

รายงานผลการดำเนินงานด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (องค์การมหาชน)
ปีงบประมาณ 2565

ตั้งแต่เดือนตุลาคม พ.ศ. 2564 ถึงเดือนกันยายน พ.ศ. 2565

คำนำ

ตามที่สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (องค์การมหาชน) ได้มีการดำเนินงานด้านการบริหารบุคคล เพื่อการพัฒนาทีมงานสร้างการทำงานเป็นทีม และการสร้างขวัญกำลังใจให้กับผู้ปฏิบัติงาน เพื่อสนับสนุนการพัฒนาผู้ปฏิบัติงานให้เป็นคนดีมีอุดมการณ์ มีความรู้ มีความสามารถ ตลอดจนมีวัฒนธรรมองค์กรที่ดีงาม รวมถึงมีพลังกาย พลังใจที่แข็งแกร่ง พร้อมทั้งจะสนับสนุนขบวนการขององค์กรชุมชนให้เข้มแข็งมีความสามารถในการจัดการตนเอง ส่งผลให้เกิดการพัฒนาให้ชีวิตความเป็นอยู่ขององค์กรชุมชนด้านต่างๆ เช่น การแก้ไขปัญหาด้านที่อยู่อาศัยของคนจนตามโครงการบ้านมั่นคง สวัสดิการชุมชน การพัฒนาเศรษฐกิจและทุนชุมชน รวมถึงการสนับสนุนสภาองค์กรชุมชน เป็นต้น ซึ่งผลลัพธ์ความสำเร็จที่เกิดขึ้น ล้วนเกิดจากการปฏิบัติงานที่ทุ่มเทของผู้ปฏิบัติงานกว่า 390 ชีวิต โดยทั้งหมดล้วนได้รับการถ่ายทอดปลูกฝังแนวคิด วิธีการ อุดมการณ์การทำงาน ในการทำงานที่มุ่งหวังให้เกิดการเปลี่ยนแปลงของชุมชนท้องถิ่นโดยชุมชนท้องถิ่นเอง โดยผู้ปฏิบัติงานเป็นคนที่ประสานการสนับสนุนให้ภาคส่วนต่างๆ เข้ามาสนับสนุนงานของขบวนการขององค์กรชุมชน และด้วยเหตุนี้เอง ผู้ปฏิบัติงานสถาบันฯ จึงต้องมีวิธีการทำงานที่แตกต่างไปจากองค์กรอื่นทุกๆ ไป นั่นคือการสนับสนุนให้ชุมชนลุกขึ้นมาเป็นแกนหลักในการจัดการชุมชนท้องถิ่นของตนเอง

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

ดังนั้น สำนักทรัพยากรบุคคลจึงได้จัดทำ “รายงานผลการดำเนินงานบริหารทรัพยากรบุคคล ปีงบประมาณ 2565 ตั้งแต่เดือน ตุลาคม พ.ศ. 2564 ถึงเดือนกันยายน พ.ศ. 2565” เพื่อรายงานผลการดำเนินงานบริหารทรัพยากรบุคคล ของสถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (องค์การมหาชน) โดยเนื้อหาประกอบด้วย วิสัยทัศน์ พันธกิจ แผนยุทธศาสตร์การดำเนินงานบริหารงานบุคคล สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน ปี 2561 – 2564 และผลการดำเนินงานประจำปี 2565 นอกจากนี้ยังมีเนื้อหาที่เกี่ยวกับภาพรวมอัตรากำลัง ระบบการบริหารงานบุคคล เช่น ข้อมูลสิทธิประโยชน์และสวัสดิการของสถาบันต่อผู้ปฏิบัติงาน เป็นต้น

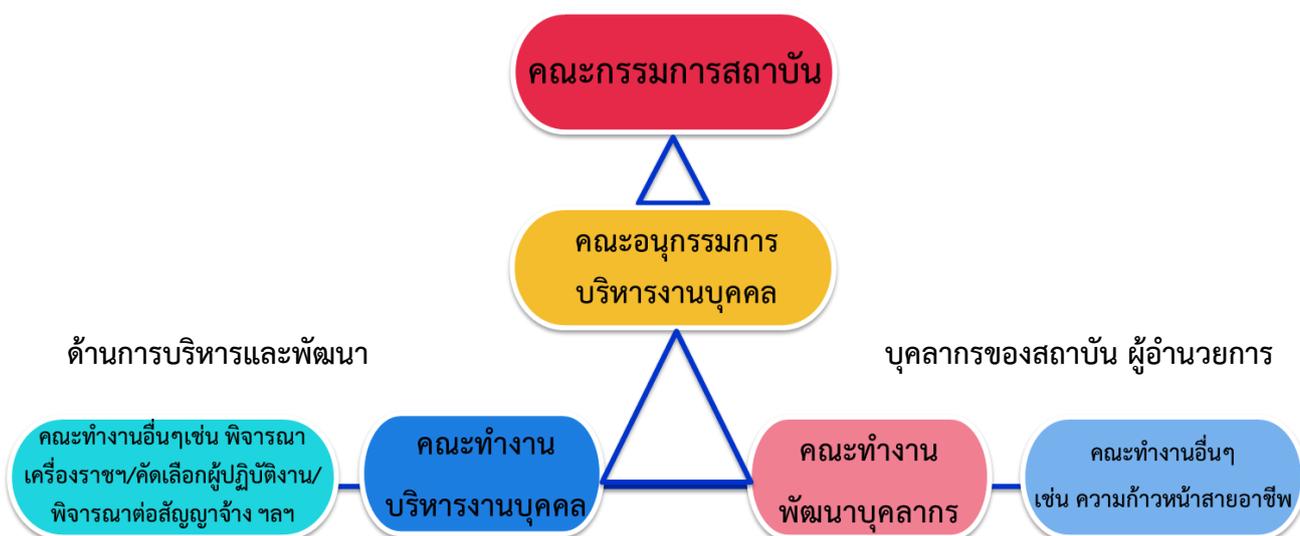
สำนักทรัพยากรบุคคล

สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน(องค์การมหาชน)

กลไกการบริหารทรัพยากรบุคคลของ พอช.

การบริหารงานทรัพยากรบุคคลของ พอช. ดำเนินการโดยคณะกรรมการสถาบันฯ ได้แต่งตั้งกลไก คณะอนุกรรมการบริหารบุคลากร ประกอบด้วย ที่ปรึกษาด้านบริหารทรัพยากรบุคคล ผู้แทนคณะกรรมการสถาบัน ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการบริหารและพัฒนาบุคลากรเป็นอนุกรรมการ ผู้อำนวยการสถาบันเป็นประธาน คณะอนุกรรมการฯ รองผู้อำนวยการหรือผู้ช่วยผู้อำนวยการที่ได้รับมอบหมายเป็นอนุกรรมการและเลขานุการ และหัวหน้าสำนักทรัพยากรบุคคลเป็นผู้ช่วยเลขานุการ มีอำนาจหน้าที่ ดังนี้ 1) เสนอแนวทาง ให้คำปรึกษาเกี่ยวกับระบบการบริหารและพัฒนาบุคลากรของสถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (องค์การมหาชน) ได้แก่ แผนอัตรากำลัง การกำหนดค่าตอบแทน สวัสดิการ สิทธิประโยชน์ การประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงาน รวมถึงภาพรวมการพัฒนาบุคลากรของสถาบัน 2) เสนอแนวทางการกำหนดค่าตอบแทนของคณะกรรมการสถาบัน 3) กรั่นกรองเรื่องเกี่ยวกับบุคลากรที่จะนำเสนอคณะกรรมการสถาบันฯ และพิจารณาให้ความเห็นในการแต่งตั้งผู้ปฏิบัติงานระดับหัวหน้าส่วนงานขึ้นไป 4) กำกับ ติดตามการบริหารและพัฒนาบุคลากรของสถาบันฯ 5) เสนอผู้อำนวยการ แต่งตั้งคณะทำงานเพื่อพิจารณาหรือปฏิบัติงานอย่างใดอย่างหนึ่งตามที่คณะอนุกรรมการฯ มอบหมาย 6) ปฏิบัติหน้าที่อื่นๆ ตามที่ได้รับมอบหมาย

กลไกการบริหารงานทรัพยากรบุคคลของพอช.



อำนาจหน้าที่ของคณะอนุกรรมการ คณะทำงานด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

1. คณะอนุกรรมการบริหารบุคลากร มีอำนาจหน้าที่ 1) เสนอแนวทาง ให้คำปรึกษาเกี่ยวกับระบบการบริหารบุคลากรและพัฒนา บุคลากร ของสถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (องค์การมหาชน) ได้แก่ แผนอัตรากำลัง การกำหนดค่าตอบแทน สวัสดิการ สิทธิประโยชน์ การประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงาน

รวมถึงภาพรวมการพัฒนาบุคลากร ของสถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (องค์การมหาชน) 2) เสนอแนวทางการกำหนดค่าตอบแทนของคณะกรรมการสถาบันพัฒนาองค์กรชุมชนและที่ปรึกษาของสถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (องค์การมหาชน) ให้เหมาะสมกับหน้าที่และความรับผิดชอบ 3) กลั่นกรองเรื่องเกี่ยวกับบุคลากรที่จะนำเสนอคณะกรรมการสถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน และพิจารณาให้ความเห็นในการแต่งตั้งผู้ปฏิบัติงานระดับตั้งแต่หัวหน้าส่วนงานขึ้นไป 4) กำกับ ติดตามการบริหารและพัฒนาบุคลากรของสถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (องค์การมหาชน) 5) เสนอผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาองค์กรชุมชนแต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อพิจารณา หรือปฏิบัติการอย่างใดอย่างหนึ่งตามที่คณะกรรมการบริหารบุคลากรมอบหมาย 6) ปฏิบัติหน้าที่อื่นๆ ตามที่ได้รับมอบหมาย

2. คณะทำงานบริหารงานบุคคล มีอำนาจหน้าที่ ดังนี้ 1) เสนอแนะ ให้คำปรึกษาในการพัฒนาระบบงานบริหารบุคคล และกำกับการดำเนินงานบริหารบุคคลให้เกิดความโปร่งใส เป็นธรรม และเป็นไปตามนโยบายและระเบียบข้อบังคับการบริหารงานบุคคลของสถาบัน 2) พิจารณากลั่นกรองให้ความเห็นการบริหารบุคคลเกี่ยวกับเรื่องการจัดจ้าง การบรรจุ แต่งตั้ง การโอนย้าย การเลื่อนหรือลดตำแหน่ง การเลื่อนเงินเดือนค่าจ้าง หรือตัดเงินเดือนค่าจ้าง การลงโทษทางวินัยผู้ปฏิบัติงาน การให้ออกจากตำแหน่ง และอื่น ๆ รวมถึงการกำหนดหลักเกณฑ์และแนวปฏิบัติการบริหารบุคคลต่าง ๆ ก่อนนำเสนอคณะกรรมการบริหารบุคลากรหรือผู้อำนวยการเพื่อพิจารณาอนุมัติ 3) พิจารณาการจัดที่พักรออาศัยและการจ่ายค่าเช่าบ้านให้แก่ผู้ปฏิบัติงานและเสนอความเห็นต่อผู้อำนวยการหรือผู้ที่ผู้อำนวยการมอบหมาย

3. คณะทำงานพัฒนาบุคลากร ส่งเสริมค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร มีอำนาจหน้าที่ ดังนี้ 1) กำกับดูแลและดำเนินการให้มีการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรของสถาบันฯ เพื่อพัฒนาสมรรถนะรวมทั้งกำหนดมาตรการสำคัญเพื่อสนับสนุนการพัฒนาศักยภาพผู้ปฏิบัติงานที่เหมาะสม 2) พิจารณาเห็นชอบแผนงาน โครงการและงบประมาณที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาบุคลากร ให้บุคลากรมีสมรรถนะตามบทบาทหน้าที่ของตนเองและสามารถหนุนเสริมขบวนการองค์กรชุมชนตามภารกิจของสถาบัน 3) ให้การสนับสนุนส่งเสริมส่วนงาน กลุ่มงาน และผู้ปฏิบัติงานในการดำเนินกิจกรรมการเรียนรู้การพัฒนาความรู้ความสามารถของตนเอง 4) ติดตามและประเมินผลการดำเนินงานการพัฒนาบุคลากรให้เป็นไปตามเป้าหมายและรายงานผลต่อคณะกรรมการบริหารงานบุคคล 5) จัดทำแผนงาน ระดมความคิดเห็น การเสริมสร้างและพัฒนาอัตลักษณ์ ภาพลักษณ์และ ธรรมมาภิบาลในองค์กรชุมชนสู่การปฏิบัติ 6) รายงานผลการดำเนินงานต่อผู้อำนวยการและคณะกรรมการที่เกี่ยวข้องกับบุคลากร รวมถึงการแต่งตั้งคณะกรรมการอื่น ๆ เพื่อดำเนินงานด้านเฉพาะกิจ เช่น คณะกรรมการพิจารณาเครื่องราชอิสริยาภรณ์ของเจ้าหน้าที่คณะกรรมการคัดเลือกผู้ปฏิบัติงาน คณะกรรมการพิจารณาต่อสัญญาจ้าง คณะทำงานโครงการ Talent Management ฯลฯ

4. คณะอนุกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหาร มีอำนาจหน้าที่ ดังนี้ 1) พิจารณาหลักเกณฑ์ วิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน 2) ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถาบันพัฒนาองค์กรชุมชนตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่กำหนดในสัญญาจ้าง พร้อมทั้งพิจารณาค่าตอบแทนตามกฎหมาย มติคณะรัฐมนตรีและหลักเกณฑ์ตามที่คณะกรรมการพัฒนาและส่งเสริม

องค์การมหาชน (กพม.) กำหนด เพื่อนำเสนอต่อคณะกรรมการสถาบันพัฒนาองค์กรชุมชนพิจารณา 3) ปฏิบัติหน้าที่อื่นๆ ตามที่ได้รับมอบหมาย

5. คณะกรรมการพิจารณาเพื่อเสนอขอเครื่องราชอิสริยาภรณ์ มีอำนาจหน้าที่ ดังนี้ 1) พิจารณาตรวจสอบคุณสมบัติตามข้อบังคับและระเบียบของสถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (องค์การมหาชน) และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง และผลงานการกระทำความดีความชอบและความเหมาะสมของผู้พึงได้ รับการพิจารณาเสนอชื่อขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์อันเป็นที่เชิดชูยิ่งช้างเผือกและเครื่องราชอิสริยาภรณ์อันมีเกียรติยศยิ่งมงกุฎไทย ประจำปี พ.ศ.2565 และให้เสนอรายชื่อพร้อมเหตุผลและความเหมาะสมต่อผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน 2) ปฏิบัติหน้าที่อื่นๆ ตามที่ได้รับมอบหมาย

6. คณะทำงานพิจารณากองทุนเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงาน มีอำนาจหน้าที่ ดังนี้ 1) กำหนดหลักเกณฑ์ และวิธีการยืมเงินกองทุนเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงาน และอำนาจหน้าที่อื่น ๆ ตามที่กำหนดไว้ในระเบียบสถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (องค์การมหาชน) ว่าด้วยกองทุนเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงาน พ.ศ. 2563 2) ปฏิบัติหน้าที่อื่นๆ ตามที่ได้รับมอบหมาย

ขอบเขตอำนาจหน้าที่ของสำนักทรัพยากรบุคคล

ข้อบังคับสถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (องค์การมหาชน) ว่าด้วยการจัดแบ่งส่วนงานและขอบเขตอำนาจหน้าที่ของส่วนงาน พ.ศ. 2562 และคำสั่งสถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (องค์การมหาชน) ที่ 74/2562 เรื่อง จัดแบ่งงาน อำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบภายในส่วนงาน ลงวันที่ 3 ธันวาคม 2562 กำหนดให้สำนักทรัพยากรบุคคล มีหน้าที่พัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลของสถาบันให้มีประสิทธิภาพ วางแผนอัตรากำลังให้สอดคล้องกับโครงสร้างองค์กร ดำเนินการสรรหาว่าจ้าง ต่อสัญญาจ้าง บริหารเงินเดือนค่าจ้าง ค่าตอบแทน สวัสดิการและสิทธิประโยชน์ของผู้ปฏิบัติงาน พัฒนาระบบประเมินผลการปฏิบัติงาน จัดระบบฐานข้อมูลบุคคล ปรับปรุงและพัฒนาระเบียบ ข้อบังคับที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคล จัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพเพื่อพัฒนาความรู้ ความสามารถ ทักษะและจิตสำนึกของผู้ปฏิบัติงานให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ สนับสนุนการดำเนินงานของคณะกรรมการ คณะอนุกรรมการ หรือคณะทำงานที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคล สนับสนุนการบริหารสำนักงานภาคในด้านการบริหารและพัฒนาศักยภาพ และปฏิบัติงานอื่นที่เกี่ยวข้องตามที่ได้รับมอบหมาย โดยแบ่งงานในสำนักทรัพยากรบุคคลเป็น 2 งาน ได้แก่

1. งานบริหารบุคคล มีหน้าที่จัดทำโครงสร้าง หน้าที่ ความรับผิดชอบของหน่วยงานและผู้ปฏิบัติงาน วางแผนและจัดอัตรากำลังคนที่เหมาะสมกับภาระงาน ดำเนินการ สรรหาบุคคล บรรจุแต่งตั้ง โยกย้าย เลื่อนตำแหน่ง จ้างงาน พัฒนาระบบประเมินผล ต่อสัญญาจ้าง และค่าตอบแทนรายบุคคล ดำเนินงานเกี่ยวกับทะเบียนประวัติผู้ปฏิบัติงาน การจัดสวัสดิการและสิทธิประโยชน์แก่ผู้ปฏิบัติงาน ปรับปรุงและพัฒนาพัฒนาระเบียบ ข้อบังคับที่เกี่ยวข้องกับการบริหารบุคคล สนับสนุนการประชุมของคณะอนุกรรมการ และคณะทำงานชุดต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง รวมถึงการสนับสนุนการปฏิบัติงานของสำนักงานภาคในการบริหารบุคคล

2. งานพัฒนาบุคลากร มีหน้าที่จัดทำแผนยุทธศาสตร์ และจัดระบบการพัฒนาบุคลากรด้วยวิธีการที่หลากหลายเพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ ทักษะด้านวิชาการ การบริหาร วิชาชีพและจิตสำนึกของผู้ปฏิบัติงาน ส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรและจริยธรรมของผู้ปฏิบัติงาน พัฒนาเครื่องมือ พัฒนาสมรรถนะผู้ปฏิบัติงาน สนับสนุนการพัฒนาบุคลากรตามกลุ่มงาน ติดตามประเมินผลการพัฒนาบุคลากรตามสมรรถนะ ประมวลภาพรวม แผนและผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนาบุคลากร และสนับสนุนการประชุมคณะทำงานที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาบุคลากร

สำนักทรัพยากรบุคคลมีอัตรากำลังผู้ปฏิบัติงาน จำนวน 9 อัตรา ประกอบด้วย หัวหน้าสำนัก 1 อัตรา หัวหน้างานบริหารบุคคล 1 อัตรา หัวหน้างานพัฒนาบุคลากร 1 อัตรา เจ้าหน้าที่ทรัพยากรบุคคล 5 อัตรา และเจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป 1 อัตรา เพื่อดำเนินงานตามภารกิจดังกล่าวข้างต้น

เนื่องจากแผนบริหารทรัพยากรบุคคลของสถาบันพัฒนาองค์กรชุมชนฉบับปัจจุบัน มีระยะ 4 ปี (พ.ศ. 2561 - 2564) ซึ่งจะสิ้นสุดก่อนแผนปฏิบัติการระยะ 3 ปี (พ.ศ. 2563 - 2565) ของสถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน การบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพจำเป็นต้องสอดคล้องกับแผนปฏิบัติการของสถาบัน ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 แผนการบริหารทรัพยากรบุคคลของ พอช. จึงเป็นการดำเนินการตามวิสัยทัศน์ เป้าหมาย พันธกิจ ตามแผนระยะ 4 ปี โดยมีรายละเอียดดังนี้

วิสัยทัศน์การบริหารทรัพยากรบุคคล

บุคลากร พอช. ปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพ เพื่อขับเคลื่อนชุมชนท้องถิ่นสู่การจัดการตนเองบนพื้นฐานของธรรมาภิบาล

เป้าหมายการบริหารทรัพยากรบุคคล

1. บุคลากรมีขีดความสามารถในการทำงาน มีคุณภาพชีวิต และมีความสัมพันธ์ที่ดี
2. ระบบงานด้านทรัพยากรบุคคล ที่สนับสนุนยุทธศาสตร์ พอช.
3. สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (องค์การมหาชน) เป็นองค์กรธรรมาภิบาล

พันธกิจ

1. พัฒนาบุคลากรมีความเชี่ยวชาญในการทำงาน ด้วยการส่งเสริมอุดมการณ์และทำความเข้าใจกับภารกิจขององค์กร จัดทำระบบสมรรถนะทุกตำแหน่งงานและนำสมรรถนะมาใช้ในทุกกระบวนการของการบริหารทรัพยากรบุคคล รวมถึงการวางแผนอัตรากำลัง วางแผนผู้สืบทอดตำแหน่ง (succession plan) การพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะที่เหมาะสมกับการเป็นเจ้าหน้าที่ขององค์กร จัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ (career path) จัดทำแผนการพัฒนาสมรรถนะที่มีรูปแบบการพัฒนาที่หลากหลาย จัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan: IDP) และแผนปฏิบัติงานรายบุคคล (Individual Action Plan : IAP) จัดทำแผนฝึกอบรมประจำปี สร้างค่านิยมและวัฒนธรรมการทำงานแบบพี่น้อง ความซื่อสัตย์ และความโปร่งใส ทบทวนและนำระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างจริงจังทั้งประเมินผลงานและประเมินผลเพื่อต่อสัญญาจ้าง ส่งเสริมให้บุคลากรมี

ส่วนร่วมในการตัดสินใจในเรื่องต่างๆ พัฒนาโปรแกรมเพื่อสร้างความผูกพันต่อองค์กร ทบทวนการระบบการจ่ายค่าตอบแทนและสวัสดิการต่างๆ

2. ส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร ด้วยการส่งเสริมบรรยากาศการทำงานแบบพี่น้อง การสร้างทัศนคติเชิงบวก การบริหารจัดการความเครียด ส่งเสริมการดูแลสุขภาพและคุณภาพชีวิตในการทำงาน

3. การพัฒนาสมรรถนะของผู้ปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยส่งเสริมให้ผู้บริหารระดับกลางและระดับสูง เห็นความสำคัญและเข้าใจการบริหารทรัพยากรบุคคลเชิงกลยุทธ์ รับฟังและให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมต่างๆ หัวหน้างานต้องตระหนัก สนับสนุน กระตุ้นและติดตามการบริหารทรัพยากรบุคคลในหน่วยงาน สำนักทรัพยากรบุคคลมีผู้ปฏิบัติงานที่มีความเชี่ยวชาญและปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพ และการจัดหาที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล

4. พัฒนาระบบการของการบริหารทรัพยากรบุคคล ให้มีขั้นตอนการทำงานที่ชัดเจน โปร่งใส รวมถึงพัฒนาโปรแกรมการบริหารทรัพยากรบุคคลทั้งระบบ ส่งเสริมให้บุคลากรเรียนรู้และสามารถใช้ระบบงานของบริหารทรัพยากรบุคคลและโปรแกรมการบริหารทรัพยากรบุคคลได้ จัดทำกลไกการบริหารทรัพยากรบุคคลในภูมิภาค ทบทวนกฎระเบียบให้สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน สร้างช่องทางการสื่อสารเพื่อให้บุคลากรเข้าใจกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

ประเด็นยุทธศาสตร์

แผนบริหารทรัพยากรบุคคลของสถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (องค์การมหาชน) ระยะ 4 ปี (พ.ศ. 2561 - 2564) ประกอบด้วย 4 ประเด็นยุทธศาสตร์ 13 กลยุทธ์ ดังนี้

- ▶ ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 การสร้างระบบและสรรหาบุคลากร
- ▶ ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 การบริหารทรัพยากรบุคคลและองค์การ
- ▶ ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 การพัฒนาทรัพยากรบุคคลและองค์การ
- ▶ ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4 การพัฒนาระบบการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล



ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ปฏิบัติงานสถาบัน ณ วันที่ 30 กันยายน 2565

1. สรุปกรอบอัตรากำลังผู้ปฏิบัติงานสถาบัน จำนวน 310 อัตรา จำนวนผู้ปฏิบัติงาน 288 คน แบ่งตามกลุ่มงานได้ดังนี้

อัตรากำลัง	ผู้บริหารระดับสูง	กลุ่มบริหารองค์กร	กลุ่มนโยบาย	กลุ่มที่อยู่อาศัยและสินเชื่อ	กลุ่มยุทธศาสตร์และชบวนชุมชนเข้มแข็ง	กลุ่มงานพื้นที่	ผู้ตรวจสอบภายใน	รวม
กรอบอัตรากำลัง	11	35	39	56	13	150	6	310
จำนวนผู้ปฏิบัติงาน (คน)	10	29	36	50	13	144	6	288

2. สรุปจำนวนผู้ปฏิบัติงานตามช่วงอายุ

ช่วงอายุ	24 – 30 ปี	31-40 ปี	41-50 ปี	51 ปีขึ้นไป	รวม
จำนวน (คน)	38	90	103	57	288

3. สรุปจำนวนผู้ปฏิบัติงานตามช่วงอายุ แบ่งตามระดับการครองตำแหน่ง

กลุ่ม	24-30 ปี	31-40 ปี	41-50 ปี	51ปี ขึ้นไป	รวม (คน)
ผู้บริหารระดับสูง			3	7	10
ผู้บริหารระดับกลาง และชำนาญการพิเศษ			16	16	32
ผู้บริหารระดับต้น และชำนาญการ		13	35	13	61
ปฏิบัติการอาวุโส	10	62	46	13	131
ปฏิบัติการ	28	15	3	8	54
รวม (คน)	38	90	103	57	288

4. สรุปจำนวนผู้ปฏิบัติงานตามกลุ่มงานและระดับการครองตำแหน่งโดยไม่รวมผู้บริหารระดับสูง

กลุ่ม/ระดับ	กลุ่มบริหาร องค์กร	กลุ่ม นโยบาย	กลุ่มที่อยู่อาศัย และสินเชื่อ	กลุ่มยุทธศาสตร์และ ขบวนการชุมชนเข้มแข็ง	กลุ่มงาน พื้นที่	ผู้ตรวจสอบ ภายใน	รวม (คน)
ผู้บริหารระดับกลาง และชำนาญการ พิเศษ	3	6	2	4	16	1	32
ผู้บริหารระดับต้น และชำนาญการ	7	5	11	2	35	1	61
ปฏิบัติการอาวุโส	13	18	29	1	67	2	130
ปฏิบัติการ	6	7	8	6	26	2	55
รวม (คน)	29	36	50	13	144	6	278

5. สรุปจำนวนผู้ปฏิบัติงานตามกลุ่มตำแหน่งแบ่งตามกลุ่มงานโดยไม่รวมผู้บริหารระดับกลางและระดับสูง

กลุ่มตำแหน่ง	กลุ่มบริหาร องค์กร	กลุ่ม นโยบาย	กลุ่มที่อยู่ อาศัยและ สินเชื่อ	กลุ่มยุทธศาสตร์ และขบวนการชุมชน เข้มแข็ง	กลุ่มงาน พื้นที่	ตรวจสอบ	รวม
ปฏิบัติการชุมชน		1	3	3	74		81
วิชาการ สื่อสาร ข้อมูล		7	2	2	16		27
บริหารสำนักงาน บริหารงาน ทั่วไป	4	8	4	2	17	1	36
เทคโนโลยีสารสนเทศ		5					5
สินเชื่อ			12				12
การเงินและบัญชี	11				16		27
ทรัพยากรบุคคล	6						6
พัสดุ สารบรรณ อาคาร	3						3

กลุ่มตำแหน่ง	กลุ่มบริหาร องค์กร	กลุ่ม นโยบาย	กลุ่มที่อยู่ อาศัยและ สินเชื่อ	กลุ่มยุทธศาสตร์ และชบวนชุมชน เข้มแข็ง	กลุ่มงาน พื้นที่	ตรวจสอบ	รวม
ตรวจสอบภายใน						4	4
นโยบายและแผน		6	1	2			9
สถาปนิก วิศวกร			24				24
นิติกร		3	3				6
วิเทศสัมพันธ์		1					1
บริการ	2				5		7
ประสานนโยบาย		1					1
รวม	26	32	49	9	128	5	249

5. สรุปจำนวนลูกจ้างโครงการ และลูกจ้างชั่วคราว

ประเภท	จำนวน (คน)
ลูกจ้างโครงการ	39
ลูกจ้างชั่วคราวประเภทเต็มเวลา	30
ลูกจ้างชั่วคราวประเภทไม่เต็มเวลา	3
รวม	72

ส่วนที่ 2 ผลการดำเนินงานตามตัวชี้วัดส่วนงาน แผนปฏิบัติการประจำปี และงานตามภารกิจ

1. ผลการดำเนินงานตามตัวชี้วัดส่วนงาน

ตัวชี้วัด เกณฑ์การวัดผล	ผลการดำเนินงาน
1. ระดับความสำเร็จของการจัดทำระเบียบ ข้อบังคับ ประกาศหรือข้อกำหนดในการบริหารงานบุคคล (ตัวชี้วัด พอช.-ก.พ.ร.) (ร้อยละ 20) โดยมีเกณฑ์การวัดผลคือ คณะกรรมการกำกับให้ฝ่ายบริหารจัดการ/ทบทวน ระเบียบ ข้อบังคับ ประกาศหรือข้อกำหนดเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล และมีการประกาศให้ทราบทั่วทั้งองค์กร รวมทั้งกำหนดให้มีการพิจารณาทบทวนเพื่อให้มีความเหมาะสมและทันสมัย	1. คณะกรรมการสถาบันในการประชุมครั้งที่ 4/2565 เมื่อวันที่ 24 มีนาคม 2565 ได้มีมติเห็นชอบ ดังนี้ 1) การจัดทำ/ทบทวนข้อบังคับ ระเบียบ เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล เพื่อให้มีความเหมาะสม ทันสมัย และสอดคล้องกับงบประมาณของเงินกองทุน พอช. และขอให้มองการเปลี่ยนแปลงสภาพการณ์ปัจจุบันด้วย 2) ขอให้ฝ่ายบริหารรับข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะไปพิจารณาดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้องและรายงานผลการดำเนินงานให้คณะกรรมการสถาบันทราบด้วย 2. คณะอนุกรรมการบริหารบุคลากรในการประชุมครั้งที่ 3/2565 วันที่ 16 มิถุนายน 2565 ได้มีมติรับทราบความคืบหน้า และเห็นชอบประเด็นสำคัญและข้อเสนอในการปรับแก้ไขข้อบังคับ ระเบียบ ที่

ตัวชี้วัด เกณฑ์การวัดผล	ผลการดำเนินงาน
	<p>เกี่ยวกับการบริหารบุคคลในเบื้องต้น และขอให้ฝ่ายเลขานุการดำเนินการตามข้อพิจารณาของที่ประชุม</p> <p>3. คณะผู้บริหาร ประกอบด้วย ผู้อำนวยการ รองผู้อำนวยการ ผู้ช่วยผู้อำนวยการและผู้อำนวยการภาค ได้ประชุมคณะผู้บริหารครั้งที่ 19/2565 เมื่อวันที่ 26 กรกฎาคม 2565 เพื่อพิจารณาการแก้ไขข้อบังคับ ระเบียบที่เกี่ยวกับการบริหารบุคคล ได้มีมติเห็นชอบและมีข้อคิดเห็นไปพิจารณาดำเนินการต่อไป</p> <p>3. ข้อบังคับ ระเบียบ ประกาศ และข้อกำหนดเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลที่ยังคงใช้อยู่ในปัจจุบันได้มีการประกาศให้ทราบทั่วทั้งองค์กร โดยการประกาศลงในเว็บไซต์สถาบัน และแจ้งเวียนผ่านไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ของสถาบัน</p> <p>4. ข้อบังคับ ระเบียบ ประกาศ และข้อกำหนดเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลที่ยังคงใช้อยู่ในปัจจุบันได้มีการประกาศให้ทราบทั่วทั้งองค์กร โดยการประกาศลงในเว็บไซต์สถาบัน และแจ้งเวียนผ่านไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ของสถาบัน</p>
<p>2. ระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนและรายงานผลการบริหารทรัพยากรบุคคล (ตัวชี้วัด พอช.-ก.พ.ร.) (ร้อยละ 15) โดยมีเกณฑ์การวัดผล ดังนี้</p>	
<p>1) คณะกรรมการกำกับให้องค์การมหาชนจัดทำ/ทบทวน แผนบริหารทรัพยากรบุคคลในระยะยาว และจัดทำแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปี 2566 พร้อมรายงานผลการดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคคลให้คณะกรรมการพิจารณาและให้ข้อเสนอแนะ</p>	<p>1. มีผลวิเคราะห์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล 4 ปี (พ.ศ.2561-2564) และแผนปฏิบัติการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล 1 ปี (พ.ศ.2565) เพื่อเป็นข้อมูลประกอบการจัดทำแผนบริหารทรัพยากรบุคคล 5 ปี (พ.ศ.2566 - 2570)</p> <p>2. สำนักยุทธศาสตร์นโยบายและแผนได้ทำความร่วมมือกับสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ (NIDA) โดย รศ.ดร.สมบัติ กุสุมาวาลี เพื่อจัดแผนปฏิบัติการระยะ 5 ปี (พ.ศ.2565-2570) และแผนบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่ง NIDA ได้ตอบรับแล้วเมื่อวันที่ 7 มีนาคม 2565</p> <p>3. พอช. และ NIDA ได้ลงนามในสัญญาความร่วมมือแล้วเมื่อวันที่ 1 มิ.ย.65 ขณะนี้อยู่ระหว่างดำเนินการจัดทำข้อมูลต่างๆ ที่เกี่ยวข้องเพื่อประกอบการดำเนินงานจัดทำแผนบริหารทรัพยากรบุคคลของสถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน 5 ปี (พ.ศ. 2566 - 2570)</p>

ตัวชี้วัด เกณฑ์การวัดผล	ผลการดำเนินงาน
	<p>4. รายงานผลการดำเนินงานด้านการบริหารบุคคลไตรมาสที่ 1 เสนอต่อคณะกรรมการสถาบันในการประชุมครั้งที่ 1/2565 ในวันที่ 27 มกราคม 2565 ไตรมาสที่ 2 เสนอต่อคณะกรรมการสถาบันในการประชุมครั้งที่ 8/2565 วันที่ 28 เมษายน 2565 ไตรมาสที่ 3 เสนอต่อคณะกรรมการสถาบันในการประชุมครั้งที่ 12/2565 เมื่อวันที่ 26 กรกฎาคม 2565 ไตรมาส 4 เสนอต่อคณะกรรมการสถาบันในการประชุมครั้งที่ 15/2565 เมื่อวันที่ 26 กันยายน 2565</p> <p>5. คณะอนุกรรมการบริหารบุคลากรในการประชุมครั้งที่ 4/2565 เมื่อวันที่ 18 สิงหาคม 2565 รับทราบผลการดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคคลประจำปี 2565 และเห็นชอบแผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปี 2566</p> <p>6. คณะอนุกรรมการบริหารบุคลากรในการประชุมครั้งที่ 5/2565 เมื่อวันที่ 22 กันยายน 2565 ได้พิจารณาแผนบริหารทรัพยากรบุคคลของสถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน 5 ปี (พ.ศ. 2566 - 2570) ที่จัดทำโดยศูนย์บริการวิชาการ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ (NIDA) ซึ่งมีมติเห็นชอบแผนดังกล่าว ทั้งนี้มีความเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเล็กน้อย ขอให้ฝ่ายบริหารแก้ไขเพิ่มเติมก่อนนำเรียนคณะกรรมการสถาบันเพื่อพิจารณาต่อไป</p> <p>7. คณะกรรมการสถาบันในการประชุมครั้งที่ 15/2565 เมื่อวันที่ 26 กันยายน 2565 ได้มีข้อเสนอแนะเพิ่มเติม และมีมติเห็นชอบดังนี้</p> <p>7.1 แผนบริหารทรัพยากรบุคคลของสถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน 5 ปี (พ.ศ. 2566 - 2570)</p> <p>7.2 รับทราบผลการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปี 2565</p> <p>7.3 เห็นชอบแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปี 2566</p>
<p>2) ร้อยละค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรขององค์กรมหาชน</p> <p>2.1 ร้อยละค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรไม่เกินรอบวงเงินรวมฯ ที่คณะรัฐมนตรีกำหนด</p> <p>2.2 ร้อยละค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร ไม่สูงกว่าร้อยละค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรตามแผนที่</p>	<p>2.1 ค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรประจำปีงบประมาณ 2565 จำนวน 176.0077 ล้านบาท คิดเป็นร้อยละ 10.38 ของงบประมาณค่าใช้จ่ายตามแผนการใช้จ่ายเงินที่ได้รับอนุมัติจากคณะกรรมการสถาบัน จำนวน 1,696.3995 ล้านบาท ซึ่งไม่เกินร้อยละสามสิบตามมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ 7 กันยายน 2547</p>

ตัวชี้วัด เกณฑ์การวัดผล	ผลการดำเนินงาน
<p>เสนอต่อคณะกรรมการองค์การมหาชน ณ ต้นปีงบประมาณ รายงานผลการใช้จ่ายด้านบุคลากรเทียบกับแผนที่คณะกรรมการเห็นชอบ โดยมีผลการใช้จ่ายไม่สูงกว่าที่คณะกรรมการเห็นชอบ เสนอต่อ คณะอนุกรรมการบริหารบุคลากร รอบ 6 เดือน 9 เดือน และ 12 เดือน ภายในเดือน กันยายน 2565</p>	<p>2.2 ค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรรอบ 6 เดือน (วันที่ 1 ตุลาคมถึงวันที่ 31 มีนาคม 2565) จำนวน 81.8622 ล้านบาท คิดเป็นร้อยละ 46.5106 ของงบบุคลากร จำนวน 176.0077 ล้านบาท ซึ่งผลการใช้จ่ายไม่สูงกว่าที่คณะกรรมการสถาบันเห็นชอบ ณ ต้นปีงบประมาณ (หมายเหตุ : งบประมาณใช้ไปจำนวน 81.8622 ล้านบาท มาจากโปรแกรม E-budget ณ วันที่ 31 มีนาคม 2565) ซึ่งจะเสนอคณะกรรมการบริหารบุคลากรในการประชุมครั้งที่ 3/2565 วันที่ 19 พฤษภาคม 2565</p> <p>2.3 คณะอนุกรรมการบริหารงานบุคคลในการประชุมครั้งที่ 3/2565 เมื่อวันที่ 16 มิถุนายน 2565 เห็นชอบรายงานการใช้งบประมาณด้านบุคลากรรอบ 6 เดือน (ตุลาคม 2564 – 31 มีนาคม 2565) เป็นเงิน 79.98 ล้านบาท คิดเป็นร้อยละ 45.44 และประมาณการการใช้งบประมาณด้านบุคลากรรอบ 12 เดือน (ตุลาคม 2564 – 30 กันยายน 2565) เป็นเงิน 151.73 ล้านบาท คิดเป็นร้อยละ 86.21 ซึ่งไม่สูงกว่างบบุคลากรที่คณะกรรมการเห็นชอบเมื่อต้นปีงบประมาณ 2565 จำนวน 176.01 ล้านบาท</p> <p>2.4 คณะอนุกรรมการบริหารงานบุคคลในการประชุมครั้งที่ 4/2565 เมื่อวันที่ 18 สิงหาคม 2565 เห็นชอบรายงานการใช้งบประมาณด้านบุคลากรรอบ 9 เดือน (ตุลาคม 2564 – 30 มิถุนายน 2565) เป็นเงิน 119.58 ล้านบาท คิดเป็นร้อยละ 67.94 และประมาณการการใช้งบประมาณด้านบุคลากรรอบ 12 เดือน (ตุลาคม 2564 – 30 กันยายน 2565) เป็นเงิน 151.73 ล้านบาท คิดเป็นร้อยละ 86.21 ซึ่งไม่สูงกว่างบบุคลากรที่คณะกรรมการเห็นชอบเมื่อต้นปีงบประมาณ 2565 จำนวน 176.01 ล้านบาท</p>
<p>3. ระดับความสำเร็จของระบบการประเมินผลผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ (ตัวชี้วัด พอช.-ก.พ.ร.) (ร้อยละ 25)</p>	
<p>1) คณะกรรมการกำกับและพิจารณา กำหนดหลักเกณฑ์การประเมินผลผู้บริหาร องค์การมหาชนอย่างเป็นระบบและชัดเจน และกำหนดเป้าหมาย น้ำหนัก ตัวชี้วัด ที่เป็นรูปธรรม มีความสอดคล้องกับ</p>	<p>1. คณะกรรมการสถาบันในการประชุมครั้งที่ 1/2565 เมื่อวันที่ 27 มกราคม 2565 มีมติเห็นชอบระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน เจ้าหน้าที่และผู้บริหาร ประจำปี งบประมาณ 2565 รวมถึงเห็นชอบหลักเกณฑ์การประเมินผู้บริหารระดับสูงอย่างเป็นระบบและชัดเจน และกำหนดเป้าหมาย น้ำหนัก ตัวชี้วัด ที่เป็นรูปธรรม มีความ</p>

ตัวชี้วัด เกณฑ์การวัดผล	ผลการดำเนินงาน
<p>วัตถุประสงค์การจัดตั้งและเป้าหมายระดับองค์กรประกอบด้วย</p> <p>(1) ผู้อำนวยการ</p> <p>(2) รองผู้อำนวยการ และผู้ช่วยผู้อำนวยการ</p> <p>โดยเสนอคณะกรรมการสถาบันฯ</p> <p>พิจารณาเห็นชอบ</p>	<p>สอดคล้องกับวัตถุประสงค์การจัดตั้งและเป้าหมายระดับองค์กร โดยมีองค์ประกอบ รวม 100 คะแนน ดังนี้</p> <p>1.1 ผลการปฏิบัติงาน 70 คะแนน ประกอบด้วย</p> <p>1) ตัวชี้วัดรายบุคคลที่กำหนดเป้าหมาย น้ำหนัก ที่เป็นรูปธรรม มีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์การจัดตั้งและเป้าหมายระดับองค์กร 20 คะแนน</p> <p>2) ผลการปฏิบัติงานตามข้อตกลงการปฏิบัติงาน (Job Agreement) 40 คะแนน เช่น การออกแบบ วางแผน กำกับติดตาม การดำเนินงานของส่วนงานที่กำกับดูแลให้เป็นไปตามทิศทาง นโยบาย กลยุทธ์และแผนงานที่กำหนดไว้ การบริหารและพัฒนาทีมงานรวมทั้งให้คำปรึกษาและให้ข้อเสนอแนะแนวทางการดำเนินงานของส่วนงานที่กำกับดูแลให้สอดคล้องกับทิศทาง นโยบาย ยุทธศาสตร์ กลยุทธ์ และเป้าหมายความสำเร็จของสถาบัน การ coaching & feedback ผู้ใต้บังคับบัญชา ภารกิจที่นอกเหนือจากตัวชี้วัดและงานที่ได้รับมอบหมายอื่นๆ โดยพิจารณาจาก ปริมาณงาน คุณภาพงาน การแก้ไขปัญหา การทำงานเป็นทีม และความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และพัฒนางาน</p> <p>3) การพัฒนาศักยภาพตนเอง 10 คะแนน</p> <p>1.2 การประเมินสมรรถนะทางการบริหาร 30 คะแนน</p>
<p>2) คณะกรรมการกำกับให้องค์การมหาชนมีระบบประเมินผลการปฏิบัติงานเจ้าหน้าที่และผู้บริหาร และมีการนำผลประเมินเชื่อมโยงกับการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง และการต่อสัญญาจ้างงาน ประกอบด้วย</p> <p>(1) กลไกและแนวทางการประเมินผลเจ้าหน้าที่และผู้บริหาร</p> <p>(2) คู่มือการประเมินผลการปฏิบัติงาน</p> <p>(3) หลักเกณฑ์ประเมินผลการปฏิบัติงานเจ้าหน้าที่และผู้บริหาร และมีการนำผลประเมินเชื่อมโยงกับการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง และการต่อสัญญาจ้างงาน</p> <p>โดยเสนอคณะกรรมการสถาบันฯ</p> <p>พิจารณาเห็นชอบ</p>	<p>1. คณะกรรมการสถาบันในการประชุมครั้งที่ 1/2565 เมื่อวันที่ 27 มกราคม 2565 มีมติเห็นชอบระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานเจ้าหน้าที่และผู้บริหาร ประจำปี งบประมาณ 2565 ดังนี้ 1) การกำหนดแนวทางการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี 2) การกำหนดองค์ประกอบการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี 3) หลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีของเจ้าหน้าที่และผู้บริหาร ได้แก่ ผู้บริหารระดับสูงที่รองจากผู้อำนวยการ 2 ระดับ ผู้ปฏิบัติงานระดับปฏิบัติการถึงหัวหน้าส่วนงาน ผู้ตรวจสอบภายในและผู้ปฏิบัติงานพิเศษ (คนพิการออกতিสตึก) 4) กลไกการประเมินผลการปฏิบัติงานเจ้าหน้าที่และผู้บริหารประจำปี 5) การนำผลประเมินการปฏิบัติงานประจำปี เชื่อมโยงกับการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง และการต่อสัญญาจ้าง ผลจากการดำเนินงานดังกล่าวเป็นไปตาม ตัวชี้วัด ก.พ.ร. ที่กำหนดให้มีการวัดระดับความสำเร็จของระบบการประเมินผลผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ (ตัวชี้วัด พอช.-ก.พ.ร.)</p>

ตัวชี้วัด เกณฑ์การวัดผล	ผลการดำเนินงาน
	<p>2. ในหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี 2565 ของเจ้าหน้าที่และผู้บริหาร ได้กำหนดวัตถุประสงค์การประเมินประจำปีไว้ดังนี้ “การประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี เพื่อเป็นเครื่องมือในการพิจารณาความดี ความชอบ การพัฒนาบุคลากรและให้การบริหารงานบุคคลมีระบบที่เป็นมาตรฐานเดียวกัน โปร่งใส มีเกณฑ์การประเมินผลที่มีประสิทธิภาพ ให้ความเป็นธรรมโดยทั่วกัน การเลื่อนเงินเดือนค่าจ้างประจำปีจะพิจารณาจากผลประเมินการปฏิบัติงาน และมีการนำผลประเมินเชื่อมโยงกับการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง และการต่อสัญญาจ้างงาน การพัฒนาบุคลากร หรือใช้ประกอบการพิจารณาอื่นๆ ตามที่สถาบันกำหนด”</p>
<p>4. ระดับความสำเร็จของการเปิดเผยข้อมูลบนเว็บไซต์สถาบันฯ (ตัวชี้วัด ป.ป.ช.) (ร้อยละ 30) โดยมีเกณฑ์การวัดผลดังนี้</p>	
<p>1) นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล พ.ศ. 2565 : เป็นนโยบายหรือแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่ยังใช้บังคับในหน่วยงานในปี พ.ศ. 2565 แสดงนโยบาย หรือแผนการบริหาร และพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่มีจุดมุ่งหมายหรือวัตถุประสงค์ เพื่อก่อให้เกิดการบริหารทรัพยากรบุคคล ที่มีความโปร่งใสและมีคุณธรรม และเป็นนโยบายของผู้บริหารสูงสุด หรือแผนการบริการและพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่กำหนดในนามของหน่วยงาน</p>	<p>ผู้อำนวยการได้ลงนามประกาศนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลและการพัฒนาบุคลากร ปีงบประมาณ 2565 เมื่อวันที่ 1 มีนาคม 2565 และได้ประกาศให้ทราบทั่วทั้งองค์กรแล้วทางเว็บไซต์สถาบัน เมื่อวันที่ 29 มีนาคม 2565</p>
<p>2) การดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ในปี พ.ศ. 2565 : เป็นการดำเนินการในปี พ.ศ. 2565 และเป็นการดำเนินการที่มีความสอดคล้องกับนโยบาย หรือแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล</p>	<p>หลังจากผู้อำนวยการได้ลงนามประกาศนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลและการพัฒนาบุคลากร ปีงบประมาณ 2565 นั้น ฝ่ายบริหารได้มีการดำเนินงานตามนโยบายดังกล่าวแล้ว มีรายงานผลการดำเนินการประกอบด้วยหัวข้อ ดังนี้ 1) การวางแผนอัตรากำลังคน (Manpower Planning) และการสรรหาคัดเลือก (Recruitment) 2) การบรรจุและการแต่งตั้งบุคลากร 3) แผนความก้าวหน้าทางอาชีพ (Career Path)</p>

ตัวชี้วัด เกณฑ์การวัดผล	ผลการดำเนินงาน
<p>แสดงการดำเนินการตามนโยบายหรือแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล</p>	<p>4) การพัฒนาระบบการสืบทอดตำแหน่ง(Succession Plan) 5) การหมุนเวียนงาน (Job Rotation) 6) การประเมินผลการปฏิบัติงาน (Performance Appraisal) 7) การจัดสวัสดิการและดูแลคุณภาพชีวิต (Quality Of Working Life) 8) การพัฒนาบุคลากร 9) การสร้างวัฒนธรรมและความสัมพันธ์ภายในองค์กร 10) การส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมและรักษาวินัยของบุคลากรในหน่วยงาน รายละเอียดตามเอกสารประกอบการดำเนินงาน ซึ่งได้เปิดเผยข้อมูลบนเว็บไซต์สถาบันฯ ตามเกณฑ์การวัดผลที่กำหนดแล้วเสร็จภายในเดือนมีนาคม 2565</p>
<p>3) หลักเกณฑ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล : แสดงหลักเกณฑ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่ยังใช้บังคับในหน่วยงานในปี พ.ศ. 2565 อย่างน้อยประกอบด้วย</p> <ul style="list-style-type: none"> - การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร - การบรรจุและการแต่งตั้งบุคลากร - การพัฒนาบุคลากร - การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร - การให้คุณให้โทษและการสร้างขวัญกำลังใจ 	<p>มีการเปิดเผยข้อมูลหลักเกณฑ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่ยังบังคับใช้ในหน่วยงาน ปี พ.ศ. 2565 บนเว็บไซต์สถาบัน ประกอบด้วย การสรรหาและคัดเลือกบุคลากรและการบรรจุและการแต่งตั้งบุคลากร การพัฒนาบุคลากร การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร การให้คุณให้โทษและการสร้างขวัญกำลังใจ</p>
<p>4) รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปี พ.ศ. 2564 : แสดงผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล โดยมีข้อมูลรายละเอียดของการดำเนินการ อย่างน้อยประกอบด้วย ผลการดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะผลการวิเคราะห์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล เป็นรายงานผลของปี 2564</p>	<p>ดำเนินการรายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปี พ.ศ. 2564 ต่อคณะกรรมการสถาบันในการประชุมครั้งที่ 13/2564 วันที่ 30 กย.64 ซึ่งเป็นการแสดงผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล โดยมีข้อมูลรายละเอียดของการดำเนินการ อย่างน้อยประกอบด้วย ผลการดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะผลการวิเคราะห์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ซึ่งได้เปิดเผยข้อมูลบนเว็บไซต์สถาบันฯ ตามเกณฑ์การวัดผลที่กำหนดแล้วเสร็จภายในเดือนมีนาคม 2565</p>
<p>5) การเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร : เป็น การดำเนินการในปี พ.ศ. 2565 และ</p>	<p>สถาบันได้กำหนดแนวทางการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรในหลายๆ ด้าน เช่น การส่งเสริมค่านิยมองค์กร (Core value) 8 ข้อ โดยมี</p>

ตัวชี้วัด เกณฑ์การวัดผล	ผลการดำเนินงาน
หน่วยงานเป็นผู้ดำเนินการเอง แสดงถึงการเสริมสร้างองค์กรให้เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานมีทัศนคติ ค่านิยมในการปฏิบัติงานอย่างซื่อสัตย์สุจริตมีจิตสำนึกที่รับผิดชอบต่อหน้าที่ ตามมาตรฐานทางจริยธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐ	<p>ค่านิยมหลัก 8 ข้อขององค์กรเพื่อเป็นแนวทางการดำเนินงาน การส่งเสริมการทำงานภายในองค์กรด้านคุณธรรมจริยธรรม โดยในช่วงปีงบประมาณ 2565 (เดือนตุลาคม 2564 – เดือนมีนาคม 2565) สถาบันได้ดำเนินกิจกรรมต่างๆ โดยสรุป ดังนี้</p> <ol style="list-style-type: none"> จัดกิจกรรมส่งเสริมด้านคุณธรรม : ประกาศสถาบันพัฒนาองค์กรชุมชนเรื่องเจตจำนงสุจริตในการบริหารงานนโยบายส่งเสริมคุณธรรมความโปร่งใสในการดำเนินงานและการป้องกันและต่อต้านการทุจริต จัดกิจกรรมสืบสานวัฒนธรรมองค์กร : กิจกรรมถ่ายทอดองค์ความรู้จากพี่สู่น้อง กิจกรรมส่งเสริมด้านจิตอาสา เช่น จิตอาสาทำความสะอาดชุมชน ร่วมบริจาคเลือด ซึ่งได้เปิดเผยข้อมูลบนเว็บไซต์สถาบันฯ ตามเกณฑ์การวัดผลที่กำหนดแล้วเสร็จภายในเดือนมีนาคม 2565
5. ระดับความสำเร็จของการประเมินสถานะการเป็นระบบราชการ 4.0 (ตัวชี้วัด PMQA 4.0) (ร้อยละ 10)	ได้รายงานผลการดำเนินงานในรูปแบบฟอร์ม google.doc ประกอบด้วย ตัวชี้วัดหมวด 1 การนำองค์กร ในหัวข้อ มีแนวทางการสื่อสาร สร้างสภาพแวดล้อมที่กระตุ้นให้บุคลากรมีส่วนร่วม มีความมุ่งมั่นตั้งใจให้เกิดการทำงานอย่างสัมฤทธิ์ผล และตัวชี้วัดหมวด 5 การมุ่งเน้นบุคลากร ใน 4 หัวข้อ ได้แก่ ระบบการจัดการบุคลากรที่ตอบสนองต่อยุทธศาสตร์และสร้างแรงจูงใจ 5 ข้อย่อย ระบบการทำงานที่มีประสิทธิภาพ คล่องตัว มุ่งผลสัมฤทธิ์ 4 ข้อย่อย การสร้างวัฒนธรรมการทำงานที่เป็นมืออาชีพ การสร้างความผูกพันและความเป็นเจ้าของให้แก่บุคลากร 5 ข้อย่อย ระบบการพัฒนาบุคลากร 4 ข้อย่อย

2. ผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการ

2.1 ประเด็นยุทธศาสตร์ : การพัฒนาระบบการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ชื่อแผนงาน โครงการ	ผลการดำเนินงาน	
	เชิงปริมาณ	เชิงคุณภาพ
จัดทำแผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคล 5 ปี (พ.ศ. 2566-2570)	1 แผน	คณะกรรมการสถาบันในการประชุมครั้งที่ 15/2565 เมื่อวันที่ 26 กันยายน 2565 ได้มีข้อเสนอแนะเพิ่มเติม และมีมติเห็นชอบแผนบริหารทรัพยากรบุคคลของสถาบันพัฒนา

ชื่อแผนงาน โครงการ	ผลการดำเนินงาน	
	เชิงปริมาณ	เชิงคุณภาพ
		องค์กรชุมชน 5 ปี (พ.ศ. 2566 - 2570) ที่ดำเนินการโดยสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ (NIDA)
การพัฒนาระบบที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคล	2 ระบบ	<p>1. การปรับปรุง พัฒนา หลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี 2565 ซึ่งคณะกรรมการสถาบันในการประชุมครั้งที่ 1/2565 เมื่อวันที่ 27 มกราคม 2565 มีมติเห็นชอบระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานเจ้าหน้าที่และผู้บริหาร ประจำปีงบประมาณ 2565 ผลจากการดำเนินงานดังกล่าวเป็นไปตาม ตัวชี้วัด ก.พ.ร. ที่กำหนดให้มีการวัดระดับความสำเร็จของระบบการประเมินผลผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ (ตัวชี้วัด พอช.-ก.พ.ร.) ซึ่งในปีนี้ได้พัฒนาการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีให้เป็นแบบ paperless โดยสำนักทรัพยากรบุคคล upload เอกสารประกอบการประเมิน เช่น หลักเกณฑ์การประเมิน แบบประเมิน คู่มือการประเมิน ใน Google Drive เพื่ออำนวยความสะดวกในการดำเนินการแบบออนไลน์ และให้ผู้รับประเมินรายงานข้อตกลงการปฏิบัติงานและรายงานการปฏิบัติงานใน Google Drive วิธีนี้นอกจากจะเป็นการลดการใช้กระดาษแล้วยังเป็นการพัฒนาทักษะผู้ปฏิบัติงานด้านดิจิทัล มุ่งสู่การเป็นองค์กรดิจิทัล</p> <p>2. การปรับปรุงหลักเกณฑ์การต่อสัญญาจ้างผู้บริหารระดับสูง ซึ่งคณะอนุกรรมการบริหารบุคลากรในการประชุมครั้งที่ 4/2565 เมื่อวันที่ 18 สิงหาคม 2565 มีมติเห็นชอบการปรับปรุงหลักเกณฑ์การต่อสัญญาจ้างผู้ปฏิบัติงานสถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน ผู้บริหารระดับสูง 2 ระดับ (รองผู้อำนวยการ ผู้ช่วยผู้อำนวยการหรือเทียบเท่า) เพื่อให้การต่อสัญญาจ้างผู้บริหารระดับสูงมีประสิทธิภาพ โปร่งใสเป็นธรรม มุ่งเน้นให้ผู้บริหารระดับสูงมีศักยภาพในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่และต่อเนื่อง</p>

2.2 ประเด็นยุทธศาสตร์ : การสร้างระบบและสรรหาบุคลากร

ชื่อแผนงาน โครงการ	ผลการดำเนินงาน	
	เชิงปริมาณ	เชิงคุณภาพ
ดำเนินกิจกรรมการการรณรงค์พัฒนาอัตลักษณ์ ภาพลักษณ์ และวัฒนธรรมองค์กร โดยการสนับสนุนงบประมาณโครงการส่งเสริมกลุ่มกิจกรรมทางสังคมและผลิตสื่อรณรงค์ค่านิยมองค์กร เช่น ป้ายประชาสัมพันธ์ ค่านิยมองค์กรทั้งส่วนกลางและภูมิภาค รวมทั้งจัดกิจกรรมที่บ่งบอกถึงการมีส่วนร่วมของผู้ปฏิบัติงานที่นอกเหนือจากงานที่ทำปกติ	13 กิจกรรม	<p>1. จัดกิจกรรมวันเคารพธงชาติและวันปลูกต้นไม้ ในวันที่ 2 ตุลาคม 2564 โดยมีผู้ปฏิบัติงานเข้าร่วมกิจกรรม จำนวน 10 คน และจัดรายงานต่อกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์</p> <p>2. จัดกิจกรรมจิตอาสา ร่วมกับชาวบ้านในชุมชนคลองจั่นรอบสถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (องค์การมหาชน) เนื่องในวันครบ 21 ปี พอช. โดยร่วมกันทำความสะอาดรอบชุมชนและที่ตั้งของสถาบัน ในวันที่ 27 ตุลาคม 2564 เวลา 09.00 – 12.00 น. โดยที่มีตัวแทนของผู้ปฏิบัติงานจากส่วนกลาง จำนวน 20 คน</p>  <p>3. จัดกิจกรรมรณรงค์ต่อต้านการทุจริต ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 โดยในวันที่ 9 ธันวาคม 2564 พอช.ส่งตัวแทนผู้ปฏิบัติงานเข้าร่วมกิจกรรม จำนวน 13 คน และช่วงบ่ายสถาบันได้จัดกิจกรรมประกาศเจตนารมณ์ต่อต้านการทุจริต ภายใต้แนวคิด “ พอช.โปร่งใส ร่วมใจต่อต้านการทุจริต ” โดยมีผู้ปฏิบัติงานเข้าร่วมกิจกรรม 100 คน และจัดให้ผู้ปฏิบัติงานร่วมนามรับทราบประกาศเจตนารมณ์ต่อต้านการทุจริตในทุกส่วนงานทั้งสถาบัน จำนวน 351 คน</p> 

4. จัดทำสื่อรณรงค์การต่อต้านการทุจริตภายใต้แนวคิด “พอช.โปร่งใส ร่วมใจต่อต้านการทุจริต” สื่อสารผ่านบอร์ดต่างๆของสถาบันทั้งส่วนกลางและภูมิภาค
5. จัดทำแผนการดำเนินงานสนับสนุนส่งเสริมและขับเคลื่อนงานจิตอาสา ประจำปี 2565 สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (องค์การมหาชน) และ แผนปฏิบัติการส่งเสริมคุณธรรม สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (องค์การมหาชน) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 เพื่อขับเคลื่อนงานตามการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมตามแผนแม่บทส่งเสริมคุณธรรมแห่งชาติ
6. นำบุคลากรในสังกัดเข้าร่วมกิจกรรมการบริจาคโลหิต โดยสภาภาษาไทย ภายใต้กิจกรรม “ผม. ร่วมใจบริจาคโลหิต 1 คนให้ หลายคนรับ” เมื่อวันที่ 29 ธันวาคม 2564 จำนวน 6 คน ที่กระทรวง พม.
7. ดำเนินการประสานเกี่ยวกับการตัดชุดเครื่องแบบ ผู้อำนวยการและผู้ปฏิบัติงาน พอช. โดยการสำรวจการตัดชุดและการผลิตเครื่องหมาย และจัดทำประกาศการแต่งเครื่องแบบสื่อสารต่อผู้ปฏิบัติงาน พอช.
8. จัดส่งผู้ปฏิบัติงานใหม่เข้าร่วมเรียนรู้เกี่ยวกับองค์การร่วมการพัฒนาและเพื่อเป็นการสืบทอดเจตนารมณ์ของอาจารย์ไพบุลย์ วัฒนศิริธรรม ในการสร้างสังคมไทยให้น่าอยู่และร่วมเย็นเป็นสุข ในงาน“ปาฐกถาไพบุลย์วัฒนศิริธรรม ครั้งที่ 8 หัวข้อ “โอกาสใหม่...สังคมไทย” ในวันเสาร์ที่ 9 เมษายน 2565 ณ หอจดหมายเหตุนุทพาส อินปัญญา สวนโมกข์ กรุงเทพฯ บริเวณสวนวชิรเบญจทัศน์ (สวนรถไฟ) เขตจตุจักร กรุงเทพฯ
9. ดำเนินการคัดเลือกผู้ปฏิบัติงานพอช. เป็น 1 คนดี มีจริยธรรม 1 หน่วยงาน กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ปี 2565



10. เข้าร่วมการประเมินเป็นองค์กรคุณธรรมประจำปี 2565
กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์

11. ประสานและเป็นองค์กรร่วมจัดงานเดิน-วิ่ง สักลมสดใส
ด้วยหัวใจอาสาครั้งที่ 11 ที่สวนวชิรเบญจทัศ (สวนรถไฟ) ใน
วันที่ 12 มิถุนายน 2565 ที่มาจากหลายหน่วยงาน ได้แก่
มูลนิธิหัวใจอาสา พอช. สสส. ศูนย์คุณธรรม สข. ปันกัน
 เป็นต้น มีผู้ปฏิบัติงาน พอช. เข้าร่วมวิ่งจำนวน 41 คน โดย
กิจกรรมในงานประกอบด้วย การวิ่งเป็นพี่เลี้ยงนักวิ่งผู้พิการ
กว่า 200 คน และผู้เข้าร่วมวิ่งเป็นพี่เลี้ยงร่วมวิ่งในระยะ
ต่างๆ กิจกรรมรับของแบ่งปัน วิ่งเพื่อสุขภาพ เป็นต้น ซึ่งใน
การเข้าร่วมกิจกรรมครั้งนี้นอกจากจะเกิดความสัมพันธ์อันดี
ของผู้ปฏิบัติงาน พอช. ยังเชื่อมโยงการทำงานด้านจิตอาสา
ร่วมกับหน่วยงานภาคีพัฒนาทางสังคมกว่า 10 หน่วยงาน



		<p>12. จัดทำจดหมายข่าวงานทรัพยากรบุคคล “CODI NEWS รายไตรมาส เพื่อสื่อสารข่าวสารและงานที่สำคัญของสำนักทรัพยากรบุคคล ให้กับผู้ปฏิบัติงานของสถาบัน ผ่านช่องทางกลุ่มทางไลน์ของสถาบัน</p> <p>ระบบรายงานอื่นๆเกี่ยวกับการดำเนินกิจกรรมต่อหน่วยงานภายนอก</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. จัดทำรายงานการขับเคลื่อนคุณธรรม (เฉพาะกาล) ที่สอดคล้องกับสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-2019) ปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 ระหว่างช่วง เดือนสิงหาคม - พฤศจิกายน 2564 รายงานต่อศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต กระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ 2. จัดทำรายงานผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการส่งเสริมคุณธรรม ปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 รายงานต่อกรมศาสนา
การสัมมนาประจำปี		ไม่ได้ดำเนินการเนื่องจากสถานการณ์แพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19)
ส่งเสริมการจัดกิจกรรมสำคัญต่างๆ	6 กิจกรรม 334 คน	<ol style="list-style-type: none"> 1. จัดโครงการสร้างวัฒนธรรมองค์กร และส่งถ่ายความรู้จากผู้บริหารสู่ผู้ปฏิบัติงาน ของสถาบันว่าด้วยเรื่องการสนับสนุนและการบริหารองค์กร เมื่อวันที่ 19 ตุลาคม 2564 วิทยากรโดย นางสาวพรรณทิพย์ เพชรมากร รองผู้อำนวยการ โดยมีผู้เข้าร่วมจำนวน 90 คน <div style="display: flex; justify-content: space-around;">   </div> <ol style="list-style-type: none"> 2. จัดโครงการถอดบทเรียน ถอดประสบการณ์การทำงานว่าด้วยเรื่อง การพัฒนาชุมชนท้องถิ่นฐานรากที่ยั่งยืน กับ การขับเคลื่อนของสถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน วิทยากรโดย

นายสมชาติ ภาระสุวรรณ ผู้อำนวยการ เมื่อวันที่ 1 พฤศจิกายน 2564



3. จัดโครงการงาน 21 ปี พอช. ปลั่งองค์กรชุมชนเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน “เหลียวหลัง แลหน้าทิศทาง พอช. กับการพัฒนาขบวนองค์กรชุมชนและสังคมแนวใหม่” ในวันอังคารที่ 26 ตุลาคม 2564 ณ ห้องประชุมไพลูเลย์ วัฒนธรรมสถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน และผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (Zoom Meeting) โดยมีผู้ปฏิบัติงานเข้าร่วมจำนวน 141 คน



4. จัดกิจกรรมทำบุญเนื่องในเทศกาลวันสงกรานต์ เมื่อวันที่ 7 เมษายน 2565 เวลา 07.30 น. สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (องค์การมหาชน) จัดพิธีทำบุญเนื่องในเทศกาลวันสงกรานต์ โดยมีผู้เข้าร่วมกิจกรรม ประมาณ 40 คน



5. จัดกิจกรรม พอช. ร่วมใจ บริจาคโลหิต เพื่อถวายเป็นพระราชกุศลแก่ สมเด็จพระกนิษฐาธิราชเจ้า กรมสมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ โดยในวันศุกร์ที่ 8 เมษายน 2565 เพื่อถวายเพื่อถวายเป็นพระราชกุศลแด่สมเด็จพระกนิษฐาธิราชเจ้ากรมสมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ เนื่องในโอกาสวันคล้ายพระราชสมภพ จำนวน 4 คน



6. จัดกิจกรรมการถ่ายทอดองค์ความรู้เพื่อทำงานของผู้ปฏิบัติงาน คือ โครงการ ถอดบทเรียน ถอดประสบการณ์การทำงาน ว่าด้วยเรื่อง ระบบการสนับสนุนองค์กรการเงินกับการขับเคลื่อนของสถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน จำนวน 1 ครั้ง เมื่อวันที่ 31 สิงหาคม 2565 มีผู้ปฏิบัติงานเข้าร่วมกิจกรรม จำนวน 63 คน

2.3 ประเด็นยุทธศาสตร์ : การบริหารทรัพยากรบุคคลและองค์การ

ชื่อแผนงาน โครงการ	ผลการดำเนินงาน	
	เชิงปริมาณ	เชิงคุณภาพ
อำนวยการและจัดการประชุมที่เกี่ยวข้องกับงานบริหารและพัฒนาบุคลากร	35 ครั้ง	การประชุมต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ได้รับการสนับสนุนการดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพ
สนับสนุนระบบบริหารและพัฒนาบุคลากรให้แก่สำนักงานภาคและส่วนงานต่างๆ รวมถึงหน่วยงานภายนอก	7 กิจกรรม	<ol style="list-style-type: none"> เข้าร่วมสัมมนาผู้ปฏิบัติงานของสำนักงานภาค ตะวันออกเฉียงเหนือ เมื่อวันที่ 17 – 19 ตุลาคม 2564 เดินทางปฏิบัติงานเพื่อเตรียมความพร้อมร่วมกับขบวนการคุ้มครองชุมชนเกี่ยวกับการจัดงานสัมมนาเชิงปฏิบัติการผู้ปฏิบัติงานใหม่ ประจำปี 2565 เมื่อวันที่ 12 – 13 พฤศจิกายน 2564 เดินทางเพื่อจัดหาร้านจำหน่ายเครื่องแบบ เครื่องหมาย จำนวน 2 ครั้ง วันที่ 26 พฤศจิกายน 2564 และ วันที่ 16 ธันวาคม 2564 จัดซื้อยาและเวชภัณฑ์เพื่อใช้ในการปฐมพยาบาล ผู้ปฏิบัติงาน จากองค์การเภสัชกรรม เมื่อวันที่ 21 ธันวาคม 2564 ช่วยประสานและแก้ไขปัญหาเรื่องเครื่องบันทึกลายนิ้วมือของสำนักงานภาคใต้ที่ชำรุดเสียหาย ช่วยประสานและสนับสนุนข้อมูลรายละเอียดในการตรวจสอบสุขภาพประจำปีของสำนักงานภาคเหนือ สำนักงานภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สำนักงานภาคใต้ ประสานให้คำแนะนำเกี่ยวกับการจัดแผนและการเขียนโครงการเพื่อของบประมาณสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรของส่วนงาน ได้แก่ สำนักงานภาคเหนือ สำนักงานภาคใต้ และสำนักงานภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 3 ครั้ง
จัดจ้างผู้พิการ ตาม พ.ร.บ. ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ.2550 ตาม มาตรา 33 และหรือมาตรา 35	2 คน	ผู้พิการได้รับโอกาสในการจ้างงาน มีรายได้เพื่อดูแลตนเองและครอบครัว มีคุณภาพชีวิตที่ดี ผู้พิการที่มาติดต่อสถาบันมีอุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวกที่เหมาะสม

ชื่อแผนงาน โครงการ	ผลการดำเนินงาน	
	เชิงปริมาณ	เชิงคุณภาพ
การคัดเลือกผู้ปฏิบัติงานตาม อัตราร่าง ประจำปี 2565	22 คน	การสรรหาคัดเลือกเป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่สถาบันกำหนด ด้วยความโปร่งใส สถาบันมีผู้ปฏิบัติงานที่เป็น “คนดี คนเก่ง คนที่ใช่” 1. คัดเลือกผู้ปฏิบัติงานภายใน 4 ครั้ง รวม 9 อัตราร โดย แบ่งเป็นผู้บริหารระดับสูง 2 อัตราร ผู้บริหารระดับกลาง 2 อัตราร ผู้บริหารระดับต้น 5 อัตราร 2. คัดเลือกผู้ปฏิบัติงานทั่วไป 2 ครั้ง รวม 13 อัตราร

2.4 ประเด็นยุทธศาสตร์ : การพัฒนาทรัพยากรบุคคลและองค์การ

ชื่อแผนงาน โครงการ	ผลการดำเนินงาน	
	เชิงปริมาณ	เชิงคุณภาพ
การพัฒนาบุคลากรตาม ตำแหน่งงาน ตามสมรรถนะ และทักษะ และภารกิจงาน ของสถาบัน ของผู้ปฏิบัติงาน ทุกระดับ ดังนี้ 1) ผู้บริหารระดับสูง 2) ผู้บริหารระดับกลาง 3) ผู้บริหารระดับต้น 4) ผู้ปฏิบัติงานระดับปฏิบัติการ รวมทั้งผู้ปฏิบัติงานใหม่	201 คน	1. จัดปฐมนิเทศเจ้าหน้าที่ใหม่ จำนวน 40 คน ภายใต้ โครงการสัมมนาเชิงปฏิบัติการผู้ปฏิบัติงานใหม่ประจำปี งบประมาณ 2565 การพัฒนาคนรุ่นใหม่กับการเตรียม ความพร้อมเพื่อสร้างการเปลี่ยนแปลง “Make the differences.” ระหว่างวันที่ 1-3 ธันวาคม 2564 ณ ประชุมไพบูลย์ วัฒนศิริธรรม ชั้น1 สถาบันพัฒนาองค์กร ชุมชนและพื้นที่เรียนรู้จังหวัดระยอง 2. สนับสนุนงบประมาณดำเนินการจัดโครงการพัฒนา ศักยภาพผู้ปฏิบัติงานกลุ่มยุทธศาสตร์และที่อยู่อาศัย และ สัมมนาวางแผนทิศทางการขับเคลื่อนงานประเด็น ยุทธศาสตร์ ระหว่างวันที่ 29 พฤศจิกายน - 1 ธันวาคม 2564 ณ นิคมเศรษฐกิจพอเพียงวังน้ำเขียว ตำบลวังน้ำ เขียว อำเภอวังน้ำเขียว และภูธาราฟ้า รีสอร์ท ตำบลวังใหม่ อำเภอวังน้ำเขียว จังหวัดนครราชสีมา ดำเนินการโดยสำนัก เลขายุทธศาสตร์ชุมชนเข้มแข็ง มีผู้ปฏิบัติงานเข้าร่วม จำนวน 45 คน 3. จัดส่งผู้ปฏิบัติงานเข้าร่วมฝึกอบรม “หลักสูตรนักรบริหาร การพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (นพม.)” ปีงบประมาณ 2565 จำนวน 1 คน

ชื่อแผนงาน โครงการ	ผลการดำเนินงาน	
	เชิงปริมาณ	เชิงคุณภาพ
		<p>4. จัดส่งผู้บริหารสถาบัน เข้าร่วมอบรมหลักสูตรหลักสูตรนักบริหารการเงินการคลังภาครัฐระดับสูง (บงส.) รุ่นที่ 9 จำนวน 1 คน</p> <p>5. จัดส่งผู้ระดับปฏิบัติการอาวุโสเข้าอบรม“หลักสูตรนักพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (พม.)” ปีงบประมาณ 2565 ของกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ จำนวน 1 คน</p> <p>6. จัดอบรมหลักสูตรการเขียนหนังสือและการจัดบันทึกการรายงานการประชุม ครั้งที่ 1/2565 จำนวน 31 คน</p> <p>7. จัดเวทีการสัมมนาเชิงปฏิบัติการในการกำหนดแนวทางการยกระดับบูรณาการงานพัฒนาสู่การสื่อสารสาธารณะ เมื่อวันที่ 28 มีนาคม 2565 มีผู้ปฏิบัติงานเข้าร่วมจำนวน 40 คน โดยวัตถุประสงค์เพื่อต้องการ ระดมความเห็นเกี่ยวกับแนวทางการทางการสื่อสารสาธารณะขององค์กร การพัฒนาศักยภาพผู้ปฏิบัติงานที่ต้องปฏิบัติงานด้านการสื่อสารขององค์กร</p> <p>8. จัดทำแนวทางการจัดทำผลงานทางวิชาการผู้ปฏิบัติงานระดับชำนาญการพิเศษ และ ชำนาญการ ตามหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานสถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน ประจำปี 2565 เพื่อให้กลุ่มผู้ปฏิบัติงานตำแหน่งชำนาญการ และชำนาญพิเศษได้มีแนวทางการคิดค้น และพัฒนาผลงานวิชาการ และได้เสนอหัวข้องานวิชาการ จำนวน 8 เรื่อง กลุ่มเป้าหมายจำนวน 8 คน</p> <p>9. จัดส่งผู้บริหารเข้าร่วมอบรมหลักสูตรการบริหารระดับสูง จำนวน 1 คน ได้แก่ หลักสูตรวิทยาการจัดการสำหรับนักบริหารระดับสูง (วบส.) รุ่นที่ 8 ของสถาบันบัณฑิตพัฒนาบริหารศาสตร์ ระหว่างวันที่ 18 พฤษภาคม - 28 กันยายน 2565</p> <p>10. จัดส่งผู้ปฏิบัติงานเข้าร่วมอบรมโครงการ Leadership for 12 ผู้นำ-นํากรเปลี่ยนแปลง รุ่นที่ 12 The future</p>

ชื่อแผนงาน โครงการ	ผลการดำเนินงาน	
	เชิงปริมาณ	เชิงคุณภาพ
		<p>leader ผ่านทุกวิกฤติด้วยวิธีสัมมาชีพ จำนวน 4 คน</p> <p>ระหว่าง วันที่ 2 เมษายน – 15 พฤษภาคม 2565</p> <p>11. การพัฒนาศักยภาพผู้ปฏิบัติงาน พอช. หลักสูตรงานพัฒนา “วิชาสภาองค์กรชุมชนกับการพัฒนาเศรษฐกิจฐานราก” เมื่อวันที่ 23 – 26 มิถุนายน 2565 ณ พื้นที่สภาองค์กรชุมชนตำบลเชียงคาน อำเภอเชียงคาน จังหวัดเลย โดยมีผู้ปฏิบัติงานเข้าร่วม 25 คน</p> <p>12. จัดส่งผู้บริหารเข้าร่วมอบรมหลักสูตรการบริหารระดับสูง ได้แก่ หลักสูตรนักบริหารระดับสูงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ รุ่นที่ 2 ระหว่างวันที่ 18 กรกฎาคม – 31 สิงหาคม 2565 ณ สถาบันพระประชาบดี จำนวน 1 คน</p> <p>13. ผู้บริหารระดับต้นเข้าร่วมอบรมหลักสูตรนักบริหารพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ รุ่นที่ 20 ระหว่างวันที่ 2 – 22 กันยายน 2565 ณ สถาบันพระประชาบดี จำนวน 2 คน</p> <p>14. จัดส่งผู้ปฏิบัติงานเข้าร่วมอบรม ธรรมเนียมในการปฏิบัติงาน ในวันที่ 9 สิงหาคม 2565 ณ กระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ จำนวน 1 คน</p>
การพัฒนาผู้ปฏิบัติงานกลุ่ม Talent	1 ครั้ง	<p>หารือแนวทางการพัฒนาคนรุ่นใหม่ ที่เป็น Talent ร่วมกับผู้แทนคณะอนุกรรมการบริหารงานบุคลากร เมื่อวันที่ 10 พฤษภาคม 2565 โดยให้สำนักทรัพยากรบุคคลศึกษาเรื่องการจ้างและการพัฒนาคนรุ่นใหม่กลุ่ม Newgen พร้อมศึกษาปัญหาอุปสรรคของการสร้างคนรุ่นใหม่เข้ามาร่วมทำงานกับ พอช.</p>
การพัฒนาบุคลากรสำนักทรัพยากรบุคคล	9 คน	<p>จัดสัมมนาสรุปบทเรียนการดำเนินงานของสำนักทรัพยากรบุคคล และศึกษาดูงานของชุมชนที่ พอช. ดำเนินการสนับสนุนที่ตำบลเกาะกูด อ.เกาะกูด จ.ตราด เมื่อวันที่ 3 – 6 ธันวาคม 2564</p>

3. ผลการดำเนินงานที่เป็นจุดเด่น

3.1 การพัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี 2565 ให้อยู่ในรูปแบบออนไลน์ โดยสำนักทรัพยากรบุคคล upload เอกสารประกอบการประเมิน เช่น หลักเกณฑ์การประเมิน แบบประเมิน คู่มือการประเมิน ใน Google Drive เพื่ออำนวยความสะดวกในการดำเนินการแบบออนไลน์ และให้ผู้รับประเมินรายงานข้อตกลงการปฏิบัติงานและรายงานการปฏิบัติงานใน Google Drive วิธีนี้นอกจากจะเป็นการลดการใช้กระดาษ (paperless) แล้วยังเป็นการพัฒนาทักษะผู้ปฏิบัติงานด้านดิจิทัล มุ่งสู่การเป็นองค์กรดิจิทัล

3.2 การทบทวนข้อบังคับ ระเบียบ เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล รวม 20 ฉบับ เพื่อให้มีความเหมาะสมทันสมัย และสอดคล้องกับงบประมาณของเงินกองทุน พอช. ในเบื้องต้นคณะกรรมการสถาบันได้เห็นชอบตามที่เสนอ ทั้งนี้ การดำเนินงานดังกล่าวเป็นไปตามตัวชี้วัด ก.พ.ร. ที่กำหนดให้มีการวัดระดับความสำเร็จของการจัดทำระเบียบ ข้อบังคับ ประกาศหรือข้อกำหนดในการบริหารงานบุคคล (ตัวชี้วัด พอช.-ก.พ.ร.)

3.3 จัดทำ “แนวทางปฏิบัติการพัฒนาบุคลากรปีงบประมาณ 2565 ของสถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (องค์การมหาชน)” ขึ้น เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินงานและปฏิบัติเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรของสถาบันปีงบประมาณ 2565 ตามมติที่ประชุมคณะทำงานพัฒนาบุคลากร ส่งเสริมค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรครั้งที่ 1/2565 เมื่อวันที่ 7 มกราคม 2565 โดยรับการอนุมัติจากผู้อำนวยการเมื่อวันที่ 15 กุมภาพันธ์ 2565

4. การบรรจุแต่งตั้ง โอนย้าย เลื่อนระดับ ลาออก ต่อสัญญาจ้างเจ้าหน้าที่ การดำเนินงานดังกล่าวเป็นไปตามข้อบังคับ ระเบียบ หลักเกณฑ์และประกาศที่สถาบันกำหนด ดังนี้

การดำเนินการ	จำนวน (คน)
การบรรจุแต่งตั้ง	22
การโอนย้าย	3
การเลื่อนระดับผู้ปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดในแผน ความก้าวหน้าทางอาชีพ (Career Path) ประกอบด้วย	
-ผู้บริหารระดับต้น	5
-ผู้บริหารระดับกลาง	2
-ผู้บริหารระดับสูง	2
การต่อสัญญาจ้าง	97
การสิ้นสุดสัญญาจ้าง ลาออก เกษียณอายุงาน	12

5. การดำเนินงานภายใต้สถานการณ์แพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19)

4.1 ประกาศมาตรการป้องกันการแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID – 19) 2 ฉบับ มีเนื้อหาโดยสรุป ดังนี้ 1) ฉบับที่ 30 ตั้งแต่วันที่ 4 ตุลาคม 2564 ให้ผู้ปฏิบัติงานปฏิบัติงานในสำนักงานหรือพื้นที่ตามปกติ หากประสงค์จะปฏิบัติงานนอกสถานที่ทำการของหน่วยงาน (Work from Home) ให้ผู้อำนวยการภาค หัวหน้า

ส่วนงานพิจารณาอนุญาตเป็นรายๆ ไป ตามแนวปฏิบัติสถาบันฯ เรื่องการทำงานที่บ้าน ลงวันที่ 14 กุมภาพันธ์ 2562 2) ฉบับที่ 31 ตั้งแต่วันที่ 2 พฤศจิกายน 2564 ให้ยกเลิกการรายงานจำนวนผู้ปฏิบัติงานจำแนกตามสถานที่ปฏิบัติงาน 3) ฉบับที่ 32 ตั้งแต่วันที่ 1 ธันวาคม 2564 ให้ผู้ปฏิบัติงานหมุนเวียนมาปฏิบัติงาน ณ สถานที่ทำงานไม่เกินร้อยละ 30 โดยให้คำนึงถึงความเหมาะสม จำเป็น และการให้บริการประชาชนเป็นสำคัญ โดยให้ทุกคนรายงานสถานที่ปฏิบัติงานทุกวัน เพื่อรายงานผลต่อกระทรวง

4.2 ตรวจสอบข้อมูลการฉีดวัคซีนโควิดของผู้ปฏิบัติงาน โดยผลสำรวจการรับวัคซีนของผู้ปฏิบัติงาน ณ วันที่ 1 มีนาคม 2565 มีดังนี้ มีผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 304 คน ได้รับวัคซีน 2 เข็มแล้วทุกคน ได้รับวัคซีนเข็มที่ 3 ร้อยละ 86.84 ได้รับวัคซีนเข็มที่ 4 ร้อยละ 6.67

4.3 หลังดำเนินการจัดซื้อชุดตรวจ ATK และมีการตรวจรับเรียบร้อยแล้ว สำนักทรัพยากรบุคคลได้กระจายชุดตรวจ ATK ไปทุกส่วนงานและสำนักงานภาคแล้วในเดือนกุมภาพันธ์ 2565

4.4 ประกาศมาตรการโควิด ฉบับที่ 34 ลงวันที่ 22 มีนาคม 2565 ยกเลิกมาตรการที่ผ่านมาทั้งหมด รวมถึง การทำงานที่บ้านร้อยละ 100 เพื่อให้สอดคล้องกับประกาศของกระทรวง แต่ยังคงให้ปฏิบัติตามประกาศของกระทรวงสาธารณสุขอย่างเคร่งครัด สำหรับผู้ปฏิบัติงานที่ประสงค์จะทำงานที่บ้าน ให้ดำเนินการได้ตามแนวปฏิบัติ การทำงานที่บ้าน ลงวันที่ 14 กุมภาพันธ์ 2562

6. ค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรประจำปีงบประมาณ 2565 จำนวน 176.0077 ล้านบาท คิดเป็นร้อยละ 10.38 ของงบประมาณค่าใช้จ่ายตามแผนการใช้จ่ายเงินที่ได้รับอนุมัติจากคณะกรรมการสถาบัน จำนวน 1,696.3995 ล้านบาท ซึ่งไม่เกินร้อยละสามสิบตามมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ 7 กันยายน 2547 ค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรรอบ 9 เดือน (ตุลาคม 2564 – 30 มิถุนายน 2565) เป็นเงิน 119.58 ล้านบาท คิดเป็นร้อยละ 67.94 และประมาณการการใช้จ่ายงบประมาณด้านบุคลากรรอบ 12 เดือน (ตุลาคม 2564 – 30 กันยายน 2565) เป็นเงิน 151.73 ล้านบาท คิดเป็นร้อยละ 86.21 ซึ่งไม่สูงกว่าวงบุคลากรที่คณะกรรมการเห็นชอบเมื่อต้นปีงบประมาณ 2565 จำนวน 176.01 ล้านบาท

7. งบประมาณตามแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ 2565 จำนวน 2.2617 ล้านบาท งบประมาณใช้ไป 1.5586 ล้านบาท

8. การพัฒนาบุคลากร ผู้ปฏิบัติงานในสำนักทรัพยากรบุคคลจำนวน 10 คน ได้รับการพัฒนาศักยภาพ ดังนี้

8.1 เข้าอบรมหลักสูตร “นักบริหารการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (นพม.)” รุ่นที่ 19 รูปแบบออนไลน์ ระหว่างวันที่ 22 พฤศจิกายน – 21 ธันวาคม 2564 คือ นางบุญญิกา วรรณสุทธิ หัวหน้างานบริหารบุคคล จัดโดยสถาบันพระประชาบดี กระทรวงพม. สามารถนำความรู้ เทคนิคที่ได้มาปรับใช้ในการทำงาน เช่น การสื่อสารให้เกิดประสิทธิภาพมากขึ้น การเขียนหนังสือราชการ ทักษะด้าน digital เกิดเครือข่ายการทำงานกับผู้ปฏิบัติงานในกระทรวง

8.2 เข้าร่วมรับฟังกิจกรรมให้ความรู้เรื่อง "พรบ.คุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่อย่างไร" จัดโดย สำนักผู้อำนวยการ ร่วมกับ สำนักเทคโนโลยีสารสนเทศ ในวันที่ 22 มีนาคม 2565 ผู้ปฏิบัติงานทุกคนในสำนักทรัพยากรบุคคลเข้าร่วมรับฟัง เกิดความเข้าใจในกฎหมายดังกล่าวเพิ่มขึ้นบางส่วนแต่ยังไม่ชัดเจนทั้งหมด และจะนำมาปรับใช้ในการบริหารจัดการข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ปฏิบัติงาน เช่น การจัดเก็บข้อมูล การทบทวนรายละเอียดในใบสมัคร และสัญญาจ้าง

8.3 เข้าร่วมประชุมเชิงปฏิบัติการโครงการ Digital Transcript : วิธีการใช้และตรวจสอบความน่าเชื่อถือของเอกสาร Digital Transcript (กลุ่มหน่วยงานรัฐ) จัดโดย กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม เมื่อวันที่ 29 มิถุนายน 2565 ผ่านช่องทางออนไลน์ ได้แก่ 1) นางบุญญิกา วรรณสุทธิ หัวหน้างานบริหารบุคคล 2) น.ส.วรรณภา รอดทราย เจ้าหน้าที่ทรัพยากรบุคคลอาวุโส รับทราบถึงช่องทางและวิธีการตรวจสอบ Digital Transcript ซึ่งเป็นเอกสารสำคัญในการประกอบการสมัครงาน

8.4 เข้าร่วมอบรมเชิงปฏิบัติการการใช้โปรแกรมสารบรรณอิเล็กทรอนิกส์ จัดโดย พอช. เมื่อวันที่ 29 มิถุนายน 2565 ได้แก่ 1) น.ส.สุภาภรณ์ ศรีจันทร์ทอง เจ้าหน้าที่ทรัพยากรบุคคลอาวุโส 2) น.ส.ศิเวพร แสงประดับ ปฏิบัติงานบริหารบุคคล ทำให้ทราบขั้นตอน วิธีการดำเนินงานด้านสารบรรณอิเล็กทรอนิกส์ที่เปลี่ยนจากระบบเดิมเป็นระบบใหม่

8.5 เข้าร่วมอบรมแนวทางการปฏิบัติงานการบริหารพัสดุ จัดโดย พอช. เมื่อวันที่ 30 มิถุนายน 2565 ได้แก่ 1) นางบุญญิกา วรรณสุทธิ หัวหน้างานบริหารบุคคล 2) น.ส.พิมพ์ศรี ไชยนารี เจ้าหน้าที่ทรัพยากรบุคคลอาวุโส เพื่อผู้ที่ปฏิบัติหน้าที่ด้านพัสดุตามที่ได้รับมอบหมายเกิดความรู้ ความเข้าใจในการปฏิบัติงานด้านการบริหารพัสดุ

9. ภาพรวมการบริหารและพัฒนาพัฒนาบุคลากรของสถาบัน ในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลได้มีการดำเนินการตามแผนงานประจำปีที่สำคัญ ได้แก่ การพัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี 2565 โดยใช้รูปแบบออนไลน์ upload เอกสารประกอบการประเมินใน Google Drive เพื่ออำนวยความสะดวกในการดำเนินการแบบออนไลน์ และให้ผู้รับประเมินรายงานข้อตกลงการปฏิบัติงานและรายงานการปฏิบัติงานใน Google Drive ว่าเป็นการลดการใช้กระดาษ (paperless) และพัฒนาทักษะผู้ปฏิบัติงานด้านดิจิทัล การทบทวนข้อบังคับระเบียบ เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล รวม 20 ฉบับ เพื่อปรับปรุงให้สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน การจัดทำแนวทางปฏิบัติการพัฒนาบุคลากรปีงบประมาณ 2565 ของสถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน(องค์การมหาชน) ขึ้น เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินงานและปฏิบัติเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรของสถาบัน การให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาศักยภาพในหลักสูตรภายนอกจากหน่วยงานทั้งภาครัฐและเอกชน เพื่อสร้างเครือข่ายการทำงานร่วมกัน การพัฒนาศักยภาพผู้ปฏิบัติงาน โดยหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับตำแหน่งงาน เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถเติมเต็มความรู้ในการปฏิบัติงาน และสร้างความสัมพันธ์การทำงานร่วมกัน

10. ปัญหาอุปสรรคและการแก้ไข ของการดำเนินงานการบริหารทรัพยากรบุคคลและพัฒนาบุคลากรของสถาบัน

งาน	ปัญหาอุปสรรค	แนวทางแก้ไข
การบริหารทรัพยากรบุคคล	<p>1. การสรรหา/คัดเลือก การดำเนินงานเรื่องสรรหา/คัดเลือกในรอบ 1 ปี มีการสรรหาเจ้าหน้าที่ทดแทนอัตรากำลังที่ขาด มีอัตราความถี่ในการจัดกระบวนการสรรหามากเกินไป ซึ่งในแต่ละส่วนงานมีความต้องการเจ้าหน้าที่ทดแทนทันทีที่มีเจ้าหน้าที่ลาออก หรือเกษียณอายุงาน</p> <p>2. การเปิดรับสมัครแต่ละครั้งจำนวนตำแหน่งหรืออัตรามีน้อย ทำให้เกิดแรงจูงใจน้อยที่จะมาสมัครงานกับพอช.</p>	<p>กำหนดรอบการสรรหา/คัดเลือก อย่างน้อยปีละ 2 รอบ</p>
การพัฒนาบุคลากร	<p>ผู้ปฏิบัติงานขาดการพัฒนาศักยภาพตนเองอย่างจริงจัง เนื่องด้วยภารกิจงานที่มากเกินไป การแบ่งเวลาเพื่อการพัฒนาตนเองที่ต้องใช้ระยะเวลาในการพัฒนา จึงไม่สามารถสร้างแรงจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงานเข้ารับการพัฒนาตนเองได้</p>	<p>1. จัดหาหลักสูตรระยะสั้น และวิเคราะห์ช่วงเวลาการทำงานของ ผู้ปฏิบัติงานพอช. ว่าควรจัดหาหลักสูตรให้อบรมหรือพัฒนาตนเองในช่วงใดได้บ้าง</p> <p>2. กำหนดปฏิทินการพัฒนาบุคลากร ทั้งปีงบประมาณเพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถจัดสรรเวลาเข้ารับการอบรมได้</p>