



รายงานผลการดำเนินงาน ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (องค์การมหาชน)
ปีงบประมาณ พ.ศ. **2566**

ตั้งแต่เดือนตุลาคม พ.ศ. **2565** ถึง เดือนกันยายน พ.ศ. **2566**



สำนักทรัพยากรบุคคล >

คำนำ

ตามที่สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (องค์การมหาชน) ได้มีการดำเนินงานด้านการบริหารบุคคล เพื่อการพัฒนาผู้ปฏิบัติงานเป็นทีม 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 จึงต้องมีวิธีการทำงานที่แตกต่างไปจากองค์กรอื่นๆ 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 พ.ศ. 2566 ตั้งแต่เดือนตุลาคม พ.ศ. 2565 ถึงเดือนกันยายน พ.ศ. 2566” เพื่อรายงานผลการดำเนินงานบริหารทรัพยากรบุคคล ของสถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (องค์การมหาชน) ภายใต้แผนบริหารทรัพยากรบุคคลของสถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (องค์การมหาชน) ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 – 2570) และผลการดำเนินงานประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566

สำนักทรัพยากรบุคคล

สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (องค์การมหาชน)

กลไกการบริหารทรัพยากรบุคคลของ พอช.

มาตรา 22 แห่งพระราชกฤษฎีกาจัดตั้งสถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (องค์การมหาชน) พ.ศ. 2543 และที่แก้ไขเพิ่มเติม คณะกรรมการมีอำนาจแต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อพิจารณาหรือปฏิบัติการอย่างใดอย่างหนึ่งตามที่คณะกรรมการมอบหมายได้ ในการบริหารทรัพยากรบุคคลคณะกรรมการสถาบันได้มีคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการบริหารบุคลากร คณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้อำนวยการ เพื่อดำเนินการตามที่คณะกรรมการมอบหมาย

มาตรา 28 แห่งพระราชกฤษฎีกาจัดตั้งสถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (องค์การมหาชน) พ.ศ. 2543 และที่แก้ไขเพิ่มเติม ผู้อำนวยการมีหน้าที่บริหารกิจการของสถาบันให้เป็นไปตามกฎหมาย วัตถุประสงค์ของสถาบัน มติของคณะรัฐมนตรี ระเบียบ ข้อบังคับ ข้อกำหนด ประกาศ นโยบาย และมติของคณะกรรมการ เพื่อให้การบริหารทรัพยากรบุคคลมีความคล่องตัว มีประสิทธิภาพ ผู้อำนวยการจึงมีคำสั่งแต่งตั้งคณะทำงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ได้แก่ คณะทำงานบริหารงานบุคคล คณะทำงานพัฒนาบุคลากรค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร คณะกรรมการพิจารณาเพื่อเสนอขอเครื่องราชอิสริยาภรณ์ คณะทำงานพิจารณาการขอยืมเงินกองทุนเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงาน คณะกรรมการคัดเลือกผู้ปฏิบัติงาน เป็นต้น

อำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการ คณะทำงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

1. คณะกรรมการบริหารบุคลากร มีอำนาจหน้าที่ 1) เสนอแนวทาง ให้คำปรึกษาเกี่ยวกับระบบการบริหารบุคลากรและพัฒนา บุคลากร ของสถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (องค์การมหาชน) ได้แก่ แผนอัตรากำลัง การกำหนดค่าตอบแทน สวัสดิการ สิทธิประโยชน์ การประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงาน รวมถึงภาพรวมการพัฒนาบุคลากร ของสถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (องค์การมหาชน) 2) เสนอแนวทางการกำหนดค่าตอบแทนของคณะกรรมการสถาบันพัฒนาองค์กรชุมชนและที่ปรึกษาของสถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (องค์การมหาชน) ให้เหมาะสมกับหน้าที่และความรับผิดชอบ 3) กลั่นกรองเรื่องเกี่ยวกับบุคลากรที่จะนำเสนอคณะกรรมการสถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน และพิจารณาให้ความเห็นในการแต่งตั้งผู้ปฏิบัติงานระดับตั้งแต่หัวหน้าส่วนงานขึ้นไป 4) กำกับติดตามการบริหารและพัฒนาบุคลากรของสถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (องค์การมหาชน) 5) เสนอผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาองค์กรชุมชนแต่งตั้งคณะทำงานเพื่อพิจารณา หรือปฏิบัติการอย่างใดอย่างหนึ่งตามที่คณะกรรมการบริหารบุคลากรมอบหมาย 6) ปฏิบัติหน้าที่อื่นๆ ตามที่ได้รับมอบหมาย

2. คณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้อำนวยการ มีอำนาจหน้าที่ ดังนี้ 1) กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน อย่างน้อยต้องประกอบด้วย การประเมินผลสัมฤทธิ์ของการปฏิบัติงาน สมรรถนะในการบริหารองค์กร การส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม การเสริมสร้างขวัญกำลังใจและการดูแลเอาใจใส่ผู้ใต้บังคับบัญชา 2) ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงาน

ของผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาองค์กรชุมชนตามหลักเกณฑ์และวิธีการตาม (1) และที่กำหนดในสัญญาจ้าง พร้อมทั้งพิจารณาค่าตอบแทนของผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน ให้เป็นไปตามมติคณะรัฐมนตรี และหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการพัฒนาและส่งเสริมองค์การมหาชน (กพม.) กำหนด (3) รายงานผลการประเมินและการพิจารณาตอบแทนของผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาองค์กรชุมชนต่อคณะกรรมการสถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน เพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบ (4) ปฏิบัติหน้าที่อื่น ๆ ตามที่คณะกรรมการสถาบันพัฒนาองค์กรชุมชนมอบหมาย

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

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

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 ง 74/2562 เรื่อง จัดแบ่งงาน อำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบภายในส่วนงาน ลงวันที่ 3 ธันวาคม 2562 กำหนดให้สำนักทรัพยากรบุคคล มีหน้าที่พัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลของสถาบันให้มีประสิทธิภาพ วางแผนอัตรากำลังให้สอดคล้องกับโครงสร้างองค์กร ดำเนินการสรรหาว่าจ้าง ต่อสัญญาจ้าง บริหารเงินเดือนค่าจ้าง ค่าตอบแทน สวัสดิการและสิทธิประโยชน์ของผู้ปฏิบัติงาน พัฒนาระบบประเมินผลการปฏิบัติงาน จัดระบบฐานข้อมูลบุคคล ปรับปรุงและพัฒนาระเบียบ ข้อบังคับที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคล จัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรเพื่อพัฒนาความรู้ ความสามารถ ทักษะและจิตสำนึกของผู้ปฏิบัติงานให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ สนับสนุนการดำเนินงานของคณะกรรมการ คณะอนุกรรมการ หรือคณะทำงานที่เกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคล สนับสนุนการบริหารสำนักงานภาคในด้านการบริหารและพัฒนาบุคลากร และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง ตามที่ได้รับมอบหมาย 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 ประมวลภาพรวมแผน และผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนาบุคลากร และสนับสนุนการประชุมคณะทำงานที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาบุคลากร

อัตรากำลังของผู้ปฏิบัติงานสำนักทรัพยากรบุคคล

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

แผนบริหารทรัพยากรบุคคลของสถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (องค์การมหาชน) 5 ปี พ.ศ.2566 – 2570

แผนบริหารทรัพยากรบุคคลของสถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (องค์การมหาชน) 5 ปี พ.ศ.2566 – 2570 มีวิสัยทัศน์ บุคลากร พอช. มี “ศักยภาพสูง พร้อมหนุนเสริมพลังองค์กร เพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน (Credible Partnership)” สามารถขับเคลื่อนชุมชนท้องถิ่นให้มีความเข้มแข็งเต็มพื้นที่ของประเทศไทย โดยมีเป้าหมายของแผน 4 เป้าหมายได้แก่ (1) การสรรหาบุคลากรของสถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (องค์การมหาชน) สามารถรับบุคลากรที่สอดคล้องกับความต้องการขององค์กร (2) บุคลากรของสถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (องค์การมหาชน) มีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี (3) พัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลให้สามารถสร้างความพึงพอใจ ดึงดูดบุคลากรที่มีความสามารถและรักษาบุคลากรของ พอช. ได้ และ (4) สำนักทรัพยากรบุคคลสามารถสร้างคุณค่าให้บุคลากรและองค์กรด้วยการเป็นหุ้นส่วนทางกลยุทธ์ (Strategic Partner) โดยแผนนี้ประกอบด้วย 4 ประเด็นยุทธศาสตร์ และ 14 กลยุทธ์ โดยมีรายละเอียดดังนี้

วิสัยทัศน์ของแผนบริหารทรัพยากรบุคคล

บุคลากร พอช. มี “ศักยภาพสูง พร้อมหนุนเสริมพลังองค์กร เพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน (Credible Partnership)” สามารถขับเคลื่อนชุมชนท้องถิ่นให้มีความเข้มแข็งเต็มพื้นที่ของประเทศไทย

เป้าหมายของแผนบริหารทรัพยากรบุคคล

1. การสรรหาบุคลากรของสถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (องค์การมหาชน) สามารถรับบุคลากรที่สอดคล้องกับความต้องการขององค์กร
2. บุคลากรของสถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (องค์การมหาชน) มีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี
3. การพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลให้สามารถสร้างความพึงพอใจ ดึงดูดบุคลากรที่มีความสามารถและรักษาบุคลากรของ พอช. ได้
4. สำนักทรัพยากรบุคคลสามารถสร้างคุณค่าให้บุคลากรและองค์กรด้วยการเป็นหุ้นส่วนทางกลยุทธ์ (Strategic Partner)

พันธกิจ

1. พัฒนาระบบการสรรหาบุคลากรให้สามารถคัดเลือกบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถตรงตามความต้องการขององค์กร
2. ส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Work Life) ด้วยการทบทวนกระบวนการทำงาน ทบทวนอัตราค่าจ้าง รวมถึงสร้างบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมให้เหมาะสมกับการทำงาน
3. พัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล พัฒนาระบบการสรรหา การประเมินผลปฏิบัติงาน เส้นทางก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) การวางแผนสืบทอดตำแหน่ง (Succession Plan) การทบทวนค่าตอบแทนและสวัสดิการต่างๆ เพื่อส่งเสริมให้บุคลากร พอช. เป็นผู้มีศักยภาพสูง พร้อมหนุนเสริมพลังองค์กร เพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน (Credible Partnership)
4. สร้างพันธมิตรในการทำงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ด้วยการร่วมมือกับผู้บริหาร และหัวหน้างานระดับต่างๆ ในการดูแลบุคลากรของ พอช.

ประเด็นยุทธศาสตร์

แผนบริหารทรัพยากรบุคคลของสถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (องค์การมหาชน) 5 ปี พ.ศ.2566 – 2570 ประกอบด้วย 4 ประเด็นยุทธศาสตร์ ดังนี้

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 การสร้างระบบและการสรรหาบุคลากร

การสร้างระบบและการสรรหาบุคลากรมีเป้าหมายเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของระบบการสรรหาบุคลากรให้สามารถคัดเลือกบุคลากรตามที่ต้องการต้องการ ด้วยการออกแบบการคัดเลือกบุคลากรที่ยืดหยุ่นหลากหลายวิธีขึ้นเพื่อให้ตอบสนองต่อกำลังคนทั้งในปัจจุบันและอนาคต รวมถึงทบทวนการนำระบบสมรรถนะ (Competency) เป็นเกณฑ์ในการคัดเลือกบุคลากรอย่างจริงจัง

เป้าประสงค์

1. การวิเคราะห์และจัดสรรอัตราค่าจ้างที่เหมาะสมกับภารกิจ
2. การออกแบบระบบและช่องทางในการสรรหาบุคลากรให้สามารถตอบสนองต่อกำลังพลขององค์กร
3. การส่งเสริมให้บุคลากรใหม่เรียนรู้และสามารถปรับตัวให้เข้ากับองค์กรได้

กลยุทธ์

1. การวิเคราะห์อัตราค่าจ้าง
2. การออกแบบและพัฒนาระบบการสรรหาและการจ้างงานคนที่เหมาะสม
3. ระบบการบ่มเพาะค่านิยมวัฒนธรรมและการปรับบุคลากรใหม่ให้เข้ากับ พอช. (On-boarding)

กลยุทธ์ที่ 1 : การวิเคราะห์อัตราค่าจ้าง: การวิเคราะห์อัตราค่าจ้างเป็นการวิเคราะห์และจัดสรรอัตราค่าจ้างที่เหมาะสมกับภารกิจ อย่างไรก็ตามด้วยระบบที่ไม่สามารถเพิ่มอัตราค่าจ้างก่อนปี 2566 ได้ ดังนั้นในปี

พ.ศ. 2566 จึงเป็นการศึกษาแนวทางและการออกแบบระบบรวมถึงการโยกย้ายภายในองค์กร หลังปี พ.ศ. 2566 จึงทำการจัดสรรกำลังให้เหมาะสม

กลยุทธ์ที่ 2 : การออกแบบและพัฒนาระบบการสรรหาและการจ้างงานคนที่เหมาะสม : การ ทบทวนระบบการสรรหาที่เหมาะสมกับสถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (องค์การมหาชน) โดยการหาช่องทางการสรรหาที่สามารถตอบสนองความต้องการของแต่ละหน่วยงาน เช่น การเปิดรับสมัครควรให้โอกาสแก่บุคลากรภายใน และนักศึกษาฝึกงานก่อน ถ้าไม่มีผู้ผ่านการคัดเลือกจึงเปิดรับสมัครบุคคลภายนอก ระบบการทดลองปฏิบัติงาน และอาจร่วมกับสถาบันการศึกษาในการพัฒนาบุคลากร ทบทวนข้อจำกัดในการคัดเลือกบุคลากรเช่นการไม่จำกัดอายุ เพราะบางตำแหน่งต้องการบุคลากรที่มีทั้งคุณวุฒิและวัยวุฒิ รวมถึงควรพิจารณาการจ้างงานบุคลากรที่เกษียณอายุราชการแล้ว

กลยุทธ์ที่ 3 : ระบบการบ่มเพาะค่านิยมวัฒนธรรมและการปรับบุคลากรใหม่ให้เข้ากับ พอช. (On-boarding) : เป็นการนำ On-boarding มาใช้แทนการปฐมนิเทศโดยมีเป้าหมายเพื่อให้บุคลากรใหม่สามารถปรับตัวในการทำงานได้ไวที่สุดและบุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กร

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 การบำรุงระบบและดูแลรักษาบุคลากร

การบำรุงระบบและดูแลรักษาบุคลากรมีเป้าหมายเพื่อส่งเสริมให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of work life) โดยลดอัตราการป่วย อัตราการลาออกของบุคลากร รวมถึงเพื่อรักษาบุคลากรและส่งเสริมให้บุคลากรมีขวัญและกำลังใจในการทำงาน การดำเนินงานจะประกอบด้วยการจัดระบบบุคลากรสัมพันธ์ เพื่อแก้ไขปัญหาช่องว่างระหว่างวัยของบุคลากร การทบทวนการให้ผลตอบแทน (ค่าจ้างและสวัสดิการ) การสร้างความผูกพันและประสบการณ์ที่ดีของบุคลากร และพัฒนาระบบข้อมูลและสารสนเทศทรัพยากรบุคคล

เป้าประสงค์

1. การลดอัตราการป่วยเนื่องจากการทำงานลดลงของบุคลากร
2. การลดอัตราการลาออกของบุคลากร
3. บุคลากรมีขวัญและกำลังใจการปฏิบัติงานมากขึ้น

กลยุทธ์

1. ระบบบุคลากรสัมพันธ์
2. การออกแบบระบบค่าจ้างและสวัสดิการ
3. การสร้างความผูกพันและประสบการณ์ที่ดีของบุคลากร (Employee Engagement and Experience)
4. ระบบข้อมูลและสารสนเทศทรัพยากรบุคคล

กลยุทธ์ที่ 1 : ระบบบุคลากรสัมพันธ์ : เนื่องจากปัญหาความแตกต่างในเรื่องวัย (Generation Gap) ในองค์กร การลาออกของบุคลากรที่มีสมรรถนะ รวมถึงบุคลากรที่ทำงานในระดับพื้นที่สื่อสารเป้าหมายและ

วิธีการทำงานในพื้นที่แตกต่างกัน ดังนั้นควรสร้างวัฒนธรรมของการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เพื่อเพิ่มให้บุคลากรเข้าใจการทำงาน ขององค์กร เข้าใจการทำงาน ของหน่วยงานต่างๆ และสร้างให้เกิดบรรยากาศการทำงานเป็นทีม และการมีวิสัยทัศน์ร่วม (Shared Vision) ทั้งนี้ควรดำเนินการด้วยถอดบทเรียนการทำงาน ของบุคลากรที่เป็นคนเก่ง (Talent) ปรับระบบการทำงานให้เป็นแบบ Cross Function จัดเวทีให้เรียนรู้การพัฒนาการทำงานข้ามสายงาน เช่น เชิญหน่วยงานต่างๆ มาพูดเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้การทำงาน ของตนเอง จัดเวทีของผู้บริหารส่วนต่างๆ และผู้ที่เกี่ยวข้อง เพื่อพูดคุยงานในประเด็นต่างๆ ซึ่งรวมถึงงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล จัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมความสัมพันธ์ที่ดีในองค์กร ควรส่งเสริมให้บุคลากรมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน เช่น จัดกิจกรรมสัมพันธ์สัมพันธ์ ส่งเสริมให้เกิดชมรมต่างๆ เป็นต้น

กลยุทธ์ที่ 2 : การออกแบบระบบค่าจ้างและสวัสดิการ : ทั้งนี้เพื่อทบทวนการจ่ายค่าตอบแทนและสวัสดิการต่างๆ ให้สามารถแข่งขัน รักษาและดึงดูดคนเก่งมาทำงาน รวมถึงสอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาระบบการทำงานด้วยระบบดิจิทัล ตัวอย่างเช่น ควรพัฒนาบุคลากรให้มีความสามารถของบุคลากรด้านดิจิทัลและสนับสนุนปัจจัยพื้นฐานต่างๆ เช่น โทรศัพท์และอินเทอร์เน็ต, ควรเพิ่มสวัสดิการให้แก่บุคลากรที่เป็นสัญญาจ้าง เช่น ประกันสังคม, ควรเพิ่มสวัสดิการในเรื่องค่ารักษาพยาบาลของบุคลากรและครอบครัว, การให้ทุนการศึกษาแก่บุคลากรและบุตรของบุคลากร, การมีช่องทางพิเศษในการให้บุตรของบุคลากรได้ทำงานที่ พอช., การส่งเสริมชมรมต่างๆ , การชื่นชมและมอบรางวัลให้แก่บุคลากรดีเด่น เป็นต้น

กลยุทธ์ที่ 3 : การสร้างความผูกพันและประสบการณ์ที่ดีของบุคลากร (Employee Engagement and Experience) : ควรจัดตั้งคณะทำงานที่มีทุกหน่วยงานของ พอช. มีส่วนร่วม แล้ววิเคราะห์หา Pain Point และ Joy Point ที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของบุคลากร และจัดทำแผนเพื่อส่งเสริมคุณภาพชีวิตของบุคลากร โดยแผนนี้ควรครอบคลุมทั้งการแก้ไขระบบการทำงาน สวัสดิการ และการจัดกิจกรรมเพื่อผ่อนคลายความเครียด รวมถึงการผลักดันแผนกลยุทธ์เพื่อการส่งเสริมคุณภาพชีวิตของบุคลากร : การผลักดันให้มีการส่งเสริมคุณภาพชีวิตของบุคลากรทั้งการดำเนินการในระดับองค์กร ระดับหน่วยงาน ระดับชมรมหรือสโมสรต่างๆ รวมถึงการสื่อสารเรื่องสวัสดิการต่างๆ ที่บุคลากรได้รับจากองค์กร

นอกจากนี้ควรมีการสร้างช่องทางรับเรื่องเพื่อแก้ไขปัญหาในการทำงาน เช่น โทรศัพท์ อีเมลล์ ไลน์ (Line) ฯลฯ โดยบุคลากรสามารถติดต่อได้ตลอด 24 ชั่วโมง รวมถึงการจัดหาจิตแพทย์หรือนักจิตวิทยาให้ปรึกษาเพื่อแก้ไขปัญหาให้แก่บุคลากร โดยเป็นการนัดหารือออนไลน์ หรือเข้าไปพบแพทย์ในโรงพยาบาลหรือคลินิก ทั้งนี้การจัดหาจิตแพทย์และการให้คำปรึกษาจะเป็นความลับ

กลยุทธ์ที่ 4 : ระบบข้อมูลและสารสนเทศทรัพยากรบุคคล : ทั้งนี้เพื่อให้สอดคล้องกับนโยบายขององค์กรที่จะพัฒนาให้เป็นองค์กรที่นำสารสนเทศมาใช้ในการทำงาน ดังนั้นระบบงานต่างๆ ของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ (HRIS) ต้องออกแบบให้ลดขั้นตอน นำสารสนเทศมาใช้ และมีการเก็บข้อมูลต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับบุคลากร เพื่อประโยชน์ในการนำข้อมูลมาใช้วิเคราะห์ วางแผนด้านทรัพยากรบุคคล

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 การปรับปรุงระบบและพัฒนาบุคลากร

การปรับปรุงระบบและพัฒนาบุคลากร มีเป้าหมายเพื่อให้บุคลากรสามารถตอบสนองความต้องการของบุคลากรทั้งในปัจจุบันและอนาคต ดังนั้นยุทธศาสตร์นี้จึงมุ่งเน้นการจัดตั้ง CODI Academy (พอช. สิกขาลัย) การออกแบบและพัฒนาความก้าวหน้าและความมั่นคงในชีวิตการทำงาน (Career Development) ระบบ Talent & Succession Planning และการพัฒนาองค์กร เตรียมความพร้อมสู่องค์กรเชิงดิจิทัล

เป้าประสงค์

1. ส่งเสริมให้บุคลากรมีสมรรถนะที่สอดคล้องกับความต้องการขององค์กรทั้งในปัจจุบันและอนาคต
2. ส่งเสริมให้ระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลและองค์กรสอดคล้องกับความต้องการขององค์กรและบุคลากรในอนาคต

กลยุทธ์

1. CODI Academy (พอช. สิกขาลัย)
2. การออกแบบและพัฒนาความก้าวหน้าและความมั่นคงในชีวิตการทำงาน (Career Development)
3. ระบบ Talent & Succession Planning
4. การพัฒนาองค์กร เตรียมความพร้อมสู่องค์กรเชิงดิจิทัล

กลยุทธ์ที่ 1 : CODI Academy (พอช. สิกขาลัย) : เป็นการวางระบบให้มีการพัฒนาบุคลากรและ ขบวนการองค์กรชุมชนทั้งในระยะสั้นและระยะยาว โดยแผนระยะสั้น (2566-2570) เน้นการพัฒนาบุคลากรของ พอช. ให้มีสมรรถนะในการทำงานด้วยการจัดการความรู้ (Knowledge Management) การจัดทำเส้นทางฝึกอบรม (Training Roadmap) การออกแบบระบบการติดตามประเมินการปฏิบัติงาน / การติดตามประเมินผลโครงการ รวมถึงการออกแบบ CODI Academy (พอช. สิกขาลัย) เพื่อเตรียมพัฒนาบุคลากรของ พอช. และขบวนการชุมชนอย่างเป็นระบบ

กลยุทธ์ที่ 2 : การออกแบบและพัฒนาความก้าวหน้าและความมั่นคงในชีวิตการทำงาน (Career Development) : ทั้งนี้เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรมีขวัญและกำลังใจในการทำงาน และเพื่อลดอัตราการลาออกของบุคลากร จึงควรจัดทำเส้นทางก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) เพื่อให้บุคลากรสามารถเห็นโอกาสความก้าวหน้าในเส้นทางอาชีพของตนเอง

กลยุทธ์ที่ 3 : ระบบ Talent & Succession Planning: ทั้งนี้เป็นการดูแลบุคลากรที่มีศักยภาพสูง ให้มีขวัญและกำลังใจ และจัดทำแผนสืบทอดตำแหน่ง (Succession Plan) เพื่อเตรียมความพร้อมพัฒนาบุคลากร ปัจจุบัน รองรับตำแหน่งสำคัญก่อนที่จะเกษียณ

กลยุทธ์ที่ 4 : การพัฒนาองค์กร เตรียมความพร้อมสู่องค์กรเชิงดิจิทัล : เป็นการพัฒนาให้บุคลากรสามารถปรับตัวและใช้ดิจิทัลในการทำงาน (Digital Literacy)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4 การปรับบทบาทและกลไกด้านทรัพยากรบุคคล

การบริหารทรัพยากรบุคคลควรจัดทำร่วมกับหน่วยงานต่างๆ ภายใน พอช. โดยเฉพาะหัวหน้างาน ซึ่งควรมีบทบาทสำคัญในการร่วมวางแผนพัฒนาบุคลากรภายใต้สังกัดตนเอง เพราะหัวหน้างานเป็นผู้บังคับบัญชาโดยตรง และมีความใกล้ชิดกับผู้ปฏิบัติงาน ดังนั้นควรสนับสนุนให้หัวหน้างานและผู้บริหารต่างๆ มีความรู้ความเข้าใจในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล นอกจากนี้สำนักทรัพยากรบุคคลควรปรับตัวด้วยการทำงานเป็นการเป็นหุ้นส่วนทางกลยุทธ์ (Strategic Partner) และ ผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Change Agent)

เป้าประสงค์

1. บุคลากรได้รับการดูแลอย่างใกล้ชิดจากหัวหน้างาน
2. หัวหน้างานมีความรู้ สามารถให้คำปรึกษาและสอนงานบุคลากรได้
3. การเพิ่มบทบาทการทำงานเชิงรุกของสำนักทรัพยากรบุคคล

กลยุทธ์

1. การพัฒนาบทบาทด้านการเป็นหุ้นส่วนทางกลยุทธ์ (Strategic Partner) ของสำนักทรัพยากรบุคคล
2. การพัฒนาบทบาทด้านการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Change Agent) ของสำนักทรัพยากรบุคคล
3. การพัฒนาความรู้ ทักษะและ Mindset ผู้บริหาร หัวหน้างาน ในด้านการบริหารจัดการบุคลากร

กลยุทธ์ที่ 1 : การพัฒนาบทบาทด้านการเป็นหุ้นส่วนทางกลยุทธ์ (Strategic Partner) ของสำนักทรัพยากรบุคคล : ทั้งนี้เพื่อให้สำนักทรัพยากรบุคคลควรสามารถเข้าไปมีส่วนร่วมกับองค์กร เช่น ร่วมผลักดันประเด็นต่างๆ ร่วมกำหนดนโยบาย ร่วมกำหนดเป้าหมายและทิศทางขององค์กร รวมถึงการเตรียมความพร้อมของบุคลากรให้รองรับการดำเนินงานขององค์กรทั้งในปัจจุบันและอนาคต

กลยุทธ์ที่ 2 : การพัฒนาบทบาทด้านการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Change Agent) ของสำนักทรัพยากรบุคคล : ทั้งนี้เพื่อให้สำนักทรัพยากรบุคคลควรสามารถถ่ายทอดความเข้าใจกลยุทธ์ขององค์กรไปสู่หน่วยงานอื่นๆ รวมถึงเป็นผู้นำเพื่อสร้างการเปลี่ยนแปลง เช่น สื่อสารเพื่อนำไปสู่การเปลี่ยนแปลง กระตุ้นและสร้างกระบวนการเพื่อนำไปสู่การเปลี่ยนแปลง รวมถึงเตรียมความพร้อมของบุคลากรเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต

กลยุทธ์ที่ 3 : การพัฒนาความรู้ ทักษะและ Mindset ผู้บริหาร หัวหน้างาน ในด้านการบริหารจัดการบุคลากร : ทั้งนี้เพื่อส่งเสริมให้หัวหน้างานและผู้บริหารระดับต่างๆ มีทักษะในการสื่อสารที่ดี มีทักษะในการมอบหมายงาน และมีทักษะในการสอนงานในงาน (On-the-Job Training : OJT) จึงควรจัดอบรมหลักสูตร HR for Non-HR สำหรับหัวหน้างาน และเพิ่มเรื่องการบริหารทรัพยากรบุคคลในหลักสูตรอบรมของผู้บริหารชั้นกลาง

ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับอัตรากำลังผู้ปฏิบัติงานสถาบัน ณ วันที่ 30 กันยายน 2566

1. สรุปกรอบอัตรากำลังผู้ปฏิบัติงานสถาบัน จำนวน 310 อัตรา จำนวนผู้ปฏิบัติงาน 300 คน แบ่งตามกลุ่มงานได้ดังนี้

อัตรากำลัง	ผู้บริหารระดับสูง	กลุ่มบริหารองค์กร	กลุ่มนโยบาย	กลุ่มที่อยู่อาศัยและสินเชื่อ	กลุ่มยุทธศาสตร์และชบวนชุมชนเข้มแข็ง	กลุ่มงานพื้นที่	ผู้ตรวจสอบภายใน	รวม
กรอบอัตรากำลัง	11	35	39	56	13	150	6	310
จำนวนผู้ปฏิบัติงาน (คน)	8	34	36	54	13	149	6	300

2. สรุปจำนวนผู้ปฏิบัติงานตามช่วงอายุ

ช่วงอายุ	24 – 30 ปี	31-40 ปี	41-50 ปี	51 ปีขึ้นไป	รวม
จำนวน (คน)	46	90	99	65	300

3. สรุปจำนวนผู้ปฏิบัติงานตามช่วงอายุ แบ่งตามระดับการครองตำแหน่ง

กลุ่ม	24-30 ปี	31-40 ปี	41-50 ปี	51ปี ขึ้นไป	รวม (คน)
ผู้บริหารระดับสูง	0	0	0	8	8
ผู้บริหารระดับกลาง และชำนาญการพิเศษ	0	0	12	18	30
ผู้บริหารระดับต้น และชำนาญการ	0	11	37	16	64
ปฏิบัติการอาวุโส	4	66	49	16	135
ปฏิบัติการ	42	13	1	7	63
รวม (คน)	46	90	99	65	300

4. สรุปจำนวนผู้ปฏิบัติงานตามกลุ่มงานและระดับการครองตำแหน่งโดยไม่รวมผู้บริหารระดับสูง

กลุ่ม/ระดับ	กลุ่มบริหาร องค์กร	กลุ่ม นโยบาย	กลุ่มที่อยู่อาศัย และสินเชื่อ	กลุ่มยุทธศาสตร์และ ขบวนชุมชนเข้มแข็ง	กลุ่มงาน พื้นที่	ผู้ตรวจสอบ ภายใน	รวม (คน)
ผู้บริหารระดับกลาง และชำนาญการ พิเศษ	3	4	2	4	16	1	30
ผู้บริหารระดับต้น และชำนาญการ	7	5	12	2	37	1	64
ปฏิบัติการอาวุโส	14	17	28	4	70	2	135
ปฏิบัติการ	10	10	12	3	26	2	63
รวม (คน)	34	36	54	13	149	6	292

5. สรุปจำนวนผู้ปฏิบัติงานตามกลุ่มตำแหน่งแบ่งตามกลุ่มงานโดยไม่รวมผู้บริหารระดับกลางและระดับสูง

กลุ่มตำแหน่ง	กลุ่มบริหาร องค์กร	กลุ่ม นโยบาย	กลุ่มที่อยู่ อาศัยและ สินเชื่อ	กลุ่มยุทธศาสตร์ และขบวนชุมชน เข้มแข็ง	กลุ่มงาน พื้นที่	ตรวจสอบ	รวม
ปฏิบัติการชุมชน			7	3	79		89
วิชาการ สื่อสาร ข้อมูล		7	3	2	17		29
บริหารสำนักงาน บริหารงาน ทั่วไป	5	7	6	2	16	1	37
เทคโนโลยีสารสนเทศ		6					6
สินเชื่อ			13				13
การเงินและบัญชี	13				16		29
ทรัพยากรบุคคล	7						7
พัสดุ สารบรรณ อาคาร	4						4
ตรวจสอบภายใน						4	4
นโยบายและแผน		6		2			8
สถาปนิก วิศวกร			19				19
นิติกร		4	4				8
วิเทศสัมพันธ์		1					1
บริการ	2				5		7
ประสานนโยบาย		1					1
รวม	31	32	52	9	133	5	262

6. สรุปจำนวนลูกจ้างโครงการ และลูกจ้างชั่วคราว

ประเภท	จำนวน (คน)
ลูกจ้างชั่วคราวประเภทเต็มเวลา	59
ลูกจ้างชั่วคราวประเภทไม่เต็มเวลา	4
รวม	63

7. การบรรจุแต่งตั้ง โอนย้าย เลื่อนระดับ ลาออก ต่อสัญญาจ้างเจ้าหน้าที่

การดำเนินงานดังกล่าวเป็นไปตามข้อบังคับ ระเบียบ หลักเกณฑ์และประกาศที่สถาบันกำหนด ดังนี้

การดำเนินการ	จำนวน (คน)
การบรรจุแต่งตั้ง	30
การโอนย้าย	2
การเลื่อนระดับผู้ปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดในแผน ความก้าวหน้าทางอาชีพ (Career Path) ประกอบด้วย	
-ผู้ปฏิบัติงานระดับอาวุโส	12
-ผู้บริหารระดับต้น	9
-ผู้บริหารระดับกลาง	-
-ผู้บริหารระดับสูง	-
การต่อสัญญาจ้าง	80
การสิ้นสุดสัญญาจ้าง ลาออก เกษียณอายุงาน	15

ผลการดำเนินงานของการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปี

ในการรายงานผลการดำเนินงานของการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปี สถาบันได้มี การกำหนดแผนปฏิบัติงานไว้ดังนี้ 1) การดำเนินงานตามตัวชี้วัดส่วนงาน 2) แผนปฏิบัติการประจำปี และงานตาม ภารกิจ โดยมีผลการดำเนินงานดังนี้

1. ผลการดำเนินงานตามตัวชี้วัดส่วนงาน

ตัวชี้วัด เกณฑ์การวัดผล	ผลการดำเนินงาน	งบประมาณ	ระยะเวลา
ตัวชี้วัดที่ 1. ระดับความสำเร็จของ การจัดทำระเบียบ ข้อบังคับ ประกาศหรือข้อกำหนดในการ บริหารงานบุคคล (ตัวชี้วัด พอช.- ก.พ.ร.) (ร้อยละ 10) โดยมีเกณฑ์ การวัดผล คือ คณะกรรมการกำกับ ให้ฝ่ายบริหารจัดการ/ทบทวน ระเบียบ ข้อบังคับ ประกาศ หรือ ข้อกำหนดเกี่ยวกับการบริหารงาน บุคคลและการบริหารงานทั่วไป และมีการประกาศให้ทราบทั่วทั้ง องค์กร รวมทั้งกำหนดให้มีการ พิจารณาทบทวนเพื่อให้มีความ เหมาะสมและทันสมัย	<p>1. คณะกรรมการสถาบันในการประชุม ครั้งที่ 3/2566 เมื่อวันที่ 17 มีนาคม 2566 ได้มีมติเห็นชอบการจัดทำ ทบทวน ระเบียบ ข้อบังคับ ประกาศ หรือ ข้อกำหนดเกี่ยวกับการบริหารบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 ขณะอยู่ ระหว่างการรับรองรายงานการประชุม</p> <p>2. คณะอนุกรรมการบริหารบุคลากรใน การประชุมครั้งที่ 1/2565 วันที่ 28 กุมภาพันธ์ 2566 คณะอนุกรรมการ เห็นชอบการทบทวนและจัดทำระเบียบ ข้อบังคับ ประกาศ ที่เกี่ยวข้องด้านบริหาร ทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566</p> <p>3. ข้อบังคับ ระเบียบ ประกาศ และ ข้อกำหนดเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลที่ ยังคงใช้อยู่ในปัจจุบันได้มีการประกาศให้ ทราบทั่วทั้งองค์กรโดยการประกาศลงใน เว็บไซต์สถาบัน และแจ้งเวียนผ่าน ไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ของสถาบัน</p>	ไม่ใช้ งบประมาณ	ตุลาคม2565- มีนาคม2566

ตัวชี้วัด เกณฑ์การวัดผล	ผลการดำเนินงาน	งบประมาณ	ระยะเวลา
ตัวชี้วัดที่ 2. ระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนและรายงานผลการบริหารทรัพยากรบุคคล(ตัวชี้วัด พอช.-ก.พ.ร.)(ร้อยละ 15) โดยมีเกณฑ์การวัดผล ดังนี้			
<p>1) คณะกรรมการกำกับให้องค์การมหาชนจัดทำ/ทบทวน แผนบริหารทรัพยากรบุคคลในระยะยาว และจัดทำแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปี พร้อมรายงานผลการดำเนินงานด้านการบริหารงานทรัพยากรบุคคลให้คณะกรรมการพิจารณาและให้ข้อเสนอแนะ</p>	<p>1. แผนบริหารทรัพยากรบุคคลระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 - 2570) ได้รับการเห็นชอบจากคณะกรรมการสถาบันในการประชุมครั้งที่ 15/2565 เมื่อวันที่ 26 กันยายน 2565 แต่เนื่องจากการประชุมครั้งสุดท้ายของคณะกรรมการสถาบันชุดเดิมจึงไม่มีการรับรองรายงานการประชุม แต่ฝ่ายบริหารได้นำเรียนคณะกรรมการสถาบัน (ชุดใหม่) ในการประชุมครั้งที่ 16/2565 เมื่อวันที่ 25 ตุลาคม 2565 เพื่อทราบแผนบริหารทรัพยากรบุคคลระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 - 2570) และแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566</p> <p>2. คณะกรรมการสถาบันในการประชุมครั้งที่ 1/2566 เมื่อวันที่ 20 มกราคม 2566 ได้มีมติเห็นชอบรายงานผลการดำเนินงานระบบงานสำคัญ ไตรมาส 1 (ตุลาคม - ธันวาคม 2565) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566</p> <p>3. คณะกรรมการสถาบันในการประชุมครั้งที่ 4/2566 เมื่อวันที่ 21 เมษายน 2566 ได้มีมติเห็นชอบรายงานผลการดำเนินงานระบบงานสำคัญ ไตรมาส 2 (มกราคม - มีนาคม 2566) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566</p> <p>4. คณะกรรมการสถาบันในการประชุมครั้งที่ 8/2566 เมื่อวันที่ 21 กรกฎาคม 2566 ได้มีมติเห็นชอบรายงานผลการ</p>	<p>ไม่ใช้งบประมาณ</p>	<p>ตุลาคม2565-กันยายน2566</p>

ตัวชี้วัด เกณฑ์การวัดผล	ผลการดำเนินงาน	งบประมาณ	ระยะเวลา
	<p>ดำเนินงานระบบงานสำคัญ ไตรมาส 3 (เมษายน- มิถุนายน 2566) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566</p> <p>5. คณะกรรมการสถาบันในการประชุมครั้งที่ 10/2566 วันที่ 26 กันยายน 2566 ได้มีมติเห็นชอบรายงานผลการดำเนินงานระบบงานสำคัญ (ระบบบริหารทรัพยากรบุคคล) ไตรมาส 4 (กรกฎาคม - กันยายน 2566) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566</p>		
<p>2) ร้อยละค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรขององค์การมหาชน (monitoring KPIs)</p> <p>- ค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร ไม่เกิน 180.21 ล้านบาท</p> <p>- ร้อยละค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรขององค์การมหาชน ไม่เกินร้อยละ 10.80 ของงบประมาณตามแผนการใช้จ่ายเงินประจำปี (1,668.59 ล้านบาท)</p>	<p>- ค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรใช้ไป ณ วันที่ 24 มีนาคม 2566 เป็นเงิน 84.5608 ล้านบาท คิดเป็นร้อยละ 5.07 ของงบประมาณตามแผนการใช้จ่ายเงินประจำปี (1,668.59 ล้านบาท)</p> <p>- คณะอนุกรรมการบริหารบุคลากรในการประชุมครั้งที่ 3/2566 เมื่อวันที่ 21 สิงหาคม 2566 มีมติเห็นชอบ ดังนี้</p> <p>1. งบประมาณค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 ที่คณะกรรมการสถาบันเห็นชอบ 180.21 ล้านบาท คิดเป็นร้อยละ 10.80 เมื่อเทียบกับวงเงินงบประมาณดำเนินการในปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 จำนวน 1,668.59 ล้านบาท</p> <p>2. ค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรที่เกิดขึ้นจริงรอบ 9 เดือน (1 ตุลาคม 2565 – 30 มิถุนายน 2566) จำนวน 126.89 ล้านบาท คิดเป็นร้อยละ 70.41 ของงบประมาณด้านบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566</p>	<p>ไม่ใช้ งบประมาณ</p>	<p>ตุลาคม 2565- กันยายน 2566</p>

ตัวชี้วัด เกณฑ์การวัดผล	ผลการดำเนินงาน	งบประมาณ	ระยะเวลา
	ซึ่งไม่เกินงบประมาณที่คณะกรรมการสถาบันเห็นชอบ 180.21 ล้านบาท		
3. ระดับความสำเร็จของระบบการประเมินผลผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ (ตัวชี้วัด พอช.-ก.พ.ร.) (ร้อยละ 25)			
<p>1) คณะกรรมการกำกับและพิจารณากำหนดหลักเกณฑ์การประเมินผลผู้บริหารองค์การมหาชนอย่างเป็นระบบและชัดเจน และกำหนดเป้าหมาย นำหนัก ตัวชี้วัดที่เป็นรูปธรรม มีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ การจัดตั้ง และเป้าหมายระดับองค์กรประกอบด้วย</p> <p>(1) ผู้อำนวยการ</p> <p>(2) รองผู้อำนวยการ และผู้ช่วยผู้อำนวยการ</p> <p>โดยเสนอคณะกรรมการสถาบันฯ พิจารณาเห็นชอบ</p>	<p>สำนักทรัพยากรบุคคลได้นำเสนอระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 ต่อคณะอนุกรรมการบริหารบุคลากรในการประชุมครั้งที่ 1/2566 เมื่อวันที่ 28 กุมภาพันธ์ 2566 คณะอนุกรรมการมีมติให้ชะลอการพิจารณา ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 โดยขอให้ฝ่ายเลขานุการนำผลการพิจารณาโครงสร้างองค์กรจากคณะกรรมการสถาบันในวันที่ 17 มีนาคม 2566 มาประกอบการพิจารณาก่อนเสนอต่อคณะอนุกรรมการบริหารบุคลากรพิจารณาอีกครั้งในวันที่ 4 เมษายน 2566 หากคณะอนุกรรมการบริหารบุคลากรเห็นชอบ สำนักทรัพยากรบุคคลจะนำเรียนคณะกรรมการสถาบันในการประชุมครั้งที่ 4/2566 ในวันที่ 21 เมษายน 2566 เพื่อพิจารณาเห็นชอบต่อไป</p>	<p>ไม่ใช้งบประมาณ</p>	<p>ตุลาคม 2565-กันยายน2566</p>
<p>2) คณะกรรมการกำกับให้องค์การมหาชนมีระบบประเมินผลการปฏิบัติงานเจ้าหน้าที่และผู้บริหาร และมีการนำผลประเมินเชื่อมโยง</p>	<p>1. สำนักทรัพยากรบุคคลได้นำเสนอระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 ต่อคณะอนุกรรมการบริหารบุคลากรในการ</p>	<p>ไม่ใช้งบประมาณ</p>	<p>ตุลาคม2565-กันยายน2566</p>

ตัวชี้วัด เกณฑ์การวัดผล	ผลการดำเนินงาน	งบประมาณ	ระยะเวลา
<p>กับการเลื่อนชั้น เลื่อนตำแหน่ง และ การต่อสัญญาจ้างงาน ประกอบด้วย</p> <p>(1) กลไกและแนวทางการ ประเมินผลเจ้าหน้าที่และผู้บริหาร</p> <p>(2) คู่มือการประเมินผลการ ปฏิบัติงาน</p> <p>(3) หลักเกณฑ์ประเมินผลการ ปฏิบัติงานเจ้าหน้าที่และผู้บริหาร และมีการนำผลประเมินเชื่อมโยง กับการเลื่อนชั้น เลื่อนตำแหน่ง และ การต่อสัญญาจ้างงาน</p> <p>โดยเสนอคณะกรรมการสถาบันฯ พิจารณาเห็นชอบ</p>	<p>ประชุมครั้งที่ 1/2566 เมื่อวันที่ 28 กุมภาพันธ์ 2566 คณะอนุกรรมการมีมติ ให้ชะลอการพิจารณาระบบการ ประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหาร และผู้ปฏิบัติงานประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 โดยขอให้ฝ่ายเลขานุการนำผล การพิจารณาโครงสร้างองค์กรจาก คณะกรรมการสถาบันในวันที่ 17 มีนาคม 2566 มาประกอบการพิจารณาก่อนเสนอ ต่อคณะอนุกรรมการบริหารบุคลากร พิจารณาอีกครั้งในวันที่ 4 เมษายน 2566</p> <p>2. คณะอนุกรรมการบริหารบุคลากรใน การประชุมครั้งที่ 2/2566 เมื่อวันที่ 4 เมษายน 2566 ได้พิจารณากลับกรอง ระบบประเมินผลการปฏิบัติงานของ ผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. 2566 และเห็นชอบให้ นำเรียนคณะกรรมการสถาบัน</p> <p>3. คณะกรรมการสถาบันในการประชุม ครั้งที่ 4/2566 เมื่อวันที่ 21 เมษายน 2566 มีมติเห็นชอบระบบประเมินผลการ ปฏิบัติงานของผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566</p>		
<p>ตัวชี้วัดที่ 4. ระดับความสำเร็จของการเปิดเผยข้อมูลบนเว็บไซต์สถาบันฯ (ตัวชี้วัด ป.ป.ช.) (ร้อยละ 20) โดยมีเกณฑ์การวัดผลดังนี้</p>			
<p>1) นโยบายหรือแผนการบริหาร ทรัพยากรบุคคล พ.ศ. 2566 : เป็น นโยบายหรือแผนการบริหารและ พัฒนาทรัพยากรบุคคล แสดง</p>	<p>ผู้อำนวยการได้ลงนามประกาศนโยบาย การบริหารทรัพยากรบุคคลและการ พัฒนาบุคลากร ปีงบประมาณ 2566 เมื่อ วันที่ 23 มกราคม 2566 และได้ประกาศ</p>	<p>ไม่ใช้ งบประมาณ</p>	<p>ตุลาคม2565- มกราคม2566</p>

ตัวชี้วัด เกณฑ์การวัดผล	ผลการดำเนินงาน	งบประมาณ	ระยะเวลา
<p>นโยบายของผู้บริหารสูงสุด หรือแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่กำหนดในนามของหน่วยงาน เป็นนโยบายหรือแผนฯ ที่ใช้บังคับในปี พ.ศ. 2566</p>	<p>ให้ทราบทั่วทั้งองค์กรแล้วทางเว็บไซต์สถาบัน เมื่อวันที่ 25 มกราคม 2566</p>		
<p>2) การดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ในปี พ.ศ. 2566 : แสดงรายงานผลความก้าวหน้าการดำเนินการตามนโยบายหรือแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล</p> <ul style="list-style-type: none"> - มีเนื้อหาหรือรายละเอียดความก้าวหน้า อย่างน้อยประกอบด้วย (1) ความก้าวหน้าการดำเนินการแต่ละโครงการ/กิจกรรม (2) รายละเอียดงบประมาณที่ใช้ดำเนินงานแต่ละโครงการ/กิจกรรม - สามารถจัดทำข้อมูลเป็นแบบรายเดือน หรือรายไตรมาส หรือราย 6 เดือน ที่มีข้อมูลครอบคลุมในระยะเวลา 6 เดือนแรกของปี พ.ศ. 2566 	<p>หลังจากผู้อำนวยการได้ลงนามประกาศนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลและการพัฒนาบุคลากร ปีงบประมาณ 2566 นั้น ฝ่ายบริหารได้มีการดำเนินงานตามนโยบายดังกล่าวแล้ว มีรายงานผลการดำเนินการประกอบด้วยหัวข้อ ดังนี้ 1) การพัฒนาระบบบริหารงานบุคคล 2) การวางแผนอัตรากำลังคน (Manpower Planning) และการสรรหาคัดเลือก (Recruitment) 3) การบรรจุและการแต่งตั้งผู้ปฏิบัติงาน 4) แผนความก้าวหน้าทางอาชีพ (Career Path) 5) การพัฒนาระบบการสืบทอดตำแหน่ง (Succession Planning) 6) การหมุนเวียนงาน (Job Rotation) 7) การประเมินผลการปฏิบัติงาน (Performance Appraisal) 8) การพัฒนาคุณภาพชีวิต (Quality of Life) 9) การพัฒนาบุคลากร 10) การสร้างวัฒนธรรมและความสัมพันธ์ภายในองค์กร 11) การส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมและรักษาวินัยของบุคลากรในหน่วยงาน รวมถึงได้รายงานงบประมาณที่ใช้ในแต่ละโครงการ/กิจกรรม โดยดูรายละเอียดเพิ่มเติมตามเอกสารแนบ ตัวชี้วัดที่ 4.2 ชื่อ “ รายงานดำเนินการตามนโยบายการ</p>	<p>ไม่ใช้งบประมาณ</p>	<p>ตุลาคม 2565-กันยายน 2566</p>

ตัวชี้วัด เกณฑ์การวัดผล	ผลการดำเนินงาน	งบประมาณ	ระยะเวลา
	บริหารทรัพยากรบุคคล ในปี พ.ศ. 2566 รอบ 6 เดือน”		
<p>3) หลักเกณฑ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล : หลักเกณฑ์ฯ อย่างน้อยประกอบด้วย</p> <p>(1) การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร</p> <p>(2) การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร</p> <p>(3) การพัฒนาบุคลากร</p> <p>(4) การประเมินผลการปฏิบัติงานราชการ</p> <p>(5) การให้คุณให้โทษและการสร้างขวัญกำลังใจ</p> <p>- เป็นหลักเกณฑ์ฯ ที่ใช้บังคับในปี พ.ศ. 2566</p>	<p>1. การเปิดเผยข้อมูลหลักเกณฑ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่ยังบังคับใช้ในหน่วยงาน ปี พ.ศ. 2566 บนเว็บไซต์สถาบัน ประกอบด้วย</p> <ul style="list-style-type: none"> - การสรรหาและคัดเลือกบุคลากรและการบรรจุและการแต่งตั้งบุคลากร - การพัฒนาบุคลากร - การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร - การให้คุณให้โทษและการสร้างขวัญกำลังใจ <p>2. สำหรับการประเมินผลการปฏิบัติงานสำนักทรัพยากรบุคคลได้นำเสนอระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 ต่อคณะอนุกรรมการบริหารบุคลากรในการประชุมครั้งที่ 1/2566 เมื่อวันที่ 28 กุมภาพันธ์ 2566 คณะอนุกรรมการมีมติให้ชะลอการพิจารณาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 โดยขอให้ฝ่ายเลขานุการนำผลการพิจารณาโครงสร้างองค์กรจากคณะกรรมการสถาบันในวันที่ 17 มีนาคม 2566 มาประกอบการพิจารณาก่อนเสนอต่อคณะอนุกรรมการบริหารบุคลากรพิจารณาอีกครั้งในวันที่ 4 เมษายน 2566</p>	<p>ไม่ใช้งบประมาณ</p>	<p>ตุลาคม2565-เมษายน2566</p>

ตัวชี้วัด เกณฑ์การวัดผล	ผลการดำเนินงาน	งบประมาณ	ระยะเวลา
	<p>3. คณะอนุกรรมการบริหารบุคลากรในการประชุมครั้งที่ 2/2566 เมื่อวันที่ 4 เมษายน 2566 ได้พิจารณากลับกรองระบบประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 และเห็นชอบให้นำเรียนคณะกรรมการสถาบัน</p> <p>4. คณะกรรมการสถาบันในการประชุมครั้งที่ 4/2566 เมื่อวันที่ 21 เมษายน 2566 มีมติเห็นชอบระบบประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566</p>		
<p>4) รายงานผลการบริหารและพัฒนาศูนย์วิทยากรบุคคลประจำปี พ.ศ. 2565 : แสดงรายงานผลการบริหารและพัฒนาศูนย์วิทยากรบุคคล</p> <ul style="list-style-type: none"> - มีข้อมูลรายละเอียดของการดำเนินการ อย่างน้อยประกอบด้วย <ul style="list-style-type: none"> (1) ผลการดำเนินการตามนโยบายหรือแผนการบริหารและพัฒนาศูนย์วิทยากรบุคคล (2) สรุปข้อมูลสถิติด้านวิทยากรบุคคล เช่น อัตรากำลัง การแต่งตั้ง/โยกย้าย การฝึกอบรม/พัฒนา เป็นต้น (3) ปัญหา/อุปสรรค (4) ข้อเสนอแนะ - เป็นรายงานผลของปี พ.ศ. 2565 	<p>ดำเนินการรายงานผลการบริหารและพัฒนาศูนย์วิทยากรบุคคลประจำปี พ.ศ. 2565 ต่อคณะกรรมการสถาบันในการประชุมครั้งที่ 15/2565 วันที่ 26 กันยายน 2565 ซึ่งเป็นการแสดงผลการบริหารและพัฒนาศูนย์วิทยากรบุคคล โดยมีข้อมูลรายละเอียดของการดำเนินการ อย่างน้อยประกอบด้วย ผลการดำเนินการตามนโยบายการบริหารวิทยากรบุคคล ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะผลการวิเคราะห์การบริหารและพัฒนาศูนย์วิทยากรบุคคล ซึ่งได้เปิดเผยข้อมูลบนเว็บไซต์สถาบันฯ ตามเกณฑ์การวัดผลที่กำหนดแล้วเสร็จภายในเดือนมีนาคม 2566</p>	<p>ไม่ใช้งบประมาณ</p>	<p>ตุลาคม 2565- มีนาคม 2566</p>
<p>5) ประกาศเจตนารมณ์นโยบาย No Gift Policy จาก การปฏิบัติหน้าที่</p>	<p>ผู้อำนวยการได้ประกาศเจตนารมณ์นโยบายไม่รับของขวัญและของกำนัลจาก</p>	<p>1,000 บาท</p>	<p>วันที่ 8 ธันวาคม 2565</p>

ตัวชี้วัด เกณฑ์การวัดผล	ผลการดำเนินงาน	งบประมาณ	ระยะเวลา
<p>- เป็นประกาศอย่างเป็นทางการที่มีการลงนามโดยผู้บริหารสูงสุด*</p> <p>- มีวัตถุประสงค์เพื่อประกาศว่าตนเองและเจ้าหน้าที่ของรัฐทุกคนในหน่วยงาน จะไม่รับของขวัญและของกำนัลทุกชนิดมาก่อน/ขณะ/หลังปฏิบัติหน้าที่ ที่จะส่งผลให้เกิดการทุจริตและประพฤติมิชอบทั้งในปัจจุบันและอนาคต</p> <p>- เป็นการประกาศสำหรับปี พ.ศ. 2566</p> <p>*ผู้บริหารสูงสุดที่ดำรงตำแหน่งในปี พ.ศ. 2566</p>	<p>การปฏิบัติหน้าที่ (No Gift Policy) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 ลงวันที่ 8 ธันวาคม 2565 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อประกาศว่าตนเองและเจ้าหน้าที่ของรัฐทุกคนในหน่วยงาน จะไม่รับของขวัญและของกำนัลไม่ว่าก่อน ขณะ หรือหลังการปฏิบัติหน้าที่และในทุกช่วงเทศกาลซึ่งอาจนำไปสู่การเลือกปฏิบัติ หรือก่อให้เกิดผลประโยชน์ทับซ้อน</p>		
<p>6) การสร้างวัฒนธรรม No Gift Policy</p> <p>- แสดงการดำเนินกิจกรรมที่มีวัตถุประสงค์เพื่อปลูกจิตสำนึกหรือสร้างวัฒนธรรม ให้เจ้าหน้าที่ในการปฏิเสธการรับของขวัญและของกำนัลทุกชนิดจากการปฏิบัติหน้าที่</p> <p>- เป็นการดำเนินกิจกรรมในลักษณะการประชุม การสัมมนา เพื่อถ่ายทอดหรือ มอบนโยบาย หรือเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจ</p> <p>- เป็นการดำเนินการในปี พ.ศ. 2566</p>	<p>การขับเคลื่อนมีการขับเคลื่อนนโยบาย “No Gift Policy” จากการปฏิบัติหน้าที่ตามแนวทางการขับเคลื่อนแผนการปฏิรูปประเทศด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ สถาบันมีการดำเนินงานดังนี้</p> <ol style="list-style-type: none"> 1.จัดทำประกาศเจตนารมณ์ นโยบายไม่รับของขวัญและของกำนัลจากการปฏิบัติหน้าที่ (No Gift Policy ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 2. จัดกิจกรรม พอช. ประกาศ 8 มาตรการป้องกันการทุจริต-นโยบาย ‘No Gift Policy’ ที่สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (องค์การมหาชน) หรือ ‘พอช.’ ถนนนวมินทร์ เขตบางกะปิ กรุงเทพฯ เมื่อวันที่ 9 ธันวาคม 2565 โดยการจัดกิจกรรมประกาศเจตนารมณ์ในวันต่อต้านการคอร์รัปชันสากล ภายใต้แนวคิด “พอช. 	<p>ไม่ใช้งบประมาณ</p>	<p>ตุลาคม2565-กันยายน2566</p>

ตัวชี้วัด เกณฑ์การวัดผล	ผลการดำเนินงาน	งบประมาณ	ระยะเวลา
	<p>โปร่งใส ร่วมใจต่อต้านทุจริต” โดยมีผู้บริหาร พอช. นำโดยนายกฤษดา สมประสงค์ ผู้อำนวยการ พอช. ผู้บริหารและเจ้าหน้าที่เข้าร่วมกิจกรรมประมาณ 100 คน นำโดย นายกฤษดา สมประสงค์ ผู้อำนวยการ พอช.</p> <p>3. จัดกิจกรรมโครงการสัมมนา ผู้ปฏิบัติงานสถาบันจัดกิจกรรมโครงการสัมมนาผู้ปฏิบัติงานสถาบันประจำปี เมื่อวันที่ 26 - 28 มกราคม 2566 โดยผู้อำนวยการบรรยายพิเศษ "เปลี่ยนผ่านสานต่อ คน พอช. ก้าวเข้าสู่ปีที่ 23" และตอกย้ำการปฏิบัติตนตามข้อกำหนดจรรยาบรรณสำหรับกรรมการ ผู้อำนวยการ และผู้ปฏิบัติงานสถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (องค์การมหาชน) พ.ศ. 2566 และการปฏิบัติงานด้วยความโปร่งใส และไม่รับของขวัญไม่รับและของกำนัลจากการปฏิบัติหน้าที่ ซึ่งผู้อำนวยการสื่อสาร และชวนตอกย้ำแนวปฏิบัติ การคนดีมีจรรยาบรรณในการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน โดยมีผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ พอช.ทั่วประเทศจำนวน 324คนเข้าร่วม ที่โรงแรมศุภาลัยปาสักรีรีสอร์ท อำเภอแก่งคอย จังหวัดสระบุรีประจำปี เมื่อวันที่ 26 - 28 มกราคม 2566 โดย ผู้อำนวยการบรรยายพิเศษ "เปลี่ยนผ่าน สานต่อ คน พอช. ก้าวเข้าสู่ปีที่ 23" และตอกย้ำการปฏิบัติตนตามข้อกำหนดจรรยาบรรณสำหรับกรรมการ ผู้อำนวยการ และผู้ปฏิบัติงานสถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (องค์การ</p>		

ตัวชี้วัด เกณฑ์การวัดผล	ผลการดำเนินงาน	งบประมาณ	ระยะเวลา
	<p>มหาชน) พ.ศ. 2566 และ การปฏิบัติงานด้วยความโปร่งใส และไม่รับของขวัญไม่รับและของกำนัลจากการปฏิบัติหน้าที่ ซึ่งผู้อำนวยการสื่อสาร และชวนตอกย้ำแนวปฏิบัติการคนดีมีจริยธรรมในการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน โดยมีผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ พอช.ทั่วประเทศจำนวน 324 คนเข้าร่วม ที่โรงแรมศุภาลัยปารีสรีสอร์ท อำเภอกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม</p> <p>รายละเอียดตามเอกสารแนบ ตัวชี้วัดที่ 4.6 ชื่อ “การสร้างวัฒนธรรม No Gift Policy”</p>		
<p>7) รายงานผลตามนโยบาย No Gift Policy</p> <p>- แสดงการประเมินผลและรายงานผลตามนโยบาย No Gift Policy จากการปฏิบัติหน้าที่</p> <p>- เป็นรายงานรอบ 6 เดือนของปี พ.ศ. 2566</p>	<p>รายงานผลตามนโยบาย No Gift Policy จากการปฏิบัติหน้าที่ โดยการจัดทำรายงานผลตามนโยบาย No Gift Policy จากการปฏิบัติหน้าที่ ดังรายละเอียดดังนี้</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. ประกาศเจตนารมณ์นโยบายไม่รับของขวัญและของกำนัลจากการปฏิบัติหน้าที่ (No Gift Policy) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 2. การปลูกจิตสำนึก หรือสร้างวัฒนธรรมองค์กร โดยการ <ol style="list-style-type: none"> 2.1 จัดกิจกรรม พอช.ประกาศ 8 มาตรการป้องกันการทุจริต-นโยบาย ‘No Gift Policy’ ที่สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (องค์การมหาชน) หรือ ‘พอช.’ ถนนนวมินทร์ เขตบางกะปิ กรุงเทพฯ เมื่อวันที่ 9 ธันวาคม 2565 มีผู้ปฏิบัติ 	<p>ไม่ใช้งบประมาณ</p>	<p>ตุลาคม 2565-มีนาคม 2566</p>

ตัวชี้วัด เกณฑ์การวัดผล	ผลการดำเนินงาน	งบประมาณ	ระยะเวลา
	<p>ปฏิบัติงานเข้าร่วม จำนวน 100 คน</p> <p>2.2 จัดกิจกรรมโครงการสัมมนา ผู้ปฏิบัติงานสถาบันประจำปี เมื่อวันที่ 26 - 28 มกราคม 2566 โดย ผู้อำนวยการ บรรยายพิเศษ "เปลี่ยนผ่าน สานต่อ คน พอช. ก้าวเข้าสู่ปีที่ 23" และต่อยอดการปฏิบัติตนตามข้อกำหนดจริยธรรม สำหรับ กรรมการ ผู้อำนวยการ และ ผู้ปฏิบัติงาน สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (องค์การมหาชน) พ.ศ. 2566 และการปฏิบัติงานด้วยความโปร่งใส และไม่รับของขวัญไม่รับและของกำนัลจากการปฏิบัติหน้าที่ ซึ่งผู้อำนวยการ สื่อสาร และชวนต่อยอดแนวปฏิบัติการคนดีมีจริยธรรมในการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน โดยมีผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ พอช.ทั่วประเทศจำนวน 324 คนเข้าร่วม ที่โรงแรมศุภาลัย ปาส์กรีสอร์ท อำเภอกำแพงคอย จังหวัดสระบุรี</p> <p>3. รายงานการรับของขวัญและของกำนัลตามนโยบาย No Gift Policy จากการปฏิบัติหน้าที่</p>		

ตัวชี้วัด เกณฑ์การวัดผล	ผลการดำเนินงาน	งบประมาณ	ระยะเวลา
	<p>โดยสถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน ไม่มีการรับของขวัญใดๆ</p> <p>4. ปัญหาอุปสรรคในการดำเนินการ ของหน่วยงาน -- ไม่มี ---</p> <p>5. ข้อเสนอแนะอื่น ๆ ของ หน่วยงาน ต่อนโยบาย No Gift Policy จากการปฏิบัติหน้าที่ โดย ให้หน่วยงานที่ส่งเสริมนโยบาย No Gift Policy ยกตัวอย่างหรือ แนวทางการส่งเสริมกิจกรรม No Gift Policy ให้กับหน่วยงาน ต่างๆ ไว้เป็นแนวทางในการ ดำเนินกิจกรรมที่เกี่ยวข้อง</p>		
<p>8) ประมวลจริยธรรมสำหรับ เจ้าหน้าที่ของรัฐ</p> <p>- แสดงประมวลจริยธรรมสำหรับ เจ้าหน้าที่ของรัฐ*</p> <p>- แสดงข้อกำหนดจริยธรรม* (ถ้ามี) เพื่อกำหนดเป็นหลักเกณฑ์ในการ ปฏิบัติตน ของเจ้าหน้าที่ ของ หน่วยงาน</p>	<p>ประธานกรรมการสถาบันได้กำหนด ข้อกำหนดจริยธรรมสำหรับกรรมการ ผู้อำนวยการ และผู้ปฏิบัติงานของสถาบัน พัฒนาองค์กรชุมชน (องค์การมหาชน) พ.ศ. 2566 ลงวันที่ 6 มกราคม 2566 กำหนดให้กรรมการ ผู้อำนวยการ และ ผู้ปฏิบัติงาน นอกจากจะต้องปฏิบัติตาม มาตรฐานจริยธรรมกฎระเบียบและแนว ปฏิบัติที่เกี่ยวข้องแล้วยังได้กำหนดให้ยึด มั่นในจริยธรรมตามข้อกำหนดจริยธรรม 9 ข้อ</p>	<p>ไม่ใช้ งบประมาณ</p>	<p>ตุลาคม 2565- มีนาคม 2566</p>
<p>9) การขับเคลื่อนจริยธรรม</p> <p>- แสดงผลการเสริมสร้างมาตรฐาน ทางจริยธรรมให้แก่เจ้าหน้าที่ของ หน่วยงาน อย่างน้อยประกอบด้วย (1) การจัดตั้งทีมให้คำปรึกษาตอบ คำถาม ทาง จ ริ ย ธรรม หรือ</p>	<p>สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (องค์การ ชุมชน) มีการดำเนินงานกิจกรรมเกี่ยวกับ การขับเคลื่อนจริยธรรม ดังนี้</p> <p>1.สถาบันแต่งตั้งคณะทำงานส่งเสริม คุณธรรมและความโปร่งใสในการ ดำเนินงานของสถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (องค์การมหาชน)</p>	<p>ไม่ใช้ งบประมาณ</p>	<p>ตุลาคม 2565- มีนาคม 2566</p>

ตัวชี้วัด เกณฑ์การวัดผล	ผลการดำเนินงาน	งบประมาณ	ระยะเวลา
<p>คณะทำงานขับเคลื่อน เรื่อง จริยธรรม</p> <p>(2) การจัดทำแนวปฏิบัติ Dos & Don'ts เพื่อลดความสับสนเกี่ยวกับพฤติกรรมสีเทา และเป็นแนวทางในการประพฤติตนทางจริยธรรม</p> <p>(3) การฝึกอบรมที่มีการสอดแทรกสาระด้านจริยธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐ ในหลักสูตร หรือกิจกรรมเสริมสร้าง/ส่งเสริมจริยธรรมของหน่วยงาน</p> <p>- เป็นการดำเนินการในปี พ.ศ. 2566</p>	<p>2.สถาบันมีการจัดทำข้อกำหนดจรรยาบรรณสำหรับกรรมการ ผู้อำนวยการ และผู้ปฏิบัติงานของสถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน(องค์การมหาชน) พ.ศ. 2566</p> <p>3. ดำเนินการจัดแนวทางการส่งเสริมพฤติกรรมที่ควรกระทำและไม่ควรกระทำ (Dos & Don'ts) โดยมีรายละเอียดที่ได้จากข้อกำหนดจรรยาบรรณข้อกำหนดจรรยาบรรณสำหรับกรรมการ ผู้อำนวยการ และผู้ปฏิบัติงานของสถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (องค์การมหาชน) พ.ศ. 2566 ซึ่งได้มีการสื่อสารให้ผู้ปฏิบัติงานรับทราบผ่านเว็บไซต์ของสถาบันไลน์กลุ่มผู้ปฏิบัติงานของสถาบัน</p> <p>4. การอบรมให้ความรู้ ผู้ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการขับเคลื่อนจริยธรรม และการปฏิบัติตนของผู้ปฏิบัติงานให้เป็นคนดี มีจริยธรรมโดยผ่านเวทีสัมมนาผู้ปฏิบัติงานพอช. โดย ในการสัมมนาผู้ปฏิบัติงานสถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน ประจำปี 2566 “เปลี่ยนผ่าน สานต่อ คน พอช. ก้าวเข้าสู่ปีที่ 23” ระหว่าง วันที่ 25 – 28 มกราคม 2566 ได้ผู้อำนวยการบรรยายพิเศษ "เปลี่ยนผ่าน สานต่อ คน พอช. ก้าวเข้าสู่ปีที่ 23" และตอกย้ำการปฏิบัติตนตามข้อกำหนดจรรยาบรรณสำหรับกรรมการ ผู้อำนวยการ และผู้ปฏิบัติงานสถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (องค์การมหาชน) พ.ศ. 2566 และ การปฏิบัติงานด้วยความโปร่งใส และไม่รับของขวัญไม่รับและของกำนัลจากการปฏิบัติหน้าที่ ซึ่ง</p>		

ตัวชี้วัด เกณฑ์การวัดผล	ผลการดำเนินงาน	งบประมาณ	ระยะเวลา
	ผู้อำนวยการสื่อสาร และชวนตอกย้ำแนวปฏิบัติการณ์ที่มีจริยธรรมในการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน โดยมีผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ พอช.ทั่วประเทศจำนวน 324 คนเข้าร่วม ที่โรงแรมศุภาลัยปาส์กรีส์อร์ท อำเภอกงคอง จังหวัดสระบุรี		
<p>10) การประเมินจริยธรรมเจ้าหน้าที่ของรัฐ</p> <ul style="list-style-type: none"> - แสดงรายงานการนำการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหาร ทรัพยากรบุคคล กระบวนการใดกระบวนการหนึ่ง - แสดงการกำหนดให้มีการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ ประกอบการพิจารณาในหลักเกณฑ์บริหาร ทรัพยากรบุคคล กระบวนการใดกระบวนการหนึ่ง - เป็นการดำเนินการในปี พ.ศ. 2566 	<p>ผลการนำการประเมินจริยธรรมจัดทำรายงานการนำการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหาร ทรัพยากรบุคคล กระบวนการใดกระบวนการหนึ่ง และโดยสถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (องค์การมหาชน) ได้การประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ใน “กระบวนการสรรหาคัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุแต่งตั้งเป็นเจ้าหน้าที่ ปิงงบประมาณ 2566” รายละเอียดตามเอกสารแนบ โดยมีผลการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ คือ พอช.นำผลการดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหาร ทรัพยากรบุคคลซึ่งเป็นไปตามระเบียบของการจัดทำประกาศสถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (องค์การมหาชน) เรื่องหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการสอบคัดเลือกบุคคลเพื่อเป็นผู้ปฏิบัติงานของสถาบัน ซึ่ง อาศัยอำนาจตามความใน มาตรา 29(2) แห่งพระราชกฤษฎีกาจัดตั้งสถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (องค์การมหาชน) พ.ศ.2543 และแก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ 2 พ.ศ. 2550 และความในข้อ 9 แห่งข้อบังคับสถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน</p>	<p>ไม่ใช้งบประมาณ</p>	<p>ตุลาคม 2565-ตุลาคม 2566</p>

ตัวชี้วัด เกณฑ์การวัดผล	ผลการดำเนินงาน	งบประมาณ	ระยะเวลา
	<p>(องค์การมหาชน) ฉบับที่ 2 ว่าด้วย การบริหารงานบุคคล สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน(องค์การมหาชน) ในการประกาศหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการสอบคัดเลือกผู้ปฏิบัติงานของสถาบัน กระบวนการสรรหาคัดเลือกของสถาบัน และเป็นไปตามข้อกำหนดจริยธรรมขององค์กร โดยการสรรหาคัดเลือกผู้ปฏิบัติงานใหม่ ประจำปีงบประมาณ 2566 รายละเอียดตามเอกสารแนบ ชื่อตัวชี้วัดที่ 4.10 (รายงานผลการนำการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล)</p>		
<p>5. ระดับความสำเร็จของการประเมินสถานะการเป็นระบบราชการ 4.0 (ตัวชี้วัด PMQA 4.0) (ร้อยละ 10)</p>	<p>ได้รายงานผลการดำเนินงานในรูปแบบฟอร์ม google.doc. ประกอบด้วยตัวชี้วัดหมวด 1 การนำองค์กร ในหัวข้อ มีแนวทางสื่อสาร สร้างสภาพแวดล้อมที่กระตุ้นให้บุคลากรมีส่วนร่วม มีความมุ่งมั่นตั้งใจให้เกิดการทำงานอย่างสัมฤทธิ์ผล และตัวชี้วัดหมวด 5 การมุ่งเน้นบุคลากร ใน 4 หัวข้อ ได้แก่ ระบบการจัดการบุคลากรที่ตอบสนองต่อยุทธศาสตร์ และสร้างแรงจูงใจ 5 ข้อย่อย ระบบการทำงานที่มีประสิทธิภาพ คล่องตัว มุ่งผลสัมฤทธิ์ 4 ข้อย่อย การสร้างวัฒนธรรมการทำงานที่เป็นมืออาชีพ การสร้างความผูกพันและความเป็นเจ้าของให้แก่บุคลากร 5 ข้อย่อย ระบบการพัฒนาบุคลากร 4 ข้อย่อย</p>	<p>ไม่ใช้งบประมาณ</p>	<p>ตุลาคม2565-เมษายน2566</p>

ตัวชี้วัด เกณฑ์การวัดผล	ผลการดำเนินงาน	งบประมาณ	ระยะเวลา
ตัวชี้วัดที่ 6. ระดับความสำเร็จของการประเมินสมรรถนะผู้ปฏิบัติงาน (ร้อยละ 10)			
1) มีการประเมินสมรรถนะผู้ปฏิบัติงาน การพัฒนาผู้ปฏิบัติงานตาม Competency Gap ผลประเมินสมรรถนะหลังได้รับการพัฒนาไม่น้อยกว่าร้อยละ 80	ด้วยในปีงบประมาณ 2566 สำนักทรัพยากรบุคคลได้จัดให้มีการทบทวนระบบการประเมินสมรรถนะผู้ปฏิบัติงานซึ่งด้วยระยะเวลาการศึกษาและส่งมอบงานอยู่ในช่วงไตรมาสที่ 4 ทำให้ไม่สามารถดำเนินการประเมินสมรรถนะผู้ปฏิบัติงาน การพัฒนาผู้ปฏิบัติงานตาม Competency Gap ได้ ภายในปีงบประมาณ 2566 ซึ่งคณะอนุกรรมการบริหารงานบุคลากรได้เห็นชอบผลการดำเนินโครงการฯ ที่คณะอาจารย์ได้นำเสนอต่อประชุมคณะผู้บริหารและกรรมการตรวจรับโครงการเมื่อวันที่ 22 สิงหาคม 2566	ไม่ใช้งบประมาณ	ตุลาคม2565-กันยายน 2566
2) ผลการประเมินสมรรถนะด้าน Digital Competency ของผู้ปฏิบัติงานหลังได้รับการพัฒนาเพิ่มขึ้นอย่างน้อยร้อยละ 15 ของจำนวนผู้ปฏิบัติงานก่อนได้รับการพัฒนา	ดำเนินการจัดทำผลการประเมินสมรรถนะด้าน Digital Competency ของผู้ปฏิบัติงานจากการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานตลอดปีงบประมาณ 2566 โดยมีผลการประเมินดังนี้ พอช. ผู้ปฏิบัติงานรวมทั้งหมด 357 คน (ข้อมูล ณ 18 สิงหาคม 2566) โดยแบ่งเป็นเจ้าหน้าที่ จำนวน 300 คน และ ลูกจ้างชั่วคราวจำนวน 57 คน ซึ่งในการประเมินมีผู้ปฏิบัติงานจัดทำแบบประเมินตนเองมาแล้วจำนวน 320 คน คิดเป็นร้อยละ 89 ของจำนวนผู้ปฏิบัติงานทั้งหมด โดยสามารถจำแนกผลการประเมินได้ดังนี้ 1. จำแนกผลการประเมินตามค่าคาดหวังภาพรวมทั้งหมดของผู้ปฏิบัติงาน	ไม่ใช้งบประมาณ	ตุลาคม2565-กันยายน 2566

ตัวชี้วัด เกณฑ์การวัดผล	ผลการดำเนินงาน	งบประมาณ	ระยะเวลา
	<p>1.1 ผลการประเมินสมรรถนะด้านดิจิทัล ผู้ปฏิบัติงานที่สมรรถนะเกินกว่าความคาดหวังภาพรวมอยู่ที่ จำนวน 68 คนหรือคิดเป็นร้อยละ 19 ของผู้จัดแบบประเมินทั้งหมด</p> <p>1.2 ผลการประเมินสมรรถนะด้านดิจิทัล ผู้ปฏิบัติงานที่สมรรถนะเป็นไปตามค่าความคาดหวังภาพรวมอยู่ที่ จำนวน 12 คนหรือคิดเป็นร้อยละ 3 ของผู้จัดแบบประเมินทั้งหมด</p> <p>1.3 ผลการประเมินสมรรถนะด้านดิจิทัล ผู้ปฏิบัติงานที่สมรรถนะน้อยกว่าค่าความคาดหวังภาพรวมอยู่ที่ จำนวน 240 คนหรือคิดเป็นร้อยละ 67 ของผู้จัดแบบประเมินทั้งหมด</p> <p>2. จำแนกผลการประเมินตามค่าคาดหวัง แยกรายสำนัก โดยดูรายละเอียดเพิ่มเติมได้จากรายงานประกอบ รายงานผลการประเมินสมรรถนะด้าน Digital Competency ของผู้ปฏิบัติงาน การพัฒนาผู้ปฏิบัติงานตาม Digital Competency Gap</p> <p>หมายเหตุ :</p> <p>ในส่วนของผลการประเมินสมรรถนะหลังได้รับการพัฒนา ซึ่งอยู่ระหว่างการจัดทำแผนการพัฒนา Digital ในปีงบประมาณ 2567 โดยร่วมกับสำนักเทคโนโลยีสารสนเทศดำเนินการพัฒนาศักยภาพผู้ปฏิบัติงานต่อไป</p>		

2. ผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการ งานบริหารทรัพยากรบุคคล (HRM)

ชื่อแผนงาน โครงการ	ผลการดำเนินงาน	งบประมาณ ดำเนินการ	ระยะเวลา ดำเนินการ
การประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี 2566	1. การเลื่อนเงินเดือนค่าจ้างผู้ปฏิบัติงาน จำนวน 271 คน เป็นเงิน 782,610 บาท การเลื่อนเงินเดือนค่าจ้างมีผลตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม 2565 กระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีเป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการสถาบันเห็นชอบ	ไม่ใช่ งบประมาณ	ตุลาคม 2565- กันยายน2566
	2. การประเมินการปฏิบัติงานและการปรับค่าจ้างลูกจ้างชั่วคราวประจำปีงบประมาณ 2565 จำนวน 57 คน เป็นเงิน 77,240 บาทต่อเดือน การปรับค่าจ้างมีผลตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม 2565 กระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีเป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการสถาบันเห็นชอบ		
	การสำรวจข้อมูล ผลการสำรวจความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรระดับรายบุคคล สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (องค์การมหาชน) ปี 2566 ณ เดือนพฤศจิกายน 2565 เพื่อนำผลที่ได้มาใช้ข้อมูลประกอบการกำหนดหลักสูตรการพัฒนาศักยภาพผู้ปฏิบัติงานทุกระดับ	ไม่ใช่ งบประมาณ	ตุลาคม 2565- กันยายน2566
จัดทำ/ทบทวน ระเบียบ ข้อบังคับ ประกาศ หรือข้อกำหนดเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล	จัดทำ/ทบทวน ระเบียบ ข้อบังคับ ประกาศ หรือข้อกำหนดเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 เพื่อให้มีความเหมาะสมทันสมัย และสอดคล้องกับงบประมาณเงินกองทุนของสถาบัน รวม 4 ฉบับ	ไม่ใช่ งบประมาณ	ตุลาคม 2565- กันยายน2566
การทบทวนโครงสร้างเงินเดือนและสวัสดิการผู้ปฏิบัติงาน	มีรายงานผลการดำเนินโครงการความร่วมมือเพื่อทบทวนอัตราเงินเดือนแรกรับ โครงสร้างเงินเดือนและระบบการประเมินสมรรถนะผู้ปฏิบัติงานสถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (องค์การมหาชน) คณะกรรมการตรวจรับและคณะผู้บริหารได้รับฟังผลการศึกษา เมื่อวันที่ 22 สิงหาคม 2566	ไม่ใช่ งบประมาณ	ตุลาคม 2565- กันยายน2566

ชื่อแผนงาน โครงการ	ผลการดำเนินงาน	งบประมาณ ดำเนินการ	ระยะเวลา ดำเนินการ
การดำเนินงานเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ประจำปี 2566	ดำเนินการเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ประจำปี 2566 ครั้งที่ 1/2566 วันที่ 15 กุมภาพันธ์ 2566 เสนอรายชื่อผู้มีคุณสมบัติขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ประจำปี 2566 จำนวนรวม 10 คน แบ่งเป็น ชั้นจัตุราภรณ์ช้างเผือก (จ.ช.) 2 คน ชั้นเบญจมาภรณ์ช้างเผือก (บ.ช.) 3 คน ชั้นเบญจมาภรณ์มงกุฎไทย (บ.ม.) 5 คน	ไม่ใช้ งบประมาณ	ตุลาคม 2565- กันยายน2566
การพัฒนาระบบการปฏิบัติงานด้านเทคโนโลยีกับการปฏิบัติงานของสำนักทรัพยากรบุคคล	สำรวจความคิดเห็นต่อการนำระบบ IT Digital มาปรับใช้ในระบบงานบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล เพื่อตอบสนองนโยบายภาครัฐที่มุ่งสู่การเป็น หน่วยงานรัฐ 4.0 เช่น ระบบสารสนเทศการบริหารทรัพยากรบุคคล (HRIS) การจัดทำแบบสำรวจการพัฒนาบุคลากรผ่าน Google Form การขอหนังสือรับรองผ่าน QR Code และการรายงานผลการปฏิบัติงานประจำปีผ่าน Google Drive เพื่อให้ระบบบุคลากรที่นำสารสนเทศมาใช้ มีประสิทธิภาพมากขึ้น ซึ่งมีผู้ตอบแบบสำรวจจำนวน 67 คน ส่วนใหญ่เห็นด้วยกับการนำระบบสารสนเทศมาใช้ในงานบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล	ไม่ใช้ งบประมาณ	ตุลาคม 2565- กันยายน2566
สวัสดิการและสิทธิประโยชน์	จัดตรวจสอบสุขภาพประจำปี 2566 ณ สำนักงานส่วนกลาง โดยโรงพยาบาลพญาไท นวมินทร์ ในวันที่ 31 พฤษภาคม 2566 ผู้เข้าตรวจจำนวน 253 คน และจะพึงผลการตรวจสุขภาพในวันที่ 30 มิถุนายน 2566 เพื่อเป็นข้อมูลในการดูแลสุขภาพต่อไป	378,185 บาท	30 มิถุนายน 2566
	ดำเนินการจัดทำสัญญาให้บริการรักษาพยาบาลเป็นเงินเชื่อกับบริษัท บ้านบึงเวชกิจ จำกัด (คลินิกศูนย์แพทย์พัฒนา) ลงวันที่ 5 พฤษภาคม 2566 มีผลตั้งแต่วันที่ 1 มิถุนายน 2566	ไม่ใช้ งบประมาณ	ตุลาคม 2565- กันยายน2566
	ปรับปรุงเงื่อนไขสินเชื่อโครงการเงินกู้เพื่อเป็นสวัสดิการสำหรับบุคลากรของรัฐ ได้แก่ เงินกู้เพื่อที่อยู่อาศัย เงินกู้เอนกประสงค์ เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานได้รับประโยชน์เพิ่มขึ้น เช่น อัตราดอกเบี้ยลดลง ขยายระยะเวลาการชำระคืน ลดเงื่อนไขผู้ค้ำประกัน	ไม่ใช้ งบประมาณ	ตุลาคม 2565- กันยายน2566

ชื่อแผนงาน โครงการ	ผลการดำเนินงาน	งบประมาณ ดำเนินการ	ระยะเวลา ดำเนินการ
	ครอบคลุมการกู้ยืมสำหรับลูกจ้างชั่วคราวที่มีอายุงานตั้งแต่ 2 ปี		
การคัดเลือกผู้ปฏิบัติงานตามอัตราว่าง	<p>1. การคัดเลือกผู้ปฏิบัติงานทั่วไประดับปฏิบัติการ ครั้งที่ 5/2565 รวม 4 ตำแหน่ง 7 อัตรา ได้แก่ เจ้าหน้าที่ปฏิบัติการชุมชน 2 อัตรา สังกัดสำนักงานภาคกรุงเทพฯปริมณฑลและตะวันออก 1 อัตรา สังกัดสำนักงานภาคกลางและตะวันตก 1 อัตรา เจ้าหน้าที่บริหารงานข้อมูล 1 อัตรา สังกัดสำนักงานภาคกรุงเทพฯปริมณฑลและตะวันออก เจ้าหน้าที่บริหารงานข้อมูล 1 อัตรา สังกัดสำนักบ้านมั่นคงและที่ดิน เจ้าหน้าที่การเงิน 1 อัตรา สังกัดสำนักบ้านมั่นคงและที่ดิน นิติกร 1 อัตรา สังกัดสำนักผู้อำนวยการ และเจ้าหน้าที่เทคโนโลยีสารสนเทศ 1 อัตรา สังกัดสำนักเทคโนโลยีสารสนเทศ</p> <p>2. การคัดเลือกผู้ปฏิบัติงานทั่วไประดับปฏิบัติการ ครั้งที่ 6/2565 รวม 3 ตำแหน่ง 3 อัตรา ได้แก่ เจ้าหน้าที่บัญชี (ตรวจจ่าย) 1 อัตรา สังกัดสำนักการเงินและบัญชี เจ้าหน้าที่เทคโนโลยีสารสนเทศ 1 อัตรา สังกัดสำนักเทคโนโลยีสารสนเทศ และเจ้าหน้าที่สินเชื่อ 1 อัตรา สังกัดสำนักสินเชื่อ ทั้งนี้ ตำแหน่งเจ้าหน้าที่เทคโนโลยีสารสนเทศไม่มีผู้สมัคร</p> <p>3. ขยายระยะเวลาการคัดเลือกผู้ปฏิบัติงานทั่วไประดับปฏิบัติการ ในตำแหน่งเจ้าหน้าที่เทคโนโลยีสารสนเทศ สังกัดสำนักเทคโนโลยีสารสนเทศ</p> <p>4. การคัดเลือกผู้ปฏิบัติภายในครั้งที่ 6/2565 ระดับปฏิบัติการ 1 ตำแหน่ง 1 อัตรา ในตำแหน่งเจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป สำนักบ้านมั่นคงและที่ดิน</p> <p>5. การคัดเลือกผู้ปฏิบัติงานภายในครั้งที่ 7/2565 ระดับผู้บริหารระดับต้น 1 ตำแหน่ง 2 อัตรา ใน</p>	ไม่ใช่ งบประมาณ	ตุลาคม 2565- กันยายน2566

ชื่อแผนงาน โครงการ	ผลการดำเนินงาน	งบประมาณ ดำเนินการ	ระยะเวลา ดำเนินการ
	<p>ตำแหน่งหัวหน้างานออกแบบและก่อสร้าง สำนักงาน มั่นคงและที่ดิน</p> <p>6. ดำเนินการคัดเลือกทั่วไป ครั้งที่ 1/2566 จำนวน 6 ตำแหน่ง 8 อัตรา ตามหลักเกณฑ์ที่สถาบันกำหนด จะ ประกาศผลการคัดเลือกวันที่ 5 เมษายน 2566</p> <p>7. การคัดเลือกผู้ปฏิบัติงานภายในครั้งที่ 1/2566 ระดับปฏิบัติการ 1 ตำแหน่ง 2 อัตรา ในตำแหน่ง เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป ไม่มีผู้สมัคร</p> <p>8. การคัดเลือกผู้ปฏิบัติงานภายในครั้งที่ 2/2566 ระดับผู้บริหารระดับต้น 1 ตำแหน่ง 1 อัตรา ใน ตำแหน่งหัวหน้างานปฏิบัติการชุมชน</p> <p>9. เรียกบัญชีสำรองจากผู้ขึ้นบัญชีสำรองในการ คัดเลือกทั่วไป ครั้งที่ 5/2565 จำนวน 2 คน</p> <p>10. ดำเนินการคัดเลือกทั่วไป ครั้งที่ 2/2566 จำนวน 2 ตำแหน่ง 3 อัตรา ในตำแหน่งเจ้าหน้าที่เทคโนโลยี สารสนเทศ และสถาปนิก</p>		
โครงการ ถ่าย ภาพ ผู้ปฏิบัติงานเพื่อจัดทำบัตร ประจำตัวรูปแบบใหม่	สถาบันมีภาพถ่ายผู้ปฏิบัติงานในชุดสูท และชุดปกติขาว จำนวน 346 คน เพื่อนำไปจัดทำบัตรประจำตัวผู้ปฏิบัติงานใน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2567	50,000 บาท	ตุลาคม 2565- มกราคม 2566
การจ้างลูกจ้างสนับสนุน การดำเนินงาน	มีลูกจ้างที่มีความรู้ ความสามารถเพื่อช่วยสนับสนุนการ ดำเนินงานด้านการพัฒนาบุคลากรให้บรรลุเป้าหมาย	230,760 บาท	ตุลาคม 2565- กันยายน 2566
การจ้างงานคนพิการ หรือผู้ดูแลคนพิการ	มีการจัดจ้างผู้พิการรวม 3 คน ตาม พ.ร.บ.ส่งเสริม และพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ.2550 โดย แบ่งเป็นการจ้างแรงงานตามมาตรา 33 จำนวน 1 คน การดำเนินการตามมาตรา 35 จำนวน 2 คน ได้แก่ การจ้างเหมาบริการผู้ดูแลผู้พิการ จำนวน 1 คน การ สนับสนุนงบประมาณด้านการประกอบอาชีพให้แก่ผู้ พิการ จำนวน 1 คน เพื่อให้ผู้พิการได้รับโอกาสในการ จ้างงาน มีรายได้เพื่อดูแลตนเองและครอบครัว มี คุณภาพชีวิตที่ดี	668,700 บาท	ตุลาคม 2565- กันยายน2566

ชื่อแผนงาน โครงการ	ผลการดำเนินงาน	งบประมาณ ดำเนินการ	ระยะเวลา ดำเนินการ
โครงการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล	<p>1. ผู้ปฏิบัติงานสำนักทรัพยากรบุคคล ที่ผู้ปฏิบัติงานได้ร่วมแลกเปลี่ยน เรียนรู้ ออกแบบ พัฒนาบุคลากร “แนวคิดคนรุ่นเก่ากับชาว HR” โดย นายอัมพร แก้วหนู อธิการผู้อำนวยการ พอช. ซึ่งเป็นผู้ที่มีความรู้กว้างขวาง รอบด้าน นอกจากจะได้เติมเต็มความรู้ในการทำงานแล้ว ยังได้รับกำลังใจ การจัดสมดุลชีวิต (Work Life Balance) การพัฒนาตนเองในมิติอื่นๆ การดูแลรักษาสุขภาพกายใจ การวางแผนการเงินเพื่อชีวิตหลังเกษียณ</p> <p>2. ศึกษาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การจัดทำประมวลจริยธรรมและจรรยาบรรณของคณะกรรมการผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานของธนาคารออมสิน ในวันที่ 28 เมษายน 2566</p> <p>3. ผู้ปฏิบัติงาน 4 คน เข้ารับการพัฒนาดตนเองในหลักสูตร "ผู้ปฏิบัติงานด้านทรัพยากรบุคคล รุ่นที่ 1" ในวันที่ 24-25 สิงหาคม 2566 จัดโดยสถาบันที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในราชการ (สปร.)</p> <p>4. ผู้ปฏิบัติงาน 4 คน การเข้าร่วมในการประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อจัดทำแผนปฏิบัติการดิจิทัลของกระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ พ.ศ. 2566 - 2570 (ครั้งที่ 1) ระหว่างวันที่ 22-23,25,29 สิงหาคม 2566 จัดโดย ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศฯ สป.พม.</p>	35,000 บาท	ตุลาคม 2565- กันยายน 2566
สำนักงานภาคและส่วนงานต่างๆ ได้รับการสนับสนุนระบบบริหารและพัฒนาบุคลากร	1. การให้คำแนะนำเกี่ยวกับการรับบริการที่เกี่ยวข้องกับบุคลากรได้แก่ การให้คำแนะนำเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรและการใช้งบประมาณการพัฒนาบุคลากร เช่น สำนักพัฒนาที่อยู่อาศัยชุมชนริมคลอง สำนักงานภาคกรุงเทพฯ ปริมณฑลและตะวันออก สำนักงานผู้อำนวยการ สำนักนวัตกรรมชุมชน การจัดการ	ไม่ใช่ งบประมาณ	ตุลาคม 2565- กันยายน2566

ชื่อแผนงาน โครงการ	ผลการดำเนินงาน	งบประมาณ ดำเนินการ	ระยะเวลา ดำเนินการ
	<p>ความรู้และสื่อสาร และสำนักการเงินและบัญชี เป็นต้น</p> <p>2. การสร้างความเข้าใจและสื่อสารกับการดำเนินงาน การพัฒนาบุคลากรต่อการประชุมของผู้แทนส่วนงาน (คณะจัดการ)</p> <p>3. การให้คำแนะนำและบริการเกี่ยวกับระบบงานที่เกี่ยวข้องกับงานบริหารงานบุคคล เช่น การให้คำแนะนำผู้ปฏิบัติงานใหม่ เกี่ยวกับสิทธิต่างๆ สวัสดิการต่างๆ เป็นต้น การให้คำแนะนำเกี่ยวกับสิทธิประโยชน์ของบุคลากร เช่น การขอยื่นกู้ที่อยู่อาศัยของบุคลากร / การให้คำแนะนำเกี่ยวกับการเบิกค่าอาหาร / การเบิกค่ารักษาพยาบาล / ค่าเล่าเรียนบุตร / การใช้บริการรักษาพยาบาลเป็นเงินเชื่อกับคลินิกศูนย์แพทย์พัฒนา / การจ้างลูกจ้างโครงการที่อยู่ระหว่างการปรับโครงสร้างองค์กร / การใช้งานระบบสารสนเทศบริหารทรัพยากรบุคคล (HRIS) เป็นต้น</p>		
<p>การดำเนินงานบริหารทรัพยากรบุคคลได้รับการกลั่นกรองและพิจารณาตามอำนาจหน้าที่ของกลไกที่เกี่ยวข้อง</p>	<p>การประชุมต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ได้รับการสนับสนุนการดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งสิ้น 35 ครั้ง ได้แก่</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) คณะอนุกรรมการบริหารบุคลากร 4 ครั้ง 2) คณะอนุกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหาร 4 ครั้ง 3) คณะทำงานบริหารงานบุคคล 12 ครั้ง 4) คณะทำงานพัฒนาบุคลากร ค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร 4 ครั้ง 5) คณะกรรมการพิจารณาเพื่อเสนอขอเครื่องราชอิสริยาภรณ์ 1 ครั้ง 6) คณะทำงานกองทุนเพื่อผู้ปฏิบัติงานรวมการประชุม 10 ครั้ง 	<p>ไม่ใช้ งบประมาณ</p>	<p>ตุลาคม 2565- กันยายน 2566</p>

3. ผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการ งานพัฒนาทรัพยากรบุคคล (HRD)

ผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการ งานพัฒนาทรัพยากรบุคคล (HRD) (การใช้งบประมาณ และ ข้อมูลผู้เข้าร่วมอบรมหรือการพัฒนาทรัพยากรบุคคล) โดยมีรายละเอียดดังนี้

ชื่อแผนงาน โครงการ	ผลการดำเนินงาน	จำนวนผู้เข้ารับการอบรม	งบประมาณดำเนินการ	ระยะเวลาดำเนินการ
ทบทวนสมรรถนะ (Competency) ของผู้ปฏิบัติงานของสถาบัน	<p>1)เกิดการทบทวนสมรรถนะ (Competency) ของผู้ปฏิบัติงานของสถาบันแต่ละตำแหน่ง</p> <p>2)งานพัฒนาบุคลากร มีเครื่องมือประเมินสมรรถนะของผู้ปฏิบัติงานของสถาบัน</p> <p>3)ผู้ปฏิบัติงานของสถาบันได้รับการประเมินสมรรถนะผู้ปฏิบัติงานตามตำแหน่งงาน</p> <p>หมายเหตุ : ยังต้องมีการทบทวนอีกครั้งในปี 2567 เนื่องจากองค์กรมีการปรับโครงสร้างการบริหารองค์กร</p> <p>4) มีการจัดทำระบบประเมินสมรรถนะผู้ปฏิบัติงาน Competency ด้านดิจิทัล ปีงบประมาณ 2566 โดยมีผลการดำเนินการประเมินสมรรถนะผู้ปฏิบัติงานด้านดิจิทัล ปี 2566 โดยสถาบันมีผู้ปฏิบัติงานรวมทั้งหมด 357 คน (ข้อมูล ณ 18 สิงหาคม 2566) โดยแบ่งเป็นเจ้าหน้าที่ จำนวน 300 คน และ ลูกจ้างชั่วคราวจำนวน 57 คน ซึ่งในการประเมินมีผู้ปฏิบัติงานจัดทำแบบประเมินตนเองมาแล้วจำนวน 320 คน คิดเป็นร้อยละ 89 ของจำนวนผู้ปฏิบัติงานทั้งหมด โดยสามารถจำแนกผลการประเมินได้ดังนี้ 1) ผลการประเมินสมรรถนะด้านดิจิทัลผู้ปฏิบัติงานที่สมรรถนะเกินกว่าความคาดหวังภาพรวมอยู่ที่ จำนวน 68 คนหรือคิดเป็นร้อยละ 19 ของผู้จัดแบบประเมินทั้งหมด</p> <p>2) ผลการประเมินสมรรถนะด้านดิจิทัลผู้ปฏิบัติงานที่สมรรถนะเป็นไปตามค่าความคาดหวังภาพรวมอยู่ที่ จำนวน 12 คนหรือคิดเป็นร้อยละ 3 ของผู้จัดแบบประเมินทั้งหมด 3)</p>	ไม่มี	ไม่ใช้งบประมาณ	ตุลาคม 65 - สิงหาคม 66

ชื่อแผนงาน โครงการ	ผลการดำเนินงาน	จำนวนผู้เข้ารับการอบรม	งบประมาณดำเนินการ	ระยะเวลาดำเนินการ
	ผลการประเมินสมรรถนะด้านดิจิทัลผู้ปฏิบัติงานที่สมรรถนะน้อยกว่าค่าความคาดหวังภาพรวมอยู่ที่ จำนวน 240 คนหรือคิดเป็นร้อยละ 67 ของผู้จัดแบบประเมินทั้งหมด			
การสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรระดับบุคคลและระดับส่วนงาน และตามสมรรถนะและทักษะของผู้ปฏิบัติงานทุกระดับ	การสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรระดับบุคคลและระดับส่วนงานโดยปรับโอนงบประมาณให้กับส่วนงานและโครงการขอรับการสนับสนุนรายบุคคลและส่วนงาน โดยมีผู้รับการพัฒนาบุคลากรจำนวน 64 คน หรือ คิดเป็นร้อยละ 21 ของผู้ปฏิบัติงาน พอช. รวมงบประมาณทั้งสิ้น 224,198 บาท	64 คน	224,198 บาท	ตุลาคม 65 - กันยายน 66
	การสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรระดับส่วนงานจำนวน 3 ส่วนงาน รวมงบประมาณทั้งสิ้น 64,325 บาท	3 ส่วนงาน	64,325 บาท	ตุลาคม 65 - กันยายน 66
การพัฒนาบุคลากรตามตำแหน่งงาน ตามสมรรถนะและทักษะของผู้ปฏิบัติงานทุกระดับดังนี้ 1) ผู้บริหารระดับสูง 2) ผู้บริหารระดับกลาง 3) ผู้บริหารระดับต้น 4) ผู้ปฏิบัติงานระดับปฏิบัติการ 5) ผู้ปฏิบัติงานใหม่	การพัฒนาบุคลากร รวม 13 โครงการ ดังนี้ จัดโครงการสัมมนาเชิงปฏิบัติการผู้ปฏิบัติงานใหม่ประจำปีงบประมาณ 2566 เตรียมความพร้อมปฏิบัติงานพัฒนาชุมชนท้องถิ่น “คนรุ่นใหม่กับการมุ่งสร้างชุมชนเข้มแข็ง” ระหว่างวันที่ 16 - 19 ธันวาคม 2565 ณ ห้องประชุมไพบูลย์ วัฒนศิริธรรม สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน และพื้นที่เรียนรู้ เขตวังทองหลาง กรุงเทพฯ และจังหวัดกาญจนบุรี มีผู้ปฏิบัติงานใหม่ เข้าร่วมจำนวน 20 คน หรือ คิดเป็นร้อยละ 100 ของจำนวนผู้ปฏิบัติงานใหม่ที่ผ่านการคัดเลือกในรอบปี พอช. 2566	20 คน	86,870 บาท	16 - 19 ธันวาคม 2565
	โครงการอบรมการพัฒนาบุคลิกภาพผู้ปฏิบัติงาน พอช. การเสริมพลังในตัวคุณด้วย ภาพลักษณ์ (Image) ความประทับใจ (Impress) ผลลัพธ์ (Impact) ในวันที่ 27 - 28 มีนาคม 2566 ณ ห้องไพบูลย์ วัฒนศิริธรรม ชั้น 1 สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (องค์การมหาชน) ถนนนวมินทร์ คลองจั่น บางกะปิ กรุงเทพมหานคร มีผู้ปฏิบัติงานเข้าร่วม จำนวน 36 คน หรือ คิด	36 คน	91,750 บาท	27 - 28 มีนาคม 2566

ชื่อแผนงาน โครงการ	ผลการดำเนินงาน	จำนวนผู้เข้ารับการอบรม	งบประมาณดำเนินการ	ระยะเวลาดำเนินการ
	เป็นร้อยละ 12 ของผู้ปฏิบัติงานทั้งหมดของสถาบัน (เฉพาะเจ้าหน้าที่)			
	โครงการเวทีสร้างความเข้าใจโครงสร้างการปฏิรูป พอช. “ฝันให้ไกล ก้าวไปด้วยกัน” ณ ห้องประชุมไพบูลย์ วัฒนศิริธรรม ชั้น 1 สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (องค์การมหาชน)	40 คน	24,092 บาท	5 เมษายน 2566
	จัดอบรมการพัฒนาศักยภาพผู้ปฏิบัติงาน พอช. หลักสูตร “การเขียนหนังสือราชการและการจัดทำงานรายงานการประชุมอย่างมืออาชีพ” ระหว่าง วันที่ 26 - 27 เมษายน 2566 โดยมีผู้ปฏิบัติงานเข้าร่วม จำนวน 45 คน หรือคิดเป็นร้อยละ 12 ของผู้ปฏิบัติงานทั้งหมดของสถาบัน (เจ้าหน้าที่และลูกจ้างชั่วคราว)	45 คน	33,310 บาท	26 - 27 เมษายน 2566
	โครงการพัฒนาศักยภาพผู้ปฏิบัติงาน พอช. เรียนรู้ แลกเปลี่ยน งานพัฒนา ว่าด้วยเรื่อง “สินเชื่อเพื่อการพัฒนา ชุมชน และ พอช.ต้องเข้มแข็งไปพร้อมกัน” เมื่อวันจันทร์ ที่ 15 เดือน พฤษภาคม พ.ศ. 2566 โดยมีผู้ปฏิบัติงานเข้าร่วม จำนวน 60 คน หรือคิดเป็นร้อยละ 17 ของผู้ปฏิบัติงานทั้งหมดของสถาบัน (เจ้าหน้าที่และลูกจ้างชั่วคราว)	60 คน	25,270 บาท	15 พฤษภาคม 2566
	โครงการพัฒนาศักยภาพผู้ปฏิบัติงาน พอช. เรื่อง “ความรู้เกี่ยวกับหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ” เมื่อวันจันทร์ที่ 22 พฤษภาคม 2566 โดยมีผู้ปฏิบัติงานและขบวนองค์กรชุมชน เข้าร่วม จำนวน 135 คน	135 คน	22,950 บาท	22 พฤษภาคม 2566
	โครงการพัฒนาศักยภาพผู้ปฏิบัติงาน พอช. : กลุ่มผู้ปฏิบัติงานปฏิบัติการพื้นที่ ประชุมเชิงปฏิบัติการ “ทิศทางข้างหน้ากับการทำงานแนวใหม่ภายใต้การปฏิรูปองค์กร พอช.” ระหว่าง วันที่ 31 พฤษภาคม - 2 มิถุนายน 2566 โดยมีผู้ปฏิบัติงานเข้าร่วม จำนวน 140 คน หรือคิดเป็นร้อยละ 37 ของผู้ปฏิบัติงานทั้งหมดของสถาบัน (เจ้าหน้าที่และลูกจ้างชั่วคราว)	140 คน	336,941 บาท	31 พฤษภาคม - 2 มิถุนายน 2566

ชื่อแผนงาน โครงการ	ผลการดำเนินงาน	จำนวนผู้เข้ารับการอบรม	งบประมาณดำเนินการ	ระยะเวลาดำเนินการ
	โครงการพัฒนาศักยภาพผู้ปฏิบัติงาน พอช. : กลุ่มผู้ปฏิบัติงานสนับสนุนระบบงานพื้นที่ “ถอดบทเรียนการทำงานและการออกแบบการพัฒนา ระบบงานสนับสนุนงานพื้นที่” ครั้งที่ 1 ระหว่างวันที่ 23 - 24 มิถุนายน 2566 โดยมีผู้ปฏิบัติงานเข้าร่วมจำนวน 85 คน หรือคิดเป็นร้อยละ 23 ของผู้ปฏิบัติงานทั้งหมดของสถาบัน (เจ้าหน้าที่และลูกจ้างชั่วคราว)	85 คน	164,133 บาท	23 - 24 มิถุนายน 2566
	หลักสูตรนันทนาการตลาดชุมชน “ขายยังไงให้สุดปัง!” วิทยากร โดย บังสะซัน (นายอนุรักษ์ สรรฤทธิ์) อบรมเมื่อ วันพฤหัสบดีที่ 6 กรกฎาคม 2566 โดยมีผู้ปฏิบัติงานพอช. เครือข่าย และ ขบวนการองค์กรชุมชน เข้าร่วมเรียนรู้ จำนวน 99 คน อบรมในรูปแบบ Online	99 คน	20,000 บาท	6 กรกฎาคม 2566
	หลักสูตรสื่องานชุมชน “จากรากหญ้าสู่อินฟลูเอนเซอร์” ในโลก Social วิทยากรโดย 1) นายภาสุ คนเพียร ดร.กอบศักดิ์ ภูตระกูล และคณะ อบรมเมื่อ วันเสาร์ที่ 22 กรกฎาคม 2566 โดยมีผู้ปฏิบัติงานพอช. เครือข่าย และขบวนการชุมชน เข้าร่วมเรียนรู้ จำนวน 96 คน อบรมทั้งในรูปแบบ Online และ On site	96 คน	43,500 บาท	22 กรกฎาคม 2566
การพัฒนาคนรุ่นใหม่ เพื่อสนับสนุนการทำงานของ พอช. (CODI - NEW GEN)	การพัฒนาคนรุ่นใหม่ เพื่อสนับสนุนการทำงานของ พอช. (CODI - NEW GEN) (กลุ่มนักศึกษาฝึกงาน) เพื่อสร้างคนรุ่นใหม่ให้มีความรู้ความสามารถในการทำงานด้านการพัฒนาชุมชนท้องถิ่น สร้างและพัฒนาคนทำงานรุ่นใหม่ผ่านกระบวนการทำงานจริง สนับสนุนการขับเคลื่อนงาน พอช. พัฒนาระบบการทำงานของ พอช. ให้เกิดรูปแบบสมัยใหม่และหลากหลาย สร้างนวัตกรรม องค์ความรู้ เครื่องมือ ในการทำงาน หนุนเสริมการทำงานของ พอช. ในระหว่างปีมีนักศึกษาฝึกงานกับสถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน จำนวน 16 คน ซึ่งมาจาก 9 สถาบัน ได้แก่ โรงเรียน Bromsgrove School (ประเทศอังกฤษ) /มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทร	16 คน	ไม่ใช้งบประมาณ	ตุลาคม 65 - กันยายน 66

ชื่อแผนงาน โครงการ	ผลการดำเนินงาน	จำนวนผู้เข้ารับการอบรม	งบประมาณดำเนินการ	ระยะเวลาดำเนินการ
	เกษม/มหาวิทยาลัยบูรพา/มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์/มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร/มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา/มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ /มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ /มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา โดยเข้ามาฝึกกับส่วนงานของพอช. ได้แก่ สำนักบ้านมั่นคงและที่ดิน / สำนักนโยบายและแผน/ สำนักพัฒนาที่อยู่อาศัยชุมชนริมคลอง/ สำนักงานภาคกรุงเทพฯปริมณฑลและตะวันออก/สำนักงานภาคกลางตะวันตก / สำนักประสานเครือข่ายสวัสดิการชุมชน จำนวน 6 ส่วนงาน			
ส่งเสริมการสร้างค่านิยม และวัฒนธรรมองค์กร พอช.	จัดทำแผนการขับเคลื่อนจริยธรรมและรายงานผลการขับเคลื่อนจริยธรรม	ไม่มี	ไม่ใช้งบประมาณ	ตุลาคม 65 – เมษายน 66
	จัดทำแนวปฏิบัติ Dos & Don'ts เพื่อลดความสับสนเกี่ยวกับพฤติกรรมสีเทา และเป็นแนวทางในการประพฤติตนทางจริยธรรม	ไม่มี	ไม่ใช้งบประมาณ	ตุลาคม 65 – เมษายน 66
	ส่งเสริมและการฝึกอบรมที่มีการสอดแทรกสาระด้านจริยธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐ ในหลักสูตร หรือกิจกรรมเสริมสร้าง/ส่งเสริมจริยธรรมของหน่วยงานเป็นการดำเนินการในปี พ.ศ. 2566 เข้าร่วมกับ กระทรวงพม.	3 คน	ไม่ใช้งบประมาณ	ตุลาคม 65 – เมษายน 66
	จัดกิจกรรมส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมขององค์กร ได้แก่ กิจกรรมประกาศเจตนารมณ์ต่อต้านการทุจริต “พอช. โปร่งใส ร่วมใจต่อต้านการทุจริต”และประกาศเจตนารมณ์นโยบายไม่รับของขวัญและของกำนัลจากการปฏิบัติหน้าที่ (No Gift Policy) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 ในวันศุกร์ที่ 9	100 คน	ไม่ใช้งบประมาณ	ตุลาคม 65 – เมษายน 66

ชื่อแผนงาน โครงการ	ผลการดำเนินงาน	จำนวนผู้เข้ารับการอบรม	งบประมาณดำเนินการ	ระยะเวลาดำเนินการ
	ธันวาคม 2565 ณ ห้องสมุด ชั้น 1 สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน ผู้ปฏิบัติงาน พอช. เข้าจำนวน 100 คน			
	ดำเนินงานตามแนวทางการดำเนินงานข้อกำหนดว่าด้วยกระบวนการรักษาจริยธรรม : กลไกและการบังคับใช้ประมวลจริยธรรม สำหรับกรรมการผู้บริหาร เจ้าหน้าที่ และผู้ปฏิบัติงานขององค์การมหาชน โดย สถาบันได้ดำเนินการจัดทำข้อกำหนดจริยธรรมสำหรับกรรมการผู้อำนวยการและผู้ปฏิบัติงานของสถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน(องค์การมหาชน) พ.ศ. 2565 และมีการสื่อสารแจ้งเวียนให้ผู้ปฏิบัติงานรับทราบและถือปฏิบัติงาน เมื่อวันที่ 28 กุมภาพันธ์ 2566	ไม่มี	ไม่ใช้งบประมาณ	ตุลาคม 65 – เมษายน 66
	ร่วมกิจกรรมเข้ารับรางวัลองค์กรคุณธรรมต้นแบบจากกระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ เมื่อที่ 27 กุมภาพันธ์ 2566 ที่ผ่านตามเกณฑ์การประเมินของคณะกรรมการส่งเสริมคุณธรรมแห่งชาติ กรมการศาสนาที่กระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์	3 คน	ไม่ใช้งบประมาณ	ตุลาคม 65 – เมษายน 66
	ดำเนินการคัดเลือกบุคลากรเป็น 1 คนดี มีจริยธรรม 1 หน่วยงาน กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ประจำปี พ.ศ.2566” ของสถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (องค์การมหาชน) โดยมีผู้ปฏิบัติงาน 1 ท่านที่ผ่านการคัดเลือกเพื่อส่งไปร่วมกิจกรรมกับกระทรวงพม. คือ	11 คน	ไม่ใช้งบประมาณ	ตุลาคม 65 – เมษายน 66

ชื่อแผนงาน โครงการ	ผลการดำเนินงาน	จำนวนผู้เข้าร่วมการอบรม	งบประมาณดำเนินการ	ระยะเวลาดำเนินการ
	<p>นางสาวสมจิตร จันทร์เพ็ญ เจ้าหน้าที่พัฒนาองค์ความรู้อาวุโส ได้รับการคัดเลือกเป็น 1 คนดี มีจริยธรรม 1 หน่วยงาน ของสถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (องค์การมหาชน) ประจำปี พ.ศ.2566 และผู้ที่ได้รับการเสนอชื่อเข้าร่วมการคัดเลือกด้วยเพื่อเข้ารับประกาศนียบัตรเพื่อยกย่องและสร้างขวัญกำลังใจให้กับผู้ปฏิบัติงาน 10 คน เนื่องจากผู้ปฏิบัติงานทั้ง 11 คน ถือเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับผู้ปฏิบัติงานภายในองค์กร</p> <p>จัดทำระบบการบันทึกความดีของผู้ปฏิบัติงาน ผ่านระบบ Google form ประจำปีงบประมาณ 2566</p>	ไม่มี	ไม่ใช่งบประมาณ	ตุลาคม 65 – กันยายน 66
โครงการสัมมนาผู้ปฏิบัติงานประจำปี 2566	<p>โครงการสัมมนาผู้ปฏิบัติงานประจำปี 2566 “เปลี่ยนผ่าน สานต่อ คน พอช. ก้าวเข้าสู่ปีที่ 23” ระหว่างวันที่ 25 – 28 มกราคม 2566 ณ โรงแรมศุภาลัย ป่าสัก รีสอร์ท แอนด์ สปา และโรงเรียนหาดสองแคว ตำบลท่าคล้อ อำเภอกำแพงคอย จังหวัดสระบุรี เพื่อผู้ปฏิบัติงานเกิดการเสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้ปฏิบัติงานของสถาบันทุกระดับ ให้เกิดความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน ผ่านกิจกรรมสนทนาการ และกิจกรรมสร้างสรรค์ทีมงาน (Team building) เป็นการปลูกฝังแนวคิดอุดมการณ์ให้ผู้ปฏิบัติงานทุกระดับ ให้เกิดความรู้สึกที่ดี เกิดความรัก ความผูกพัน ศรัทธาต่องานพัฒนา ต่อเพื่อนร่วมงาน ต่อองค์กร และต่อประชาชน ผ่านกิจกรรม Commitment การแปรอัตลักษณ์ของ พอช. ไปสู่การปฏิบัติ โดยมีผู้ปฏิบัติงานเข้าร่วมจำนวน ผู้เข้าร่วมทั้งหมด 425 คน แบ่งเป็นผู้ปฏิบัติงาน จำนวน 324 คน หรือคิดเป็นร้อยละ 89 ของผู้ปฏิบัติงานทั้งหมด</p>	324 คน	1,253,852.50 บาท	25 – 28 มกราคม 66

ชื่อแผนงาน โครงการ	ผลการดำเนินงาน	จำนวนผู้เข้ารับการอบรม	งบประมาณดำเนินการ	ระยะเวลาดำเนินการ
<p>การส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานมีจิตสาธารณะ ช่วยเหลือผู้ด้อยโอกาส ผ่านการทำกิจกรรมทางสังคม หรือการร่วมกิจกรรมอาสาสมัครกับหน่วยภาคีพัฒนา</p> <p>ส่งเสริมการจัดกิจกรรมสำคัญต่าง ๆ 1) จัดกิจกรรมสร้างการรับรู้เกี่ยวกับค่านิยมขององค์กร ผ่านการสื่อสารช่องทางหรือรูปแบบต่างๆและจัดกิจกรรมให้เข้าใจภารกิจองค์กร บทบาทของตนเองที่สัมพันธ์กับการบรรลุเป้าหมายขององค์กร</p>	<p>การส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานมีจิตสาธารณะ ช่วยเหลือผู้ด้อยโอกาส ผ่านการทำกิจกรรมทางสังคม หรือการร่วมกิจกรรมอาสาสมัครกับหน่วยภาคีพัฒนา โดยมีรายละเอียดดังนี้ 1) เข้าร่วมเป็นองค์กรร่วมจัดกับมูลนิธิหัวใจอาสาและเครือข่ายงานพัฒนาสังคมและเอกชน จัดงาน “เดิน-วิ่งสังคมสดใส” ในวันอาทิตย์ที่ 12 กุมภาพันธ์ 2566 ณ สวนวชิรเบญจทัศ (สวนรถไฟ) โดยมีผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานเข้าร่วมกิจกรรมจำนวน 40 คน หรือคิดเป็นร้อยละ 55 ของผู้ปฏิบัติงานทั้งหมดของสถาบัน (เจ้าหน้าที่และลูกจ้างชั่วคราว) ในวันอาทิตย์ที่ 12 กุมภาพันธ์ 2566</p>	40 คน	20,000 บาท	12 กุมภาพันธ์ 2566
	<p>จัดกิจกรรมเรียนรู้ให้กับผู้ปฏิบัติงาน ในงาน ‘ปาฐกถาไพบูลย์วัฒนศิริธรรม ครั้งที่ 9 เรื่อง “นโยบายของจริง ประชาชนร่วมได้จริง สังคมได้ประโยชน์จริง” เพื่อนำเสนอแนวความคิดและประสบการณ์ขององค์ปาฐก ในเรื่องการจัดทำนโยบายสาธารณะที่ดี ที่สามารถทำได้จริง สังคมไทยได้ประโยชน์ และการมีส่วนร่วมของประชาชน ในวันที่ 21 เมษายน 2566 เวลา 9.00-12.00 น. ณ ตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ซึ่งมีผู้ปฏิบัติงาน พอช. เข้าร่วม จำนวน 10 คน หรือคิดเป็นร้อยละ 50 ของผู้ปฏิบัติงานใหม่ ประจำปีงบประมาณ 2566</p>	จำนวน 10 คน	10,000 บาท	21 เมษายน 2566
	<p>โครงการ กิจกรรมจิตอาสา “เราทำความดี ด้วยหัวใจ” ของผู้ปฏิบัติงานสถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (องค์การมหาชน) ประจำปีงบประมาณ 2566 เพื่อส่งเสริมการสร้างกิจกรรมจิตอาสาเพื่อสังคม ของผู้ปฏิบัติงานของสถาบัน /เพื่อเชื่อมสัมพันธ์กับชุมชนและการอยู่ร่วมกันของหน่วยงานและชุมชน/ เพื่อสร้างการมีส่วนร่วมของผู้ปฏิบัติงานในการทำความดี และสามารถข้อมูลการบันทึกข้อมูลการทำความดีของตัวเอง โดยมีผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานพอชร่วมเป็นจิต</p>	78 คน	7,000 บาท	26 กรกฎาคม 2566

ชื่อแผนงาน โครงการ	ผลการดำเนินงาน	จำนวนผู้เข้ารับการอบรม	งบประมาณดำเนินการ	ระยะเวลาดำเนินการ
	<p>อาสาด้วยการบำเพ็ญประโยชน์ทำความสะอาดบริเวณชุมชนรอบที่ตั้งขององค์กร ในวันที่ 26 กรกฎาคม 2566 ตั้งเวลา 10.00 น. – 12.00 น. จำนวน 78 คน หรือคิดเป็นร้อยละ 22 ของผู้ปฏิบัติงานทั้งหมดของสถาบัน (เจ้าหน้าที่และลูกจ้างชั่วคราว)</p>			
	<p>จัดกิจกรรมวันครบรอบการก่อตั้งองค์กรสืบสานวัฒนธรรมองค์กร ผ่าน โครงการจัดงาน 22 ปี พอช. เปลี่ยนผ่าน สานต่อ สู่มุมชนเข้มแข็ง ระหว่างวันที่ 25 - 26 ตุลาคม 2565 ณ ห้องประชุมไพบูลย์ วัฒนศิริธรรม และลานหน้าห้องสมุด ชั้น 1 สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (องค์การมหาชน) โดยมีผู้ปฏิบัติงานเข้าร่วมจำนวน 198 คน หรือคิดเป็นร้อยละ 89 ของผู้ปฏิบัติงานทั้งหมด (เจ้าหน้าที่และลูกจ้างชั่วคราว)</p>	198 คน	92,889.50 บาท	25 - 26 ตุลาคม 2565
	<p>จัดให้มีพิธีการเจริญพระพุทธมนต์ (บทโพชฌังคปริตร) ถวายพระราชกุศล แด่สมเด็จพระเจ้าลูกเธอ เจ้าฟ้าพัชรกิติยาภา นเรนทิราเทพยวดี กรมหลวงราชสาริณีสิริพัชร มหาวัชรราชธิดา เมื่อวันที่ 3 มกราคม 2566 เพื่อถวายพระพรชัยมงคล ด้วยหัวใจแห่งความจงรักภักดีแด่ สมเด็จพระเจ้าลูกเธอ เจ้าฟ้าพัชรกิติยาภา นเรนทิราเทพยวดี กรมหลวงราชสาริณีสิริพัชร มหาวัชรราชธิดาและเพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานได้เรียนรู้พิธีการเจริญพระพุทธมนต์ (บทโพชฌังคปริตร) ถวายพระราชกุศลให้กับราชวงศ์สำคัญของประเทศ โดยมี คณะเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานของสถาบันเข้าร่วมพิธีการเจริญพระพุทธมนต์ จำนวน 50 คน หรือคิดเป็นร้อยละ 14 ของผู้ปฏิบัติงานทั้งหมด (เจ้าหน้าที่และลูกจ้างชั่วคราว)</p>	50 คน	ไม่ใช่ งบประมาณ	3 มกราคม 2566
	<p>จัดกิจกรรมพิธีถวายสัตย์ปฏิญาณเพื่อเป็นข้าราชการที่ดีและพลังของแผ่นดิน และถวายพระพรชัยมงคล เนื่องในโอกาสวันเฉลิมพระ</p>	78 คน	ไม่ใช่ งบประมาณ	26 มกราคม 2566

ชื่อแผนงาน โครงการ	ผลการดำเนินงาน	จำนวนผู้เข้ารับการอบรม	งบประมาณดำเนินการ	ระยะเวลาดำเนินการ
	<p>ชนมพรรษา วันที่ 28 กรกฎาคม พุทธศักราช 2566 เพื่อถวายพระพรชัยมงคล ด้วยหัวใจแห่งความจงรักภักดีแด่ สมเด็จพระเจ้าลูกเธอ เจ้าฟ้าพัชรกิติยาภา นเรนทิราเทพยวดี กรมหลวงราชสาริณีสิริพัชร มหาวัชรราชธิดา และเพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานได้เรียนรู้พิธีการเจริญพระพุทธรูป (บท โพนธัมคปริตร) ถวายพระราชากุศลให้กับราชวงศ์สำคัญของประเทศ ในเมื่อวันที่ 26 มกราคม 2566 ณ ห้องโพนบูลย์ วัฒนธรรม โดยมีผู้ปฏิบัติงานเข้าร่วมจำนวน 78 คน หรือคิดเป็นร้อยละ 22 ของผู้ปฏิบัติงานทั้งหมด (เจ้าหน้าที่และลูกจ้างชั่วคราว)</p>			
	<p>โครงการถ่ายทอดความรู้การทำงานจากรุ่นพี่สู่รุ่นน้อง ว่าด้วยเรื่อง “หลักคิด ความรู้ เทคนิคการทำงานพัฒนาชุมชนท้องถิ่น” วันพฤหัสบดีที่ 27 เมษายน 2565 โดยมีผู้ปฏิบัติงานเข้าร่วมจำนวน 40 คน หรือคิดเป็นร้อยละ 11 ของผู้ปฏิบัติงานทั้งหมด (เจ้าหน้าที่และลูกจ้างชั่วคราว)</p>	40 คน	4,000 บาท	27 เมษายน 2565

ค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566

ค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 จำนวน 180.21 ล้านบาท คิดเป็นร้อยละ 10.80 ของงบประมาณค่าใช้จ่ายตามแผนการใช้จ่ายเงินที่ได้รับอนุมัติจากคณะกรรมการสถาบัน จำนวน 1,668.59 ล้านบาท ซึ่งไม่เกินร้อยละสามสิบตามมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ 7 กันยายน 2547 ค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรรอบ 9 เดือน (1 ตุลาคม 2565 – 30 มิถุนายน 2566) จำนวน 126.89 ล้านบาท คิดเป็นร้อยละ 70.41 ของงบประมาณด้านบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 ซึ่งไม่เกินงบประมาณที่คณะกรรมการสถาบันเห็นชอบ 180.21 ล้านบาท

ปัญหา/อุปสรรคและข้อเสนอแนะ

ปัญหาอุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
จากสถานการณ์การปฏิรูปองค์กรที่ขาดระบบการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ ทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความไม่เข้าใจหรือเข้าใจคลาดเคลื่อนต่อการปรับโครงสร้างองค์กร ส่งผลให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความกังวล ต้องคาดเดาส่งที่เปลี่ยนแปลงในอนาคต	ควรมีระบบการสื่อสาร สร้างความเข้าใจอย่างชัดเจน ทัวถึง ในเรื่องที่จะส่งผลต่อการปฏิบัติงาน การวางแผนชีวิตของผู้ปฏิบัติงาน
การทำงานร่วมระหว่างส่วนงานที่ขาดการตกลงมอบหมายงานอย่างชัดเจน เกิดผลกระทบต่อการดำเนินงานของผู้รับผิดชอบ และหน่วยงานภายนอกที่เกี่ยวข้อง	การทำงานร่วมระหว่างส่วนงานควรมีการตกลง ทำความเข้าใจ แบ่งบทบาทหน้าที่ให้ชัดเจน เพื่อสร้างความเข้าใจในการทำงานที่ถูกต้อง ตรงกัน ลดการทำงานซ้ำซ้อน

รายงานโดย สำนักทรัพยากรบุคคล
สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (องค์การมหาชน)