

## แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

### สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (องค์การมหาชน)

สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (องค์การมหาชน) มีบทบาทในการสนับสนุนการพัฒนาองค์กรชุมชนและเครือข่ายองค์กรชุมชน โดยมีหลักการทำงานสำคัญ คือ การพัฒนาโดยชุมชนเป็นแกนหลัก (Community – Driven Development) เพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชน ภายใต้ภารกิจตามที่กำหนดไว้ในพระราชกฤษฎีกาจัดตั้งสถาบันฯ ภารกิจตามนโยบายของรัฐบาล และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง และกรอบทิศทางสำคัญตามนโยบายระดับประเทศ ได้แก่ ยุทธศาสตร์ชาติ แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ นโยบายระดับสากลตามกรอบเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals : SDGs) ของสหประชาชาติในการพัฒนาและแก้ปัญหาในประเด็นการพัฒนาต่าง ๆ ซึ่งจะเป็นกรอบในการขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศในมิติต่าง ๆ โดยเฉพาะการพัฒนาที่อยู่อาศัย อันเป็นภารกิจสำคัญตามแผนแม่บทการพัฒนาที่อยู่อาศัยระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2560 – 2579) แผนปฏิบัติการระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 - 2570) ของสถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (องค์การมหาชน) นโยบายคณะกรรมการสถาบันฯ พ.ศ. 2566 – 2568 และกรอบการประเมินความคุ้มค่าขององค์การมหาชน

**การจัดทำแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568** จากการประชุมเชิงปฏิบัติการร่วมกับฝ่ายบริหาร หัวหน้าส่วนงานและผู้ปฏิบัติงาน พร้อมผู้แทนขบวนองค์กรชุมชน จำนวน 42 คน เมื่อวันที่ 30 สิงหาคม 2567 เพื่อทบทวนแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ของสถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (องค์การมหาชน) 5 ปี พ.ศ.2566 – 2570 มีการนำเสนอมุมมองการเปลี่ยนแปลงและข้อจำกัดของการบริหาร พอช. พร้อมข้อเสนอทิศทางการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล สรุปผลการดำเนินงานประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 รอบ 9 เดือน (ตุลาคม 2566 ถึงเดือนมิถุนายน 2567) และทบทวนแผนปฏิบัติการระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 - 2570) นำไปสู่การแลกเปลี่ยน เพื่อกำหนดแนวทางแผนงานสำคัญ และวิธีการทำงานภายใต้ 4 ประเด็นการพัฒนา ตามแผนบริหารทรัพยากรบุคคล ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 - 2570) รวมถึงการปรับโครงสร้างการบริหารองค์กรที่ผ่านมา ที่ได้ออกแบบวิธีการดำเนินงานให้บรรลุผลลัพธ์ตามเป้าหมายในประเด็นงานและระบบงานสำคัญ สู่การจัดทำแผนบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ สมรรถนะและขีดความสามารถในการปฏิบัติงานของบุคลากรทั้งในระดับบุคคลและระดับองค์กรให้สามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ บรรลุผลตามเป้าหมายและวิสัยทัศน์ขององค์กร

**แผนปฏิบัติการ 5 ปี สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (องค์การมหาชน) (พ.ศ. 2566 – 2570) 4 ประเด็นการพัฒนา**

1. การพัฒนาโดยใช้พื้นที่เป็นตัวตั้ง สนับสนุนให้ชุมชนท้องถิ่นมีระบบที่พัฒนาไปสู่การจัดการตนเอง
2. การสานพลังความสัมพันธ์ของชุมชนท้องถิ่นและภาคีเครือข่ายพัฒนาสู่การเปลี่ยนแปลงเชิงโครงสร้างและนโยบาย
3. การพัฒนาขีดความสามารถผู้นำ คนและขบวนองค์กรชุมชน
4. การพัฒนาระบบบริหารจัดการองค์กรในการเป็นหุ้นส่วนการพัฒนาชุมชนท้องถิ่น

มุ่งเน้นการพัฒนาชุมชนท้องถิ่นและขบวนองค์กรชุมชน เพื่อให้บรรลุผลตาม *วิสัยทัศน์ ปี 2579* ชุมชนท้องถิ่นมีความเข้มแข็งเต็มพื้นที่ประเทศไทย ตามที่คณะกรรมการสถาบันฯ มีมติเห็นชอบเมื่อวันที่ 26 กรกฎาคม 2565 ใน 4 ประเด็นการพัฒนา

**แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ของสถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (องค์การมหาชน) 5 ปี (พ.ศ. 2566 – 2570) 4 ประเด็นการพัฒนา**

1. การสร้างระบบและสรรหาบุคลากร
2. การบำรุงระบบและดูแลรักษาบุคลากร
3. การปรับปรุงระบบและพัฒนาบุคลากร
4. การปรับบทบาทและกลไกด้านทรัพยากรบุคคล

มุ่งเน้นการบริหารบุคลากร พอช. ให้มี “ศักยภาพสูง พร้อมหนุนเสริมพลังองค์กร เพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน (Credible Partnership)” สามารถขับเคลื่อนชุมชนท้องถิ่นให้มีความเข้มแข็งเต็มพื้นที่ของประเทศไทย

**แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 ประกอบด้วย ประเด็นการพัฒนา 4 เรื่อง 14 แผนงาน มีรายละเอียด ดังนี้**

**แผนปฏิบัติการ เรื่องที่ 1 การสร้างระบบและสรรหาบุคลากร**

**เป้าหมาย :**

1. รูปแบบการจ้างลูกจ้างมีความเหมาะสมกับสถานการณ์ปัจจุบันขององค์กร
2. การจัดอัตรากำลังในการปฏิบัติงานมีความสอดคล้องกับภาระงานของส่วนงานและองค์กร
3. กลุ่มผู้ปฏิบัติงานที่มีความโดดเด่นหรือมีศักยภาพสูง (Talent) มีความรู้ ทักษะและความสามารถที่เหมาะสมกับตำแหน่งตามแผนการสืบทอดตำแหน่ง (Succession Plan)

**ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย :**

ตัวชี้วัด	หน่วยนับ	ค่าเป้าหมาย
1. ผลการวิเคราะห์รูปแบบการจ้างลูกจ้างที่เหมาะสมกับสถานการณ์ปัจจุบันขององค์กร	ชุด	1
2. ผลการทบทวนคำพรรณนาลักษณะงาน (Job description)	ชุด	1

ตัวชี้วัด	หน่วยนับ	ค่าเป้าหมาย
3. ผลการศึกษาวิเคราะห์ภาระงาน (Workload Analysis) นำมาใช้จัดอัตรากำลังในการปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับภารกิจของส่วนงาน	ชุด	1
4. ระดับความสำเร็จของการสรรหาคัดเลือกกลุ่มผู้ปฏิบัติงานที่มีความโดดเด่นหรือมีศักยภาพสูง (Talent)	ร้อยละ	80

#### แนวทางการพัฒนา

1. ศึกษาและทบทวนลักษณะการจ้างลูกจ้าง โดยวิเคราะห์รูปแบบการจ้างลูกจ้างที่เหมาะสม สามารถตอบสนองต่อบริบท สถานการณ์และเงื่อนไขการจ้างในปัจจุบันขององค์กร
2. ทบทวนคำพรรณนาลักษณะงาน (Job description) ของตำแหน่งงานให้เป็นปัจจุบัน สอดคล้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบและลักษณะงานที่ปฏิบัติ
3. วิเคราะห์ภาระงาน (Workload Analysis) เพื่อเป็นแนวทางในการวิเคราะห์และจัดทำอัตรากำลังในการปฏิบัติงานให้เป็นมาตรฐาน มีความเหมาะสม นำไปสู่การบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์ในการพัฒนากระบวนการทำงานของส่วนงานและองค์กร และสามารถใช้จ่ายเงินให้สอดคล้องกับภารกิจเพื่อให้เกิดความคุ้มค่า
4. สรรหาและเตรียมความพร้อมของผู้ปฏิบัติงานที่มีความโดดเด่นหรือมีศักยภาพสูง (Talent) ให้สามารถดำรงตำแหน่งที่สำคัญขององค์กร เมื่อตำแหน่งนั้นว่างลง อันเนื่องมาจากการเกษียณอายุการทำงาน การครบวาระ การลาออก หรืออื่นๆ เพื่อให้การปฏิบัติงานและการบริหารจัดการองค์กรมีความต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพ โดยผ่านกระบวนการพัฒนาบุคลากรอย่างเป็นระบบ

#### แผนงาน/โครงการสำคัญ :

1. การทบทวนและศึกษารูปแบบการจ้างลูกจ้างที่เหมาะสมกับสถานการณ์ปัจจุบันขององค์กร
2. ทบทวนคำพรรณนาลักษณะงาน (Job description)
3. การวิเคราะห์ภาระงาน (Workload Analysis) ในการจัดอัตรากำลังที่เหมาะสมกับส่วนงาน
4. การสรรหา คัดเลือกผู้ปฏิบัติงานที่มีความโดดเด่นหรือมีศักยภาพสูง (Talent) เพื่อเตรียมความพร้อมเข้าสู่แผนการพัฒนาศักยภาพตามแผนการสืบทอดตำแหน่ง (Succession Plan)

#### แผนปฏิบัติการ เรื่องที่ 2 การบำรุงระบบและดูแลรักษาบุคลากร

#### เป้าหมาย :

1. เกิดความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้ปฏิบัติงานในทุกระดับและสามารถลดความแตกต่างของช่วงวัย (Generation Gap) ผ่านกิจกรรมต่าง ๆ
2. ผู้ปฏิบัติงานมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นในการดูแลสุขภาพกาย-ใจ-การเงิน สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ
3. ผู้ปฏิบัติงานปฏิบัติตามจรรยาบรรณ ค่านิยมองค์กร และมีส่วนร่วมในกิจกรรมอาสาเพื่อช่วยเหลือสังคม

**ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย :**

ตัวชี้วัด	หน่วยนับ	ค่าเป้าหมาย
1. ระดับความพึงพอใจและความผูกพันของผู้ปฏิบัติงานต่อการดำเนินกิจกรรมเสริมสร้างปฏิสัมพันธ์ของผู้ปฏิบัติงาน	ร้อยละ	ร้อยละ 80
2. ผู้ปฏิบัติงานมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นในการดูแลสุขภาพกาย-ใจ-การเงิน และสามารถนำความรู้ที่ได้มาปรับใช้กับตนเอง	ร้อยละของผู้ปฏิบัติงานที่ได้รับการพัฒนา	ร้อยละ 50
3. ผู้ปฏิบัติงานที่เข้าร่วมกิจกรรมอาสาเพื่อสังคม	ร้อยละของผู้ปฏิบัติงานทั้งหมด	ร้อยละ 50
4. ระดับคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของสถาบันฯ (ITA)	ร้อยละ	ร้อยละ 85

**แนวทางการพัฒนา :**

1. เสริมสร้างความผูกพันและประสบการณ์ที่ดีของบุคลากร (Employee Engagement and Experience) ผ่านกิจกรรมการมีส่วนร่วมที่หลากหลายระหว่างผู้ปฏิบัติงานในทุกระดับ โดยส่งเสริมการสร้างวัฒนธรรมและบรรยากาศการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ของผู้ปฏิบัติงานที่เอื้อต่อการจัดการเรียนรู้แนวใหม่และรูปแบบการทำงานในอนาคต เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถพัฒนาตนเองด้วยการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง และมีส่วนร่วมในการดำเนินงานขององค์กรในทุกด้าน ซึ่งจะทำให้ผู้ปฏิบัติกรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ตลอดจนความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์กรร่วมกัน และร่วมผลักดันให้องค์กรบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย
2. ส่งเสริมการดูแลสุขภาพกาย-ใจ-การเงินของผู้ปฏิบัติงานในรูปแบบต่าง ๆ ซึ่งการดูแลเอาใจใส่ในด้านสุขภาพของผู้ปฏิบัติงาน จะมีประโยชน์ทั้งต่อผู้ปฏิบัติงานที่จะมีสุขภาพกาย สุขภาพใจ และสุขภาพทางการเงินที่ดี ยังเป็นประโยชน์ต่อองค์กรจากการที่ผู้ปฏิบัติงานจะสามารถทำงานได้อย่างเต็มความสามารถ และลดค่าใช้จ่ายต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องจากการลาป่วย หรือค่ารักษาพยาบาล โดยพัฒนาวัฒนธรรมการทำงานที่ดีต่อสุขภาพ “Healthy” เป็นวัฒนธรรมที่แสดงออกถึงความใส่ใจ ความห่วงใยซึ่งกันและกัน เป็นการเสริมสร้างขวัญกำลังใจและความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้ปฏิบัติงานในทุกระดับ
3. ส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และวัฒนธรรมขององค์กร และการดำเนินงานตามแนวทางการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานรัฐ (Integrity & Transparency Assessment : ITA) ในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล และการขับเคลื่อนจริยธรรมตามแนวทางที่กำหนด รวมทั้งการจัดกิจกรรมส่งเสริมจริยธรรม ค่านิยม วัฒนธรรมองค์กร และกิจกรรมจิตอาสาเพื่อสังคมในรูปแบบต่าง ๆ ซึ่งจะช่วยปลูกจิตสำนึกให้ผู้ปฏิบัติงานรับผิดชอบต่อชุมชนและสังคมในการช่วยเหลือผู้อื่นและการอยู่ร่วมกับคนในสังคมได้เป็นอย่างดี

### แผนงาน/โครงการสำคัญ :

1. การเสริมสร้างความสัมพันธ์ สร้างการเรียนรู้ภายในองค์กร (Learning organization) และการมีส่วนร่วมระหว่างผู้ปฏิบัติงานในทุกกระดับ
  - 1.1 การสัมมนาผู้ปฏิบัติงานประจำปี
  - 1.2 การส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และองค์ความรู้ระหว่างผู้ปฏิบัติงานและส่วนงาน และถ่ายทอดองค์ความรู้จากพี่สู่น้องในงานพัฒนาชุมชนท้องถิ่น
2. การส่งเสริมการดูแลสุขภาพกาย-ใจ-การเงินของผู้ปฏิบัติงานในรูปแบบต่าง ๆ
3. การพัฒนาและส่งเสริมผู้ปฏิบัติงานในการเป็นจิตอาสาเพื่อสังคม
4. การส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมและวัฒนธรรมองค์กร

### แผนปฏิบัติการ เรื่องที่ 3 การปรับปรุงระบบและพัฒนาบุคลากร

#### เป้าหมาย :

1. ผู้ปฏิบัติงานที่ได้รับการพัฒนา มีความรู้ความสามารถที่เหมาะสมกับตำแหน่งและแผนความก้าวหน้าทางอาชีพ (Career Path) พร้อมเติบโตในอนาคตและมีทักษะในกลุ่มตำแหน่งงาน (Re-skills Up-skills New skills) เพิ่มขึ้น
2. ผู้ปฏิบัติงานใหม่มีความรู้ความเข้าใจในภารกิจและระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน สามารถนำไปสู่การปฏิบัติได้อย่างถูกต้อง
3. ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้ความเข้าใจและทักษะด้านดิจิทัลสามารถประยุกต์ใช้ในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพพร้อมสู่การบริหารจัดการในยุคดิจิทัล
4. ผู้ปฏิบัติงานมีความเข้าใจในแนวทางเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals: SDGs) และสามารถปรับตัวรองรับการเปลี่ยนแปลงในสถานการณ์ปัจจุบันได้อย่างเหมาะสม
5. สถาบันมีแผนการสืบทอดตำแหน่ง (Succession Plan) ของกลุ่มผู้ปฏิบัติงานที่มีความโดดเด่นหรือมีศักยภาพสูง (Talent)
6. ระบบบริหารจัดการด้านทรัพยากรบุคคลมีความทันสมัย สอดคล้องกับกฎหมายที่เกี่ยวข้องและสถานการณ์ปัจจุบัน

#### ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย :

ตัวชี้วัด	หน่วยนับ	ค่าเป้าหมาย
1. ผู้ปฏิบัติงานได้รับการพัฒนาสมรรถนะตามกลุ่มตำแหน่งงาน	ร้อยละของผู้ปฏิบัติงานที่ได้รับการพัฒนาและมีค่าคะแนนสมรรถนะไม่น้อยกว่าร้อยละ 80	ร้อยละ 50

ตัวชี้วัด	หน่วยนับ	ค่าเป้าหมาย
2. ผู้ปฏิบัติงานที่ได้รับการพัฒนาศักยภาพตามแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path)	ร้อยละของผู้ปฏิบัติงานที่ได้รับการพัฒนา	ร้อยละ 80
3. ผู้ปฏิบัติงานใหม่ได้รับการพัฒนาตามแนวทางที่กำหนด	ร้อยละของผู้ปฏิบัติงานใหม่	ร้อยละ 100
4. ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้ด้านดิจิทัลและสามารถนำไปประยุกต์ใช้ ในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	ร้อยละของผู้ปฏิบัติงานที่ได้รับการพัฒนา	ไม่น้อยกว่าร้อยละ 20
5. ระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนการสืบทอดตำแหน่ง (Succession Plan)	ร้อยละ	ร้อยละ 80
6. ระดับความสำเร็จในการบริหารจัดการด้านการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล (ตัวชี้วัดการประเมินองค์การมหาชน)	ร้อยละ	ร้อยละ 80

#### แนวทางการพัฒนา :

- พัฒนาและเสริมสร้างสมรรถนะ ทักษะ และศักยภาพของบุคลากรอย่างเป็นระบบ โดยส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้ปฏิบัติงานทุกระดับได้รับการพัฒนาเพิ่มพูนความรู้ความสามารถที่เหมาะสมกับตำแหน่งและแผนความก้าวหน้าทางอาชีพ (Career Path) โดยการพัฒนาหลักสูตรที่สอดคล้องกับตำแหน่งงานของผู้ปฏิบัติงานในระดับต่างๆ เพื่อเตรียมความพร้อมผู้ปฏิบัติงานในการเติบโตอย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพตามแผนความก้าวหน้าทางอาชีพ (Career Path) พร้อมทั้งพัฒนาเพิ่มพูนทักษะของผู้ปฏิบัติงานในกลุ่มตำแหน่งงาน (Re-skills Up-skills New skills) รวมถึงการพัฒนาและดูแลผู้ปฏิบัติงานใหม่ให้มีความรู้ความเข้าใจในภารกิจและระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน โดยผู้ปฏิบัติงานทุกระดับมีความเข้าใจในเป้าหมายและภารกิจขององค์กร ซึ่งสอดคล้องกับแนวทางการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals: SDGs) ตลอดจนการเพิ่มศักยภาพของส่วนงานในการพัฒนารูปแบบการบริหารและกระบวนการทำงานให้มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น
- พัฒนาศักยภาพด้านดิจิทัลของผู้ปฏิบัติงาน โดยการจัดทำ competency ด้านดิจิทัลของผู้ปฏิบัติงาน และพัฒนาหลักสูตรด้านดิจิทัลสำหรับผู้ปฏิบัติงาน เพื่อเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจและทักษะด้านดิจิทัลแก่บุคลากรภายในองค์กรให้สามารถใช้งานระบบข้อมูลสารสนเทศและเทคโนโลยีดิจิทัลได้อย่างถูกต้องและมีประสิทธิภาพ รองรับการเปลี่ยนแปลงสู่การบริหารจัดการในยุคดิจิทัล
- จัดทำแผนการสืบทอดตำแหน่ง (Succession Plan) ของกลุ่มผู้ปฏิบัติงานที่มีความโดดเด่นหรือมีศักยภาพสูง (Talent)

4. พัฒนาระบบบริหารจัดการด้านทรัพยากรบุคคล โดยการจัดทำ/ทบทวนระเบียบ แผน หลักเกณฑ์ ระบบการประเมิน และเพิ่มพูนความรู้ให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน ประกอบด้วย
  - 4.1 จัดทำ/ทบทวนระเบียบ ข้อบังคับ ประกาศหรือข้อกำหนดที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคล รวมทั้งสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ เพื่อให้มีความทันสมัย สอดคล้องกับกฎหมายที่เกี่ยวข้องและสถานการณ์ปัจจุบัน
  - 4.2 จัดทำ/ทบทวนแผนบริหารทรัพยากรบุคคลระยะยาว และแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปี
  - 4.3 จัดทำ/ทบทวนหลักเกณฑ์การประเมินผู้บริหารระดับสูง (ระดับรองผู้อำนวยการ และผู้ช่วยผู้อำนวยการ) อย่างเป็นระบบและชัดเจน
  - 4.4 มีระบบประเมินผลการปฏิบัติงานผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ และนำผลการประเมินเชื่อมโยงกับการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง เลื่อนเงินเดือน หรือการต่อสัญญาจ้าง แล้วแต่กรณี
  - 4.5 ส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้ปฏิบัติงานภายในองค์กรเพิ่มพูนความรู้ที่เหมาะสมกับตำแหน่งอย่างสม่ำเสมอ

**แผนงาน/โครงการสำคัญ :**

1. การพัฒนาและเสริมสร้างสมรรถนะ ทักษะ และศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน
  - 1.1 การพัฒนาความรู้และทักษะของผู้ปฏิบัติงานตามกลุ่มตำแหน่งงาน
  - 1.2 การพัฒนาศักยภาพผู้ปฏิบัติงานตามแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path)
  - 1.3 การพัฒนาและดูแลผู้ปฏิบัติงานใหม่ (On-boarding)
2. การพัฒนาศักยภาพด้านดิจิทัลของผู้ปฏิบัติงาน
  - 2.1 โครงการฝึกอบรมและให้ความรู้ด้านดิจิทัลแก่บุคลากรภายใน พอช. (Digital & AI Competency)
3. การจัดทำแผนการสืบทอดตำแหน่ง (Succession Plan) ของกลุ่มผู้ปฏิบัติงานที่มีความโดดเด่นหรือมีศักยภาพสูง (Talent)
4. การพัฒนาระบบบริหารจัดการด้านทรัพยากรบุคคล
  - 4.1 จัดทำ/ทบทวนระเบียบ ข้อบังคับ ประกาศหรือข้อกำหนดที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคล รวมทั้งสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ
  - 4.2 จัดทำ/ทบทวนแผนบริหารทรัพยากรบุคคลระยะยาว และแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปี 2568
  - 4.3 จัดทำ/ทบทวนหลักเกณฑ์การประเมินผู้บริหารระดับสูง และระบบประเมินผลการปฏิบัติงานผู้บริหารและเจ้าหน้าที่

## แผนปฏิบัติการ เรื่องที่ 4 การปรับบทบาทและกลไกด้านทรัพยากรบุคคล

### เป้าหมาย :

1. หัวหน้างานและหัวหน้าส่วนงานมีความรู้ความเข้าใจในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล สามารถให้คำปรึกษาและสอนงาน (Coaching) ผู้ปฏิบัติงานในส่วนงานได้
2. สำนักทรัพยากรบุคคลมีความพร้อมในการปรับบทบาทเป็นหุ้นส่วนทางกลยุทธ์ (Strategic Partner) และผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Change Agent) ในด้านทรัพยากรบุคคล

### ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย :

ตัวชี้วัด	หน่วยนับ	ค่าเป้าหมาย
1. หัวหน้างานและหัวหน้าส่วนงานมีความรู้ความเข้าใจในกระบวนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล	ร้อยละของหัวหน้างานและหัวหน้าส่วนงาน	ร้อยละ 80
2. ผู้ปฏิบัติงานในสำนักทรัพยากรบุคคลสามารถเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Change Agent) ในการถ่ายทอดและสื่อสารการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์กร	ร้อยละของผู้ปฏิบัติงานสำนักทรัพยากรบุคคล	ร้อยละ 50

### แนวทางการพัฒนา :

1. พัฒนากลไกร่วมในการดำเนินงานด้านบุคลากร โดยมีองค์ประกอบของหัวหน้างานและหัวหน้าส่วนงานของทุกส่วนงานภายในองค์กรร่วมเป็นกลไกในการขับเคลื่อนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลทั้งในระดับบุคคล ส่วนงานและองค์กร โดยการพัฒนาศักยภาพหัวหน้างานและหัวหน้าส่วนให้มีความรู้ความเข้าใจในกระบวนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล และสามารถให้คำปรึกษาและสอนงาน (Coaching) ผู้ปฏิบัติงานในส่วนงานได้ รวมถึงการอำนวยความสะดวกและสนับสนุนกลไกคณะกรรมการและคณะทำงานชุดต่างๆ ในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
2. สำนักทรัพยากรบุคคลปรับบทบาทให้เป็นหุ้นส่วนทางกลยุทธ์ (Strategic Partner) และผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Change Agent) ในการถ่ายทอดและสื่อสารการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์กร

### แผนงาน/โครงการสำคัญ :

1. การพัฒนากลไกร่วมในการดำเนินงานด้านบุคลากร
2. การพัฒนาและยกระดับบทบาทของสำนักทรัพยากรบุคคล

ตารางแผนปฏิบัติการงานบริหารทรัพยากรบุคคล (Human Resource Management : HRM) ปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

ประกอบด้วย 8 แผนงาน งบประมาณรวม 660,000 บาท

ประเด็นการพัฒนา/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด-เป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินการ				งบประมาณ (บาท)	หมายเหตุ
		ต.ค. - ธ.ค. 67	ม.ค- มี.ค. 68	เม.ย.- มิ.ย. 68	ก.ค.- ก.ย. 68		
<b>1. การสร้างระบบและสรรหาบุคลากร</b>						<b>260,000</b>	
1.1 การทบทวนและศึกษารูปแบบการจ้างลูกจ้างที่เหมาะสมกับสถานการณ์ปัจจุบันขององค์กร	ผลการวิเคราะห์รูปแบบการจ้างลูกจ้างที่เหมาะสมกับสถานการณ์ปัจจุบันขององค์กร 1 ชุด	√	√	√	√	10,000	
1.2 ทบทวนคำพรรณาลักษณะงาน (Job description)	ผลการทบทวนคำพรรณาลักษณะงาน (Job description) 1 ชุด	√	√	√	√	250,000	
1.3 การวิเคราะห์ภาระงาน (Workload Analysis) ในการจัดอัตรากำลังที่เหมาะสมกับส่วนงาน	ผลการศึกษาวิเคราะห์ภาระงาน (Workload Analysis) นำมาใช้จัดอัตรากำลังในการปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับภารกิจของส่วนงาน 1 ชุด	√	√	√	√		
1.4 การสรรหา คัดเลือกผู้ปฏิบัติงานที่มีความโดดเด่นหรือมีศักยภาพสูง (Talent) เพื่อเตรียมความพร้อมเข้าสู่แผนการพัฒนาศักยภาพตามแผนการสืบทอดตำแหน่ง (Succession Plan)	ระดับความสำเร็จของการสรรหาคัดเลือกกลุ่มผู้ปฏิบัติงานที่มีความโดดเด่นหรือมีศักยภาพสูง (Talent) ) สามารถนำสู่การปฏิบัติได้ตามเป้าหมาย ร้อยละ 80	√	√	√	√	ไม่ใช้ งบประมาณ	

ประเด็นการพัฒนา/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด-เป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินการ				งบประมาณ (บาท)	หมายเหตุ
		ต.ค. - ธ.ค. 67	ม.ค- มี.ค. 68	เม.ย.- มิ.ย. 68	ก.ค.- ก.ย. 68		
2. การบำรุงระบบและดูแลรักษาบุคลากร							
3. การปรับปรุงระบบและพัฒนาบุคลากร						ไม่ใช้งบประมาณ	
3.1 การจัดทำแผนการสืบทอดตำแหน่ง (Succession Plan) ของกลุ่มผู้ปฏิบัติงานที่มีความโดดเด่นหรือมีศักยภาพสูง (Talent)	ระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนการสืบทอดตำแหน่ง (Succession Plan) ร้อยละ 80	√	√	√	√	ไม่ใช้งบประมาณ	
3.2 การพัฒนาระบบบริหารจัดการด้านทรัพยากรบุคคล 3.2.1 จัดทำ/ทบทวนระเบียบ ข้อบังคับ ประกาศหรือข้อกำหนดที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคล รวมทั้งสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ 3.2.2 จัดทำ/ทบทวนแผนบริหารทรัพยากรบุคคลระยะยาว และแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปี 2568 3.2.3 จัดทำ/ทบทวนหลักเกณฑ์การประเมินผู้บริหารระดับสูงและระบบประเมินผลการปฏิบัติงานผู้บริหารและเจ้าหน้าที่	ระดับความสำเร็จในการบริหารจัดการด้านการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล ร้อยละ 80	√	√	√	√	ไม่ใช้งบประมาณ	แผนงานและตัวชี้วัดการประเมินองค์การมหาชน

ประเด็นการพัฒนา/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด-เป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินการ				งบประมาณ (บาท)	หมายเหตุ
		ต.ค. - ธ.ค. 67	ม.ค- มี.ค. 68	เม.ย.- มิ.ย. 68	ก.ค.- ก.ย. 68		
<b>4. การปรับบทบาทและกลไกด้านทรัพยากรบุคคล</b>						<b>400,000</b>	
4.1 การพัฒนาบุคลากรร่วมในการดำเนินงานด้านบุคลากร	หัวหน้างานและหัวหน้าส่วนงานมีความรู้ความเข้าใจในกระบวนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ร้อยละ 80	√	√	√	√	400,000	ค ร อ บ ค ลุ ม คณะอนุกรรมการ และคณะทำงาน ชุดต่าง ๆ
4.2 การพัฒนาและยกระดับบทบาทของสำนักทรัพยากรบุคคล	ผู้ปฏิบัติงานในสำนักทรัพยากรบุคคลสามารถเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Change Agent) ในการถ่ายทอดและสื่อสารการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์กร ร้อยละ 50	√	√	√	√	ไม่ใช้งบประมาณ	
<b>รวม 8 แผนงาน</b>						<b>660,000</b>	

ตารางแผนปฏิบัติการงานพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Human Resource Development : HRD) ปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

ประกอบด้วย 6 แผนงาน งบประมาณรวม 6,210,000 บาท

ประเด็นการพัฒนา/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด-เป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินการ				งบประมาณ (บาท)	หมายเหตุ
		ต.ค. - ธ.ค. 67	ม.ค- มี.ค. 68	เม.ย.- มิ.ย. 68	ก.ค.- ก.ย. 68		
1. การสร้างระบบและสรรหาบุคลากร							
2. การบำรุงระบบและดูแลรักษาบุคลากร						2,580,000	
2.1 การเสริมสร้างความสัมพันธ์ สร้างการเรียนรู้ภายในองค์กร (learning organization) และการมีส่วนร่วมระหว่างผู้ปฏิบัติงานในทุกกระดับ	ระดับความพึงพอใจและความผูกพันของผู้ปฏิบัติงานต่อการดำเนินกิจกรรมเสริมสร้างปฏิสัมพันธ์ของผู้ปฏิบัติงาน ร้อยละ 80						
2.1.1 การสัมมนาผู้ปฏิบัติงานประจำปี		√	√			1,650,000	
2.1.2 การส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และองค์ความรู้ระหว่างผู้ปฏิบัติงานและส่วนงาน และถ่ายทอดองค์ความรู้จากพี่สู่น้องในงานพัฒนาชุมชนท้องถิ่น		√	√	√	√	520,000	
2.2 การส่งเสริมการดูแลสุขภาพกาย-ใจ-การเงินของผู้ปฏิบัติงานในรูปแบบต่าง ๆ	ผู้ปฏิบัติงานมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นในการดูแลสุขภาพกาย-ใจ-การเงิน และสามารถนำความรู้ที่ได้มาปรับใช้กับตนเอง ร้อยละ 50	√	√	√	√	180,000	
2.3 การพัฒนาและส่งเสริมผู้ปฏิบัติงานในการเป็นจิตอาสาเพื่อสังคม	ผู้ปฏิบัติงานที่เข้าร่วมกิจกรรมอาสาเพื่อสังคม ร้อยละ 50	√	√	√	√	100,000	

ประเด็นการพัฒนา/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด-เป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินการ				งบประมาณ (บาท)	หมายเหตุ
		ต.ค. - ธ.ค. 67	ม.ค- มี.ค. 68	เม.ย.- มิ.ย. 68	ก.ค.- ก.ย. 68		
2.4 การส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมและวัฒนธรรมองค์กร	ระดับคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของสถาบันฯ (ITA) ร้อยละ 85	√	√	√	√	130,000	
<b>3. การปรับปรุงระบบและพัฒนาบุคลากร</b>						<b>3,630,000</b>	
3.1 การพัฒนาและเสริมสร้างสมรรถนะ ทักษะ และศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน							
3.1.1 การพัฒนาความรู้และทักษะของผู้ปฏิบัติงานตามกลุ่มตำแหน่งงาน	ร้อยละ 50 ของผู้ปฏิบัติงานที่ได้รับการพัฒนาและมีค่าคะแนนสมรรถนะไม่น้อยกว่าร้อยละ 80	√	√	√	√	732,500	
3.1.2 การพัฒนาศักยภาพผู้ปฏิบัติงานตามแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path)	ผู้ปฏิบัติงานที่ได้รับการพัฒนา ศักยภาพตามแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) ร้อยละ 80	√	√	√	√	1,710,000	งบประมาณสำนักพัฒนาผู้นำและนวัตกรรม การพัฒนาชุมชน
3.1.3 การพัฒนาและดูแลผู้ปฏิบัติงานใหม่ (On-boarding)	ผู้ปฏิบัติงานใหม่ได้รับการพัฒนาตามแนวทางที่กำหนด ร้อยละ 100	√	√	√	√	187,500	

ประเด็นการพัฒนา/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด-เป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินการ				งบประมาณ (บาท)	หมายเหตุ
		ต.ค. - ธ.ค. 67	ม.ค- มี.ค. 68	เม.ย.- มิ.ย. 68	ก.ค.- ก.ย. 68		
3.2 การพัฒนาศักยภาพด้านดิจิทัลของผู้ปฏิบัติงาน 3.2.1 โครงการฝึกอบรมและให้ความรู้ด้านดิจิทัลแก่บุคลากรภายใน พอช. (Digital & AI Competency) ในกลุ่มตำแหน่งนาร่อง ได้แก่ กลุ่มตำแหน่งงานวิชาการและบริหารงานข้อมูล กลุ่มตำแหน่งงานบริหารงานทั่วไป เป็นต้น	ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้ด้านดิจิทัลและสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ไม่น้อยกว่าร้อยละ 20	√	√	√	√	1,000,000	งบประมาณสำนักเทคโนโลยีสารสนเทศ
<b>4. การปรับบทบาทและกลไกด้านทรัพยากรบุคคล</b>							
<b>รวม 6 แผนงาน</b>						<b>6,870,000</b>	