



รายงานผลการดำเนินงาน การบริหารทรัพยากรบุคคลและ พัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ 2567

เดือน ตุลาคม พ.ศ. 2566 – เดือน กันยายน พ.ศ. 2567



สำนักทรัพยากรบุคคล |
สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (องค์การมหาชน)

คำนำ

รายงานผลการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลและการพัฒนาบุคลากรประจำปีงบประมาณ 2567 ของสถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (องค์การมหาชน) จัดทำขึ้นเพื่อสรุปภาพรวมของกิจกรรมและมาตรการที่ดำเนินการในปีที่ผ่านมา ทั้งในส่วนของพัฒนาและส่งเสริมศักยภาพของบุคลากร การบริหารจัดการกำลังคนที่มีประสิทธิภาพ รวมถึงการสร้างสรรค์นวัตกรรมและการพัฒนาความรู้ในด้านต่างๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กร

ในปีงบประมาณ 2567 สถาบันฯ มุ่งมั่นในการเสริมสร้างความรู้ ทักษะ และความสามารถให้แก่บุคลากรผ่านการอบรมเชิงปฏิบัติการ การเรียนรู้ผ่านประสบการณ์ (Learning by Doing) รวมถึงการพัฒนาทักษะใหม่ (Re-skills, Up-skills, New-skills) ที่ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงและความท้าทายขององค์กร นอกจากนี้ ยังมีการแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ผ่านการโค้ชและแบ่งปันประสบการณ์ การส่งเสริมการสร้างสรรค์งานวิชาการและการสื่อสารความรู้ทางวิชาการภายในองค์กร โดยมุ่งเน้นการสร้างเวทีที่บุคลากรทุกช่วงวัยได้มีส่วนร่วมในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ อันนำไปสู่การพัฒนาที่ยั่งยืนและการยกระดับศักยภาพขององค์กรในภาพรวม

สถาบันฯ หวังเป็นอย่างยิ่งว่ารายงานฉบับนี้จะเป็นข้อมูลที่มีคุณค่าและเป็นประโยชน์ในการสะท้อนภาพรวมของการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล พร้อมทั้งเป็นแนวทางสำหรับการพัฒนาบุคลากรให้สามารถขับเคลื่อนภารกิจของสถาบันฯ ได้อย่างยั่งยืนในอนาคต

สำนักทรัพยากรบุคคล
สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน(องค์การมหาชน)

วิสัยทัศน์ของสถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (องค์การมหาชน) : 2579 ชุมชนท้องถิ่นมีความเข้มแข็ง
เต็มพื้นที่ประเทศไทยพันธกิจของสถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (องค์การมหาชน) : ตามพระราชกฤษฎีกาจัดตั้ง
สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (องค์การมหาชน) พ.ศ. 2543 มาตรา 7 กำหนดให้สถาบันมีวัตถุประสงค์ ดังต่อไปนี้

1. สนับสนุนและให้การช่วยเหลือแก่องค์กรชุมชนและเครือข่ายองค์กรชุมชนเกี่ยวกับการ ประกอบอาชีพ
การเพิ่มรายได้ การพัฒนาที่อยู่อาศัยและสิ่งแวดล้อม และการพัฒนา ชีวิตความเป็นอยู่ของสมาชิกในชุมชน ทั้งในเมือง
และชนบท โดยยึดหลักการพัฒนาแบบ องค์กรรวมหรือบูรณาการ และหลักการพัฒนาที่สมาชิกมีส่วนร่วมเป็นแนวทาง
สำคัญ ทั้งนี้ เพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชนและประชาสังคม
2. สนับสนุนและให้การช่วยเหลือทางการเงินแก่องค์กรชุมชนและเครือข่ายองค์กรชุมชน
3. สนับสนุนและให้การช่วยเหลือเพื่อการพัฒนาองค์กรชุมชนและเครือข่ายองค์กรชุมชน ตลอดจน
ประสานงานการสนับสนุนและให้การช่วยเหลือดังกล่าวจากหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งภาครัฐและภาคเอกชน
4. ส่งเสริมและสนับสนุนและสร้างความร่วมมือขององค์กรชุมชนและเครือข่ายองค์กรชุมชน ทั้งในระดับ
ท้องถิ่น ระดับจังหวัด และระดับประเทศ

กลไกการบริหารทรัพยากรบุคคลของ พอช.

มาตรา 22 แห่งพระราชกฤษฎีกาจัดตั้งสถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (องค์การมหาชน) พ.ศ. 2543 และที่แก้ไข
เพิ่มเติม คณะกรรมการมีอำนาจแต่งตั้งคณะอนุกรรมการเพื่อพิจารณาหรือปฏิบัติการอย่างใดอย่างหนึ่งตามที่
คณะกรรมการมอบหมายได้ ในการบริหารทรัพยากรบุคคลคณะกรรมการสถาบันได้มีคำสั่งแต่งตั้งคณะอนุกรรมการ
บริหารบุคลากร คณะอนุกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้อำนวยการ เพื่อดำเนินการตามที่คณะกรรมการ
มอบหมาย

มาตรา 28 แห่งพระราชกฤษฎีกาจัดตั้งสถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (องค์การมหาชน) พ.ศ. 2543 และที่แก้ไข
เพิ่มเติม ผู้อำนวยการมีหน้าที่บริหารกิจการของสถาบันให้เป็นไปตามกฎหมาย วัตถุประสงค์ของสถาบัน มติของ
คณะรัฐมนตรี ระเบียบ ข้อบังคับ ข้อกำหนด ประกาศ นโยบาย และมติของคณะกรรมการ เพื่อให้การบริหารทรัพยากร
บุคคลมีความคล่องตัว มีประสิทธิภาพ ผู้อำนวยการจึงมีคำสั่งแต่งตั้งคณะทำงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ได้แก่
คณะทำงานบริหารงานบุคคล คณะทำงานพัฒนาบุคลากรค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร คณะกรรมการพิจารณาเพื่อ
เสนอขอเครื่องราชอิสริยาภรณ์ คณะทำงานพิจารณาการขอยืมเงินกองทุนเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงาน คณะกรรมการ
คัดเลือกผู้ปฏิบัติงาน เป็นต้น

อำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการ คณะทำงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

| กลไกการบริหารทรัพยากรบุคคล | มีอำนาจหน้าที่ |
|--|---|
| <p>1. คณะอนุกรรมการบริหารบุคลากร</p> | <ol style="list-style-type: none"> 1. เสนอแนวทาง ให้คำปรึกษาเกี่ยวกับระบบการบริหารบุคลากรและพัฒนา บุคลากร ของสถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (องค์การมหาชน) ได้แก่ แผนอัตรากำลัง การกำหนดค่าตอบแทน สวัสดิการ สิทธิประโยชน์ การประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงาน รวมถึงภาพรวมการพัฒนาบุคลากร ของสถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (องค์การมหาชน) 2. เสนอแนวทางการกำหนดค่าตอบแทนของคณะกรรมการสถาบันพัฒนาองค์กรชุมชนและที่ปรึกษาของสถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (องค์การมหาชน) ให้เหมาะสมกับหน้าที่และความรับผิดชอบ 3. กลั่นกรองเรื่องเกี่ยวกับบุคลากรที่จะนำเสนอคณะกรรมการสถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน และพิจารณาให้ความเห็นในการแต่งตั้งผู้ปฏิบัติงานระดับตั้งแต่หัวหน้าส่วนงานขึ้นไป 4. กำกับ ติดตามการบริหารและพัฒนาบุคลากรของสถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (องค์การมหาชน) 5. เสนอผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาองค์กรชุมชนแต่งตั้งคณะกรรมการ เพื่อพิจารณา หรือปฏิบัติการอย่างใดอย่างหนึ่งตามที่ คณะอนุกรรมการบริหารบุคลากรมอบหมาย 6) ปฏิบัติหน้าที่อื่นๆ ตามที่ได้รับมอบหมาย |
| <p>2. คณะอนุกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้อำนวยการ</p> | <ol style="list-style-type: none"> 1. กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของ ผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน อย่างน้อยต้องประกอบด้วย การประเมินผลสัมฤทธิ์ของการปฏิบัติงาน สมรรถนะในการบริหารองค์กร การส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม การเสริมสร้างขวัญกำลังใจและการดูแลเอาใจใส่ผู้ใต้บังคับบัญชา 2. ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาองค์กรชุมชนตามหลักเกณฑ์และวิธีการตาม (1) และที่กำหนดในสัญญาจ้าง พร้อมทั้งพิจารณาค่าตอบแทนของ ผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน ให้เป็นไปตามมติ คณะรัฐมนตรี และหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการพัฒนาและส่งเสริม |

| กลไกการบริหารทรัพยากรบุคคล | มีอำนาจหน้าที่ |
|--|--|
| | <ol style="list-style-type: none"> 4. ติดตามและประเมินผลการดำเนินงานการพัฒนาบุคลากรให้เป็นไปตามเป้าหมายและรายงานผลต่อคณะอนุกรรมการบริหารงานบุคคล 5. จัดทำแผนงาน ระดมความคิดเห็น การเสริมสร้างและพัฒนาอัตลักษณ์ ภาพลักษณ์และ ธรรมภิบาลในองค์กรชุมชนสู่การปฏิบัติ 6. รายงานผลการดำเนินงานต่อผู้อำนวยการและคณะอนุกรรมการที่เกี่ยวข้องกับบุคลากร รวมถึงการแต่งตั้งคณะทำงานอื่นๆ เพื่อดำเนินงานด้านเฉพาะกิจ เช่น คณะกรรมการพิจารณาเครื่องราชอิสริยาภรณ์ของเจ้าหน้าที่คณะกรรมการคัดเลือกผู้ปฏิบัติงาน คณะกรรมการพิจารณาต่อสัญญาจ้าง คณะทำงานโครงการ Talent Management ฯลฯ |
| <p>5. คณะกรรมการพิจารณาเพื่อเสนอขอเครื่องราชอิสริยาภรณ์</p> | <ol style="list-style-type: none"> 1. พิจารณาตรวจสอบคุณสมบัติตามข้อบังคับและระเบียบของสถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (องค์การมหาชน) และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง และผลงานการทำความดีความชอบและความเหมาะสมของผู้พึงได้ รับการพิจารณาเสนอชื่อขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์อันเป็นที่เชิดชูยิ่งช้างเผือกและเครื่องราชอิสริยาภรณ์อันมีเกียรติยศยิ่งมงกุฎไทย ประจำปี พ.ศ.2565 และให้เสนอรายชื่อพร้อมเหตุผลและความเหมาะสมต่อผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน 2. ปฏิบัติหน้าที่อื่นๆ ตามที่ได้รับมอบหมาย |
| <p>6. คณะทำงานพิจารณากองทุนเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงาน</p> | <ol style="list-style-type: none"> 1. กำหนดหลักเกณฑ์ และวิธีการยืมเงินกองทุนเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงาน และอำนาจหน้าที่อื่น ๆ ตามที่กำหนดไว้ในระเบียบสถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (องค์การมหาชน) ว่าด้วยกองทุนเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงาน พ.ศ. 2563 2) ปฏิบัติหน้าที่อื่นๆ ตามที่ได้รับมอบหมาย |

การแบ่งงาน อำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบในของส่วนงานของสำนักทรัพยากรบุคคล

ตามคำสั่งสถาบันที่ ง8/2567 เรื่องการแบ่งงาน อำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบในของส่วนงาน ข้อ 14 ให้แบ่งงานของสำนักทรัพยากรบุคคล เป็น 4 งาน ดังนี้

1) งานบริหารบุคคล มีหน้าที่รับผิดชอบกำหนดขอบเขตหน้าที่ของส่วนงานและงานภายในส่วนงาน กำหนดตำแหน่ง หน้าที่และความรับผิดชอบของผู้ปฏิบัติงาน วางแผนและจัดอัตรากำลังที่เหมาะสมกับภารกิจของสถาบัน การสรรหาผู้อำนวยการ การประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้อำนวยการ ดำเนินการสรรหาบุคคล บรรจุแต่งตั้ง โยกย้าย เลื่อนตำแหน่ง และจัดทำสัญญาจ้างผู้ปฏิบัติงาน บริหารเงินเดือนค่าจ้างค่าตอบแทนของผู้อำนวยการและผู้ปฏิบัติงาน พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศด้านบริหารทรัพยากรบุคคล บริหารจัดการฐานข้อมูลและทะเบียนประวัติผู้ปฏิบัติงาน พัฒนาระบบประเมินผลการปฏิบัติงาน ต่อสัญญาจ้าง ระบบความก้าวหน้าสายอาชีพและการสืบทอดตำแหน่ง พัฒนาระบบสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ของผู้ปฏิบัติงาน ดำเนินการเสนอรายชื่อผู้ปฏิบัติงานเพื่อขอรับพระราชทาน เครื่องราชอิสริยาภรณ์ พัฒนาปรับปรุงระเบียบ ข้อบังคับที่เกี่ยวกับการบริหารบุคคล รวมถึงสนับสนุนการปฏิบัติงานของทุกส่วนงานในการบริหารบุคคล

2) งานพัฒนาบุคลากร มีหน้าที่รับผิดชอบจัดทำแผนบริหารและพัฒนาบุคลากร พัฒนาศักยภาพความรู้ ความสามารถ ทักษะด้านวิชาการ การบริหาร และวิชาชีพของผู้ปฏิบัติงาน รวมถึงติดตามประเมินผลการพัฒนาบุคลากร ตามแผนงานประจำปี ดำเนินการประเมินสมรรถนะของผู้ปฏิบัติงาน ประมวลภาพรวมแผนและผลการดำเนินงานตามแผน บริหารทรัพยากรบุคคล ให้คำปรึกษาและสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรของส่วนงาน ส่งเสริมและรณรงค์การปฏิบัติตนตาม ค่านิยมองค์กร วัฒนธรรมองค์กร และสนับสนุนกิจกรรมสร้างความผูกพันต่อสถาบัน และความสัมพันธ์ระหว่างองค์กร

3) งานส่งเสริมจริยธรรมองค์กร มีหน้าที่ส่งเสริม จัดทำแผน กำกับติดตาม และรายงานผลเกี่ยวกับการ ปฏิบัติตามข้อกำหนดจริยธรรมของสถาบัน หมายความว่าด้วยมาตรฐานทางจริยธรรม กฎ ระเบียบ และแนวทางปฏิบัติที่เกี่ยวข้อง

4) งานบริหารสำนักงาน มีหน้าที่จัดทำแผนงานและงบประมาณของสำนักตามแผนประจำปี บริหาร การเงิน พัสดุ จัดทำรายงานผลการดำเนินงานตามแผนงาน งบประมาณและตัวชี้วัด บริหารความเสี่ยงและระบบการ ควบคุมภายใน งานบริหารทั่วไป บริหารจัดการเรื่องร้องเรียน จัดการงานสารบรรณ ประสานงานกับหน่วยงานทั้งภายใน และภายนอก และปฏิบัติงานร่วมหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของทุกส่วนงานที่เกี่ยวข้อง บริหารจัดการและสนับสนุนการ ประชุมคณะกรรมการ และคณะทำงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง และปฏิบัติงานอื่น ๆ ตามที่ได้รับมอบหมาย

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

วิสัยทัศน์ของแผนบริหารทรัพยากรบุคคล

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

เป้าหมายของแผนบริหารทรัพยากรบุคคล

1. การสรรหาบุคลากรของสถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (องค์การมหาชน) สามารถรับบุคลากรที่สอดคล้องกับความต้องการขององค์กร
2. บุคลากรของสถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (องค์การมหาชน) มีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี
3. การพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลให้สามารถสร้างความพึงพอใจ ดึงดูดบุคลากรที่มีความสามารถ และรักษาบุคลากรของ 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. เป็นผู้มีความรู้ ศักยภาพสูง 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

การสร้างระบบและการสรรหาบุคลากรมีเป้าหมายเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของระบบการสรรหาบุคลากรให้สามารถคัดเลือกบุคลากรตามที่ต้องการ ด้วยการออกแบบการคัดเลือกบุคลากรที่ยืดหยุ่น หลากหลายวิธีทั้งนี้ เพื่อให้ตอบสนองต่อกำลังคนทั้งในปัจจุบันและอนาคต รวมถึงทบทวนการนำระบบสมรรถนะ (Competency) เป็นเกณฑ์ในการคัดเลือกบุคลากรอย่างจริงจัง

เป้าประสงค์

1. การวิเคราะห์และจัดสรรอัตรากำลังที่เหมาะสมกับภารกิจ
2. การออกแบบระบบและช่องทางในการสรรหาบุคลากรให้สามารถตอบสนองต่อกำลังพลขององค์กร
3. การส่งเสริมให้บุคลากรใหม่เรียนรู้และสามารถปรับตัวให้เข้ากับองค์กรได้

กลยุทธ์

กลยุทธ์ที่ 1 : การวิเคราะห์อัตรากำลัง: การวิเคราะห์อัตรากำลังเป็นการวิเคราะห์และจัดสรรอัตรากำลังที่เหมาะสมกับภารกิจ อย่างไรก็ตามด้วยระบบที่ไม่สามารถเพิ่มอัตรากำลังก่อนปี 2566 ได้ ดังนั้นในปี พ.ศ. 2566 จึงเป็นการศึกษาแนวทางและการออกแบบระบบรวมถึงการโยกย้ายภายในองค์กร หลังปี พ.ศ. 2566 จึงทำการจัดสรรกำลังให้เหมาะสม

กลยุทธ์ที่ 2 : การออกแบบและพัฒนาระบบการสรรหาและการจ้างงานที่เหมาะสม : การทบทวนระบบการสรรหาที่เหมาะสมกับสถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (องค์การมหาชน) โดยการหาช่องทางการสรรหาที่สามารถตอบสนองความต้องการของแต่ละหน่วยงาน เช่น การเปิดรับสมัครควรให้โอกาสแก่บุคลากรภายในและนักศึกษาฝึกงานก่อน ถ้าไม่มีผู้ผ่านการคัดเลือกจึงเปิดรับสมัครบุคคลภายนอก ระบบการทดลองปฏิบัติงาน และอาจร่วมกับสถาบันการศึกษาในการพัฒนาบุคลากร ทบทวนข้อจำกัดในการคัดเลือกบุคลากรเช่นการไม่จำกัดอายุ เพราะบางตำแหน่งต้องการบุคลากรที่มีทั้งคุณวุฒิและวัยวุฒิ รวมถึงควรพิจารณาการจ้างงานบุคลากรที่เกษียณอายุราชการแล้ว

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

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 การบำรุงระบบและดูแลรักษาบุคลากร

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

เป้าประสงค์

1. การลดอัตราการป่วยเนื่องจากการทำงานลดลงของบุคลากร
2. การลดอัตราการลาออกของบุคลากร
3. บุคลากรมีขวัญและกำลังใจการปฏิบัติงานมากขึ้น

กลยุทธ์

กลยุทธ์ที่ 1 : ระบบบุคลากรสัมพันธ์ : เนื่องจากปัญหาความแตกต่างในเรื่องวัย (Generation Gap) ในองค์กร การลาออกของบุคลากรที่มีสมรรถนะ รวมถึงบุคลากรที่ทำงานในระดับพื้นที่สื่อสารเป้าหมายและวิธีการทำงานในพื้นที่แตกต่างกัน ดังนั้นควรสร้างวัฒนธรรมของการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เพื่อเพิ่มให้บุคลากรเข้าใจการทำงานขององค์กร เข้าใจการทำงานของหน่วยงานต่างๆ และสร้างให้เกิดบรรยากาศการทำงานเป็นทีม และการมีวิสัยทัศน์ร่วม (Shared Vision) ทั้งนี้ควรดำเนินการด้วยถอดบทเรียนการทำงานของบุคลากรที่เป็นคนเก่ง (Talent), ปรับระบบการทำงานให้เป็นแบบ Cross Function, จัดเวทีให้เรียนรู้การพัฒนาการทำงานข้ามสายงาน เช่น เชิญหน่วยงานต่างๆ มาพูดเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้การทำงานของตนเอง, จัดเวทีของผู้บริหารส่วนต่างๆ และผู้ที่เกี่ยวข้องเพื่อพูดคุยงานในประเด็นต่างๆ 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 อีเมลล์ไลน์ (Line) ฯลฯ โดยบุคลากรสามารถติดต่อได้ตลอด 24 ชั่วโมง รวมถึงการจัดหาจิตแพทย์หรือนักจิตวิทยาให้คำปรึกษา เพื่อแก้ไขปัญหาให้แก่บุคลากร โดยเป็นการนัดหรือออนไลน์ หรือเข้าไปพบแพทย์ในโรงพยาบาลหรือคลินิก ทั้งนี้การจัดหาจิตแพทย์และการให้คำปรึกษาจะเป็นความลับ

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

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 การปรับปรุงระบบและพัฒนาบุคลากร

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

เป้าประสงค์

- 1) ส่งเสริมให้บุคลากรมีสมรรถนะที่สอดคล้องกับความต้องการขององค์กรทั้งในปัจจุบันและอนาคต
- 2) ส่งเสริมให้ระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลและองค์กรสอดคล้องกับความต้องการขององค์กรและบุคลากรในอนาคต

กลยุทธ์

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

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

กลยุทธ์ที่ 3 : ระบบ Talent & Succession Planning: ทั้งนี้เป็นการดูแลบุคลากรที่มีศักยภาพสูงให้มีขวัญและกำลังใจ และจัดทำแผนสืบทอดตำแหน่ง (Succession Plan) เพื่อเตรียมความพร้อมพัฒนาบุคลากรปัจจุบัน รองรับตำแหน่งสำคัญก่อนที่จะเกษียณ

กลยุทธ์ที่ 4 : การพัฒนาองค์กร เตรียมความพร้อมสู่องค์กรเชิงดิจิทัล : เป็นการพัฒนาให้บุคลากรสามารถปรับตัวและใช้ดิจิทัลในการทำงาน (Digital Literacy)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4 การปรับบทบาทและกลไกด้านทรัพยากรบุคคล

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

เป้าประสงค์

1. บุคลากรได้รับการดูแลอย่างใกล้ชิดจากหัวหน้างาน
2. หัวหน้างานมีความรู้ สามารถให้คำปรึกษาและสอนงานบุคลากรได้
3. การเพิ่มบทบาทการทำงานเชิงรุกของสำนักทรัพยากรบุคคล

กลยุทธ์

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

กลยุทธ์ที่ 2 : การพัฒนาบทบาทด้านการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Change Agent) ของสำนักทรัพยากรบุคคล : ทั้งนี้เพื่อให้สำนักทรัพยากรบุคคลสามารถถ่ายทอดความเข้าใจกลยุทธ์ขององค์กรไปสู่หน่วยงานอื่นๆ 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

ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ปฏิบัติงานสถาบัน ณ วันที่ 30 กันยายน 2567

- สรุปกรอบอัตรากำลังผู้ปฏิบัติงานสถาบัน ข้อมูล ณ วันที่ 30 กันยายน 2567 จำนวนรวม 310 คน มีอยู่จริงทั้งหมด 290 คน แบ่งเป็น ดังนี้

| อัตรากำลัง | ผู้บริหารระดับสูง | กลุ่มสนับสนุน ขบวนองค์กร ชุมชนและประชาสังคม | กลุ่มพัฒนาที่อยู่อาศัยและคุณภาพชีวิตชุมชน | กลุ่มบริหารเงินทุนและสินเชื่อ | กลุ่มนโยบายและบริหารองค์กร | สำนักตรวจสอบ | รวม |
|------------------------|-------------------|---|---|-------------------------------|----------------------------|--------------|-----|
| กรอบอัตรากำลัง | 11 | 155 | 40 | 42 | 56 | 6 | 310 |
| จำนวนผู้ปฏิบัติงาน(คน) | 10 | 147 | 37 | 38 | 53 | 5 | 290 |

2. สรุปจำนวนผู้ปฏิบัติงานตามช่วงอายุ

| ช่วงอายุ | 24-30 ปี | 31-40 ปี | 41-50 ปี | 51 ปีขึ้นไป | รวม |
|-----------|----------|----------|----------|-------------|-----|
| จำนวน(คน) | 37 | 92 | 96 | 65 | 290 |

3. สรุปจำนวนผู้ปฏิบัติงานตามช่วงอายุ แบ่งตามระดับการครองตำแหน่ง

| กลุ่ม | 24-30 ปี | 31-40 ปี | 41-50 ปี | 51 ปีขึ้นไป | รวม |
|--|----------|----------|----------|-------------|-----|
| 1. ผู้บริหารระดับสูง | 0 | 0 | 0 | 10 | 10 |
| 2. ผู้บริหารระดับกลาง และ ชำนาญการพิเศษ | 0 | 0 | 14 | 15 | 29 |
| 3. ผู้บริหารระดับต้น และชำนาญ การ | 0 | 12 | 32 | 18 | 62 |
| 4. ปฏิบัติการอาวุโส | 5 | 63 | 49 | 17 | 134 |
| 5. ปฏิบัติการ | 32 | 17 | 1 | 5 | 55 |
| รวม(คน) | 37 | 92 | 96 | 65 | 290 |

4. สรุปจำนวนผู้ปฏิบัติงานตามกลุ่มงานและระดับการครองตำแหน่งโดยไม่รวมผู้บริหารระดับสูง

| กลุ่ม/ระดับ | กลุ่มสนับสนุน ขบวนองค์กร ชุมชนและ ประชาสังคม | กลุ่มพัฒนาที่อยู่ อาศัยและ คุณภาพชีวิต ชุมชน | กลุ่มบริหาร เงินทุนและ สินเชื่อ | กลุ่มนโยบาย และบริหาร องค์กร | สำนัก ตรวจสอบ | รวม(คน) |
|--|---|---|---------------------------------------|------------------------------------|------------------|---------|
| 1. ผู้บริหารระดับกลาง และ ชำนาญการพิเศษ | 13 | 4 | 3 | 8 | 1 | 29 |
| 2. ผู้บริหารระดับต้น และ ชำนาญการ | 36 | 12 | 8 | 6 | 0 | 62 |
| 3. ปฏิบัติการอาวุโส | 73 | 18 | 19 | 21 | 3 | 134 |
| 4. ปฏิบัติการ | 25 | 4 | 7 | 18 | 1 | 30 |
| รวม(คน) | 147 | 38 | 37 | 53 | 5 | 280 |

5. สรุปจำนวนผู้ปฏิบัติงานตามกลุ่มตำแหน่งแบ่งตามกลุ่มงานโดยไม่รวมผู้บริหารระดับกลางและระดับสูง

| กลุ่ม/ระดับ | กลุ่มสนับสนุน ขบวนการองค์กร ชุมชนและ ประชาสังคม | กลุ่มพัฒนาที่อยู่ อาศัยและ คุณภาพชีวิต ชุมชน | กลุ่มบริหาร เงินทุนและ สินเชื่อ | กลุ่มนโยบาย และบริหาร องค์กร | สำนัก ตรวจสอบ | รวม(คน) |
|--------------------------------------|--|---|---------------------------------------|------------------------------------|------------------|---------|
| 1. ปฏิบัติการชุมชน | 76 | 3 | 4 | | | 83 |
| 2. วิชาการ สื่อสาร ข้อมูล | 20 | 5 | 1 | 6 | | 32 |
| 3. บริหารสำนักงาน บริหารงานทั่วไป | 18 | 4 | 2 | 11 | 1 | 36 |
| 4. เทคโนโลยีสารสนเทศ | | | | 6 | | 6 |
| 5. สินเชื่อ | | | 12 | | | 12 |
| 6. การเงินและบัญชี | 16 | 1 | 12 | | | 29 |
| 7. ทรัพยากรบุคคล | | | | 7 | | 7 |
| 8. พัสดุ สารบรรณ อาคาร | | | | 4 | | 4 |
| 9. ตรวจสอบภายใน | | | | | 3 | 3 |
| 10. นโยบายและแผน | | | | 5 | | 5 |
| 11. สถาปนิก วิศวกร | | 21 | | | | 21 |
| 12. นิติกร | | | 3 | 4 | | 7 |
| 13. วิเทศสัมพันธ์ | | | | 1 | | 1 |
| 14. บริการ | 4 | | | 1 | | 5 |
| 15. ประสานนโยบาย | | | | | | 0 |
| รวม | 134 | 34 | 34 | 45 | 4 | 251 |

6. การบรรจุแต่งตั้ง โอนย้าย เลื่อนระดับ ลาออก ต่อสัญญาจ้างเจ้าหน้าที่

| รายการ | จำนวน |
|-------------------------------------|-------|
| 1. การบรรจุแต่งตั้ง | 313 |
| 2. การโอนย้าย | 30 |
| 3. การเลื่อนระดับผู้บริหารระดับต้น | 12 |
| 4. การเลื่อนระดับผู้บริหารระดับกลาง | 6 |

| รายการ | จำนวน |
|------------------------------------|-------|
| 5. การเลื่อนระดับผู้บริหารระดับสูง | 4 |
| 6. การพ้นสภาพการเป็นผู้ปฏิบัติงาน | 19 |
| 7. การต่อสัญญาจ้าง | 109 |

7. สรุปจำนวนลูกจ้างชั่วคราว

| ประเภท | จำนวน(คน) |
|-------------------------------------|-----------|
| 1. ลูกจ้างชั่วคราวประเภทเต็มเวลา | 82 |
| 2. ลูกจ้างชั่วคราวประเภทไม่เต็มเวลา | 4 |

ระบบสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ของสถาบัน

ประเภทสวัสดิการและสิทธิประโยชน์

1. วันทำการเวลาทำงานและวันหยุด

1.1 การลา (เจ้าหน้าที่และลูกจ้างประจำ) ประกอบด้วย การลา 10 ประเภท

- 1) การลาป่วย (การลาป่วยตั้งแต่ 3 วันขึ้นไปต้องมีใบรับรองแพทย์ และมีสิทธิลาได้เท่าที่ป่วยจริง แต่ได้รับเงินเดือนไม่เกิน 30 วัน)
- 2) การลาคลอดบุตร (การลาคลอดบุตรจะลาในวันที่คลอด ก่อน หรือหลังคลอดบุตรก็ได้แต่เมื่อรวมวันลาแล้วต้องไม่เกิน 98 วัน - การลาคลอดบุตรนี้หมายความรวมถึงวันลาเพื่อตรวจครรภ์ก่อนคลอดบุตรด้วย)
- 3) การลาไปช่วยเหลือภริยาในการคลอดบุตร (ให้สามารถลาได้ในช่วงเวลา 98 วัน นับตั้งแต่คลอดบุตรของภริยา และสามารถลาได้ไม่เกิน 15 วันทำการ)
- 4) การลากิจส่วนตัว (ลาได้ไม่เกิน 12 วันทำการต่อปีงบประมาณ)
- 5) การลากิจส่วนตัวกรณีพิเศษเพื่อไปเลี้ยงบุตร ได้ครั้งละไม่เกิน 30 วัน
- 6) การลาพักผ่อนประจำปี ปีงบประมาณละ 10 วันทำการ (ถ้าในปีงบประมาณใดเจ้าหน้าที่และลูกจ้างประจำไม่ได้ลาพักผ่อนหรือลาพักผ่อนแล้วไม่ครบสิบวันทำการ ให้สะสมวันลาพักผ่อนที่ไม่ได้ลาเข้ากับปีงบประมาณ ถัดไปได้ แต่ไม่เกิน 20 วันทำการ)

- 7) การลาอุปสมบทหรือลาไปประกอบพิธีฮัจญ์ ครั้งหนึ่งไม่เกิน 120 วัน ทั้งนี้ให้นับรวมวันหยุดระหว่างการลาด้วย
- 8) การลาเข้ารับการตรวจเลือกและเข้าเตรียมพล
- 9) การลาไปศึกษา ฝึกอบรม หรือไปดูงานในประเทศหรือต่างประเทศปีหนึ่งไม่เกิน 90 วัน
- 10) การลากรณีพิเศษ (เจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างที่ปฏิบัติงานไม่น้อยกว่า 3 ปี และไม่เคยลากรณีพิเศษภายใน 3 ปีก่อนวันลาพิเศษ และประสงค์จะลาพิเศษ โดยมีสิทธิลาครั้งหนึ่งไม่เกิน 90 วัน

1.2 การลาของลูกจ้างชั่วคราวประเภทเต็มเวลาและลูกจ้างโครงการ

- 1) ลาป่วยได้ตามที่ป่วยจริง แต่ได้รับเงินเดือนไม่เกิน 30 วัน
- 2) ลาคลอดบุตรได้ไม่เกิน 98 วัน
- 3) ลากิจส่วนตัวได้ไม่เกิน 8 วันทำการ ต่อปีงบประมาณ
- 4) ลาพักผ่อนได้ไม่เกิน 6 วันทำการต่อปีงบประมาณ
- 5) ลาเข้ารับการตรวจเลือกหรือเข้ารับการเตรียมพล

2. เงินช่วยเหลือค่ารักษาพยาบาลประกอบด้วย เรื่อง การดูแลด้านสุขภาพและการให้ความช่วยเหลือในการรักษาพยาบาล การเจ็บป่วย ในโรงพยาบาลของทางราชการ เช่น โรงพยาบาลของรัฐ โรงพยาบาลของกรุงเทพมหานคร สภากาชาดไทย ศุภสภา สมาคมปราบวัณโรค กรมวิทยาศาสตร์การแพทย์ องค์การสงเคราะห์ทหารผ่านศึก สถานพยาบาลหรือโรงพยาบาลอื่นที่กระทรวงการคลังกำหนด นอกจากนี้ สถาบันยังได้ช่วยเหลือเงินค่ารักษาพยาบาลในโรงพยาบาลของเอกชนซึ่งได้รับอนุญาตให้ตั้งหรือดำเนินการตามกฎหมายว่าด้วยสถานพยาบาลและมีเตียงรับผู้ป่วยไว้ค้างคืน ผลการดำเนินงานด้านเงินช่วยเหลือค่ารักษาพยาบาลของสถาบันประจำปี 2567 มีดังนี้

2.1 ค่ารักษาพยาบาลที่ผู้ปฏิบัติงานและครอบครัวผู้ปฏิบัติงานได้รับเงินช่วยเหลือจากสถาบันรอบปีงบประมาณ 2564 คิดเป็นเงินรวมทั้งหมด 3,841,689.85 บาท (สามล้านแปดแสนสี่หมื่นหนึ่งพันหกร้อยแปดสิบเก้าบาทแปดสิบหน้าสตางค์) โดยสามารถเปรียบเทียบประเภทโรงพยาบาลการเข้ารับการรักษาทั้งโรงพยาบาลรัฐและเอกชนในกลุ่มผู้ป่วยนอกและผู้ป่วยในดังนี้

| ประเภทสถานพยาบาล | จำนวนครั้ง | จำนวนเงิน (บาท) |
|------------------------|------------|-----------------|
| ผู้ป่วยนอก/ใน รพ.รัฐ | 1,396 | 3,674,118.87 |
| ผู้ป่วยนอก/ใน รพ.เอกชน | 78 | 167,570.98 |
| รวม | 1,474 | 3,841,689.85 |

2.2 สวัสดิการเกี่ยวกับการจัดทำประกันอุบัติเหตุกลุ่ม

นอกจากสถาบันได้จัดค่ารักษาพยาบาลให้กับผู้ปฏิบัติตามเกณฑ์การเบิกจ่ายของกรมบัญชีกลางแล้ว สถาบันยังได้จัดทำประกันชีวิตกลุ่มให้กับผู้ปฏิบัติงานทุกคนทั้งเจ้าหน้าที่และลูกจ้างโครงการ โดยในปีงบประมาณ 2567 สถาบันได้จัดทำประกันให้กับผู้ปฏิบัติงาน คิดเป็นเงินรวมทั้งหมด 294,898 บาท (สองแสนเก้าหมื่นสี่พันแปดร้อยเก้าสิบแปดบาทถ้วน) โดยสามารถแบ่งประเภทการจัดทำประกันได้ดังนี้

| แผน | ประเภทบุคคล | จำนวน/คน | จำนวนเงิน/บาท |
|-----|-----------------------|----------|---------------|
| 1 | ประกันอุบัติเหตุกลุ่ม | 425 | 294,898 |

2.3 สวัสดิการตรวจสอบสุขภาพประจำปี

สถาบันได้จัดสวัสดิการตรวจสอบสุขภาพประจำปีให้งบประมาณในการตรวจคนละ 1,700 บาทต่อปี โดยในปีงบประมาณ 2567 ผู้ปฏิบัติงานที่เข้ารับการตรวจสอบสุขภาพประจำปีกับสถาบัน ทั้งหมด จำนวน 279 คน คิดเป็นเงินค่าใช้จ่ายจำนวน 449,370 บาท (สี่แสนสี่หมื่นเก้าพันสามร้อยเจ็ดสิบบาทถ้วน)

3. เงินช่วยเหลือการศึกษาบุตร เป็นเงินช่วยการศึกษาบุตรของผู้ปฏิบัติงานสถาบัน ประกอบด้วย

1) เงินบำรุงการศึกษา หมายถึง เงินประเภทต่างๆ ที่สถานศึกษาของทางราชการเรียกเก็บตามอัตราที่ได้รับอนุมัติจากกระทรวงศึกษาธิการ

2) เงินค่าเล่าเรียน หมายถึง เงินค่าธรรมเนียมการเรียนหรือค่าธรรมเนียมต่างๆ ที่สถานศึกษาของเอกชนเรียกเก็บตามอัตราที่ได้รับอนุมัติจากกระทรวงศึกษาธิการ

3) เงินค่าธรรมเนียมการเรียน หมายถึง เงินที่สถานศึกษาเอกชนเรียกเก็บตามอัตราที่ได้รับอนุมัติจากส่วนราชการที่ควบคุมดูแลสถานศึกษานั้น และให้หมายความรวมถึงค่าธรรมเนียมอื่นเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาด้วยมีเกณฑ์ในการรับเงินช่วยเหลือการศึกษาบุตร ดังนี้

3.1 ผู้ได้รับเงินช่วยเหลือค่าเล่าเรียนบุตร คือ บุตรของเจ้าหน้าที่สถาบันฯ ที่ชอบด้วยกฎหมายลำดับ ที่ 1-3 ไม่รวมบุตรบุญธรรม โดยอายุไม่เกิน 25 ปี ในวันที่ 1 พฤษภาคม ของปีที่ใช้สิทธิ

3.2 ระดับการศึกษาตั้งแต่ชั้นอนุบาลถึงปริญญาตรี หลักเกณฑ์และอัตราการ เบิกจ่าย เป็นไปตามระเบียบสถาบันฯ ว่าด้วย เงินช่วยเหลือการศึกษาบุตร พ.ศ.2544

โดยในรอบปีงบประมาณ 2567 สถาบันได้จ่ายเงินช่วยเหลือการศึกษาบุตรให้ผู้ปฏิบัติงานสถาบันฯ ไปจำนวน 457,350 บาท จากจำนวน 101 ครั้ง

ผลการดำเนินงานตามตัวชี้วัดส่วนงาน แผนปฏิบัติการประจำปี และงานตามภารกิจ

1. ผลการดำเนินงานตามตัวชี้วัดส่วนงาน

| ตัวชี้วัด/ เกณฑ์การวัดผล | ผลการดำเนินงาน |
|--|--|
| ตัวชี้วัดที่ 1. ระดับความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (ตัวชี้วัด พอช.-ก.พ.ร.) | |
| <p>1) จัดทำ/ทบทวนระเบียบ ข้อบังคับ ประกาศ หรือข้อกำหนดเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลและประกาศให้ทราบทั่วทั้งองค์กร</p> | <ul style="list-style-type: none"> - สำนักทรัพยากรบุคคลเสนอการจัดทำ ทบทวนระเบียบ ข้อบังคับ ประกาศ หรือข้อกำหนดเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ต่อ คณะอนุกรรมการบริหารบุคลากรในการประชุมครั้งที่ 3/2567 เมื่อวันที่ 6 สิงหาคม 2567 ซึ่งคณะอนุกรรมการมีมติเห็นชอบการจัดทำ ทบทวนระเบียบ ข้อบังคับ ประกาศ ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคล รวม 5 ฉบับ ได้แก่ 1) แก้ไขประกาศสถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (องค์การมหาชน) เรื่อง แผนความก้าวหน้าทางอาชีพ (Career Path) ของผู้ปฏิบัติงานสถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (องค์การมหาชน) ฉบับปรับปรุงครั้งที่ 2 พ.ศ. 2563 โดยเป็นการแก้ไขเพิ่มเติมระดับตำแหน่งสายงานวิชาการ 2) แก้ไขบัญชีเงินเดือนค่าจ้างของผู้ปฏิบัติงานสถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (องค์การมหาชน) แนบท้ายระเบียบสถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (องค์การมหาชน) ว่าด้วยหลักเกณฑ์การกำหนดเงินเดือนค่าจ้างแรกรับเข้าปฏิบัติงาน (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2558 3) แก้ไขบัญชีเงินเดือนค่าจ้างของผู้ปฏิบัติงานสถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (องค์การมหาชน) แนบท้ายข้อบังคับสถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (องค์การมหาชน) ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล (ฉบับที่ 6) พ.ศ. 2561 4) แก้ไขบัญชีค่ารับรองประจำตำแหน่งแนบท้ายระเบียบสถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (องค์การมหาชน) ว่าด้วยค่ารับรองประจำตำแหน่ง (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2559 5) การจัดทำระเบียบค่าตอบแทนพิเศษของเจ้าหน้าที่ที่อัตราเงินเดือนค่าจ้างถึงขั้นสูงของตำแหน่ง พ.ศ. - คณะกรรมการสถาบันในการประชุมครั้งที่ 9/2567 เมื่อวันที่ 30 สิงหาคม 2567 มีมติเห็นชอบการทบทวน จัดทำ ระเบียบ |

| ตัวชี้วัด/ เกณฑ์การวัดผล | ผลการดำเนินงาน |
|---|--|
| | ข้อบังคับ ประกาศ ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคล รวม 5 ฉบับ |
| <p>2) จัดทำ/ทบทวนแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลระยะยาว และแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปี</p> | <ul style="list-style-type: none"> - สถาบันมีแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลระยะยาว 5 ปี มีระยะเวลาตั้งแต่ พ.ศ. 2566-2570 ซึ่งในปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 นับเป็นปีที่สองของแผนดังกล่าว สำนักทรัพยากรบุคคล จึงได้ประชุมเชิงปฏิบัติการร่วมกับฝ่ายบริหาร หัวหน้าส่วนงาน และผู้ปฏิบัติงาน พร้อมผู้แทนขบวนองค์กรชุมชน จำนวน 42 คน เมื่อวันที่ 30 สิงหาคม 2567 เพื่อทบทวนแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลของสถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (องค์การมหาชน) 5 ปี พ.ศ.2566 – 2570 - สำนักทรัพยากรบุคคลเสนอผลการทบทวนแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล ระยะ 5 ปี พ.ศ. 2566 – 2570 และแผนบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 ต่อ คณะอนุกรรมการบริหารบุคลากรในการประชุมครั้งที่ 4/2567 เมื่อวันที่ 16 กันยายน 2567 ซึ่งมีมติเห็นชอบให้มีการปรับแก้ไขรายละเอียดตามข้อพิจารณาของที่ประชุม สำนักทรัพยากรบุคคลอยู่ระหว่างดำเนินการปรับแก้ไขและจะเสนอ คณะอนุกรรมการบริหารบุคลากรอีกครั้งในวันที่ 10 ตุลาคม 2567 ก่อนเสนอคณะกรรมการสถาบันในวันที่ 18 ตุลาคม 2567 |
| <p>3) จัดทำ/ทบทวนหลักเกณฑ์การประเมินผู้บริหารระดับสูง (ผู้บริหารระดับสูง หมายถึง ผู้บริหารลำดับรองจากผู้อำนวยการ 2 ระดับ เช่น รองผู้อำนวยการ และผู้ช่วยผู้อำนวยการ) อย่างเป็นระบบและชัดเจน โดยกำหนดเป้าหมาย น้ำหนัก ตัวชี้วัดที่เป็นรูปธรรม มีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์การจัดตั้ง</p> | <p>คณะกรรมการสถาบันในการประชุมครั้งที่ 11/2566 เมื่อวันที่ 20 ตุลาคม 2566 มีมติเห็นชอบระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 ของผู้บริหารระดับสูงและ ผู้ปฏิบัติงานระดับปฏิบัติการถึงหัวหน้าส่วนงาน ผู้ตรวจสอบภายใน และผู้ปฏิบัติงานพิเศษ ซึ่งในหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานผู้บริหารระดับสูง ได้กำหนดให้ต้องกำหนดตัวชี้วัดรายบุคคลที่มีเป้าหมาย น้ำหนัก ที่เป็นรูปธรรม มีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์การจัดตั้งและเป้าหมายระดับองค์กร เป็นองค์ประกอบหนึ่งในการประเมิน</p> |
| <p>4) จัดให้มี ระบบประเมินผลการปฏิบัติงานผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ และ</p> | <p>คณะกรรมการสถาบันในการประชุมครั้งที่ 11/2566 เมื่อวันที่ 20 ตุลาคม 2566 มีมติเห็นชอบระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน</p> |

| ตัวชี้วัด/ เกณฑ์การวัดผล | ผลการดำเนินงาน |
|---|---|
| นำผลการประเมินเชื่อมโยงกับการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง เลื่อนเงินเดือน หรือ การต่อสัญญาจ้างงาน แล้วแต่กรณี | ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 ของผู้บริหารระดับสูงและ ผู้ปฏิบัติงานระดับปฏิบัติการถึงหัวหน้าส่วนงาน ผู้ตรวจสอบภายใน และผู้ปฏิบัติงานพิเศษ รวมถึงการนำผลประเมินการปฏิบัติงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 เชื่อมโยงกับการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง และการต่อสัญญาจ้าง |
| ตัวชี้วัดที่ 2. ระดับความสำเร็จของการเปิดเผยข้อมูลบนเว็บไซต์สถาบันฯ | <p>ดำเนินการจัดทำข้อมูลและรายงานผลตามแนวทางการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 โดยมีการดำเนินงานดังนี้</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล 2. รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปี 3. ประมวลจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐ : 4. การขับเคลื่อนจริยธรรม 5. แนวปฏิบัติการจัดการเรื่องร้องเรียนการทุจริตและประพฤติมิชอบ 6. ช่องทางแจ้งเรื่องร้องเรียนการทุจริตและประพฤติมิชอบ 7. ข้อมูลสถิติเรื่องร้องเรียนการทุจริตและประพฤติมิชอบ 8. การสร้างวัฒนธรรม No Gift Policy 9. รายงานผลตามนโยบาย No Gift Policy 10. การประเมินความเสี่ยงการทุจริตในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับสินบน 11. แผนปฏิบัติการป้องกันการทุจริต |
| ตัวชี้วัดที่ 3. ระดับความสำเร็จของการประเมินสถานะการเป็นระบบราชการ 4.0 (ตัวชี้วัด PMQA 4.0) (ร้อยละ 20) จำนวนตัวชี้วัด 2 ข้อหลัก 16 ข้อย่อย | ดำเนินการจัดทำข้อมูลและรายงานผลในหมวด 5 การมุ่งเน้นบุคลากร |
| ตัวชี้วัดที่ 4. ระดับความสำเร็จของการประเมินสมรรถนะผู้ปฏิบัติงาน | |
| 1) มีการประเมินสมรรถนะผู้ปฏิบัติงาน การพัฒนาผู้ปฏิบัติงานตาม Competency Gap | การดำเนินการประเมินผู้ปฏิบัติงานของสถาบันฯ โดยมีผู้ปฏิบัติงานเข้าสู่ระบบการประเมินสมรรถนะ (Competency) จำนวน 288 คน จากผู้ปฏิบัติงาน |

| ตัวชี้วัด/ เกณฑ์การวัดผล | ผลการดำเนินงาน |
|--|--|
| <p>ผลประเมินสมรรถนะหลังได้รับการพัฒนาไม่น้อยกว่าร้อยละ 80</p> | <p>ทั้งหมดจำนวน 288 คน หรือ คิดเป็นร้อยละ 100 ผลของการประเมินพบว่า</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) ผู้ปฏิบัติงานจำนวน 99 คน หรือร้อยละ 34.38 ที่มีผลค่าคะแนนสูงกว่าค่าความคาดหวังหรือมากกว่าร้อยละ 100 โดยมีคะแนนสูงสุดอยู่ที่ร้อยละ 166.67 และคะแนนต่ำสุด 100.45 ในกลุ่มผู้ปฏิบัติงานที่ผลคะแนนสูงกว่าค่าความคาดหวัง 2) ผู้ปฏิบัติงานจำนวน 11 คน หรือ 3.82 ที่มีผลค่าคะแนนเป็นไปตามค่าความคาดหวังหรือร้อยละ 100 3) ผู้ปฏิบัติงานจำนวน 112 คน หรือ 38.89 ที่มีผลค่าคะแนนต่ำกว่าค่าความคาดหวังหรือไม่น้อยกว่าร้อยละ 90 โดยมีคะแนนสูงสุดอยู่ร้อยละ 99.32 และคะแนนต่ำสุด 90.22 ในกลุ่มผู้ปฏิบัติงานที่ผลค่าคะแนนสูงต่ำกว่าค่าความคาดหวังหรือไม่น้อยกว่าร้อยละ 90 4) ผู้ปฏิบัติงานจำนวน 66 คน หรือ 22.92 มีผลค่าคะแนนต่ำกว่าค่าความคาดหวังหรือต่ำกว่าร้อยละ 90 โดยมีคะแนนสูงสุดอยู่ร้อยละ 89.77 และคะแนนต่ำสุด 66.36 ในกลุ่มผู้ปฏิบัติงานที่มีผลค่าคะแนนต่ำกว่าค่าความคาดหวังหรือต่ำกว่าร้อยละ 90 <p>จึงสรุปได้ว่า ผู้ปฏิบัติงานของสถาบัน จำนวน 222 คนหรือคิดเป็นร้อยละ 77 ของผู้ปฏิบัติงานทั้งหมด มีผลการประเมินสมรรถนะที่มีค่าคะแนนไม่น้อยกว่าร้อยละ 90 และผู้ปฏิบัติงานจำนวน 66 คน หรือคิดเป็นร้อยละ 33 ของผู้ปฏิบัติงานทั้งหมด มีผลการประเมินสมรรถนะที่มีผลค่าคะแนนน้อยกว่าร้อยละ 90</p> |
| <p>2) ผลการประเมินสมรรถนะด้าน Digital Competency ของผู้ปฏิบัติงานหลังได้รับการพัฒนาเพิ่มขึ้นอย่างน้อยร้อยละ 15 ของจำนวนผู้ปฏิบัติงานก่อนได้รับการพัฒนา</p> | <p>บุคลากรที่เข้าสู่อการพัฒนาความรู้ด้าน Digital Competency ที่เข้ารับการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงานหลังจากที่มีการประเมินสมรรถนะของตนเอง โดยในปี 2567 ผู้ปฏิบัติงานเข้ารับการพัฒนาศักยภาพ จำนวน 190 คน จาก 288 คน หรือคิดเป็นร้อยละ 65.9 ของผู้ปฏิบัติงานทั้งหมด ซึ่งสถาบันได้จัดอบรมและให้ความรู้จำนวน 5 หลักสูตร ได้แก่ การใช้เครื่องมือ Power BI เพื่อการปฏิบัติงาน/ หลักสูตร “การป้องกันอาชญากรรมทางไซเบอร์สำหรับผู้ปฏิบัติงาน” / หลักสูตร การสื่อสารในยุคดิจิทัล : “ปั่นเนื้อหา ด้วย Canva ให้โลกรู้” /หลักสูตร ด้านการพัฒนาทักษะการใช้คอมพิวเตอร์และโปรแกรมที่สำคัญในการทำงาน / เรื่อง “การคิดด้วยภาพ และการเสริมทักษะ AI”</p> |

2. ผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการ

1. งานที่เป็นจุดเด่น งานสำคัญตามนโยบายองค์กร

1.1 ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้อำนวยการ และระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567

คณะกรรมการสถาบันเห็นชอบผลประเมินการปฏิบัติงานของผู้อำนวยการ ในการประชุมคณะกรรมการสถาบันครั้งที่ 11/2566 เมื่อวันที่ 20 ตุลาคม 2566 มีมติดังนี้ 1) เห็นชอบผลประเมินของการปฏิบัติงานของผู้อำนวยการ (นายกฤษฎา สมประสงค์) รอบปีแรกของสัญญาจ้าง อัตราเงินเดือนประจำและประโยชน์ตอบแทนอื่น (รายเดือน) มีผลตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม 2566 และอัตราค่าตอบแทนผันแปรที่ขึ้นกับผลประเมินการปฏิบัติงานสำหรับรอบปีแรกของสัญญาจ้าง ทั้งนี้ รัฐมนตรีได้รับทราบการเลื่อนเงินเดือนประจำและประโยชน์ตอบแทนอื่น (รายเดือน) และเห็นชอบการจ่ายค่าตอบแทนผันแปรแล้วเมื่อวันที่ 7 ธันวาคม 2566 2) เห็นชอบหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้อำนวยการสำหรับรอบปีที่สองของสัญญาจ้างและการกำหนดค่าตอบแทนของผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน 3) เห็นชอบระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567

1.2 โครงสร้างการบริหารองค์กร และการจัดแบ่งส่วนงาน

คณะกรรมการสถาบันเห็นชอบผลโครงสร้างการบริหารองค์กร และการจัดแบ่งส่วนงาน ในการประชุมคณะกรรมการสถาบันครั้งที่ 13/2566 เมื่อวันที่ 15 ธันวาคม 2566 มีมติดังนี้ 1) โครงสร้างการบริหารองค์กร การกำหนดตำแหน่งงาน การจัดแบ่งส่วนงานและขอบเขตอำนาจหน้าที่ของส่วนงาน โดยให้มีผลตั้งแต่วันที่ 1 กุมภาพันธ์ 2567 2) ร่างข้อบังคับสถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (องค์การมหาชน) ว่าด้วยการจัดแบ่งส่วนงานและขอบเขตอำนาจหน้าที่ของส่วนงาน พ.ศ. โดยมีการดำเนินการที่เกี่ยวกับโครงสร้างการบริหารองค์กรใหม่ ที่มีผลตั้งแต่วันที่ 1 กุมภาพันธ์ 2567 ได้แก่ 1) ข้อบังคับคณะกรรมการสถาบันฯ ว่าด้วยการจัดแบ่งส่วนงานและขอบเขตอำนาจหน้าที่ของส่วนงาน พ.ศ. 2567 2) คำสั่งสถาบันฯ เรื่อง จัดแบ่งงาน อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบภายในของส่วนงาน 3) คำสั่งสถาบันฯ เรื่อง กำหนดพยานุชณะและเลขรหัสประจำส่วนงาน 4) คำสั่งสถาบันฯ เรื่อง แต่งตั้งผู้ปฏิบัติงานสถาบัน 5) คำสั่งสถาบันฯ เรื่อง แบ่งงานความรับผิดชอบและมอบหมายอำนาจหน้าที่การบริหารส่วนงานให้รองผู้อำนวยการและผู้ช่วยผู้อำนวยการ 6) คำสั่งสถาบันฯ เรื่อง มอบหมายอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบให้ผู้ปฏิบัติงานปฏิบัติหน้าที่เพิ่มเติม 7) จัดทำบัตรประจำตัวเจ้าหน้าที่รูปแบบใหม่โดยใช้ภาพถ่ายผู้ปฏิบัติงานในชุดเครื่องแบบปกติขาว และผู้ปฏิบัติงานที่มีการเปลี่ยนแปลงตำแหน่งตามคำสั่งแต่งตั้งผู้ปฏิบัติงาน จำนวน 296 คน

1.3 การทบทวนข้อบังคับ ระเบียบ ประกาศที่เกี่ยวกับการบริหารบุคคล

คณะกรรมการสถาบันเห็นชอบการทบทวนข้อบังคับ ระเบียบ ประกาศที่เกี่ยวกับการบริหารบุคคล ในการประชุมคณะกรรมการสถาบันครั้งที่ 9/2567 เมื่อวันที่ 30 สิงหาคม 2567 มีมติเห็นชอบการทบทวนข้อบังคับ ระเบียบ ประกาศที่เกี่ยวกับการบริหารบุคคล จำนวน 5 ฉบับ ได้แก่ 1) แก้ไขประกาศสถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (องค์การมหาชน) เรื่อง แผนความก้าวหน้าทางอาชีพ (Career Path) ของผู้ปฏิบัติงานสถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (องค์การมหาชน) ฉบับปรับปรุงครั้งที่ 2 พ.ศ. 2563 โดยเป็นการแก้ไขเพิ่มเติมระดับตำแหน่งสายงานวิชาการ 2) แก้ไขบัญชีเงินเดือนค่าจ้างของผู้ปฏิบัติงานสถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (องค์การมหาชน) แบบท้ายระเบียบสถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (องค์การมหาชน) ว่าด้วยหลักเกณฑ์การกำหนดเงินเดือนค่าจ้างแรกรับเข้าปฏิบัติงาน (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2558 3) แก้ไขบัญชีเงินเดือนค่าจ้างของผู้ปฏิบัติงานสถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (องค์การมหาชน) แบบท้ายข้อบังคับสถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (องค์การมหาชน) ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล (ฉบับที่ 6) พ.ศ. 2561 4) แก้ไขบัญชีคำรับรองประจำตำแหน่งแบบท้ายระเบียบสถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (องค์การมหาชน) ว่าด้วยคำรับรองประจำตำแหน่ง (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2559 5) การจัดทำระเบียบค่าตอบแทนพิเศษของเจ้าหน้าที่ที่อัตราเงินเดือนค่าจ้างถึงขั้นสูงของตำแหน่ง พ.ศ.

1.4 การดำเนินงานทบทวนการจัดทำแผนงานความก้าวหน้าทางสายอาชีพ (career path) อยู่ระหว่างการประกาศใช้ในปีงบประมาณ 2568

1.5 การประเมินสมรรถนะผู้ปฏิบัติงาน (Competency) ของสถาบัน โดย มีผู้ปฏิบัติงานที่ได้รับการประเมินสมรรถนะ(Competency) จำนวน 288 คน จากผู้ปฏิบัติงานทั้งหมดจำนวน 288 คน หรือ คิดเป็นร้อยละ 100 และผู้ปฏิบัติงานของสถาบัน ได้รับการประเมินสมรรถนะเพื่อนำผลการประเมินไปใช้ในการวางแผนการพัฒนาศักยภาพผู้ปฏิบัติงานรายบุคคล/รายตำแหน่ง โดยมีผู้ปฏิบัติงาน จำนวน 222 คนหรือคิดเป็นร้อยละ 77 ของผู้ปฏิบัติงานทั้งหมด มีผลการประเมินสมรรถนะที่มีค่าคะแนนไม่น้อยกว่าร้อยละ 90 และผู้ปฏิบัติงานจำนวน 66 คน หรือคิดเป็นร้อยละ 33 ของผู้ปฏิบัติงานทั้งหมด มีผลการประเมินสมรรถนะที่มีผลค่าคะแนนน้อยกว่าร้อยละ 90

1.6 การพัฒนาศักยภาพให้ความรู้ด้านการใช้เทคโนโลยีเพื่อการปฏิบัติงาน จำนวน 5 โครงการ โดยมีผู้ปฏิบัติงานเข้าร่วมจำนวนทั้งหมด 175 คน หรือคิดร้อยละ 48 ของผู้ปฏิบัติงานทั้งหมด 368 คน

1.7 การส่งเสริมกิจกรรมผู้ปฏิบัติงานด้านสุขภาพ ภายใจ ด้วยการติดตามความสุขของผู้ปฏิบัติงาน เพื่อนำไปสู่สร้างวัฒนธรรมที่ดีในการอยู่ร่วมกัน และการสร้างความรักความผูกพันต่อองค์กรให้มากขึ้น ด้วยจัดทำแบบสอบถามความผูกพันของผู้ปฏิบัติงานต่อองค์กร (employee engagement) / จัดหลักสูตรอบรมเรื่อง “Happy Retirement หมดยุคนี้มีอ้อม” และ หลักสูตร “จิตวิทยาการบริหารจัดการความเครียด 2 ครั้ง (ให้ความรู้และพบนักจิตวิทยา)

2. รายงานผลการบริหารและพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567

2.1 ประเด็นหลักที่ 1 การพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคล

| ลำดับ | แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม | เป้าหมาย | | ผลการดำเนินงาน | | | |
|-------|--|--|----------------------------------|--|------------|----------------------|----------------|
| | | เชิงคุณภาพ | เชิงปริมาณ | เชิงคุณภาพ | เชิงปริมาณ | ระยะเวลาดำเนินการ | งบประมาณ |
| 1 | มีกิจกรรมในการส่งเสริมสนับสนุนการสรรหาบุคลากรแนวใหม่ | มีรายงานผลการศึกษาการสรรหาบุคลากรผ่านกิจกรรม “CODI Trainee” (นักศึกษาปีสุดท้ายที่มาฝึกงานกับ พอช.) | จำนวนนักศึกษาที่เข้ารับการฝึกงาน | <p>สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชนเป็นหน่วยงานที่สถาบันการศึกษาให้ความสนใจเข้าร่วมฝึกงาน จึงถือได้ว่าพอช.เป็นองค์กรแห่งเรียนรู้งานพัฒนาชุมชนท้องถิ่นของหน่วยงานภายนอก โดยในปีงบประมาณ 2567 มีสถาบันการศึกษาจัดส่งนักศึกษาเข้ารับการฝึกงานและพัฒนาทักษะความรู้จากการทำงานจริง ดังนี้</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) สังกัดส่วนกลาง จำนวน 5 คน จาก 3 สถาบัน 2) สำนักงานภาคใต้ 4 คน 3) สำนักงานภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 6 คน 4) สำนักงานภาคเหนือ 7 คน 3 สถาบัน <p>ในการฝึกงานของนักศึกษาผลที่เกิดขึ้น</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) นิสิตนักศึกษา นำความรู้จากสาขาวิชาที่ศึกษามาประยุกต์ใช้ในการฝึกงาน เช่น การใช้เทคโนโลยีมาใช้ในการจัดทำข้อมูล 2) นิสิตนักศึกษาเกิดประสบการณ์การทำงานจริง ทั้งความรู้และทักษะที่จำเป็นในการทำงานในอนาคต | 22 คน | 1 ต.ค.66 – 30 ก.ย.67 | ไม่ใช้งบประมาณ |

| ลำดับ | แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม | เป้าหมาย | | ผลการดำเนินงาน | | | | |
|-------|----------------------------------|--|----------------------------|---|----------------------------------|----------------------|------------------------------|--|
| | | เชิงคุณภาพ | เชิงปริมาณ | เชิงคุณภาพ | เชิงปริมาณ | ระยะเวลาดำเนินการ | งบประมาณ | |
| | | | | 3) สถาบันได้สื่อสารงานพัฒนา วิสัยทัศน์ขององค์กรในการพัฒนาชุมชนท้องถิ่น มุ่งสร้างความเข้มแข็งจากชุมชนฐานราก 4) เกิดชุดความรู้จากนิสิตฝึกงาน เพื่อนำมาปรับปรุง วิธีการ เครื่องมือในการทำงานขององค์กร 5) นิสิตนักศึกษาให้ความสนใจและอยากเข้าร่วมเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร | | | | |
| 2 | การติดตามความสุขของผู้ปฏิบัติงาน | มีระบบติดตามความสุขของผู้ปฏิบัติงานใหม่ เพื่อนำไปสู่สร้างวัฒนธรรมที่ดีในการอยู่ร่วมกัน และการสร้างความรักความผูกพันต่อองค์กรให้มากขึ้น | ผลการดำเนินงาน จำนวน 1 ชุด | มีระบบการติดตามความสุขของผู้ปฏิบัติงาน โดยมีการดำเนินงานดังนี้ 1. จัดทำแบบสอบถามความผูกพันของผู้ปฏิบัติงานต่อองค์กร (employee engagement) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาถึงปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของผู้ปฏิบัติงาน รวมทั้งปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดสมดุลงานและชีวิตส่วนตัว (Work-Life Balance) เพื่อนำไปสู่การพัฒนาระบบการดูแลรักษาคนดี คนเก่งในองค์กร ใช้เป็นข้อมูลในการปรับปรุง พัฒนา การบริหารและ | รายงานผลการดำเนินงาน จำนวน 1 ชุด | 1 ต.ค.66 – 30 ก.ย.67 | งบประมาณดำเนินการ 29,860 บาท | |

| ลำดับ | แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม | เป้าหมาย | | ผลการดำเนินงาน | | | | |
|-------|------------------------|------------|------------|--|------------|-------------------|----------|--|
| | | เชิงคุณภาพ | เชิงปริมาณ | เชิงคุณภาพ | เชิงปริมาณ | ระยะเวลาดำเนินการ | งบประมาณ | |
| | | | | <p>พัฒนาผู้ปฏิบัติงานของพอช. โดยในการสำรวจความคิดเห็น และประมวลผลการวิเคราะห์ กำหนดมาตรวัดแบบแบ่งช่วง (Interval Scale) มี 5 ระดับ โดยมีผู้ปฏิบัติงานตอบแบบสอบถามจำนวน 245 คน คิดเป็นร้อยละ 67.50 จากผู้ปฏิบัติงานทั้งหมด จำนวน 363 คน โดยผลจากการสำรวจพบว่าประเด็นคำถามเกี่ยวกับความสุขของผู้ปฏิบัติงาน มีคะแนนเฉลี่ย 3.38 เต็ม 5 คะแนน ซึ่งแสดงให้เห็นผู้ปฏิบัติงานส่วนใหญ่อยู่ในเกณฑ์ของการมีความสุขระดับปานกลาง</p> <p>2. จัดหลักสูตรพัฒนาศักยภาพผู้ปฏิบัติงาน</p> <p>3 หลักสูตร ได้แก่ หลักสูตร “Happy Retirement หมดหนี้มีออม” และหลักสูตร “จิตวิทยาการบริหารจัดการความเครียด 2 ครั้ง (ให้ความรู้และพบนักจิตวิทยา)</p> <p>3. ผลการสำรวจผลการเปลี่ยนแปลง</p> | | | | |

| ลำดับ | แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม | เป้าหมาย | | ผลการดำเนินงาน | | | |
|-------|--|---|--------------|---|------------|----------------------|----------------|
| | | เชิงคุณภาพ | เชิงปริมาณ | เชิงคุณภาพ | เชิงปริมาณ | ระยะเวลาดำเนินการ | งบประมาณ |
| | | | | <p>3.1 ผลการสำรวจจากหลักสูตร “Happy Retirement หมดหนี้มีออม” พบว่า ผู้ปฏิบัติงานที่เข้าร่วมกิจกรรมมีผลสำรวจค่าเฉลี่ยความพอใจอยู่ที่ 3.95 หรืออยู่ในระดับที่มีความพอใจมาก</p> <p>3.2 หลักสูตร “จิตวิทยาการบริหารจัดการความเครียด ระยะ 2 พบว่าผู้ปฏิบัติงานที่เข้าร่วมกิจกรรมมีผลสำรวจค่าเฉลี่ยความพอใจอยู่ที่ 3.85 หรืออยู่ในระดับที่มีความพอใจมาก ซึ่งภาวะความเครียดที่ส่งผลต่อสภาวะจิตใจของผู้ปฏิบัติงานมากที่สุดคือ เรื่องงานอยู่ที่ 48 % ปัญหาที่ซับซ้อนคือมีหลายปัญหา รวมกัน เช่น งาน ส่วนตัว ครอบครัว เงิน สุขภาพ อยู่ที่ 24% และปัญหาส่วนตัว อื่นๆอยู่ที่ 20% และ 8% ตามลำดับ</p> | | | |
| 3 | มีระบบการสื่อสารที่ทำให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถเข้าถึงข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล | ผู้ปฏิบัติงานเข้าถึงข้อมูลข่าวสารที่เกี่ยวข้องกับการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล | จำนวนช่องทาง | <p>1. ระบบการสื่อสารหลักผ่านอีเมลของสถาบัน</p> <p>2. “CODI NEWS” โดยสำนักทรัพยากรบุคคลได้ดำเนินการสื่อสารข้อมูลข่าวสารด้านทรัพยากร</p> | 6 ช่องทาง | 1 ต.ค.66 – 30 ก.ย.67 | ไม่ใช้งบประมาณ |

| ลำดับ | แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม | เป้าหมาย | | ผลการดำเนินงาน | | | |
|-------|---|---|------------|---|------------|-----------------------|--------------------------------------|
| | | เชิงคุณภาพ | เชิงปริมาณ | เชิงคุณภาพ | เชิงปริมาณ | ระยะเวลาดำเนินการ | งบประมาณ |
| | | | | <p>บุคคลต่างๆ เช่น กิจกรรม ปฏิบัติงาน ผลการดำเนินงาน การแสดงความยินดีต่อผู้ปฏิบัติงาน</p> <p>เนื่องในโอกาสต่างๆ ผ่าน “CODI NEWS” จำนวน 12 ครั้ง (รายเดือน)</p> <p>3. ช่องทาง Line Group ของสถาบัน</p> <p>4. ระบบโปรแกรม HRIS เช่น การอัปโหลดคลิปวิดีโอแนะนำการใช้งาน</p> <p>5. ระบบ Intranet</p> <p>6. ช่องทาง Line Open Chat เพื่อแจ้งข้อมูลข่าวสารต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับงานบริหารและพัฒนาบุคลากร ตอบข้อสอบถาม รับฟังข้อเสนอแนะเพื่อการพัฒนา โดยมีผู้ปฏิบัติงานในสำนักทรัพยากรบุคคลเป็นแอดมินตอบคำถามและให้ข้อมูล เริ่มใช้งานแล้วตั้งแต่วันที่ 27 กันยายน 2567</p> | | | |
| 4 | กิจกรรมส่งเสริมการดูแลรักษาสุขภาพกาย-ใจ | ผู้ปฏิบัติได้รับการส่งเสริมการดูแลสุขภาพกาย-ใจอย่างต่อเนื่องเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ | 12 ครั้ง | 1. ดำเนินการจัดโครงการพัฒนาศักยภาพผู้ปฏิบัติงาน หลักสูตร “จิตวิทยาการบริหารจัดการความเครียด” ในวันที่ 28 มีนาคม 2567 ณ พอช. มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ให้มี | 1 โครงการ | วันที่ 28 มีนาคม 2567 | งบประมาณดำเนินการจำนวน 36,900.00 บาท |

| ลำดับ | แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม | เป้าหมาย | | ผลการดำเนินงาน | | | |
|-------|------------------------|---------------------------------|------------|--|------------|-----------------------------------|------------|
| | | เชิงคุณภาพ | เชิงปริมาณ | เชิงคุณภาพ | เชิงปริมาณ | ระยะเวลาดำเนินการ | งบประมาณ |
| | | ในการทำงานและมีคุณภาพชีวิตที่ดี | | <p>ความเข้าใจว่าความเครียดคืออะไร ทำไมจึงเกิดความเครียดเมื่อเกิดความเครียดแล้วจะทำอย่างไร 2) เพื่อให้สามารถนำหลักการทางจิตวิทยาไปปรับใช้ให้สามารถรับมือกับความเครียดได้อย่างมีเหมาะสม 3) เพื่อให้สามารถประเมินความสามารถในการจัดการอารมณ์ของตนเอง ฝึกปฏิบัติการวิเคราะห์สาเหตุ และฝึกทักษะการบริหารจัดการความเครียด มีผู้เข้าร่วม 65 คน งบประมาณดำเนินการจำนวน 36,900.00 บาท</p> | | | |
| | | | | <p>2. จัดให้ผู้ปฏิบัติงานที่มีภาวะความเครียดได้พบนักจิตวิทยา คนละ 2 ครั้ง ซึ่งดำเนินการต่อเนื่องจากโครงการพัฒนาศักยภาพผู้ปฏิบัติงาน หลักสูตร “จิตวิทยาการบริหารจัดการความเครียด” เมื่อวันที่ 28 มีนาคม 2567 ในช่วงเดือนกรกฎาคม – สิงหาคม 2567 ซึ่งเป็นกลุ่มเป้าหมายต่อเนื่องที่เข้าหลักสูตรอบรมให้ความรู้ เรื่อง “จิตวิทยาการ</p> | 50 ครั้ง | ในช่วงเดือนกรกฎาคม – สิงหาคม 2567 | 82,500 บาท |

| ลำดับ | แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม | เป้าหมาย | | ผลการดำเนินงาน | | | |
|-------|--|--|------------|---|---------------|----------------------|-------------------------------|
| | | เชิงคุณภาพ | เชิงปริมาณ | เชิงคุณภาพ | เชิงปริมาณ | ระยะเวลาดำเนินการ | งบประมาณ |
| | | | | บริหารจัดการความเครียด” จำนวน 25 คน หรือ คนละ 2 ครั้ง | | | |
| | | | | 3. จัดทำสื่อประชาสัมพันธ์ เผยแพร่การดูแลสุขภาพกายใจ ทางช่องทาง Line Group ของสถาบัน | จำนวน 7 ครั้ง | 1 ต.ค.66 – 30 ก.ย.67 | ไม่ใช้งบประมาณ |
| 5 | การจ้างงานคนพิการตาม พ.ร.บ.ส่งเสริมคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2550 และที่แก้ไขเพิ่มเติม | คนพิการและผู้ดูแลคนพิการ มีงานทำ มีรายได้ในการดูแลตนเองและครอบครัว | 3 คน | มีการจัดจ้างคนพิการรวม 3 คน ตาม พ.ร.บ. ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2550 โดยแบ่งเป็นการจ้างแรงงานตามมาตรา 33 จำนวน 1 คน การจ้างเหมาบริการ จำนวน 1 คน การสนับสนุนอาชีพ 1 คน เพื่อให้คนพิการได้รับโอกาสในการจ้างงาน มีรายได้เพื่อดูแลตนเองและครอบครัว มีคุณภาพชีวิตที่ดี ผู้พิการที่มาติดต่อสถาบันมีอุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวกที่เหมาะสม | 3 คน | 1 ต.ค.66 – 30 ก.ย.67 | งบประมาณดำเนินการ 512,090 บาท |

2.2 ประเด็นหลักที่ 2 การสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร

| ลำดับ | แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม | เป้าหมาย | | ผลการดำเนินงาน | | | |
|-------|--------------------------------|--|------------|---|------------|-----------------------|--------------------|
| | | เชิงคุณภาพ | เชิงปริมาณ | เชิงคุณภาพ | เชิงปริมาณ | ระยะเวลา ดำเนินการ | งบประมาณ |
| 1 | กิจกรรมสำรวจวัฒนธรรม องค์กร | 1. เกิดการทบทวนวัฒนธรรมองค์กร ที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน โดยเฉพาะการกำหนดวิถีการทำงาน ของผู้ปฏิบัติงานให้เป็นไปใน แนวทางเดียวกัน 2. ผู้ปฏิบัติงานที่ความแตกต่าง หลายหลายช่วงวัย ทำงานร่วมกันได้ อย่างบรรลุเป้าหมาย 3. เกิดเป้าหมายและแผนงานเพื่อ สร้างวัฒนธรรมองค์กร | 1 ชุด | 1. ไม่ได้ดำเนินการ เนื่องจากสถาบันมีการ ปรับโครงสร้างองค์กร และมีการ หมุนเวียนตำแหน่งงานของผู้ปฏิบัติงาน เป็นจำนวนมากหลายตำแหน่งในช่วง ปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 ดังนั้น เพื่อให้ การสร้างเกิดการทบทวนวัฒนธรรม องค์กร จึงชะลอการจัดกิจกรรมสำรวจ วัฒนธรรมองค์กร 2. มีการเรียนรู้และศึกษาดูงานเมื่อวันที่ 23 กันยายน 2567 ด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคลและการจัดการพื้นที่ สำหรับคนทำงาน co-working space ในการทำงานแบบ work from anywhere และการสร้างบรรยากาศ สิ่งแวดล้อมที่ดีให้คนทำงาน การสร้าง วัฒนธรรมองค์กร และดำเนินธุรกิจ ภายใต้แนวคิด “Business-Social Integration” หรือ “การทำธุรกิจควบคู่ ไปกับสังคม” ที่ให้ความสำคัญกับการทำ ธุรกิจให้ประสบความสำเร็จพร้อมกับ | 1 ครั้ง | 23 กันยายน 2567 | ไม่ใช้ งบประมาณ |

| ลำดับ | แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม | เป้าหมาย | | ผลการดำเนินงาน | | | |
|-------|---|---|------------|---|------------------------|-----------------------|---|
| | | เชิงคุณภาพ | เชิงปริมาณ | เชิงคุณภาพ | เชิงปริมาณ | ระยะเวลา ดำเนินการ | งบประมาณ |
| | | | | การมุ่งมั่นเป็นองค์กรแห่งการทำหน้าที่ที่มีส่วนพัฒนาคุณภาพชีวิตและสร้างคุณค่าให้กับทุกสิ่งบนโลก เพราะการมีความสุขและมีคุณภาพชีวิตที่ดี จะส่งเสริมศักยภาพและเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานในการช่วยเหลือสังคม ณ DTGO Camp US (ดีทีจีไอ แคมป์อัส) อาคารสำนักงานใหญ่ของบริษัท ดีทีจีไอ คอร์ปอเรชั่น จำกัด (บริษัทหนึ่งในเครือของกลุ่มบริษัท MQDC) ซึ่งเป็นกลุ่มบริษัท แมกโนเลีย ควอลิตี้ ดีเวล็อปเม้นต์ คอร์ปอเรชั่น จำกัด เพื่อนำความรู้มาสร้างกระบวนการส่งเสริมกิจกรรมวัฒนธรรมองค์กร ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 ต่อไป | | | |
| 2 | ส่งเสริมการสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร พอช. ในด้านต่างๆ ได้แก่ 1) ด้านการทำงานเป็นทีม/การอยู่ร่วมกัน 2) ด้านคุณธรรมจริยธรรม | 1) จำนวนผู้ปฏิบัติงานที่เข้าร่วมกิจกรรมและโครงการอย่างน้อยร้อยละ 80 ของผู้ปฏิบัติงานทั้งหมด | 3 โครงการ | 1. ดำเนินงานตามแนวทางการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 | 10 โครงการ/ กิจกรรม | 1 ต.ค.66 – 30 ก.ย.67 | ใช้งบประมาณจำนวน 2 โครงการ รวม 85,314 บาท |

| ลำดับ | แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม | เป้าหมาย | | ผลการดำเนินงาน | | | | |
|-------|---|--|------------|--|------------|-----------------------|----------|---------------------------------|
| | | เชิงคุณภาพ | เชิงปริมาณ | เชิงคุณภาพ | เชิงปริมาณ | ระยะเวลา ดำเนินการ | งบประมาณ | |
| | 3) ส่งเสริมการต่อต้านการทุจริต 4) การส่งเสริมการเรียนรู้หรือการพัฒนาผลงานของผู้ปฏิบัติงานทุกระดับผ่านการจัดทำผลงานวิชาการ การจัดการความรู้ หรือ การสร้างนวัตกรรมของผู้ปฏิบัติงาน | 2) ผู้ปฏิบัติงานได้รับการยกย่องเป็น คนดี ศรี พอช. ที่เป็นแบบอย่างที่ดีในองค์กร 3) ผู้ปฏิบัติงานได้ทำกิจกรรมที่สามารถเรียนรู้กันและกันแบบข้ามส่วนงานได้ 4) ผู้ปฏิบัติงานสามารถสร้างสรรค์ผลงานตามวิชาการที่มีประโยชน์ต่อการพัฒนาองค์กร 5) มีพื้นที่และโอกาสให้กับผู้ปฏิบัติงานได้สร้างผลงานที่เกิดจากการทำงานหรือเป็นแนวทางที่สามารถเสนอต่อองค์กรเพื่อการพัฒนาที่ดีขึ้น | | 2. ดำเนินงานตามแผนส่งเสริมคุณธรรมองค์กร สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน(องค์การมหาชน) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 3. ดำเนินงานตามแผนป้องกันและปราบปรามการทุจริต ของสถาบัน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 จากการดำเนินตามแผนทั้ง 3 แผนงานข้างต้น มีการดำเนินกิจกรรมดังนี้ 1. กิจกรรมด้านประเพณีวัฒนธรรมไทย/สถาบันพระมหากษัตริย์ 1.1 จัดกิจกรรม ทำบุญตักบาตรเพื่อถวาย เป็นพระราชกุศลพระบาทสมเด็จพระบรมชนกาธิเบศร มหาภูมิพลอดุลยเดชมหาราช บรมนาถบพิตร วันที่ 12 ต.ค. 66 ณ วัดคลองครุ เขตคันนายาว กรุงเทพฯ สืบเนื่องจากวันที่ 13 ตุลาคม มีผู้ปฏิบัติงานที่เข้าร่วมจำนวน 40 คน (ร้อยละ 11 ของผู้ปฏิบัติงานทั้งหมด จำนวน 370 คน) (ไม่ใช้งบประมาณ) 1.2 จัดกิจกรรมได้จัดพิธีรับมอบตราสัญลักษณ์ งานเฉลิมพระเกียรติ | | | | ไม่ใช้ งบประมาณ 8 โครงการ |

| ลำดับ | แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม | เป้าหมาย | | ผลการดำเนินงาน | | | |
|-------|----------------------------|------------|------------|---|------------|-----------------------|----------|
| | | เชิงคุณภาพ | เชิงปริมาณ | เชิงคุณภาพ | เชิงปริมาณ | ระยะเวลา ดำเนินการ | งบประมาณ |
| | | | | <p>พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว เนื่องในโอกาสมหามงคล เฉลิมพระชนมพรรษา 6 รอบ 28 กรกฎาคม 2567 ณ ประดิษฐานพระบรมฉายาลักษณ์ พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว เมื่อวันที่ 14 กุมภาพันธ์ 2567 (ไม่ใช้งบประมาณ)</p> <p>1.3 จัดกิจกรรม รณรงค์ และเชิญชวน ผู้ปฏิบัติงานสถาบัน แต่งกายด้วยเสื้อสีเหลือง เนื่องในโอกาสพระราชพิธีมหามงคลเฉลิมพระชนมพรรษา 6 รอบ 28 กรกฎาคม 2567 โดยให้ผู้ปฏิบัติงานสวมใส่เสื้อเหลือง ทุกวันจันทร์ พุธ ศุกร์ ตลอดปี 2567 (ไม่ใช้งบประมาณ)</p> <p>1.4 ร่วมจัดการจัดทำสื่อประชาสัมพันธ์ ทรศการเฉลิมพระเกียรติ พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว เนื่องในโอกาสพระราชพิธีมหามงคลเฉลิมพระชนมพรรษา 6 รอบ 28 กรกฎาคม 2567 เพื่อน้อมรำลึกถึงพระมหากรุณาธิคุณ และเป็นการเฉลิมพระเกียรติ</p> | | | |

| ลำดับ | แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม | เป้าหมาย | | ผลการดำเนินงาน | | | |
|-------|----------------------------|------------|------------|---|------------|-----------------------|----------|
| | | เชิงคุณภาพ | เชิงปริมาณ | เชิงคุณภาพ | เชิงปริมาณ | ระยะเวลา ดำเนินการ | งบประมาณ |
| | | | | <p>กนิษฐาธิราชเจ้า กรมสมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี โดยมีผู้ปฏิบัติสถาบันเข้าร่วมกิจกรรมจำนวน 80 คน (ไม่ใช้งบประมาณ)</p> <p>1.7 ร่วมจัดกิจกรรม“งานสงกรานต์ พม. ประจำปี 2567” โดยร่วมจัดงานโครงการนี้ ในวันพุธที่ 10 เมษายน 2567 ณ อาคารกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ โดยมีผู้ปฏิบัติงาน เข้าร่วม จำนวน 23 คน</p> <p>งบประมาณ ดำเนินการ 16,549 บาท</p> <p>กิจกรรมด้านคุณธรรมจริยธรรมและ ส่งเสริมการต่อต้านการทุจริต</p> <p>1.8 จัดกิจกรรม รณรงค์ ประกาศเจตนารมณ์ต่อต้านการทุจริต “พอช. โปร่งใส ไม่ทำไม่ทน ไม่เฉย ร่วมใจต้านโกง ต่อต้านการทุจริต” ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. 2567 และจัดกิจกรรมประกาศ 7 มาตรการป้องกันการทุจริต-นโยบาย ‘No Gift Policy’ ที่สถาบันพัฒนา</p> | | | |

| ลำดับ | แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม | เป้าหมาย | | ผลการดำเนินงาน | | | |
|-------|----------------------------|------------|------------|--|------------|-----------------------|----------|
| | | เชิงคุณภาพ | เชิงปริมาณ | เชิงคุณภาพ | เชิงปริมาณ | ระยะเวลา ดำเนินการ | งบประมาณ |
| | | | | <p>องค์กรชุมชน (องค์การมหาชน) หรือ ‘พอช.’ ถนนนวมินทร์ เขตบางกะปิ กรุงเทพฯ นำโดยนายกฤษดา สมประสงค์ ผู้อำนวยการสถาบันฯ ผู้บริหาร และเจ้าหน้าที่สถาบันฯ ประมาณ 120 คนร่วมกิจกรรม (ร้อยละ 32 ของผู้ปฏิบัติงานทั้งหมด จำนวน 370 คน) (ไม่ใช้งบประมาณ)</p> <p>1.9 จัดโครงการพัฒนาศักยภาพผู้ปฏิบัติงานสถาบัน ประจำปี 2567 หลักสูตร “การส่งเสริมและการปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่รัฐและการขับเคลื่อนองค์กรพอเพียงต่อต้านทุจริต” วันศุกร์ที่ 29 มีนาคม 2567 ณ โรงแรมเอสบางกอก ถนนนวมินทร์ แขวงนวลจันทร์ เขตบึงกุ่ม กรุงเทพฯ โดยมีผู้ปฏิบัติงานของสถาบัน เข้าร่วม 60 คน (ร้อยละ 16 ของผู้ปฏิบัติงานทั้งหมด จำนวน 370 คน) งบประมาณดำเนินการจำนวน 68,765.00 บาท</p> | | | |

| ลำดับ | แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม | เป้าหมาย | | ผลการดำเนินงาน | | | |
|-------|----------------------------|------------|------------|---|------------|-----------------------|----------|
| | | เชิงคุณภาพ | เชิงปริมาณ | เชิงคุณภาพ | เชิงปริมาณ | ระยะเวลา ดำเนินการ | งบประมาณ |
| | | | | <p>1.10ดำเนินการคัดเลือกผู้ปฏิบัติงานเป็น 1 คนดีมีจริยธรรม หน่วยงานของ พอช. เพื่อร่วมเสนอชื่อรับรางวัลกับกระทรวงการพัฒนาสังคมเป็นความมั่นคงของมนุษย์ประจำปี 2567 และได้ดำเนินการประกาศแสดงความยินดีกับผู้ปฏิบัติงานที่ได้รับการคัดเลือกแล้ว ผ่านเว็บไซต์ พอช. / ระบบสารบรรณภายใน พอช. โดยผู้ได้รับการคัดเลือกพอช. เพื่อร่วมเสนอชื่อรับรางวัล จำนวน 1 คน และได้รับคัดเลือกเป็น คนดี ศรี พอช. มีจำนวน 4 คน (ไม่ใช้งบประมาณ)</p> <p>ผลการดำเนินงานที่เกิดขึ้น</p> <p>1. บุคลากรที่มีส่วนร่วมในกิจกรรมทางวัฒนธรรมและประเพณีไทยจะมีความภาคภูมิใจในความเป็นไทย และรับรู้ถึงความสำคัญของการสืบทอดวัฒนธรรมที่มีความเชื่อมโยงกับสถาบันพระมหากษัตริย์ ซึ่งเป็นศูนย์รวมของความสามัคคีและเอกลักษณ์ทางวัฒนธรรมของชาติ</p> | | | |

| ลำดับ | แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม | เป้าหมาย | | ผลการดำเนินงาน | | | | |
|-------|----------------------------|------------|------------|---|------------|-----------------------|----------|--|
| | | เชิงคุณภาพ | เชิงปริมาณ | เชิงคุณภาพ | เชิงปริมาณ | ระยะเวลา ดำเนินการ | งบประมาณ | |
| | | | | 2. เป็นการสร้างความสามัคคีและการทำงานเป็นทีม ของบุคลากรการเข้าร่วมกิจกรรม จะช่วยเสริมสร้างความสัมพันธ์และการทำงานร่วมกันระหว่างบุคลากร ทำให้เกิดความสามัคคีและการร่วมมือกันในองค์กรได้ดียิ่งขึ้น 3. เป็นการปลูกฝังคุณธรรมและจริยธรรม ซึ่งสถาบันพระมหากษัตริย์ในประเทศไทยมีความเชื่อมโยงกับคุณธรรมและจริยธรรม ที่ส่งเสริมคุณค่าทางจิตใจและการปฏิบัติตน 4. เป็นการพัฒนาจิตสำนึกสาธารณะ ซึ่งกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับสถาบันพระมหากษัตริย์มีกมุงเน้นการพัฒนาประเทศและความเป็นอยู่ของประชาชน การเข้าร่วมในกิจกรรมดังกล่าวจะทำให้บุคลากรตระหนักถึงบทบาทและความสำคัญของการให้บริการและสร้างประโยชน์ให้แก่ส่วนรวม 5. การสืบทอดวัฒนธรรมและค่านิยม โดยการเข้าร่วมกิจกรรมที่เน้นประเพณี | | | | |

| ลำดับ | แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม | เป้าหมาย | | ผลการดำเนินงาน | | | | |
|-------|----------------------------|------------|------------|--|------------|-----------------------|-------------------------------------|--|
| | | เชิงคุณภาพ | เชิงปริมาณ | เชิงคุณภาพ | เชิงปริมาณ | ระยะเวลา ดำเนินการ | งบประมาณ | |
| | | | | <p>อะเชิงเทรา โดยมีผู้ปฏิบัติงานสถาบันเข้าร่วม จำนวน 22 คน (ร้อยละ 6 ของผู้ปฏิบัติงานทั้งหมด จำนวน 370 คน) งบประมาณดำเนินการจำนวน 39,510.00 บาท</p> <p>3. โครงการเสริมสร้างสุขภาพ ภายใจให้คนทำงาน พอช. มีความสุข ร่วมจัดงาน “เดิน – วิ่ง สักลมสดใส ด้วยหัวใจอาสา (RUN FOR LOVE) ครั้งที่ 13” ของมูลนิธิหัวใจอาสา วันที่อาทิตย์ที่ 11 กุมภาพันธ์ 2567 ณ สวนสมเด็จพระนางเจ้าสิริกิติ์ ฯ กรุงเทพฯ โดยมีผู้ปฏิบัติงานสถาบันเข้าร่วม จำนวน 45 คน (ร้อยละ 12 ของผู้ปฏิบัติงานทั้งหมด จำนวน 370 คน) งบประมาณดำเนินการ 20,000 บาท</p> <p>4. จัดกิจกรรมระดมสิ่งของจากเจ้าหน้าที่ พอช. ร่วมเป็นส่วนหนึ่งของ “การให้” มอบของที่ไม่ใช้แล้วแต่ยังมีประโยชน์ มอบให้ “ปันกันสักลมแห่งการแบ่งปัน (มูลนิธิยุวพัฒน์)”</p> | | | วันที่อาทิตย์ที่ 11 กุมภาพันธ์ 2567 | |

| ลำดับ | แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม | เป้าหมาย | | ผลการดำเนินงาน | | | |
|-------|----------------------------|------------|------------|--|------------|--|----------|
| | | เชิงคุณภาพ | เชิงปริมาณ | เชิงคุณภาพ | เชิงปริมาณ | ระยะเวลา ดำเนินการ | งบประมาณ |
| | | | | <p>5. จัดโครงการ “พอช. ร้อยรัก เต็มฝัน สานพลังพัฒนาจิตอาสา” ในระหว่างวันที่ 25 – 26 พฤษภาคม 2567 ณ ศูนย์การศึกษาพิเศษเขต 9 ตำบลเมืองเก่าพัฒนา อำเภอยางชุมน้อย จังหวัดขอนแก่น โดยมีผู้เข้าร่วมผู้ปฏิบัติงาน พอช. จำนวน 7 คน (ร้อยละ 2 ของผู้ปฏิบัติงานทั้งหมด จำนวน 370 คน) คณะครู/ผู้ปกครองและหน่วยงานภาคี จำนวน 19 คน และ นักเรียน จำนวน 45 คน งบประมาณดำเนินการจำนวน 22,410.00 บาท</p> <p>6. จัดโครงการ พอช. ร้อยดวงใจ จิตอาสาพัฒนาชุมชนท้องถิ่น “ปลูกป่า สร้างฝายเฉลิมพระเกียรติ พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว” ณ ชุมชนบ้านถ้ำเสือ ต.แก่งกระจาน อ.แก่งกระจาน จ.เพชรบุรี ระหว่างวันที่ 7-9 มิถุนายน 2567 โดยมีผู้ปฏิบัติงานพอช.เข้าร่วม จำนวน 59 คน (ร้อยละ 16 ของผู้ปฏิบัติงานทั้งหมด จำนวน 370 คน) องค์กรชุมชน/</p> | | <p>ในระหว่างวันที่ 25 – 26 พฤษภาคม 2567</p> <p>ระหว่างวันที่ 7-9 มิถุนายน 2567</p> | |

| ลำดับ | แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม | เป้าหมาย | | ผลการดำเนินงาน | | | | |
|-------|---|--|------------|--|------------|---------------------------------------|---------------------------------|--|
| | | เชิงคุณภาพ | เชิงปริมาณ | เชิงคุณภาพ | เชิงปริมาณ | ระยะเวลา ดำเนินการ | งบประมาณ | |
| | | | | <p>หน่วยงานภาคี จำนวน 180 คน งบประมาณดำเนินการจำนวน 206,157.00 บาท</p> <p>7. ร่วมเป็นทีมของสำนักงานภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (องค์การมหาชน) ร่วมกับจังหวัดนครพนม และหน่วยงานต่างๆในท้องถิ่น จัดโครงการร้อยดวงใจ จิตอาสาพัฒนาชุมชนท้องถิ่น “ปลูกป่าเฉลิมพระเกียรติในหลวง ร.10 เฉลิมพระชนมพรรษา 6 รอบ 72 พรรษา ณ บริเวณป่าชุมชนบ่อประเจริญ ตำบลวังตามัว อำเภอเมืองนครพนม จังหวัดนครพนม เมื่อวันที่ 18 สิงหาคม 2567 โดยมีผู้เข้าร่วม 400 คน งบประมาณดำเนินการจำนวน 223,890 บาท</p> | | | เมื่อวันที่ 18 สิงหาคม 2567 | |
| 4 | การเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีของผู้ปฏิบัติงาน ผ่านโครงการสัมมนาประจำปี | <p>1. ผู้ปฏิบัติงานเข้าใจเป้าหมายการทำงานในทิศทางเดียวกัน</p> <p>2. ผู้ปฏิบัติงานเกิดความรัก ความผูกพัน เกิดความสัมพันธ์ที่ดีร่วมกัน</p> | ร้อยละ 90 | <p>โครงการสัมมนาเจ้าหน้าที่ พอช. ประจำปี 2567 “24 ปี พอช.ก้าวไปด้วยกัน สร้างพลัง สานสัมพันธ์ ร่วมสร้างชุมชนเข้มแข็ง” 24 years CODI Create power Build relationships Together we build a strong community. ระหว่างวันที่ 20 –</p> | ร้อยละ 96 | ระหว่างวันที่ 20 – 23 กุมภาพันธ์ 2567 | งบประมาณดำเนินการ 1,604,587 บาท | |

| ลำดับ | แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม | เป้าหมาย | | ผลการดำเนินงาน | | | |
|-------|----------------------------|------------|------------|--|------------|-----------------------|----------|
| | | เชิงคุณภาพ | เชิงปริมาณ | เชิงคุณภาพ | เชิงปริมาณ | ระยะเวลา ดำเนินการ | งบประมาณ |
| | | | | <p>23 กุมภาพันธ์ 2567 ณ Sea pine Recreation Centre อ.หัวหิน จ.ประจวบคีรีขันธ์ และศูนย์การทหารราบ ค่ายธนะรัชต์ อ.ปราณบุรี จ.ประจวบคีรีขันธ์ โดยมีผู้ปฏิบัติงานเข้าร่วม จำนวน 355 คน (ร้อยละ 96 ของผู้ปฏิบัติงานทั้งหมด จำนวน 370 คน) งบประมาณดำเนินการจำนวน 1,604,587 บาท</p> <p>ผลลัพธ์จากการดำเนินงาน</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. ผู้ปฏิบัติงาน พอช. มีความภาคภูมิใจและมองเห็นคุณค่าของตนเองในการทำงาน ที่มุ่งไปสู่เป้าหมายและวิสัยทัศน์ขององค์กร 2. ผู้ปฏิบัติงานสามารถออกแบบ จัดสมดุลของเวลาการทำงานและเวลาส่วนตัว Work Life Balance รวมถึง Work - Family Balance 3. ผู้ปฏิบัติงาน มี Attitude ในการทำงานแบบมีส่วนร่วมและเกิดการยอมรับจากคนรอบข้างและเพื่อนร่วมงาน รวมทั้งการทำงานเป็นทีม 4. เกิดการส่งเสริมอัตลักษณ์ ภาพลักษณ์ วัฒนธรรมองค์กร ผู้ปฏิบัติงานเกิดแรงจูงใจในการทำงานและเกิดความรัก มีความผูกพันต่อองค์กร | | | |

| ลำดับ | แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม | เป้าหมาย | | ผลการดำเนินงาน | | | |
|-------|---|---|------------|---|------------------------------|------------------------|--|
| | | เชิงคุณภาพ | เชิงปริมาณ | เชิงคุณภาพ | เชิงปริมาณ | ระยะเวลา ดำเนินการ | งบประมาณ |
| | | | | 5. ผู้ปฏิบัติงานเกิดความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันระหว่างผู้ปฏิบัติงานในทุกระดับและทุกส่วนงาน | | | |
| 5 | มีการส่งเสริมการจัดกิจกรรมสำคัญต่างๆ เช่น วันครบรอบการก่อตั้งองค์กร การจัดกิจกรรมตามประเพณีสำคัญ การจัดการความรู้ เป็นต้น | มีรายงานผลการเข้าร่วมกิจกรรมสำคัญต่างๆ ของผู้ปฏิบัติงาน | 1 ชุด | <p>1. โครงการจัดงาน ครบรอบ 23 ปี พอช. “รำลึกอุดมการณ์ สานสัมพันธ์กว้างไกล กับการบริหารแนวใหม่” วันที่ 26 ตุลาคม 2566 ณ สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (องค์การมหาชน) จำนวนผู้เข้าร่วม 273 คน งบประมาณดำเนินการจำนวน 172,468.00 บาท</p> <p>2. จัดกิจกรรมสืบสานงานพัฒนาจากพี่น้องใน รูปแบบของการสื่อสาร ความดีที่พี่ทำ ตัวอย่างการทำงานเพื่อสังคมและองค์กร</p> <p>2.1 งานเกษียณอายุการทำงาน พี่ซิ้ม นางสาววัชรา เอียดศิริพันธ์ ตำแหน่ง ผู้ช่วยผู้อำนวยการภาคกลางและ ตะวันตก (บริหาร) สังกัด สำนักงาน ภาคกลางและ ตะวันตก (ไม่ใช้ งบประมาณ)</p> <p>2.2 งานเกษียณอายุการทำงาน วันที่ 23 พ.ย. 66 พี่สาย นายสายชล ช่อไสว ตำแหน่ง เจ้าหน้าที่ บริการสังกัด</p> | เมื่อวันที่ 17 พ.ย. 66 1 ชุด | วันที่ 26 ตุลาคม 2566 | งบ ปร ะ ม า ณ ดำเนินการรวม 179,468 บาท |
| | | | | | | เมื่อวันที่ 17 พ.ย. 66 | |
| | | | | | | วันที่ 23 พ.ย. 66 | |

| ลำดับ | แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม | เป้าหมาย | | ผลการดำเนินงาน | | | |
|-------|----------------------------|------------|------------|---|------------|-----------------------|----------|
| | | เชิงคุณภาพ | เชิงปริมาณ | เชิงคุณภาพ | เชิงปริมาณ | ระยะเวลา ดำเนินการ | งบประมาณ |
| | | | | สำนักงานบริหารงานกลาง (ไม่ใช้ งบประมาณ) | | | |
| | | | | 2.3 งานเกษียณอายุการทำงาน นางอุษา เลิศเจริญพบ ผู้ช่วยผู้อำนวยการ สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (ไม่ใช้ งบประมาณ) | | 23 พฤษภาคม 2567 | |
| | | | | 2.4 งานเกษียณอายุการทำงาน นายกานต์ สุวรรณมณี เจ้าหน้าที่สื่อสารการ พัฒนาอาวุโส สำนักพัฒนาองค์ความรู้ และสื่อสารองค์กร (ไม่ใช้งบประมาณ) | | 30 พฤษภาคม 2567 | |
| | | | | 2.5 จัดโครงการถ่ายทอดความรู้การทำงาน จากรุ่นพี่สู่รุ่นน้อง ว่าด้วยเรื่อง “หลักคิด ความรู้ เทคนิค การทำงานพัฒนาชุมชน เมืองและงานสินเชื่อเพื่อชุมชน” เมื่อวันที่ พุธที่ 7 กุมภาพันธ์ 2567 โดยมี ผู้ปฏิบัติงานเข้าร่วม จำนวน 84 คน งบประมาณดำเนินการจำนวน 7,000 บาท | | 7 กุมภาพันธ์ 2567 | |
| | | | | 2.6 สร้างกระบวนการเรียนรู้การเขียน ผลงานวิชาการเชิงวิชาการของตำแหน่ง ชำนาญการ/ชำนาญพิเศษ และ | | เดือนกันยายน 2567 | |

| ลำดับ | แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม | เป้าหมาย | | ผลการดำเนินงาน | | | |
|-------|----------------------------|------------|------------|--|------------|-----------------------|----------|
| | | เชิงคุณภาพ | เชิงปริมาณ | เชิงคุณภาพ | เชิงปริมาณ | ระยะเวลา ดำเนินการ | งบประมาณ |
| | | | | กระบวนการแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ต่อผู้บังคับบัญชาและคณะทำงาน จำนวน 8 คน (ไม่ใช้งบประมาณ) | | | |

2.3 ประเด็นหลักที่ 3 การพัฒนาผู้ปฏิบัติงานระดับบุคคลและกลุ่มตามตำแหน่งงาน

| ลำดับ | แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม | เป้าหมาย | | ผลการดำเนินงาน | | | |
|-------|---|--|------------|--|------------|-----------------------------|----------------|
| | | เชิงคุณภาพ | เชิงปริมาณ | เชิงคุณภาพ | เชิงปริมาณ | ระยะเวลา ดำเนินการ | งบประมาณ |
| 1 | จัดทำแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลผู้ปฏิบัติงานของสถาบัน | <p>1) มีแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลผู้ปฏิบัติงานของสถาบัน จำนวน 1 ระบบ</p> <p>2) เกิดการทบทวนสมรรถนะ (Competency) ด้านดิจิทัลของผู้ปฏิบัติงานของสถาบันแต่ละตำแหน่ง ที่สอดคล้องกับแนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ</p> <p>3) สถาบันมีแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลผู้ปฏิบัติงานของสถาบัน</p> | 1 ระบบ | <p>1. มีการหรือแนวทางการจัดทำแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลผู้ปฏิบัติงานของสถาบัน ร่วมกับสำนักเทคโนโลยีสารสนเทศและร่วมกับนายมนต์ศักดิ์ โชติเจริญธรรม ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการพัฒนาระบบดิจิทัลภาครัฐ เพื่อให้ความรู้ค่าปรึกษากับผู้ปฏิบัติงานที่จัดทำ</p> <p>2. มีการจัดทำข้อมูลตารางวิเคราะห์ทักษะเกี่ยวกับดิจิทัลที่ผู้ปฏิบัติงานควรรู้และต้องมีรายตำแหน่งร่วมกับสำนักเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อเป็นข้อมูลประกอบการพัฒนาศักยภาพและการประเมินสมรรถนะ ผู้ปฏิบัติงานด้านดิจิทัล โดยจะนำข้อมูลมาประกอบการหารือเพื่อการ</p> | 1 รายงาน | เดือนสิงหาคม – กันยายน 2567 | ไม่ใช้งบประมาณ |

| ลำดับ | แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม | เป้าหมาย | | ผลการดำเนินงาน | | | |
|-------|--|---|------------|--|----------------------|------------------------------|----------------|
| | | เชิงคุณภาพ | เชิงปริมาณ | เชิงคุณภาพ | เชิงปริมาณ | ระยะเวลา ดำเนินการ | งบประมาณ |
| | | ผู้ปฏิบัติงานของสถาบันได้รับการพัฒนาศักยภาพตามแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล ผู้ปฏิบัติงานของสถาบัน | | ออกแบบแนวทางการพัฒนาพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลผู้ปฏิบัติงานของสถาบัน ร่วมกับสำนักเทคโนโลยีสารสนเทศในปีงบประมาณ 2568 | | | |
| 2 | มีรายงานผลการทบทวนคำพรรณาลักษณะงาน (job description) แผนความก้าวหน้าทางอาชีพ (career path) แผนสืบต่อตำแหน่ง (succession plan) และการออกแบบหลักสูตรการพัฒนาที่สอดคล้องตาม career path และ succession plan | 1. สถาบันมีคำพรรณาลักษณะงาน (job description) ที่เป็นปัจจุบัน 2. แผนความก้าวหน้าทางอาชีพ (career path) ได้รับการทบทวนแก้ไขให้สอดคล้องกับนโยบายองค์กร 3. สถาบันมีแผนสืบต่อตำแหน่ง (succession plan) ที่สอดคล้องกับ career path 4. สถาบันมีหลักสูตรการพัฒนาผู้ปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับ career path และ succession plan | 4 ระบบ | 1. คณะกรรมการสถาบันในการประชุมครั้งที่ 9/2567 เมื่อวันที่ 30 สิงหาคม 2567 มีมติเห็นชอบการทบทวนประกาศสถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (องค์การมหาชน) เรื่อง แผนความก้าวหน้าทางอาชีพ (Career Path) ของผู้ปฏิบัติงานสถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (องค์การมหาชน) คาดว่าจะประกาศใช้ในเดือนพฤศจิกายน 2567 ขณะอยู่ระหว่างการปรับปรุงคำพรรณาลักษณะงานให้สอดคล้องกับแผนความก้าวหน้าทางอาชีพ 2. กำหนดสูตรพัฒนาผู้ปฏิบัติงานแต่ละตำแหน่ง แต่ละระดับ จะเริ่มดำเนินการปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 โดยสำนักพัฒนาผู้นำและนวัตกรรมกรรมการพัฒนาชุมชน ซึ่งกำหนดในแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 แล้ว | 1 ระบบ (Career Path) | 1ตุลาคม 2566-30 กันยายน 2567 | ไม่ใช้งบประมาณ |

| ลำดับ | แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม | เป้าหมาย | | ผลการดำเนินงาน | | | |
|-------|--|--|---|---|------------------|---------------------------------|-------------------------------|
| | | เชิงคุณภาพ | เชิงปริมาณ | เชิงคุณภาพ | เชิงปริมาณ | ระยะเวลา ดำเนินการ | งบประมาณ |
| | | | | 3. การจัดทำแผนสืบทอดตำแหน่ง (succession plan) ได้กำหนดในแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 แล้ว | | | |
| 3 | ผู้ปฏิบัติงานระดับบุคคลระดับส่วนงานได้รับการพัฒนาศักยภาพทุกระดับและมีคะแนนประเมินสมรรถนะไม่น้อยกว่าร้อยละ 90 | <ol style="list-style-type: none"> ผู้ปฏิบัติงานได้รับการประเมินสมรรถนะตามตำแหน่ง ผู้ปฏิบัติงานได้รับการพัฒนาความรู้ ทักษะที่เป็นประโยชน์ในการทำงาน เพื่อเตรียมความพร้อมของผู้ปฏิบัติงานในการเลื่อนระดับตามหลักเกณฑ์ career path | ร้อยละ 100 | มีการประเมินสมรรถนะผู้ปฏิบัติงานทุกตำแหน่งเพื่อนำผลการประเมินมาวางแผนการพัฒนารายบุคคลในปีงบประมาณ 2568 โดยมีผู้ปฏิบัติงานที่ได้รับการประเมินสมรรถนะ(Competency) จำนวน 288 คน จากผู้ปฏิบัติงานทั้งหมดจำนวน 288 คน หรือ คิดเป็นร้อยละ 100 และผู้ปฏิบัติงานของสถาบัน จำนวน 222 คนหรือคิดเป็นร้อยละ 77 ของผู้ปฏิบัติงานทั้งหมด มีผลการประเมินสมรรถนะที่มีค่าคะแนนไม่น้อยกว่าร้อยละ 90 และผู้ปฏิบัติงานจำนวน 66 คนหรือคิดเป็นร้อยละ 33 ของผู้ปฏิบัติงานทั้งหมด มีผลการประเมินสมรรถนะที่มีผลค่าคะแนนน้อยกว่าร้อยละ 90 | ร้อยละ 100 | มิถุนายน 2567 - สิงหาคม 2567 | ไม่ใช้งบประมาณ |
| 4 | สนับสนุนการพัฒนาบุคลากรระดับบุคคลและระดับส่วนงาน และตามสมรรถนะและทักษะของผู้ปฏิบัติงานทุกระดับ ดังนี้ 1) ผู้บริหารระดับสูง 2) | <ol style="list-style-type: none"> ผู้ปฏิบัติงานของสถาบันได้รับการประเมินสมรรถนะตามตำแหน่งงาน เพิ่มขีดสมรรถนะด้านดิจิทัลให้กับผู้ปฏิบัติงานของสถาบัน | จำนวนผู้ปฏิบัติงานที่ได้รับการพัฒนาอย่างน้อยร้อยละ 30 ของ | ดำเนินการจัดโครงการพัฒนาศักยภาพผู้ปฏิบัติงานจำนวน 11 โครงการ/หลักสูตร ดังนี้ กลุ่มปฏิบัติงานปฏิบัติการชุมชน 1. โครงการพัฒนาศักยภาพ ผู้ปฏิบัติงาน พอช. อบรมเชิงปฏิบัติการ การขับเคลื่อนจังหวัดจัดการตนเองและการใช้เครื่องมือประเมินจังหวัดจัดการ | จำนวน 11 โครงการ | 1 ตุลาคม 2566 - 30 กันยายน 2567 | งบประมาณดำเนินการ 791,979 บาท |

| ลำดับ | แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม | เป้าหมาย | | ผลการดำเนินงาน | | | |
|-------|---|--|--------------------------|---|------------|-----------------------|----------|
| | | เชิงคุณภาพ | เชิงปริมาณ | เชิงคุณภาพ | เชิงปริมาณ | ระยะเวลา ดำเนินการ | งบประมาณ |
| | ผู้บริหารระดับกลาง 3) ผู้บริหารระดับต้น 4) ผู้ปฏิบัติงานระดับ ปฏิบัติการอาวุโส 5) ผู้ปฏิบัติงานระดับ ปฏิบัติการ 6) ผู้ปฏิบัติงาน ใหม่ ได้แก่ หลักสูตรกลาง ที่สอดคล้องกับตำแหน่ง และความรู้ที่ผู้ปฏิบัติงาน ควรรู้ / การเป็นนักพัฒนา ที่เชื่อว่าชุมชนเป็นแกน หลัก /เสริมสร้าง mindset / upskill ที่จำเป็นต่อการ ทำงาน เป็นต้น | 3. เพิ่มขีดสมรรถนะของส่วนงาน เกี่ยวกับการทำงานเป็นทีม 4. เกิดความรู้ความสามารถ ทักษะการทำงานใหม่ๆ ของ ผู้ปฏิบัติงานและส่วนงาน 5. เกิดการสร้างความสัมพันธ์อัน ดีในทีมของส่วนงานและข้าม ส่วนงานได้ 6. เพื่อเตรียมความพร้อมให้กับ ผู้ปฏิบัติงานในการเลื่อนระดับ ของตนเองตามแผน ความก้าวหน้าทางสายอาชีพ | ผู้ปฏิบัติงาน ทั้งหมด | ตนเอง วันที่ 18 ต.ค. 66 โดยมีผู้ปฏิบัติงาน พอช. เข้าร่วมจำนวน 55 คน งบประมาณ ดำเนินการจำนวน 6,976.00 บาท 2. โครงการ การพัฒนาศักยภาพผู้ปฏิบัติงาน พอช. หลักสูตร การบริหารจัดการสินเชื่อเพื่อการ พัฒนาของสถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน วันพุธที่ 13 มีนาคม 2567 ณ ห้องโถงบุญลย์วัฒนศิริธรรม ชั้น 1 สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (องค์การ มหาชน) โดยมีผู้ปฏิบัติงานเข้าร่วม จำนวน 86 คน งบประมาณดำเนินการจำนวน 13,600.00 บาท 3. โครงการสัมมนาเชิงปฏิบัติการ “กลุ่มผู้ปฏิบัติงาน ปฏิบัติการชุมชน ทบพจนบพเรียนการทำงานที่ ผ่านมาพร้อมกำหนดเป้าหมาย แนวทาง วิธีการ ทำงาน และแผนงานปฏิบัติการ เพื่อให้บรรลุ เป้าหมายปี 2567” ระหว่างวันที่ 14 – 17 พฤษภาคม 2567 ณ ชลพฤกษ์ รีสอร์ท ตำบล บ้านพร้าว อำเภอบ้านนา จังหวัดนครนายก ผู้ปฏิบัติงานเข้าร่วม จำนวน 134 คน งบประมาณ ดำเนินการจำนวน 19,459.00 บาท | | | |

| ลำดับ | แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม | เป้าหมาย | | ผลการดำเนินงาน | | | |
|-------|----------------------------|------------|------------|---|------------|-----------------------|----------|
| | | เชิงคุณภาพ | เชิงปริมาณ | เชิงคุณภาพ | เชิงปริมาณ | ระยะเวลา ดำเนินการ | งบประมาณ |
| | | | | <p>กลุ่มผู้ปฏิบัติงานใหม่</p> <p>4. โครงการพัฒนาศักยภาพผู้ปฏิบัติงานใหม่ “พลังคนรุ่นใหม่ คือ พลังแห่งอนาคต” (The New Generation is The Power Of The Future) ประจำปีงบประมาณ 2567 ระหว่างวันที่ 4 - 7 ธันวาคม 2566 โดยมีผู้ปฏิบัติงาน พอช. เข้าร่วมจำนวน 29 คน งบประมาณดำเนินการจำนวน 119,708.00 บาท</p> <p>หลักสูตรกลางด้านดิจิทัล</p> <p>5. โครงการพัฒนาศักยภาพผู้ปฏิบัติงานสถาบันหลักสูตร“การป้องกันอาชญากรรมทางไซเบอร์สำหรับผู้ปฏิบัติงาน”ในวันที่ 25 เมษายน 2567 ณ ห้องประชุมไพบูลย์ วัฒนศิริธรรม ชั้น 1 สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (องค์การมหาชน) กรุงเทพมหานคร ซึ่งมีผู้ปฏิบัติงานเข้าร่วมจำนวน 74 คน งบประมาณดำเนินการจำนวน 14,122.00 บาท</p> <p>6. โครงการพัฒนาศักยภาพผู้ปฏิบัติงานสถาบันหลักสูตร การสื่อสารในยุคดิจิทัล : “ปั้นเนื้อหาด้วย Canva ให้โลกรู้” วันที่ 13 สิงหาคม 2567 ณ ห้องประชุมไพบูลย์ วัฒนศิริธรรม ชั้น 1</p> | | | |

| ลำดับ | แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม | เป้าหมาย | | ผลการดำเนินงาน | | | |
|-------|----------------------------|------------|------------|---|------------|-----------------------|----------|
| | | เชิงคุณภาพ | เชิงปริมาณ | เชิงคุณภาพ | เชิงปริมาณ | ระยะเวลา ดำเนินการ | งบประมาณ |
| | | | | <p>สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (องค์การมหาชน) จำนวนผู้เข้าร่วม 65 คน งบประมาณดำเนินการ จำนวน 11,350.00 บาท</p> <p>7. โครงการพัฒนาศักยภาพผู้ปฏิบัติงาน พอช. ด้าน การพัฒนาทักษะการใช้คอมพิวเตอร์ และ โปรแกรมที่สำคัญในการทำงาน วันที่ 27 สิงหาคม 2567 ณ ห้องประชุม 301 - 302 ชั้น 3 สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (องค์การมหาชน) และผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ โดยใช้โปรแกรม Zoom Meeting จำนวนผู้เข้าร่วม 40 คน งบประมาณดำเนินการจำนวน 10,800.00 บาท</p> <p>หลักสูตรกลางด้านบริหารการเงินการคลัง</p> <p>8. โครงการพัฒนาศักยภาพผู้ปฏิบัติงานสถาบันด้าน การเงิน ว่าด้วยเรื่อง วินัยการเงินการคลังภาครัฐ และความรับผิดชอบละเมิดและความรับผิดชอบอื่น และการทบทวนระบบการบริหารจัดการด้าน การเงินและการเบิกจ่าย ของสถาบันพัฒนา องค์กรชุมชน (องค์การมหาชน) ระหว่างวันที่ 20 - 21 มิถุนายน 2567 ณ ห้องประชุมไพบูลย์ วัฒนศิริธรรม สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน</p> | | | |

| ลำดับ | แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม | เป้าหมาย | | ผลการดำเนินงาน | | | | |
|-------|----------------------------|------------|------------|---|------------|-----------------------|----------|--|
| | | เชิงคุณภาพ | เชิงปริมาณ | เชิงคุณภาพ | เชิงปริมาณ | ระยะเวลา ดำเนินการ | งบประมาณ | |
| | | | | (องค์การมหาชน) จำนวนผู้เข้าร่วม 107 คน งบประมาณดำเนินการจำนวน 48,800.00 บาท หลักสูตรการพัฒนาสุขภาพกาย-ใจ 9. โครงการพัฒนาศักยภาพผู้ปฏิบัติงานสถาบัน หลักสูตร “Happy Retirement หมดหนี้มีออม” ในวันที่ 19 มิถุนายน 2567 ณ ห้องประชุม ไพบูลย์ วัฒนศิริธรรม ชั้น 1 สถาบันพัฒนา องค์กรชุมชน (องค์การมหาชน) กรุงเทพมหานคร และผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (Zoom Meeting) จำนวนผู้เข้าร่วม 93 คน งบประมาณดำเนินการ จำนวน 29,860.00 บาท 10. ผู้ปฏิบัติงานสถาบัน เข้าร่วมพัฒนาศักยภาพ Aging Society สู่ Happy Young Old ภายใต้ โครงการ Happy Money , Happy Young Old ซึ่งจัดโดยตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย (SET) วันพฤหัสบดีที่ 21 มีนาคม 2567 โดยมี ผู้เข้าร่วม จำนวน 8 คน สนับสนุนการพัฒนาศักยภาพรายบุคคล (งบประมาณและจัดส่งผู้ปฏิบัติงานเข้าอบรม) จำนวน 22 คน | | | | |

| ลำดับ | แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม | เป้าหมาย | | ผลการดำเนินงาน | | | |
|-------|----------------------------|------------|------------|--|------------|-----------------------|----------|
| | | เชิงคุณภาพ | เชิงปริมาณ | เชิงคุณภาพ | เชิงปริมาณ | ระยะเวลา ดำเนินการ | งบประมาณ |
| | | | | <p>1. ปรับโอนงบประมาณให้กับสำนักเทคโนโลยีสารสนเทศ หลักสูตร “การตรวจสอบการรักษาความมั่นคงปลอดภัยไซเบอร์ สำหรับ None IT-Auditor (Cyber Security Audit” รุ่นที่ 1 ระหว่างวันที่ 25-26 มกราคม 2567 และมีงบประมาณค่าใช้จ่าย คนละ 5,500 บาท จำนวน 2 คน รวมเป็นเงินทั้งสิ้น 11,000 บาท (หนึ่งหมื่นหนึ่งพันบาทถ้วน) (นายเฟาซี เจ๊ะเต๊ะ เจ้าหน้าที่เทคโนโลยีสารสนเทศอาวุโส และนายปริญญา เรืองแสน เจ้าหน้าที่เทคโนโลยีสารสนเทศ)</p> <p>2. ปรับโอนงบประมาณให้กับสำนักงานภาคใต้ โดยหลักสูตร “การพัฒนาสัมพันธระดับผู้บริหาร กองทัพภาค 4 รุ่นที่ 19 (พลส.ทภ.4 รุ่นที่19)” จัดโดย โรงเรียนกิจการพลเรือน กรมกิจการพลเรือนทหารบก ระหว่างวันที่ 22-23 ก.พ.67 / 29 ก.พ.-1 มี.ค.67 / 7-8 มี.ค.67/ 13-15 มี.ค.67 รวม 9 วัน และมีงบประมาณค่าใช้จ่าย จำนวน 16,700 บาท (หนึ่งหมื่นหกพันเจ็ดร้อยบาทถ้วน) (นางสาวจิรวรรณ วรณทอง ผู้ช่วยผู้อำนวยการสำนักงาน (บริหาร))</p> | | | |

| ลำดับ | แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม | เป้าหมาย | | ผลการดำเนินงาน | | | |
|-------|----------------------------|------------|------------|---|------------|-----------------------|----------|
| | | เชิงคุณภาพ | เชิงปริมาณ | เชิงคุณภาพ | เชิงปริมาณ | ระยะเวลา ดำเนินการ | งบประมาณ |
| | | | | <p>3. โครงการหลักสูตรนักพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (พม.) รุ่นที่ 21 ในรูป online และ on site ณ. สถาบันพระประชาบดี ทรวง พม. ระหว่างวันที่ 21 มีนาคม - 5 เมษายน 67 โดยมีผู้ปฏิบัติงานของสถาบันเข้าร่วมพัฒนาศักยภาพ จำนวน 1 คน นางกฤติยา ยมฤทธิ์ เจ้าหน้าที่บริหารงานข้อมูลอาวุโส สนง. ภาคกรุงเทพฯปริมณฑลและตะวันออก</p> <p>4. พัฒนาศักยภาพผู้ปฏิบัติงานด้านการเตรียมพร้อม การปฏิบัติงานด้านศาสนพิธี รัฐพิธี และราชพิธี วันที่ 22 เมษายน 2567 ทรวง พม. ผู้ปฏิบัติงาน พอช. เข้าร่วม จำนวน 2 คน</p> <p>5. โครงการหลักสูตรนักบริหารการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (นพม.) รุ่นที่ 22 ระหว่างวันที่ 29 เมษายน - 21 พฤษภาคม 2567 โดยมีผู้ปฏิบัติงาน (ผู้บริหารระดับต้น จำนวน 2 คน)</p> <p>6. โครงการอบรมหลักสูตรกฎหมายการคลังที่ผู้ปฏิบัติงานต้องรู้ มุขนิธิวิจัยและพัฒนาการเงิน การคลัง ระหว่างวันที่ 12 - 13 มิถุนายน 2567 จำนวน 1 คน (นายปิยะชาติ เรืองอินทร์ เจ้าหน้าที่การเงินอาวุโส สำนักการเงินและบัญชี)</p> | | | |

| ลำดับ | แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม | เป้าหมาย | | ผลการดำเนินงาน | | | | |
|-------|----------------------------|------------|------------|---|------------|-----------------------|----------|--|
| | | เชิงคุณภาพ | เชิงปริมาณ | เชิงคุณภาพ | เชิงปริมาณ | ระยะเวลา ดำเนินการ | งบประมาณ | |
| | | | | <p>7. สนับสนุนงบประมาณรายบุคคลสำนักผู้อำนวยการ (นายวิชัย นะสุวรรณโน รองผู้อำนวยการ) เข้ารับการพัฒนาศักยภาพในหลักสูตร “วิทยากรการจัดการสำหรับนักบริหารระดับสูง (วปส.)” รุ่นที่ 12 ในวันที่ 28 สิงหาคม 2567 ถึง 29 มกราคม 2568 โดยมีงบประมาณค่าใช้จ่ายในการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร จำนวน 98,000 บาท (เก้าหมื่นแปดพันบาทถ้วน)</p> <p>8. สนับสนุนงบประมาณรายบุคคลสำนักพัฒนาทุนและองค์การการเงิน (นางดวงเดือน พร้าวตะคุ หัวหน้างานปฏิบัติการชุมชน และ นางสาวกชวดี พัฒน์มณี นักบริหารข้อมูลชำนาญการ) เข้ารับการพัฒนาศักยภาพในหลักสูตร “ผู้ปฏิบัติงานองค์การมหาชน” ในวันที่ 22 -23 สิงหาคม 2567 โดยมีงบประมาณค่าใช้จ่ายในการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร จำนวน 5,599 บาทต่อคน รวมงบประมาณทั้งสิ้น 11,198 บาท (หนึ่งหมื่นหนึ่งพันหนึ่งร้อยเก้าสิบแปดบาทถ้วน)</p> <p>9. สนับสนุนงบประมาณรายบุคคลสำนักทรัพยากรบุคคล (นาบุญญา วรณสุทธิ์ และนางสาว</p> | | | | |

| ลำดับ | แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม | เป้าหมาย | | ผลการดำเนินงาน | | | | |
|-------|----------------------------|------------|------------|---|------------|-----------------------|----------|--|
| | | เชิงคุณภาพ | เชิงปริมาณ | เชิงคุณภาพ | เชิงปริมาณ | ระยะเวลา ดำเนินการ | งบประมาณ | |
| | | | | <p>เปรมปรีดิ์ นาราช) เข้ารับการพัฒนาศักยภาพในหลักสูตร "ผู้ปฏิบัติงานองค์การมหาชน" ในวันที่ 22 -23 สิงหาคม 2567 โดยมีงบประมาณค่าใช้จ่ายในการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรจำนวน 5,599 บาทต่อคน รวมงบประมาณทั้งสิ้น 11,198 บาท (หนึ่งหมื่นหนึ่งพันหนึ่งร้อยเก้าสิบแปดบาทถ้วน)</p> <p>10. สนับสนุนงบประมาณรายบุคคลสำนักทรัพยากรบุคคล หลักสูตร " การบริหารและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไปสู่องค์การยุคใหม่ (HROD cutting edge)" โดยคณะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ (NIDA) ระหว่างวันที่ 11 พฤษภาคม ถึง 29 มิถุนายน 2567 จำนวน 2 คน รวมงบประมาณทั้งสิ้น 40,000 บาท</p> <p>11. สนับสนุนงบประมาณรายบุคคลสำนักงานภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 2 คน ได้แก่ 1) นายวัชรศรีช่วง หัวหน้างานปฏิบัติการชุมชน เข้ารับการพัฒนาศักยภาพในหลักสูตร "ผู้ปฏิบัติงานองค์การมหาชน" ในวันที่ 22 -23 สิงหาคม 2567 โดยมีงบประมาณค่าใช้จ่ายในการพัฒนา</p> | | | | |

| ลำดับ | แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม | เป้าหมาย | | ผลการดำเนินงาน | | | |
|-------|----------------------------|------------|------------|---|------------|-----------------------|----------|
| | | เชิงคุณภาพ | เชิงปริมาณ | เชิงคุณภาพ | เชิงปริมาณ | ระยะเวลา ดำเนินการ | งบประมาณ |
| | | | | <p>ศักยภาพของบุคลากร จำนวน 5,599 บาท และ</p> <p>2) นายจรูญพัฒน์ ใจวงศ์ผาบ เจ้าหน้าที่ปฏิบัติการชุมชนอาวุโส เข้ารับการพัฒนาศักยภาพในหลักสูตร ""การบริหารจัดการเพื่อความยั่งยืน Sustainability"" ในวันที่ 22 -23 สิงหาคม 2567 โดยมีงบประมาณค่าใช้จ่ายในการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร จำนวน 2,690 บาท</p> <p>สนับสนุนการพัฒนาศักยภาพรายส่วนงาน (งบประมาณ) จำนวน 5 โครงการ</p> <p>1. โครงการศึกษาดูงานและพัฒนาศักยภาพผู้ปฏิบัติงานเชิงปฏิบัติการ “สถานการณ์งานพัฒนา ทิศทางการเคลื่อนงาน พอช. และ 3 สำนักอย่างมีพลัง” ระหว่างวันที่ 8 - 10 พฤษภาคม 2567 จ.เพชรบุรี โดยมีผู้ปฏิบัติงานเข้าร่วม จำนวน 3 ส่วนงาน (1) สำนักพัฒนาองค์ความรู้และการสื่อสารองค์กร (2) สำนักเทคโนโลยีสารสนเทศ (3) สำนักพัฒนาทุนและองค์กรการเงิน จำนวน 97,260 บาท (เก้าหมื่นเจ็ดพันสองร้อยหกสิบบาทถ้วน)</p> <p>2. ปรับโอนงบประมาณ ให้สำนักงานภาคใต้จัดโครงการพัฒนาศักยภาพทีมสนับสนุนสำนักงาน</p> | | | |

| ลำดับ | แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม | เป้าหมาย | | ผลการดำเนินงาน | | | |
|-------|----------------------------|------------|------------|--|------------|-----------------------|----------|
| | | เชิงคุณภาพ | เชิงปริมาณ | เชิงคุณภาพ | เชิงปริมาณ | ระยะเวลา ดำเนินการ | งบประมาณ |
| | | | | <p>ภาคใต้ ดำเนินการระหว่างวันที่ 18-19 กรกฎาคม 2567 ณ นาควารี ริเวอร์ไซด์ รีสอร์ท ตำบลลานข่อย อำเภอป่าพะยอม จังหวัดพัทลุง ซึ่งมีค่าใช้จ่ายจำนวน 73,850 บาท (เจ็ดหมื่นสามพันแปดร้อยห้าสิบบาทถ้วน)</p> <p>3. ปรับโอนงบประมาณ โครงการพัฒนาศักยภาพผู้ปฏิบัติงานการคิดด้วยภาพ และการเสริมทักษะ AI ระหว่างวันที่ 21 – 22 สิงหาคม 2567 ณ มหาลัยไต้หวัน อ.สีชมพู และ ฟาร์มคิด อ.ภูผาม่าน จังหวัดขอนแก่น รวมงบประมาณทั้งสิ้น 39,809 บาท (สามหมื่นเก้าพันแปดร้อยเก้าบาทถ้วน) มีผู้ปฏิบัติงานเข้าร่วม 15 คน</p> <p>4. ปรับโอนงบประมาณ ให้กับสำนักงานประสาน ขบวนการองค์กรชุมชนและประชาสังคมร่วมกับสำนักงานภาคกลางและตะวันตก จัดโครงการพัฒนาศักยภาพผู้ปฏิบัติงาน พอช.ว่าด้วยเรื่อง “การเรียนรู้ เพิ่มทักษะคนทำงาน จากบทเรียนสำคัญของการทำงานที่ผ่านมา เพื่อขับเคลื่อนและกำหนดทิศทางสำคัญของทีมและองค์กร” ระหว่างวันที่ 22-24 สิงหาคม 2567 ณ ชลพฤกษ์</p> | | | |

| ลำดับ | แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม | เป้าหมาย | | ผลการดำเนินงาน | | | | |
|-------|----------------------------|------------|------------|--|------------|-----------------------|----------|--|
| | | เชิงคุณภาพ | เชิงปริมาณ | เชิงคุณภาพ | เชิงปริมาณ | ระยะเวลา ดำเนินการ | งบประมาณ | |
| | | | | รีสอร์ท ตำบลหินตั้ง อำเภอเมือง จังหวัดนครนายก จำนวน 90,000 บาท 5. ปรับโอนงบประมาณให้กับสำนักงานภาคตะวันออกเฉียงเหนือมีความประสงค์จัดโครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากร กลุ่มงานสำนักงาน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ "การพัฒนากระบวนการจัดการที่ดีสู่การส่งเสริมขบวนการชมชน" ระหว่างวันที่ 8 - 10 กันยายน 2567 ณ นาหัวรีสอร์ท ต.นาหัว อ.นาหัว จ.เลย จำนวน 20,000 บาท (สองหมื่นบาทถ้วน) | | | | |

2.4 ประเด็นหลักที่ 4 การพัฒนาบุคลากรสำนักทรัพยากรบุคคล

| ลำดับ | แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม | เป้าหมาย | | ผลการดำเนินงาน | | | |
|-------|---|--|------------|--|------------|---------------------------------|----------------------------------|
| | | เชิงคุณภาพ | เชิงปริมาณ | เชิงคุณภาพ | เชิงปริมาณ | ระยะเวลา ดำเนินการ | งบประมาณ |
| 1 | ผู้ปฏิบัติงานสำนักทรัพยากรบุคคลได้รับพัฒนาความรู้ความสามารถในด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล | ผู้ปฏิบัติงานสำนักทรัพยากรบุคคลได้รับการพัฒนาความรู้ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลในหลักสูตรต่างๆ นำ | 9 คน | ผู้ปฏิบัติงานเข้ารับการพัฒนาศักยภาพรายบุคคลให้หลักสูตรต่างๆ ได้แก่ 1. หลักสูตร “การส่งเสริมและการปฏิบัติตนตามมาตรฐานทางจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่รัฐ และการขับเคลื่อนองค์กรพอเพียงต่อต้านทุจริต” ในวันที่ 29 มีนาคม 2567 ณ โรงแรมเอสบางกอก กรุงเทพฯ งบประมาณดำเนินการ 68,765 บาท | 9 คน | 1 ตุลาคม 2566 – 30 กันยายน 2567 | งบประมาณดำเนินการรวม 169,563 บาท |

| ลำดับ | แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม | เป้าหมาย | | ผลการดำเนินงาน | | | |
|-------|----------------------------|---------------------------------------|------------|---|------------|-------------------|----------|
| | | เชิงคุณภาพ | เชิงปริมาณ | เชิงคุณภาพ | เชิงปริมาณ | ระยะเวลาดำเนินการ | งบประมาณ |
| | | ความรู้ที่ได้มาปรับใช้ในการปฏิบัติงาน | | <p>2. หลักสูตร “การบริหารและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไปสู่องค์กรยุคใหม่ (HROD cutting edge)” โดยคณะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ (NIDA) ระหว่างวันที่ 11 พฤษภาคม ถึง 29 มิถุนายน 2567 จำนวน 40,000 บาท</p> <p>3. โครงการพัฒนาศักยภาพผู้ปฏิบัติงานสถาบันด้านการเงิน ว่าด้วยเรื่องวินัยการเงินการคลังภาครัฐและความรับผิดชอบทางละเมิดและความรับผิดชอบอื่น และการทบทวนระบบการบริหารจัดการด้านการเงินและการเบิกจ่ายของสถาบันฯ ระหว่างวันที่ 20-21 มิถุนายน 2567 ณ พอช. งบประมาณดำเนินการ 48,800 บาท</p> <p>4. หลักสูตร “ผู้ปฏิบัติงานองค์กรมหาชน” จัดโดยสถาบันที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในราชการ (สปร.) ระหว่างวันที่ 22-23 สิงหาคม 2567 งบประมาณ 11,998 บาท</p> <p>โดยผู้ปฏิบัติงานในสำนักทรัพยากรบุคคลสามารถนำความรู้ที่ได้มาปรับใช้ในการปฏิบัติงาน เช่น ข้อกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับองค์การมหาชน ระบบการประเมินผลต่างๆ การบริหารทรัพยากรบุคคลในองค์กรยุคใหม่ ได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้กับผู้ปฏิบัติงานในองค์กรมหาชนอื่น</p> | | | |

3. ปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะ

| ปัญหาอุปสรรค | ข้อเสนอแนะ |
|--|---|
| ผู้ปฏิบัติงานได้รับการพัฒนาศักยภาพยังไม่เพียงพอ เพื่อให้พร้อมในการเลื่อนระดับ การรับผิดชอบภารกิจที่มีความท้าทายมากขึ้น | ทบทวนแผนความก้าวหน้าทางอาชีพ (career path) โดยมีการเตรียมความพร้อมของผู้ปฏิบัติงานที่จะเลื่อนระดับทั้งสายวิชาการและสายบริหาร รวมถึงการกำหนดแผนพัฒนาผู้ปฏิบัติงานแต่ละระดับอย่างชัดเจนเป็นรายตำแหน่ง |

สำนักทรัพยากรบุคคล

สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (องค์การมหาชน)