

รายงานผลการดำเนินงานด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (องค์การมหาชน)
ปีงบประมาณ 2566

ตั้งแต่เดือนตุลาคม พ.ศ. 2565 ถึงวันที่ 24 มีนาคม พ.ศ. 2566

ตามที่สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (องค์การมหาชน) หรือ พอช. ได้มีการดำเนินงานด้านการบริหารบุคคล เพื่อการพัฒนามุ่งสร้างการทำงานเป็นทีม และการสร้างขวัญกำลังใจให้กับผู้ปฏิบัติงาน เพื่อสนับสนุนการพัฒนาผู้ปฏิบัติงานให้เป็นคนดีมีอุดมการณ์ มีความรู้ มีความสามารถ ตลอดจนมีวัฒนธรรมองค์กรที่ดีงาม รวมถึงมีพลังกาย พลังใจที่แข็งแกร่ง พร้อมที่จะสนับสนุนขบวนองค์กรชุมชนให้เข้มแข็งมีความสามารถในการจัดการตนเอง ส่งผลให้เกิดการพัฒนาให้ชีวิตความเป็นอยู่ขององค์กรชุมชนด้านต่างๆ เช่น การแก้ไขปัญหาด้านที่อยู่อาศัยของคนจนตามโครงการบ้านมั่นคง สวัสดิการชุมชน การพัฒนาเศรษฐกิจและทุนชุมชน รวมถึงการสนับสนุนสภาองค์กรชุมชน เป็นต้น ซึ่งผลลัพธ์ความสำเร็จที่เกิดขึ้น ล้วนเกิดจากการปฏิบัติงานที่ทุ่มเทของผู้ปฏิบัติงานกว่า 390 ชีวิต โดยทั้งหมดล้วนได้รับการถ่ายทอดปลูกฝังแนวคิด วิธีการ อุดมการณ์การทำงาน ในการทำงานที่มุ่งหวังให้เกิดการเปลี่ยนแปลงของชุมชนท้องถิ่นโดยชุมชนท้องถิ่นเอง โดยผู้ปฏิบัติงานเป็นคนทำงานที่ประสานการสนับสนุนให้ภาคส่วนต่างๆ เข้ามาสนับสนุนงานของขบวนองค์กรชุมชน และด้วยเหตุนี้เอง ผู้ปฏิบัติงานสถาบันฯ จึงต้องมีวิธีการทำงานที่แตกต่างไปจากองค์กรอื่นทั่วๆ ไป นั่นคือการสนับสนุนให้ชุมชนลุกขึ้นมาเป็นแกนหลักในจัดการชุมชนท้องถิ่นของตนเอง

พอช. ได้ตระหนักถึงความสำคัญของผู้ปฏิบัติงานทุกระดับว่าเป็นทรัพยากรที่สำคัญ ที่จะร่วมกันขับเคลื่อนทำให้ภารกิจของสถาบัน และขบวนองค์กรชุมชนบรรลุเป้าหมายตามวิสัยทัศน์ **“ปี 2579 ชุมชนท้องถิ่นมีความเข้มแข็งเต็มพื้นที่ประเทศไทย”** ภายใต้ยุทธศาสตร์หลัก ***“องค์กรชุมชนเป็นแกนหลักและพื้นที่เป็นตัวตั้งในการพัฒนาชุมชนท้องถิ่น”*** พอช. จึงมุ่งมั่นส่งเสริมและพัฒนาผู้ปฏิบัติงานทุกระดับให้เป็นคนดีมีอุดมการณ์ เป็นคนเก่ง และมีความสุข ได้เรียนรู้เติบโตไปพร้อมกับงาน เท่าทันสถานการณ์การเปลี่ยนแปลง พร้อมทั้งมีวัฒนธรรมการอยู่ร่วมกัน ภายใต้อัตลักษณ์ ภาพลักษณ์ และวัฒนธรรมองค์กรที่ดีงาม โดยได้กำหนดให้มีแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลของสถาบันพัฒนาองค์กรชุชน (องค์การมหาชน) ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 - 2570) และแผนปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปีงบประมาณต่อเนื่องมากทุกปี เพื่อเป็นเครื่องมือในการออกแบบระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลของสถาบัน ให้ครอบคลุมทั้งด้านบริหารงานบุคคล และด้านการพัฒนาบุคลากร

ผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (องค์การมหาชน) จึงได้ประกาศนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลและพัฒนาบุคลากร ปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 เมื่อวันที่ 23 มกราคม 2566 โดยมีผลการดำเนินงานรอบ 6 เดือน ตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม 2565 ถึงวันที่ 24 มีนาคม 2566 ดังนี้

การบริหารงานบุคคล (Human Resource Management)

1. การพัฒนาระบบบริหารงานบุคคล : มีการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาประยุกต์ใช้ในระบบต่างๆ ลดการจัดเก็บเอกสาร ลดการใช้กระดาษ ได้แก่ 1) การกำหนดให้ผู้สมัครงานส่งใบสมัครพร้อมแนบเอกสารรับรองคุณวุฒิ เอกสารทางการทหาร (เพศชาย) เอกสารเปลี่ยนชื่อสกุล (ถ้ามี) เท่านั้น ส่วนเอกสารอื่นๆ ให้นำมาในวันสอบสัมภาษณ์ เพื่อลดภาระด้านเอกสารของผู้สมัครงาน และลดการจัดเก็บเอกสาร

ที่เกี่ยวข้องกับข้อมูลส่วนบุคคลโดยไม่จำเป็น 2) การกำหนดให้ผู้สมัครงานส่งใบสมัครงานและเอกสารประกอบผ่านทางไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ เพื่อลดการจัดเก็บกระดาษ 3) การนำระบบ Google From และ QR Code มาใช้ในการขอหนังสือรับรองประเภทต่างๆ เพื่ออำนวยความสะดวกแก่ผู้ปฏิบัติงานให้สามารถดำเนินการได้โดยไม่ต้องใช้แบบฟอร์มที่เป็นกระดาษ การดำเนินงานดังกล่าวไม่มีการใช้งบประมาณ

2. การวางแผนอัตรากำลังคน (Manpower Planning) และการสรรหาคัดเลือก (Recruitment) : องค์กรมีกระบวนการทบทวนอัตรากำลังในแต่ละส่วนงานซึ่งได้มีการวิเคราะห์จากอัตรากำลังที่มีอยู่กับภารกิจงาน พบว่ากรอบอัตรากำลังเจ้าหน้าที่ 310 อัตรา ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงานตามภารกิจงานตามแผนปฏิบัติการขององค์กร จึงได้มีการวางแผนอัตรากำลัง ดังนี้ 1) กำหนดให้มีการวางแผนปฏิบัติการพร้อมงบประมาณในการจ้างลูกจ้างชั่วคราวเพื่อช่วยสนับสนุนการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ 2) พัฒนาความรู้ ความสามารถ ทักษะของบุคลากรให้สามารถดำเนินงานตามภารกิจได้หลากหลายรอบด้าน และเท่าทันสถานการณ์มากขึ้น เน้นทักษะทางดิจิทัลเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงในยุคใหม่ 3) จัดกลุ่มทำงานตามภารกิจพิเศษเฉพาะประเด็น/พื้นที่ ซึ่งมีระยะการดำเนินการที่ชัดเจน เช่น การกำหนดพื้นที่ปฏิบัติงานประจำของกลุ่มผู้ปฏิบัติงานสถาปนิก วิศวกร ที่สังกัดส่วนกลาง เพื่อให้สามารถสนับสนุนการดำเนินงานระดับพื้นที่ร่วมกับเจ้าหน้าที่ปฏิบัติการชุมชน และองค์กรชุมชนในพื้นที่ทั้ง 5 ภาค ได้อย่างมีประสิทธิภาพ คล่องตัว / งานแก้ไขปัญหาพื้นที่ผู้มีรายได้น้อยในชุมชนที่ได้รับผลกระทบจากการพัฒนาระบบราง 4) การประกาศรับสมัครคัดเลือกผู้ปฏิบัติงานผ่านช่องทาง Social Media ที่หลากหลาย ได้แก่ เว็บไซต์ของ พอช. เพจเฟซบุ๊ก (เพจพอช. มีจำนวนผู้ติดตาม 8,900 คน เพจหางานราชการ มีจำนวนผู้ติดตาม 406,643 คน เพจประกาศสอบหางานราชการ มีจำนวนผู้ติดตาม 211,200 คน เพจหางานรัฐวิสาหกิจ มีจำนวนผู้ติดตาม 57,500 คน กลุ่มไลน์องค์การมหาชน) หน่วยงานภาคี สถาบันการศึกษา เป็นต้น 5) การดำเนินการคัดเลือกอย่างเปิดเผยโปร่งใส โดยคณะกรรมการคัดเลือกจัดให้มีการสอบข้อเขียนและสอบสัมภาษณ์ และประกาศผลการคัดเลือกทางเว็บไซต์ของ พอช. การดำเนินงานดังกล่าวไม่มีการใช้งบประมาณ

3. การบรรจุและการแต่งตั้งผู้ปฏิบัติงาน : การบรรจุและแต่งตั้งผู้ปฏิบัติงาน พอช. เป็นไปตามข้อบังคับสถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (องค์การมหาชน) ฉบับที่ 2 ว่าด้วย การบริหารงานบุคคล หมวดที่ 2 โดยผ่านการพิจารณากลั่นกรองจากคณะทำงานบริหารงานบุคคลที่ผู้อำนวยการเป็นผู้แต่งตั้ง การดำเนินงานดังกล่าวไม่มีการใช้งบประมาณ

4. แผนความก้าวหน้าทางอาชีพ (Career Path) : มีการคัดเลือกและแต่งตั้งผู้ปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์และวิธีที่กำหนดในแผนความก้าวหน้าทางอาชีพ (Career Path) ฉบับแก้ไขปรับปรุงครั้งที่ 2 พ.ศ. 2563 รวมทั้งสิ้น 21 คน แบ่งเป็นการเลื่อนระดับปฏิบัติการ เป็นระดับปฏิบัติการอาวุโส จำนวน 12 คน และเลื่อนขึ้นเป็นระดับหัวหน้างาน จำนวน 9 คน เป็นการดำเนินงานดังกล่าวไม่มีการใช้งบประมาณ

5. การพัฒนาระบบการสืบทอดตำแหน่ง (Succession Planning) : มีการพัฒนาผู้ปฏิบัติงานเพื่อเตรียมพร้อมในการเลื่อนระดับสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นอย่างมีประสิทธิภาพ ในหลักสูตรโครงการฝึกอบรมนักบริหารองค์การมหาชน ปี 2565 รุ่นที่ 1 ในระหว่าง วันที่ 21-22 พฤศจิกายน 2565

6. การหมุนเวียนงาน (Job Rotation) : มีวัตถุประสงค์เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดการเรียนรู้การปฏิบัติงาน การบริหารงาน ในส่วนงานที่มีภารกิจงานหรือพื้นที่ที่มีบริบทการทำงานที่แตกต่างกัน เพื่อให้เกิดความรู้ความสามารถ และทักษะที่กว้างขวางมากขึ้น แต่เนื่องจากในปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 พอช. อยู่ระหว่างการพิจารณาปรับโครงสร้างองค์กรจึงยังไม่มีการหมุนเวียนงานในระยะนี้ การดำเนินงานดังกล่าวไม่มีการใช้งบประมาณ

7. การประเมินผลการปฏิบัติงาน (Performance Appraisal) : พอช. จะประกาศหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีให้ผู้ปฏิบัติงานทราบล่วงหน้า ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 ฝ่ายบริหารได้เสนอหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีต่อคณะอนุกรรมการบริหารบุคลากรในการประชุมครั้งที่ 1/2566 เมื่อวันที่ 28 กุมภาพันธ์ 2566 แต่เนื่องจาก พอช. อยู่ระหว่างการพิจารณาปรับโครงสร้างองค์กร คณะอนุกรรมการบริหารบุคลากรจึงมีมติเห็นชอบให้ชะลอการพิจารณาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 โดยขอให้นำผลการพิจารณาโครงสร้างองค์กรจากคณะกรรมการสถาบันในวันที่ 17 มีนาคม 2566 มาประกอบการพิจารณาก่อนเสนอต่อคณะอนุกรรมการบริหารบุคลากรพิจารณาอีกครั้งในวันที่ 4 เมษายน 2566 การดำเนินงานดังกล่าวไม่มีการใช้งบประมาณ

8. การพัฒนาคุณภาพชีวิต (Quality of Life) : พอช. ได้มีการจัดกิจกรรมส่งเสริมคุณภาพชีวิตผู้ปฏิบัติงานให้ความสุข ทางกาย จิตใจ พร้อมการสร้างแรงจูงใจ และขวัญกำลังใจให้ผู้ปฏิบัติงาน ได้แก่ การเลื่อนเดือนประจำปี มีสวัสดิการที่เอื้ออำนวยและช่วยเหลือผู้ปฏิบัติงาน ทั้งที่เป็นแบบองค์กรจัดให้ และ ผู้ปฏิบัติงานช่วยเหลือกันเองรูปแบบกองทุน(กองทุนกปค.) การกำหนดนโยบายและแนวปฏิบัติที่จะช่วยส่งเสริมคุณภาพชีวิตผู้ปฏิบัติงาน ได้แก่ แนวปฏิบัติการทำงานที่บ้าน (Work from Home) เพื่อทำให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีความสุข โดยปรับวิธีการทำงาน การเดินทางและการใช้เทคโนโลยีต่างๆเข้าด้วยกัน เพื่อให้ได้ผลลัพธ์ของงานที่มีประสิทธิภาพและความคุ้มค่ากว่าที่มากกว่าการเดินทางมาปฏิบัติงานที่สำนักงาน การจัดทำระเบียบสถาบันฯ ว่าด้วยการปฏิบัติงานนอกสถานที่ตั้งของสถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (องค์การมหาชน) พ.ศ. ..... โดยจะเสนอคณะกรรมการสถาบันเพื่อพิจารณาในการประชุมครั้งที่ 3/2566 ในวันที่ 17 มีนาคม 2566

การพัฒนาบุคลากร (Human Resource Development)

มีการกำหนดแผนพัฒนาบุคลากรและแผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาบุคลากรประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 ซึ่งได้รับความเห็นชอบจากคณะอนุกรรมการบริหารบุคลากรในการประชุมครั้งที่ 4/2565 เมื่อวันที่ 18 สิงหาคม 2565 และได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการสถาบันในการประชุมครั้งที่ 15/2565 เมื่อวันที่ 26 กันยายน 2565 มีรายละเอียดการดำเนินงาน ดังนี้

ด้านการพัฒนา	กิจกรรมและการดำเนินงาน
การพัฒนาบุคลากร	1. จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปีงบประมาณ 2566 2. จัดทำแนวปฏิบัติการพัฒนาบุคลากรปีงบประมาณ 2566 3. จัดทำสำรวจข้อมูล ผลการสำรวจความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรระดับรายบุคคล สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (องค์การมหาชน)

ด้านการพัฒนา	กิจกรรมและการดำเนินงาน
	ปี 2566 ณ เดือนพฤศจิกายน 2565 เพื่อนำผลมที่ได้มาใช้ข้อมูลประกอบการกำหนดหลักสูตรการพัฒนาศักยภาพผู้ปฏิบัติงานทุกระดับ 4. จัดโครงการพัฒนาผู้ปฏิบัติงานผู้ปฏิบัติงานใหม่ จำนวน 1 โครงการ ได้แก่ โครงการสัมมนาเชิงปฏิบัติการผู้ปฏิบัติงานใหม่ประจำปีงบประมาณ 2566 เตรียมความพร้อมปฏิบัติงานพัฒนาชุมชนท้องถิ่น “คนรุ่นใหม่กับการมุ่งสร้างชุมชนเข้มแข็ง”ระหว่างวันที่ 16 - 19 ธันวาคม 2565 ณ ห้องประชุมไพบูลย์ วัฒนศิริธรรม สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชนและพื้นที่เรียนรู้ เขตวังทองหลาง กรุงเทพฯ และ จังหวัดกาญจนบุรี มีผู้ปฏิบัติงานใหม่เข้าร่วมจำนวน 20 คน วัตถุประสงค์ของโครงการ คือ 1) เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานใหม่ได้รับความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับประวัติศาสตร์ อุดมการณ์ แนวคิดงานพัฒนาที่ชุมชนเป็นแกนหลัก และวัฒนธรรมองค์กรที่ดีงามของ พอช. 2) ผู้ปฏิบัตงานใหม่มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับระเบียบ และข้อควรปฏิบัติ ในฐานะเป็นผู้ปฏิบัติงานของ พอช. 3) ผู้ปฏิบัติงานเกิดแรงบันดาลใจ เกี่ยวกับความรู้ชุมชน วิธีการลงมือปฏิบัติการจริงในพื้นที่เพื่อนำแรงผลักดันไปทำงานต่อในหน้าที่ของตนเอง 4) เข้าใจบริบทของชุมชนมากขึ้นจากพื้นที่รูปธรรมต้นแบบชุมชน และเรียนรู้วัฒนธรรมชุมชนท้องถิ่นที่ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตของคนในชุมชน 5) ผู้ปฏิบัติงานเกิดเครือข่ายในการทำงานภายในองค์กรระหว่างผู้ปฏิบัติงานด้วยกัน 5. เอื้อยอำนวยการการพัฒนาศักยภาพผู้ปฏิบัติงานรายบุคคลกรณีเข้าร่วมกับอบรมหลักสูตรภายได้แก่ 5.1 เข้ารับการอบรมหลักสูตรโครงการฝึกอบรมนักบริหารองค์การมหาชน ปี 2565 รุ่นที่ 1 ในระหว่าง วันที่ 21-22 พฤศจิกายน 2565 ซึ่งมีค่าใช้จ่ายในส่วนของค่าลงทะเบียน จำนวน 15,000 บาท 5.2 สำนักพัฒนานวัตกรรมชุมชนฯนางสาวสมจิตร จันทร์เพ็ญ เจ้าหน้าที่พัฒนาองค์ความรู้อาวุโส มีความประสงค์เข้าร่วมโครงการประชุมเชิงปฏิบัติการหลักสูตรการประเมินต้นน้ำ เครื่องมือการเรียนรู้เพื่อพัฒนาคุณภาพข้อเสนอโครงการพัฒนาสังคม ระหว่างวันที่ 14-15 ธันวาคม 2565 จัดโดยคณะสังคมศาสตร์และมนุษย์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล ซึ่งมีค่าใช้จ่ายในส่วนของค่าลงทะเบียน จำนวน 2,500 บาท

ด้านการพัฒนา	กิจกรรมและการดำเนินงาน
	5.3 สำนักการเงินและบัญชี หัวหน้าสำนักการเงินและบัญชี หัวหน้างานตรวจจ่าย หัวหน้างานบัญชี และหัวหน้างานการเงิน เข้ารับการอบรมในหลักสูตร หลักเกณฑ์การจัดทำเอกสารรับ-จ่ายเงินทางภาษีและการตรวจสอบงบแสดงฐานะทางการเงินขององค์การมหาชน รุ่นที่ 4 จัดโดย บริษัท ฝึกอบรมและสัมมนาธรรมนิติ จำกัด ในวันที่ 24 กุมภาพันธ์ 2566 ซึ่งมีค่าใช้จ่ายในการอบรมท่านละ 5,992 บาท รวมค่าใช้จ่ายอบรมทั้งสิ้น จำนวน 23,968 บาท 5.4 การฝึกอบรมหลักสูตรนักพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (พม.) รุ่นที่ 20 ในรูปแบบออนไลน์ ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ ระหว่างวันที่ 16 กุมภาพันธ์ - 3 มีนาคม 2566ณ สถาบันพระประชาบดี อำเภอธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี ห้องประชุมกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ โดยมีผู้เข้าร่วมหลักสูตร จำนวน 2 คน
การสร้างวัฒนธรรมและความสัมพันธ์ภายในองค์กร	1. จัดกิจรรมวันครบรอบการก่อตั้งองค์กรสืบสานวัฒนธรรรมองค์กร ผ่านโครงการจัดงาน 22 ปี พอช. เปลี่ยนผ่าน สานต่อ สู่ชุมชนเข้มแข็งระหว่างวันที่ 25 - 26 ตุลาคม 2565 ณ ห้องประชุมไพบูลย์ วัฒนศิริธรรม และลานหน้าห้องสมุด ชั้น 1 สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (องค์การมหาชน) โดยมีผู้ปฏิบัติงานเข้าร่วมจำนวน 198 คน ผลลัพธ์ที่เกิดขึ้น 1) ผู้ปฏิบัติงานได้รับการถ่ายทอดแนวคิดอุดมการณ์งานพัฒนาที่องค์ชุมชนเป็นแกนหลัก พื้นที่เป็นตัวตั้งให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน พอช. 2) ผู้ปฏิบัติงานได้รับการสืบสานและร่วมสร้างอัตลักษณ์ ภาพลักษณ์ และวัฒนธรรมองค์กรที่ดีงามของ พอช. 3) ผู้ปฏิบัติงานได้รับองค์ความรู้จากผู้มีประสบการณ์ด้านการพัฒนาชุมชนสู่ผู้ปฏิบัติงานของสถาบัน 4) ผู้ปฏิบัติงานและขบวนองค์กรชุมชนได้เรียนรู้และเห็นรูปธรรมที่เกิดจากการทำงานของพอช. และ5) ในการสนับสนุนและส่งเสริมงานของขบวนองค์กรชุมชน เช่น กิจกรรมการอนุรักษ์ศิลปะพื้นถิ่น 2. ดำเนินการจัดโครงการสัมมนาผู้ปฏิบัติงานสถาบันพัฒนาองค์กรชุมชนประจำปี 2566 “เปลี่ยนผ่าน สานต่อ คน พอช. ก้าวเข้าสู่ปีที่ 23” เมื่อวันที่ เพื่อผู้ปฏิบัติงานดเกิดการเสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้ปฏิบัติงานของสถาบันทุกระดับ ให้เกิดความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน ผ่านกิจกรรมสันทนาการ และกิจกรรมสร้างสรรค์ทีมงาน (Team building) เป็นการปลูกฝังแนวคิดอุดมการณ์ให้ผู้ปฏิบัติงานทุกระดับ ให้เกิดความรู้สึกที่ดี เกิดความรัก ความผูกพัน ศรัทธาต่องานพัฒนา ต่อเพื่อน

ด้านการพัฒนา	กิจกรรมและการดำเนินงาน
	ร่วมงาน ต่อองค์กร และต่อประชาชน ผ่านกิจกรรม Commitment การแปรอัตลักษณ์ของ พอช. ไปสู่การปฏิบัติ พร้อมทั้งคณะผู้บริหารมีการตอกย้ำการดำเนินงานภายใต้ข้อกำหนดจริยธรรมสำหรับกรรมการผู้อำนวยการและผู้ปฏิบัติงานของสถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน(องค์การมหาชน) พ.ศ. 2565 และการทำงานแนวใหม่ เรื่อง “เปลี่ยนผ่าน สานต่อ คน พอช.กับการทำงานแนวใหม่” โดย นายกอบศักดิ์ ภูตระกูล ประธานกรรมการสถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน โดยมีผู้ปฏิบัติงานเข้าร่วมจำนวนผู้เข้าร่วมทั้งหมด 425 คน แบ่งเป็นผู้ปฏิบัติงาน จำนวน 324 คน งบประมาณในการดำเนินงาน จำนวน 1,253,852.50 บาท
การส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมและรักษาวินัยของบุคลากรในหน่วยงาน	1. จัดกิจกรรมส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมขององค์กร ได้แก่ กิจกรรมประกาศเจตนารมณ์ต่อต้านการทุจริต “พอช.โปร่งใส ร่วมใจต่อต้านการทุจริต”และประกาศเจตนารมณ์นโยบายไม่รับของขวัญและของกำนัลจากการปฏิบัติหน้าที่ (No Gift Policy)ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 ในวันศุกร์ที่ 9 ธันวาคม 2565 ณ ห้องสมุด ชั้น 1 สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน ผู้ปฏิบัติงาน พอช.เข้าจำนวน 100 คน 2. ผู้ปฏิบัติงานร่วมกันสบทบเงินสร้างศูนย์การเรียนรู้สหกรณ์และศูนย์ส่งเสริมสุขภาพ พร้อมมอบทุนอาหารกลางวันในกับนักเรียนของโรงเรียนบ้านหาดสองแคว ตำบลท่าคล้อ อำเภอแก่งคอย จังหวัดสระบุรี จำนวนเงิน 37,000 บาท 3. เข้าร่วมเป็นองค์กรร่วมจัดกับมูลนิธิหัวใจอาสาและเครือข่ายงานพัฒนาสังคมและเอกชน จัดงาน “เดิน-วิ่ง สังคมสดใสฯ” ในวันอาทิตย์ ที่ 12 กุมภาพันธ์ 2566 ณ สวนวชิรเบญจทัศ (สวนรถไฟ) โดยมีผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานเข้าร่วมกิจกรรม จำนวนไม่เกิน 40 คน ในวันอาทิตย์ที่ 12 กุมภาพันธ์ 2566 โดย พอช.ได้มีการสมทบงบประมาณ จำนวน 20,000 บาท เพื่อส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงาน พอช.ได้รู้กับหน่วยงานภาคีงานพัฒนาสังคมทั้งภาครัฐและเอกชน อีกทั้งยังเป็นการส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีจิตอาสา รู้จักแบ่งปัน รู้จักการให้ และเข้าใจกับคนที่ด้อยโอกาส เช่น ผู้สูงอายุ ผู้พิการ ที่ยังสามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้ถ้าเราเข้าใจ 4. วันที่ 3 มกราคม 2566 สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (องค์การมหาชน) จัดให้มีพิธีการเจริญพระพุทธมนต์(บท โพชฌังคปริตร) ถวายพระราชกุศลแด่สมเด็จพระเจ้าลูกเธอ เจ้าฟ้าพัชรกิติยาภา นเรนทิราเทพยวดี กรมหลวงราชสาริณีสิริพัชร มหาวัชรราชธิดา ณ ห้องไพบูลย์ วัฒนศิริธรรม

ด้านการพัฒนา	กิจกรรมและการดำเนินงาน
	โดยมี คณะเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานของสถาบันเข้าร่วมพิธีการเจริญพระพุทธมนต์ จำนวน 50 คน ซึ่งมีนายกฤษดา สมประสงค์ ผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน เป็นประธานในพิธี 5. การเข้ารับรางวัลองค์กรคุณธรรมต้นแบบจากกระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ เมื่อที่ 27 กุมภาพันธ์ 2566 ที่ผ่านตามเกณฑ์การประเมินของคณะกรรมการส่งเสริมคุณธรรมแห่งชาติ กรมการศาสนา ที่มีการดำเนินกิจกรรมผ่านทั้ง 9 ข้อ ได้แก่ 1) องค์กรมีการประกาศเจตรมณ์ร่วมกันที่จะขับเคลื่อนหน่วยงานให้เป็นองค์กรคุณธรรม 2) องค์กรมีการกำหนดคุณธรรมเป้าหมาย ปัญหาที่อยากแก้และความดีที่อยากทำ ที่สอดคล้องกับคุณธรรม 4 ประการ พอเพียง มีวินัย สุจริต จิตอาสา 3) องค์กรมีการจัดทำแผนส่งเสริมคุณธรรมอย่างมีส่วนร่วมของบุคลากรในองค์กรที่สอดคล้องกับคุณธรรมเป้าหมายที่กำหนด 4) องค์กรมีผลสำเร็จต่อการดำเนินงานตามกิจกรรมตามส่งเสริมคุณธรรมที่กำหนดไว้ 5) องค์กรมีการติดตามประเมินผลสำเร็จขององค์กรให้มีคุณภาพและบรรลุคุณธรรมเป้าหมายที่กำหนด 6) องค์กรมีการยกย่อง เชิดชูบุคลากรที่ทำความดีจนเป็นแบบอย่างได้หรือหน่วยงานที่มีโครงการดีเด่น การส่งเสริมคุณธรรมเป้าหมายตามแผนส่งเสริมคุณธรรมที่กำหนดไว้ 7) องค์กรมีผลสำเร็จของการดำเนินกิจกรรมตามแผนส่งเสริมคุณธรรมที่กำหนดไว้เพิ่มมากขึ้นและพฤติกรรมของคนในองค์กรเกิดการเปลี่ยนแปลง 8) องค์กรมีการจัดกิจกรรมในสามมิติ ได้แก่ การยึดมั่นในหลักธรรมศาสนาตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง และวิถีวัฒนธรรมที่เพิ่มเติมจากแผนส่งเสริมคุณธรรมที่กำหนดไว้ 9) องค์กรมีความรู้จากการดำเนินงานองค์กรคุณธรรม เพื่อเผยแพร่และสามารถเป็นแหล่งเรียนรู้ ถ่ายทอดขยายผล ไปสู่องค์กรอื่นได้ 6. การดำเนินงานตามแนวทางการดำเนินงาน ข้อกำหนดว่าด้วยกระบวนการรักษาจริยธรรม : กลไกและการบังคับใช้ประมวลจริยธรรมสำหรับกรรมการ ผู้บริหาร เจ้าหน้าที่ และผู้ปฏิบัติงานขององค์การมหาชน โดย สถาบันได้ดำเนินการจัดทำข้อกำหนดจริยธรรมสำหรับกรรมการผู้อำนวยการและผู้ปฏิบัติงานของสถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (องค์การมหาชน) พ.ศ. 2565 และมีการสื่อสารแจ้งเวียนให้ผู้ปฏิบัติงานรับทราบและถือปฏิบัติงาน เมื่อวันที่ 28 กุมภาพันธ์ 2566 โดยมีรายละเอียดดังนี้

ด้านการพัฒนา	กิจกรรมและการดำเนินงาน
	(1) เคารพศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ สิทธิชุมชน ความแตกต่าง ความหลากหลาย ขององค์กร ชุมชน เครือข่ายองค์กรชุมชน ประชาสังคม และภาคีพัฒนาที่เกี่ยวข้อง (2) สื่อสารและให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง ทันต่อเหตุการณ์ และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง (3) เอื้ออำนวยความสะดวกแก่ประชาชนโดยมีอัธยาศัยที่ดี ปราศจากอคติ และไม่เลือกปฏิบัติ (4) เป็นแบบอย่างที่ดีในการดำรงตน รักษาชื่อเสียง และภาพลักษณ์ของสถาบันพัฒนาองค์กร ชุมชน (องค์การมหาชน) โดยรวม (5) ไม่ประพฤติตนอันอาจก่อให้เกิดความเสื่อมเสียต่อเกียรติภูมิภาพลักษณ์ของตนเองและสถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (องค์การมหาชน) (6) ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความโปร่งใส ยุติธรรม โดยยึดหลักการมีส่วนร่วมขององค์กรชุมชน เครือข่ายองค์กรชุมชน ประชาสังคม และภาคีพัฒนาที่เกี่ยวข้อง (7) ปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มกำลังความสามารถด้วยความเสียสละ ทุ่มเทสติปัญญา ความรู้ ความสามารถ ให้บรรลุผลสำเร็จ และมีประสิทธิภาพตามภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย โดยคำนึงถึงความคุ้มค่า ของการใช้ทรัพยากร (8) มุ่งส่งเสริม ช่วยเหลือ และสนับสนุนการพัฒนาขององค์กรชุมชน เครือข่ายองค์กรชุมชน โดยหลักการพัฒนาแบบองค์รวมหรือบูรณาการ (9) ต้องรักษาและเสริมสร้างความสามัคคี ระหว่างผู้ปฏิบัติงานตลอดจนให้ความช่วยเหลือ กันในทางที่ชอบด้วยกฎหมาย

โดยในการดำเนินงานสำนักทรัพยากรบุคคลมีการจัดทำข่าวสารเผยแพร่ แจ้งข้อมูลข่าวสารที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงาน ของงานบริหารและพัฒนาทรัพยากรผ่าน จดหมายข่าว “HR CODI NEWS” อย่างต่อเนื่องทุกเดือน

โดย สำนักทรัพยากรบุคคล

สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (องค์การมหาชน)