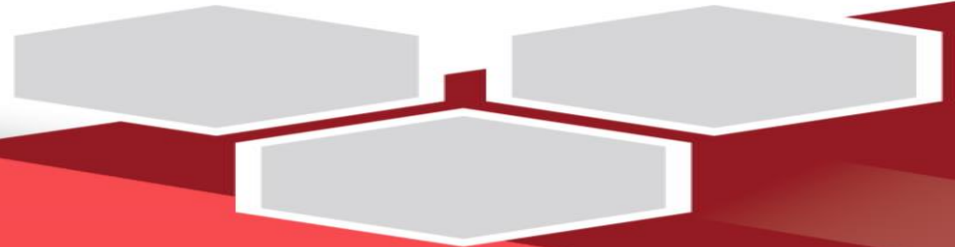




แผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีบัญชี 2566  
กองทุนพัฒนาบทบาทสตรี



แผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีบัญชี 2566  
กองทุนพัฒนาบทบาทสตรี

## สารบัญ

	หน้า
<b>คำนำ</b>	
<b>ส่วนที่ 1 บทนำ</b>	
วัตถุประสงค์	1
สภาพปัจจุบันด้านทรัพยากรบุคคลของกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี	2
กรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล 5 มิติ	6
แผนปฏิบัติราชการ ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 - 2570) กรมการพัฒนาชุมชน	7
แผนปฏิบัติการระยะยาว 5 ปี (พ.ศ. 2566 - 2570) กองทุนพัฒนาบทบาทสตรี	8
แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 - 2570) กองทุนพัฒนาบทบาทสตรี	9
<b>ส่วนที่ 2 แผนปฏิบัติการ</b>	
<b>แผนการบริหารและแผนปฏิบัติการทรัพยากรบุคคล ตามกรอบมาตรฐานความสำเร็จ 5 มิติ</b>	
<b>มิติที่ 1 ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์</b>	10
แผน 1 พัฒนาระบบโครงสร้างและกรอบอัตรากำลัง	
<b>มิติที่ 2 ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล</b>	12
แผน 2 เสริมสร้างบุคลากรให้มีสมรรถนะสูง	
<b>มิติที่ 3 ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล</b>	14
แผน 3 สร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้	
<b>มิติที่ 4 ความพร้อมรับมือด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล</b>	16
แผน 4 บริหารทรัพยากรบุคคลอย่างมีธรรมาภิบาล	
<b>มิติที่ 5 คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน</b>	18
แผน 5 พัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร	

## คำนำ

สำนักงานกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี มีกระบวนการทบทวนแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล เป็นประจำทุกปี เพื่อปรับเปลี่ยนแนวทางการดำเนินงานให้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป เนื่องจากแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล เป็นส่วนสำคัญที่ทำให้องค์กรสามารถขับเคลื่อนงานให้บรรลุเป้าหมาย และเพื่อให้มั่นใจว่าแผน มีความทันสมัย สอดคล้องกับ สถานการณ์ มีความสมบูรณ์ชัดเจนและเป็นรูปธรรม สามารถถ่ายทอดไปสู่การปฏิบัติได้อย่างต่อเนื่องในการทำงานทุกระดับ มุ่งสู่ วิสัยทัศน์ “บริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ให้มีสมรรถนะสูงและคุณภาพชีวิตที่ดี ตามหลักธรรมาภิบาล”

การบริหารทรัพยากรบุคคล ที่มีประสิทธิภาพและประสบความสำเร็จ เป็นส่วนหนึ่งที่จะทำให้บุคลากรมีศักยภาพและ เกิดพลังในการขับเคลื่อนงาน ให้บรรลุเป้าประสงค์หลักของกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี เพื่อให้ “เป็นแหล่งทุนที่สำคัญของสตรี ในการพัฒนาคุณภาพชีวิตและเศรษฐกิจในชุมชน ให้มีความเข้มแข็งอย่างยั่งยืน”

สำนักงานกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี

สิงหาคม 2565

# ส่วนที่ 1

## บทนำ

### วัตถุประสงค์

#### การจัดตั้งกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี

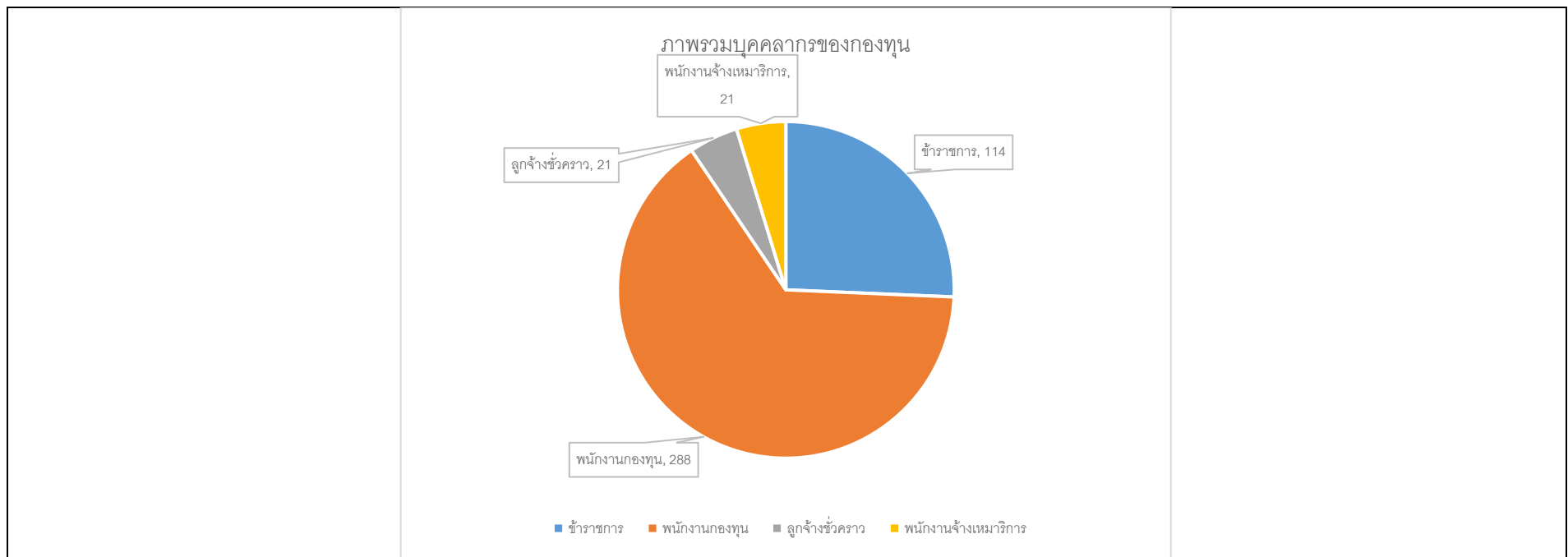
1. เป็นแหล่งเงินทุนหมุนเวียนดอกเบี้ยต่ำ ในการสร้างโอกาสให้สตรีเข้าถึงแหล่งเงินทุนสำหรับการลงทุนเพื่อพัฒนาอาชีพ สร้างงาน สร้างรายได้ หรือเสริมสร้างความเข้มแข็งทางด้านเศรษฐกิจให้แก่สตรีและองค์กรของสตรี
2. เป็นแหล่งเงินทุนเพื่อการส่งเสริมบทบาทและพัฒนาศักยภาพสตรีและเครือข่ายสตรี ในการเฝ้าระวังดูแลและแก้ไขปัญหาของสตรี การส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตของสตรี นำไปสู่การสร้างสวัสดิภาพ หรือสวัสดิการเพื่อคุ้มครองและพิทักษ์สิทธิของสตรีและผู้ด้อยโอกาสอื่นๆ ในสังคม
3. เป็นแหล่งเงินทุนเพื่อการส่งเสริม สนับสนุนการจัดกิจกรรมในการพัฒนาบทบาทสตรี การสร้างภาวะผู้นำ การพัฒนาองค์ความรู้ เพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งทางด้านสังคมให้แก่สตรีและองค์กรของสตรี
4. เป็นแหล่งเงินทุนเพื่อสนับสนุนโครงการอื่น ๆ ที่เป็นการแก้ไขปัญหาและพัฒนาสตรีตามที่คณะกรรมการพิจารณาเห็นสมควร

#### การจัดทำแผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคลของการกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 มีวัตถุประสงค์ ดังนี้

1. เพื่อเป็นกรอบแนวทางการดำเนินงานด้านการพัฒนาระบบการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ให้มีความสอดคล้องเชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์ของกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี สามารถขับเคลื่อนไปสู่การบรรลุวิสัยทัศน์ พันธกิจของกองทุน
2. เพื่อให้การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีมีความต่อเนื่องและความเชื่อมโยงกับเป้าประสงค์ตามช่วงระยะเวลาตามแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล กองทุนพัฒนาบทบาทสตรี ระยะ 5 ปี ปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 – 2570

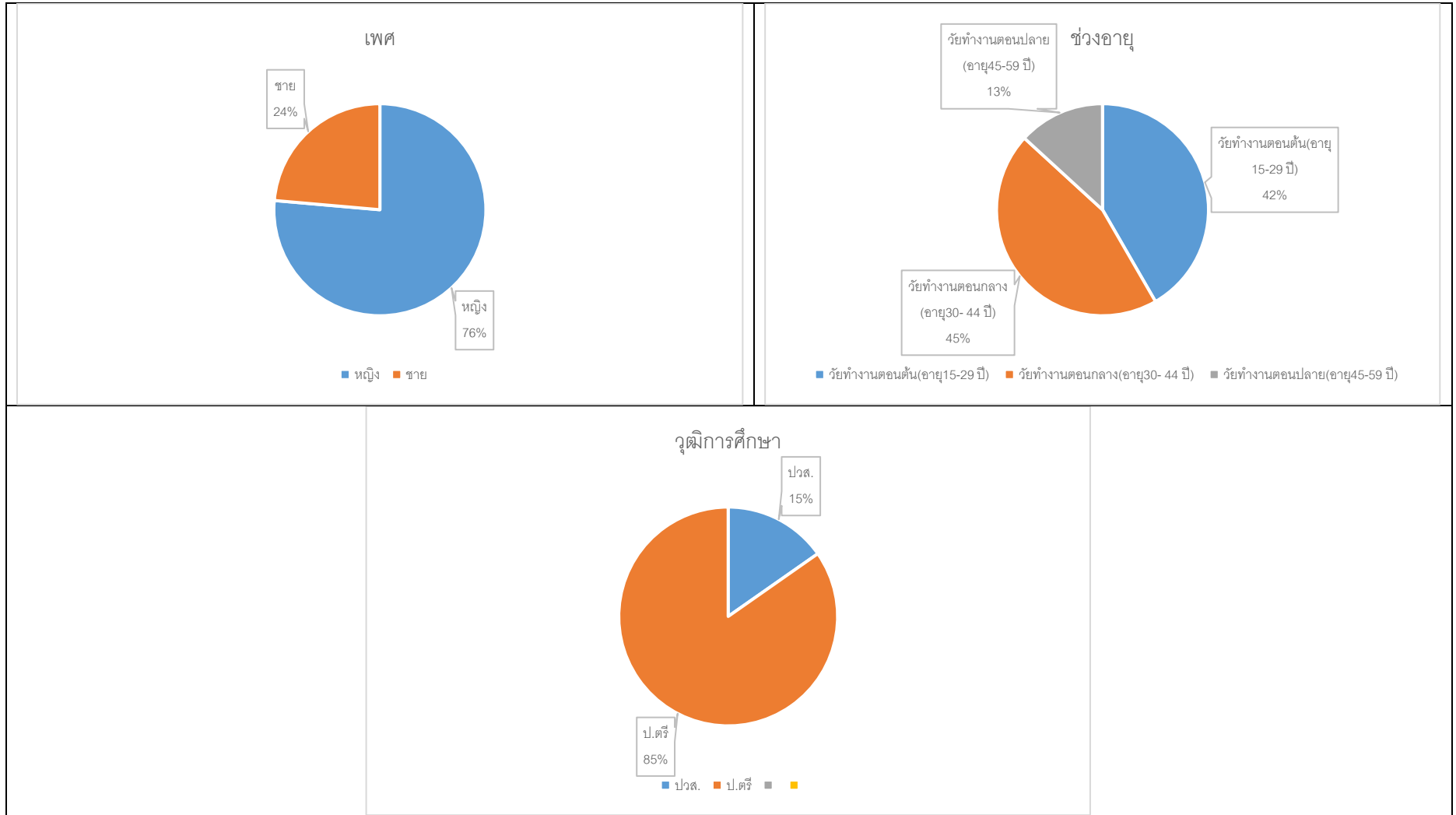
## สภาพปัจจุบันด้านทรัพยากรบุคคล ของกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566

กองทุนพัฒนาบทบาทสตรี มีพันธกิจในการจัดสรรเงินทุนให้แก่สตรีและองค์กรสตรีสำหรับการพัฒนาเศรษฐกิจฐานราก ให้เข้มแข็ง และมีคุณภาพชีวิต ที่ดีขึ้น การจัดสรรเงินทุนในการพัฒนาบทบาทสตรี ให้มีขีดความสามารถในการเป็นผู้นำและมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาสตรีในชุมชน และประการสุดท้ายคือการบริหารกองทุนให้มีความมั่นคง ตามหลักธรรมาภิบาล โดยในปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 กองทุนฯ มีฐานข้อมูลด้านทรัพยากรบุคคลที่เป็นส่วนสำคัญที่จะขับเคลื่อนงานต่าง ๆ เพื่อให้บรรลุตามพันธกิจ ตามโครงสร้างกรอบอัตรากำลังที่ได้รับการเห็นชอบจากกรมบัญชีกลาง ตามหนังสือ กรมบัญชีกลาง ด่วนที่สุด ที่ กค 0406.5/48357 ลงวันที่ 29 กันยายน 2563 เรื่อง โครงสร้างการบริหารกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี ดังนี้



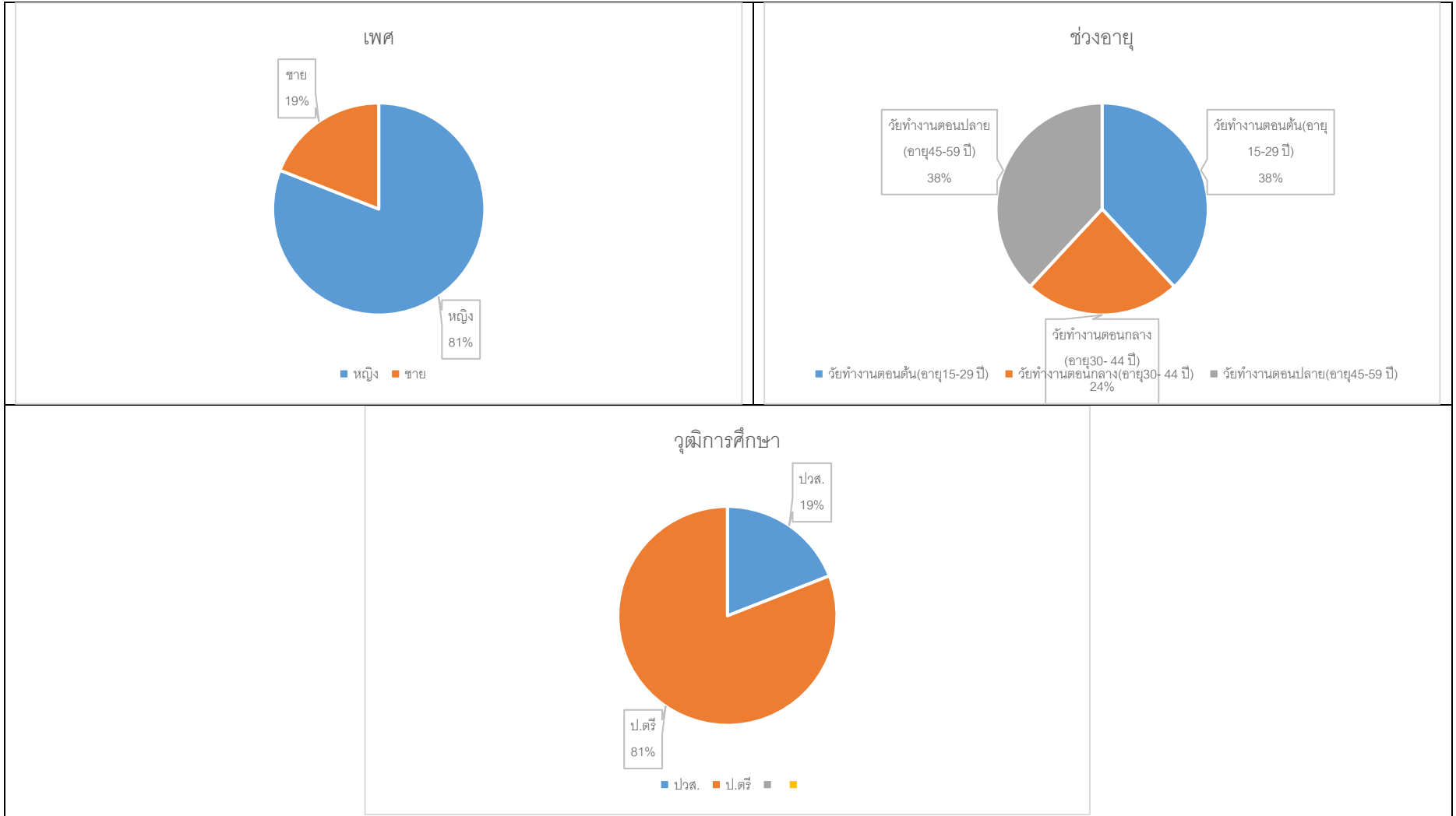
สภาพปัจจุบันด้านทรัพยากรบุคคลของกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566

พนักงานกองทุน จำนวน 288 อัตรา



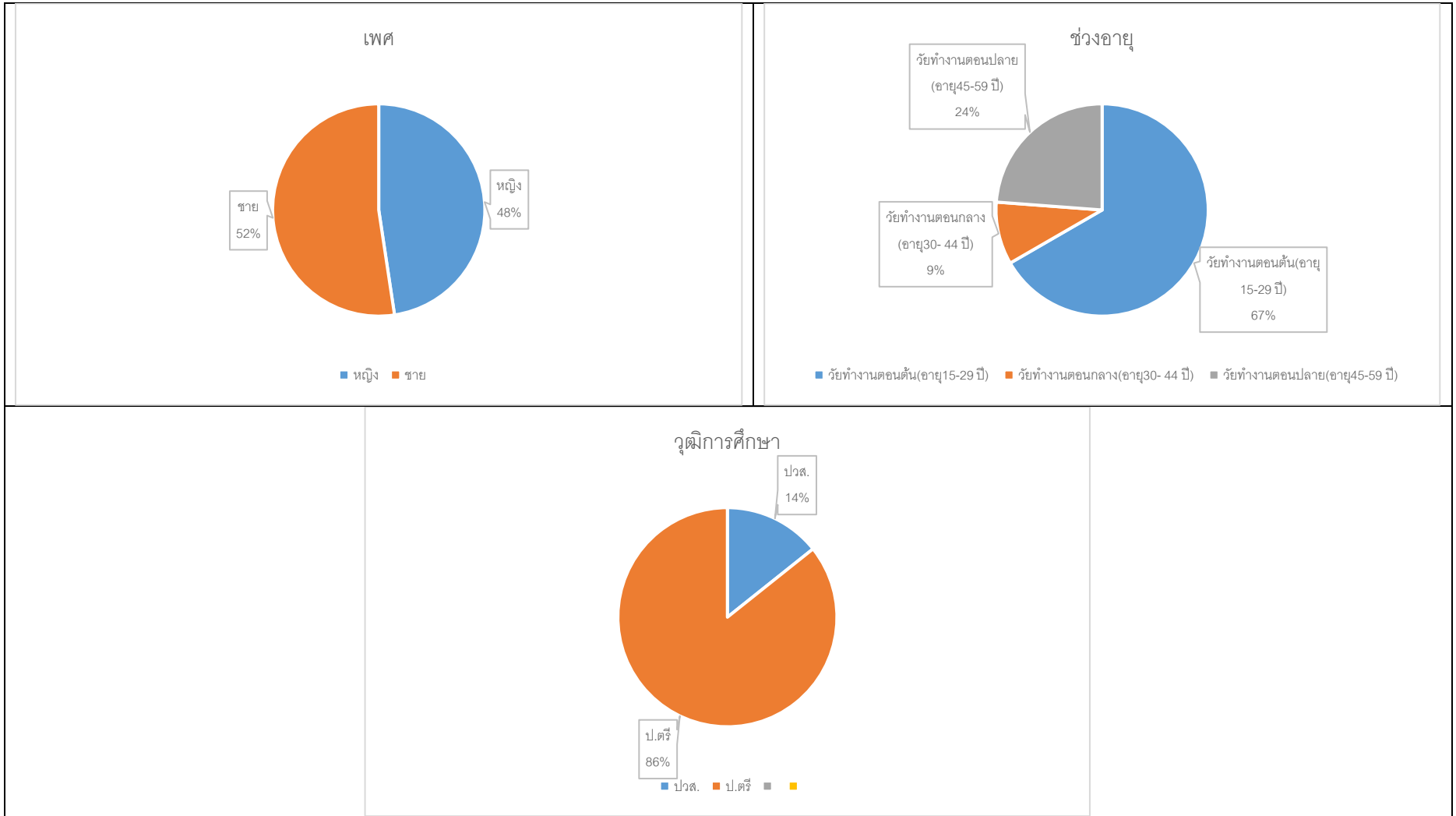
สภาพปัจจุบันด้านทรัพยากรบุคคลของกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566

ลูกจ้างชั่วคราว จำนวน 21 อัตรา





สภาพปัจจุบันด้านทรัพยากรบุคคลของกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566  
พนักงานจ้างเหมาบริการ จำนวน 21 อัตรา



## กรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล 5 มิติ

การกำหนดมาตรฐานการทำงานต่าง ๆ เพื่อเป็นสิ่งชี้วัดความสำเร็จ ตลอดจนกำหนดเป้าหมาย มาตรการ วิธีการปฏิบัติการ เพื่อเป็นมาตรฐานในการทำงานของฝ่ายทรัพยากรบุคคล ซึ่งมีการกำหนดกรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (Standard for Success) 5 มิติ ดังนี้

**มิติที่ 1 ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์** หมายถึง การที่ส่วนราชการและจังหวัด มีแนวทางและวิธีการบริหารทรัพยากรบุคคลที่สอดคล้องและสนับสนุนให้ส่วนราชการและจังหวัดบรรลุพันธกิจ เป้าหมาย และวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ด้วยการวางแผนกำลังคนทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ รวมทั้งมีนโยบาย แผนงาน โครงการ และมาตรฐานด้านการบริหารเพื่อพัฒนาและรักษาบุคลากรที่มีทักษะหรือสมรรถนะสูงไว้มีแผนการสร้างและพัฒนาผู้บริหารทุกระดับอีกด้วย

**มิติที่ 2 ประสิทธิภาพของกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล** หมายถึง กิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการและจังหวัดที่มีประสิทธิภาพ เช่น การสรรหาคัดเลือกการบรรจุแต่งตั้ง การพัฒนา การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง การโยกย้ายและกิจการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลอื่น ๆ มีความถูกต้อง และทันเวลา มีระบบฐานข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีความถูกต้อง เทียบตรงทันสมัย สัดส่วนค่าใช้จ่ายสำหรับกิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลต่องบประมาณสะท้อนผลผลิตภาพของบุคลากร

**มิติที่ 3 ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล** หมายถึง นโยบาย แผนงาน โครงการและมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการก่อให้เกิดผลดังนี้คือ การรักษาไว้ซึ่งข้าราชการ ความพึงพอใจของข้าราชการต่อนโยบาย แผนงาน โครงการ และมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลการสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งมีระบบการบริหารผลงาน (Performance Management) ที่เน้นประสิทธิภาพและประสิทธิผล

**มิติที่ 4 ความพร้อมรับมือด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล** หมายถึง การที่ส่วนราชการและจังหวัดจะต้องรับมือต่อการตัดสินใจและผลของการตัดสินใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ตลอดจนการดำเนินการด้านวินัย โดยคำนึงถึงความสามารถและผลงาน หลักคุณธรรม หลักนิติธรรม และหลักสิทธิมนุษยชน รวมทั้งมีความโปร่งใสในทุกกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

**มิติที่ 5 คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน** หมายถึง การที่ส่วนราชการหรือจังหวัดมีนโยบาย แผนงาน โครงการและมาตรการซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ ได้แก่ความพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน ระบบงานและบรรยากาศการทำงาน มีการจัดสวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวกเพิ่มเติมที่ไม่ใช่สวัสดิการภาคบังคับตามกฎหมาย ซึ่งมีความเหมาะสม สอดคล้องกับความต้องการและสภาพของส่วนราชการ มีการส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างฝ่ายบริหารของส่วนราชการและจังหวัด กับข้าราชการและบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน

# แผนปฏิบัติการ 5 ปี (พ.ศ. 2566 - 2570)



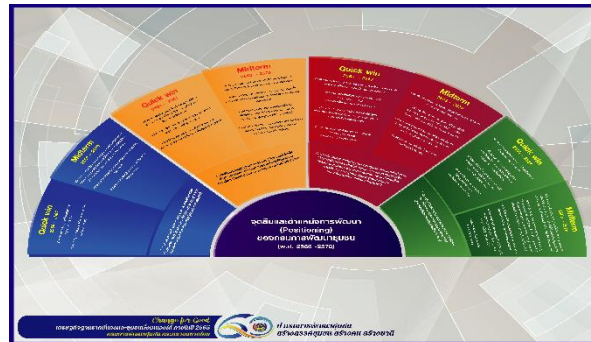
## กรมการพัฒนาชุมชน

### วิสัยทัศน์

เศรษฐกิจฐานรากมั่นคง ชุมชนเข้มแข็งอย่างยั่งยืน ด้วยหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

### พันธกิจ

<p>1. เสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชน ให้สามารถบริหารจัดการและพึ่งตนเองได้อย่างยั่งยืน</p>	<p>2. ส่งเสริมและยกระดับเศรษฐกิจฐานรากเพื่อเสริมสร้างความมั่นคงในชีวิตแก่ประชาชนและชุมชน</p>	<p>3. การสร้างความร่วมมือและส่งเสริมบทบาทเครือข่ายการพัฒนาชุมชนทั้งในและต่างประเทศ</p>	<p>4. การพัฒนาองค์กรให้ทันสมัย มีสมรรถนะสูง และมีธรรมาภิบาล บุคลากรมีอุดมการณ์ และเชี่ยวชาญในงานพัฒนาชุมชน</p>
---	--	--	--



## แผนปฏิบัติการ ระยะยาว 5 ปี (พ.ศ. 2566 - 2570)

### กองทุนพัฒนาบทบาทสตรี



#### วิสัยทัศน์

เป็นแหล่งทุนที่สำคัญของสตรี ในการพัฒนาคุณภาพชีวิตและเศรษฐกิจในชุมชน ให้มีความเข้มแข็งอย่างยั่งยืน

#### เป้าประสงค์หลัก

สตรีมีความมั่นคงด้านรายได้ มีคุณภาพชีวิตที่ดี เป็นผู้นำในการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมในชุมชน

#### ประเด็นการพัฒนา

ประเด็นการพัฒนาที่ 1 การเสริมสร้างอาชีพและรายได้แก่สตรี

ประเด็นการพัฒนาที่ 2 การเสริมสร้างความเข้มแข็งสตรี องค์กรสตรี และการพัฒนาคุณภาพชีวิต

ประเด็นการพัฒนาที่ 3 การเสริมสร้างขีดความสามารถองค์กรในการบริหารกองทุนฯ ตามหลักธรรมาภิบาล



## แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 – 2570) กองทุนพัฒนาบทบาทสตรี

<b>วิสัยทัศน์</b>
บริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ให้มีสมรรถนะสูงและคุณภาพชีวิตที่ดี ตามหลักธรรมาภิบาล

<b>เป้าประสงค์</b>
บุคลากรมีสมรรถนะสูง มีคุณภาพชีวิตที่ดี และสามารถขับเคลื่อนงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ของกองทุน

<b>พันธกิจ</b>		
1. พัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยนำเทคโนโลยีเข้ามาใช้ในการพัฒนาระบบ	2. เสริมสร้างศักยภาพของบุคลากรให้มีสมรรถนะสูง ปรับตัวได้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง สามารถขับเคลื่อนงานได้บรรลุเป้าหมาย	3. ส่งเสริมให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความสุขกับการทำงาน และมีจิตสาธารณะ

<b>ประเด็นการพัฒนา</b>				
1. พัฒนาระบบโครงสร้างและกรอบอัตรากำลัง	2. เสริมสร้างบุคลากรให้มีสมรรถนะสูง	3. สร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้	4. บริหารทรัพยากรบุคคลอย่างมีธรรมาภิบาล	5. พัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร

<b>แผนงาน</b>				
1. การทบทวนโครงสร้างกรอบอัตรากำลัง	1. การพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะสอดคล้องตามภารกิจ	1. การส่งเสริมการเรียนรู้ด้วยตนเอง	1. การบริหารผลงาน	1. การสร้างแรงจูงใจ
2. การพัฒนาระบบการสรรหาและเลือกสรร	2. การพัฒนาบุคลากรกลุ่มพิเศษ	2. การเรียนรู้ทางไกลด้วยระบบเทคโนโลยี	2. การพัฒนาระบบสารสนเทศการบริหารทรัพยากรบุคคล	2. การพัฒนาคุณภาพชีวิต

## ส่วนที่ 2 แผนปฏิบัติการ

แผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีบัญชี 2566 ตามกรอบมาตรฐานความสำเร็จ 5 มิติ

### มิติที่ 1 ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์

กรอบมาตรฐาน ความสำเร็จ ด้านการบริหาร ทรัพยากร บุคคล 5 มิติ	ประเด็น การพัฒนา	เป้าประสงค์	เป้าประสงค์ตามช่วงระยะเวลา					ตัวชี้วัด ยุทธศาสตร์	กลยุทธ์	หน่วยงานที่ รับผิดชอบ	
			ปีงบประมาณ พ.ศ. 2566	ปีงบประมาณ พ.ศ. 2567	ปีงบประมาณ พ.ศ. 2568	ปีงบประมาณ พ.ศ. 2569	ปีงบประมาณ พ.ศ. 2570				
มิติที่ 1 ความ สอดคล้อง เชิงยุทธศาสตร์	พัฒนาระบบ โครงสร้างและ บริหารรอบ อัตรากำลัง	อัตรากำลังที่ เหมาะสม สอดคล้องกับ ภารกิจ และ ความเป็นไปได้ ทาง งบประมาณ	อัตรากำลังของ เจ้าหน้าที่ในแต่ ละประเภทและ ตำแหน่งมี ความเหมาะสม สอดคล้องกับ ภารกิจ และ ความเป็นไปได้ ทาง งบประมาณ	อัตรากำลังของ เจ้าหน้าที่ในแต่ ละประเภทและ ตำแหน่งมี ความเหมาะสม สอดคล้องกับ ภารกิจ หรือ อาจมีการ ปรับเปลี่ยน/ เพิ่มเติม/ ลด ประเภทของ เจ้าหน้าที่ กองทุนฯ ตาม ความจำเป็น และเหมาะสม	อัตรากำลังของ เจ้าหน้าที่ในแต่ ละประเภทและ ตำแหน่งมี ความเหมาะสม สอดคล้องกับ ภารกิจ และมี การทบทวน โครงสร้าง อัตรากำลังเป็น ประจำ	อัตรากำลังของ เจ้าหน้าที่ในแต่ ละประเภทและ ตำแหน่งมี ความเหมาะสม สอดคล้องกับ ภารกิจ และมี การทบทวน โครงสร้าง อัตรากำลังเป็น ประจำ	อัตรากำลังของ เจ้าหน้าที่ในแต่ ละประเภทและ ตำแหน่งมี ความเหมาะสม สอดคล้องกับ ภารกิจ และมี การทบทวน โครงสร้าง อัตรากำลังเป็น ประจำ	อัตรากำลังของ เจ้าหน้าที่ในแต่ ละประเภทและ ตำแหน่งมี ความเหมาะสม สอดคล้องกับ ภารกิจ และมี การทบทวน โครงสร้าง อัตรากำลังเป็น ประจำ	อัตรากำลังของ จำนวน เจ้าหน้าที่ กองทุนฯ ต่อ ภาระกิจงาน	1 การทบทวน โครงสร้าง กรอบ อัตรากำลัง  2 การพัฒนา ระบบการสรร หา และเลือกสรร	1 กลุ่ม อำนาจการ  2 กลุ่ม นโยบายแล ยุทธศาสตร์

มิติที่ 1 ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์

แผนปฏิบัติการ/โครงการ

ประเด็นการพัฒนา	แผนงาน	เป้าประสงค์	โครงการ	ช่วงระยะเวลาดำเนินการ				ตัวชี้วัด	งบประมาณ	หน่วยงานที่รับผิดชอบ
				ไตรมาส 1	ไตรมาส 2	ไตรมาส 3	ไตรมาส 4			
1 พัฒนาระบบโครงสร้างและบริหารกรอบอัตรากำลัง	1.1 การทบทวนโครงสร้างกรอบอัตรากำลัง	อัตรากำลังมีความเหมาะสมในแต่ละประเภท ตำแหน่ง และสะท้อนถึงความจำเป็นกับภารกิจงานของกองทุนฯ อย่างเป็นระบบ ประหยัดและคุ้มค่า	1.1.1 โครงการประชุมทบทวนโครงสร้างกรอบอัตรากำลัง			✓		ระดับความสำเร็จในการทบทวนโครงสร้างกรอบอัตรากำลัง ให้มีความสอดคล้องกับภารกิจงานของกองทุนฯ	340,000	1 กลุ่ม อำนาจการ  2 กลุ่ม นโยบายและ ยุทธศาสตร์
			1.1.2 โครงการทบทวนคุณลักษณะเฉพาะตำแหน่งงาน (Job Specification) และคำบรรยายลักษณะงาน (Job Description)			✓			340,000	
	1.2 การพัฒนาระบบการสรรหาและเลือกสรร	ระบบการสรรหาและเลือกสรรบุคคลภายนอกและบุคคลภายใน มีรูปแบบที่ชัดเจนและเหมาะสม	1.2.1 โครงการพัฒนาระบบการสรรหาและเลือกสรรบุคคลภายนอกและประเมินเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งพนักงานกองทุนฯ ของบุคคลภายใน	✓				จำนวนแผนงาน/แนวทาง/ การกำหนดประกาศ/ หลักเกณฑ์ต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารอัตรากำลัง	32,000	
			1.2.2 โครงการทบทวนระเบียบหลักเกณฑ์การแต่งตั้ง/ปรับเปลี่ยน/โยกย้ายตำแหน่ง	✓					31,000	

มิติที่ 2 ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล

กรอบมาตรฐาน ความสำเร็จ ด้านการบริหาร ทรัพยากร บุคคล 5 มิติ	ประเด็น การพัฒนา	เป้าประสงค์	เป้าประสงค์ตามช่วงเวลา					ตัวชี้วัด	กลยุทธ์	หน่วยงานที่ รับผิดชอบ
			ปีงบประมาณ พ.ศ. 2566	ปีงบประมาณ พ.ศ. 2567	ปีงบประมาณ พ.ศ. 2568	ปีงบประมาณ พ.ศ. 2569	ปีงบประมาณ พ.ศ. 2570			
มิติที่ 2 ประสิทธิภาพ ของการบริหาร ทรัพยากร บุคคล	เสริมสร้าง บุคลากรให้มี สมรรถนะสูง	บุคลากรทุก ตำแหน่ง สามารถ ปฏิบัติงานได้ อย่างมี ประสิทธิภาพ ตอบสนอง ภารกิจของ กองทุน	คะแนนการ ประเมินผลการ ดำเนินงานทุน หมุนเวียน ประจำปีบัญชี $\geq$ ปี 2565	คะแนนการ ประเมินผลการ ดำเนินงานทุน หมุนเวียน ประจำปีบัญชี $\geq$ ปี 2566	คะแนนการ ประเมินผลการ ดำเนินงานทุน หมุนเวียน ประจำปีบัญชี $\geq$ ปี 2567	คะแนนการ ประเมินผลการ ดำเนินงานทุน หมุนเวียน ประจำปีบัญชี $\geq$ ปี 2568	คะแนนการ ประเมินผลการ ดำเนินงานทุน หมุนเวียน ประจำปีบัญชี $\geq$ ปี 2569	คะแนนการ ประเมินผลการ ดำเนินงานทุน หมุนเวียน ประจำปีบัญชี	1 การพัฒนา บุคลากรให้มี สมรรถนะ สอดคล้องตาม ภารกิจ  2 การพัฒนา บุคลากรกลุ่ม พิเศษ	ทุกกลุ่มงาน



มิติที่ 2 ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล

แผนปฏิบัติการ/โครงการ

ยุทธศาสตร์	ประเด็นการพัฒนา	เป้าประสงค์	โครงการ	ช่วงระยะเวลาดำเนินการ				ตัวชี้วัด	งบประมาณ	หน่วยงานที่รับผิดชอบ
				ไตรมาส 1	ไตรมาส 2	ไตรมาส 3	ไตรมาส 4			
2 เสริมสร้างบุคลากรให้มีสมรรถนะสูง	2.1 การพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะสอดคล้องตามภารกิจ	เจ้าหน้าที่กองทุนฯ มีความรู้และความสามารถตรงตามตำแหน่งและสอดคล้องตามภารกิจงาน	2.1.1 โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการพัฒนาศักยภาพพนักงานกองทุนฯ	✓				ระดับความสำเร็จในการจัดทำหลักสูตร/แผนงาน/โครงการสำหรับการส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพเจ้าหน้าที่กองทุนฯ	14,130,000	1 กลุ่ม อำนาจการ  2 กลุ่ม นโยบายและ ยุทธศาสตร์
			2.1.2 โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการพัฒนาทักษะเจ้าหน้าที่กองทุนฯ (ส่วนกลาง)		✓		1,148,800			
			2.2 การพัฒนาบุคลากรกลุ่มพิเศษ	พนักงานกองทุนฯ ที่มีความสามารถได้รับการสนับสนุนและพัฒนาทักษะ ให้มีความชำนาญเฉพาะด้าน	2.2.1 โครงการคัดเลือกพนักงานกองทุนฯ ที่มีความชำนาญเฉพาะด้าน ระดับเขตตรวจราชการ		✓			
	2.2.2 โครงการสร้างทีมพี่เลี้ยงสนับสนุนงานกองทุนฯ ส่วนภูมิภาค				✓		12,000			

มิติที่ 3 ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล

กรอบมาตรฐาน ความสำเร็จ ด้านการบริหาร ทรัพยากร บุคคล 5 มิติ	ประเด็น การพัฒนา	เป้าประสงค์	เป้าประสงค์ตามช่วงเวลา					ตัวชี้วัด ยุทธศาสตร์	กลยุทธ์	หน่วยงานที่ รับผิดชอบ
			ปีงบประมาณ พ.ศ. 2566	ปีงบประมาณ พ.ศ. 2567	ปีงบประมาณ พ.ศ. 2568	ปีงบประมาณ พ.ศ. 2569	ปีงบประมาณ พ.ศ. 2570			
มิติที่ 3 ประสิทธิผลของ การบริหาร ทรัพยากร บุคคล	สร้างองค์กร แห่งการเรียนรู้	มีการพัฒนา ปรับปรุงให้เกิด ผลิตภัณฑ์/ บริการ/ กระบวนการ ทำงานของ กองทุนฯ ใหม่ๆ เพื่อเพิ่ม ประสิทธิผลใน การดำเนินงาน	ผลิตภัณฑ์/การ บริการ/ กระบวนการ ทำงานของ กองทุนฯ ได้รับ การพัฒนาหรือ ปรับปรุง 1 งาน	ผลิตภัณฑ์/การ บริการ/ กระบวนการ ทำงานของ กองทุนฯ ได้รับ การพัฒนาหรือ ปรับปรุง เพิ่มขึ้น	ผลิตภัณฑ์/การ บริการ/ กระบวนการ ทำงานของ กองทุนฯ ได้รับ การพัฒนาหรือ ปรับปรุง เพิ่มขึ้น	ผลิตภัณฑ์/การ บริการ/ กระบวนการ ทำงานของ กองทุนฯ ได้รับ การพัฒนาหรือ ปรับปรุง เพิ่มขึ้น	ผลิตภัณฑ์/การ บริการ/ กระบวนการ ทำงานของ กองทุนฯ ได้รับ การพัฒนาหรือ ปรับปรุง เพิ่มขึ้น	จำนวน ผลิตภัณฑ์ /การบริการ/ กระบวนการ ทำงาน ที่ เกี่ยวกับองค์ ความรู้ภายใน กองทุนฯ	1 การส่งเสริม การเรียนรู้ด้วย ตนเอง  2 การเรียนรู้ ทางไกลด้วย ระบบ เทคโนโลยี	ทุกกลุ่มงาน

มิติที่ 3 ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล

แผนปฏิบัติการ/โครงการ

ยุทธศาสตร์	ประเด็นการพัฒนา	เป้าประสงค์	โครงการ	ช่วงระยะเวลาดำเนินการ				ตัวชี้วัดกลยุทธ์	งบประมาณ	หน่วยงานที่รับผิดชอบ
				ไตรมาส 1	ไตรมาส 2	ไตรมาส 3	ไตรมาส 4			
3 เสริมสร้างบุคลากรให้มีสมรรถนะสูง	3.1 การสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้	มีกระบวนการจัดการองค์ความรู้ของกองทุนฯ อย่างเป็นระบบ	3.1.1 โครงการส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่กองทุนฯ ถอดบทเรียนองค์ความรู้			✓		ระดับความสำเร็จของการจัดการองค์ความรู้	12,000	ทุกกลุ่มงาน
			3.1.2 โครงการส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่กองทุนฯ มีการจัดการความรู้ (Knowledge Management: KM)			✓			12,000	
	3.2 การส่งเสริมการเรียนรู้ด้วยตนเอง	มีหลักสูตรการเรียนรู้ที่เกี่ยวข้องกับกองทุนฯ	3.2.1 โครงการการจัดทำหลักสูตรการเรียนรู้ทางไกลด้วยระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ			✓		ระดับความสำเร็จในการจัดทำหลักสูตรสำหรับใช้ในการเรียนรู้ด้วยตนเอง	12,000	
			3.2.2 โครงการจัดทำสื่อสารสนเทศการเรียนรู้ด้วยตนเอง				✓		12,000	

มิติที่ 4 ความพร้อมรับผิด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

กรอบมาตรฐาน ความสำเร็จ ด้านการบริหาร ทรัพยากร บุคคล 5 มิติ	ประเด็น การพัฒนา	เป้าประสงค์	เป้าประสงค์ตามช่วงเวลา					ตัวชี้วัด ยุทธศาสตร์	กลยุทธ์	หน่วยงานที่ รับผิดชอบ
			ปีงบประมาณ พ.ศ. 2566	ปีงบประมาณ พ.ศ. 2567	ปีงบประมาณ พ.ศ. 2568	ปีงบประมาณ พ.ศ. 2569	ปีงบประมาณ พ.ศ. 2570			
มิติที่ 4 ความ พร้อมรับผิด ด้านการบริหาร ทรัพยากร บุคคล	บริหาร ทรัพยากร บุคคลอย่างมี ธรรมาภิบาล	กระบวนการ บริหาร ทรัพยากร บุคคลมีความ โปร่งใสและ เป็นธรรมตาม หลักธรรมาภิ บาล	กระบวนการ ทำงาน/ การ บริการ / เกี่ยวกับการ บริหาร ทรัพยากร บุคคล มีการ ทบทวน/ พัฒนาและ ปรับปรุง ต่อเนื่อง	กระบวนการ ทำงาน/ การ บริการ / เกี่ยวกับการ บริหาร ทรัพยากร บุคคล มีการ ทบทวน/ พัฒนาและ ปรับปรุง ต่อเนื่อง	กระบวนการ ทำงาน/ การ บริการ /เกี่ยวกับการ บริหาร ทรัพยากร บุคคล มีการ ทบทวน/ พัฒนาและ ปรับปรุง ต่อเนื่อง	กระบวนการ ทำงาน/ การ บริการ / เกี่ยวกับการ บริหาร ทรัพยากร บุคคล มีการ ทบทวน/ พัฒนาและ ปรับปรุง ต่อเนื่อง	กระบวนการ ทำงาน/ การ บริการ /เกี่ยวกับการ บริหาร ทรัพยากร บุคคล มีการ ทบทวน/ พัฒนาและ ปรับปรุง ต่อเนื่อง	จำนวนเรื่อง ร้องเรียนของ เจ้าหน้าที่	1 การบริหาร ผลงาน  2 การพัฒนา ระบบ สารสนเทศการ บริหาร ทรัพยากรบุคคล	1 กลุ่ม อำนาจการ  2 กลุ่ม กฎหมาย

มิติที่ 4 ความพร้อมรับผิด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

แผนปฏิบัติการ/โครงการ

ยุทธศาสตร์	ประเด็นการพัฒนา	เป้าประสงค์	โครงการ	ช่วงระยะเวลาดำเนินการ				ตัวชี้วัดกลยุทธ์	งบประมาณ	หน่วยงานที่รับผิดชอบ
				ไตรมาส 1	ไตรมาส 2	ไตรมาส 3	ไตรมาส 4			
4 บริหารทรัพยากรบุคคลอย่างมีธรรมาภิบาล	4.1 การบริหารผลงาน	การประเมินผลการทำงานที่เหมาะสมและสอดคล้องกับภารกิจงาน	4.1.1 โครงการทบทวนเกณฑ์การประเมินผลการทำงาน	✓				ระดับความสำเร็จในการกำหนดแนวทางในการประเมินผลการปฏิบัติงาน	12,000	1 กลุ่ม อำนาจการ 2 กลุ่ม นโยบายและ ยุทธศาสตร์
			4.1.2 โครงการประชุมชี้แจงแนวทางการประเมินผลการปฏิบัติงาน		✓				12,000	
	4.2 การพัฒนาระบบสารสนเทศการบริหารทรัพยากรบุคคล	ระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพตอบสนองต่อความต้องการของผู้ใช้งาน	4.2.1 โครงการพัฒนาโปรแกรมระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคล	✓				ระดับความสำเร็จในการจัดทำระบบสารสนเทศการบริหารทรัพยากรบุคคล	12,000	
			4.2.2 โครงการจัดทำระบบสารสนเทศทะเบียนประวัติข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานกองทุนฯและลูกจ้างชั่วคราว			✓			12,000	
			4.2.3 โครงการพัฒนาระบบหนังสือรับรองการปฏิบัติงาน/หนังสือรับรองเงินเดือนอิเล็กทรอนิกส์			✓			12,000	

มิติที่ 5 คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

กรอบมาตรฐาน ความสำเร็จ ด้านการบริหาร ทรัพยากร บุคคล 5 มิติ	ประเด็น การพัฒนา	เป้าประสงค์	เป้าประสงค์ตามช่วงเวลา					ตัวชี้วัด ยุทธศาสตร์	กลยุทธ์	หน่วยงานที่ รับผิดชอบ
			ปีงบประมาณ พ.ศ. 2566	ปีงบประมาณ พ.ศ. 2567	ปีงบประมาณ พ.ศ. 2568	ปีงบประมาณ พ.ศ. 2569	ปีงบประมาณ พ.ศ. 2570			
มิติที่ 5 คุณภาพชีวิต และความ สมดุลระหว่าง ชีวิตกับการ ทำงาน	พัฒนาคุณภาพ ชีวิตการทำงาน ของบุคลากร	เจ้าหน้าที่ กองทุนฯ มี คุณภาพชีวิต ในการทำงาน และสวัสดิการที่ ดี	สวัสดิการของ เจ้าหน้าที่ กองทุนฯ ได้มี การทบทวน/ ปรับปรุง/ พัฒนา ให้มี ความเหมาะสม	สวัสดิการของ เจ้าหน้าที่ กองทุนฯ ได้มี การทบทวน/ ปรับปรุง/ พัฒนา ให้มี ความเหมาะสม ครบทุก ตำแหน่ง	สวัสดิการของ เจ้าหน้าที่ กองทุนฯ ได้มี การทบทวน/ ปรับปรุง/ พัฒนา ให้มี ความเหมาะสม ครบถ้วนทุก ประเภทและ ตำแหน่ง	สวัสดิการของ เจ้าหน้าที่ กองทุนฯ ได้มี การทบทวน/ ปรับปรุง/ พัฒนา ให้มี ความเหมาะสม ครบถ้วนทุก ประเภทและ ตำแหน่ง	สวัสดิการของ เจ้าหน้าที่ กองทุนฯ ได้มี การทบทวน/ ปรับปรุง/ พัฒนา ให้มี ความเหมาะสม ครบถ้วนทุก ประเภทและ ตำแหน่ง	ระดับความพึง พอใจของ เจ้าหน้าที่ กองทุนฯ ต่อ สิทธิ์ สวัสดิการ และแนวทาง การสนับสนุน ต่าง ๆ ในการ ทำงาน	1 การสร้าง แรงจูงใจ  2 การพัฒนา คุณภาพชีวิต	ทุกกลุ่มงาน

มิติที่ 5 คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน  
แผนปฏิบัติการ/โครงการ

ยุทธศาสตร์	ประเด็น การ พัฒนา	เป้าประสงค์	โครงการ	ช่วงระยะเวลาดำเนินการ				ตัวชี้วัดกลยุทธ์	งบประมาณ	หน่วยงานที่ รับผิดชอบ
				ไตรมาส 1	ไตรมาส 2	ไตรมาส 3	ไตรมาส 4			
5 พัฒนาคุณภาพ ชีวิตการทำงานของ บุคลากร	5.1 การ สร้าง แรงจูงใจ	เจ้าหน้าที่ กองทุนฯ มีแรงจูงใจใน การปฏิบัติหน้าที่ และความผูกพัน กับกองทุนฯ	5.1.1 โครงการ สานสัมพันธ์ เจ้าหน้าที่กองทุนฯ			✓		ระยะเวลาความ ต่อเนื่องในการ ปฏิบัติอยู่กับ กองทุนฯ	470,000	ทุกกลุ่มงาน
			5.1.2 โครงการเชิด ชูเกียรติเจ้าหน้าที่ กองทุนฯ ผู้ปฏิบัติงานดีเด่น				✓		2,222,000	
			5.1.3 โครงการ สร้างเส้นทาง ความก้าวหน้าใน สายอาชีพ เจ้าหน้าที่กองทุนฯ			✓			12,000	
	5.2 การ พัฒนา คุณภาพ ชีวิต	เจ้าหน้าที่ กองทุนฯ มี ความพึงพอใจ กับการ สนับสนุนจาก กองทุน	5.2.1 โครงการ พัฒนาคุณภาพ ชีวิต โดยการสร้าง สวัสดิการ จากการออม			✓		จำนวนสิทธิและ สวัสดิการ ที่ เจ้าหน้าที่ของ กองทุนฯ รับได้ การสนับสนุน	12,000	
			5.2.2 โครงการ จัดทำข้อตกลง ความร่วมมือ MOU กับสถาบัน การเงิน เพื่อเป็น สวัสดิการแก่ เจ้าหน้าที่กองทุนฯ			✓			12,000	

รายชื่อกลุ่มเป้าหมายผู้เข้าร่วมทบทวนแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล กองทุนพัฒนาบทบาทสตรี ระยะ 5 ปี ปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 – 2570

1. สำนักงานกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี และสำนักงานเลขานุการคณะกรรมการบริหารกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีกรุงเทพมหานคร

นางพัชรินทร์ พาน้ำมา นายวิระพล ปีกคำไทย นายธีระพล คู่คิด นางณัญชยา ชุ่มชื่น นางสาวปยุตา จันท์เล็ง นายกิตติพล ทวีผล นางขวัญใจ ใบจันทร์ นางสาวพิชญ์ลดา ขวัญดี นางสาวภาวิณี สิงห์จารย์ นางสาวรัชชานันท์ พรหมบุตรนางสาวทิฆัมพร บุญคง นางสาวนุชชुดา ราษฎร์เจริญ นางสาวธาราลักษณ์ ตริวงค์ นางสาวปวีณา ท่าสว่าง นางสาววันวิสา กาญจนะสมบัติ นางสาวนภัค น้อยศิริ นางสาวเมธาวี บัวชุม นางสาวพนารักษ์ อนันตภูมิ นายจาริก ช่างจักร นายสุวัจชัย เทียงพูนวงศ์

2. สำนักงานเลขานุการคณะกรรมการบริหารกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีระดับจังหวัด จังหวัดกำแพงเพชร

นางสาววจีพร รงค์ทอง นางสาวศิวลักษณ์ ใจฉ่ำ นางสาวชนิษฐา รัตนะศศิธร

3. สำนักงานเลขานุการคณะกรรมการบริหารกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีระดับจังหวัด จังหวัดขอนแก่น

นางจงลักษณ์ อุดมศักดิ์ นายสุมิตร พันเรืองเดช นางสาวศุภนิดา พลศักดิ์

4. สำนักงานเลขานุการคณะกรรมการบริหารกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีระดับจังหวัด จังหวัดนครนายก

นายสุเมธ ทัพพูน นางสาวรพีพันธุ์ จันทลี นางสาวสกุลกร ทองฉิม

5. สำนักงานเลขานุการคณะกรรมการบริหารกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีระดับจังหวัด จังหวัดนครปฐม

นายประภาส สิ้นทับทอง นายกิริติกา สุปศิริ นางสาวชุตติมา สิบบัว

6. สำนักงานเลขานุการคณะกรรมการบริหารกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีระดับจังหวัด จังหวัดนครราชสีมา

นางสาวธัญลักษณ์ ชันไธสง นางสาวสาริกา มีวิษา นางสาวพัชญา ขำมะสอน

7. สำนักงานเลขานุการคณะกรรมการบริหารกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีระดับจังหวัด จังหวัดปทุมธานี

นายสะสมะภู สิงห์ดง นางสาวลลิตา คงสม นางสาวกานต์รวี คำวิเชียร



รายชื่อกลุ่มเป้าหมายผู้เข้าร่วมทบทวนแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล กองทุนพัฒนาบทบาทสตรี ระยะ 5 ปี ปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 – 2570

8. สำนักงานเลขานุการคณะกรรมการบริหารกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีระดับจังหวัด จังหวัดประจวบคีรีขันธ์  
นางพิศมัย คักดีเกิด นายวิริทธิพล อนุตราอภิวิชญ์ นางสาวพลอยชมพู่ พวงรัตน์
9. สำนักงานเลขานุการคณะกรรมการบริหารกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีระดับจังหวัด จังหวัดปราจีนบุรี  
นางสาววรรรยา ฉ่ำสันเทียะ นางจุฑามาศ ดีวุ่น นางสาววิปริยา หนองเฒ่
10. สำนักงานเลขานุการคณะกรรมการบริหารกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีระดับจังหวัด จังหวัดพะเยา  
นางวิลาลินี กุดหอม นางสาววิภารัตน์ ไผ่เครือ ว่าที่ ร.ต.หญิงเจนจิรา คนสนิท
11. สำนักงานเลขานุการคณะกรรมการบริหารกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีระดับจังหวัด จังหวัดพิษณุโลก  
นางสาวผุสดี ทองเพชรจันทร์ นางสาวพรพระพาย ปรีประดิษฐ์ นางสาววราภรณ์ ใจรักษ์
12. สำนักงานเลขานุการคณะกรรมการบริหารกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีระดับจังหวัด จังหวัดราชบุรี  
นางนิตยา มะลิขาว นายสมศักดิ์ กู้เกียรติกำธร นางสาววลัญช์ จันทร์ใจหาล้า
13. สำนักงานเลขานุการคณะกรรมการบริหารกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีระดับจังหวัด จังหวัดสมุทรสาคร  
นางสาวศรินทร์ยา วรรณเรศ นางสาวหัสดาพร ขันนอก
14. สำนักงานเลขานุการคณะกรรมการบริหารกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีระดับจังหวัด จังหวัดสิงห์บุรี  
นางสาวกุลชญา สาครสิทธิ์ นางสาวปณยปวีณ์ เขียวทอง
15. สำนักงานเลขานุการคณะกรรมการบริหารกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีระดับจังหวัด จังหวัดอ่างทอง  
นางสาวนุจรีย์ ตุ่มคง นายพงเพชร เอนกบริบูรณ์ นางสาวชลลดา ประสงค์ธรรม

#### เจ้าหน้าที่โครงการ

นางสาวสุวรรณา รอดเรือง นายภัทรารุช ปะดั่งลาโต นางสาวเกษิณี ธรรมชัย นางสาวเมธาวลัย ชาวแสนแสบ นางลัดดาวัลย์ แสงอรุณ

## ที่ปรึกษา

### กองทุนพัฒนาบทบาทสตรี

คณะกรรมการบริหารกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี

#### สำนักงานกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี

นางนวลจันทร์ ศรีมงคล ผู้อำนวยการสำนักงานกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี

นางสาวสุวรรณา รอดเรือง ผู้อำนวยการกลุ่มอำนวยการ

นางพัชรินทร์ พานามา ผู้อำนวยการกลุ่มพัฒนาศักยภาพกองทุน

นายวิระพล ปักคำไทย ผู้อำนวยการกลุ่มนโยบายและยุทธศาสตร์

นายธีรพล คู่คิด ผู้อำนวยการกลุ่มกฎหมาย

#### ข้อมูลทางบรรณานุกรม

ผู้เขียน : กลุ่มอำนวยการ สำนักงานกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี

ชื่อหนังสือ : แผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคล กองทุนพัฒนาบทบาทสตรี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566

พิมพ์เมื่อ : สิงหาคม 2565