



แผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคล กองทุนพัฒนาบทบาทสตรี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒

สำนักงานกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี กรมการพัฒนาชุมชน

สารบัญ

	หน้า
ส่วนที่ ๑ บทนำ	๒
ส่วนที่ ๒ แผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล	๓
รายละเอียดแผนยุทธศาสตร์	๔
ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย	๕
ส่วนที่ ๓ แผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคล	
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ พัฒนาระบบการวางแผนและการบริหารอัตรากำลัง	๖
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ เสริมสร้างบุคลากรให้มีสมรรถนะสูง	๙
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ พัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร	๑๒
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ บริหารทรัพยากรบุคคล อย่างมีธรรมาภิบาล	๑๕

ส่วนที่ ๑ บทนำ

แผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคล กองทุนพัฒนาบทบาทสตรี กรมการพัฒนาชุมชน ประจำปีบัญชี ๒๕๖๒ จัดทำขึ้นเพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการขับเคลื่อน ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล กองทุนพัฒนาบทบาทสตรี กรมการพัฒนาชุมชน พ.ศ. ๒๕๖๒ – ๒๕๖๔ ให้เกิดผล อย่างเป็นรูปธรรม มุ่งสู่ วิสัยทัศน์ “บุคลากรมีขีดสมรรถนะสูง เป็นคนดี มีความสุข สามารถบริหารจัดการกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี ตามหลักธรรมาภิบาล”

การบริหารทรัพยากรบุคคล ที่มีประสิทธิภาพและประสบความสำเร็จ ต้องได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหาร และความร่วมมือของบุคลากรทั้งองค์กร การจัดทำแผนปฏิบัติการ จึงเป็นส่วนหนึ่งที่จะทำให้ผู้ที่เกี่ยวข้องมีแนวทางในการดำเนินงานให้เป็นไปตามแผน เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพและเกิดพลัง ในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ ให้บรรลุเป้าประสงค์หลักของกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี เพื่อให้ “สตรีมีความมั่นคงด้านรายได้ มีคุณภาพชีวิตที่ดี มีบทบาท นำทางเศรษฐกิจ สังคม การเมืองในชุมชน”

ส่วนที่ ๒

ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล

ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล กองทุนพัฒนาบทบาทสตรี พ.ศ. ๒๕๖๒ - ๒๕๖๔

วิสัยทัศน์

บุคลากรมีขีดสมรรถนะสูง เป็นคนดี มีความสุข
สามารถบริหารจัดการกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี ตามหลักธรรมาภิบาล

เป้าหมาย

บุคลากรมีศักยภาพ บริหารจัดการงานกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีให้มีความมั่นคง

พันธกิจ

- ๑ -
พัฒนาระบบงานด้านบริหารทรัพยากรบุคคล

- ๒ -
เสริมสร้างศักยภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร

ยุทธศาสตร์

- ๑ -
พัฒนาระบบการวางแผน
และการบริหารอัตรากำลัง

- ๒ -
เสริมสร้างบุคลากร
ให้มีสมรรถนะสูง

- ๓ -
พัฒนาคุณภาพชีวิตการ
ทำงานของบุคลากร

- ๔ -
บริหารทรัพยากรบุคคล
อย่างมีธรรมาภิบาล

รายละเอียด

ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล

ยุทธศาสตร์	กลยุทธ์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด
ยุทธศาสตร์ที่ ๑ พัฒนาระบบการวางแผนและการบริหารอัตรากำลัง	กลยุทธ์ที่ ๑ สรรหาและจัดวางบุคลากรให้สอดคล้องเหมาะสมกับตำแหน่งงาน กลยุทธ์ที่ ๒ พัฒนาระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคล	มีโครงสร้าง กรอบอัตรากำลังที่เหมาะสม สอดคล้องกับภารกิจ	ร้อยละของบุคลากรต่อโครงสร้างกรอบอัตรากำลัง
ยุทธศาสตร์ที่ ๒ เสริมสร้างบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถสูง	กลยุทธ์ที่ ๑ พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ กลยุทธ์ที่ ๒ การส่งเสริมและพัฒนาองค์ความรู้ด้านการบริหารงานบุคคล	บุคลากรสามารถขับเคลื่อนการดำเนินงานกองทุนผ่านเกณฑ์การประเมินผลทุนหมุนเวียน	ระดับผลคะแนนการประเมินผลทุนหมุนเวียน
ยุทธศาสตร์ที่ ๓ พัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร	กลยุทธ์ที่ ๑ ส่งเสริมสวัสดิการของบุคลากร กลยุทธ์ที่ ๒ สร้างแรงจูงใจของบุคลากรกองทุน	บุคลากรมีทัศนคติที่ดี มีความสุข ผูกพันกับองค์กร	ระดับความพึงพอใจของบุคลากร
ยุทธศาสตร์ที่ ๔ บริหารทรัพยากรบุคคล อย่างมีประสิทธิภาพ	กลยุทธ์ที่ ๑ พัฒนาระบบการประเมินผลบุคลากร กลยุทธ์ที่ ๒ พัฒนาระบบบริหารทรัพยากรให้มีความโปร่งใสและเป็นธรรม	มีการเสริมสร้างระบบคุณธรรม จริยธรรม ตามหลักธรรมาภิบาล	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านเกณฑ์การประเมินสมรรถนะหลัก

ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล

ยุทธศาสตร์	กลยุทธ์	เป้าประสงค์ยุทธศาสตร์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย			ผู้รับผิดชอบ
				๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔	
๑. พัฒนาระบบการวางแผนและการบริหารอัตรากำลัง	๑. สรรหาและจัดวางบุคลากรให้สอดคล้องเหมาะสมกับตำแหน่งงาน ๒. พัฒนาระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคล	มีโครงสร้าง กรอบอัตรากำลังที่เหมาะสม สอดคล้องกับภารกิจ	ร้อยละของบุคลากรต่อโครงสร้างกรอบอัตรากำลัง	ร้อยละ ๙๐	ร้อยละ ๙๐	ร้อยละ ๙๐	เจ้าภาพหลัก: ผู้อำนวยการ เจ้าภาพร่วม : นโยบายฯ พัฒนาฯ กฎหมาย
๒. เสริมสร้างบุคลากรให้มีสมรรถนะสูง	๑. พัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ ๒. การส่งเสริมและพัฒนาองค์ความรู้ด้านการบริหารงานบุคคล	บุคลากรสามารถขับเคลื่อนการดำเนินงานกองทุนผ่านเกณฑ์การประเมินผลทุนหมุนเวียน	ระดับผลคะแนนการประเมินผลทุนหมุนเวียน	คะแนน ๔.๕	คะแนน ๔.๕	คะแนน ๔.๕	เจ้าภาพหลัก: ผู้อำนวยการ เจ้าภาพร่วม : นโยบายฯ พัฒนาฯ กฎหมาย
๓. พัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร	๑. ส่งเสริมสวัสดิการของบุคลากร ๒. สร้างแรงจูงใจของบุคลากรกองทุน	บุคลากรมีทัศนคติที่ดี มีความสุขและผูกพันกับองค์กร	ระดับความผาสุกของบุคลากร	ระดับ ๔	ระดับ ๔	ระดับ ๔	เจ้าภาพหลัก: ผู้อำนวยการ เจ้าภาพร่วม: นโยบายฯ พัฒนาฯ กฎหมาย
๔. บริหารทรัพยากรบุคคลอย่างมีธรรมาภิบาล	๑. พัฒนาระบบการประเมินผลบุคลากร ๒. พัฒนาระบบบริหารทรัพยากรให้มีความโปร่งใสและเป็นธรรม	มีการเสริมสร้างระบบคุณธรรมจริยธรรม ตามหลักธรรมาภิบาล	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านเกณฑ์การประเมินสมรรถนะหลัก	ร้อยละ ๘๐	ร้อยละ ๘๐	ร้อยละ ๘๐	เจ้าภาพหลัก: ผู้อำนวยการ เจ้าภาพร่วม: นโยบายฯ พัฒนาฯ กฎหมาย

ส่วนที่ ๓

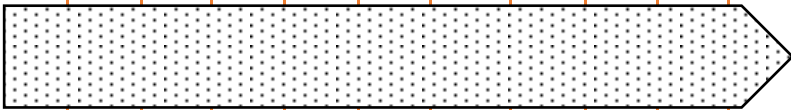
แผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ : พัฒนาระบบการวางแผนและการบริหารอัตรากำลัง

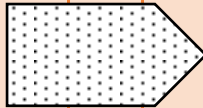
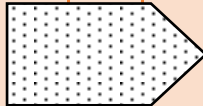
กลยุทธ์ ๑ : สรรหาและจัดวางบุคลากรให้สอดคล้องเหมาะสมกับตำแหน่งงาน

กลยุทธ์ ๒ : พัฒนาระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคล

เป้าประสงค์ : มีโครงสร้าง กรอบอัตรากำลังที่เหมาะสม สอดคล้องกับภารกิจ

แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม	เป้าหมาย	ตัวชี้วัด	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลาดำเนินการ (ปีงบประมาณ ๒๕๖๒)												หน่วยงาน รับผิดชอบ
				ไตรมาส ๑			ไตรมาส ๒			ไตรมาส ๓			ไตรมาส ๔			
				ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.	
กลยุทธ์ ๑ สรรหาและ จัดวางบุคลากรให้ สอดคล้องเหมาะสม กับตำแหน่งงาน																อำนาจการ นโยบายฯ พัฒนาฯ กฎหมาย
๑. จัดทำแผน โครงสร้างอัตรากำลัง	๓ กิจกรรม	ร้อยละของบุคลากรต่อโครงสร้าง กรอบอัตรากำลัง	๕๐,๐๐๐													อำนาจการ นโยบายฯ พัฒนาฯ กฎหมาย
<ul style="list-style-type: none"> - โครงการประชุมเชิงปฏิบัติการทบทวนและขับเคลื่อนแผนยุทธศาสตร์การบริหาร ทรัพยากรบุคคล - ทบทวนโครงสร้างการบริหารงานของกองทุนฯ - ทบทวนโครงสร้างกรอบอัตรากำลังของพนักงาน และลูกจ้างกองทุนฯ 																

งาน/โครงการ/ กิจกรรม	เป้าหมาย	ตัวชี้วัด	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลาดำเนินการ (ปีงบประมาณ ๒๕๖๒)												หน่วยงาน รับผิดชอบ							
				ไตรมาส ๑			ไตรมาส ๒			ไตรมาส ๓			ไตรมาส ๔										
				ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.								
๒. จัดทำมาตรฐานการบริหารงานบุคคล	๕ กิจกรรม	ข้อบังคับผ่านความเห็นชอบ คคส. และกระทรวงการคลัง	-													อำนาจการ นโยบายฯ พัฒนาฯ กฎหมาย							
<ul style="list-style-type: none"> - จัดทำข้อบังคับคณะกรรมการบริหารกองทุนฯ ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล - จัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งงาน - กำหนดภาระ หน้าที่ ลักษณะงาน และคุณสมบัติตำแหน่งงาน - จัดทำมาตรฐานเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ของพนักงาน และลูกจ้างกองทุนฯ - กำหนดสิทธิประโยชน์ และสวัสดิการ ของพนักงาน และลูกจ้างกองทุนฯ 																							
๓. สร้างความรู้ ความเข้าใจ ความก้าวหน้าในอาชีพ	๒ กิจกรรม	ร้อยละของเจ้าหน้าที่กองทุนฯ รับทราบแนวทางการปฏิบัติงาน และเข้าใจบทบาทหน้าที่ของแต่ละตำแหน่งงาน	-													อำนาจการ นโยบายฯ พัฒนาฯ กฎหมาย							
<ul style="list-style-type: none"> - กิจกรรมสร้างความชัดเจนเกี่ยวกับแนวทางการปฏิบัติงานและให้เข้าใจความแตกต่างของแต่ละตำแหน่งงาน - กำหนดความก้าวหน้าในสายงาน 																							

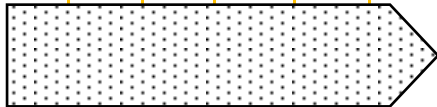
งาน/โครงการ/ กิจกรรม	เป้าหมาย	ตัวชี้วัด	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลาดำเนินการ (ปีงบประมาณ ๒๕๖๒)									หน่วยงาน รับผิดชอบ			
				ไตรมาส ๑			ไตรมาส ๒			ไตรมาส ๓				ไตรมาส ๔		
				ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.		ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.
กลยุทธ์ ๒ พัฒนา ระบบสารสนเทศ ทรัพยากรบุคคล															อำนาจการ นโยบายฯ พัฒนาฯ	
๑. พัฒนาระบบการ ประเมินผลการ ปฏิบัติงาน online	๒ กิจกรรม	มีช่องทางประเมินผลการ ปฏิบัติงาน ผ่านเว็บไซต์กองทุนฯ	๑๐๐,๐๐๐												อำนาจการ นโยบายฯ	
<ul style="list-style-type: none"> - พัฒนาแบบการประเมินผลการปฏิบัติงานให้เป็นมาตรฐาน - ออกแบบพัฒนาการจัดเก็บข้อมูลการปฏิบัติงานผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ 																
๒. พัฒนาระบบ ฐานข้อมูลบุคลากร	๒ กิจกรรม	ระบบฐานข้อมูลบุคลากรสมบูรณ์ และเป็นปัจจุบัน	-												อำนาจการ นโยบายฯ	
<ul style="list-style-type: none"> - รวบรวมฐานข้อมูลบุคลากรและวิเคราะห์ความต้องการของผู้ใช้งาน - จัดทำแบบกรอกข้อมูล และกำหนดแนวทางการจัดเก็บให้เป็นระบบ 																

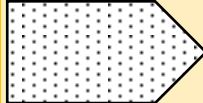
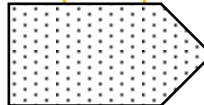
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ : เสริมสร้างบุคลากรให้มีสมรรถนะสูง

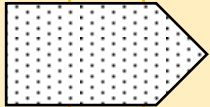
กลยุทธ์ ๑ : พัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะสอดคล้องกับยุทธศาสตร์

กลยุทธ์ ๒ : การส่งเสริมและพัฒนาองค์ความรู้ด้านการบริหารงานบุคคล

เป้าประสงค์ : บุคลากรสามารถขับเคลื่อนการดำเนินงานกองทุนผ่านเกณฑ์การประเมินผลทุนหมุนเวียน

แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม	เป้าหมาย	ตัวชี้วัด	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลาดำเนินการ (ปีงบประมาณ ๒๕๖๒)												หน่วยงาน รับผิดชอบ
				ไตรมาส ๑			ไตรมาส ๒			ไตรมาส ๓			ไตรมาส ๔			
				ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.	
กลยุทธ์ ๑ พัฒนาบุคลากร ให้มีสมรรถนะสอดคล้อง กับยุทธศาสตร์																อำนาจการ นโยบายฯ พัฒนาฯ กฎหมาย
๑. พัฒนาบุคลากรให้เป็น มืออาชีพ	๕ กิจกรรม	ร้อยละของเจ้าหน้าที่ กองทุนฯ ที่เข้าร่วม โครงการ	๔,๔๐๐,๐๐๐												อำนาจการ นโยบายฯ พัฒนาฯ กฎหมาย	
<ul style="list-style-type: none"> - โครงการประชุมเชิงปฏิบัติการเพิ่มศักยภาพเจ้าหน้าที่ กองทุนพัฒนาบทบาทสตรี - โครงการประชุมเชิงปฏิบัติการทบทวนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล - โครงการประชุมเชิงปฏิบัติการเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี ด้านการเงินการคลังและ การบัญชี และจัดอบรมการใช้งานระบบ SARA - โครงการประชุมเชิงปฏิบัติการการจัดทำรายงานการเงิน - โครงการประชุมเชิงปฏิบัติการเสริมสร้างความรู้ด้านกฎหมายในการดำเนินงานกองทุน พัฒนาบทบาทสตรี 																

แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม	เป้าหมาย	ตัวชี้วัด	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลาดำเนินการ (ปีงบประมาณ ๒๕๖๒)									หน่วยงาน รับผิดชอบ				
				ไตรมาส ๑			ไตรมาส ๒			ไตรมาส ๓				ไตรมาส ๔			
				ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.		ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.	
๒. ส่งเสริมการจัดการความรู้ในหน่วยงาน	๒ กิจกรรม	ร้อยละของเจ้าหน้าที่ กองทุนฯ ที่มีการจัดทำ องค์ความรู้ของตนเอง	๕๕,๐๐๐														 หน่วยงาน นโยบายฯ พัฒนาฯ กฎหมาย
<ul style="list-style-type: none"> - กิจกรรม knowledge Management ในองค์กร - โครงการประชุมเชิงปฏิบัติการสรุปบทเรียนการดำเนินงานกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีประจำปี 																	
กลยุทธ์ ๒ การส่งเสริมและ พัฒนาองค์ความรู้ด้านการ บริหารงานบุคคล																หน่วยงาน พัฒนาฯ	
๑. สนับสนุนการพัฒนา/ แลกเปลี่ยนองค์ความรู้ด้าน การบริหารงานบุคคล	๒ กิจกรรม	ร้อยละของเจ้าหน้าที่ กองทุนฯ ที่รับรู้ข้อมูลด้าน การบริหารงานบุคคล	-													 หน่วยงาน พัฒนาฯ	
<ul style="list-style-type: none"> - จัดทำและเผยแพร่คู่มือ/เอกสารการบริหารงานบุคคล - โครงการประชุมเชิงปฏิบัติการทบทวนและขับเคลื่อนแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล 																	

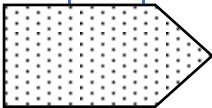
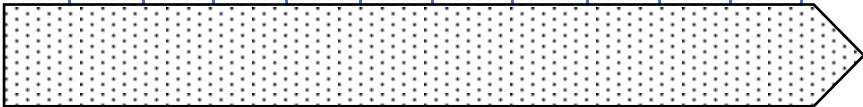
แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม	เป้าหมาย	ตัวชี้วัด	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลาดำเนินการ (ปีงบประมาณ ๒๕๖๒)									หน่วยงาน รับผิดชอบ		
				ไตรมาส ๑			ไตรมาส ๒			ไตรมาส ๓		ไตรมาส ๔			
				ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.		ก.ค.	ส.ค.
๒. สนับสนุนเครื่องมือใน การปฏิบัติงาน	๒ กิจกรรม	เจ้าหน้าที่กองทุนฯ มี ครุภัณฑ์สำนักงานใช้อย่าง พอเพียง	๑๐,๐๐๐,๐๐๐ (วัสดุ ครุภัณฑ์ สำนักงาน)										อำนาจการ		
<ul style="list-style-type: none"> - สำรวจความต้องการครุภัณฑ์สำนักงาน - จัดหาครุภัณฑ์สำนักงานเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงาน 															

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ : พัฒนาคูณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร

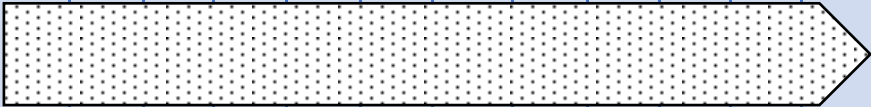
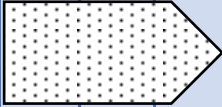
กลยุทธ์ ๑ : ส่งเสริมสวัสดิการของบุคลากร

กลยุทธ์ ๒ : สร้างแรงจูงใจของบุคลากรกองทุน

เป้าประสงค์ : บุคลากรมีทัศนคติที่ดี มีความสุขและผูกพันกับองค์กร

แผนงาน/โครงการ	เป้าหมาย	ตัวชี้วัด	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลาดำเนินการ (ปีงบประมาณ ๒๕๖๒)												หน่วยงาน รับผิดชอบ	
				ไตรมาส ๑			ไตรมาส ๒			ไตรมาส ๓			ไตรมาส ๔				
				ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.		
กลยุทธ์ ๑ ส่งเสริมสวัสดิการของบุคลากร																อำนาจการ กฎหมาย	
๑. สนับสนุนพนักงานกองทุนให้เป็นสมาชิก สหกรณ์ออมทรัพย์ กรมการพัฒนารัฐวิสาหกิจ	๒ กิจกรรม	ร้อยละของจำนวนเจ้าหน้าที่กองทุนฯ ที่เข้าสู่ระบบสมาชิก สอ.พช.	-													อำนาจการ กฎหมาย	
<ul style="list-style-type: none"> - รวบรวมข้อมูล ศึกษาแนวทางการสมัครสมาชิกสหกรณ์ออมทรัพย์ - จัดทำแผน และกำหนดระเบียบการเป็นสมาชิกสหกรณ์ออมทรัพย์ กรมการพัฒนารัฐวิสาหกิจ (สมาชิกสมทบ) 																	
๒. สร้างความรู้ ความเข้าใจระบบสวัสดิการประกันสังคม	๑ กิจกรรม	ร้อยละของจำนวนเจ้าหน้าที่กองทุนฯ ที่เข้าสู่ระบบสวัสดิการประกันสังคม	-													อำนาจการ	
- เผยแพร่เอกสารประกันสังคม และแนะนำการใช้ระบบสวัสดิการอย่างถูกต้อง																	

แผนงาน/โครงการ	เป้าหมาย	ตัวชี้วัด	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลาดำเนินการ (ปีงบประมาณ ๒๕๖๒)												หน่วยงาน รับผิดชอบ
				ไตรมาส ๑			ไตรมาส ๒			ไตรมาส ๓			ไตรมาส ๔			
				ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.	
กลยุทธ์ ๒ สร้างแรงจูงใจ ของบุคลากรกองทุน																อำนาจการ
๑. สร้างแรงจูงใจ และยกย่อง เชิดชูเกียรติ	๒ กิจกรรม	จำนวนเจ้าหน้าที่กองทุนฯ ที่ได้รับรางวัล	-													อำนาจการ
- การพิจารณาเลื่อนค่าตอบแทน ของพนักงานกองทุนฯ - จัดกิจกรรมประกวด บุคลากรดีเด่น																
๒. สร้างค่านิยมองค์กร	๑ กิจกรรม	มีค่านิยมองค์กรของ กองทุนฯ	-													อำนาจการ
- สํารวจความคิดเห็นและสร้างค่านิยมองค์กร ของกองทุนฯ																
๓. เสริมสร้างความสัมพันธ์ ของทีมงาน	๑ กิจกรรม	จำนวนเจ้าหน้าที่กองทุนฯ ที่เข้าร่วมกิจกรรม	-													อำนาจการ
- จัดประชุมแบบไม่เป็นทางการ เพื่อแบ่งปันประสบการณ์จากการทำงาน																

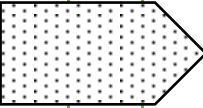
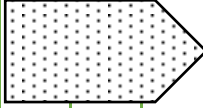
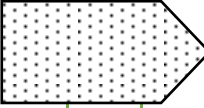
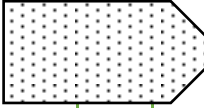
แผนงาน/โครงการ	เป้าหมาย	ตัวชี้วัด	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลาดำเนินการ (ปีงบประมาณ ๒๕๖๒)												หน่วยงาน รับผิดชอบ	
				ไตรมาส ๑			ไตรมาส ๒			ไตรมาส ๓			ไตรมาส ๔				
				ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.		
๔. สร้างสุขในองค์กร	๑ กิจกรรม	จำนวนเจ้าหน้าที่กองทุนฯ ที่เข้าร่วมจิตอาสา	-													อำนาจการ	
- จัดกิจกรรม จิตอาสา ร่วมกันเป็นอาสาสมัครช่วยเหลือสังคม																	
๕. ประเมินความพึงพอใจของบุคลากร	๑ กิจกรรม	ร้อยละของเจ้าหน้าที่ กองทุนฯ ผ่านเกณฑ์การ ประเมิน ระดับดี	-												อำนาจการ		
- จัดทำแบบประเมินความพึงพอใจของบุคลากร																	

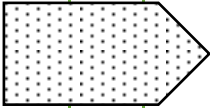
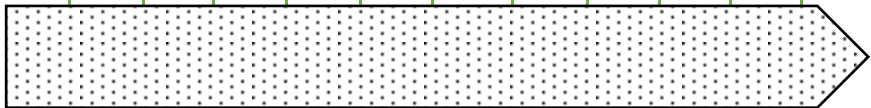
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ : บริหารทรัพยากรบุคคล อย่างมีธรรมาภิบาล

กลยุทธ์ ๑ : พัฒนาระบบการประเมินผลบุคลากร

กลยุทธ์ ๒ : พัฒนาระบบบริหารทรัพยากรให้มีความโปร่งใสและเป็นธรรม

เป้าประสงค์ : มีการเสริมสร้างระบบคุณธรรม จริยธรรมตามหลักธรรมาภิบาล

แผนงาน/โครงการ	เป้าหมาย	ตัวชี้วัด	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลาดำเนินการ (ปีงบประมาณ ๒๕๖๒)												หน่วยงาน รับผิดชอบ
				ไตรมาส ๑			ไตรมาส ๒			ไตรมาส ๓			ไตรมาส ๔			
				ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.	
กลยุทธ์ ๑ พัฒนาระบบการประเมินผลบุคลากร																อำนาจการ
๑. การประเมินผลการปฏิบัติงาน	๓ กิจกรรม	ร้อยละของเจ้าหน้าที่ กองทุนฯ ที่ได้รับการ ประเมิน	-													อำนาจการ
<ul style="list-style-type: none"> - จัดทำแนวทางการประเมินผลการปฏิบัติงาน - ออกแบบเอกสารการประเมินผลการปฏิบัติงาน - ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงาน 																
๒. สร้างความรู้ ความเข้าใจ ในระบบการประเมินผลการ ปฏิบัติงาน	๑ กิจกรรม	ร้อยละของเจ้าหน้าที่ กองทุนฯ ที่รับรู้และเข้าใจ ระบบการประเมิน	-													อำนาจการ
- จัดทำแนว และชี้แจงสร้างความเข้าใจในระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานแก่บุคลากร																

แผนงาน/โครงการ	เป้าหมาย	ตัวชี้วัด	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลาดำเนินการ (ปีงบประมาณ ๒๕๖๒)									หน่วยงาน รับผิดชอบ			
				ไตรมาส ๑			ไตรมาส ๒			ไตรมาส ๓		ไตรมาส ๔				
				ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.		ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.
กลยุทธ์ ๒ พัฒนาระบบบริหารทรัพยากรให้มีความโปร่งใสและเป็นธรรม															อำนาจการ พัฒนา	
๑. เผยแพร่ข้อมูลข่าวสารด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	๓ กิจกรรม	ร้อยละของเจ้าหน้าที่ กองทุนฯ ที่ได้รับทราบ ข่าวสาร	-										อำนาจการ พัฒนา			
<ul style="list-style-type: none"> - เผยแพร่เอกสารยุทธศาสตร์กองทุนพัฒนาบทบาทสตรี - เผยแพร่เอกสารยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล - เผยแพร่เอกสารแผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคล 																
๒. พัฒนาและส่งเสริมจิตสำนึกด้านคุณธรรมและจริยธรรมที่เหมาะสมกับบุคลากร	๑ กิจกรรม	ร้อยละของเจ้าหน้าที่ กองทุนฯ ที่ได้รับการพัฒนา และส่งเสริมจิตสำนึกด้าน คุณธรรม	-										อำนาจการ			
- จัดกิจกรรม ส่งเสริมจิตสำนึกด้านคุณธรรมและจริยธรรม ตามแนวทางของหน่วยงานภาครัฐ																

ที่ปรึกษา

นายปรีชา กิตติสัตยกุล	ผู้อำนวยการสำนักงานกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี
นายสมนึก มณีพินิจ	ผู้อำนวยการกลุ่มนโยบายและยุทธศาสตร์
นางธนัสพร ตลอดพงษ์	ผู้อำนวยการกลุ่มพัฒนาศักยภาพกองทุน
นายยงยุทธ ลิ้มสุวรรณ	ผู้อำนวยการกลุ่มอำนาจการ
นายนพดล ดาวอรุณ	ผู้อำนวยการกลุ่มกฎหมาย

คณะผู้จัดทำ

นายภัทรารุช ปะตังถาโต	นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ
นางสิริลักษณ์ ภาสะเตมีย์	เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน
นางสาวเกษิณี ธรรมชัย	นักจัดการงานทั่วไป
นางเยาวนาฏ ช้ายเกล้า	นักจัดการงานทั่วไป
นางสาวลัดดาวัลย์ แสงอรุณ	นักจัดการงานทั่วไป
นางสาวนภาพร จินต์แสง	เจ้าหน้าที่บริหารงบประมาณ
นางสาวภรทิพย์ รัตนติสร้อย	นักวิชาการเงินและบัญชี

ข้อมูลทางบรรณานุกรม

ผู้เขียน : กลุ่มอำนาจการ สำนักงานกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี

ชื่อหนังสือ : แผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี กรมการพัฒนาชุมชน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒

พิมพ์เมื่อ : มิถุนายน ๒๕๖๑