แผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคล (พ.ศ. ๒๕๖๗)
กองทุนพัฒนาบทบาทสตรี กรมการพัฒนาชุมชน

คำนำ

การทบทวนแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล ครั้งนี้ เป็นการนำแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล ระยะ ๕ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) และหลักเกณฑ์ แนวทางด้านการบริหารทุนมนุษย์ของภาคเอกชน การบริหารทรัพยากรบุคคลของภาครัฐ มาเป็นข้อมูลนำเข้าที่สำคัญ ในกระบวนการทบทวนแผนฯ โดยมีการวิเคราะห์ปัจจัยสภาพแวดล้อมภายใน/ภายนอก ที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อให้แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล มีความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ของกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีและเชื่อมโยงกับนโยบายของรัฐบาล

แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล ระยะ ๕ ปี ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ ฉบับปรับปรุงปี พ.ศ. ๒๕๖๗ สำนักงานกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี ได้จัดทำขึ้นเพื่อเป็นกรอบแนวทางการดำเนินงานด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล อย่างมีธรรมาภิบาล สู่การสร้างวัฒนธรรมองค์กรแห่งการเรียนรู้และมีสมรรถนะสูง สามารถขับเคลื่อนงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ ต่อไป

สำนักงานกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี
พฤษภาคม ๒๕๖๖

สารบัญ

คำนำ

ส่วนที่ ๑ บทนำ

ความเป็นมา วัตถุประสงค์ของการจัดตั้งกองทุน ๑

กลไกการขับเคลื่อนกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี ๒

โครงสร้างการบริหารภายใน ๓

โครงสร้างกรอบอัตรากำลัง ๔

โครงสร้างกรอบอัตรากำลัง (ตำแหน่ง) ๕

ส่วนที่ ๒ แนวคิด หลักการ การบริหารทรัพยากรบุคคล

Road Map กองทุน ๖

Road Map ทรัพยากรบุคคล ๗

บริบทเชิงยุทธศาสตร์ ความได้เปรียบเชิงยุทธศาสตร์ (Strategic Advantages) SA ๘

บริบทเชิงยุทธศาสตร์ ความท้าทายเชิงยุทธศาสตร์ (Strategic Challenges) SC ๙

บริบทเชิงยุทธศาสตร์ โอกาสเชิงกลยุทธ์ (Strategic Opportunities) Sop ๑๐

บริบทเชิงยุทธศาสตร์ สมรรถนะหลักขององค์กร (Core Competency) CC ๑๑

ส่วนที่ ๓ แผนระดับต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคล

แผนบริหารทรัพยากรบุคคล ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ๑๒

แผนที่ยุทธศาสตร์ (Strategic Map) ๑๔

เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ ๑๕

ตารางการกระจายค่าเป้าหมาย ตัวชี้วัดเชิงยุทธศาสตร์ (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๗๐) ๑๖

ตารางแผนการดำเนินโครงการ (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๗๐) ๑๗

ตารางแผนการดำเนินโครงการ (พ.ศ. ๒๕๖๗) ๑๘

ส่วนที่ ๑

บทนำ

ความเป็นมาของกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี

รัฐบาล มีนโยบายจัดตั้งกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี เมื่อปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๕ ภายใต้สำนักเลขาธิการนายกรัฐมนตรี ต่อมาคณะรักษาความสงบแห่งชาติ (คสช.) ได้มีมติเมื่อวันที่ ๒๙ กรกฎาคม ๒๕๕๗ ให้โอนย้ายกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี มาอยู่กรมการพัฒนาชุมชน และนายกรัฐมนตรีเห็นชอบเมื่อวันที่ ๑๗ ธันวาคม ๒๕๕๗ ให้กรมการพัฒนาชุมชนดำเนินการขอจัดตั้งกองทุนที่มีวัตถุประสงค์เดียวกับกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีพร้อมเสนอขอจัดตั้งงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙

คณะรัฐมนตรีมีมติเห็นชอบให้จัดตั้งกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีขึ้นในกรมการพัฒนาชุมชน เมื่อวันที่ ๒๓ มิถุนายน ๒๕๕๘ โดยกรมการพัฒนาชุมชนได้รับจัดสรรงบประมาณประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙ จำนวน ๑๐๐ ล้านบาท (หนึ่งร้อยล้านบาทถ้วน) และต่อมาคณะรัฐมนตรี มีมติเมื่อวันที่ ๑๒ เมษายน ๒๕๕๙ ให้ควบรวมกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี สำนักเลขาธิการนายกรัฐมนตรี เข้ากับกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี กรมการพัฒนาชุมชน โดยมีผลตั้งแต่ วันที่ ๑ พฤษภาคม ๒๕๕๙ กรมการพัฒนาชุมชนได้แต่งตั้งคณะกรรมการบริหารกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี เพื่อบริหารกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี ภายใต้พระราชบัญญัติการบริหารทุนหมุนเวียน พ.ศ. ๒๕๕๘ และข้อบังคับคณะกรรมการบริหารกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี ว่าด้วยการบริหารกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี พ.ศ. ๒๕๕๙

วัตถุประสงค์ของกองทุน

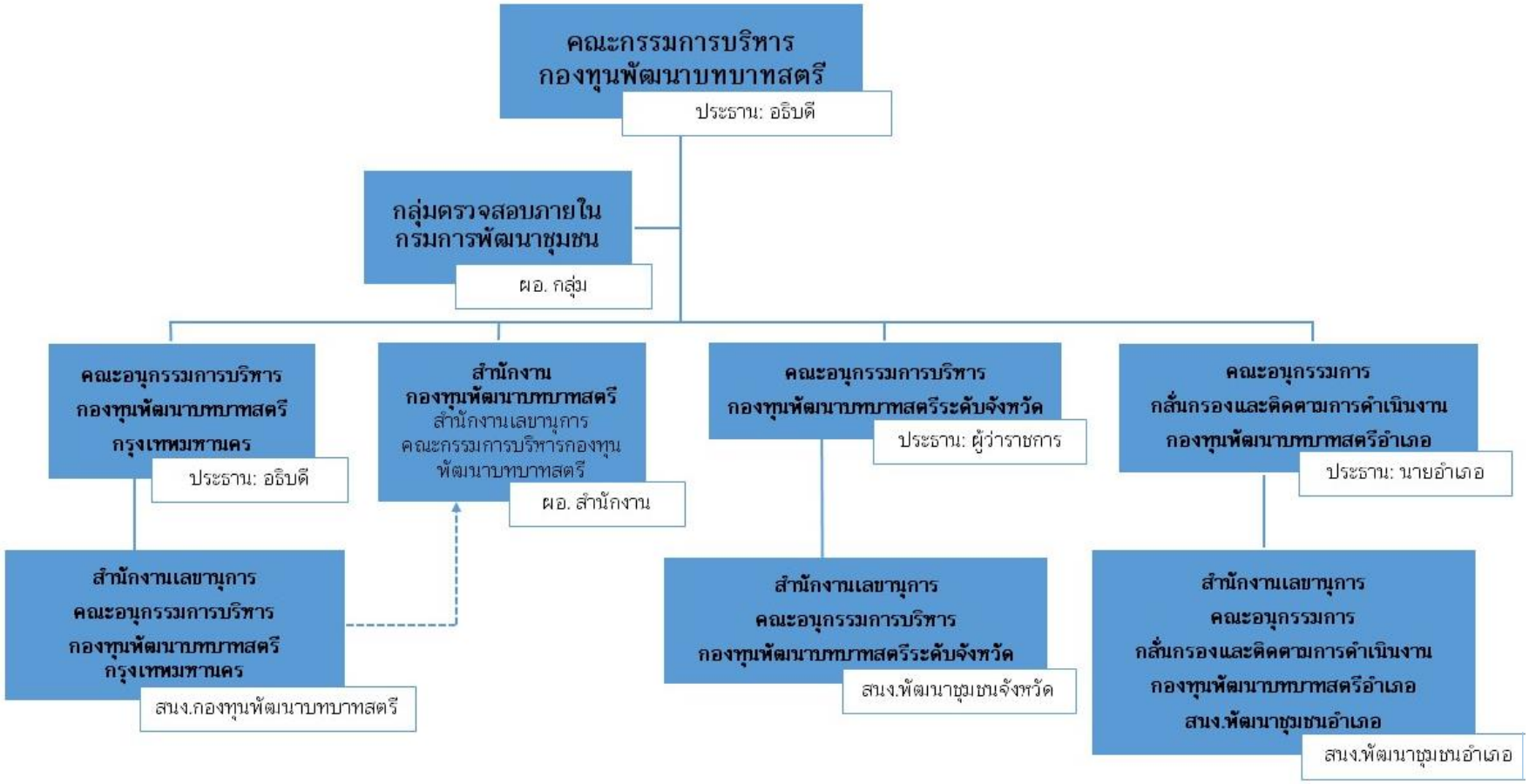
๑. เป็นแหล่งเงินทุนหมุนเวียนดอกเบี้ยต่ำ ในการสร้างโอกาสให้สตรีเข้าถึงแหล่งเงินทุนสำหรับการลงทุนเพื่อพัฒนาอาชีพ สร้างงาน สร้างรายได้ หรือเสริมสร้างความเข้มแข็งทางด้านเศรษฐกิจให้แก่สตรีและองค์การของสตรี

๒. เป็นแหล่งเงินทุนเพื่อการส่งเสริมบทบาทและพัฒนาศักยภาพสตรีและเครือข่ายสตรี ในการเฝ้าระวังดูแลและแก้ไขปัญหาของสตรี การส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตของสตรี นำไปสู่การสร้างสวัสดิภาพ หรือสวัสดิการเพื่อคุ้มครองและพิทักษ์สิทธิของสตรีและผู้ด้อยโอกาสอื่น ๆ ในสังคม

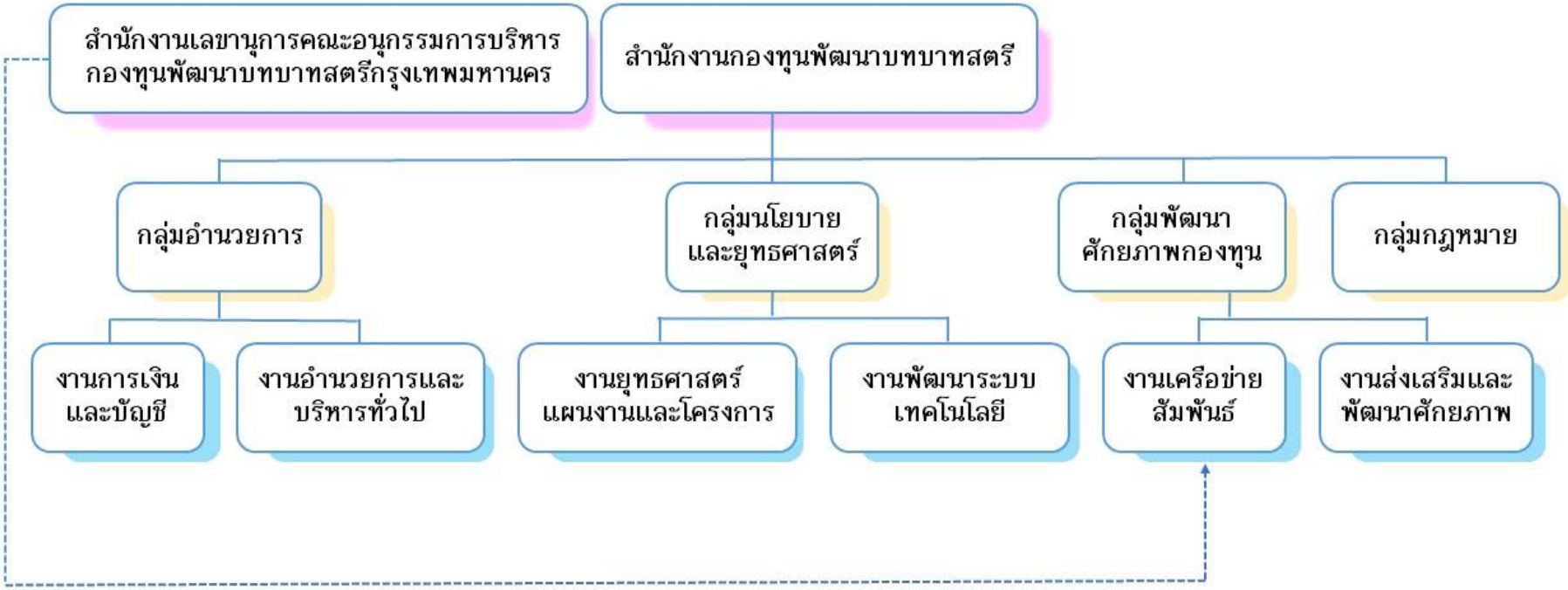
๓. เป็นแหล่งเงินทุนเพื่อการส่งเสริม สนับสนุนการจัดกิจกรรมในการพัฒนาบทบาทสตรี การสร้างภาวะผู้นำ การพัฒนาองค์ความรู้ เพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งทางด้านสังคมให้แก่สตรีและองค์การของสตรี

๔. เป็นแหล่งเงินทุนเพื่อสนับสนุนโครงการอื่น ๆ ที่เป็นการแก้ไขปัญหาและพัฒนาสตรีตามที่คณะกรรมการพิจารณาเห็นสมควร

กลไกการขับเคลื่อนกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี

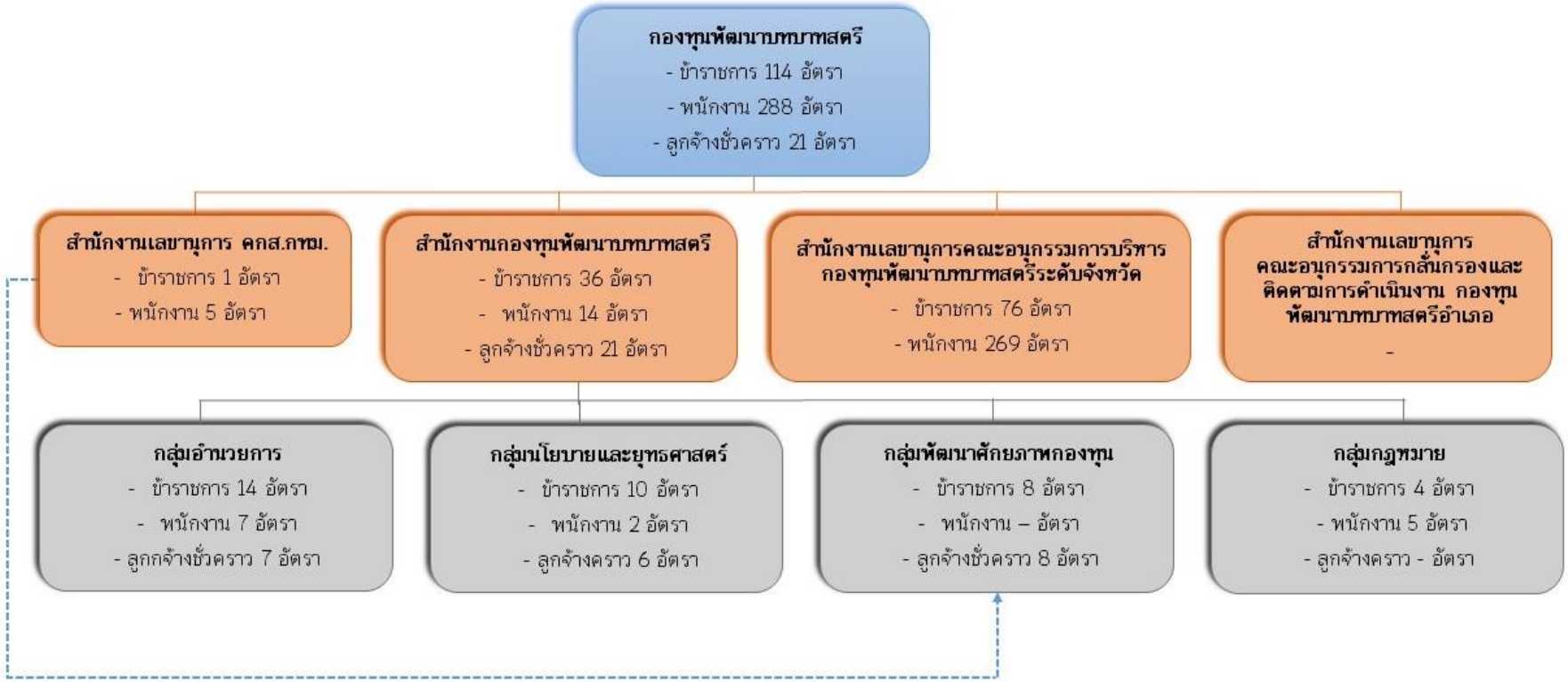


โครงสร้างการบริหารภายในสำนักงานกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี



โครงสร้างกรอบอัตรากำลัง

ตามหนังสือกรมบัญชีกลาง ด่วนที่สุด ที่ กค ๐๔๐๖.๕/๔๘๓๕๗ ลงวันที่ ๒๙ กันยายน ๒๕๖๓ เรื่อง โครงสร้างการบริหารกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี



กรอบอัตรากำลัง (ตำแหน่ง)

ตามหนังสือกรมบัญชีกลาง ด่วนที่สุด ที่ กค ๐๔๐๖.๕/๔๘๓๕๗ ลงวันที่ ๒๙ กันยายน ๒๕๖๓ เรื่อง โครงสร้างการบริหารกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี

Roadmap

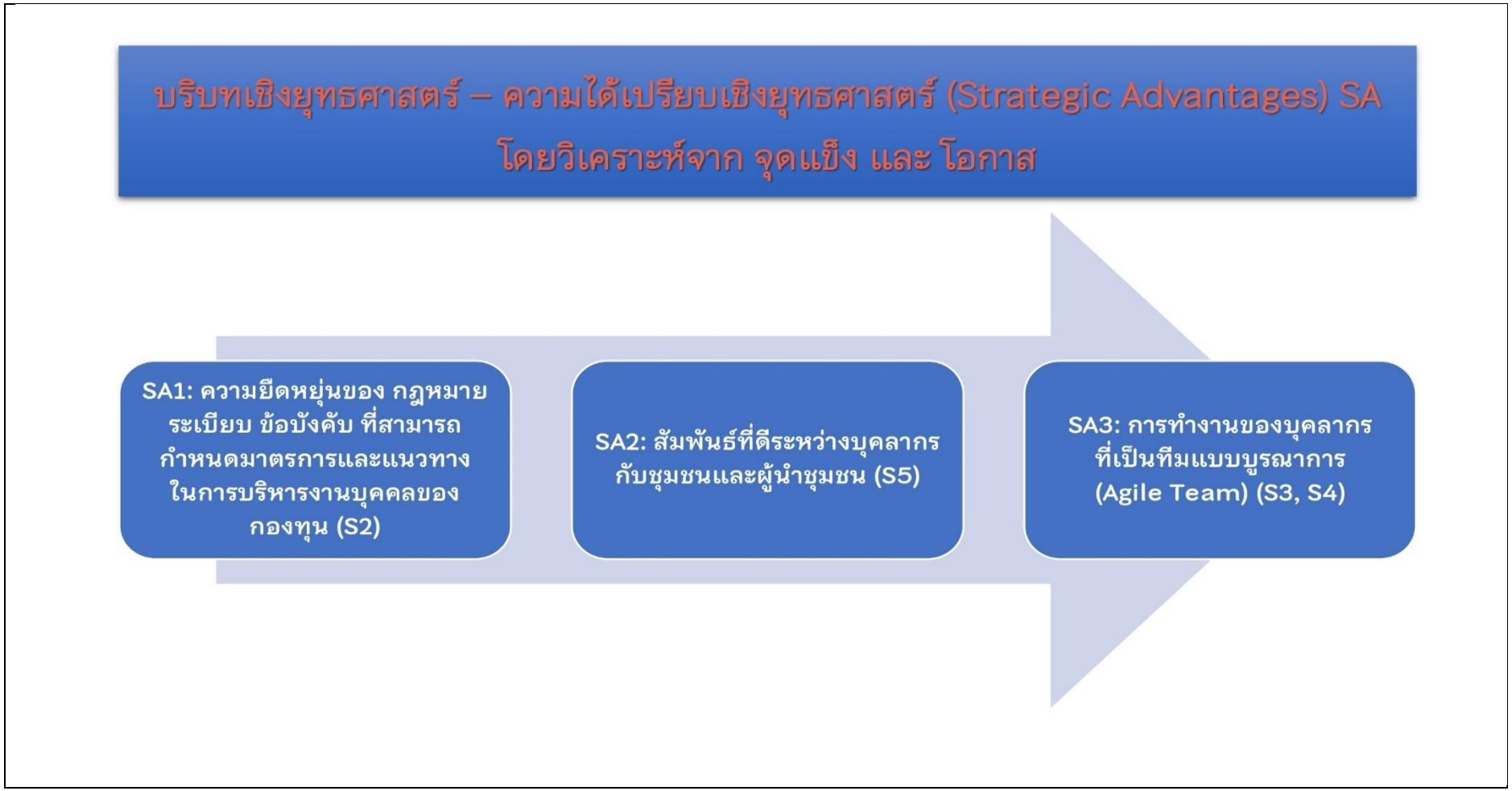
แผนที่นำทางเชิงกลยุทธ์ ในการเชื่อมกลยุทธ์ของการบริหารทรัพยากรบุคคล เข้ากับองค์ประกอบส่วนต่าง ๆ ของกองทุน ให้สามารถขับเคลื่อนไปสู่การบรรลุเป้าหมาย โดยจะต้องพิจารณาถึงความสัมพันธ์ของปัจจัยต่าง ๆ ที่สำคัญในสภาพแวดล้อมทางสังคม (ปัจจัยภายนอก) และสมรรถนะของกองทุนที่มีอยู่

Roadmap

SUSTAINABILITY
EMPLOYEE ENGAGEMENT
Educability & Ethic Ability
HR Strategy Roadmap
BUSINESS PartneR
CHANGE AGENT
ปีงบประมาณ 2570
- Sustainability Year -
ปีแห่งการมุ่งมั่นในการสร้างความสุขและความผูกพันของบุคลากรเพื่อความยั่งยืนของกองทุน (W2)
happy workplace
HR 3.0:
ปีงบประมาณ 2569
- Proactive Year -
ปีแห่งการเริ่มต้นของการทำงานแบบเชิงรุกของบุคลากร ด้วยการเป็นเพื่อนคู่คิดในการทำธุรกิจของสมาชิก พร้อมด้วยการทำงานเชิงรุกของบุคลากร HR เป็น Change Agent (W1, B1, B2)
Proactive to Customer Needs
Happy Worker
Knowledge worker
ปีงบประมาณ 2568
- HR Transformation Year -
ปีแห่งการเริ่มต้นใช้งาน HR Digital Tool พร้อมปรับเปลี่ยนบุคลากร HR เป็น Knowledge Broker และสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ดี (P1, P2, P3)
Public Entrepreneurship
HR 2.0
ปีงบประมาณ 2567
- Up-Skill Year -
Skill up
ปีแห่งการเริ่มต้นของการพัฒนาสรรถนะบุคลากร เน้นด้าน ดิจิทัล การสร้างนวัตกรรม และการเป็นผู้ประกอบการ ด้วยรูปแบบใหม่ พร้อมสนับสนุนเงินทุนในการทดลองเป็นผู้ประกอบการ (L1, L2)
HR DIGITAL TRANSFORMATION
Trans-disciplinary
KNOWLEDGE BROKER
CORPORATE CULTURE
DIGITAL SKILL
INNOVATION SKILL
ENTREPRENEUR SKILLS

บริบทเชิงยุทธศาสตร์

ความได้เปรียบเชิงยุทธศาสตร์ (Strategic Advantages) SA



บริบทเชิงยุทธศาสตร์

ความท้าทายเชิงยุทธศาสตร์ (Strategic Challenges) SC

บริบทเชิงยุทธศาสตร์

โอกาสเชิงกลยุทธ์ (Strategic Opportunities) SOp

บริบทเชิงยุทธศาสตร์ – สมรรถนะหลักขององค์กร (Core Competency) CC
โดยวิเคราะห์จาก จุดแข็ง
CC: มีบุคลากรที่เข้าถึงสมาชิก ได้ทุกพื้นที่ ตั้งแต่ระดับหมู่บ้าน (S1, S5)
FCC: บุคลากรมีศักยภาพในการเป็นเพื่อนคู่คิดทางธุรกิจแก่สมาชิก

วิสัยทัศน์ (vision) : ส่งเสริมบุคลากร ให้มีสมรรถนะในการสนับสนุนสมาชิกกองทุนฯ สตรี สร้างนวัตกรรม เพื่อพัฒนาเศรษฐกิจชุมชน

•เป้าหมาย : พัฒนาบุคลากร ให้มีความสามารถในด้านดิจิทัล ในการสร้างนวัตกรรม แล้วนำความสามารถมาพัฒนาองค์กรและสนับสนุนให้สมาชิกของกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี สร้างนวัตกรรมและสามารถเป็นผู้ประกอบการ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

M1: พัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยนำเทคโนโลยีเข้ามาใช้ในการพัฒนาระบบ

- ประเด็นการพัฒนา (Strategic Focus Area)
- FA1: พัฒนาระบบบริหารงานบุคคลด้วยเทคโนโลยีเป็นหลัก

M2: เสริมสร้างศักยภาพของบุคลากรให้มีสมรรถนะสูง ปรับตัวได้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง สามารถขับเคลื่อนงานได้บรรลุเป้าหมาย

- ประเด็นการพัฒนา (Strategic Focus Area)
- FA2: มุ่งสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้

M3: ส่งเสริมให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความสุขกับการทำงาน และมีจิตสาธารณะ

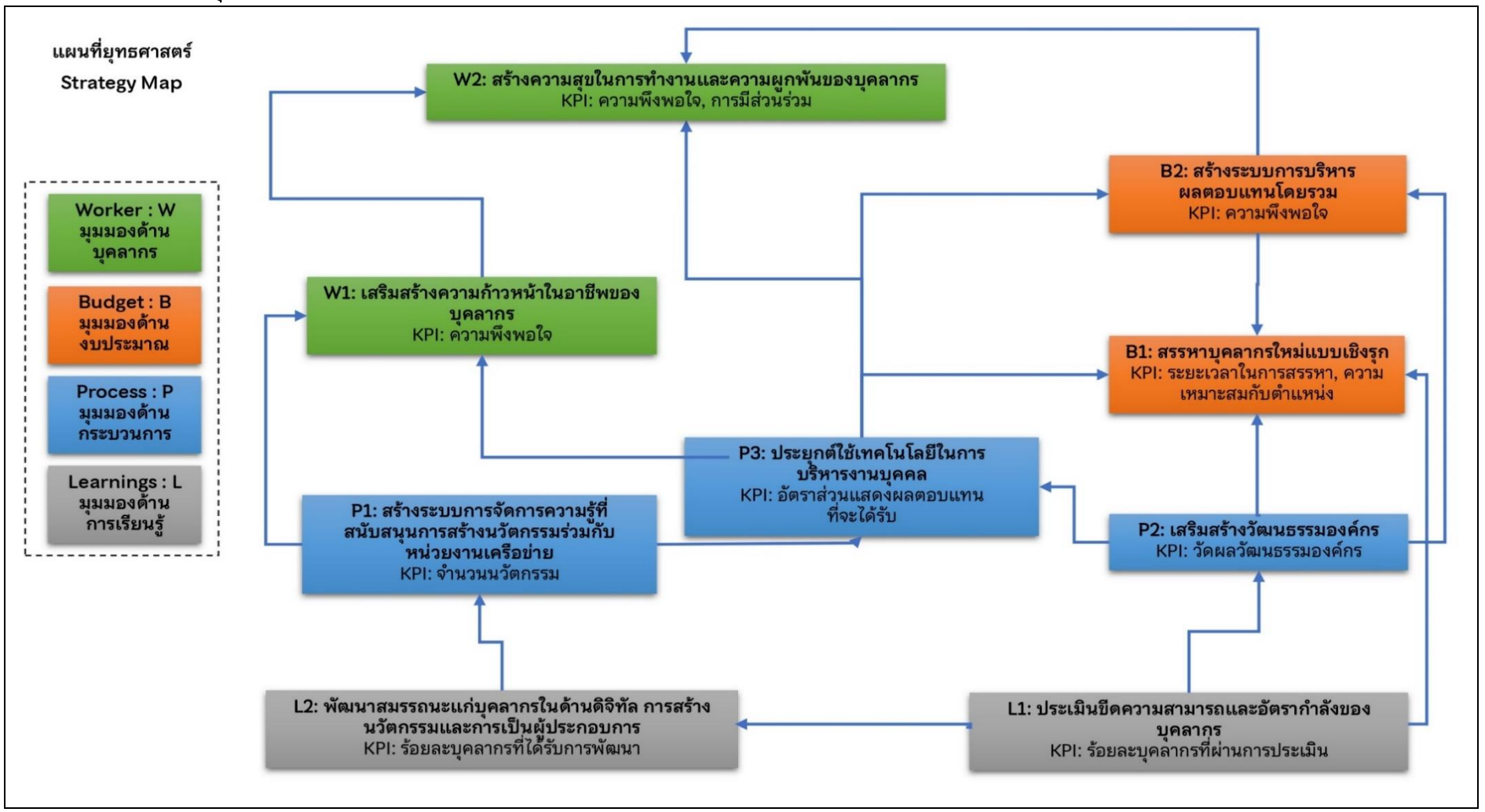
- ประเด็นการพัฒนา (Strategic Focus Area)
- FA3: ยกระดับความผูกพันของบุคลากรและความสุขในการทำงาน

ตัวชี้วัด (KPI):
ร้อยละของสมาชิกกองทุนฯ ผู้กู้ที่มีรายได้เพิ่มขึ้นจากการให้คำแนะนำของ Business Partner

"ผู้ที่ทำงานเก่ง ไม่ใช่คนที่เรียนเก่ง แต่ต้องเป็นคนที่สามารถประยุกต์ใช้หลักการหรือองค์ความรู้ ที่ตนมีอยู่ เพื่อประโยชน์ในงานที่ทำ จึงเรียกว่าคนนั้นมีความสามารถที่เหมาะสมกับงานนั้น ๆ"

วิสัยทัศน์ (Vision)	ส่งเสริมบุคลากร ให้มีสมรรถนะในการสนับสนุน สมาชิกกองทุนฯ สตรี สร้างนวัตกรรม เพื่อพัฒนาเศรษฐกิจชุมชน
เป้าประสงค์หลัก	พัฒนาบุคลากร ให้มีความสามารถในด้านดิจิทัล ในการสร้างนวัตกรรม แล้วนำความสามารถมาพัฒนาองค์กรและสนับสนุนให้สมาชิกกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี สร้างนวัตกรรมและสามารถเป็นผู้ประกอบการได้อย่างมีประสิทธิภาพ
พันธกิจ (Mission) M	**ประเด็นการพัฒนา (Strategic focus Area) FA**
๑. พัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยนำเทคโนโลยีเข้ามาใช้ในการพัฒนาระบบ M๑	๑. พัฒนาระบบบริหารงานบุคคลด้วยเทคโนโลยีเป็นหลัก FA๑
๒. เสริมสร้างศักยภาพของบุคลากรให้มีสมรรถนะสูง ปรับตัวได้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง สามารถขับเคลื่อนงานได้บรรลุเป้าหมาย M๒	๒. มุ่งสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ FA๒
๓. ส่งเสริมให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความสุขกับการทำงาน และมีจิตสาธารณะ M๓	๓. ยกระดับความผูกพันของบุคลากรและความสุขในการทำงาน FA๓

แผนที่ยุทธศาสตร์ (Strategic Map)



เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์

เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์	ความสอดคล้องกับ Strategic Focus Area	มุมมอง	ความสอดคล้องกับบริบทเชิงยุทธ์ศาสตร์ (SA, SC, SOp)
L๒: พัฒนาสมรรถนะแก่บุคลากรในด้านดิจิทัล การสร้างนวัตกรรมและการเป็นผู้ประกอบการ	FA๒	การเรียนรู้และการเติบโต (Learning) L	SC๑, SC๔, FCC
P๑: สร้างระบบการจัดการความรู้ที่สนับสนุนการสร้างนวัตกรรมร่วมกับหน่วยงานเครือข่าย	FA๒	กระบวนการภายใน (Process) P	SA๒, SC๔, SOp๒, SOp๓, CC, FCC
P๓: ประยุกต์ใช้เทคโนโลยีในการบริหารงานบุคคล	FA๑	กระบวนการภายใน (Process) P	SA๑, SC๒, SOp๑
W๑: เสริมสร้างความก้าวหน้าในอาชีพของบุคลากร	FA๑	บุคลากร (Worker) W	SA๑, SC๕
B๑: สรรหาบุคลากรใหม่แบบเชิงรุก	FA๑	งบประมาณ (Budget) B	SA๑, SC๒
L๑: ประเมินขีดความสามารถและอัตรากำลังของบุคลากร	FA๑	การเรียนรู้และการเติบโต (Learning) L	SC๔, SOp๓
B๒: สร้างระบบการบริหารผลตอบแทนโดยรวม	FA๓	งบประมาณ (Budget) B	SA๑, SC๖
P๒: เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร	FA๓	กระบวนการภายใน (Process) P	SA๓, SC๒, SC๓
W๒: สร้างความสุขในการทำงานและความผูกพันของบุคลากร	FA๓	บุคลากร (Worker) W	SA๒, SA๓, SC๓, SC๕, SC๖, SOp๓

ตารางการกระจายค่าเป้าหมาย ตัวชี้วัดเชิงยุทธศาสตร์ (พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๗๐)

เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย (ปีงบประมาณ)			
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐
W๑: เสริมสร้างความก้าวหน้าในอาชีพของบุคลากร	SKPI-๑ ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรต่อความก้าวหน้าในอาชีพ	>= ๖๐	-	>= ๗๐	-
W๒: สร้างความสุขในการทำงานและความผูกพันของบุคลากร	SKPI-๒ คะแนนเฉลี่ยความสุขของ Happino meter	-	-	>= ๖๐	>= ๗๕
	SKPI-๓ ร้อยละความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร (Employee Engagement)	>= ๔๐	>= ๕๐	>= ๖๐	>= ๗๐
B๑: สรรหาบุคลากรใหม่แบบเชิงรุก	SKPI-๔ ร้อยละของระยะเวลาในการสรรหาบุคลากรใหม่ที่ต่ำกว่าค่ามาตรฐาน	>= ๕๐	-	>= ๗๐	-
	SKPI-๕ คะแนนผลการประเมินความเหมาะสมกับตำแหน่งแบบ ๓๖๐ องศา	-	-	>= ๓.๗๕	>= ๔.๐
B๒: สร้างระบบการบริหารผลตอบแทนโดยรวม	SKPI-๖ ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรต่อผลตอบแทนโดยรวม	-	-	>= ๖๐	>= ๗๐
P๑: สร้างระบบการจัดการความรู้ที่สนับสนุนการสร้างนวัตกรรมร่วมกับหน่วยงานเครือข่าย	SKPI-๗ จำนวนนวัตกรรม (นับสะสม)	๕	๑๐	๑๕	๒๐
P๒: เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร	SKPI-๘ คะแนน Culture Health Check	-	>= ๓.๕	>= ๓.๗๕	>= ๔.๐
P๓: ประยุกต์ใช้เทคโนโลยีในการบริหารงานบุคคล	SKPI-๙ อัตราส่วนผลตอบแทนที่ได้รับจากการลงทุนด้านเทคโนโลยี (Return on Investment, ROI)	-	>= ๑.๒	>= ๑.๖	>= ๒.๐
L๑: ประเมินขีดความสามารถและอัตรากำลังของบุคลากร	SKPI-๑๐ ร้อยละบุคลากรที่ผ่านการประเมินสมรรถนะการเป็น Business Partner (นับสะสม)	>= ๓๐	>= ๕๐	>= ๗๐	>= ๙๐
L๒: พัฒนาสมรรถนะแก่บุคลากรในด้านดิจิทัล การสร้างนวัตกรรมและการเป็นผู้ประกอบการ	SKPI-๑๑ ร้อยละบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาตามแผน IDP (นับสะสม)	>= ๒๐	>= ๔๐	>= ๖๐	>= ๘๐

ตารางแผนการดำเนินงานโครงการ (พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๗๐)

เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์	แนวทางการพัฒนา/แผนงาน/โครงการสำคัญ	ปีงบประมาณ			
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐
W๑: เสริมสร้างความก้าวหน้าในอาชีพของบุคลากร	การสร้างเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ	/	-	/	-
W๒: สร้างความสุขในการทำงานและความผูกพันของบุคลากร	๑. การวิเคราะห์ปัจจัยความผูกพันและความสุขในการทำงาน	-	-	/	/
	๒. การพัฒนาระบบประเมินผลการปฏิบัติงาน	/	/	-	-
	๓. โครงการพัฒนาคุณภาพชีวิต ด้วยการออมและลงทุน	/	-	/	-
	๔. การปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงาน	/	-	/	-
B๑: สรรหาบุคลากรใหม่แบบเชิงรุก	การพัฒนาระบบการสรรหาบุคลากร	/	-	/	-
B๒: สร้างระบบการบริหารผลตอบแทนโดยรวม	การพัฒนาระบบบริหารผลตอบแทนโดยรวม	-	-	/	/
P๑: สร้างระบบการจัดการความรู้ที่สนับสนุนการสร้างนวัตกรรมร่วมกับหน่วยงานเครือข่าย	๑. โครงการพัฒนาระบบการจัดการความรู้ที่เป็นเลิศ (Excellence KM)	/	/	/	/
	๒. การจัดสรรเงินทุนสนับสนุนการสร้างนวัตกรรมของบุคลากร	-	-	/	/
P๒: เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร	การเสริมสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร	-	/	/	/
P๓: ประยุกต์ใช้เทคโนโลยีในการบริหารงานบุคคล	การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีด้านบุคคล (HR Technology) ฯ	-	/	/	/
L๑: ประเมินขีดความสามารถและอัตรากำลังของบุคลากร	๑. การประเมินขีดความสามารถบุคลากรเพื่อหา Competency Gap	-	/	-	/
	๒. การวิเคราะห์อัตรากำลังเชิงยุทธศาสตร์	/	-	/	-
L๒: พัฒนาสมรรถนะแก่บุคลากรในด้านดิจิทัล การสร้างนวัตกรรมและการเป็นผู้ประกอบการ	๑. โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการการพัฒนาสมรรถนะบุคลากร	/	/	/	/
	๒. โครงการเชิดชูเกียรติ	/	/	/	/

ตารางแผนการดำเนินงานโครงการ (พ.ศ. ๒๕๖๗)

เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์	แนวทางการพัฒนา/แผนงาน/โครงการ	เป้าหมาย	ปีงบประมาณ ๒๕๖๗				ผู้รับผิดชอบ
		จำนวน	ไตรมาส ๑	ไตรมาส ๒	ไตรมาส ๓	ไตรมาส ๔	
W๑: เสริมสร้างความก้าวหน้าในอาชีพของบุคลากร	การสร้างเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ	๑ ครั้ง	-	/	-	-	อำนวยการ
W๒: สร้างความสุขในการทำงานและความผูกพันของบุคลากร	-						
	การพัฒนาระบบประเมินผลการปฏิบัติงาน	๒ ครั้ง	-	/	-	/	อำนวยการ
	โครงการพัฒนาคุณภาพชีวิต ด้วยการออมและลงทุน	๑ ครั้ง	/	-	-	-	อำนวยการ
	การปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงาน	๔ ครั้ง	/	/	/	/	อำนวยการ
B๑: สรรหาบุคลากรใหม่แบบเชิงรุก	การพัฒนาระบบการสรรหาบุคลากร	๑ ครั้ง	-	/	-	-	อำนวยการ
B๒: สร้างระบบการบริหารผลตอบแทนโดยรวม	-						
P๑: สร้างระบบการจัดการความรู้ที่สนับสนุนการสร้างนวัตกรรมร่วมกับหน่วยงานเครือข่าย	โครงการการพัฒนาระบบการจัดการความรู้ที่เป็นเลิศ (Excellence KM)	๑ ครั้ง	-	-	/	-	พัฒนาฯ
	-						
P๒: เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร	-						
P๓: ประยุกต์ใช้เทคโนโลยีในการบริหารงานบุคคล	-						
L๑: ประเมินขีดความสามารถและอัตรากำลังของบุคลากร	-						
	การวิเคราะห์อัตรากำลังเชิงยุทธศาสตร์	๑ ครั้ง	/	-	-	-	อำนวยการ
L๒: พัฒนาสมรรถนะแก่บุคลากรในด้านดิจิทัล การสร้างนวัตกรรมและการเป็นผู้ประกอบการ	โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการการพัฒนาสมรรถนะบุคลากร	๑ ครั้ง	/	-	-	-	อำนวยการ
	โครงการเชิดชูเกียรติ	๑ ครั้ง	-	-	-	/	พัฒนาฯ

รายชื่อกลุ่มเป้าหมายผู้เข้าร่วมทบทวนแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) กองทุนพัฒนาบทบาทสตรี

๑. สำนักงานกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี และสำนักงานเลขานุการคณะอนุกรรมการบริหารกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีกรุงเทพมหานคร

นางพัชรินทร์ พานำมา นายวีระพล ปักคำไทย นายธีระพล คู่คิด นางณัญชยา ชุ่มชื่น นางสาวปยุตา จันทร์เส็ง นายกิตติพล ทวีผล นางขวัญใจ ใบจันทร์ นางสาวพิชญ์ลดา ขวัญดี นางสาวภาวิณี สิงห์จารย์ นางสาวรัชชานันท์ พรหมบุตรนางสาวทิฆัมพร บุญคง นางสาวนุชชุดา ราษฎร์เจริญ นางสาวธาราลักษณ์ ตรีวงศ์ นางสาวปวีณา ท่าสว่าง นางสาววันวิสา กาญจนะสมบัติ นางสาวนภัค น้อยศิริ นางสาวเมธาวี บัวชุม นางสาวพนารักษ์ อนันตภูมิ นายจารึก ช่างจักร นายสุวัจชัย เที่ยงพูนวงศ์

๒. สำนักงานเลขานุการคณะอนุกรรมการบริหารกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีระดับจังหวัด จังหวัดกำแพงเพชร

นางสาววจีพร รงค์ทอง นางสาวศิวลักษณ์ ใจฉ่ำ นางสาวชนิษฐา รัตนะศศิธร

๓. สำนักงานเลขานุการคณะอนุกรรมการบริหารกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีระดับจังหวัด จังหวัดขอนแก่น

นางจงลักษณ์ อุดมศักดิ์ นายสุมิตร พันเรืองเดช นางสาวศุภนิดา พลศักดิ์

๔. สำนักงานเลขานุการคณะอนุกรรมการบริหารกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีระดับจังหวัด จังหวัดนครนายก

นายสุเมธ ทัพพุน นางสาวรพีพันธุ์ จันทสี นางสาวสกุลกร ทองฉิม

๕. สำนักงานเลขานุการคณะอนุกรรมการบริหารกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีระดับจังหวัด จังหวัดนครปฐม

นายประภาส สินทับทอง นายกีรติกา สุขศิริ นางสาวชุติมา สีบัว

๖. สำนักงานเลขานุการคณะอนุกรรมการบริหารกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีระดับจังหวัด จังหวัดนครราชสีมา

นางสาวธัญลักษณ์ ชันไธสง นางสาวสาริกา มีวิชา นางสาวพัชญา ขำมะสอน

๗. สำนักงานเลขานุการคณะอนุกรรมการบริหารกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีระดับจังหวัด จังหวัดปทุมธานี

นายสะมะภู สิงห์ดง นางสาวลลิตา คงสม นางสาวกานต์รวี คำวิเชียร

รายชื่อกลุ่มเป้าหมายผู้เข้าร่วมทบทวนแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) กองทุนพัฒนาบทบาทสตรี

๘. สำนักงานเลขานุการคณะอนุกรรมการบริหารกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีระดับจังหวัด จังหวัดประจวบคีรีขันธ์

นางพิศมัย ศักดิ์เกิด นายวิริทธิพล อนุตราอภิวิชญ์ นางสาวพลอยชมพู พวงรัตน์

๙. สำนักงานเลขานุการคณะอนุกรรมการบริหารกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีระดับจังหวัด จังหวัดปราจีนบุรี

นางสาววรรยา ฉ่ำสันเทียะ นางจุฑามาศ ดีวุ่น นางสาวรวิปรียา หนองเม่

๑๐. สำนักงานเลขานุการคณะอนุกรรมการบริหารกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีระดับจังหวัด จังหวัดพะเยา

นางวิลาสินี กุดหอม นางสาววิภารัตน์ ไฝเครือ ว่าที่ ร.ต.หญิงเจนจิรา คนสนิท

๑๑. สำนักงานเลขานุการคณะอนุกรรมการบริหารกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีระดับจังหวัด จังหวัดพิษณุโลก

นางสาวผุสดี ทองเพชรจันทร์ นางสาวพรพระพาย ปรีประดิษฐ์ นางสาววราภรณ์ ใจรักษ์

๑๒. สำนักงานเลขานุการคณะอนุกรรมการบริหารกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีระดับจังหวัด จังหวัดราชบุรี

นางนิตยา มะลิขาว นายสมศักดิ์ กู้เกียรติกำธร นางสาววลัญช์ จันทร์ใจหล้า

๑๓. สำนักงานเลขานุการคณะอนุกรรมการบริหารกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีระดับจังหวัด จังหวัดสมุทรสาคร

นางสาวศรินทร์ยา วรรณเรศ นางสาวหัสดาพร ขันนอก

๑๔. สำนักงานเลขานุการคณะอนุกรรมการบริหารกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีระดับจังหวัด จังหวัดสิงห์บุรี

นางสาวกุลชญา สาครสิทธิ์ นางสาวปุณยปวีณ์ เขียวทอง

๑๕. สำนักงานเลขานุการคณะอนุกรรมการบริหารกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีระดับจังหวัด จังหวัดอ่างทอง

นางสาวนุจรีย์ ตุ้มคง นายพงเพชร เอนกบริบูรณ์ นางสาวชลลดา ประสงค์ธรรม

เจ้าหน้าที่โครงการ

นางสาวสุวรรณา รอดเรือง นายภัทราวุธ ปะตังถาโต นางสาวเกษิณี ธรรมชัย นางสาวเมธาวลัย ชาวแสนแสบ นางสาวพัชรพร กลับกลาง นางสาวเบญญทิพย์ นุตยางกูล

ที่ปรึกษา

กองทุนพัฒนาบทบาทสตรี

คณะกรรมการบริหารกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี

สำนักงานกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี

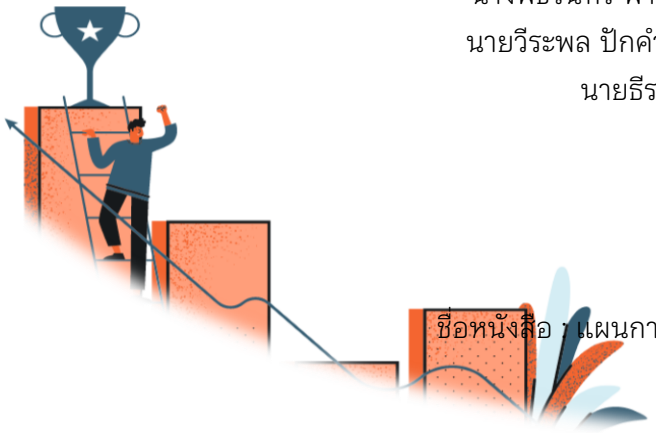
นายสุรพล แก้วอินธิ ผู้อำนวยการสำนักงานกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี

นางสาวสุวรรณา รอดเรือง ผู้อำนวยการกลุ่มอำนวยการ

นางพัชรินทร์ พานำมา ผู้อำนวยการกลุ่มพัฒนาศักยภาพกองทุน

นายวีระพล ปักคำไทย ผู้อำนวยการกลุ่มนโยบายและยุทธศาสตร์

นายธีระพล คู่คิด ผู้อำนวยการกลุ่มกฎหมาย



ข้อมูลทางบรรณานุกรม

ผู้เขียน : กลุ่มอำนวยการ สำนักงานกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี

ชื่อหนังสือ : แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล กองทุนพัฒนาบทบาทสตรี ระยะ ๕ ปี ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐

พิมพ์เมื่อ : พฤษภาคม ๒๕๖๖