



แผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคล
กองทุนพัฒนาบทบาทสตรี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

สำนักงานกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี กรมการพัฒนาชุมชน

ส่วนที่ ๑

บทนำ

แผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคล กองทุนพัฒนาบทบาทสตรี กรมการพัฒนาชุมชน ประจำปีบัญชี ๒๕๖๕ จัดทำขึ้นเพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการขับเคลื่อนแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล กองทุนพัฒนาบทบาทสตรี กรมการพัฒนาชุมชน พ.ศ. ๒๕๖๕ ให้เกิดผลอย่างเป็นรูปธรรม มุ่งสู่ วิสัยทัศน์ “บุคลากรมีขีดสมรรถนะสูง มีความสุข สามารถบริหารจัดการกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี ตามหลักธรรมาภิบาล”

การบริหารทรัพยากรบุคคล ที่มีประสิทธิภาพและประสบความสำเร็จ ต้องได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหาร และความร่วมมือของบุคลากรทั้งองค์กร การจัดทำแผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคล จึงเป็นส่วนหนึ่งที่จะทำให้ผู้ที่เกี่ยวข้องมีแนวทางในการดำเนินงานให้เป็นไปตามแผน เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพและเกิดพลังในการขับเคลื่อนแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล ให้บรรลุเป้าประสงค์หลักของกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี เพื่อให้ “สตรีมีความมั่นคงด้านรายได้ มีคุณภาพชีวิตที่ดี มีบทบาท นำทาง เศรษฐกิจ สังคม การเมืองในชุมชน”

สำนักงานกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี

สิงหาคม ๒๕๖๔

สารบัญ

		หน้า
ส่วนที่ ๑	บทนำ	๑
ส่วนที่ ๒	แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล กองทุนพัฒนาบทบาทสตรี พ.ศ. ๒๕๖๕	๒
	ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย	๓
	รายละเอียดแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล	๕
ส่วนที่ ๓	แผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคล กองทุนพัฒนาบทบาทสตรี	๘
	ประเด็นการพัฒนาที่ ๑ พัฒนาระบบการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาล	
	แผนงาน ๑ พัฒนาระบบการบริหารงานบุคคล	๙
	แผนงาน ๒ การรักษานุเคราะห์ให้อยู่กับองค์กรในระยะยาว	๑๐
	ประเด็นการพัฒนาที่ ๒ เสริมสร้างบุคลากรให้มีสมรรถนะสูง	
	แผนงาน ๑ การพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะสอดคล้องกับภารกิจ	๑๑
	แผนงาน ๒ ส่งเสริมให้มีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง	๑๒
	แผนงาน ๓ พัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากรในการทำงาน	๑๓
	ประเด็นการพัฒนาที่ ๓ ส่งเสริมบุคลากรให้มีจิตสำนึกในการให้บริการ	
	แผนงาน ๑ พัฒนาทักษะและความรู้ด้านการให้บริการ	๑๔
	แผนงาน ๒ ส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วมในกิจกรรมบริการสาธารณะ/บริการสังคม	๑๕

ส่วนที่ ๒

แผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคล กองทุนพัฒนาบทบาทสตรี พ.ศ. ๒๕๖๕

วิสัยทัศน์

- บุคลากรมีขีดสมรรถนะสูง มีความสุขในการทำงาน สามารถบริหารจัดการกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีตามหลักธรรมาภิบาล

เป้าประสงค์

- เป็นเลิศในพัฒนาบุคลากรมีสมรรถนะและปรับตัวทันต่อการเปลี่ยนแปลง เพื่อขับเคลื่อนงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ของกองทุนอย่างมีธรรมาภิบาล

พันธกิจ

๑. พัฒนาระบบงานด้านบริหารทรัพยากรบุคคล โดยนำเทคโนโลยีเข้ามาใช้ในการพัฒนาระบบ

๒. เสริมสร้างศักยภาพของบุคลากรให้มีสมรรถนะสูง ปรับตัวได้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง สามารถขับเคลื่อนงานได้บรรลุเป้าหมาย

๓. ส่งเสริมให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความสุขกับการทำงาน และมีจิตสาธารณะ

ประเด็นการพัฒนา



๑. พัฒนาระบบการบริหารงานบุคคล
สู่ความเป็นเลิศ

แผนงาน ๑ การพัฒนาระบบการบริหาร
ทรัพยากรบุคคล

แผนงาน ๒ การใช้เทคโนโลยีเพื่อพัฒนา
ระบบงานอย่างต่อเนื่อง



๒. เสริมสร้างบุคลากรให้มีสมรรถนะสูง

แผนงาน ๑ การพัฒนาบุคลากรให้มี
สมรรถนะสอดคล้องกับภารกิจ

แผนงาน ๒ การพัฒนากลยุทธ์ในการ
ทำงานภายใต้วิกฤต



๓. พัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน

แผนงาน ๑ การส่งเสริมการพัฒนา
ระบบงาน เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดีของ
บุคลากรอย่างต่อเนื่อง

แผนงาน ๒ การรักษาบุคลากรให้อยู่กับ
องค์กรในระยะยาว

ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล กองทุนพัฒนาบทบาทสตรี พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕

ประเด็นการพัฒนา	แผนงาน	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย			ผู้รับผิดชอบ
				๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕	
ประเด็นการพัฒนาที่ ๑ การพัฒนาระบบการบริหารงานบุคคลสู่ความเป็นเลิศ	แผนงาน ๑ การพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล	๑. การพัฒนาระบบมาตรฐานการสรรหาบุคลากรที่มีคุณภาพ ๒. การประชุมเชิงปฏิบัติการทบทวนและขับเคลื่อนแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล ๓. การจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (IDP)	๑. มีการสรรหาบุคลากรที่มีคุณสมบัติสอดคล้องกับตำแหน่งงาน	ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๙๐	ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๙๐	ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๙๐	อำนวยการ
	แผนงาน ๒ การใช้เทคโนโลยีเพื่อพัฒนาระบบงานอย่างต่อเนื่อง	๔. การพัฒนาระบบติดตามงานด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศ ๕. การพัฒนาระบบฐานข้อมูลบุคลากร	๑. มีระบบรายงานผลการปฏิบัติงานในระบบอินเทอร์เน็ต	ไม่เกินร้อยละ ๕	ไม่เกินร้อยละ ๕	ไม่เกินร้อยละ ๕	อำนวยการ
ประเด็นการพัฒนาที่ ๒ การเสริมสร้างบุคลากรให้มีสมรรถนะสูง	แผนงาน ๑ การพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะสอดคล้องตามภารกิจ	๑. โครงการประชุมชี้แจงสร้างความรู้ความเข้าใจการดำเนินงานแก่บุคลากรใหม่ของกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี ๒. โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรในการขับเคลื่อนงานกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี ๓. การพัฒนาศักยภาพบุคลากรให้มีทักษะเชี่ยวชาญตามสายงาน	๑. มีการพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะที่สอดคล้องกับการขับเคลื่อนงาน	ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๙๐	ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๙๐	ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๙๐	อำนวยการ
	แผนงาน ๒ การพัฒนากลยุทธ์ในการทำงานภายใต้ภาวะวิกฤต	๔. โครงการส่งเสริมการจัดการความรู้ในหน่วยงาน (KM) ๕. การพัฒนาระบบการทำงานภายใต้ภาวะวิกฤต	๑. มีองค์ความรู้ในการทำงานที่เป็น Best Practice ให้แก่จังหวัดอื่นๆ	ไม่เกินร้อยละ ๕	ไม่เกินร้อยละ ๕	ไม่เกินร้อยละ ๕	อำนวยการ

ประเด็นการพัฒนา	แผนงาน	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย			ผู้รับผิดชอบ
				๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๖๖๕	
ประเด็นการพัฒนาที่ ๓ การพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน	แผนงาน ๑ การส่งเสริมการพัฒนาระบบงานเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดีของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง	๑. โครงการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน ลดค่า BMI ๒. โครงการกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีใส่สะอาด ๓. เสริมสร้างภาพลักษณ์ค่านิยมองค์กร ABCDEF S&P ๔. โครงการเสริมสร้างสุขภาพทางการเงินของบุคลากร ๕. โครงการปรับปรุงสภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงาน	๑. บุคลากรมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๙๐	ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๙๐	ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๙๐	อำนวยการ
	แผนงาน ๒ การรักษาบุคลากรให้อยู่กับองค์กรในระยะยาว	๖. การจัดสวัสดิการให้กับบุคลากร ๗. การพัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน และระบบการเลื่อนเงินเดือนตามผลการปฏิบัติงานจริง ๘. การสร้างเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ ๙. การส่งเสริมกิจกรรมสานสัมพันธ์ในองค์กร และการบริการที่ดี ๑๐. การส่งเสริมการมีส่วนร่วมกิจกรรมบริการสาธารณะ กิจกรรมเพื่อสังคม (CSR)	๑. จำนวนบุคลากรลาออกลดน้อยลง	ไม่เกินร้อยละ ๕	ไม่เกินร้อยละ ๕	ไม่เกินร้อยละ ๕	อำนวยการ

รายละเอียดแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล กองทุนพัฒนาบทบาทสตรี พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕

แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล กองทุนพัฒนาบทบาทสตรี พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕



ประเด็นการพัฒนาที่ ๑ พัฒนาระบบการบริหารงานบุคคลสู่ความเป็นเลิศ

ประเด็นการพัฒนา	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	แผนงาน	โครงการ/กิจกรรม	ปีที่ดำเนินการ			ผู้รับผิดชอบ
					๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕	
ประเด็นการพัฒนาที่ ๑ พัฒนาระบบการบริหารงานบุคคลสู่ความเป็นเลิศ	๑. บุคลากรเข้าใจงานของกองทุน และสามารถปฏิบัติงานได้ตามวัตถุประสงค์ของกองทุน	๑. การสรรหาบุคลากรที่มีคุณสมบัติสอดคล้องกับตำแหน่งงาน	แผนงาน ๑ การพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล	๑. การพัฒนาระบบมาตรฐานการสรรหาบุคลากรที่มีคุณภาพ ๒. การประชุมเชิงปฏิบัติการ ทบทวน และขับเคลื่อนแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล ๓. การจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (IDP)	●	●	●	อำนาจการ
	๒. มีระบบการสรรหาและวิธีการสรรหาบุคลากรที่ทันสมัยทันสมัยทันต่อความต้องการ	๒. มีระบบรายงานผลการปฏิบัติงานในระบบอินเทอร์เน็ต	๒. มีระบบรายงานผลการปฏิบัติงานในระบบอินเทอร์เน็ต	แผนงาน ๒ การใช้เทคโนโลยีเพื่อพัฒนาระบบงานอย่างต่อเนื่อง	๔. การพัฒนาระบบติดตามงานด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศ ๕. การพัฒนาระบบฐานข้อมูลบุคลากร	●	●	●



ประเด็นการพัฒนา ๒ การเสริมสร้างบุคลากรให้มีสมรรถนะสูง

ประเด็นการพัฒนา	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	แผนงาน	โครงการ/กิจกรรม	ปีที่ดำเนินการ			ผู้รับผิดชอบ
					๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕	
ประเด็นการพัฒนา ที่ ๒ การเสริมสร้าง บุคลากรให้มี สมรรถนะสูง	๑. บุคลากรมีความรู้ ความสามารถ ความ เชี่ยวชาญในสายงาน มากขึ้น ๒. บุคลากรมี ทัศนคติที่ดีต่อองค์กรและการ ปฏิบัติงาน	๑. มีการพัฒนา บุคลากรให้มี สมรรถนะที่ สอดคล้องกับ การ ขับเคลื่อนงาน ระดับเลื่อนงาน	แผนงาน ๑ การพัฒนาบุคลากร ให้ มี ส ม ร ร ณะ ส อ ด ค ล ็ อ ง ต าม ภารกิจ	๑. โครงการประชุมชี้แจงสร้าง ความรู้ ความ เข้าใจ การ ดำเนินงานแก่บุคลากรใหม่ ของกองทุนพัฒนาบทบาท สตรี ๒. โครงการพัฒนาศักยภาพ บุคลากรในการขับเคลื่อน งานกองทุนพัฒนาบทบาท สตรี ๓. การพัฒนาศักยภาพ บุคลากรให้มีทักษะเชี่ยวชาญ ตามสายงาน	●	●	●	อำนาจการ
	๒.บุคลากรในองค์กร สามารถเรียนรู้ด้วย ตนเอง และพัฒนา งานได้ดีในภาวะ วิกฤต	๒. มีองค์ความรู้ใน การทำงานที่เป็น Best Practice ให้แก่จังหวัดอื่น ๆ	๒. มีองค์ความรู้ใน การทำงานที่เป็น Best Practice ให้แก่จังหวัดอื่น ๆ	แผนงาน ๒ การพัฒนากลยุทธ์ ในการทำงานภายใต้ ภาวะวิกฤต	๔. โครงการส่งเสริมการ จัดการความรู้ในหน่วยงาน (KM) ๕. การพัฒนาระบบการ ทำงานภายใต้ภาวะวิกฤต	●	●	●



ประเด็นการพัฒนาที่ ๓ พัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน

ประเด็นการพัฒนา	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	แผนงาน	โครงการ/กิจกรรม	ปีดำเนินการ			ผู้รับผิดชอบ
					๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕	
ประเด็นการพัฒนา ที่ ๓ การพัฒนา คุณภาพชีวิตที่ดีใน การทำงาน	๑. บุคลากรมี คุณภาพชีวิตที่ดีและ มีความสุขในการทำงาน	๑. บุคลากรมีความ พึงพอใจในการ ปฏิบัติงาน	แผนงาน ๑ การส่งเสริมการ พัฒนาระบบงาน เพื่อพัฒนาคุณภาพ ชีวิตที่ดีของบุคลากร อย่างต่อเนื่อง	๑. โครงการพัฒนาคุณภาพ ชีวิตการทำงาน ลดค่า BMI ๒. โครงการกองทุนพัฒนา บทบาทสตรีใสสะอาด ๓. เสริมสร้างภาพลักษณ์ ค่านิยมองค์กร ABCDEF S&P ๔. โครงการเสริมสร้างสุขภาพ ทางการเงินของบุคลากร ๕. โครงการปรับปรุงสภาพ แวดล้อมในสถานที่ทำงาน	●	●	●	อำนาจการ
	๒. บุคลากรลาออก จากงานลดน้อยลง	๒. จำนวนบุคลากร ลาออกลดน้อยลง	แผนงาน ๒ การรักษาบุคลากร ให้อยู่กับองค์กรใน ระยะยาว	๖. การจัดสวัสดิการให้กับ บุคลากร ๗. การพัฒนาระบบการ ประเมินผลการปฏิบัติงาน และระบบการเลื่อนเงินเดือน ตามผลการปฏิบัติงานจริง ๘. การสร้างเส้นทาง ความก้าวหน้าในสายอาชีพ ๙. การส่งเสริมกิจกรรมสาน สัมพันธ์ในองค์กร และการ บริการที่ดี ๑๐. การส่งเสริมการมีส่วนร่วม กิจกรรมบริการสาธารณะ กิจกรรมเพื่อสังคม (CSR)	●	●	●	อำนาจการ

ส่วนที่ ๓

แผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคล กองทุนพัฒนาบทบาทสตรี



แผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีบัญชี ๒๕๖๕

ประเด็นการพัฒนาคที่ ๑ พัฒนาระบบการบริหารงานบุคคลสู่ความเป็นเลิศ

เป้าประสงค์ มีระบบการสรรหาและวิธีการสรรหาบุคลากรที่ทันสมัยทันสมัยทันต่อความต้องการ

ตัวชี้วัด มีระบบรายงานผลการปฏิบัติงานในระบบอินเทอร์เน็ต

แผนงาน ๒ การใช้เทคโนโลยีเพื่อพัฒนาระบบงานอย่างต่อเนื่อง

โครงการ/ กิจกรรม	เป้าหมาย (หน่วย นับ)	จำนวน	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลาดำเนินงานในปีงบประมาณตามปีบัญชี พ.ศ. ๒๕๖๕												ผู้รับผิดชอบ
				ไตรมาส ๑			ไตรมาส ๒			ไตรมาส ๓			ไตรมาส ๔			
				ต.ค. .๖๔	พ.ย. ๖๔	ธ.ค. ๖๔	ม.ค. ๖๕	ก.พ. ๖๕	มี.ค. ๖๕	เม.ย. ๖๕	พ.ค. ๖๕	มิ.ย. ๖๕	ก.ค. ๖๕	ส.ค. ๖๕	ก.ย. ๖๕	
๑. การพัฒนาระบบติดตาม งาน ด้วยเทคโนโลยี สารสนเทศ	กิจกรรม	๑	-	●	●	●	●	●	●							อำนาจการ นโยบาย
๒. การพัฒนาระบบ ฐานข้อมูล บุคลากร	กิจกรรม	๑	-	●	●	●	●	●	●	●	●	●				

แผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีบัญชี ๒๕๖๕

ประเด็นการพัฒนาคำที่ ๒ การเสริมสร้างบุคลากรให้มีสมรรถนะสูง

เป้าประสงค์ ๑.๑ บุคลากรมีความรู้ความ ความสามารถ ความเชี่ยวชาญในสายงานมากขึ้น

๑.๒ บุคลากรมีทัศนคติที่ดีต่อองค์กรและการปฏิบัติงาน

ตัวชี้วัด มีการพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะที่สอดคล้องกับการขับเคลื่อนงาน

แผนงาน ๑ พัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะสอดคล้องตามภารกิจ

แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม	เป้าหมาย (หน่วยนับ)	จำนวน	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลาดำเนินงานในปีงบประมาณตามปีบัญชี พ.ศ. ๒๕๖๕												ผู้รับผิดชอบ
				ไตรมาส ๑			ไตรมาส ๒			ไตรมาส ๓			ไตรมาส ๔			
				ต.ค. ๖๕	พ.ย. ๖๕	ธ.ค. ๖๕	ม.ค. ๖๕	ก.พ. ๖๕	มี.ค. ๖๕	เม.ย. ๖๕	พ.ค. ๖๕	มิ.ย. ๖๕	ก.ค. ๖๕	ส.ค. ๖๕	ก.ย. ๖๕	
๑. โครงการประชุมชี้แจง สร้างความรู้ความเข้าใจ การดำเนินงานแก่บุคลากร ใหม่ของกองทุนพัฒนา บทบาทสตรี	กิจกรรม	๑	๑,๐๓๑,๑๐๐		•	•	•									ผู้อำนวยการ
๒. โครงการพัฒนา ศักยภาพบุคลากรในการ ขับเคลื่อน งานกองทุนพัฒนาบทบาท สตรี	กิจกรรม	๑	–		•	•	•									ผู้อำนวยการ
๓. พัฒนาศักยภาพ บุคลากร ให้มีทักษะเชี่ยวชาญ ตามสายงาน	กิจกรรม	๑	–		•	•	•	•	•							ผู้อำนวยการ นโยบาย ศักยภาพ กฎหมาย

ที่ปรึกษา

นางทรงลักษณ์	วรภัย	ผู้อำนวยการสำนักงานกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี
นางสาวสุวรรณา	รอดเรือง	ผู้อำนวยการอำนวยการ
นางพัชรินทร์	พานำมา	ผู้อำนวยการกลุ่มพัฒนาศักยภาพกองทุน
นายวีระพล	ปักคำไทย	ผู้อำนวยการกลุ่มนโยบายและยุทธศาสตร์
นายธีระพล	คู่คิด	ผู้อำนวยการกลุ่มกฎหมาย

คณะผู้จัดทำ

นายภัทรารุร	ปะตังถาโต	นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ
นางณัฐชยา	ชุ่มชื่น	นักวิชาการพัฒนาชุมชนชำนาญการ
นางนิทรา	ชูจิตร	เจ้าพนักงานห้องสมุดชำนาญงาน
นางสาวเกษิณี	ธรรมชัย	นักจัดการงานทั่วไป
นางลัดดาวัลย์	แสงอรุณ	นักจัดการงานทั่วไป
นางเยาวนาฏ	ซ้ายเกล้า	นักจัดการงานทั่วไป

ข้อมูลทางบรรณานุกรม

ผู้เขียน : กลุ่มอำนวยการ สำนักงานกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี

ชื่อหนังสือ : แผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคล กองทุนพัฒนาบทบาทสตรี กรมการพัฒนาชุมชน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

พิมพ์เมื่อ : สิงหาคม ๒๕๖๕

