



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

กองทุนพัฒนาบทบาทสตรี กรมการพัฒนารัฐบาล

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

คำนำ

การทบทวนแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล ในครั้งนี้ได้นำแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล ระยะ 3 ปี ปิงบประมาณ พ.ศ. 2563 - 2565 พร้อมทั้งนำหลักเกณฑ์ แนวทางด้านการบริหารทุนมนุษย์ภาคเอกชน การบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐของ สำนักงาน ก.พ. เป็นข้อมูลนำเข้าที่สำคัญ โดยมีการวิเคราะห์ปัจจัยสภาพแวดล้อมภายใน/ภายนอก ที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารบุคคลภายในองค์กร ยุทธศาสตร์ที่ออกแบบสอดคล้องกับวิสัยทัศน์นโยบายภาครัฐ มีความต่อเนื่องและเชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์กองทุนพัฒนาบทบาทสตรี โดยมีการกำหนดเป้าประสงค์ตามช่วงกรอบระยะเวลาและผู้รับผิดชอบ

แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล ระยะ 5 ปี ปิงบประมาณ พ.ศ. 2566 - 2570 ฉบับปรับปรุงนี้ สำนักงานกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี ได้จัดทำขึ้นเพื่อเป็นกรอบแนวทางการดำเนินงานด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล อย่างมีธรรมาภิบาล ส่งเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรแห่งการเรียนรู้ และเป็นองค์กร ที่บุคลากรมีสมรรถนะในการทำงานสูง สามารถขับเคลื่อนงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ ต่อไป

สำนักงานกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี

สิงหาคม 2565

สารบัญ

	หน้า
คำนำ	
ส่วนที่ 1 เกี่ยวกับกองทุน	
ความเป็นมา วัตถุประสงค์	1
วิสัยทัศน์ พันธกิจ	2
โครงสร้างคณะกรรมการบริหาร	3
โครงสร้างการบริหารภายใน	4
โครงสร้างกรอบอัตรากำลัง	5
กรอบอัตรากำลัง ตำแหน่งงาน	6
ส่วนที่ 2 แนวคิด หลักการ การบริหารทรัพยากรบุคคล	
การบริหารทรัพยากรมนุษย์ ความสำคัญของการจัดการบริหารทรัพยากรมนุษย์	7
ปรัชญาการบริหารทรัพยากรบุคคล	8
สมรรถนะหลักในภาคราชการพลเรือน	9
กรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard)	10
ส่วนที่ 3 ทิศทาง นโยบาย และแผนระดับต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคล	
ยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ 20 ปี	11
แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับ 13	12
ยุทธศาสตร์กระทรวงมหาดไทย	13
แผนปฏิบัติราชการ ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 - 2570) กรมการพัฒนชุมชน	14
แผนปฏิบัติการระยะยาว 5 ปี (พ.ศ. 2566 - 2570) กองทุนพัฒนาบทบาทสตรี	15

สารบัญ

	หน้า
ส่วนที่ 4 กระบวนการจัดทำแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล	
การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมและศักยภาพ (SWOT)	16
การวิเคราะห์ทิศทางกำหนดกลยุทธ์ (TOWS Matrix)	18
แผนการบริหารทรัพยากรบุคคลกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี	20
ภาพรวมแผน	21
ความเชื่อมโยงยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี ไปสู่แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล	22
แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย	23

ส่วนที่ 1 บทนำ

ความเป็นมาของกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี

รัฐบาล มีนโยบายจัดตั้งกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี เมื่อปีงบประมาณ พ.ศ. 2555 ภายใต้สำนักเลขาธิการนายกรัฐมนตรี ต่อมาคณะรักษาความสงบแห่งชาติ (คสช.) ได้มีมติเมื่อวันที่ 29 กรกฎาคม 2557 ให้โอนย้ายกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี มาอยู่กรมการพัฒนาชุมชน และนายกรัฐมนตรี เห็นชอบเมื่อวันที่ 17 ธันวาคม 2557 ให้กรมการพัฒนาชุมชนดำเนินการขอจัดตั้งกองทุนที่มีวัตถุประสงค์เดียวกับกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีพร้อมเสนอขอจัดตั้งงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2559

คณะรัฐมนตรีมีมติเห็นชอบให้จัดตั้งกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีขึ้นในกรมการพัฒนาชุมชน เมื่อวันที่ 23 มิถุนายน 2558 โดยกรมการพัฒนาชุมชน ได้รับจัดสรรงบประมาณประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2559 จำนวน 100 ล้านบาท (หนึ่งร้อยล้านบาทถ้วน) และต่อมาคณะรัฐมนตรี มีมติเมื่อวันที่ 12 เมษายน 2559 ให้ควรวรวมกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี สำนักเลขาธิการนายกรัฐมนตรี เข้ากับกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี กรมการพัฒนาชุมชน โดย มีผลตั้งแต่วันที่ 1 พฤษภาคม 2559 กรมการพัฒนาชุมชนได้แต่งตั้งคณะกรรมการบริหารกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี เพื่อบริหารกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี ภายใต้พระราชบัญญัติการบริหารทุนหมุนเวียน พ.ศ. 2558 และข้อมบังคับคณะกรรมการบริหารกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี ว่าด้วยการบริหารกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี พ.ศ. 2559

วัตถุประสงค์ของกองทุน

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

วิสัยทัศน์

เป็นแหล่งทุนที่สำคัญของสตรีในการพัฒนาคุณภาพชีวิตและเศรษฐกิจในชุมชน ให้มีความเข้มแข็งอย่างยั่งยืน

เป้าประสงค์หลัก

สตรีมีความมั่นคงด้านรายได้ มีคุณภาพชีวิตที่ดี เป็นผู้นำในการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมในชุมชน

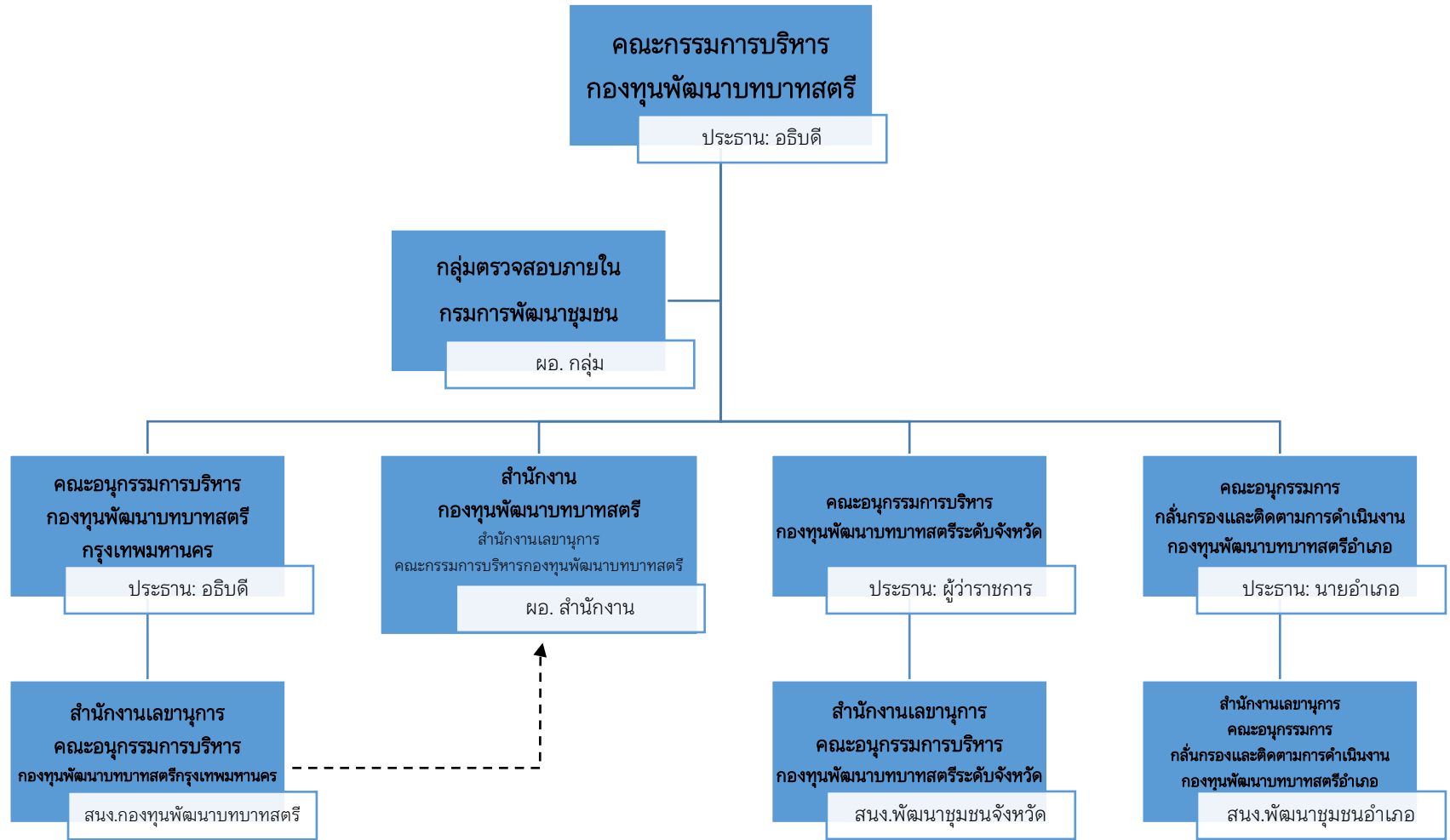
พันธกิจ

1. จัดสรรเงินทุนหมุนเวียนให้แก่สตรีและองค์กรสตรี เพื่อนำไปใช้ในการสร้างงาน การสร้างอาชีพ สร้างรายได้ในชุมชน
2. จัดสรรเงินทุนอุดหนุนในการพัฒนาสตรี องค์กรสตรี และเครือข่ายสตรีให้มีขีดความสามารถในการเป็นผู้นำและมีส่วนร่วมในการปกป้องคุ้มครอง แก้ไขปัญหาสตรี พัฒนาคุณภาพชีวิตสตรี และผู้ด้อยโอกาสในชุมชน
3. บริหารกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี ให้มีความมั่นคง ตามหลักธรรมาภิบาล

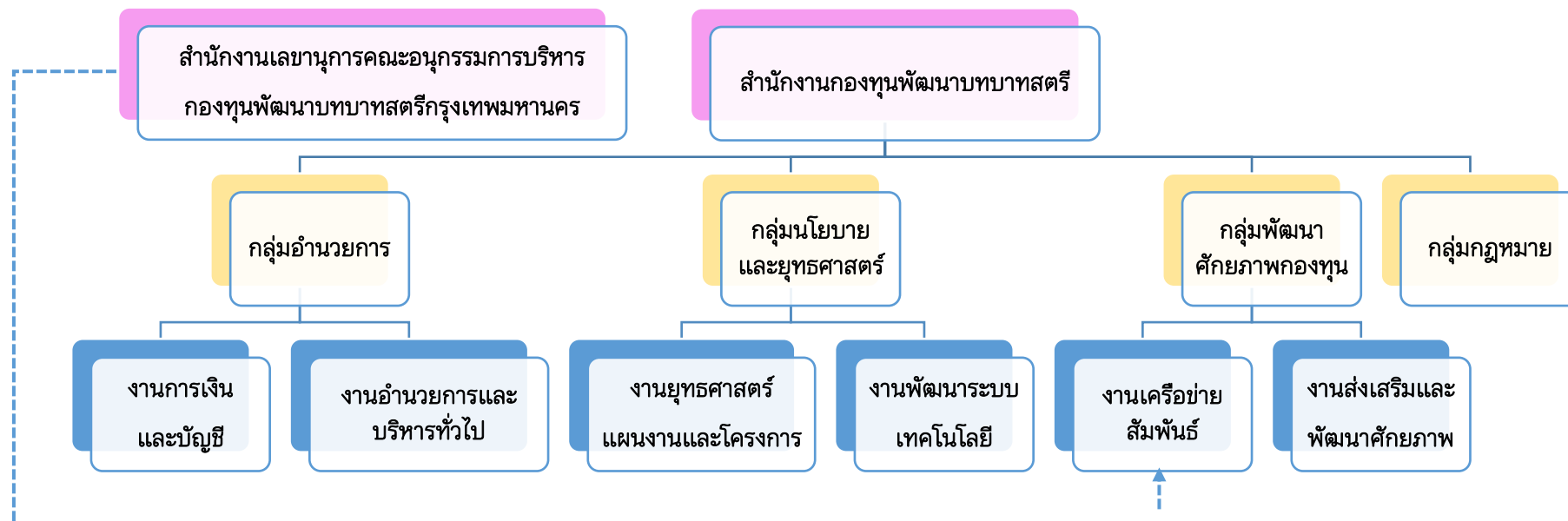
ประเด็นการพัฒนา

1. การเสริมสร้างอาชีพและรายได้แก่สตรี
2. การเสริมสร้างความเข้มแข็งสตรี องค์กรสตรี และการพัฒนาคุณภาพชีวิต
3. การเสริมสร้างขีดความสามารถองค์กรในการบริหารกองทุนฯ ตามหลักธรรมาภิบาล

โครงสร้างคณะกรรมการบริหารกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี

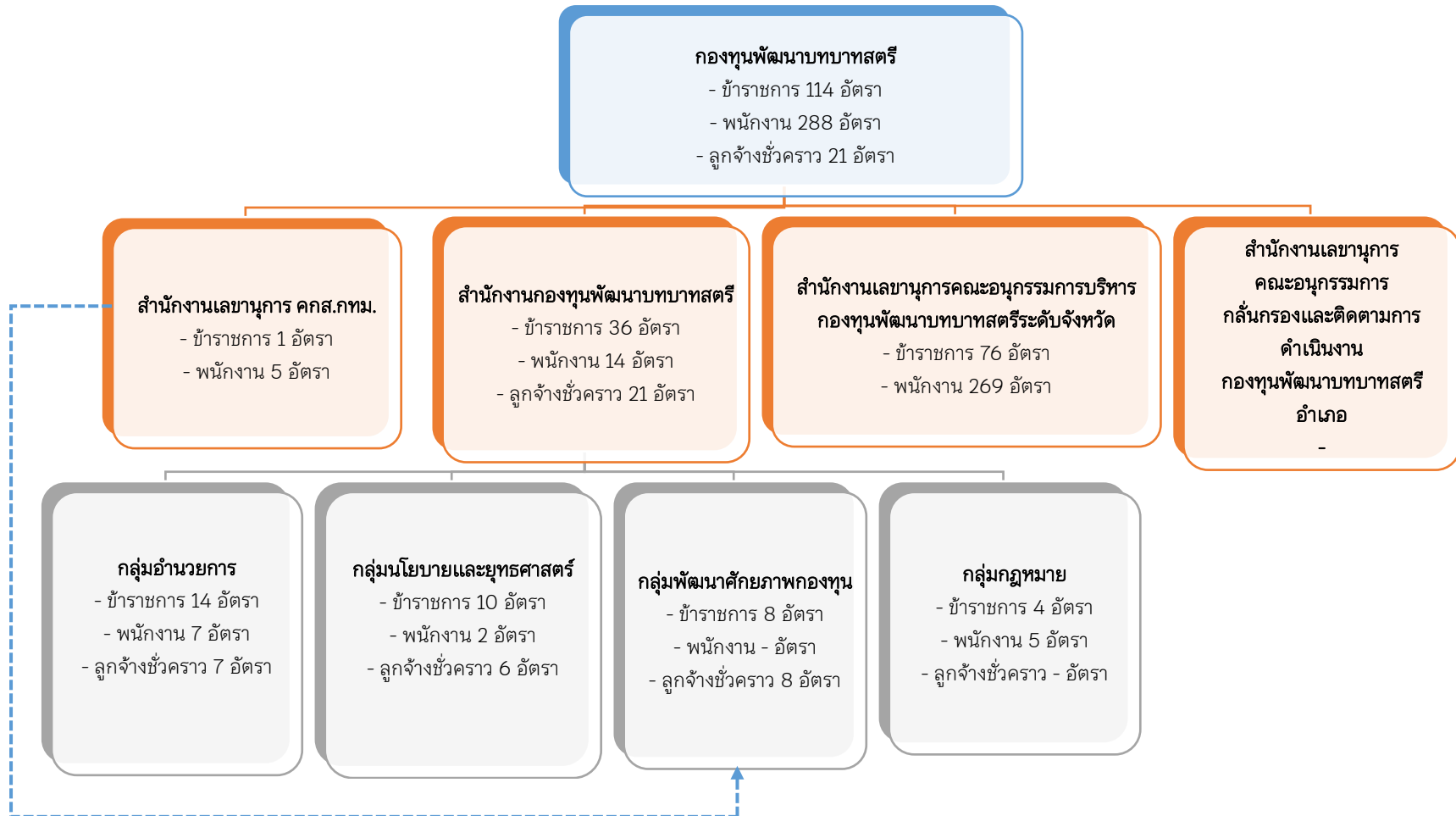


โครงสร้างการบริหารภายในสำนักงานกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี



โครงสร้างกรอบอัตรากำลัง

ตามหนังสือกรมบัญชีกลาง ด่วนที่สุด ที่ กค 0406.5/48357 ลงวันที่ 29 กันยายน 2563 เรื่อง โครงสร้างการบริหารกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี



กรอบอัตรากำลัง (ตำแหน่ง)

ตามหนังสือกรมบัญชีกลาง ด่วนที่สุด ที่ กค 0406.5/48357 ลงวันที่ 29 กันยายน 2563 เรื่อง โครงสร้างการบริหารกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี



ส่วนที่ 2

แนวคิด หลักการ การบริหารทรัพยากรบุคคล

การบริหารทรัพยากรมนุษย์ HUMAN RESOURCE MANAGEMENT

ทรัพยากรมนุษย์เป็นผู้สร้างสรรพสิ่งทุกอย่างจนกระทั่งกลายเป็นผลผลิต หรือการบริการตามแต่ละประเภทขององค์การ ซึ่งนำไปสู่ความสำเร็จและการสร้างภาพลักษณ์ที่ดีแก่องค์การ โดยทั่วไปมนุษย์แต่ละคนมีลักษณะหลากหลายแตกต่างกันในด้าน ความรู้ ทักษะ ทัศนคติ ซึ่งจะเป็นองค์ประกอบที่ทำหน้าที่ในการปฏิบัติภารกิจต่าง ๆ ให้องค์การบรรลุเป้าหมาย การดำเนินการให้มนุษย์สามารถสร้างสรรค์งานอย่างมีประสิทธิภาพนั้น ต้องอาศัยคุณภาพทางการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในองค์การ (พะยอม วงศ์สารศรี. 2538 : 2) ดังนั้นผู้บริหารองค์การทุกคนสมควรต้องมีความรู้และความเข้าใจอย่างลึกซึ้งถึงหลักการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เพื่อให้สามารถบริหารทรัพยากรมนุษย์ให้เกิดประโยชน์ได้อย่างมีประสิทธิภาพก่อให้เกิดประสิทธิผลแก่องค์การ

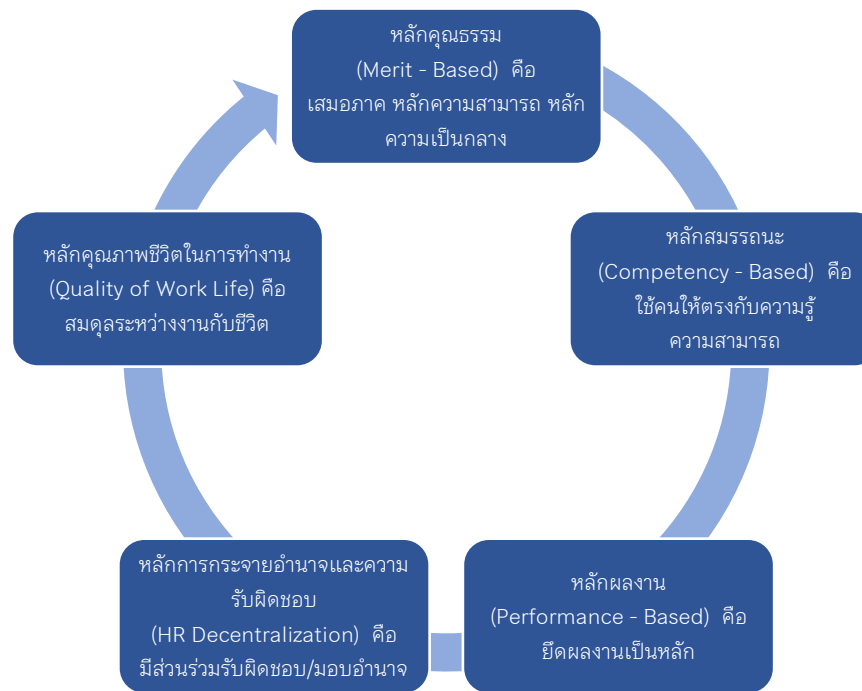
ความสำคัญของการจัดการบริหารทรัพยากรมนุษย์

1. ช่วยให้อุปกรณ์ที่ปฏิบัติงานในองค์กร มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน เกิดความจงรักภักดีต่อองค์กรที่ตนปฏิบัติงาน
2. ช่วยพัฒนาให้องค์กรเจริญเติบโต เพราะการจัดการทรัพยากรมนุษย์ เป็นวิธีการแสวงหาให้ได้บุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมเข้ามาทำงาน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์กร
3. ช่วยเสริมสร้างความมั่นคงแก่สังคมและประเทศชาติ ถ้าการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ดำเนินการอย่างมีประสิทธิภาพแล้ว ย่อมไม่ก่อให้เกิดความขัดแย้งระหว่างผู้ปฏิบัติงานภายในองค์กร และเกิดความเข้าใจที่ดีต่อกัน ส่งผลทำให้สภาพสังคมโดยรวม มีความสุข



ปรัชญาการบริหารทรัพยากรบุคคล

การบริหารทรัพยากรบุคคลเป็นกระบวนการที่ผู้บริหารใช้ดำเนินงานด้านบุคลากร ตั้งแต่การสรรหา เลือกรสรร และบรรจุแต่งตั้งบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมให้ปฏิบัติงานในองค์กร พร้อมทั้งการพัฒนา อนุรักษ์รักษาให้บุคลากรที่ปฏิบัติงานในองค์กรได้เพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ มีสุขภาพกาย และสุขภาพจิตที่ดีในการทำงาน และยังรวมถึงการแสวงหาวิธีการที่ทำให้บุคลากรในองค์กร ที่ต้องพ้นจากการทำงานด้วยเหตุสุขภาพ เกษียณอายุ หรือเหตุอื่นใดในงาน ให้สามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข



สมรรถนะหลักในภาคราชการพลเรือน

1. **การมุ่งผลสัมฤทธิ์** : ความมุ่งมั่นจะปฏิบัติหน้าที่ราชการให้ดีหรือให้เกินมาตรฐานที่มีอยู่
2. **บริหารที่ดี** : ความตั้งใจและความพยายามของข้าราชการในให้บริการต่อประชาชน ข้าราชการ หรือหน่วยงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง
3. **การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ** : ความสนใจใฝ่รู้ สั่งสมความรู้ความสามารถของตนในการปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยการศึกษา ค้นคว้า และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องจนสามารถประยุกต์ใช้ เข้ากับการปฏิบัติราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์
4. **การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม และจรรยาบรรณ** : การดำรงตนและประพฤติปฏิบัติอย่างถูกต้องเหมาะสม ทั้งตามกฎหมาย คุณธรรม จรรยาบรรณ แห่งวิชาชีพ และจรรยาข้าราชการเพื่อรักษาศักดิ์แห่งความเป็นข้าราชการ
5. **การทำงานเป็นทีม** : ความตั้งใจที่จะทำงานร่วมกับผู้อื่น เป็นส่วนหนึ่งของทีม หน่วยงาน หรือส่วนราชการ โดยผู้ปฏิบัติมีฐานะเป็นสมาชิก ไม่จำเป็นต้องมีฐานะหัวหน้าทีม รวมทั้งความสามารถในการสร้างและรักษาสัมพันธภาพกับสมาชิกในทีม



กรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard)

มิติที่ 1 ด้านความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ มีแผนงาน มาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่สอดคล้องกับพันธกิจของส่วนราชการ

มิติที่ 2 ด้านประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล มีกิจกรรม/กระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล ที่ถูกต้องทันเวลา ฐานข้อมูลทรัพยากรบุคคลถูกต้องทันสมัย ใช้ได้ ค่าใช้จ่ายเหมาะสม นำเทคโนโลยีมาใช้

มิติที่ 3 ด้านประสิทธิผลของการบริหารทรัพยากรบุคคล องค์กรรักษาบุคลากรที่จำเป็นต่อการบรรลุเป้าหมายองค์กรบุคลากรพึงพอใจ มีระบบบริหารที่เน้นประสิทธิผล

มิติที่ 4 ด้านความพร้อมรับมือด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล องค์กรมีการตัดสินใจ การดำเนินการทางวินัย และมีความโปร่งใสในการบริหารงานทรัพยากรบุคคล

มิติที่ 5 ด้านคุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน บุคลากรพอใจต่อสภาพแวดล้อม มีความสัมพันธ์ที่ดี มีสวัสดิการ/สิ่งอำนวยความสะดวกเพิ่มจากที่กฎหมายกำหนด



ทิศทาง นโยบาย และแผนระดับต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี

ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี

ยุทธศาสตร์ชาติ เป็นเป้าหมายในการพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืนตามหลักธรรมาภิบาลเพื่อใช้เป็นกรอบในการจัดทำ แผนต่าง ๆ ให้สอดคล้องและบูรณาการกัน อันจะก่อให้เกิดเป็นพลังผลักดันร่วมกันไปสู่เป้าหมายดังกล่าว ตามระยะเวลาที่กำหนดไว้ ในยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561 - 2580) อันเป็นยุทธศาสตร์ชาติฉบับแรกของประเทศไทยตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยซึ่งต้องนำไปสู่การปฏิบัติเพื่อให้ประเทศไทย บรรลุวิสัยทัศน์ “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศที่พัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง”

โดยการพัฒนาประเทศในช่วงระยะเวลาของยุทธศาสตร์ชาติจะมุ่งเน้นการสร้างสมดุลระหว่างการพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม โดยประกอบด้วย 6 ยุทธศาสตร์ ได้แก่

1. ด้านความมั่นคง
2. ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน
3. ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์
4. ด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม
5. ด้านการสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม
6. ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 พ.ศ. 2566 – 2570

บริบทการพัฒนาประเทศ 4 มิติ

1. มิติด้านเศรษฐกิจ
2. มิติด้านสังคมและทรัพยากรมนุษย์
3. มิติด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
4. มิติด้านการบริหารจัดการภาครัฐ

แผนกลยุทธ์รายการหมุดหมาย 13 หมุดหมาย

หมุดหมายที่ 1 ไทยเป็นประเทศชั้นนำด้านสินค้าเกษตรและเกษตรแปรรูปมูลค่าสูง

หมุดหมายที่ 2 ไทยเป็นจุดหมายของการท่องเที่ยวที่เน้นคุณภาพและความยั่งยืน

หมุดหมายที่ 3 ไทยเป็นฐานการผลิตยานยนต์ไฟฟ้าที่สำคัญของโลก

หมุดหมายที่ 4 ไทยเป็นศูนย์กลางทางการแพทย์และสุขภาพมูลค่าสูง

หมุดหมายที่ 5 ไทยเป็นประตูการค้าการลงทุนและยุทธศาสตร์ทางโลจิสติกส์ที่สำคัญของภูมิภาค

หมุดหมายที่ 6 ไทยเป็นศูนย์กลางอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์อัจฉริยะและอุตสาหกรรมดิจิทัลของอาเซียน

หมุดหมายที่ 7 ไทยมีวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมที่เข้มแข็ง มีศักยภาพสูงและสามารถแข่งขันได้

หมุดหมายที่ 8 ไทยมีพื้นที่และเมืองอัจฉริยะที่น่าอยู่ ปลอดภัย เดิพโตได้อย่างยั่งยืน

หมุดหมายที่ 9 ไทยมีความยากจนข้ามรุ่นลดลง และมีความคุ้มครองทางสังคมที่เพียงพอ เหมาะสม

หมุดหมายที่ 10 ไทยมีเศรษฐกิจหมุนเวียนและสังคมคาร์บอนต่ำ

หมุดหมายที่ 11 ไทยสามารถลดความเสี่ยงและผลกระทบจากภัยธรรมชาติและการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ

หมุดหมายที่ 12 ไทยมีกำลังคนสมรรถนะสูง มุ่งเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ตอบโจทย์การพัฒนาแห่งอนาคต

หมุดหมายที่ 13 ไทยมีภาครัฐที่ทันสมัย มีประสิทธิภาพ และตอบโจทย์ประชาชน



ยุทธศาสตร์กระทรวงมหาดไทย

วิสัยทัศน์

ประชาชนมีรากฐานการดำรงชีวิตและพัฒนาสู่อนาคตได้อย่างมั่นคงและสมดุล ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

พันธกิจ

๑. รักษาความสงบเรียบร้อย ความปลอดภัย และความมั่นคงภายใน
๒. เสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชนและเศรษฐกิจฐานราก
๓. ส่งเสริมการพัฒนาเมืองและโครงสร้างพื้นฐาน
๔. ส่งเสริมและสนับสนุนการบริหารราชการในระดับพื้นที่

เป้าประสงค์

๑. ชุมชนเข้มแข็ง ๒. ชุมชนมีความปลอดภัย ๓. สังคมมีความสงบเรียบร้อย
๔. หน่วยงานภาครัฐมีการบริหารจัดการที่ดี และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเข้มแข็ง
๕. พื้นที่ภูมิภาคและพื้นที่เศรษฐกิจมีขีดความสามารถในการแข่งขัน

ประเด็นยุทธศาสตร์ (Strategic Issue)

๑. การเสริมสร้างสังคมเข้มแข็งและพัฒนาเศรษฐกิจฐานราก
๒. การเพิ่มศักยภาพการพัฒนาสภาพแวดล้อมสู่อนาคต
๓. การเสริมสร้างความสงบเรียบร้อยและความมั่นคงภายใน
๔. การวางรากฐานการพัฒนาองค์กรอย่างสมดุล
๕. การพัฒนาภูมิภาค เมือง และพื้นที่เศรษฐกิจ

อำนาจหน้าที่ของกรมการพัฒนาชุมชน ภายใต้กระทรวงมหาดไทย

1. ส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้และการมีส่วนร่วมของประชาชน
2. ส่งเสริมและพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนฐานรากให้มีความมั่นคงและมีเสถียรภาพ
3. ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย จัดทำยุทธศาสตร์ชุมชน
4. ฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรที่เกี่ยวข้องในการพัฒนาชุมชนเพื่อให้เป็นชุมชนเข้มแข็งอย่างยั่งยืน



แผนปฏิบัติการระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 - 2570) กรมการพัฒนาชุมชน

วิสัยทัศน์

เศรษฐกิจฐานรากมั่นคง ชุมชนเข้มแข็งอย่างยั่งยืนด้วยหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

พันธกิจ

1. เสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชนให้มีความสามารถในการบริหารจัดการและพึ่งตนเองได้อย่างยั่งยืน
2. ส่งเสริมและยกระดับเศรษฐกิจฐานรากเพื่อเสริมสร้างความมั่นคงในชีวิตแก่ประชาชนและชุมชน
3. สร้างความร่วมมือและส่งเสริมบทบาทเครือข่ายการพัฒนาชุมชนเพื่อยกระดับงานพัฒนาชุมชนให้ได้รับการยอมรับทั้งในและต่างประเทศ
4. พัฒนาองค์กรให้ทันสมัย มีสมรรถนะสูง และมีธรรมาภิบาล บุคลากรมีอุดมการณ์และเชี่ยวชาญในงานพัฒนาชุมชน

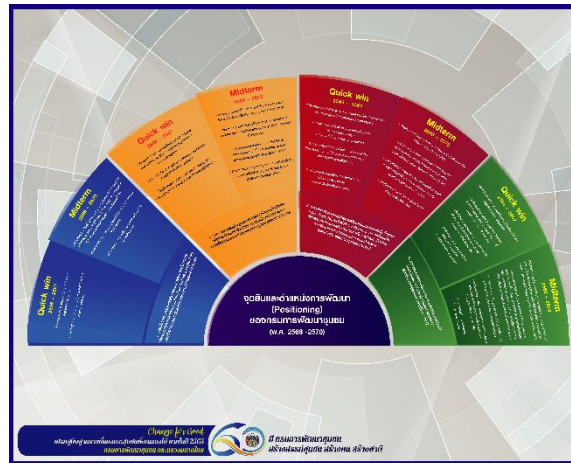
แผนปฏิบัติการ

แผนปฏิบัติการเรื่องที่ 1. การเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชนให้สามารถบริหารจัดการและพึ่งตนเองได้อย่างยั่งยืน

แผนปฏิบัติการเรื่องที่ 2. การส่งเสริมและยกระดับเศรษฐกิจฐานรากให้มั่นคง

แผนปฏิบัติการเรื่องที่ 3. การสร้างความร่วมมือและส่งเสริมบทบาทเครือข่ายการพัฒนาชุมชนทั้งในและต่างประเทศ

แผนปฏิบัติการเรื่องที่ 4. การพัฒนาองค์กรให้ทันสมัย มีสมรรถนะสูง และมีธรรมาภิบาล บุคลากรมีอุดมการณ์และเชี่ยวชาญในงานพัฒนาชุมชน



แผนปฏิบัติการระยะยาว 5 ปี (พ.ศ. 2566 - 2570) กองทุนพัฒนาบทบาทสตรี

วิสัยทัศน์

เป็นแหล่งทุนที่สำคัญของสตรี ในการพัฒนาคุณภาพชีวิตและเศรษฐกิจในชุมชน ให้มีความเข้มแข็งอย่างยั่งยืน

เป้าประสงค์หลัก

สตรีมีความมั่นคงด้านรายได้ มีคุณภาพชีวิตที่ดี เป็นผู้นำในการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมในชุมชน



พันธกิจ

1. จัดสรรเงินทุนหมุนเวียนให้แก่สตรีและองค์กรสตรี เพื่อนำไปใช้ในการสร้างงาน การสร้างอาชีพ สร้างรายได้ในชุมชน
2. จัดสรรเงินทุนอุดหนุนในการพัฒนาสตรี องค์กรสตรี และเครือข่ายสตรีให้มีขีดความสามารถในการเป็นผู้นำและมีส่วนร่วมในการปกป้องคุ้มครอง แก้ไขปัญหาสตรี พัฒนาคุณภาพชีวิตสตรี และผู้ด้อยโอกาสในชุมชน
3. บริหารกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี ให้มีความมั่นคง ตามหลักธรรมาภิบาล

ประเด็นการพัฒนา

1. การเสริมสร้างอาชีพและรายได้แก่สตรี
2. การเสริมสร้างความเข้มแข็งสตรี องค์กรสตรี และการพัฒนาคุณภาพชีวิต
3. การเสริมสร้างขีดความสามารถองค์กรในการบริหารกองทุนฯ ตามหลักธรรมาภิบาล

ส่วนที่ 4

กระบวนการจัดทำแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล

การวิเคราะห์ศักยภาพ (SWOT Analysis)

จุดแข็ง (Strengths)

- S1 มีโครงสร้างการบริหารและกรอบอัตรากำลังครอบคลุมทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาคในระดับจังหวัด สามารถขับเคลื่อนงานได้อย่างทั่วถึง
- S2 มีกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ รองรับอำนาจคณะกรรมการบริหาร ให้สามารถกำหนดมาตรการและแนวทางในการบริหารงานบุคคล
- S3 บุคลากรเป็นคนรุ่นใหม่ เรียนรู้ไว พัฒนาง่าย มีความคิดสร้างสรรค์
- S4 มีการอบรมและพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง ทำให้บุคลากรมีความรู้ มีทักษะ สามารถพัฒนาและขับเคลื่อนงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- S5 บุคลากรมีประสบการณ์ในการทำงานและมีองค์ความรู้มากขึ้น สามารถถ่ายทอดความรู้ให้แก่กันได้

จุดอ่อน (Weaknesses)

- W1 การสนับสนุนอัตรากำลังทดแทนตำแหน่งที่ว่าง มีความล่าช้า
- W2 บุคลากรของกองทุน ไม่มี Career Path และความก้าวหน้าในเส้นทางการทำงานที่ชัดเจน
- W3 ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน ไม่เป็นมาตรฐานเดียวกัน
- W4 การกำหนดคุณลักษณะงาน ในการสรรหาบุคลากรกว้างเกินไป ทำให้ได้บุคลากรไม่ตรงกับความต้องการเฉพาะด้าน
- W5 กองทุนยังไม่มีส่งเสริมการเรียนรู้ด้วยตัวเอง (Self-Learning) เพื่อเพิ่มความรู้และพัฒนาทักษะในการทำงาน
- W6 กองทุนส่งบุคลากรใหม่ลงพื้นที่ปฏิบัติงาน โดยไม่มีความรู้ความเข้าใจในแนวทางการดำเนินงานของกองทุน
- W7 กระบวนการทำงานของกองทุน เริ่มต้นจากอำเภอและเขต ในกรุงเทพมหานคร แต่ไม่มีกรอบอัตรากำลังของบุคลากรปฏิบัติงาน
- W8 ตัวชี้วัดในระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรที่อยู่ในส่วนภูมิภาค ไม่สอดคล้องกับตัวชี้วัดของผู้บริหารในระดับจังหวัด
- W9 ในบางจังหวัด ยังมีความคิดเดิม ๆ ว่างานของกองทุน ไม่ใช่ภารกิจหลักของกรม การพัฒนาชุมชน เป็นเพียงแฉ่งงานฝาก จึงผลการะงานความรับผิดชอบทั้งหมดให้กับพนักงานกองทุน

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมและศักยภาพ (SWOT Analysis)

โอกาส (Opportunities)

- O1 กฎหมาย/ระเบียบ/ข้อบังคับ ที่เกี่ยวข้องส่งเสริมการดำเนินงานของกองทุน
- O2 ระบบเทคโนโลยี ระบบการสื่อสารที่ทันสมัยและมีประสิทธิภาพในปัจจุบัน สามารถนำมาปรับปรุงและพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุน ให้มีความถูกต้อง ทันสมัย และเป็นปัจจุบัน
- O3 สถานการณ์ปัจจุบัน เช่น คนว่างงาน นักศึกษาจบใหม่ มีจำนวนมาก ทำให้การสรรหาบุคคล มีตัวเลือกเพิ่มขึ้น
- O4 การบูรณาการในการทำงานของเครือข่ายภาครัฐและเอกชน ช่วยส่งเสริมและสนับสนุนการทำงานของเจ้าหน้าที่ของกองทุน ในระดับพื้นที่
- O5 ยุทธศาสตร์ของกรมการพัฒนาชุมชน ด้านการเสริมสร้างองค์กรให้มีขีดสมรรถนะสูง ส่งเสริมให้เกิดการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกองทุน

อุปสรรค (Threats)

- T1 กองทุน ไม่มีสถานะเป็นนิติบุคคล อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของส่วนราชการและการบริหารจัดการตามระเบียบทางราชการ ไม่สามารถสนับสนุนสวัสดิการนอกเหนือจากระเบียบของทางราชการให้กับบุคลากรได้ เช่น โบนัสพิเศษ ค่าเช่าบ้าน ฯลฯ
- T2 สภาพเศรษฐกิจไม่ดี ราคาสินค้าและบริการต่าง ๆ แพงขึ้น ทำให้ค่าใช้จ่ายในการดำรงชีวิตของบุคลากรของกองทุน สูงขึ้น



การวิเคราะห์ทิศทางกลยุทธ์ (TOWS Matrix)

<p>วิสัยทัศน์ : บริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ให้มีสมรรถนะสูงและคุณภาพชีวิตที่ดี ตามหลักธรรมาภิบาล</p> <p>เป้าประสงค์ : บุคลากรมีสมรรถนะสูง มีคุณภาพชีวิตที่ดี และสามารถขับเคลื่อนงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ของกองทุน</p> <p>ยุทธศาสตร์ : 1 พัฒนาระบบโครงสร้างและกรอบอัตรากำลัง (Develop structural systems and manpower frameworks) 2 เสริมสร้างบุคลากรให้มีสมรรถนะสูง (Enhance personnel to High performance) 3 สร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) 4 บริหารทรัพยากรบุคคลอย่างมีธรรมาภิบาล (Good Governance) 5 พัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร (Quality of working & Life balance)</p> <p>ประเด็นการวัดผล : มีอัตรากำลังครบถ้วนตามโครงสร้างกรอบอัตรากำลังสอดคล้องกับภารกิจงาน และขับเคลื่อนงานผ่านเกณฑ์การประเมินผลการดำเนินงานหมุนเวียน</p>	<p>จุดแข็งจากภายใน (S) : S1 มีโครงสร้างการบริหารและกรอบอัตรากำลังครอบคลุมทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาคในระดับจังหวัด สามารถขับเคลื่อนงานได้อย่างทั่วถึง S2 มีกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ รองรับอำนาจคณะกรรมการบริหารให้สามารถกำหนดมาตรการและแนวทางในการบริหารงานบุคคล S3 บุคลากรเป็นคนรุ่นใหม่ เรียนรู้ไว พัฒนาง่าย มีความคิดสร้างสรรค์ S4 มีการอบรมและพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง ทำให้บุคลากรมีความรู้ มีทักษะ สามารถพัฒนาและขับเคลื่อนงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ S5 บุคลากรมีประสบการณ์ในการทำงานและมีองค์ความรู้มากขึ้น สามารถถ่ายทอดความรู้ให้แก่กันได้</p>	<p>จุดอ่อนจากภายใน (W) : W1 การสนับสนุนอัตรากำลังทดแทนตำแหน่งที่ว่าง มีความล่าช้า W2 บุคลากรของกองทุน ไม่มี Career Path และความก้าวหน้าในเส้นทางการทำงานที่ชัดเจน W3 ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน ไม่เป็นมาตรฐานเดียวกัน W4 การกำหนดคุณลักษณะงาน ในการสรรหาบุคลากรกว้างเกินไป ทำให้ได้บุคลากรไม่ตรงกับความต้องการเฉพาะด้าน W5 กองทุนยังไม่มีกลไกส่งเสริมการเรียนรู้ด้วยตัวเอง (Self-Learning) เพื่อเพิ่มความรู้และพัฒนาทักษะในการทำงาน W6 กองทุนส่งบุคลากรใหม่ลงพื้นที่ปฏิบัติงาน โดยไม่มีความรู้ความเข้าใจในแนวทางการดำเนินงานของกองทุน W7 กระบวนการทำงานของกองทุน เริ่มต้นจากอำเภอและเขต ในกรุงเทพมหานคร แต่ไม่มีกรอบอัตรากำลังของบุคลากรปฏิบัติงาน W8 ตัวชี้วัดในระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรที่อยู่ในส่วนภูมิภาค ไม่สอดคล้องกับตัวชี้วัดของผู้บริหารในระดับจังหวัด W9 ในบางจังหวัด ยังมีความคิดเดิม ๆ ว่างงานของกองทุน ไม่ใช่ภารกิจหลักของกรมการพัฒนาชุมชน เป็นเพียงแค่งานฝาก จึงผลการดำเนินงานความรับผิดชอบทั้งหมดให้กับพนักงานกองทุน</p>
<p>โอกาสจากภายนอก (O) : O1 กฎหมาย/ระเบียบ/ข้อบังคับ ที่เกี่ยวข้องส่งเสริมการดำเนินงานของกองทุน O2 ระบบเทคโนโลยี ระบบการสื่อสารที่ทันสมัยและมีประสิทธิภาพในปัจจุบัน สามารถนำมาปรับปรุงและพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุน ให้มีความถูกต้อง ทันสมัย และเป็นปัจจุบัน O3 สถานการณ์ปัจจุบัน เช่น คนว่างงาน นักศึกษาจบใหม่ มีจำนวนมาก ทำให้การสรรหาบุคคล มีตัวเลือกเพิ่มขึ้น O4 การบูรณาการในการทำงานของเครือข่ายภาครัฐและเอกชน ช่วยส่งเสริมและสนับสนุนการทำงานของเจ้าหน้าที่ของกองทุน ในระดับพื้นที่ O5 ยุทธศาสตร์ของกรมการพัฒนาชุมชน ด้านการเสริมสร้างองค์กรให้มีขีดสมรรถนะสูง ส่งเสริมให้เกิดการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกองทุน</p>	<p>SO กลยุทธ์เชิงรุก S1+O1 = พัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะสอดคล้องตามภารกิจ S2+O1 = ส่งเสริมการพัฒนากระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล S3+O2 = สนับสนุนบุคลากรให้ใช้เทคโนโลยี ระบบการสื่อสารที่ทันสมัยและมีประสิทธิภาพ S3+O3 = สรรหาบุคลากรที่มีสมรรถนะสูง เพื่อพัฒนาให้เป็นผู้ที่มีความชำนาญ S3+O5 = ส่งเสริมให้บุคลากร เรียนรู้ ผ่านระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ E-learning S4+O2 = พัฒนาระบบสารสนเทศ เพื่อการเรียนรู้ทางไกล S5+O4 = ส่งเสริมบุคลากร ให้เรียนรู้งานของเครือข่าย S5+O5 = ส่งเสริมให้มีจัดการความรู้ KM</p>	<p>WO กลยุทธ์เชิงแก้ไข W1+O2 = พัฒนาระบบสารสนเทศด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ให้มีความทันสมัยและเป็นปัจจุบัน W2+O1 = ค้นหา ศึกษาและปรับปรุงระเบียบ แนวทาง (ถ้ามี) เพื่อสร้างความก้าวหน้าในเส้นทางการทำงาน W3+O5 = ปรับปรุงและระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน W4+O3 = ทบทวนคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งงานและพัฒนาระบบการสรรหาบุคคล W5+O2 = สร้างแรงจูงใจและส่งเสริมการเรียนรู้ด้วยตนเอง ให้มีหลากหลายช่องทาง เช่น เอกสาร สื่อออนไลน์และโซเชียลมีเดีย W6+O5 = ส่งเสริมการเรียนรู้ W8+O2 = ปรับปรุงและพัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน W9+O4 = สร้างความรู้และความเข้าใจในกระบวนการทำงานของกองทุน และบูรณาการในการทำงานของเครือข่ายระดับจังหวัด W9+O5 = ใช้สายบังคับบัญชาระดับกรม เพื่อสร้างความรู้และความเข้าใจในกระบวนการทำงานของกองทุน</p>

<p>ภัยอุปสรรคจากภายนอก (T) :</p> <p>T1 กองทุน ไม่มีสถานะเป็นนิติบุคคล อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของส่วนราชการและการบริหารจัดการตามระเบียบทางราชการ ไม่สามารถสนับสนุนสวัสดิการนอกเหนือจากระเบียบของทางราชการให้กับบุคลากรได้ เช่น โบนัสพิเศษ ค่าเช่าบ้าน ฯลฯ</p> <p>T2 สภาพเศรษฐกิจไม่ดี ราคาดินค้าและบริการต่าง ๆ แพงขึ้น ทำให้ค่าใช้จ่ายในการดำรงชีวิตของบุคลากรของกองทุน สูงขึ้น</p>	<p>ST กลยุทธ์เชิงรับ</p> <p>S1+T2 = ช่วยเหลือ ให้บุคลากรมีโอกาสได้ปฏิบัติหน้าที่ในภูมิภาคผู้นำของตนเอง เพื่อลดภาระค่าใช้จ่าย</p> <p>S2+T1 = ออกระเบียบ เพื่อช่วยเหลือบุคลากรด้านอื่น ๆ ทดแทนสวัสดิการที่ไม่สามารถกำหนดได้ ภายใต้ระเบียบของทางราชการ</p>	<p>WT กลยุทธ์เชิงป้องกัน</p> <p>W1+W2+T2 = สร้างแรงจูงใจและความผูกพันกับองค์กร</p> <p>W3+W8+T1 = ปรับปรุงและพัฒนากระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงาน ให้มีความชัดเจนและสนับสนุนให้มีการถ่ายทอดตัวชี้วัดตามลำดับสายบังคับบัญชา</p> <p>W4+T1 = ทบทวนหลักเกณฑ์การสรรหาบุคคล คุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งงาน Job Descriptions ให้มีความชัดเจนและเหมาะสมกับสิทธิสวัสดิการของแต่ละตำแหน่ง</p> <p>W5+W6+T1 = จัดทำคู่มือการปฏิบัติงานเพื่อสนับสนุนการเรียนรู้ด้วยตัวเอง (Self-Learning)</p>
--	--	--

SWOT
SMOT

แผนการบริหารทรัพยากรบุคคลกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี

วิสัยทัศน์

บริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ให้มีสมรรถนะสูงและคุณภาพชีวิตที่ดี ตามหลักธรรมาภิบาล

เป้าประสงค์หลัก

บุคลากรมีสมรรถนะสูง มีคุณภาพชีวิตที่ดี และสามารถขับเคลื่อนงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ของกองทุน

พันธกิจ

1. พัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยนำเทคโนโลยีเข้ามาใช้ในการพัฒนาระบบ
2. เสริมสร้างศักยภาพของบุคลากรให้มีสมรรถนะสูง ปรับตัวได้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง สามารถขับเคลื่อนงานได้บรรลุเป้าหมาย
3. ส่งเสริมให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความสุขกับการทำงาน และมีจิตสาธารณะ

ประเด็นการพัฒนา

1. พัฒนาระบบโครงสร้างและกรอบอัตรากำลัง

แผนงาน 1. การทบทวนโครงสร้างกรอบอัตรากำลัง 2. การพัฒนาระบบการสรรหาและเลือกสรร

2. เสริมสร้างบุคลากรให้มีสมรรถนะสูง

แผนงาน 1. การพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะสอดคล้องตามภารกิจ 2. การพัฒนาบุคลากรกลุ่มพิเศษ

3. สร้างองค์การแห่งการเรียนรู้

แผนงาน 1. การส่งเสริมการเรียนรู้ด้วยตนเอง 2. การเรียนรู้ทางไกลด้วยระบบเทคโนโลยี

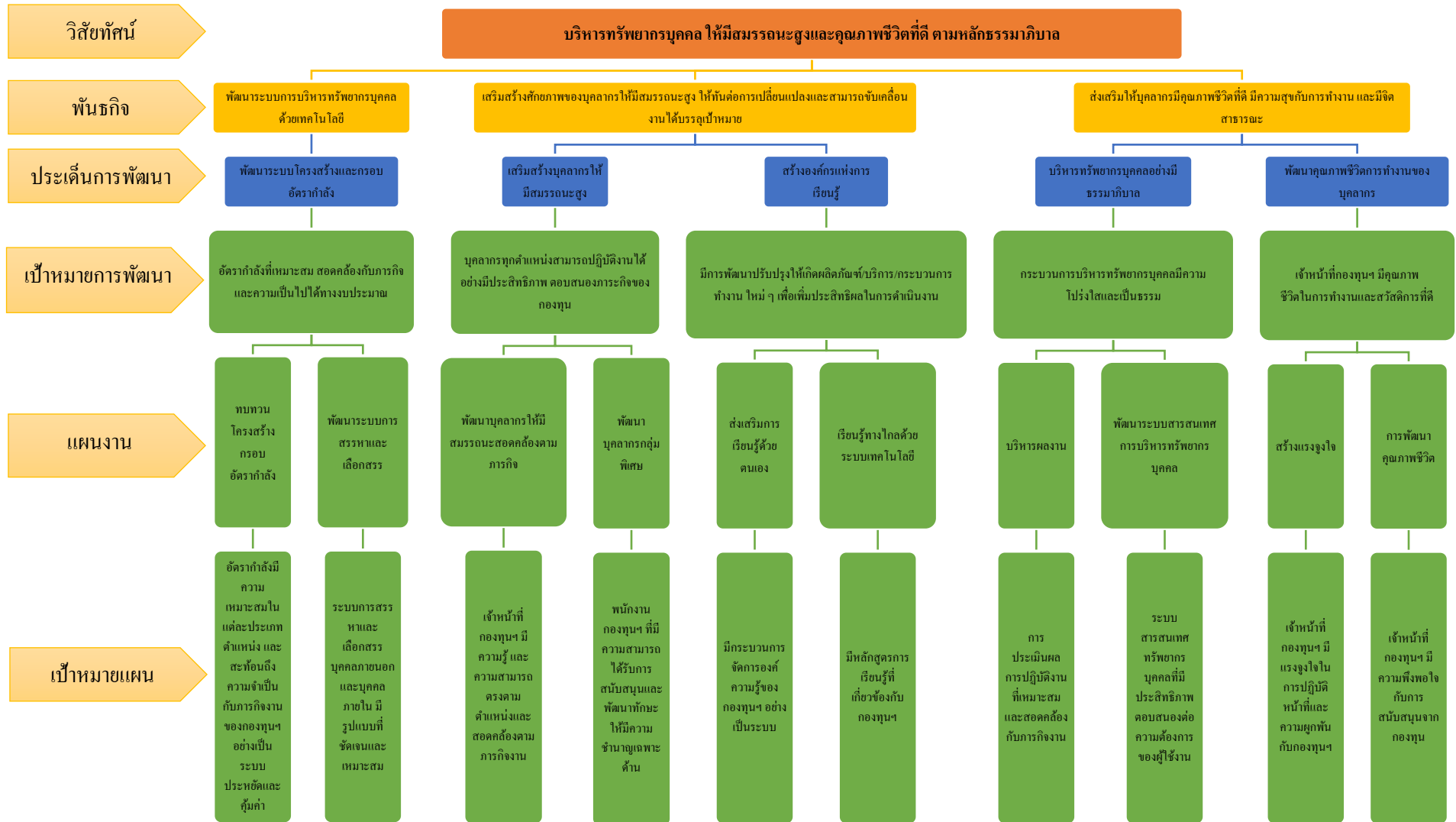
4. บริหารทรัพยากรบุคคลอย่างมีธรรมาภิบาล

แผนงาน 1. การบริหารผลงาน 2. การพัฒนาระบบสารสนเทศการบริหารทรัพยากรบุคคล

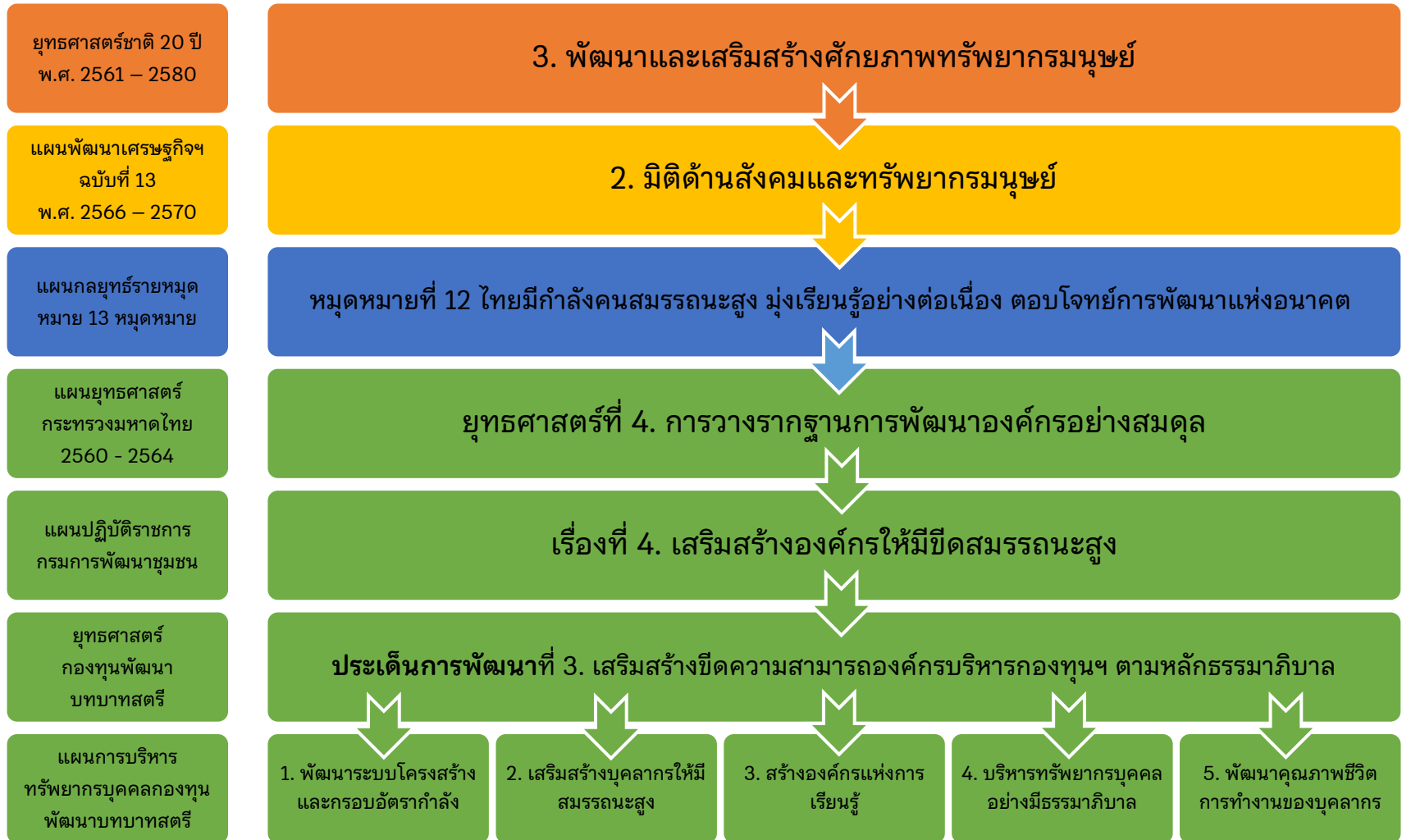
5. พัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน

แผนงาน 1. การสร้างแรงจูงใจ 2. การพัฒนาคุณภาพชีวิต

ภาพรวมแผนแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี



ความเชื่อมโยงยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี ไปสู่แผนการบริหารทรัพยากรบุคคลกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี



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

กรอบมาตรฐานความสำเร็จ ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล 5 มิติ	ประเด็นการพัฒนา	แผนงาน
มิติที่ 1 ความสอดคล้องเชิง ยุทธศาสตร์	1 พัฒนาระบบโครงสร้างและกรอบอัตรากำลัง (Develop structural systems and manpower frameworks)	1.1 การทบทวนโครงสร้างกรอบอัตรากำลัง (Review of the power rate frame structure)
		1.2 การพัฒนาระบบการสรรหาและเลือกสรร (Developing a recruiting and selection system)
มิติที่ 2 ประสิทธิภาพของการ บริหารทรัพยากรบุคคล	2 เสริมสร้างบุคลากรให้มีสมรรถนะสูง (Enhance personnel to High performance)	2.1 การพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะสอดคล้องตามภารกิจ (Developing personnel to be competent in accordance with the mission)
		2.2 การพัฒนาบุคลากรกลุ่มพิเศษ (Special Personnel Development)
มิติที่ 3 ประสิทธิภาพของการบริหาร ทรัพยากรบุคคล	3 สร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization)	3.1 การส่งเสริมการเรียนรู้ด้วยตนเอง (Promoting self-learning)
		3.2 การเรียนรู้ทางไกลด้วยระบบเทคโนโลยี (Distance learning with technology)
มิติที่ 4 ความพร้อมรับมือด้านการ บริหารทรัพยากรบุคคล	4 บริหารทรัพยากรบุคคลอย่างมีธรรมาภิบาล (Good Governance)	4.1 การบริหารผลงาน (Portfolio Management)
		4.2 การพัฒนาระบบสารสนเทศการบริหารทรัพยากรบุคคล (Development of human resource management information systems)
มิติที่ 5 คุณภาพชีวิตและความ สมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน	5 พัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร (Quality of working & Life balance)	5.1 การสร้างแรงจูงใจ (Motivating)
		5.2 การพัฒนาคุณภาพชีวิต (Improving the quality of life)

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

กรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล 5 มิติ	ประเด็นการพัฒนา	เป้าประสงค์	เป้าประสงค์ตามช่วงระยะเวลา					ตัวชี้วัด	แผนงาน	หน่วยงานที่รับผิดชอบ
			ปีงบประมาณ พ.ศ. 2566	ปีงบประมาณ พ.ศ. 2567	ปีงบประมาณ พ.ศ. 2568	ปีงบประมาณ พ.ศ. 2569	ปีงบประมาณ พ.ศ. 2570			
มิติที่ 1 ความสำเร็จด้านยุทธศาสตร์	1 พัฒนาระบบโครงสร้างและบริหารกรอบอัตราค่าจ้าง	อัตราค่าจ้างที่เหมาะสมสอดคล้องกับภารกิจ และความเป็นไปได้ทางงบประมาณ	อัตราค่าจ้างของเจ้าหน้าที่ในแต่ละประเภทและตำแหน่งมีความเหมาะสมสอดคล้องกับภารกิจ และความเป็นไปได้ทางงบประมาณ	อัตราค่าจ้างของเจ้าหน้าที่ในแต่ละประเภทและตำแหน่งมีความเหมาะสมสอดคล้องกับภารกิจ หรืออาจมีการปรับเปลี่ยน/เพิ่มเติม/ลดประเภทของเจ้าหน้าที่	อัตราค่าจ้างของเจ้าหน้าที่ในแต่ละประเภทและตำแหน่งมีความเหมาะสมสอดคล้องกับภารกิจ และมีการทบทวนโครงสร้างอัตราค่าจ้างเป็นประจำ	อัตราค่าจ้างของเจ้าหน้าที่ในแต่ละประเภทและตำแหน่งมีความเหมาะสมสอดคล้องกับภารกิจ และมีการทบทวนโครงสร้างอัตราค่าจ้างเป็นประจำ	อัตราค่าจ้างของเจ้าหน้าที่ในแต่ละประเภทและตำแหน่งมีความเหมาะสมสอดคล้องกับภารกิจ และมีการทบทวนโครงสร้างอัตราค่าจ้างเป็นประจำ	อัตราส่วนของจำนวนเจ้าหน้าที่กองทุนฯ ต่อภารกิจงาน	1 การทบทวนโครงสร้างกรอบอัตราค่าจ้าง 2 การพัฒนาระบบการสรรหาและเลือกสรร	กลุ่มอำนวยการ/นโยบายและยุทธศาสตร์

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

ประเด็นการพัฒนา	1 พัฒนาระบบโครงสร้างและบริหารกรอบอัตรากำลัง	
เป้าประสงค์	อัตรากำลังที่เหมาะสม สอดคล้องกับภารกิจ และความเป็นไปได้ทางงบประมาณ	
ตัวชี้วัด	อัตราส่วนของจำนวนเจ้าหน้าที่กองทุนฯ ต่อภารกิจงาน	
แผนงาน	1 การทบทวนโครงสร้าง กรอบอัตรากำลัง	2 การพัฒนาระบบการสรรหาและเลือกสรร
โครงการ	1.1 โครงการประชุมทบทวนโครงสร้างกรอบอัตรากำลัง	2.1 โครงการพัฒนาระบบการสรรหาและเลือกสรรบุคคลภายนอกและประเมินเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งพนักงานกองทุนฯ ของบุคคลภายใน
	1.2 โครงการทบทวนคุณลักษณะเฉพาะตำแหน่งงาน (Job Specification) และคำบรรยายลักษณะงาน (Job Description)	2.2 โครงการทบทวนระเบียบหลักเกณฑ์การแต่งตั้ง/ปรับเปลี่ยน/โยกย้ายตำแหน่ง

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

กรอบ มาตรฐาน ความสำเร็จ ด้านการ บริหาร ทรัพยากร บุคคล 5 มิติ	ประเด็น การพัฒนา	เป้าประสงค์	เป้าประสงค์ตามช่วงระยะเวลา					ตัวชี้วัด	แผนงาน	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 ของการ บริหาร ทรัพยากร บุคคล	2 เสริมสร้าง บุคลากรให้มี สมรรถนะสูง	บุคลากรทุก ตำแหน่ง สามารถ ปฏิบัติงานได้ อย่างมี ประสิทธิภาพ ตอบสนอง ภารกิจของ กองทุน	คะแนนการ ประเมิน ผลการ ดำเนินงาน หมุนเวียน ประจำปีบัญชี ≥ ปี 2565	คะแนนการ ประเมิน ผลการ ดำเนินงาน หมุนเวียน ประจำปีบัญชี ≥ ปี 2566	คะแนนการ ประเมิน ผลการ ดำเนินงาน หมุนเวียน ประจำปีบัญชี ≥ ปี 2567	คะแนนการ ประเมิน ผลการ ดำเนินงาน หมุนเวียน ประจำปีบัญชี ≥ ปี 2568	คะแนนการ ประเมิน ผลการ ดำเนินงาน หมุนเวียน ประจำปีบัญชี ≥ ปี 2569	คะแนนการ ประเมิน ผลการ ดำเนินงาน หมุนเวียน ประจำปีบัญชี	1 การพัฒนา บุคลากรให้มี สมรรถนะ สอดคล้อง ตามภารกิจ 2 การพัฒนา บุคลากรกลุ่ม พิเศษ	ทุกกลุ่มงาน

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

ประเด็นการพัฒนา	2 เสริมสร้างบุคลากรให้มีสมรรถนะสูง	
เป้าประสงค์	บุคลากรทุกตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตอบสนองภารกิจของกองทุน	
ตัวชี้วัด	คะแนนการประเมินผลการดำเนินงานทุนหมุนเวียน ประจำปีบัญชี	
แผนงาน	1 การพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะสอดคล้องตามภารกิจ	2 การพัฒนาบุคลากรกลุ่มพิเศษ
โครงการ	1.1 โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการพัฒนาศักยภาพพนักงานกองทุนฯ	2.1 โครงการคัดเลือกพนักงานกองทุนฯ ที่มีความชำนาญเฉพาะด้าน ระดับเขตตรวจราชการ
	1.2 โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ พัฒนาทักษะเจ้าหน้าที่กองทุนฯ (ส่วนกลาง)	2.2 โครงการสร้างทีมพี่เลี้ยงสนับสนุนงานกองทุนฯ ส่วนภูมิภาค

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

กรอบ มาตรฐาน ความสำเร็จ ด้านการ บริหาร ทรัพยากร บุคคล 5 มิติ	ประเด็น การพัฒนา	เป้าประสงค์	เป้าประสงค์ตามช่วงระยะเวลา					ตัวชี้วัด	แผนงาน	หน่วยงานที่ รับผิดชอบ
			ปีงบประมาณ พ.ศ. 2566	ปีงบประมาณ พ.ศ. 2567	ปีงบประมาณ พ.ศ. 2568	ปีงบประมาณ พ.ศ. 2569	ปีงบประมาณ พ.ศ. 2570			
มิติที่ 3 ประสิทธิผล ของการ บริหาร ทรัพยากร บุคคล	3 สร้าง องค์กรแห่ง การเรียนรู้	มีการพัฒนา ปรับปรุงให้ เกิด ผลิตภัณฑ์/ บริการ/ กระบวนการ ทำงานใหม่ ๆ เพื่อเพิ่ม ประสิทธิผลใน การ ดำเนินงาน	ผลิตภัณฑ์/ การบริการ/ กระบวนการ ทำงานของ กองทุนฯ ได้รับการ พัฒนาหรือ ปรับปรุง 1 งาน	ผลิตภัณฑ์/ การบริการ/ กระบวนการ ทำงานของ กองทุนฯ ได้รับการ พัฒนาหรือ ปรับปรุง เพิ่มขึ้น	ผลิตภัณฑ์/ การบริการ/ กระบวนการ ทำงานของ กองทุนฯ ได้รับการ พัฒนาหรือ ปรับปรุง เพิ่มขึ้น	ผลิตภัณฑ์/ การบริการ/ กระบวนการ ทำงานของ กองทุนฯ ได้รับการ พัฒนาหรือ ปรับปรุง เพิ่มขึ้น	ผลิตภัณฑ์/ การบริการ/ กระบวนการ ทำงานของ กองทุนฯ ได้รับการ พัฒนาหรือ ปรับปรุง เพิ่มขึ้น	จำนวน ผลิตภัณฑ์/ การบริการ/ กระบวนการ ทำงาน ที่ เกี่ยวกับองค์ ความรู้ภายใน กองทุนฯ	1 การส่งเสริม การเรียนรู้ ด้วยตนเอง 2 การเรียนรู้ ทางไกลด้วย ระบบ เทคโนโลยี	ทุกกลุ่มงาน

แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล กองทุนพัฒนาบทบาทสตรี ระยะ 5 ปี ปิงงบประมาณ พ.ศ. 2566 – 2570

ประเด็นการพัฒนา	3 สร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้	
เป้าประสงค์	มีการพัฒนาปรับปรุงให้เกิดผลิตภัณฑ์/บริการ/กระบวนการทำงาน ใหม่ ๆ เพื่อเพิ่มประสิทธิผลในการดำเนินงาน	
ตัวชี้วัด	จำนวนผลิตภัณฑ์/การบริการ/กระบวนการทำงาน ที่เกี่ยวกับองค์ความรู้ภายในกองทุนฯ	
แผนงาน	1 การส่งเสริมการเรียนรู้ด้วยตนเอง	2 การเรียนรู้ทางไกลด้วยระบบเทคโนโลยี
โครงการ	1.1 โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการพัฒนาศักยภาพพนักงานกองทุนฯ	2.1 โครงการคัดเลือกพนักงานกองทุนฯ ที่มีความชำนาญเฉพาะด้าน ระดับเขตตรวจราชการ
	1.2 โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ พัฒนาทักษะเจ้าหน้าที่กองทุนฯ (ส่วนกลาง)	2.2 โครงการสร้างทีมพี่เลี้ยงสนับสนุนงานกองทุนฯ ส่วนภูมิภาค

แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล กองทุนพัฒนาบทบาทสตรี ระยะ 5 ปี ปังบประมาณ พ.ศ. 2566 – 2570

กรอบ มาตรฐาน ความสำเร็จ ด้านการ บริหาร ทรัพยากร บุคคล 5 มิติ	ประเด็น การพัฒนา	เป้าประสงค์	เป้าประสงค์ตามช่วงระยะเวลา					ตัวชี้วัด	แผนงาน	หน่วยงานที่ รับผิดชอบ
			ปังบประมาณ พ.ศ. 2566	ปังบประมาณ พ.ศ. 2567	ปังบประมาณ พ.ศ. 2568	ปังบประมาณ พ.ศ. 2569	ปังบประมาณ พ.ศ. 2570			
มิติที่ 4 ความ พร้อมรับผิดชอบ ด้านการ บริหาร ทรัพยากร บุคคล	บริหาร ทรัพยากร บุคคลอย่างมี ธรรมาภิบาล	กระบวนการ บริหาร ทรัพยากร บุคคลมีความ โปร่งใสและ เป็นธรรมตาม หลักธรรมา ภิบาล	กระบวนการ ทำงาน/ การ บริการ/ เกี่ยวกับการ บริหาร ทรัพยากร บุคคล มีการ ทบทวน/ พัฒนาและ ปรับปรุง	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 ร้องเรียน ของ เจ้าหน้าที่	1 การบริหาร ผลงาน 2 การพัฒนาระบบ สารสนเทศการ บริหาร ทรัพยากร บุคคล	1 กลุ่ม อำนาจการ 2 กลุ่ม กฎหมาย

แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล กองทุนพัฒนาบทบาทสตรี ระยะ 5 ปี ปิงปประมาณ พ.ศ. 2566 – 2570

ประเด็นการพัฒนา	4 บริหารทรัพยากรบุคคลอย่างมีธรรมาภิบาล	
เป้าประสงค์	กระบวนการบริหารทรัพยากร บุคคลมีความโปร่งใสและเป็นธรรมตามหลักธรรมาภิบาล	
ตัวชี้วัด	จำนวนเรื่องร้องเรียนของเจ้าหน้าที่	
แผนงาน	1 การบริหารผลงาน	2 การพัฒนาระบบสารสนเทศการบริหารทรัพยากรบุคคล
โครงการ	1.1 โครงการทบทวนเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน	2.1 โครงการพัฒนาโปรแกรมระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคล
	1.2 โครงการประชุมชี้แจง แนวทางการประเมินผลการปฏิบัติงาน	2.2 โครงการจัดทำระบบสารสนเทศทะเบียนประวัติข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานกองทุนฯและลูกจ้างชั่วคราว
		2.3 โครงการพัฒนาระบบหนังสือรับรองการปฏิบัติงาน/หนังสือรับรองเงินเดือนอิเล็กทรอนิกส์

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

กรอบ มาตรฐาน ความสำเร็จ ด้านการ บริหาร ทรัพยากร บุคคล 5 มิติ	ประเด็น การพัฒนา	เป้าประสงค์	เป้าประสงค์ตามช่วงระยะเวลา					ตัวชี้วัด	แผนงาน	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	พัฒนา คุณภาพชีวิต การทำงาน ของบุคลากร	เจ้าหน้าที่ กองทุนฯ มีคุณภาพ ชีวิตในการ ทำงานและ สวัสดิการที่ดี	สวัสดิการของ เจ้าหน้าที่ กองทุนฯ ได้มี การทบทวน/ ปรับปรุง/ พัฒนา ให้มี ความ เหมาะสม	สวัสดิการของ เจ้าหน้าที่ กองทุนฯ ได้มี การทบทวน/ ปรับปรุง/ พัฒนา ให้มี ความ เหมาะสม ครบทุก ตำแหน่ง	สวัสดิการของ เจ้าหน้าที่ กองทุนฯ ได้มี การทบทวน/ ปรับปรุง/ พัฒนา ให้มี ความ เหมาะสม ครบถ้วนทุก ประเภทและ ตำแหน่ง	สวัสดิการของ เจ้าหน้าที่ กองทุนฯ ได้มี การทบทวน/ ปรับปรุง/ พัฒนา ให้มี ความ เหมาะสม ครบถ้วนทุก ประเภทและ ตำแหน่ง ต่อเนื่อง	สวัสดิการของ เจ้าหน้าที่ กองทุนฯ ได้มี การทบทวน/ ปรับปรุง/ พัฒนา ให้มี ความ เหมาะสม ครบถ้วนทุก ประเภทและ ตำแหน่ง ต่อเนื่อง	ระดับความ พึงพอใจของ เจ้าหน้าที่ กองทุนฯ ต่อ สิทธิ์ สวัสดิการ และแนวทาง การสนับสนุน ต่าง ๆ ในการ ทำงาน	1 การสร้าง แรงจูงใจ	ทุกกลุ่มงาน

แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล กองทุนพัฒนาบทบาทสตรี ระยะ 5 ปี ปิงปประมาณ พ.ศ. 2566 – 2570

ประเด็นการพัฒนา	5 พัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร	
เป้าประสงค์	เจ้าหน้าที่กองทุนฯ มีคุณภาพชีวิตในการทำงานและสวัสดิการที่ดี	
ตัวชี้วัด	ระดับความพึงพอใจของเจ้าหน้าที่กองทุนฯ ต่อสิทธิ สวัสดิการ และแนวทางการสนับสนุนต่าง ๆ ในการทำงาน	
แผนงาน	1 การสร้างแรงจูงใจ	2 การพัฒนาคุณภาพชีวิต
โครงการ	1.1 โครงการสานสัมพันธ์เจ้าหน้าที่กองทุนฯ	2.1 โครงการพัฒนาคุณภาพชีวิต โดยการสร้างสวัสดิการจากการออม
	1.2 โครงการเชิดชูเกียรติเจ้าหน้าที่กองทุนฯ ผู้ปฏิบัติงานดีเด่น	2.2 โครงการจัดทำข้อตกลงความร่วมมือ MOU กับสถาบันการเงิน เพื่อเป็นสวัสดิการแก่เจ้าหน้าที่กองทุนฯ
	1.3 โครงการสร้างเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพเจ้าหน้าที่กองทุนฯ	

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

1. สำนักงานกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี และสำนักงานเลขานุการคณะกรรมการบริหารกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีกรุงเทพมหานคร

นางพัชรินทร์ พานามา นายวิระพล ปีกคำไทย นายธีระพล คู่คิด นางณัฏฐยา ชุ่มชื่น นางสาวปยุตา จันท์เส็ง นายกิตติพล ทวีผล นางขวัญใจ ใบจันทร์ นางสาวพิชญ์ลดา ขวัญดี
นางสาวภาวิณี สิงห์จรรย์ นางสาวรัชชานันท์ พรหมบุตรนางสาวทิฆัมพร บุญคง นางสาวนุชชुดา ราษฎร์เจริญ นางสาวธาราลักษณ์ ตรึงค์ นางสาวปวีณา ท่าสว่าง
นางสาววันวิสา กาญจนะสมบัติ นางสาวนภัค น้อยศิริ นางสาวเมธาวี บัวชุม นางสาวพนารักษ์ อนันตภูมิ นายจารึก 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 นางสาวชุตินา สิบัว

6. สำนักงานเลขานุการคณะกรรมการบริหารกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีระดับจังหวัด จังหวัดนครราชสีมา

นางสาวธัญลักษณ์ ชันไธสง นางสาวสาริกา มีวิษา นางสาวพัชญา ขำมะสอน

7. สำนักงานเลขานุการคณะกรรมการบริหารกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีระดับจังหวัด จังหวัดปทุมธานี

นายสะมะภู สิงห์ดง นางสาวลลิตา คงสม นางสาวกานต์รวี คำวิเชียร

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

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

เจ้าหน้าที่โครงการ

นางสาวสุวรรณา รอดเรือง นายภัทรารุช ปะดั่งถาโต 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 : แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล กองทุนพัฒนาบทบาทสตรี ระยะ 5 ปี ปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 – 2570

พิมพ์เมื่อ : สิงหาคม 2565