



แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐)
กองทุนพัฒนาบทบาทสตรี กรมการพัฒนาชุมชน
(ฉบับปรับปรุง พ.ศ. ๒๕๖๗)



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 ส่งเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรแห่งการเรียนรู้และมีสมรรถนะสูง สามารถขับเคลื่อนงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ ต่อไป

สำนักงานกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี

พฤษภาคม ๒๕๖๖

สารบัญ

คำนำ

ส่วนที่ ๑ เกี่ยวกับกองทุน

ความเป็นมา วัตถุประสงค์ของการจัดตั้งกองทุน	๑
วิสัยทัศน์ พันธกิจ ประเด็นการพัฒนา	๒
กลไกการขับเคลื่อนกองทุน	๓
โครงสร้างการบริหารภายใน	๔
โครงสร้างกรอบอัตรากำลัง	๕
กรอบอัตรากำลัง (ตำแหน่ง)	๖

ส่วนที่ ๒ แนวคิด หลักการ การบริหารทรัพยากรบุคคล

การบริหารทรัพยากรมนุษย์ ความสำคัญของการจัดการบริหารทรัพยากรมนุษย์	๗
ปรัชญาการบริหารทรัพยากรบุคคล	๘
พัฒนาการของการบริหารทรัพยากรบุคคล	๙
สมรรถนะหลักในภาครัฐราชการพลเรือน	๑๐
กรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	๑๑
เป้าหมายสำคัญในการพัฒนาระบบราชการไทย เพื่อยกระดับคุณภาพมาตรฐานการทำงานภาครัฐไปสู่มาตรฐานสากล	๑๒
รางวัลคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (Public Sector Management Quality Award) PMQA	๑๓
เกณฑ์ในการประเมินสถานการณ์เป็นระบบราชการ ๕.๐ (PMQA ๕.๐)	๑๕
PMQA ๕.๐ หมวด ๕ การมุ่งเน้นบุคลากร	๑๖
รางวัลคุณภาพแห่งชาติ (Thailand Quality Award) TQA	๑๗
ดัชนีชี้วัดความสมดุล balanced Score card (BSC)	๑๙
ดัชนีชี้วัดผลงานหรือความสำเร็จของงาน (Key Performance Indicator) KPI	๒๐

ส่วนที่ ๓ ทิศทาง นโยบาย และแผนระดับต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคล

ยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ ๒๐ ปี	๒๑
แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับ ๑๓	๒๒
ยุทธศาสตร์กระทรวงมหาดไทย	๒๓
แผนปฏิบัติการราชการ ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) กรมการพัฒนาชุมชน	๒๔
แผนปฏิบัติการระยะยาว ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) กองทุนพัฒนาบทบาทสตรี	๒๕

ส่วนที่ ๔ กระบวนการจัดทำแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล

Road Map	๒๖
กรอบการจัดทำแผนบริหารทรัพยากรบุคคล	๒๗
การวิเคราะห์ศักยภาพ (SWOT Analysis)	๒๘
บริบทเชิงยุทธศาสตร์ ความได้เปรียบเชิงยุทธศาสตร์ (Strategic Advantages) SA	๒๙
บริบทเชิงยุทธศาสตร์ ความท้าทายเชิงยุทธศาสตร์ (Strategic Challenges) SC	๓๐
บริบทเชิงยุทธศาสตร์ โอกาสเชิงกลยุทธ์ (Strategic Opportunities) Sop	๓๑
บริบทเชิงยุทธศาสตร์ สมรรถนะหลักขององค์กร (Core Competency) CC	๓๒
แผนบริหารทรัพยากรบุคคล ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)	๓๓
แผนบริหารทรัพยากรบุคคล กองทุนพัฒนาบทบาทสตรี ระยะยาว ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)	๓๔
แผนที่ยุทธศาสตร์ (Strategic Map)	๓๕
เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์	๓๖
ตาราง balanced Score card (BSC) ด้านบุคคล ด้านงบประมาณ	๓๗
ตาราง balanced Score card (BSC) ด้านกระบวนการ ด้านการเรียนรู้	๓๘
ตารางการกระจายค่าเป้าหมาย ตัวชี้วัดเชิงยุทธศาสตร์ (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๗๐)	๓๙
ตารางแผนการดำเนินโครงการ (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๗๐)	๔๐
แผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคล (พ.ศ. ๒๕๖๖)	๔๑

ส่วนที่ ๑

เกี่ยวกับกองทุน

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 ให้ควมรวมกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี สำนักเลขาธิการนายกรัฐมนตรี เข้ากับกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี กรมการพัฒนาชุมชน โดยมีผลตั้งแต่วันที่ ๑ พฤษภาคม ๒๕๕๙ กรมการพัฒนาชุมชนได้แต่งตั้งคณะกรรมการบริหารกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี เพื่อบริหารกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี ภายใต้พระราชบัญญัติการบริหารทุนหมุนเวียน พ.ศ. ๒๕๕๘ และขอบังคับคณะกรรมการบริหารกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี 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

ยุทธศาสตร์กองทุนพัฒนาบทบาทสตรี

วิสัยทัศน์

เป็นแหล่งทุนที่สำคัญของสตรีในการพัฒนาคุณภาพชีวิตและเศรษฐกิจในชุมชน ให้มีความเข้มแข็งอย่างยั่งยืน

เป้าประสงค์หลัก

สตรีมีความมั่นคงด้านรายได้ มีคุณภาพชีวิตที่ดี เป็นผู้นำในการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมในชุมชน

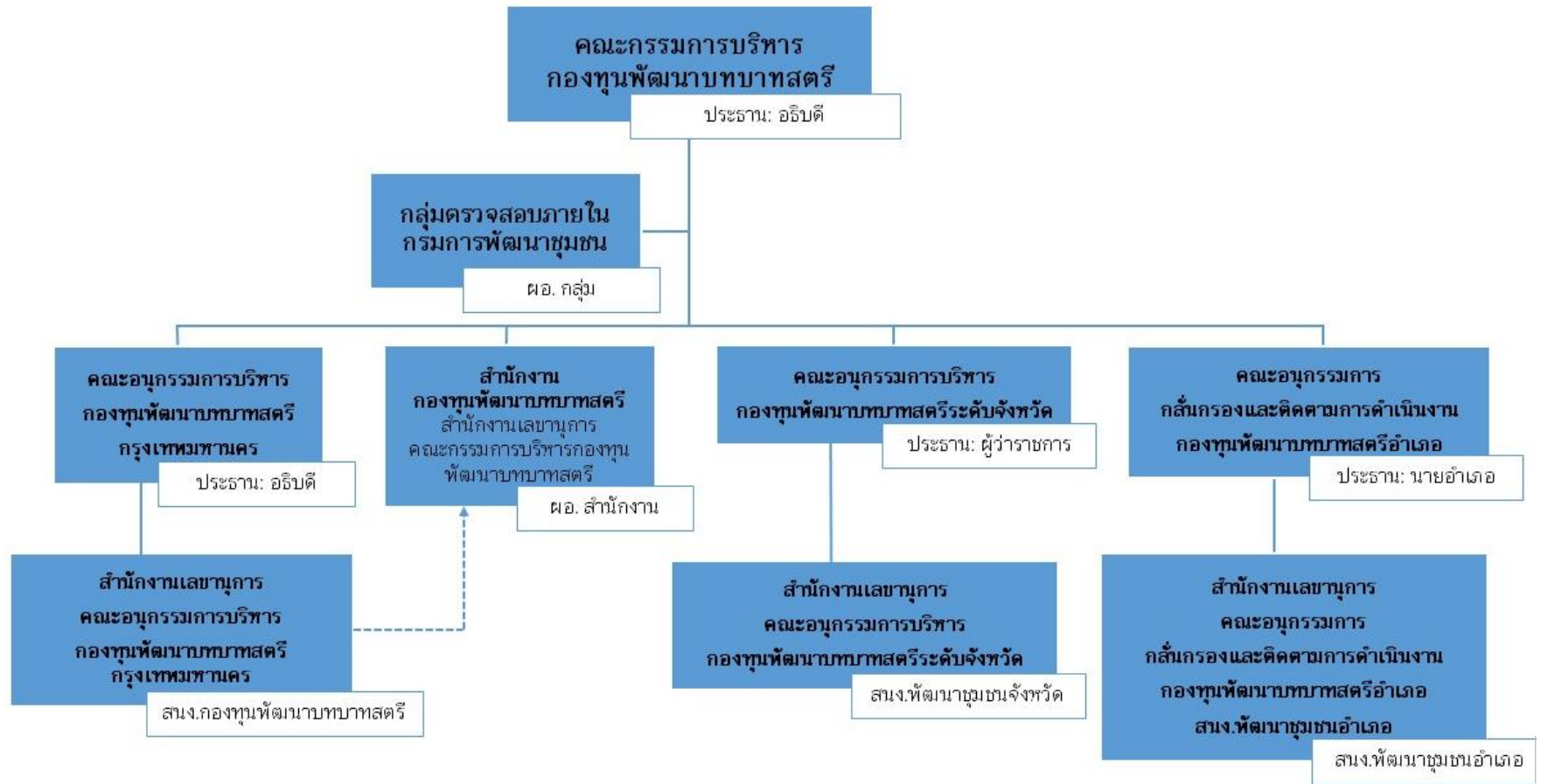
พันธกิจ

๑. จัดสรรเงินทุนหมุนเวียนให้แก่สตรีและองค์กรสตรี เพื่อนำไปใช้ในการสร้างงาน สร้างอาชีพ สร้างรายได้ในชุมชน
๒. จัดสรรเงินทุนอุดหนุนในการพัฒนาสตรี องค์กรสตรี และเครือข่ายสตรีให้มีขีดความสามารถในการเป็นผู้นำและมีส่วนร่วมในการปกป้องคุ้มครอง แก้ไขปัญหาสตรี พัฒนาคุณภาพชีวิตสตรี และผู้ด้อยโอกาสในชุมชน
๓. บริหารกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี ให้มีความมั่นคง ตามหลักธรรมาภิบาล

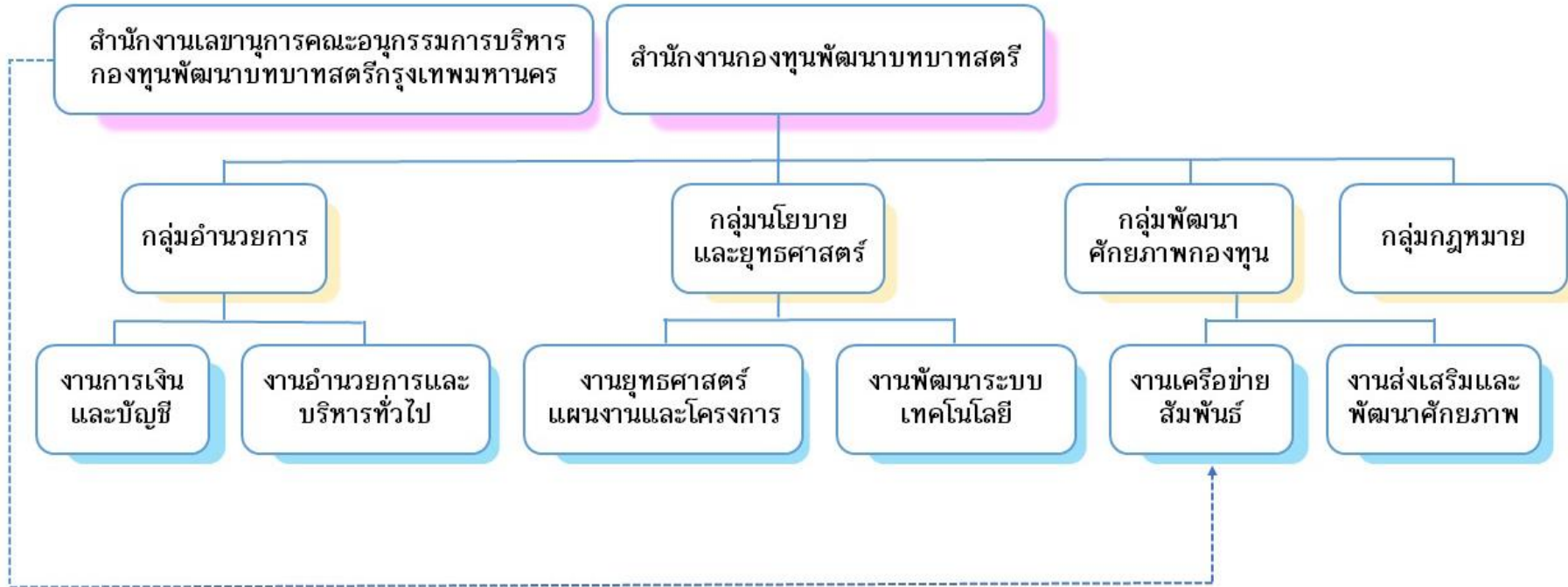
ประเด็นการพัฒนา

๑. การเสริมสร้างอาชีพและรายได้แก่สตรี
๒. การเสริมสร้างความเข้มแข็งสตรี องค์กรสตรี และการพัฒนาคุณภาพชีวิต
๓. การเสริมสร้างขีดความสามารถองค์กรในการบริหารกองทุนฯ ตามหลักธรรมาภิบาล

กลไกการขับเคลื่อนกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี

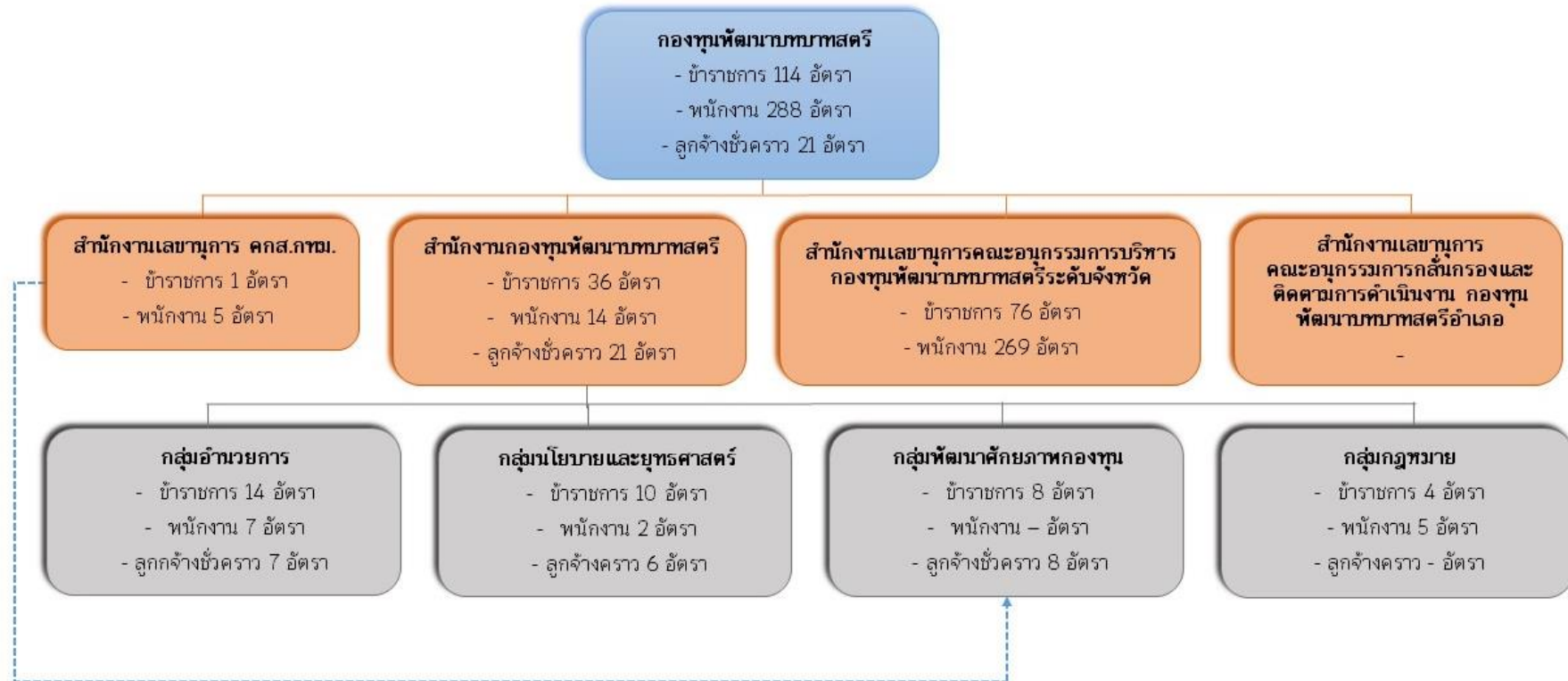


โครงสร้างการบริหารภายในสำนักงานกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี



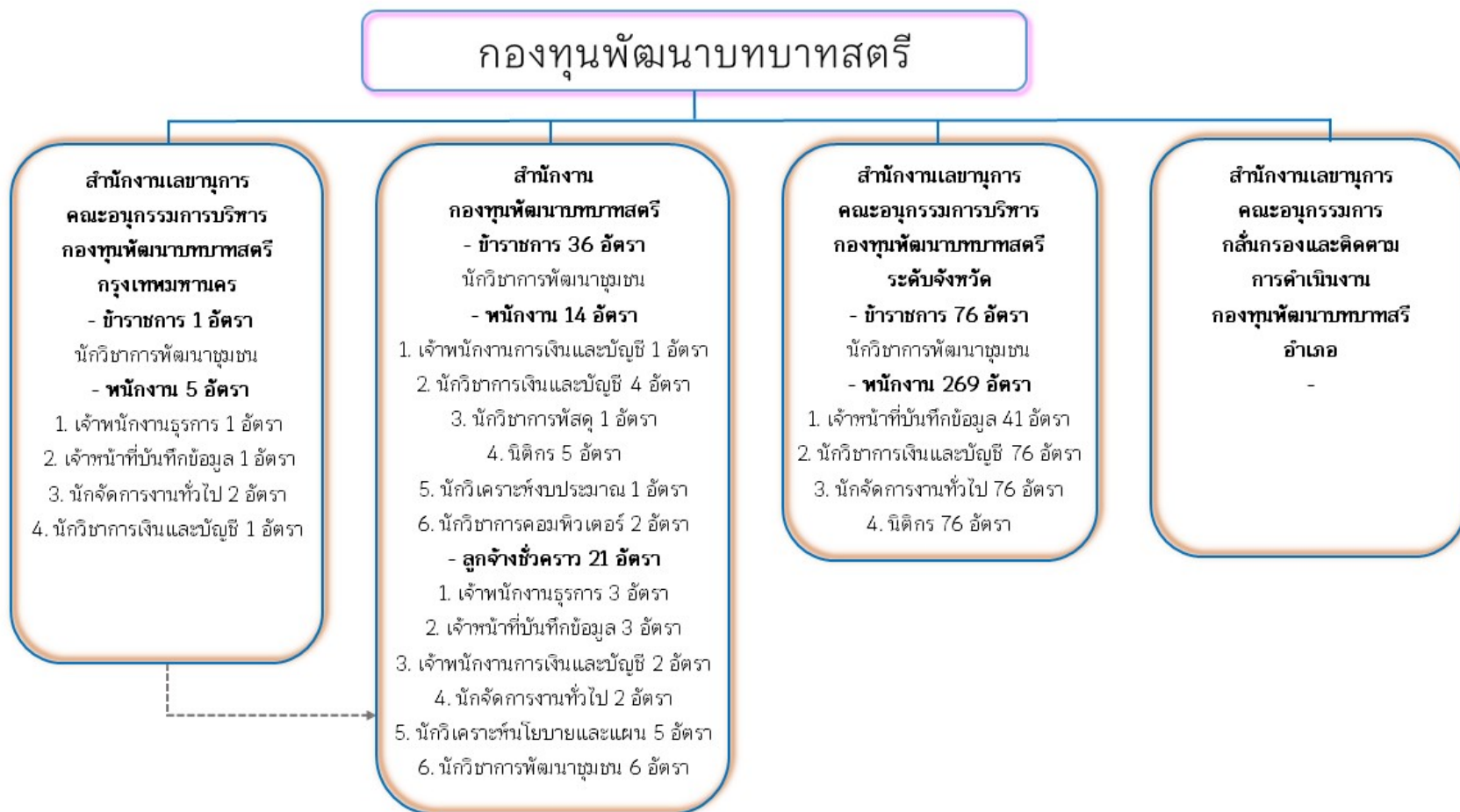
โครงสร้างกรอบอัตรากำลัง

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



ส่วนที่ ๒

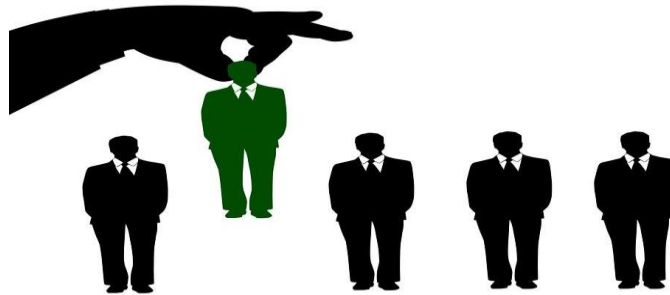
แนวคิด หลักการ การบริหารทรัพยากรบุคคล

การบริหารทรัพยากรมนุษย์ HUMAN RESOURCE MANAGEMENT

ทรัพยากรมนุษย์เป็นผู้สร้างสรรพสิ่งทุกอย่างจนกระทั่งกลายเป็นผลผลิต หรือการบริการตามแต่ละประเภทขององค์กร ซึ่งนำไปสู่ความสำเร็จ และการสร้างภาพลักษณ์ที่ดีแก่องค์กร โดยทั่วไปมนุษย์แต่ละคนมีลักษณะหลากหลายแตกต่างกันในด้าน ความรู้ ทักษะ ทัศนคติ ซึ่งจะเป็นองค์ประกอบที่ทำหน้าที่ในการปฏิบัติภารกิจต่าง ๆ ให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย การดำเนินการให้มนุษย์สามารถสร้างสรรค์งานอย่างมีประสิทธิภาพนั้น ต้องอาศัยคุณภาพทางการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร (พะยอม วงศ์สารศรี, ๒๕๓๘ : ๒) ดังนั้นผู้บริหารองค์กรทุกคนสมควรต้องมีความรู้และความเข้าใจอย่างลึกซึ้งถึงหลักการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เพื่อให้สามารถบริหารทรัพยากรมนุษย์ให้เกิดประโยชน์ได้อย่างมีประสิทธิภาพก่อให้เกิดประสิทธิผลแก่องค์กร

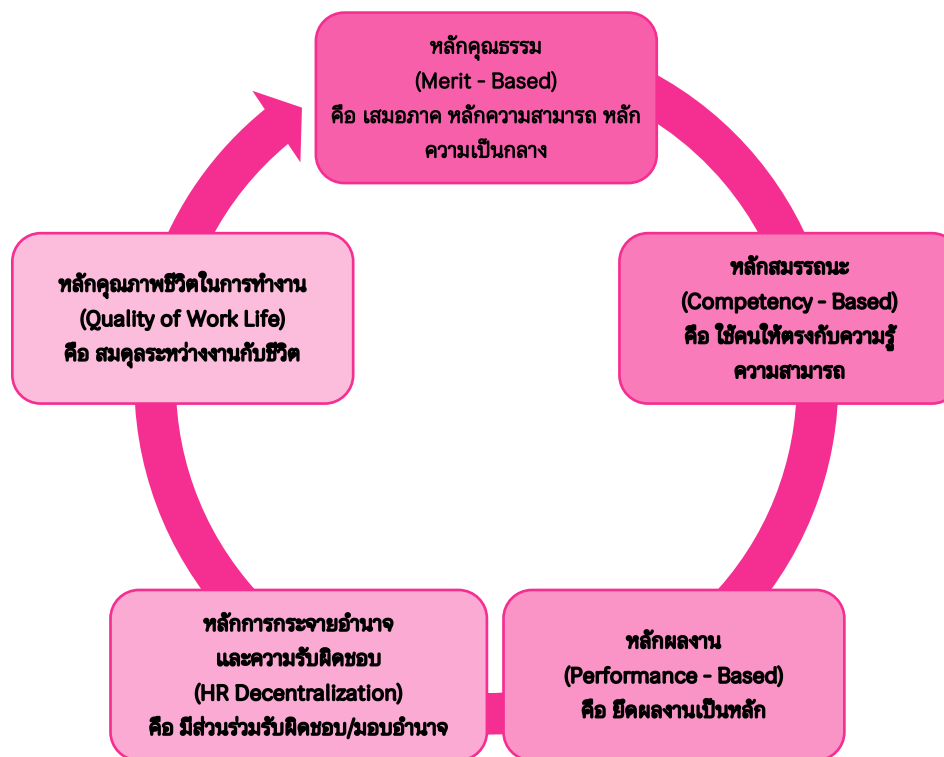
ความสำคัญของการจัดการบริหารทรัพยากรมนุษย์

๑. ช่วยให้อุคลากรที่ปฏิบัติงานในองค์กร มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน เกิดความจงรักภักดีต่อองค์กรที่ตนปฏิบัติงาน
๒. ช่วยพัฒนาให้องค์กรเจริญเติบโต เพราะการจัดการทรัพยากรมนุษย์ เป็นวิธีการแสวงหาให้ได้บุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมเข้ามาทำงานเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์กร
๓. ช่วยเสริมสร้างความมั่นคงแก่สังคมและประเทศชาติ ถ้าการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ดำเนินการอย่างมีประสิทธิภาพแล้ว ย่อมไม่ก่อให้เกิดความขัดแย้งระหว่างผู้ปฏิบัติงานภายในองค์กร และเกิดความเข้าใจที่ดีต่อกัน ส่งผลทำให้สภาพสังคมโดยรวม มีความสุข

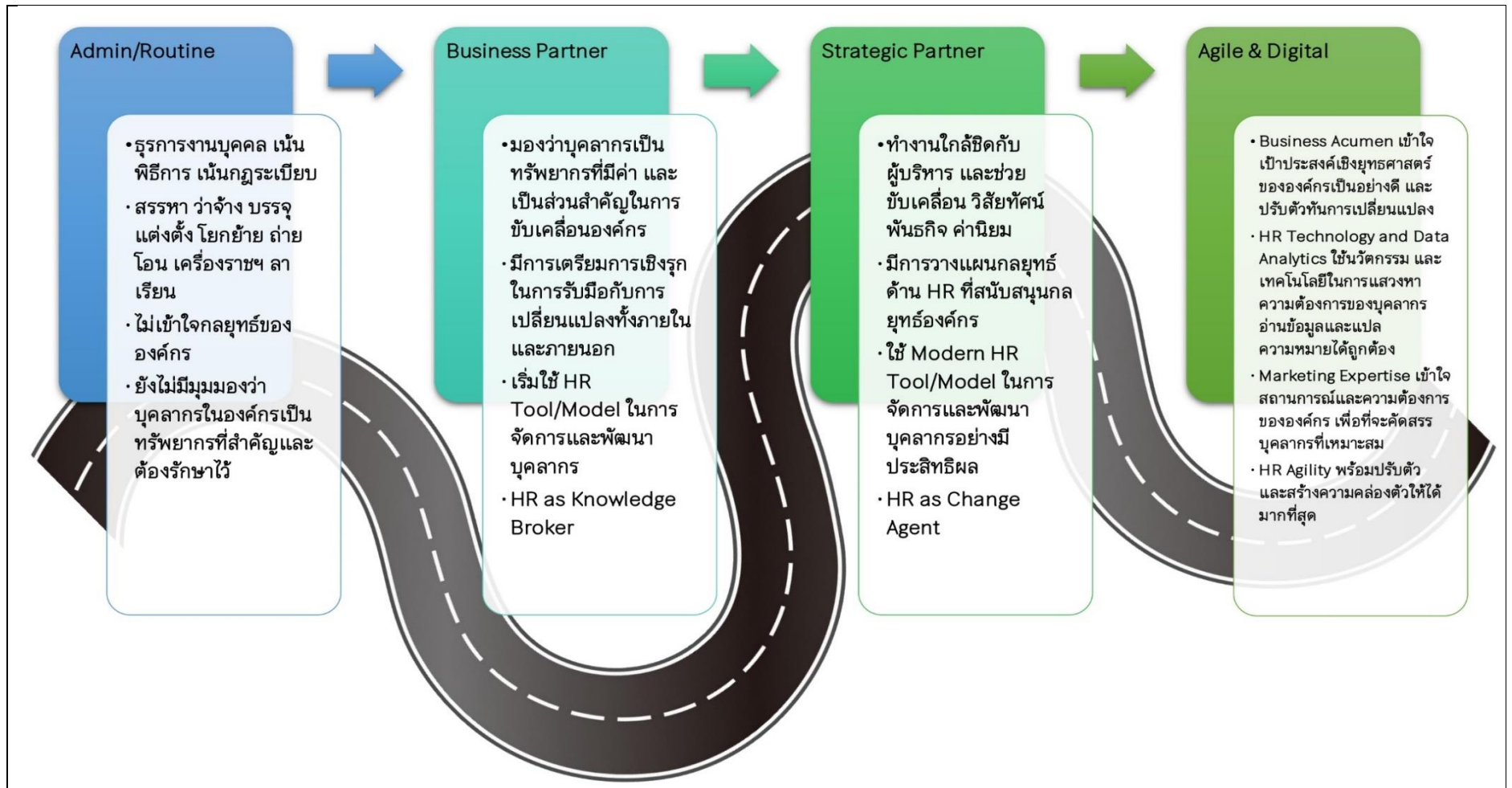


ปรัชญาการบริหารทรัพยากรบุคคล

การบริหารทรัพยากรบุคคลเป็นกระบวนการที่ผู้บริหารใช้ดำเนินงานด้านบุคลากร ตั้งแต่การสรรหา เลือกสรร และบรรจุแต่งตั้งบุคคล ที่มีคุณสมบัติเหมาะสมให้ปฏิบัติงานในองค์กร พร้อมทั้งการพัฒนา อนุรักษ์รักษาให้บุคลากรที่ปฏิบัติงานในองค์กรได้เพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ มีสุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดีในการทำงาน และยังรวมไปถึงการแสวงหาวิธีการที่ทำให้บุคลากรในองค์กร ที่ต้องพ้นจากการทำงานด้วยเหตุสุขภาพ เกษียณอายุหรือเหตุอื่นใดในงาน ให้สามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข



พัฒนาการของการบริหารทรัพยากรบุคคล



สมรรถนะหลักในภาคราชการพลเรือน

๑. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ : ความมุ่งมั่นจะปฏิบัติหน้าที่ราชการให้ดีหรือให้เกินมาตรฐานที่มีอยู่

๒. บริหารที่ดี : ความตั้งใจและความพยายามของข้าราชการในให้บริการต่อประชาชน ข้าราชการ หรือหน่วยงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง

๓. การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ : ความสนใจใฝ่รู้ สั่งสมความรู้ความสามารถของตนในการปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยการศึกษา ค้นคว้า และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องจนสามารถประยุกต์ใช้ เข้ากับการปฏิบัติราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์

๔. การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม และจริยธรรม : การดำรงตนและประพฤติปฏิบัติอย่างถูกต้องเหมาะสม ทั้งตามกฎหมาย คุณธรรม จรรยาบรรณ แห่งวิชาชีพ และจรรยาข้าราชการเพื่อรักษาศักดิ์แห่งความเป็นข้าราชการ

๕. การทำงานเป็นทีม : ความตั้งใจที่จะทำงานร่วมกับผู้อื่น เป็นส่วนหนึ่งของทีม หน่วยงาน หรือส่วนราชการ โดยผู้ปฏิบัติมีฐานะเป็นสมาชิก ไม่จำเป็นต้อง มีฐานะหัวหน้าทีม รวมทั้งความสามารถในการสร้างและรักษาสัมพันธภาพกับสมาชิกในทีม

ทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อการปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล



กรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard)

มิติที่ ๑ ด้านความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ มีแผนงาน มาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่สอดคล้องกับพันธกิจของส่วนราชการ

มิติที่ ๒ ด้านประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล มีกิจกรรม/กระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล ที่ถูกต้องทันเวลา ฐานข้อมูลทรัพยากรบุคคล ถูกต้องทันสมัย ใช้ได้ ค่าใช้จ่ายเหมาะสม นำเทคโนโลยีมาใช้

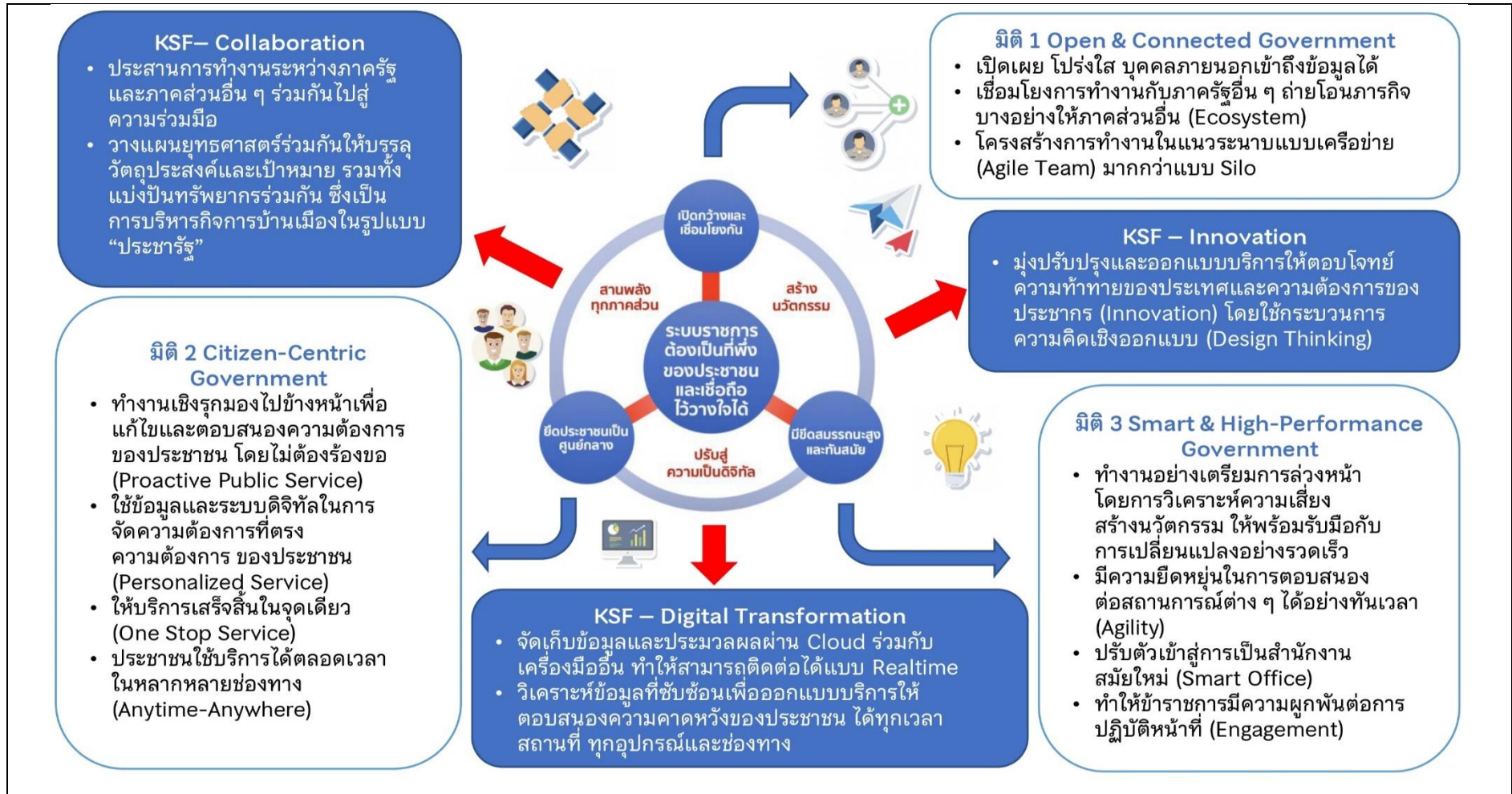
มิติที่ ๓ ด้านประสิทธิผลของการบริหารทรัพยากรบุคคล องค์การรักษามูลค่าการที่จำเป็นต่อการบรรลุเป้าหมายองค์การบุคลากรพึงพอใจ มีระบบบริหาร ที่เน้นประสิทธิผล

มิติที่ ๔ ด้านความพร้อมรับมือด้านด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล องค์การมีการตัดสินใจ การดำเนินการทางวินัย และมีความโปร่งใสในการบริหารงาน ทรัพยากรบุคคล

มิติที่ ๕ ด้านคุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน บุคลากรพอใจต่อสภาพแวดล้อม มีความสัมพันธ์ที่ดี มีสวัสดิการ/สิ่งอำนวยความสะดวกเพิ่มเติมจากที่กฎหมายกำหนด



เป้าหมายสำคัญในการพัฒนาระบบราชการไทย เพื่อยกระดับคุณภาพมาตรฐานการทำงานของหน่วยงานภาครัฐไปสู่มาตรฐานสากล



รางวัลคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (Public Sector Management Quality Award) PMQA

เป็นรางวัลที่มอบให้กับหน่วยงานของรัฐ ที่ดำเนินการพัฒนาองค์การอย่างต่อเนื่อง และมีผลดำเนินการปรับปรุงองค์การตามเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐอย่างโดดเด่น

เกณฑ์ในการประเมินสถานะการเป็นระบบราชการ ๕.๐

หมวด ๑ การนำองค์การ

๑.๑ ระบบการนำองค์การของส่วนราชการได้สร้างองค์การที่ยั่งยืน โดยการกำหนดวิสัยทัศน์และแผนยุทธศาสตร์เชื่อมโยงสู่การบรรลุพันธกิจ การมุ่งเน้นประโยชน์สุขประชาชน และการบรรลุผลยุทธศาสตร์ชาติและความสามารถในการแข่งขัน

๑.๒ การป้องกันทุจริตและสร้างความโปร่งใส

๑.๓ การมุ่งเน้นการบรรลุผลสัมฤทธิ์ของส่วนราชการผ่านการสร้างการมีส่วนร่วมของบุคลากรภายในและภายนอก

๑.๔ การคำนึงถึงผลกระทบต่อสังคมและการมุ่งเน้นให้เกิดผลลัพธ์ที่นำไปสู่การพัฒนาประเทศตามทิศทางยุทธศาสตร์

หมวด ๒ การวางแผนเชิงยุทธศาสตร์

๒.๑ กระบวนการวางแผนยุทธศาสตร์ที่ตอบสนองความท้าทาย สร้างนวัตกรรม เพื่อสร้างการเปลี่ยนแปลงและมุ่งเน้นประโยชน์สุขของประชาชน

๒.๒ การกำหนดเป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์ทั้งระยะสั้นและระยะยาวที่สอดคล้องกับพันธกิจของส่วนราชการและเชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์ชาติ

๒.๓ แผนปฏิบัติการที่ขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ของส่วนราชการลงไปทุกภาคส่วนโดยผ่านเครือข่ายทั้งภายในและภายนอก

๒.๔ การติดตามผลของการบรรลุเป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์ การแก้ไขปัญหา และการรายงานผลอย่างมีประสิทธิภาพ

หมวด ๓ การให้ความสำคัญกับผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

๓.๑ ระบบข้อมูลและสารสนเทศด้านการบริการประชาชนที่ทันสมัย รวดเร็ว และเข้าถึงในทุกระดับ

๓.๒ การประเมินผลความพึงพอใจ ความผูกพันของกลุ่มผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เพื่อนำมาใช้ประโยชน์

๓.๓ การสร้างนวัตกรรมบริการ ที่สร้างความแตกต่าง และตอบสนองความต้องการเฉพาะกลุ่ม และต่างความต้องการ

๓.๔ กระบวนการแก้ไขข้อร้องเรียนที่รวดเร็ว และสร้างสรรค์ เพื่อตอบสนองได้ทันความต้องการ

หมวด ๔ การวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้

๔.๑ การใช้ข้อมูลและสารสนเทศ มากำหนดตัววัดที่สามารถใช้ติดตามงานทั้งในระดับปฏิบัติการ และระดับยุทธศาสตร์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งการสื่อสารสู่ผู้ใช้งานทั้งภายในและภายนอก

๔.๒ การวิเคราะห์ผลจากข้อมูล และตัววัด เพื่อการแก้ปัญหาและตอบสนองได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทันเวลา และเชิงรุก

๔.๓ การใช้ความรู้ และสติปัญญาในการแก้ปัญหา เรียนรู้และมีเหตุผล

๔.๔ การบริหารจัดการข้อมูล สารสนเทศ และระบบการทำงานที่ปรับเป็นดิจิทัลเต็มรูปแบบ มีประสิทธิภาพและใช้งานได้

หมวด ๕ การมุ่งเน้นบุคลากร

๕.๑ นโยบายและระบบการจัดการด้านบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ ตอบสนองยุทธศาสตร์ และสร้างแรงจูงใจ

๕.๒ ระบบการทำงานที่มีประสิทธิภาพ คล่องตัว และมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์

๕.๓ การสร้างวัฒนธรรมการทำงานที่ดี มีประสิทธิภาพ และความร่วมมือ

๕.๔ ระบบการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถ ก้าวทันเทคโนโลยี แก้ไขปัญหา สร้างความรอบรู้ และความมีจริยธรรม

หมวด ๖ การมุ่งเน้นระบบปฏิบัติการ

๖.๑ กระบวนการทำงานที่เชื่อมโยงตั้งแต่ต้นจนจบกระบวนการ เพื่อนำสู่ผลลัพธ์ที่ต้องการ

๖.๒ การสร้างนวัตกรรมในการปรับปรุง ปรับปรุงผลผลิต กระบวนการ และการบริการ

๖.๓ การลดต้นทุนและการใช้ทรัพยากรเพื่อสร้างประสิทธิภาพ และความสามารถในการแข่งขัน

๖.๔ การมุ่งเน้นประสิทธิผลทั่วทั้งองค์การ และผลกระทบต่อยุทธศาสตร์ชาติและผลลัพธ์

หมวด ๗ ผลลัพธ์การดำเนินการ

๗.๑ ตัวชี้วัดด้านประสิทธิผลและการบรรลุพันธกิจ

๗.๒ ตัวชี้วัดด้านผู้รับบริการ และประชาชน

๗.๓ ตัวชี้วัดด้านบุคลากร

๗.๔ ตัวชี้วัดด้านการเป็นต้นแบบ

๗.๕ ตัวชี้วัดด้านผลกระทบต่อเศรษฐกิจ สังคม สาธารณสุข และสิ่งแวดล้อม

๗.๖ ตัวชี้วัดด้านประสิทธิผลและการจัดการกระบวนการ

PMQA 4.0?

คือ เครื่องมือการประเมินระบบการบริหารของส่วนราชการในเชิงบูรณาการ เพื่อเชื่อมโยงยุทธศาสตร์ของส่วนราชการ กับเป้าหมายและทิศทางการพัฒนาของประเทศ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเป็นแนวทางให้หน่วยงานภาครัฐพัฒนาไปสู่ระบบราชการ 4.0

- 1 การนำองค์กร**

เพื่อให้เห็นถึงบทบาทของผู้นำในการชี้นำและขับเคลื่อนองค์กรให้เกิดความยั่งยืน การกำกับดูแลที่ดี มีการสร้างแบบอย่างความโปร่งใสมุ่งเน้นสัมฤทธิ์ผล ผ่านนวัตกรรมทุกระดับติดตามผลการดำเนินการ ทั้งระยะสั้นและระยะยาว
- 2 การวางแผนเชิงยุทธศาสตร์**

เพื่อให้องค์กรมีกระบวนการวางแผนยุทธศาสตร์ที่มีประสิทธิผลรองรับการเปลี่ยนแปลงและสร้างขีดความสามารถในการแข่งขัน กำหนดเป้าหมายที่เชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์ชาติ มีแผนงานที่ขับเคลื่อนลงไปทุกภาคส่วน มีการติดตามผลของการบรรลุเป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์และแก้ไขปัญหาได้ทันทั่วทั้ง
- 3 การให้ความสำคัญกับผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย**

เพื่อให้องค์กรพัฒนาระบบข้อมูลและสารสนเทศด้านการบริการประชาชนที่ทันสมัยรวดเร็วและเข้าถึง สร้างการบริการที่มีความแตกต่าง วางแผนเชิงรุกในการตอบสนองความต้องการและความคาดหวัง มีกระบวนการแก้ไขข้อร้องเรียนที่รวดเร็วและสร้างสรรค์โดยปฏิบัติงานบนพื้นฐานของข้อมูลความต้องการของประชาชน
- 4 การวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้**

เพื่อกำหนดตัวชี้วัดที่สอดคล้องตามงานได้อย่างมีประสิทธิภาพเพื่อการแก้ปัญหาและตอบสนองได้อย่างมีประสิทธิภาพทันเวลาและเชิงรุก มีการใช้ความรู้ เรียนรู้และมีเหตุผลในเชิงจริยธรรม มีการบริหารจัดการข้อมูลสารสนเทศ และระบบการทำงานที่ปรับเป็นดิจิทัลเต็มรูปแบบ
- 5 การมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล**

เพื่อให้องค์กรมีนโยบายและระบบบริหารจัดการด้านบุคลากรที่มีประสิทธิภาพตอบสนองยุทธศาสตร์ และสร้างแรงจูงใจ มีความคล่องตัวและมุ่งเน้นสัมฤทธิ์ผล มีการสร้างวัฒนธรรมการทำงานที่ดี มีการพัฒนาบุคลากรให้ก้าวทันเทคโนโลยี ปฏิบัติงานโดยเน้นให้ประชาชนเป็นศูนย์กลาง
- 6 การจัดการกระบวนการ**

เพื่อให้องค์กรมีการบริหารจัดการกระบวนการที่มีประสิทธิภาพ เกิดประสิทธิผล นำไปสู่ผลลัพธ์ที่ต้องการ สร้างนวัตกรรมในการปรับปรุงผลผลิต นำเทคโนโลยีมาใช้เพื่อให้มีขีดสมรรถนะสูงชั้น บูรณาการกระบวนการเพื่อสร้างคุณค่าในการให้บริการแก่ประชาชน
- 7 ผลลัพธ์การดำเนินการ**

เพื่อค้นหาหนทางสร้างนวัตกรรมแก้ไขปัญหา ปรับปรุงองค์การทั้งในระดับปฏิบัติการและในระดับองค์การ ที่ส่งผลให้บรรลุเป้าหมายดีขึ้นสะท้อนความสามารถในการบริหารจัดการกระบวนการ การแก้ไขปัญหา และการพัฒนา มีการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ในเชิงเหตุผลกับกระบวนการ

PMQA ๔.๐ หมวด ๕ การมุ่งเน้นบุคลากร

		Basic (A&D)	Advance (Alignment)	Significance (Integration)
5.1 ระบบการจัดการบุคลากรตอบสนองยุทธศาสตร์และสร้างแรงจูงใจ		การวางแผนกำลังคนตรงกับความต้องการและเพื่อประโยชน์สูงสุดของระบบงานของราชการ	การจัดการด้านบุคลากร รองรับความก้าวหน้า การเปลี่ยนแปลงทักษะ หน้าที่ และลักษณะงาน	นโยบายการจัดการบริหารงานบุคคลและเกิดความคล่องตัว เพื่อให้เกิดผลงานที่มีสมรรถนะสูง high performer
5.2 ระบบการทำงานที่มีประสิทธิภาพ คล่องตัว และมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์		สภาพแวดล้อมการทำงานปลอดภัย คล่องตัว สนับสนุนการทำงาน	สภาพแวดล้อมการทำงานที่เอื้อให้บุคลากรเข้าถึงข้อมูล ที่พร้อมสนับสนุนการตัดสินใจ	สภาพแวดล้อมการทำงานที่เอื้อให้เกิดสมรรถนะสูง ร่วมมือกับเครือข่ายภายนอก
5.3 การสร้างวัฒนธรรมการทำงานที่ดี และความร่วมมือ		สร้างวัฒนธรรมที่เป็นมืออาชีพ เปิดโอกาสให้คิดริเริ่ม สร้างความร่วมมือ และความรับผิดชอบ	ค้นหาปัจจัยที่สร้างความผูกพัน ทุ่มเท มีผลการดำเนินงานที่ดี	สร้างวัฒนธรรมของ ความภูมิใจ และความเป็นเจ้าของ ให้แก่บุคลากร และสร้างสรรค์สู่การสร้างนวัตกรรม
5.4 ระบบการพัฒนาบุคลากร		พัฒนาคุณธรรม จริยธรรม ทักษะ ความรู้ ในการทำงานรวมถึงด้านดิจิทัล	เพิ่มพูน สังสมทักษะ ความรู้ ความเชี่ยวชาญ ที่สำคัญต่อในสมรรถนะหลักองค์การ	พัฒนาทักษะบุคลากรและผู้นำ ให้มีความรอบรู้ ตัดสินใจ พร้อมตอบสนองต่อปัญหาที่ซับซ้อน และรองรับอนาคต

รางวัลคุณภาพแห่งชาติ (Thailand Quality Award) TQA

โดยใช้รางวัลคุณภาพแห่งชาติ ซึ่งเป็นกรอบการบริหารจัดการที่ครอบคลุมทุกมิติ ได้รับการยอมรับและนำไปใช้กว่า ๕๐ ประเทศทั่วโลก มีต้นแบบจาก The Baldrige National Quality Award : BNQA ประเทศสหรัฐอเมริกา ใช้สร้างความเข้มแข็งให้กับองค์กร ไม่ว่าจะเป็องค์กรขนาดใดหรืออยู่ในธุรกิจใด เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย ปรับปรุงผลลัพธ์ และเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน การสร้างความสอดคล้องไปในแนวทางเดียวกันของแผนงาน กระบวนการ การตัดสินใจ บุคลากร การปฏิบัติการ และผลลัพธ์ เกณฑ์ให้มุมมองโดยภาพรวมว่าองค์กรอยู่ระดับใดและจำเป็นต้องเคลื่อนไปสู่ระดับใด

เกณฑ์ประกอบด้วย ชุดคำถามตามมุมมองที่สำคัญในการบริหารจัดการองค์กร ๗ หมวด ได้แก่

หมวด ๑ การนำองค์กร (Leadership)

๑.๑ การนำ องค์กรโดยผู้นำ ระดับสูง (Senior Leadership) ก. วิสัยทัศน์และค่านิยม ข. การสื่อสาร ค. พันธกิจและผลการดำเนินการขององค์กร

๑.๒ การกำกับดูแลองค์กรและการทำประโยชน์ให้สังคม ก. การกำกับดูแลองค์กร ข. การประพฤติปฏิบัติตามกฎหมายและการประพฤติปฏิบัติอย่างมีจริยธรรม ค. การทำประโยชน์ให้สังคม

หมวด ๒ กลยุทธ์ (Strategy)

๒.๑ การจัดทำกลยุทธ์ (Strategy Development) ก. กระบวนการจัดทำกลยุทธ์ ข. วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์

๒.๒ การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ (Strategy Implementation) ก. การจัดทำ แผนปฏิบัติการและการถ่ายทอดสู่การปฏิบัติ ข. การปรับเปลี่ยนแผนปฏิบัติการ

หมวด ๓ ลูกค้า (Customers)

๓.๑ ความคาดหวังของลูกค้า (CUSTOMER Expectations) ก. การรับฟังลูกค้า ข. การจำแนกลูกค้า และผลิตภัณฑ์

๓.๒ ความผูกพันของลูกค้า (Customer Engagement) ก. ความสัมพันธ์และการสนับสนุนลูกค้า ข. การประเมินความพึงพอใจและความผูกพันของลูกค้า ค. การใช้ข้อมูลเสียงของลูกค้าและตลาด

หมวด ๔ การวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้ (Measurement, Analysis, and Knowledge Management)

๔.๑ การวัด การวิเคราะห์ และการปรับปรุงผลการดำเนินการขององค์กร (Measurement, Analysis, and Improvement of Organizational Performance) ก. การวัดผลการดำเนินการ ข. การวิเคราะห์ และทบทวนผลการดำเนินการ ค. การปรับปรุงผลการดำเนินการ

๔.๒ การจัดการสารสนเทศ และการจัดการความรู้ (Information, and Knowledge Management) ก. ข้อมูล และสารสนเทศ ข. ความรู้ขององค์กร

หมวด ๕ บุคลากร (Workforce)

๕.๑ สภาพแวดล้อมของบุคลากร (WORKFORCE Environment) ก. ขีดความสามารถและอัตรากำลังบุคลากร ข. บรรยากาศการทำงาน ของบุคลากร

๕.๒ ความผูกพันของบุคลากร (Workforce Engagement) ก. การประเมินความผูกพันของบุคลากร ข. วัฒนธรรมองค์กร ค. การจัดการผลการปฏิบัติงานและการพัฒนา

หมวด ๖ การปฏิบัติการ (Operations)

๖.๑ กระบวนการทำงาน (Work Processes) ก. การออกแบบผลิตภัณฑ์และกระบวนการ ข. การจัดการและการปรับปรุงกระบวนการ ค. การจัดการเครือข่ายอุปทาน

๖.๒ ประสิทธิภาพของการปฏิบัติการ (Operational Effectiveness) ก. ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของกระบวนการ ข. ความปลอดภัยและการรักษาความปลอดภัยบนโลกไซเบอร์ ค. การเตรียมพร้อมด้านความปลอดภัยและต่อภาวะฉุกเฉิน

หมวด ๗ ผลลัพธ์ (RESULTS)

๗.๑ ผลลัพธ์ด้านผลิตภัณฑ์และกระบวนการ (Product and Process Results) ก. ผลลัพธ์ด้านผลิตภัณฑ์และบริการที่มุ่งเน้นลูกค้า ข. ผลลัพธ์ด้านประสิทธิผลของกระบวนการทำงาน ค. ผลลัพธ์ด้านการจัดการเครือข่ายอุปทาน

๗.๒ ผลลัพธ์ด้านลูกค้า (Customer Results) ก. ผลลัพธ์ด้านการมุ่งเน้นลูกค้า

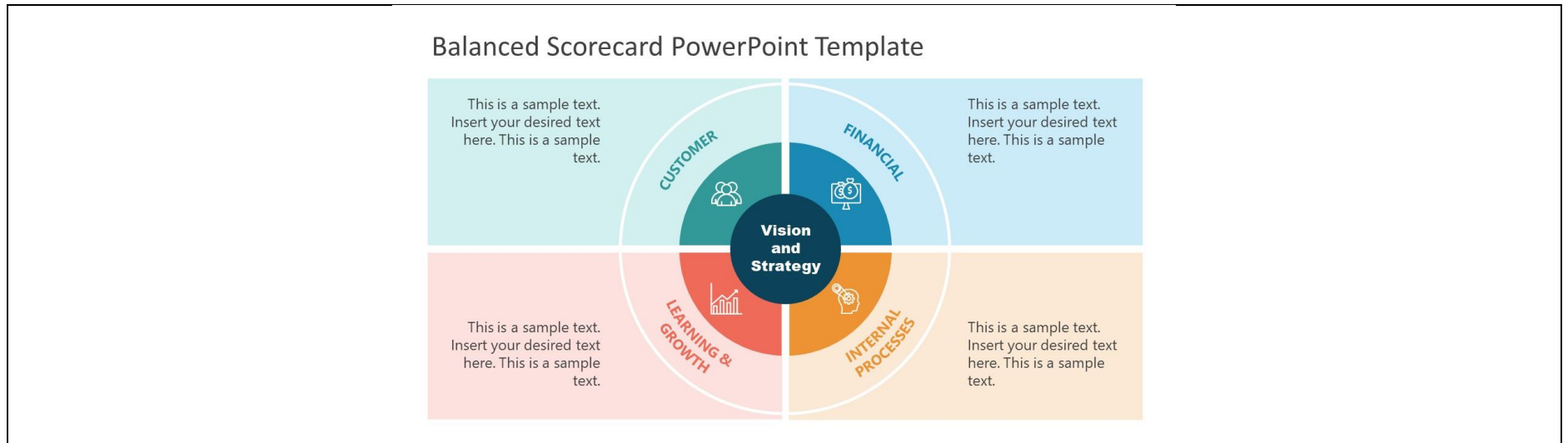
๗.๓ ผลลัพธ์ด้านบุคลากร (Workforce Results) ก. ผลลัพธ์ด้านการมุ่งเน้นบุคลากร

๗.๔ ผลลัพธ์ด้านการนำ องค์กรและการกำกับดูแลองค์กร (Leadership and Governance Results) ก. ผลลัพธ์ด้านการนำองค์กร การกำกับดูแลองค์กร และการทำประโยชน์ให้สังคม

๗.๕ ผลลัพธ์ด้านการเงิน ตลาด และกลยุทธ์ (Financial, Market, and Strategy RESULTS) ก. ผลลัพธ์ด้านการเงินและตลาด ข. ผลลัพธ์ด้านการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ

ดัชนีชี้วัดความสมดุล balanced Score card (BSC)

เทคนิควิธีในการประเมินประสิทธิภาพของระบบการบริหารงานและประเมินผลทั่วทั้งองค์กร และไม่ใช่เฉพาะเป็นระบบการวัดผลเพียงอย่างเดียว แต่จะเป็นการกำหนดวิสัยทัศน์ (vision) และแผนกลยุทธ์ (strategic plan) แล้วแปลผลลงไปสู่ทุกจุดขององค์กร เพื่อใช้เป็นแนวทางในการดำเนินงานของแต่ละฝ่าย และแต่ละคน โดยระบบของ Balanced Scorecard จะเป็นการจัดหาแนวทางแก้ไขและปรับปรุงการดำเนินงาน โดยพิจารณาจากผลที่เกิดขึ้นของกระบวนการทำงาน ภายในและผลกระทบจากภายนอก มานำมาปรับปรุงสร้างกลยุทธ์ให้มีประสิทธิภาพดีและประสิทธิผลดียิ่งขึ้น



ดัชนีชี้วัดผลงานหรือความสำเร็จของงาน (Key Performance Indicator) KPI

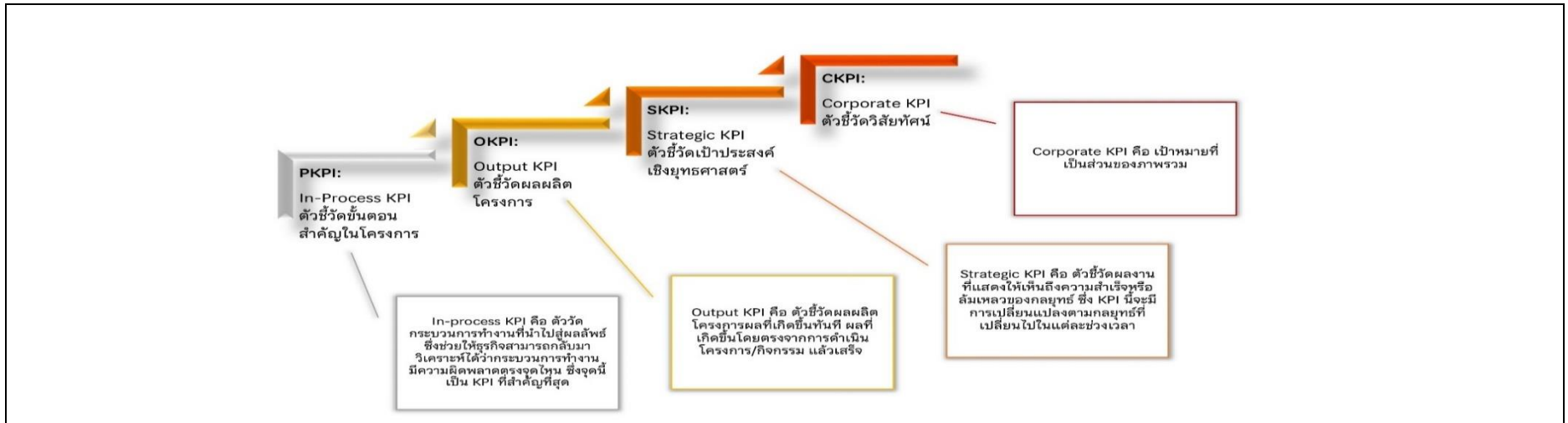
โดยเทียบผลการปฏิบัติงานกับเป้าหมายหรือมาตรฐานที่ตกลงกันไว้ นอกจากจะใช้ประเมินผลการทำงานของพนักงานได้แล้ว ยังสามารถใช้วัดและประเมินความก้าวหน้าขององค์กรได้อีกด้วย ตัวชี้วัดผลการดำเนินงานที่ดีควรมีความเหมาะสม และเป็นที่น่าเชื่อถือ และสามารถวัดได้อย่างเป็นรูปธรรม ซึ่ง KPI ควรจะแตกต่างกันไปในแต่ละตำแหน่งหรือแผนก

ประเภทของ KPI

๑. การวัดผลทางตรง KPI ประเภทนี้จะแสดงผลออกมาโดยตรงอย่างชัดเจน ไม่ต้องตีความใดๆ ตัวเลขบ่งบอกค่าตามความเป็นจริง และมีหลักฐานตรวจสอบได้ มาตรฐานวัดจะอยู่ในระดับ Ratio Scale แบบมาตราวัดอัตราส่วน อย่างเช่น น้ำหนัก ส่วนสูง จำนวนสินค้า เป็นต้น

๒. การวัดผลทางอ้อม KPI ประเภทนี้จะไม่แสดงผลออกมาโดยตรงอย่างชัดเจน จะต้องวัดโดยผ่านกระบวนการทางสมองเพิ่มเติม เช่น การวัดทัศนคติ ความรู้ บุคลิกภาพ เป็นต้น เป็นการประเมินที่ขึ้นอยู่กับความพึงพอใจของแต่ละบุคคลด้วยเช่นกัน มาตรฐานวัดจะอยู่ในระดับ Interval Scale หรือมาตราวัดอันตรภาค หรือมาตราวัดแบบช่วง ที่ประเมินตามความเห็นส่วนบุคคล ชั่งน้ำหนักในการให้คะแนนตามเกณฑ์ส่วนตัวที่แตกต่างกัน

ระดับดัชนีชี้วัดผลงานหรือความสำเร็จของงาน (Key Performance Indicator) KPI



ส่วนที่ ๓

ทิศทาง นโยบาย และแผนระดับต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี

ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี

ยุทธศาสตร์ชาติ เป็นเป้าหมายในการพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืนตามหลักธรรมาภิบาลเพื่อใช้เป็นกรอบในการจัดทำแผนต่าง ๆ ให้สอดคล้องและบูรณาการกัน อันจะก่อให้เกิดเป็นพลังผลักดันร่วมกันไปสู่เป้าหมายดังกล่าว ตามระยะเวลาที่กำหนดไว้ในยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) อันเป็นยุทธศาสตร์ชาติฉบับแรกของประเทศไทยตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยซึ่งต้องนำไปสู่การปฏิบัติเพื่อให้ประเทศไทยบรรลุวิสัยทัศน์ “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศที่พัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง”

โดยการพัฒนาประเทศในช่วงระยะเวลาของยุทธศาสตร์ชาติจะมุ่งเน้นการสร้างสมดุลระหว่างการพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม ประกอบด้วย ๖ ยุทธศาสตร์ ได้แก่

๑. ด้านความมั่นคง
๒. ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน
๓. ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์
๔. ด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม
๕. ด้านการสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม
๖. ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ



แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐

บริบทการพัฒนาประเทศ ๔ มิติ

๑. มิติด้านเศรษฐกิจ

๒. มิติด้านสังคมและทรัพยากรมนุษย์

๓. มิติด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๔. มิติด้านการบริหารจัดการภาครัฐ

แผนกลยุทธ์รายหมุดหมาย ๑๓ หมุดหมาย

หมุดหมายที่ ๑ ไทยเป็นประเทศชั้นนำด้านสินค้าเกษตรและเกษตรแปรรูปมูลค่าสูง

หมุดหมายที่ ๒ ไทยเป็นจุดหมายของการท่องเที่ยวที่เน้นคุณภาพและความยั่งยืน

หมุดหมายที่ ๓ ไทยเป็นฐานการผลิตยานยนต์ไฟฟ้าที่สำคัญของโลก

หมุดหมายที่ ๔ ไทยเป็นศูนย์กลางทางการแพทย์และสุขภาพมูลค่าสูง

หมุดหมายที่ ๕ ไทยเป็นประตูการค้าการลงทุนและยุทธศาสตร์ทางโลจิสติกส์ที่สำคัญของภูมิภาค

หมุดหมายที่ ๖ ไทยเป็นศูนย์กลางอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์อัจฉริยะและอุตสาหกรรมดิจิทัลของอาเซียน

หมุดหมายที่ ๗ ไทยมีวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมที่เข้มแข็ง มีศักยภาพสูงและสามารถแข่งขันได้

หมุดหมายที่ ๘ ไทยมีพื้นที่และเมืองอัจฉริยะที่น่าอยู่ ปลอดภัย เด็ดขาดได้อย่างยั่งยืน

หมุดหมายที่ ๙ ไทยมีความยากจนข้ามรุ่นลดลง และมีความคุ้มครองทางสังคมที่เพียงพอ เหมาะสม

หมุดหมายที่ ๑๐ ไทยมีเศรษฐกิจหมุนเวียนและสังคมคาร์บอนต่ำ

หมุดหมายที่ ๑๑ ไทยสามารถลดความเสี่ยงและผลกระทบจากภัยธรรมชาติและการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ

หมุดหมายที่ ๑๒ ไทยมีกำลังคนสมรรถนะสูง มุ่งเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ตอบโจทย์การพัฒนาแห่งอนาคต

หมุดหมายที่ ๑๓ 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

๑. ส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้และการมีส่วนร่วมของประชาชน
๒. ส่งเสริมและพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนฐานรากให้มีความมั่นคงและมีเสถียรภาพ
๓. ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย จัดทำยุทธศาสตร์ชุมชน
๔. ฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรที่เกี่ยวข้องในการพัฒนาชุมชนเพื่อให้เป็นชุมชนเข้มแข็งอย่างยั่งยืน



แผนปฏิบัติการระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) กรมการพัฒนาชุมชน

วิสัยทัศน์

เศรษฐกิจฐานรากมั่นคง ชุมชนเข้มแข็งอย่างยั่งยืนด้วยหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

พันธกิจ

๑. เสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชนให้มีความสามารถในการบริหารจัดการและพึ่งตนเองได้อย่างยั่งยืน
๒. ส่งเสริมและยกระดับเศรษฐกิจฐานรากเพื่อเสริมสร้างความมั่นคงในชีวิตแก่ประชาชนและชุมชน
๓. สร้างความร่วมมือและส่งเสริมบทบาทเครือข่ายการพัฒนาชุมชนเพื่อยกระดับงานพัฒนาชุมชนให้ได้รับการยอมรับทั้งในและต่างประเทศ
๔. พัฒนาองค์กรให้ทันสมัย มีสมรรถนะสูง และมีธรรมาภิบาล บุคลากรมีอุดมการณ์และเชี่ยวชาญในงานพัฒนาชุมชน

แผนปฏิบัติการ

แผนปฏิบัติการเรื่องที่ ๑. การเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชนให้สามารถบริหารจัดการและพึ่งตนเองได้อย่างยั่งยืน

แผนปฏิบัติการเรื่องที่ ๒. การส่งเสริมและยกระดับเศรษฐกิจฐานรากให้มั่นคง

แผนปฏิบัติการเรื่องที่ ๓. การสร้างความร่วมมือและส่งเสริมบทบาทเครือข่ายการพัฒนาชุมชนทั้งในและต่างประเทศ

แผนปฏิบัติการเรื่องที่ ๔. การพัฒนาองค์กรให้ทันสมัย มีสมรรถนะสูง และมีธรรมาภิบาล บุคลากรมีอุดมการณ์และเชี่ยวชาญในงานพัฒนาชุมชน



แผนปฏิบัติการระยะยาว ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) กองทุนพัฒนาบทบาทสตรี

วิสัยทัศน์

เป็นแหล่งทุนที่สำคัญของสตรี ในการพัฒนาคุณภาพชีวิตและเศรษฐกิจในชุมชน ให้มีความเข้มแข็งอย่างยั่งยืน

เป้าประสงค์หลัก

สตรีมีความมั่นคงด้านรายได้ มีคุณภาพชีวิตที่ดี เป็นผู้นำในการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมในชุมชน

พันธกิจ

๑. จัดสรรเงินทุนหมุนเวียนให้แก่สตรีและองค์กรสตรี เพื่อนำไปใช้ในการสร้างงาน สร้างอาชีพ สร้างรายได้ในชุมชน
๒. จัดสรรเงินทุนอุดหนุนในการพัฒนาสตรี องค์กรสตรี และเครือข่ายสตรีให้มีขีดความสามารถในการเป็นผู้นำและมีส่วนร่วมในการปกป้องคุ้มครอง แก้ไขปัญหาสตรี พัฒนาคุณภาพชีวิตสตรี และผู้ด้อยโอกาสในชุมชน
๓. บริหารกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี ให้มีความมั่นคง ตามหลักธรรมาภิบาล

ประเด็นการพัฒนา

๑. การเสริมสร้างอาชีพและรายได้แก่สตรีให้เกิดความยั่งยืน
๒. การเสริมสร้างความเข้มแข็งสตรี องค์กรสตรี และการพัฒนาคุณภาพชีวิต
๓. การเสริมสร้างขีดความสามารถองค์กรในการบริหารกองทุนฯ ตามระบบราชการ ๔.๐ และหลักธรรมาภิบาล



ส่วนที่ ๔

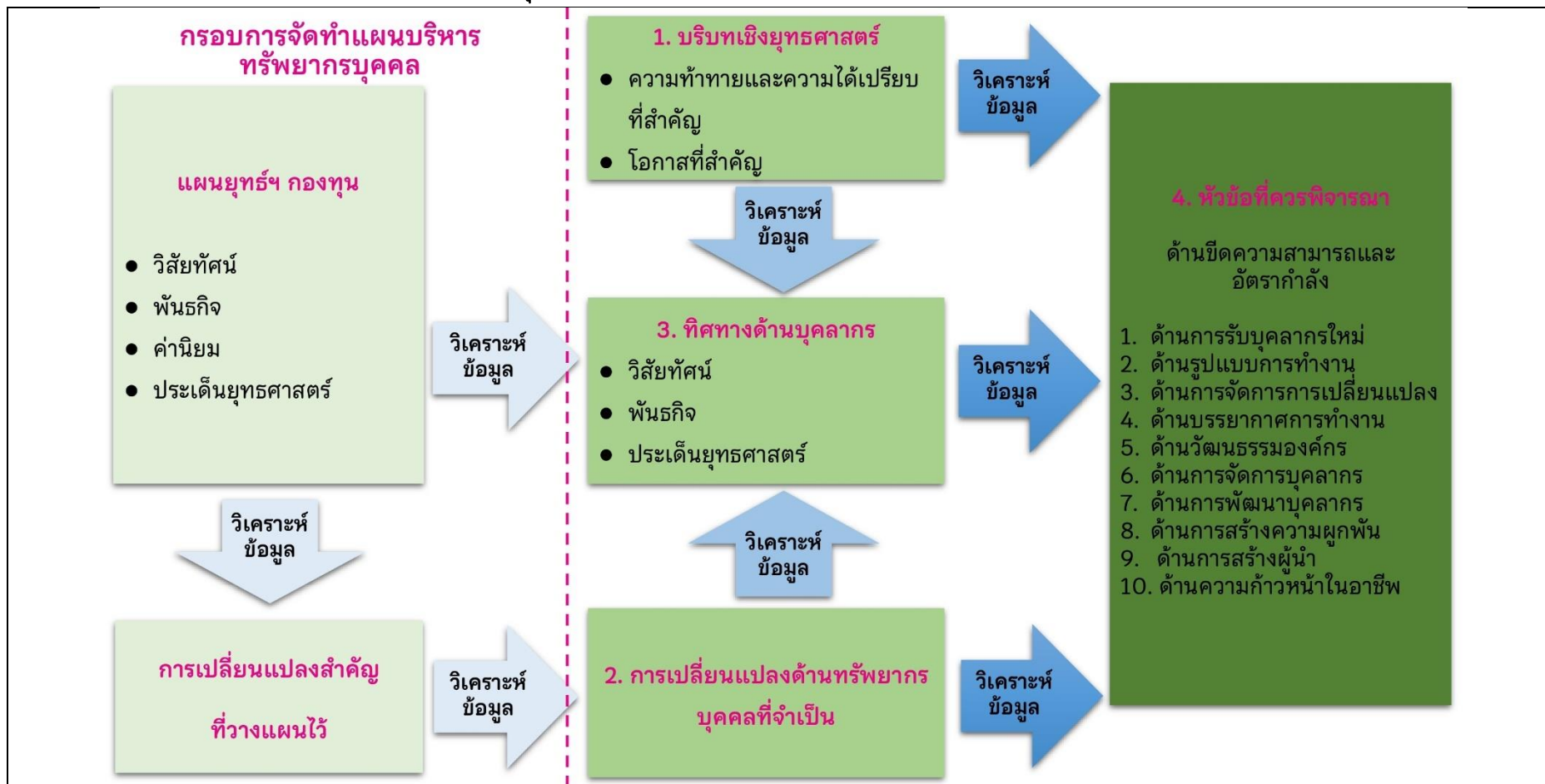
กระบวนการจัดทำแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล

Road Map

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



กรอบการจัดทำแผนบริหารทรัพยากรบุคคล



การวิเคราะห์ศักยภาพ (SWOT Analysis)

จุดแข็ง (Strengths) จุดอ่อน (Weaknesses) โอกาส (Opportunities) อุปสรรค (Threats)

จุดแข็ง S

S1: มีโครงสร้างการบริหารและกรอบอัตราค่าจ้างครอบคลุมทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาคในระดับจังหวัด ทำให้สามารถขับเคลื่อนงานได้อย่างทั่วถึง (Structure)

S2: มีกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ รองรับอำนาจคณะกรรมการบริหาร ทำให้สามารถกำหนดมาตรการและแนวทางในการบริหารงานบุคคลและสามารถโยกย้ายพื้นที่การปฏิบัติงานที่ตรงตามความต้องการและเหตุจำเป็นของบุคลากรได้ (Style)

S3: บุคลากรมีการทำงานเป็นทีม ทำให้งานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จลุล่วงตามกำหนดเวลา (Structure)

S4: มีการเปิดโอกาสให้บุคลากรเสนอความคิดเห็นหรือแผนงาน ทำให้เกิดการทำงานแบบบูรณาการที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล (Shared Values)

S5: บุคลากรมีประสบการณ์ ความเชี่ยวชาญ ขำนาญงาน มีความคุ้นเคยกับพื้นที่ และน่าเชื่อถือ ทำให้เข้ากับชุมชนและผู้นำชุมชนได้ (Skill)

โอกาส O

O1: ระบบเทคโนโลยี ระบบการสื่อสารที่ทันสมัยและมีประสิทธิภาพในปัจจุบัน ทำให้สามารถนำมาปรับปรุงและพัฒนากระบวนการทรัพยากรบุคคลของกองทุน ให้มีความถูกต้อง ทันสมัย และเป็นปัจจุบัน (Technology)

O2: สภาพเศรษฐกิจที่ถดถอยในปัจจุบัน ส่งผลให้เกิดการว่างงานเป็นจำนวนมาก ทำให้มีตัวเลือกมากขึ้นในการสรรหาบุคคลที่มีคุณภาพและเหมาะสม (Economic)

O3: นโยบายภาครัฐในการบูรณาการในการทำงานของเครือข่ายภาครัฐและเอกชน ทำให้สนับสนุนการทำงานของเจ้าหน้าที่ของกองทุน ในระดับพื้นที่ (Politics)

O4: ยุทธศาสตร์ของกรมการพัฒนาชุมชน ด้านการเสริมสร้างองค์กรให้มีขีดสมรรถนะสูง ทำให้เกิดการพัฒนารัพยากรบุคคลของกองทุน (Politics)

จุดอ่อน W

W1: การกำหนดคุณลักษณะงานในการสรรหาบุคลากรกว้างเกินไป ทำให้ได้บุคลากรไม่ตรงกับความต้องการเฉพาะด้าน (System)

W2: กองทุนส่งบุคลากรใหม่ลงพื้นที่ปฏิบัติงานทันที ทำให้บุคลากรไม่มีความรู้ในการปฏิบัติงาน (Skill)

W3: ที่คนคิดของบุคลากรบางส่วน ที่มีแนวคิดว่างงานกองทุนไม่ใช่ภารกิจหลักของ สพจ. ทำให้เกิดภาวะความรับผิดชอบให้พนักงาน (Shared Values)

W4: การสนับสนุนอัตราค่าจ้างทดแทนตำแหน่งที่ว่างมีความล่าช้า ทำให้การปฏิบัติงานล่าช้า ไม่ต่อเนื่อง (System)

W5: อัตราค่าจ้างของพนักงานกองทุนในระดับพื้นที่ ไม่เพียงพอและไม่สอดคล้องกับปริมาณงาน ทำให้ทำงานล่าช้า พนักงานทำงานหนัก ไม่เกิดแรงจูงใจในการทำงาน (Staff)

W6: ค่าตอบแทนของ...ต่ำกว่ามาตรฐาน รวมทั้งไม่มีความชัดเจนด้านความก้าวหน้าทางอาชีพ ทำให้บุคลากรขาดแรงจูงใจในการทำงาน (Staff)

อุปสรรค T

T1: กองทุน ไม่มีสถานะเป็นนิติบุคคล อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของส่วนราชการและการบริหารจัดการตามระเบียบทางราชการ ทำให้ไม่สามารถสนับสนุนสวัสดิการนอกเหนือจากระเบียบของทางราชการให้กับบุคลากรได้ เช่น โบนัสพิเศษ ค่าเช่าบ้าน ฯลฯ (Politics)

T2: สภาพเศรษฐกิจไม่ดี ราคาสินค้าและบริการต่าง ๆ แพงขึ้น ทำให้ค่าใช้จ่ายในการดำรงชีวิตของบุคลากรของกองทุนสูงขึ้น (Economic)

บริบทเชิงยุทธศาสตร์

ความได้เปรียบเชิงยุทธศาสตร์ (Strategic Advantages) SA

บริบทเชิงยุทธศาสตร์ – ความได้เปรียบเชิงยุทธศาสตร์ (Strategic Advantages) SA
โดยวิเคราะห์จาก จุดแข็ง และ โอกาส

SA1: ความยืดหยุ่นของ กฎหมาย
ระเบียบ ข้อบังคับ ที่สามารถ
กำหนดมาตรการและแนวทาง
ในการบริหารงานบุคคลของ
กองทุน (S2)

SA2: สัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคลากร
กับชุมชนและผู้นำชุมชน (S5)

SA3: การทำงานของบุคลากร
ที่เป็นทีมแบบบูรณาการ
(Agile Team) (S3, S4)

บริบทเชิงยุทธศาสตร์

ความท้าทายเชิงยุทธศาสตร์ (Strategic Challenges) SC

**บริบทเชิงยุทธศาสตร์ – ความท้าทายเชิงยุทธศาสตร์ (Strategic Challenges) SC
โดยวิเคราะห์จาก จุดอ่อน และ อุปสรรค**

SC1: การพัฒนา
บุคลากรให้มีทักษะที่
หลากหลายสามารถ
ทำงานได้หลายด้าน
พร้อมรับการ
เปลี่ยนแปลง
(W1, W4)

SC2: การพัฒนา
ระบบการสรรหา
เชิงรุกและระบบ
On-boarding
ที่เข้มแข็ง
(W2, W4, O2)

SC3: การ
เสริมสร้าง
วัฒนธรรมองค์กร
และความรู้สึกเป็น
เจ้าขององค์กรแก่
บุคลากร (W3)

SC4: บริหารขีด
ความสามารถ
และอัตรากำลัง
เชิงกลยุทธ์
(W1, W4, W5)

SC5: พัฒนาระบบ
การจัดการ
ความก้าวหน้าใน
อาชีพ
(Career Path)
(W6)

C6: พัฒนาระบบ
การบริหาร
ค่าตอบแทน
โดยรวม
(W6, T1, T2)

บริบทเชิงยุทธศาสตร์

โอกาสเชิงกลยุทธ์ (Strategic Opportunities) SOp

บริบทเชิงยุทธศาสตร์ – โอกาสเชิงยุทธศาสตร์ (Strategic Opportunities) SOp
โดยวิเคราะห์จาก โอกาส

SOp1: การใช้ HR Technology
ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์
(O1)

SOp2: ระบบการเรียนรู้แบบ
ออนไลน์เพื่อพัฒนาบุคลากร
(O1, O4)

SOp3: การร่วมมือกับเครือข่าย
พันธมิตรในการใช้เทคโนโลยีสนับสนุน
การทำงานของเจ้าหน้าที่ของกองทุนใน
ระดับพื้นที่ (O1, O3, W5)

บริบทเชิงยุทธศาสตร์

สมรรถนะหลักขององค์กร (Core Competency) CC

บริบทเชิงยุทธศาสตร์ – สมรรถนะหลักขององค์กร (Core Competency) CC โดยวิเคราะห์จาก จุดแข็ง

CC: มีบุคลากรที่เข้าถึงสมาชิก
ได้ทุกพื้นที่ ตั้งแต่ระดับหมู่บ้าน
(S1, S5)

FCC: บุคลากรมีศักยภาพในการ
เป็นเพื่อนคู่คิดทางธุรกิจแก่
สมาชิก

วิสัยทัศน์ (vision) : ส่งเสริมบุคลากร ให้มีสมรรถนะในการสนับสนุนสมาชิกกองทุนฯ สตรี สร้างนวัตกรรม เพื่อพัฒนาเศรษฐกิจชุมชน

• เป้าหมาย : พัฒนาบุคลากร ให้มีความสามารถในด้านดิจิทัล ในการสร้างนวัตกรรม แล้วนำความสามารถมาพัฒนาองค์กรและสนับสนุนให้สมาชิกของกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี สร้างนวัตกรรมและสามารถเป็นผู้ประกอบการ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ



แผนบริหารทรัพยากรบุคคล กองทุนพัฒนาบทบาทสตรี ระยะยาว ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)

วิสัยทัศน์ (Vision)

ส่งเสริมบุคลากร ให้มีสมรรถนะในการสนับสนุนสมาชิกกองทุนฯ สตรี สร้างนวัตกรรม เพื่อพัฒนาเศรษฐกิจชุมชน

เป้าประสงค์หลัก

พัฒนาบุคลากร ให้มีความสามารถในด้านดิจิทัล ในการสร้างนวัตกรรม แล้วนำความสามารถมาพัฒนาองค์กรและสนับสนุนให้สมาชิกกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี สร้างนวัตกรรมและสามารถเป็นผู้ประกอบการได้อย่างมีประสิทธิภาพ

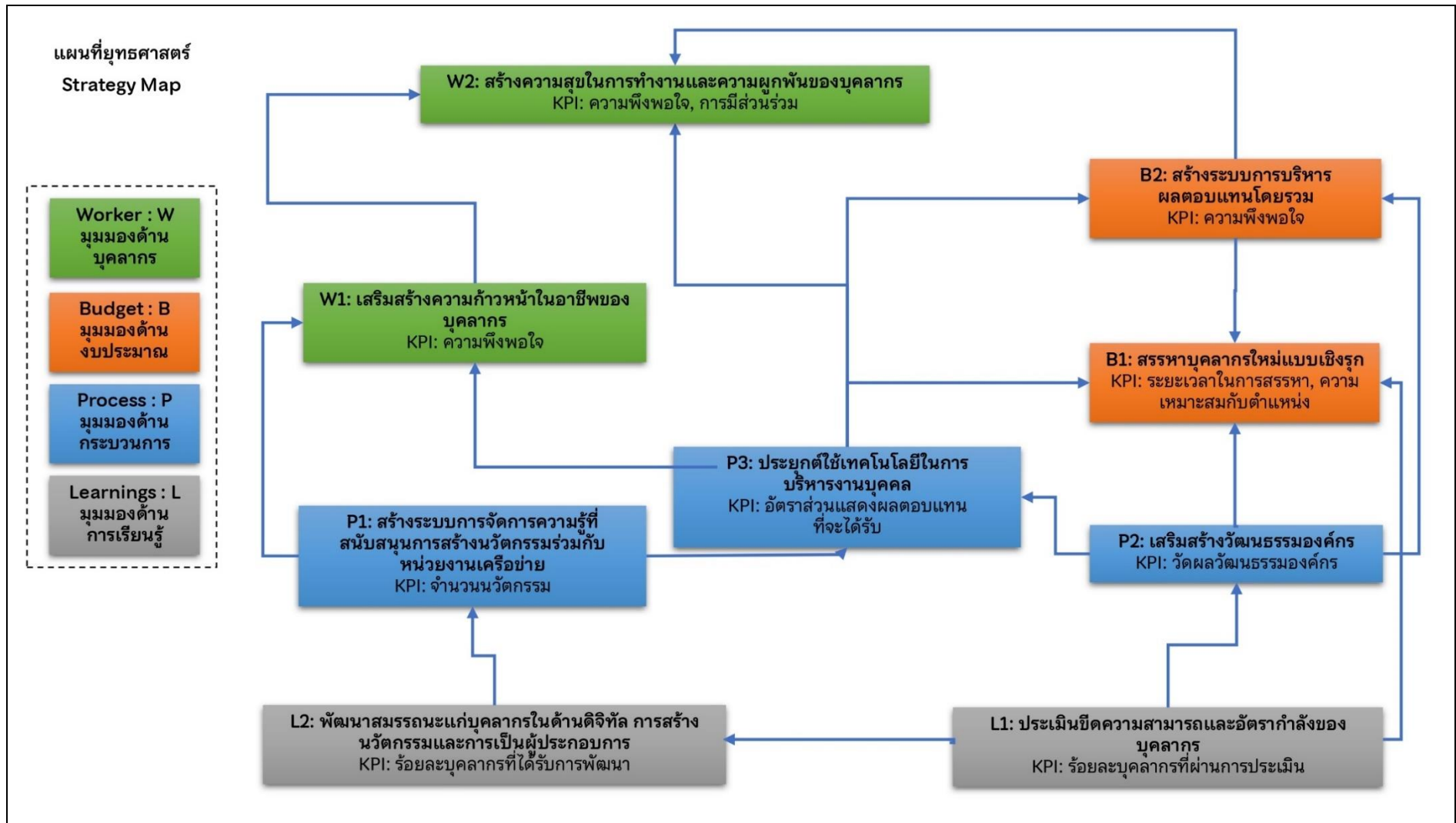
พันธกิจ (Mission) M

๑. พัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยนำเทคโนโลยีเข้ามาใช้ในการพัฒนาระบบ M๑
๒. เสริมสร้างศักยภาพของบุคลากรให้มีสมรรถนะสูง ปรับตัวได้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง สามารถขับเคลื่อนงานได้บรรลุเป้าหมาย M๒
๓. ส่งเสริมให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความสุขกับการทำงาน และมีจิตสาธารณะ M๓

ประเด็นการพัฒนา (Strategic focus Area) FA

๑. พัฒนาระบบบริหารงานบุคคลด้วยเทคโนโลยีเป็นหลัก FA๑
๒. มุ่งสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ FA๒
๓. ยกระดับความผูกพันของบุคลากรและความสุขในการทำงาน FA๓

แผนที่ยุทธศาสตร์ (Strategic Map)



เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์

เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์	ความสอดคล้องกับ Strategic Focus Area	มุมมอง	ความสอดคล้องกับบริบท เชิงยุทธศาสตร์ (SA, SC, SOP)
L๒: พัฒนาสมรรถนะแก่บุคลากรในด้านดิจิทัล การสร้างนวัตกรรม และการเป็นผู้ประกอบการ	FA๒	การเรียนรู้และการเติบโต (Learning) L	SC๑, SC๔, FCC
P๑: สร้างระบบการจัดการความรู้ที่สนับสนุนการสร้างนวัตกรรม ร่วมกับหน่วยงานเครือข่าย	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

ตาราง balanced Score card (BSC)

ด้านบุคคล ด้านงบประมาณ

มุมมอง	เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย (พ.ศ. ๒๕๗๐)	โครงการริเริ่ม	ผู้รับผิดชอบหลัก
ด้านบุคลากร	W๑: เสริมสร้าง ความก้าวหน้าในอาชีพของ บุคลากร	SKPI-๑ ร้อยละความพึงพอใจ ของบุคลากรต่อความก้าวหน้า ในอาชีพ	ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐	โครงการสร้างเส้นทางความก้าวหน้า ในอาชีพ	สกส.
	W๒: สร้างความสุขในการ ทำงานและความผูกพันของ บุคลากร	SKPI-๒ คะแนนเฉลี่ยความสุข ของ Happino meter	ไม่น้อยกว่า ๗๕ คะแนน	๑. โครงการวิเคราะห์ปัจจัยความ ผูกพันและความสุขในการทำงาน ๒. โครงการพัฒนาระบบประเมินผล การปฏิบัติงาน ๓. โครงการพัฒนาคุณภาพชีวิต ด้วย การออมและลงทุน ๔. โครงการปรับปรุงสภาพแวดล้อม ในการทำงาน	สกส./อกส.จ.
		SKPI-๓ ร้อยละความผูกพันของ บุคลากรต่อองค์กร (Employee Engagement)	ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๐		
ด้านงบประมาณ	B๑: สรรหาบุคลากรใหม่ แบบเชิงรุก	SKPI-๔ ร้อยละของระยะเวลาใน การสรรหาบุคลากรใหม่ที่ต่ำกว่า ค่ามาตรฐาน	ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๙๐	โครงการพัฒนาระบบการสรรหา บุคลากร	สกส.
		SKPI-๕ คะแนนผลการประเมิน ความเหมาะสมกับตำแหน่งแบบ ๓๖๐ องศา	ไม่น้อยกว่า ๔.๐ คะแนน (เต็ม ๕ คะแนน)		
	B๒: สร้างระบบการบริหาร ผลตอบแทนโดยรวม	SKPI-๖ ร้อยละความพึงพอใจ ของบุคลากรต่อผลตอบแทน โดยรวม	ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๐	โครงการพัฒนาระบบบริหาร ผลตอบแทนโดยรวม	สกส.

ตาราง balanced Score card (BSC)

ด้านกระบวนการ ด้านการเรียนรู้

มุมมอง	เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย (พ.ศ. ๒๕๗๐)	โครงการริเริ่ม	ผู้รับผิดชอบหลัก
ด้านกระบวนการ	P๑: สร้างระบบการจัดการความรู้ที่สนับสนุนการสร้างนวัตกรรมร่วมกับหน่วยงานเครือข่าย	SKPI-๗ จำนวนนวัตกรรม	ไม่น้อยกว่า ๒๐ ผลงาน (นับสะสม)	๑. โครงการพัฒนาระบบการจัดการความรู้ที่เป็นเลิศ (Excellence KM) ๒. โครงการจัดสรรเงินทุนสนับสนุนการสร้างนวัตกรรมของบุคลากร	สกส./อกส.จ.
	P๒: เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร	SKPI-๘ คะแนน Culture Health Check	ไม่น้อยกว่า ๔.๐ คะแนน (เต็ม ๕ คะแนน)	๑. โครงการเสริมสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร	สกส./อกส.จ.
	P๓: ประยุกต์ใช้เทคโนโลยีในการบริหารงานบุคคล	SKPI-๙ อัตราส่วนผลตอบแทนที่ได้รับจากการลงทุนด้านเทคโนโลยี (Return on Investment, ROI)	ไม่น้อยกว่า ๒ เท่า	โครงการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีด้านบุคคล (HR Technology) เพื่อเพิ่มผลิตภาพในการทำงานด้านบุคคล	สกส.
ด้านการเรียนรู้	L๑: ประเมินขีดความสามารถและอัตรากำลังของบุคลากร	SKPI-๑๐ ร้อยละบุคลากรที่ผ่านการประเมินสมรรถนะการเป็น Business Partner (นับสะสม)	ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๙๐	๑. โครงการประเมินขีดความสามารถบุคลากรเพื่อหา Competency Gap ๒. โครงการวิเคราะห์อัตรากำลังเชิงยุทธศาสตร์	สกส.
	L๒: พัฒนาสมรรถนะแก่บุคลากรในด้านดิจิทัล การสร้างนวัตกรรมและการเป็นผู้ประกอบการ	SKPI-๑๑ ร้อยละบุคลากรที่ได้รับพัฒนาตามแผน IDP (นับสะสม)	ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐	๑. โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการการพัฒนาสมรรถนะบุคลากร ๒. โครงการค่ายพัฒนาสมรรถนะบุคลากรแบบเข้มข้น (Hackathon) และเชิดชูเกียรติ	สกส.

ตารางการกระจายค่าเป้าหมาย ตัวชี้วัดเชิงยุทธศาสตร์ (พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๗๐)

เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย (ปีงบประมาณ)			
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐
W๑: เสริมสร้างความก้าวหน้าในอาชีพของบุคลากร	SKPI-๑ ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรต่อความก้าวหน้าในอาชีพ	-	-	>= ๗๐	>= ๘๐
W๒: สร้างความสุขในการทำงานและความผูกพันของบุคลากร	SKPI-๒ คะแนนเฉลี่ยความสุขของ Happino meter	-	-	>= ๖๐	>= ๗๕
	SKPI-๓ ร้อยละความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร (Employee Engagement)	-	-	>= ๖๐	>= ๗๐
B๑: สรรหาบุคลากรใหม่แบบเชิงรุก	SKPI-๔ ร้อยละของระยะเวลาในการสรรหาบุคลากรใหม่ที่ต่ำกว่าค่ามาตรฐาน	-	-	>= ๗๐	>= ๙๐
	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)	-	>= ๕๐	>= ๗๐	>= ๙๐
L๒: พัฒนาสมรรถนะแก่บุคลากรในด้านดิจิทัล การสร้างนวัตกรรมและการเป็นผู้ประกอบการ	SKPI-๑๑ ร้อยละบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาตามแผน IDP (นับสะสม)	-	>= ๔๐	>= ๖๐	>= ๘๐

ตารางแผนการดำเนินงานโครงการ (พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๗๐)

เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์	แนวทางการพัฒนา/แผนงาน/โครงการ	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. โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการพัฒนาสมรรถนะบุคลากร	/	/	/	/
	๒. โครงการเชิดชูเกียรติ	/	/	/	/

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

๑. สำนักงานกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี และสำนักงานเลขานุการคณะกรรมการบริหารกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีกรุงเทพมหานคร

นางพัชรินทร์ พานำมา นายวีระพล ปีกคำไทย นายธีระพล คู่คิด นางณัฐชยา ชุ่มชื่น นางสาวบุยุตา จันทร์เล็ง นายกิตติพล ทวีผล นางขวัญใจ ใบจันทร์ นางสาวพิชญ์ลดา ขวัญดี
นางสาวภาวิณี สิงห์จรรย์ นางสาวรัชชานันท์ พรหมบุตรนางสาวทิมมพร บุญคง นางสาวนุชชอุดา ราษฎร์เจริญ นางสาวธาราลักษณ์ ตริวงค์ นางสาวปวีณา ท่าสว่าง
นางสาววันวิสา กาญจนะสมบัติ นางสาวนภค น้อยศิริ นางสาวเมธาวี บัวชุม นางสาวพนารักษ์ อนันตภูมิ นายจารึก ช่างจักร นายสุวัจชัย เทียงพูนวงศ์

๒. สำนักงานเลขานุการคณะกรรมการบริหารกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีระดับจังหวัด จังหวัดกำแพงเพชร

นางสาววชิพร รงค์ทอง นางสาวศิวลักษณ์ ใจฉ่ำ นางสาวชนิษฐา รัตนะศศิธร

๓. สำนักงานเลขานุการคณะกรรมการบริหารกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีระดับจังหวัด จังหวัดขอนแก่น

นางจงลักษณ์ อุดมศักดิ์ นายสุมิตร พันเรืองเดช นางสาวศุภนิดา พลศักดิ์

๔. สำนักงานเลขานุการคณะกรรมการบริหารกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีระดับจังหวัด จังหวัดนครนายก

นายสุเมธ ทัพพูน นางสาวรพีพันธุ์ จันทลี นางสาวสกุลกร ทองฉิม

๕. สำนักงานเลขานุการคณะกรรมการบริหารกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีระดับจังหวัด จังหวัดนครปฐม

นายประภาส ลินทับทอง นายกীরติกา สุขศิริ นางสาวชุตติมา ลีบัว

๖. สำนักงานเลขานุการคณะกรรมการบริหารกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีระดับจังหวัด จังหวัดนครราชสีมา

นางสาวธัญลักษณ์ ชันไธสง นางสาวสาริกา มีวิชา นางสาวพัชญา ขำมะสอน

๗. สำนักงานเลขานุการคณะกรรมการบริหารกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีระดับจังหวัด จังหวัดปทุมธานี

นายสละมะญู สิงห์ดง นางสาวลลิตา คงสม นางสาวกานต์รวี คำวิเชียร

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

๘. สำนักงานเลขาธิการคณะกรรมการบริหารกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีระดับจังหวัด จังหวัดประจวบคีรีขันธ์

นางพิศมัย คักดีเกิด นายวิริทธิพล อนุตราอภิวิชญ์ นางสาวพลอยชมพู่ พวงรัตน์

๙. สำนักงานเลขาธิการคณะกรรมการบริหารกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีระดับจังหวัด จังหวัดปราจีนบุรี

นางสาววรรยา ฉ่ำสันเทียะ นางจุฑามาศ ดีวุ่น นางสาววิปริยา หนองเฒ่

๑๐. สำนักงานเลขาธิการคณะกรรมการบริหารกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีระดับจังหวัด จังหวัดพะเยา

นางวิลาสินี กุดหอม นางสาววิภารัตน์ ไผ่เครือ ว่าที่ ร.ต.หญิงเจนจิรา คนสนิท

๑๑. สำนักงานเลขาธิการคณะกรรมการบริหารกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีระดับจังหวัด จังหวัดพิษณุโลก

นางสาวสุดดี ทองเพชรจันทร์ นางสาวพรพระพาย ปรีประดิษฐ์ นางสาววราภรณ์ ใจรักษ์

๑๒. สำนักงานเลขาธิการคณะกรรมการบริหารกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีระดับจังหวัด จังหวัดราชบุรี

นางนิตยา มะลิขาว นายสมศักดิ์ กู้เกียรติกำธร นางสาววลัญช์ จันทร์ใจหล้า

๑๓. สำนักงานเลขาธิการคณะกรรมการบริหารกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีระดับจังหวัด จังหวัดสมุทรสาคร

นางสาวศรินทรียา วรรณเรศ นางสาวหัสดาพร บันนอก

๑๔. สำนักงานเลขาธิการคณะกรรมการบริหารกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีระดับจังหวัด จังหวัดสิงห์บุรี

นางสาวกุลชญา สาครสิทธิ์ นางสาวปณยปวีณ์ เขียวทอง

๑๕. สำนักงานเลขาธิการคณะกรรมการบริหารกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีระดับจังหวัด จังหวัดอ่างทอง

นางสาวนุจรีย์ ตุ่มคง นายพงเพชร เอนกบริบูรณ์ นางสาวชลลดา ประสงค์ธรรม

เจ้าหน้าที่โครงการ

นางสาวสุวรรณา รอดเรือง นายภัทรารุช ปะตังถาโต นางสาวเกษิณี ธรรมชัย นางสาวเมธาวลัย ชาวแสนแสบ นางสาวพัชรพร กลัปลกลาง นางสาวเบญญูทิพย์ นุตยงกุล

ที่ปรึกษา

กองทุนพัฒนาบทบาทสตรี

คณะกรรมการบริหารกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี

สำนักงานกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี

นายสุรพล แก้วอินธิ ผู้อำนวยการสำนักงานกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี

นางสาวสุวรรณา รอดเรือง ผู้อำนวยการกลุ่มอำนวยการ

นางพัชรินทร์ พานนำมา ผู้อำนวยการกลุ่มพัฒนาศักยภาพกองทุน

นายวิระพล ปักคำไทย ผู้อำนวยการกลุ่มนโยบายและยุทธศาสตร์

นายธีรพล คู่คิด ผู้อำนวยการกลุ่มกฎหมาย

ข้อมูลทางบรรณานุกรม

ผู้เขียน : กลุ่มอำนวยการ สำนักงานกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี

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

พิมพ์เมื่อ : พฤษภาคม ๒๕๖๖

