



# แผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล กองทุนพัฒนาบทบาทสตรี กรมการพัฒนาชุมชน พ.ศ. 2563 - 2565



สำนักงานกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี

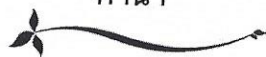


# แผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล กองทุนพัฒนาบทบาทสตรี กรมการพัฒนาชุมชน พ.ศ. 2563 - 2565



สำนักงานกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี

## คำนำ



สำนักงานกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี บริหารจัดการทุนหมุนเวียนภายใต้พระราชบัญญัติ การบริหารทุนหมุนเวียน พ.ศ. 2558 มาตรา 31 กำหนดให้กรมบัญชีกลางมีหน้าที่ประเมินผลการดำเนินงานทุนหมุนเวียนที่ไม่มีสถานะเป็นนิติบุคคลเป็นประจำทุกปี และในปีบัญชี พ.ศ. 2563 กรมบัญชีกลางได้ทำบันทึกข้อตกลงและประเมินผลการดำเนินงานกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี 6 ด้าน รวม 15 ตัวชี้วัด โดยในด้านที่ 5 บทบาทคณะกรรมการบริหารทุนหมุนเวียน ตัวชี้วัดที่ 5.2 : การบริหารทรัพยากรบุคคล (ทุนหมุนเวียนที่อยู่ระหว่างพัฒนาการบริหารจัดการ) กองทุนจะต้องดำเนินการจัดให้มีปัจจัยพื้นฐาน (Fundamental) ในการบริหารทรัพยากรบุคคล และการจัดทำและดำเนินงานตามแผนบริหารด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (ระยะยาว) และแผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปี

สำนักงานกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี โดยผู้บริหารและบุคลากร ทั้งในส่วนกลาง และส่วนภูมิภาค จึงได้ร่วมกันทบทวนแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล โดยใช้แผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล กองทุนพัฒนาบทบาทสตรี กรมการพัฒนาชุมชน พ.ศ. 2563 - 2565 เป็นข้อมูลในการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอกและศักยภาพภายในองค์กร ที่เปลี่ยนแปลงไปเป็นพื้นฐานข้อมูลในการจัดทำแผนการปฏิบัติการเสนอคณะกรรมการบริหารกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี ให้ความเห็นชอบและอนุมัติแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล กองทุนพัฒนาบทบาทสตรี พ.ศ. 2563 - 2565 เพื่อเป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคล ให้มีศักยภาพในการขับเคลื่อนงาน ให้บรรลุเป้าหมายสูงสุดตามวัตถุประสงค์ ต่อไป

สำนักงานกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี

กรกฎาคม 2563

## สารบัญ

	หน้า
<b>ส่วนที่ 1 กองทุนพัฒนาบทบาทสตรี</b>	
ความเป็นมา วัตถุประสงค์ของกองทุน	1
โครงสร้างคณะกรรมการบริหารกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี	2
โครงสร้างการบริหารงานกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี	3
กรอบอัตรากำลัง	4
ตำแหน่งงาน	5
กลไกการขับเคลื่อนกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี	6
กลไกการขับเคลื่อน กองทุนพัฒนาบทบาทสตรีกรุงเทพมหานคร	7
กลไกการขับเคลื่อน กองทุนพัฒนาบทบาทสตรี ส่วนภูมิภาค	8
<b>ส่วนที่ 2 แนวคิด หลักการบริหารทรัพยากรบุคคล</b>	
การบริหารทรัพยากรมนุษย์ วัตถุประสงค์ ความสำคัญของการบริหารทรัพยากรมนุษย์	9
ปรัชญาการบริหารทรัพยากรบุคคล	10
สมรรถนะที่สำนักงานคณะกรรมการพลเรือน (ก.พ.) กำหนด	11
กรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงาน ก.พ.	12
ประโยชน์ที่ได้รับจากการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล	13
<b>ส่วนที่ 3 การจัดทำแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล</b>	
ขั้นตอนการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล	14
ความเชื่อมโยงยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีกับแผนยุทธศาสตร์ชาติในภาพรวม	15
ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี	16
แผนปฏิรูปประเทศ 11 ด้าน	17
แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12	18
แผนพัฒนาสตรีในช่วงแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12	19
แผนปฏิบัติราชการระยะ 3 ปี ของกรมการพัฒนาชุมชน	20
แผนปฏิบัติราชการระยะ 3 ปี กองทุนพัฒนาบทบาทสตรี	21

<b>ส่วนที่ 4 แผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล</b>	
วัตถุประสงค์ของการทบทวนแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล	23
การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมและศักยภาพ (SWOT) การบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี	24
กำหนดกลยุทธ์ (strategy)	26
ปัจจัยความสำเร็จ	28
วิสัยทัศน์ พันธกิจ และแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี	29
แผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล	30
ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย แผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล กองทุนพัฒนาบทบาทสตรี	31

# ส่วนที่ 1

## กองทุนพัฒนาบทบาทสตรี

### ความเป็นมา

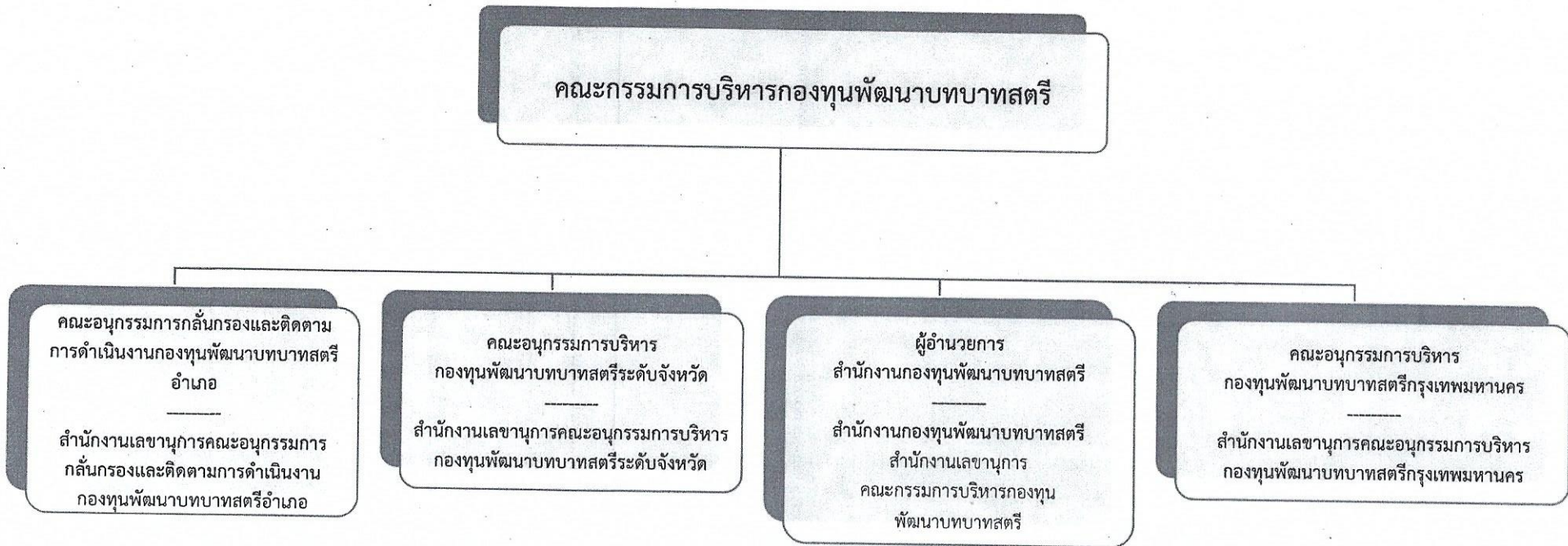
รัฐบาลมีนโยบายจัดตั้งกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี เมื่อปีงบประมาณ พ.ศ. 2555 ภายใต้สำนักเลขาธิการนายกรัฐมนตรี ต่อมาคณะรักษาความสงบแห่งชาติ (คสช.) ได้มีมติเมื่อวันที่ 29 กรกฎาคม 2557 ให้โอนย้ายกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี มาอยู่กรมการพัฒนาชุมชน และนายกรัฐมนตรีเห็นชอบเมื่อวันที่ 17 ธันวาคม 2557 ให้กรมการพัฒนาชุมชนดำเนินการขอจัดตั้งกองทุนที่มีวัตถุประสงค์เดียวกับกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีพร้อมเสนอขอจัดตั้งงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2559 คณะรัฐมนตรีมีมติเห็นชอบให้จัดตั้งกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีขึ้นในกรมการพัฒนาชุมชน เมื่อวันที่ 23 มิถุนายน 2558 โดยกรมการพัฒนาชุมชนได้รับจัดสรรงบประมาณประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2559 จำนวน 100 ล้านบาท (หนึ่งร้อยล้านบาทถ้วน) และต่อมาคณะรัฐมนตรี มีมติเมื่อวันที่ 12 เมษายน 2559 ให้ควรวรรวมกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี สำนักเลขาธิการนายกรัฐมนตรี เข้ากับกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี กรมการพัฒนาชุมชน โดยมีผลตั้งแต่วันที่ 1 พฤษภาคม 2559 กรมการพัฒนาชุมชนได้แต่งตั้งคณะกรรมการบริหารกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี เพื่อบริหารกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี ภายใต้พระราชบัญญัติการบริหารทุนหมุนเวียน พ.ศ. 2558 และขอบังคับคณะกรรมการบริหารกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี ว่าด้วยการบริหารกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี พ.ศ. 2559

#### วัตถุประสงค์ของกองทุน

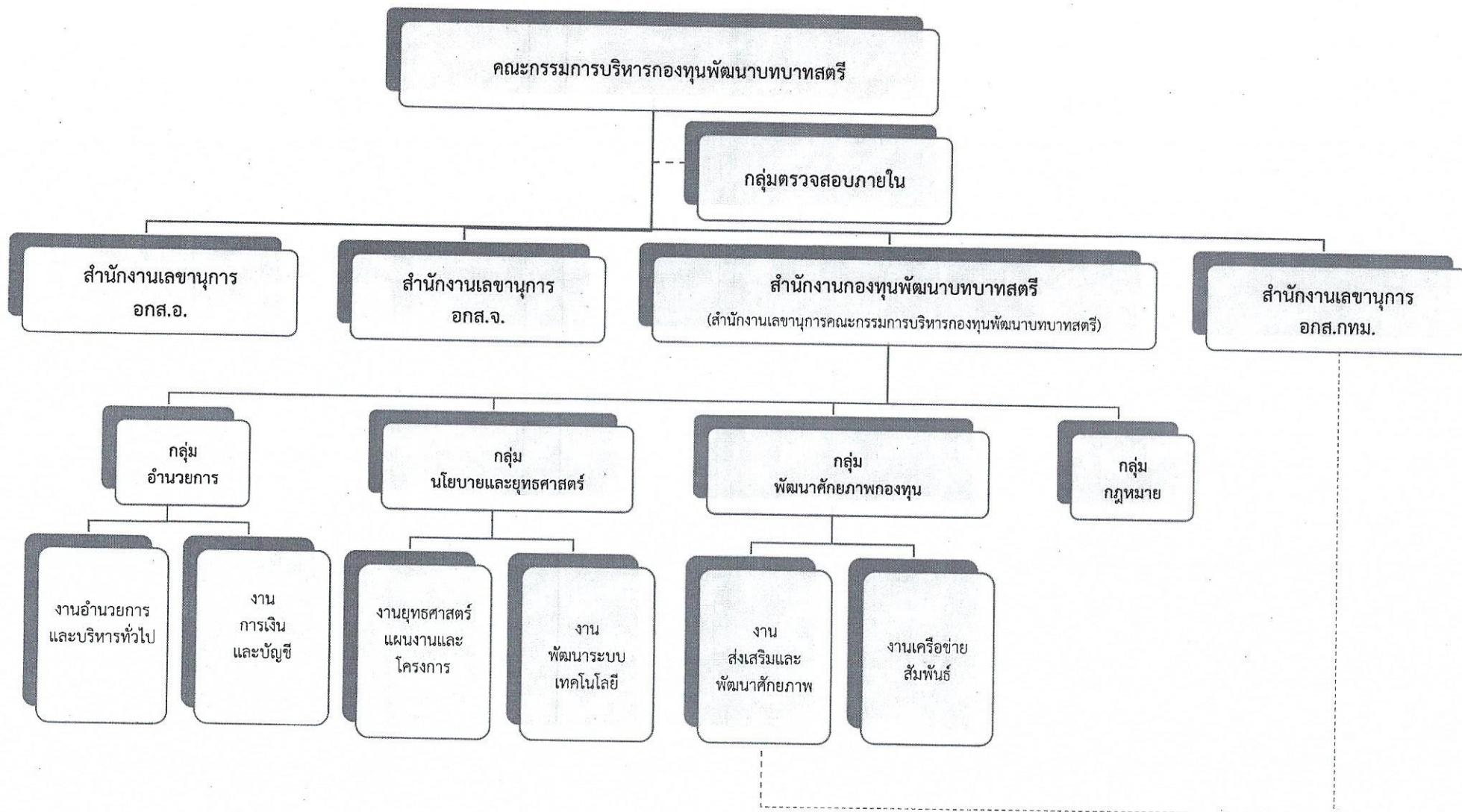
1. เป็นแหล่งเงินทุนหมุนเวียนดอกเบี้ยต่ำ ในการสร้างโอกาสให้สตรีเข้าถึงแหล่งเงินทุนสำหรับการลงทุนเพื่อพัฒนาอาชีพ สร้างงาน สร้างรายได้ หรือเสริมสร้างความเข้มแข็งทางด้านเศรษฐกิจให้แก่สตรีและองค์การของสตรี
2. เป็นแหล่งเงินทุนเพื่อการส่งเสริมบทบาทและพัฒนาศักยภาพสตรีและเครือข่ายสตรี ในการเฝ้าระวังดูแลและแก้ไขปัญหาของสตรี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



### โครงสร้างคณะกรรมการบริหารกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี

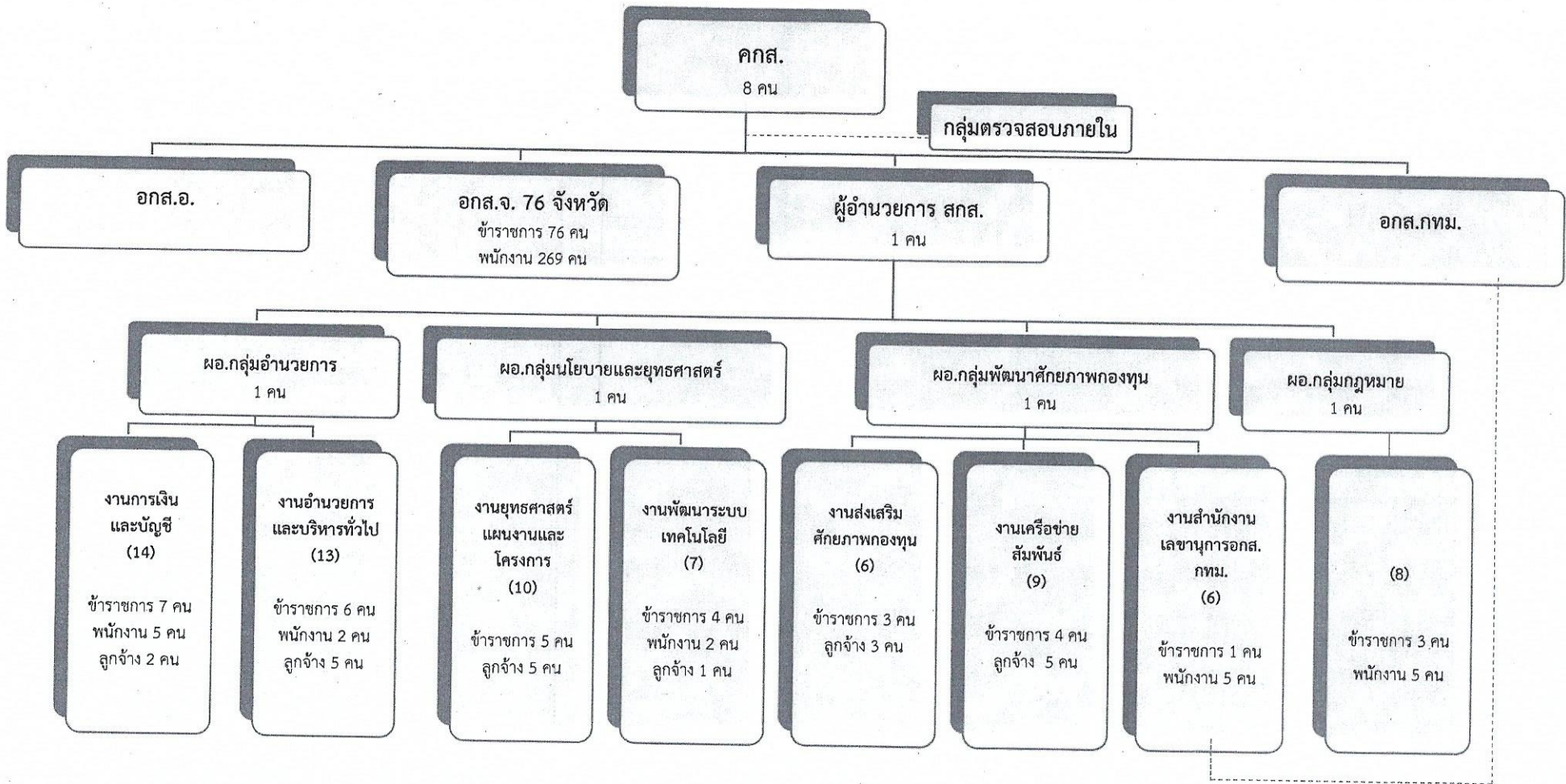


### โครงสร้างการบริหารงานกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี

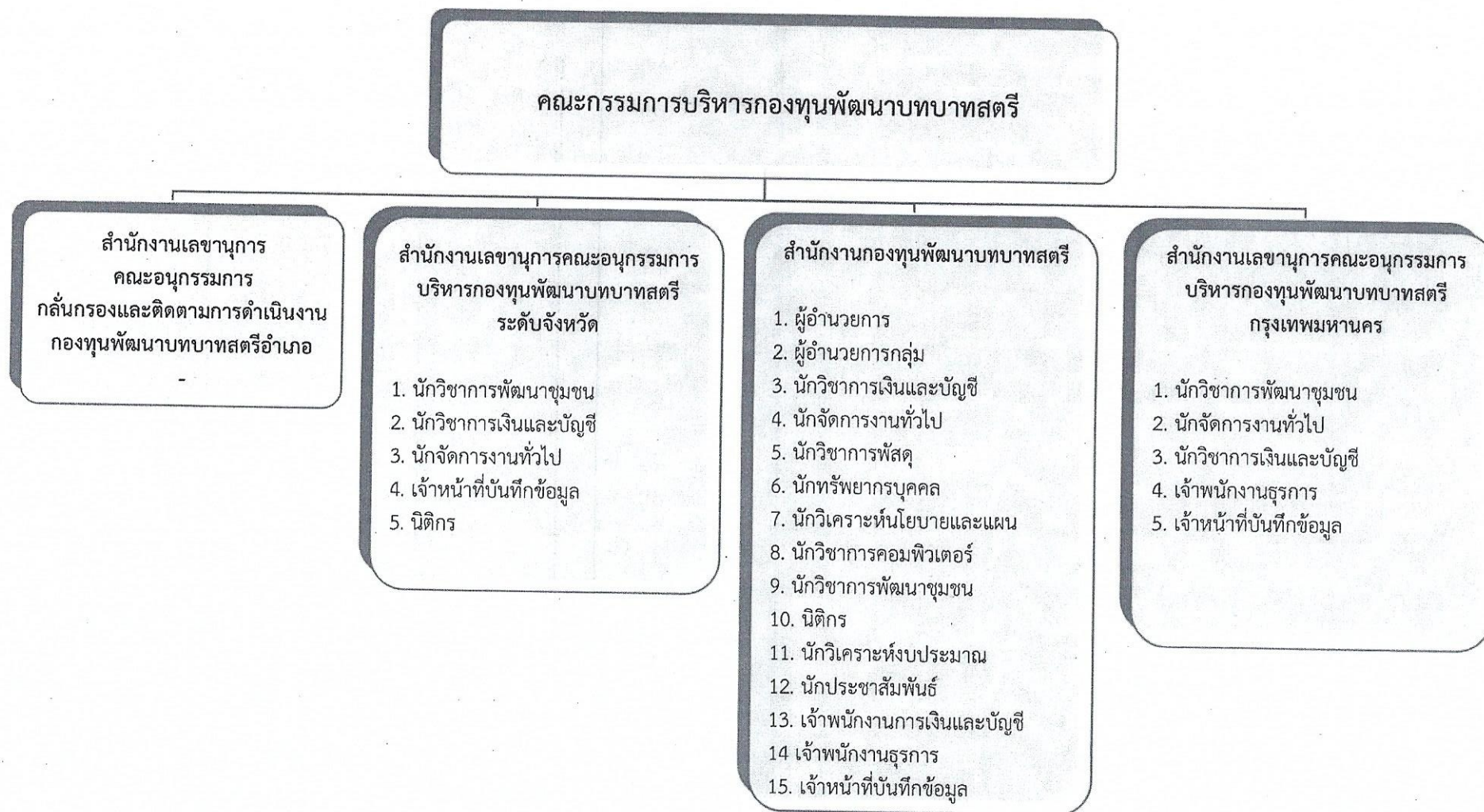




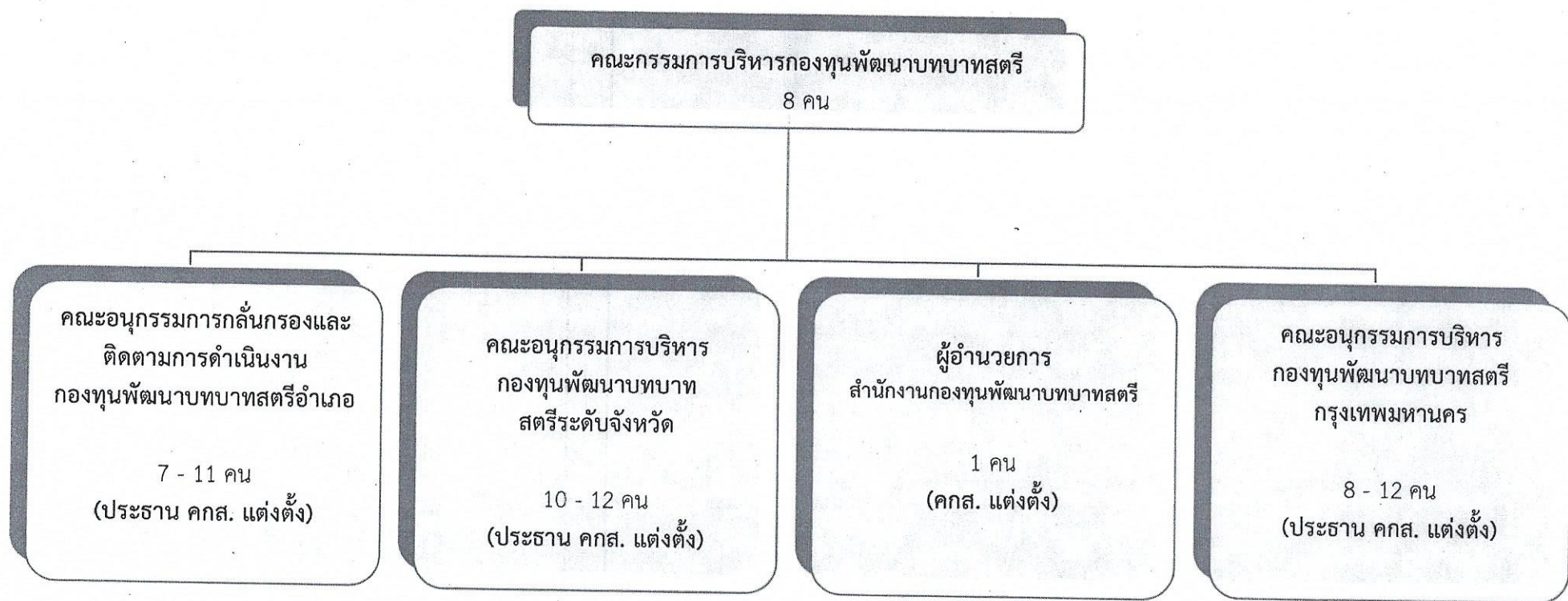
### กรอบอัตรากำลัง



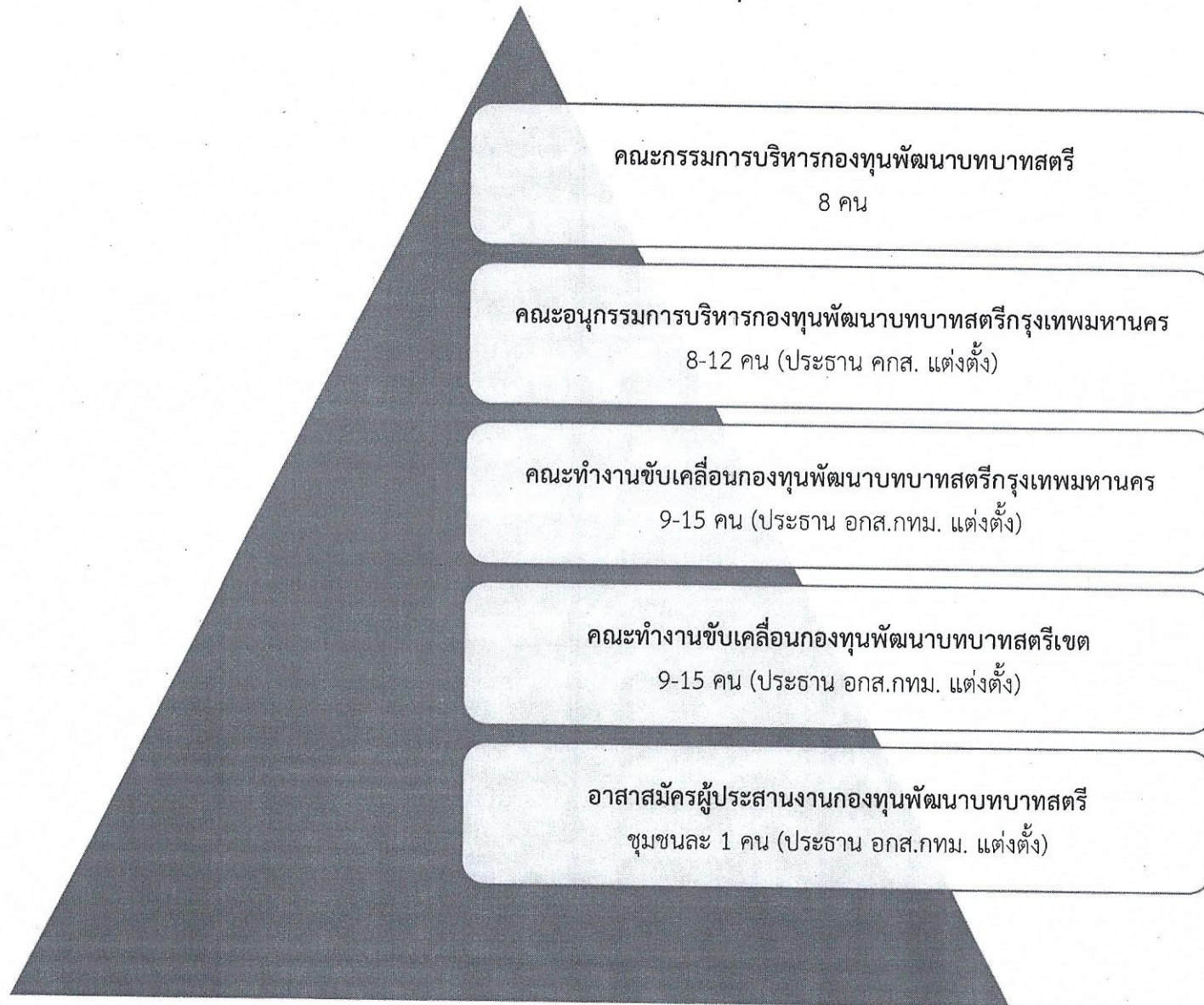
## ตำแหน่งงาน



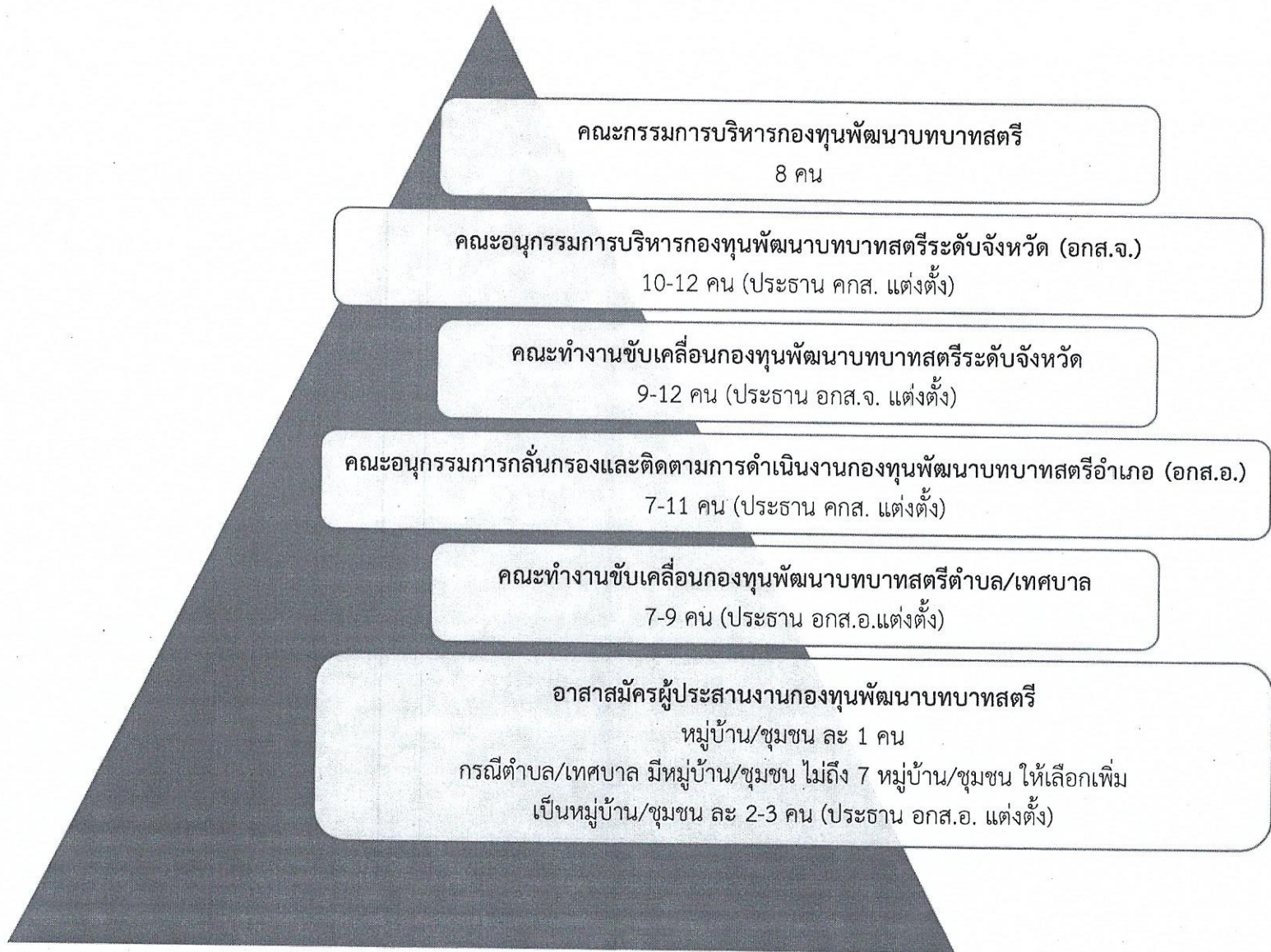
### กลไกการขับเคลื่อนกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี



## กลไกการขับเคลื่อน กองทุนพัฒนาบทบาทสตรีกรุงเทพมหานคร



กลไกการขับเคลื่อน กองทุนพัฒนาบทบาทสตรี ส่วนภูมิภาค



## ส่วนที่ 2

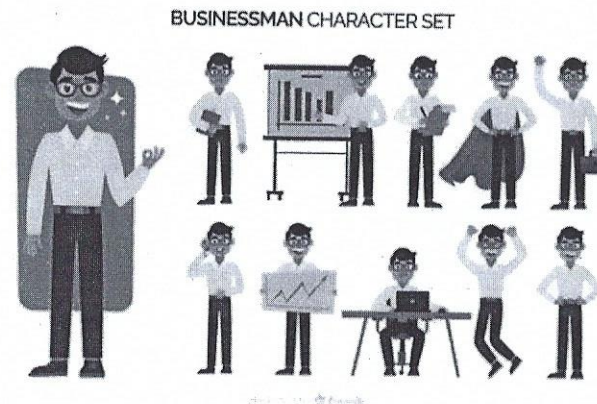
### แนวคิด หลักการบริหารทรัพยากรบุคคล

การบริหารทรัพยากรมนุษย์ (THE HUMAN RESOURCES MANAGEMENT) HRM เป็นกระบวนการเพื่อให้บุคลากร ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล เกิดผลสำเร็จในการดำเนินงาน โดยอาศัยทฤษฎีทางการบริหาร เทคนิควิธีการต่าง ๆ อันนำไปสู่ผลลัพธ์ และความพึงพอใจ กับผู้เกี่ยวข้อง โดยมี วัตถุประสงค์ของการจัดการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ดังนี้

1. เพื่อสรรหาและคัดเลือกบุคคลที่มีความรู้ความสามารถเข้ามาทำงานในองค์กร
2. เพื่อใช้บุคลากรให้เกิดประโยชน์สูงสุด
3. เพื่อบำรุงรักษาบุคลากรที่มีความสามารถให้อยู่กับองค์กรนาน ๆ
4. เพื่อพัฒนาให้มีความรู้ความสามารถของบุคลากร

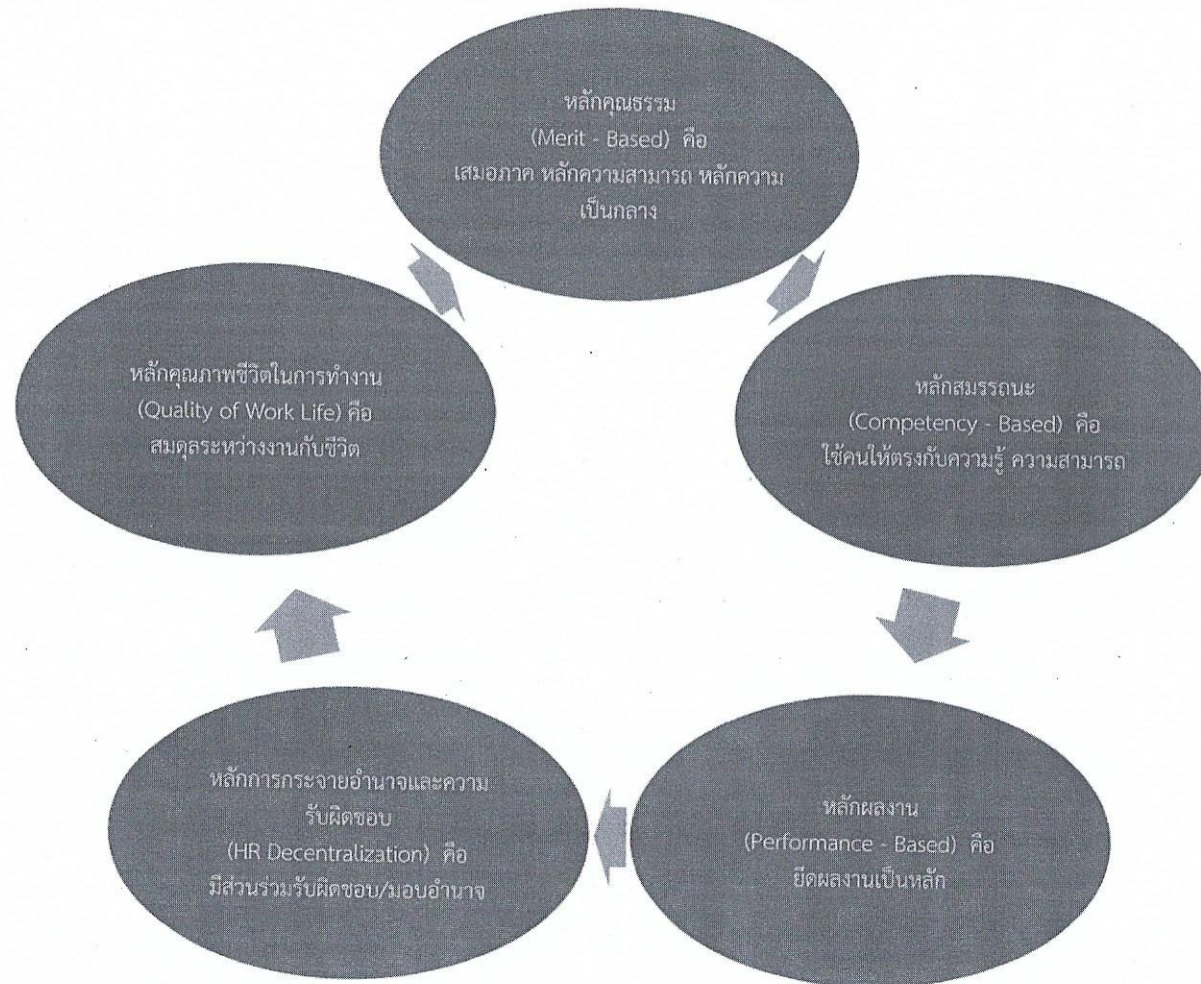
#### ความสำคัญของการจัดการบริหารทรัพยากรมนุษย์

1. ช่วยให้ผู้บุคลากรที่ปฏิบัติงานในองค์กร มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน เกิดความจงรักภักดีต่อองค์กรที่ตนปฏิบัติงาน
2. ช่วยพัฒนาให้องค์กรเจริญเติบโต เพราะการจัดการทรัพยากรมนุษย์ เป็นวิธีการแสวงหาให้ได้บุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมเข้ามาทำงานเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์กร
3. ช่วยเสริมสร้างความมั่นคงแก่สังคมและประเทศชาติ หากการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ดำเนินการอย่างมีประสิทธิภาพแล้ว ย่อมไม่ก่อให้เกิดความขัดแย้งระหว่างผู้ปฏิบัติงานภายในองค์กร และเกิดความเข้าใจที่ดีต่อกัน ส่งผลทำให้สภาพสังคมโดยรวมมีความสุข



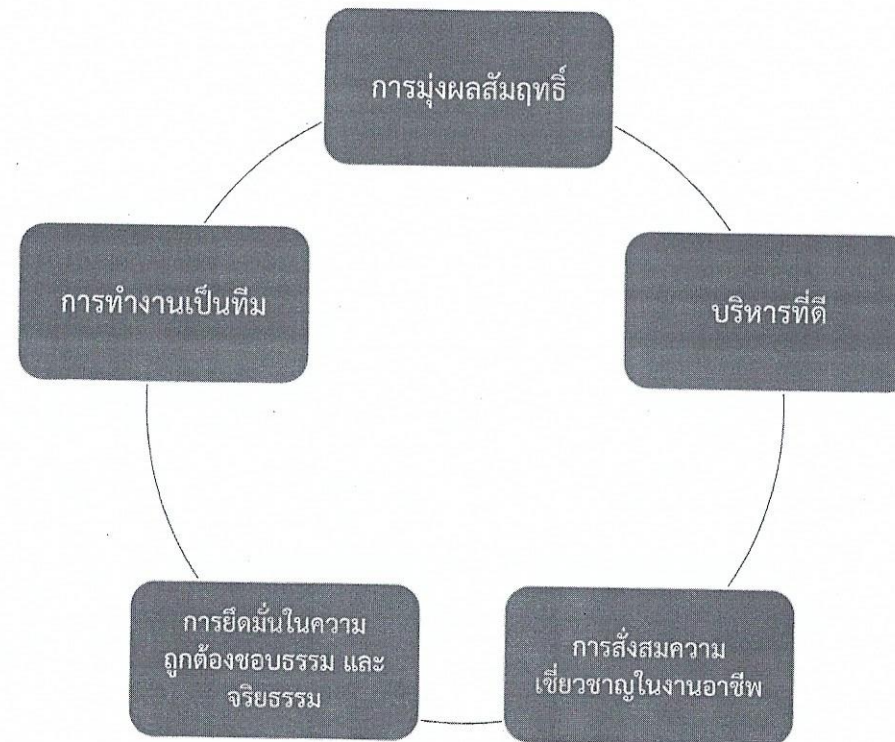
### ปรัชญาการบริหารทรัพยากรบุคคล

การบริหารทรัพยากรบุคคลเป็นกระบวนการที่ผู้บริหารใช้ดำเนินงานด้านบุคลากร ตั้งแต่การสรรหา เลือกสรร และบรรจุแต่งตั้งบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสม ให้ปฏิบัติงานในองค์กร พร้อมทั้งการพัฒนา คุ้มครองรักษาให้บุคลากรที่ปฏิบัติงานในองค์กรได้เพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ มีสุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดีในการทำงาน และยังรวมไปถึงการแสวงหาวิธีการที่ทำให้บุคลากรในองค์กร ที่ต้องพ้นจากการทำงานด้วยเหตุทุพพลภาพ เกษียณอายุหรือ เหตุอื่นใดในงาน ให้สามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข



สมรรถนะที่สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) กำหนด

1. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ : ความมุ่งมั่นจะปฏิบัติหน้าที่ราชการให้ดีหรือให้เกินมาตรฐานที่มีอยู่
2. บริหารที่ดี : ความตั้งใจและความพยายามของข้าราชการในการให้บริการต่อประชาชน ข้าราชการ หรือหน่วยงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง
3. การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ : ความสนใจใฝ่รู้ ส่งเสริมความรู้ความสามารถของตนในการปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยการศึกษา ค้นคว้า และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องจนสามารถประยุกต์ใช้ให้เข้ากับการปฏิบัติราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์
4. การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม และจริยธรรม : การดำรงตนและประพฤติปฏิบัติอย่างถูกต้องเหมาะสม ทั้งตามกฎหมาย คุณธรรม จรรยาบรรณ แห่งวิชาชีพ และจรรยาข้าราชการเพื่อรักษาศักดิ์แห่งความเป็นข้าราชการ
5. การทำงานเป็นทีม : ความตั้งใจที่จะทำงานร่วมกับผู้อื่น เป็นส่วนหนึ่งของทีม หน่วยงาน หรือส่วนราชการ โดยผู้ปฏิบัติมีฐานะเป็นสมาชิก ไม่จำเป็นต้องมีฐานะหัวหน้าทีม รวมทั้งความสามารถในการสร้างและรักษาสัมพันธภาพกับสมาชิกในทีม





กรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงาน ก.พ.

มิติที่ 1 ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ มีแผนงาน มาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่สอดคล้องกับพันธกิจของส่วนราชการ

มิติที่ 2 ประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรบุคคล มีกิจกรรม/กระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ถูกต้องทันเวลา มีระบบฐานข้อมูล HR ถูกต้องทันสมัย นำเทคโนโลยีมาใช้อย่างเหมาะสม

มิติที่ 3 ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล องค์กรรักษาบุคลากรที่จำเป็นต่อการบรรลุเป้าหมายองค์การบุคลากรพึงพอใจ มีระบบบริหารที่เน้นประสิทธิภาพ

มิติที่ 4 คุณภาพชีวิตและความสมดุลของชีวิตและการทำงาน บุคลากรพอใจต่อสภาพแวดล้อม มีความสัมพันธ์ที่ดี มีสวัสดิการ/สิ่งอำนวยความสะดวกเพิ่มจากที่กฎหมายกำหนด

มิติที่ 5 ความรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล องค์กรมีการตัดสินใจ การดำเนินการทางวินัย และมีความโปร่งใสในการบริหารงานทรัพยากรบุคคล



### ประโยชน์ที่ได้รับจากการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล

1. ทำให้เกิดการมีส่วนร่วมในการบริหารทรัพยากรบุคคลของผู้ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่าย
2. ทำให้ทราบถึงสิ่งที่ต้องปรับปรุง พัฒนา เพื่อนำไปสู่การวางแผนยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลและจัดทำแผนงาน/โครงการรองรับในปีถัดไป
3. ทำให้ผู้บริหารมีเครื่องมือที่จะช่วยติดตามผลการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลได้อย่างชัดเจนและต่อเนื่อง
4. ทำให้แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลได้รับการยอมรับจากทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง
5. ทำให้มีความโปร่งใสและมีธรรมาภิบาลในการบริหารทรัพยากรบุคคล



### ส่วนที่ 3

#### การจัดทำแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล

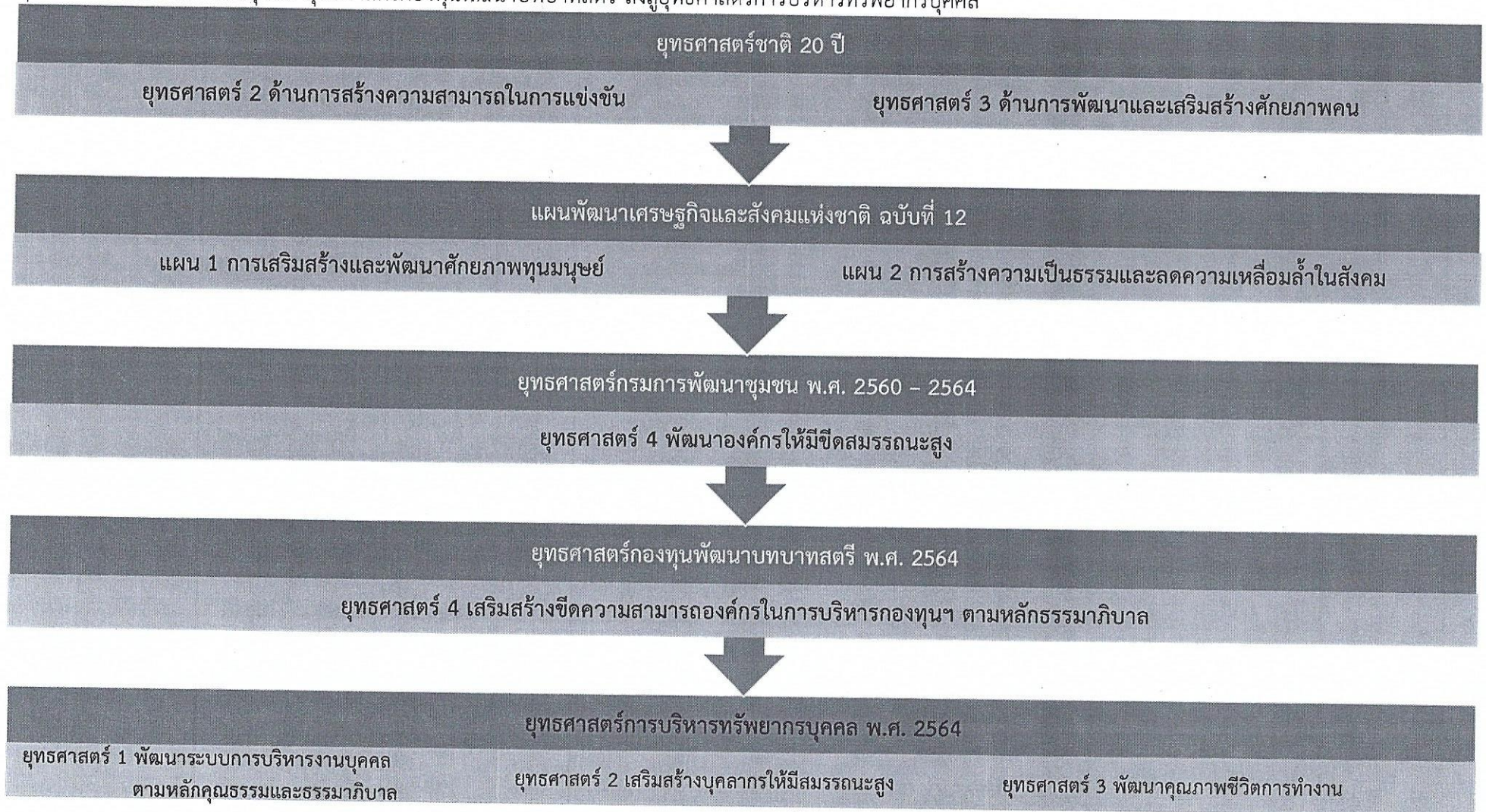


การจัดทำแผนยุทธศาสตร์ โดยทั่วไปมีขั้นตอนหลัก 3 ขั้นตอน ในการดำเนินการ ดังนี้

1. เตรียมการ โดยการแต่งตั้งผู้รับผิดชอบ จัดการประชุมคณะทำงานทำความเข้าใจแนวคิด วิธีการ จัดทำแผนการปฏิบัติงาน ก่อนเริ่มกระบวนการ
2. ดำเนินการจัดทำแผน โดยการจัดกิจกรรมการพัฒนาหรือเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดทำยุทธศาสตร์ พร้อมทั้งการประเมินสถานภาพด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์กร ดำเนินการกำหนดประเด็นยุทธศาสตร์ กำหนดเป้าประสงค์ กำหนดตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงาน จัดทำรายละเอียดแผนกลยุทธ์ และจัดทำแผนงาน/โครงการ
3. นำแผนไปปฏิบัติและติดตามประเมินผล โดยการติดตามผลการดำเนินการตามแผนกลยุทธ์ และประเมินผลการปฏิบัติตามแผน

**ความเชื่อมโยงแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีกับแผนยุทธศาสตร์ชาติในภาพรวม**

การจัดทำแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี เป็นการกำหนดทิศทางการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อให้สามารถขับเคลื่อนงานให้บรรลุเป้าหมาย ซึ่งมีความเชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์ในระดับต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง ตั้งแต่ระดับ ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 ยุทธศาสตร์ กรรมการพัฒนาชุมชน ยุทธศาสตร์กองทุนพัฒนาบทบาทสตรี ลงสู่ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล



# ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี พ.ศ. 2561 – 2580

## วิสัยทัศน์ประเทศไทย 2580

“ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง”



### มั่นคง

- มีความมั่นคงปลอดภัยจากภัยและการเปลี่ยนแปลง ทั้งภายในประเทศและภายนอกประเทศ และมีความมั่นคงในทุกมิติ ทั้งมิติเศรษฐกิจ สังคม สิ่งแวดล้อม และการเมือง
- ประเทศไทยมีความมั่นคงในเอกราชและอธิปไตย
- สังคมมีความปรองดองและความสามัคคี ประชาชนมีความมั่นคงในชีวิต มีงานและรายได้ที่มั่นคง มีที่อยู่อาศัยและความปลอดภัยในชีวิตทรัพย์สิน
- มีความมั่นคงของอาหาร พลังงาน และน้ำ



### มั่งคั่ง

- ประเทศไทยมีการขยายตัวของเศรษฐกิจอย่างต่อเนื่อง ยกระดับเข้าสู่กลุ่มประเทศรายได้สูง ความเหลื่อมล้ำของการพัฒนาลดลง ประชากรได้รับผลประโยชน์จากการพัฒนาอย่างเท่าเทียมกัน
- เศรษฐกิจมีความสามารถในการแข่งขันสูง สร้างเศรษฐกิจและสังคมแห่งอนาคต และเป็นจุดสำคัญของการเชื่อมโยงในภูมิภาคทั้งการคมนาคมขนส่ง การผลิต การค้า การลงทุน มีความสมบูรณ์ในทุนที่จะสามารถสร้างการพัฒนาต่อเนื่อง อาทิ ทุนมนุษย์ ทุนทางปัญญา ทุนทางการเงินและทุนอื่นๆ



### ยั่งยืน

- การพัฒนาที่สามารถสร้างความเจริญด้านรายได้ และคุณภาพชีวิตของประชาชนอย่างต่อเนื่อง โดยไม่ใช้ทรัพยากรธรรมชาติเกินพอดี ไม่สร้างมลภาวะต่อสิ่งแวดล้อม
- มีการผลิตและการบริโภคเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม และสอดคล้องกับกฎระเบียบของประชาคมโลก
- คนมีความรับผิดชอบต่อสังคม มุ่งประโยชน์ส่วนรวมอย่างยั่งยืน ทุกภาคส่วนในสังคมยึดถือและปฏิบัติตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

# แผนปฏิรูปประเทศ 11 ด้าน

1

## ด้านการเมือง



สังคมไทยมีความสามัคคีปรองดอง ประชาชนมีความรู้ความเข้าใจการเมืองการปกครอง ในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

2

## ด้านการบริหารราชการแผ่นดิน



สร้างภาครัฐของประชาชนเพื่อประชาชน พัฒนาโครงสร้างหน่วยงานภาครัฐให้ทันสมัย กะทัดรัด ประสิทธิภาพดี มีการเปลี่ยนแปลง และระบบงานภาครัฐให้ทันสมัยที่สุด

3

## ด้านกฎหมาย



ทบทวนหรือยกเลิกกฎหมายที่ล้าสมัย มีผลไม่ทางออกกฎหมายในการสร้างความเป็นธรรม ขจัดความเหลื่อมล้ำ และเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ

4

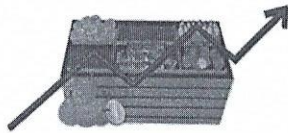
## ด้านกระบวนการยุติธรรม



กระบวนการยุติธรรมเป็นไปอย่างรวดเร็ว โปร่งใส ตรวจสอบได้ ทุกกลุ่มบุคคลมีโอกาสเข้าถึงกระบวนการยุติธรรมโดยเสมอภาค มีการบังคับใช้กฎหมายอย่างเคร่งครัด ไม่เลือกปฏิบัติ

5

## ด้านเศรษฐกิจ



ยกระดับศักยภาพทางเศรษฐกิจของประเทศไทย กระจายความเจริญและความเข้มแข็งของภาคสังคม ปรับบทบาท โครงสร้าง และกลไกสถาบันบริหารจัดการเศรษฐกิจของประเทศ เพื่อเพิ่มความสามารถในการแข่งขันทางเศรษฐกิจและลดความเหลื่อมล้ำ

6

## ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม



ฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติให้สมบูรณ์ ยั่งยืน ลดมลพิษและผลกระทบต่อสุขภาพของประชาชนและระบบนิเวศ เกิดความสมดุลระหว่างการอนุรักษ์และการใช้ประโยชน์ มีระบบบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมที่มีประสิทธิภาพ

7

## ด้านสาธารณสุข



ประชาชนทุกภาคส่วนมีความรอบรู้ด้านสุขภาพ มีส่วนร่วมในการวางระบบในการดูแลสุขภาพ ได้รับโอกาสที่เท่าเทียมกันในการเข้าถึงบริการสาธารณสุขที่จำเป็น

8

## ด้านสื่อสารมวลชน เทคโนโลยีสารสนเทศ



มุ่งเน้นการสร้างดุลยภาพระหว่างเสรีภาพและการทำหน้าที่ของสื่อ บนความรับผิดชอบกับการทำหน้าที่ที่มีความชอบธรรม

9

## ด้านสังคม



สร้างสังคมคุณภาพที่เป็นธรรม ไม่แบ่งแยก ให้โอกาสแก่คนทุกกลุ่มตามศักยภาพที่มี เสริมสร้างพลังทางสังคมโดยการพัฒนาศักยภาพและปัญญา สร้างความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของสังคมด้วยพลังแห่งการช่วยเหลือ

10

## ด้านพลังงาน



ส่งเสริมพลังงานทดแทนและอนุรักษ์พลังงาน กำหนดทิศทางการพัฒนาและการลงทุนเทคโนโลยีใหม่ของประเทศ

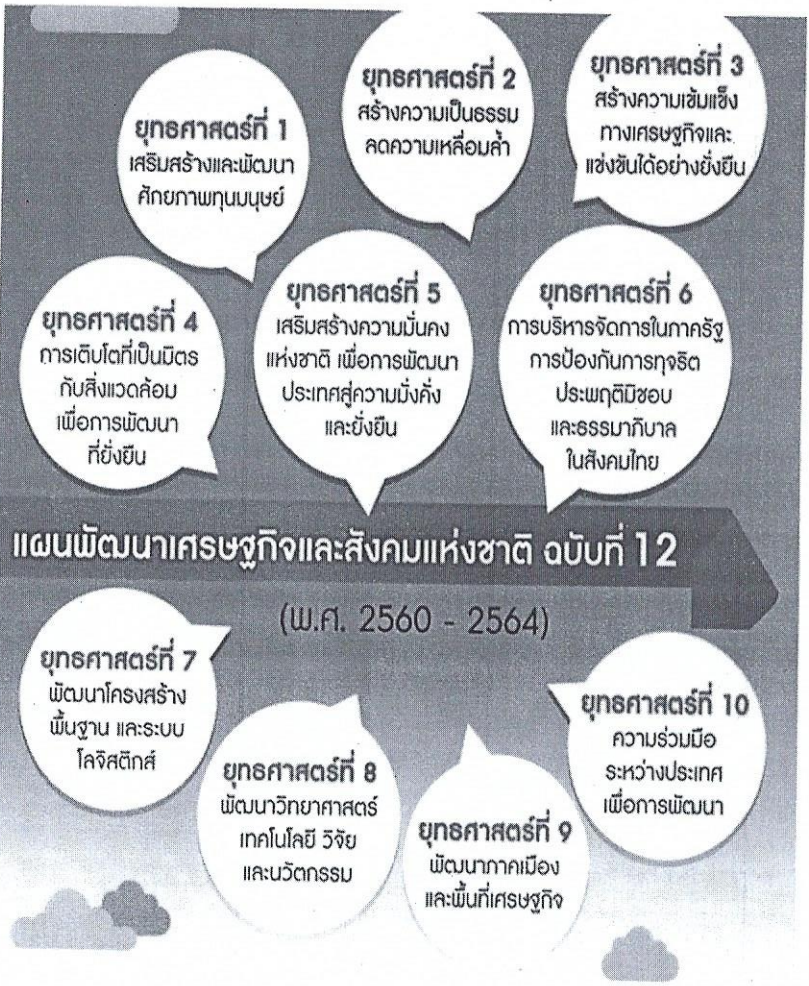
11

## ด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริต และประพฤติมิชอบ



ประชาชนมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการทุจริต มีมาตรการควบคุมการบริหารจัดการของหน่วยงานภาครัฐและเอกชน ยกระดับการบังคับใช้มาตรการทางวินัยและกฎหมายต่อเจ้าพนักงานของรัฐ

# แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560 - 2564)



**ยุทธศาสตร์ที่ 2 : การสร้างความเป็นธรรม ลดความเหลื่อมล้ำในสังคม**  
เป้าหมายที่ 1 ลดปัญหาความเหลื่อมล้ำด้านรายได้ของกลุ่มคนที่มีฐานะทางเศรษฐกิจสังคมที่แตกต่างกันและแก้ไขปัญหาความยากจน  
เป้าหมายที่ 2  
เพิ่มศักยภาพชุมชนและเศรษฐกิจฐานรากให้มีความเข้มแข็ง เพื่อให้ชุมชนพึ่งพาตนเองและได้รับส่วนแบ่งผลประโยชน์ทางเศรษฐกิจมากขึ้น

**ยุทธศาสตร์ที่ 3 : การสร้างความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจและแข่งขันได้อย่างยั่งยืน**  
เป้าหมายที่ 1 เศรษฐกิจเติบโตได้ตามศักยภาพ ประชาชนมีความเป็นอยู่และคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น

**ยุทธศาสตร์ที่ 6 : การบริหารจัดการในภาครัฐ การป้องกันการทุจริตประพฤติมิชอบและธรรมาภิบาลในสังคมไทย**

แผนพัฒนาสตรีในช่วงแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560 - 2564)

ยุทธศาสตร์ที่ 1

ปรับเปลี่ยนเจตคติของสังคมในประเด็น ความเสมอภาคเท่าเทียมกันระหว่างหญิงชาย

ยุทธศาสตร์ที่ 2

เสริมพลังเพิ่มบทบาทการมีส่วนร่วมเพื่อพัฒนาสังคมและคุณภาพชีวิตแก่สตรีทุกกลุ่มและทุกระดับ

ยุทธศาสตร์ที่ 3

พัฒนาเงื่อนไขและปัจจัยที่เอื้อต่อการพัฒนาสตรีที่มีประสิทธิผลและเสมอภาค

ยุทธศาสตร์ที่ 4

กำหนดมาตรการเฝ้าระวัง ขจัดปัจจัยเสี่ยงป้องกันคุ้มครอง ช่วยเหลือและเยียวยา

ยุทธศาสตร์ที่ 5

สร้างความเข้มแข็งของกลไกและกระบวนการพัฒนาสตรี



## แผนปฏิบัติการราชการระยะ 3 ปี (พ.ศ. 2563 – 2565) ของกรมการพัฒนาชุมชน

วิสัยทัศน์

เศรษฐกิจฐานรากมั่นคงและชุมชนพึ่งตนเองได้ ภายในปี 2565

ประเด็นการพัฒนาเรื่องที่ 1

สร้างสรรค์ชุมชนพึ่งตนเองได้

ประเด็นการพัฒนาเรื่องที่ 2

ส่งเสริมเศรษฐกิจฐานรากให้ขยายตัวอย่างสมดุล

ประเด็นการพัฒนาเรื่องที่ 3

เสริมสร้างทุนชุมชนให้มีธรรมาภิบาล

ประเด็นการพัฒนาเรื่องที่ 4

เสริมสร้างองค์กรให้มีขีดสมรรถนะสูง

# แผนปฏิบัติการราชการระยะ 3 ปี (พ.ศ. 2563 - 2565) กองทุนพัฒนาบทบาทสตรี

“เป็นแหล่งทุนในการพัฒนาสตรีเพื่อขับเคลื่อนเศรษฐกิจฐานรากให้เข้มแข็ง มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น”

สตรีมีความมั่นคงด้านรายได้ มีคุณภาพชีวิตที่ดี มีบทบาทนำทางเศรษฐกิจ สังคม การเมืองในชุมชน

การเสริมสร้างอาชีพและรายได้แก่สตรี

การเสริมสร้างความเข้มแข็งสตรี และองค์กรสตรี

การส่งเสริมพัฒนาคุณภาพชีวิตสตรี

การพัฒนาและเพิ่มประสิทธิภาพ กลุ่มอาชีพสตรี

พัฒนาศักยภาพสตรีและองค์กรสตรี

การสร้างเครือข่ายความร่วมมือ

ส่งเสริมช่องทางการตลาด

พัฒนาศักยภาพเครือข่าย

การส่งเสริมคุณภาพชีวิตสตรี

กองทุนฯ มีความมั่นคง บริหารด้วยความเป็นธรรม โปร่งใส มีประสิทธิภาพ

พัฒนาสมรรถนะบุคลากร ในการขับเคลื่อนกองทุน

พัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศและเทคโนโลยี

พัฒนาระบบในการบริหารจัดการ

มิติประสิทธิผล

คุณภาพการให้บริการ

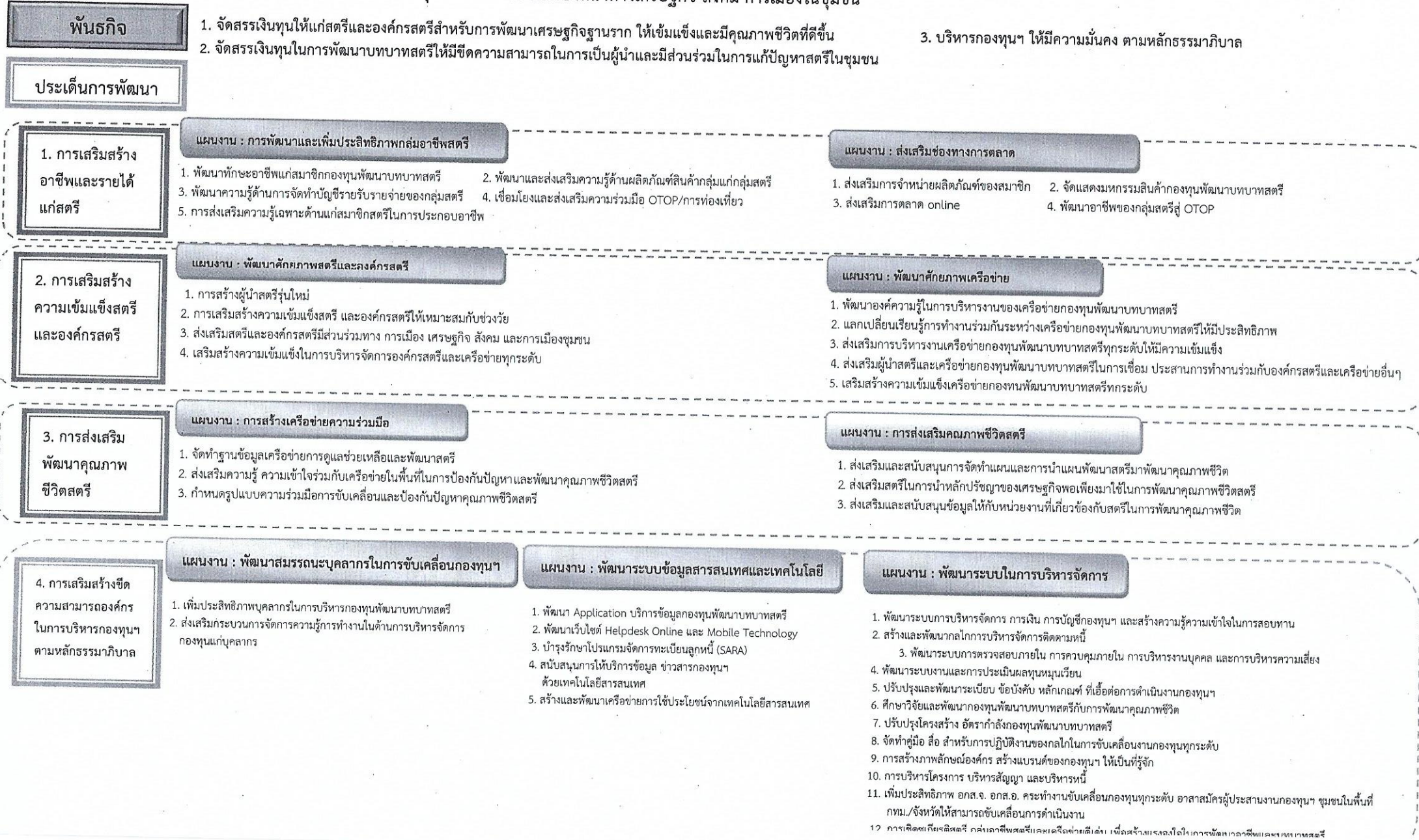
มิติประสิทธิภาพ

มิติการพัฒนาองค์กร

# แผนปฏิบัติการราชการระยะ 3 ปี (พ.ศ. 2563 – 2565) กองทุนพัฒนาบทบาทสตรี

วิสัยทัศน์ : “เป็นแหล่งทุนในการพัฒนาสตรีเพื่อขับเคลื่อนเศรษฐกิจฐานรากให้เข้มแข็ง มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น”

เป้าประสงค์/เป้าหมายหลัก : สตรีมีความมั่นคงด้านรายได้ มีคุณภาพชีวิตที่ดี มีบทบาทนำทางเศรษฐกิจ สังคม การเมืองในชุมชน



## ส่วนที่ 4

### แผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล

#### วัตถุประสงค์ของทบทวนแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล

1. เพื่อพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นทั้งในปัจจุบันและอนาคต
2. เพื่อประเมินสถานภาพการบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี

แผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี พ.ศ. 2563 - 2565 ได้จัดทำขึ้นเพื่อกำหนดทิศทางการบริหารทรัพยากรบุคคล ให้สอดคล้องเป็นไปในทิศทางเดียวกับการดำเนินงานของกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี ภายใต้แผนยุทธศาสตร์กองทุนพัฒนาบทบาทสตรี พ.ศ. 2563 - 2565 โดยในห้วงเวลา 3 ปี กองทุนพัฒนาบทบาทสตรี ได้กำหนดวิสัยทัศน์

“เป็นแหล่งเงินทุนในการพัฒนาสตรีเพื่อขับเคลื่อนเศรษฐกิจฐานรากเข้มแข็งและมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น”

#### ภายใต้พันธกิจของกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี 3 ประการ ดังนี้

1. จัดสรรเงินทุนให้แก่สตรีและองค์การสตรีสำหรับการพัฒนาเศรษฐกิจฐานรากให้เข้มแข็งและมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น
2. จัดสรรเงินทุนในการพัฒนาบทบาทสตรีให้มีขีดความสามารถในการเป็นผู้นำและมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาสตรีในชุมชน
3. บริหารกองทุนให้มีความมั่นคง ตามหลักธรรมาภิบาล

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมและศักยภาพ (SWOT)  
การบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี

จุดแข็ง (Strengths)

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมการบริหารงานบุคคล (จุดแข็ง) (S)

S1 มีกรอบอัตรากำลังครอบคลุมทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาคสามารถขับเคลื่อนงานได้อย่างทั่วถึง

S2 มีคณะกรรมการบริหารงานกองทุนฯ ทำให้มีความคล่องตัวในการออกระเบียบข้อบังคับการบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีได้

S3 บุคลากรเป็นคนรุ่นใหม่ เรียนรู้ไว พัฒนาง่าย มีความคิดสร้างสรรค์

S4 มีการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง ทำให้บุคลากรมีความรู้ มีทักษะ สามารถพัฒนาและขับเคลื่อนงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

S5 พนักงานกองทุนสามารถโยกย้ายได้ ทำให้มีขวัญและกำลังใจ และสามารถปฏิบัติงานได้อย่างต่อเนื่อง

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมการบริหารงานบุคคล (จุดอ่อน) (W)

W1 ข้าราชการมีการโยกย้ายสับเปลี่ยนบ่อย พนักงานกองทุน/ลูกจ้างลาออกบ่อย ทำให้การขับเคลื่อนงานไม่ต่อเนื่อง

W2 มีบุคลากรปฏิบัติหน้าที่ไม่ตรงกับทักษะความรู้

W3 ขาด Career Path ที่ชัดเจน (ความก้าวหน้าของบุคลากรเป็นไปตามระบบราชการ, ลูกจ้าง สอบ/คัดเลือก เป็นพนักงาน, จ้างเหมา สอบ เป็นลูกจ้าง/พนักงาน)

W4 ระบบการประเมินผลของพนักงานและลูกจ้างไม่มีชัดเจน สร้างระบบการประเมินผลบุคลากร (ตัวชี้วัด การถ่ายทอดตัวชี้วัด การทำข้อตกลง การประเมินผล การเลื่อนค่าตอบแทน)

W5 บุคลากรบางส่วนขาดทักษะด้านเทคโนโลยีที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน

W6 การกำหนดคุณลักษณะการคัดเลือกและเลือกสรรพนักงานและลูกจ้างบางตำแหน่งกำหนดไว้ค่อนข้างกว้าง ทำให้ได้บุคลากรไม่ตรงกับความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านในบางประเภทงาน

W7 กองทุนยังไม่มีส่งเสริม Self-Learning เพื่อเพิ่มความรู้ ทักษะ สมัยใหม่ในการทำงาน

W8 ระเบียบการบริหารทรัพยากรบุคคลยังไม่ครอบคลุม (1) สวัสดิการ (2) การสรรหา

### การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมการบริหารงานบุคคล (โอกาส) (O)

- O1 พระราชบัญญัติการบริหารทุนหมุนเวียน พ.ศ. 2558 มีเนื้อหาที่สนับสนุนและส่งเสริมสิทธิประโยชน์และสวัสดิการต่างๆ เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของกองทุน
- O2 ประกาศคณะกรรมการนโยบายการบริหารทุนหมุนเวียน ว่าด้วยมาตรฐานการบริหารงานบุคคลของทุนหมุนเวียน มีแนวทางในการกำหนดมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของพนักงานและลูกจ้าง และหน้าที่ความรับผิดชอบหรือลักษณะงานที่ปฏิบัติ คุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง รวมทั้งการกำหนดกรอบอัตราค่าจ้าง เงินเดือน ค่าจ้างค่าตอบแทน สิทธิประโยชน์หรือสวัสดิการต่าง ๆ ส่งผลให้การบริหารงานบุคคลของกองทุน มีกฎระเบียบรองรับและมีมาตรฐาน
- O3 ยุทธศาสตร์กรมการพัฒนาชุมชน ด้านการเสริมสร้างองค์กรให้มีขีดสมรรถนะสูง ส่งเสริมให้การพัฒนาบุคลากรมีคุณภาพ
- O4 ยุทธศาสตร์ ก.พ. ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ส่งเสริมให้มีการเสริมสร้างประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ
- O5 ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพคน ส่งเสริมความสำคัญของการพัฒนาบทบาทสตรีอย่างเท่าเทียมและเสมอภาค
- O6 ระบบเทคโนโลยีการสื่อสาร (WebEx, Zoom) ที่ทันสมัยทำให้การสื่อสารระหว่างส่วนกลางและภูมิภาคมีความรวดเร็วยิ่งขึ้น
- O7 มีการนำ IT มาใช้งานทั่วประเทศ ทำให้การบริการ HR มีความรวดเร็ว ทันสมัย
- O8 จากสถานการณ์ COVID 19 มีคนว่างงานเพิ่มมากขึ้น ทำให้การสรรหาพนักงานกองทุน, ลูกจ้างชั่วคราว มีโอกาสได้บุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเพิ่มมากขึ้น
- O9 รัฐมีนโยบายส่งเสริมสิทธิสตรีเพิ่มขึ้น ทำให้เกิดการจ้างงาน และมีโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน
- O10 การบูรณาการการทำงานของเครือข่ายภาครัฐและภาคเอกชน ทำให้เกิดการสนับสนุนการทำงานในพื้นที่ให้กับกองทุน

### การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมการบริหารงานบุคคล (อุปสรรค) (T)

- T1 กองทุนหมุนเวียนไม่มีสถานะเป็นนิติบุคคล อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของส่วนราชการบริหารจัดการตามระเบียบทางราชการ จึงไม่สามารถสนับสนุนสวัสดิการนอกเหนือจากทางราชการกำหนดให้กับบุคลากรได้ เช่น โบนัสพิเศษ ค่าเช่าบ้าน ฯลฯ เป็นต้น
- T2 นักการเมืองบางส่วนไม่เข้าใจบทบาทภารกิจการขับเคลื่อนงานของกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี ทำให้เกิดผลกระทบในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่กองทุนพัฒนาบทบาทสตรี
- T3 สถานการณ์โรคระบาด ส่งผลกระทบต่อการปฏิบัติงานของพนักงานกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี

กำหนดกลยุทธ์ (strategy) เพื่อบรรลุเป้าหมายยุทธศาสตร์ จากผลการประเมินสถานะแวดล้อม SWOT มาวิเคราะห์ TOWS Matrix

<p>ปัจจัย ภายใน</p> <p>ปัจจัย ภายนอก</p>	<p>จุดแข็ง s</p> <p>S1 มีกรอบอัตรากำลังครอบคลุมทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาคสามารถขับเคลื่อนงานได้อย่างทั่วถึง</p> <p>S2 มีคณะกรรมการบริหารงานกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี ทำให้มีความคล่องตัวในการออกระเบียบข้อบังคับการบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีได้</p> <p>S3 บุคลากรเป็นคนรุ่นใหม่ เรียนรู้ไว พัฒนาง่าย มีความคิดสร้างสรรค์</p> <p>S4 มีการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง ทำให้บุคลากรมีความรู้ มีทักษะ สามารถพัฒนาและขับเคลื่อนงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ</p> <p>S5 พนักงานกองทุนสามารถโยกย้ายได้ ทำให้มีขวัญและกำลังใจ และสามารถปฏิบัติงานได้อย่างต่อเนื่อง</p>	<p>จุดอ่อน w</p> <p>W1 ข้าราชการมีการโยกย้ายสับเปลี่ยนบ่อย พนักงานกองทุน/ลูกจ้างลาออกบ่อย ทำให้การขับเคลื่อนงานไม่ต่อเนื่อง</p> <p>W2 มีบุคลากรปฏิบัติหน้าที่ไม่ตรงกับทักษะความรู้</p> <p>W3 ขาด Career Path ที่ชัดเจน (ความก้าวหน้าของบุคลากรเป็นไปตามระบบราชการ, ลูกจ้าง สอบ/คัดเลือก เป็นพนักงาน, จ้างเหมา สอบ เป็นลูกจ้าง/พนักงาน)</p> <p>W4 ระบบการประเมินผลของพนักงานและลูกจ้างไม่มีชัดเจน สร้างระบบการประเมินผลบุคลากร (ตัวชี้วัด การถ่ายทอดตัวชี้วัด การทำข้อตกลงการประเมินผล การเลื่อนค่าตอบแทน)</p> <p>W5 บุคลากรบางส่วนขาดทักษะด้านเทคโนโลยีที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน</p> <p>W6 การกำหนดคุณลักษณะการคัดเลือกและเลือกสรรพนักงานและลูกจ้างบางตำแหน่งกำหนดไว้ค่อนข้างกว้าง ทำให้ได้บุคลากรไม่ตรงกับ ความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านในบางประเภทงาน</p> <p>W7 กองทุนยังไม่มีส่งเสริม Self-Learning เพื่อเพิ่มความรู้ ทักษะ สมัยใหม่ในการทำงาน</p> <p>W8 ระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลยังไม่ครอบคลุม (1) สวัสดิการ (2) การสรรหา</p>
<p>โอกาส o</p> <p>O1 พระราชบัญญัติการบริหารทุนหมุนเวียน พ.ศ. 2558 มีเนื้อหาที่สนับสนุนและส่งเสริมสิทธิประโยชน์และสวัสดิการต่างๆ เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของกองทุน</p> <p>O2 ประกาศคณะกรรมการนโยบายการบริหารทุนหมุนเวียน ว่าด้วยมาตรฐานการบริหารงานบุคคลของทุนหมุนเวียน มีแนวทางในการกำหนดมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของพนักงานและลูกจ้าง และหน้าที่ความรับผิดชอบหรือลักษณะงานที่ปฏิบัติ คุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง รวมทั้งการกำหนดกรอบอัตรากำลัง เงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน สิทธิประโยชน์หรือสวัสดิการต่าง ๆ ส่งผลให้การบริหารงานบุคคลของกองทุน มีกฎระเบียบรองรับและมีมาตรฐาน</p> <p>O3 ยุทธศาสตร์กรมการพัฒนาชุมชน ด้านการเสริมสร้างองค์กรให้มีขีดสมรรถนะสูง ส่งเสริมให้การพัฒนาบุคลากรมีคุณภาพ</p> <p>O4 ยุทธศาสตร์ ก.พ. ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ส่งเสริมให้มีการเสริมสร้างประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ</p> <p>O5 ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพคน ส่งเสริมความสำคัญของการพัฒนาบทบาทสตรีอย่างเท่าเทียมและเสมอภาค</p> <p>O6 ระบบเทคโนโลยีการสื่อสาร (WebEx, Zoom) ที่ทันสมัยให้การสื่อสารระหว่างส่วนกลางและภูมิภาค มีความรวดเร็วยิ่งขึ้น</p>	<p><u>กลยุทธ์เชิงรุก s + o</u></p> <p>S1 S2 S5 + O1 O2 O3 O4 O6 O7 = การพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล</p> <p>S3 S4 + O3 O4 O5 O6 O7 O10 = การพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะสอดคล้องตามภารกิจ</p> <p>S1 S3 S4 + O3 O4 O5 O10 = ส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วมในกิจกรรมบริการสาธารณะ/บริการสังคม</p>	<p><u>กลยุทธ์เชิงแก้ไข w + o</u></p> <p>W1 W2 W3 W4 W6 W7 W8 + O1 O2 O3 O4 O5 O8 = การรักษาบุคลากรให้อยู่กับองค์กรในระยะยาว</p> <p>W7 + O5 O10 = พัฒนาทักษะและความรู้ด้านการให้บริการ</p>

<p>O7 มีการนำ IT มาใช้งานทั่วประเทศ ทำให้การบริการ HR มีความรวดเร็ว ทันสมัย</p> <p>O8 จากสถานการณ์ COVID 19 มีคนว่างงานเพิ่มมากขึ้น ทำให้การสรรหาพนักงานกองทุน, ลูกจ้างชั่วคราว มีโอกาสได้บุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเพิ่มมากขึ้น</p> <p>O9 รัฐมีนโยบายส่งเสริมสิทธิสตรีเพิ่มขึ้น ทำให้เกิดการจ้างงาน และมีโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน</p> <p>O10 การบูรณาการการทำงานของเครือข่ายภาครัฐและภาคเอกชน ทำให้เกิดการสนับสนุนการทำงานในพื้นที่ให้กับกองทุน</p>		
<p>อุปสรรค t</p> <p>T1 กองทุนหมุนเวียนไม่มีสถานะเป็นนิติบุคคล อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของส่วนราชการบริหารจัดการตามระเบียบทางราชการ จึงไม่สามารถสนับสนุนสวัสดิการนอกเหนือจากทางราชการกำหนดให้กับบุคลากรได้ เช่น โบนัสพิเศษ ค่าเช่าบ้าน ฯลฯ เป็นต้น</p> <p>T2 นักการเมืองบางส่วนไม่เข้าใจบทบาทภารกิจการขับเคลื่อนงานของกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี ทำให้เกิดผลกระทบในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่กองทุนพัฒนาบทบาทสตรี</p> <p>T3 สถานการณ์โรคระบาด ส่งผลกระทบต่อกรปฏิบัติงานของพนักงานกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี</p>	<p><u>กลยุทธ์เชิงป้องกัน s + t</u></p> <p>S1 S3 S4 S5 + T1 = ส่งเสริมให้มีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง</p>	<p><u>กลยุทธ์เชิงรับ w + t</u></p> <p>W7 + T3 = พัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากรในการทำงาน</p>



## ปัจจัยความสำเร็จ

1. สร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล ต่อผู้บริหารทุกระดับและบุคลากรทุกคน
2. ผู้บริหารระดับสูง เห็นความสำคัญของการนำยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล ไปสู่การปฏิบัติอย่างจริงจังและต่อเนื่อง ให้การสนับสนุนในทุกด้าน ทั้งการออกกฎระเบียบ หลักเกณฑ์การบริหารต่างๆ การบริหารจัดการกรอบอัตรากำลัง การบริหารงบประมาณรวมทั้งการทำงานของหน่วยงานกลางและหน่วยงานเครือข่ายด้านการพัฒนา
3. ผู้บริหารทุกระดับของสำนักงานกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี ต้องเป็นแบบอย่างที่ดีให้ความสำคัญต่อการพัฒนาทรัพยากรบุคคลมีบทบาทในการสนับสนุนและผลักดันอย่างจริงจัง
4. กำหนดเป็นนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ปี 2563 – 2565
5. จัดทำเอกสารเผยแพร่ / สื่อรูปแบบต่างๆ
6. บุคลากรทุกกลุ่มงาน แสวงหาแนวทางและสร้างความร่วมมือบูรณาการในการทำงานร่วมกัน ทั้งด้านวิชาการ อุปกรณ์ และเทคโนโลยี เพื่อให้มีทรัพยากรในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลเกิดประโยชน์อย่างสูงสุด
7. การติดตามผล ประเมินผล และรายงานผลการปฏิบัติตามแผนการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล ต่อผู้อำนวยการสำนักงานกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี



สำนักงานกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีได้วิเคราะห์และประเมินสถานภาพกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี และพิจารณาจากบทบาทภารกิจขององค์กร ตลอดจนความเชื่อมโยง สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ต่าง ๆ รวมถึงหลักการบริหารทรัพยากรบุคคลของ ก.พ. จึงได้กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลกองทุนพัฒนา บทบาทสตรี พ.ศ. 2563 - 2565 ดังนี้

**วิสัยทัศน์** “บุคลากรมีขีดสมรรถนะสูง มีความสุข สามารถบริหารจัดการกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีตามหลักธรรมาภิบาล”

**เป้าประสงค์** บุคลากรมีสมรรถนะสูง มีความมั่นคง สามารถขับเคลื่อนงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ของกองทุน

**พันธกิจ**

1. พัฒนาระบบงานด้านบริหารทรัพยากรบุคคล
2. เสริมสร้างศักยภาพของบุคลากรในการขับเคลื่อนงานกองทุน
3. ส่งเสริมให้บุคลากรมีจิตสาธารณะ

**ประเด็นยุทธศาสตร์**

1. พัฒนาระบบการบริหารงานบุคคลตามหลักคุณธรรมและธรรมาภิบาล
2. เสริมสร้างบุคลากรให้มีสมรรถนะสูง
3. พัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน

## แผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล

แผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล กองทุนพัฒนาบทบาทสตรี พ.ศ. 2563 – 2565	
วิสัยทัศน์	บุคลากรมีขีดสมรรถนะสูง มีความสุข สามารถบริหารจัดการกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีตามหลักธรรมาภิบาล
เป้าประสงค์	บุคลากรมีสมรรถนะสูง มีความมั่นคง สามารถขับเคลื่อนงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ของกองทุน

### พันธกิจ

1. พัฒนาระบบงาน ด้านบริหารทรัพยากรบุคคล	2. เสริมสร้างศักยภาพของบุคลากร ในการขับเคลื่อนงานกองทุน	3. ส่งเสริมให้บุคลากร มีจิตสาธารณะ
--	--	---------------------------------------

### ประเด็นยุทธศาสตร์

1. พัฒนาระบบการบริหารงานบุคคล ตามหลักคุณธรรมและธรรมาภิบาล	2. เสริมสร้างบุคลากรให้มีสมรรถนะสูง	3. พัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน
กลยุทธ์ 1 การพัฒนาระบบการบริหารงานบุคคล	กลยุทธ์ 1 การพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะ สอดคล้องตามภารกิจ	กลยุทธ์ 1 พัฒนาทักษะและความรู้ด้านการให้บริการ
กลยุทธ์ 2 การรักษาบุคลากรให้อยู่กับองค์กร ในระยะยาว	กลยุทธ์ 2 ส่งเสริมให้มีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง	กลยุทธ์ 2 ส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วมในกิจกรรม บริการสาธารณะ กิจกรรมเพื่อสังคม (CSR) บริการสังคม
	กลยุทธ์ 3 พัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากรในการทำงาน	

ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย แผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล กองทุนพัฒนาบทบาทสตรี พ.ศ. 2563 - 2565

ประเด็นยุทธศาสตร์	กลยุทธ์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย		ผู้รับผิดชอบ
				2564	2565	
ประเด็นยุทธศาสตร์ 1 พัฒนา ระบบการบริหารงานบุคคลตาม หลักคุณธรรมและธรรมาภิบาล	กลยุทธ์ 1 การพัฒนาระบบ การบริหารงานบุคคล	1. มีระบบการสรรหาและ วิธีการสรรหาบุคลากร ที่ทันสมัยทันต่อความ ต้องการของหน่วยงาน	1. มีการสรรหาบุคลากร ทดแทนอัตราว่างได้ (ที่ตรงตามตำแหน่ง) ภายในปีงบประมาณนั้น ๆ	ไม่น้อยกว่า ร้อยละ 90	ไม่น้อยกว่า ร้อยละ 90	อำนาจการ
	กลยุทธ์ 2 การรักษา บุคลากรให้อยู่กับองค์กรใน ระยะยาว	2. อัตราการลาออกลดลง	2. บุคลากรลาออก	ไม่เกินร้อย ละ 5%	ไม่เกินร้อย ละ 5%	
ประเด็นยุทธศาสตร์ 2 เสริมสร้าง บุคลากรให้มีสมรรถนะสูง	กลยุทธ์ 1 พัฒนาบุคลากร ให้มีสมรรถนะสอดคล้องกับ ภารกิจ	1.1 บุคลากรมีความรู้ ความเชี่ยวชาญ ในสาย งานมากขึ้น 1.2 บุคลากรมีทักษะ ในการปฏิบัติงานตาม สายงานมากขึ้น 1.3 บุคลากรมีทัศนคติที่ดี ต่อองค์กรและการทำงาน	1.1 บุคลากรที่ผ่านการอบรม/ สัมมนา ฯลฯ มีสมรรถนะ สอดคล้องกับภารกิจตามเกณฑ์ ของแต่ละโครงการ/กิจกรรม 1.2 บุคลากรมีทัศนคติที่ดีต่อ องค์กรและการทำงานจากการ ประเมินประจำปีงบประมาณ 1.3 จัดทำฐานข้อมูลบุคลากร และพัฒนาระบบ	ร้อยละ 80	ร้อยละ 80	อำนาจการ
	กลยุทธ์ 2 ส่งเสริมให้มีการ พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง	2. บุคลากรมีการเรียนรู้ ด้วยตนเองและพัฒนางาน ให้ดีขึ้น	2. บุคลากรมีการเรียนรู้ ด้วยตนเองจากแหล่งเรียนรู้ ภายนอกและพัฒนางานตนเองให้ ดีขึ้น มีผลงานที่เกี่ยวข้องกับ กองทุนฯ	ไม่น้อยกว่า 1 ชิ้นงาน	ไม่น้อยกว่า 1 ชิ้นงาน	

ประเด็นยุทธศาสตร์	กลยุทธ์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย		ผู้รับผิดชอบ
				2564	2565	
ประเด็นยุทธศาสตร์ 2 เสริมสร้างบุคลากรให้มีสมรรถนะสูง	กลยุทธ์ 3 พัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากรในการทำงาน	3. บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดีและมีความสุขในการทำงาน	3. บุคลากรมีความพึงพอใจในการทำงาน และมีคุณภาพชีวิตที่ดี	ร้อยละ 70	ร้อยละ 70	อำนาจการ
ประเด็นยุทธศาสตร์ 3 พัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน	กลยุทธ์ 1 พัฒนาทักษะและความรู้ด้านการให้บริการ	1. บุคลากรมีความรู้ด้านการให้บริการ	1. บุคลากรที่ผ่านการอบรม/สัมมนาการให้บริการมีความรู้ในการให้บริการตามเกณฑ์ที่กำหนด	ร้อยละ 80	ร้อยละ 80	อำนาจการ
	กลยุทธ์ 2 ส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วมในกิจกรรมบริการสาธารณะ/บริการสังคม	2. ส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วมในกิจกรรมบริการสาธารณะ กิจกรรมเพื่อสังคม (CSR) บริการสังคม	2. บุคลากรมีส่วนร่วมในกิจกรรมบริการสาธารณะ/บริการสังคม ที่องค์กรหรือหน่วยงานภายนอกจัดขึ้น	ร้อยละ 70	ร้อยละ 70	

## ที่ปรึกษา

นางทรงลักษณ์ วรรณ  
นายยงยุทธ ลิ้มสุวรรณ  
นางสาวสุวรรณา รอดเรือง  
นางพัชรินทร์ พานามา  
นายศุภย์ สุทธิเลิศ

ผู้อำนวยการสำนักงานกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี  
ผู้อำนวยการกลุ่มอำนาจการ  
ผู้อำนวยการกลุ่มนโยบายและยุทธศาสตร์  
ผู้อำนวยการกลุ่มพัฒนาศักยภาพกองทุน  
ผู้อำนวยการกลุ่มกฎหมาย

## คณะผู้จัดทำ

นางณัฐชยา ชุ่มชื่น  
นายภัทรารุช ปะตังตาโต  
นางสาวศิริโรรัตน์ จันสีดา  
นางนิทรา ชูจิตร  
นางสาวเกษิณี ธรรมชัย  
นางสาวนภัก น้อยศิริ  
นางลัดดาวัลย์ แสงอรุณ

นักวิชาการพัฒนาชุมชนชำนาญการ  
นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ  
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีชำนาญงาน  
เจ้าพนักงานห้องสมุดชำนาญงาน  
นักจัดการงานทั่วไป  
นักจัดการงานทั่วไป  
นักจัดการงานทั่วไป

## ข้อมูลทางบรรณานุกรม

ผู้เขียน : กลุ่มอำนาจการ สำนักงานกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี

ชื่อหนังสือ : แผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล กองทุนพัฒนาบทบาทสตรี กรมการพัฒนาชุมชน พ.ศ. 2563 - 2565

พิมพ์เมื่อ : กรกฎาคม 2563

