



# แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล

กองทุนพัฒนาบทบาทสตรี กรมการพัฒนาชุมชน พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕



สำนักงานกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี

## คำนำ

สำนักงานกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี บริหารจัดการทุนหมุนเวียนภายใต้พระราชบัญญัติ การบริหารทุนหมุนเวียน พ.ศ. ๒๕๕๘ มาตรา ๓๑ กำหนดให้กรมบัญชีกลางมีหน้าที่ประเมินผลการดำเนินงานทุนหมุนเวียนที่ไม่มีสถานะเป็นนิติบุคคลเป็นประจำทุกปี และในปีบัญชี พ.ศ. ๒๕๖๔ กรมบัญชีกลางได้ทำบันทึกข้อตกลงและประเมินผลการดำเนินงานกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี ๖ ด้าน รวม ๑๔ ตัวชี้วัด โดยในด้านที่ ๕ บทบาทคณะกรรมการบริหารทุนหมุนเวียน ตัวชี้วัดที่ ๕.๒ : การบริหารทรัพยากรบุคคล (ทุนหมุนเวียนที่อยู่ระหว่างพัฒนาการบริหารจัดการ) กองทุนจะต้องดำเนินการจัดให้มีปัจจัยพื้นฐาน (Fundamental) ในการบริหารทรัพยากรบุคคล และการจัดทำ/ทบทวนแผนบริหารด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (ระยะยาว) และแผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปี บัญชี ๒๕๖๕

สำนักงานกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี โดยผู้บริหารและบุคลากร ในส่วนกลาง จึงได้ร่วมกันทบทวนแผนการบริหาร ทรัพยากรบุคคล โดยใช้แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล กองทุนพัฒนาบทบาทสตรี กรมการพัฒนารัฐ พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕ เป็นข้อมูลในการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอกและศักยภาพภายในองค์กร ที่เปลี่ยนแปลงไปเป็นฐานข้อมูลในการจัดทำแผนการ ปฏิบัติการประจำปีบัญชี เสนอคณะกรรมการบริหารกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี ให้ความเห็นชอบและอนุมัติแผนการบริหาร ทรัพยากรบุคคล กองทุนพัฒนาบทบาทสตรี พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕ เพื่อเป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคล ให้มีศักยภาพในการขับเคลื่อนงาน ให้บรรลุเป้าหมายสูงสุดตามวัตถุประสงค์ ต่อไป

สำนักงานกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี  
สิงหาคม ๒๕๖๔

## สารบัญ

	หน้า
<b>ส่วนที่ ๑ กองทุนพัฒนาบทบาทสตรี</b>	
ความเป็นมา วัตถุประสงค์ของกองทุน	๑
โครงสร้างคณะกรรมการบริหารกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี	๒
โครงสร้างการบริหารงานกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี	๓
กรอบอัตรากำลัง	๔
ตำแหน่งงาน	๕
กลไกการขับเคลื่อนกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี	๖
กลไกการขับเคลื่อน กองทุนพัฒนาบทบาทสตรีกรุงเทพมหานคร	๗
กลไกการขับเคลื่อน กองทุนพัฒนาบทบาทสตรี ส่วนภูมิภาค	๘
<b>ส่วนที่ ๒ แนวคิด หลักการบริหารทรัพยากรบุคคล</b>	
การบริหารทรัพยากรมนุษย์ วัตถุประสงค์ ความสำคัญของการบริหารทรัพยากรมนุษย์	๙
ปรัชญาการบริหารทรัพยากรบุคคล	๑๐
สมรรถนะที่สำนักงานคณะกรรมการพลเรือน (ก.พ.) กำหนด	๑๑
กรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงาน ก.พ.	๑๒
ประโยชน์ที่ได้รับจากการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล	๑๓
<b>ส่วนที่ ๓ การจัดทำแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล</b>	
ขั้นตอนการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล	๑๔
ความเชื่อมโยงยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีกับแผนยุทธศาสตร์ชาติในภาพรวม	๑๕
ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี	๑๖
แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒	๑๗
แผนพัฒนาสตรีในช่วงแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒	๑๘
แผนปฏิบัติการระยะ ๓ ปี ของกรมการพัฒนาชุมชน	๑๙
แผนปฏิบัติการระยะ ๓ ปี กองทุนพัฒนาบทบาทสตรี	๒๐

#### ส่วนที่ ๔ แผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล

วัตถุประสงค์ของการทบทวนแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล	๒๓
การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมและศักยภาพ (SWOT) การบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี	๒๔
กำหนดกลยุทธ์ (strategy)	๒๖
ปัจจัยความสำเร็จ	๒๘
วิสัยทัศน์ พันธกิจ และแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี	๒๙
แผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล	๓๐
ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย แผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล กองทุนพัฒนาบทบาทสตรี	๓๑

## ส่วนที่ ๑

### กองทุนพัฒนาบทบาทสตรี

### ความเป็นมา

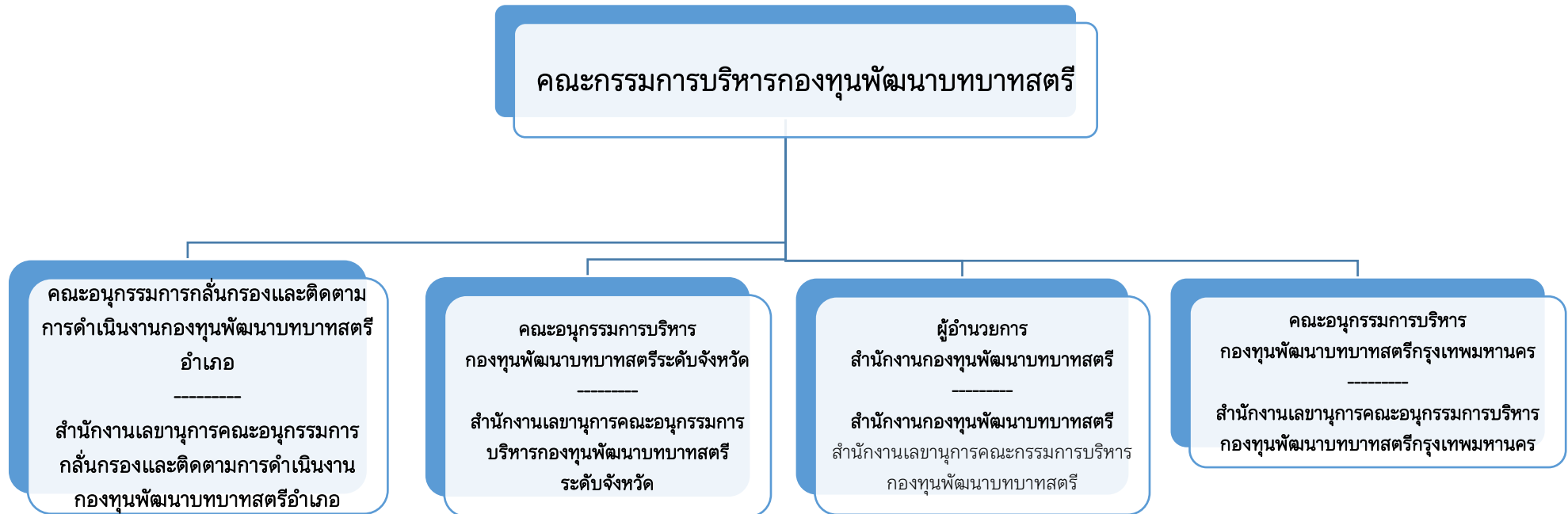
รัฐบาลมีนโยบายจัดตั้งกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี เมื่อปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๕ ภายใต้สำนักเลขาธิการนายกรัฐมนตรี ต่อมาคณะรักษาความสงบแห่งชาติ (คสช.) ได้มีมติเมื่อวันที่ ๒๙ กรกฎาคม ๒๕๕๗ ให้โอนย้ายกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี มาอยู่กรมการพัฒนาชุมชน และนายกรัฐมนตรีเห็นชอบเมื่อวันที่ ๑๗ ธันวาคม ๒๕๕๗ ให้กรมการพัฒนาชุมชนดำเนินการขอจัดตั้งกองทุนที่มีวัตถุประสงค์เดียวกับกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีพร้อมเสนอขอจัดตั้งงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙ คณะรัฐมนตรีมีมติเห็นชอบให้จัดตั้งกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีขึ้นในกรมการพัฒนาชุมชน เมื่อวันที่ ๒๓ มิถุนายน ๒๕๕๘ โดยกรมการพัฒนาชุมชน ได้รับจัดสรรงบประมาณประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙ จำนวนเงิน ๑๐๐ ล้านบาท (หนึ่งร้อยล้านบาทถ้วน) และต่อมาคณะรัฐมนตรี มีมติเมื่อวันที่ ๑๒ เมษายน ๒๕๕๙ ให้ควบรวมกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี สำนักเลขาธิการนายกรัฐมนตรี เข้ากับกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี กรมการพัฒนาชุมชน โดยมีผลตั้งแต่วันที่ ๑ พฤษภาคม ๒๕๕๙ กรมการพัฒนาชุมชน ได้แต่งตั้งคณะกรรมการบริหารกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี เพื่อบริหารกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี ภายใต้พระราชบัญญัติการบริหารทุนหมุนเวียน พ.ศ. ๒๕๕๘ และข้อบังคับคณะกรรมการบริหารกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี ว่าด้วยการบริหารกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี พ.ศ. ๒๕๕๙

#### วัตถุประสงค์ของกองทุน

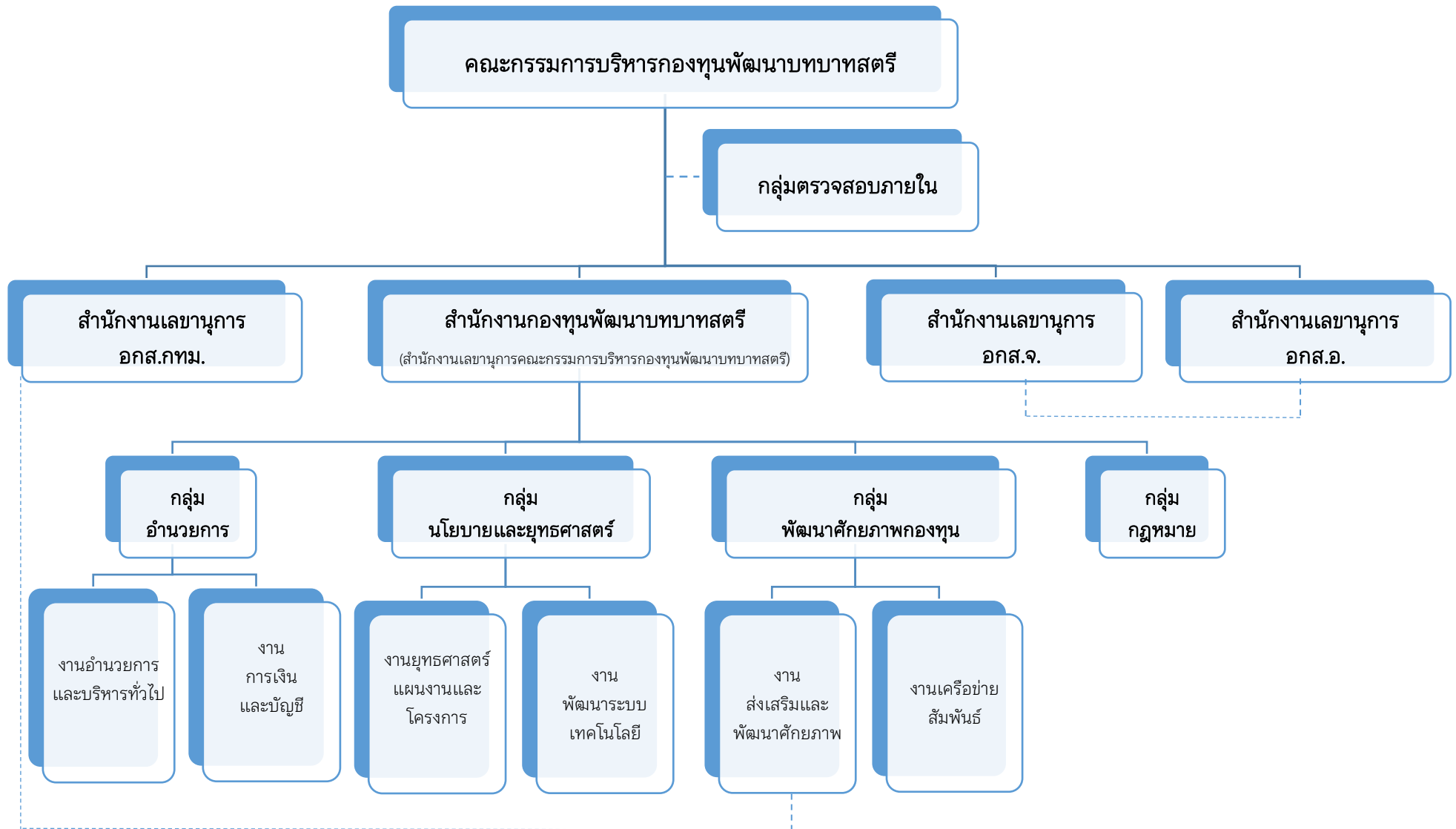
๑. เป็นแหล่งเงินทุนหมุนเวียนดอกเบี้ยต่ำ ในการสร้างโอกาสให้สตรีเข้าถึงแหล่งเงินทุนสำหรับการลงทุนเพื่อพัฒนาอาชีพ สร้างงาน สร้างรายได้ หรือ เสริมสร้างความเข้มแข็งทางด้านเศรษฐกิจให้แก่สตรีและองค์การของสตรี
๒. เป็นแหล่งเงินทุนเพื่อการส่งเสริมบทบาทและพัฒนาศักยภาพสตรีและเครือข่ายสตรี ในการเฝ้าระวังดูแลและแก้ไขปัญหาของสตรี การส่งเสริมและพัฒนา คุณภาพชีวิตของสตรี นำไปสู่การสร้างสวัสดิภาพ หรือสวัสดิการเพื่อคุ้มครองและพิทักษ์สิทธิของสตรีและผู้ด้อยโอกาสอื่นๆ ในสังคม
๓. เป็นแหล่งเงินทุนเพื่อการส่งเสริม สนับสนุนการจัดกิจกรรมในการพัฒนาบทบาทสตรี การสร้างภาวะผู้นำ การพัฒนาองค์ความรู้ เพื่อเสริมสร้างความ เข้มแข็งทางด้านสังคมให้แก่สตรีและองค์การของสตรี
๔. เป็นแหล่งเงินทุนเพื่อสนับสนุนโครงการอื่น ๆ ที่เป็นการแก้ไขปัญหาและพัฒนาสตรีตามที่คณะกรรมการพิจารณาเห็นสมควร



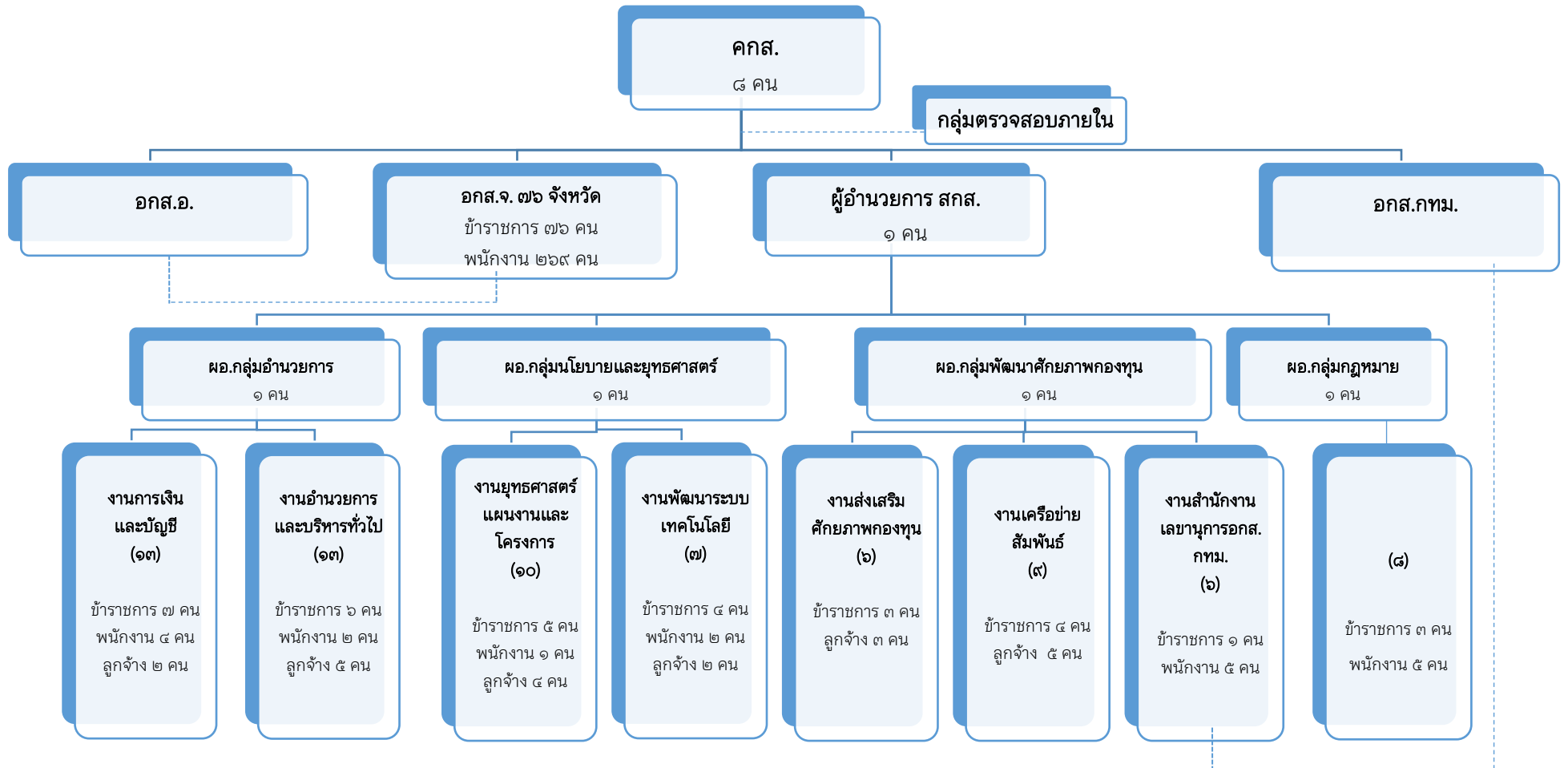
## โครงสร้างคณะกรรมการบริหารกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี



## โครงสร้างการบริหารงานกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี

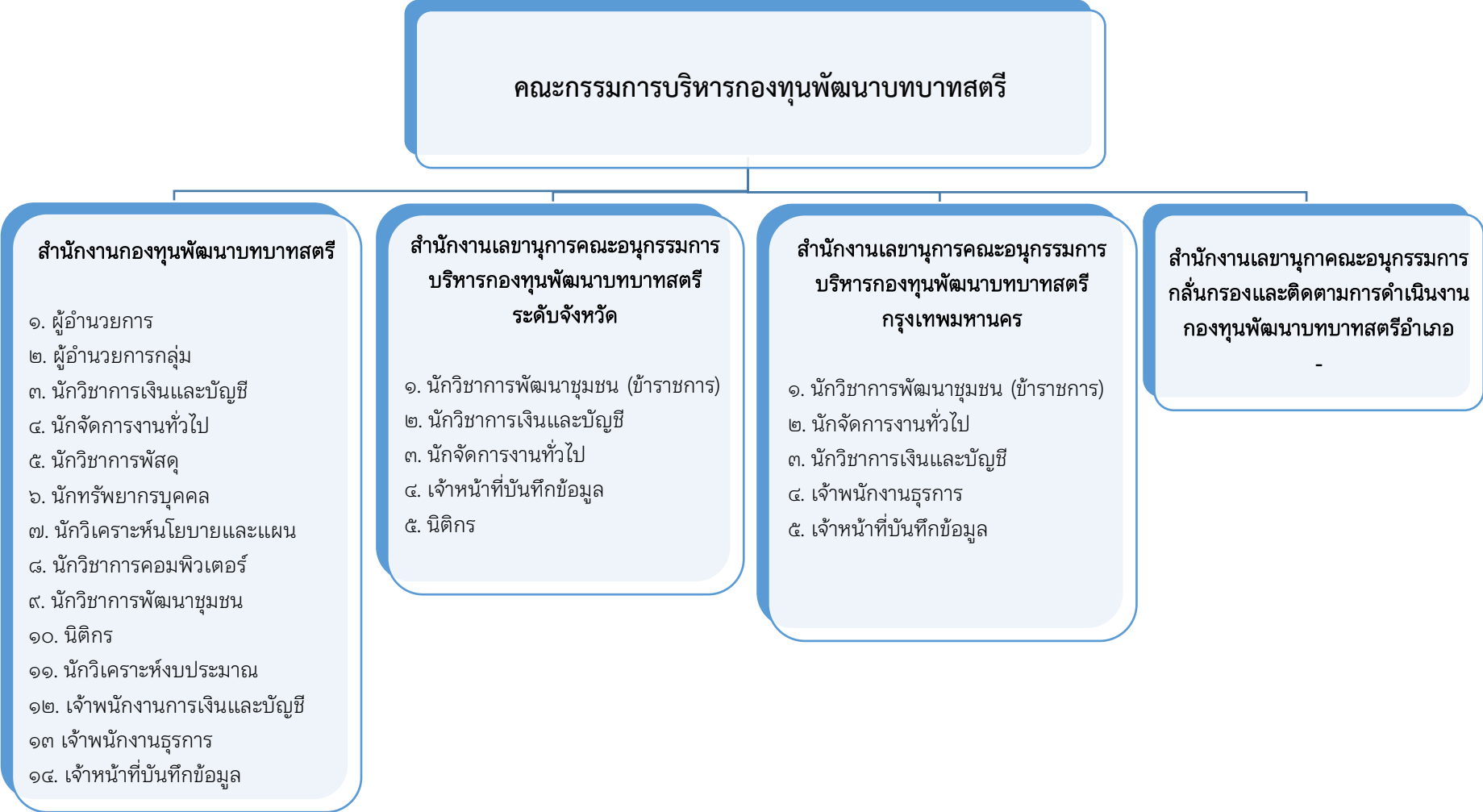


## กรอบอัตรากำลัง

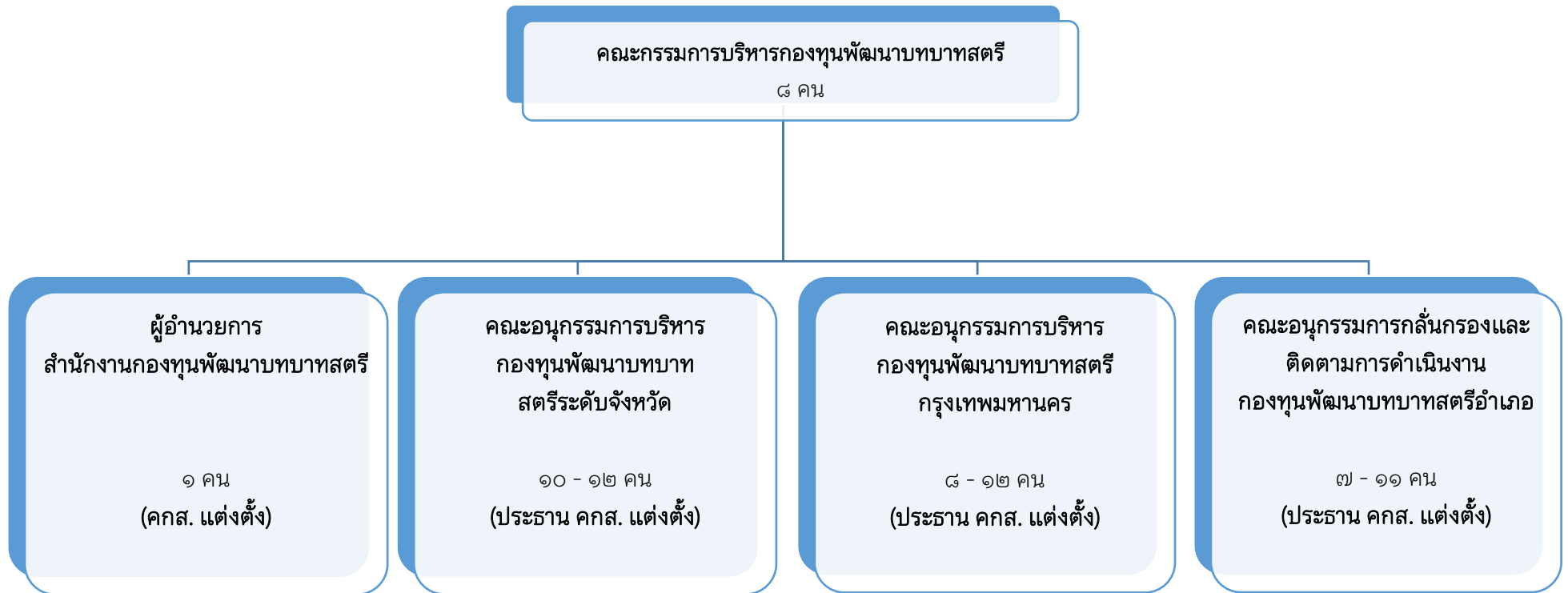




### ตำแหน่งงาน



## กลไกการขับเคลื่อนกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี



## กลไกการขับเคลื่อน กองทุนพัฒนาบทบาทสตรีกรุงเทพมหานคร

คณะกรรมการบริหารกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี

๘ คน

คณะกรรมการบริหารกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีกรุงเทพมหานคร

๘ - ๑๒ คน (ประธาน คกส. แต่งตั้ง)

คณะทำงานขับเคลื่อนกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีกรุงเทพมหานคร

๙ - ๑๕ คน (ประธาน อกส.กทม. แต่งตั้ง)

คณะทำงานขับเคลื่อนกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีเขต

๙ - ๑๕ คน (ประธาน อกส.กทม. แต่งตั้ง)

อาสาสมัครผู้ประสานงานกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี

ชุมชนละ ๑ คน (ประธาน อกส.กทม. แต่งตั้ง)

## กลไกการขับเคลื่อน กองทุนพัฒนาบทบาทสตรี ส่วนภูมิภาค

คณะกรรมการบริหารกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี

๘ คน

คณะกรรมการบริหารกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีระดับจังหวัด (อกส.จ.)

๑๐ - ๑๒ คน (ประธาน คกส. แต่งตั้ง)

คณะทำงานขับเคลื่อนกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีระดับจังหวัด

๙ - ๑๒ คน (ประธาน อกส.จ. แต่งตั้ง)

คณะกรรมการกลั่นกรองและติดตามการดำเนินงานกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีอำเภอ (อกส.อ.)

๗ - ๑๑ คน (ประธาน คกส. แต่งตั้ง)

คณะทำงานขับเคลื่อนกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีตำบล/เทศบาล

๗ - ๙ คน (ประธาน อกส.อ. แต่งตั้ง)

อาสาสมัครผู้ประสานงานกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี

หมู่บ้าน/ชุมชน ละ ๑ คน

กรณีตำบล/เทศบาล มีหมู่บ้าน/ชุมชน ไม่ถึง ๗ หมู่บ้าน/ชุมชน ให้เลือกเพิ่ม

เป็นหมู่บ้าน/ชุมชน ละ ๒ - ๓ คน (ประธาน อกส.อ. แต่งตั้ง)

## ส่วนที่ ๒

### แนวคิด หลักการบริหารทรัพยากรบุคคล

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

๑. เพื่อสรรหาและคัดเลือกบุคคลที่มีความรู้ความสามารถเข้ามาทำงานในองค์กร
๒. เพื่อใช้บุคลากรให้เกิดประโยชน์สูงสุด
๓. เพื่อบำรุงรักษาบุคลากรที่มีความสามารถให้อยู่กับองค์กรนาน ๆ
๔. เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถ

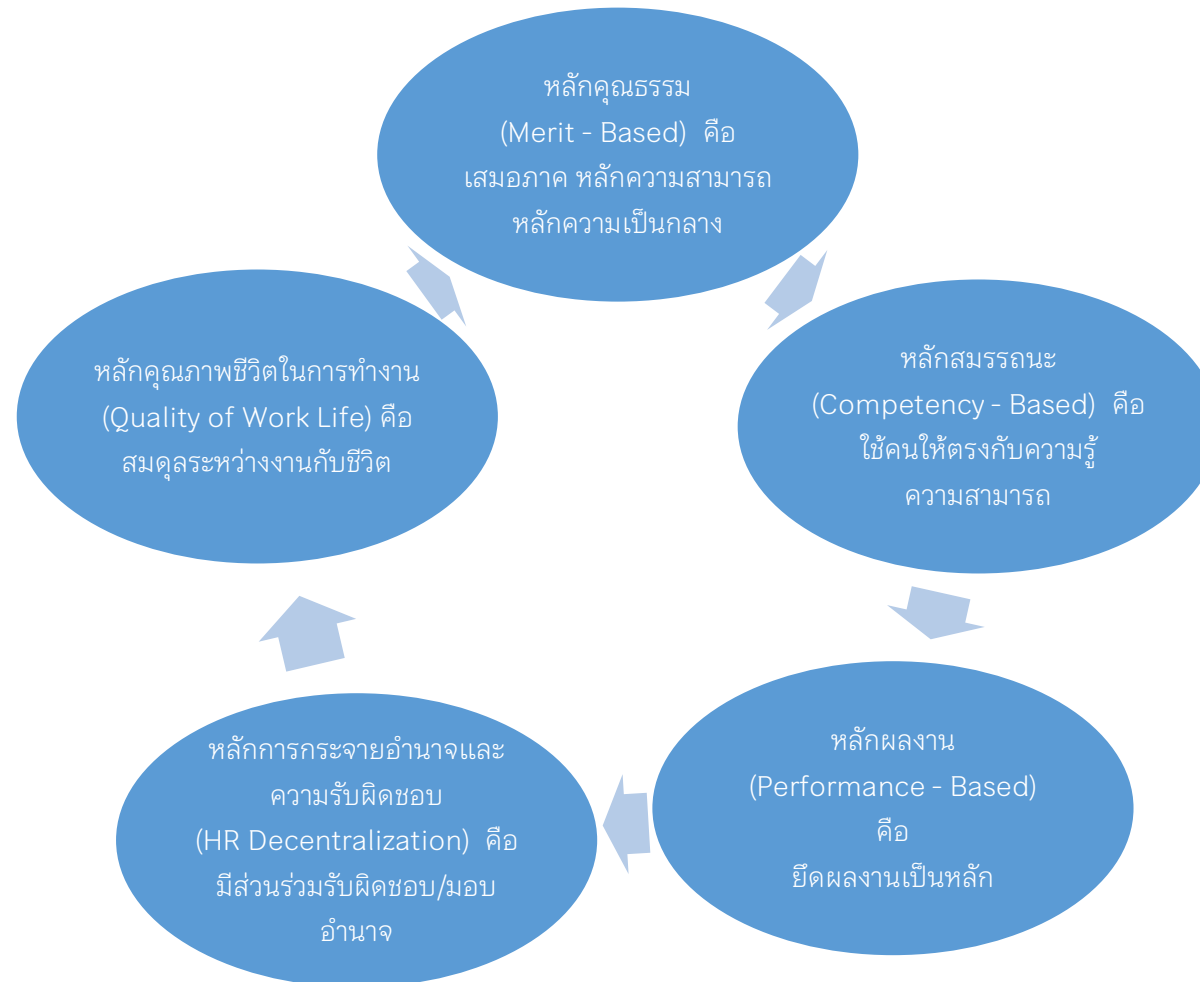
#### ความสำคัญของการจัดการบริหารทรัพยากรมนุษย์

๑. ช่วยให้บุคลากรที่ปฏิบัติงานในองค์กร มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน เกิดความจงรักภักดีต่อองค์กรที่ตนปฏิบัติงาน
๒. ช่วยพัฒนาให้องค์กรเจริญเติบโต เพราะการจัดการทรัพยากรมนุษย์ เป็นวิธีการแสวงหาให้ได้บุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมเข้ามาทำงานเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์กร
๓. ช่วยเสริมสร้างความมั่นคงแก่สังคมและประเทศชาติ หากการจัดการทรัพยากรมนุษย์ดำเนินการอย่างมีประสิทธิภาพแล้ว ย่อมไม่ก่อให้เกิดความขัดแย้งระหว่างผู้ปฏิบัติงานภายในองค์กร และเกิดความเข้าใจที่ดีต่อกัน ส่งผลทำให้สภาพสังคมโดยรวมมีความสุข



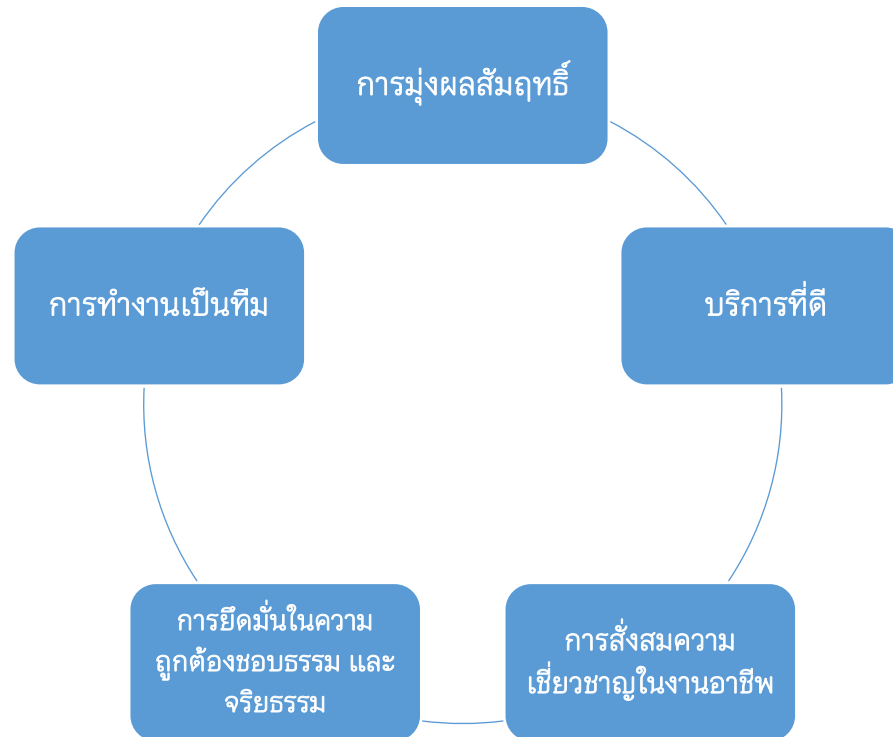
## ปรัชญาการบริหารทรัพยากรบุคคล

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



### สมรรถนะที่สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) กำหนด

๑. **การมุ่งผลสัมฤทธิ์** : ความมุ่งมั่นจะปฏิบัติหน้าที่ราชการให้ดีหรือให้สูงกว่ามาตรฐานที่มีอยู่
๒. **บริการที่ดี** : ความมุ่งมั่น ความตั้งใจและความพยายามของข้าราชการในการให้บริการต่อประชาชน ข้าราชการ หรือหน่วยงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง
๓. **การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ** : ความสนใจใฝ่รู้ สั่งสมความรู้ความสามารถของตนในการปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยการศึกษา ค้นคว้า และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องจนสามารถประยุกต์ใช้ความรู้เชิงวิชาการและเทคโนโลยีต่าง ๆ เข้ากับการปฏิบัติราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์
๔. **การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม และจรรยาบรรณ** : การดำรงตนและประพฤติปฏิบัติอย่างถูกต้องเหมาะสม ทั้งตามกฎหมาย คุณธรรม จรรยาบรรณ แห่งวิชาชีพ และจรรยาข้าราชการเพื่อรักษาศักดิ์แห่งความเป็นข้าราชการ
๕. **การทำงานเป็นทีม** : ความตั้งใจที่จะทำงานร่วมกับผู้อื่น เป็นส่วนหนึ่งของทีม หน่วยงาน หรือส่วนราชการ โดยผู้ปฏิบัติมีฐานะเป็นสมาชิก ไม่จำเป็นต้องมีฐานะหัวหน้าทีม รวมทั้งความสามารถในการสร้างและรักษาสัมพันธภาพกับสมาชิกในทีม



กรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงาน ก.พ.

มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ (Strategic Alignment) มีแผนงาน มาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่สอดคล้องกับพันธกิจของส่วนราชการ

มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Program Efficiency) มีกิจกรรม/กระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ถูกต้องทันเวลา มีระบบฐานข้อมูล HR ถูกต้องทันสมัยนำเทคโนโลยีมาใช้อย่างเหมาะสม

มิติที่ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Program Effectiveness) องค์กรรักษาบุคลากรที่จำเป็นต่อการบรรลุเป้าหมายองค์กรบุคลากรพึงพอใจ มีระบบบริหารที่เน้นประสิทธิผล

มิติที่ ๔ ความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Accountability) บุคลากรพอใจต่อสภาพแวดล้อม มีความสัมพันธ์ที่ดี มีสวัสดิการ/สิ่งอำนวยความสะดวกเพิ่มเติมจากที่กฎหมายกำหนด

มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน (Quality of Work Life) องค์กรมีการตัดสินใจ การดำเนินการทางวินัย และมีความโปร่งใสในการบริหารงานทรัพยากรบุคคล





## ประโยชน์ที่ได้รับจากการจัดทำแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล

๑. ทำให้เกิดการมีส่วนร่วมในการบริหารทรัพยากรบุคคลของผู้ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่าย
๒. ทำให้ทราบถึงสิ่งที่ต้องปรับปรุง พัฒนา เพื่อนำไปสู่การวางแผนยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลและจัดทำแผนงาน/โครงการรองรับในปีถัดไป
๓. ทำให้ผู้บริหารมีเครื่องมือที่จะช่วยติดตามผลการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลได้อย่างชัดเจนและต่อเนื่อง
๔. ทำให้แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลได้รับการยอมรับจากทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง
๕. ทำให้มีความโปร่งใสและมีธรรมาภิบาลในการบริหารทรัพยากรบุคคล



## ส่วนที่ ๓

### การจัดทำแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล

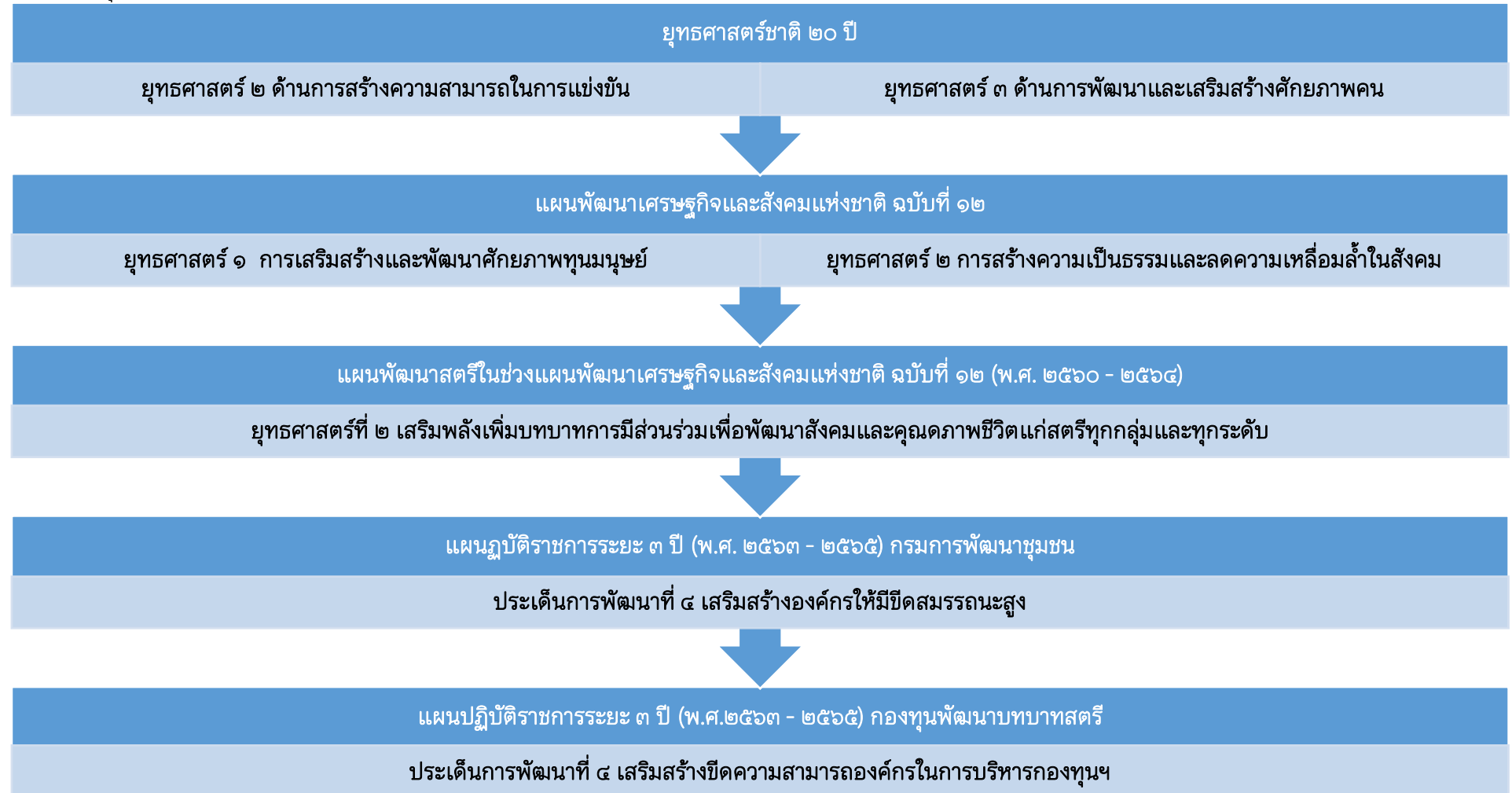


การจัดทำแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยทั่วไปมีขั้นตอนหลัก ๓ ขั้นตอน ในการดำเนินการ ดังนี้

๑. **เตรียมการ** โดยการแต่งตั้งผู้รับผิดชอบ จัดการประชุมคณะกรรมการทำความเข้าใจแนวคิด วิธีการ จัดทำแผนการปฏิบัติงาน ก่อนเริ่มกระบวนการ
๒. **ดำเนินการจัดทำแผน** โดยการจัดกิจกรรมการพัฒนาหรือเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดทำแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล พร้อมทั้งการประเมินสภาพด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์กร ดำเนินการกำหนดประเด็นการพัฒนา กำหนดเป้าประสงค์ กำหนดตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงาน จัดทำรายละเอียดแผนงาน และจัดทำแผนงาน/โครงการ
๓. **นำแผนไปปฏิบัติและติดตามประเมินผล** โดยการติดตามผลการดำเนินการตามแผนงาน และประเมินผลการปฏิบัติตามแผน

### ความเชื่อมโยงแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีกับแผนยุทธศาสตร์ในภาพรวม

การจัดทำแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล กองทุนพัฒนาบทบาทสตรี เป็นการกำหนดทิศทางการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อให้สามารถขับเคลื่อนงานให้บรรลุเป้าหมาย ซึ่งมีความเชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์ในระดับต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง ตั้งแต่ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ แผนพัฒนาสตรีในช่วงแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ ยุทธศาสตร์กรมการพัฒนาชุมชน ยุทธศาสตร์กองทุนพัฒนาบทบาทสตรี ลงสู่การบริหารทรัพยากรบุคคล



# ๑. ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐

## วิสัยทัศน์ประเทศไทย 2580

“ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง”



### มั่นคง

- มีความมั่นคงปลอดภัยจากภัยและการเปลี่ยนแปลง ทั้งภายในประเทศและภายนอกประเทศ และมีความมั่นคงในทุกมิติ ทั้งมิติเศรษฐกิจ สังคม สิ่งแวดล้อม และการเมือง
- ประเทศมีความมั่นคงในเอกราชและอธิปไตย
- 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

## ๒. แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔)



**ยุทธศาสตร์ที่ ๑ : การเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์**  
เป้าหมายที่ ๒ คนในสังคมทุกช่วงวัยมีทักษะ ความรู้ ความสามารถเพิ่มขึ้น

เป้าหมายที่ ๓ คนไทยมีการศึกษาที่มีคุณภาพตามมาตรฐานและมีความสามารถเรียนรู้ด้วยตนเองอย่างต่อเนื่อง

**ยุทธศาสตร์ที่ ๒ : การสร้างความเป็นธรรม ลดความเหลื่อมล้ำในสังคม**  
เป้าหมายที่ ๑ ลดปัญหาความเหลื่อมล้ำด้านรายได้ของกลุ่มคนที่มีฐานะทางเศรษฐกิจสังคมที่แตกต่างกันและแก้ไขปัญหาความยากจน  
เป้าหมายที่ ๒ เพิ่มศักยภาพชุมชนและเศรษฐกิจฐานรากให้มีความเข้มแข็ง เพื่อให้ชุมชนพึ่งพาตนเองและได้รับส่วนแบ่งผลประโยชน์ทางเศรษฐกิจมากขึ้น



๓. แผนพัฒนาสตรีในช่วงแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔)

ยุทธศาสตร์ที่ ๑

ปรับเปลี่ยนเจตคติของสังคมในประเด็น ความเสมอภาคเท่าเทียมกันระหว่างหญิงชาย

ยุทธศาสตร์ที่ ๒

เสริมพลังเพิ่มบทบาทการมีส่วนร่วมเพื่อพัฒนาสังคมและคุณภาพชีวิตแก่สตรีทุกกลุ่มและทุกระดับ

ยุทธศาสตร์ที่ ๓

พัฒนาเงื่อนไขและปัจจัยที่เอื้อต่อการพัฒนาสตรีที่มีประสิทธิผลและเสมอภาค

ยุทธศาสตร์ที่ ๔

กำหนดมาตรการเฝ้าระวัง ขจัดปัจจัยเสี่ยงป้องกันคุ้มครอง ช่วยเหลือและเยียวยา

ยุทธศาสตร์ที่ ๕

สร้างความเข้มแข็งของกลไกและกระบวนการพัฒนาสตรี

## ๔. แผนปฏิบัติการระยะ ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕) ของกรมการพัฒนาชุมชน

### วิสัยทัศน์

เศรษฐกิจฐานรากมั่นคงและชุมชนพึ่งตนเองได้ ภายในปี ๒๕๖๕

### ประเด็นการพัฒนาเรื่องที่ ๑

สร้างสรรค์ชุมชนให้พึ่งตนเองได้

### ประเด็นการพัฒนาเรื่องที่ ๒

ส่งเสริมเศรษฐกิจฐานรากให้ขยายตัวอย่างสมดุล

### ประเด็นการพัฒนาเรื่องที่ ๓

เสริมสร้างทุนชุมชนให้มีธรรมาภิบาล

### ประเด็นการพัฒนาเรื่องที่ ๔

เสริมสร้างองค์กรให้มีขีดสมรรถนะสูง

# ๕. แผนปฏิบัติการระยะ ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕) กองทุนพัฒนาบทบาทสตรี

“เป็นแหล่งทุนในการพัฒนาสตรีเพื่อขับเคลื่อนเศรษฐกิจฐานรากให้เข้มแข็ง มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น”

สตรีมีความมั่นคงด้านรายได้ มีคุณภาพชีวิตที่ดี มีบทบาทนำทางเศรษฐกิจ สังคม การเมืองในชุมชน

มิติประสิทธิผล

คุณภาพการให้บริการ

การเสริมสร้างอาชีพและรายได้แก่สตรี

การเสริมสร้างความเข้มแข็งสตรี และองค์กรสตรี

การส่งเสริมพัฒนาคุณภาพชีวิตสตรี

มิติประสิทธิภาพ

การพัฒนาและเพิ่มประสิทธิภาพ กลุ่มอาชีพสตรี

พัฒนาศักยภาพสตรีและองค์กรสตรี

การสร้างเครือข่ายความร่วมมือ

ส่งเสริมช่องทางการตลาด

พัฒนาศักยภาพเครือข่าย

การส่งเสริมคุณภาพชีวิตสตรี

มิติการพัฒนาองค์กร

กองทุนฯ มีความมั่นคง บริหารด้วยความเป็นธรรม โปร่งใส มีประสิทธิภาพ

พัฒนาสมรรถนะบุคลากร ในการขับเคลื่อนกองทุน

พัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศและเทคโนโลยี

พัฒนาระบบในการบริหารจัดการ



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

วิสัยทัศน์ : “เป็นแหล่งทุนในการพัฒนาสตรีเพื่อขับเคลื่อนเศรษฐกิจฐานรากให้เข้มแข็ง มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น”

เป้าประสงค์/เป้าหมายหลัก : สตรีมีความมั่นคงด้านรายได้ มีคุณภาพชีวิตที่ดี มีบทบาทนำทางเศรษฐกิจ สังคม การเมืองในชุมชน

## พันธกิจ

- ๑. จัดสรรเงินทุนให้แก่สตรีและองค์กรสตรีสำหรับการพัฒนาเศรษฐกิจฐานราก ให้เข้มแข็งและมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น
- ๒. จัดสรรเงินทุนในการพัฒนาบทบาทสตรีให้มีขีดความสามารถในการเป็นผู้นำและมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาสตรีในชุมชน
- ๓. บริหารกองทุนฯ ให้มีความมั่นคง ตามหลักธรรมาภิบาล

## ประเด็นการพัฒนา

### ๑. การเสริมสร้างอาชีพและรายได้แก่สตรี

#### แผนงาน : การพัฒนาและเพิ่มประสิทธิภาพกลุ่มอาชีพ

- ๑. การจัดสรรเงินทุนหมุนเวียนเพื่อส่งเสริมการประกอบอาชีพให้แก่สมาชิกกองทุนพัฒนาบทบาท
- ๒. พัฒนากลุ่มอาชีพแก่สมาชิกกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี
- ๓. พัฒนาและส่งเสริมความรู้ด้านผลิตภัณฑ์แก่กลุ่มสตรี
- ๔. พัฒนาคือความรู้ด้านการจัดทำบัญชีรายรับรายจ่ายของกลุ่มสตรี
- ๕. พัฒนากลุ่มอาชีพสตรีสู่ผลิตภัณฑ์ชุมชน (OTOP)

#### แผนงาน : ส่งเสริมช่องทางการตลาด

- ๑. ส่งเสริมการจำหน่ายผลิตภัณฑ์ของสมาชิก
- ๒. จัดแสดงมหกรรมสินค้ากองทุนพัฒนาบทบาทสตรี
- ๓. ส่งเสริมการตลาด Online/offline
- ๔. เชื่อมโยงและส่งเสริมความร่วมมือผลิตภัณฑ์ชุมชน (OTOP)/การท่องเที่ยว

### ๒. การเสริมสร้างความเข้มแข็งสตรีและองค์กรสตรี

#### แผนงาน : พัฒนาศักยภาพสตรีและองค์กรสตรี

- ๑. การจัดสรรเงินอุดหนุนเพื่อสนับสนุนและพัฒนาศักยภาพสตรีและองค์กรสตรี
- ๒. สร้างผู้นำสตรีรุ่นใหม่
- ๓. การเสริมสร้างความเข้มแข็งสตรี และองค์กรสตรีให้เหมาะสมกับช่วงวัย
- ๔. ส่งเสริมสตรีและองค์กรสตรีมีส่วนร่วมทางการเมือง เศรษฐกิจ สังคม และการเมืองชุมชน
- ๕. เสริมสร้างความเข้มแข็งในการบริหารจัดการองค์กรสตรี

#### แผนงาน : พัฒนาศักยภาพเครือข่าย

- ๑. พัฒนาองค์ความรู้ในการบริหารงานของเครือข่ายกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี
- ๒. แลกเปลี่ยนเรียนรู้การทำงานร่วมกันระหว่างเครือข่ายกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีให้มีประสิทธิภาพ
- ๓. ส่งเสริมการบริหารงานเครือข่ายกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีทุกระดับให้มีความเข้มแข็ง
- ๔. ส่งเสริมผู้นำสตรีและเครือข่ายกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีในการเชื่อม ประสานการทำงานร่วมกับองค์กรสตรีและเครือข่ายอื่นๆ
- ๕. เสริมสร้างความเข้มแข็งเครือข่ายกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีทุกระดับ

### ๓. การส่งเสริมพัฒนาคุณภาพชีวิตสตรี

#### แผนงาน : การสร้างเครือข่ายความร่วมมือ

- ๑. จัดทำฐานข้อมูลเครือข่ายการดูแลช่วยเหลือและพัฒนาสตรี
- ๒. ส่งเสริมความรู้ ความเข้าใจร่วมกับเครือข่ายในพื้นที่ในการป้องกันปัญหาและพัฒนาคุณภาพชีวิตสตรี
- ๓. กำหนดรูปแบบความร่วมมือการขับเคลื่อนและป้องกันปัญหาคุณภาพชีวิตสตรี

#### แผนงาน : การส่งเสริมคุณภาพชีวิตสตรี

- ๑. ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดทำแผนและการนำแผนพัฒนาสตรีมาพัฒนาคุณภาพชีวิตสตรี
- ๒. ส่งเสริมสตรีในการนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการพัฒนาคุณภาพชีวิตสตรี
- ๓. ส่งเสริมและสนับสนุนข้อมูลให้กับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับสตรีในการพัฒนาคุณภาพชีวิตสตรี
- ๔. ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดโครงการ/กิจกรรมเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาความต้องการของสตรีหรือพัฒนา

### ๔. การเสริมสร้างขีดความสามารถองค์กรในการบริหารกองทุนฯ

#### แผนงาน : พัฒนาศมรรถนะบุคลากรในการขับเคลื่อนกองทุนฯ

- ๑. เพิ่มประสิทธิภาพบุคลากรในการบริหารกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี
- ๒. ส่งเสริมกระบวนการจัดการความรู้การทำงานในด้านการบริหารจัดการกองทุนแก่บุคลากร

#### แผนงาน : พัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศและเทคโนโลยี

- ๑. สนับสนุนการให้บริการข้อมูล ข่าวสารกองทุนฯ ด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศ
- ๒. สร้างและพัฒนาเครือข่ายการใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีสารสนเทศ
- ๓. พัฒนาระบบบัญชีการเงินและโปรแกรมทะเบียนลูกหนี้

#### แผนงาน : พัฒนาระบบในการบริหารจัดการ

- ๑. พัฒนาระบบการบริหารจัดการ การเงิน การบัญชีกองทุนฯ และสร้างความเข้าใจในการสอบทานแก่เจ้าหน้าที่
- ๒. สร้างและพัฒนากลไกการบริหารจัดการติดตามหนี้
- ๓. พัฒนาระบบการตรวจสอบภายใน การควบคุมภายใน การบริหารงานบุคคล และการบริหารความเสี่ยง
- ๔. ปรับปรุงและพัฒนาระเบียบ ข้อบังคับ หลักเกณฑ์ ที่เกี่ยวข้องการดำเนินงานกองทุนฯ
- ๕. ปรับปรุงโครงสร้างอัตราค่าสิ่งกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี
- ๖. จัดทำคู่มือ สื่อ สำหรับการปฏิบัติงานของกลไกในการขับเคลื่อนองค์กรและกลไกการขับเคลื่อนกองทุนทุกระดับ
- ๗. การเสริมสร้างภาพลักษณ์องค์กร สร้างแบรนด์ของกองทุนฯ ให้เป็นที่รู้จัก
- ๘. การบริหารโครงการ บริหารสัญญา และบริหารหนี้
- ๙. เพิ่มประสิทธิภาพ อคส.จ/อกส.อ. คณะทำงานขับเคลื่อนกองทุนฯ ทุกระดับ อาสาสมัครผู้ประสานงานกองทุนฯ ชุมชนในพื้นที่หมู่บ้าน/กทม./จังหวัด ให้สามารถขับเคลื่อนการดำเนินงาน
- ๑๐. การเชิญเชิญศิษตรี กลุ่มอาชีพสตรีและเครือข่ายดีเด่น เพื่อสร้างแรงจูงใจในการพัฒนาอาชีพและบทบาทสตรี กทม./จังหวัดให้สามารถขับเคลื่อนการดำเนินงาน

## ส่วนที่ ๔

### แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล

#### วัตถุประสงค์ของทบทวนแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล

๑. เพื่อพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นทั้งในปัจจุบันและอนาคต
๒. เพื่อประเมินสถานภาพการบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี

แผนการบริหารทรัพยากรบุคคลกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕ ได้จัดทำขึ้นเพื่อกำหนดทิศทางการบริหารทรัพยากรบุคคล ให้สอดคล้องเป็นไปในทิศทางเดียวกันกับการดำเนินงานของกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี ภายใต้ปฏิบัติราชการกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕ โดยในระยะเวลา ๓ ปี กองทุนพัฒนาบทบาทสตรี ได้กำหนดวิสัยทัศน์

**“เป็นแหล่งเงินทุนในการพัฒนาสตรีเพื่อขับเคลื่อนเศรษฐกิจฐานรากให้เข้มแข็ง มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น”**

#### ภายใต้พันธกิจของกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี ๓ ประการ ดังนี้

๑. จัดสรรเงินทุนให้แก่สตรีและองค์กรสตรีสำหรับการพัฒนาเศรษฐกิจฐานรากให้เข้มแข็งและมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น
๒. จัดสรรเงินทุนในการพัฒนาบทบาทสตรีให้มีขีดความสามารถในการเป็นผู้นำและมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาสตรีในชุมชน
๓. บริหารกองทุนให้มีความมั่นคง ตามหลักธรรมาภิบาล

## การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมและศักยภาพ (SWOT)

### การบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี

#### จุดแข็ง (Strengths)

##### การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมการบริหารงานบุคคล (จุดแข็ง) (S)

S๑ มีกรอบอัตรากำลังครอบคลุมทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาคสามารถขับเคลื่อนงานได้อย่างทั่วถึง

S๒ มีคณะกรรมการบริหารงานกองทุนฯ ทำให้มีความคล่องตัวในการออกระเบียบข้อบังคับการบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีได้

S๓ บุคลากรเป็นรุ่นใหม่ เรียนรู้ไว พัฒนาง่าย มีความคิดสร้างสรรค์

S๔ มีการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง ทำให้บุคลากรมีความรู้ มีทักษะ สามารถพัฒนาและขับเคลื่อนงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

S๕ พนักงานกองทุนสามารถโยกย้ายได้ ทำให้มีขวัญและกำลังใจ และสามารถปฏิบัติงานได้อย่างต่อเนื่อง

##### การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมการบริหารงานบุคคล (จุดอ่อน) (W)

W๑ ข้าราชการ/พนักงาน/ลูกจ้าง มีการโยกย้าย/ลาออกบ่อย ขาดความต่อเนื่องในการปฏิบัติงาน

W๒ ขาด Career Path ที่ชัดเจน (ความก้าวหน้าของบุคลากรเป็นไปตามระบบราชการ, ลูกจ้าง สอบ/คัดเลือก เป็นพนักงาน, จ้างเหมา สอบ เป็นลูกจ้าง/พนักงาน)

W๓ ระบบการประเมินผลของพนักงานและลูกจ้างไม่มีชัดเจน สร้างระบบการประเมินผลบุคลากร (ตัวชี้วัด การถ่ายทอดตัวชี้วัด การทำข้อตกลง การประเมินผล การเลื่อนค่าตอบแทน)

W๔ บุคลากรบางส่วนขาดทักษะด้านเทคโนโลยีที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน

W๕ การกำหนดคุณลักษณะการคัดเลือกและเลือกสรรพนักงานและลูกจ้างบางตำแหน่งกำหนดไว้ค่อนข้างกว้าง ทำให้ได้บุคลากรไม่ตรงกับเชี่ยวชาญ เฉพาะด้านในบางประเภทงาน

W๖ กองทุนยังไม่มีส่งเสริม Self-Learning เพื่อเพิ่มความรู้ ทักษะ สมัยใหม่ในการทำงาน

W๗ ระเบียบการบริหารทรัพยากรบุคคลยังไม่ครอบคลุม (๑) สวัสดิการ (๒) การสรรหา

### การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมการบริหารงานบุคคล (โอกาส) (O)

- O๑ ระบบเทคโนโลยีการสื่อสาร (WebEx, Zoom) ที่ทันสมัยทำให้การสื่อสารระหว่างส่วนกลางและภูมิภาคมีความรวดเร็วยิ่งขึ้น
- O๒ มีการนำ IT มาใช้ในการปฏิบัติงานทั่วประเทศ ทำให้การบริการ HR มีความรวดเร็ว ทันสมัย
- O๓ จากสถานการณ์ COVID ๑๙ มีคนว่างงานเพิ่มมากขึ้น ทำให้การสรรหาพนักงานกองทุน, ลูกจ้างชั่วคราว มีโอกาสได้บุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเพิ่มมากขึ้น
- O๔ รัฐมีนโยบายส่งเสริมสิทธิสตรีเพิ่มขึ้น ทำให้เกิดการจ้างงาน และมีโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน
- O๕ การบูรณาการทำงานของเครือข่ายภาครัฐและภาคเอกชน ทำให้เกิดการสนับสนุนการทำงานในพื้นที่ให้กับกองทุน

### การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมการบริหารงานบุคคล (อุปสรรค) (T)

- T๑ กองทุนหมุนเวียนไม่มีสถานะเป็นนิติบุคคล อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของส่วนราชการบริหารจัดการตามระเบียบทางราชการ จึงไม่สามารถสนับสนุนสวัสดิการนอกเหนือจากทางราชการกำหนดให้กับบุคลากรได้ เช่น โบนัสพิเศษ ค่าเช่าบ้าน ฯลฯ เป็นต้น
- T๒ นักการเมืองบางส่วนไม่เข้าใจบทบาทภารกิจการขับเคลื่อนงานของกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี ทำให้เกิดผลกระทบในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่กองทุนพัฒนาบทบาทสตรี
- T๓ สถานการณ์โรคระบาด ส่งผลกระทบต่อการทำงานของพนักงานกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี

## กำหนดแผนงาน เพื่อบรรลุเป้าหมายจากผลการประเมินสถานะแวดล้อม SWOT มาวิเคราะห์ TOWS Matrix

<p>ปัจจัย ภายใน</p>	<p>จุดแข็ง s</p> <p><b>S๑</b> มีกรอบอัตรากำลังครอบคลุมทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาค สามารถขับเคลื่อนงานได้อย่างทั่วถึง</p> <p><b>S๒</b> มีคณะกรรมการบริหารงานกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี ทำให้มีความคล่องตัวในการออกระเบียบข้อบังคับการบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีได้</p> <p><b>S๓</b> บุคลากรเป็นคนรุ่นใหม่ เรียนรู้ไว พัฒนาง่าย มีความคิดสร้างสรรค์</p> <p><b>S๔</b> มีการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง ทำให้บุคลากรมีความรู้ มีทักษะ สามารถพัฒนาและขับเคลื่อนงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ</p> <p><b>S๕</b> พนักงานกองทุนสามารถโยกย้ายได้ ทำให้มีขวัญและกำลังใจ และสามารถปฏิบัติงานได้อย่างต่อเนื่อง</p>	<p>จุดอ่อน w</p> <p><b>W๑</b> ข้าราชการมีการโยกย้ายสับเปลี่ยนบ่อย พนักงานกองทุน/ ลูกจ้างลาออกบ่อย ทำให้การขับเคลื่อนงานไม่ต่อเนื่อง</p> <p><b>W๒</b> ขาด Career Path ที่ชัดเจน (ความก้าวหน้าของบุคลากร เป็นไปตามระบบราชการ, ลูกจ้าง <u>สอบ/คัดเลือก</u> เป็นพนักงาน, จ้างเหมา <u>สอบ</u> เป็นลูกจ้าง/พนักงาน)</p> <p><b>W๓</b> ระบบการประเมินผลของพนักงานและลูกจ้างไม่มีชัดเจน สร้างระบบการประเมินผลบุคลากร (ตัวชี้วัด การถ่ายทอดตัวชี้วัด การทำข้อตกลง การประเมินผล การเลื่อนค่าตอบแทน)</p> <p><b>W๔</b> บุคลากรบางส่วนขาดทักษะด้านเทคโนโลยีที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน</p> <p><b>W๕</b> การกำหนดคุณลักษณะการคัดเลือกและเลือกสรรพนักงานและลูกจ้างบางตำแหน่งกำหนดไว้ค่อนข้างกว้าง ทำให้ได้บุคลากรไม่ตรงกับความต้องการเฉพาะด้านในบางประเภทงาน</p> <p><b>W๖</b> กองทุนยังไม่มีส่งเสริม Self-Learning เพื่อเพิ่มความรู้ ทักษะ สมัยใหม่ในการทำงาน</p> <p><b>W๗</b> ระเบียบการบริหารทรัพยากรบุคคลยังไม่ครอบคลุม (๑) สวัสดิการ (๒) การสรรหา</p>
<p>ปัจจัย ภายนอก</p>	<p>โอกาส o</p> <p><b>O๑</b> ระบบเทคโนโลยีการสื่อสาร (WebEx, Zoom) ที่ทันสมัยทำให้การสื่อสารระหว่างส่วนกลางและภูมิภาคมีความรวดเร็วยิ่งขึ้น</p> <p><b>O๒</b> มีการนำ IT มาใช้งานทั่วประเทศ ทำให้การบริการ HR มีความรวดเร็ว ทันสมัย</p> <p><b>O๓</b> จากสถานการณ์ COVID ๑๙ มีคนว่างงานเพิ่มมากขึ้น ทำให้การสรรหาพนักงานกองทุน, ลูกจ้างชั่วคราว มีโอกาสได้บุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเพิ่มมากขึ้น</p> <p><b>O๔</b> รัฐมีนโยบายส่งเสริมสิทธิสตรีเพิ่มขึ้น ทำให้เกิดการจ้างงาน และมีโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน</p> <p><b>O๕</b> การบูรณาการการทำงานของเครือข่ายภาครัฐและภาคเอกชน ทำให้เกิดการสนับสนุนการทำงานในพื้นที่ให้กับกองทุน</p>	<p><u>กลยุทธ์เชิงรุก s + o</u></p> <p><b>S๑ S๒ S๕ + O๑ O๒ = การพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล</b></p> <p><b>S๓ S๔ + O๑ O๒ O๕ = การพัฒนาบุคลากรให้ มีสมรรถนะสอดคล้องตามภารกิจ</b></p>
	<p><u>กลยุทธ์เชิงแก้ไข w + o</u></p> <p><b>W๑ W๒ W๓ W๔ W๖ W๗ + O๓ = การรักษาบุคลากรให้อยู่กับองค์กรในระยะยาว</b></p> <p><b>W๖ + O๕ = พัฒนาทักษะและความรู้ด้านการให้บริการ</b></p>	

	S๑ S๓ S๔ + O๕ = ส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วมในกิจกรรมบริการสาธารณะ/บริการสังคม	
<p>อุปสรรค t</p> <p>T๑ กองทุนหมุนเวียนไม่มีสถานะเป็นนิติบุคคล อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของส่วนราชการ บริหารจัดการตามระเบียบทางราชการ จึงไม่สามารถสนับสนุนสวัสดิการนอกเหนือจากทางราชการกำหนดให้กับบุคลากรได้ เช่น โบนัสพิเศษ ค่าเช่าบ้าน ฯลฯ เป็นต้น</p> <p>T๒ นักการเมืองบางส่วนไม่เข้าใจบทบาทภารกิจระดับเคลื่อนงานของกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี ทำให้เกิดผลกระทบในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่กองทุนพัฒนาบทบาทสตรี</p> <p>T๓ สถานการณ์โรคระบาด ส่งผลกระทบต่อการปฏิบัติงานของพนักงานกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี</p>	<p><u>กลยุทธ์เชิงป้องกัน s + t</u></p> <p>S๑ S๓ S๔ S๕ + T๑ = ส่งเสริมให้มีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง</p>	<p><u>กลยุทธ์เชิงรับ w + t</u></p> <p>W๖ + T๓ = พัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากรในการทำงาน</p>

## ปัจจัยความสำเร็จ

๑. สร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล ต่อผู้บริหารทุกระดับและบุคลากรทุกคน
๒. ผู้บริหารระดับสูง เห็นความสำคัญของการนำแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล ไปสู่การปฏิบัติอย่างจริงจังและต่อเนื่อง ให้การสนับสนุนในทุกด้าน ทั้งการออกกฎระเบียบ หลักเกณฑ์การบริหารต่างๆ การบริหารจัดการกรอบอัตรากำลัง การบริหารงบประมาณรวมทั้งการทำงานของหน่วยงานกลางและหน่วยงานเครือข่ายด้านการพัฒนา
๓. ผู้บริหารทุกระดับของสำนักงานกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี ต้องเป็นแบบอย่างที่ดีให้ความสำคัญต่อการพัฒนาทรัพยากรบุคคลมีบทบาทในการสนับสนุนและผลักดันอย่างจริงจัง
๔. กำหนดเป็นนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ปี ๒๕๖๓ – ๒๕๖๕
๕. จัดทำเอกสารเผยแพร่ / สื่อรูปแบบต่างๆ
๖. บุคลากรทุกกลุ่มงาน แสวงหาแนวทางและสร้างความร่วมมือบูรณาการในการทำงานร่วมกัน ทั้งด้านวิชาการ อุปกรณ์ และเทคโนโลยี เพื่อให้มีทรัพยากรในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลเกิดประโยชน์อย่างสูงสุด
๗. การติดตามผล ประเมินผล และรายงานผลการปฏิบัติตามแผนการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล ต่อผู้อำนวยการสำนักงานกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี



สำนักงานกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีได้วิเคราะห์และประเมินสถานภาพกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี และพิจารณาจากบทบาทภารกิจขององค์การ ตลอดจนความเชื่อมโยงสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ต่าง ๆ รวมถึงหลักการบริหารทรัพยากรบุคคลของ ก.พ. จึงได้กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และแผนการบริหาร ทรัพยากรบุคคล กองทุนพัฒนาบทบาทสตรี พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕ ดังนี้

**วิสัยทัศน์ “บุคลากรมีขีดสมรรถนะสูง มีความสุข สามารถบริหารจัดการกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีตามหลักธรรมาภิบาล”**

**เป้าประสงค์** บุคลากรมีสมรรถนะสูง มีความมั่นคง สามารถขับเคลื่อนงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ของกองทุน

### **พันธกิจ**

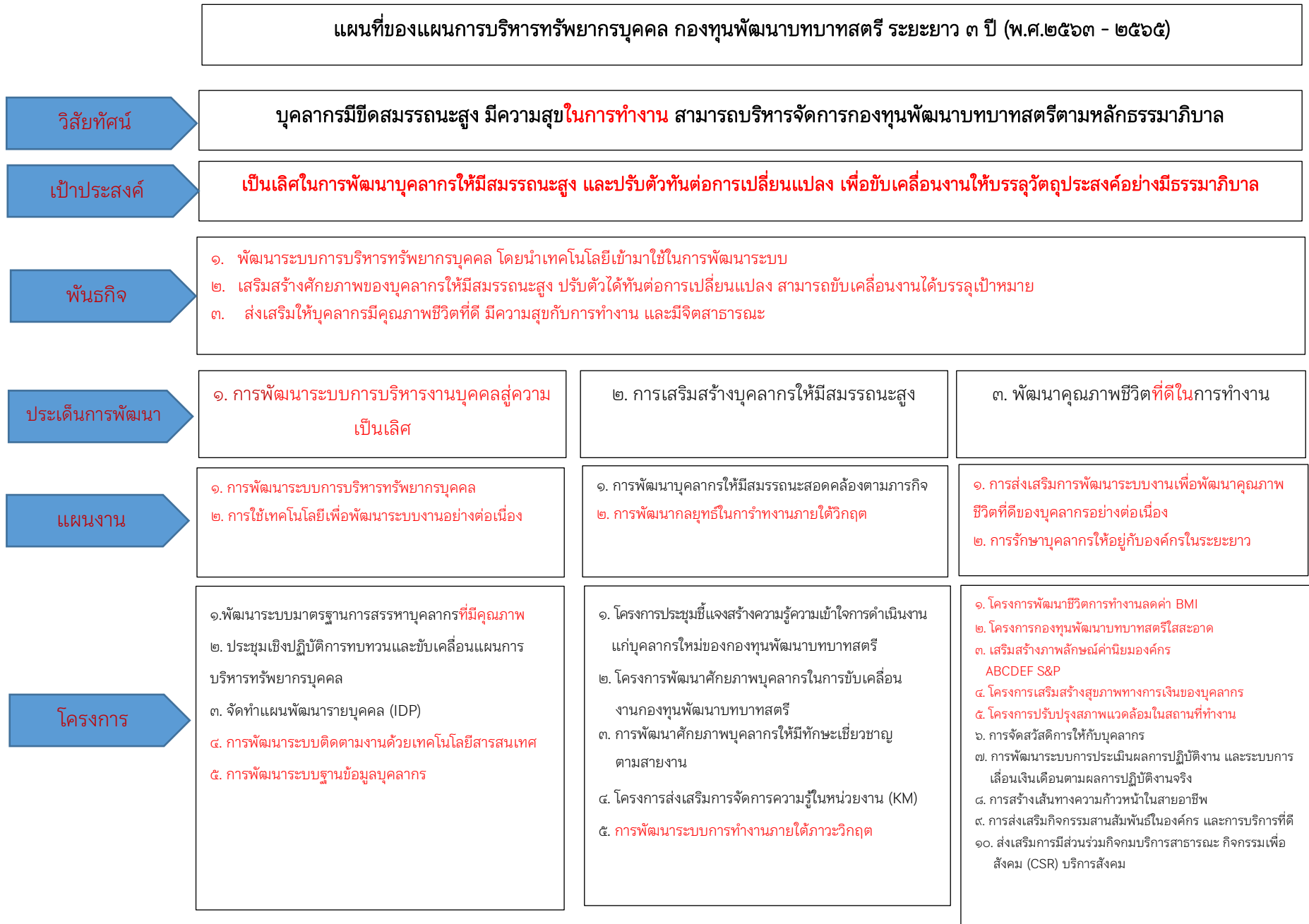
๑. พัฒนาระบบงานด้านบริหารทรัพยากรบุคคล
๒. เสริมสร้างศักยภาพของบุคลากรในการขับเคลื่อนงานกองทุน
๓. ส่งเสริมให้บุคลากรมีจิตสาธารณะ

### **ประเด็นยุทธศาสตร์**

๑. พัฒนาระบบการบริหารงานบุคคลตามหลักคุณธรรมและธรรมาภิบาล
๒. เสริมสร้างบุคลากรให้มีสมรรถนะสูง
๓. พัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน



# แผนที่ของแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล กองทุนพัฒนาบทบาทสตรี ระยะยาว ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๓ - ๒๕๖๕)



ตารางแสดงความเชื่อมโยงประเด็นการพัฒนา ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล กองทุนพัฒนาบทบาทสตรี พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕

ประเด็นการพัฒนา	แผนงาน	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย			ผู้รับผิดชอบ
				๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๖๖๕	
<b>ประเด็นการพัฒนาที่ ๑</b> การพัฒนาระบบการบริหารงานบุคคลสู่ความเป็นเลิศ	<b>แผนงาน ๑</b> การพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล	๑. การพัฒนาระบบมาตรฐานการสรรหาบุคลากรที่มีคุณภาพ ๒. การประชุมเชิงปฏิบัติการทบทวนและขับเคลื่อนแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล ๓. การจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (IDP)	๑. มีการสรรหาบุคลากรที่มีคุณสมบัติสอดคล้องกับตำแหน่งงาน	ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๙๐	ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๙๐	ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๙๐	ผู้อำนวยการ
	<b>แผนงาน ๒</b> การใช้เทคโนโลยีเพื่อพัฒนาระบบงานอย่างต่อเนื่อง	๔. การพัฒนาระบบติดตามงานด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศ ๕. การพัฒนาระบบฐานข้อมูลบุคลากร	๑. มีระบบรายงานผลการปฏิบัติงานในระบบอินเทอร์เน็ต	ไม่เกินร้อยละ ๕	ไม่เกินร้อยละ ๕	ไม่เกินร้อยละ ๕	ผู้อำนวยการ
<b>ประเด็นการพัฒนาที่ ๒</b> การเสริมสร้างบุคลากรให้มีสมรรถนะสูง	<b>แผนงาน ๑</b> การพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะสอดคล้องตามภารกิจ	๑. โครงการประชุมชี้แจงสร้างความรู้ความเข้าใจการดำเนินงานแก่บุคลากรใหม่ของกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี ๒. โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรในการขับเคลื่อนงานกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี ๓. การพัฒนาศักยภาพบุคลากรให้มีทักษะเชี่ยวชาญตามสายงาน	๑. มีการพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะที่สอดคล้องกับการขับเคลื่อนงาน	ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๙๐	ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๙๐	ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๙๐	ผู้อำนวยการ
	<b>แผนงาน ๒</b> การพัฒนากลยุทธ์ในการทำงานภายใต้ภาวะวิกฤต	๔. โครงการส่งเสริมการจัดการความรู้ในหน่วยงาน (KM) ๕. การพัฒนาระบบการทำงานภายใต้ภาวะวิกฤต	๑. มีองค์ความรู้ในการทำงานที่เป็น Best Practice ให้แก่จังหวัดอื่นๆ	ไม่เกินร้อยละ ๕	ไม่เกินร้อยละ ๕	ไม่เกินร้อยละ ๕	ผู้อำนวยการ

ประเด็นการพัฒนา	แผนงาน	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย			ผู้รับผิดชอบ
				๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๖๖๕	
ประเด็นการพัฒนาที่ ๓ การพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน	แผนงาน ๑ การส่งเสริม การพัฒนาระบบงานเพื่อ พัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดีของ บุคลากรอย่างต่อเนื่อง	๑. โครงการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน ลดค่า BMI ๒. โครงการกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีใส่สะอาด ๓. เสริมสร้างภาพลักษณ์ค่านิยมองค์กร ABCDEF S&P ๔. โครงการเสริมสร้างสุขภาพทางการเงินของบุคลากร ๕. โครงการปรับปรุงสภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงาน	๑. บุคลากรมีความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงาน	ไม่น้อย กว่า ร้อยละ ๙๐	ไม่น้อย กว่า ร้อยละ ๙๐	ไม่น้อย กว่า ร้อยละ ๙๐	อำนาจการ
	แผนงาน ๒ การรักษา บุคลากรให้อยู่กับองค์กร ในระยะยาว	๖. การจัดสวัสดิการให้กับบุคลากร ๗. การพัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน และระบบการเลื่อนเงินเดือนตามผลการ ปฏิบัติงานจริง ๘. การสร้างเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ ๙. การส่งเสริมกิจกรรมสานสัมพันธ์ในองค์กร และการบริการที่ดี ๑๐. การส่งเสริมการมีส่วนร่วมกิจกรรมบริการ สาธารณะ กิจกรรมเพื่อสังคม (CSR)	๑. จำนวนบุคลากรลาออกลด น้อยลง	ไม่เกิน ร้อยละ ๕	ไม่เกิน ร้อยละ ๕	ไม่เกิน ร้อยละ ๕	อำนาจการ

## ที่ปรึกษา

นางทรงลักษณ์	วรภัย	ผู้อำนวยการสำนักงานกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี
นางสาวสาวสุวรรณา	รอดเรือง	ผู้อำนวยการกลุ่มอำนวยการ
นางพัชรินทร์	พานำมา	ผู้อำนวยการกลุ่มพัฒนาศักยภาพกองทุน
นายวีระพล	ปีกคำไทย	ผู้อำนวยการกลุ่มนโยบายและยุทธศาสตร์
นายธีระพล	คู่คิด	ผู้อำนวยการกลุ่มกฎหมาย

## คณะผู้จัดทำ

นายภัทรารุส	ปะตังธาโต	นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ
นางณัฐชยา	ชุ่มชื่น	นักวิชาการพัฒนาชุมชนชำนาญการ
นางนิทรา	ชูจิตร์	เจ้าพนักงานห้องสมุดชำนาญงาน
นางสาวเกษิณี	ธรรมชัย	นักจัดการงานทั่วไป
นางลัดดาวัลย์	แสงอรุณ	นักจัดการงานทั่วไป
นางเยาวนาฏ	ชัยเกล้า	นักจัดการงานทั่วไป

## ข้อมูลทางบรรณานุกรม

ผู้เขียน : กลุ่มอำนวยการ สำนักงานกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี

ชื่อหนังสือ : แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล กองทุนพัฒนาบทบาทสตรี พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕

พิมพ์เมื่อ : สิงหาคม ๒๕๖๔