



แผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล

กองทุนพัฒนาบทบาทสตรี กรมการพัฒนาชุมชน พ.ศ. 2563 - 2564



สำนักงานกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี

คำนำ



สำนักงานกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี บริหารจัดการทุนหมุนเวียนภายใต้พระราชบัญญัติ การบริหารทุนหมุนเวียน พ.ศ. 2558 มาตรา 31 กำหนดให้ กรมบัญชีกลางมีหน้าที่ประเมินผลการดำเนินงานทุนหมุนเวียนที่ไม่มีสถานะเป็นนิติบุคคลเป็นประจำทุกปี และในปีบัญชี พ.ศ. 2562 กรมบัญชีกลางได้ทำบันทึกข้อตกลง และประเมินผลการดำเนินงานกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี 6 ด้าน รวม 14 ตัวชี้วัด โดยในด้านที่ 4 การปฏิบัติงานของคณะกรรมการบริหาร ผู้บริหารทุนหมุนเวียน พนักงาน และลูกจ้างตัวชี้วัดที่ 5.2 : การบริหารทรัพยากรบุคคล กองทุนจะต้องดำเนินการจัดให้มีปัจจัยพื้นฐานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล จัดทำและดำเนินงาน ตามแผนยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล และแผนปฏิบัติการประจำปี

สำนักงานกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี โดยผู้บริหารและบุคลากร ทั้งในส่วนกลาง และส่วนภูมิภาค จึงได้ร่วมกันทบทวนแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากร บุคคล โดยใช้แผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล กองทุนพัฒนาบทบาทสตรี กรมการพัฒนาชุมชน พ.ศ. 2562 - 2564 เป็นข้อมูลในการวิเคราะห์สภาพแวดล้อม ภายนอกและศักยภาพภายในองค์กร ที่เปลี่ยนแปลงไปเป็นเป็นฐานข้อมูลในการจัดทำแผนการปฏิบัติงานเสนอคณะกรรมการบริหารกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี ให้ความเห็นชอบและอนุมัติแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล กองทุนพัฒนาบทบาทสตรี พ.ศ. 2563 - 2564 เพื่อเป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคล ให้มีศักยภาพในการขับเคลื่อนงาน ให้บรรลุเป้าหมายสูงสุดตามวัตถุประสงค์ ต่อไป

สำนักงานกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี

กรกฎาคม 2562

สารบัญ

	หน้า
ส่วนที่ 1 กองทุนพัฒนาบทบาทสตรี	3
ความเป็นมา วัตถุประสงค์ของกองทุน โครงสร้างคณะกรรมการบริหาร โครงสร้างการบริหารงาน กรอบอัตรากำลัง ตำแหน่งงาน กลไกการขับเคลื่อนกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี	
ส่วนที่ 2 แนวคิด หลักการบริหารทรัพยากรบุคคล	12
การบริหารทรัพยากรมนุษย์ วัตถุประสงค์ ความสำคัญ ปรัชญาการบริหารทรัพยากรบุคคล สมรรถนะที่สำนักงานคณะกรรมการพลเรือน (ก.พ.) กำหนด สมรรถนะที่สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) กำหนด กรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงาน ก.พ. ประโยชน์ที่ได้รับจากการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล	
ส่วนที่ 3 การจัดทำแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล	17
วัตถุประสงค์ของการทบทวนแผนยุทธศาสตร์ ขั้นตอนการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมและศักยภาพ (SWOT) กำหนดกลยุทธ์ (TOWS Matrix) ปัจจัยความสำเร็จ	
ส่วนที่ 4 แผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล	23
ความเชื่อมโยงยุทธศาสตร์ ยุทธศาสตร์ชาติ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับ 12 ยุทธศาสตร์กรมการพัฒนาชุมชน ยุทธศาสตร์กองทุนพัฒนาบทบาทสตรี ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล กองทุนพัฒนาบทบาทสตรี ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย	

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

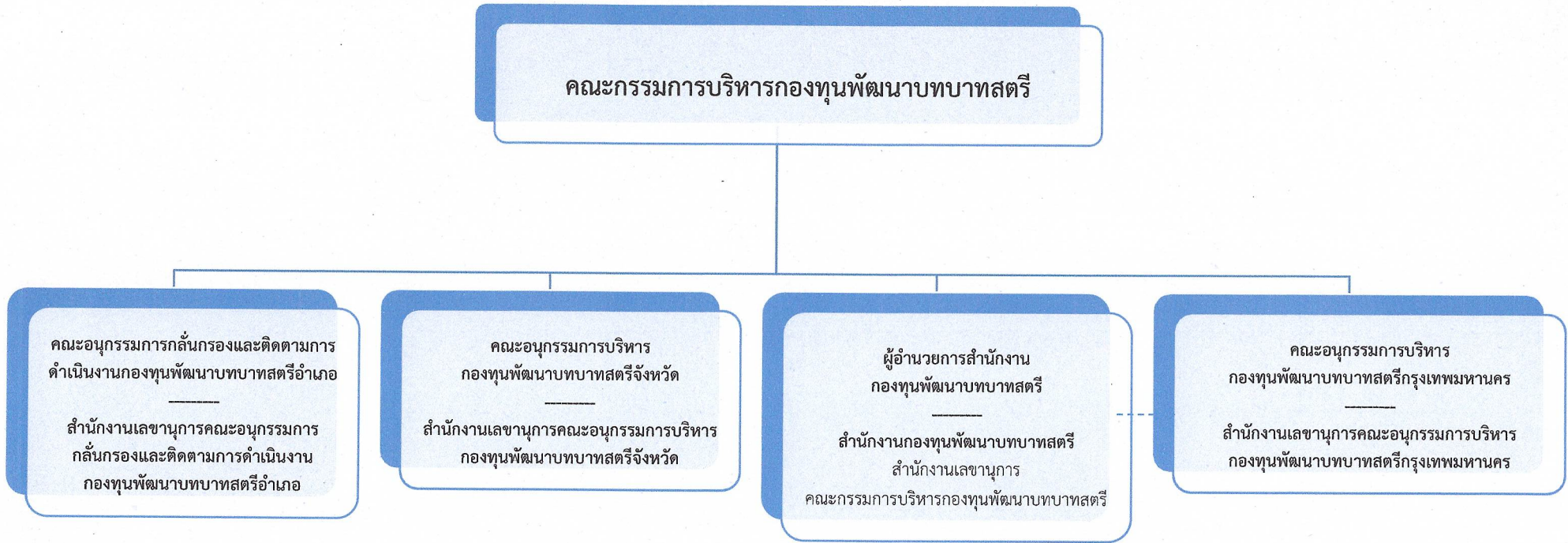
คณะรัฐมนตรีมีมติเห็นชอบให้จัดตั้งกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีขึ้นในกรมการพัฒนาชุมชน เมื่อวันที่ 23 มิถุนายน 2558 โดยกรมการพัฒนาชุมชนได้รับจัดสรรงบประมาณประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2559 จำนวน 100 ล้านบาท (หนึ่งร้อยล้านบาทถ้วน) และต่อมาคณะรัฐมนตรี มีมติเมื่อวันที่ 12 เมษายน 2559 ให้ควบรวมกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี สำนักเลขาธิการนายกรัฐมนตรี เข้ากับกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี กรมการพัฒนาชุมชน โดยมีผลตั้งแต่วันที่ 1 พฤษภาคม 2559 กรมการพัฒนาชุมชนได้แต่งตั้งคณะกรรมการบริหารกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี เพื่อบริหารกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี ภายใต้พระราชบัญญัติการบริหารทุนหมุนเวียน พ.ศ. 2558 และข้อบังคับคณะกรรมการบริหารกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี ว่าด้วยการบริหารกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี พ.ศ. 2559

วัตถุประสงค์ของกองทุน

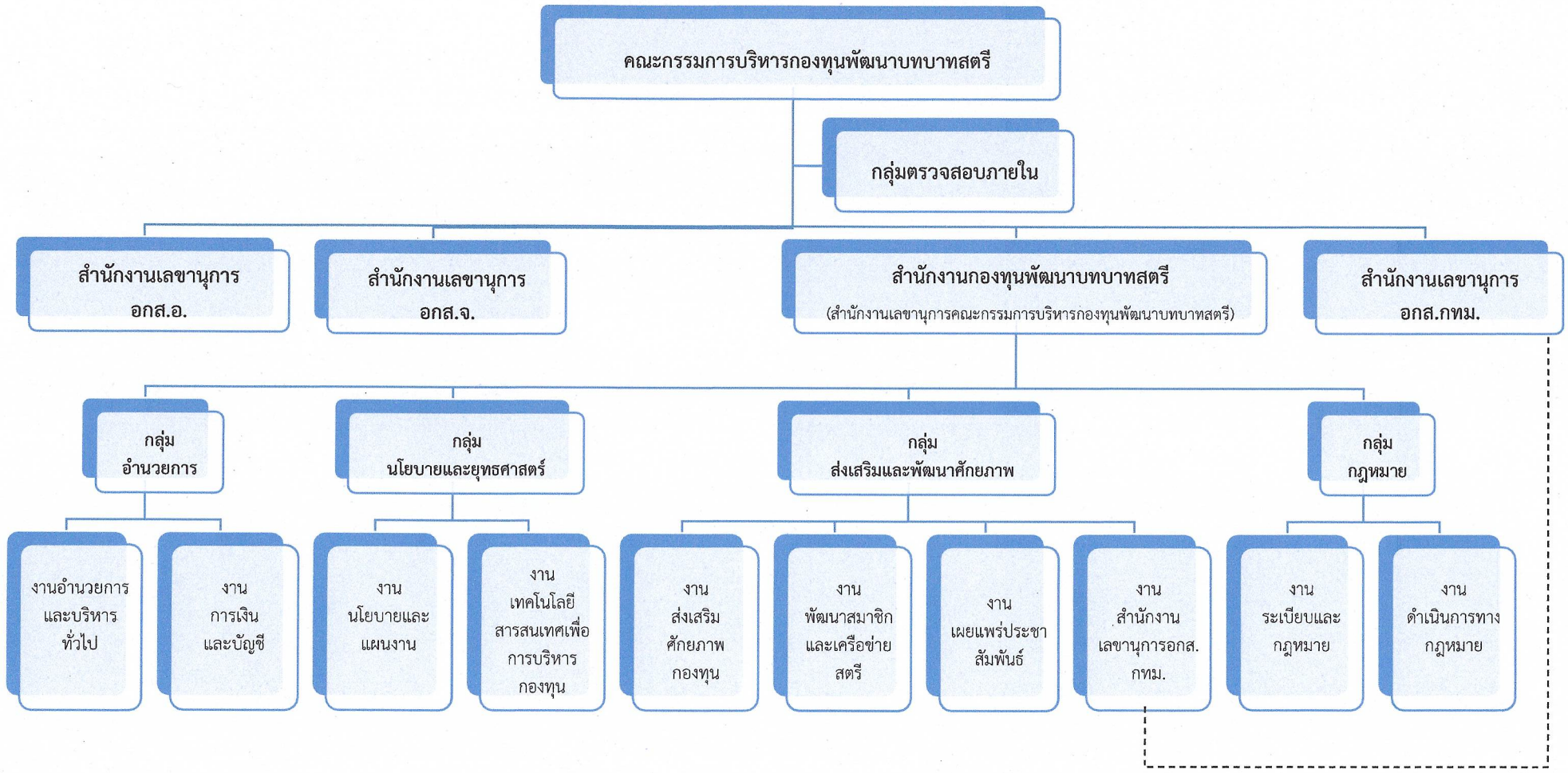
1. เป็นแหล่งเงินทุนหมุนเวียนดอกเบี้ยต่ำ ในการสร้างโอกาสให้สตรีเข้าถึงแหล่งเงินทุนสำหรับการลงทุนเพื่อพัฒนาอาชีพ สร้างงาน สร้างรายได้ หรือเสริมสร้างความเข้มแข็งทางด้านเศรษฐกิจให้แก่สตรีและองค์กรของสตรี
2. เป็นแหล่งเงินทุนเพื่อการส่งเสริมบทบาทและพัฒนาศักยภาพสตรีและเครือข่ายสตรี ในการเฝ้าระวังดูแลและแก้ไขปัญหาของสตรี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



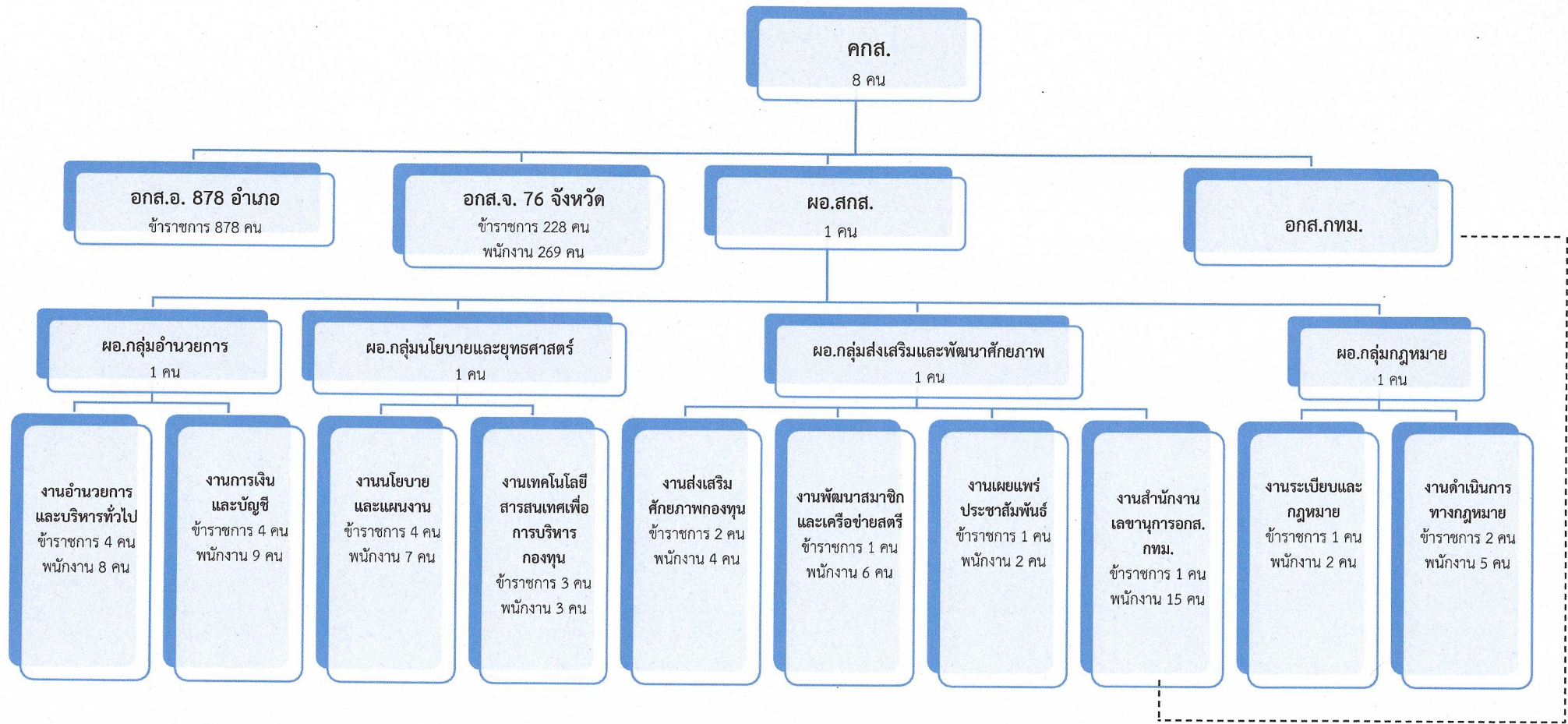
โครงสร้างคณะกรรมการบริหารกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี



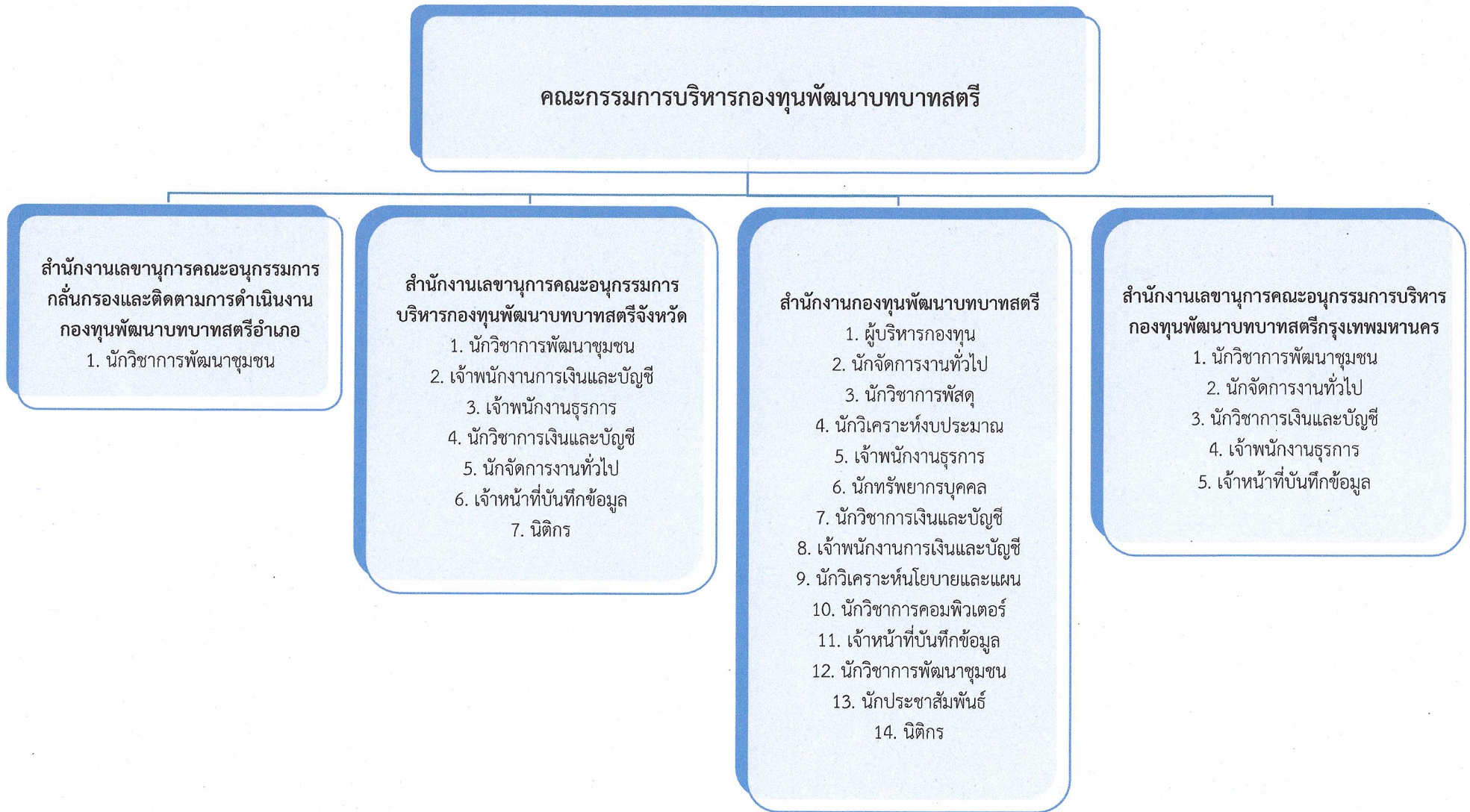
โครงสร้างการบริหารงานกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี



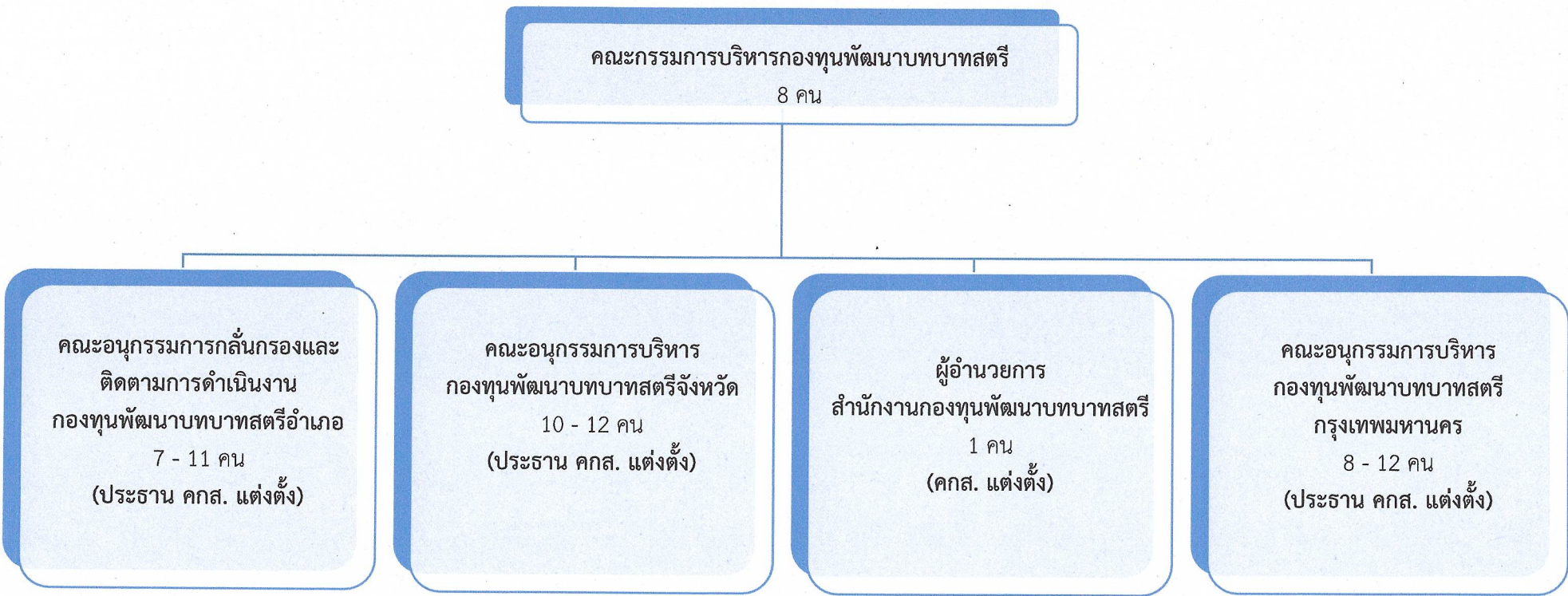
กรอบอัตรากำลัง



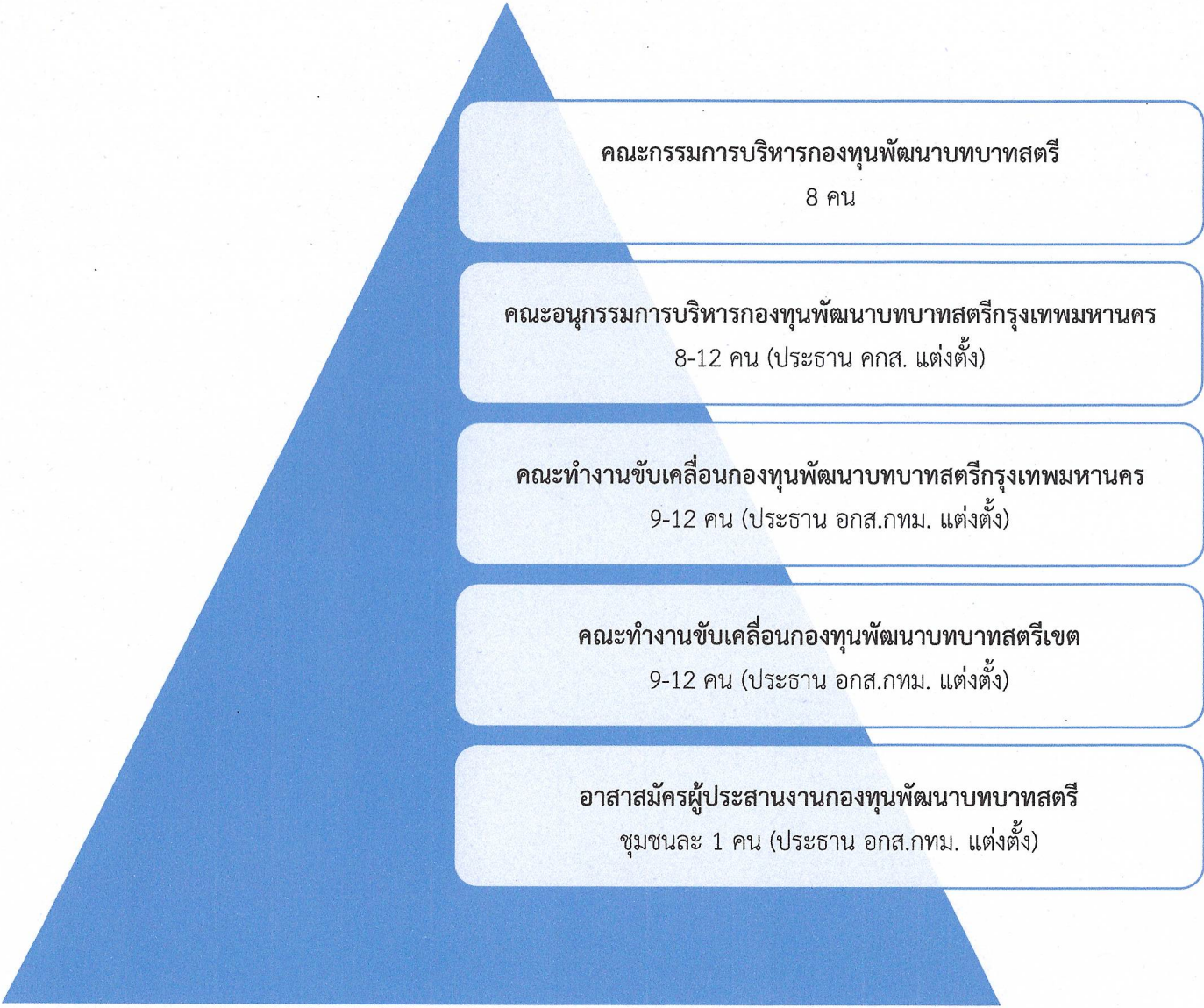
ตำแหน่งงาน



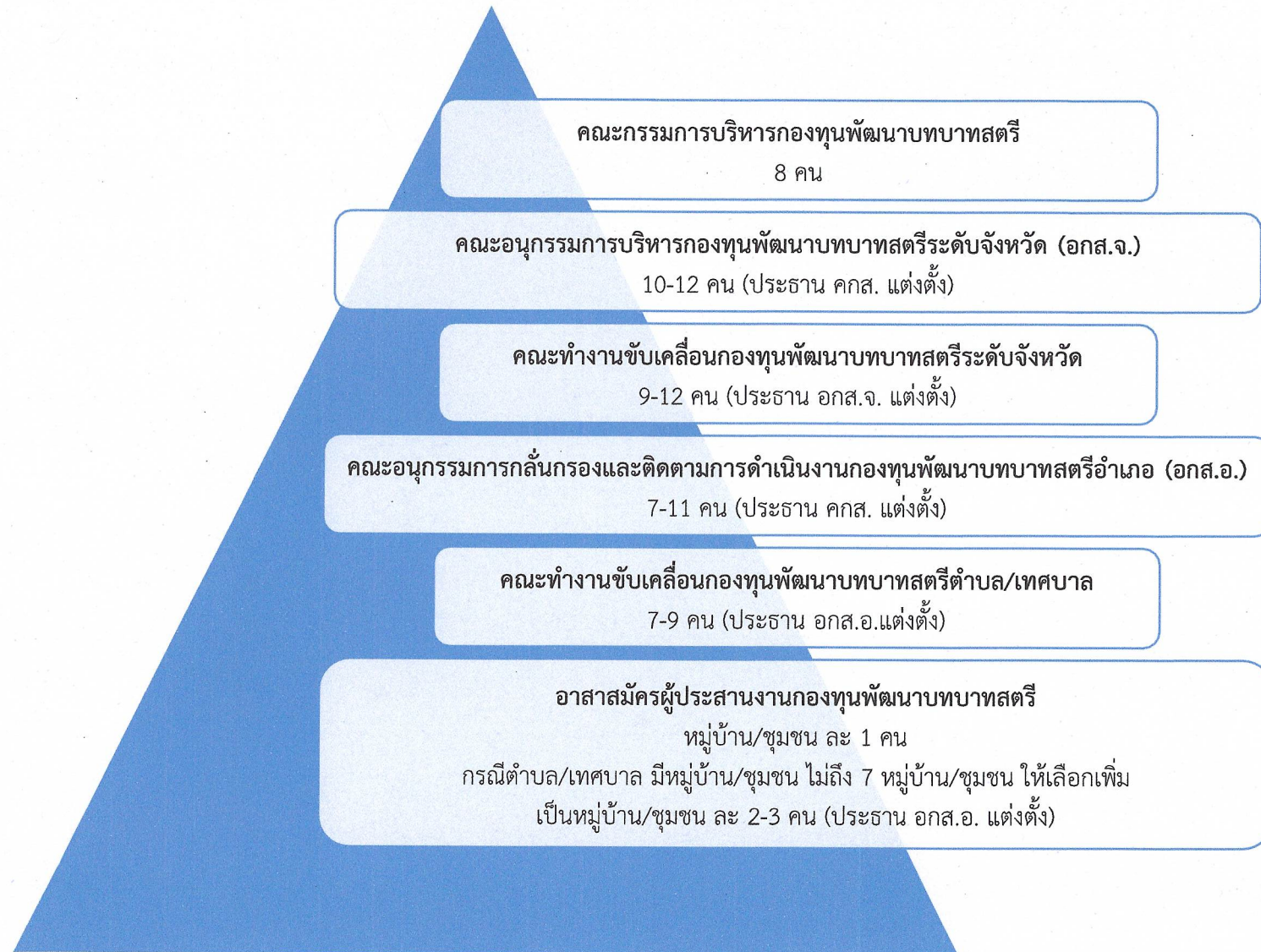
กลไกการขับเคลื่อนกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี



กลไกการขับเคลื่อน กองทุนพัฒนาบทบาทสตรีกรุงเทพมหานคร



กลไกการขับเคลื่อน กองทุนพัฒนาบทบาทสตรี ส่วนภูมิภาค



ส่วนที่ 2

แนวคิด หลักการบริหารทรัพยากรบุคคล

การบริหารทรัพยากรมนุษย์ (THE HUMAN RESOURCES MANAGEMENT) HRM เป็นกระบวนการเพื่อให้บุคลากร ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และมีประสิทธิผล เกิดผลสำเร็จในการดำเนินงาน โดยอาศัยทฤษฎีทางการบริหาร เทคนิควิธีการต่างๆ อันนำไปสู่ผลลัพธ์ และความพึงพอใจ กับผู้เกี่ยวข้อง โดยมี วัตถุประสงค์ของการจัดการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ดังนี้

1. เพื่อสรรหาและคัดเลือกบุคคลที่มีความรู้ความสามารถเข้ามาทำงานในองค์กร
2. เพื่อใช้บุคลากรให้เกิดประโยชน์สูงสุด
3. เพื่อบำรุงรักษาบุคลากรที่มีความสามารถให้อยู่กับองค์กรนานๆ
4. เพื่อพัฒนาให้มีความรู้ความสามารถของบุคลากร

ความสำคัญของการจัดการบริหารทรัพยากรมนุษย์

1. ช่วยให้บุคลากรที่ปฏิบัติงานในองค์กร มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน เกิดความจงรักภักดีต่อองค์กรที่ตนปฏิบัติงาน
2. ช่วยพัฒนาให้องค์กรเจริญเติบโต เพราะการจัดการทรัพยากรมนุษย์ เป็นวิธีการแสวงหาให้ได้บุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมเข้ามาทำงานเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์กร
3. ช่วยเสริมสร้างความมั่นคงแก่สังคมและประเทศชาติ ถ้าการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ดำเนินการอย่างมีประสิทธิภาพแล้ว ย่อมไม่ก่อให้เกิดความขัดแย้งระหว่างผู้ปฏิบัติงานภายในองค์กร และเกิดความเข้าใจที่ดีต่อกัน ส่งผลทำให้สภาพสังคมโดยรวม มีความสุข

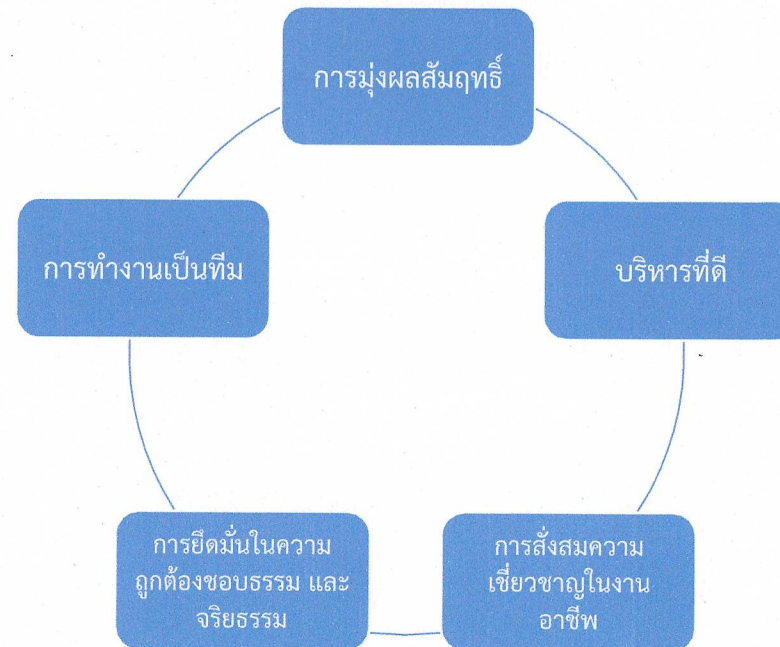
ปรัชญาการบริหารทรัพยากรบุคคล

การบริหารทรัพยากรบุคคลเป็นกระบวนการที่ผู้บริหารใช้ดำเนินงานด้านบุคลากร ตั้งแต่การสรรหา เลือกสรร และบรรจุแต่งตั้งบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมให้ปฏิบัติงานในองค์กร พร้อมทั้งการพัฒนา อนุรักษ์รักษาให้บุคลากรที่ปฏิบัติงานในองค์กรได้เพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ มีสุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดีในการทำงาน และยังรวมไปถึงการแสวงหาวิธีการที่ทำให้บุคลากรในองค์กร ที่ต้องพ้นจากการทำงานด้วยเหตุผลสภาพ เกษียณอายุหรือ เหตุอื่นใดในงาน ให้สามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข



สมรรถนะที่สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) กำหนด

1. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ : ความมุ่งมั่นจะปฏิบัติหน้าที่ราชการให้ดีหรือให้เกินมาตรฐานที่มีอยู่
2. บริหารที่ดี : ความตั้งใจและความพยายามของข้าราชการในให้บริการต่อประชาชน ข้าราชการ หรือหน่วยงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง
3. การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ : ความสนใจใฝ่รู้ ส่งเสริมความรู้ความสามารถของตนในการปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยการศึกษา ค้นคว้า และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องจนสามารถประยุกต์ใช้ เข้ากับการปฏิบัติราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์
4. การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม และจรรยาบรรณ : 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/กระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ถูกต้องทันเวลาฐานข้อมูล HR ถูกต้องทันสมัย ใช้งานได้ ค่าใช้จ่ายเหมาะสม นำเทคโนโลยีมาใช้

มิติที่ 3 ประสิทธิภาพผลของการบริหารทรัพยากรบุคคลองค์การรักษามูลค่าที่จำเป็นต่อการบรรลุเป้าหมายองค์การบุคลากรพึงพอใจ มีระบบบริหารที่เน้น ประสิทธิภาพ

มิติที่ 4 คุณภาพชีวิตและความสมดุลของชีวิตและการทำงาน บุคลากรพอใจต่อสภาพแวดล้อม มีความสัมพันธ์ที่ดี มีสวัสดิการ/สิ่งอำนวยความสะดวกเพิ่มเติมจากที่กฎหมายกำหนด

มิติที่ 5 ความรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลองค์การมีการตัดสินใจ การดำเนินการทางวินัย และมีความโปร่งใสในการบริหารงานทรัพยากรบุคคล



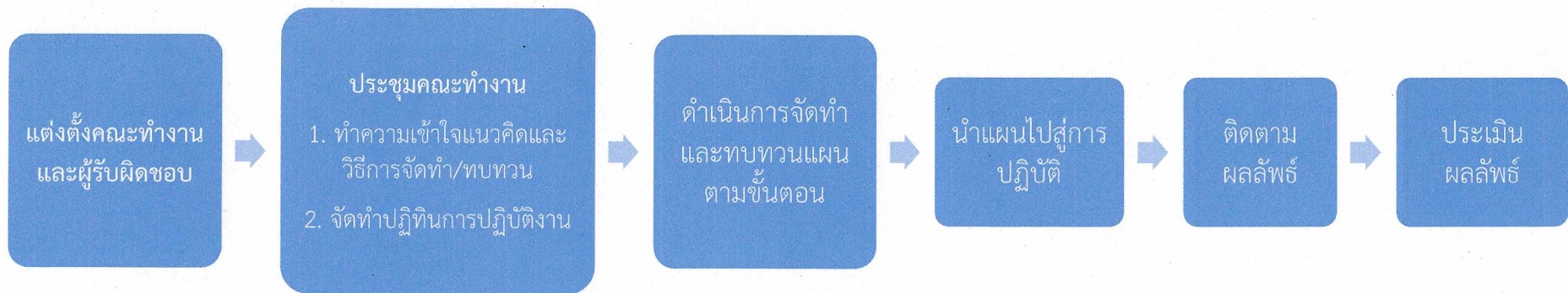
ประโยชน์ที่ได้รับจากการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล

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



ส่วนที่ 3

การจัดทำแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล

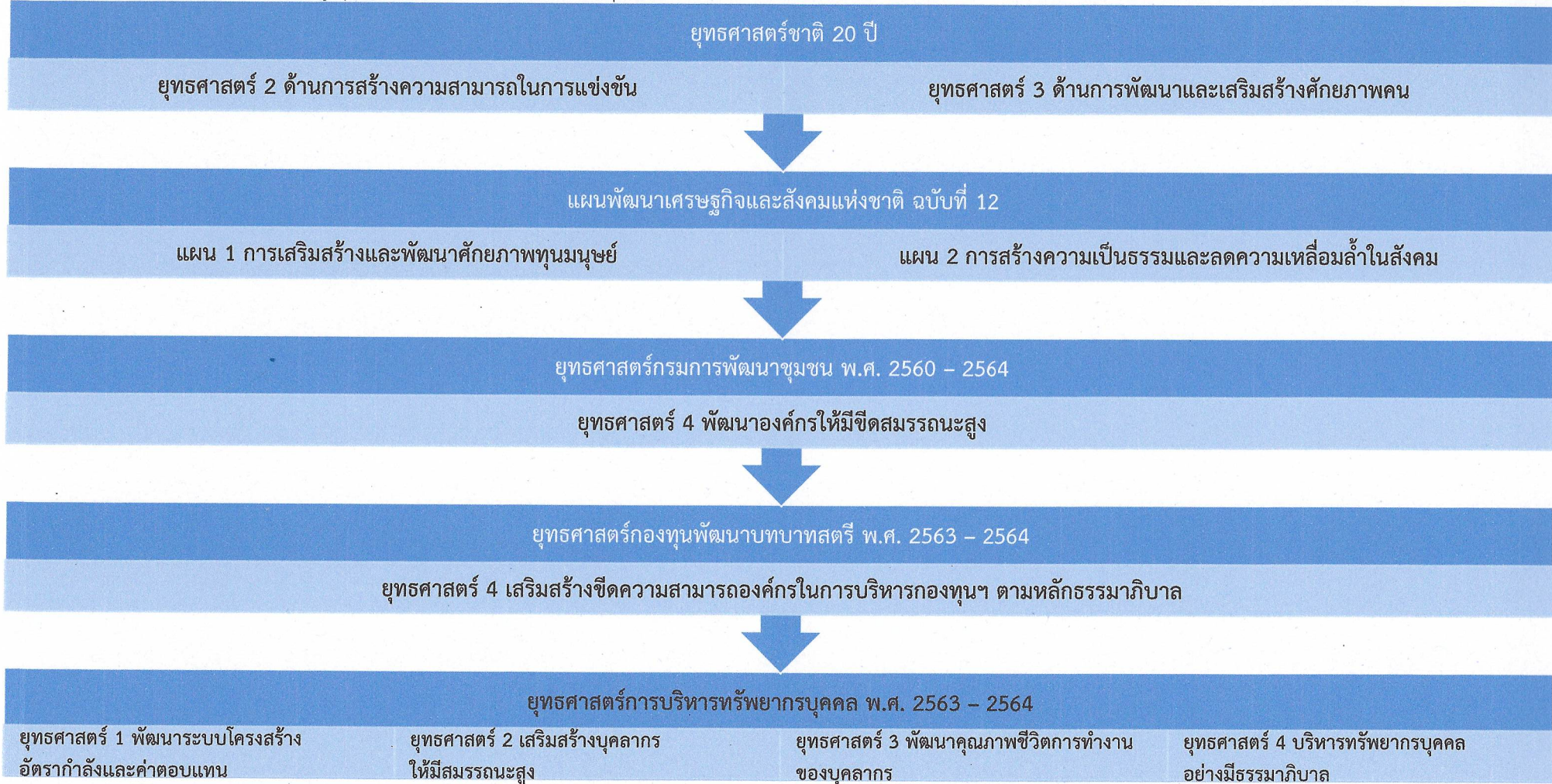


การจัดทำแผนยุทธศาสตร์ โดยทั่วไปมีขั้นตอนหลัก 3 ขั้นตอน ในการดำเนินการ ดังนี้

1. เตรียมการ โดยการแต่งตั้งผู้รับผิดชอบ จัดการประชุมก่อนเริ่มกระบวนการ
2. ดำเนินการจัดทำแผน โดยการจัดกิจกรรมการพัฒนาหรือเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกรจัดทำยุทธศาสตร์ พร้อมทั้งการประเมินสภาพด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์กร ดำเนินการกำหนดประเด็นยุทธศาสตร์ กำหนดเป้าประสงค์ กำหนดตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงาน จัดทำรายละเอียดแผนกลยุทธ์ และจัดทำแผนงาน/โครงการ
3. นำแผนไปปฏิบัติและติดตามประเมินผล โดยการติดตามผลการดำเนินการตามแผนกลยุทธ์ และประเมินผลการปฏิบัติตามแผน

ความเชื่อมโยงแผนยุทธศาสตร์การบริหารบุคคลกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีกับแผนยุทธศาสตร์ชาติในภาพรวม

การจัดทำแผนยุทธศาสตร์การบริหารบุคคลกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี เป็นการกำหนดทิศทางการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อให้สามารถขับเคลื่อนงานให้บรรลุเป้าหมาย ซึ่งมีความเชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์ในระดับต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง ตั้งแต่ระดับ ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 ยุทธศาสตร์กรมการพัฒนาชุมชน ยุทธศาสตร์กองทุนพัฒนาบทบาทสตรี ลงสู่ ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล



ยุทธศาสตร์ชาติ

ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี

1. ด้านความมั่นคง

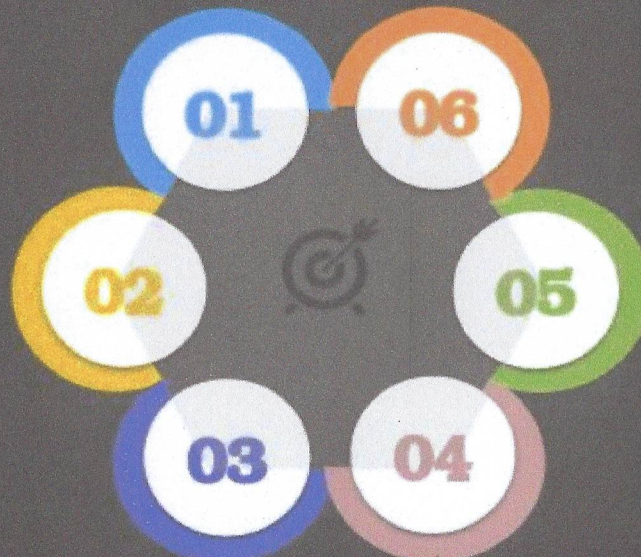
เพื่อบริหารจัดการสภาวะแวดล้อมของประเทศ ให้มีความมั่นคง ปลอดภัย และมีความสงบเรียบร้อยในทุกกระดับ และทุกมิติ

2. ด้านการสร้างขีดความสามารถในการแข่งขัน

เน้นการยกระดับศักยภาพในหลากหลายมิติ สอดคล้องกับการขยายโอกาสของประเทศไทยในเวทีโลก

3. ด้านพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์

คนไทยในอนาคต มีความพร้อมทั้งกาย ใจ สติปัญญา มีทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 มีทักษะสื่อสารภาษาอังกฤษและภาษาที่ 3 และมีคุณธรรม



6. ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ

การปรับเปลี่ยนภาครัฐ ยึดหลัก "ภาครัฐของประชาชนเพื่อประชาชนและประโยชน์ส่วนรวม"

5. ด้านการสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม

คำนึงถึงความยั่งยืนของฐานทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของประชาชนให้เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม ผ่านมาตรการต่าง ๆ ที่มุ่งเน้นให้เกิดผลลัพธ์ต่อความยั่งยืน

4. ด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม

สร้างความเป็นธรรม และลดความเหลื่อมล้ำในทุกมิติ กระจายศูนย์กลางความเจริญทางเศรษฐกิจและสังคม เพิ่มโอกาสให้ทุกภาคส่วนเข้ามาเป็นกำลังของการพัฒนาประเทศในทุกระดับ

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12



แผนยุทธศาสตร์กรมการพัฒนาชุมชน พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔

วิสัยทัศน์

เศรษฐกิจฐานรากมั่นคงและชุมชนพึ่งตนเองได้ ภายในปี ๒๕๖๔

เป้าหมาย

ร้อยละ ๘๐ ของครัวเรือนในหมู่บ้านเศรษฐกิจพอเพียง ๒๓,๕๘๙ หมู่บ้าน มีรายได้เฉลี่ยสูงกว่าเกณฑ์ความจำเป็นขั้นพื้นฐาน (จปฐ.)

พันธกิจ

๑. พัฒนาระบบกลไกการมีส่วนร่วมและการเรียนรู้การพึ่งตนเอง
๒. พัฒนาระบบบริหารจัดการชุมชนให้พึ่งตนเองได้
๓. สร้างระบบกลไกและกิจกรรมทางเศรษฐกิจฐานรากให้มั่นคงตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง
๔. พัฒนาองค์กรให้มีขีดสมรรถนะสูง และบุคลากรมีอุดมการณ์ในงานพัฒนาชุมชนและเชี่ยวชาญการทำงานเชิงบูรณาการ

ประเด็นยุทธศาสตร์

๑
สร้างสรรค์ชุมชน
ให้พึ่งตนเองได้

๒
ส่งเสริมเศรษฐกิจ
ฐานรากให้ขยายตัว

๓
เสริมสร้างทุนชุมชน
ให้มีประสิทธิภาพ
และมีธรรมาภิบาล

๔
เสริมสร้างองค์กร
ให้มีขีดสมรรถนะสูง

ยุทธศาสตร์กองทุนพัฒนาบทบาทสตรี

แผนยุทธศาสตร์กองทุนพัฒนาบทบาทสตรี พ.ศ. 2563 - 2564

วิสัยทัศน์	“ เป็นแหล่งทุนในการพัฒนาสตรีเพื่อขับเคลื่อนเศรษฐกิจฐานรากให้เข้มแข็ง มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น ”
เป้าประสงค์หลัก	“ สตรีมีความมั่นคงด้านรายได้ มีคุณภาพชีวิตที่ดี มีบทบาทนำทางเศรษฐกิจ สังคม การเมืองในชุมชน ”

พันธกิจ	<ol style="list-style-type: none"> 1. จัดสรรเงินทุนให้แก่สตรีและองค์กรสตรีสำหรับการพัฒนาเศรษฐกิจฐานราก ให้เข้มแข็งและมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น 2. จัดสรรเงินทุนในการพัฒนาบทบาทสตรี ให้มีขีดความสามารถในการเป็นผู้นำและมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาสตรีในชุมชน 3. บริหารกองทุนให้มีความมั่นคง ตามหลักธรรมาภิบาล
---------	---

ยุทธศาสตร์	กลยุทธ์
1. เสริมสร้างอาชีพและรายได้แก่สตรี	1. พัฒนาและเพิ่มประสิทธิภาพกลุ่มอาชีพ 2. สร้างผู้เชี่ยวชาญทางด้านอาชีพ 3. พัฒนากลยุทธ์ทางการตลาด 4. การสื่อสารสร้างการรับรู้เพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืน
2. ส่งเสริมสตรีและเครือข่ายในการพัฒนาคุณภาพชีวิต	1. พัฒนาศักยภาพผู้นำสตรี 2. สร้างและพัฒนาเครือข่ายกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี 3. ขับเคลื่อนการพัฒนาคุณภาพชีวิต
3. การเชื่อมโยงการบริหารร่วมกับเครือข่ายในพื้นที่	1. สร้างเครือข่ายความร่วมมือ 2. สร้างความเข้มแข็งของเครือข่าย 3. ส่งเสริมกิจกรรมกลุ่มเครือข่าย
4. เสริมสร้างขีดความสามารถองค์กรในการบริหารพัฒนาบทบาทสตรี ตามหลักธรรมาภิบาล	1. พัฒนาสมรรถนะบุคคลในการขับเคลื่อนกองทุน 2. พัฒนาระบบบริหารจัดการข้อมูลสารสนเทศและเทคโนโลยี 3. พัฒนาระบบและกลไกในการบริหารจัดการกองทุน

ส่วนที่ 4

แผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล

วัตถุประสงค์ของทบทวนแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล

1. เพื่อพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นทั้งในปัจจุบันและอนาคต
2. เพื่อประเมินสถานภาพการบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี

แผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี พ.ศ. 2560-2564 ได้จัดทำขึ้นเพื่อกำหนดทิศทางการบริหารทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องเป็นไปในทิศทางเดียวกับการดำเนินงานของกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี ภายใต้แผนยุทธศาสตร์กองทุนพัฒนาบทบาทสตรี พ.ศ. 2560-2564 โดยในห้วงเวลา 5 ปี กองทุนพัฒนาบทบาทสตรี ได้กำหนดวิสัยทัศน์

“เป็นแหล่งเงินทุนในการพัฒนาสตรีเพื่อขับเคลื่อนเศรษฐกิจฐานรากให้เข้มแข็งและมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น”

ภายใต้พันธกิจของกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี 3 ประการ ดังนี้

1. จัดสรรเงินทุนให้แก่สตรีและองค์กรสตรีสำหรับการพัฒนาเศรษฐกิจฐานรากให้เข้มแข็งและมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น
2. จัดสรรเงินทุนในการพัฒนาบทบาทสตรีให้มีขีดความสามารถในการเป็นผู้นำและมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาสตรีในชุมชน
3. บริหารกองทุนให้มีความมั่นคง ตามหลักธรรมาภิบาล

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมและศักยภาพ (SWOT) การบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี

จุดแข็ง (Strengths)

- s1. กองทุนอยู่ภายใต้การกำกับดูแลของส่วนราชการ จึงมีความมั่นคง และมีงบประมาณเพียงพอต่อการสนับสนุนด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
- s2. มีกรอบอัตรากำลังที่ครอบคลุม ทั้งในส่วนกลาง และส่วนภูมิภาคในทุกจังหวัด
- s3. มีระบบการสรรหาทรัพยากรบุคคลที่โปร่งใส มีธรรมาภิบาล ตามแนวทางและระเบียบของทางราชการ
- s4. มีโครงสร้างการบริหาร มีบุคลากร ทั้งหมด 4 ประเภท 11 ตำแหน่ง ทำให้มีหลากหลายทางด้านทักษะความรู้
- s5. มีระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน ชัดเจน โปร่งใส มีธรรมาภิบาล ตามหลักการและระเบียบของทางราชการ
- s6. บุคลากรส่วนใหญ่ เป็นคนรุ่นใหม่ที่มีอายุน้อย และมีความสนใจด้านเทคโนโลยี จึงง่ายต่อการส่งเสริมและพัฒนา
- s7. บุคลากร ประเภทพนักงานกองทุน ความรู้และคุณวุฒิ ตรงกับตำแหน่งงาน

จุดอ่อน (Weaknesses)

- w1. บุคลากร ประเภทพนักงานกองทุน และลูกจ้างชั่วคราว มีการเปลี่ยนแปลงบ่อย ส่งผลให้การพัฒนาศักยภาพไม่ต่อเนื่อง ขาดทักษะและประสบการณ์ในการดำเนินงานของกองทุน
- w2. กองทุนไม่มีโครงสร้างความก้าวหน้าในสายงานของบุคลากร ประเภทพนักงานกองทุนและลูกจ้างชั่วคราว ทำให้ขาดความมั่นคง
- w3. บุคลากร ประเภทพนักงานกองทุน มีกรอบอัตรากำลังไม่เท่าเทียมกันในแต่ละจังหวัด
- w4. บุคลากร ประเภทลูกจ้างชั่วคราว ได้รับค่าตอบแทนน้อย และไม่มีการเลื่อนค่าตอบแทน ทำให้ขาดแรงจูงใจในการทำงาน
- w5. โครงสร้างการบริหาร มีบุคลากรหลายประเภทและหลายตำแหน่ง แต่ยังคงขาดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้งาน

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมและศักยภาพ (SWOT)

การบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี

โอกาส / แรงเสริม (Opportunities)

- o1. พระราชบัญญัติการบริหารทุนหมุนเวียน พ.ศ. 2558 มีเนื้อหาที่สนับสนุนและส่งเสริมสิทธิประโยชน์และสวัสดิการต่างๆ เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของกองทุน
- o2. ประกาศคณะกรรมการนโยบายการบริหารทุนหมุนเวียน ว่าด้วยมาตรฐานการบริหารงานบุคคลของทุนหมุนเวียน มีแนวทางในการกำหนดมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของพนักงานและลูกจ้าง และหน้าที่ความรับผิดชอบหรือลักษณะงานที่ปฏิบัติ คุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง รวมทั้งการกำหนดกรอบอัตรากำลัง เงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน สิทธิประโยชน์หรือสวัสดิการต่าง ๆ ส่งผลให้การบริหารงานบุคคลของกองทุน มีกฎระเบียบรองรับและมีมาตรฐาน
- o3. ยุทธศาสตร์กรมการพัฒนาชุมชน ด้านการเสริมสร้างองค์กรให้มีขีดสมรรถนะสูง ส่งเสริมให้การพัฒนาบุคลากรมีคุณภาพ
- o4. ยุทธศาสตร์ ก.พ. ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ส่งเสริมให้มีการเสริมสร้างประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ
- o5. ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพคน ส่งเสริมความสำคัญของการการพัฒนาบทบาทสตรีอย่างเท่าเทียมและเสมอภาค
- o6. ระบบเทคโนโลยีและการสื่อสารที่ทันสมัยและเข้าถึงง่าย ส่งผลให้การค้นหาข้อมูล การติดต่อและประสานงานระหว่างบุคคล รวดเร็วยิ่งขึ้น

อุปสรรค / แรงต้าน (Threats)

- t1. ระเบียบลูกจ้างชั่วคราวหน่วยงานของรัฐ ที่กองทุนนำมาใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยอนุโลม ไม่มีระเบียบและหลักเกณฑ์เพื่อกำหนดอัตรากำลังในการเลื่อนค่าตอบแทน ส่งผลให้กองทุนไม่สามารถปรับปรุงและส่งเสริมสวัสดิการของค่าตอบแทน บุคลากรประเภทลูกจ้างชั่วคราว ที่เหมาะสมได้
- t2. เป็นกองทุนหมุนเวียนที่ไม่มีสถานะเป็นนิติบุคคล อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของส่วนราชการ บริหารจัดการตามระเบียบของทางราชการ จึงไม่มีความคล่องตัวในการสนับสนุนสวัสดิการ เช่น โบนัสพิเศษ ค่าเช่าที่พัก

กำหนดกลยุทธ์ (strategy) เพื่อบรรลุเป้าหมายยุทธศาสตร์ จากผลการประเมินสถานะแวดล้อม SWOT มาวิเคราะห์ TOWS Matrix

<p>ปัจจัย ภายใน</p>	<p>จุดแข็ง s</p> <p>s1. กองทุนอยู่ภายใต้การกำกับดูแลของส่วนราชการ จึงมีความมั่นคง และมีงบประมาณเพียงพอต่อการสนับสนุนด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล</p> <p>s2. มีกรอบอัตรากำลังที่ครอบคลุม ทั้งในส่วนกลาง และส่วนภูมิภาคในทุกจังหวัด</p> <p>s3. มีระบบการสรรหาทรัพยากรบุคคลที่โปร่งใส มีธรรมาภิบาล ตามแนวทางและระเบียบของทางราชการ</p> <p>s4. มีโครงสร้างการบริหาร มีบุคลากร ทั้งหมด 4 ประเภท 11 ตำแหน่ง ทำให้มีหลากหลายทางด้านทักษะความรู้</p> <p>s5. มีระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน ชัดเจน โปร่งใส มีธรรมาภิบาล ตามหลักการและระเบียบของทางราชการ</p> <p>s6. บุคลากรส่วนใหญ่ เป็นคนรุ่นใหม่ที่มีอายุน้อย และมีความสนใจด้านเทคโนโลยี จึงง่ายต่อการส่งเสริมและพัฒนา</p> <p>s7. บุคลากร ประเภทพนักงานกองทุน ความรู้และคุณวุฒิ ตรงกับตำแหน่งงาน</p>	<p>จุดอ่อน w</p> <p>w1. บุคลากร ประเภทพนักงานกองทุน และลูกจ้างชั่วคราว มีการเปลี่ยนแปลงบ่อย ส่งผลให้การพัฒนาศักยภาพไม่ต่อเนื่อง ขาดทักษะและประสบการณ์ในการดำเนินงานของกองทุน</p> <p>w2. กองทุนไม่มีโครงสร้างความก้าวหน้าในสายงานของบุคลากร ประเภทพนักงานกองทุนและลูกจ้างชั่วคราว ทำให้ขาดความมั่นคง</p> <p>w3. บุคลากร ประเภทพนักงานกองทุน มีกรอบอัตรากำลังไม่เท่าเทียมกันในแต่ละจังหวัด</p> <p>w4. บุคลากร ประเภทลูกจ้างชั่วคราว ได้รับค่าตอบแทนน้อย และไม่มีการเลื่อนค่าตอบแทน ทำให้ขาดแรงจูงใจในการทำงาน</p> <p>w5. โครงสร้างการบริหาร มีบุคลากรหลายประเภทและหลายตำแหน่ง แต่ยังคงขาดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กัน</p>
<p>ปัจจัย ภายนอก</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 ส่งเสริมความสำคัญของการการพัฒนาบทบาทสตรีอย่างเท่าเทียมและเสมอภาค</p> <p>o6. ระบบเทคโนโลยีและการสื่อสารที่ทันสมัยและเข้าถึงง่าย ส่งผลให้การค้นหาข้อมูล การติดต่อและประสานงานระหว่างบุคคล รวดเร็วยิ่งขึ้น</p>	<p>กลยุทธ์เชิงรุก s + o</p> <p>S1 S2 S6 + O6 = พัฒนาระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคล</p> <p>S1 S3 S4 S5 S6 S7 + O1 O2 O5 = สร้างแรงจูงใจในการทำงาน</p> <p>S1 S2 S4 S6 S7 + O5 O6 = การมีส่วนร่วมกับกิจกรรมทางสังคม</p>
<p>อุปสรรค t</p>	<p>กลยุทธ์เชิงป้องกัน s + t</p> <p>S3 S5 + T1 = พัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลตามระบบคุณธรรม</p>	<p>กลยุทธ์เชิงรับ w + t</p> <p>W5 + T2 = การส่งเสริมและพัฒนาองค์ความรู้ด้านการบริหารงานบุคคล</p>

สำนักงานกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีได้วิเคราะห์และประเมินสถานภาพกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี และพิจารณาจากบทบาทภารกิจขององค์การ ตลอดจนความเชื่อมโยงสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ต่าง ๆ รวมถึงหลักการบริหารทรัพยากรบุคคลของ ก.พ. จึงได้กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล กองทุนพัฒนาบทบาทสตรี พ.ศ. 2563 - 2564 ดังนี้

วิสัยทัศน์ “บุคลากรมีขีดสมรรถนะสูง เป็นคนดี มีความสุข สามารถบริหารจัดการกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี ตามหลักธรรมาภิบาล”

เป้าประสงค์ บุคลากรมีสมรรถนะสูง มีความมั่นคง สามารถขับเคลื่อนงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ของกองทุน

พันธกิจ

1. พัฒนาระบบงานด้านบริหารทรัพยากรบุคคล
2. เสริมสร้างศักยภาพของบุคลากรในการขับเคลื่อนงานกองทุน
3. ส่งเสริมให้บุคลากรมีจิตสาธารณะ

ประเด็นยุทธศาสตร์

1. พัฒนาระบบโครงสร้างอัตรากำลังและค่าตอบแทน
2. เสริมสร้างบุคลากรให้มีสมรรถนะสูง
3. พัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร
4. บริหารทรัพยากรบุคคล อย่างมีธรรมาภิบาล

ปัจจัยความสำเร็จ

1. สร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล ต่อผู้บริหารทุกระดับและบุคลากรทุกคน
2. ผู้บริหารระดับสูง เห็นความสำคัญของการนำยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล ไปสู่การปฏิบัติอย่างจริงจังและต่อเนื่อง ให้การสนับสนุนในทุกด้าน ทั้งการออกกฎระเบียบ หลักเกณฑ์การบริหารต่างๆ การบริหารจัดการกรอบอัตรากำลัง การบริหารงบประมาณรวมทั้งการทำงานของหน่วยงานกลางและหน่วยงานเครือข่ายด้านการพัฒนา
3. ผู้บริหารทุกระดับของสำนักงานกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี ต้องเป็นแบบอย่างที่ดีให้ความสำคัญต่อการพัฒนาทรัพยากรบุคคลมีบทบาทในการสนับสนุนและผลักดันอย่างจริงจัง
4. กำหนดเป็นนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ปี 2563 – 2564
5. จัดทำเอกสารเผยแพร่ / สื่อรูปแบบต่างๆ
6. บุคลากรทุกกลุ่มงาน แสวงหาแนวทางและสร้างความร่วมมือบูรณาการในการทำงานร่วมกัน ทั้งด้านวิชาการอุปกรณ์ และเทคโนโลยี เพื่อให้มีการให้ทรัพยากรในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลเกิดประโยชน์อย่างสูงสุด
7. การติดตามผล ประเมินผล และรายงานผลการปฏิบัติตามแผนฯ ต่อผู้อำนวยการสำนักงานกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี

แผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล

แผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล กองทุนพัฒนาบทบาทสตรี พ.ศ. 2563 – 2564	
วิสัยทัศน์	บุคลากรมีขีดสมรรถนะสูง เป็นคนดี มีความสุข สามารถบริหารจัดการกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี ตามหลักธรรมาภิบาล
เป้าประสงค์	บุคลากรมีสมรรถนะสูง มีความมั่นคง สามารถขับเคลื่อนงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ของกองทุน

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

ประเด็นยุทธศาสตร์			
1. พัฒนาระบบโครงสร้าง อัตรากำลังและค่าตอบแทน	2. เสริมสร้างบุคลากร ให้มีสมรรถนะสูง	3. พัฒนาคุณภาพชีวิต การทำงานของบุคลากร	4. บริหารทรัพยากรบุคคล อย่างมีธรรมาภิบาล
กลยุทธ์ 1 วางแผนโครงสร้างอัตรากำลังและค่าตอบแทน	กลยุทธ์ 1 พัฒนาศักยภาพบุคลากรให้มีสมรรถนะสอดคล้องกับภารกิจ	กลยุทธ์ 1 การส่งเสริมสวัสดิการ	กลยุทธ์ 1 พัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลตามระบบคุณธรรม
กลยุทธ์ 2 พัฒนาระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคล	กลยุทธ์ 2 ส่งเสริมและพัฒนาองค์ความรู้ด้านการบริหารงานบุคคล	กลยุทธ์ 2 สร้างแรงจูงใจในการทำงาน	กลยุทธ์ 2 การมีส่วนร่วมกับกิจกรรมทางสังคม

ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย แผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล กองทุนพัฒนาบทบาทสตรี พ.ศ. 2563 – 2564

ยุทธศาสตร์	กลยุทธ์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย		ผู้รับผิดชอบ
				2563	2564	
ยุทธศาสตร์ 1 พัฒนาระบบโครงสร้าง อัตรากำลังและค่าตอบแทน	กลยุทธ์ 1 วางแผนโครงสร้าง อัตรากำลังและค่าตอบแทน กลยุทธ์ 2 พัฒนาระบบสารสนเทศ ทรัพยากรบุคคล	เพื่อให้มีบุคลากรครบถ้วน ตามโครงสร้างกรอบ อัตรากำลัง	ร้อยละของจำนวนบุคลากร ตามโครงสร้างกรอบ อัตรากำลัง (ร้อยละ 80)	ร้อยละ 80	ร้อยละ 90	อำนาจการ/ นโยบาย/พัฒนา/ กฎหมาย
ยุทธศาสตร์ 2 เสริมสร้างบุคลากร ให้มีสมรรถนะสูง	กลยุทธ์ 1 พัฒนาบุคลากรให้มี สมรรถนะสอดคล้องกับภารกิจ กลยุทธ์ 2 ส่งเสริมและพัฒนาองค์ ความรู้ด้านการบริหารงานบุคคล	เพื่อให้บุคลากรสามารถ ขับเคลื่อนการดำเนินงาน กองทุนผ่านเกณฑ์การ ประเมินทุนหมุนเวียน	คะแนนการประเมินผลการ ดำเนินงาน ไม่น้อยกว่า คะแนนประจำปีบัญชี 2562	NA	NA	อำนาจการ/ นโยบาย/พัฒนา/ กฎหมาย
ยุทธศาสตร์ 3 พัฒนาคุณภาพชีวิต การทำงานของบุคลากร	กลยุทธ์ 1 การส่งเสริมสวัสดิการ กลยุทธ์ 2 สร้างแรงจูงใจ ในการ ทำงาน	เพื่อให้บุคลากรมีทัศนคติที่ ดี มีความสุข ผูกพันกับ องค์กร	ระดับความพอใจของ บุคลากร (ร้อยละ 70)	ร้อยละ 70	ร้อยละ 80	อำนาจการ/ นโยบาย/พัฒนา/ กฎหมาย
ยุทธศาสตร์ 4 บริหารทรัพยากรบุคคล อย่างมีธรรมาภิบาล	กลยุทธ์ 1 พัฒนาระบบบริหาร ทรัพยากรบุคคลตามระบบ คุณธรรม กลยุทธ์ 2 การมีส่วนร่วมกับ กิจกรรมทางสังคม	เพื่อให้มีการเสริมสร้าง ระบบคุณธรรมจริยธรรม ตามหลักธรรมาภิบาล	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่าน เกณฑ์การประเมินสมรรถนะ หลัก (ร้อยละ 75)	ร้อยละ 75	ร้อยละ 80	อำนาจการ/ นโยบาย/พัฒนา/ กฎหมาย

ที่ปรึกษา

นายปรีชา กิตติสัตยกุล
นายสมนึก มณีพินิจ
นายยงยุทธ ลี้มสุวรรณ
นางพัชรินทร์ พานำมา
นายนพดล ดาวอรุณ

ผู้อำนวยการสำนักงานกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี
ผู้อำนวยการกลุ่มนโยบายและยุทธศาสตร์
ผู้อำนวยการกลุ่มอำนาจการ
ผู้อำนวยการกลุ่มพัฒนาศักยภาพกองทุน
ผู้อำนวยการกลุ่มกฎหมาย

คณะผู้จัดทำ

นายภัทรารุช ปะตังถาโต
นางสาวศิริโรรัตน์ จันสีดา
นางนันทรา ชูจิตร
นางสาวเกษิณี ธรรมชัย
นางสาวนภัค น้อยศิริ
นางลัดดาวัลย์ แสงอรุณ

นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีชำนาญงาน
เจ้าพนักงานห้องสมุดชำนาญงาน
นักจัดการงานทั่วไป
นักจัดการงานทั่วไป
นักจัดการงานทั่วไป

ข้อมูลทางบรรณานุกรม

ผู้เขียน : กลุ่มอำนาจการ สำนักงานกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี

ชื่อหนังสือ : แผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล กองทุนพัฒนาบทบาทสตรี กรมการพัฒนาชุมชน พ.ศ. 2563 - 2564

พิมพ์เมื่อ : กรกฎาคม 2562