



# แผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล กองทุนพัฒนาบทบาทสตรี พ.ศ. ๒๕๖๒ - ๒๕๖๔

“บุคลากรมีขีดสมรรถนะสูง เป็นคนดี มีความสุข สามารถบริหารจัดการกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี ตามหลักธรรมาภิบาล”

## คำนำ

สำนักงานกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี บริหารจัดการทุนหมุนเวียนภายใต้พระราชบัญญัติ การบริหารทุนหมุนเวียน พ.ศ. ๒๕๕๘ ทั้งนี้ ตามพระราชบัญญัติ มาตรา ๓๑ ให้กรมบัญชีกลางมีหน้าที่ประเมินผลการดำเนินงานทุนหมุนเวียนที่ไม่มีสถานะเป็นนิติบุคคลเป็นประจำทุกปี ในปีบัญชี พ.ศ. ๒๕๖๐ กรมบัญชีกลางได้ทำบันทึกข้อตกลงและประเมินผลการดำเนินงานกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี ๔ ด้าน รวม ๑๑ ตัวชี้วัด โดยตัวชี้วัดที่ ๔.๕ : การบริหารทรัพยากรบุคคล กำหนดให้มีการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ การบริหารทรัพยากรบุคคล ทบทวนแผนยุทธศาสตร์ และให้ดำเนินการตามแผนปฏิบัติการประจำปี

สำนักงานกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี โดยผู้บริหารและบุคลากรทุกระดับ ทั้งในส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และกรุงเทพมหานคร ร่วมกันดำเนินการทบทวนแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล โดยใช้แผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล กองทุนพัฒนาบทบาทสตรี กรมการพัฒนาชุมชน พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔ เป็นฐานข้อมูล และใช้การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมและศักยภาพที่เปลี่ยนแปลงไป (SWOT) เป็นเครื่องมือในการประเมิน นำเสนอคณะกรรมการบริหารกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี เพื่อขอความเห็นชอบและอนุมัติให้ใช้แผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล กองทุนพัฒนาบทบาทสตรี พ.ศ. ๒๕๖๒ - ๒๕๖๔ และใช้เป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคล ให้มีความเข้มแข็งมีศักยภาพในการขับเคลื่อนการดำเนินงานกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี ให้บรรลุเป้าหมายสูงสุด

สำนักงานกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี  
พฤษภาคม ๒๕๖๑

## สารบัญ

	หน้า
<b>ส่วนที่ ๑ การดำเนินงานกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี</b>	
ความเป็นมาของกองทุน วัตถุประสงค์ของกองทุน	๓
โครงสร้างการบริหารกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี	๔
โครงสร้างกลไกการขับเคลื่อนกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี	๕
ความเชื่อมโยงแผนยุทธศาสตร์	๘
<b>ส่วนที่ ๒ แนวคิดหลักการ เกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคล</b>	
ความสำคัญของการบริหารทรัพยากรบุคคล ประโยชน์ที่ได้รับจากการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล	๑๓
ปรัชญาการบริหารทรัพยากรบุคคล สมรรถนะที่สำนักงานคณะกรรมการพลเรือน (ก.พ.) กำหนด	๑๔
กรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงาน ก.พ.	๑๕
<b>ส่วนที่ ๓ สถานภาพปัจจุบันการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี</b>	
โครงสร้าง อัตรากำลัง ภารกิจงาน และบุคลากร ที่กระทรวงการคลังกำหนด	๑๖
การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมและศักยภาพ (SWOT)	๑๘
ปัจจัยความสำเร็จ การแปลงนโยบายไปสู่การปฏิบัติ	๒๐
<b>ส่วนที่ ๔ แผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี</b>	
กรอบแนวคิดการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล	๒๑
วัตถุประสงค์ของทบทวนแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล	๒๒
วิสัยทัศน์ พันธกิจ ประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าหมาย	๒๓
แผนงาน/โครงการ ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย	๒๘
<b>ภาคผนวก</b>	

## ส่วนที่ ๑

### การดำเนินงานกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี

#### ความเป็นมา

รัฐบาลมีนโยบายจัดตั้งกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี เมื่อปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๕ ภายใต้สำนักเลขาธิการนายกรัฐมนตรี ต่อมาคณะรักษาความสงบแห่งชาติ (คสช.) ได้มีมติเมื่อวันที่ ๒๙ กรกฎาคม ๒๕๕๗ ให้โอนย้ายกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี มาอยู่กรมการพัฒนาชุมชน และนายกรัฐมนตรีเห็นชอบเมื่อวันที่ ๑๗ ธันวาคม ๒๕๕๗ ให้กรมการพัฒนาชุมชน ดำเนินการขอจัดตั้งกองทุนที่มีวัตถุประสงค์เดียวกับกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี พร้อมเสนอขอจัดตั้งงบประมาณรายจ่าย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙

คณะรัฐมนตรีมีมติเห็นชอบ ให้จัดตั้งกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีขึ้น ในกรมการพัฒนาชุมชน เมื่อวันที่ ๒๓ มิถุนายน ๒๕๕๘ โดยกรมการพัฒนาชุมชน ได้รับจัดสรรงบประมาณประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙ จำนวน ๑๐๐ ล้านบาท (หนึ่งร้อยล้านบาทถ้วน) และต่อมาคณะรัฐมนตรี มีมติเมื่อวันที่ ๑๒ เมษายน ๒๕๕๙ ให้ควมรวมกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี สำนักเลขาธิการนายกรัฐมนตรี เข้ากับกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี กรมการพัฒนาชุมชน โดยมีผลตั้งแต่วันที่ ๑ พฤษภาคม ๒๕๕๙ กรมการพัฒนาชุมชน ได้แต่งตั้งคณะกรรมการบริหารกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี เพื่อบริหารกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี ภายใต้พระราชบัญญัติการบริหารทุนหมุนเวียน พ.ศ. ๒๕๕๘ และข้อบังคับคณะกรรมการบริหารกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี ว่าด้วยการบริหารกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี พ.ศ. ๒๕๕๙

#### วัตถุประสงค์ของกองทุน

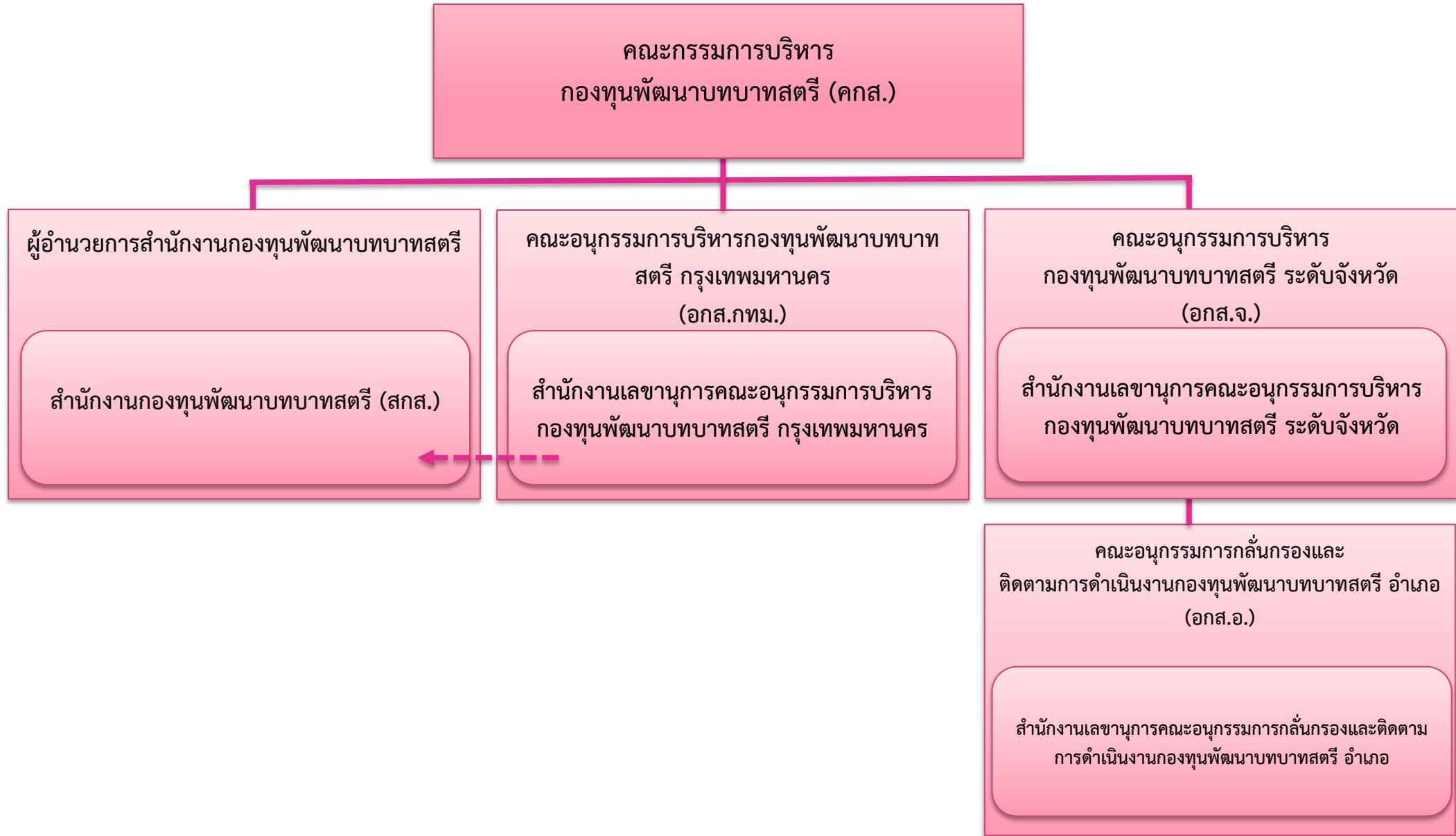
๑. เป็นแหล่งเงินทุนหมุนเวียนดอกเบี้ยต่ำ ในการสร้างโอกาสให้สตรีเข้าถึงแหล่งเงินทุนสำหรับการลงทุนเพื่อพัฒนาอาชีพ สร้างงาน สร้างรายได้ หรือเสริมสร้างความเข้มแข็งทางด้านเศรษฐกิจให้แก่สตรีและองค์กรของสตรี

๒. เป็นแหล่งเงินทุนเพื่อการส่งเสริมบทบาทและพัฒนาศักยภาพสตรีและเครือข่ายสตรี ในการเฝ้าระวังดูแลและแก้ไขปัญหาของสตรี การส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตของสตรี นำไปสู่การสร้างสวัสดิภาพ หรือสวัสดิการเพื่อคุ้มครองและพิทักษ์สิทธิของสตรีและผู้ด้อยโอกาสอื่น ๆ ในสังคม

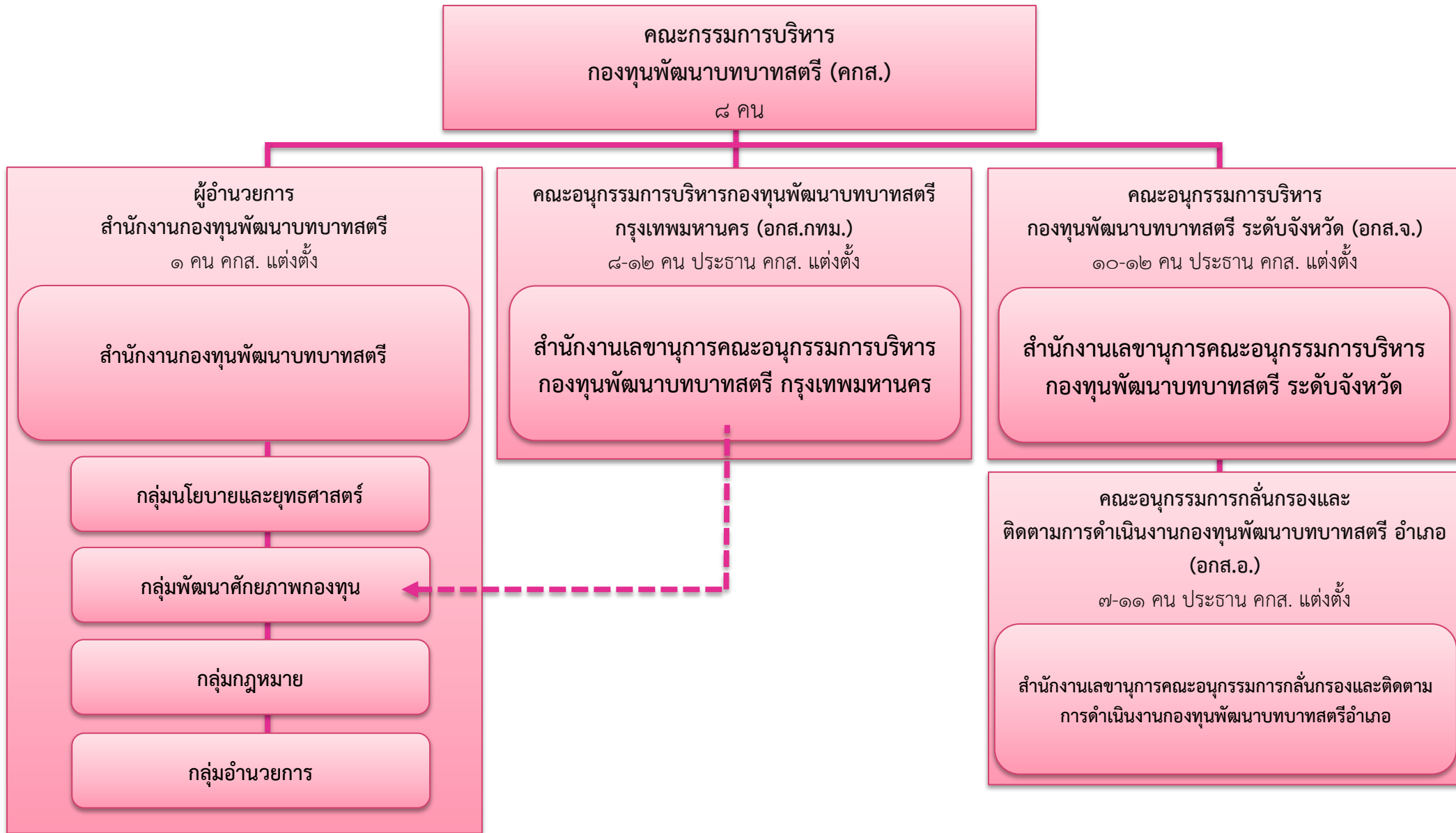
๓. เป็นแหล่งเงินทุนเพื่อการส่งเสริม สนับสนุนการจัดกิจกรรมในการพัฒนาบทบาทสตรี การสร้างภาวะผู้นำ การพัฒนาองค์ความรู้ เพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งทางด้านสังคมให้แก่สตรีและองค์กรของสตรี

๔. เป็นแหล่งเงินทุนเพื่อสนับสนุนโครงการอื่น ๆ ที่เป็นการแก้ไขปัญหาและพัฒนาสตรีตามที่คณะกรรมการพิจารณาเห็นสมควร

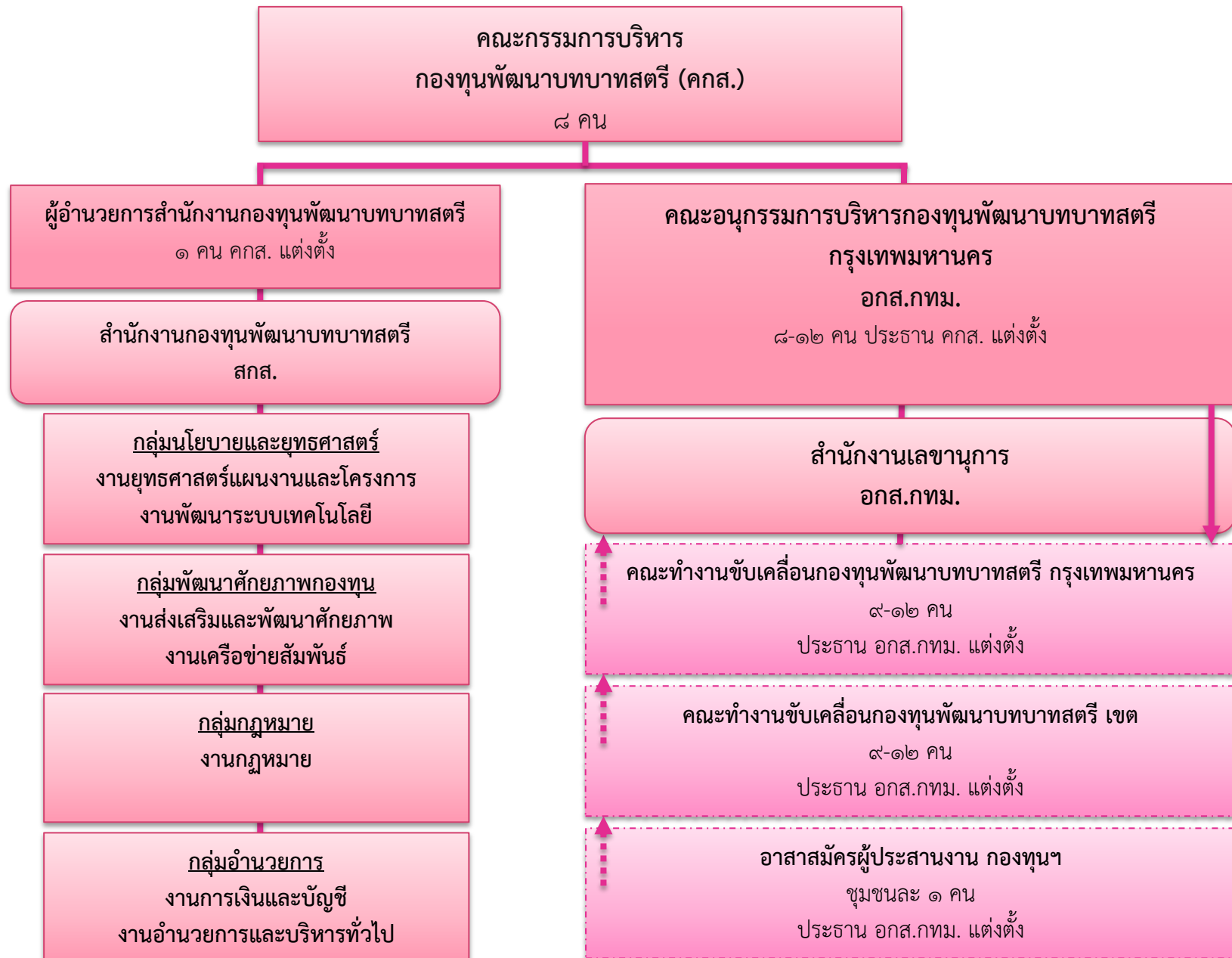
โครงสร้างการบริหารกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี



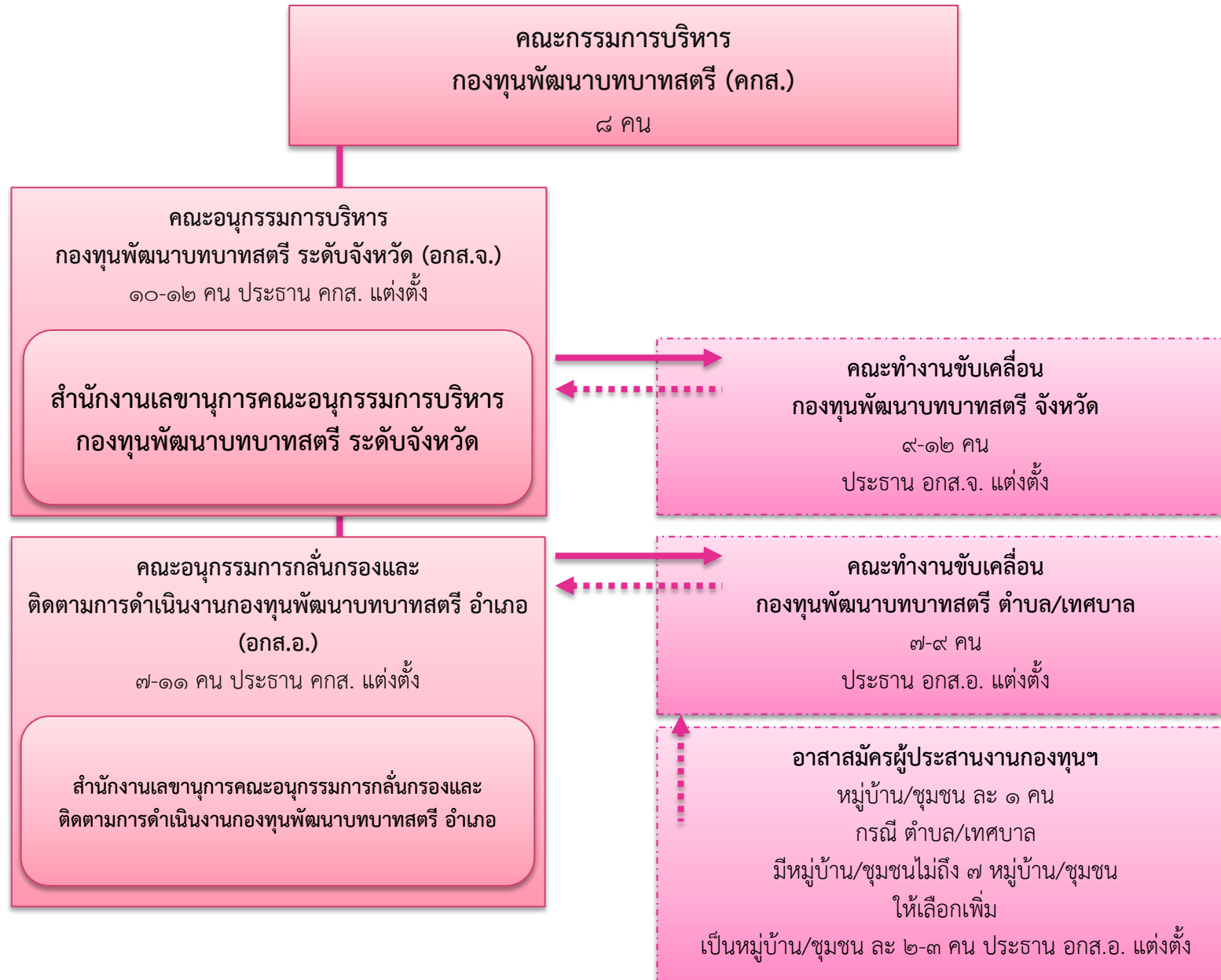
# กลไกการขับเคลื่อนกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี



## กลไกการขับเคลื่อนกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี (ส่วนกลาง)



# กลไกการขับเคลื่อนกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี (ส่วนภูมิภาค)





## ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี

### 1. ด้านความมั่นคง

เพื่อบริหารจัดการสภาวะแวดล้อมของประเทศ ให้มีความมั่นคง ปลอดภัย และมีความสงบเรียบร้อยในทุกกระดับ และทุกมิติ

### 2. ด้านการสร้างขีดความสามารถในการแข่งขัน

เน้นการยกระดับศักยภาพในหลากหลายมิติควบคู่กับการขยายโอกาสของประเทศไทยในเวทีโลก

### 3. ด้านพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์

คนไทยในอนาคต มีความพร้อมทั้งกาย ใจ สติปัญญา มีทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 มีทักษะสื่อสารภาษาอังกฤษและภาษาที่ 3 และมีคุณธรรม



### 6. ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ

การปรับเปลี่ยนภาครัฐ ยึดหลัก "ภาครัฐของประชาชนเพื่อประชาชนและประโยชน์ส่วนรวม"

### 5. ด้านการสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม

คำนึงถึงความยั่งยืนของฐานทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของประชาชนให้ เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม ผ่านมาตรการต่าง ๆ ที่ มุ่งเน้นให้เกิดผลลัพธ์ต่อความยั่งยืน

### 4. ด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม

สร้างความเป็นธรรม และลดความเหลื่อมล้ำในทุกมิติ กระจายศูนย์กลางความเจริญทางเศรษฐกิจและสังคม เพิ่มโอกาสให้ทุกภาคส่วนเข้ามาเป็นกำลังของ การพัฒนาประเทศในทุกระดับ

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒



## แผนยุทธศาสตร์กรมการพัฒนาชุมชน พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔

### วิสัยทัศน์

เศรษฐกิจฐานรากมั่นคงและชุมชนพึ่งตนเองได้ ภายในปี ๒๕๖๔

### เป้าหมาย

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

### พันธกิจ

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

### ประเด็นยุทธศาสตร์

๑  
สร้างสรรค์ชุมชน  
ให้พึ่งตนเองได้

๒  
ส่งเสริมเศรษฐกิจ  
ฐานรากให้ขยายตัว

๓  
เสริมสร้างทุนชุมชน  
ให้มีประสิทธิภาพ  
และมีธรรมาภิบาล

๔  
เสริมสร้างองค์กร  
ให้มีขีดสมรรถนะสูง



## แผนยุทธศาสตร์กองทุนพัฒนาบทบาทสตรี พ.ศ. ๒๕๖๒ - ๒๕๖๔

วิสัยทัศน์

เป็นแหล่งทุนในการพัฒนาสตรีเพื่อขับเคลื่อนเศรษฐกิจฐานรากให้เข้มแข็ง มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น

เป้าหมาย

สตรีมีความมั่นคงด้านรายได้ มีคุณภาพชีวิตที่ดี มีบทบาทนำทางเศรษฐกิจ สังคม การเมืองในชุมชน

### พันธกิจ

- ๑ -

จัดสรรเงินทุนให้แก่สตรีและองค์กรสตรี  
สำหรับการพัฒนาเศรษฐกิจฐานราก  
ให้เข้มแข็งและมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น

- ๒ -

จัดสรรเงินทุนในการพัฒนาบทบาทสตรีให้  
มีขีดความสามารถในการเป็นผู้นำและมี  
ส่วนร่วมในการแก้ปัญหาสตรีในชุมชน

- ๓ -

บริหารกองทุนให้มีความมั่นคง  
ตามหลักธรรมาภิบาล

### ยุทธศาสตร์

- ๑ -

เสริมสร้างอาชีพ  
และรายได้แก่สตรี

- ๒ -

ส่งเสริมสตรีและเครือข่าย  
ในการพัฒนาคุณภาพชีวิต

- ๓ -

การเชื่อมโยงการบริหาร  
ร่วมกับเครือข่ายในพื้นที่

- ๔ -

เสริมสร้างขีดความสามารถ  
องค์กรบริหารกองทุนฯ  
ตามหลักธรรมาภิบาล

## ความเชื่อมโยงแผนยุทธศาสตร์การบริหารบุคคลกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีกับแผนยุทธศาสตร์ชาติในภาพรวม

การจัดทำแผนยุทธศาสตร์การบริหารบุคคลกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี เป็นการกำหนดทิศทางการบริหารทรัพยากรบุคคลกร เพื่อให้สามารถขับเคลื่อนงานกองทุนฯ ให้บรรลุเป้าหมาย ซึ่งมีความเชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์ในระดับต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง ตั้งแต่ ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ ยุทธศาสตร์กรมการพัฒนาชุมชน ถึง ยุทธศาสตร์กองทุนพัฒนาบทบาทสตรี ดังแผนภูมิ



## ส่วนที่ ๒

### แนวคิด หลักการ เกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคล

การบริหารทรัพยากรบุคคล เป็นกระบวนการที่ผู้บริหารใช้ดำเนินงานด้านบุคลากร ตั้งแต่การสรรหา เลือกรสรร และบรรจุแต่งตั้งบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมให้ปฏิบัติงานในองค์กร พร้อมทั้งการพัฒนา คุ้มครองรักษาให้สมาชิกที่ปฏิบัติงานในองค์กรได้เพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ มีสุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดีในการทำงาน และยังรวมไปถึงการแสวงหาวิธีการที่ทำให้สมาชิกในองค์กร ที่ต้องพ้นจากการทำงานด้วยเหตุผลสภาพเกษียณอายุหรือ เหตุอื่นใดในงาน ให้สามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข

#### ความสำคัญของการบริหารทรัพยากรบุคคล

๑. ด้านบุคลากร ช่วยให้พนักงานในองค์กรได้ค้นพบศักยภาพของตนเอง และได้พัฒนาตนเองให้มีความสามารถเชิงสมรรถนะในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ มีความผูกพันและความพึงพอใจในงานเกิดความก้าวหน้า สามารถทำงานที่ให้ผลการดำเนินการที่ดีมีประสิทธิภาพ
๒. ด้านองค์กร ช่วยพัฒนาองค์กร พนักงานที่มีคุณภาพก็จะดำเนินการตามแผนปฏิบัติการ ตามแนวทางที่ผู้นำระดับสูงวางไว้อย่างมีประสิทธิภาพ ทำให้เกิดผลการดำเนินงานที่เป็นเลิศทั้งด้านบริการและการผลิตสินค้า องค์กรก็ย่อมจะเจริญก้าวหน้า มีความมั่นคงและขยายงานออกไปได้ด้วยดี
๓. ด้านสังคม ช่วยเสริมสร้างความมั่นคงให้แก่สังคมและประเทศชาติ เมื่อองค์กรซึ่งเป็นหน่วยหนึ่งของสังคมเจริญก้าวหน้าและมั่นคงดี ก็ส่งผลไปถึงสังคมโดยรวมด้วยเมื่อพนักงานได้พัฒนาตนเองจนมีความสามารถหารายได้มาช่วยให้ครอบครัวมั่นคงก็ส่งผลดีต่อชุมชน

#### ประโยชน์ที่ได้รับจากการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล

๑. ทำให้เกิดการมีส่วนร่วม ในการบริหารทรัพยากรบุคคลของผู้ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่าย
๒. ทำให้ทราบถึงสิ่งที่ต้องปรับปรุง พัฒนา เพื่อนำไปสู่การวางแผนยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลและจัดทำแผนงาน/โครงการรองรับในปีถัดไป
๓. ทำให้ผู้บริหาร มีเครื่องมือที่จะช่วยติดตามผลการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลได้อย่างชัดเจนและต่อเนื่อง
๔. ทำให้แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ได้รับการยอมรับจากทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง
๕. ทำให้มีความโปร่งใสและมีธรรมาภิบาล ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

## ปรัชญาการบริหารทรัพยากรบุคคล

หลักคุณธรรม (Merit - Based) คือ เสมอภาค หลักความสามารถ หลักความเป็นกลาง

หลักสมรรถนะ (Competency - Based) คือ ใช้คนให้ตรงกับความรู้ ความสามารถ

หลักผลงาน (Performance - Based) คือ ยึดผลงานเป็นหลัก

หลักการกระจายอำนาจและความรับผิดชอบ (HR Decentralization) คือ มีส่วนร่วมรับผิดชอบ/มอบอำนาจ

หลักคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Work Life) คือ สมดุลระหว่างงานกับชีวิต

## สมรรถนะที่สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) กำหนด

๑. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ : ความมุ่งมั่นจะปฏิบัติหน้าที่ราชการให้ดีหรือให้เกินมาตรฐานที่มีอยู่
๒. บริหารที่ดี : ความตั้งใจและความพยายามของข้าราชการในให้บริการต่อประชาชน ข้าราชการ หรือหน่วยงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง
๓. การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ : ความสนใจใฝ่รู้ ส่งเสริมความรู้ความสามารถของตนในการปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยการศึกษาค้นคว้า และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องจนสามารถประยุกต์ใช้ เข้ากับการปฏิบัติราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์
๔. การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม และจริยธรรม : การดำรงตนและประพฤติปฏิบัติอย่างถูกต้องเหมาะสม ทั้งตามกฎหมาย คุณธรรม จรรยาบรรณ แห่งวิชาชีพ และจรรยาข้าราชการเพื่อรักษาศักดิ์แห่งความเป็นข้าราชการ
๕. การทำงานเป็นทีม : ความตั้งใจที่จะทำงานร่วมกับผู้อื่น เป็นส่วนหนึ่งของทีม หน่วยงาน หรือส่วนราชการ โดยผู้ปฏิบัติมีฐานะเป็นสมาชิก ไม่จำเป็นต้องมีฐานะหัวหน้าทีม รวมทั้งความสามารถในการสร้างและรักษาสัมพันธภาพกับสมาชิกในทีม

## กรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงาน ก.พ.

**มิติที่ ๑** ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ มีแผนงาน มาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่สอดคล้องกับพันธกิจของส่วนราชการ

**มิติที่ ๒** ประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรบุคคล มีกิจกรรม/กระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ถูกต้องทันเวลา ฐานข้อมูล HR ถูกต้องทันสมัย ใช้ได้ ค่าใช้จ่ายเหมาะสม นำเทคโนโลยีมาใช้

**มิติที่ ๓** ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล องค์กรรักษาบุคลากรที่จำเป็นต่อการบรรลุเป้าหมายองค์กรบุคลากรพึงพอใจ มีระบบบริหารที่เน้นประสิทธิภาพ

**มิติที่ ๔** คุณภาพชีวิตและความสมดุลของชีวิตและการทำงาน บุคลากรพอใจต่อสภาพแวดล้อม มีความสัมพันธ์ที่ดี มีสวัสดิการ/สิ่งอำนวยความสะดวกเพิ่มเติมจากที่กฎหมายกำหนด

**มิติที่ ๕** ความรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลองค์กรมีการตัดสินใจ การดำเนินการทางวินัย และมีความโปร่งใสในการบริหารงานทรัพยากรบุคคล





# ส่วนที่ ๓

## สถานภาพปัจจุบันการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี

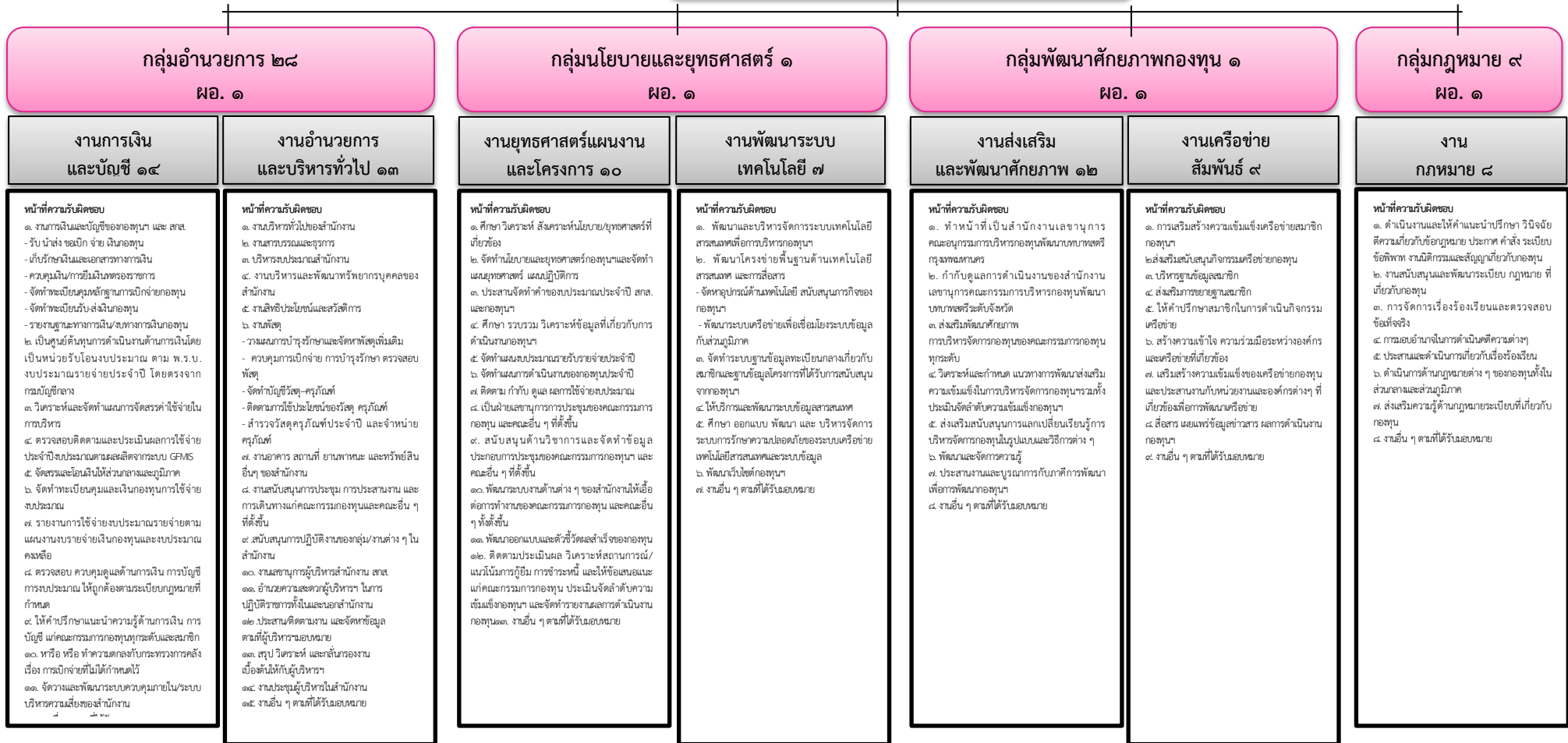
### โครงสร้างภารกิจงาน

อำนาจหน้าที่ของ สกส.

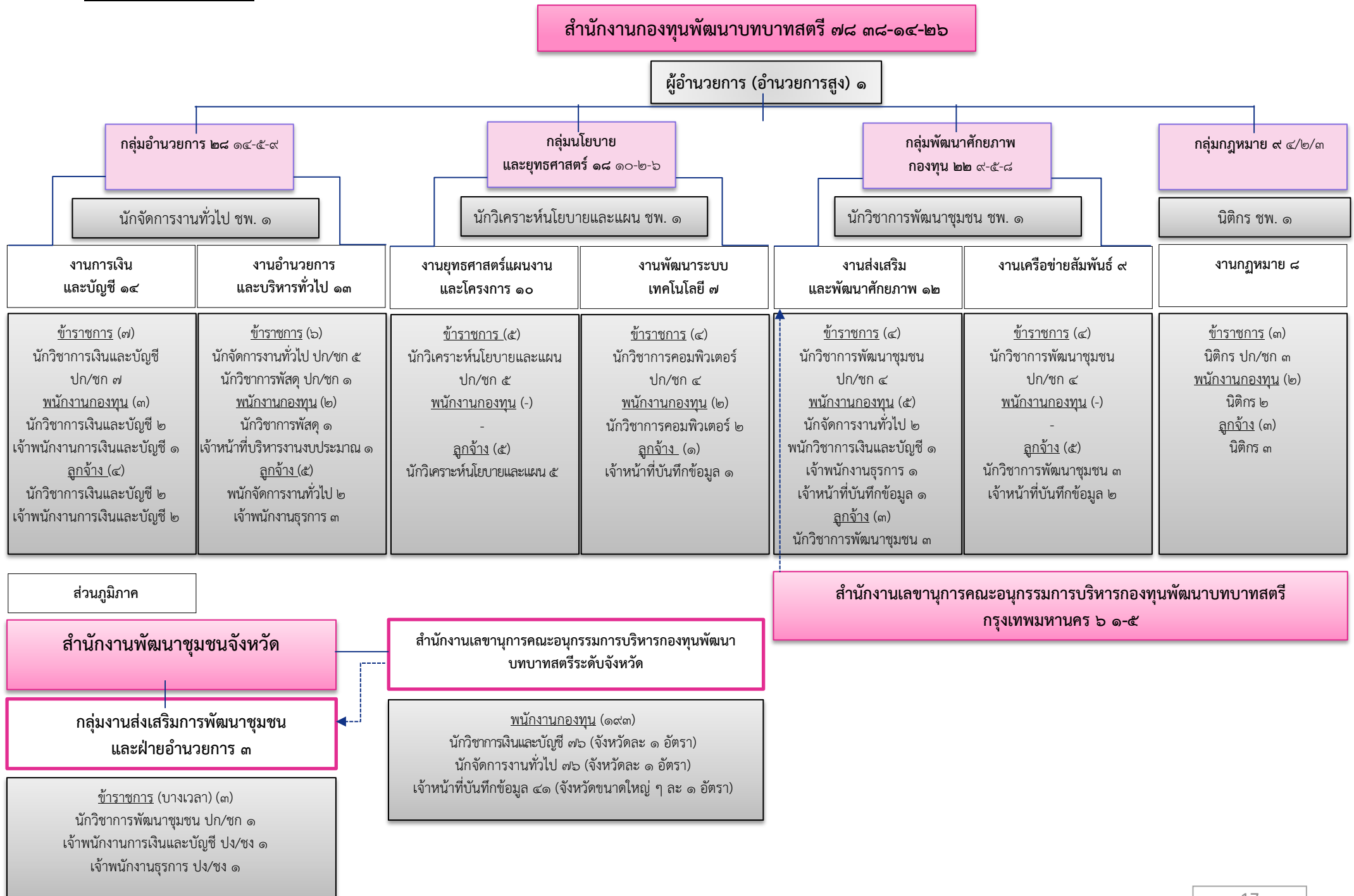
- ทำหน้าที่เป็นสำนักงานเลขานุการของคณะกรรมการบริหารกองทุน
- ปฏิบัติงานธุรการของ คณะกรรมการบริหารกองทุน ตลอดจนที่ปรึกษา/คณะอนุกรรมการ/คณะทำงาน
- กำกับดูแลและบริหารกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีให้เป็นไปตามข้อบังคับ
- ศึกษา รวบรวม และวิเคราะห์ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานของกองทุน
- เผยแพร่ประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับการดำเนินงานของกองทุน
- ดำเนินการและประสานงานกับส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ และองค์กรต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานของกองทุน
- ส่งเสริม สนับสนุนการพัฒนาบุคลากรและผู้ที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานของกองทุน
- รวบรวมและจัดทำระบบฐานข้อมูลการดำเนินงานของกองทุน
- ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่คณะกรรมการมอบหมาย

### สำนักงานกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี ๗๘

### ผู้อำนวยการ ๑



# โครงสร้างอัตรากำลัง



**การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมและศักยภาพ (SWOT)**  
**การบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี**

**จุดแข็ง (Strengths)**

- S ๑. มีอัตรากำลังอยู่ในระดับพื้นที่ในทุกจังหวัด
- S ๒. มีข้อบังคับคณะกรรมการบริหารกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี (คกส.) และให้อำนาจในการบริหารทรัพยากรบุคคล
- S ๓. บุคลากรมีความรู้ ความสามารถเหมาะสมกับตำแหน่ง บุคลากรมีความเสียสละ และทุ่มเทในการทำงาน
- S ๔. กองทุนพัฒนาบทบาทสตรีอยู่ภายใต้การกำกับดูแลของส่วนราชการ (กรมการพัฒนาชุมชน)
- S ๕. มีงบประมาณในการบริหารจัดการ
- S ๖. มีกระบวนการสรรหาพนักงาน โดยการสอบคัดเลือกที่เป็นระบบชัดเจน เป็นขั้นตอนสามารถตรวจสอบได้
- S ๗. มีระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงาน โปร่งใสและเป็นธรรม
- S ๘. มีการกำหนดโครงสร้างการบริหารงานบุคคลที่ชัดเจน

**จุดอ่อน (Weaknesses)**

- W ๑. บุคลากรมีการเปลี่ยนแปลงบ่อย การพัฒนาศักยภาพไม่ต่อเนื่อง ส่งผลให้พนักงานขาดทักษะ และประสบการณ์ในการดำเนินงานกองทุนฯ
- W ๒. อัตรากำลังไม่เท่าเทียมกันในแต่ละจังหวัด
- W ๓. ขาดสวัสดิการส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงาน
- W ๔. ไม่ได้ทำงานในภูมิสำเนา
- W ๕. บุคลากรมีความแตกต่างกันในช่วงของอายุ นำมาซึ่งปัญหาในการประสานการทำงาน
- W ๖. ยังไม่มีระเบียบ ข้อบังคับการบริหารงานบุคคล

**การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมและศักยภาพ (SWOT)**  
**การบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี**

**โอกาส / แรงเสริม (Opportunities)**

- ๑. นโยบายรัฐบาลด้านเศรษฐกิจฐานราก ส่งเสริมความสำคัญของการพัฒนาบทบาทสตรีในส่วนภูมิภาค
- ๒. พระราชบัญญัติการบริหารทุนหมุนเวียน พ.ศ. ๒๕๕๘ ส่งเสริมสิทธิประโยชน์หรือสวัสดิการต่าง ๆ เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล
- ๓. ยุทธศาสตร์กรมการพัฒนาชุมชน ด้านการเสริมสร้างองค์กรใหม่ขีดสมรรถนะสูงส่งเสริมให้การพัฒนาบุคลากรมีคุณภาพ
- ๔. ยุทธศาสตร์ ก.พ. ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ส่งเสริมให้มีการเสริมสร้างประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ
- ๕. ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพคน ส่งเสริมความสำคัญของการพัฒนาบทบาทสตรีอย่างเท่าเทียมและเสมอภาค
- ๖. ภาครัฐสนับสนุนให้นำความรู้ด้านเทคโนโลยีมาใช้เป็นเครื่องมือในการยกระดับคุณภาพการปฏิบัติงาน

**อุปสรรค / แรงต้าน (Threats)**

- T ๑. งานนอกเหนือภารกิจ มีจำนวนมากส่งผลกระทบต่อการทำงานประจำที่รับผิดชอบของพนักงานกองทุนฯ
- T ๒. หน่วยงานอื่น ๆ ไม่เข้าใจในกระบวนการทำงานของกองทุนฯ

## ปัจจัยความสำเร็จ

๑. ผู้บริหารระดับสูง เห็นความสำคัญของการนำยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล ไปสู่การปฏิบัติอย่างจริงจังและต่อเนื่อง ให้การสนับสนุนในทุกด้าน ทั้งการออกกฎระเบียบ หลักเกณฑ์การบริหารต่าง ๆ การบริหารจัดการกรอบอัตรากำลัง การบริหารงบประมาณ รวมทั้งการทำงานของหน่วยงานกลาง และหน่วยงานเครือข่ายด้านการพัฒนา

๒. ผู้บริหารทุกระดับของสำนักงานกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี ต้องเป็นแบบอย่างที่ดี ให้ความสำคัญต่อการพัฒนาทรัพยากรบุคคล มีบทบาทในการสนับสนุนและผลักดันอย่างจริงจัง

๓. หน่วยงานทุกกลุ่ม แสวงหาแนวทางและสร้างความร่วมมือ บูรณาการในการทำงานร่วมกัน ทั้งด้านวิชาการ อุปกรณ์ และเทคโนโลยี เพื่อให้มีการให้ทรัพยากรในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลเกิดประโยชน์อย่างสูงสุด

## การแปลงนโยบายไปสู่การปฏิบัติ

๑. สร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล แก่ผู้บริหารทุกระดับและบุคลากรทุกคน

๒. กำหนดเป็นนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ปี ๒๕๖๒ - ๒๕๖๔

๓. จัดทำเอกสารเผยแพร่ / สื่อรูปแบบต่าง ๆ

๔. ตั้งคณะกรรมการติดตามผล ประเมินผล และรายงานผลการปฏิบัติตามแผนฯ ต่อผู้อำนวยการสำนักงานกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี

๕. ตรวจสอบระบบการบริหารยุทธศาสตร์ทรัพยากรบุคคลกับยุทธศาสตร์กองทุนฯ / งบประมาณประจำปี

## ส่วนที่ ๔

### แผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี

#### กรอบแนวคิดการทบทวนแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล

แผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔ ได้จัดทำขึ้นเพื่อกำหนดทิศทางการบริหารทรัพยากรบุคคล ให้สอดคล้องเป็นไปในทิศทางเดียวกับการดำเนินงานของ กองทุนพัฒนาบทบาทสตรี ภายใต้แผนยุทธศาสตร์กองทุนพัฒนาบทบาทสตรี พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔ โดยในห้วงเวลา ๕ ปี กองทุนพัฒนาบทบาทสตรี ได้กำหนดวิสัยทัศน์ “เป็นแหล่งเงินทุนในการพัฒนาสตรี เพื่อขับเคลื่อนเศรษฐกิจฐานรากเข้มแข็ง และมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น”

ภายใต้พันธกิจ ๓ ประการ ดังนี้

- ๑) จัดสรรเงินทุนให้แก่สตรีและองค์กรสตรีสำหรับการพัฒนาเศรษฐกิจฐานรากให้เข้มแข็งและมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น
- ๒) จัดสรรเงินทุนในการพัฒนาบทบาทสตรีให้มีขีดความสามารถในการเป็นผู้นำและมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาสตรีในชุมชน
- ๓) บริหารกองทุนให้มีความมั่นคง ตามหลักธรรมาภิบาล

โดยกำหนดประเด็นยุทธศาสตร์สำหรับขับเคลื่อน ๔ ประเด็นยุทธศาสตร์ ดังนี้

- ๑) เสริมสร้างอาชีพและรายได้แก่สตรี
- ๒) ส่งเสริมสตรีและเครือข่ายในการพัฒนาคุณภาพชีวิต
- ๓) การเชื่อมโยงกับกลุ่มเครือข่ายในพื้นที่
- ๔) เสริมสร้างขีดความสามารถกองทุนตามหลักธรรมาภิบาล

## วัตถุประสงค์ของทบทวนแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล

๑. เพื่อพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นทั้งในปัจจุบันและอนาคต
๒. เพื่อประเมินสถานภาพการบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี
๓. เพื่อจัดทำแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี

สำนักงานกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีได้วิเคราะห์และประเมินสถานภาพกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี และพิจารณาจากบทบาทภารกิจขององค์กร ตลอดจนความเชื่อมโยงสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ต่าง ๆ รวมถึงหลักการบริหารทรัพยากรบุคคลของ ก.พ. จึงได้กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี กรมการพัฒนารวมชน พ.ศ. ๒๕๖๒ - ๒๕๖๔ ดังนี้

### วิสัยทัศน์

“บุคลากรมีขีดสมรรถนะสูง เป็นคนดี มีความสุข สามารถบริหารจัดการกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี ตามหลักธรรมาภิบาล”

### พันธกิจ

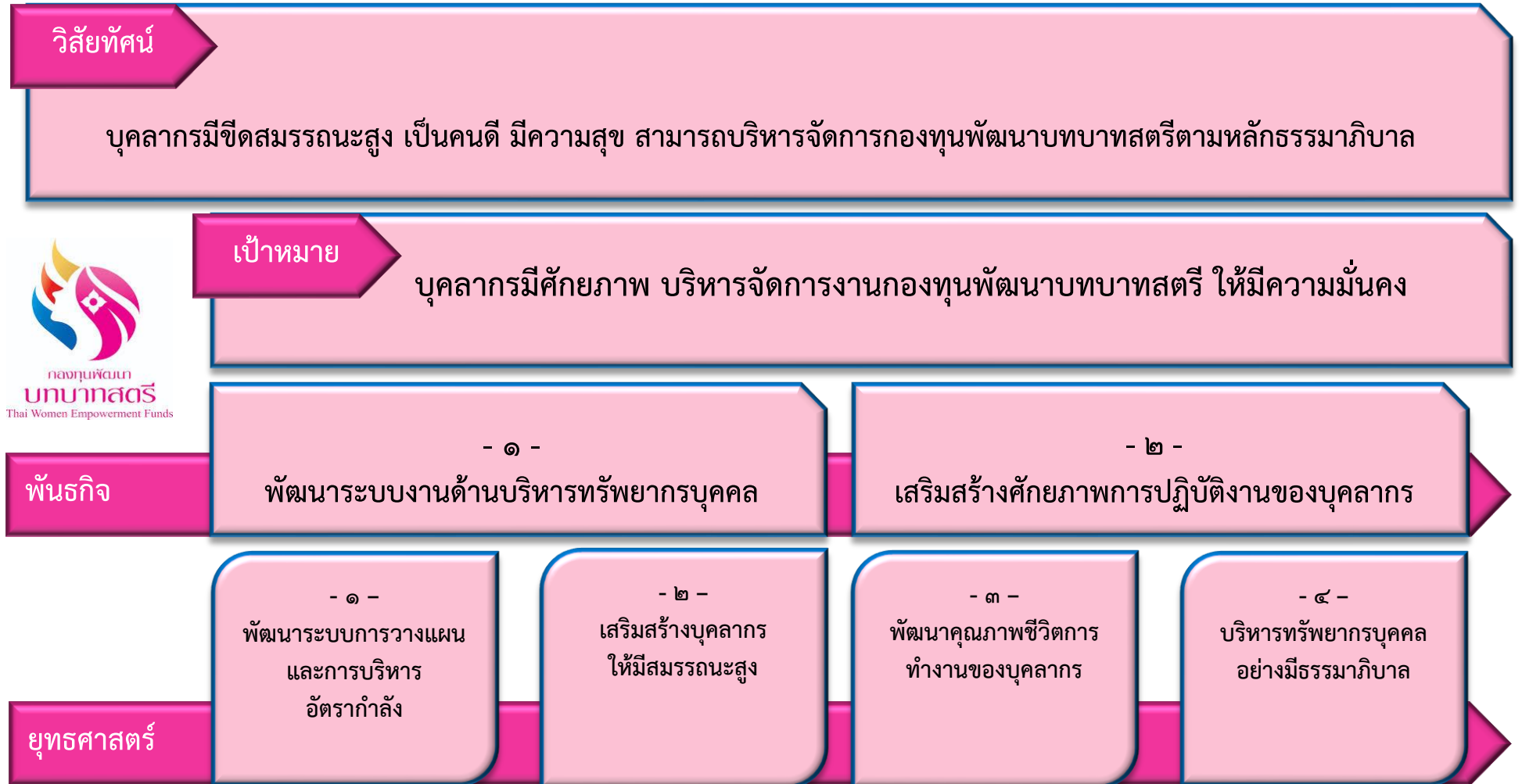
๑. พัฒนาระบบงานด้านบริหารทรัพยากรบุคคล
๒. เสริมสร้างศักยภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร

### ประเด็นยุทธศาสตร์

๑. พัฒนาระบบการวางแผนและการบริหารอัตรากำลัง
๒. เสริมสร้างบุคลากรให้มีสมรรถนะสูง
๓. พัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร
๔. บริหารทรัพยากรบุคคล อย่างมีธรรมาภิบาล

### เป้าหมาย

“บุคลากรมีศักยภาพ บริหารจัดการงานกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี ให้มีความมั่นคง”

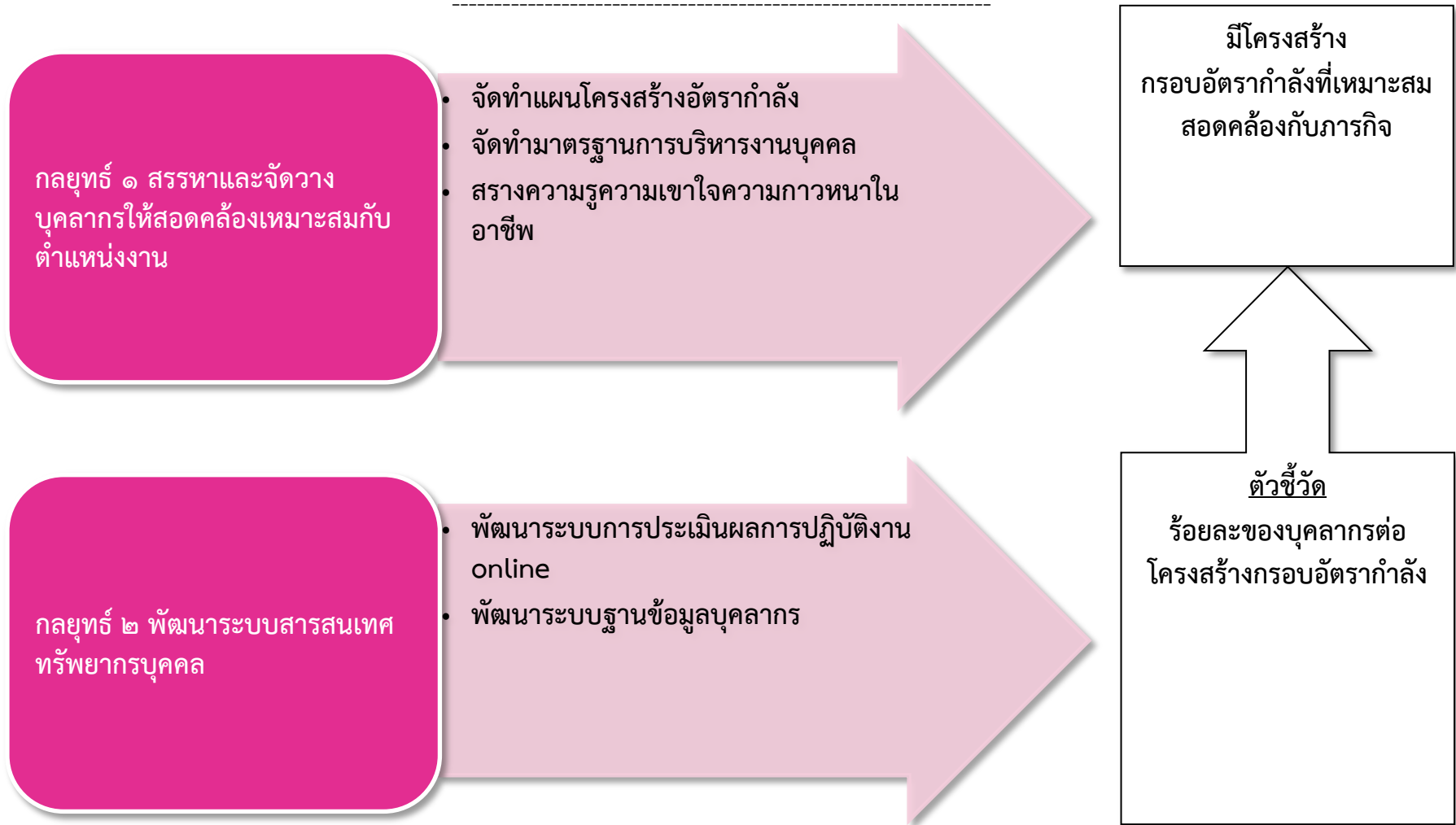




## ยุทธศาสตร์ ๑

### พัฒนาระบบการวางแผนและการบริหารอัตรากำลัง

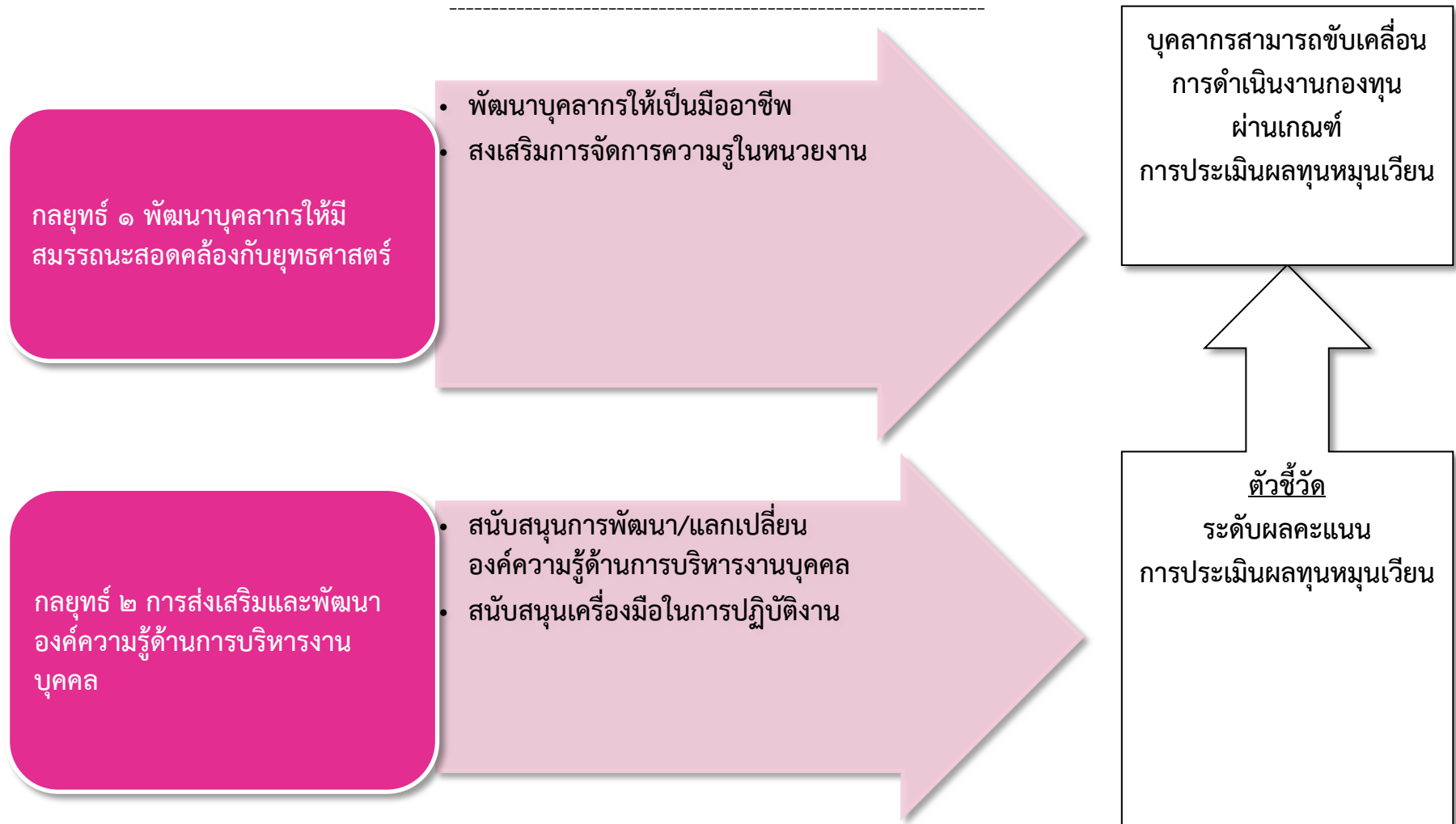
เป้าประสงค์ยุทธศาสตร์ มีโครงสร้างและกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมและสอดคล้องกับภารกิจ



## ยุทธศาสตร์ที่ ๒

### เสริมสร้างบุคลากรให้มีสมรรถนะสูง

เป้าประสงค์ยุทธศาสตร์ บุคลากรสามารถขับเคลื่อนการดำเนินงานกองทุนผ่านเกณฑ์การประเมินผลทุนหมุนเวียน



ยุทธศาสตร์ที่ ๓  
พัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร  
เป้าประสงค์ยุทธศาสตร์ บุคลากรมีทัศนคติที่ดี มีความสุขและผูกพันกับองค์กร



## ยุทธศาสตร์ที่ ๔

### บริหารทรัพยากรบุคคล อย่างมีธรรมาภิบาล

เป้าประสงค์ยุทธศาสตร์ มีการเสริมสร้างระบบคุณธรรม จริยธรรมตามหลักธรรมาภิบาล



**แผนงาน/โครงการ ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย**  
**รายละเอียดแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล พ.ศ. ๒๕๖๒ – ๒๕๖๔**

**มิติที่ ๑** ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ มีแผนงาน มาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่สอดคล้องกับพันธกิจของส่วนราชการ

ยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์ยุทธศาสตร์	กลยุทธ์	แผนงาน/โครงการ	ระยะเวลาดำเนินการ			ตัวชี้วัด (KPIs)
				๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔	
ยุทธศาสตร์ ๑ <b>พัฒนาระบบการวางแผนและการบริหารอัตรากำลัง</b>	มีโครงสร้าง กรอบอัตรากำลังที่เหมาะสม สอดคล้องกับภารกิจ	๑. สรรหาและจัดวางบุคลากรให้สอดคล้องเหมาะสมกับตำแหน่งงาน	๑. จัดทำแผนโครงสร้างอัตรากำลัง	•			ร้อยละของบุคลากรต่อโครงสร้างกรอบอัตรากำลัง
			๒. จัดทำมาตรฐานการบริหารงานบุคคล	•			
			๓. สร้างความรูความเข้าใจความก้าวหน้าในอาชีพ	•			
		๒. พัฒนาระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคล	๑. พัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน online		•		
			๒. พัฒนาระบบฐานข้อมูลบุคลากร		•		

มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรบุคคล มีกิจกรรม/กระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ถูกต้องทันเวลา ฐานข้อมูล HR ถูกต้องทันสมัย ใช้ได้  
 ค่าใช้จ่ายเหมาะสม นำเทคโนโลยีมาใช้

ยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์ยุทธศาสตร์	กลยุทธ์	แผนงาน/โครงการ	ระยะเวลาดำเนินการ			ตัวชี้วัด (KPIs)
				๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔	
ยุทธศาสตร์ ๒ เสริมสร้างบุคลากรให้มีสมรรถนะสูง	บุคลากรสามารถขับเคลื่อนการดำเนินงานกองทุนผ่านเกณฑ์การประเมินผลทุนหมุนเวียน	๑. พัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะสอดคล้องกับยุทธศาสตร์	๑. พัฒนาบุคลากรให้เป็นมืออาชีพ	•			ระดับผลคะแนนการประเมินผลทุนหมุนเวียน
			๒. ส่งเสริมการจัดการความรู้ในหน่วยงาน	•			
			๑. สนับสนุนการพัฒนา/แลกเปลี่ยนองค์ความรู้ด้านการบริหารงานบุคคล	•			
			๒. สนับสนุนเครื่องมือในการปฏิบัติงาน	•			

**มิติที่ ๓** ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล องค์กรรักษาบุคลากรที่จำเป็นต่อการบรรลุเป้าหมายองค์กร บุคลากรพึงพอใจ มีระบบบริหารที่เน้นประสิทธิภาพ

**มิติที่ ๔** คุณภาพชีวิตและความสมดุลของชีวิตและการทำงาน บุคลากรพอใจต่อสภาพแวดล้อม มีความสัมพันธ์ที่ดี มีสวัสดิการ/สิ่งอำนวยความสะดวกเพิ่มจากที่กฎหมายกำหนด

ยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์ยุทธศาสตร์	กลยุทธ์	แผนงาน/โครงการ	ระยะเวลาดำเนินการ			ตัวชี้วัด (KPIs)	
				๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔		
ยุทธศาสตร์ ๓ <b>พัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร</b>	บุคลากรมีทัศนคติที่ดี มีความสุขและผูกพันกับองค์กร	๑. ส่งเสริมสวัสดิการของบุคลากร	๑. สนับสนุนพนักงานกองทุนให้เป็นสมาชิกสหกรณ์ออมทรัพย์	•	•	•	ระดับความพึงพอใจของบุคลากร	
			๑. ส่งเสริมสวัสดิการของบุคลากร	•	•	•		
		๒. สร้างแรงจูงใจของบุคลากรกองทุน	๑. สนับสนุนพนักงานกองทุนให้เป็นสมาชิกสหกรณ์ออมทรัพย์	•	•	•		ระดับความพึงพอใจของบุคลากร
			๑. ส่งเสริมสวัสดิการของบุคลากร	•	•	•		
			๑. ยกย่องเชิดชูเกียรติ	•	•	•		
			๒. สร้างค่านิยมองค์กร	•	•	•		
			๓. เสริมสร้างความสัมพันธ์ของทีมงาน	•	•	•		
๔. กิจกรรมสร้างสุขในองค์กร	•	•	•					
๕. จัดทำแบบประเมินความพึงพอใจของบุคลากร	•	•	•					

**มิติที่ ๕** ความรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลองค์กรมีการตัดสินใจ การดำเนินการทางวินัย และมีความโปร่งใสในการบริหารงานทรัพยากรบุคคล

ยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์ยุทธศาสตร์	กลยุทธ์	แผนงาน/โครงการ	ระยะเวลาดำเนินการ			ตัวชี้วัด (KPIs)
				๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔	
ยุทธศาสตร์ ๔ <b>บริหารทรัพยากรบุคคล อย่างมีธรรมาภิบาล</b>	มีการเสริมสร้างระบบคุณธรรม จริยธรรมตามหลักธรรมาภิบาล	๑. พัฒนาระบบการประเมินผลบุคลากร	๑. จัดทำระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน	•			ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านเกณฑ์การประเมินสมรรถนะหลัก
			๒. สร้างความรู้ ความเข้าใจในระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน				
		๒. พัฒนาระบบบริหารทรัพยากรให้มีความโปร่งใสและเป็นธรรม	๑. เผยแพร่ข้อมูลข่าวสารด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	•			
			๒. พัฒนาและส่งเสริมจิตสำนึกด้านคุณธรรมและจริยธรรมที่เหมาะสมสำหรับบุคลากร				



# ภาคผนวก

## ข้อเสนอแนะของบริษัท ทรিসคอร์ปอเรชั่น จำกัด กรมบัญชีกลาง

### การประเมินผลการดำเนินงานทุนหมุนเวียน ประจำปีบัญชี ๒๕๖๐

กรมบัญชีกลางได้ส่งรายงานผลการดำเนินงานทุนหมุนเวียน ประจำปีบัญชี ๒๕๖๐ ที่คณะอนุกรรมการประเมินผลการดำเนินงานทุนหมุนเวียนพิจารณาเห็นชอบ คณะกรรมการประเมินการดำเนินงานทุนหมุนเวียน ประจำปีบัญชี ๒๕๖๐ เรียบร้อยแล้ว ให้สำนักงานกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี โดย ตัวชี้วัดด้านที่ ๔ การบริหารพัฒนา ทุนหมุนเวียน ตัวชี้วัดที่ ๔.๕ การบริหารทรัพยากรบุคคล พิจารณาจากระดับความสำเร็จในการจัดให้มีปัจจัยพื้นฐานในการการบริหารทรัพยากรบุคคล รวมทั้งเพิ่ม ประสิทธิภาพด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลและแผนฯ ในปีบัญชี ๒๕๖๐ โดยกำหนดเกณฑ์ประเมินผลจากประเด็นหลักที่สำคัญ ดังนี้

๑.๑ ปัจจัยพื้นฐาน (Fundamental) ในการบริหารทรัพยากรบุคคล (น้ำหนักร้อยละ ๓๐) ในปีบัญชี ๒๕๖๐ ทุนหมุนเวียนมีปัจจัยพื้นฐานครบถ้วน โดยมี โครงสร้างการบริหารงานทุนหมุนเวียน ซึ่งประกอบด้วยด้านนโยบายและแผนงาน ด้านการเงินและบัญชี และด้านกฎหมาย รวมถึงมีการทบทวนโครงสร้างเพื่อให้ สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ของทุนหมุนเวียน ประจำปี ๒๕๖๑ - ๒๕๖๔ นอกจากนี้ มีการจัดทำ คำบรรยายลักษณะงานของทุกตำแหน่งงาน ซึ่งมีองค์ประกอบหลักครบถ้วน และมีการนำคำบรรยายลักษณะงานไปใช้เพื่อสรรหาผู้ดำรงตำแหน่งตามมาตรฐานของโครงสร้างการดำเนินงาน รวมถึงมีระบบประเมินผลการปฏิบัติงานรายบุคคล และมีการนำผลการประเมินไปใช้พิจารณาให้ค่าตอบแทน ทำให้มีผลการดำเนินงานเทียบเท่าระดับคะแนนเท่ากับ ๕.๐๐๐๐

๑.๒ การเพิ่มประสิทธิภาพด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (น้ำหนักร้อยละ ๗๐)

๑) การดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการฯ ประจำปีบัญชี ๒๕๖๐ (น้ำหนักร้อยละ ๓๕)

ทุนหมุนเวียนการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการฯ ประจำปีบัญชี ๒๕๖๐ ได้แล้วเสร็จ และมีแผนงาน/โครงการที่สามารถดำเนินงานได้ตามแผนที่กำหนดไว้จำนวน ๒๔ แผนงาน/โครงการ จากทั้งหมด จำนวน ๒๔ แผนงาน/โครงการ คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐ โดยมีตัวอย่างแผนงาน/โครงการ เช่น การสรรหาและเลือกสรรพนักงานกองทุน การจัดทำฐานข้อมูลบุคคลของพนักงานกองทุน/ลูกจ้างชั่วคราว โครงการฝึกอบรมความรู้และพัฒนาทักษะการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานกองทุนและลูกจ้างชั่วคราว การ จัดทำหลักเกณฑ์/แนวทางการประเมินผลบุคคลของพนักงาน/ลูกจ้าง เป็นต้น โดยกองทุนฯ มีการดำเนินงานที่ดีกว่าแผนที่กำหนดไว้จำนวน ๓ แผนงาน/โครงการ จาก ทั้งหมด จำนวน ๒๔ แผนงาน/โครงการ ทำให้มีผลการดำเนินงาน เทียบเท่าระดับคะแนนเท่ากับ ๓.๑๒๕๐

๒) การจัดทำ/ทบทวนแผนยุทธศาสตร์และแผนปฏิบัติการฯ ประจำปีบัญชี ๒๕๖๐ (น้ำหนักร้อยละ ๓๕)

ทุนหมุนเวียนมีการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล (แผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี กรมการ พัฒนาชุมชน พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔) และแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (แผนปฏิบัติการการบริหารทรัพยากรบุคคล กองทุนพัฒนาบทบาทสตรี กรมการพัฒนา ชุมชน ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑) โดยแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี กรมการพัฒนาชุมชน พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔ และ แผนปฏิบัติการการบริหารทรัพยากรบุคคลกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี กรมการพัฒนาชุมชน ประจำปีบัญชี ๒๕๖๑ ได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการ บริหารกองทุนพัฒนา บทบาทสตรี ครั้งที่ ๔/๒๕๖๐ เมื่อวันที่ ๒๒ มิถุนายน ๒๕๖๐ และมีการสื่อสารให้ผู้บริหารและหน่วยงานภายในทุนหมุนเวียนที่เกี่ยวข้องรับทราบภายในปีบัญชี ๒๕๖๐ ทำให้มีผลการดำเนินงาน เทียบเท่าระดับคะแนนเท่ากับ ๕.๐๐๐๐

อย่างไรก็ตาม แผนยุทธศาสตร์และแผนปฏิบัติการฯ ดังกล่าว ขาดคุณภาพในองค์ประกอบ ดังต่อไปนี้

๑) ไม่พบว่าการวิเคราะห์สภาวะปัจจุบันและแนวโน้มในอนาคตของการบริหารทรัพยากรบุคคลทั้งภายในและภายนอกทุนหมุนเวียนที่จะสะท้อนให้เห็นถึงปัญหาทั้งที่มีอยู่ในปัจจุบันและที่อาจจะเกิดขึ้นในอนาคต เพื่อนำไปสู่การกำหนดยุทธศาสตร์ที่ถูกต้องมากยิ่งขึ้น

๒) ไม่มีการนำปัญหา/อุปสรรค จากการดำเนินงานในอดีตมาใช้เป็นปัจจัยนำเข้าหนึ่งในการจัดทำ/ทบทวนแผนยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

๓) ไม่มีการแสดงให้เห็นถึงความเชื่อมโยงและการสนับสนุนยุทธศาสตร์หลักของทุนหมุนเวียนว่า ยุทธศาสตร์และแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของทุนหมุนเวียน จะสามารถสนับสนุนให้ยุทธศาสตร์ของทุนหมุนเวียน ให้บรรลุผลได้อย่างไร

๔) ยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของทุนหมุนเวียนทั้ง ๓ ยุทธศาสตร์ ได้แก่ ด้านการบริหารจัดการอัตรากำลัง ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ด้านการวัดและประเมินผลมีลักษณะที่คล้ายคลึงกับการดำเนินงานปกติทั่วไป หรือ Routine operation (เช่นการปรับลดคะแนนคุณภาพของแผนยุทธศาสตร์ทุนหมุนเวียนในประเด็นย่อยที่ ๒.๒ เท่ากับ ๑.๐๐๐๐ คะแนน ทำให้มีผลการดำเนินงานเทียบเท่าระดับคะแนนเท่ากับ ๔.๐๐๐๐

โดยจากผลการดำเนินงานในปีบัญชี ๒๕๖๐ จากประเด็นหลักที่กำหนดข้างต้น จึงมีผลการประเมินตัวชี้วัดที่ ๔.๕ การบริหารทรัพยากรบุคคล เทียบเท่าระดับคะแนนเท่ากับ ๓.๙๙๓๘

## ที่ปรึกษา

นายปรีชา กิตติสัตยกุล	ผู้อำนวยการสำนักงานกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี
นายสมนึก มณีพินิจ	ผู้อำนวยการกลุ่มนโยบายและยุทธศาสตร์
นางธนัสพร ตลอดพงษ์	ผู้อำนวยการกลุ่มพัฒนาศักยภาพกองทุน
นายนพดล ดาวอรุณ	ผู้อำนวยการกลุ่มกฎหมาย
นางสาวเบญจมาศ วงษ์สุวรรณ	ผู้อำนวยการกลุ่มอำนวยการ

## คณะผู้จัดทำ

นายภัทรารุช ปะตังถาโต	นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ
นางสิริลักษณ์ ภาสะเตมีย์	เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน
นางสาวเกษิณี ธรรมชัย	นักจัดการงานทั่วไป
นางเยาวนาฏ ชัยเกล้า	นักจัดการงานทั่วไป
นางสาวนภาพร จินต์แสวง	เจ้าหน้าที่บริหารงบประมาณ
นางสาวกรทิพย์ รัตนติสร้อย	นักวิชาการเงินและบัญชี

## ข้อมูลทางบรรณานุกรม

ผู้เขียน : กลุ่มอำนวยการ สำนักงานกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี

ชื่อหนังสือ : แผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี กรมการพัฒนาชุมชน พ.ศ. ๒๕๖๒ - ๒๕๖๔

พิมพ์เมื่อ : มิถุนายน ๒๕๖๑