



แผนปฏิบัติการ

ระยะยาว **5** ปี

(พ.ศ. 2566 - 2570) ของ กองทุนพัฒนาบทบาทสตรี
ปรับปรุงปี พ.ศ. 2567

สำนักงานกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี
กรมการพัฒนาชุมชน กระทรวงมหาดไทย

คำนำ

แผนปฏิบัติการระยะยาว ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ของกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี กรมการพัฒนาชุมชน กระทรวงมหาดไทย จัดทำขึ้นเพื่อใช้เป็นกรอบแนวทางในการปฏิบัติราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์ และสนับสนุนการขับเคลื่อนการดำเนินงานยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี นโยบายรัฐบาล ยุทธศาสตร์กระทรวงมหาดไทย และแผนปฏิบัติราชการของกรมการพัฒนาชุมชนไปสู่การปฏิบัติที่เป็นรูปธรรม แผนปฏิบัติการระยะยาว ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ของกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี สามารถใช้เป็นเครื่องมือในการติดตามความสำเร็จของการดำเนินงาน ซึ่งจะทำให้การปฏิบัติงานสามารถตอบสนองต่อบริบทที่มีการเปลี่ยนแปลงในมิติต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยเนื้อหาของแผนปฏิบัติการระยะยาว ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ประกอบด้วยเนื้อหาสำคัญ ๔ ส่วน ได้แก่ ส่วนที่ ๑ ข้อมูลพื้นฐานของกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี ส่วนที่ ๒ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมของกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี ส่วนที่ ๓ ทิศทางของกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี และส่วนที่ ๔ แผนงาน/โครงการของกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี

สำนักงานกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี กรมการพัฒนาชุมชน กระทรวงมหาดไทย หวังว่า แผนปฏิบัติการระยะยาว ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) กองทุนพัฒนาบทบาทสตรี จะเป็นประโยชน์และเป็นเครื่องในการขับเคลื่อนงานไปสู่การปฏิบัติที่เป็นรูปธรรมในการบริหารราชการของกรมการพัฒนาชุมชน กระทรวงมหาดไทย และผลักดันให้บรรลุวัตถุประสงค์ของกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีและวิสัยทัศน์ที่ได้กำหนดไว้ “เป็นแหล่งทุนที่สำคัญของสตรีในการพัฒนาคุณภาพชีวิตและเศรษฐกิจในชุมชนให้มีความเข้มแข็งอย่างยั่งยืน” ก่อให้เกิดประโยชน์ที่แท้จริงต่อสมาชิกกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี ภาคีเครือข่ายทุกภาคส่วน และผู้ที่เกี่ยวข้องต่อไป

สำนักงานกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี
กรมการพัฒนาชุมชน

สารบัญ

	หน้า
ส่วนที่ ๑ ข้อมูลพื้นฐานของกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี	๑
๑.๑ ภารกิจและอำนาจหน้าที่ของกรมการพัฒนาชุมชน	๒
๑.๒ โครงสร้างของกรมการพัฒนาชุมชน	๓
๑.๓ โครงสร้างของกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี	๔
๑.๔ ภารกิจหน้าที่ของกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี	๕
๑.๕ ความเป็นมาของกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี	๖
๑.๖ วัตถุประสงค์ของกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี	๗
๑.๗ อำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการบริหารกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี	๘
ส่วนที่ ๒ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมของกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี	๙
๒.๑ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมของกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี (SWOT Analysis)	๑๐
๒.๒ การวิเคราะห์ฉากทัศน์ในอนาคต (Scenario Analysis)	๑๖
๒.๓ การวิเคราะห์กลยุทธ์ TOWS MATRIX	๑๘
ส่วนที่ ๓ ทิศทางของกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี	๒๒
๓.๑ วิสัยทัศน์ พันธกิจ	๒๔
๓.๒ กรอบแผนปฏิบัติการระยะยาว ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ของกรมการพัฒนาชุมชน	๒๕
๓.๓ กรอบแผนปฏิบัติการ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) กองทุนพัฒนาบทบาทสตรี กรมการพัฒนาชุมชน	๒๖
๓.๔ เป้าหมาย/ตัวชี้วัด/แนวทางการพัฒนา	๒๗
๓.๕ คำอธิบายตัวชี้วัด	๓๑
ส่วนที่ ๔ แผนงาน/โครงการของกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี	๓๔
๔.๑ แผนงาน/โครงการ ประเด็นการพัฒนาด้านที่ ๑ การเสริมสร้างอาชีพและรายได้แก่สตรีให้เกิดความยั่งยืน	๓๕
๔.๒ แผนงาน/โครงการ ประเด็นการพัฒนาด้านที่ ๒ การเสริมสร้างความเข้มแข็งสตรี องค์กรสตรี พัฒนาคุณภาพชีวิต	๓๘
๔.๓ แผนงาน/โครงการ ประเด็นการพัฒนาด้านที่ ๓ การเสริมสร้างขีดความสามารถองค์กรในการบริหารกองทุนฯ ตามระบบราชการ ๔.๐ และหลักธรรมาภิบาล	๔๑

ส่วนที่ ๑

ข้อมูลพื้นฐานกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี

กรมการพัฒนาชุมชน

- ภารกิจและอำนาจหน้าที่ของกรมการพัฒนาชุมชน
- โครงสร้างของกรมการพัฒนาชุมชน

กองทุนพัฒนาบทบาทสตรี

- โครงสร้างของกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี
- ภารกิจหน้าที่ของกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี
- ความเป็นมาของกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี
- วัตถุประสงค์ของกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี
- อำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการบริหารกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี



๑.๑

ภารกิจและอำนาจหน้าที่ของกรมการพัฒนาชุมชน

ตามกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการกรมการพัฒนาชุมชน กระทรวงมหาดไทย พ.ศ. ๒๕๕๒

กรมการพัฒนาชุมชน มีภารกิจเกี่ยวกับการส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้ และการมีส่วนร่วมของประชาชน ส่งเสริมและพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนฐานรากให้มีความมั่นคงและมีเสถียรภาพ โดยสนับสนุนให้มีการจัดทำและใช้ประโยชน์จากข้อมูลสารสนเทศ ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย จัดทำยุทธศาสตร์ชุมชน ตลอดจนการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรที่เกี่ยวข้องในการพัฒนาชุมชน เพื่อให้เป็นชุมชนเข้มแข็งอย่างยั่งยืน โดยให้มีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

- ๑ กำหนดนโยบาย ยุทธศาสตร์ มาตรการ และแนวทางในการพัฒนาชุมชนระดับชาติ เพื่อให้หน่วยงานของรัฐ เอกชน และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องด้านการพัฒนาชุมชนได้ใช้เป็นกรอบแนวทางในการดำเนินงานเพื่อเสริมสร้างความสามารถและความเข้มแข็งของชุมชน
- ๒ จัดทำและพัฒนาระบบมาตรฐานการพัฒนาชุมชน เพื่อใช้เป็นเครื่องมือสำหรับประเมินความก้าวหน้าและมาตรฐานการพัฒนาของชุมชน
- ๓ พัฒนาระบบและกลไกในการส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้ การจัดการความรู้ การอาชีพ การออม และการบริหารจัดการเงินทุนของชุมชน เพื่อเสริมสร้างขีดความสามารถของประชาชน ชุมชน ผู้นำชุมชน องค์กรชุมชน และเครือข่ายองค์กรชุมชน
- ๔ สนับสนุนและพัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศชุมชน ส่งเสริมการใช้ประโยชน์และการให้บริการข้อมูลสารสนเทศชุมชน เพื่อใช้ในการวางแผนบริหารการพัฒนาได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- ๕ ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย พัฒนา และสร้างองค์ความรู้เพื่อใช้ในงานพัฒนาชุมชน และการจัดทำยุทธศาสตร์ชุมชน
- ๖ ฝึกอบรมและพัฒนาข้าราชการ เจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง ผู้นำชุมชน องค์กรชุมชนและเครือข่ายองค์กรชุมชนให้มีความรู้ ทักษะ ทศนคติ และสมรรถนะในการทำงาน รวมทั้งให้ความร่วมมือทางวิชาการด้านการพัฒนาชุมชนแก่หน่วยงานทั้งในประเทศและต่างประเทศ
- ๗ ปฏิบัติการอื่นใดตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของกรม หรือตามที่กระทรวงหรือคณะรัฐมนตรีมอบหมาย



อธิบดีกรมการพัฒนาชุมชน

รองอธิบดีกรมการพัฒนาชุมชน ๑

รองอธิบดีกรมการพัฒนาชุมชน ๒

รองอธิบดีกรมการพัฒนาชุมชน ๓

ผู้ตรวจราชการกรม

ราชการบริหารส่วนกลาง

ราชการบริหารส่วนภูมิภาค

นักวิชาการพัฒนาชุมชนเชี่ยวชาญ (ผู้ช่วยเลขาธิการ ศอ.บต.)

สำนักงานเลขานุการกรม

กองการเจ้าหน้าที่

กองแผนงาน

กองคลัง

สำนักตรวจราชการ**

กองนิติการ**

กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร *

กลุ่มตรวจสอบภายใน *

กลุ่มงานจริยธรรมข้าราชการ พช. *

สำนักเสริมสร้างความเข้มแข็งชุมชน

สำนักส่งเสริมภูมิปัญญาท้องถิ่นและวิสาหกิจชุมชน

สำนักพัฒนาทุนและองค์การการเงินชุมชน

สถาบันการพัฒนาชุมชน

ศูนย์สารสนเทศเพื่อการพัฒนาชุมชน

สำนักงานกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี**

สำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัด (๗๖ จังหวัด)

สำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอ (๘๗๘ อำเภอ)

*หมายถึง ส่วนราชการที่ขึ้นตรงกับอธิบดี
** หมายถึง ส่วนราชการที่กรมจัดตั้งขึ้น





๑.๔

ภารกิจหน้าที่ของกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี

- ๑ บริหารกองทุนให้มีความมั่นคง ตามหลักธรรมาภิบาล และกำหนดระเบียบข้อบังคับ และแนวทางในการดำเนินงานกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี
- ๒ เป็นแหล่งเงินทุนหมุนเวียนดอกเบี้ยต่ำและเงินอุดหนุนในการส่งเสริม สนับสนุนสตรี กลุ่ม/องค์กรสตรี เพื่อให้เกิดการสร้างอาชีพ สร้างรายได้ พัฒนาคุณภาพชีวิตและดูแลช่วยเหลือผู้ด้อยโอกาสหรือปัญหาความต้องการของสตรี
- ๓ สร้างความเข้มแข็งสตรี ผู้นำสตรี กลุ่ม/องค์กรสตรี และเครือข่ายสตรี เพื่อเป็นกลไกสำคัญในการพัฒนาครอบครัว ชุมชน ทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และสิ่งแวดล้อม
- ๔ พัฒนาบุคลากร กลไกการขับเคลื่อนกองทุนทุกระดับให้สามารถบริหารกองทุนได้บรรลุตามวัตถุประสงค์
- ๕ พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการบริหารกองทุนได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- ๖ กำกับ ติดตาม ประเมินผลสำเร็จของการดำเนินงานกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี



๑.๕

ความเป็นมาของกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี

รัฐบาลมีนโยบายจัดตั้งกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี เมื่อปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๕ ภายใต้สำนักเลขาธิการนายกรัฐมนตรี ต่อมาคณะรักษาความสงบแห่งชาติ (คสช.) ได้มีมติเมื่อวันที่ ๒๙ กรกฎาคม ๒๕๕๗ ให้โอนย้ายกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี มาอยู่ กรมการพัฒนาชุมชนและนายกรัฐมนตรีเห็นชอบ เมื่อวันที่ ๑๗ ธันวาคม ๒๕๕๗ ให้กรมการพัฒนาชุมชนดำเนินการขอจัดตั้งกองทุนที่มีวัตถุประสงค์เดียวกับกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี พร้อมเสนอขอจัดตั้งงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙ คณะรัฐมนตรีมีมติเห็นชอบให้จัดตั้งกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีเมื่อวันที่ ๒๓ มิถุนายน ๒๕๕๘ ขึ้นในกรมการพัฒนาชุมชน โดยได้รับการจัดสรรงบประมาณ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙ จำนวน ๑๐๐ ล้านบาท (หนึ่งร้อยล้านบาทถ้วน) และต่อมาคณะรัฐมนตรี มีมติเมื่อวันที่ ๑๒ เมษายน ๒๕๕๙ ให้ควมรวมกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี สำนักเลขาธิการนายกรัฐมนตรีเข้ากับกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี กรมการพัฒนาชุมชน โดยมีผลตั้งแต่วันที่ ๑ พฤษภาคม ๒๕๕๙ ซึ่งทำให้การบริหารกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีอยู่ในความรับผิดชอบของกรมการพัฒนาชุมชน โดยกรมการพัฒนาชุมชนได้แต่งตั้งคณะกรรมการบริหารกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี ผู้อำนวยการสำนักงานกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีเพื่อบริหารกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี ภายใต้พระราชบัญญัติการบริหารทุนหมุนเวียน พ.ศ. ๒๕๕๘ และข้อบังคับคณะกรรมการบริหารกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีว่าด้วยการบริหารกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี พ.ศ. ๒๕๕๙



๑.๖

วัตถุประสงค์ของกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี

๑. เป็นแหล่งเงินทุนหมุนเวียนดอกเบี้ยต่ำ ในการสร้างโอกาสให้สตรีเข้าถึงแหล่งเงินทุนสำหรับการลงทุน เพื่อพัฒนาอาชีพสร้างงาน สร้างรายได้ หรือเสริมสร้างความเข้มแข็งทางด้านเศรษฐกิจให้แก่สตรีและองค์กรของสตรี
๒. เป็นแหล่งเงินทุนเพื่อการส่งเสริมบทบาทและพัฒนาศักยภาพสตรีและเครือข่ายสตรี ในการเฝ้าระวังดูแลและแก้ไขปัญหาของสตรี การส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตของสตรี นำไปสู่การสร้างสวัสดิภาพ หรือสวัสดิการเพื่อคุ้มครองและพิทักษ์สิทธิของสตรีและผู้ด้อยโอกาสอื่น ๆ ในสังคม
๓. เป็นแหล่งเงินทุนเพื่อการส่งเสริม สนับสนุนการจัดกิจกรรมในการพัฒนาบทบาทสตรี การสร้างภาวะผู้นำ การพัฒนาองค์ความรู้ เพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งทางด้านสังคมให้แก่สตรีและองค์กรของสตรี
๔. เป็นแหล่งเงินทุนเพื่อสนับสนุนโครงการอื่น ๆ ที่เป็นการแก้ไขปัญหาและพัฒนาสตรีตามที่คณะกรรมการพิจารณาเห็นสมควร

ที่มา : - พ.ร.บ.การบริหารทุนหมุนเวียน พ.ศ. ๒๕๕๘ มาตรา ๓๙ การรวมทุนหมุนเวียน ให้กระทำได้เมื่อทุนหมุนเวียนที่จะรวมกันนั้นมีวัตถุประสงค์เดียวกันหรือสามารถดำเนินการร่วมกันได้ และจะต้องไม่มีผลเป็นการขยายวัตถุประสงค์เกินกว่าวัตถุประสงค์เดิมของทุนหมุนเวียนที่นำมารวมกัน

- พ.ร.บ. งบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙ (ฉบับที่ ๓ งบประมาณรายจ่าย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙ เล่มที่ ๑๓)

- ข้อบังคับคณะกรรมการบริหารกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี ว่าด้วยการบริหารกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี พ.ศ. ๒๕๕๙ (ข้อ ๕)



๑.๗

อำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการบริหารกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี

- ๑ กำหนดนโยบาย ยุทธศาสตร์ มาตรการ และแนวทางในการบริหารกองทุนให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์
- ๒ พิจารณาอนุมัติแผนการดำเนินงานประจำปี
- ๓ กำหนดข้อบังคับเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล การเงิน การพัสดุ ตลอดจนการกำหนด ค่าตอบแทนสิทธิประโยชน์หรือสวัสดิการต่าง ๆ ของบุคลากรกองทุนให้สอดคล้องกับมาตรฐานที่คณะกรรมการประกาศกำหนด
- ๔ กำกับดูแลการบริหารจัดการและติดตามการดำเนินงานให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของกองทุน
- ๕ แต่งตั้งผู้อำนวยการ
- ๖ แต่งตั้งคณะกรรมการ คณะทำงาน เพื่อพิจารณาหรือปฏิบัติงานตามที่คณะกรรมการบริหารมอบหมาย

ที่มา : ข้อบังคับคณะกรรมการบริหารกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี ว่าด้วยการบริหารกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี พ.ศ. ๒๕๕๙ ข้อ ๙

ส่วนที่ ๒

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม กองทุนพัฒนาบทบาทสตรี

- การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม (SWOT Analysis)
- การวิเคราะห์ฉกทัศน์ในอนาคต
- การวิเคราะห์กลยุทธ์ (TOWS Matrix)

**Strength : จุดแข็ง**

- S๑ : เป็นแหล่งเงินทุนหมุนเวียนสำหรับสตรีที่มีดอกเบี้ยต่ำสำหรับสตรีที่มีอายุ ๑๕ ปีขึ้นไป ไม่ต้องมีหลักทรัพย์หรือผู้ค้ำประกันและไม่ตรวจสอบ Credit Bureau ทำให้สตรีเข้าถึงแหล่งเงินทุนได้ง่าย
- S๒ : มีเงินอุดหนุนสำหรับองค์กรสตรี ทำให้สามารถส่งเสริม พัฒนาศักยภาพ สร้างการมีส่วนร่วม และการเรียนรู้ในชุมชน
- S๓ : คณะกรรมการมีอำนาจในการออกมาตรการต่าง ๆ ได้ทันต่อสถานการณ์ เพื่อช่วยเหลือลูกหนี้กองทุนพัฒนาบทบาทสตรี เนื่องจากมีระเบียบ ข้อบังคับและข้อกฎหมายรองรับ ทำให้เกิดความรวดเร็วในการปรับเปลี่ยนแนวทางการส่งเสริมและสนับสนุนเงินทุน
- S๔ : มีกลไกขับเคลื่อนกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีที่เข้าถึงสตรีได้ทุกพื้นที่ตั้งแต่ระดับหมู่บ้าน ทำให้มีความใกล้ชิดและสร้างความผูกพันกับสตรีกลุ่มเป้าหมายได้
- S๕ : มีกลไกขับเคลื่อนกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีที่มีภาคีเครือข่ายหลายภาคส่วนติดตามผลการดำเนินงานของกลุ่มอาชีพสมาชิกกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีอย่างต่อเนื่อง ทำให้สมาชิกสามารถขอรับคำปรึกษาได้อย่างทันที่
- S๖ : มีสมาชิกประเภทบุคคลธรรมดาและประเภทองค์กรสตรี ทำให้สตรีมีโอกาสเข้าถึงแหล่งทุนเพื่อสร้างงาน สร้างอาชีพ และมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น

Weakness : จุดอ่อน

- W๑ : กองทุนพัฒนาบทบาทสตรี มีระบบป้องกันความเสี่ยงด้านการเงินไม่เพียงพอ เนื่องจากลูกหนี้กองทุนพัฒนาบทบาทสตรีบางส่วนให้ความสำคัญในการชำระเงินคืนกับสถาบันการเงินมากกว่ากองทุนพัฒนาบทบาทสตรี
- W๒ : พนักงานกองทุนฯ มีความผูกพันต่อองค์กร ต่อกิจกรรม เนื่องจากไม่มีความมั่นคงในอาชีพ ไม่มีความมั่นคงในอาชีพ ทำให้มีการลาออกของพนักงานฯ บ่อยครั้งส่งผลให้การทำงานไม่ต่อเนื่อง ไม่มีการสอนหรือถ่ายทอดงาน
- W๓ : ข้าราชการ เจ้าหน้าที่ไม่เพียงพอ รับผิดชอบงานหลายด้าน และมีภาระงานในพื้นที่มาก
- W๔ : แนวทางการดำเนินงานของกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีไม่เป็นปัจจุบัน ทำให้ไม่สอดคล้องกับบริบทของแต่ละพื้นที่ และสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลง
- W๕ : ไม่มีแผนในการขับเคลื่อนกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีสู่การเป็นรัฐบาลดิจิทัลที่ครอบคลุมทุกมิติ (People, Process, Technology) เช่น แผนการพัฒนากำลังคนดิจิทัลภาครัฐ แผนพัฒนาระบบฐานข้อมูลทะเบียนลูกหนี้ ระบบบริหารการเงินบัญชีกองทุนฯ ที่ตอบสนองพันธกิจหลักของกองทุนฯ ทำให้การปฏิบัติงานล่าช้าต้นทุนในการดำเนินงานจึงเพิ่มขึ้น

Opportunity : โอกาส

- O๑ : ยุทธศาสตร์ชาติ นโยบายรัฐบาล มุ่งเน้นพัฒนาคนทุกช่วงวัยทำให้สตรีทุกช่วงวัยมีโอกาสเข้าถึงการพัฒนาทุกด้าน
- O๒ : มีหน่วยงานภาครัฐทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาค ส่วนท้องถิ่น องค์กรเอกชน ภาคประชาสังคมที่มีภารกิจในด้านการพัฒนาสตรี ทำให้สามารถบูรณาการการทำงานได้
- O๓ : นโยบายของรัฐบาลให้ความสำคัญกับงานสตรี เพื่อให้พัฒนาสตรีในทุกด้านมีบทบาทในสังคม ทั้งด้านสังคม เศรษฐกิจ การเมือง สิ่งแวดล้อม เป็นต้น
- O๔ : ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีพัฒนาอย่างรวดเร็ว ช่วยให้สตรีสามารถเข้าถึงเทคโนโลยีสะดวกขึ้นในการค้นหาความรู้ พัฒนาทักษะ ค้นหาช่องทาง การตลาด และการใช้ชีวิตในลักษณะความปกติใหม่ เป็นปัจจัยเร่งให้ธุรกิจออนไลน์ต่าง ๆ ในไทยเติบโตอย่างก้าวกระโดด ทำให้มีโอกาสพัฒนาช่องทาง การตลาด บริการ และระบบการดำเนินการของกองทุนฯ แก่สมาชิกด้วยเทคโนโลยี
- O๕ : การบรรลุความเท่าเทียมระหว่างเพศและเสริมสร้างความเข้มแข็งให้สตรีและเด็กหญิงเป็นเป้าหมายที่ ๕ ของเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (SDGs)

Threat : อุปสรรค

- T๑ : โครงสร้างประชากรของประเทศเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุอย่างสมบูรณ์ ในปี พ.ศ. ๒๕๖๖ มีประชากรอายุมากกว่า ๖๐ สูงถึงร้อยละ ๒๐.๑ ของประชากรทั้งหมด ทำให้อัตราการพึ่งพิงของผู้สูงอายุต่อวัยแรงงานเพิ่มสูงขึ้น และพฤติกรรมผู้บริโภคมีการเปลี่ยนแปลงทำให้มีความต้องการสินค้าและบริการแตกต่างจากเดิม มีความต้องการนวัตกรรมใหม่ ๆ ที่อำนวยความสะดวกในการดำเนินชีวิต
- T๒ : ภายหลังสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัส โควิด-19 (COVID - 19) พบว่า เศรษฐกิจไทยหดตัวลงรุนแรงกว่าประเทศส่วนใหญ่ในโลก เป็นเหตุให้อัตราการว่างงานเพิ่มสูงขึ้น ภาวะเศรษฐกิจทำให้สินค้าและบริการมีราคาเพิ่มสูงขึ้น ส่งผลต่อการดำรงชีวิตและการประกอบอาชีพของสมาชิกมีรายได้ลดลงหรือขาดรายได้จึงประสบปัญหาในการชำระคืนเงินต้นและดอกเบี้ยของกองทุนฯ

	การวิเคราะห์ S W O T	รายละเอียด
S๑	เป็นแหล่งเงินทุนหมุนเวียนสำหรับสตรีที่มีดอกเบี้ยต่ำสำหรับสตรีที่มีอายุ ๑๕ ปีขึ้นไป ไม่ต้องมีหลักทรัพย์หรือผู้ค้ำประกันและไม่ตรวจสอบ Credit Bureau ทำให้สตรีเข้าถึงแหล่งเงินทุนได้ง่าย	กองทุนพัฒนาบทบาทสตรีให้การสนับสนุนเงินทุนหมุนเวียนเพื่อประกอบอาชีพสำหรับสมาชิกกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีที่รวมตัวกันตั้งแต่ ๓ คนขึ้นไป โครงการละไม่เกิน ๒๐๐,๐๐๐ บาท อัตราดอกเบี้ยร้อยละ ๐.๑๐ ต่อปี ชำระเงินคืนภายใน ๒ ปี อย่างน้อยปีละ ๒ งวด
S๒	มีเงินอุดหนุนสำหรับองค์กรสตรี ทำให้สามารถส่งเสริมพัฒนาศักยภาพ สร้างการมีส่วนร่วมและการเรียนรู้ในชุมชน	กองทุนพัฒนาบทบาทสตรีให้การสนับสนุนเงินอุดหนุนสำหรับองค์กรสตรี เพื่อส่งเสริมบทบาทและพัฒนาศักยภาพสตรีและเครือข่ายสตรี คุณภาพชีวิตของสตรี การจัดกิจกรรมพัฒนาบทบาทสตรี และแก้ไขปัญหาเกี่ยวกับสตรี โครงการละไม่เกินจำนวน ๒๐๐,๐๐๐ บาท
S๓	คณะกรรมการมีอำนาจในการออกมาตรการต่าง ๆ ได้ทันต่อสถานการณ์ เพื่อช่วยเหลือลูกหนี้กองทุนพัฒนาบทบาทสตรี เนื่องจากมีระเบียบ ข้อบังคับ และกฎหมายรองรับทำให้เกิดความรวดเร็วในการปรับเปลี่ยนแนวทางการส่งเสริมและสนับสนุนเงินทุน	คณะกรรมการบริหารกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีมีอำนาจในการบริหารกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี ตามข้อบังคับคณะกรรมการบริหารกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี ว่าด้วยการบริหารกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี พ.ศ. ๒๕๕๙ ข้อ ๙ ให้คณะกรรมการบริหารมีอำนาจหน้าที่ (๑) กำหนดนโยบาย ยุทธศาสตร์ มาตรการ และแนวทางในการบริหารกองทุนให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ (๔) กำกับดูแลการบริหารจัดการและติดตามการดำเนินงานให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของกองทุน
S๔	มีกลไกขับเคลื่อนกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีที่เข้าถึงสตรีได้ทุกพื้นที่ตั้งแต่ระดับหมู่บ้านทำให้มีความใกล้ชิดและสร้างความผูกพันกับสตรีกลุ่มเป้าหมายได้	กองทุนพัฒนาบทบาทสตรี มีกลไกการขับเคลื่อนกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี ประกอบด้วย ๑. คณะอนุกรรมการบริหารกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีระดับจังหวัด/กทม. จำนวน ๗๗ คณะ ๒. คณะทำงานขับเคลื่อนกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีระดับจังหวัด /กทม. จำนวน ๗๗ คณะ ๓. คณะอนุกรรมการกลั่นกรองและติดตามการดำเนินงานกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีอำเภอ จำนวน ๘๗๘ คณะ ๔. คณะอนุกรรมการกลั่นกรองและติดตามการดำเนินงานกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีเขต จำนวน ๕๐ คณะ ๕. คณะทำงานขับเคลื่อนกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีตำบล/เทศบาล จำนวน ๘๙,๐๘๖ คน ๖. คณะทำงานขับเคลื่อนกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีเขต จำนวน ๕๐ คณะ ๗. อาสาสมัครผู้ประสานงานกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีหมู่บ้าน/ชุมชน จำนวน ๗,๗๖๙ คน

	การวิเคราะห์ S W O T	รายละเอียด	
S๔	<p>มีกลไกขับเคลื่อนกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีที่มีภาคีเครือข่ายหลายภาคส่วนติดตามผลการดำเนินงานของกลุ่มอาชีพสมาชิกกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีอย่างต่อเนื่อง ทำให้สมาชิกสามารถขอรับคำปรึกษาได้อย่างทันที่</p>	<p>ระดับจังหวัด มีคณะกรรมการบริหารกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีระดับจังหวัดประกอบด้วย</p> <ol style="list-style-type: none"> ผู้ว่าราชการจังหวัดหรือรองผู้ว่าราชการจังหวัดที่ได้รับมอบหมาย ปลัดจังหวัด คลังจังหวัด พัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัด เกษตรจังหวัด ท้องถิ่นจังหวัด ภาคประชาชน ประกอบด้วย ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวนไม่เกิน ๓ คน (เป็นผู้ที่มีความรู้ด้านการเงิน เศรษฐศาสตร์ การลงทุน ด้านกฎหมาย และการพัฒนาชุมชนและการพัฒนาองค์กรสตรี) 	<p>ระดับอำเภอ มีคณะกรรมการกลั่นกรองและติดตามการดำเนินงานกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีอำเภอ ประกอบด้วย</p> <ol style="list-style-type: none"> นายอำเภอ ท้องถิ่นอำเภอ เกษตรอำเภอ ภาคประชาชน ประกอบด้วย ประธานกรรมการพัฒนาสตรีอำเภอ (กพสอ.) ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวนไม่เกิน ๕ คน (เป็นผู้ที่มีความรู้ด้านการเงิน เศรษฐศาสตร์ กำไรลงทุน ด้านกฎหมาย ด้านการพัฒนาชุมชนและการพัฒนาองค์กรสตรีหรือด้านอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี)
S๕	<p>มีสมาชิกประเภทบุคคลธรรมดาและประเภทองค์กรสตรีทำให้สตรีมีโอกาสเข้าถึงแหล่งทุนเพื่อสร้างงาน สร้างอาชีพ และมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น</p>	<p>ฐานข้อมูลสตรีที่มีอายุ ๑๕ ปีขึ้นไป ข้อมูล ณ วันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖ จำนวน ๒๘,๓๓๐,๖๒๕ คน มีสตรีที่สมัครเป็นสมาชิกกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี ประเภทบุคคลธรรมดา จำนวน ๑๖,๑๔๔,๖๙๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๖.๙๙ และฐานข้อมูลคณะกรรมการพัฒนาสตรีทุกระดับ จำนวน ๘๓,๒๙๕ คน มีองค์กรสตรีที่สมัครเป็นสมาชิกกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี ประเภทองค์กรสตรี จำนวน ๗๙,๑๕๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๙๕.๐๒</p>	

	การวิเคราะห์ S W O T	รายละเอียด
W๑	กองทุนพัฒนาบทบาทสตรี มีระบบป้องกันความเสี่ยงด้านการเงินไม่เพียงพอ เนื่องจากกลุ่กนี้กองทุนพัฒนาบทบาทสตรีบางส่วนให้ความสำคัญในการชำระเงินคืนกับสถาบันการเงินมากกว่ากองทุนพัฒนาบทบาทสตรี	กองทุนพัฒนาบทบาทสตรีมีวัตถุประสงค์กองทุนเพื่อเป็นแหล่งเงินทุนหมุนเวียนดอกเบี้ยต่ำ ในการสร้างโอกาสให้กับให้กับสตรีได้เข้าถึงแหล่งเงินทุนสำหรับการลงทุนเพื่อพัฒนาอาชีพ สร้างงาน สร้างรายได้ หรือเสริมสร้างความเข้มแข็งด้านเศรษฐกิจให้แก่สตรีและองค์กรสตรี ซึ่งกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีมีการบริหารความเสี่ยงในแต่ละด้าน แต่ความเสี่ยงในด้านการเงินยังมีการบริหารความเสี่ยงที่ไม่เพียงพอเพื่อให้กลุ่มนี้สามารถชำระเงินคืนได้ตรงตามกำหนด ในสัญญา รวมถึงการบริหารจัดการหนี้ที่ครอบคลุมและมีแนวทางที่ชัดเจนตรงกับสภาพปัญหาที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน
W๒	พนักงานกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีมีความผูกพันต่อองค์กร เนื่องจากไม่มีความมั่นคงในอาชีพทำให้มีการลาออกของพนักงานบ่อยครั้ง ส่งผลให้การทำงานไม่ต่อเนื่อง ไม่มีการสอนหรือถ่ายทอดงาน	สถานะของพนักงานกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีไม่ใช่ข้าราชการ ซึ่งส่งผลให้มีการลาออกบ่อยครั้งเนื่องจากไม่มีความมั่นคงในอาชีพหรือความก้าวหน้าในเส้นทางอาชีพ
W๓	ข้าราชการ เจ้าหน้าที่ไม่เพียงพอ รับผิดชอบงานหลายด้านและมีภาระงานในพื้นที่มาก	นักวิชาการพัฒนาชุมชนที่รับผิดชอบงานกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีอำเภอต้องรับผิดชอบงานด้านอื่น ๆ ทำให้ไม่สามารถให้ความสำคัญกับงานกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีได้อย่างเต็มศักยภาพ
W๔	แนวทางการดำเนินงานของกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีไม่เป็นปัจจุบัน ทำให้ไม่สอดคล้องกับบริบทของแต่ละพื้นที่และสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลง	แนวทางในการดำเนินงานกองทุนพัฒนาบทบาทสตรียังเป็นแนวทางการดำเนินงานที่ไม่เป็นปัจจุบันและยังไม่ทันต่อสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงและความต้องการของสมาชิกกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี เช่น การกู้ยืมเงินเพื่อนำไปประกอบอาชีพเกษตรกรรมที่มีฤดูกาลในการผลิตหรือจำหน่าย
W๕	ไม่มีแผนในการขับเคลื่อนกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีสู่การเป็นรัฐบาลดิจิทัลที่ครอบคลุมทุกมิติ (People, Process, Technology) เช่น แผนการพัฒนากำลังคนดิจิทัลภาครัฐ แผนพัฒนาระบบฐานข้อมูลทะเบียนลูกหนี้ ระบบบริหารการเงินบัญชีกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีที่ตอบสนองพันธกิจหลักของกองทุนฯ ทำให้การปฏิบัติงานล่าช้า	กองทุนพัฒนาบทบาทสตรี มีแผนการขับเคลื่อนกองทุนฯ ในประเด็นการพัฒนาให้หน่วยงานภาครัฐเป็นหน่วยงานที่มีการนำเทคโนโลยีมาใช้ในยุคดิจิทัลให้ครอบคลุมในทุกมิติ ไม่ว่าจะเป็น การพัฒนาบุคลากร ระบบการขับเคลื่อนงานที่มีการนำเทคโนโลยีมาใช้เพื่ออำนวยความสะดวกแก่ผู้รับบริการหรือสมาชิกกองทุนฯ รวมทั้งเจ้าหน้าที่ ที่สามารถได้รับบริการหรือขับเคลื่อนงานได้อย่างรวดเร็วและถูกต้อง



	การวิเคราะห์ S W O T	รายละเอียด
O๑	ยุทธศาสตร์ชาติ นโยบายรัฐบาล มุ่งเน้นพัฒนาคนทุกช่วงวัย ทำให้สตรีทุกช่วงวัย มีโอกาสเข้าถึงการพัฒนาทุกด้าน	ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๘๐) ข้อ ๔ ด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ข้อ ๑๕ พลังทางสังคม คำแถลงนโยบายของคณะรัฐมนตรีต่อรัฐสภา ข้อ ๕ การสร้างคุณภาพชีวิต การพัฒนากองทุนพัฒนาบทบาทสตรี ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ คำแถลงนโยบายของคณะรัฐมนตรีต่อรัฐสภา มุ่งเน้น การสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคมและการให้ความสำคัญกับการพัฒนาสตรีทุกช่วงวัย
O๒	มีหน่วยงานภาครัฐทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาค ส่วนท้องถิ่น องค์กรเอกชน ภาคประชาสังคมที่มีภารกิจในด้านการพัฒนาสตรี ทำให้สามารถบูรณาการ การทำงานได้	กรมการพัฒนารัฐวิสาหกิจที่บูรณาการการทำงานร่วมกันเพื่อสนับสนุนและเป็นแรงขับเคลื่อนการทำงาน เพื่อสตรีและองค์กรสตรี เช่น องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กรมกิจการสตรีและครอบครัว กรมการปกครอง กรมส่งเสริมการเกษตร และภาคประชาชน เป็นต้น
O๓	นโยบายของรัฐบาลให้ความสำคัญกับงานสตรีเพื่อให้สตรีในทุกด้านมีบทบาท ในสังคม ทั้งด้านสังคม เศรษฐกิจ การเมือง สิ่งแวดล้อม เป็นต้น	ข้อมูลฐานข้อมูลคณะกรรมการพัฒนาสตรีทุกระดับ ณ วันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖ กองทุนพัฒนาบทบาทสตรี มีข้อมูลจำนวนสมาชิกกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี จำนวน ๗๙,๑๕๐ องค์กร ซึ่งองค์กรสตรีบทบาทในสังคม ในการขับเคลื่อนและการพัฒนาสตรีในทุกด้าน เช่น สังคม เศรษฐกิจ การเมือง สิ่งแวดล้อม เป็นต้น
O๔	ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีพัฒนาอย่างรวดเร็วช่วยให้สตรีสามารถเข้าถึง เทคโนโลยีสะดวกขึ้นในการค้นหาความรู้ พัฒนาทักษะ ค้นหาช่องทาง การตลาด และการใช้ชีวิตในลักษณะความปกติใหม่เป็นปัจจัยเร่งให้ธุรกิจ ออนไลน์ต่าง ๆ ในไทยเติบโตอย่างก้าวกระโดด ทำให้มีโอกาสพัฒนาช่องทาง การตลาด บริการ และระบบการดำเนินการของกองทุนฯ แก่สมาชิกด้วยเทคโนโลยี	ปัจจุบันเทคโนโลยีช่วยอำนวยความสะดวกในการใช้ชีวิตประจำวันและเป็นปัจจัยเร่งให้ธุรกิจออนไลน์ในไทยเติบโต อย่างก้าวกระโดด เช่น Shopee Lazada TikTok เป็นต้น ซึ่งถึงเป็นช่องทางในการขายสินค้าของกลุ่มอาชีพ สมาชิกกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี
O๕	การบรรลุความเท่าเทียมระหว่างเพศและเสริมสร้างความเข้มแข็งให้แก่สตรีและ เด็กหญิงเป็นเป้าหมายที่ ๕ ของเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (SDGs)	การบรรลุความเท่าเทียมระหว่างเพศและเสริมสร้างความเข้มแข็งให้แก่สตรีและเด็กหญิงเป็นเป้าหมายที่ ๕ ของ เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (SDGs) ที่มุ่งเน้นและให้ความสำคัญกับ “การสร้างสังคมที่มีความเสมอภาคระหว่าง หญิงชาย”

	การวิเคราะห์ S W O T	รายละเอียด
T๑	<p>โครงสร้างประชากรของประเทศเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุอย่างสมบูรณ์ ในปี พ.ศ. ๒๕๖๖ มีประชากรอายุมากกว่า ๖๐ สูงถึงร้อยละ ๒๐.๑ ของประชากรทั้งหมด ทำให้อัตราการพึ่งพิงของผู้สูงอายุต่อวัยแรงงานเพิ่มสูงขึ้น และพฤติกรรมผู้บริโภคมีการเปลี่ยนแปลง ทำให้มีความต้องการสินค้าและบริการแตกต่างจากเดิม และมีความต้องการนวัตกรรมใหม่ ๆ ที่อำนวยความสะดวกในการดำเนินชีวิต</p>	<p>ในปัจจุบันสังคมไทย โครงสร้างประชากรของประเทศ เข้าสู่สังคมสูงวัยอย่างสมบูรณ์ ทำให้มีประชากรที่มีอายุมากกว่า ๖๐ สูงถึงร้อยละ ๒๐.๑ ของประชากรทั้งหมด ส่งผลให้การพึ่งพิงของผู้สูงอายุต่อวัยแรงงานเพิ่มสูงขึ้น และพฤติกรรมผู้บริโภค ที่ให้ความสำคัญด้านสุขภาพมากขึ้น ส่งผลให้พฤติกรรมความต้องการสินค้าและบริการมีการเปลี่ยนแปลงแตกต่างจากเดิม มีความต้องการสินค้าและบริการที่เอื้ออำนวยความสะดวกในการดำเนินชีวิตและไม่ส่งผลกระทบต่อสุขภาพของวัยแรงงานที่ต้องดูแลผู้สูงอายุ</p>
T๒	<p>ภายหลังสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัส โควิด 2019 (COVID - 19) พบว่า เศรษฐกิจไทยหดตัวลงรุนแรงกว่าประเทศในโลกร เป็นเหตุให้อัตราการว่างงานเพิ่มสูงขึ้น ภาวะเศรษฐกิจทำให้สินค้าและบริการมีราคาเพิ่มสูงขึ้น ส่งผลต่อการดำรงชีวิตและการประกอบอาชีพของสมาชิกมีรายได้ลดลงหรือขาดรายได้ จึงประสบปัญหาในการชำระคืนเงินต้นและดอกเบี้ยของกองทุนฯ</p>	<p>การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัส โควิด 2019 (COVID - 19) ส่งผลให้เศรษฐกิจไทยเกิดการชะลอตัว ทำให้เกิดการว่างงานสูงขึ้น ส่งผลต่อรายได้ของสตรีในการดำรงชีวิตและรายได้ในการประกอบอาชีพของสมาชิก อัตราส่วนหนี้สินภาคครัวเรือนสูงขึ้น สมาชิกมีรายได้ลดลงหรือขาดรายได้ ทำให้มีปัญหาการชำระคืนเงินต้นและดอกเบี้ยของกองทุนฯ</p>



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

การวิเคราะห์ฉากทัศน์ในอนาคต (Scenario Analysis) เป็นการวิเคราะห์ปัจจัยแวดล้อมภายนอก (External Factors) ภายใต้กรอบแนวคิด PESTEL Model เพื่อวิเคราะห์สิ่งที่จะเกิดขึ้นจากบริบทความเปลี่ยนแปลงที่สำคัญอย่างน้อย ๑๐ เรื่อง หรือเรียกว่า Global Megatrends ได้แก่ (๑) ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี (๒) การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากร (๓) อนาคตของงาน (๔) การเปลี่ยนแปลงวิถีชีวิตและวัฒนธรรมทางสังคม (๕) การขยายตัวของความเป็นเมือง (๖) การดูแลรักษาสุขภาพและการรักษาพยาบาล (๗) การเปลี่ยนแปลงภูมิอากาศ (๘) ความพยายามระดับโลกในการลดปริมาณการปล่อยก๊าซเรือนกระจก (๙) พลังงานหมุนเวียนและยานยนต์ไฟฟ้า และ (๑๐) แนวโน้มเศรษฐกิจ การเมืองระหว่างประเทศ โดยการวิเคราะห์และพิจารณาว่า “หากสถานการณ์ความเปลี่ยนแปลงที่สำคัญดังกล่าวส่งผลกระทบต่อชุมชนและหน่วยงานในอนาคตแล้ว กรมการพัฒนาชุมชนไม่ได้เตรียมความพร้อมและไม่สามารถรับมือกับสถานการณ์ดังกล่าวได้และจะเกิดผลกระทบอะไรบ้างกับชุมชนและหน่วยงาน” มีผลการวิเคราะห์โดยสรุป ดังนี้

- ๑ **ไม่สามารถสร้างสรรค์นวัตกรรม กลไก และรูปแบบการพัฒนาชุมชน** ที่สอดคล้องกับสภาพปัญหา ความท้าทาย และความเปลี่ยนแปลงของชุมชนที่มีความซับซ้อน ยุ่งยาก และเชื่อมโยงถึงกันอย่างหลากหลายได้ ส่งผลทำให้การพัฒนาชุมชนในภารกิจของกรมการพัฒนาชุมชนไม่ทันการเปลี่ยนแปลง ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อบาท ความคาดหวัง การยอมรับ และความเชื่อมั่นจากชุมชนลดน้อยลงไป
- ๒ **ไม่สามารถปรับรูปแบบในการทำงานร่วมกัน** ระหว่างบุคลากรรุ่นใหม่ที่สามารถใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการขับเคลื่อนการทำงานกับบุคลากรรุ่นเก่าที่เชี่ยวชาญการทำงานเชิงกระบวนการในพื้นที่และคุ้นชินกับรูปแบบการทำงานแบบเดิมส่งผลให้เกิดช่องว่างในการทำงาน
- ๓ **ไม่สามารถสร้างความรู้ ความเข้าใจเรื่องระเบียบ กฎหมาย การเพิกเฉยของบุคลากร** ที่ปฏิบัติงานในพื้นที่ รวมถึงการขาดบุคลากรด้านนิติการ การทำให้เกิดความเสี่ยงต่อภารกิจและหน้าที่ต้องรับผิดชอบทั้งทางละเมิดและทางวินัยส่งผลกระทบต่อความน่าเชื่อถือขององค์กร
- ๔ **ไม่มีการส่งเสริมธรรมาภิบาลในการบริหารจัดการทุนชุมชนของชุมชน** นำไปสู่การเสื่อมสลายไปของทุนมนุษย์ ทุนปัญญา ทุนการเงินของชุมชนที่เกิดจากการจัดการโดยปัจเจกบุคคล หรือสมาชิกต้องรับผิดชอบทั้งทางละเมิดและทางวินัยส่งผลกระทบต่อความน่าเชื่อถือขององค์กรหรือสมาชิกกลุ่มคนใดคนหนึ่งที่มีความแตกต่างกันในเรื่องของต้นทุนความรู้ การจัดการที่ไม่เป็นระบบ และการพัฒนาต่อเนื่อง ส่งผลให้สมาชิกในชุมชนต้องพึ่งพาแหล่งทุนต่าง ๆ จากภายนอกชุมชน ขาดการเรียนรู้ที่จะใช้ประโยชน์และรักษาไว้ในชุมชน
- ๕ **ไม่สามารถสนับสนุนข้อมูลด้านการพัฒนาชุมชนให้กับผู้บริการสำหรับใช้ประโยชน์** เพื่อการบริหารจัดการเชิงนโยบาย การจัดการทรัพยากรที่ถูกต้อง รวมถึงหากไม่สามารถจัดการข้อมูลให้ทันสมัยเชื่อมโยงอย่างเป็นระบบ และเข้าถึงง่าย รวมถึงข้อมูลเชิงสังเคราะห์ และข้อมูลที่ชาญฉลาด (AI) เชิงป้องกัน ซึ่งมีความจำเป็นต่อการพัฒนาชุมชนในอนาคตส่งผลให้ข้อมูลเพื่อการพัฒนาชุมชนไม่ได้รับการใช้ประโยชน์และรักษาไว้ในชุมชน



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

- ๖ ไม่สามารถส่งเสริมและใช้ประโยชน์จากการเคลื่อนย้ายแรงงานจากเมืองหลวงหรือเมืองหลักสู่ชุมชน เนื่องจากความเปลี่ยนแปลงของสังคมชนบทสู่สังคมเมืองในชนบท จะทำให้ความต้องการใช้ทรัพยากรจากชุมชนมีมากขึ้นส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการเชื่อมโยงองค์ความรู้จากแรงงานพื้นถิ่นในการพัฒนาชุมชนรองรับสถานการณ์ความเปลี่ยนแปลง
- ๗ ไม่สามารถประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการพัฒนาชุมชนเพื่อให้ชุมชนสามารถศึกษาค้นคว้า และพัฒนาด้วยตนเองผ่านกระบวนการเรียนรู้ของชุมชน อันเนื่องมาจากความก้าวหน้าและการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของเทคโนโลยีและวิทยาการทางเทคโนโลยีที่เข้าถึงง่าย สะดวก รวดเร็ว และทั่วถึงชุมชน จะทำให้บุคลากรของกรมการพัฒนาชุมชนไม่ทันการเปลี่ยนแปลงส่งผลกระทบต่อภาพลักษณ์/บทบาทของพัฒนากรและการยอมรับจากชุมชน
- ๘ ไม่สามารถเตรียมชุมชนเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงของโครงสร้างประชากรที่เป็นสังคมผู้สูงอายุ เนื่องจากชุมชนมีจำนวนผู้สูงอายุเพิ่มมากขึ้น คนวัยทำงานมีภาระดูแลผู้สูงอายุที่มีภาวะพึ่งพิงมีภาระค่าใช้จ่ายสูงขึ้น รวมทั้งความรู้ ภูมิปัญญาที่อยู่กับผู้สูงอายุ ไม่ได้ถูกจัดการอย่างเป็นระบบ ส่งผลให้ขาดการจัดการความรู้อย่างเป็นระบบและหายไปจากชุมชน
- ๙ ไม่สามารถเตรียมความพร้อมของครัวเรือนในชุมชน เนื่องจากชุมชนมีจำนวนผู้สูงอายุเพิ่มมากขึ้น คนวัยทำงานมีภาระดูแลผู้สูงอายุที่มีภาวะพึ่งพิง ในการก้าวสู่สังคมผู้สูงอายุ (Aging Society) เพื่อการเตรียมตัวหลังเกษียณ การวางแผนทางการเงิน (Saving for Retirement) ผู้สูงอายุจะกลายเป็นภาระของครอบครัว ชุมชน และสังคม ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อเพิ่มประสิทธิภาพการผลิต (Productivity) ของครัวเรือนและชุมชน
- ๑๐ ไม่สามารถเตรียมชุมชนในการค้าขายบนระบบออนไลน์ เนื่องจากความเปลี่ยนแปลงของระบบนิเวศทางเศรษฐกิจ รวมถึงข้อจำกัดในการค้าการลงทุนในวิกฤตการณ์ในอนาคตที่กระทบต่อเศรษฐกิจฐานรากอันเกิดจากปัจจัยการเปลี่ยนแปลงทั้งภายในและภายนอกชุมชน ส่งผลให้เศรษฐกิจฐานรากชะลอตัว การจ้างงานในชุมชนลดลง ผู้ผลิต/ผู้ประกอบการชุมชนเลิกกิจการ
- ๑๑ ไม่สามารถเตรียมความพร้อมชุมชนให้มีความตระหนักถึงความสำคัญของการใช้พลังงานทดแทน การใช้พลังงานทดแทน พลังงานทางเลือก และมีส่วนร่วมในการลดปริมาณ การปล่อยก๊าซเรือนกระจกในระดับครัวเรือนและชุมชน (การเผาป่า การเผาขยะ การทำการเกษตร รวมถึงการประกอบอาชีพที่ส่งผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม) จะส่งผลให้เกิดความสิ้นเปลืองในการใช้ทรัพยากรต้องใช้ต้นทุนในการผลิตเพิ่มมากขึ้น รวมถึงการใช้ทรัพยากรจากชุมชนและภาครัฐในการแก้ไขปัญหาเพิ่มมากขึ้น
- ๑๒ ไม่มีการสร้างความรู้และทักษะทางการเงิน(การคำนวณเงินต้นและดอกเบี้ยเงินฝาก ภาวะเงินเฟ้อ) และพฤติกรรมกรรมการออมของครัวเรือนจะส่งผลให้คนในชุมชนมีภาวะหนี้สินภาคครัวเรือนเพิ่มสูงขึ้น ก้าวเข้าสู่วงจรความยากจนข้ามรุ่น



TOWS MATRIX

โอกาส

- O๑ : ยุทธศาสตร์ชาติ นโยบายรัฐบาล มุ่งเน้นพัฒนาคนทุกช่วงวัยทำให้สตรีทุกช่วงวัยมีโอกาสเข้าถึงการพัฒนาทุกด้าน
- O๒ : มีหน่วยงานภาครัฐทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาคส่วนท้องถิ่น องค์กรเอกชน ภาคประชาสังคมที่มีภารกิจในด้านการพัฒนาสตรี ทำให้สามารถบูรณาการการทำงานได้
- O๓ : นโยบายของรัฐบาลให้ความสำคัญกับงานสตรีเพื่อให้พัฒนาสตรีในทุกด้านมีบทบาทในสังคม ทั้งด้านสังคม เศรษฐกิจ การเมือง สิ่งแวดล้อม เป็นต้น
- O๔ : ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีพัฒนาอย่างรวดเร็วช่วยให้สตรีสามารถเข้าถึงเทคโนโลยีสะดวกขึ้น ในการค้นหาความรู้ พัฒนาทักษะ ค้นหาช่องทางการตลาด และการใช้ชีวิตในลักษณะความปกติใหม่ เป็นปัจจัยเร่งให้ธุรกิจออนไลน์ต่าง ๆ ในไทยเติบโตอย่างก้าวกระโดด ทำให้มีโอกาสด้านช่องทาง การตลาด บริการ และระบบการดำเนินการของกองทุนฯ แก่สมาชิกด้วยเทคโนโลยี
- O๕ : การบรรลุความเท่าเทียมระหว่างเพศและเสริมสร้างความเข้มแข็งให้แก่สตรีและเด็กหญิง เป็นเป้าหมายที่ ๕ ของเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (SDGs)

จุดแข็ง

- S๑ : เป็นแหล่งเงินทุนหมุนเวียนสำหรับสตรีที่มีดอกเบี้ยต่ำสำหรับสตรีที่มีอายุ ๑๕ ปีขึ้นไป ไม่ต้องมีหลักทรัพย์หรือผู้ค้ำประกันและไม่ตรวจสอบ Credit Bureau ทำให้สตรีเข้าถึงแหล่งทุนได้ง่าย
- S๒ : มีเงินอุดหนุนสำหรับองค์กรสตรี ทำให้สามารถส่งเสริม พัฒนาศักยภาพ สร้างการมีส่วนร่วมและการเรียนรู้ในชุมชน
- S๓ : คณะกรรมการมีอำนาจในการออกมาตรการต่าง ๆ ได้ทันต่อสถานการณ์ เพื่อช่วยเหลือลูกหนี้กองทุนพัฒนาบทบาทสตรี เนื่องจากมีระเบียบ ข้อบังคับและข้อกฎหมายรองรับ ทำให้เกิดความรวดเร็วในการปรับเปลี่ยนแนวทางการส่งเสริมและสนับสนุนเงินทุน
- S๔ : มีกลไกขับเคลื่อนกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีที่เข้าถึงสตรีได้ทุกพื้นที่ตั้งแต่ระดับหมู่บ้านทำให้มีความใกล้ชิดและสร้างความผูกพันกับสตรีกลุ่มเป้าหมายได้
- S๕ : มีกลไกขับเคลื่อนกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีที่มีภาคีเครือข่ายหลายภาคส่วนติดตามผลการดำเนินงานของกลุ่มอาชีพสมาชิกกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีอย่างต่อเนื่อง ทำให้สมาชิกสามารถขอรับคำปรึกษาได้อย่างทันท่วงที
- S๖ : มีสมาชิกประเภทบุคคลธรรมดาและประเภทองค์กรสตรี ทำให้สตรีมีโอกาสเข้าถึงแหล่งทุนเพื่อสร้างงาน สร้างอาชีพ และมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น

กลยุทธ์เชิงรุก

- S๑+S๓+S๖ : สตรีเข้าถึงแหล่งเงินทุนดอกเบี้ยต่ำได้ง่าย ไม่ต้องมีหลักทรัพย์ ค้ำประกัน มีหลักเกณฑ์หรือมาตรการต่าง ๆ ที่สามารถปรับเปลี่ยนตามสถานการณ์ได้อย่างรวดเร็ว คล่องตัว มีบริการหลังการกู้ยืม
- O๑+O๒+O๓+S๑+S๔ : ยุทธศาสตร์ชาติและนโยบายรัฐบาลให้ความสำคัญและมุ่งเน้นการพัฒนาคนทุกช่วงวัยทำให้สตรีทุกช่วงวัยสามารถเข้าถึงการพัฒนาในทุกด้าน โดยกองทุนฯ มีเงินทุนหมุนเวียนที่เป็นเงินทุนให้กู้ยืมดอกเบี้ยต่ำให้สตรีมีอาชีพ มีรายได้ ซึ่งการขับเคลื่อนงานของกองทุนฯ มีคณะทำงานทุกระดับเป็นกลไกในการขับเคลื่อนกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีและมีระเบียบกฎหมายรองรับการดำเนินงาน
- O๑+S๒ : กองทุนพัฒนาบทบาทสตรี มีเงินอุดหนุนเพื่อส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพและบทบาทของสตรี สร้างการมีส่วนร่วมและการเรียนรู้ในชุมชนตามยุทธศาสตร์ชาติและนโยบายรัฐบาลที่มุ่งเน้นพัฒนาคนทุกช่วงวัย ทำให้สตรีทุกช่วงวัยมีโอกาสเข้าถึงการพัฒนาทุกด้าน
- O๒+S๕ : มีจำนวนสมาชิกเป็นจำนวนมาก ส่งผลให้กองทุนฯ โดยความร่วมมือกับเครือข่ายพันธมิตรสามารถสร้างผลกระทบเชิงบวกด้านสังคมและเศรษฐกิจของประเทศได้



TOWS MATRIX

โอกาส

- O๑ : ยุทธศาสตร์ชาติ นโยบายรัฐบาล มุ่งเน้นพัฒนาคนทุกช่วงวัยทำให้สตรีทุกช่วงวัยมีโอกาสเข้าถึงการพัฒนาทุกด้าน
- O๒ : มีหน่วยงานภาครัฐทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาคส่วนท้องถิ่น องค์กรเอกชน ภาคประชาสังคมที่มีภารกิจในด้านการพัฒนาสตรี ทำให้สามารถบูรณาการการทำงานได้
- O๓ : นโยบายของรัฐบาลให้ความสำคัญกับงานสตรีเพื่อให้พัฒนาสตรีในทุกด้านมีบทบาทในสังคม ทั้งด้านสังคม เศรษฐกิจ การเมือง สิ่งแวดล้อม เป็นต้น
- O๔ : ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีพัฒนาอย่างรวดเร็วช่วยให้สตรีสามารถเข้าถึงเทคโนโลยีสะดวกขึ้น ในการค้นหาความรู้ พัฒนาทักษะ ค้นหาช่องทางการตลาด และการใช้ชีวิตในลักษณะความปกติใหม่ เป็นปัจจัยเร่งให้ธุรกิจออนไลน์ต่าง ๆ ในไทยเติบโตอย่างก้าวกระโดด ทำให้มีโอกาสพัฒนาช่องทาง การตลาด บริการ และระบบการดำเนินการของกองทุนฯ แก่สมาชิกด้วยเทคโนโลยี
- O๕ : การบรรลุความเท่าเทียมระหว่างเพศและเสริมสร้างความเข้มแข็งให้แก่สตรีและเด็กหญิง เป็นเป้าหมายที่ ๕ ของเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (SDGs)

จุดอ่อน

- W๑ : กองทุนพัฒนาบทบาทสตรี มีระบบป้องกันความเสี่ยงด้านการเงินไม่เพียงพอ เนื่องจากลูกหนี้ กองทุนพัฒนาบทบาทสตรีบางส่วนให้ความสำคัญในการชำระเงินคืนกับสถาบันการเงินมากกว่า กองทุนพัฒนาบทบาทสตรี
- W๒ : พนักงานกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีมีความผูกพันต่อองค์กร เนื่องจากไม่มีความมั่นคงในอาชีพ ไม่มีความมั่นคงในอาชีพ ทำให้มีการลาออกของพนักงาน บ่อยครั้งส่งผลให้การทำงาน ไม่ต่อเนื่อง ไม่มีการสอนหรือถ่ายทอดงาน
- W๓ : ข้าราชการ เจ้าหน้าที่ไม่เพียงพอ รับผิดชอบงานหลายด้าน และมีภาระงานในพื้นที่มาก
- W๔ : แนวทางการดำเนินงานของกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีไม่เป็นปัจจุบัน ทำให้ไม่สอดคล้องกับ บริบทของแต่ละพื้นที่ และสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลง
- W๕ : ไม่มีแผนในการขับเคลื่อนกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีสู่การเป็นรัฐบาลดิจิทัลที่ครอบคลุมทุกมิติ (People, Process, Technology) เช่น แผนการพัฒนากำลังคนดิจิทัลภาครัฐ แผนพัฒนาระบบฐานข้อมูลทะเบียนลูกหนี้ ระบบบริหารการเงินบัญชีกองทุนฯ ที่ตอบสนองห่วงโซ่คุณค่าหลักของกองทุนฯ ทำให้การปฏิบัติงานล่าช้าต้นทุนในการดำเนินงานจึงเพิ่มขึ้น

กลยุทธ์เชิงแก้ไข

- O๑+W๑+W๒ : กองทุนพัฒนาบทบาทสตรีมีการทบทวนคู่มือแนวทางการดำเนินงานควบคู่กับการนำยุทธศาสตร์ชาติ นโยบายรัฐบาลมาเป็นกรอบในการทบทวนแผนปฏิบัติการของกองทุนฯ รวมทั้งการบริหารจัดการกองทุนฯ การป้องกันและแก้ไขความเสี่ยงให้ครอบคลุมทุกด้านอย่างเพียงพอและมีประสิทธิภาพ
- O๔+W๒+W๓ : ใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยเข้าถึงง่ายในการสนับสนุนการทำงานของเจ้าหน้าที่และ การถ่ายทอดงาน
- O๔+W๕ : จัดทำและพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อแก้ไขปัญหาระบบการเงิน การบัญชี การรายงานและระบบโปรแกรมทะเบียนลูกหนี้เพื่อสนับสนุนการทำงานของเจ้าหน้าที่ การให้บริการสมาชิกผู้ใช้บริการภายนอก และหน่วยงานจากภาคส่วนต่าง ๆ
- O๒+O๓+W๑ : ใช้เครือข่ายกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีทั้งส่วนภูมิภาค ส่วนท้องถิ่น องค์กรเอกชน ภาคประชาสังคมส่งเสริมการสร้างความรู้ความเข้าใจในเรื่องการบริหารจัดการ เงินทุนวินัยทางการเงินให้แก่ลูกหนี้กองทุนพัฒนาบทบาทสตรี



TOWS MATRIX

อุปสรรค

T๑ : โครงสร้างประชากรของประเทศเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุอย่างสมบูรณ์ ในปี พ.ศ. ๒๕๖๖ มีประชากรอายุมากกว่า ๖๐ สูงถึงร้อยละ ๒๐.๑ ของประชากรทั้งหมด ทำให้อัตราการพึ่งพิงของผู้สูงอายุต่อวัยแรงงานเพิ่มสูงขึ้น และพฤติกรรมผู้บริโภคเปลี่ยนแปลง ทำให้ความต้องการสินค้าและบริการแตกต่างจากเดิม มีความต้องการนวัตกรรมใหม่ ๆ ที่เอื้ออำนวยความสะดวกในการดำเนินชีวิต

T๒ : ภายหลังจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัส โควิด-19 (COVID - 19) พบว่าเศรษฐกิจไทยหดตัวลงรุนแรงกว่าประเทศส่วนใหญ่ในโลก เป็นเหตุให้อัตราการว่างงานเพิ่มสูงขึ้น ภาวะเศรษฐกิจทำให้สินค้าและบริการราคาแพง ส่งผลต่อการดำรงชีวิตและประกอบอาชีพของสมาชิกทำให้อัตราส่วนหนี้สินภาคครัวเรือนสูงขึ้น สมาชิกรายได้อาจลดลงหรือขาดรายได้ หรือขาดรายได้ ทำให้มีปัญหาการชำระคืนเงินต้นและดอกเบี้ยของกองทุนฯ

จุดแข็ง

- S๑ : เป็นแหล่งเงินทุนหมุนเวียนสำหรับสตรีที่มีดอกเบี้ยต่ำสำหรับสตรีที่มีอายุ ๑๕ ปีขึ้นไป ไม่ต้องมีหลักทรัพย์หรือผู้ค้ำประกันและไม่ตรวจสอบ Credit Bureau ทำให้สตรีเข้าถึงแหล่งทุนได้ง่าย
- S๒ : มีเงินอุดหนุนสำหรับองค์กรสตรี ทำให้สามารถส่งเสริม พัฒนาศักยภาพ สร้างการมีส่วนร่วมและการเรียนรู้ในชุมชน
- S๓ : คณะกรรมการมีอำนาจในการออกมาตรการต่าง ๆ ได้ทันต่อสถานการณ์ เพื่อช่วยเหลือลูกหนี้กองทุนพัฒนาบทบาทสตรี เนื่องจากมีระเบียบ ข้อบังคับและข้อกฎหมายรองรับ ทำให้เกิดความรวดเร็วในการปรับเปลี่ยนแนวทางการส่งเสริมและสนับสนุนเงินทุน
- S๔ : มีกลไกขับเคลื่อนกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีที่เข้าถึงสตรีได้ทุกพื้นที่ตั้งแต่ระดับหมู่บ้านทำให้มีความใกล้ชิดและสร้างความผูกพันกับสตรีกลุ่มเป้าหมายได้
- S๕ : มีกลไกขับเคลื่อนกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีที่มีภาคีเครือข่ายหลายภาคส่วนติดตามผลการดำเนินงานของกลุ่มอาชีพสมาชิกกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีอย่างต่อเนื่อง ทำให้สมาชิกสามารถขอรับคำปรึกษาได้อย่างทันท่วงที
- S๖ : มีสมาชิกประเภทบุคคลธรรมดาและประเภทองค์กรสตรี ทำให้สตรีมีโอกาสเข้าถึงแหล่งทุนเพื่อสร้างงาน สร้างอาชีพ และมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น

กลยุทธ์เชิงป้องกัน

- T๒+T๔+S๓ : คณะกรรมการมีอำนาจในการดำเนินการออกมาตรการแนวทางต่าง ๆ ได้ทันต่อสถานการณ์ความผันผวนของเศรษฐกิจประเทศและเศรษฐกิจฐานรากส่งผลกระทบต่อสมาชิกที่กู้ยืมเงินเพื่อนำไปประกอบอาชีพ
- T๒+T๓+S๒ : กองทุนฯ สนับสนุนเงินอุดหนุนเพื่อพัฒนาทักษะ ศักยภาพสตรีเพื่อพร้อมรับต่อสถานการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น
- T๒+S๑ : กองทุนฯ เป็นทางเลือกของสตรีในการประกอบอาชีพเพื่อให้สตรีมีความเข้มแข็ง พึ่งตนเองได้
- T๒+S๔ : ใช้กลไกของคณะทำงานในทุกระดับ เป็นกลไกสำคัญในการสร้างความรู้ ความเข้าใจ ที่ถูกต้องแก่สมาชิกกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีในการชำระคืนเงินกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีรวมทั้งส่งเสริม และสนับสนุนร่วมกับภาคีเครือข่ายในการบูรณาการเพื่อเยี่ยมเยียนและรับฟังปัญหาและช่วยเหลือลูกหนี้



TOWS MATRIX

W๑ : กองทุนพัฒนาบทบาทสตรี มีระบบป้องกันความเสี่ยงด้านการเงินไม่เพียงพอ เนื่องจากลูกหนี้ กองทุนพัฒนาบทบาทสตรีบางส่วนให้ความสำคัญในการชำระเงินคืนกับสถาบันการเงินมากกว่า กองทุนพัฒนาบทบาทสตรี

W๒ : พนักงานกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีมีความผูกพันต่อองค์กร เนื่องจากไม่มีความมั่นคงในอาชีพ ไม่มีความมั่นคงในอาชีพ ทำให้มีการลาออกของพนักงานฯ บ่อยครั้งส่งผลให้การทำงาน ไม่ต่อเนื่อง ไม่มีการสอนหรือถ่ายทอดงาน

W๓ : ข้าราชการ เจ้าหน้าที่ไม่เพียงพอ รับผิดชอบงานหลายด้าน และมีภาระงานในพื้นที่มาก

W๔ : แนวทางการดำเนินงานของกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีไม่เป็นปัจจุบัน ทำให้ไม่สอดคล้องกับ บริบทของแต่ละพื้นที่ และสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลง

W๕ : ไม่มีแผนในการขับเคลื่อนกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีสู่การเป็นรัฐบาลดิจิทัลที่ครอบคลุมทุกมิติ (People, Process, Technology) เช่น แผนการพัฒนากำลังคนดิจิทัลภาครัฐ แผนพัฒนา ระบบฐานข้อมูลทะเบียนลูกหนี้ ระบบบริหารการเงินบัญชีกองทุนฯ ที่ตอบสนองพันธกิจหลัก ของกองทุนฯ ทำให้การปฏิบัติงานล่าช้าต้นทุนในการดำเนินงานจึงเพิ่มขึ้น

อุปสรรค

T๑ : โครงสร้างประชากรของประเทศเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุอย่างสมบูรณ์ ในปี พ.ศ. ๒๕๖๖ มีประชากร อายุมากกว่า ๖๐ สูงถึงร้อยละ ๒๐.๑ ของประชากรทั้งหมด ทำให้อัตราการพึ่งพิงของผู้สูงอายุต่อ วัยแรงงานเพิ่มสูงขึ้น และพฤติกรรมผู้บริโภคเปลี่ยนแปลง ทำให้ความต้องการสินค้าและบริการ แตกต่างจากเดิม

T๒ : ภายหลังจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัส โควิด-19 พบว่า เศรษฐกิจไทยหดตัวลงรุนแรงกว่าประเทศส่วนใหญ่ในโลก เป็นเหตุให้อัตราการว่างงานเพิ่ม สูงขึ้น ภาวะเศรษฐกิจทำให้สินค้าและบริการราคาแพง ส่งผลต่อการดำรงชีวิตและประกอบ อาชีพของสมาชิกทำให้อัตราส่วนหนี้สินภาคครัวเรือนสูงขึ้น สมาชิกรายได้ลดลงหรือขาดรายได้ หรือขาดรายได้ ทำให้มีปัญหาการชำระคืนเงินต้นและดอกเบี้ยของกองทุนฯ

กลยุทธ์เชิงรับ

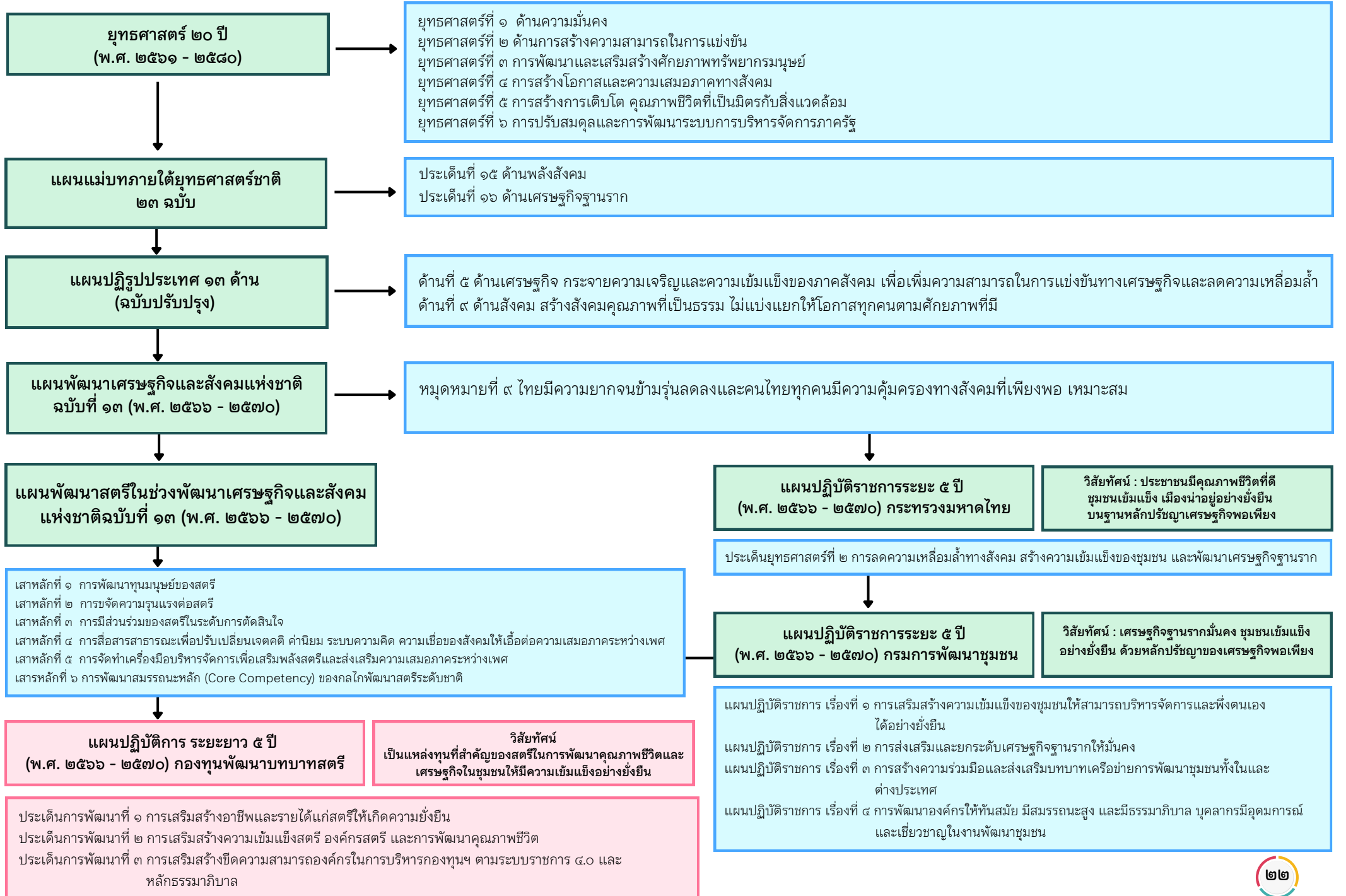
T๑+T๒+T๓+T๔+W๒+W๓ : พัฒนาศักยภาพด้านเทคโนโลยีเพื่อสนับสนุนการทำงานของ บุคลากรในการช่วยเหลือ สนับสนุนสมาชิกเมื่อประสบปัญหา ภัยพิบัติ ความผันผวนทางเศรษฐกิจ และการแพร่ระบาดของ โรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID - 19)

T๑+ W๑+W๔+W๕ : พัฒนาระบบ คู่มือ แนวทางเพื่อให้ทันต่อสถานการณ์และตอบสนอง ความต้องการของสตรีและกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี

ส่วนที่ ๓

ทิศทางของ กองทุนพัฒนาบทบาทสตรี

- ความเชื่อมโยงของยุทธศาสตร์
- วิสัยทัศน์
- เป้าหมายหลัก
- พันธกิจ
- ประเด็นการพัฒนา
- เป้าหมาย/ตัวชี้วัด/ค่าเป้าหมาย



พันธกิจ

- ๑ จัดสรรเงินทุนหมุนเวียนให้แก่สตรีและองค์กรสตรี เพื่อนำไปใช้ในการสร้างงาน สร้างอาชีพ สร้างรายได้ในชุมชน
- ๒ จัดสรรเงินทุนอุดหนุนในการพัฒนาสตรี องค์กรสตรี และเครือข่ายให้มีขีดความสามารถในการเป็นผู้นำ และมีส่วนร่วมในการป้องกัน คัดกรอง แก้ไข ปัญหาสตรี พัฒนาคุณภาพชีวิตสตรี และ ผู้ด้อยโอกาสในชุมชน
- ๓ บริหารกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี ให้มีความมั่นคงตามหลักธรรมาภิบาล

แผนปฏิบัติการที่ ๒

การเสริมสร้างความเข้มแข็งสตรี องค์กรสตรี และการพัฒนาคุณภาพชีวิต

เป้าหมาย : องค์กรสตรีและเครือข่ายสตรีมีศักยภาพ ในการพัฒนาสตรีและ มีส่วนร่วมในการเสริมสร้างความมั่นคงของชุมชน

กลยุทธ์

๑. การพัฒนาศักยภาพสตรีและองค์กรสตรี
๒. การพัฒนาศักยภาพเครือข่ายสตรีทุกระดับ
๓. การส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิต
๔. การวิเคราะห์ผลกระทบเชิงสังคม

“เป็นแหล่งทุนที่สำคัญของสตรี ในการพัฒนาคุณภาพชีวิตและเศรษฐกิจ ในชุมชนให้มีความเข้มแข็งอย่างยั่งยืน”

เป็นแหล่งทุนที่สำคัญของสตรี

ความหมาย : เป็นแหล่งทุนหมุนเวียนดอกเบี้ยต่ำและแหล่งเงินทุนเพื่อการส่งเสริม สนับสนุนที่เป็นอันดับ 1 ในใจ (Top of Mind) ของสตรีและเครือข่ายสตรี

พัฒนาคุณภาพชีวิตและเศรษฐกิจในชุมชน

ความหมาย : ทำให้สตรีมีความมั่นคงด้านรายได้ มีคุณภาพชีวิตที่ดี เป็นผู้นำ ในการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมในชุมชน

มีความเข้มแข็งอย่างยั่งยืน

ความหมาย : สตรีและเครือข่ายสตรี สามารถพึ่งพาตนเองได้ ต่อยอดความสำเร็จ ด้วยตนเองได้ โดยไม่ต้องกลับมาพึ่งพิง ช่วยเหลือสตรีในชุมชน/หรือในกลุ่ม ให้เติบโตไปด้วยกันได้ บนพื้นฐานการสร้างนวัตกรรมและองค์ความรู้ กองทุนฯ มีความมั่นคง มีอัตราหนี้เสียต่ำ มีการสร้างนวัตกรรม ในการทำงานและการให้บริการ พร้อมพัฒนาองค์ความรู้ใหม่ เพื่อพัฒนาองค์กรอยู่เสมอ

กลยุทธ์

๑. การพัฒนาสมรรถนะบุคลากร
๒. การปรับเปลี่ยนองค์กรสู่การเป็นราชการดิจิทัล
๓. การพัฒนาระบบในการบริหารจัดการด้วยนวัตกรรมและองค์ความรู้
๔. การยกระดับขวัญกำลังใจของบุคลากร

แผนปฏิบัติการที่ ๑

การเสริมสร้างอาชีพและรายได้ แก่สตรีให้เกิดความยั่งยืน

เป้าหมาย : สตรีมีรายได้เลี้ยงดูตนเอง และครอบครัวได้

กลยุทธ์

๑. การพัฒนากลุ่มอาชีพด้วยนวัตกรรมและองค์ความรู้
๒. การพัฒนากลยุทธ์ทางการตลาด
๓. การส่งเสริมช่องทางการตลาด
๔. การสร้างภาคีเครือข่ายร่วมให้บริหาร

แผนปฏิบัติการที่ ๓

การเสริมสร้างขีดความสามารถ องค์กรในการบริหารกองทุนฯ ตามระบบราชการ ๔.๐ และ หลักธรรมาภิบาล

เป้าหมาย : กองทุนฯมีความมั่นคง บริหาร ด้วยความเป็นธรรม โปร่งใส และมีประสิทธิภาพ

กรอบแผนปฏิบัติการระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ของกรมการพัฒนาชุมชน

“เศรษฐกิจฐานรากมั่นคง ชุมชนเข้มแข็งอย่างยั่งยืน ด้วยหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง”

วิสัยทัศน์									
พันธกิจ	๑. เสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชนให้มีความสามารถในการบริหารจัดการและพึ่งตนเองได้อย่างยั่งยืน	๒. ส่งเสริมและยกระดับเศรษฐกิจฐานรากเพื่อเสริมสร้างความมั่นคงในชีวิตแก่ประชาชนและชุมชน	๓. สร้างความร่วมมือและส่งเสริมบทบาทเครือข่ายการพัฒนาชุมชนเพื่อยกระดับงานพัฒนาชุมชน ให้ได้รับการยอมรับทั้งในและต่างประเทศ	๔. พัฒนางองค์กรให้ทันสมัย มีสมรรถนะสูง และมีธรรมาภิบาล บุคลากรมีอุดมการณ์ และเชี่ยวชาญในงานพัฒนาชุมชน					
แผนปฏิบัติการ	๑. การเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชนให้สามารถบริหารจัดการและพึ่งตนเองได้อย่างยั่งยืน	๒. การส่งเสริมและยกระดับเศรษฐกิจฐานรากให้มั่นคง	๓. การสร้างความร่วมมือและส่งเสริมบทบาทเครือข่ายการพัฒนาชุมชนทั้งในและต่างประเทศ	๔. การพัฒนางองค์กรให้ทันสมัยมีสมรรถนะสูง และมีธรรมาภิบาล บุคลากรมีอุดมการณ์และเชี่ยวชาญในงานพัฒนาชุมชน					
เป้าหมาย	๑. ชุมชนมีศักยภาพในการบริหารจัดการและพัฒนาตนเองสู่ความเข้มแข็งอย่างยั่งยืน	๒. เศรษฐกิจฐานรากมีความมั่นคง คนในชุมชนมีงาน มีอาชีพ มีรายได้ และมีคุณภาพชีวิตที่ดี	๓. เครือข่ายการพัฒนาชุมชนสามารถขับเคลื่อนชุมชนสู่ความเข้มแข็ง และเกิดความเชื่อมโยงความร่วมมือทั้งในและต่างประเทศ	๔. กรมการพัฒนาชุมชน เป็นองค์กรที่มีธรรมาภิบาล สมรรถนะสูง ทันสมัย บุคลากรมีอุดมการณ์และความเชี่ยวชาญในงานพัฒนาชุมชน					
กลยุทธ์	๑.๑ เสริมสร้างชุมชนเข้มแข็งด้วยหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสู่การพัฒนาที่ยั่งยืน	๑.๒ ยกระดับขีดความสามารถชุมชน มุ่งสู่นวัตกรรมองค์ความรู้และนวัตกรรม	๒.๑ สร้างความเข้มแข็งของเศรษฐกิจฐานรากด้วยโมเดลเศรษฐกิจ BCG	๒.๒ ส่งเสริมการบริหารจัดการทุนชุมชนหนุนเสริมเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเอง	๒.๓ แก้ไขปัญหาความยากจน ลดความเหลื่อมล้ำด้วยปฏิบัติการเชิงรุกแบบมุ่งเป้า	๓.๑ สร้างเครือข่ายการพัฒนาชุมชนด้วยประชาชนที่มีสมรรถนะสูง	๓.๒ ส่งเสริมความร่วมมือเพื่อการพัฒนาชุมชนภายใต้กรอบความร่วมมือระหว่างประเทศ	๔.๑ พัฒนาศักยภาพบุคลากรรองรับการเปลี่ยนแปลงอย่างมืออาชีพ	๔.๒ ยกระดับองค์กรให้มีสมรรถนะสูงด้วยเทคโนโลยีและนวัตกรรมภายใต้หลักธรรมาภิบาล
ตัวชี้วัดเชิงยุทธศาสตร์	๑. จำนวนครัวเรือนและชุมชนมีข้อมูลเพื่อการพัฒนาชุมชนเพื่อวางแผนการพัฒนาและการบริหารจัดการชุมชน ๒. จำนวนผู้นำชุมชนที่สามารถบริหารจัดการชุมชนและขับเคลื่อนงานพัฒนาชุมชนอย่างเป็นรูปธรรม ๓. ร้อยละของตำบลที่มีการบูรณาการแผนพัฒนาตำบล สามารถนำไปใช้ประโยชน์ในการบริหารจัดการชุมชน ๔. ร้อยละของหมู่บ้านที่ได้รับการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมีความสุขมวลรวมเพิ่มขึ้น	๑. อัตราการเจริญเติบโตของมูลค่าเศรษฐกิจฐานรากของมูลค่าสินค้า OTOP ๒. ร้อยละของครัวเรือนยากจนที่มีรายได้ต่ำกว่าเกณฑ์ จปฐ. คงเหลือ ๓. ร้อยละของครัวเรือนเป้าหมายที่ได้รับการแก้ไขปัญหานี้สิน	๑. ร้อยละของผู้มีการเปลี่ยนแปลงที่ได้รับการพัฒนา มีสมรรถนะสูง และสามารถขับเคลื่อนเครือข่ายการพัฒนาชุมชนให้เกิดความสำเร็จ ๒. ระดับความสำเร็จในการส่งเสริมภาคีเครือข่ายเพื่อสร้างความเข้มแข็งชุมชน ๓. ระดับความร่วมมือในการเชื่อมโยงการพัฒนาชุมชนของไทยกับการพัฒนาชุมชนของต่างประเทศ	๑. ร้อยละของหน่วยงานในสังกัดกรมการพัฒนาชุมชนดำเนินกิจกรรมสอดคล้องกับหลักคุณธรรมและความโปร่งใสของหน่วยงานตามที่กรมการพัฒนาชุมชนกำหนด ๒. ระดับความสำเร็จในการพัฒนากรมการพัฒนาชุมชนสู่องค์กรทันสมัย ๓. จำนวนนวัตกรรมในงานพัฒนาชุมชน ๔. ระดับความสำเร็จในการเสริมสร้างภาพลักษณ์กรมการพัฒนาชุมชน					
แนวทางการพัฒนา	<ul style="list-style-type: none"> พัฒนาการบริหารจัดการชุมชนให้มีความเข้มแข็ง สามารถรับมือกับภัยและการเปลี่ยนแปลงด้านเศรษฐกิจ สังคม ความมั่นคง และสิ่งแวดล้อม ส่งเสริมการสร้างชุมชนต้นแบบเพื่อการเรียนรู้การพึ่งตนเองด้วยหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง 	<ul style="list-style-type: none"> บริหารจัดการข้อมูลสารสนเทศและเทคโนโลยี องค์ความรู้ นวัตกรรม เพื่อการพัฒนาชุมชนให้เป็นชุมชนแห่งอนาคตที่เข้มแข็ง 	<ul style="list-style-type: none"> สร้างและพัฒนากลไกขับเคลื่อนสัมมาชีพชุมชนหนุนเสริมเศรษฐกิจฐานราก พัฒนาเศรษฐกิจฐานรากให้เข้มแข็งและมีขีดความสามารถในการแข่งขันด้วยกลไกประชารัฐและอารมณกลุ่มผู้ประกอบการในชุมชน สร้างมูลค่าเพิ่มให้กับผลิตภัณฑ์ชุมชนและส่งเสริมช่องทางการตลาด ยกระดับชุมชนท่องเที่ยว OTOP นวัตกรรม เพื่อเศรษฐกิจชุมชนอย่างครบวงจร 	<ul style="list-style-type: none"> ปรับระบบบริหารจัดการทุนชุมชนให้มีธรรมาภิบาลเพื่อการเศรษฐกิจของชุมชนให้พึ่งตนเอง 	<ul style="list-style-type: none"> แก้ไขปัญหาความเหลื่อมล้ำด้วยระบบปฏิบัติการเชิงรุกที่เข้าถึงประชาชนรายครัวเรือน 	<ul style="list-style-type: none"> ยกระดับขีดความสามารถของประชาชนให้เป็นพลังขับเคลื่อนเครือข่ายการพัฒนาชุมชนที่มีสมรรถนะสูง รองรับการเปลี่ยนแปลง จัดการเครือข่ายการพัฒนาชุมชนให้มีพลังที่เข้มแข็งและยั่งยืนในทุกมิติ 	<ul style="list-style-type: none"> เชื่อมโยงการพัฒนาชุมชนของไทยกับการพัฒนาชุมชนของต่างประเทศ ภายใต้กรอบความร่วมมือต่าง ๆ 	<ul style="list-style-type: none"> เสริมสร้างอุดมการณ์การพัฒนาชุมชน ยึดหลักธรรมาภิบาล มีความทันสมัย เป็นมืออาชีพ พัฒนาระบบการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพสูงและระบบการพัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพ 	<ul style="list-style-type: none"> ยกระดับสู่องค์กรธรรมาภิบาล องค์กรทันสมัย และองค์กรแห่งความสุข ยกระดับภาพลักษณ์องค์กรให้เป็นที่รับรู้และยอมรับ เกิดความเชื่อมั่นจากชุมชนและสังคมทั้งในระดับประเทศและนานาชาติ
หน่วยงาน	หน่วยงานหลัก : สสช. หน่วยงานสนับสนุน : สพข. สทอ. สส. สตร. กผ.	หน่วยงานหลัก : ศสท. หน่วยงานสนับสนุน : สสช. สพข.	หน่วยงานหลัก : สทว. หน่วยงานสนับสนุน : สสช. สพข.	หน่วยงานหลัก : สทอ. หน่วยงานสนับสนุน : สสช. สทว.	หน่วยงานหลัก : สทอ. หน่วยงานสนับสนุน : สทอ. สทว. ศสท. สกส.	หน่วยงานหลัก : สพข. หน่วยงานสนับสนุน : สสช. สกส. สตร. สกส.	หน่วยงานหลัก : กผ. หน่วยงานสนับสนุน : สทว. สพข.	หน่วยงานหลัก : สพข. หน่วยงานสนับสนุน : กจ. สสช. สส. กผ. กน. กจ.	หน่วยงานหลัก : ศสท. หน่วยงานสนับสนุน : สพข. กจ. สตร. สกส. สล. กน. กพร. กจ.



กรอบแผนปฏิบัติการ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) กองทุนพัฒนาบทบาทสตรี กรมการพัฒนาชุมชน

วิสัยทัศน์ “เป็นแหล่งทุนที่สำคัญของสตรีในการพัฒนาคุณภาพชีวิตและเศรษฐกิจในชุมชนให้มีความเข้มแข็งอย่างยั่งยืน”

เป้าหมายหลัก สตรีมีความมั่นคงด้านรายได้มีคุณภาพชีวิตที่ดี เป็นผู้นำในการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมในชุมชน

พันธกิจ
 ๑. จัดสรรเงินทุนหมุนเวียนให้แก่สตรีและองค์กรสตรี เพื่อนำไปใช้ในการสร้างงาน สร้างอาชีพ สร้างรายได้ในชุมชน
 ๒. จัดสรรเงินทุนอุดหนุนในการพัฒนาสตรี องค์กรสตรี และเครือข่าย ให้มีขีดความสามารถในการเป็นผู้นำและมีส่วนร่วมในการป้องกัน คุ้มครอง แก้ไขปัญหาสตรี พัฒนาคุณภาพชีวิตสตรี และผู้ด้อยโอกาสในชุมชน
 ๓. บริหารกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี ให้มีความมั่นคงตามหลักธรรมาภิบาล

ประเด็นการพัฒนา
 ๑. การเสริมสร้างอาชีพและรายได้แก่สตรี ให้เกิดความยั่งยืน
 ๒. การเสริมสร้างความเข้มแข็งสตรี องค์กรสตรี และ การพัฒนาคุณภาพชีวิตของสตรี
 ๓. การเสริมสร้างขีดความสามารถองค์กรในการบริหาร กองทุนฯ ตามระบบราชการ ๔.๐ และหลักธรรมาภิบาล

เป้าหมาย
 สตรีมีรายได้เลี้ยงดูตนเองและครอบครัวได้
 องค์กรสตรีและเครือข่ายสตรีมีศักยภาพในการพัฒนาสตรีและ มีส่วนร่วมในการเสริมสร้างความมั่นคงของชุมชน
 กองทุนฯมีความมั่นคง บริหารด้วยความเป็นธรรม โปร่งใส และมีประสิทธิภาพ

กลยุทธ์

๑.๑ การพัฒนากลุ่มอาชีพด้วยนวัตกรรมและองค์ความรู้	๑.๒ การพัฒนากลยุทธ์ทางการตลาด	๑.๓ การส่งเสริมช่องทางการตลาด	๑.๔ การสร้างภาคีเครือข่ายร่วมให้บริการ	๒.๑ การพัฒนาศักยภาพสตรีและองค์กรสตรี	๒.๒ การพัฒนาศักยภาพเครือข่ายสตรีทุกระดับ	๒.๓ การส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิต	๒.๔ การวิเคราะห์ผลกระทบเชิงสังคม	๓.๑ การพัฒนาสมรรถนะบุคลากร	๓.๒ การปรับเปลี่ยนองค์กรสู่การเป็นราชการดิจิทัล	๓.๓ การพัฒนาระบบในการบริหารจัดการด้วยนวัตกรรมและองค์ความรู้	๓.๔ การยกระดับขวัญกำลังใจของบุคลากร
--	-------------------------------	-------------------------------	--	--------------------------------------	--	------------------------------------	----------------------------------	----------------------------	---	---	-------------------------------------

ตัวชี้วัดเชิงยุทธศาสตร์

๑. จำนวนโครงการที่กองทุนพัฒนาบทบาทสตรีอนุมัติได้รับการส่งเสริมอาชีพ ๒. โครงการที่ได้รับการสนับสนุนเงินทุนหมุนเวียนมีรายได้เพิ่มขึ้น ๓. จำนวนผลิตภัณฑ์ของสตรีได้รับการพัฒนาเป็นผลิตภัณฑ์ชุมชน	๑. จำนวนสตรีได้รับการพัฒนาศักยภาพในด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมืองในชุมชน ๒. กลุ่ม องค์กร และเครือข่ายกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีได้รับการพัฒนาศักยภาพและทักษะในการบริหารกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี ๓. องค์กรสตรีจัดกิจกรรม/โครงการเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาตามความต้องการของสตรีหรือการพัฒนาคุณภาพชีวิต	การบริหารกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีมีผลการดำเนินงานผ่านเกณฑ์มาตรฐานตามที่กระทรวงการคลังกำหนด
--	---	--

แนวทางการพัฒนา

๑. สนับสนุนเงินทุนหมุนเวียนเพื่อการประกอบอาชีพ ๒. ส่งเสริมการรวมกลุ่มอาชีพ ๓. ส่งเสริมและพัฒนา กลุ่มอาชีพสมาชิกกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี ๔. การเพิ่มประสิทธิภาพกลุ่มอาชีพสมาชิกกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี ๕. การพัฒนากลุ่มอาชีพสมาชิกกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี เป็นผลิตภัณฑ์ชุมชน (OTOP)	๑. จัดทำฐานข้อมูล (อาชีพ/ตลาด) ๒. ส่งเสริมองค์ความรู้ด้านการตลาดให้แก่กลุ่มอาชีพสมาชิกกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี ๓. จัดมหกรรมผลิตภัณฑ์ของกลุ่มอาชีพสมาชิกกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี	๑. ส่งเสริมการตลาดออนไลน์/ออฟไลน์ ๒. ส่งเสริมการจัดจำหน่ายผลิตภัณฑ์กลุ่มอาชีพสมาชิกกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี ๓. จัดมหกรรมผลิตภัณฑ์ของกลุ่มอาชีพสมาชิกกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี	๑. สร้างภาคีเครือข่ายในการให้บริการ ๒. พัฒนาระบบบริการร่วมกับภาคีเครือข่าย ๓. สร้างผู้นำสตรีรุ่นใหม่ ๔. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมทาง การเมือง เศรษฐกิจ สังคม สิ่งแวดล้อม การเมืองการปกครองในชุมชน ๕. ส่งเสริมความเข้มแข็งในการบริหารจัดการองค์กรสตรี	๑. สนับสนุนเงินอุดหนุนเพื่อพัฒนาศักยภาพสตรีและองค์กรสตรี ๒. สนับสนุนและพัฒนา ศักยภาพสตรี ผู้นำสตรี และองค์กรสตรี ๓. สร้างผู้นำสตรีรุ่นใหม่ ๔. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมทาง การเมือง เศรษฐกิจ สังคม สิ่งแวดล้อม การเมืองการปกครองในชุมชน ๕. ส่งเสริมความเข้มแข็งในการบริหารจัดการองค์กรสตรี	๑. ส่งเสริมองค์ความรู้ในการบริหารงานเครือข่ายกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี ๒. จัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างเครือข่ายกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีเพื่อเชื่อมประสานการทำงานร่วมกัน ๓. ส่งเสริมการบริหารงานเครือข่ายกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี ๔. ส่งเสริมความเข้มแข็งในการบริหารจัดการองค์กรสตรี ๕. ส่งเสริมเครือข่ายสตรีในการประสานการทำงานร่วมกับองค์กรสตรีและเครือข่ายอื่น ๆ ๖. เพิ่มประสิทธิภาพของ อกส.จ. และอกส.อ.	๑. ส่งเสริมสตรีในการนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการพัฒนาคุณภาพชีวิตสตรี ๒. ส่งเสริมการวิจัยกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตสตรี ๓. พัฒนาศักยภาพสตรีและ ขจัดความยากจนสมาชิกกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีที่มีรายได้ต่ำตามข้อมูล จปฐ./TPMAP ๔. ส่งเสริมกิจกรรมการพัฒนาคูณภาพชีวิต ๕. ส่งเสริมองค์กรสตรีในการจัดสวัสดิการ	จัดทำงานวิจัย ศึกษาผลการสนับสนุนเงินทุนหมุนเวียนกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี ๔. จัดทำแผนยุทธศาสตร์ดิจิทัล กองทุนพัฒนาบทบาทสตรีเพื่อการขับเคลื่อนสู่การเป็น ราบการดิจิทัล (Thai Women Empowerment Funds Digital) ๕. ส่งเสริมองค์กรสตรีในการจัดสวัสดิการ	๑. จัดทำประเมิน Competency Gap และกำหนดแผนพัฒนารายบุคคล ๒. พัฒนาศักยภาพให้เป็น Business Partner ๓. ส่งเสริมกระบวนการจัดการความรู้การทำงานในด้านต่าง ๆ ที่สำคัญ เช่น ด้านการเงิน ด้านกฎหมาย และด้านอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องหรือเป็น ประโยชน์ในการปฏิบัติงานแก่บุคลากรของ กองทุนพัฒนาบทบาทสตรี	๑. บำรุงรักษาระบบสารสนเทศเพื่อใช้ในการสนับสนุนงานด้านการบริหารจัดการ ๒. สร้างและพัฒนาเครือข่ายการใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีสารสนเทศ ๓. พัฒนาระบบบัญชี การเงินและโปรแกรมทะเบียนลูกหนี้ ๔. จัดทำแผนยุทธศาสตร์ดิจิทัลกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีเพื่อการขับเคลื่อนสู่การเป็น ราบการดิจิทัล (Thai Women Empowerment Funds Digital)	๑. พัฒนาระบบการตรวจสอบภายใน การควบคุมภายใน การบริหารความเสี่ยง การบริหารความปลอดภัย ๒. ปรับปรุงและพัฒนา ระบบการบริหารจัดการแบบองค์รวมตามแนวทาง PMQA ๔.๐ ๓. พัฒนา/ปรับปรุง กระบวนการทำงานด้วยนวัตกรรม (Innovation Sandbox) ๔. ออกแบบผลิตภัณฑ์และบริการที่เหมาะสมกับสมาชิกแต่ละกลุ่ม การบริหารจัดการนี้ กองทุนพัฒนาบทบาท	๑. เชิดชูเกียรติคนกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี ๒. วิเคราะห์ปัจจัยความสุขและปัจจัยความผูกพันของบุคลากร ๓. เสริมสร้างความสุขในองค์กร ๔. เสริมสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร
--	---	--	--	--	--	---	--	--	---	---	---

ประเด็นการพัฒนาที่ ๑ : การเสริมสร้างอาชีพและรายได้แก่สตรีให้เกิดความยั่งยืน

เป้าหมาย : สตรีมีรายได้เลี้ยงดูตนเองและครอบครัวได้

- กลยุทธ์ :
๑. การพัฒนากลุ่มอาชีพสมาชิกกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีด้วยนวัตกรรมและองค์ความรู้
 ๒. การพัฒนากลยุทธ์ทางการตลาด
 ๓. การส่งเสริมช่องทางการตลาด
 ๔. การสร้างภาคีเครือข่ายร่วมให้บริหาร

ตัวชี้วัด	หน่วยนับ	ค่าเป้าหมาย : ปิงบประมาณ				
		๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐
๑. จำนวนโครงการที่กองทุนพัฒนาบทบาทสตรีอนุมัติในการส่งเสริมอาชีพ	โครงการ	๕,๕๐๐	๕,๖๐๐	๕,๗๐๐	๕,๘๐๐	๕,๙๐๐
๒. ร้อยละของโครงการที่ได้รับการอนุมัติเงินกู้จากกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี มีรายได้เพิ่มขึ้น	ร้อยละ	๖๐	๖๒	๖๔	๖๖	๖๘
๓. จำนวนผลิตภัณฑ์ของสตรีได้รับการพัฒนาเป็นผลิตภัณฑ์ชุมชน (OTOP)	ผลิตภัณฑ์	๓๕๐	๔๐๐	๔๕๐	๕๐๐	๕๕๐

แนวทางการพัฒนาที่ ๑

๑. การสนับสนุนเงินทุนหมุนเวียนเพื่อประกอบอาชีพ
๒. การส่งเสริมการรวมกลุ่มอาชีพ
๓. การส่งเสริมและพัฒนากลุ่มอาชีพสมาชิกกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี
๔. การเพิ่มประสิทธิภาพกลุ่มอาชีพสมาชิกกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี
๕. การพัฒนากลุ่มอาชีพสมาชิกกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีเป็นผลิตภัณฑ์ชุมชน (OTOP)

แนวทางการพัฒนาที่ ๒

๑. การจัดทำฐานข้อมูล(อาชีพ/ตลาด)
๒. การส่งเสริมองค์ความรู้ด้านการตลาดให้แก่กลุ่มอาชีพสมาชิกกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี

แนวทางการพัฒนาที่ ๓

๑. ส่งเสริมตลาดออนไลน์/ออฟไลน์
๒. ส่งเสริมการจำหน่ายผลิตภัณฑ์ของกลุ่มอาชีพสมาชิกกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี
๓. จัดมหกรรมผลิตภัณฑ์ของกลุ่มอาชีพสมาชิกกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี

แนวทางการพัฒนาที่ ๔

๑. การสร้างภาคีเครือข่ายในการให้บริการ
๒. การพัฒนาการบริการร่วมกับภาคีเครือข่าย

ประเด็นการพัฒนาคำที่ ๒ : การเสริมสร้างความเข้มแข็งสตรี องค์กรสตรี และการพัฒนาคุณภาพชีวิตสตรี

เป้าหมาย : องค์กรสตรีและเครือข่ายสตรีมีศักยภาพในการพัฒนาสตรีและมีส่วนร่วมในการเสริมสร้างความมั่นคงของชุมชน

กลยุทธ์ : ๑. การพัฒนาศักยภาพสตรีและองค์กรสตรี

๒. การพัฒนาศักยภาพเครือข่ายสตรีทุกระดับ

๓. การส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิต

๔. การวิเคราะห์ผลกระทบเชิงสังคม

ตัวชี้วัด	หน่วยนับ	ค่าเป้าหมาย : ปีงบประมาณ				
		๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐
๑. สตรีได้รับการพัฒนาศักยภาพในด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมืองในชุมชน	คน	๕๕,๐๐๐	๕๖,๐๐๐	๕๗,๐๐๐	๕๘,๐๐๐	๕๙,๐๐๐
๒. จำนวนองค์กรสตรีที่มีบทบาทในการพัฒนาศักยภาพและคุณภาพชีวิตที่ได้รับการอนุมัติเงินอุดหนุนจากกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี	กลุ่ม/องค์กร	๑,๐๐๐	๑,๒๐๐	๑,๒๕๐	๑,๓๐๐	๑,๓๕๐
๓. จำนวนโครงการที่องค์กรสตรีได้รับการสนับสนุนเงินอุดหนุนจากกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีเพื่อพัฒนาบทบาทและคุณภาพชีวิตสตรี	โครงการ	๑,๐๐๐	๑,๒๐๐	๑,๒๕๐	๑,๓๐๐	๑,๓๕๐

แนวทางการพัฒนาที่ ๑

๑. การสนับสนุนเงินอุดหนุนเพื่อพัฒนาศักยภาพสตรีและองค์กรสตรี
๒. การสนับสนุนและพัฒนาศักยภาพสตรี ผู้นำสตรีและองค์กรสตรี
๓. การสร้างผู้นำสตรีรุ่นใหม่
๔. การส่งเสริมการมีส่วนร่วมทางการเมือง เศรษฐกิจ สังคม สิ่งแวดล้อม การปกครองและการเมืองในชุมชน
๕. การส่งเสริมความเข้มแข็งในการบริหารจัดการองค์กรสตรี

แนวทางการพัฒนาที่ ๒

๑. การส่งเสริมองค์ความรู้ในการบริหารงานเครือข่ายกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี
๒. การจัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างเครือข่ายกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี เพื่อเชื่อมประสานการทำงานร่วมกัน
๓. การส่งเสริมการบริหารงานเครือข่ายกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี
๔. การส่งเสริมความเข้มแข็งในการบริหารจัดการองค์กรสตรี
๕. การส่งเสริมเครือข่ายสตรีในการประสานการทำงานร่วมกับองค์กรสตรีและเครือข่ายอื่น ๆ
๖. การเพิ่มประสิทธิภาพ อกส.จ. และอกส.อ.

แนวทางการพัฒนาที่ ๓

๑. การส่งเสริมสตรีในการนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการพัฒนาคุณภาพชีวิตสตรี
๒. ส่งเสริมการวิจัยกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตสตรี
๓. การพัฒนาศักยภาพสตรีและจัดความยากจนสมาชิกกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีที่มีรายได้ต่ำตามข้อมูล จปฐ./TPMAP
๔. ส่งเสริมกิจกรรมการพัฒนาคุณภาพชีวิต
๕. ส่งเสริมองค์กรสตรีในการจัดสวัสดิการ

แนวทางการพัฒนาที่ ๔

- การจัดทำงานวิจัย ศึกษาผลการสนับสนุนเงินอุดหนุนเวียนกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี

๒.๔ เป้าหมาย/กลยุทธ์/ตัวชี้วัด/แนวทางการพัฒนา

ประเด็นการพัฒหน้าที่ ๓ : การเสริมสร้างขีดความสามารถองค์กรในการบริหารกองทุนฯ ตามระบบราชการ ๔.๐ และหลักธรรมาภิบาล

เป้าหมาย : กองทุนมีความมั่นคงบริหารด้วยความเป็นธรรม โปร่งใส และมีประสิทธิภาพ

- กลยุทธ์ :**
๑. การพัฒนาสมรรถนะบุคลากร
 ๒. การปรับเปลี่ยนองค์การสู่การเป็นราชการดิจิทัล
 ๓. การพัฒนาระบบในการบริหารจัดการด้วยนวัตกรรมและองค์ความรู้
 ๔. การยกระดับขวัญกำลังใจของบุคลากร

ตัวชี้วัด	หน่วยนับ	ค่าเป้าหมาย : ปีงบประมาณ				
		๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐
การบริหารกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีมีผลการดำเนินงานผ่านเกณฑ์มาตรฐานตามที่กระทรวงการคลังกำหนด	คะแนน	๓.๘๐๐๐	๓.๙๐๐๐	๔.๐๐๐	๔.๐๐๐	๔.๐๐๐

แนวทางการพัฒนาที่ ๑

๑. การประเมิน Competency Gap และกำหนดแผนพัฒนารายบุคคล
๒. การพัฒนาบุคลากรให้เป็น Business Partner
๓. การส่งเสริมกระบวนการจัดการความรู้การทำงานด้านต่าง ๆ เช่น ด้านการเงิน ด้านกฎหมายแก่บุคลากรกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี

แนวทางการพัฒนาที่ ๒

๑. การบำรุงรักษาระบบสารสนเทศเพื่อใช้ในการสนับสนุนงานด้านการบริหารจัดการ
๒. การสร้างและพัฒนาเครือข่ายการใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีสารสนเทศ
๓. การพัฒนาระบบ บัญชี การเงินและโปรแกรมทะเบียน ลูกหนี้
๔. การจัดทำแผนยุทธศาสตร์ดิจิทัลกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีเพื่อการขับเคลื่อนสู่การเป็นราชการดิจิทัล (Thai Women Empowerment Funds Digital)

แนวทางการพัฒนาที่ ๓

๑. การพัฒนาระบบการตรวจสอบภายใน การควบคุมภายใน การบริหารงานบุคคลและการบริหารความเสี่ยง
๒. การปรับปรุงและพัฒนาระบบการบริหารจัดการแบบองค์รวมตามแนวทาง PMQA ๔.๐
๓. การพัฒนา/ปรับปรุงกระบวนการทำงานด้วยนวัตกรรม (Innovation Sandbox)
๔. การออกแบบผลิตภัณฑ์และบริการที่เหมาะสมกับสมาชิกแต่ละกลุ่มการบริหารจัดการหนี้กองทุนพัฒนาบทบาทสตรี

แนวทางการพัฒนาที่ ๔

๑. การเชิญเกียรติคุณกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี
๒. การวิเคราะห์ปัจจัยความสุขและปัจจัยความผูกพันของบุคลากร
๓. การเสริมสร้างความสุขในองค์กร การเสริมสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร



แผนปฏิบัติการ/กลยุทธ์/เป้าหมาย

แผนปฏิบัติการ	กลยุทธ์	เป้าหมาย	หน่วยงานรับผิดชอบ		
			หลัก	ผู้ปฏิบัติ	ผู้มีส่วนร่วม
การเสริมสร้างอาชีพและรายได้แก่สตรีให้เกิดความยั่งยืน	๑. การพัฒนากลุ่มอาชีพสมาชิกกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีด้วยนวัตกรรมและองค์ความรู้ ๒. การพัฒนากลยุทธ์ทางการตลาด ๓. การส่งเสริมช่องทางทางการตลาด ๔. การสร้างภาคีเครือข่ายร่วมให้บริการ	สตรีมีรายได้เลี้ยงดูตนเองและครอบครัวได้	<ul style="list-style-type: none"> • คคส. • สกส. • สพจ. • สพอ. 	<ul style="list-style-type: none"> • สมาชิกกองทุนฯ • อกส.จ. • อกส.กทม. • อกส.อ. • คณะทำงานขับเคลื่อนฯ ทุกระดับ 	<ul style="list-style-type: none"> • ภาคีเครือข่ายการพัฒนา
การเสริมสร้างความเข้มแข็งสตรีองค์กรสตรี และพัฒนาคุณภาพชีวิต	๑. การพัฒนาศักยภาพสตรีและองค์กรสตรี ๒. การพัฒนาศักยภาพเครือข่ายสตรีทุกระดับ ๓. การส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิต ๔. การวิเคราะห์ผลกระทบเชิงสังคม	องค์กรสตรีและเครือข่ายสตรีมีศักยภาพในการพัฒนาสตรีและมีส่วนร่วมในการเสริมสร้างความมั่นคงของชุมชน	<ul style="list-style-type: none"> • คคส. • สกส. • สพจ. • สพอ. 	<ul style="list-style-type: none"> • สมาชิกกองทุนฯ • อกส.จ. • อกส.กทม. • อกส.อ. • คณะทำงานขับเคลื่อนฯ ทุกระดับ 	<ul style="list-style-type: none"> • ภาคีเครือข่ายการพัฒนา
การเสริมสร้างขีดความสามารถองค์กรในการบริหารกองทุนฯ ตามระบบราชการ ๔.๐ และหลักธรรมาภิบาล	๑. การพัฒนาสมรรถนะบุคลากร ๒. การปรับเปลี่ยนองค์การสู่การเป็นราชการดิจิทัล ๓. การพัฒนาระบบในการบริหารจัดการด้วยนวัตกรรมและองค์ความรู้ ๔. การยกระดับขวัญกำลังใจของบุคลากร	กองทุนมีความมั่นคง บริหารด้วยความเป็นธรรม โปร่งใส และมีประสิทธิภาพ	<ul style="list-style-type: none"> • กลยุทธ์ที่ ๑ คคส./สกส./สปจ./สพอ. • กลยุทธ์ที่ ๒ คคส./สกส. • กลยุทธ์ที่ ๓ คคส./สกส./สปจ./สพอ. • กลยุทธ์ที่ ๔ คคส./สกส. 	<ul style="list-style-type: none"> • สมาชิกกองทุนฯ • อกส.จ. • อกส.กทม. • อกส.อ. • คณะทำงานขับเคลื่อนฯ ทุกระดับ 	<ul style="list-style-type: none"> • ภาคีเครือข่ายการพัฒนา

หมายเหตุ : คคส. (คณะกรรมการบริหารกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี) สกส. (สำนักงานกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี) สปจ. (สำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัด) สพอ. (สำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอ) อกส.จ. (คณะกรรมการบริหารกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีระดับจังหวัด) อกส.กทม. (คณะกรรมการบริหารกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีกรุงเทพมหานคร) อกส.อ. (คณะกรรมการองค์กรองและติดตามการดำเนินงานกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีอำเภอ)

คำอธิบายตัวชี้วัดตามประเด็นการพัฒนา

ตัวชี้วัด	คำอธิบาย
<p>ตัวชี้วัดที่ ๑ จำนวนโครงการที่กองทุนพัฒนาบทบาทสตรีอนุมัติในการส่งเสริมอาชีพ</p>	<p>โครงการที่กองทุนพัฒนาบทบาทสตรีอนุมัติ หมายถึง โครงการที่สมาชิกกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี ทั้งประเภทบุคคลธรรมดาและประเภทองค์กรสตรี ได้รับการอนุมัติโครงการเพื่อใช้ในการประกอบอาชีพ ในแต่ละปีงบประมาณ</p>
<p>ตัวชี้วัดที่ ๒ ร้อยละของโครงการที่ได้รับการอนุมัติเงินกู้จากกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี มีรายได้เพิ่มขึ้น</p>	<p>โครงการ หมายถึง จำนวนโครงการที่สมาชิกกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีขอรับเงินสนับสนุนและได้รับการพิจารณาโครงการให้นำเงินไปประกอบอาชีพ การประกอบอาชีพที่มีรายได้เพิ่มขึ้น หมายถึง สมาชิกกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีได้นำเงินทุนไปประกอบอาชีพทำให้มีรายได้เพิ่มขึ้น</p>
<p>ตัวชี้วัดที่ ๓ จำนวนผลิตภัณฑ์ของกลุ่มอาชีพสมาชิกกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีได้รับการพัฒนาเป็นผลิตภัณฑ์ชุมชน (OTOP) หมายเหตุ : ปรับจำนวนตามการจัดสรรในแต่ละปีงบประมาณ</p>	<p>ผลิตภัณฑ์ของสตรี หมายถึง ผลิตภัณฑ์ของกลุ่มอาชีพสมาชิกกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีที่ได้รับเงินกู้ยืมจากกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีไปประกอบอาชีพ การพัฒนาเป็นผลิตภัณฑ์ชุมชน (OTOP) หมายถึง ผลิตภัณฑ์สตรีที่ได้รับการพัฒนาและสามารถนำไปจดทะเบียนเป็นผลิตภัณฑ์ชุมชน (OTOP) กับสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัด/อำเภอ</p>

คำอธิบายตัวชี้วัดตามประเด็นการพัฒนา

ตัวชี้วัด	คำอธิบาย
<p>ตัวชี้วัดที่ ๔ จำนวนสตรีได้รับการพัฒนาศักยภาพในด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง ในชุมชน</p>	<p>สตรี หมายถึง สมาชิกกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี อาสาสมัครผู้ประสานงานกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีหมู่บ้าน/ชุมชน คณะทำงานขับเคลื่อนกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีทุกระดับ คณะกรรมการ กลุ่มอาชีพสมาชิกกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี ที่ได้รับการพัฒนาศักยภาพ</p>
<p>ตัวชี้วัดที่ ๕ จำนวนองค์กรที่มีบทบาทในการพัฒนาศักยภาพและคุณภาพชีวิตที่ได้รับการอนุมัติเงินอุดหนุนของกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี</p>	<p>กลุ่มองค์กร หมายถึง องค์กรสตรีที่เป็นสมาชิกกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี <u>การพัฒนาศักยภาพและทักษะ</u> หมายถึง การเสริมสร้างความสามารถที่มีอยู่ในตัวเองให้มีมากขึ้นหรือการพัฒนาความสามารถที่มีอยู่ให้มีมากขึ้น</p>
<p>ตัวชี้วัดที่ ๖ จำนวนโครงการที่องค์กรสตรีได้รับการสนับสนุนจากกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีเพื่อพัฒนาบทบาทและคุณภาพชีวิตสตรี</p>	<p><u>องค์กรสตรี</u> หมายถึง องค์กรสตรีที่เป็นสมาชิกกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี <u>ความต้องการของสตรี</u> หมายถึง ความต้องการของสตรีหรือการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่กำหนดไว้ในแผนการพัฒนาระดับหมู่บ้าน อำเภอ จังหวัด หรือที่กองทุนพัฒนาบทบาทสตรีกำหนด โดยเป็นกิจกรรมที่จัดโดยองค์กรสตรีหรือองค์กรสตรีมีส่วนร่วมในการดำเนินโครงการ/กิจกรรม <u>การพัฒนาคุณภาพชีวิต</u> หมายถึง มีความสุข ความพอใจใน สุขภาพอนามัย โภชนาการ การศึกษา รายได้ ที่อยู่อาศัย รายได้ ทรัพยากรและสิ่งแวดล้อม การอยู่ร่วมกันในสังคม/ชุมชน อย่างน้อย ๒ ใน ๔ ข้อ ดังนี้ ๑. คริวเรือนของสมาชิกผ่านเกณฑ์ ข้อมูลความจำเป็นพื้นฐาน (จปฐ.) ๒. สตรีได้รับการเข้าถึงสวัสดิการของชุมชนหรือรัฐ ๓. มีการทำกิจกรรมร่วมกันภายในครอบครัวและชุมชน ๔. คริวเรือนของสมาชิกมีการออม</p>

คำอธิบายตัวชี้วัดตามประเด็นการพัฒนา

ตัวชี้วัด	คำอธิบาย
<p>ตัวชี้วัดที่ ๗ การบริหารกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีมีผลการดำเนินงานผ่านเกณฑ์มาตรฐานตามที่กระทรวงการคลังกำหนด</p>	<p>เกณฑ์มาตรฐานกระทรวงการคลัง หมายถึง เกณฑ์การประเมินผลทุนหมุนเวียนที่กระทรวงการคลังกำหนดในแต่ละปีบัญชีซึ่งจะประกอบด้วย เกณฑ์การประเมินผล ๖ ด้าน ได้แก่</p> <ol style="list-style-type: none">๑. ด้านการเงิน๒. ด้านการสนองประโยชน์ต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย๓. ด้านการปฏิบัติการ๔. ด้านการบริหารจัดการทุนหมุนเวียน๕. การปฏิบัติงานของคณะกรรมการบริหารผู้บริหารทุนหมุนเวียน พนักงาน และลูกจ้าง๖. การดำเนินงานตามนโยบายรัฐ/กระทรวงการคลังโดยผลการประเมินในภาพรวมทั้ง ๖ ด้าน ไม่ต่ำกว่าเกณฑ์มาตรฐานที่ระดับ ๓.๐๐๐๐ คะแนน

ส่วนที่ ๔

แผนงาน/โครงการ

กองทุนพัฒนาบทบาทสตรี

ประเด็นการพัฒนาที่ ๑

การเสริมสร้างอาชีพและรายได้แก่สตรีให้เกิดความยั่งยืน

ประเด็นการพัฒนาที่ ๒

การเสริมสร้างความเข้มแข็งสตรี องค์กรสตรี และการพัฒนาคุณภาพชีวิตสตรี

ประเด็นการพัฒนาที่ ๓

การเสริมสร้างขีดความสามารถองค์กรในการบริหารกองทุนฯ ตามหลักธรรมาภิบาล

กลยุทธ์	แผนงาน/ โครงการ	ผลผลิต/ตัวชี้วัด และ ค่าเป้าหมาย	กลุ่มเป้าหมาย (พื้นที่)	งบประมาณ รวม (ล้านบาท)	งบประมาณ (ล้านบาท)					หมายเหตุ
					๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐	
๑.๑ การพัฒนา กลุ่มอาชีพสมาชิก กองทุนพัฒนา บทบาทสตรีด้วย นวัตกรรมและ องค์ความรู้	(๑) สนับสนุนเงิน ทุนหมุนเวียน กองทุนพัฒนา บทบาทสตรี	สมาชิกกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีได้ เข้าถึงแหล่งเงินทุนดอกเบี้ยต่ำและใช้ เงินเป็นไปตามวัตถุประสงค์ของ โครงการร้อยละ ๘๐	จังหวัด/กทม.	๕,๒๐๐.๐๐๐๐	๖๐๐.๐๐๐๐	๑,๐๐๐.๐๐๐๐	๑,๑๐๐.๐๐๐๐	๑,๒๐๐.๐๐๐๐	๑,๓๐๐.๐๐๐๐	
	(๒) พัฒนากลุ่ม อาชีพสมาชิกกองทุน พัฒนาบทบาทสตรีสู่ การเป็นผู้ประกอบการ OTOP	ร้อยละของกลุ่มอาชีพสมาชิก กองทุนพัฒนาบทบาทสตรีที่ได้รับ เงินทุนหมุนเวียนและได้รับผล กระทบทางเศรษฐกิจได้รับการ การพัฒนาเป็นผลิตภัณฑ์ OTOP	กลุ่มอาชีพสมาชิก กองทุนพัฒนา บทบาทสตรี ที่ยังไม่ได้ ขึ้นทะเบียน เป็นผลิตภัณฑ์ OTOP	๕๗.๐๐๐๐ ๗๖ แห่ง ๒,๒๕๐ ผลิตภัณฑ์	๑๑.๔๐๐๐ ๓๕๐ ผลิตภัณฑ์	๑๑.๔๐๐๐ ๔๐๐ ผลิตภัณฑ์	๑๑.๔๐๐๐ ๔๕๐ ผลิตภัณฑ์	๑๑.๔๐๐๐ ๕๐๐ ผลิตภัณฑ์	๑๑.๔๐๐๐ ๕๕๐ ผลิตภัณฑ์	
	(๓) พัฒนาทักษะ อาชีพแก่สมาชิก กองทุนพัฒนา บทบาทสตรี	ร้อยละกลุ่มสมาชิกกองทุนพัฒนา บทบาทสตรีที่ขอรับการสนับสนุน เงินทุนหมุนเวียนได้รับการสนับสนุน พัฒนาทักษะอาชีพ	จังหวัด/กทม.	๑๙.๒๕๐๐ ๗๗ แห่ง	๓.๘๕๐๐ ๗๗ แห่ง	๓.๘๕๐๐ ๗๗ แห่ง	๓.๘๕๐๐ ๗๗ แห่ง	๓.๘๕๐๐ ๗๗ แห่ง	๓.๘๕๐๐ ๗๗ แห่ง	
	(๔) เสริมสร้างวินัย การเงินแก่กลุ่ม อาชีพสมาชิกกองทุน พัฒนาบทบาทสตรี	ร้อยละกลุ่มสมาชิกกองทุนพัฒนา บทบาทสตรีที่ขอรับการสนับสนุน เงินทุนหมุนเวียนได้รับการส่งเสริม ความรู้ด้านการเงินและบัญชี ครัวเรือน	จังหวัด/กทม.	๑๕.๔๐๐๐ ๗๗ แห่ง	๓.๐๘๐๐ ๗๗ แห่ง	๓.๐๘๐๐ ๗๗ แห่ง	๓.๐๘๐๐ ๗๗ แห่ง	๓.๐๘๐๐ ๗๗ แห่ง	๓.๐๘๐๐ ๗๗ แห่ง	

กลยุทธ์	แผนงาน/ โครงการ	ผลผลิต/ตัวชี้วัด และ ค่าเป้าหมาย	กลุ่มเป้าหมาย (พื้นที่)	งบประมาณ รวม (ล้านบาท)	งบประมาณ (ล้านบาท)					หมายเหตุ
					๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐	
๑.๒ การพัฒนา กลยุทธ์ทางการ ตลาด	(๑) พัฒนาทักษะ อาชีพสมาชิกกองทุน พัฒนาบทบาทสตรี ที่ได้รับผลกระทบ จากเศรษฐกิจ และโรคอุบัติใหม่	สมาชิกกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี ที่ได้รับผลกระทบทางเศรษฐกิจ ได้รับการพัฒนาทักษะและมีรายได้ เพิ่มขึ้นร้อยละ ๔๐ ในปี ๒๕๗๐	สมาชิกกองทุน พัฒนาบทบาท สตรีที่ได้รับเงิน ทุนหมุนเวียนเพื่อ นำไปพัฒนา ฟื้นฟูกลุ่มอาชีพ	๗๖.๐๐๐๐ ๘๗๘ แห่ง	๑๕.๒๐๐๐ ๘๗๘ แห่ง	๑๕.๒๐๐๐ ๘๗๘ แห่ง	๑๕.๒๐๐๐ ๘๗๘ แห่ง	๑๕.๒๐๐๐ ๘๗๘ แห่ง	๑๕.๒๐๐๐ ๘๗๘ แห่ง	
	(๒) ส่งเสริมความรู้ ด้านการพัฒนา ผลิตภัณฑ์ บรรจุภัณฑ์ การบริหารจัดการ ด้านการตลาดสู่ ผลิตภัณฑ์ OTOP	ร้อยละกลุ่มสมาชิกกองทุนพัฒนา บทบาทสตรีที่ขอรับการสนับสนุน เงินทุนหมุนเวียนได้รับการสนับสนุน ความรู้ด้านการพัฒนาผลิตภัณฑ์	จังหวัด/กทม.	๓๘.๕๐๐๐ ๗๗ แห่ง	๗.๗๐๐๐ ๗๗ แห่ง	๗.๗๐๐๐ ๗๗ แห่ง	๗.๗๐๐๐ ๗๗ แห่ง	๗.๗๐๐๐ ๗๗ แห่ง	๗.๗๐๐๐ ๗๗ แห่ง	๗.๗๐๐๐ ๗๗ แห่ง
๑.๓ การส่งเสริม ช่องทางการ ตลาด	(๑) ส่งเสริมช่อง ทางการตลาด ผลิตภัณฑ์ของกลุ่ม อาชีพสมาชิก กองทุนพัฒนา บทบาทสตรี	กลุ่มสมาชิกกองทุนพัฒนาบทบาท สตรีที่ได้รับผลกระทบทางเศรษฐกิจ มีช่องทางการตลาดสำหรับจำหน่าย ผลิตภัณฑ์ชุมชนจังหวัดละ ๑ ครั้ง/ปี	กลุ่มอาชีพสมาชิก กองทุนพัฒนา บทบาทสตรี ที่มีข้อมูลจาก TPMAP จำนวน ๗๖ จังหวัด ๆ ละ ๒ ครั้ง/ปี โดยจัดใน ไตรมาสที่ ๑ - ๔	๕๓.๒๐๐๐ ๗๖ แห่ง	๑๐.๖๔๐๐ ๗๖ แห่ง	๑๐.๖๔๐๐ ๗๖ แห่ง	๑๐.๖๔๐๐ ๗๖ แห่ง	๑๐.๖๔๐๐ ๗๖ แห่ง	๑๐.๖๔๐๐ ๗๖ แห่ง	
	(๒) ส่งเสริมการ จำหน่ายผลิตภัณฑ์ กลุ่มอาชีพกองทุน พัฒนาบทบาทสตรี	ส่งเสริมการจำหน่ายผลิตภัณฑ์ ให้แก่สมาชิกกองทุนพัฒนาบทบาท สตรีในระดับจังหวัด เพื่อให้มี ช่องทางการตลาดสำหรับจำหน่าย ผลิตภัณฑ์ชุมชน จังหวัดละ ๒ ครั้ง/ปี	จังหวัด/กทม.	๗๗.๐๐๐๐ ๗๗ แห่ง	๑๕.๔๐๐๐ ๗๗ แห่ง	๑๕.๔๐๐๐ ๗๗ แห่ง	๑๕.๔๐๐๐ ๗๗ แห่ง	๑๕.๔๐๐๐ ๗๗ แห่ง	๑๕.๔๐๐๐ ๗๗ แห่ง	

กลยุทธ์	แผนงาน/ โครงการ	ผลผลิต/ตัวชี้วัด และ ค่าเป้าหมาย	กลุ่มเป้าหมาย (พื้นที่)	งบประมาณ รวม (ล้านบาท)	งบประมาณ (ล้านบาท)					หมายเหตุ
					๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐	
๑.๓ การส่งเสริม ช่องทางการ ตลาด	(๓) เชื่อมโยงการ สร้างภาคีเครือข่าย ความร่วมมือด้าน การตลาดกลุ่มอาชีพ สมาชิกกองทุน พัฒนาบทบาทสตรี	สร้างเครือข่ายการตลาดให้แก่ สมาชิกกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี ในระดับภาคเพื่อให้มีช่องทาง การตลาดสำหรับจำหน่าย ผลิตภัณฑ์ชุมชนภาคละ ๑ ครั้ง/ปี	ภาค	๕๐.๐๐๐๐ ๔ ภาค	๘.๐๐๐๐ ๔ ภาค	๘.๐๐๐๐ ๔ ภาค	๘.๐๐๐๐ ๔ ภาค	๘.๐๐๐๐ ๔ ภาค	๘.๐๐๐๐ ๔ ภาค	
	๑.๔ การสร้าง ภาคีเครือข่าย ร่วมให้บริการ	(๑) โครงการสร้าง ภาคีเครือข่าย ความร่วมมือใน การให้บริการ	จำนวนองค์กรภาคีเครือข่าย ที่ร่วมพัฒนาบริการแก่สมาชิก ไม่น้อยกว่า ๕ องค์กร	จังหวัด/กทม.	ไม่ใช้ งบประมาณ	-	๒ องค์กร	๑ องค์กร	๑ องค์กร	๑ องค์กร
	(๒) โครงการ พัฒนาการบริการ ร่วมกับภาคี เครือข่าย	จำนวนองค์กรภาคีเครือข่าย ที่ร่วมพัฒนาบริการแก่สมาชิก ไม่น้อยกว่า ๕ องค์กร	จังหวัด/กทม.	๕๐.๐๐๐๐	-	๒๐.๐๐๐๐	๑๐.๐๐๐๐	๑๐.๐๐๐๐	๑๐.๐๐๐๐	

กลยุทธ์	แผนงาน/ โครงการ	ผลผลิต/ตัวชี้วัด และ ค่าเป้าหมาย	กลุ่มเป้าหมาย (พื้นที่)	งบประมาณรวม (ล้านบาท)	งบประมาณ					หมายเหตุ
					๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐	
๒.๑ การพัฒนา ศักยภาพสตรีและ องค์กรสตรี	(๑) สนับสนุนเงิน อุดหนุนกองทุน พัฒนาบทบาทสตรี	พัฒนาศักยภาพสตรีและ แก้จนแบบพุ่งเป้าและทำตาม วัตถุประสงค์ของโครงการ ร้อยละ ๘๐	จังหวัด/กทม.	๓๗๐.๐๐๐๐ ๖,๗๐๐ โครงการ	๕๐.๐๐๐๐ ๑,๙๐๐ โครงการ	๗๐.๐๐๐๐ ๑,๒๐๐ โครงการ	๗๐.๐๐๐๐ ๑,๒๐๐ โครงการ	๗๐.๐๐๐๐ ๑,๒๐๐ โครงการ	๗๐.๐๐๐๐ ๑,๒๐๐ โครงการ	
๒.๒ การพัฒนา ศักยภาพเครือข่าย ทุกระดับ	(๑) เสริมสร้าง ศักยภาพกลไกขับเคลื่อน กองทุน พัฒนาบทบาทสตรี	เครือข่ายกองทุนพัฒนา สตรีได้รับการพัฒนาศักยภาพ ขับเคลื่อนงานได้อย่างมี ประสิทธิภาพ ร้อยละ ๘๐		๒๙๕.๗๒๕๐	๕๙.๑๔๕๐	๕๙.๑๔๕๐	๕๙.๑๔๕๐	๕๙.๑๔๕๐	๕๙.๑๔๕๐	
	(๑.๑) คณะทำงาน ขับเคลื่อนกองทุน พัฒนาบทบาทสตรี ตำบล/เทศบาล	คณะทำงานกองทุนพัฒนา บทบาทสตรีได้พัฒนาศักยภาพ และสามารถขับเคลื่อนงาน กองทุนฯ ได้อย่างมี ประสิทธิภาพ ร้อยละ ๘๐	คณะทำงาน ขับเคลื่อนกองทุน พัฒนาบทบาทสตรี ตำบล/เทศบาล	๔๗.๑๒๕๐ ๑,๘๘๕ แห่ง	๙.๔๒๕๐ ๑,๘๘๕ แห่ง	๙.๔๒๕๐ ๑,๘๘๕ แห่ง	๙.๔๒๕๐ ๑,๘๘๕ แห่ง	๙.๔๒๕๐ ๑,๘๘๕ แห่ง	๙.๔๒๕๐ ๑,๘๘๕ แห่ง	
	(๑.๒) คณะ อนุกรรมการกลั่น กรองและติดตาม การดำเนินงาน กองทุนพัฒนา บทบาทสตรีอำเภอ	คณะอนุกรรมการกลั่นกรองและ ติดตามการดำเนินงานกองทุน พัฒนาบทบาทสตรีอำเภอได้ พัฒนาศักยภาพและสามารถ ขับเคลื่อนงานได้อย่างมี ประสิทธิภาพ ร้อยละ ๘๐	คณะอนุกรรมการ กลั่นกรองและ ติดตามการดำเนิน งานกองทุนพัฒนา บทบาทสตรีอำเภอ	๘๗.๘๐๐๐ ๘๗๘ แห่ง	๑๗.๕๖๐๐ ๘๗๘ แห่ง	๑๗.๕๖๐๐ ๘๗๘ แห่ง	๑๗.๕๖๐๐ ๘๗๘ แห่ง	๑๗.๕๖๐๐ ๘๗๘ แห่ง	๑๗.๕๖๐๐ ๘๗๘ แห่ง	

กลยุทธ์	แผนงาน/ โครงการ	ผลผลิต/ตัวชี้วัด และ ค่าเป้าหมาย	กลุ่มเป้าหมาย (พื้นที่)	งบประมาณรวม (ล้านบาท)	งบประมาณ					หมายเหตุ
					๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐	
๒.๒ การพัฒนา ศักยภาพเครือข่าย ทุกระดับ	(๑.๓) คณะ อนุกรรมการบริหาร กองทุนพัฒนา บทบาทสตรีเขต	คณะอนุกรรมการบริหารกองทุน พัฒนามบทบาทสตรีเขตได้พัฒนา ศักยภาพและสามารถขับเคลื่อน งานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ร้อยละ ๘๐	คณะอนุกรรมการ บริหารกองทุนพัฒนา บทบาทสตรีเขต	๕.๐๐๐๐ ๕๐ แห่ง	๑.๐๐๐๐ ๕๐ แห่ง	๑.๐๐๐๐ ๕๐ แห่ง	๑.๐๐๐๐ ๕๐ แห่ง	๑.๐๐๐๐ ๕๐ แห่ง	๑.๐๐๐๐ ๕๐ แห่ง	
	(๑.๔) คณะ อนุกรรมการบริหาร กองทุนพัฒนา บทบาทสตรีระดับ จังหวัด/กทม.	คณะอนุกรรมการบริหารกองทุน พัฒนามบทบาทสตรีระดับจังหวัด ได้พัฒนาศักยภาพและสามารถ ขับเคลื่อนงานได้อย่างมี ประสิทธิภาพ ร้อยละ ๘๐	คณะอนุกรรมการ บริหารกองทุนพัฒนา บทบาทสตรีระดับ จังหวัด/กทม.	๑๕๕.๘๐๐๐ ๗๗ แห่ง	๓๑.๑๖๐๐ ๗๗ แห่ง	๓๑.๑๖๐๐ ๗๗ แห่ง	๓๑.๑๖๐๐ ๗๗ แห่ง	๓๑.๑๖๐๐ ๗๗ แห่ง	๓๑.๑๖๐๐ ๗๗ แห่ง	
	(๒) เสริมสร้าง ศักยภาพ เครือข่ายกองทุน พัฒนามบทบาทสตรี	เครือข่ายกองทุนพัฒนามบทบาท สตรีได้รับการพัฒนาศักยภาพ และสามารถขับเคลื่อนงาน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ร้อยละ ๘๐	จังหวัด/กทม.	๑๑๒.๐๐๐๐ ๗๗ แห่ง	๒๒.๔๐๐๐ ๗๗ แห่ง	๒๒.๔๐๐๐ ๗๗ แห่ง	๒๒.๔๐๐๐ ๗๗ แห่ง	๒๒.๔๐๐๐ ๗๗ แห่ง	๒๒.๔๐๐๐ ๗๗ แห่ง	
	(๒.๑) คณะทำงาน เครือข่ายขับเคลื่อน กองทุนพัฒนา บทบาทสตรีระดับ ภาค	คณะทำงานเครือข่ายขับเคลื่อน กองทุนพัฒนามบทบาทสตรีระดับ ภาคได้รับการพัฒนาศักยภาพ และสามารถขับเคลื่อนงานได้ อย่างมีประสิทธิภาพ ร้อยละ ๘๐	ภูมิภาค	๑๐.๐๐๐๐ ๔ แห่ง	๒.๐๐๐๐ ๔ แห่ง	๒.๐๐๐๐ ๔ แห่ง	๒.๐๐๐๐ ๔ แห่ง	๒.๐๐๐๐ ๔ แห่ง	๒.๐๐๐๐ ๔ แห่ง	
	(๒.๒) คณะทำงาน เครือข่ายขับเคลื่อน กองทุนพัฒนา บทบาทสตรีระดับ ประเทศ	คณะทำงานเครือข่ายขับเคลื่อน กองทุนพัฒนามบทบาทสตรี ระดับประเทศได้รับการพัฒนา ศักยภาพและ สามารถขับเคลื่อน งานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ร้อยละ ๘๐ อย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง		๖๐.๐๐๐๐ ๑ แห่ง	๑๒.๐๐๐๐ ๑ แห่ง	๑๒.๐๐๐๐ ๑ แห่ง	๑๒.๐๐๐๐ ๑ แห่ง	๑๒.๐๐๐๐ ๑ แห่ง	๑๒.๐๐๐๐ ๑ แห่ง	

กลยุทธ์	แผนงาน/ โครงการ	ผลผลิต/ตัวชี้วัด และ ค่าเป้าหมาย	กลุ่มเป้าหมาย (พื้นที่)	งบประมาณรวม (ล้านบาท)	งบประมาณ					หมายเหตุ
					๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐	
๒.๓ การส่งเสริม และพัฒนา คุณภาพชีวิต	(๑) พลังสตรียุคใหม่ ร่วมใจจัดความ ยากจนแบบพุ่งเป้า	กลุ่มอาชีพสมาชิกกองทุนพัฒนา บทบาทสตรีที่มีรายได้น้อย กลุ่ม เปราะบาง ได้รับการพัฒนา คุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น ร้อยละ ๔๐ ในปี ๒๕๗๐	สมาชิกกองทุนพัฒนา บทบาทสตรีที่มีรายได้น้อย ต่ำตามข้อมูล จปฐ/TPMAP จำนวน ๗๖ จังหวัด	๒๑๙.๕๐๐๐ ๗๖ จังหวัด/ ๘๗๘ อำเภอ	๔๓.๙๐๐๐ ๗๖ จังหวัด/ ๘๗๘ อำเภอ	๔๓.๙๐๐๐ ๗๖ จังหวัด/ ๘๗๘ อำเภอ	๔๓.๙๐๐๐ ๗๖ จังหวัด/ ๘๗๘ อำเภอ	๔๓.๙๐๐๐ ๗๖ จังหวัด/ ๘๗๘ อำเภอ	๔๓.๙๐๐๐ ๗๖ จังหวัด/ ๘๗๘ อำเภอ	
	(๓) พัฒนา ศักยภาพเครือข่าย ด้านสวัสดิการและ คุณภาพชีวิตสตรี	พัฒนาศักยภาพเครือข่าย คณะกรรมการเครือข่ายขับเคลื่อน กองทุนพัฒนาบทบาทสตรี เพื่อส่งเสริมสวัสดิการและ พัฒนาคุณภาพชีวิตของสตรี	จังหวัด/กทม.	๒๑.๑๗๕๐ ๗๗ แห่ง	๔.๒๓๕๐ ๗๗ แห่ง	๔.๒๓๕๐ ๗๗ แห่ง	๔.๒๓๕๐ ๗๗ แห่ง	๔.๒๓๕๐ ๗๗ แห่ง	๔.๒๓๕๐ ๗๗ แห่ง	
๒.๔ การวิเคราะห์ ผลกระทบ เชิงสังคม	การจัดทำงานวิจัย ศึกษาผล การสนับสนุน เงินทุนหมุนเวียน กองทุนพัฒนา บทบาทสตรีผ่านผู้ วิจัยอิสระ	การวิจัยศึกษาผลการสนับสนุน เงินทุนหมุนเวียนกองทุนพัฒนา บทบาทสตรีที่มีคุณภาพ สามารถนำไปเสนอผู้บริหารและ สามารถนำไปประกอบการขอรับ การสนับสนุนงบประมาณได้	จังหวัด/กทม.	๒๐.๐๐๐๐ ๗๗ จังหวัด	-	๕.๐๐๐๐ ๗๗ จังหวัด	๕.๐๐๐๐ ๗๗ จังหวัด	๕.๐๐๐๐ ๗๗ จังหวัด	๕.๐๐๐๐ ๗๗ จังหวัด	

กลยุทธ์	แผนงาน/โครงการ	ผลผลิต/ตัวชี้วัด และ ค่าเป้าหมาย	กลุ่มเป้าหมาย (พื้นที่)	งบประมาณรวม (ล้านบาท)	งบประมาณ					หมายเหตุ
					๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐	
๓.๑ การพัฒนาสมรรถนะบุคลากร	(๑) เพิ่มประสิทธิภาพบุคลากรในการบริหารกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี	พัฒนาสมรรถนะบุคลากรกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีในการขับเคลื่อนงานกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี	จนท.พช. จนท.สกส. พนักงานกองทุนฯ	๔๐.๐๐๐๐	๘.๐๐๐๐	๘.๐๐๐๐	๘.๐๐๐๐	๘.๐๐๐๐	๘.๐๐๐๐	
	(๒) พัฒนาศักยภาพบุคลากรของสำนักงานกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี	พัฒนาศักยภาพของบุคลากรสำนักงานกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีในการบริหารกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี	จนท.สกส.	๒.๕๓๕๐	๐.๕๐๗๐	๐.๕๐๗๐	๐.๕๐๗๐	๐.๕๐๗๐	๐.๕๐๗๐	
	(๓) พัฒนาศักยภาพบุคลากรในการใช้งานระบบโปรแกรมบัญชีการเงินและโปรแกรมทะเบียนลูกหนี้ใหม่	พัฒนาศักยภาพของบุคลากรกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีในการใช้งานระบบโปรแกรมบัญชีการเงินและโปรแกรมทะเบียนลูกหนี้ใหม่ให้มีประสิทธิภาพ	จนท.พช. จนท.สกส. พนักงานกองทุนฯ	๘.๘๕๐๐	๑.๗๗๐๐	๑.๗๗๐๐	๑.๗๗๐๐	๑.๗๗๐๐	๑.๗๗๐๐	
๓.๒ การปรับเปลี่ยนองค์กรสู่การเป็นราชการดิจิทัล	(๑) พัฒนาระบบสารสนเทศ/ฐานข้อมูลกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี	พัฒนาระบบสารสนเทศ/ฐานข้อมูลกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี	ระบบสารสนเทศ/ ฐานข้อมูลกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี	๔.๐๐๐๐	-	๒.๐๐๐๐	-	๒.๐๐๐๐	-	
	(๒) พัฒนาระบบการชำระเงินผ่านแอปพลิเคชัน (Application) ทูกรณาการ	พัฒนาระบบการชำระเงินผ่านแอปพลิเคชัน (Application) ทูกรณาการ	ระบบการชำระเงินผ่านแอปพลิเคชัน (Application) ทูกรณาการ	๑๕.๐๐๐๐	-	๑๕.๐๐๐๐	-	-	-	
	(๓) โครงการบำรุงรักษาระบบสารสนเทศเพื่อใช้ในการสนับสนุนงานด้านการบริหารจัดการ	บำรุงรักษาระบบสารสนเทศ/ระบบบัญชีการเงิน/ระบบการชำระเงินผ่านแอปพลิเคชัน (Apprication)	บำรุงรักษาระบบสารสนเทศ/ระบบบัญชีการเงิน/ระบบการชำระเงินผ่านแอปพลิเคชัน (Apprication)	๒๐.๐๐๐๐	๔.๐๐๐๐	๔.๐๐๐๐	๔.๐๐๐๐	๔.๐๐๐๐	๔.๐๐๐๐	

กลยุทธ์	แผนงาน/ โครงการ	ผลผลิต/ตัวชี้วัด และค่าเป้าหมาย	กลุ่มเป้าหมาย (พื้นที่)	งบประมาณรวม (ล้านบาท)	งบประมาณ					หมายเหตุ
					๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐	
๓.๓ การพัฒนาระบบในการบริหารจัดการด้วยนวัตกรรมและองค์ความรู้	(๑) ทบทวนแผนปฏิบัติการระยะยาว ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) กองทุนพัฒนาบทบาทสตรี และจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปี กองทุนพัฒนาบทบาทสตรี	กองทุนพัฒนาบทบาทสตรีมีแผนปฏิบัติการระยะยาว ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) กองทุนพัฒนาบทบาทสตรี และจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปี กองทุนพัฒนาบทบาทสตรี	ตัวแทนจากส่วนภูมิภาค/ส่วนกลาง	๓.๐๐๐๐	๐.๖๐๐๐	๐.๖๐๐๐	๐.๖๐๐๐	๐.๖๐๐๐	๐.๖๐๐๐	
	(๒) ทบทวนแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี กรมการพัฒนาชุมชน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ และการจัดทำแผนทรัพยากรบุคคล กองทุนพัฒนาบทบาทสตรี ประจำปี ๒๕๖๙	กองทุนพัฒนาบทบาทสตรีมีแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี กรมการพัฒนาชุมชน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ และการจัดทำแผนทรัพยากรบุคคล กองทุนพัฒนาบทบาทสตรี ประจำปี ๒๕๖๙	ตัวแทนจากส่วนภูมิภาค/ส่วนกลาง	๒.๖๐๐๐	๐.๕๒๐๐	๐.๕๒๐๐	๐.๕๒๐๐	๐.๕๒๐๐	๐.๕๒๐๐	
	(๓) การควบคุมภายในและการบริหารจัดการความเสี่ยงของกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี	กองทุนพัฒนาบทบาทสตรีมีการทบทวนและปรับปรุงการควบคุมภายในและการบริหารจัดการความเสี่ยงของกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี	ตัวแทนจากส่วนภูมิภาค/ส่วนกลาง	๒.๔๕๐๐	๐.๔๙๐๐	๐.๔๙๐๐	๐.๔๙๐๐	๐.๔๙๐๐	๐.๔๙๐๐	
	(๔) การบริหารจัดการหนี้กองทุนพัฒนาบทบาทสตรีอย่างมีประสิทธิภาพ	กองทุนพัฒนาบทบาทสตรีมีแนวทางการบริหารจัดการหนี้ที่มีประสิทธิภาพ	ตัวแทนจากส่วนภูมิภาค/ส่วนกลาง	๓.๐๐๐๐	๐.๖๐๐๐	๐.๖๐๐๐	๐.๖๐๐๐	๐.๖๐๐๐	๐.๖๐๐๐	

กลยุทธ์	แผนงาน/ โครงการ	ผลผลิต/ตัวชี้วัด และค่าเป้าหมาย	กลุ่มเป้าหมาย (พื้นที่)	งบประมาณรวม (ล้านบาท)	งบประมาณ					หมายเหตุ
					๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐	
๓.๓ การพัฒนาระบบในการบริหารจัดการด้วยนวัตกรรมและองค์ความรู้	(๕) เพิ่มประสิทธิภาพความรู้ด้านกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี	เจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานหรือรับผิดชอบงานกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีมีความเข้าใจกฎหมายที่เกี่ยวข้องมากขึ้น	เจ้าหน้าที่ส่วนภูมิภาค/ส่วนกลาง	๙.๐๐๐๐	๑.๘๐๐๐	๑.๘๐๐๐	๑.๘๐๐๐	๑.๘๐๐๐	๑.๘๐๐๐	
	(๖) ประชุมทบทวนการจัดทำคู่มือสำหรับการปฏิบัติงานในการขับเคลื่อนกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี	(ร่าง) คู่มือสำหรับการปฏิบัติงานในการขับเคลื่อนกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี	เจ้าหน้าที่ส่วนภูมิภาค/ส่วนกลาง	๑.๒๐๐๐	-	๐.๖๐๐๐	-	๐.๖๐๐๐	-	
	(๗) จัดทำคู่มือทบทวนการจัดทำคู่มือสำหรับการปฏิบัติงานในการขับเคลื่อนกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี	คู่มือสำหรับการปฏิบัติงานในการขับเคลื่อนกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี	เจ้าหน้าที่ส่วนภูมิภาค/ส่วนกลาง	๒.๔๕๐๐	-	๐.๔๙๐๐	๐.๔๙๐๐	๐.๔๙๐๐	๐.๔๙๐๐	
	(๘) เสริมสร้างภาพลักษณ์กองทุนพัฒนาบทบาทสตรี	เสริมสร้างภาพลักษณ์องค์กร	ประชาชน/ หน่วยงานทุกภาคส่วน	๗.๕๐๐๐	๑.๕๐๐๐๐	๑.๕๐๐๐๐	๑.๕๐๐๐๐	๑.๕๐๐๐๐	๑.๕๐๐๐๐	
	(๙) จัดทำคู่มือแนวทางการบริหารจัดการหนี้กองทุนพัฒนาบทบาทสตรี	คู่มือแนวทางการบริหารจัดการหนี้กองทุนพัฒนาบทบาทสตรี	เจ้าหน้าที่ส่วนภูมิภาค/ส่วนกลาง	๒.๔๕๐๐	-	๐.๔๙๐๐	๐.๔๙๐๐	๐.๔๙๐๐	๐.๔๙๐๐	
	(๑๐) โครงการจัดทำแผนบริหารจัดการหนี้และติดตามผลการดำเนินงาน	ติดตามผลการดำเนินงานกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีในระดับพื้นที่	จังหวัด	๕.๐๐๐๐	๐.๘๐๐๐	๐.๘๐๐๐	๐.๘๐๐๐	๐.๘๐๐๐	๐.๘๐๐๐	

กลยุทธ์	แผนงาน/โครงการ	ผลผลิต/ตัวชี้วัด และ ค่าเป้าหมาย	กลุ่มเป้าหมาย (พื้นที่)	งบประมาณรวม (ล้านบาท)	งบประมาณ					หมายเหตุ
					๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐	
๓.๕ การยก ระดับขวัญ กำลัง ใจของบุคลากร	(๑) โครงการวิเคราะห์ ปัจจัยความสุขและ ปัจจัยความผูกพันของ บุคลากร	คะแนนเฉลี่ยความซบซุกซนใน องค์กร (Happinometer) ไม่น้อยกว่า ๗๕ คะแนน	จังหวัด/กทม.	ไม่ใช้งบประมาณ	ไม่ใช้ งบประมาณ	ไม่ใช้ งบประมาณ	ไม่ใช้ งบประมาณ	ไม่ใช้ งบประมาณ	ไม่ใช้ งบประมาณ	
	(๒) โครงการเสริม สร้างความสุขใน องค์กร	ร้อยละความผูกพันของบุคลากร ต่อองค์กร (Employee Engagement) ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๐	จังหวัด/กทม.	๕.๐๐๐๐	๑.๐๐๐๐	๑.๐๐๐๐	๑.๐๐๐๐	๑.๐๐๐๐	๑.๐๐๐๐	
	(๑) เชิดชูเกียรติ คนกองทุนพัฒนา บทบาทสตรี	เชิดชูเกียรติคนกองทุนพัฒนา บทบาทสตรี	จังหวัด/กทม.	๓๐.๐๐๐๐	๖.๐๐๐๐	๖.๐๐๐๐	๖.๐๐๐๐	๖.๐๐๐๐	๖.๐๐๐๐	
	(๑.๑) คัดเลือกคน กองทุนพัฒนา บทบาทสตรีดีเด่น จังหวัด/ กรุงเทพมหานคร	สมาชิกกลุ่ม/องค์กร/เครือข่าย กองทุนพัฒนาบทบาทสตรีได้รับการ ยกย่องเชิดชูเกียรติ มีขวัญ กำลังใจทำงานได้อย่างมี ประสิทธิภาพ	จังหวัด/กทม.	๓.๘๕๐๐ ๗๗ แห่ง	๓.๘๕๐๐ ๗๗ แห่ง	๓.๘๕๐๐ ๗๗ แห่ง	๓.๘๕๐๐ ๗๗ แห่ง	๓.๘๕๐๐ ๗๗ แห่ง	๓.๘๕๐๐ ๗๗ แห่ง	
	(๑.๒) คัดเลือกคน กองทุนพัฒนา บทบาทสตรีดีเด่น ระดับเขตตรวจ ราชการ	สมาชิกกลุ่ม/องค์กร/เครือข่าย กองทุนพัฒนาบทบาทสตรีได้รับการ ยกย่องเชิดชูเกียรติ มีขวัญ กำลังใจทำงานได้อย่างมี ประสิทธิภาพ	๑๘ เขตตรวจราชการ/ กทม.	๔๗.๕๐๐๐ ๑๘ แห่ง	๙.๕๐๐๐ ๑๘ แห่ง	๙.๕๐๐๐ ๑๘ แห่ง	๙.๕๐๐๐ ๑๘ แห่ง	๙.๕๐๐๐ ๑๘ แห่ง	๙.๕๐๐๐ ๑๘ แห่ง	
	(๑.๓) เชิดชูเกียรติ คนกองทุนพัฒนา บทบาทสตรี	สมาชิกกลุ่ม/องค์กร/เครือข่าย กองทุนพัฒนาบทบาทสตรีได้รับการ ยกย่องเชิดชูเกียรติ มีขวัญ กำลังใจทำงานได้อย่างมี ประสิทธิภาพ	๑ กิจกรรม	๖.๑๐๐๐ ๑ กิจกรรม	๑.๒๒๐๐ ๑ กิจกรรม	๑.๒๒๐๐ ๑ กิจกรรม	๑.๒๒๐๐ ๑ กิจกรรม	๑.๒๒๐๐ ๑ กิจกรรม	๑.๒๒๐๐ ๑ กิจกรรม	

คณะผู้จัดทำ

ที่ปรึกษา

- | | | |
|-------------------|----------------|--|
| ๑. นายชัยวัฒน์ | ชินโกสม | อธิบดีกรมการพัฒนาชุมชน |
| ๒. นายวิฑูรย์ | นवलนุกูล | รองอธิบดีกรมการพัฒนาชุมชน |
| ๓. นายสุรพล | แก้วอินธิ | ผู้ตรวจราชการกรม ปฏิบัติหน้าที่
ผู้อำนวยการสำนักงานกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี |
| ๔. นางสาวสุวรรณมา | รอดเรือง | ผู้อำนวยการกลุ่มอำนาจการ |
| ๕. นางพัชรินทร์ | พานำมา | ผู้อำนวยการกลุ่มพัฒนาศักยภาพกองทุน |
| ๖. นายวีระพล | ปีกคำไทย | ผู้อำนวยการกลุ่มนโยบายและยุทธศาสตร์ |
| ๗. นายธีระพล | คู่คิด | ผู้อำนวยการกลุ่มกฎหมาย |
| ๘. นายสุภัทร | พัฒน์วิชัยโชติ | ผู้ช่วยอธิการบดีฝ่ายยุทธศาสตร์และพัฒนาองค์กร |
- มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตศรีราชา
- | | | |
|----------------|-----------|---|
| ๙. นายวีระยุทธ | พิมพ์ภรณ์ | รองคณบดีฝ่ายบริหาร คณะวิทยาศาสตร์
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ |
|----------------|-----------|---|

ผู้ร่วมทบทวนและจัดทำแผนปฏิบัติการระยะยาว ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) กองทุนพัฒนาบทบาทสตรี

- | | | |
|--------------------|--------------------|--|
| ๑. นายสมพงษ์ | จองพันธ์ | ผู้อำนวยการกลุ่มงานประสานและสนับสนุนการบริหารงานพัฒนาชุมชน |
| ๒. นางอังคณา | จิตรวิไล | ผู้อำนวยการกลุ่มงานประสานและสนับสนุนการบริหารงานพัฒนาชุมชน |
| ๓. นางสาวอุไร | บันเทิงสุข | ผู้อำนวยการกลุ่มงานยุทธศาสตร์การพัฒนาชุมชน |
| ๔. นางทิพย์วรรณ | อิศรางกูร ณ อยุธยา | ผู้อำนวยการกลุ่มงานประสานและสนับสนุนการบริหารงานพัฒนาชุมชน |
| ๕. นายประภาส | สินทับทอง | ผู้อำนวยการกลุ่มงานประสานและสนับสนุนการบริหารงานพัฒนาชุมชน |
| ๖. นางสาวธัญลักษณ์ | ชั้นไธสง | ผู้อำนวยการกลุ่มงานประสานและสนับสนุนการบริหารงานพัฒนาชุมชน |
| ๗. นางสาวรุ่งนภา | ชูรัตน์ | ผู้อำนวยการกลุ่มงานประสานและสนับสนุนการบริหารงานพัฒนาชุมชน |
| ๘. พ.อ.อ.ทรงพล | ฉายแสง | ผู้อำนวยการกลุ่มงานประสานและสนับสนุนการบริหารงานพัฒนาชุมชน |
| ๙. นางพนิดา | เกตุแก้ว | ผู้อำนวยการกลุ่มงานประสานและสนับสนุนการบริหารงานพัฒนาชุมชน |
| ๑๐. นางจีราภา | บุญไชโย | ผู้อำนวยการกลุ่มงานประสานและสนับสนุนการบริหารงานพัฒนาชุมชน |

๑๑. นางนิตยา มะลิขาว
๑๒. นางสาวลำเพย พุกเจริญ
๑๓. นางสุจิตราภรณ์ เทนอิสสระ
๑๔. นางสาวปวีณรัตน์ บุตรวงศ์
๑๕. นางปารีชาติ ขอบใช้
๑๖. นางวัชรี สินธุสิริ
๑๗. นางสาววิตรี ประดิษแจ้ง
๑๘. นางสาวอังคณา คุปติศิริรัตน์
๑๙. นางสาววิลาสินี วัชรพันธ์
๒๐. นางสาวสิริอร นิยมเดช
๒๑. นางอรนุช ทองแถมแก้ว
๒๒. นางสาวพัฒนารี จันทโชติ
๒๓. นางสาวจรรุวรรณ เอี่ยมสะอาด
๒๔. นางสาวรุ่งนภา ช่วยพิมาย
๒๕. นางธันนพัชร์ ฉิมจารย์
๒๖. นางวิไลรัตน์ กรอบเพชร
๒๗. นางกษพรธรณ สุขสนาน
๒๘. นางสาววิชุดา เกสโร
๒๙. นางสาวกมลนัช ปิ่นสุพฤกษ์
๓๐. นางสาวพรพระพาย ปรีประดิษฐ์
๓๑. นางสาววราภรณ์ ใจรักษ์
๓๒. นางสาวสุพิชฌาย์ สิริวานิชธนกุล
๓๓. นายอภิเดช อากาศไชย
๓๔. นางสาวทวรรณ มนัสนิโลบล
๓๕. นางสาวสุภาภรณ์ ศรีสมเภา
๓๖. นางสมพงษ์ สืบบุญ

ผู้อำนวยการกลุ่มงานประสานและสนับสนุนการบริหารงานพัฒนาชุมชน
ผู้อำนวยการกลุ่มงานประสานและสนับสนุนการบริหารงานพัฒนาชุมชน
ผู้อำนวยการกลุ่มงานประสานและสนับสนุนการบริหารงานพัฒนาชุมชน
ผู้อำนวยการกลุ่มงานประสานและสนับสนุนการบริหารงานพัฒนาชุมชน
ผู้อำนวยการกลุ่มงานประสานและสนับสนุนการบริหารงานพัฒนาชุมชน
พัฒนาการอำเภอบางคล้า
พัฒนาการอำเภอปักธงชัย
พัฒนาการอำเภอนิคมพัฒนา
พัฒนาการอำเภอบางคนที
นักวิชาการพัฒนาชุมชนชำนาญการ
นักวิชาการพัฒนาชุมชนชำนาญการ
นักวิชาการพัฒนาชุมชนชำนาญการ
นักวิชาการพัฒนาชุมชนชำนาญการ
นักวิชาการพัฒนาชุมชนชำนาญการ
นักวิชาการพัฒนาชุมชนชำนาญการ
นักวิชาการพัฒนาชุมชนปฏิบัติการ
นักวิชาการพัฒนาชุมชนปฏิบัติการ
นักวิชาการส่งเสริมการเกษตรปฏิบัติการ
นิติกร
นักจัดการงานทั่วไป
นักจัดการงานทั่วไป
เจ้าหน้าที่บันทึกข้อมูล
ผู้แทนสมาชิกประเภทองค์กร
ผู้แทนสมาชิกประเภทองค์กร
ผู้แทนสมาชิกประเภทองค์กร

๓๗. นางชมพูนุช ปัญญาภาวิน
๓๘. นางสาวสุชลี วาทะสัตย์
๓๙. นายสุรินทร์ ตำหนิงาม
๔๐. นางจิตติมา อนันตพงษ์
๔๑. นายวีระพล ปีกคำไทย
๔๒. นางสาววิธินรำไพ ศักลอ
๔๓. นายประทีป คำดวง
๔๔. นายกิตติพล ทวีผล
๔๕. นางสาวรวิษอร สัมฤทธิ์กิจเจริญ
๔๖. นายเอกณัฐ วงศ์สัมพันธ์
๔๗. นางสาวกณิตญา พุ่มโพธิ์ขัง
๔๘. นางสาวปยุณยาพร สงพรหม
๔๙. นางสาวธรรณุกร สุขเกษม
๕๐. นางสาวเมรินทร์ รัชชนะธรรม

ผู้แทนสมาชิกประเภทองค์กร
คณะกรรมการบริหารกองทุนฯ ระดับจังหวัด
คณะกรรมการบริหารกองทุนฯ ระดับจังหวัด
คณะกรรมการบริหารกองทุนฯ ระดับจังหวัด
ผู้อำนวยการกลุ่มนโยบายและยุทธศาสตร์
นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน
นักวิชาการพัฒนาชุมชนชำนาญการ
นักวิชาการพัฒนาชุมชนชำนาญการ
นักทรัพยากรบุคคล
นิติกร
นิติกร
นักวิชาการพัฒนาชุมชน
นักวิชาการพัฒนาชุมชน