



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

ส่วนที่ ๑ การดำเนินงานกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี

- ความเป็นมาของกองทุน วัตถุประสงค์ของกองทุน
- โครงสร้างการบริหารกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี
- โครงสร้างกลไกการขับเคลื่อนกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี
- ความเชื่อมโยงแผนยุทธศาสตร์

๓
๔
๕
๘

ส่วนที่ ๒ แนวคิดหลักการ เกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคล

- ความสำคัญของการบริหารทรัพยากรบุคคล ประโยชน์ที่ได้รับจากการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล
- ปรัชญาการบริหารทรัพยากรบุคคล สมรรถนะที่สำนักงานคณะกรรมการพลเรือน (ก.พ.) กำหนด
- กรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงาน ก.พ.

๑๓
๑๔
๑๕

ส่วนที่ ๓ สถานภาพปัจจุบันการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี

- โครงสร้าง อัตรากำลัง ภารกิจงาน และบุคลากร ที่กระทรวงการคลังกำหนด
- การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมและศักยภาพ (SWOT)
- ปัจจัยความสำเร็จ การแปลงนโยบายไปสู่การปฏิบัติ

๑๖
๑๘
๒๐

ส่วนที่ ๔ แผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี

- กรอบแนวคิดการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล
- วัตถุประสงค์ของทบทวนแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล
- วิสัยทัศน์ พันธกิจ ประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าหมาย
- แผนงาน/โครงการ ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย

๒๑
๒๒
๒๓
๒๘

ภาคผนวก

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 ให้รวบรวมกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี สำนักเลขาธิการนายกรัฐมนตรี เข้ากับกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี กรมการพัฒนาชุมชน โดยมีผลตั้งแต่วันที่ ๑ พฤษภาคม ๒๕๕๙ กรมการพัฒนาชุมชน ได้แต่งตั้งคณะกรรมการบริหารกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี เพื่อบริหารกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี ภายใต้พระราชบัญญัติการบริหารทุนหมุนเวียน พ.ศ. ๒๕๕๘ และข้อบังคับคณะกรรมการบริหารกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี ว่าด้วยการบริหารกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี พ.ศ. ๒๕๕๙

วัตถุประสงค์ของกองทุน

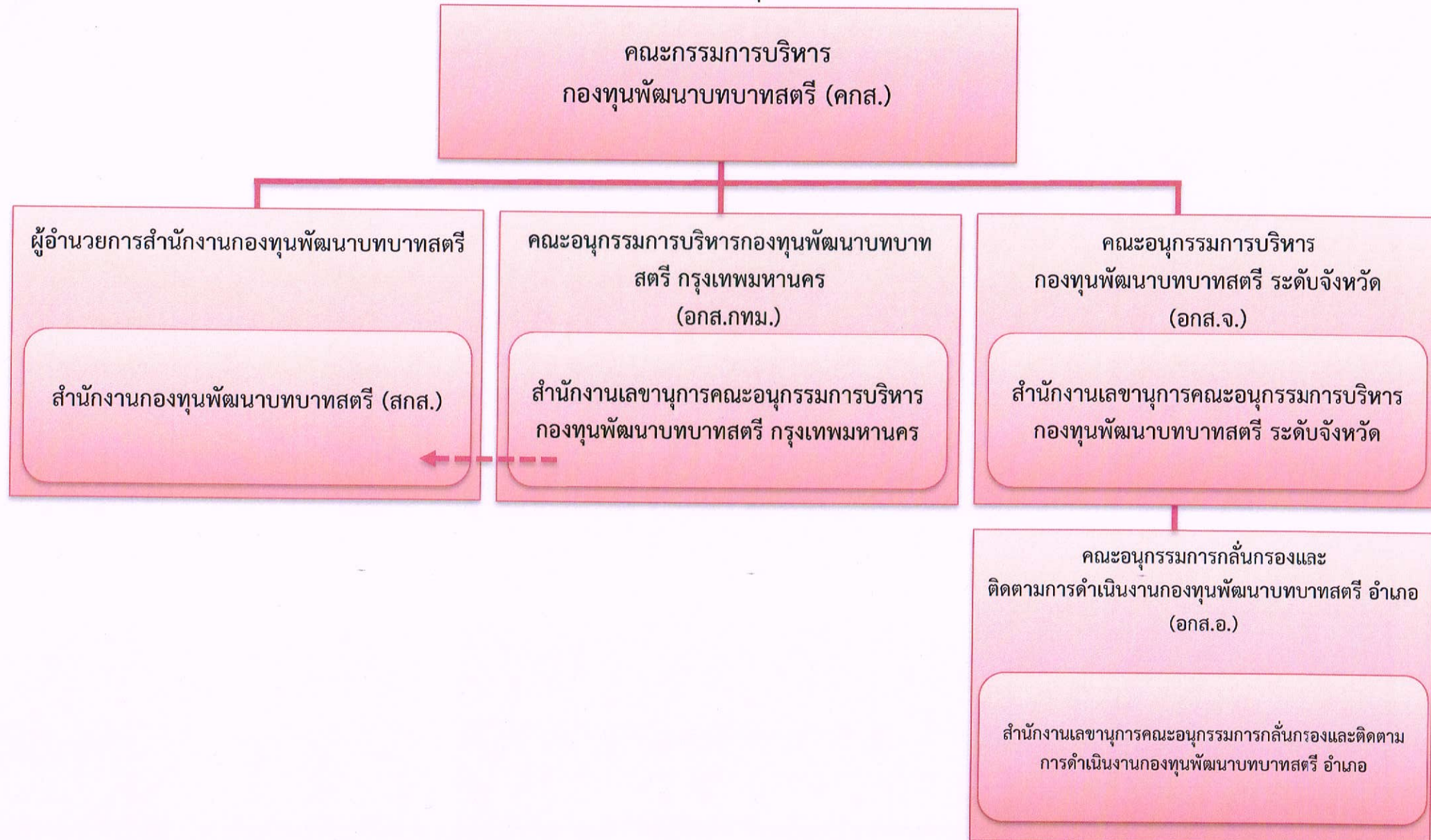
๑. เป็นแหล่งเงินทุนหมุนเวียนดอกเบี้ยต่ำ ในการสร้างโอกาสให้สตรีเข้าถึงแหล่งเงินทุนสำหรับการลงทุนเพื่อพัฒนาอาชีพ สร้างงาน สร้างรายได้ หรือเสริมสร้างความเข้มแข็งทางด้านเศรษฐกิจให้แก่สตรีและองค์กรของสตรี

๒. เป็นแหล่งเงินทุนเพื่อการส่งเสริมบทบาทและพัฒนาศักยภาพสตรีและเครือข่ายสตรี ในการเฝ้าระวังดูแลและแก้ไขปัญหาของสตรี การส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตของสตรี นำไปสู่การสร้างสวัสดิภาพ หรือสวัสดิการเพื่อคุ้มครองและพิทักษ์สิทธิของสตรีและผู้ด้อยโอกาสอื่น ๆ ในสังคม

๓. เป็นแหล่งเงินทุนเพื่อการส่งเสริม สนับสนุนการจัดกิจกรรมในการพัฒนาบทบาทสตรี การสร้างภาวะผู้นำ การพัฒนาองค์ความรู้ เพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งทางด้านสังคมให้แก่สตรีและองค์กรของสตรี

๔. เป็นแหล่งเงินทุนเพื่อสนับสนุนโครงการอื่น ๆ ที่เป็นการแก้ไขปัญหาและพัฒนาสตรีตามที่คณะกรรมการพิจารณาเห็นสมควร

โครงสร้างการบริหารกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี



กลไกการขับเคลื่อนกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี

คณะกรรมการบริหาร
กองทุนพัฒนาบทบาทสตรี (คกส.)

๘ คน

ผู้อำนวยการ
สำนักงานกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี
๑ คน คกส. แต่งตั้ง

สำนักงานกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี

กลุ่มนโยบายและยุทธศาสตร์

กลุ่มพัฒนาศักยภาพกองทุน

กลุ่มกฎหมาย

กลุ่มอำนาจการ

คณะกรรมการบริหารกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี
กรุงเทพมหานคร (อกส.กทม.)
๘-๑๒ คน ประธาน คกส. แต่งตั้ง

สำนักงานเลขานุการคณะกรรมการบริหาร
กองทุนพัฒนาบทบาทสตรี กรุงเทพมหานคร

คณะกรรมการบริหาร
กองทุนพัฒนาบทบาทสตรี ระดับจังหวัด (อกส.จ.)
๑๐-๑๒ คน ประธาน คกส. แต่งตั้ง

สำนักงานเลขานุการคณะกรรมการบริหาร
กองทุนพัฒนาบทบาทสตรี ระดับจังหวัด

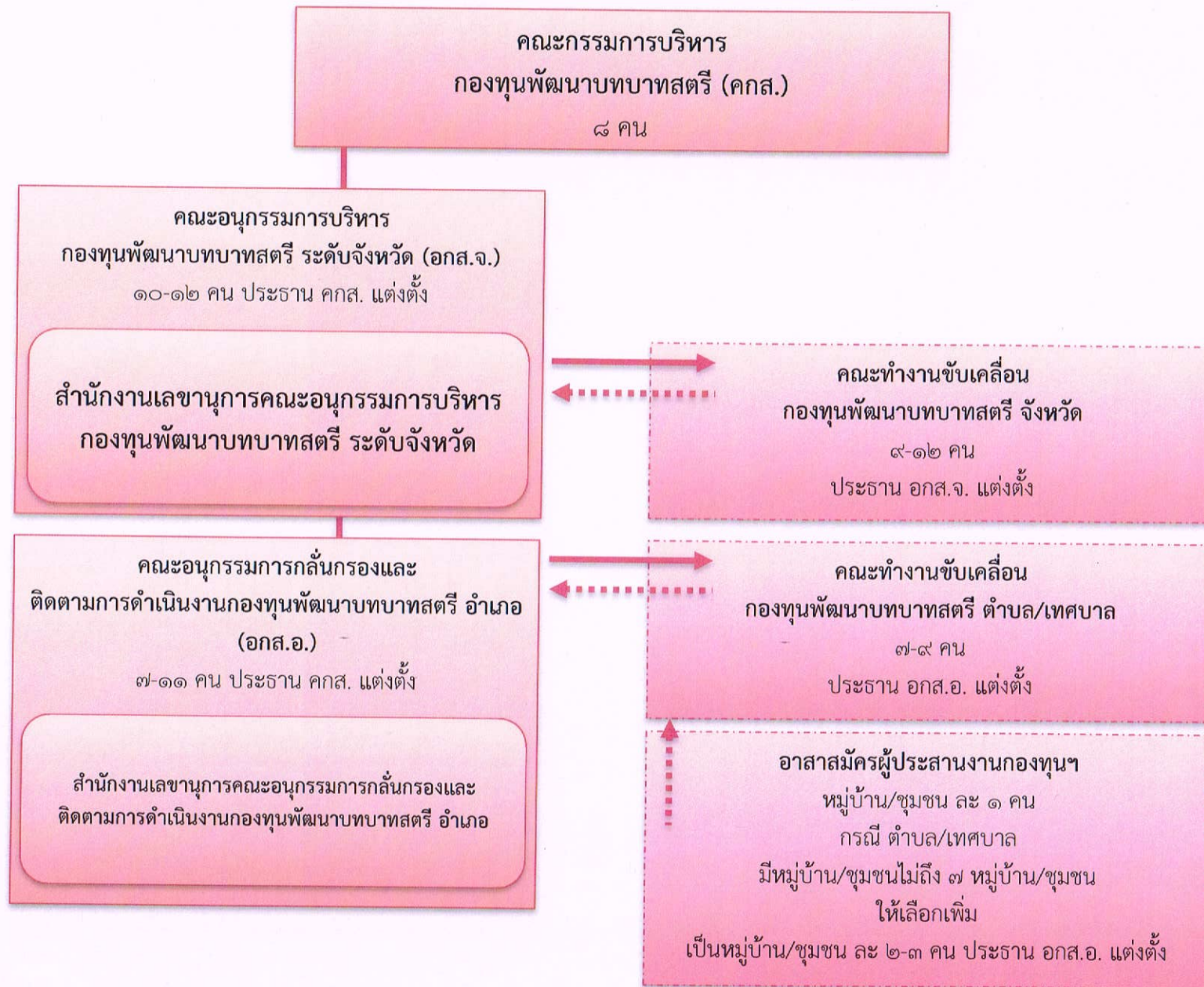
คณะกรรมการกลั่นกรองและ
ติดตามการดำเนินงานกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี อำเภอบ
(อกส.อ.)
๗-๑๑ คน ประธาน คกส. แต่งตั้ง

สำนักงานเลขานุการคณะกรรมการกลั่นกรองและติดตาม
การดำเนินงานกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีอำเภอบ

กลไกการขับเคลื่อนกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี (ส่วนกลาง)



กลไกการขับเคลื่อนกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี (ส่วนภูมิภาค)



ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี

1. ด้านความมั่นคง

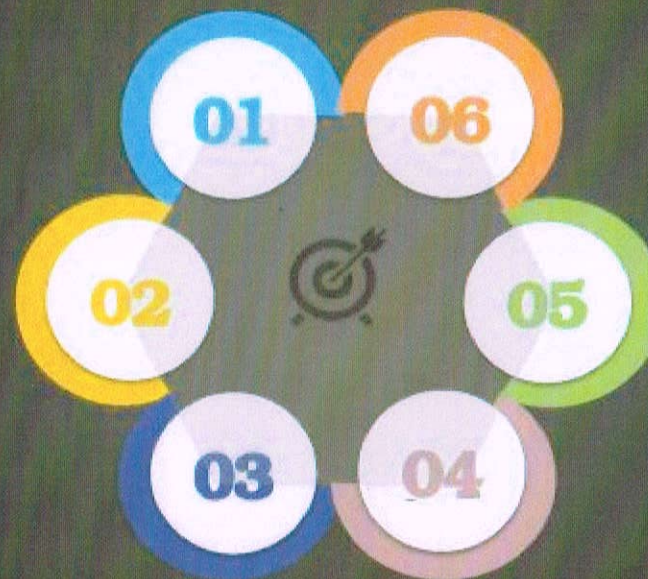
เพื่อบริหารจัดการสถานะแวดล้อมของประเทศ ให้มีความมั่นคง ปลอดภัย และมีความสงบเรียบร้อยในทุกระดับ และทุกมิติ

2. ด้านการสร้างขีดความสามารถในการแข่งขัน

เน้นการยกระดับศักยภาพในหลากหลายมิติควบคู่กับการขยายโอกาสของประเทศไทยในเวทีโลก

3. ด้านพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์

คนไทยในอนาคต มีความพร้อมทั้งกาย ใจ สติปัญญา มีทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 มีทักษะสื่อสารภาษาอังกฤษและภาษาที่ 3 และมีคุณธรรม



6. ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ

การปรับเปลี่ยนภาครัฐ ยึดหลัก "ภาครัฐของประชาชนเพื่อประชาชนและประโยชน์ส่วนรวม"

5. ด้านการสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม

คำนึงถึงความยั่งยืนของฐานทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของประชาชนให้เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม ผ่านมาตรการต่าง ๆ ที่มุ่งเน้นให้เกิดผลลัพธ์ต่อความยั่งยืน

4. ด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม

สร้างความเป็นธรรม และลดความเหลื่อมล้ำในทุกมิติ กระจายศูนย์กลางความเจริญทางเศรษฐกิจและสังคม เพิ่มโอกาสให้ทุกภาคส่วนเข้ามาเป็นกำลังของการพัฒนาประเทศในทุกกระดับ

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. พัฒนาศักยภาพให้มีขีดสมรรถนะสูง 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 เลือกสรร และบรรจุแต่งตั้งบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมให้ปฏิบัติงานในองค์กร พร้อมทั้งการพัฒนา อนุรักษ์รักษาให้สมาชิกที่ปฏิบัติงานในองค์กรได้เพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ มีสุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดีในการทำงาน และยังรวมไปถึงการแสวงหาวิธีการที่ทำให้สมาชิกในองค์กร ที่ต้องพ้นจากการทำงานด้วยเหตุผลพลภาพ เกษียณอายุหรือ เหตุอื่นใดในงาน ให้สามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข

ความสำคัญของการบริหารทรัพยากรบุคคล

๑. ด้านบุคลากร ช่วยให้พนักงานในองค์กรได้ค้นพบศักยภาพของตนเอง และได้พัฒนาตนเองให้มีความสามารถเชิงสมรรถนะในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ มีความผาสุกและความพึงพอใจในงานเกิดความก้าวหน้า สามารถทำงานที่ให้ผลการดำเนินการดำเนินงานที่ดีมีประสิทธิภาพ
๒. ด้านองค์กร ช่วยพัฒนาองค์กร พนักงานที่มีคุณภาพก็จะดำเนินการตามแผนปฏิบัติการ ตามแนวทางที่ผู้นำระดับสูงวางไว้อย่างมีประสิทธิภาพ ทำให้เกิดผลการดำเนินงานที่เป็นเลิศทั้งด้านบริการและการผลิตสินค้า องค์กรก็ย่อมจะเจริญก้าวหน้า มีความมั่นคงและขยายงานออกไปได้ด้วยดี
๓. ด้านสังคม ช่วยเสริมสร้างความมั่นคงให้แก่สังคมและประเทศชาติ เมื่อองค์กรซึ่งเป็นหน่วยหนึ่งของสังคมเจริญก้าวหน้าและมั่นคงดี ก็ส่งผลไปถึงสังคมโดยรวมด้วยเมื่อพนักงานได้พัฒนาตนจนมีความสามารถหารายได้มาช่วยให้ครอบครัวมั่นคงก็ส่งผลดีต่อชุมชน

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 ส่งสมความรู้ความสามารถของตนในการปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยการศึกษาค้นคว้า 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 องค์กรรักษามูลค่าการที่จำเป็นต่อการบรรลุเป้าหมายองค์กรบุคลากรพึงพอใจ มีระบบบริหารที่เน้นประสิทธิผล

มิติที่ ๔ คุณภาพชีวิตและความสมดุลของชีวิตและการทำงาน บุคลากรพอใจต่อสภาพแวดล้อม มีความสัมพันธ์ที่ดี มีสวัสดิการ/สิ่งอำนวยความสะดวกเพิ่มจากที่กฎหมายกำหนด

มิติที่ ๕ ความรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลองค์กรมีการตัดสินใจ การดำเนินการทางวินัย และมีความโปร่งใสในการบริหารงานทรัพยากรบุคคล

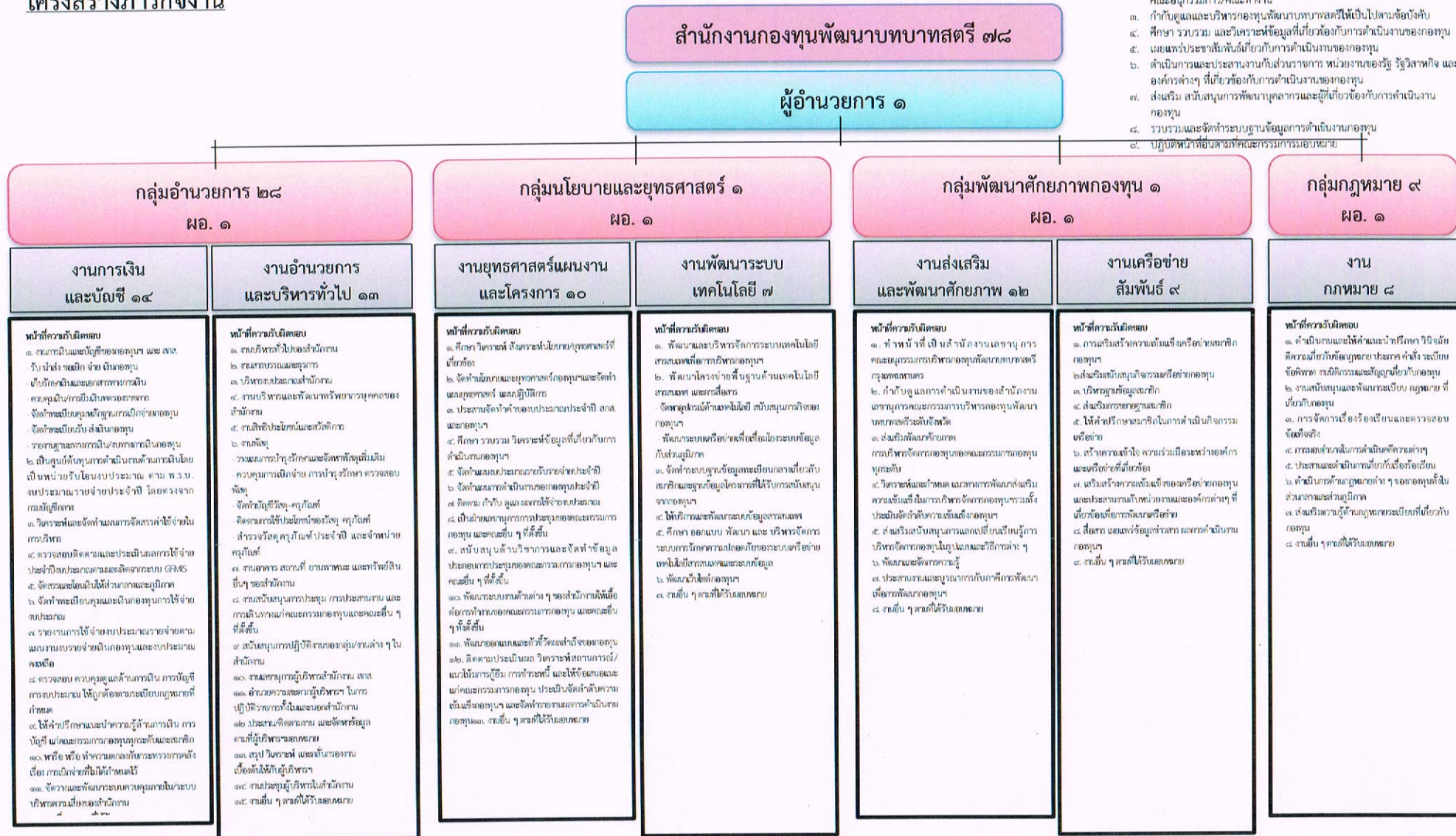


สถานภาพปัจจุบันการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานกองทุนพัฒนาบพทสตรี

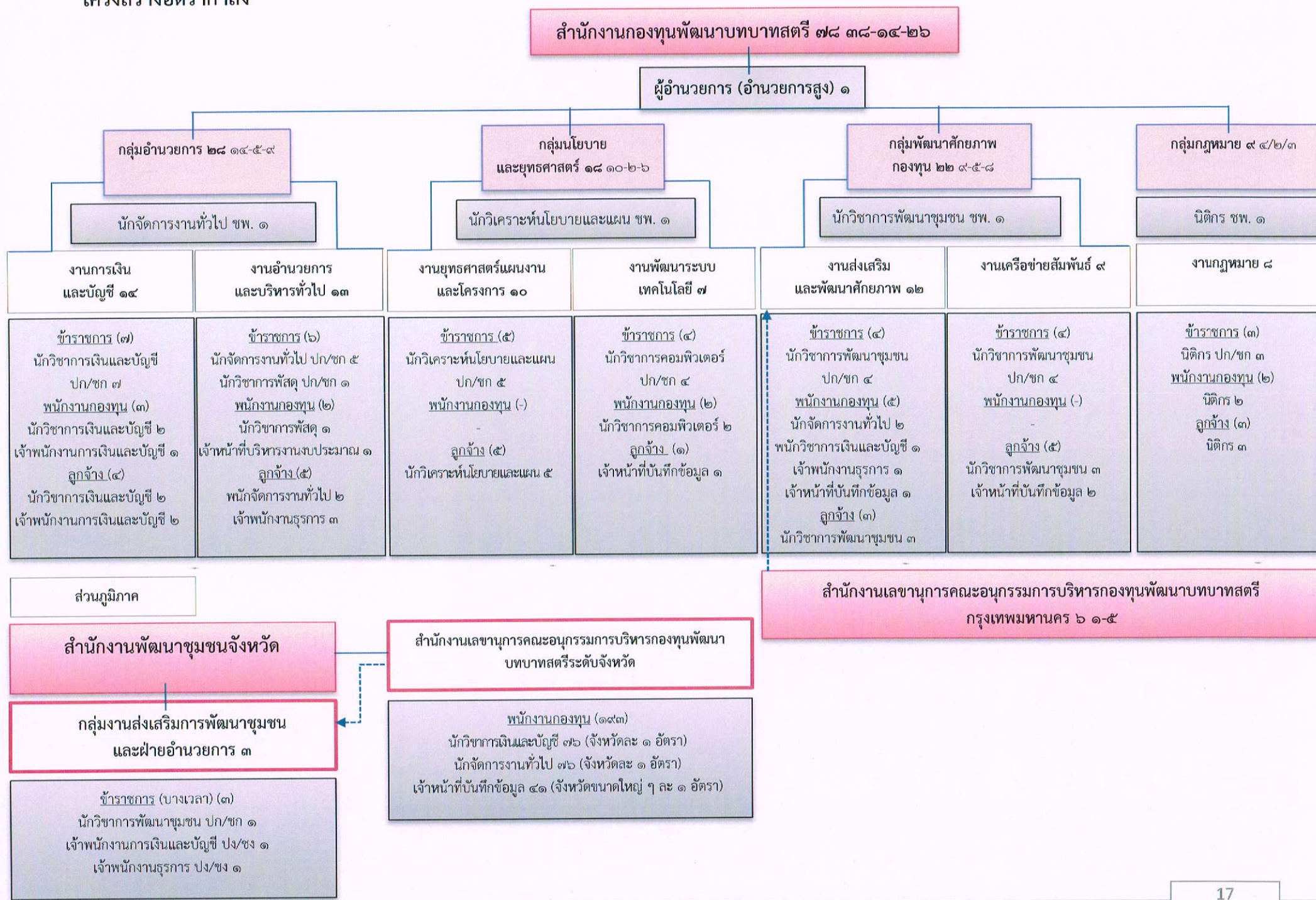
โครงสร้างภารกิจงาน

อำนาจหน้าที่ของ สกส.

- ก. ทำหน้าที่เป็นเจ้าพนักงานเลขานุการของคณะกรรมการบริหารกองทุน
- ข. ปฏิบัติงานธุรการของ คณะกรรมการบริหารกองทุน ตลอดจนเก็บรักษา/ควบคุมเอกสารการดำเนินงาน
- ค. กำกับดูแลและบริหารกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีให้เป็นไปตามข้อบังคับ
- ง. ศึกษา รวบรวม และวิเคราะห์ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานของกองทุน
- จ. เผยแพร่ประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับกิจการดำเนินงานของกองทุน
- ฉ. ดำเนินการและประสานงานกับส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ วิทยาลัย และองค์กรต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานของกองทุน
- ช. ส่งเสริม สนับสนุนการพัฒนาบุคลากรและงานที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานกองทุน
- ช. รวบรวมและจัดทำทะเบียนข้อมูลการดำเนินงานของกองทุน
- ค. ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่คณะกรรมการมอบหมาย



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 ด้านการเสริมสร้างองค์กรให้มีขีดสมรรถนะสูงส่งเสริมให้การพัฒนาบุคลากรมีคุณภาพ
- 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 กรมการพัฒนารัฐบาล พ.ศ. ๒๕๖๒ - ๒๕๖๔ ดังนี้

วิสัยทัศน์

“บุคลากรมีขีดสมรรถนะสูง เป็นคนดี มีความสุข สามารถบริหารจัดการกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี ตามหลักธรรมาภิบาล”

พันธกิจ

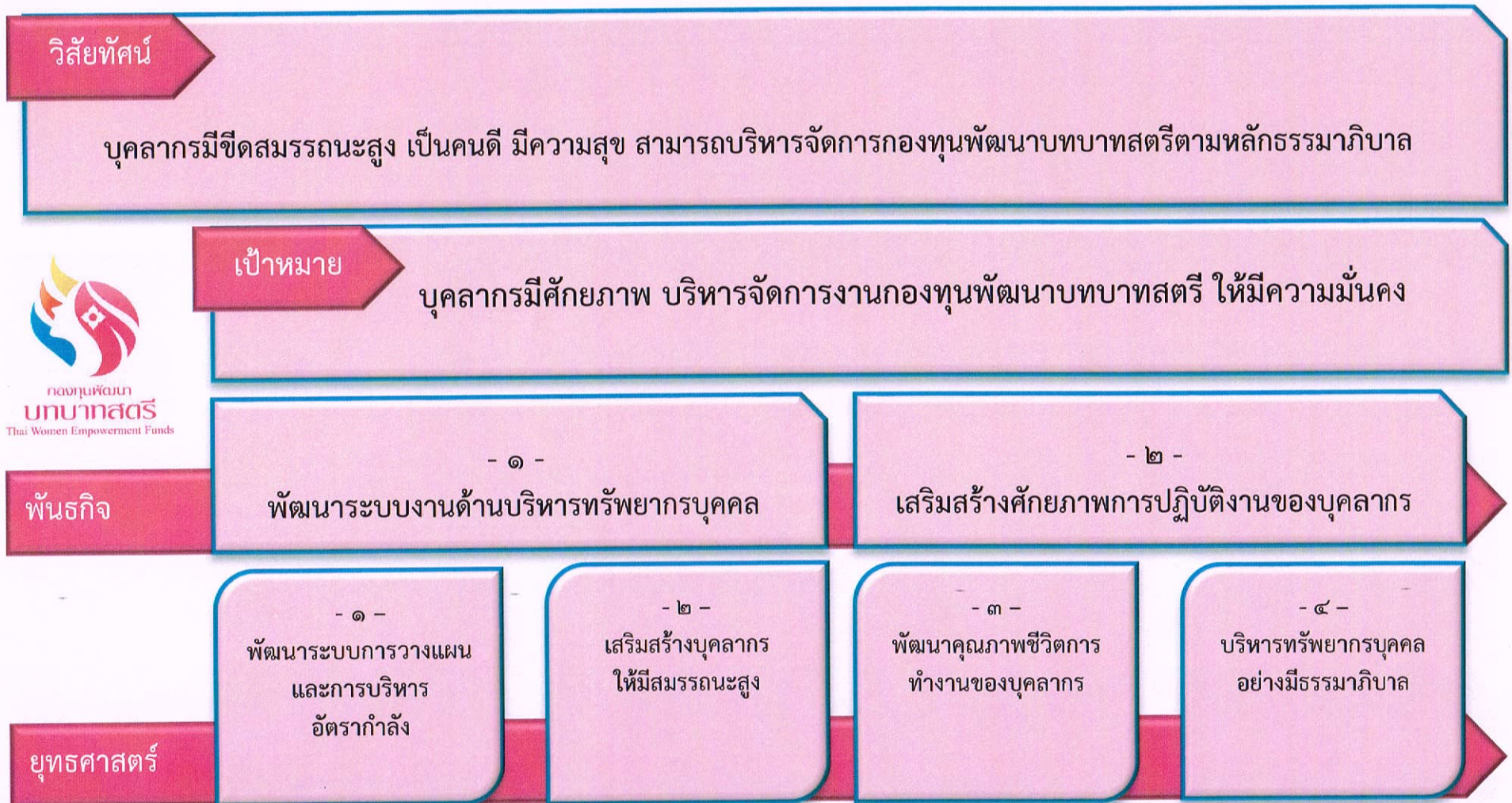
๑. พัฒนาระบบงานด้านบริหารทรัพยากรบุคคล
๒. เสริมสร้างศักยภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร

ประเด็นยุทธศาสตร์

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

เป้าหมาย

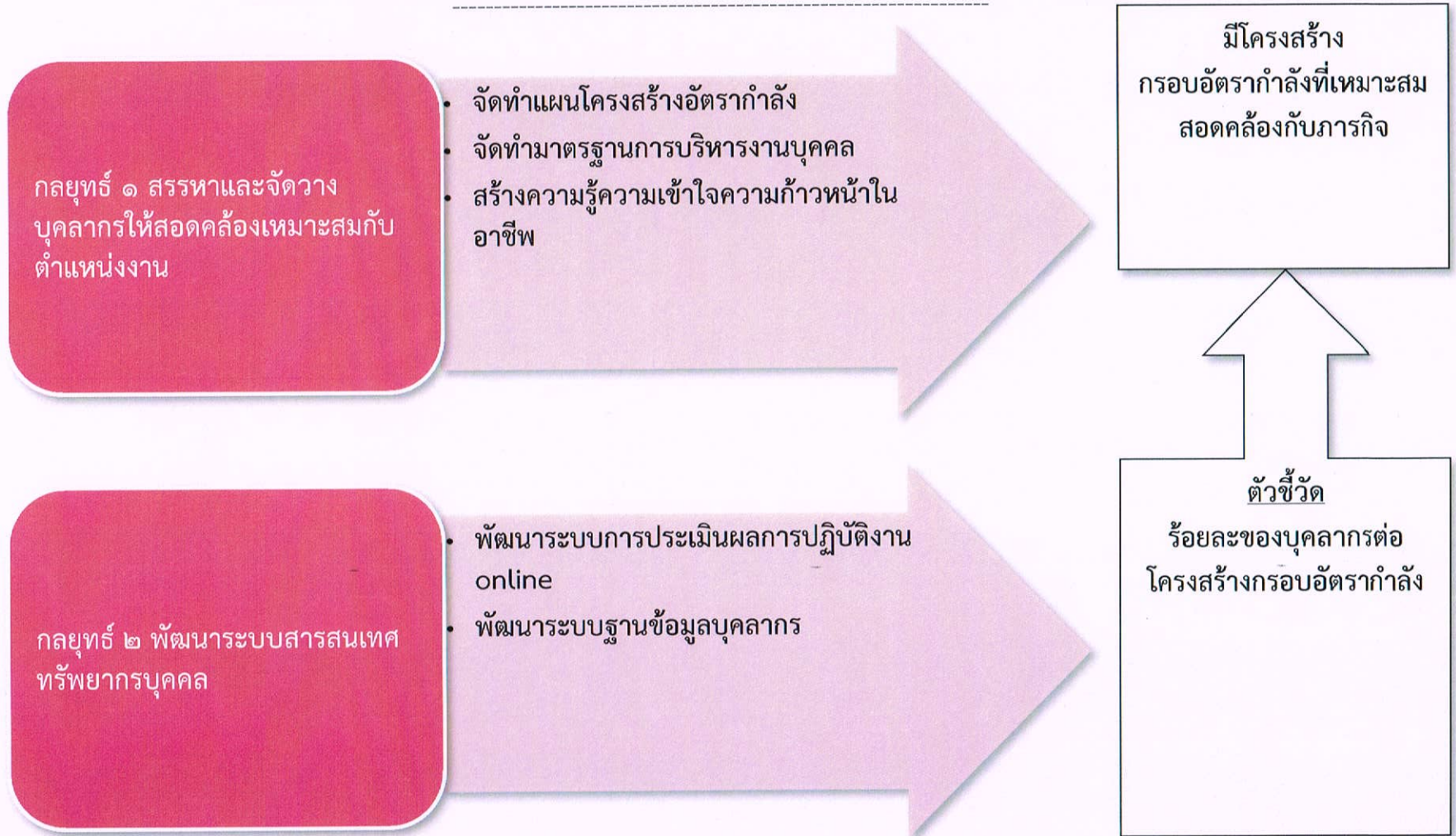
“บุคลากรมีศักยภาพ บริหารจัดการงานกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี ให้มีความมั่นคง”



ยุทธศาสตร์ ๑

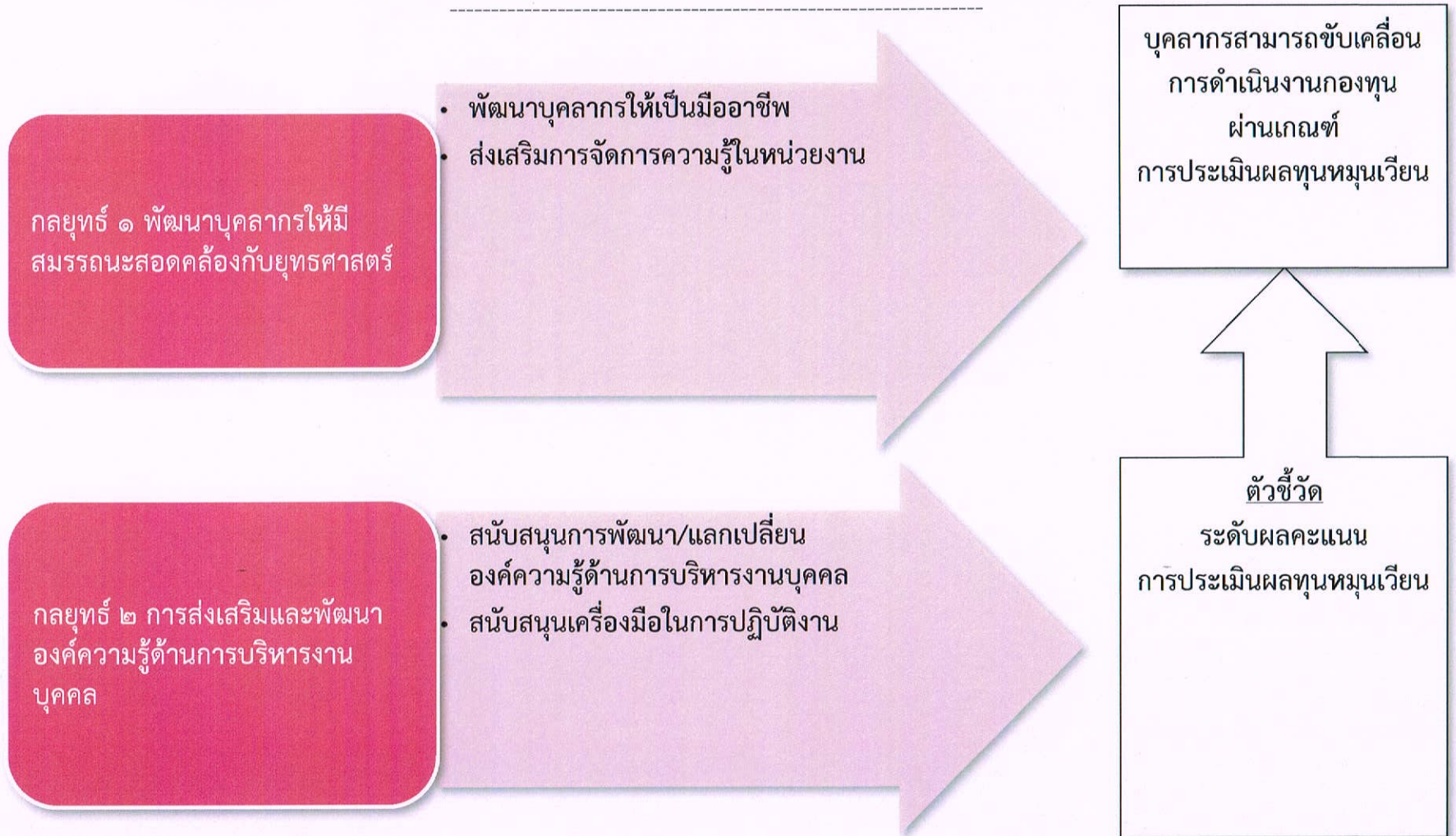
พัฒนาระบบการวางแผนและการบริหารอัตรากำลัง

เป้าประสงค์ยุทธศาสตร์ มีโครงสร้างและกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมและสอดคล้องกับภารกิจ

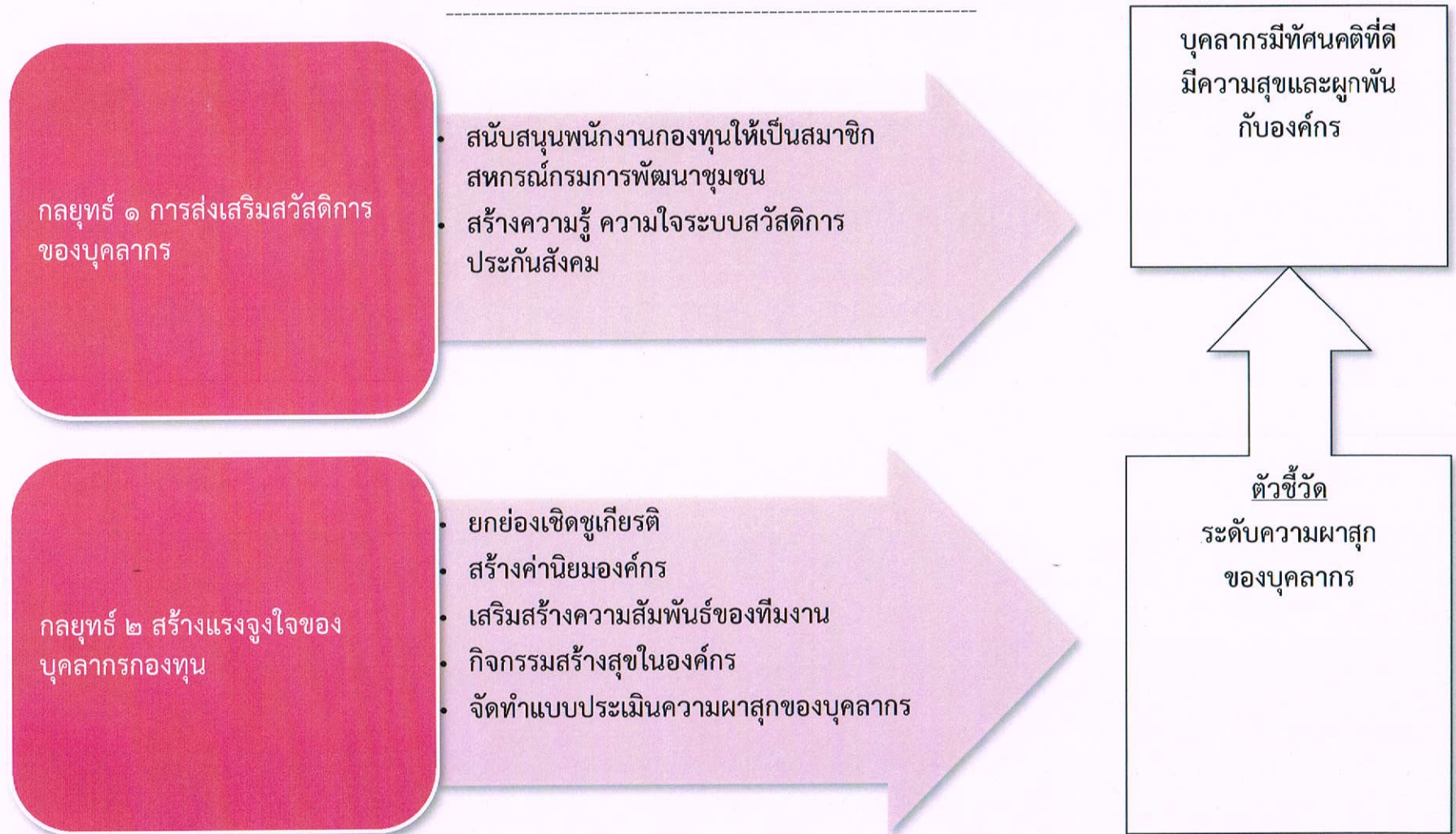


ยุทธศาสตร์ที่ ๒
เสริมสร้างบุคลากรให้มีสมรรถนะสูง

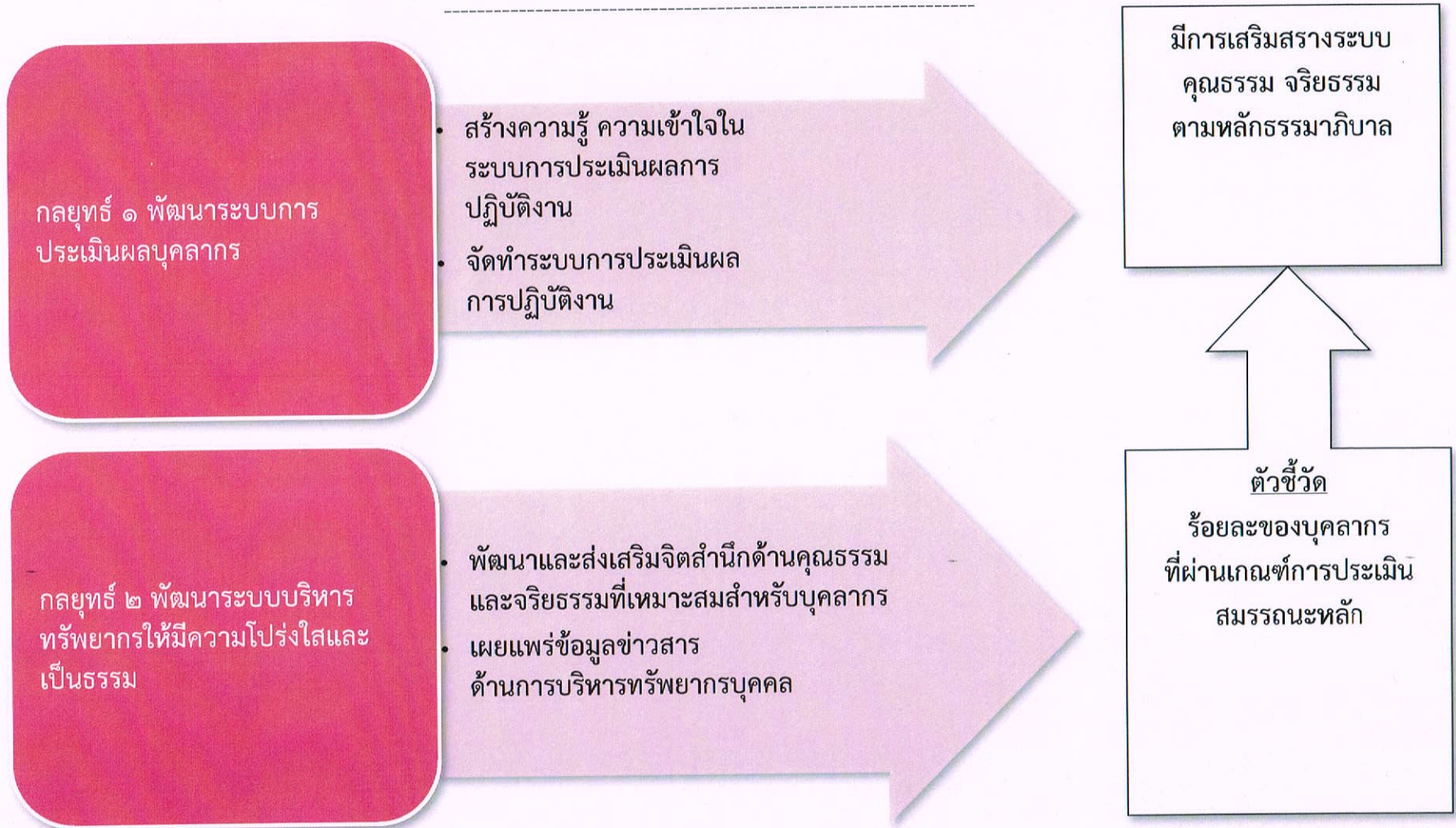
เป้าประสงค์ยุทธศาสตร์ บุคลากรสามารถขับเคลื่อนการดำเนินงานกองทุนผ่านเกณฑ์การประเมินผลทุนหมุนเวียน



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 พัฒนา ระบบการวางแผนและ การบริหารอัตรากำลัง	มีโครงสร้าง กรอบ อัตรากำลังที่เหมาะสม สอดคล้องกับภารกิจ	๑. สรรหาและจัดวาง บุคลากรให้สอดคล้อง เหมาะสมกับตำแหน่ง งาน	๑. จัดทำแผนโครงสร้าง อัตรากำลัง	•			ร้อยละของบุคลากรต่อ โครงสร้างกรอบ อัตรากำลัง
			๒. จัดทำมาตรฐานการ บริหารงานบุคคล	•			
			๓. สร้างความรู้ความเข้าใจ ความก้าวหน้าในอาชีพ	•			
		๒. พัฒนาระบบ สารสนเทศ ทรัพยากรบุคคล	๑. พัฒนาระบบการ ประเมินผลการปฏิบัติงาน online		•		
			๒. พัฒนาระบบฐานข้อมูล บุคลากร	•			

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	•			
		๒. การส่งเสริมและพัฒนาองค์ความรู้ด้านการบริหารงานบุคคล	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 พัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร	บุคลากรมีทัศนคติที่ดี มีความสุขและผูกพันกับองค์กร	๑. ส่งเสริมสวัสดิการของบุคลากร	๑. สนับสนุนพนักงานกองทุนให้เป็นสมาชิกสหกรณ์ออมทรัพย์ กรมการพัฒนาชุมชน จำกัด	•	•	•	ระดับความพึงพอใจของบุคลากร
			๒. สร้างความรู้ ความเข้าใจระบบสวัสดิการประกันสังคม	•			
		๒. สร้างแรงจูงใจของบุคลากรกองทุน	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 บริหารทรัพยากรบุคคล อย่างมีธรรมาภิบาล	มีการเสริมสร้างระบบคุณธรรม จริยธรรมตามหลักธรรมาภิบาล	๑. พัฒนาระบบการประเมินผลบุคลากร	๑. จัดทำระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน	•			ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านเกณฑ์การประเมินสมรรถนะหลัก
			๒. สร้างความรู้ ความเข้าใจในระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน	•			
		๒. พัฒนาระบบบริหารทรัพยากรให้มีความโปร่งใสและเป็นธรรม	๑. เผยแพร่ข้อมูลข่าวสารด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	•			
			๒. พัฒนาและส่งเสริมจิตสำนึกด้านคุณธรรมและจริยธรรมที่เหมาะสมสำหรับบุคลากร	•			

ภาคผนวก

ข้อเสนอแนะของบริษัท ทริสคอร์ปอเรชั่น 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 และมีการ นำผลการประเมินไปใช้พิจารณาให้ค่าตอบแทน 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 (แผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคล กองทุนพัฒนาบทบาทสตรี กรมการพัฒนา ชุมชน ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑) โดยแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี กรมการพัฒนาชุมชน พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔ และ แผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคลกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี 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	ผู้อำนวยการกลุ่มอำนาจการ

คณะผู้จัดทำ

นายภัทรารุช ปะตังถาโต	นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ
นางสิริลักษณ์ ภาสะเดมีย์	เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน
นางสาวเกษิณี ธรรมชัย	นักจัดการงานทั่วไป
นางเยาวนาฏ ช้ายเกล้า	นักจัดการงานทั่วไป
นางสาวนภาพร จินต์แสง	เจ้าหน้าที่บริหารงบประมาณ
นางสาวกรทิพย์ รัตนติสร้อย	นักวิชาการเงินและบัญชี

ข้อมูลทางบรรณานุกรม

ผู้เขียน : กลุ่มอำนาจการ สำนักงานกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี

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

พิมพ์เมื่อ : มิถุนายน ๒๕๖๑