



ที่ บร ๐๐๑๙(อกสจ.)/ว ๕๒๐๓

ถึง อำเภอทุกอำเภอ

จังหวัดบุรีรัมย์ โดยสำนักงานเลขานุการคณะกรรมการบริหารกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี  
ระดับจังหวัด จังหวัดบุรีรัมย์ ขอส่งยุทธศาสตร์กองทุนพัฒนาบทบาทสตรี พ.ศ.๒๕๖๒ - ๒๕๖๔ เพื่อใช้เป็น  
แนวทางในการดำเนินงานกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี ให้บรรลุเป้าหมายสูงสุดภายใต้วิสัยทัศน์  
“เป็นแหล่งเงินทุนในการพัฒนาสตรีเพื่อขับเคลื่อนเศรษฐกิจฐานรากให้มั่นคงและชุมชนพึ่งตนเองได้”  
และผลการดำเนินงานก่อให้เกิดประโยชน์ที่แท้จริงต่อสตรีและสมาชิกกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีต่อไป



สำนักงานเลขานุการ อกส.จ.บุรีรัมย์

โทร. ๐ ๔๔๖๖ ๖๙๐๑

มือถือ. ๐๖ ๓๑๓๑ ๐๙๙๙



กองทุนพัฒนา

**บทบาทสตรี**

Thai Women Empowerment Funds

**ยุทธศาสตร์**

**กองทุนพัฒนาบทบาทสตรี**

**พ.ศ. 2562 - 2564**

โดย สำนักงานกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี

# คำนำ

สำนักงานกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี ได้จัดทำยุทธศาสตร์กองทุนพัฒนาบทบาทสตรี พ.ศ.2562 - 2564 ขึ้น โดยได้แต่งตั้งผู้กำกับดูแลตัวชี้วัดการประเมินผลการดำเนินงานทุนหมุนเวียน ประจำปีบัญชี 2561 ตัวชี้วัดที่ 4.1 บทบาทคณะกรรมการ ทุนหมุนเวียนเพื่อทบทวนแผนยุทธศาสตร์ระยะยาว (3 - 5 ปี) และจัดประชุมเชิงปฏิบัติการจัดทำร่างยุทธศาสตร์กองทุนพัฒนาบทบาทสตรี กรรมการพัฒนาชุมชน พ.ศ.2562 - 2564 ซึ่งมีผู้เกี่ยวข้องกับงานพัฒนาบทบาทสตรี เข้าร่วมประชุม ประกอบด้วย หัวหน้ากลุ่มงาน/ นักวิชาการพัฒนาชุมชนจังหวัด, ผู้แทนคณะอนุกรรมการบริหารกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีระดับจังหวัด/กรุงเทพมหานคร, คณะอนุกรรมการกลั่นกรองและติดตามการดำเนินงานกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีอำเภอ, ผู้แทนคณะทำงานขับเคลื่อนกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีจังหวัด, ผู้แทนสมาชิกประเภทองค์กรสตรี, ผู้แทนกรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว, ผู้แทนสำนักงานกรุงเทพมหานคร เจ้าหน้าที่กรมการพัฒนาชุมชนส่วนกลาง และเจ้าหน้าที่สำนักงานกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี โดยนำเสนอคณะกรรมการบริหารกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี เพื่อขอความเห็นชอบและอนุมัติให้ใช้แผนยุทธศาสตร์กองทุนพัฒนาบทบาทสตรี พ.ศ.2562 - 2564 ฉบับนี้

สำนักงานกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี ได้จัดทำเล่มแผนยุทธศาสตร์กองทุนพัฒนาบทบาทสตรี พ.ศ. 2562 - 2564 เพื่อใช้เป็นแนวทางในการดำเนินงานกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี ให้บรรลุเป้าหมายสูงสุดภายใต้วิสัยทัศน์ “เป็นแหล่งเงินทุนในการพัฒนาสตรี เพื่อขับเคลื่อนเศรษฐกิจฐานรากให้มั่นคงและชุมชนพึ่งตนเองได้” และผลการดำเนินงานก่อให้เกิดประโยชน์ที่แท้จริงต่อสตรีและสมาชิกกองทุนฯ

สำนักงานกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี

มิถุนายน 2561

# สารบัญ

หน้า

1	วัตถุประสงค์ของกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี	1
2	อำนาจหน้าที่คณะกรรมการบริหารกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี	2
3	โครงสร้างการบริหารงานของสำนักงานกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี	4
4	ความเชื่อมโยงยุทธศาสตร์กองทุนพัฒนาบทบาทสตรีกับยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี แผนปฏิรูปประเทศ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (2560 - 2564) แผนพัฒนาสตรีในช่วงแผนเศรษฐกิจ และสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (2560 - 2564) และแผนยุทธศาสตร์กรมการพัฒนาชุมชน พ.ศ. 2560 - 2564	5
5	การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี	7
6	แผนที่ยุทธศาสตร์กองทุนพัฒนาบทบาทสตรี พ.ศ.2562 - 2564	13
7	ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 เสริมสร้างอาชีพและรายได้แก่สตรี	17
8	ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 ส่งเสริมสตรีและเครือข่ายในการพัฒนาคุณภาพชีวิต	20
9	ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 การเชื่อมโยงการบริหารร่วมกับเครือข่ายในพื้นที่	23
10	ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4 เสริมสร้างขีดความสามารถองค์กรบริหารกองทุนฯ ตามหลักธรรมาภิบาล	26
11	ตัวชี้วัดผลผลิตของแผนยุทธศาสตร์กองทุนพัฒนาบทบาทสตรี พ.ศ. 2562 - 2564	29
12	ผลลัพธ์ความสำเร็จของยุทธศาสตร์กองทุนพัฒนาบทบาทสตรี	42
13	คณะผู้จัดทำ	43

## วัตถุประสงค์ของกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี

(1) เป็นแหล่งเงินทุนหมุนเวียนดอกเบี้ยต่ำ ในการสร้างโอกาสให้สตรีเข้าถึงแหล่งเงินทุนสำหรับการลงทุนเพื่อพัฒนาอาชีพ สร้างงาน สร้างรายได้ หรือเสริมสร้างความเข้มแข็งทางด้านเศรษฐกิจให้แก่สตรีและองค์กรของสตรี

(2) เป็นแหล่งเงินทุนเพื่อการส่งเสริมบทบาทและพัฒนาศักยภาพสตรีและเครือข่ายสตรี ในการเฝ้าระวังดูแลและแก้ไขปัญหาของสตรี การส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตของสตรี นำไปสู่การสร้างสวัสดิภาพ หรือสวัสดิการเพื่อคุ้มครองและพิทักษ์สิทธิของสตรีและผู้ด้อยโอกาสอื่น ๆ ในสังคม

(3) เป็นแหล่งเงินทุนเพื่อการส่งเสริม สนับสนุนการจัดกิจกรรมในการพัฒนาบทบาทสตรี การสร้างภาวะผู้นำ การพัฒนาองค์ความรู้ เพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งทางด้านสังคมให้แก่สตรีและองค์กรของสตรี

(4) เป็นแหล่งเงินทุนเพื่อสนับสนุน โครงการอื่น ๆ ที่เป็นการแก้ไขปัญหาและพัฒนาสตรี ตามที่คณะกรรมการพิจารณาเห็นสมควร

- ที่มา :** - พ.ร.บ.การบริหารทุนหมุนเวียน พ.ศ.2558 มาตรา 39 การรวมทุนหมุนเวียน ให้กระทำได้เมื่อทุนหมุนเวียนที่จะรวมกันนั้นมีวัตถุประสงค์เดียวกันหรือสามารถดำเนินการร่วมกันได้ และจะต้องไม่มีผลเป็นการขยายวัตถุประสงค์เกินกว่าวัตถุประสงค์เดิมของทุนหมุนเวียนที่นำมารวมกัน
- พ.ร.บ. งบประมาณรายจ่ายประจำปี งบประมาณ พ.ศ. 2559 (ฉบับที่ ๓ งบประมาณรายจ่าย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2559 (เล่มที่ 13) )
  - ข้อบังคับคณะกรรมการบริหารกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี ว่าด้วยการบริหารกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี พ.ศ. 2559 ข้อ 5 )



กองทุนพัฒนา  
บทบาทสตรี  
Thai Women Empowerment Funds

อำนาจหน้าที่  
คณะกรรมการบริหารกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี

---

# อำนาจหน้าที่

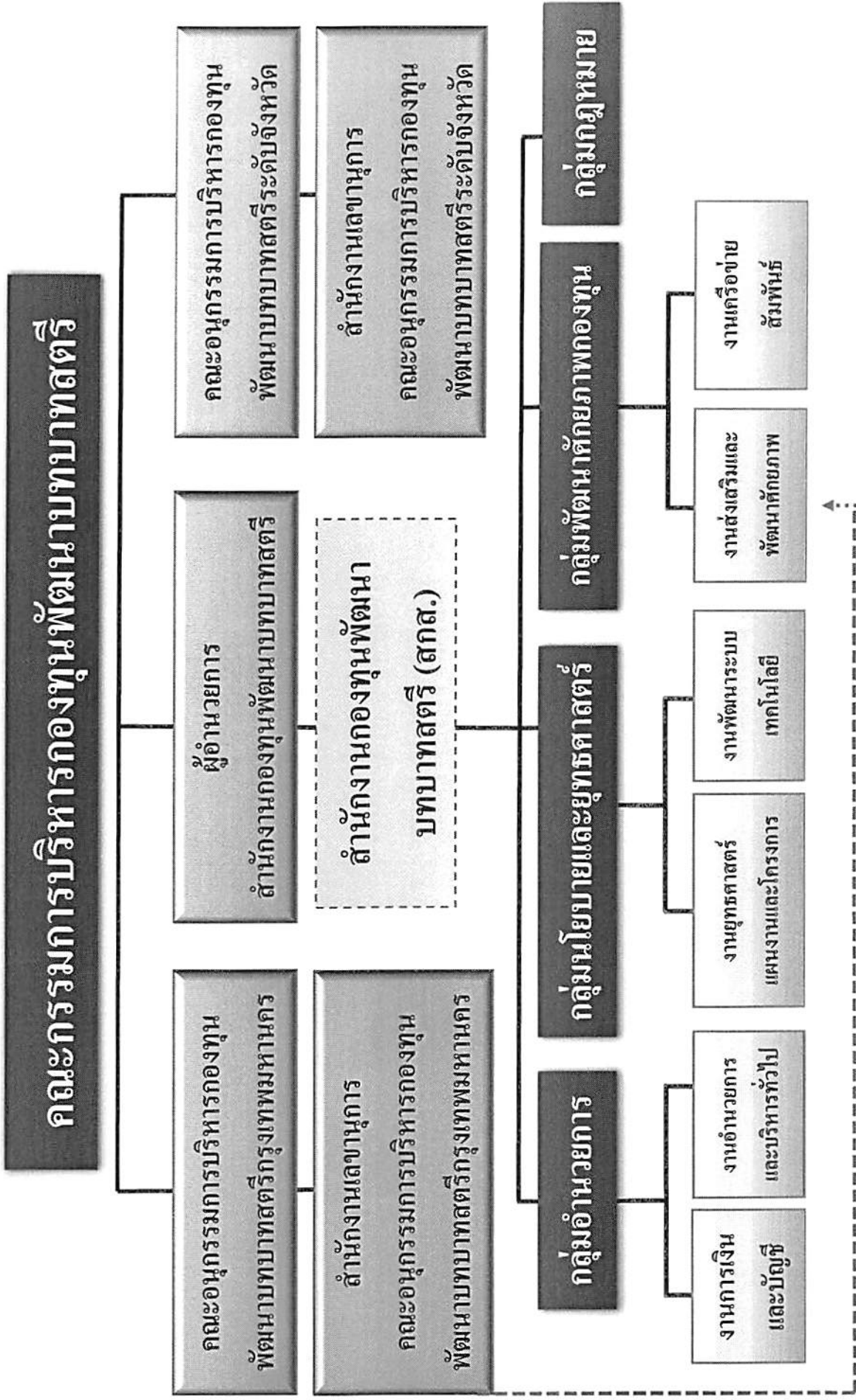
## คณะกรรมการบริหารกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี

### คณะกรรมการบริหารกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

1. กำหนดนโยบาย ยุทธศาสตร์ มาตรการ และแนวทางในการบริหารกองทุน ให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์
2. พิจารณาอนุมัติแผนการดำเนินงานประจำปี
3. กำหนดข้อบังคับเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล การเงิน การพัสดุ ตลอดจนการกำหนด ค่าตอบแทน สิทธิประโยชน์หรือสวัสดิการต่าง ๆ ของบุคลากรกองทุน ให้สอดคล้องกับมาตรฐานที่คณะกรรมการประกาศกำหนด
4. กำกับดูแลการบริหารจัดการ และติดตามการดำเนินงานให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ ของกองทุน
5. แต่งตั้งผู้อำนวยการ
6. แต่งตั้งคณะกรรมการ คณะทำงาน เพื่อพิจารณาหรือปฏิบัติงานตามที่คณะกรรมการบริหารมอบหมาย

ที่มา : ข้อบังคับคณะกรรมการบริหารกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี ว่าด้วยการบริหารกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี พ.ศ. 2559 ข้อ 9

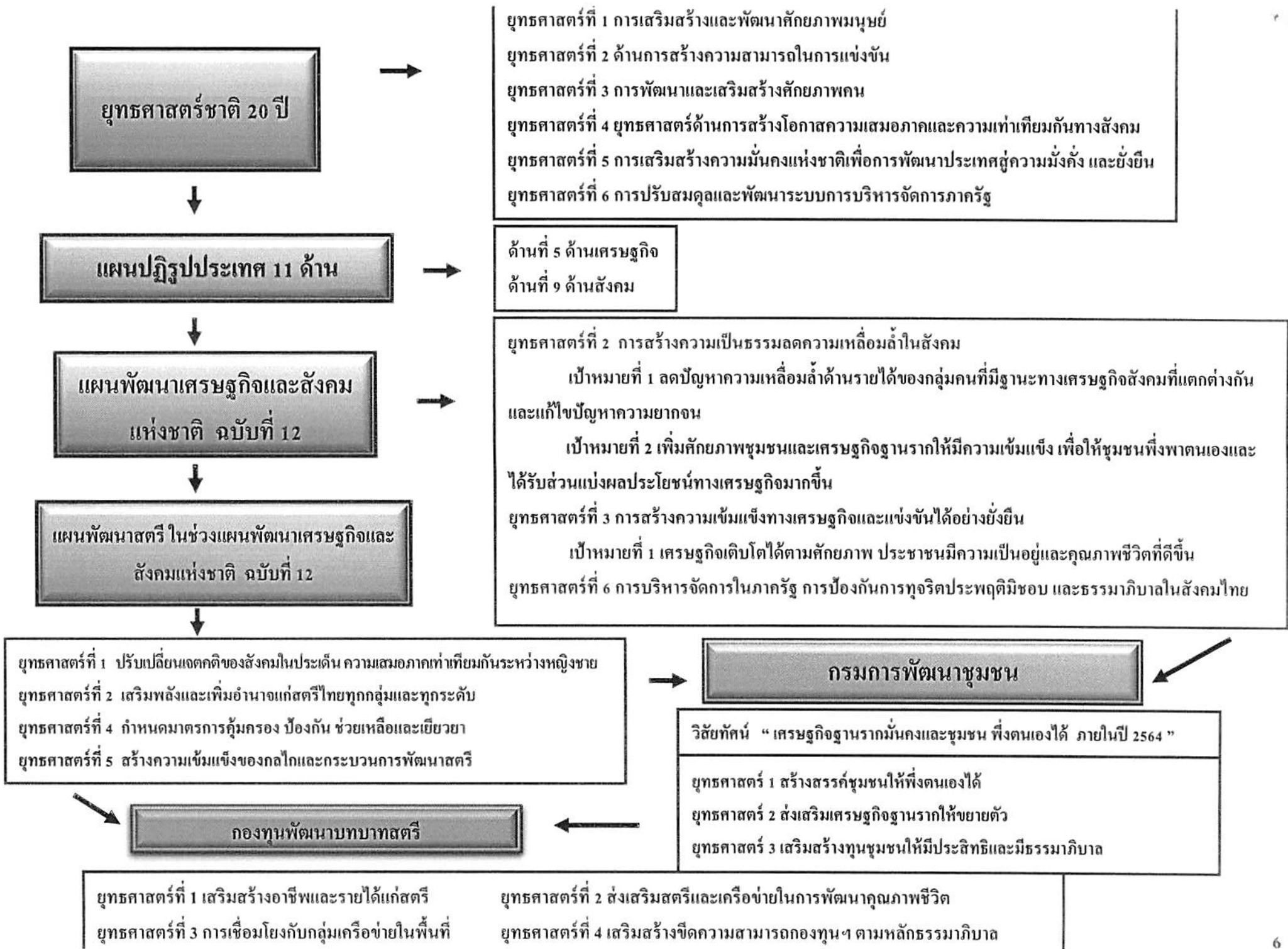
**โครงสร้างการบริหารงานของสำนักงานกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี  
กรมการพัฒนาชุมชน กระทรวงมหาดไทย**





## ความเชื่อมโยง ยุทธศาสตร์กองทุนพัฒนาบทบาทสตรี

1. ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี
2. แผนปฏิรูปประเทศ
3. แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560 - 2564)
4. แผนพัฒนาสตรีในช่วงแผนพัฒนาเศรษฐกิจ และสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ.2560 - 2564)
5. ยุทธศาสตร์กรมการพัฒนาชุมชน พ.ศ. 2560 - 2564



# การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี

จุดแข็ง (S)	จุดอ่อน (W)
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. กองทุนคิดดอกเบี้ยเงินกู้ต่ำกว่ากองทุนอื่น ๆ ที่มีวัตถุประสงค์คล้ายกัน</li> <li>2. กองทุนมีเป้าหมายชัดเจน ที่มุ่งสร้างโอกาส ให้สตรี/กลุ่มสตรีด้วยโอกาส พัฒนาศักยภาพ ในการดำรงชีวิตและแก้ปัญหาสตรี/ชุมชน</li> <li>3. คณะทำงานระดับตำบล /เขตใน กทม. เป็นกลไกสำคัญ ในกระบวนการบริหารกองทุนในพื้นที่</li> <li>4. ข้อบังคับในการขับเคลื่อนกองทุน ที่มุ่งให้ทุกภาคส่วนเกิดกระบวนการแบบมีส่วนร่วม</li> <li>5. กระบวนการในพื้นที่เน้นกระบวนการแบบมีส่วนร่วมที่สามารถตอบสนองต่อความต้องการของพื้นที่ได้</li> <li>6. กองทุนมีความมั่นคงทางการเงิน และสมาชิกเข้าถึงแหล่งเงินทุนได้ง่าย</li> <li>7. สมาชิกและเครือข่ายมีจำนวนมากและครอบคลุมทุกพื้นที่</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. สำนักงานขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญด้านการเงินและบัญชี การจัดการข้อมูลสารสนเทศ นิติกร ทั้งในส่วนกลางและในพื้นที่</li> <li>2. การบริหารกองทุนมีระบบการจัดการข้อมูลข่าวสาร ระบบการเงินงบประมาณ และระบบการตรวจสอบ ติดตามและประเมินผลที่มีประสิทธิภาพน้อย</li> <li>3. การสื่อสารสร้างความเข้าใจในระเบียบและแนวทางปฏิบัติของกองทุน ให้แก่หน่วยงาน ในพื้นที่ สมาชิกสตรี กลุ่มสตรีที่ด้วยโอกาสมีประสิทธิภาพน้อย</li> <li>4. บุคลากรในการทำงานมีความไม่ต่อเนื่อง เช่น โอน ย้าย ลาออก</li> <li>5. การวิเคราะห์โครงการขาดมาตรฐาน</li> <li>6. เจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบงานกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีในระดับอำเภอขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับงานกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี และมีภาระงานในพื้นที่มาก</li> <li>7. หลักเกณฑ์ในการเสนอขอโครงการที่กำหนดให้สมาชิกรวมกลุ่มจำนวน 5 คน</li> </ol>

## การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี

โอกาส (O)	อุปสรรค (T)
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. กระแสการตื่นตัวให้สตรีมีบทบาทนำในระดับประเทศภูมิภาคและระดับโลก</li> <li>2. สตรีและกลุ่มสตรีที่ด้อยโอกาสที่มีศักยภาพ มีความต้องการเข้าถึงแหล่งเงินทุนของภาครัฐเพิ่มขึ้น</li> <li>3. ปัญหาด้านความเหลื่อมล้ำ การละเมิดสิทธิของสตรีมีความรุนแรง จึงต้องการสนับสนุนเงินทุนจากรัฐในการแก้ไขปัญหาเร่งด่วน</li> <li>4. พ.ร.บ.การบริหารทุนหมุนเวียนทำให้กองทุนมีแนวทางการบริหารที่ชัดเจน</li> <li>5. มีหน่วยงานภาคีที่สนใจพร้อมให้การสนับสนุน</li> <li>6. มีการสร้างงานสร้างอาชีพได้หลากหลาย</li> <li>7. มีเทคโนโลยีที่ทันสมัยทำให้เข้าถึงง่าย</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. กองทุนฯ เป็นกองทุนใหม่ ทำให้การกำหนดหลักเกณฑ์ กลไกการบริหารงานยังไม่สมบูรณ์</li> <li>2. ระเบียบปฏิบัติของทางราชการมีการควบคุมมากกว่าการส่งเสริมสนับสนุน ทำให้การบริหารกองทุนในพื้นที่ขาดความคล่องตัว</li> <li>3. หน่วยงานในพื้นที่ยังให้ความสำคัญกับการพัฒนาอาชีพและพัฒนาบทบาทสตรีน้อย</li> <li>4. การสื่อสารสร้างความรู้ความเข้าใจยังมีประสิทธิภาพน้อย</li> <li>5. เศรษฐกิจตกต่ำสตรีขาดรายได้ในการชำระหนี้กองทุน</li> </ol>

# การวิเคราะห์กลยุทธ์จาก SWOT Analysis

<h2>TOWS MATRIX</h2>	<p><u>จุดแข็ง</u></p> <p>S1. กองทุนคิดดอกเบี้ยต่ำกว่ากองทุนอื่น ๆ ที่มีวัตถุประสงค์คล้ายกัน</p> <p>S2. กองทุนมีเป้าหมายชัดเจน ที่มุ่งสร้างโอกาสให้สตรี/กลุ่มสตรีด้วยโอกาส พัฒนาศักยภาพในการดำรงชีวิตและแก้ปัญหาสตรี/ชุมชน</p> <p>S3. คณะทำงานในระดับตำบล/เขตใน กทม. เป็นกลไกสำคัญในกระบวนการบริหารกองทุนในพื้นที่</p> <p>S4. ข้อบังคับในการขับเคลื่อนกองทุนที่มุ่งให้ทุกภาคส่วนเกิดกระบวนการแบบมีส่วนร่วม</p> <p>S5. กระบวนการในพื้นที่เน้นกระบวนการแบบมีส่วนร่วมที่สามารถตอบสนองต่อความต้องการของพื้นที่ได้</p> <p>S6. กองทุนมีความมั่นคงทางการเงิน และสมาชิกมีความเข้าถึงแหล่งเงินทุนได้ง่าย</p> <p>S7. สมาชิกและเครือข่ายมีจำนวนมาก และครอบคลุมทุกพื้นที่</p>
<p><u>โอกาส</u></p> <p>O1. กระแสการตื่นตัวให้สตรีมีบทบาทนำในระดับประเทศภูมิภาค และระดับโลก</p> <p>O2. สตรีและกลุ่มสตรีที่ด้วยโอกาสที่มีศักยภาพ มีความต้องการเข้าถึงแหล่งเงินทุนของภาครัฐเพิ่มขึ้น</p> <p>O3. ปัญหาด้านความเหลื่อมล้ำ การละเมิดสิทธิของสตรีมีความรุนแรง จึงต้องการการสนับสนุนเงินทุนจากรัฐในการแก้ไขปัญหาเร่งด่วน</p> <p>O4. พ.ร.บ.การบริหารทุนหมุนเวียนทำให้กองทุนมีแนวทางการบริหารที่ชัดเจน</p> <p>O5. มีหน่วยงานภาคีที่สนใจพร้อมให้การสนับสนุน</p> <p>O6. มีการสร้างงานสร้างอาชีพได้หลากหลาย</p> <p>O7. เทคโนโลยีมีความทันสมัยเข้าถึงง่าย</p>	<p><u>กลยุทธ์เชิงรุก</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- การเข้าถึงปัจจัยการประกอบอาชีพ</li> <li>- ขับเคลื่อนการพัฒนาคุณภาพชีวิตสตรี</li> <li>- พัฒนาองค์ความรู้เครือข่าย</li> </ul> <p><u>โครงการเพิ่มเติม</u></p> <p>S1+O2 : เร่งเผยแพร่ข้อมูลเชิงบวก (ดอกเบี้ยต่ำ) ให้แก่กลุ่มสตรีด้วยโอกาส</p> <p>S2+O3 : เร่งสนับสนุนการให้ทุนเพื่อแก้ไขปัญหาเร่งด่วน</p> <p>S6+S7+O1 : เร่งสนับสนุนการให้ทุนเพื่อยกระดับสตรีให้มีบทบาทนำในระดับภูมิภาคและระดับโลก</p> <p>S2+S7+O6+O7 : เร่งส่งเสริมการสร้างงานที่ใช้เทคโนโลยีให้มากขึ้น (อาทิ ให้สตรีได้ใช้เทคโนโลยีในการสร้างอาชีพออนไลน์มากขึ้น)</p>

# การวิเคราะห์กลยุทธ์จาก SWOT Analysis

<h2 style="margin: 0;">TOWS MATRIX</h2>	<p style="text-align: center;"><u>จุดอ่อน</u></p> <p>W1. สำนักงานขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญด้านการเงินและบัญชี การจัดการข้อมูลสารสนเทศ นิติกร ทั้งในส่วนกลางและในพื้นที่</p> <p>W2. การบริหารกองทุนมีระบบการจัดการข้อมูลข่าวสาร ระบบการเงิน งบประมาณ และระบบการตรวจสอบ ติดตามและประเมินผลที่มีประสิทธิภาพน้อย</p> <p>W3. การสื่อสารสร้างความเข้าใจในระเบียบและแนวทางปฏิบัติของกองทุนให้แก่หน่วยงานในพื้นที่ สมาชิกสตรี กลุ่มสตรีที่ด้อยโอกาสมีประสิทธิภาพน้อย</p> <p>W4. บุคลากรในการทำงานมีความไม่ต่อเนื่อง เช่น โอน ย้าย ลาออก</p> <p>W5. การวิเคราะห์โครงการขาดมาตรฐาน</p> <p>W6. เจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบงานกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีในระดับอำเภอมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับงานกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีน้อย และมีภาระงานในพื้นที่มาก</p> <p>W7. หลักเกณฑ์ในการเสนอขอโครงการที่กำหนดให้สมาชิกรวมกลุ่มจำนวน 5 คน</p>
<p style="text-align: center;"><u>โอกาส</u></p> <p>O1. กระแสการตื่นตัวให้สตรีมีบทบาทนำในระดับประเทศภูมิภาค และระดับโลก</p> <p>O2. สตรีและกลุ่มสตรีที่ด้อยโอกาสที่มีศักยภาพ มีความต้องการเข้าถึงแหล่งเงินทุนของภาครัฐเพิ่มขึ้น</p> <p>O3. ปัญหาด้านความเหลื่อมล้ำ การละเมิดลิขสิทธิ์ของสตรีมีความรุนแรงจึงต้องการการสนับสนุนเงินทุนจากรัฐในการแก้ไขปัญหาเร่งด่วน</p> <p>O4. พ.ร.บ.การบริหารทุนหมุนเวียนทำให้กองทุนมีแนวทางการบริหารที่ชัดเจน</p> <p>O5. มีหน่วยงานภาคีที่สนใจพร้อมให้การสนับสนุน</p> <p>O6. มีการสร้างงานสร้างอาชีพได้หลากหลาย</p> <p>O7. เทคโนโลยีมีความทันสมัยเข้าถึงง่าย</p>	<p style="text-align: center;"><u>กลยุทธ์เชิงแก้ไข</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- พัฒนากลุ่มอาชีพสตรี</li> <li>- สร้างและพัฒนาเครือข่ายสตรี</li> <li>- สร้างภาคีความร่วมมือ</li> <li>- พัฒนาสมรรถนะบุคลากรในการขับเคลื่อนกองทุนฯ</li> <li>- พัฒนาระบบการบริหารจัดการข้อมูลสารสนเทศและเทคโนโลยี</li> <li>- พัฒนาระบบและกลไกในการบริหารจัดการกองทุนฯ</li> </ul> <p><u>โครงการเพิ่มเติม</u></p> <p>W2+O7 : นำเทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัยเข้ามาใช้ในการบริหารกองทุน เช่น Mobile Technology</p> <p>W3+O1+O2+O3 : สร้างแบรนด์ของกองทุนให้เป็นที่รู้จักและยอมรับ</p>

# การวิเคราะห์ที่กลยุทธจาก SWOT Analysis

<p style="text-align: center;"><b>TOWS MATRIX</b></p>	<p style="text-align: center;"><b>จุดแข็ง</b></p> <p>S1. กองทุนคิดดอกเบี้ยต่ำกว่ากองทุนอื่น ๆ ที่มีวัตถุประสงค์คล้ายกัน                  S2. กองทุนมีเป้าหมายชัดเจน ที่มีมุ่งสร้างโอกาสให้สตรี/กลุ่มสตรีด้วยโอกาส พัฒนาศักยภาพในการดำรงชีวิตและแก้ปัญหาสตรี/ชุมชน                  S3. คณะทำงานในระดับตำบล/เขตใน กทม. เป็นกลไกสำคัญในกระบวนการบริหารกองทุนในพื้นที่                  S4. ข้อบังคับในการขับเคลื่อนกองทุนที่มุ่งให้ทุกภาคส่วนเกิดกระบวนการแบบมีส่วนร่วม                  S5. กระบวนการในพื้นที่เน้นกระบวนการแบบมีส่วนร่วมที่สามารถตอบสนองต่อความต้องการของพื้นที่ได้                  S6. กองทุนมีความมั่นคงทางการเงิน และสมาชิกมีความเข้าถึงแหล่งเงินทุนได้ง่าย                  S7. สมาชิกและเครือข่ายมีจำนวนมาก และครอบคลุมทุกพื้นที่</p>
<p style="text-align: center;"><b>อุปสรรค</b></p> <p>T1. กองทุนฯ เป็นกองทุนใหม่ ทำให้การกำหนดหลักเกณฑ์ กลไกการบริหารงานยังไม่สมบูรณ์                  T2. ระเบียบปฏิบัติของทางราชการมีการควบคุมมากกว่าการส่งเสริมการสนับสนุน ทำให้การบริหารกองทุนในพื้นที่ขาดความคล่องตัว                  T3. หน่วยงานในพื้นที่ยังให้ความสำคัญกับการพัฒนาอาชีพพัฒนาบทบาทสตรีน้อย                  T4. การสื่อสารสร้างความรู้ความเข้าใจยังมีประสิทธิภาพน้อย                  T5. เศรษฐกิจตกต่ำสตรีขาดรายได้ในการชำระหนี้กองทุน</p>	<p style="text-align: center;"><b>กลยุทธ์เชิงป้องกัน</b></p> <p>- ส่งเสริมกิจกรรมกลุ่มเครือข่าย                  - การสื่อสารสร้างการรับรู้เพื่อความยั่งยืน</p> <p><b>โครงการเพิ่มเติม</b></p> <p>S2+T2 : จัดทำระเบียบปฏิบัติ และคู่มือการปฏิบัติงานที่เน้นการส่งเสริมเพื่อมุ่งสร้างโอกาสให้กลุ่มสตรีมากขึ้น                  S6+S7+T4 : ประชาสัมพันธ์และสร้างความรู้ความเข้าใจในกลุ่มสมาชิกและเครือข่ายให้สามารถเชิญชวนกลุ่มสตรีให้เข้าถึงกองทุนมากขึ้น                  S3+T3 : สร้างแรงจูงใจให้แก่คณะทำงานในระดับพื้นที่ในการพัฒนาอาชีพและบทบาทสตรี</p>

# การวิเคราะห์กลยุทธ์จาก SWOT Analysis

<h2 style="font-size: 2em;">TOWS MATRIX</h2>	<p style="text-align: center;"><b>จุดอ่อน</b></p> <p>W1. สำนักงานขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญด้านการเงินและบัญชี การจัดการข้อมูลสารสนเทศ นิติกร ทั้งในส่วนกลางและในพื้นที่</p> <p>W2. การบริหารกองทุนมีระบบการจัดการข้อมูลข่าวสาร ระบบการเงินงบประมาณ และระบบการตรวจสอบ ติดตามและประเมินผลที่มีประสิทธิภาพน้อย</p> <p>W3. การสื่อสารสร้างความเข้าใจในระเบียบและแนวทางปฏิบัติของกองทุนให้แก่หน่วยงานในพื้นที่ สมาชิกสตรี กลุ่มสตรีที่ด้อยโอกาสมีสภาพน้อย</p> <p>W4. บุคลากรในการทำงานมีความไม่ต่อเนื่อง เช่น โอน ย้าย ลาออก</p> <p>W5. การวิเคราะห์โครงการขาดมาตรฐาน</p> <p>W6. เจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบงานกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีในระดับอำเภอมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับ งานกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีน้อย และมีภาระงานในพื้นที่มาก</p> <p>W7. หลักเกณฑ์ในการเสนอขอโครงการที่กำหนดให้สมาชิกรวมกลุ่มจำนวน 5 คน</p>
<p style="text-align: center;"><b>อุปสรรค</b></p> <p>T1. กองทุนฯ เป็นกองทุนใหม่ ทำให้การกำหนดหลักเกณฑ์ กลไกการบริหารงาน ยังไม่สมบูรณ์</p> <p>T2. ระเบียบปฏิบัติของทางราชการมีการควบคุมมากกว่าการส่งเสริมการสนับสนุน ทำให้การบริหารกองทุนในพื้นที่ขาดความคล่องตัว</p> <p>T3. หน่วยงานในพื้นที่ยังให้ความสำคัญกับการพัฒนาอาชีพพัฒนาบทบาทสตรีน้อย</p> <p>T4. การสื่อสารสร้างความรู้ความเข้าใจยังมีประสิทธิภาพน้อย</p> <p>T5. เศรษฐกิจตกต่ำสตรีขาดรายได้ในการชำระหนี้กองทุน</p>	<p style="text-align: center;"><b>กลยุทธ์เชิงรับ</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- การสื่อสารสร้างการรับรู้เพื่อความยั่งยืน</li> <li>- ขับเคลื่อนการพัฒนาคุณภาพชีวิตสตรี</li> </ul> <p><b>โครงการเพิ่มเติม</b></p> <p>W1+W4+T4 : ดำเนินการจัดการความรู้ให้แก่บุคลากรให้เกิดความเชี่ยวชาญยิ่งขึ้น</p> <p>W3+T2 : จัดทำหลักเกณฑ์ ระเบียบ และแนวทางปฏิบัติของกองทุนให้มีลักษณะของการส่งเสริมมากขึ้น</p>



กองทุนพัฒนา  
บทบาทสตรี  
Thai Women Empowerment Funds

# แผนปฏิบัติการศาสตร์การกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี

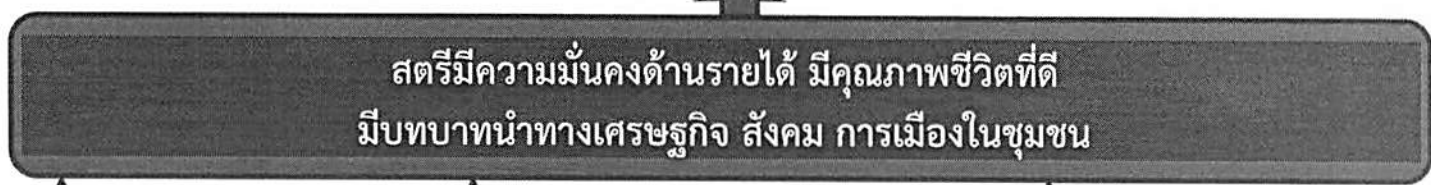
พ.ศ. 2562 - 2564



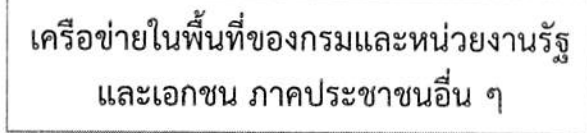
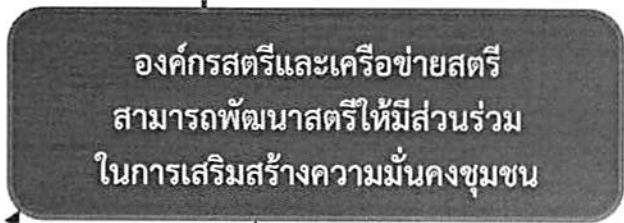
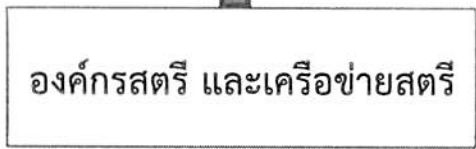
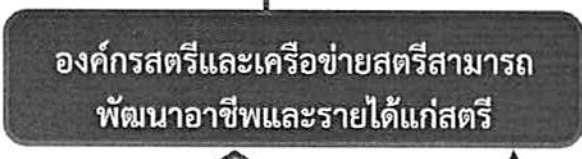
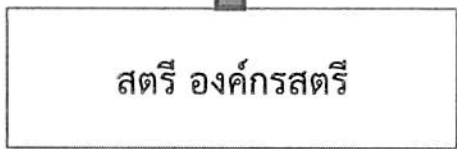
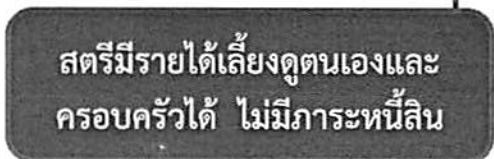
# แผนที่ยุทธศาสตร์กองทุนพัฒนาบทบาทสตรี พ.ศ. 2562 - 2564

“ เป็นแหล่งทุนในการพัฒนาสตรีเพื่อขับเคลื่อนเศรษฐกิจฐานรากให้เข้มแข็ง มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น ”

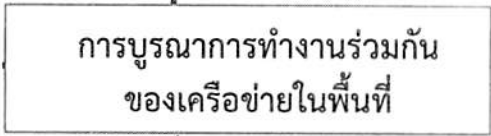
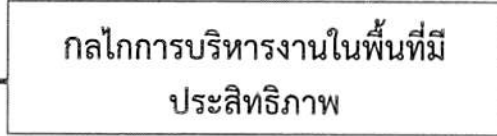
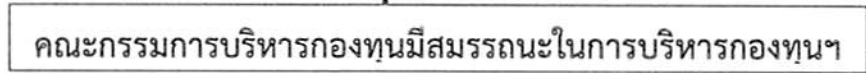
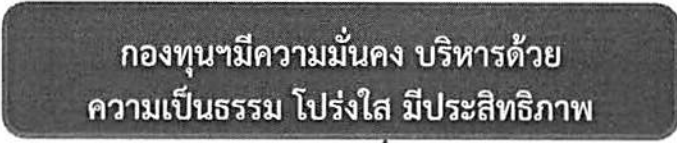
มิติประสิทธิผลตามยุทธศาสตร์



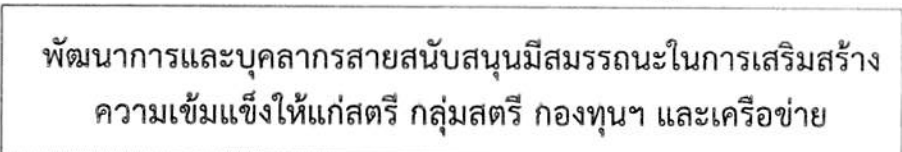
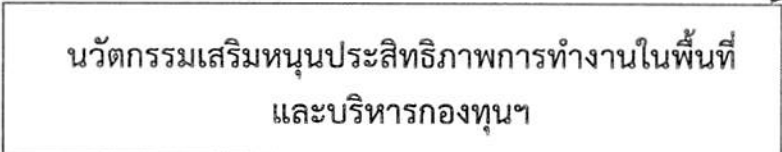
มิติคุณภาพการให้บริการ



มิติประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการ



มิติการพัฒนาองค์กร



# แผนยุทธศาสตร์กองทุนพัฒนาบทบาทสตรี พ.ศ. 2562 - 2564

วิสัยทัศน์ : “ เป็นแหล่งทุนในการพัฒนาสตรีเพื่อขับเคลื่อนเศรษฐกิจฐานรากให้เข้มแข็ง มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น ”

เป้าประสงค์/เป้าหมายหลัก : สตรีมีความมั่นคงด้านรายได้ มีคุณภาพชีวิตที่ดี มีบทบาทนำทางเศรษฐกิจ สังคม การเมืองในชุมชน

## พันธกิจ

1. จัดสรรเงินทุนให้แก่สตรีและองค์กรสตรีสำหรับการพัฒนาเศรษฐกิจฐานราก ให้เข้มแข็งและมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น
2. จัดสรรเงินทุนในการพัฒนาบทบาทสตรีให้มีขีดความสามารถในการเป็นผู้นำและมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาสตรีในชุมชน
3. บริหารกองทุนให้มีความมั่นคง ตามหลักธรรมาภิบาล

ยุทธศาสตร์	กลยุทธ์
1. เสริมสร้างอาชีพและรายได้แก่สตรี	1.1 การเข้าถึงปัจจัยการประกอบอาชีพ 1.2 พัฒนากลุ่มอาชีพสตรี 1.3 เพิ่มช่องทางการตลาด 1.4 การสื่อสารสร้างการรับรู้เพื่อความยั่งยืน
2. ส่งเสริมสตรีและเครือข่ายในการพัฒนาคุณภาพชีวิต	2.1 พัฒนาศักยภาพสตรี 2.2 สร้างและพัฒนาเครือข่ายสตรี 2.3 ขับเคลื่อนการพัฒนาคุณภาพชีวิตสตรี
3. การเชื่อมโยงการบริหารร่วมกับเครือข่ายในพื้นที่	3.1 สร้างภาคีความร่วมมือ 3.2 พัฒนาองค์ความรู้เครือข่าย 3.3 ส่งเสริมกิจกรรมกลุ่มเครือข่าย
4. เสริมสร้างขีดความสามารถองค์กรบริหารกองทุนฯ ตามหลักธรรมาภิบาล	4.1 พัฒนาสมรรถนะบุคลากรในการขับเคลื่อนกองทุนฯ 4.2 พัฒนาระบบการบริหารจัดการข้อมูลสารสนเทศและเทคโนโลยี 4.3 พัฒนาระบบและกลไกในการบริหารจัดการกองทุนฯ

# ประเด็นยุทธศาสตร์

## กองทุนพัฒนาบทบาทสตรี

- ยุทธศาสตร์ที่ 1 เสริมสร้างอาชีพและรายได้แก่สตรี
- ยุทธศาสตร์ที่ 2 ส่งเสริมสตรีและเครือข่ายในการพัฒนาคุณภาพชีวิต
- ยุทธศาสตร์ที่ 3 การเชื่อมโยงการบริหารร่วมกับเครือข่ายในพื้นที่
- ยุทธศาสตร์ที่ 4 เสริมสร้างขีดความสามารถองค์กรบริหารกองทุนฯ ตามหลักธรรมาภิบาล

# ประมวลนิมิต্তศาสตร์ที่ 1

เสฐิมสร้างอาชีพและรายใ้ได้แก่สตรี

# ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 เสริมสร้างอาชีพและรายได้แก่สตรี

เป้าประสงค์ : สตรีมีรายได้เลี้ยงดูตนเองและครอบครัวได้ ไม่มีภาระหนี้สิน

สตรีมีรายได้  
เลี้ยงดูตนเอง  
และครอบครัวได้  
ไม่มีภาระหนี้สิน

กลยุทธ์  
แผนงาน/โครงการ

กลยุทธ์	การเข้าถึงปัจจัยการประกอบอาชีพ	พัฒนากลุ่มอาชีพสตรี	เพิ่มช่องทางการตลาด	การสื่อสารสร้างการรับรู้เพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืน
	<p><b>แผนงานการเข้าถึงแหล่งทุน</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. เป็นแหล่งทุนในการประกอบอาชีพ</li> <li>2. เพิ่มช่องทางการประกอบอาชีพ</li> <li>3. พัฒนาศูนย์ให้เอื้อต่อนโยบายรัฐบาล</li> </ol> <p><b>แผนงานการสร้างองค์ความรู้</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>4. ส่งเสริมการรวมกลุ่มอาชีพ</li> <li>5. ส่งเสริมการสร้างและพัฒนาองค์ความรู้ภูมิปัญญาในการประกอบอาชีพของสตรีสร้างงานที่ใช้เทคโนโลยีให้มากขึ้น</li> <li>6. วิจัยความต้องการทางการตลาด Quick win project</li> </ol> <p><b>แผนงานการบริหารจัดการ</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>7. พัฒนาเทคนิคการให้บริการเงินกู้ Best practice project</li> <li>8. ส่งเสริมการจัดทำแผนพัฒนาอาชีพกลุ่มสตรี</li> <li>9. เร่งเผยแพร่ข้อมูลเชิงบวก (ดอกเบี๋ยดำ) และสร้างความรู้ความเข้าใจในการดำเนินงานกองทุนแม่ กลุ่มสตรี และผู้ด้อยโอกาส Flagship project</li> </ol>	<p><b>แผนงานการพัฒนากลุ่มอาชีพสตรี</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. ขึ้นทะเบียนกลุ่มอาชีพกองทุนฯ</li> <li>2. ส่งเสริมและพัฒนากลุ่มอาชีพสตรี</li> <li>3. ยกระดับกลุ่มอาชีพ เข้าสู่ มขช. Best practice project</li> <li>4. เสริมสร้างความเข้มแข็งกลุ่มอาชีพกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี</li> </ol> <p><b>แผนงานการสร้างมาตรฐานผลิตภัณฑ์กลุ่มอาชีพ</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>5. ส่งเสริมองค์ความรู้ในการพัฒนาผลิตภัณฑ์กลุ่มอาชีพสตรี</li> <li>6. ส่งเสริมผลิตภัณฑ์ที่มีคุณภาพได้มาตรฐาน</li> <li>7. พัฒนาผลิตภัณฑ์ตามแนวทาง 4P</li> </ol> <p><b>แผนงานพัฒนากลุ่มอาชีพสู่สัมมาชีพ</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>8. ทำความร่วมมือกับบริษัทประชารัฐรักสามัคคีจำกัดขับเคลื่อนการส่งเสริมการประกอบสัมมาชีพสตรี</li> <li>9. เสริมสร้างอาชีพทางเลือกให้แก่สตรี</li> <li>10. พัฒนากลุ่มสัมมาชีพสตรีสู่ OTOP Flagship project</li> <li>11. เชิดชูเกียรติสัมมาชีพสตรีดีเด่น</li> <li>12. start up สัมมาชีพสตรี (ส่งเสริมสัมมาชีพที่ใช้องค์ความรู้สู่วัตถุกรรมใหม่)</li> </ol>	<p><b>แผนงานฐานข้อมูลและส่งเสริมองค์ความรู้ด้านการตลาด</b></p> <p>Quick win project</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. จัดทำฐานข้อมูลการตลาดภายในและภายนอกชุมชน</li> <li>2. ส่งเสริมองค์ความรู้ด้านการตลาด</li> </ol> <p><b>แผนงานส่งเสริมการตลาด</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>3. ส่งเสริมตลาด online</li> <li>4. ส่งเสริมการจำหน่ายผลิตภัณฑ์ของสมาชิก</li> <li>5. สร้างนักธุรกิจสตรีใหม่ Flagship project</li> <li>6. พัฒนานักส่งเสริมการตลาดเยาวสตรีและสตรี</li> <li>7. จัดแสดงมหกรรมสินค้ากองทุนพัฒนาบทบาทสตรี</li> </ol>	<p><b>แผนงานการสื่อสารสร้างการรับรู้</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. สื่อสารสร้างความภาคภูมิใจของสตรี</li> <li>2. เผยแพร่ประชาสัมพันธ์ และสร้างแบรนด์ของกองทุนให้เป็นที่รู้จักและยอมรับเพื่อให้สตรีเข้าถึงกองทุน</li> <li>3. เชิดชูเกียรติสตรี และเครือข่ายดีเด่น เพื่อสร้างแรงจูงใจในการพัฒนาอาชีพและบทบาทสตรี Best practice project</li> <li>4. ขยายผลอาชีพสตรีดีเด่น</li> <li>5. สร้างความเข้าใจ สร้างกระบวนการมีส่วนร่วม</li> <li>6. ส่งเสริมสตรีให้เป็นพลังเผยแพร่หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง</li> <li>7. สร้างความรู้สึกรักการเป็นเจ้าของกองทุนฯ ร่วมกัน</li> <li>8. ส่งเสริมการสร้างวินัยทางการเงิน Quick win project</li> <li>9. สร้างบริษัทสตรีในการบริหารจัดการสตรีรุ่นใหม่ สตรีเจ้าของธุรกิจภาคเอกชนสตรีระหว่างดำเนินการธุรกิจและสตรี</li> </ol>

ตัวชี้วัด

1. จำนวนโครงการที่กองทุนพัฒนาบทบาทสตรีอนุมัติได้รับการส่งเสริมอาชีพ
2. จำนวนกลุ่มอาชีพสตรีได้รับการพัฒนา
3. จำนวนผลิตภัณฑ์ของสตรีได้รับการพัฒนาเป็น OTOP
4. สตรีที่ได้รับการสนับสนุนเงินทุนหมุนเวียนมีรายได้เพิ่มขึ้น

## โครงการและกิจกรรมสำคัญในประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 เสริมสร้างอาชีพและรายได้แก่สตรี

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าหมาย/เป้าประสงค์	กลยุทธ์	ข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงาน		
			Flagship project	Best practice project	Quick win project
1. เสริมสร้างอาชีพและรายได้แก่สตรี	สตรีมีรายได้เลี้ยงดูตนเองและครอบครัวได้ ไม่มีภาระหนี้สิน	1.1 การเข้าถึงปัจจัยการประกอบอาชีพ	1. เร่งเผยแพร่ข้อมูลเชิงบวก (ดอกเบี๋ยดำ)รณรงค์สร้างความรู้ความเข้าใจในการดำเนินงานกองทุนกับกลุ่มสตรี	1. พัฒนาเทคนิคการให้บริการเงินกู้	1. ทำการวิจัยความต้องการทางการตลาด
		1.2 พัฒนากลุ่มอาชีพสตรี	2. พัฒนากลุ่มสัมมาชีพสตรีสู่ OTOP	2. ยกระดับกลุ่มอาชีพเข้าสู่ มชช. - จัดทำแผนธุรกิจ	
		1.3 เพิ่มช่องทางการตลาด	3. สร้างนักธุรกิจสตรีรุ่นใหม่ - จัดงานพบปะระหว่างกลุ่มสตรีกับผู้ซื้อ		2. จัดทำฐานข้อมูลการตรวจภายในและภายนอกชุมชน
		1.4 การสื่อสารสร้างการรับรู้เพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืน		3. เชิดชูเกียรติสตรีและเครือข่ายดีเด่น	3. ส่งเสริมการสร้างวินัยทางการเงิน

### ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม (Demand-Driven Approach)

1. ควรจะมีการทำการวิจัยความต้องการของตลาดทั้งในเรื่องของสินค้าและบริการที่เป็นที่ต้องการ แล้วจึงนำความต้องการดังกล่าวมากำหนดเป็นรายการเสริมสร้างอาชีพแก่กลุ่มสตรี
2. ควรจะมีการจัดงานพบปะระหว่างผู้ซื้อสินค้าและกลุ่มสตรีอย่างต่อเนื่องเพื่อให้ได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างกันในเรื่องของความต้องการและการเปลี่ยนแปลงทางการตลาด
3. ควรจะมีการจัดทำระบบสารสนเทศเพื่อนำข้อมูลเกี่ยวกับความต้องการขึ้นให้สมาชิกกลุ่มสตรีได้รับทราบว่าตลาดมีความต้องการอะไรอย่างไรบ้าง
4. ควรจะมีการลงรายละเอียดของแผนธุรกิจอย่างเหมาะสมเพื่อให้เกิดความมั่นใจว่าอาชีพที่สร้างขึ้นมานั้นจะมีความเป็นไปได้ในเชิงธุรกิจและมีการเติบโตอย่างยั่งยืน
5. ควรจะมีการส่งเสริมให้ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศมากขึ้นในการสร้างอาชีพ เพราะจะได้รับการต่อยอดได้มากขึ้นในอนาคต

# ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2

ส่งเสริมสตรีและเครือข่าย

ในการพัฒนาคุณภาพชีวิต

# ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 ส่งเสริมสตรีและเครือข่ายในการพัฒนาคุณภาพชีวิต

เป้าประสงค์ : สตรีมีความมั่นคงด้านรายได้ มีคุณภาพชีวิตที่ดี และมีบทบาททาง เศรษฐกิจ สังคม และ การเมืองในชุมชน

ผู้รับผิดชอบหลัก : คคส./ สกส./ สพจ./ สพอ.  
 ผู้มีส่วนร่วม : ภาศการพัฒนาภาครัฐ/เอกชน/ประชาสังคม  
 ผู้ปฏิบัติ : สมาชิกกองทุน/ อกส.จ./อกส.กทม./  
 อกส.อ./คณะทำงานทุกระดับ



องค์กรสตรีและ เครือข่ายสตรี สามารถพัฒนาอาชีพ และรายได้แก่สตรี

ตัวชี้วัด

- จำนวนผู้นำสตรี องค์กรสตรีได้รับการ พัฒนาศักยภาพในการ บริหารจัดการและ พัฒนาคุณภาพชีวิต ตามหลักปรัชญาของ เศรษฐกิจพอเพียง
- จำนวนเครือข่าย อาชีพสมาชิกกองทุน พัฒนารอบบาทสตรี มีความเข้มแข็ง

## โครงการและกิจกรรมสำคัญในประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 ส่งเสริมสตรีและเครือข่ายในการพัฒนาคุณภาพ

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าหมาย/เป้าประสงค์	กลยุทธ์	ข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงาน		
			Flagship project	Best practice project	Quick win project
2. ส่งเสริมสตรีและเครือข่ายในการพัฒนาคุณภาพชีวิต	สตรีมีความมั่นคงด้านรายได้ มีคุณภาพชีวิตที่ดี และมีบทบาทนำทาง เศรษฐกิจ สังคม และ การเมืองในชุมชน	2.1 พัฒนาศักยภาพสตรี	1. ส่งเสริมผู้นำสตรีในการพัฒนาศักยภาพการบริหารจัดการตนเองและองค์กร	1. สร้างผู้นำสตรีรุ่นใหม่ พัฒนาสตรีต้นแบบ (Brand Ambassador) ในการมีคุณภาพชีวิตที่ดี	1. ส่งเสริมผู้นำสตรีสู่ระบบมาตรฐานงานชุมชน (มชช.)
		2.2 สร้างและพัฒนาเครือข่ายสตรี		2. สร้างเครือข่ายอาชีพ/สวัสดิการกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี	2. ส่งเสริมผู้นำสตรีและเครือข่ายในการเชื่อมประสานการทำงานร่วมกับองค์กรสตรีและ เครือข่ายอื่น ๆ
		2.3 ขับเคลื่อนการพัฒนาคุณภาพชีวิตสตรี	2. ส่งเสริมสตรีวิถีชีวิตเศรษฐกิจพอเพียง (way of life)	3. ส่งเสริมการจัดการองค์ความรู้และนวัตกรรมในการพัฒนาคุณภาพชีวิตสตรี 4. ยกย่อง ชมเชย กิจกรรมของผู้นำสตรีดีเด่น	

### ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

1. ควรจะมีการให้ความรู้ในการมีคุณภาพชีวิตที่ดีในทุก ๆ ด้าน (สุขภาพ การศึกษา อาชีพ ที่อยู่อาศัย สิทธิมนุษยชน เป็นต้น) เพื่อให้สตรีเข้าใจและพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น
2. ควรจะมีการสร้างต้นแบบ (Brand Ambassador) ในเรื่องของการมีคุณภาพชีวิตที่ดี (ทั้งนี้บุคคลที่เป็นต้นแบบอาจจะเป็นบุคคลที่เป็นที่รู้จัก หรือมาจากกลุ่มสมาชิกก็ได้)

# ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3

การเชื่อมโยงการบริหารร่วมกับ  
เครือข่ายในพื้นที่

# ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 การเชื่อมโยงการบริหารร่วมกับเครือข่ายในพื้นที่

เป้าประสงค์

1.องค์กรสตรีและเครือข่ายสตรีสามารถพัฒนาอาชีพและรายได้แก่สตรี

2.องค์กรสตรีและเครือข่ายสตรีสามารถพัฒนาสตรีให้มีส่วนร่วมในการเสริมสร้างความมั่นคงชุมชน

3.การบูรณาการทำงานร่วมกันของเครือข่ายในพื้นที่

ผู้รับผิดชอบหลัก : กกส./ สกส./ สพจ./ สพอ.  
 ผู้มีส่วนร่วม : ภาศึการพัฒนากาครรัฐ/เอกชน/ประชาสังคม  
 ผู้ปฏิบัติ : สมาชิกกองทุน/ ออ.ส.จ./ออ.ส.ทท./  
 ออ.ส.อ./คณะทำงานทุกระดับ



## โครงการและกิจกรรมสำคัญในประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 การเชื่อมโยงการบริหารร่วมกับเครือข่ายในพื้นที่

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าหมาย/เป้าประสงค์	กลยุทธ์	ข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงาน		
			Flagship project	Best practice project	Quick win project
3 การเชื่อมโยงการบริหารร่วมกับเครือข่ายในพื้นที่	<p><b>เป้าหมาย</b> องค์กรสตรีและเครือข่ายสตรีสามารถพัฒนาสตรีให้มีส่วนร่วมในการเสริมสร้างความมั่นคงชุมชน</p> <p><b>เป้าประสงค์</b> 1. องค์กรสตรีและเครือข่ายสตรี สามารถพัฒนาอาชีพและรายได้แก่สตรี 2. องค์กรสตรีและเครือข่ายสตรีสามารถพัฒนาสตรีให้มีส่วนร่วมในการเสริมสร้างความมั่นคงชุมชน 3. การบูรณาการทำงานร่วมกันของเครือข่ายในพื้นที่</p>	3.1 สร้างภาคีความร่วมมือ	1. กำหนดรูปแบบกิจกรรมที่จะขับเคลื่อนการพัฒนาศักยภาพสตรี - เข้าร่วม/พัฒนาเครือข่ายสตรีอาเซียน	1. ส่งเสริมการจัดทำแผนการสนับสนุนงานกองทุนของกลุ่มเครือข่าย - จัดงานให้รางวัลเครือข่ายสตรีระดับอาเซียน - จัดประชุมเครือข่ายสตรีระดับอาเซียน (เป็นแผนระยะยาว)	1. จัดทำฐานข้อมูลภาคีการพัฒนาด้านอาชีพ และการพัฒนาศักยภาพสตรี 2. จัดกิจกรรมความร่วมมือ/ทำ MOU /กิจกรรมสานสัมพันธ์
		3.2 พัฒนาองค์ความรู้เครือข่าย	2. เชื่อมโยงการพัฒนาผลิตภัณฑ์ของกลุ่มอาชีพกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีตาม รูปแบบภาครัฐ		3. จัดทำทะเบียนเครือข่ายอาชีพ/ เครือข่ายองค์กรความรู้ในการพัฒนาศักยภาพสตรีด้านต่าง ๆ
		3.3 ส่งเสริมกิจกรรมกลุ่มเครือข่าย	3. เชื่อมโยงตลาด OTOP/ แหล่งท่องเที่ยว/ หมู่บ้าน OVC ตลาดภาครัฐ สร้างกลุ่มเครือข่ายนอกระบบสตรีที่สามารถส่งเสริมงานของกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีได้	1. จัดกิจกรรมแสดงผลงานของกองทุนฯ ร่วมกับกลุ่มเครือข่ายในพื้นที่	4. สานสัมพันธ์เครือข่ายอาชีพสตรี/ สัมมาชีพสร้างกลุ่มเครือข่ายออนไลน์อย่างเป็นระบบ

### ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

1. ควรจะมีการสร้างเครือข่ายที่จะช่วยให้กองทุนสามารถส่งเสริมอาชีพและสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีแก่กลุ่มสตรีได้ อาทิ เครือข่ายทางการตลาด เครือข่ายสุขภาพ เครือข่ายสตรีอาเซียน
2. สร้างกลุ่มเครือข่ายออนไลน์อย่างเป็นระบบที่สามารถสื่อสารแลกเปลี่ยนเรียนรู้กันได้อย่างสะดวกรวดเร็ว

# ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4

เสริมสร้างขีดความสามารถองค์กรบริหารท้องถิ่น

ตามหลักธรรมาภิบาล

# ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4 เสริมสร้างขีดความสามารถองค์กรบริหารกองทุนฯ ตามหลักธรรมาภิบาล

ผู้รับผิดชอบหลัก : คคส/ สกส/ สพจ/ สพอ.  
 ผู้มีส่วนร่วม : ภาศการพัฒนาภาครัฐ/เอกชน/ประชาสังคม  
 ผู้ปฏิบัติ : สมาชิกกองทุน/ อกส.จ./อกส.กทม./  
 อกส.อ./คณะทำงานทุกระดับ

เป้าประสงค์	1. คณะกรรมการบริหารกองทุนมีสมรรถนะในการบริหารกองทุน		
	2. พัฒนาการและบุคลากรสายสนับสนุน มีสมรรถนะในการเสริมสร้างความเข้มแข็ง แก่สตรี กลุ่มสตรี และเครือข่าย	3. นวัตกรรมเสริมหนุนประสิทธิภาพ การทำงานในพื้นที่และบริหารกองทุน	4. กลไกการบริหารงานในพื้นที่ มีประสิทธิภาพ
กลยุทธ์	พัฒนาสมรรถนะบุคลากรในการขับเคลื่อนกองทุนฯ		
	พัฒนาระบบการบริหารจัดการ ข้อมูลสารสนเทศและเทคโนโลยี		พัฒนาระบบและกลไก ในการบริหารจัดการ กองทุนฯ
แผนงาน/โครงการ	<p><u>แผนงานพัฒนาศักยภาพบุคลากรในกองทุนฯ</u></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. เพิ่มศักยภาพสมรรถนะของบุคลากรในองค์กร ให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ให้ความเชี่ยวชาญ สามารถบริหารกองทุนได้อย่างมีประสิทธิภาพ Flagship project</li> <li>2. เพิ่มพูนทักษะในการดำเนินงานด้านการเงิน และบัญชีกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี</li> <li>3. กิจกรรมสร้างสุขในองค์กร</li> <li>4. เสริมสร้างความรู้ด้านกฎหมายแก่เจ้าหน้าที่</li> <li>5. ส่งเสริมการขับเคลื่อนค่านิยมองค์กรที่ดี</li> </ol> <p><u>แผนงานพัฒนาศักยภาพกลไกการขับเคลื่อน กองทุนฯ</u></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>6. สร้างแรงจูงใจ ให้เกียรติ ยกย่องผู้มี ผลงานสื่อสารภาพลักษณ์ที่ดีใน กองทุนฯ</li> <li>7. ส่งเสริมกระบวนการจัดการความรู้ ให้แก่ บุคลากรและคณะทำงานในด้านการบริหาร กองทุน</li> </ol>	<p><u>แผนงานพัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศกองทุนฯ</u></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. พัฒนาระบบฐานข้อมูลสมาชิกกองทุน/ บุคลากร</li> <li>2. พัฒนาระบบบัญชีกองทุนอิเล็กทรอนิกส์</li> <li>3. พัฒนาค้นข้อมูลกลุ่มอาชีพของสมาชิก กองทุนฯ</li> </ol> <p><u>Flagship project</u></p> <p><u>แผนงานพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศ สสนับสนุนการบริหารกองทุน</u></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>4. พัฒนาเว็บไซต์ Helpdesk Online และ Mobile Technology</li> <li>5. บำรุงรักษาโปรแกรมทะเบียนลูกหนี้ (SARA)</li> <li>6. เชื่อมโยงทะเบียนราษฎรและบัตรประชาชน</li> <li>7. พัฒนาเว็บไซต์กองทุนพัฒนาบทบาทสตรี ในส่วนกลางและจังหวัด</li> <li>8. พัฒนาระบบบริหารความเสี่ยงด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ</li> <li>9. พัฒนาระบบงานสารบรรณด้วยอิเล็กทรอนิกส์/ สำนักงานไร้กระดาษ</li> <li>10. ผลิตสื่อข้อมูลความรู้เพื่อการประกอบอาชีพและ สื่อเพื่อการประชาสัมพันธ์งานกองทุนอิเล็กทรอนิกส์</li> <li>11. สนับสนุนการให้บริการข้อมูล ข่าวสารกองทุนฯ ด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศ</li> <li>12. สร้างและพัฒนาเครือข่ายการใช้ประโยชน์จาก เทคโนโลยีสารสนเทศ</li> <li>13. พัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อการจัดการความรู้ กองทุนฯ Best practice project</li> </ol>	<p><u>แผนงานพัฒนาระบบงาน</u></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. พัฒนาระบบการบริหารจัดการ การเงิน การบัญชี กองทุนฯ และสร้างความรู้ความเข้าใจในการสหทาน และปรับปรุงรายงานทางการเงินแก่เจ้าหน้าที่</li> <li>2. สร้างและพัฒนากลไกการบริหารจัดการติดตามหนี้</li> <li>3. พัฒนาระบบการตรวจสอบภายใน การควบคุมภายใน การบริหารบุคคล และการบริหารความเสี่ยง</li> </ol> <p><u>Quick win project</u></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>4. พัฒนาระบบงานและการประเมินผลทุนหมุนเวียน</li> <li>5. ปรับปรุงและพัฒนากฎหมายที่เอื้อต่อการดำเนินงานกองทุนฯ</li> <li>6. ศึกษาวิจัยและพัฒนากองทุนพัฒนาสตรี</li> <li>7. ปรับปรุง โครงสร้าง อัตราค่าจ้าง กองทุนพัฒนาบทบาทสตรี</li> </ol> <p><u>แผนงานสนับสนุนกลไกการขับเคลื่อนกองทุนฯ</u></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>8. สร้างคู่มือ สื่อ สำหรับการปฏิบัติงานของบุคลากร ในองค์กรและกลไกการขับเคลื่อนกองทุนทุกระดับ เพื่อมุ่งสร้างโอกาสให้กลุ่มสตรี</li> <li>9. สนับสนุนเครื่องมือ สื่อ ค่าใช้จ่าย วัสดุ อุปกรณ์ ระบบการทำงาน คู่มือและสร้างทีมงาน สำหรับการ ปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร</li> <li>10. การเสริมสร้างภาพลักษณ์องค์กร สร้างแบรนด์ของ กองทุนให้เป็นที่รู้จักและยอมรับในกลุ่มสตรีเป้าหมาย</li> </ol> <p><u>แผนงานเพิ่มประสิทธิภาพกลไกการขับเคลื่อนกองทุนฯ</u></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>11. เพิ่มประสิทธิภาพ อกส.จ. อกส.อ. คณะทำงาน ขับเคลื่อนกองทุนทุกระดับอาสาสมัครผู้ประสานงาน กองทุนฯชุมชนในพื้นที่ กทม./จังหวัด ให้สามารถถ่ายทอดองค์ความรู้ได้</li> </ol> <p><u>Flagship project</u></p>

กองทุนมีความมั่นคง  
 บริหารด้วยความ  
 เป็นธรรม โปร่งใส  
 และมีประสิทธิภาพ

ตัวชี้วัด

1. ค่าคะแนนถ่วงน้ำหนัก การบริหารกองทุน ผ่านเกณฑ์มาตรฐาน กระทรวงการคลังกำหนด
2. ระดับความสำเร็จของ การบริหารกองทุน
3. การพัฒนาระบบการ รับ-จ่ายเงินอิเล็กทรอนิกส์ เพื่อตอบสนองต่อนโยบาย ดิจิทัล และผู้ใช้บริการ กองทุนพัฒนาบทบาทสตรี

**โครงการและกิจกรรมสำคัญในประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4**  
เสริมสร้างขีดความสามารถองค์กรบริหารกองทุนฯ ตามหลักธรรมาภิบาล

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าหมาย/เป้าประสงค์	กลยุทธ์	ข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงาน		
			Flagship project	Best practice project	Quick win project
4 เสริมสร้างขีดความสามารถองค์กรบริหารกองทุนฯ ตามหลักธรรมาภิบาล	<b>เป้าหมาย</b> กองทุนมีความมั่นคงบริหารด้วยความเป็นธรรม โปร่งใสและมีประสิทธิภาพ <b>เป้าประสงค์</b> 1. คณะกรรมการบริหารกองทุนมีสมรรถนะในการบริหารกองทุน 2. พัฒนาการและบุคลากรสายสนับสนุนมีสมรรถนะในการเสริมสร้างความเข้มแข็งแก่สตรี กลุ่มสตรี และเครือข่าย 3. นวัตกรรมเสริมหนุนประสิทธิภาพการทำงานในพื้นที่และบริหารกองทุน 4. กลไกการบริหารงานในพื้นที่มีประสิทธิภาพ	4.1 พัฒนาสมรรถนะบุคลากรในการขับเคลื่อนกองทุนฯ	1. เพิ่มศักยภาพสมรรถนะของบุคลากรในองค์กรให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพให้เกิดความเชี่ยวชาญสามารถบริหารกองทุนได้อย่างมีประสิทธิภาพ		
		4.2 พัฒนาระบบการบริหารจัดการข้อมูลสารสนเทศและเทคโนโลยี	2. พัฒนาค้นข้อมูลกลุ่มอาชีพของสมาชิกกองทุนฯ	1. พัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อการจัดการความรู้กองทุนฯ	
		4.3 พัฒนาระบบและกลไกในการบริหารจัดการกองทุนฯ	3. เพิ่มประสิทธิภาพ อกส.จ. อกส.อ. คณะทำงานขับเคลื่อนกองทุนทุกระดับอาสาสมัครผู้ประสานงานกองทุนฯชุมชนในพื้นที่ กทม. /จังหวัดให้สามารถถ่ายทอดองค์ความรู้ได้		1. พัฒนาระบบการตรวจสอบภายในการควบคุมภายในการบริหารงานบุคคล และการบริหารความเสี่ยง 2. การเสริมสร้างภาพลักษณ์องค์กร สร้างแบรนด์ของกองทุนให้เป็นที่รู้จักและยอมรับในกลุ่มสตรีเป้าหมาย

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

1. ควรจะมีการสร้างแบรนด์ของกองทุนให้เป็นที่รับรู้และเป็นที่ยอมรับอย่างกว้างขวาง ในกลุ่มสตรีที่เป็นเป้าหมายของกองทุน

ผู้สื่อข่าวมวลชนของแผนกผู้ทรงศรัทธา

กองทุนพัฒนาภาษาสตรี

พ.ศ. 2562 - 2564

ตัวชี้วัดผลผลิตของแผนยุทธศาสตร์กองทุนพัฒนาบทบาทสตรี พ.ศ. 2562 - 2564

ตัวชี้วัด	หน่วยนับ	ฐานข้อมูล 2561	ค่าเป้าหมาย				ประเด็นยุทธศาสตร์
			2562	2563	2564	หน่วยงาน	
1. จำนวนโครงการที่กองทุนพัฒนาบทบาทสตรีอนุมัติได้รับการส่งเสริมอาชีพ	โครงการ	1,500	3,000	4,500	6,000	สกส./จังหวัด/กทม.	ยุทธศาสตร์ที่ 1
2. จำนวนกลุ่มอาชีพสตรีที่ได้รับการพัฒนา	กลุ่ม	1,672	1,672	1,672	1,672	สกส./จังหวัด/กทม.	ยุทธศาสตร์ที่ 1
3. จำนวนผลิตภัณฑ์ของสตรีที่ได้รับการพัฒนาเป็น OTOP	ผลิตภัณฑ์	372	372	372	372	สกส./จังหวัด/กทม.	ยุทธศาสตร์ที่ 1
4. สตรีที่ได้รับการสนับสนุนเงินทุนหมุนเวียนมีรายได้เพิ่มขึ้น	ร้อยละ	3	3	5	7	สกส./จังหวัด/กทม.	ยุทธศาสตร์ที่ 1
5. จำนวนผู้นำสตรี องค์กรสตรีที่ได้รับการพัฒนาศักยภาพในการบริหารจัดการและพัฒนาคุณภาพชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง	ราย	54,000	81,000	81,000	81,000	สกส./จังหวัด/กทม.	ยุทธศาสตร์ที่ 2
6. จำนวนเครือข่ายอาชีพสมาชิกกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีมีความเข้มแข็ง	กลุ่ม	-	250	300	328	สกส./จังหวัด/กทม.	ยุทธศาสตร์ที่ 2

ตัวชี้วัดผลผลิตของแผนยุทธศาสตร์กองทุนพัฒนาบทบาทสตรี พ.ศ. 2562 - 2564

ตัวชี้วัด	หน่วยนับ	ฐานข้อมูล 2561	ค่าเป้าหมาย				ประเด็นยุทธศาสตร์ที่
			2562	2563	2564	หน่วยงาน	
7. จำนวนกลุ่มของสมาชิกกองทุนที่มีภาคีเครือข่ายในพื้นที่ให้การสนับสนุน	อำเภอ	878	878	878	878	สทศ./จังหวัด/ กทม.	ยุทธศาสตร์ที่ 3
8. ระดับความสำเร็จของการบริหารกองทุน	คะแนน	5	5	5	5	สทศ./จังหวัด/ กทม.	ยุทธศาสตร์ที่ 4
9. ค่าคะแนนด่วงนำหน้าการบริหารกองทุนผ่านเกณฑ์มาตรฐานกระทรวงการคลังกำหนด	คะแนน	4	4	4	4	สทศ./จังหวัด/ กทม.	ยุทธศาสตร์ที่ 4
10. พัฒนาระบบการรับ - จ่ายเงินอิเล็กทรอนิกส์เพื่อตอบสนองนโยบายดิจิทัลและผู้ใช้บริการ	กิจกรรม	1	2	3	3	สทศ./จังหวัด/ กทม.	ยุทธศาสตร์ที่ 4

## ตัวชี้วัดที่ 1 จำนวนโครงการที่กองทุนพัฒนาบทบาทสตรีอนุมัติได้รับการส่งเสริมอาชีพ

### คำจำกัดความ

โครงการที่กองทุนพัฒนาบทบาทสตรี หมายถึง โครงการที่สมาชิกกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี ทั้งประเภทบุคคลธรรมดาและประเภทองค์กรสตรี ยื่นเสนอโครงการเพื่อใช้ในการประกอบอาชีพ และสมาชิกได้รับเงินไปประกอบอาชีพ

ได้รับการส่งเสริมอาชีพ หมายถึง การได้รับการส่งเสริมอาชีพจากกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี หรือจากหน่วยงานหรือบุคคลอื่น

## ตัวชี้วัดที่ 2 จำนวนกลุ่มอาชีพสตรีที่ได้รับการพัฒนา

### คำจำกัดความ

กลุ่มอาชีพสตรี หมายถึง กลุ่มอาชีพที่ได้กู้เงินจากกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีไปดำเนินกิจกรรม และได้ขึ้นทะเบียนกลุ่มอาชีพสตรีในระบบคลังข้อมูลอาชีพของกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี

การได้รับการพัฒนา หมายถึง กลุ่มอาชีพสตรี ได้รับการพัฒนาศักยภาพด้านการบริหารจัดการกลุ่ม ด้านการส่งเสริมการตลาด ด้านการจัดทำแผนธุรกิจ ฯลฯ

## ตัวชี้วัดที่ 3 จำนวนผลิตภัณฑ์ของสตรีที่ได้รับการพัฒนาเป็น OTOP

### คำจำกัดความ

ผลิตภัณฑ์ของสตรี หมายถึง ผลิตภัณฑ์ของสมาชิกกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีที่ได้รับเงินกู้จากกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีไปประกอบอาชีพ

การพัฒนาเป็น OTOP หมายถึง ผลิตภัณฑ์สตรี ที่ได้รับการพัฒนาและสามารถนำไปขึ้นทะเบียนเป็นผลิตภัณฑ์ OTOP กับกรมการพัฒนาชุมชน (กรณี ปีที่ไม่มีมีการขึ้นทะเบียนผลิตภัณฑ์ OTOP ให้ยกเว้นการประเมินตัวชี้วัดในปีนั้น)

หมายเหตุ	จังหวัดขนาดเล็ก	34	จังหวัด	จำนวน	4	ผลิตภัณฑ์	จำนวน	136	ผลิตภัณฑ์
	จังหวัดขนาดกลาง	22	จังหวัด	จำนวน	5	ผลิตภัณฑ์	จำนวน	110	ผลิตภัณฑ์
	จังหวัดขนาดใหญ่	21	จังหวัด	จำนวน	6	ผลิตภัณฑ์	จำนวน	126	ผลิตภัณฑ์
							รวมทั้งสิ้น	372	ผลิตภัณฑ์

## ตัวชี้วัดที่ 4 สตรีที่ได้รับการสนับสนุนเงินทุนหมุนเวียนมีรายได้เพิ่มขึ้น

### คำจำกัดความ

สตรี หมายถึง สตรีผู้มีสัญชาติไทย และมีอายุตั้งแต่สิบห้าปีบริบูรณ์ขึ้นไป และได้ขึ้นทะเบียนเป็นสมาชิกสมาชิกกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี

มีรายได้เพิ่มขึ้น หมายถึง สตรีได้นำเงินทุนไปประกอบอาชีพทำให้มีรายได้สูงกว่าเดิม

ได้รับการสนับสนุน หมายถึง ได้รับการพิจารณาโครงการให้นำเงินไปประกอบอาชีพ

ตัวชี้วัดที่ 5 จำนวนผู้นำสตรีองค์กรสตรีได้รับการพัฒนาศักยภาพในการบริหารจัดการและพัฒนา  
คุณภาพชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

### คำจำกัดความ

ผู้นำสตรี หมายถึง อาสาสมัครผู้ประสานงานกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีหมู่บ้าน/ชุมชน คณะทำงาน  
ขับเคลื่อนกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีทุกระดับ คณะกรรมการกลุ่มอาชีพสตรีที่ขึ้นทะเบียนกับกองทุนฯ  
คณะกรรมการสมาชิกประเภทองค์กรสตรี

การพัฒนาศักยภาพในการบริหารจัดการ หมายถึง การบริหารจัดการของกลุ่มองค์กรของสตรี  
ให้มีประสิทธิภาพ

การพัฒนาศักยภาพในการพัฒนาคุณภาพชีวิต หมายถึง การพัฒนาตนเองด้านทักษะชีวิต ด้านสุขภาวะ  
อนามัย ด้านสวัสดิการชุมชนอย่างมีประสิทธิภาพ ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

## ตัวชี้วัดที่ 6 จำนวนเครือข่ายอาชีพสมาชิกกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี มีความเข้มแข็ง

### คำจำกัดความ

เครือข่ายอาชีพสมาชิกกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี หมายถึง

- เครือข่าย หมายถึงกลุ่มอาชีพที่รวมตัวกันเป็นเครือข่าย สมาชิกกองทุนกู้เงินประเภททุนหมุนเวียนของกองทุนไปประกอบอาชีพ สร้างงาน สร้างรายได้
- กลุ่มองค์กรสตรีที่ได้รับการสนับสนุนเงินกองทุนประเภทอุดหนุน สำหรับการพัฒนาศักยภาพสตรี เครือข่ายสตรี องค์กรสตรี ให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น และเฝ้าระวังปัญหาของสตรี

ภาคีเครือข่ายในพื้นที่ หมายถึง กลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิต กองทุนต่าง ๆ ในชุมชน บริษัทประชารัฐรักสามัคคีจังหวัด และภาคีการพัฒนาภาครัฐ เอกชน ประชาชน

ความเข้มแข็ง หมายถึง เครือข่ายมีโครงสร้างบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการที่ชัดเจน มีเป้าหมายในการดำเนินงาน มีแผนปฏิบัติงาน และมีกิจกรรมเพื่อส่งเสริมอาชีพแก่สตรี และหรือมีส่วนร่วมในกิจกรรมของชุมชน

## ตัวชี้วัดที่ 7 จำนวนกลุ่มของสมาชิกกองทุนที่มีภาคีเครือข่ายในพื้นที่ ให้การสนับสนุน

### คำจำกัดความ

จำนวนกลุ่มของสมาชิกกองทุน หมายถึง

- กลุ่มอาชีพที่สมาชิกกองทุนกู้เงินประเภททุนหมุนเวียนของกองทุนไปประกอบอาชีพ สร้างงาน สร้างรายได้
- กลุ่มองค์กรสตรีที่ได้รับการสนับสนุนเงินกองทุนประเภทอุดหนุน สำหรับการพัฒนาศักยภาพสตรี เครือข่ายสตรี องค์กรสตรี ให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น และเฝ้าระวังปัญหาของสตรี

ภาคีเครือข่ายในพื้นที่ หมายถึง กลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิต กองทุนต่าง ๆ ในชุมชน บริษัทประชารัฐรักสามัคคีจังหวัด และภาคีการพัฒนาภาครัฐ เอกชน ประชาชน

การสนับสนุน หมายถึง การสนับสนุนกิจกรรมของสมาชิกกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี เช่น ด้านงบประมาณ ด้านวิชาการ ด้านการตลาด ด้านการพัฒนาผลิตภัณฑ์ ด้านการจัดการความรู้ ฯลฯ

## ตัวชี้วัดที่ 8 ระดับความสำเร็จของการบริหารกองทุน

### คำจำกัดความ

ระดับความสำเร็จของการบริหารกองทุน หมายถึง ความสามารถในการบริหารกองทุน พัฒนาบทบาทสตรีของจังหวัด/กรุงเทพมหานครให้มีประสิทธิภาพ มีระดับคะแนน ดังนี้

ระดับ	เกณฑ์คะแนน
ระดับ 1	มีแผนปฏิบัติการกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีของจังหวัด....ประจำปีงบประมาณ
ระดับ 2	มีการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการฯ ร้อยละ 80 และรายงานผลการดำเนินงาน แก่ อกส.จ/ อกส.กทม./ (แล้วแต่กรณี)/ สกส. บางเดือน
ระดับ 3	มีการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการฯ ร้อยละ 80 และรายงานผลการดำเนินงาน แก่ อกส.จ/ อกส.กทม./ (แล้วแต่กรณี)/ สกส. บางเดือน
ระดับ 4	มีการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการฯ ร้อยละ 100 และรายงานผลการดำเนินงาน แก่ อกส.จ/ อกส.กทม./ (แล้วแต่กรณี)/ สกส. บางเดือน
ระดับ 5	มีการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการฯ ร้อยละ 100 และมีคุณภาพมากกว่าเป้าหมายที่กำหนดและ รายงานผลการดำเนินงานแก่ อกส.จ/ อกส.กทม./ (แล้วแต่กรณี)/ สกส. ประจำเดือน

## ตัวชี้วัดที่ 9 ค่าคะแนนถ่วงน้ำหนักการบริหารกองทุนผ่านเกณฑ์มาตรฐาน กระทรวงการคลังกำหนด

### คำจำกัดความ

เกณฑ์มาตรฐานกระทรวงการคลังกำหนด หมายถึง เกณฑ์การประเมินผลทุนหมุนเวียน  
ที่กระทรวงการคลังกำหนดในแต่ละปีงบประมาณ ซึ่งจะประกอบด้วย เกณฑ์การประเมินผล  
4 ด้าน ได้แก่

1. ด้านการเงิน
2. ด้านการสนองประโยชน์ต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย
3. ด้านการปฏิบัติการ
4. ด้านการบริหารพัฒนาทุนหมุนเวียน

ค่าคะแนนถ่วงน้ำหนักเต็ม 5 คะแนน

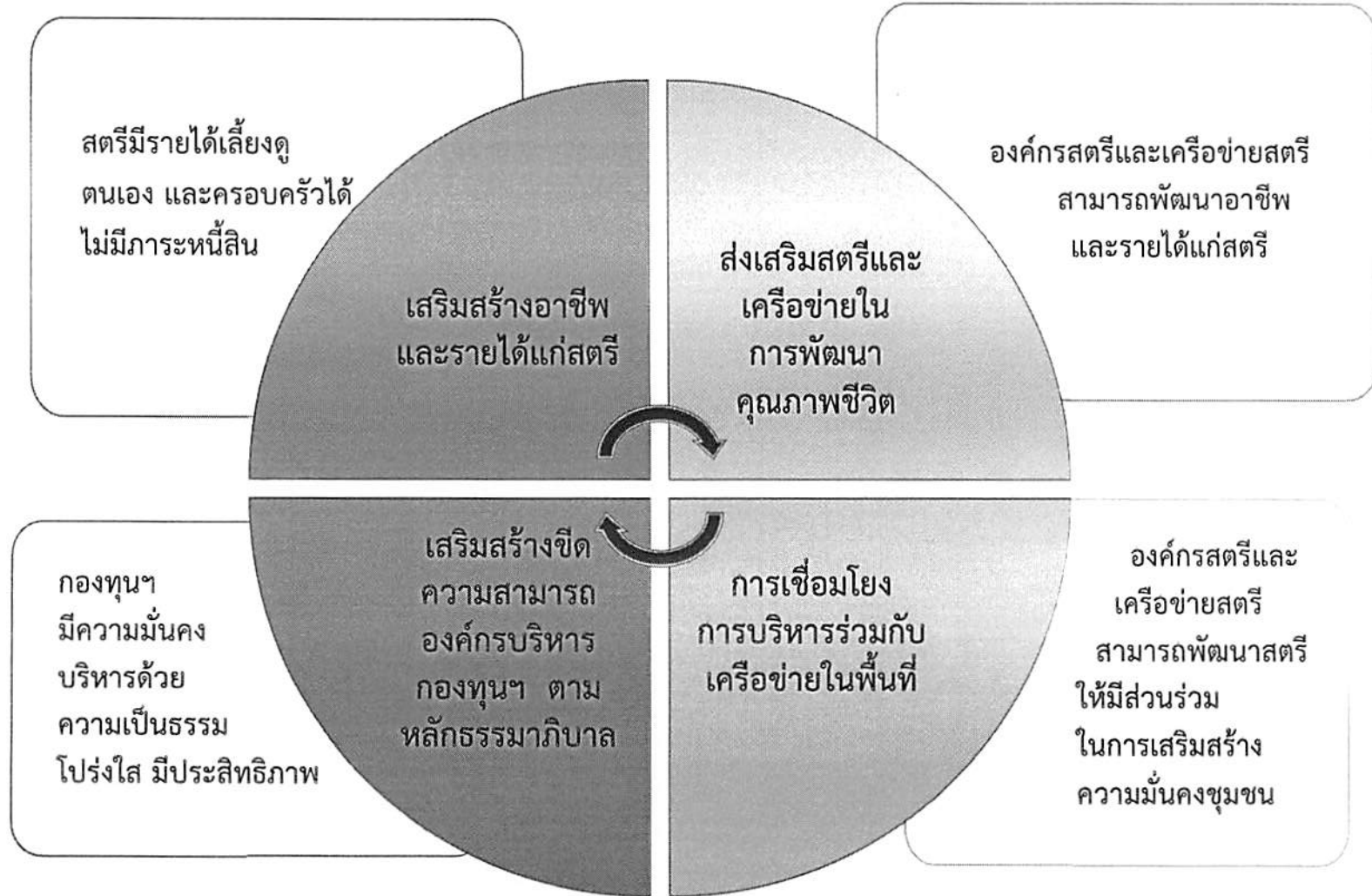
ตัวชี้วัดที่ 10 มีการพัฒนาระบบการรับ - จ่ายเงินอิเล็กทรอนิกส์ เพื่อตอบสนอง  
ต่อนโยบายดิจิทัลและผู้ใช้บริการกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี

คำจำกัดความ

การรับ - จ่ายเงินอิเล็กทรอนิกส์ หมายถึง การรับจ่ายเงินให้กับผู้รับบริการ  
ได้แก่ บุคลากร, คู่ค้า, สมาชิก ผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์

ตอบสนองต่อนโยบายดิจิทัล หมายถึง ปรับเปลี่ยนภาครัฐสู่การเป็นหน่วยงาน  
ดิจิทัลและพัฒนากำลังคนให้พร้อมเข้าสู่ยุคเศรษฐกิจและสังคมดิจิทัล

# ผลลัพธ์ความสำเร็จของยุทธศาสตร์กองทุนพัฒนาบทบาทสตรี



## คณะผู้จัดทำ

ชื่อหนังสือ : แผนยุทธศาสตร์กองทุนพัฒนาบทบาทสตรี พ.ศ. 2562 - 2564

ที่ปรึกษา

อาจารย์ที่ปรึกษา :

คณะกรรมการบริหารกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี

ดร.ธนาวิษณุ จินดาประดิษฐ์ อาจารย์อิสระ

นายอภิชาติ	โตติลกเวชช์	อธิบดีกรมการพัฒนาชุมชน
นายโชคชัย	แก้วป่อง	รองอธิบดีกรมการพัฒนาชุมชน
นายปรีชา	กิตติสัตยกุล	ผู้อำนวยการสำนักงานกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี
นายสมนึก	มณีพินิจ	ผู้อำนวยการกลุ่มนโยบายและยุทธศาสตร์
นางธนัสพร	ตลอดพงษ์	ผู้อำนวยการกลุ่มพัฒนาศักยภาพกองทุน
นายนพดล	ดาวอรุณ	ผู้อำนวยการกลุ่มกฎหมาย

คณะผู้จัดทำ

ผู้ร่วมทบทวนยุทธศาสตร์กองทุนพัฒนาบทบาทสตรี พ.ศ. 2562 - 2564 จากสำนักงานกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี					
นายปรีชา	กิตติสัตยกุล	ผู้อำนวยการสำนักงานกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี	น.ส.ปวีณา	ท่าสว่าง	นักวิชาการพัฒนาชุมชน
นายสมนึก	มณีพินิจ	ผู้อำนวยการกลุ่มนโยบายและยุทธศาสตร์	น.ส.ณัฐชา	ศรีวัฒนพันธุ์	นักวิชาการพัฒนาชุมชน
นางธนัสพร	ตลอดพงษ์	ผู้อำนวยการกลุ่มพัฒนาศักยภาพกองทุน	น.ส.นภาพร	จินต์แสง	เจ้าหน้าที่บริหารงบประมาณ
นายนพดล	ดาวอรุณ	ผู้อำนวยการกลุ่มกฎหมาย	นางกฤษณา	อนันตพฤทธิ	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน
น.ส.สิริภาญจน์	หอมวิเศษวงศา	นักวิชาพัฒนาชุมชนชำนาญการ	น.ส.สกุลทิพย์	คงเสื่อ	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน
น.ส.สมรัญญ์	เล็กแข็ง	นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ	น.ส.กัลยกร	ศรีชุมจันทร์	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน
นางขวัญใจ	ใบจันทร์	นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ			
น.ส.ธัญชนก	นามเจิง	นักวิชาการพัฒนาชุมชนปฏิบัติการ			
นายภัทรารุช	ปะตังถาโต	นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ			

ผู้ร่วมทบทุนยุทธศาสตร์กองทุนพัฒนาบทบาทสตรี พ.ศ. 2562 - 2564 จาก ผู้แทน อกส.จ./อกส.อ./ภาคีเครือข่าย/หน่วยงานภาครัฐ

นางพัฒน์นรี ธนะพิมพ์เมธา	หัวหน้าคณะทำงานขับเคลื่อนกองทุนพัฒนา บทบาทสตรีจังหวัดนครสวรรค์	น.ส.วนิชดา สร้อยมณี	นักวิชาการพัฒนาชุมชนชำนาญการ ผู้แทน สำนักพัฒนาทุนและองค์การเงินชุมชน
นางพรทิพย์ ตั้งกียรติ	หัวหน้าคณะทำงานขับเคลื่อนกองทุนพัฒนา บทบาทสตรีจังหวัดพระนครศรีอยุธยา	น.ส.พัชรี ศรีสุวรรณ	นักวิชาการพัฒนาชุมชนชำนาญการ ผู้แทน สำนักพัฒนาทุนและองค์การเงินชุมชน
นางกนกพร เดชเดโช	หัวหน้าคณะทำงานขับเคลื่อนกองทุนพัฒนา บทบาทสตรีจังหวัดนครศรีธรรมราช	น.ส.พรทิพย์ ศรีไกรรส	นักวิชาการพัฒนาชุมชนปฏิบัติการ ผู้แทน สำนักส่งเสริมภูมิปัญญาท้องถิ่นและ วิสาหกิจชุมชน
นางสะอาด จันท์ดี	หัวหน้าคณะทำงานขับเคลื่อนกองทุนพัฒนา บทบาทสตรีจังหวัดยโสธร	น.ส.ธนพร คตอ่ำ	นักวิชาการตรวจสอบภายในชำนาญการ ผู้แทน กลุ่มตรวจสอบภายใน
นางมุกดา ธิษณ์ธนากร	เลขานุการคณะทำงานขับเคลื่อนกองทุนพัฒนา บทบาทสตรีจังหวัดพระนครศรีอยุธยา	นายชุมพล บุญแน่น	นักวิชาการพัฒนาชุมชนปฏิบัติการ ผู้แทน กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร
นางสาวทวรรณ มนต์นิโลบล	ประธานคณะกรรมการพัฒนาสตรี จังหวัดตรัง	น.ส.สุวนิจ พิทักษ์ชาติ	นักวิชาการพัฒนาชุมชนชำนาญการ ผู้แทน สำนักตรวจราชการ
นางธิดา จันทินมาธร	เลขานุการคณะกรรมการพัฒนาสตรี จังหวัดสุรินทร์	นายถกฤษฏา สาคร	นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ ผู้แทน กองแผนงาน
นางทิพวรรณ พัฒโน	ประธานคณะกรรมการพัฒนาสตรี จังหวัดสงขลา	น.ส.ศรัญญา ไม่เสื่อมสุข	นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ ผู้แทน สถาบันการพัฒนาชุมชน
นางระพีพรรณ ยมแสง	กรรมการสตรีจังหวัดตราด	นายประชา จิวธยากุล	นักพัฒนาสังคมชำนาญการ ผู้แทน สำนักพัฒนาสังคม กรุงเทพมหานคร
นางพรทิพย์ ไชยวัฒน์	ผู้อำนวยการกลุ่มงานส่งเสริมผู้นำชุมชน ผู้แทน สำนักเสริมสร้างความเข้มแข็งชุมชน	น.ส.สุจิตรา กาวิชัย	นักพัฒนาสังคมปฏิบัติการ ผู้แทน กรมกิจการสตรีและครอบครัว
นางกชวรรณ เพชรทอง	หัวหน้าฝ่ายผลิตและเผยแพร่ข้อมูลข่าวสาร ผู้แทน กองประชาสัมพันธ์		
นางอังคณา คุปติศิริรัตน์	นักวิชาการพัฒนาชุมชนชำนาญการ ผู้แทน ศูนย์สารสนเทศเพื่อการพัฒนาชุมชน		

ผู้ร่วมทบทุนยุทธศาสตร์กองทุนพัฒนาบทบาทสตรี พ.ศ. 2562 - 2564 จาก ผู้แทน อกส.จ. /อกส.อ./ภาคีเครือข่าย/หน่วยงานภาครัฐ			
นางนิศากร สิงห์เสนา	หัวหน้ากลุ่มงานสารสนเทศการพัฒนาชุมชน จังหวัดร้อยเอ็ด	นางเต็มดวง สารพันธ์	นักวิชาการพัฒนาชุมชนชำนาญการ จังหวัดนครราชสีมา
นายธรรมกร ลีถาวรกุล	หัวหน้ากลุ่มงานส่งเสริมการพัฒนาชุมชน จังหวัดตรัง	นายกมล ปาลา	นักวิชาการพัฒนาชุมชนชำนาญการ จังหวัดปราจีนบุรี
นายกฤษ จันทราศรี	หัวหน้ากลุ่มงานส่งเสริมการพัฒนาชุมชน จังหวัดสมุทรสงคราม	น.ส.กุลวดี สมสกุลชัย	นักวิชาการพัฒนาชุมชนปฏิบัติการ จังหวัดอุบลราชธานี
นายณัฐสิทธิ์ วงศ์เมธี	หัวหน้ากลุ่มงานส่งเสริมการพัฒนาชุมชน จังหวัดสมุทรปราการ	น.ส.ธัญชนก บุญสุนิห	นักวิชาการพัฒนาชุมชนปฏิบัติการ จังหวัดนครสวรรค์
นายวิทยา เข้มอุทา	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ จังหวัดนครพนม		
นางกัญญา สุนทรวัฒน์	พัฒนาการอำเภออรัญประเทศ จังหวัดสระแก้ว		
น.ส.ณัฐรวี ตันธีระพลชัย	นักวิชาการพัฒนาชุมชนชำนาญการ จังหวัดกาญจนบุรี		
นางชะอ้อน จูเมษา	นักวิชาการพัฒนาชุมชนชำนาญการ จังหวัดนครศรีธรรมราช		
นางวิภารัตน์ สิงห์แก้ว	นักวิชาการพัฒนาชุมชนชำนาญการ จังหวัดลำพูน		
นางอมรรักษ์ วงษา	นักวิชาการพัฒนาชุมชนชำนาญการ จังหวัดพิจิตร		

สถานที่ติดต่อ : สำนักงานกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี กรมการพัฒนาชุมชน ศูนย์ราชการเฉลิมพระเกียรติ 80 พรรษา 5 ธันวาคม 2550  
อาคารรัฐประศาสนภักดี ชั้น 3 ถนนแจ้งวัฒนะ แขวงทุ่งสองห้อง เขตหลักสี่ กรุงเทพมหานคร 10210 โทรศัพท์ 0 2141 3075 โทรสาร 0 2143 7986



นางหญิงสาว

มูลนิธิ

Thai Women Empowerment Fund