



กองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ กรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์

แผนบริหารทรัพยากรบุคคลกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ
ประจำปี ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕ และ
แผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคลกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ
ประจำปี ๒๕๖๔ และประจำปี ๒๕๖๕

จัดทำโดย

กองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ
กรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว

สารบัญ

	หน้า
บทนำ	
ส่วนที่ ๑ กรอบการกำหนดแผนบริหารทรัพยากรบุคคล	
๑.๑ หลักการและเหตุผลในการจัดทำแผนบริหารทรัพยากรบุคคล	๑
๑.๒ วัตถุประสงค์ของแผนบริหารทรัพยากรบุคคล	๑
๑.๓ กลุ่มเป้าหมายการจัดทำแผนบริหารทรัพยากรบุคคล	๑
๑.๔ ขอบเขตของแผนบริหารทรัพยากรบุคคล	๒
๑.๕ กระบวนการจัดทำแผนบริหารทรัพยากรบุคคล	๒
ส่วนที่ ๒ กองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ	
๒.๑ ความเป็นมาและวัตถุประสงค์	๓
๒.๒ วิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์	๓
๒.๓ การบริหารงาน	๖
๒.๔ โครงสร้างองค์กร	๙
๒.๕ อัตรากำลัง	๑๑
ส่วนที่ ๓ กรอบแนวคิดและสถานภาพปัจจุบันด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	
๓.๑ กรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard) ของสำนักงาน ก.พ.	๑๒
๓.๒ การประเมินสถานภาพในการบริหารทรัพยากรบุคคล	๑๕
๓.๓ การวิเคราะห์ SWOT Analysis	๑๖
ส่วนที่ ๔ แผนบริหารทรัพยากรบุคคลกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ ประจำปี ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕	
๔.๑ วิสัยทัศน์ ประเด็นยุทธศาสตร์ และเป้าประสงค์	๒๐
๔.๒ ความเชื่อมโยงระหว่างยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล และแผนขับเคลื่อนกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ	๒๑
๔.๓ แผนบริหารทรัพยากรบุคคลกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ ประจำปี ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕	๒๒
๔.๔ แผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคลกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ ประจำปี ๒๕๖๔ และประจำปี ๒๕๖๕	๓๑

บทนำ

กองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ (กองทุนฯ) จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติความเท่าเทียมระหว่างเพศ พ.ศ. ๒๕๕๘ ซึ่งได้ประกาศในราชกิจจานุเบกษา เมื่อวันที่ ๑๓ มีนาคม ๒๕๕๘ และมีผลบังคับใช้เมื่อวันที่ ๙ กันยายน ๒๕๕๘ โดยกองทุนฯ จัดตั้งขึ้นเพื่อเป็นทุนใช้จ่ายเกี่ยวกับการส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศตามพระราชบัญญัตินี้ (มาตรา ๒๘) และกำหนดให้การใช้เงินกองทุนฯ อยู่ภายใต้กรอบวัตถุประสงค์ (มาตรา ๓๐) ดังต่อไปนี้ (๑) เพื่อกิจกรรมหรือกิจการที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ (๒) เพื่อคุ้มครองและป้องกันมิให้มีการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศ (๓) เพื่อช่วยเหลือขดเชยและเยียวยา หรือบรรเทาทุกข์แก่บุคคลซึ่งตกเป็นผู้เสียหายจากการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศตามมาตรา ๒๖ (๔) เพื่อการสอดส่องดูแลและให้คำแนะนำหรือคำปรึกษาเกี่ยวกับการดำเนินงานของเจ้าหน้าที่ของรัฐและหน่วยงานของรัฐในการปฏิบัติตามพระราชบัญญัตินี้ (๕) เพื่อส่งเสริมการศึกษา การวิจัย และการเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับการป้องกันมิให้มีการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศ (๖) เพื่อการติดต่อและประสานงานกับบุคคล หน่วยงาน หรือองค์กรต่างๆ ทั้งภาครัฐ ภาคเอกชนและภาคประชาชน และ (๗) เพื่อการอื่นตามที่คณะกรรมการคณะกรรมการส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ (สทพ.) เห็นสมควร

กองทุนฯ ถูกจัดตั้งขึ้นภายใต้กรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว ไม่มีสถานะเป็นนิติบุคคล และมีการดำเนินงานในรูปแบบคณะกรรมการ (มาตรา ๓๑) โดยมีอธิบดีกรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัวเป็นประธานกรรมการ ผู้แทนสำนักงบประมาณ ผู้แทนกรมบัญชีกลาง และผู้ทรงคุณวุฒิซึ่งคณะกรรมการ สทพ. แต่งตั้งจำนวน ๔ คน ในจำนวนนี้จะต้องเป็นผู้แทนจากภาคเอกชนซึ่งมีความรู้และประสบการณ์ด้านการส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ จำนวน ๓ คน และด้านการบริหารกองทุน จำนวน ๑ คน เป็นกรรมการให้รองอธิบดีกรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัวซึ่งอธิบดีกรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัวมอบหมายเป็นกรรมการและเลขานุการ และคณะกรรมการบริหารกองทุนจะแต่งตั้งข้าราชการในกรม จำนวนไม่เกิน ๒ คน เป็นผู้ช่วยเลขานุการก็ได้ สำหรับโครงสร้างและกรอบอัตรากำลังของกองทุนฯ กระทรวงการคลังได้เห็นชอบโครงสร้างและกรอบอัตรากำลังของกองทุนฯ ตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ เป็นต้นไป จำนวน ๙ อัตรา ซึ่งได้ใช้อัตรากำลังของกรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว (หน่วยงานต้นสังกัด) ในการปฏิบัติงาน

คณะกรรมการบริหารกองทุนฯ ตระหนักถึงความสำคัญในการเตรียมความพร้อมของทรัพยากรบุคคลให้สามารถปฏิบัติงานได้สอดคล้องตามภารกิจและแผนขับเคลื่อนกองทุนฯ ปีงบประมาณ ๒๕๖๓ – ๒๕๖๕ จึงได้มีมติเห็นชอบแผนบริหารทรัพยากรบุคคลกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ ประจำปี ๒๕๖๓ – ๒๕๖๕ ในการประชุมครั้งที่ ๓/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๓ ภายใต้กรอบแนวคิดเรื่องการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลเชิงกลยุทธ์ที่เป็นการพัฒนาบุคลากรในเชิงองค์รวม เน้นการตัดสินใจกำหนดทิศทางของการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้มีสมรรถนะและความรู้ ความสามารถตามที่กองทุนฯ มุ่งหวังและแนวคิดเรื่องการพัฒนาบุคลากรตามหลักสมรรถนะซึ่งเป็นการพัฒนาบุคลากรที่มุ่งให้บุคลากรมีสมรรถนะ

เหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติทั้งในปัจจุบันและอนาคต เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างดีสามารถตอบสนอง
ต่อนโยบายและกลยุทธ์ของกองทุนฯ อย่างมีระบบและต่อเนื่อง โดยมีเป้าหมายและทิศทางที่ชัดเจน สอดคล้อง
กับสภาพแวดล้อมภายนอกที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว อีกทั้งช่วยให้การจัดสรรงบประมาณและทรัพยากร
ต่าง ๆ เพื่อการพัฒนาบุคลากรเกิดประโยชน์สูงสุด

ส่วนที่ ๑

กรอบการกำหนดแผนบริหารทรัพยากรบุคคล

๑.๑ หลักการและเหตุผลในการจัดทำแผนบริหารทรัพยากรบุคคล

ตามแผนขับเคลื่อนกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ ปีงบประมาณ ๒๕๖๓ – ๒๕๖๕ ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ พัฒนาการบริหารจัดการกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศให้มีประสิทธิภาพ มีการกำหนดเป้าประสงค์สำคัญ ๓ ประการ คือ (๑) มีระบบการบริหารจัดการกองทุนที่มีประสิทธิภาพ (๒) บุคลากรมีทักษะในการบริหารจัดการกองทุน และ (๓) มีเทคโนโลยีที่รองรับการบริหารจัดการกองทุนซึ่งศักยภาพของทรัพยากรบุคคลภายในกองทุนฯ ถือเป็นปัจจัยสำคัญในการขับเคลื่อนภารกิจและบริหารจัดการกองทุนฯ ให้บรรลุยุทธศาสตร์และเป้าประสงค์ดังกล่าว ดังนั้น เพื่อให้บุคลากรของกองทุนฯ มีสมรรถนะและความรู้ ความสามารถตามที่กองทุนฯ มุ่งหวังและสอดคล้องกับงานที่ปฏิบัติทั้งในปัจจุบันและอนาคต รวมทั้งเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างดีสามารถตอบสนองต่อนโยบายและกลยุทธ์ของกองทุนฯ อย่างมีระบบและต่อเนื่อง โดยมีเป้าหมายและทิศทางที่ชัดเจน รองรับการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกองค์กร อีกทั้งเพื่อเป็นการเตรียมความพร้อมของบุคลากรในการบริหารจัดการกองทุนฯ และการขับเคลื่อนภารกิจตามพระราชบัญญัติความเท่าเทียมระหว่างเพศ พ.ศ. ๒๕๕๘ จึงจำเป็นต้องมีการวางแผนบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุนฯ ให้สอดคล้องกับทิศทางและระยะเวลาของแผนขับเคลื่อนกองทุนฯ ผ่านกระบวนการ HR Scorecard เพื่อเพิ่มสมรรถนะและขีดความสามารถในการปฏิบัติงานของบุคลากรทุกระดับอย่างมีประสิทธิภาพ

๑.๒ วัตถุประสงค์ของการจัดทำแผนบริหารทรัพยากรบุคคล

(๑) เพื่อสนับสนุนให้บุคลากรของกองทุนฯ ทุกระดับได้รับการพัฒนาความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่เหมาะสมกับตำแหน่งงานที่ปฏิบัติงาน ตลอดจนสามารถปฏิบัติงานได้สอดคล้องกับภารกิจของกองทุนฯ ต่อพระราชบัญญัติความเท่าเทียมระหว่างเพศ พ.ศ. ๒๕๕๘

(๒) เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงานบุคคลตามหลักบริหารทรัพยากรบุคคลแนวใหม่ และพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ ตลอดจนการดำเนินงานถูกต้องตามระเบียบที่กำหนด

(๓) เพื่อสร้างขวัญกำลังใจให้กับบุคลากร ผ่านระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุนฯ

๑.๓ กลุ่มเป้าหมายการจัดทำแผนบริหารทรัพยากรบุคคล

(๑) ผู้บริหารและเจ้าหน้าที่กลุ่มบริหารกองทุนฯ

(๒) คณะกรรมการและคณะอนุกรรมการของกองทุนฯ

๑.๔ ขอบเขตของแผนบริหารทรัพยากรบุคคล

(๑) การวิเคราะห์ปัจจัยภายใน/ภายนอก จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาสและอุปสรรค (SWOT) ด้านทรัพยากรบุคคล สภาวะปัจจุบันและแนวโน้มในอนาคตของการบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุนฯ

(๒) การนำปัจจัยความสำเร็จ ปัญหา/อุปสรรค จากการดำเนินงานกองทุนฯ ที่ผ่านมามาใช้เป็นปัจจัยในการจัดทำแผนบริหารทรัพยากรบุคคลกองทุนฯ ส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ ประจำปี ๒๕๖๓ – ๒๕๖๕ (ระยะยาว)

(๓) ความเชื่อมโยงและการตอบสนองต่อวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ของกองทุนฯ

๑.๕ กระบวนการจัดทำแผนบริหารทรัพยากรบุคคล

(๑) การวิเคราะห์ปัจจัยภายใน/ภายนอก จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาสและอุปสรรค (SWOT) ด้านทรัพยากรบุคคล สภาวะปัจจุบันและแนวโน้มในอนาคตของการบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุนฯ

(๒) การทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ของกองทุนฯ

(๓) การทบทวนข้อมูลพื้นฐานกองทุนฯ ในด้านการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล เพื่อวิเคราะห์ SWOT Analysis ของกองทุนฯ

(๔) การประเมินสภาพในการบริหารทรัพยากรบุคคล (Gap Analysis)

(๕) การวิเคราะห์ความเชื่อมโยงด้านทรัพยากรบุคคลและการสนับสนุนยุทธศาสตร์หลักของกองทุนฯ

(๖) การจัดทำแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุนฯ

(๗) การกำหนดระยะเวลาของแผนบริหารทรัพยากรบุคคลระยะยาวให้สอดคล้องกับระยะเวลาการดำเนินการของยุทธศาสตร์หลักของกองทุนฯ

ส่วนที่ ๒

กองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ

๒.๑ ความเป็นมาและวัตถุประสงค์

พระราชบัญญัติความเท่าเทียมระหว่างเพศ พ.ศ. ๒๕๕๘ ได้ประกาศในราชกิจจานุเบกษา เมื่อวันที่ ๑๓ มีนาคม ๒๕๕๘ และมีผลบังคับใช้เมื่อวันที่ ๙ กันยายน ๒๕๕๘ เพื่อกำหนดมาตรการคุ้มครองผู้ถูกเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศ และป้องกันมิให้มีการกระทำหรือไม่กระทำใด อันเป็นการแบ่งแยก กีดกัน หรือจำกัดสิทธิประโยชน์ใดๆ ไม่ว่าทางตรงหรือทางอ้อม โดยปราศจากความชอบธรรม เพราะเหตุที่บุคคลนั้นเป็นเพศชายหรือเพศหญิง หรือมีการแสดงออกที่แตกต่างจากเพศโดยกำเนิด ซึ่งสอดคล้องกับหลักการสิทธิมนุษยชนสากลตามพันธกรณีระหว่างประเทศที่ประเทศไทยเข้าเป็นภาคี และเป็นหลักประกันว่าทุกเพศจะได้รับการปฏิบัติและดูแลจากรัฐอย่างเสมอภาคและเท่าเทียมกัน

พระราชบัญญัตินี้ มีคณะกรรมการส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ (สทพ.) รับผิดชอบในการกำหนดนโยบาย มาตรการ แผนปฏิบัติงาน ให้ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายและการปรับปรุงกฎหมาย กำหนดแนวทางในการให้ความช่วยเหลือ ชดเชย เยียวยา หรือบรรเทาทุกข์ และมีกรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว (สค.) เป็นหน่วยงานรับผิดชอบในการขับเคลื่อน โดยกำหนดให้จัดตั้งกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ เพื่อเป็นทุนใช้จ่ายเกี่ยวกับการส่งเสริมเท่าเทียมระหว่างเพศ (มาตรา ๒๘) ในการดำเนินกิจกรรมหรือกิจการที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ เพื่อคุ้มครองและป้องกันมิให้มีการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศ เพื่อช่วยเหลือ ชดเชยและเยียวยา หรือบรรเทาทุกข์แก่บุคคลซึ่งตกเป็นผู้เสียหายจากการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศ เพื่อการสอดส่องดูแลและให้คำแนะนำหรือคำปรึกษาเกี่ยวกับการดำเนินงานของเจ้าหน้าที่ของรัฐและหน่วยงานของรัฐ ในการปฏิบัติตามพระราชบัญญัตินี้ เพื่อส่งเสริมการศึกษา การวิจัย และการเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับการป้องกันมิให้มีการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศ รวมทั้งเพื่อการติดต่อและประสานงานกับบุคคล หน่วยงาน หรือองค์กรต่าง ๆ ทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาชน (มาตรา ๓๐)

๒.๒ วิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์

วิสัยทัศน์กองทุนฯ

เป็นกลไกสนับสนุนการขับเคลื่อนความเท่าเทียมระหว่างเพศอย่างเป็นธรรมและยั่งยืน

พันธกิจกองทุนฯ

๑. ช่วยเหลือ ชดเชย เยียวยา แก่ผู้ถูกเลือกปฏิบัติด้วยเหตุแห่งเพศ
๒. สนับสนุนงบประมาณจัดทำโครงการ กิจกรรม และการศึกษาวิจัยเพื่อคุ้มครอง ป้องกัน และแก้ไขปัญหาการถูกเลือกปฏิบัติด้วยเหตุแห่งเพศ
๓. สร้างเสริมความเข้มแข็งของกองทุนฯ กับภาคีเครือข่ายภาครัฐ ภาคเอกชนและภาคประชาสังคม

ยุทธศาสตร์กองทุนฯ

๑. การส่งเสริมและสนับสนุนความเท่าเทียมระหว่างเพศ
๒. เสริมสร้างความร่วมมือระหว่างกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศกับภาคีเครือข่าย
๓. พัฒนาการบริหารจัดการกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศให้มีประสิทธิภาพ

**เป็นกลไกสนับสนุนการขับเคลื่อน
ความเท่าเทียมระหว่างเพศอย่างเป็นธรรมและยั่งยืน**

พันธกิจกองทุนฯ ๑. ช่วยเหลือ ชดเชย เยียวยา แก่ผู้ถูกเลือกปฏิบัติด้วยเหตุแห่งเพศ ๒. สนับสนุนงบประมาณจัดทำโครงการ กิจกรรม และการศึกษาวิจัยเพื่อคุ้มครอง ป้องกัน และแก้ไขปัญหาการถูกเลือกปฏิบัติด้วยเหตุแห่งเพศ ๓. สร้างเสริมความเข้มแข็งของกองทุนฯ กับภาคีเครือข่ายภาครัฐ ภาคเอกชนและภาคประชาสังคม					
วัตถุประสงค์กองทุน “กองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ” จัดตั้งขึ้นเพื่อเป็นทุนใช้จ่ายเกี่ยวกับการส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศตามพระราชบัญญัติความเท่าเทียมระหว่างเพศ พ.ศ. ๒๕๕๘ มาตรา ๓๐ เงินกองทุน ใช้จ่ายตามกรอบวัตถุประสงค์ ๑. เพื่อกิจกรรมหรือกิจการที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ ๒. เพื่อคุ้มครองและป้องกันมิให้มีการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศ ๓. เพื่อช่วยเหลือ ชดเชยและเยียวยา หรือบรรเทาทุกข์แก่บุคคลซึ่งตกเป็นผู้เสียหายจากการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศ ๔. เพื่อการสอดส่องดูแลและให้คำแนะนำหรือคำปรึกษาเกี่ยวกับการดำเนินงานของเจ้าหน้าที่ของรัฐและหน่วยงานของรัฐในการปฏิบัติตามพระราชบัญญัตินี้ ๕. เพื่อส่งเสริมการศึกษา การวิจัย และการเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับการป้องกันมิให้มีการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศ ๖. เพื่อการติดต่อและประสานงานกับบุคคล หน่วยงาน หรือองค์กรต่างๆ ทั้งภาครัฐภาคเอกชน และภาคประชาชน และ ๗. เพื่อการอื่นตามที่คณะกรรมการ สทพ. เห็นสมควร					
ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การส่งเสริมและสนับสนุนความเท่าเทียมระหว่างเพศ		ยุทธศาสตร์ที่ ๒ เสริมสร้างความร่วมมือระหว่างกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศกับภาคีเครือข่าย		ยุทธศาสตร์ที่ ๓ พัฒนาการบริหารจัดการกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศให้มีประสิทธิภาพ	
เป้าประสงค์ หน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาสังคม ตลอดจนผู้ถูกเลือกปฏิบัติด้วยเหตุแห่งเพศมีองค์ความรู้ และมีความตระหนักในการปฏิบัติงานการส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ		เป้าประสงค์ หน่วยงานภาครัฐ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีความเป็นหุ้นส่วนในการส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ		เป้าประสงค์ ๑. มีระบบการบริหารจัดการกองทุนที่มีประสิทธิภาพ ๒. บุคลากรมีทักษะในการบริหารจัดการกองทุน ๓. มีเทคโนโลยีที่รองรับการบริหารจัดการกองทุน	
ผลผลิต ๑. องค์ความรู้เชิงยุทธศาสตร์ องค์ความรู้เกี่ยวกับความเสมอภาคระหว่างเพศและความหลากหลายทางเพศ ๒. หลักสูตรการฝึกอบรม สร้างความตระหนักเรื่องความเท่าเทียมระหว่างเพศสำหรับวิทยากรกระบวนการ (Facilitator) และผู้เข้ารับการฝึกอบรม (Trainee) ๓. สื่อสร้างความตระหนักเรื่อง การส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ ๔. ช่องทางเผยแพร่ ประชาสัมพันธ์การส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ	ผลลัพธ์ ๑. มีองค์ความรู้ที่ชัดเจน รอบด้านในการสร้างความตระหนักเรื่องความเท่าเทียมระหว่างเพศและการปฏิบัติงานการส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ ๒. บุคลากรและภาคีเครือข่าย ได้รับการพัฒนาความรู้ และทักษะการเป็นวิทยากรในการการฝึกอบรมสร้างความตระหนักเรื่องความเท่าเทียมระหว่างเพศ ๓. ประชาชนกลุ่มเป้าหมายได้รับการสื่อสาร เพื่อสร้างความตระหนักเรื่อง การส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ	ผลผลิต ๑. หน่วยงานเข้าร่วมโครงการ นำร่องในการบูรณาการมิติความเท่าเทียมระหว่างเพศในการจัดทำแผนปฏิบัติการของหน่วยงาน ๒. หน่วยงานในระดับพื้นที่ (พมจ.และศูนย์เรียนรู้ฯ) เข้าใจบทบาทภารกิจ และอำนาจหน้าที่ของตามพระราชบัญญัติฯ ๓. ทบทวนและปรับปรุงระบบการเสนอขอรับ การสนับสนุนงบประมาณจากกองทุนฯ เพื่อดำเนินโครงการฯ	ผลลัพธ์ ๑. เกิดต้นแบบในการบูรณาการมิติความเท่าเทียมระหว่างเพศในการจัดทำแผนปฏิบัติการของหน่วยงาน ๒. หน่วยงานในระดับพื้นที่ (พมจ.และศูนย์เรียนรู้ฯ) สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ตามพระราชบัญญัติฯ ๓. แนวทาง/คู่มือการเสนอขอรับการสนับสนุนงบประมาณจากกองทุนฯ เพื่อดำเนินโครงการฯ มีความชัดเจน	ผลผลิต ๑. การขับเคลื่อนแผนปฏิบัติการของกองทุน ๒. ผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมีความพึงพอใจ การปฏิบัติงานของกองทุนฯ ๓. บุคลากรมีทักษะด้านการจัดการกองทุนฯ ๔. ระบบสารสนเทศเชิงดิจิทัลที่เกี่ยวข้องกับความเท่าเทียมระหว่างเพศ	ผลลัพธ์ ๑. การดำเนินงานเป็นไปตามแผนปฏิบัติการกองทุนฯ ๒. การดำเนินงานกองทุน สอดคล้องกับความ ต้องการของผู้รับบริการ ๓. บุคลากรมีการพัฒนา ศักยภาพอย่างต่อเนื่อง และมีความเชี่ยวชาญ ในการปฏิบัติงานและสามารถปฏิบัติงานทดแทนกันได้ ๔. ระบบสารสนเทศมี ประสิทธิภาพ สนับสนุน การดำเนินงานด้านความเท่าเทียมระหว่างเพศ

๒.๓ การบริหารงาน

กองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ ถูกจัดตั้งขึ้นภายใต้กรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว ไม่มีสถานะเป็นนิติบุคคล และมีการดำเนินงานในรูปแบบคณะกรรมการ (มาตรา ๓๑) โดยมีอธิบดีกรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัวเป็นประธานกรรมการ ผู้แทนสำนักงบประมาณ ผู้แทนกรมบัญชีกลาง และผู้ทรงคุณวุฒิซึ่งคณะกรรมการ สทพ. แต่งตั้ง จำนวน ๔ คน ในจำนวนนี้จะต้องเป็นผู้แทนจากภาคเอกชนซึ่งมีความรู้และประสบการณ์ด้านการส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ จำนวน ๓ คน และด้านการบริหารกองทุน จำนวน ๑ คน เป็นกรรมการให้รองอธิบดีกรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัวซึ่งอธิบดีกรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัวมอบหมายเป็นกรรมการและเลขานุการ และคณะกรรมการบริหารกองทุนจะแต่งตั้งข้าราชการในกรม จำนวนไม่เกิน ๒ คน เป็นผู้ช่วยเลขานุการก็ได้ มีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

(๑) บริหารกองทุน การรับ การจ่ายเงิน และการเก็บรักษาเงินกองทุน รวมทั้งดำเนินการเกี่ยวกับการระดมทุน การลงทุน การจัดหาผลประโยชน์ และการจัดการกองทุน ให้เป็นไปตามระเบียบที่คณะกรรมการ สทพ. กำหนดโดยความเห็นชอบของกระทรวงการคลัง

(๒) พิจารณานุมัติการจ่ายเงินชดเชยและเยียวยาแก่ผู้เสียหายเนื่องจากการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศตามระเบียบที่คณะกรรมการ สทพ. กำหนด

(๓) รายงานสถานะทางการเงินและการบริหารกองทุนต่อคณะกรรมการ สทพ.

ทั้งนี้ คณะกรรมการบริหารกองทุนฯ ประกอบด้วย ผู้บริหาร ผู้ทรงคุณวุฒิ และผู้แทนจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง โดยมีองค์ประกอบ ดังนี้

- | | |
|---|---------------------|
| ๑. อธิบดีกรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว | ประธานกรรมการ |
| ๒. ผู้แทนสำนักงบประมาณ | กรรมการ |
| ๓. ผู้แทนกรมบัญชีกลาง | กรรมการ |
| ๔. นางสาวสุพัตรา ภู่อานานุสรณ์
ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ | กรรมการ |
| ๕. นางมณฑิพย์ ศรีรัตน
ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ | กรรมการ |
| ๖. นายนรินทร์ กรินชัย
ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ | กรรมการ |
| ๗. นางอัญชลี มีมุข
ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการบริหารกองทุน | กรรมการ |
| ๘. รองอธิบดีกรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว | กรรมการและเลขานุการ |
| ๙. ผู้อำนวยการกองส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศ | ผู้ช่วยเลขานุการ |
| ๑๐. ผู้อำนวยการกลุ่มบริหารกองทุน
ส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ | ผู้ช่วยเลขานุการ |

และมีการแต่งตั้งคณะกรรมการ จำนวน ๓ คณะ เพื่อดำเนินการสนับสนุนการตัดสินใจของ คณะกรรมการบริหารกองทุนฯ ได้แก่

๑. คณะอนุกรรมการพิจารณาถ่วงดุลโครงการ (ตามคำสั่ง กทพ. ที่ ๑/๒๕๖๔ ลงวันที่ ๗ มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๔) องค์ประกอบรวม ๑๐ คน โดยมีรองอธิบดีกรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัวซึ่งรับผิดชอบงาน ในหน้าที่ของกองส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศ เป็นประธานอนุกรรมการฯ

อำนาจหน้าที่ของคณะอนุกรรมการพิจารณาถ่วงดุลโครงการ คือ การพิจารณาถ่วงดุล โครงการที่ขอรับเงินสนับสนุนตามลักษณะอย่างหนึ่งอย่างใดที่กำหนดตามประกาศฯ เรื่อง หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการอนุมัติการใช้เงินและทรัพย์สินของกองทุนฯ ก่อนเสนอคณะกรรมการบริหารกองทุนฯ ประธาน ผู้ขอรับเงินสนับสนุนเพื่อชี้แจงรายละเอียดหรือข้อเท็จจริงเพิ่มเติมในการพิจารณาถ่วงดุลโครงการ หรือ การพิจารณาของคณะกรรมการบริหารกองทุนฯ รวบรวมและรายงานผลการดำเนินงาน ปัญหาอุปสรรค และ ข้อเสนอแนะแนวทางการปรับปรุงแก้ไขปัญหาในการดำเนินงานดังกล่าวต่อคณะกรรมการบริหารกองทุนฯ เป็นต้น

๒. คณะอนุกรรมการติดตามและประเมินผลโครงการ (ตามคำสั่ง กทพ. ที่ ๒/๒๕๖๔ ลงวันที่ ๗ มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๔) องค์ประกอบรวม ๑๐ คน โดยมีนางสาวอุษณี กังวารจิตต์ เป็นประธานอนุกรรมการฯ

อำนาจหน้าที่ของคณะอนุกรรมการติดตามและประเมินผลโครงการ คือ การวางแผนและติดตาม ประเมินผลการดำเนินโครงการที่ได้รับเงินสนับสนุน จัดทำเครื่องมือ วิเคราะห์และประมวลผลการติดตาม โครงการที่ได้รับเงินสนับสนุน รายงานผลการติดตามและประเมินผล ปัญหาอุปสรรค และข้อเสนอแนะ การดำเนินโครงการที่ได้รับเงินสนับสนุนต่อคณะกรรมการบริหารกองทุนฯ เป็นต้น

๓. คณะอนุกรรมการประกวดสื่อเพื่อเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ให้สังคมตระหนักเรื่องความเท่า เทียมระหว่างเพศ (ตามคำสั่ง กทพ. ที่ ๓/๒๕๖๔ ลงวันที่ ๗ มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๔) องค์ประกอบรวม ๑๐ คน โดยมีรองอธิบดีกรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว ซึ่งรับผิดชอบงานในหน้าที่ของกองส่งเสริมความเสมอภาค ระหว่างเพศ เป็นประธานอนุกรรมการฯ

อำนาจหน้าที่ของคณะอนุกรรมการประกวดสื่อเพื่อเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ให้สังคมตระหนักเรื่อง ความเท่าเทียมระหว่างเพศ คือ กำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ หรือแนวทางในการประกวดสื่อเพื่อเผยแพร่และ ประชาสัมพันธ์ให้สังคมตระหนักเรื่องความเท่าเทียมระหว่างเพศ ดำเนินการและพิจารณาตัดสินสื่อเพื่อเผยแพร่ และประชาสัมพันธ์ให้สังคมตระหนักเรื่องความเท่าเทียมระหว่างเพศ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดด้วย ความโปร่งใส บริสุทธิ์ ยุติธรรม รายงานผลการดำเนินงานต่อคณะกรรมการบริหารกองทุนฯ ส่งเสริมความ เท่าเทียมระหว่างเพศ เป็นต้น

สำหรับโครงสร้างและกรอบอัตรากำลังของกองทุนฯ กระทรวงการคลังได้เห็นชอบโครงสร้างและกรอบอัตรากำลังของกองทุนฯ ตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ เป็นต้นไป จำนวน ๙ อัตรา ประกอบด้วย

กลุ่มงาน/ตำแหน่ง	ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ เป็นต้นไป
๑. ผู้อำนวยการกองส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศ/ผู้ถืออธิบดีมอบหมาย (ผู้บริหารกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ) (ข้าราชการ)	๑
๒. กลุ่มบริหารกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ ผู้อำนวยการกลุ่มบริหารกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ (ข้าราชการ)	๑
๓. ฝ่ายบริหารทั่วไป (ข้าราชการ)	๑
๔. งานการเงินและบัญชี (ข้าราชการ)	๒
๕. งานนโยบายและแผนงาน (ข้าราชการ)	๒
๖. งานกฎหมาย (ข้าราชการ)	๑
๗. กลุ่มตรวจสอบภายใน (ข้าราชการ) กลุ่มตรวจสอบภายในหน่วยงานต้นสังกัด	๑
รวมทั้งสิ้น	๙

ซึ่งในการปฏิบัติงานจริงได้ใช้อัตรากำลังของกรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว (หน่วยงานต้นสังกัด) ในการปฏิบัติงาน โดยงานตรวจสอบภายในได้ประสานกลุ่มตรวจสอบภายในของกรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว (หน่วยงานต้นสังกัด) ในการปฏิบัติงานตามความเห็นชอบของคณะกรรมการบริหารกองทุนฯ (ไม่มีอัตรากำลังมาปฏิบัติงานจริง)

๒.๔ โครงสร้างองค์กร

โครงสร้างกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ

คณะกรรมการบริหารกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ
(อธิบดีกรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว : ประธาน)

คณะอนุกรรมการพิจารณา
กลั่นกรองโครงการ
(รองอธิบดี : ประธาน)

คณะอนุกรรมการติดตาม
และประเมินผลโครงการ
(นางสาวอุษณี กังวารจิตต์ : ประธาน)

คณะอนุกรรมการประกวดสื่อ
เพื่อเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ให้สังคม
ตระหนักเรื่องความเท่าเทียม
ระหว่างเพศ
(รองอธิบดี : ประธาน)



..... กลุ่มตรวจสอบภายใน (๑ : สค.)

ผู้บริหารกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ
ผู้อำนวยการกองส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศ หรือผู้ที่อธิบดีมอบหมาย (๑)

กลุ่มบริหารกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ
ผู้อำนวยการกลุ่มบริหารกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ (๑)

ฝ่ายบริหารทั่วไป (๑)

งานการเงินและบัญชี (๒)

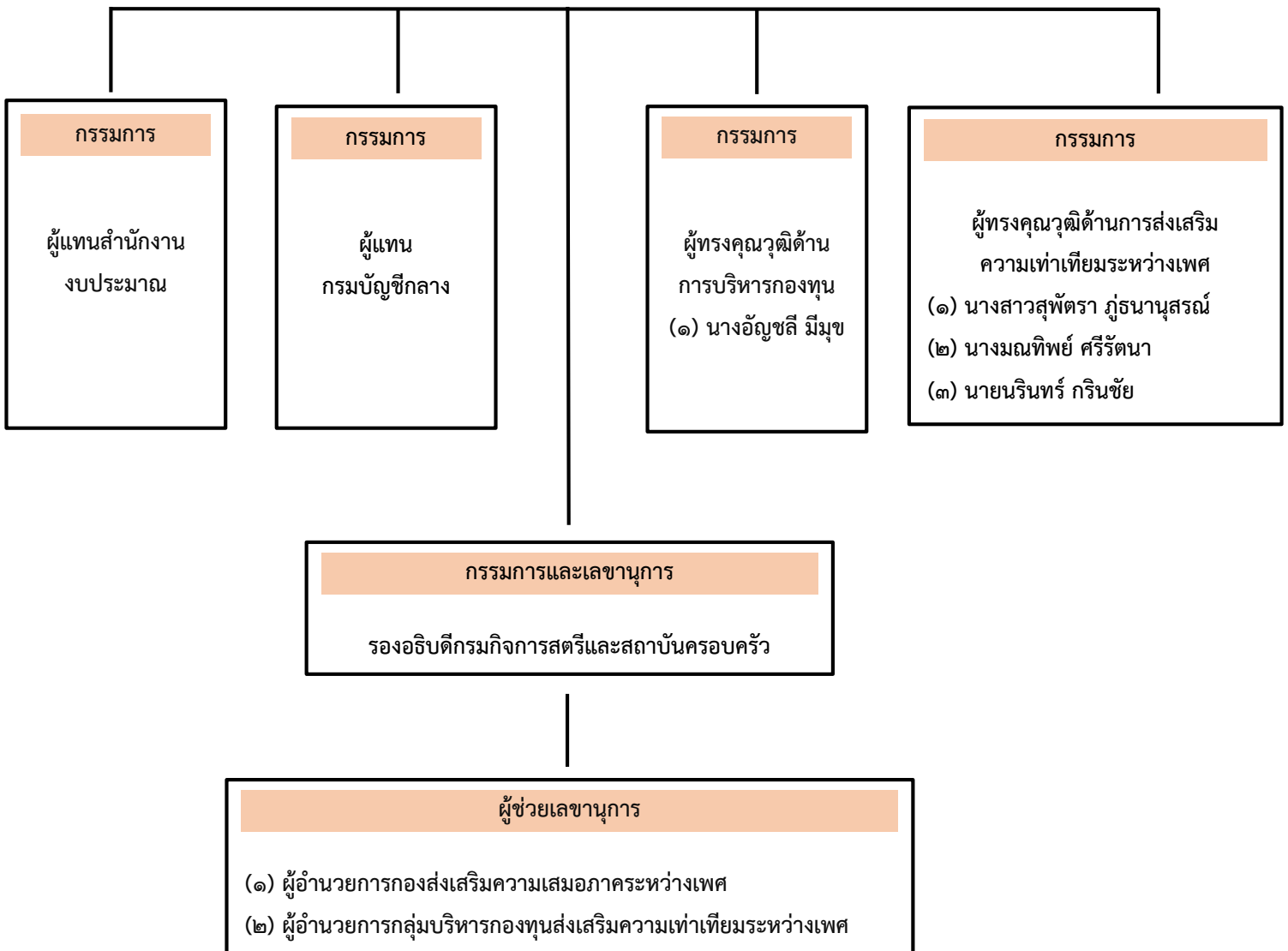
งานนโยบายและแผนงาน (๒)

งานกฎหมาย (๑)

โครงสร้างคณะกรรมการบริหารกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ

ประธานกรรมการบริหารกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ
(อธิบดีกรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว)

กรรมการบริหารกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ



๒.๕ อัตรากำลัง

ปัจจุบันกองทุนฯ มีบุคลากรปฏิบัติงาน จำนวน ๗ คน และมีบุคลากรช่วยปฏิบัติงาน ๒ คน รวมทั้งสิ้น ๙ คน โดยมีการมอบหมายงาน ดังนี้

กลุ่มบริหารกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ (๑)
นางสาวสุชาดา รุ่งเรืองศักดิ์ นักพัฒนาสังคมชำนาญการพิเศษ
ผู้อำนวยการกลุ่มบริหารกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ

ฝ่ายบริหารทั่วไป (๑)

๑. นายณัฐพล เฉยสวัสด์
เจ้าพนักงานพัฒนาสังคมปฏิบัติงาน

งานการเงินและบัญชี (๓)

๑. นางปรียารัตน์ แสงอรุณ
นักพัฒนาสังคมปฏิบัติการ
๒. นายจักรินทรวิชัย แก้วกาญจน์
เจ้าพนักงานพัฒนาสังคมปฏิบัติงาน

บุคลากรช่วยปฏิบัติงาน

๓. น.ส. สุธิดา เนตรสูงเนิน

งานนโยบายและแผนงาน (๒)

๑. น.ส. จุฑามาศ วรรณแก้ว
นักพัฒนาสังคมชำนาญการ
๒. น.ส. สุจิตรา กาวิชัย
นักพัฒนาสังคมชำนาญการ

งานกฎหมาย (๒)

๑. น.ส. จิรภา พุดสี
นักพัฒนาสังคมปฏิบัติการ

บุคลากรช่วยปฏิบัติงาน

๒. น.ส. วิชชุดา ฤทธิเดช

ส่วนที่ ๓

กรอบแนวคิดและสถานภาพปัจจุบันด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

๓.๑ กรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard) ของสำนักงาน ก.พ.

การจัดทำแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ ดำเนินการตามกรอบแนวคิดการจัดทำแผนกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลตามกรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (Human Resource Scorecard) ของสำนักงาน ก.พ. ซึ่งได้กำหนดกรอบมาตรฐานความสำเร็จไว้ ๕ มิติ (๑๗ ปัจจัย) เพื่อใช้เป็นแนวทางพัฒนาสมรรถนะการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้ทิศทาง ยุทธศาสตร์ และแนวปฏิบัติทางการบริหารทรัพยากรบุคคลตอบสนอง สนับสนุน และเป็นไปในแนวทางเดียวกันกับยุทธศาสตร์ของหน่วยงาน โดยให้เกิดการมุ่งเน้นผลลัพธ์ ยุทธศาสตร์ และการติดตามประเมินผลอย่างต่อเนื่องและเพื่อปรับบทบาทงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการให้มีความเป็นหุ้นส่วนทางกลยุทธ์ (Strategic Partner) หรือสนับสนุนความสำเร็จตามประเด็นยุทธศาสตร์ของหน่วยงาน

กรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard) ของสำนักงาน ก.พ. ๕ มิติ จำนวน ๑๗ ปัจจัย มีรายละเอียดดังนี้

มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ (๔ ปัจจัย)

เป็นมิติที่จะทำให้ส่วนราชการทราบว่ามีความสอดคล้องและวิธีการบริหารทรัพยากรบุคคล สอดคล้องกับมาตรฐานดังต่อไปนี้หรือไม่ ดังนี้

(๑) มีนโยบาย แผนงานและมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งมีความสอดคล้องและสนับสนุนให้กรมฯ บรรลุพันธกิจเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้หรือไม่ เพียงใด

(๒) มีการวางแผนและบริหารกำลังคนทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ กล่าวคือ “กำลังคนมีขนาดและสมรรถนะ” ที่เหมาะสมสอดคล้องกับการบรรลุภารกิจและความจำเป็นของส่วนราชการ ทั้งในปัจจุบันและอนาคต มีการวิเคราะห์สภาพกำลังคน (Workforce Analysis) สามารถระบุช่องว่างด้านความต้องการกำลังคน และมีแผนเพื่อลดช่องว่างดังกล่าวหรือไม่ มากน้อยเพียงใด

(๓) มีนโยบาย แผนงาน โครงการและมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อดึงดูดให้ได้มาพัฒนาและรักษาไว้ซึ่งกลุ่มข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานที่มีทักษะหรือสมรรถนะสูง ซึ่งจำเป็นต่อความคงอยู่และขีดความสามารถในการแข่งขันของส่วนราชการ (Talent Management) หรือไม่ เพียงใด

(๔) มีแผนการสร้างและพัฒนาผู้บริหารทุกระดับ รวมทั้งมีแผนการสร้างเสริมความต่อเนื่องในการบริหารราชการหรือไม่ นอกจากนี้ยังรวมถึงการที่ผู้นำปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีและสร้างแรงบันดาลใจให้กับข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานทั้งในเรื่องของผลการปฏิบัติงานและพฤติกรรมในการทำงานหรือไม่ เพียงใด

มติที่ ๒ ประสิทธิภาพของกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล (๔ ปัจจัย)

หมายถึง กิจกรรมและกระบวนการ การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ (HR Transactional Activities) มีลักษณะดังต่อไปนี้หรือไม่ เพียงใด ดังนี้

(๑) กิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ เช่น การสรรหาคัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง การพัฒนา การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง การโยกย้าย และกิจกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลอื่นๆ มีความถูกต้องและทันเวลา (Accuracy and Timeliness) หรือไม่ เพียงใด

(๒) มีระบบฐานข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีความถูกต้อง เทียบตรง ทันสมัย และนำมาใช้ประกอบการตัดสินใจและการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการได้จริงหรือไม่ เพียงใด

(๓) สัดส่วนค่าใช้จ่ายสำหรับกิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลต่องบประมาณรายจ่ายของส่วนราชการมีความเหมาะสม และสะท้อนผลิตภาพของบุคลากร (HR Productivity) ตลอดจนความคุ้มค่า (Value for Money) หรือไม่ เพียงใด

(๔) มีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในกิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ เพื่อปรับปรุงการบริหารและการบริการ (HR Automation) หรือไม่ เพียงใด

มติที่ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (๔ ปัจจัย)

หมายถึง นโยบาย แผนงาน โครงการ และมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ ก่อให้เกิดผลดังต่อไปนี้ หรือไม่ เพียงใด

(๑) มีนโยบาย แผนงาน โครงการ หรือมาตรการในการรักษาไว้ซึ่งข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานซึ่งจำเป็นต่อการบรรลุเป้าหมาย พันธกิจของส่วนราชการหรือไม่ เพียงใด

(๒) ข้าราชการและบุคลากรผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจต่อนโยบาย แผนงาน โครงการ และมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการหรือไม่ เพียงใด

(๓) มีนโยบาย แผนงาน โครงการ และมาตรการในการสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งส่งเสริมให้มีการแบ่งปันแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารและความรู้ (Development and Knowledge Management) เพื่อพัฒนาข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานให้มีทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการบรรลุภารกิจและเป้าหมายของส่วนราชการหรือไม่ เพียงใด

(๔) มีระบบการบริหารผลงาน (Performance Management) ที่เน้นประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพและความคุ้มค่า มีระบบหรือวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานที่สามารถจำแนกความแตกต่างและจัดลำดับผลการปฏิบัติงานของข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานซึ่งเรียกชื่ออื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพหรือไม่ เพียงใด นอกจากนี้ ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานมีความเข้าใจถึงความเชื่อมโยงระหว่างผลการปฏิบัติงานส่วนบุคคลและผลงานของทีมงานกับความสำเร็จหรือผลงานของส่วนราชการหรือไม่ เพียงใด

มติที่ ๔ ความพร้อมรับผิดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (๒ ปัจจัย)

หมายถึง การที่ส่วนราชการ

(๑) มีความรับผิดชอบต่อการตัดสินใจและผลของการตัดสินใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ตลอดจนการดำเนินการด้านวินัย โดยคำนึงถึงหลักความสามารถและผลงาน หลักคุณธรรม หลักนิติธรรม และหลักสิทธิมนุษยชนหรือไม่ เพียงใด

(๒) มีความโปร่งใสในทุกกระบวนการของการบริหารทรัพยากรบุคคล ทั้งนี้จะต้องกำหนดให้ความพร้อมรับผิดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลแทรกอยู่ในทุกกิจกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการหรือไม่ เพียงใด

มติที่ ๕ คุณภาพชีวิตการทำงานและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน (๓ ปัจจัย)

หมายถึง การที่ส่วนราชการมีนโยบาย แผนงาน โครงการและมาตรการ ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ ดังนี้

(๑) ข้าราชการและปฏิบัติงานมีความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานระบบงาน และบรรยากาศการทำงาน ตลอดจนมีการนำเทคโนโลยีการสื่อสารเข้ามาใช้ในการบริหารราชการและการให้บริการแก่ประชาชน ซึ่งจะส่งเสริมให้ข้าราชการและปฏิบัติงานได้ใช้ศักยภาพอย่างเต็มที่ โดยไม่สูญเสียรูปแบบการใช้ชีวิตส่วนตัวหรือไม่ เพียงใด

(๒) มีการจัดสวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวกเพิ่มเติมที่ไม่ใช่สวัสดิการภาคบังคับตามกฎหมาย ซึ่งมีความเหมาะสม สอดคล้องกับความต้องการและสภาพของส่วนราชการหรือไม่ เพียงใด

(๓) มีการส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างฝ่ายบริหารของส่วนราชการ กับข้าราชการและบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน และให้ระหว่างข้าราชการ และผู้ปฏิบัติงานด้วยกันเอง และให้กำลังคนมีความพร้อมที่จะขับเคลื่อนส่วนราชการให้พัฒนาไปสู่วิสัยทัศน์ที่ต้องการหรือไม่ เพียงใด

กรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลในราชการพลเรือน



๓.๒ การประเมินสถานการณ์ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

รายงานผลการดำเนินงานกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ ประจำปี ๒๕๖๒ (จัดทำโดยกรมบัญชีกลาง) ด้านที่ ๕ การปฏิบัติงานของคณะกรรมการบริหาร ผู้บริหารทุนหมุนเวียน พนักงานและลูกจ้าง ตัวชี้วัดที่ ๕.๒ การบริหารทรัพยากรบุคคล มีคะแนนการประเมินเพียง ๑.๖ คะแนน (คะแนนเต็ม ๕ คะแนน) ซึ่งต่ำกว่ามาตรฐานที่วางไว้ โดยจากผลการประเมินของกรมบัญชีกลางได้แสดงให้เห็นข้อควรปรับปรุงในด้านต่างๆ ได้แก่

(๑) การประเมินผลการปฏิบัติงานโดยกำหนดตัวชี้วัดผู้บริหารระดับสูงและผู้บริหารสายงานและใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน

(๒) การจัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งแล้วเสร็จ และได้รับความเห็นชอบจากกระทรวงการคลัง ซึ่งปัจจัยดังกล่าวจะได้นำไปประกอบการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล และปรับปรุงการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุนฯ ต่อไป

๓.๓ การวิเคราะห์ SWOT Analysis

การวิเคราะห์ SWOT Analysis หรือ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมและศักยภาพเป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์สำหรับการประกอบธุรกิจ ซึ่งช่วยให้ผู้บริหารรู้ถึงจุดแข็งและจุดอ่อนจากสภาพแวดล้อมภายใน มองเห็นโอกาสและอุปสรรคจากสภาพแวดล้อมภายนอก ตลอดจนผลกระทบต่อการประกอบธุรกิจทุกประเภท ประกอบด้วย

(๑) การประเมินสภาพแวดล้อมภายใน การวิเคราะห์และพิจารณาทรัพยากรและความสามารถภายในบริษัทต่างๆ ด้านเพื่อที่จะระบุจุดแข็งและจุดอ่อนของธุรกิจ แหล่งที่มาเบื้องต้นของข้อมูลเพื่อการประเมินสภาพแวดล้อมภายใน คือระบบข้อมูลเพื่อการบริหารที่ครอบคลุมทุกด้าน ทั้งในด้านโครงสร้างระบบ ระเบียบวิธีปฏิบัติงาน บรรยากาศในการทำงานและทรัพยากรในการบริหาร (คน เงิน วัสดุ และการจัดการ) รวมถึงการพิจารณาผลการดำเนินงานที่ผ่านมาของบริษัทเพื่อที่จะเข้าใจสถานการณ์และผลกลยุทธ์ก่อนหน้าด้วย

Strengths: S การวิเคราะห์จุดเด่นหรือจุดแข็ง	Weaknesses: W การวิเคราะห์จุดด้อยหรือจุดอ่อน
ข้อได้เปรียบ เป็นผลมาจากปัจจัยภายในเป็นข้อดีที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในบริษัท เช่น จุดแข็งด้านการเงิน และข้อได้เปรียบด้านการผลิต และด้านทรัพยากรบุคคล โดยบริษัทจะต้องใช้ประโยชน์จากจุดแข็งในการกำหนดกลยุทธ์การตลาด	ข้อเสียเปรียบ เป็นผลมาจากปัจจัยภายในเป็นปัญหา/ข้อบกพร่องที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในต่างๆ ของบริษัท เช่น การขาดเงินทุน นโยบายและทิศทางการบริการที่ไม่แน่นอน หรือบุคลากรที่ไม่มีคุณภาพ ซึ่งบริษัทจะต้องหาวิธีในการปรับปรุงให้ดีขึ้นหรือจัดให้หมดไปอันจะเป็นประโยชน์ต่อบริษัท

(๒) การประเมินสภาพแวดล้อมภายนอก ภายใต้การประเมินสภาพแวดล้อมภายนอกของบริษัททำให้สามารถค้นหาโอกาสและอุปสรรคการดำเนินงานของบริษัทที่ได้รับผลกระทบจากสภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจทั้งในประเทศและระหว่างประเทศที่เกี่ยวกับการดำเนินงานของบริษัท เช่น อัตราการขยายตัวทางเศรษฐกิจ นโยบาย การเงิน การงบประมาณ สภาพแวดล้อมทางสังคม เช่น ระดับการศึกษา การตั้งถิ่นฐานและการอพยพของประชาชน ลักษณะชุมชน ขนบธรรมเนียมประเพณี ค่านิยม ความเชื่อและวัฒนธรรม สภาพแวดล้อมทางการเมือง เช่น บทบัญญัติกฎหมายต่าง ๆ มติคณะรัฐมนตรี และสภาพแวดล้อมทางเทคโนโลยี หมายถึงกรรมวิธีใหม่ๆ และพัฒนาการทางด้านเครื่องมืออุปกรณ์ที่จะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการผลิตและการบริการ

Opportunities: O การวิเคราะห์โอกาส	Threats: T การวิเคราะห์อุปสรรค
เกิดจากปัจจัยภายนอกเป็นผลจากการที่สภาพแวดล้อมภายนอกของบริษัทเอื้อประโยชน์ หรือส่งเสริมการดำเนินงานของบริษัท โอกาสแตกต่างจากจุดแข็งตรงที่ โอกาสเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายนอก แต่จุดแข็ง เป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายใน ผู้ประกอบการที่ดีจะต้องแสวงหาโอกาสอยู่เสมอ โดย	เกิดจากปัจจัยภายนอก เป็นข้อจำกัดที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายนอกที่ส่งผลเสียต่อธุรกิจ เช่น ราคาน้ำมันที่สูงขึ้น อัตราดอกเบี้ยที่สูงขึ้น สภาพเศรษฐกิจที่ชะลอตัว ผู้ประกอบการจำเป็นต้องปรับกลยุทธ์ทางการตลาดให้สอดคล้อง และพยายามขจัดอุปสรรคต่างๆ ที่เกิดขึ้นให้ได้

การวิเคราะห์สิ่งแวดล้อมภายนอกที่เปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ ตลอดเวลา เช่น เศรษฐกิจ สังคม การเมือง เทคโนโลยีและการแข่งขันในตลาด และใช้ประโยชน์จากโอกาสนั้น	
---	--

กองทุนฯ ได้วิเคราะห์สภาพแวดล้อมขององค์กรทั้งภายนอกและภายในที่มีผลกระทบต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยใช้แนวคิดการวิเคราะห์ SWOT Analysis เพื่อประเมินสถานการณ์ที่มีผลกระทบต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุนฯ ในปัจจุบัน และแนวโน้มในอนาคตของการบริหารทรัพยากรบุคคล รวมทั้งความคาดหวังของผู้บริหาร เจ้าหน้าที่และผู้เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยผลจากการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมของกองทุนฯ สรุปได้ ดังนี้

Strengths: S การวิเคราะห์จุดเด่นหรือจุดแข็ง	Weaknesses: W การวิเคราะห์จุดด้อยหรือจุดอ่อน
<p>๑. กองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศมี วิสัยทัศน์ พันธกิจ และแผนยุทธศาสตร์กองทุน พ.ศ. ๒๕๖๒ - ๒๕๖๔ ที่มีเป้าประสงค์ที่ชัดเจน</p> <p>๒. มีการกำหนดแนวทาง/ระเบียบการดำเนินงานในการช่วยเหลือ ชดเชย และเยียวยาผู้เสียหายจากการถูกเลือกปฏิบัติด้วยเหตุแห่งเพศ การป้องกันการเลือกปฏิบัติ และการส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศที่ชัดเจน</p> <p>๓. คณะกรรมการบริหารกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ และคณะกรรมการด้านต่างๆ ภายใต้คณะกรรมการบริหารกองทุนฯ มีความคล่องตัว และให้ความสำคัญในการปฏิบัติงานร่วมกัน</p> <p>๔. กลุ่มบริหารกองทุนฯ เป็นหน่วยงานขนาดเล็ก และโครงสร้างการบริหารงานที่มีความคล่องตัวทั้งด้านการบริหารจัดการและการประสานงาน</p>	<p>๑. การดำเนินงานของคณะกรรมการกองทุนฯ/ คณะอนุกรรมการภายใต้กองทุนฯ ยังขาดการเชื่อมโยงข้อมูลเกี่ยวกับการดำเนินงานของ คณะกรรมการ สทพ. คณะกรรมการ/ คณะอนุกรรมการอื่นๆ ภายใต้พระราชบัญญัติความเท่าเทียมระหว่างเพศ พ.ศ. ๒๕๕๘</p> <p>๒. แผนยุทธศาสตร์กองทุนฯ พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕ ไม่ได้จัดลำดับความสำคัญอย่างเหมาะสมให้กับงานที่กองทุนฯ จำเป็นต้องดำเนินการเร่งด่วนในระยะเริ่มต้น</p> <p>๓. บุคลากรของกองทุนฯ ยังขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการปฏิบัติงานด้านความเท่าเทียมระหว่างเพศ และการปฏิบัติงานเฉพาะด้านของกองทุนฯ</p> <p>๔. จำนวนบุคลากรไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงานและมีความถี่ในการโยกย้าย</p> <p>๕. การดำเนินงานตามภารกิจของกองทุนฯ มีมาก แต่มีอัตรากำลังและมิงงบประมาณจำกัด</p>

Opportunities: O การวิเคราะห์โอกาส	Threats: T การวิเคราะห์อุปสรรค
<p>๑. กองทุนฯ มีพระราชบัญญัติความเท่าเทียมระหว่างเพศ พ.ศ. ๒๕๕๘ รองรับการดำเนินงานในการช่วยเหลือ ชดเชย และเยียวยาผู้เสียหายจากการถูกเลือกปฏิบัติด้วยเหตุแห่งเพศ การป้องกันการเลือกปฏิบัติ และการส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ</p>	<p>๑. การขอรับเงินช่วยเหลือ ชดเชยและเยียวยาน้อย เนื่องจากผู้เสียหายไม่ประสงค์ขอรับการช่วยเหลือเป็นตัวแทน ผู้เสียหายต้องการเพียงสิทธิการยอมรับ และการเปลี่ยนแปลงกฎ ระเบียบที่เป็นเหตุให้เกิดการเลือกปฏิบัติด้วยเหตุแห่งเพศเท่านั้น</p>
Opportunities: O การวิเคราะห์โอกาส	Threats: T การวิเคราะห์อุปสรรค
<p>๒. รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. ๒๕๖๐ ห้ามการเลือกปฏิบัติด้วยเหตุแห่งความแตกต่างในเรื่องเพศ เอื้อต่อการดำเนินงานด้านการป้องกันการเลือกปฏิบัติ การคุ้มครองผู้เสียหายจากการถูกเลือกปฏิบัติด้วยเหตุแห่งเพศ และการส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย รวมทั้งพันธกรณีระหว่างประเทศ และยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี รองรับการดำเนินงานของกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ</p> <p>๓. บทเรียนจากการดำเนินงานของกองทุนอื่นๆ ภายในกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ สามารถเป็นแนวทางให้กองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศเรียนรู้และปรับปรุงการดำเนินงานได้</p>	<p>๒. กองทุนฯ ไม่ได้เป็นนิติบุคคลที่สามารถบริหารจัดการตนเองได้ โดยบุคลากรเป็นข้าราชการในสังกัดกรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว ซึ่งมีหน่วยงานทรัพยากรบุคคลของกรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัวทำหน้าที่ในการวางแผนและดำเนินงานด้านทรัพยากรบุคคลอยู่แล้ว</p> <p>๓. โครงสร้างบุคลากร อัตรากำลังสำหรับบุคลากร ถูกกำหนดโดยโครงสร้างของกรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว ซึ่งไม่สอดคล้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบหลัก/ภารกิจที่ได้รับมอบหมาย</p> <p>๔. งบประมาณของกองทุนฯ มีจำกัด ต้องจัดสรรเพื่อดำเนินงานตามภารกิจหลักของกองทุนฯ (การชดเชยเยียวยา/การสร้างความรู้/การสนับสนุนภาคีเครือข่าย) และมีงบประมาณในการบริหารจัดการกองทุนฯ เพียงร้อยละ ๑๐ จึงไม่ได้นำเงินดังกล่าวมาใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุนฯ</p> <p>๕. ระเบียบ แนวปฏิบัติ ข้อบังคับและขั้นตอนการปฏิบัติงานต่างๆ ของกองทุนฯ ที่ไม่เอื้ออำนวยให้บุคคลกองทุนฯ สามารถปฏิบัติงานได้อย่าง</p>

	ค่องตัว สามารถแสดงความริเริ่มสร้างสรรค์ ในการปฏิบัติงาน/ลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน
--	---

ส่วนที่ ๔

แผนบริหารทรัพยากรบุคคลกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ

ประจำปี ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕

๔.๑ วิสัยทัศน์ ประเด็นยุทธศาสตร์ และเป้าประสงค์

วิสัยทัศน์ : บริหารและพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรทุกระดับเพื่อสนับสนุนการดำเนินงานของกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศอย่างมีประสิทธิภาพ

พันธกิจ : บริหารทรัพยากรบุคคลอย่างเป็นระบบ เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะในการปฏิบัติงานแก่บุคลากรกองทุนฯ ให้เป็นกำลังสำคัญในการผลักดันให้กองทุนฯ บรรลุภารกิจตามวิสัยทัศน์และยุทธศาสตร์กองทุนฯ ที่กำหนดไว้

เป้าประสงค์ : กองทุนฯ มีบุคลากรที่มีสมรรถนะในการปฏิบัติงานเพื่อสนับสนุนการดำเนินงานของกองทุนฯ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ยุทธศาสตร์ : ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ยุทธศาสตร์ด้านการวัดและประเมินผลการดำเนินงานของกองทุนฯ
ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ยุทธศาสตร์ด้านการบริหารอัตรากำลังกองทุนฯ
ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกองทุนฯ

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ ยุทธศาสตร์ด้านการวัดและประเมินผลการดำเนินงานของกองทุนฯ

เป้าประสงค์ กองทุนฯ มีระบบบริหารทรัพยากรบุคคลและการประเมินผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ ยุทธศาสตร์ด้านการบริหารอัตรากำลังกองทุนฯ

เป้าประสงค์ กองทุนฯ มีแผนการบริหารอัตรากำลังที่สอดคล้องกับแผนขับเคลื่อนกองทุนฯ

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกองทุนฯ

- เป้าประสงค์**
๑. บุคลากรกองทุนฯ ได้รับการเสริมสร้างศักยภาพและพัฒนาสมรรถนะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน
 ๒. กองทุนฯ มีกลไกการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่โปร่งใส เป็นธรรมและตรวจสอบได้
 ๓. กองทุนฯ มีสภาพแวดล้อมและบรรยากาศในการทำงานที่ดี

๔.๒ ความเชื่อมโยงระหว่างยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลและแผนขับเคลื่อนกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ

แผนขับเคลื่อนกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ	วิสัยทัศน์กองทุนฯ : เป็นกลไกสนับสนุนการขับเคลื่อนความเท่าเทียมระหว่างเพศอย่างเป็นธรรมและยั่งยืน		
	พันธกิจ : ๑. ช่วยเหลือ ชดเชย เยียวยา แก่ผู้ถูกเลือกปฏิบัติด้วยเหตุแห่งเพศ ๒. สนับสนุนงบประมาณจัดทำโครงการ กิจกรรม และการศึกษาวิจัย เพื่อคุ้มครองป้องกันและแก้ไขปัญหาการถูกเลือกปฏิบัติด้วยเหตุแห่งเพศ ๓. สร้างเสริมความเข้มแข็งของกองทุนฯ กับภาคีเครือข่ายภาครัฐ ภาคเอกชนและภาคประชาสังคม		
	ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การส่งเสริมและสนับสนุนความเท่าเทียมระหว่างเพศ	ยุทธศาสตร์ที่ ๒ เสริมสร้างความร่วมมือระหว่างกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศกับภาคีเครือข่าย	ยุทธศาสตร์ที่ ๓ พัฒนาการบริหารจัดการกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศให้มีประสิทธิภาพ

ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ	วิสัยทัศน์ : บริหารและพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรทุกระดับเพื่อสนับสนุนการดำเนินงานของกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศอย่างมีประสิทธิภาพ		
	พันธกิจ : บริหารทรัพยากรบุคคลอย่างเป็นระบบ เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะแก่บุคลากรกองทุนฯ ให้เป็นกำลังสำคัญในการผลักดันให้กองทุนฯ บรรลุภารกิจตามวิสัยทัศน์และยุทธศาสตร์กองทุนฯ ที่กำหนดไว้		
	เป้าประสงค์ : กองทุนฯ มีบุคลากรที่มีสมรรถนะในการปฏิบัติงานเพื่อสนับสนุนการดำเนินงานของกองทุนฯ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ		
	ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ด้านการวัดและประเมินผล การดำเนินงานของกองทุนฯ	ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ด้านการบริหารอัตรากำลัง ของกองทุนฯ	ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ของกองทุนฯ
	เป้าประสงค์ยุทธศาสตร์ที่ ๑ กองทุนฯ มีระบบบริหารทรัพยากรบุคคลและการประเมินผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ	เป้าประสงค์กลยุทธ์ยุทธศาสตร์ที่ ๒ กองทุนฯ มีแผนการบริหารอัตรากำลังที่สอดคล้องกับแผนขับเคลื่อนกองทุนฯ	เป้าประสงค์กลยุทธ์ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ๑. บุคลากรกองทุนฯ ได้รับการเสริมสร้างศักยภาพและพัฒนาสมรรถนะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน ๒. กองทุนฯ มีกลไกการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่โปร่งใส เป็นธรรมและตรวจสอบได้ ๓. กองทุนฯ มีสภาพแวดล้อมและบรรยากาศในการทำงานที่ดี

๔.๓ แผนบริหารทรัพยากรบุคคลกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ ประจำปี ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕

มิติ HR Scorecard	ประเด็น ยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด (KPI)	ระดับเป้าหมาย					งบประมาณ (ล้านบาท)			ผู้รับผิดชอบ	
				๑	๒	๓	๔	๕	๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕		
มิติที่ ๑ ความสอดคล้อง เชิงยุทธศาสตร์	ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ยุทธศาสตร์ ด้านการบริหาร อัตรากำลัง กองทุนฯ	กองทุนฯ มีแผนการบริหาร อัตรากำลังที่ สอดคล้อง กับแผนขับเคลื่อน กองทุนฯ	ระดับความ สำเร็จของ การวางแผน และบริหาร อัตรากำลัง กองทุนฯ	ทบทวน ความจำเป็น ของภารกิจ ในปัจจุบัน ให้สอดคล้อง กับแผน ขับเคลื่อน กองทุนฯ และ มาตรฐาน การประเมิน กองทุน หมุนเวียน	การวิเคราะห์ ข้อมูลกรอบ อัตรากำลัง กองทุนฯ ตามที่ กระทรวงการคลัง เห็นชอบ และ อัตรากำลังที่กรม กิจการสตรีฯ กำหนด	สรุปข้อมูล ความต้องการ อัตรากำลัง ของกองทุนฯ	จัดทำ (ร่าง) กรอบอัตรา กำลังและ แผนบริหาร อัตรากำลัง กองทุนฯ	เสนอ (ร่าง) กรอบอัตรา กำลังและแผน บริหาร อัตรากำลัง กองทุนฯ ให้คณะ กรรมการ บริหาร กองทุนฯ พิจารณา เห็นชอบ	-	-	-	← →	กลุ่มบริหาร กองทุนฯ
มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพ ของกระบวนการ บริหารทรัพยากร บุคคล	ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ยุทธศาสตร์ ด้านการวัด และประเมินผล การดำเนินงาน ของกองทุนฯ	กองทุนฯ มีระบบ บริหารทรัพยากร บุคคลและ การประเมินผล การปฏิบัติงานที่มี ประสิทธิภาพ	ร้อยละของ บุคลากรที่มี การจัดทำ ข้อตกลงการ ประเมินผล การปฏิบัติ	ร้อยละ ๗๐	ร้อยละ ๗๕	ร้อยละ ๘๐	ร้อยละ ๘๕	ร้อยละ ๘๐	-	-	-	← →	กลุ่มบริหาร กองทุนฯ

มิติ HR Scorecard	ประเด็น ยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด (KPI)	ระดับเป้าหมาย					งบประมาณ (ล้านบาท)			ผู้รับผิดชอบ
				๑	๒	๓	๔	๕	๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕	
มิติที่ ๓ ประสิทธิผล ของการบริหาร ทรัพยากรบุคคล	ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ยุทธศาสตร์ด้าน การพัฒนา ทรัพยากรบุคคล ของกองทุนฯ	บุคลากรกองทุนฯ ได้รับการ เสริมสร้าง ศักยภาพและ พัฒนาสมรรถนะ ที่จำเป็นต่อ การปฏิบัติงาน	ร้อยละของ บุคลากร กองทุนฯ ได้รับการ อบรมใน หลักสูตร ที่เกี่ยวข้องกับ ตำแหน่งงาน อย่างน้อย คนละ ๑ หลักสูตร/ปี	ร้อยละ ๖๐	ร้อยละ ๗๐	ร้อยละ ๘๐	ร้อยละ ๙๐	ร้อยละ ๑๐๐	-	-	(๐.๑๕)	สำนักงาน เลขานุการ กรม กลุ่มบริหาร กองทุนฯ
			ร้อยละของ บุคลากร กองทุนฯ ได้รับการ อบรมการ ใช้ระบบ สารสนเทศ เชิงดิจิทัลที่ จำเป็นต่อการ ปฏิบัติงาน	ร้อยละ ๖๐	ร้อยละ ๗๐	ร้อยละ ๘๐	ร้อยละ ๙๐	ร้อยละ ๑๐๐	-	-	(๐.๐๕)	สำนักงาน เลขานุการ กรม กลุ่มบริหาร กองทุนฯ

มิติ HR Scorecard	ประเด็น ยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด (KPI)	ระดับเป้าหมาย					งบประมาณ (ล้านบาท)			ผู้รับผิดชอบ
				๑	๒	๓	๔	๕	๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕	
มิติที่ ๔ ความพร้อมรับ ผิดด้านการ บริหารทรัพยากร บุคคล	ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ยุทธศาสตร์ด้าน การพัฒนา ทรัพยากรบุคคล ของกองทุนฯ	กองทุนฯ มีกลไก การบริหารและ พัฒนาทรัพยากร บุคคลที่โปร่งใส เป็นธรรมและ ตรวจสอบได้	ร้อยละของ จำนวน ข้อร้องเรียน ด้านการ ปฏิบัติงาน ของกองทุนฯ และ/ด้านการ บริหาร ทรัพยากร บุคคล	ร้อยละ ๕๐	ร้อยละ ๔๐	ร้อยละ ๓๐	ร้อยละ ๒๐	ร้อยละ ๑๐	-	-	-	กลุ่มบริหาร กองทุนฯ
			ร้อยละความ พึงพอใจของ บุคลากรที่มี ต่อสภาพ แวดล้อมและ บรรยากาศ ในการทำงาน	ร้อยละ ๖๐	ร้อยละ ๗๐	ร้อยละ ๘๐	ร้อยละ ๙๐	ร้อยละ ๑๐๐	-	-	-	
มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิต การทำงานและ ความสมดุล ระหว่างชีวิตกับ การทำงาน	ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ยุทธศาสตร์ด้าน การพัฒนา ทรัพยากรบุคคล ของกองทุนฯ	กองทุนฯ มี สภาพแวดล้อม และบรรยากาศ ในการทำงานที่ดี	ร้อยละความ พึงพอใจของ บุคลากรด้าน การสร้าง ความสัมพันธ์	ร้อยละ ๖๐	ร้อยละ ๗๐	ร้อยละ ๘๐	ร้อยละ ๙๐	ร้อยละ ๑๐๐	-	-	-	กลุ่มบริหาร กองทุนฯ
			ร้อยละความ พึงพอใจของ บุคลากรที่มี ต่อสภาพ แวดล้อมและ บรรยากาศ ในการทำงาน	ร้อยละ ๖๐	ร้อยละ ๗๐	ร้อยละ ๘๐	ร้อยละ ๙๐	ร้อยละ ๑๐๐	-	-	-	

มิติ HR Scorecard	ประเด็น ยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด (KPI)	ระดับเป้าหมาย					งบประมาณ (ล้านบาท)			ผู้รับผิดชอบ	
				๑	๒	๓	๔	๕	๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕		
			อันดีระหว่าง ผู้บริหารกับ บุคลากร ผู้ปฏิบัติงาน										
									รวม	-	-	๐.๒๐๐	

โครงการ/กิจกรรมรองรับแผนบริหารทรัพยากรบุคคลกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ ประจำปี ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด (KPI)	โครงการ/กิจกรรม	ขั้นตอนการดำเนินงาน
ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ยุทธศาสตร์ด้านการวัดและประเมินผลการดำเนินงานของกองทุนฯ	กองทุนฯ มีระบบบริหารทรัพยากรบุคคลและการประเมินผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ	๑. ร้อยละของบุคลากรที่มีการจัดทำข้อตกลงการประเมินผลการปฏิบัติงานระดับบุคคล	การจัดทำตัวชี้วัดรายบุคคลและการประเมินผลการปฏิบัติราชการรายบุคคล ประจำปี	๑. กำหนดหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติราชการรายบุคคล ประจำปีงบประมาณ ๒. จัดทำตัวชี้วัดการประเมินผลการปฏิบัติราชการรายบุคคลของบุคลากรกองทุนฯ ๓. ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติราชการรายบุคคลตามที่กำหนดไว้
		๒. ระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนบริหารทรัพยากรบุคคลกองทุนฯ และแผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคลกองทุนฯ	การจัดทำแผนบริหารทรัพยากรบุคคลกองทุนฯ และแผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคลกองทุนฯ ประจำปี	๑. ศึกษาแนวทางการจัดทำแผนบริหารทรัพยากรบุคคลกองทุนฯ ตามแนวทาง HR Scorecard ๒. การวิเคราะห์และประเมินสภาพด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลกองทุนฯ ๓. กำหนดประเด็นวิสัยทัศน์ ยุทธศาสตร์และเป้าประสงค์ของแผนบริหารทรัพยากรบุคคลกองทุนฯ ๔. จัดทำ (ร่าง)แผนบริหารทรัพยากรบุคคลกองทุนฯ และแผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคลกองทุนฯ ๕. เสนอ (ร่าง)แผนบริหารทรัพยากรบุคคลกองทุนฯและแผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคลกองทุนฯให้คณะกรรมการบริหารกองทุนฯ พิจารณาเห็นชอบ
ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ยุทธศาสตร์ด้านการบริหารอัตรากำลังกองทุนฯ	กองทุนฯ มีแผนการบริหารอัตรากำลังที่สอดคล้องกับแผนขับเคลื่อนกองทุนฯ	ระดับความสำเร็จของการวางแผนและบริหารอัตรากำลังกองทุนฯ	การจัดทำแผนและบริหารอัตรากำลังที่สอดคล้องกับแผนขับเคลื่อนกองทุนฯ โดยครอบคลุมทั้งในด้านจำนวนและสมรรถนะของบุคลากร	๑. ทบทวนความจำเป็นของภารกิจในปัจจุบันให้สอดคล้องกับแผนขับเคลื่อนกองทุนฯและมาตรฐานการประเมินกองทุนหมุนเวียน ๒. การวิเคราะห์ข้อมูลรอบอัตรากำลังกองทุนฯ ตามที่กระทรวงการคลังเห็นชอบ และอัตรากำลังที่กรมกิจการสตรีฯ กำหนด ๓. สรุปข้อมูลความต้องการอัตรากำลังของกองทุนฯ ๔. จัดทำ (ร่าง) กรอบอัตรากำลังและแผนบริหารอัตรากำลังกองทุนฯ

โครงการ/กิจกรรมรองรับแผนบริหารทรัพยากรบุคคลกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ ประจำปี ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด (KPI)	โครงการ/กิจกรรม	ขั้นตอนการดำเนินงาน
				๕. เสนอ (ร่าง) กรอบอัตรากำลังและแผนบริหารอัตรากำลังกองทุนฯ ให้คณะกรรมการบริหารกองทุนฯ พิจารณาเห็นชอบ
ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนา ทรัพยากรบุคคลของกองทุนฯ	๑. บุคลากรกองทุนฯ ได้รับการเสริมสร้างศักยภาพและพัฒนาสมรรถนะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน	๑. ร้อยละของบุคลากรกองทุนฯ ได้รับการอบรมในหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับตำแหน่งงานอย่างน้อยคนละ ๑ หลักสูตร/ปี	การส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมในหลักสูตรที่เกี่ยวข้อง	๑. สรรหาหลักสูตรฝึกอบรมที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงาน เช่น <ul style="list-style-type: none"> ● หลักสูตร Gender Equality ● หลักสูตรด้านการจัดการกองทุนฯ (การพิจารณาถ่วงดุลการโครงการเบื้องต้น ทักษะการประสานงาน/การสรุปประเด็น การเขียนคำของบประมาณ การจัดทำบัญชี การบริหารพัสดุ การรายงานผลการดำเนินงานกองทุนฯ และการประชาสัมพันธ์) ๒. ประสานสำนักงานเลขานุการกรมเพื่อขอความอนุเคราะห์ค่าใช้จ่ายในการส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมฯ (ถ้ามี) ๓. ติดตามและประเมินผลหลังเข้ารับการอบรม
		๒. ร้อยละของบุคลากรกองทุนฯ ได้รับการอบรมการใช้ระบบสารสนเทศเชิงดิจิทัลที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานอย่างน้อยคนละ ๑ หลักสูตร/ปี		๑. สรรหาหลักสูตรฝึกอบรมการใช้ระบบสารสนเทศเชิงดิจิทัลที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน เช่น <ul style="list-style-type: none"> ● หลักสูตรการพัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศเพื่อการประเมินผล ● หลักสูตรสารสนเทศที่สนับสนุนการตัดสินใจของผู้บริหาร ● หลักสูตรการนำเสนองานในรูปแบบ Info Graphic ● หลักสูตรการออกแบบ/จัดทำ/ประมวลผลแบบสอบถามออนไลน์

โครงการ/กิจกรรมรองรับแผนบริหารทรัพยากรบุคคลกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ ประจำปี ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด (KPI)	โครงการ/กิจกรรม	ขั้นตอนการดำเนินงาน
				<ul style="list-style-type: none"> ● หลักสูตรการพัฒนาช่องทางการประชาสัมพันธ์ (Web/Facebook/Application) ๒. ประสานสำนักงานเลขานุการกรมเพื่อขอความอนุเคราะห์ค่าใช้จ่ายในการส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมฯ (ถ้ามี) ๓. ติดตามและประเมินผลหลังเข้ารับการอบรม
	<p>๒. กองทุนฯ มีกลไกการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่โปร่งใสเป็นธรรมและตรวจสอบได้</p>	<p>ร้อยละของจำนวนข้อร้องเรียนด้านการปฏิบัติงานของกองทุนฯ และ/ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล</p>	<p>การจัดให้มีช่องทางการร้องเรียนด้านการปฏิบัติงานของกองทุนฯ และ/ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล</p>	<ol style="list-style-type: none"> ๑. การกำหนดช่องทางและกระบวนการการร้องเรียนด้านการปฏิบัติงานของกองทุนฯ และ/ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ๒. การประชาสัมพันธ์/ชี้แจงช่องทางและกระบวนการร้องเรียนด้านการปฏิบัติงานของกองทุนฯ และ/ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ๓. ดำเนินการตามกระบวนการร้องเรียนด้านการปฏิบัติงานของกองทุนฯ และ/ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (ถ้ามี) ๔. รายงานจำนวนข้อร้องเรียนด้านการปฏิบัติงานของกองทุนฯ และ/ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล รวมทั้งผลการจัดการข้อร้องเรียน
	<p>๓. กองทุนฯ มีสภาพแวดล้อมและบรรยากาศในการทำงานที่ดี</p>	<p>ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อสภาพแวดล้อมและบรรยากาศในการทำงาน</p>	<p>การประเมินความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อสภาพแวดล้อมและบรรยากาศในการทำงาน</p>	<ol style="list-style-type: none"> ๑. การกำหนดแนวทางการปรับปรุงสภาพแวดล้อมและบรรยากาศในการทำงานร่วมกัน ๒. การประชาสัมพันธ์/ชี้แจงแนวทางการปรับปรุงสภาพแวดล้อมและบรรยากาศในการทำงานให้บุคลากรกองทุนฯ ทราบ ๓. ดำเนินการตามแนวทางการปรับปรุงสภาพแวดล้อมและบรรยากาศในการทำงาน ๔. ประเมินความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อสภาพแวดล้อมและ

โครงการ/กิจกรรมรองรับแผนบริหารทรัพยากรบุคคลกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ ประจำปี ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด (KPI)	โครงการ/กิจกรรม	ขั้นตอนการดำเนินงาน
		ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรด้านการสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บริหารกับบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน	การประเมินความพึงพอใจของบุคลากรด้านการสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บริหารกับบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน	<p>บรรยากาศในการทำงาน ปีงบประมาณละ ๑ ครั้ง</p> <p>๑. ประเมินความพึงพอใจของบุคลากรด้านการสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บริหารกับบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน ปีงบประมาณละ ๑ ครั้ง</p>

๔.๔ แผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคลกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ ประจำปี ๒๕๖๔ และประจำปี ๒๕๖๕

วิสัยทัศน์ บริหารและพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรทุกระดับเพื่อสนับสนุนการดำเนินงานของกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศอย่างมีประสิทธิภาพ

เป้าประสงค์ กองทุนฯ มีบุคลากรที่มีสมรรถนะในการปฏิบัติงานเพื่อสนับสนุนการดำเนินงานของกองทุนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ยุทธศาสตร์ด้านการวัดและประเมินผลการดำเนินงานของกองทุนฯ

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ยุทธศาสตร์ด้านการบริหารอัตรากำลังกองทุนฯ

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกองทุนฯ

กิจกรรมหลัก	วัตถุประสงค์	กลุ่มเป้าหมาย	แนวทางการดำเนินงาน	ระยะเวลา/งบประมาณดำเนินการ				งบประมาณรวม (บาท)	เป้าหมายของตัวชี้วัด
				ปีงบประมาณ ๒๕๖๔ และปีงบประมาณ ๒๕๖๕					
				ไตรมาส ๑	ไตรมาส ๒	ไตรมาส ๓	ไตรมาส ๔		
ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ยุทธศาสตร์ด้านการวัดและประเมินผลการดำเนินงานของกองทุนฯ									
การจัดทำตัวชี้วัดรายบุคคลและการประเมินผล การปฏิบัติราชการรายบุคคลประจำปี	เพื่อพัฒนา/จัดทำระบบบริหารทรัพยากรบุคคล และการประเมินผล การปฏิบัติงานของกองทุนฯ ให้มีประสิทธิภาพ	บุคลากรกลุ่มบริหารกองทุนฯ	๑. กำหนดหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติราชการรายบุคคล ประจำปีงบประมาณ ๒. จัดทำตัวชี้วัดการประเมินผลการปฏิบัติราชการรายบุคคลของบุคลากรกองทุนฯ ๓. ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติราชการรายบุคคลตามที่กำหนดไว้	←	รอบที่ ๑	←	รอบที่ ๒	-	ร้อยละของบุคลากรที่มีการจัดทำข้อตกลงการประเมินผลการปฏิบัติงานระดับบุคคล

กิจกรรมหลัก	วัตถุประสงค์	กลุ่มเป้าหมาย	แนวทางการดำเนินงาน	ระยะเวลา/งบประมาณดำเนินการ ปีงบประมาณ ๒๕๖๔ และปีงบประมาณ ๒๕๖๕				งบประมาณ รวม (บาท)	เป้าหมาย ของตัวชี้วัด
				ไตรมาส ๑	ไตรมาส ๒	ไตรมาส ๓	ไตรมาส ๔		
			การบริหารทรัพยากรบุคคลกองทุนฯ ๕. เสนอ (ร่าง)แผนบริหารทรัพยากรบุคคลกองทุนฯและแผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคลกองทุนฯให้คณะกรรมการบริหารกองทุนฯพิจารณาเห็นชอบ						
ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ยุทธศาสตร์ด้านการบริหารอัตรากำลังกองทุนฯ									
การจัดทำแผนและบริหารอัตรากำลังที่สอดคล้องกับแผนขับเคลื่อนกองทุนฯ โดยครอบคลุมทั้งในด้านจำนวนและสมรรถนะของบุคลากร	เพื่อให้การบริหารอัตรากำลังของกองทุนฯ มีประสิทธิภาพสอดคล้องกับแผนขับเคลื่อนกองทุนฯ	คณะกรรมการ / คณะอนุกรรมการ/ บุคลากรกลุ่มบริหารกองทุนฯ	๑. ทบทวนความจำเป็นของภารกิจในปัจจุบันให้สอดคล้องกับแผนขับเคลื่อนกองทุนฯและมาตรฐานการประเมินกองทุนหมุนเวียน ๒. การวิเคราะห์ข้อมูลกรอบอัตรากำลังกองทุนฯ	←	→				ระดับความสำเร็จของการวางแผนและบริหารอัตรากำลังกองทุนฯ

กิจกรรมหลัก	วัตถุประสงค์	กลุ่มเป้าหมาย	แนวทางการดำเนินงาน	ระยะเวลา/งบประมาณดำเนินการ				งบประมาณรวม (บาท)	เป้าหมายของตัวชี้วัด
				ปีงบประมาณ ๒๕๖๔ และปีงบประมาณ ๒๕๖๕	ไตรมาส ๑	ไตรมาส ๒	ไตรมาส ๓		
			<p>ตามที่กระทรวงการคลัง เห็นชอบ และอัตรากำลังที่ กรมกิจการสตรีฯ กำหนด</p> <p>๓. สรุปลักษณะความต้องการอัตรากำลังของ กองทุนฯ</p> <p>๔. จัดทำ (ร่าง) กรอบอัตรากำลังและแผนบริหารอัตรากำลัง กองทุนฯ</p> <p>๕. เสนอ (ร่าง) กรอบอัตรากำลังและแผนบริหารอัตรากำลัง กองทุนฯ ให้คณะกรรมการบริหารกองทุนฯ พิจารณาเห็นชอบ</p>						

กิจกรรมหลัก	วัตถุประสงค์	กลุ่มเป้าหมาย	แนวทางการดำเนินงาน	ระยะเวลา/งบประมาณดำเนินการ				งบประมาณรวม (บาท)	เป้าหมายของตัวชี้วัด
				ปีงบประมาณ ๒๕๖๔ และปีงบประมาณ ๒๕๖๕	ไตรมาส ๑	ไตรมาส ๒	ไตรมาส ๓		
ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกองทุนฯ									
การส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมในหลักสูตรที่เกี่ยวข้อง(หลักสูตรฝึกอบรมที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงาน)	เพื่อให้บุคลากรกองทุนฯ ได้รับการเสริมสร้างศักยภาพและพัฒนาสมรรถนะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน	บุคลากรกลุ่มบริหารกองทุนฯ	๑. สรรหาหลักสูตรฝึกอบรมที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงาน เช่น <ul style="list-style-type: none"> หลักสูตร Gender Equality หลักสูตรด้านการจัดการกองทุนฯ (การพิจารณา ก่อตั้งโครงการ เบื้องต้น ทักษะ การประสานงาน/ การสรุปประเด็น การเขียนคำขอ งบประมาณ การจัดทำบัญชี การบริหารพัสดุ การรายงานผล 	←				ประสานขอรับการสนับสนุนงบประมาณจากสำนักงานเลขานุการกรม (ปี ๒๕๖๕ เสนอขอตั้งงบประมาณเพื่อพัฒนาบุคลากร ๑๕๐,๐๐๐ บาท)	ร้อยละของบุคลากรกองทุนฯ ได้รับการอบรมในหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับตำแหน่งงานอย่างน้อย คนละ ๑ หลักสูตร/ปี

กิจกรรมหลัก	วัตถุประสงค์	กลุ่มเป้าหมาย	แนวทางการดำเนินงาน	ระยะเวลา/งบประมาณดำเนินการ				งบประมาณรวม (บาท)	เป้าหมายของตัวชี้วัด
				ปีงบประมาณ ๒๕๖๔ และปีงบประมาณ ๒๕๖๕					
				ไตรมาส ๑	ไตรมาส ๒	ไตรมาส ๓	ไตรมาส ๔		
			สารสนเทศเพื่อการประเมินผล <ul style="list-style-type: none"> ● หลักสูตรสารสนเทศที่สนับสนุนการตัดสินใจของผู้บริหาร ● หลักสูตรการนำเสนองานในรูปแบบ Info Graphic ● หลักสูตรการออกแบบ/จัดทำ/ประมวลผลแบบสอบถามออนไลน์ ● หลักสูตรการพัฒนาช่องทาง 					เลขานุการกรม (ปี ๒๕๖๕ เสนอขอตั้ง งบประมาณเพื่อ พัฒนาบุคลากร ๕๐,๐๐๐ บาท)	ปฏิบัติงาน อย่างน้อย คนละ ๑ หลักสูตร/ปี

กิจกรรมหลัก	วัตถุประสงค์	กลุ่มเป้าหมาย	แนวทางการดำเนินงาน	ระยะเวลา/งบประมาณดำเนินการ				งบประมาณรวม (บาท)	เป้าหมายของตัวชี้วัด
				ปีงบประมาณ ๒๕๖๔ และปีงบประมาณ ๒๕๖๕					
				ไตรมาส ๑	ไตรมาส ๒	ไตรมาส ๓	ไตรมาส ๔		
			<p>การร้องเรียนด้านการปฏิบัติงานของกองทุนฯ และ/ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล</p> <p>๓. ดำเนินการตามกระบวนการร้องเรียนด้านการปฏิบัติงานของกองทุนฯ และ/ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (ถ้ามี)</p> <p>๔. รายงานจำนวนข้อร้องเรียนด้านการปฏิบัติงานของกองทุนฯ และ/ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล รวมทั้งผลการจัดการข้อร้องเรียน</p>						ทรัพยากรบุคคล

