


# คู่มือบริหารความเสี่ยง

กองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ

ปีงบประมาณ 2567



กองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ  
**กรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว**

 0 2659 6745-6

 [gepf.dwf.go.th](http://gepf.dwf.go.th)

## คำนำ

การบริหารความเสี่ยง มีความสำคัญและมีความจำเป็นอย่างยิ่งในการบริหารจัดการองค์กรเพื่อลดมูลเหตุของแต่ละโอกาสที่จะก่อให้เกิดความเสียหาย รวมทั้งป้องกันและควบคุมความเสี่ยงในด้านต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้นได้จากสถานการณ์ที่ไม่แน่นอน ซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อความสำเร็จของกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศโดยรวม ทั้งนี้การบริหารความเสี่ยงที่ดี องค์กรจะต้องสามารถบ่งชี้เหตุการณ์ที่อาจเกิดขึ้น ประเมินผลกระทบต่อองค์กร และกำหนดวิธีการจัดการที่เหมาะสมให้ความเสี่ยงอยู่ในระดับที่ยอมรับได้ รวมทั้งจะต้องมีการติดตามผลระหว่างดำเนินการอย่างต่อเนื่อง โดยบุคคลที่เกี่ยวข้องในองค์กรทุกฝ่ายต้องมีส่วนร่วมในการค้นหาการวิเคราะห์ ตรวจสอบ ประเมินความเสี่ยงและผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นกับองค์กร และร่วมกันวางแผนป้องกันและควบคุมให้เหมาะสมกับภารกิจขององค์กรด้วย

ดังนั้น คณะทำงานการบริหารความเสี่ยงและควบคุมภายใน กองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ จึงได้ทบทวนและจัดทำคู่มือบริหารความเสี่ยงกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ขึ้น เพื่อเป็นแนวทางให้คณะกรรมการบริหารกองทุนฯ ผู้บริหารกองทุนฯ ผู้ปฏิบัติงานกองทุนฯ นำไปใช้ประโยชน์และสามารถลดความเสี่ยงในการปฏิบัติงาน อันจะนำไปสู่การเพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินงาน ให้บรรลุวัตถุประสงค์ของกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ

คณะทำงานการบริหารความเสี่ยงและควบคุมภายใน  
กองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ

## สารบัญ

	หน้า
คำนำ	๒
บทสรุปผู้บริหาร	๔
บทที่ ๑ แนวคิดการบริหารความเสี่ยง	๑๓
บทที่ ๒ กรอบการวัดระดับความสำเร็จด้านการบริหารความเสี่ยงและ การควบคุมภายในตามบันทึกข้อตกลงฯ ปี ๒๕๖๗	๒๓
บทที่ ๓ ข้อมูลทั่วไปของกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ	๒๙
บทที่ ๔ โครงสร้างและนโยบายการบริหารความเสี่ยง	๕๒
บทที่ ๕ ผลการบริหารความเสี่ยงและการควบคุมภายในประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖	๕๕
บทที่ ๖ แผนบริหารความเสี่ยงของกองทุนฯ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗	๗๑
การระบุความเสี่ยงกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗	๗๒
การประเมินระดับความรุนแรงของรายการความเสี่ยง	๗๖
ตารางการประเมินโอกาสและผลกระทบของความเสี่ยง	๘๕
การวิเคราะห์ Cost- Benefit	๘๗
การจัดทำแผนบริหารความเสี่ยง	๙๔
ตารางการควบคุมภายในกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ ประจำปี ๒๕๖๗ (สำหรับระยะเวลาดำเนินการสิ้นสุด ๓๐ กันยายน พ.ศ.๒๕๖๗)	๑๐๐
เอกสารอ้างอิง	๑๐๙

# ..บทสรุปผู้บริหาร..

**กองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ...** ได้จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติความเท่าเทียมระหว่างเพศ พ.ศ. ๒๕๕๘ (มาตรา ๒๘) ซึ่งได้ประกาศในราชกิจจานุเบกษา เมื่อวันที่ ๑๓ มีนาคม ๒๕๕๘ และมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๙ กันยายน ๒๕๕๘ เป็นต้นมา โดยมีวัตถุประสงค์หลักเพื่อเป็นทุนใช้จ่ายเกี่ยวกับการส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศตามพระราชบัญญัตินี้ (มาตรา ๒๘) และกำหนดให้การใช้จ่ายเงินกองทุนฯ อยู่ภายใต้กรอบวัตถุประสงค์ (มาตรา ๓๐) ประกอบด้วย (๑) เพื่อกิจกรรมหรือกิจการที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ (๒) เพื่อคุ้มครองและป้องกันมิให้มีการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศ (๓) เพื่อช่วยเหลือ ชดเชยและเยียวยา หรือบรรเทาทุกข์แก่บุคคลซึ่งตกเป็นผู้เสียหายจากการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศตามมาตรา ๒๖ (๔) เพื่อการสอดส่องดูแลและให้คำแนะนำหรือคำปรึกษาเกี่ยวกับการดำเนินงานของเจ้าหน้าที่ของรัฐและหน่วยงานของรัฐในการปฏิบัติตามพระราชบัญญัตินี้ (๕) เพื่อส่งเสริมการศึกษา การวิจัย และการเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับการป้องกันมิให้มีการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศ (๖) เพื่อการติดต่อและประสานงานกับบุคคล หน่วยงาน หรือองค์กรต่าง ๆ ทั้งภาครัฐ ภาคเอกชนและภาคประชาชน และ (๗) เพื่อการอื่นตามที่คณะกรรมการส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ (สทพ.) เห็นสมควร โดยดำเนินงานภายใต้การกำกับดูแลของคณะกรรมการบริหารกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ (กทพ.) ซึ่งมีอธิบดีกรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัวดำรงตำแหน่งเป็นประธานกรรมการ

**แผนปฏิบัติการ..**กองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) กำหนดให้กองทุนฯ ดำเนินงานภายใต้วิสัยทัศน์ “เป็นกลไกขับเคลื่อนและสนับสนุนความเท่าเทียมระหว่างเพศอย่างทั่วถึงและเป็นธรรม” และกองทุนฯ ดำเนินการจัดทำแผนคู่มือบริหารความเสี่ยง เพื่อเตรียมการรองรับสถานการณ์เปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นและเป็นแนวทางในการดำเนินงานการบริหารความเสี่ยงให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล และสามารถลดระดับความเสี่ยงและขนาดของความเสียหายที่จะเกิดขึ้นอยู่ในระดับที่สามารถยอมรับได้

**สำหรับปีที่ผ่านมา...** ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ กองทุนขับเคลื่อนภารกิจตามแผนปฏิบัติการ ซึ่งได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ (คณะกรรมการ สทพ.) เป็นเงิน ๖,๘๐๐,๐๐๐ บาท (หกล้านแปดแสนบาทถ้วน) ประกอบด้วยกิจกรรมหลัก ได้แก่ (๑) การจัดการเลือกปฏิบัติและความไม่เป็นธรรมระหว่างเพศ (๒) การสร้างความตระหนักรู้เรื่องความเท่าเทียมระหว่างเพศ (๓) การสนับสนุนการดำเนินงานเพื่อส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ และ (๔) การบริหารกองทุน

**กองทุนฯ...** ได้วิเคราะห์และจัดทำแผนบริหารความเสี่ยง ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖ โดยมีการระบุความเสี่ยงจากกระบวนการดำเนินงานหลักของกองทุน ได้แก่ (๑) กระบวนการจ่ายเงินช่วยเหลือ ชดเชยเยียวยาแก่ผู้ถูกเลือกปฏิบัติด้วยเหตุแห่งเพศ (๒) กระบวนการสนับสนุนโครงการและกิจกรรมเพื่อส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ สรุปรมีความเสี่ยงจำนวน ๖ ปัจจัยเสี่ยง เป็นความเสี่ยงด้านปฏิบัติงาน (Operation Risk) และกองทุนฯ ได้ดำเนินการตามแผนบริหารความเสี่ยง ซึ่งผลการบริหารความเสี่ยงและการควบคุมภายใต้ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ปรากฏดังนี้

ความเสี่ยง ปิงบประมาณ ๒๕๖๖	ระดับความเสี่ยง	ความเสี่ยงคงเหลือ
๐๑: ผู้เสียหายต้องการคุ้มครอง การยอมรับและการเปลี่ยนแปลงกฎระเบียบ	ปานกลาง	ต่ำ
๐๒: ประชาชนไม่ทราบแนวทางการปฏิบัติการขอรับเงินชดเชยเยียวยา ของ พ.ร.บ. ความเท่าเทียมระหว่างเพศ พ.ศ. ๒๕๕๘	สูงมาก	สูง
๐๓: การประชาสัมพันธ์สร้างการรับรู้และความเข้าใจในวัตถุประสงค์ของ กองทุนฯ ต่อสังคมไม่เพียงพอ	สูง	ปานกลาง
๐๔: ช่องทางการขอรับเงินสนับสนุนโครงการจากกองทุนมีช่องทางเดียว	สูง	สูง
๐๕: สร้างความเข้าใจเรื่องหลักการเสนอขอสนับสนุนโครงการแก่ผู้ขอรับเงิน	สูง	ปานกลาง
๐๖: ลงพื้นที่ติดตามโดยคณะกรรมการฯ เพียงวิธีเดียว	สูงมาก	ปานกลาง

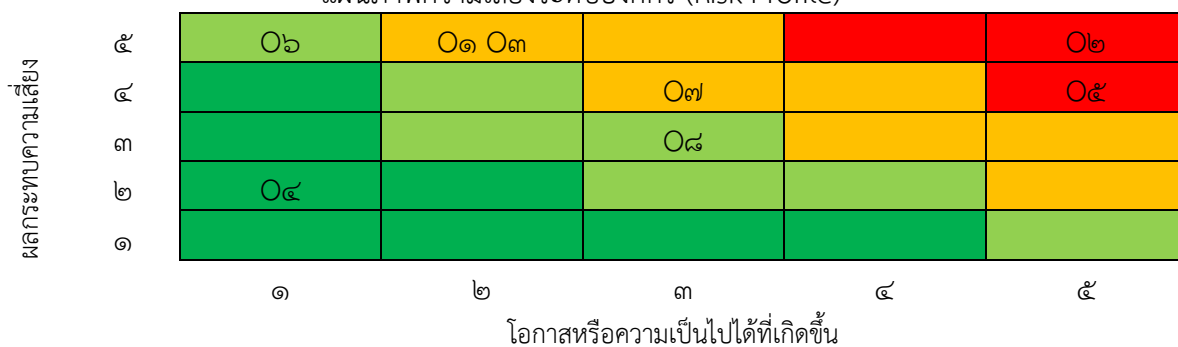
## ในการดำเนินการตามแผนบริหารความเสี่ยงและการควบคุม

ภายใต้ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ยังมีความเสี่ยงคงเหลือที่อยู่ในระดับสูงจำนวน ๒ ปัจจัยเสี่ยง ได้แก่ (๑) ประชาชนไม่ทราบแนวทางการปฏิบัติการขอรับเงินชดเชยเยียวยา ของ พ.ร.บ. ความเท่าเทียมระหว่างเพศ พ.ศ. ๒๕๕๘ เป็นความเสี่ยงที่มีแนวโน้มลดลงในอนาคต เนื่องจากได้มีการสร้างวิทยากรด้านความเท่าเทียมระหว่างเพศ เพื่อเป็นกลไกในการสร้างการรับรู้เรื่องสิทธิและข้อมูล พ.ร.บ. ความเท่าเทียมระหว่างเพศ พ.ศ. ๒๕๕๘ (๒) ช่องทางการขอรับเงินสนับสนุนโครงการจากกองทุนมีช่องทางเดียว พบว่าการจัดอบรมการใช้ระบบขอรับเงินสนับสนุนโครงการและติดตามประเมินผลแบบอิเล็กทรอนิกส์ สามารถทำให้หน่วยงานองค์กรมีความเข้าใจวัตถุประสงค์กองทุนฯ และที่สนใจทำงานส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ ทั้งนี้ ปัญหาด้านระบบสารสนเทศเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลกระทบต่อจำนวนการใช้งานระบบขอรับเงินสนับสนุน อาจส่งผลให้มีระดับความเสี่ยงที่สูงขึ้น ดังนั้น กองทุนฯ จึงจำเป็นต้องบริหารความเสี่ยงและควบคุมต่อไปในปีงบประมาณ ๒๕๖๗

## ในปีงบประมาณ ๒๕๖๗ ...นอกจากการบริหารความเสี่ยงและควบคุมที่ยังเหลืออยู่แล้ว

เพื่อให้การดำเนินงานของกองทุนฯ มีประสิทธิภาพ กองทุนฯ ได้วิเคราะห์และจัดทำแผนบริหารความเสี่ยงจากยุทธศาสตร์/กลยุทธ์/แผนงาน กองทุนฯ ระยะ ๕ ปี พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ ประกอบไปด้วย ๔ ยุทธศาสตร์ ดังนี้ (๑) การช่วยเหลือ ชดเชย เยียวยา แก่ผู้ถูกเลือกปฏิบัติด้วยเหตุแห่งเพศ (๒) การส่งเสริมและสนับสนุนความเท่าเทียมระหว่างเพศ (๓) การสร้างเสริมความเข้มแข็งของภาคีเครือข่ายภาครัฐ ภาคเอกชนและภาคประชาสังคม (๔) การบริหารจัดการกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศให้เข้าถึงง่ายและมีประสิทธิภาพ ซึ่งยุทธศาสตร์/แผนงานดังกล่าวมีการกำหนดตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายไว้ในแต่ละปีงบประมาณ ดังนั้น กองทุนฯ ใช้การวิเคราะห์ผลการดำเนินงานของกองทุนฯ ที่ผ่านมาและปัจจัยเสี่ยงที่คงเหลือเมื่อปีก่อนหน้า เป็นฐานข้อมูลในการกำหนดโอกาสและผลกระทบของแต่ละปัจจัยเสี่ยงและเทียบกับตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย จึงมีการระบุปัจจัยเสี่ยงจำนวน ๘ ปัจจัย ซึ่งเป็นความเสี่ยงด้านปฏิบัติงาน (Operation Risk) ทั้งนี้ เนื่องจากกองทุนฯ มีคณะกรรมการบริหารกองทุนฯ ที่ติดตามการดำเนินงานและต้องดำเนินการให้เป็นไปตาม พ.ร.บ. ความเท่าเทียมระหว่างเพศ พ.ศ. ๒๕๕๘ ความเสี่ยงด้านอื่น ๆ จึงมีการควบคุมเหมาะสมเพียงพอ และกองทุนได้นำปัจจัยเสี่ยงดังกล่าวมาวิเคราะห์เพื่อประเมินระดับความรุนแรงของความเสี่ยง ซึ่งมีผลการวิเคราะห์ (ระดับปานกลาง-สูงมาก) จำนวน ๗ ปัจจัยเสี่ยง จึงมีการจัดทำแผนบริหารความเสี่ยง ดังนี้

แผนภาพความเสี่ยงระดับองค์กร (Risk Profile)



ระดับความเสี่ยง	ระดับคะแนน	จำนวนปัจจัยเสี่ยง
สูงมาก	๑๗-๒๕	๒
สูง	๑๐-๑๖	๓
ปานกลาง	๕-๙	๒
ต่ำ	๑-๔	๑
รวม		๘

ยุทธศาสตร์	ความเสี่ยงปีงบประมาณ ๒๕๖๖	ความเสี่ยงปีงบประมาณ ๒๕๖๗	ระดับความเสี่ยง
ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การช่วยเหลือ ชดเชย เยียวยา แก่ผู้ถูกเลือก ปฏิบัติด้วยเหตุแห่ง เพศ (เน้นความรู้ ทั่วโลก การช่วยเหลือ ตาม พ.ร.บ.)	๐๒: ประชาชนไม่ทราบแนว ทางการปฏิบัติการขอรับเงิน ชดเชยเยียวยา ของ พ.ร.บ. ความเท่าเทียมระหว่างเพศ พ.ศ. ๒๕๕๘	๐๑: กลุ่มเป้าหมายไม่มีความรู้ความ เข้าใจเกี่ยวกับพ.ร.บ. ความเท่าเทียม ระหว่างเพศ พ.ศ. ๒๕๕๘ และ กระบวนการเข้าถึง ของ พ.ร.บ. ความ เท่าเทียมระหว่างเพศ พ.ศ. ๒๕๕๘	สูง
		๐๒: จำนวนของผู้ถูกเลือกปฏิบัติด้วย เหตุแห่งเพศที่ยื่นขอเงินชดเชย เยียวยา มีจำนวนน้อย	สูงมาก
		๐๓: จำนวนช่องทางและวิธีการ สื่อสารไม่มีความสอดคล้องกับ ลักษณะของกลุ่มเป้าหมาย	สูง
ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การส่งเสริมและ สนับสนุนความเท่า เทียมระหว่างเพศ		๐๔: จำนวนผู้เข้าร่วมอบรมมีความรู้ ความเข้าใจเรื่องความเท่าเทียม ระหว่างเพศต่ำกว่าค่าเป้าหมาย	ต่ำ
ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การ สร้างเสริมความ เข้มแข็งของภาคี		๐๕: จำนวนหน่วยงานที่ได้รับ สนับสนุนงบประมาณจากกองทุนฯ ต่ำกว่าเป้าหมาย	สูง

เครือข่ายภาครัฐ ภาคเอกชนและภาค ประชาสังคม	0๔: ช่องทางการขอรับเงิน สนับสนุนโครงการจากกองทุนมี ช่องทางเดียว	0๖: หน่วยงาน/องค์กร ยื่นขอรับ สนับสนุนโครงการจากกองทุนฯ ผ่าน ระบบอิเล็กทรอนิกส์มีจำนวนน้อย	ปานกลาง
		0๗: โครงการที่หน่วยงานองค์กร เครือข่ายขอรับเงินสนับสนุนฯ ยังไม่มี ความสอดคล้องสมบูรณ์หรือชัดเจนใน ตัวโครงการเพียงพอ	สูง
ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การบริหารจัดการ กองทุนส่งเสริมความ เท่าเทียมระหว่างเพศ ให้เข้าถึงง่าย และมี ประสิทธิภาพ		0๘: การโจมตีและถูกโจรกรรมระบบ สารสนเทศของกองทุนฯ จากภัย คุกคามทางไซเบอร์ ทำให้เกิดผล กระทบต่อการให้บริการและผู้มีส่วน ได้ส่วนเสีย	ปานกลาง

ความเสี่ยงที่อยู่ในระดับยอมรับไม่ได้ ที่นำมาบริหารจัดการ ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ จำนวน ๗ เรื่อง แบ่งเป็นกลุ่มได้ ๓ กลุ่ม

๑. ความเสี่ยงที่เกิดขึ้นใหม่ปี ๒๕๖๗

จำนวนช่องทางและวิธีการสื่อสารไม่มีความสอดคล้องกับลักษณะของกลุ่มเป้าหมาย

๐๓

จำนวนหน่วยงานที่ได้รับสนับสนุนงบประมาณจากกองทุนฯ ต่ำกว่าเป้าหมาย

๐๕

การโจมตีและถูกโจรกรรมระบบสารสนเทศของกองทุนฯ จากภัยคุกคามทางไซเบอร์ ทำให้เกิดผลกระทบต่อการให้บริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

๐๘



๒. ความเสี่ยงที่เคยเกิดขึ้นในปี ๒๕๖๖ และเกิดขึ้นอีกในปี ๒๕๖๗

๐๗ โครงการที่หน่วยงานองค์กรเครือข่ายขอรับเงินสนับสนุนฯ ยังไม่มีความสอดคล้องสมบูรณ์หรือชัดเจนในตัวโครงการเพียงพอ

๐๒ จำนวนของผู้ถูกเลือกปฏิบัติด้วยเหตุแห่งเพศที่ยื่นขอเงินชดเชย เยียวยา มีจำนวนน้อย

๓. ความเสี่ยงที่คงค้างอยู่ในปี ๒๕๖๖ ต่อเนื่องจนถึงปี ๒๕๖๗

๐๑ กลุ่มเป้าหมายไม่มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับพ.ร.บ. ความเท่าเทียมระหว่างเพศ พ.ศ.๒๕๕๘ และกระบวนการเข้าถึง ของ พ.ร.บ. ความเท่าเทียมระหว่างเพศ พ.ศ. ๒๕๕๘

๐๖ หน่วยงาน/องค์กร ยื่นขอรับสนับสนุนโครงการจากกองทุนฯ ผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์มีจำนวนน้อย



**จากการประเมินระดับความรุนแรงของความเสียหาย** พบว่ามีปัจจัยเสี่ยงระดับปานกลาง - สูง จำนวน ๗ ปัจจัย ดังนั้น กองทุนฯ จึงได้จัดทำแผนบริหารความเสี่ยง เพื่อจัดการปัจจัยเสี่ยงที่พบในปีงบประมาณ ๒๕๖๗ ดังนี้

ปัจจัยเสี่ยง	แผนบริหารความเสี่ยง	กลุ่มเป้าหมาย	ตัวชี้วัด
<p>O๑: กลุ่มเป้าหมายไม่ทราบแนวทางการปฏิบัติการขอรับเงินชดเชยเยียวยาของ พ.ร.บ. ความเท่าเทียมระหว่างเพศ พ.ศ. ๒๕๕๘</p>	<p>๑.ประชุมเชิงปฏิบัติการสร้างความตระหนักเรื่องความเท่าเทียมระหว่างเพศ</p> <p>๒.ประชุมเชิงปฏิบัติการสร้างเสริมความเข้มแข็งของภาคีเครือข่าย เพื่อประชาสัมพันธ์กองทุนฯ ความรู้เรื่องความเท่าเทียมระหว่างเพศ และเพิ่มศักยภาพการเขียนโครงการให้แก่หน่วยงาน/องค์กร ต่าง ๆ</p> <p>๓.การเผยแพร่และประชาสัมพันธ์ให้สังคมตระหนักเรื่องความเท่าเทียมระหว่างเพศ (ประเภทคลิป โบรชัวร์และโรลอัพ)</p> <p>- จัดจ้างผลิตสื่อเผยแพร่และประชาสัมพันธ์ การคุ้มครองป้องกันการถูกเลือกปฏิบัติด้วยเหตุแห่งเพศ</p> <p>- จัดจ้างผลิตสื่อประชาสัมพันธ์ให้สังคมตระหนักเรื่องความเท่าเทียมระหว่างเพศ</p>	<p>๑.ผู้แทนจากหน่วยงานเครือข่าย ซึ่งมีประสบการณ์ปฏิบัติงานด้านสตรีและ/หรือความเท่าเทียมระหว่างเพศ</p> <p>บุคลากร สค. / ศูนย์เรียนรู้ฯ/พมจ.</p> <p>๒.ผู้แทนจากหน่วยงานเครือข่ายภาคีเครือข่ายภาคีรัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาสังคมในระดับภูมิภาค ซึ่งมีประสบการณ์ปฏิบัติงานด้านสตรีและ/หรือความเท่าเทียมระหว่างเพศ หรือหน่วยงานที่มีความสนใจขับเคลื่อนการดำเนินงานส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ</p> <p>๓. ประชาชนทั่วไปและผู้รับบริการ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของกองทุนฯ</p>	<p>๑. ร้อยละความตระหนักเรื่องการส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศในสังคม (ร้อยละ ๗๕)</p> <p>๒.กลุ่มเป้าหมายร้อยละ ๖๐ เสนอโครงการขอรับการสนับสนุนงบประมาณกองทุนฯ</p> <p>๓.ร้อยละความตระหนักเรื่องการส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศในสังคม (ร้อยละ ๗๕)</p> <p>๔.จำนวนช่องทางการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ ไม่น้อยกว่า ๕ ช่องทาง</p> <p>๕.จำนวนการรับชมสื่อประชาสัมพันธ์สร้างควมตระหนักเรื่องความเท่าเทียมระหว่างเพศ ไม่น้อยกว่า ๕๐,๐๐๐ ครั้ง</p> <p>๖.จำนวนสื่อประชาสัมพันธ์ให้สังคมตระหนักเรื่องความเท่าเทียมระหว่างเพศ ไม่น้อยกว่า ๓,๐๐๐ ชิ้น</p>

ปัจจัยเสี่ยง	แผนบริหารความเสี่ยง	กลุ่มเป้าหมาย	ตัวชี้วัด
<p>O๒: จำนวนของผู้ถูกละเมิดปฏิบัติด้วยเหตุแห่งเพศที่ยื่นขอเงินชดเชย เยียวยา มีจำนวนน้อย</p>	<p>การเผยแพร่และประชาสัมพันธ์ให้สังคมตระหนักรู้เรื่องความเท่าเทียมระหว่างเพศ</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- จัดจ้างผลิตสื่อเผยแพร่และประชาสัมพันธ์ การคุ้มครองป้องกันการถูกละเมิดปฏิบัติด้วยเหตุแห่งเพศ</li> <li>- จัดจ้างผลิตสื่อประชาสัมพันธ์ให้สังคมตระหนักเรื่องความเท่าเทียมระหว่างเพศ</li> </ul>	<p>ประชาชนทั่วไปและผู้รับบริการ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของกองทุนฯ</p>	<p>๑.จำนวนช่องทางการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ ไม่น้อยกว่า ๕ ช่องทาง</p> <p>๒.จำนวนการรับชมสื่อประชาสัมพันธ์สร้างความตระหนัก</p> <p>รู้เรื่องความเท่าเทียมระหว่างเพศ ไม่น้อยกว่า ๕๐,๐๐๐ ครั้ง</p> <p>๓.จำนวนสื่อประชาสัมพันธ์ให้สังคมตระหนักเรื่องความเท่าเทียมระหว่างเพศ ไม่น้อยกว่า ๓,๐๐๐ ชิ้น</p>
<p>O๓: จำนวนช่องทางและวิธีการสื่อสารไม่มีความสอดคล้องกับลักษณะของกลุ่มเป้าหมาย</p>	<p>การเผยแพร่และประชาสัมพันธ์ให้สังคมตระหนักรู้เรื่องความเท่าเทียมระหว่างเพศ</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- จัดจ้างผลิตสื่อเผยแพร่และประชาสัมพันธ์ การคุ้มครองป้องกันการถูกละเมิดปฏิบัติด้วยเหตุแห่งเพศ</li> <li>- จัดจ้างผลิตสื่อประชาสัมพันธ์ให้สังคมตระหนักเรื่องความเท่าเทียมระหว่างเพศ</li> <li>- การเผยแพร่ประชาสัมพันธ์สื่อที่ชนะการประกวดในกิจกรรมการประกวดสื่อในปีงบประมาณ ๒๕๖๖ เพื่อให้สังคมเกิดความตระหนักเรื่อง การส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศในวงกว้าง</li> </ul>	<p>ประชาชนทั่วไปและผู้รับบริการ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของกองทุนฯ</p>	<p>๑.จำนวนช่องทางการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ ไม่น้อยกว่า ๕ ช่องทาง</p> <p>๒.จำนวนการรับชมสื่อประชาสัมพันธ์สร้างความตระหนัก</p> <p>รู้เรื่องความเท่าเทียมระหว่างเพศ ไม่น้อยกว่า ๕๐,๐๐๐ ครั้ง</p> <p>๓.จำนวนสื่อประชาสัมพันธ์ให้สังคมตระหนักเรื่องความเท่าเทียมระหว่างเพศ ไม่น้อยกว่า ๓,๐๐๐ ชิ้น</p>

ปัจจัยเสี่ยง	แผนบริหารความเสี่ยง	กลุ่มเป้าหมาย	ตัวชี้วัด
0๔: จำนวนผู้เข้าร่วมอบรม มีความรู้ความเข้าใจ เรื่องความเท่าเทียมระหว่าง เพศต่ำกว่าค่าเป้าหมาย	-เนื่องจากความเสี่ยงอยู่ใน ระดับต่ำ-	-	-
0๕ : จำนวนหน่วยงานที่ ได้รับสนับสนุนงบประมาณ จากกองทุนฯ ต่ำกว่า เป้าหมาย	๑.การประชุมเชิงปฏิบัติการ สร้างเสริมความเข้มแข็งของ ภาครัฐเครือข่าย ๒.ประชาสัมพันธ์การ สนับสนุนงบประมาณเพื่อ ดำเนินโครงการของกองทุน ฯ	ผู้แทนจากหน่วยงาน เครือข่ายภาคี เครือข่ายภาครัฐ ภาคเอกชนและภาค ประชาสังคมใน ระดับภูมิภาค ซึ่งมี ประสบการณ์ ปฏิบัติงานด้านสตรี และ/หรือความ เท่าเทียมระหว่าง เพศ หรือหน่วยงาน ที่มีความสนใจ ขับเคลื่อนการ ดำเนินงานส่งเสริม ความเท่าเทียม ระหว่างเพศ	๑.กลุ่มเป้าหมายร้อยละ ๖๐ เสนอโครงการ ขอรับการสนับสนุน งบประมาณกองทุนฯ ๒. ร้อยละความ ตระหนักเรื่องการ ส่งเสริมความเท่าเทียม ระหว่างเพศ ในสังคม (ร้อยละ ๗๕) ๓. ๒๐ หน่วยงาน/ โครงการได้รับการ สนับสนุนงบประมาณ
0๖ : หน่วยงาน/องค์กร ยื่น ขอรับสนับสนุนโครงการ จากกองทุนฯ ผ่านระบบ อิเล็กทรอนิกส์มีจำนวนน้อย	๑.การดูแล รักษา/ปรับปรุง ระบบสารสนเทศเพื่อ คัดกรองและป้องกันการ เลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรม ระหว่างเพศ ๒.เผยแพร่ประชาสัมพันธ์ แนวทางการยื่นขอสนับสนุน โครงการฯ ผ่านระบบ อิเล็กทรอนิกส์ โดยผลิตสื่อ วิดีโอ/อินโฟกราฟิกสำหรับ สอนการใช้งานระบบ	หน่วยงานเครือข่าย ภาคีเครือข่าย ภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชา สังคมที่มีความสนใจ ขับเคลื่อนการ ดำเนินงานส่งเสริม ความเท่าเทียม ระหว่างเพศ	๑.ระดับความ สำเร็จของการใช้งาน ระบบสารสนเทศเพื่อ คัดกรองและป้องกันการ เลือกปฏิบัติโดยไม่ เป็นธรรมระหว่างเพศ (เว็บไซต์และระบบ ขอรับเงินสนับสนุน จากกองทุนฯ) ๒.มีสื่อประชาสัมพันธ์ แนวทางการยื่นขอรับ สนับสนุนโครงการฯ ผ่านระบบ อิเล็กทรอนิกส์

ปัจจัยเสี่ยง	แผนบริหารความเสี่ยง	กลุ่มเป้าหมาย	ตัวชี้วัด
0๗ : โครงการที่หน่วยงานองค์กรเครือข่ายขอรับเงินสนับสนุน ฯ ยังไม่มีความสอดคล้องสมบูรณ์หรือชัดเจนในตัวโครงการเพียงพอ	๑.การประชุมเชิงปฏิบัติการสร้างเสริมความเข้มแข็งของภาคีเครือข่าย ๒.เพิ่มจำนวนเจ้าหน้าที่ในการตรวจสอบข้อมูลโครงการฯ	ผู้แทนจากหน่วยงานเครือข่ายภาคี เครือข่ายภาครัฐ ภาคเอกชนและภาคประชาสังคมในระดับภูมิภาค ซึ่งมีประสบการณ์ปฏิบัติงานด้านสตรีและ/หรือความเท่าเทียมระหว่างเพศ หรือหน่วยงานที่มีความสนใจขับเคลื่อนการดำเนินงานส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ	๑.กลุ่มเป้าหมายร้อยละ ๖๐ เสนอโครงการขอรับการสนับสนุนงบประมาณกองทุนฯ ๒. ร้อยละความตระหนักเรื่องการส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศในสังคม (ร้อยละ ๗๕) ๓. ๒๐ หน่วยงานโครงการได้รับการสนับสนุนงบประมาณ ๔.เพิ่มจำนวนเจ้าหน้าที่ในการตรวจสอบข้อมูลโครงการ เป็นจำนวน ๕ คน
0๘ : การโจมตีและถูกโจรกรรมระบบสารสนเทศของกองทุนฯ จากภัยคุกคามทางไซเบอร์ ทำให้เกิดผลกระทบต่อการใช้งานบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	การดูแล รักษา/ปรับปรุงระบบสารสนเทศเพื่อคุ้มครองและป้องกันการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศ (จ้าง Outsource ดูแลรักษา/ปรับปรุงเว็บไซต์และระบบขอรับเงินสนับสนุนจากกองทุนฯ )	รองรับการปฏิบัติงานของผู้บริหารและเจ้าหน้าที่กองทุนฯ และสนับสนุนการดำเนินงานร่วมกับเครือข่ายและประชาชนทั่วไป	ระดับความสำเร็จของการใช้งานระบบสารสนเทศเพื่อคุ้มครองและป้องกันการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศ (เว็บไซต์และระบบขอรับเงินสนับสนุนจากกองทุนฯ)

## บทที่ ๑ แนวคิดการบริหารความเสี่ยง

### ๑. ความหมายและคำจำกัดความของการบริหารความเสี่ยง

๑.๑ ความเสี่ยง (Risk) หมายถึง เหตุการณ์หรือการกระทำใด ๆ ที่อาจเกิดขึ้นภายใต้สถานการณ์ที่ไม่แน่นอน และจะส่งผลกระทบต่อหรือสร้างความเสียหายทั้งที่เป็นตัวเงิน และไม่เป็นตัวเงิน หรือก่อให้เกิดความล้มเหลวหรือ ลดโอกาสที่จะบรรลุเป้าหมายตามภารกิจและพันธกิจหลักขององค์กร

(๑) ปัจจัยเสี่ยง (Risk Factor) หมายถึง สาเหตุของความเสี่ยงที่จะทำให้เกิดไม่บรรลุวัตถุประสงค์ตามขั้นตอน การดำเนินงานหลักที่กำหนดไว้ ทั้งที่เป็นปัจจัยภายในและภายนอกองค์กร

๑) ปัจจัยภายใน เช่น ปัจจัยเสี่ยงด้านเทคโนโลยี ปัจจัยเสี่ยงด้านการดำเนินงาน ปัจจัยเสี่ยงด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน เป็นต้น

๒) ปัจจัยภายนอก เช่น ปัจจัยเสี่ยงทางการเมืองและสังคม ปัจจัยเสี่ยงทางการเงินและเศรษฐกิจ ปัจจัยเสี่ยงทางด้านกฎหมาย และปัจจัยเสี่ยงทางด้านสิ่งแวดล้อมและภัยธรรมชาติ

(๒) การประเมินความเสี่ยง (Risk Assessment) หมายถึง กระบวนการระบุความเสี่ยงและการวิเคราะห์เพื่อจัดลำดับความเสี่ยงที่จะมีผลกระทบต่อหรือบรรลุเป้าประสงค์ขององค์กร โดยการประเมินจากโอกาสที่จะเกิดเหตุการณ์ (Likelihood) และผลกระทบ (Impact)

๑) โอกาสที่จะเกิดเหตุการณ์ หมายถึง ความถี่หรือโอกาสที่จะเกิดเหตุการณ์ความเสี่ยง

๒) ผลกระทบ หมายถึง ขนาดของความรุนแรง ความเสียหายที่จะเกิดขึ้น หากเกิดเหตุการณ์ความเสี่ยง

๓) ระดับของความเสี่ยง หมายถึง สถานะของความเสี่ยงที่ได้จากการประเมินโอกาส และผลกระทบของแต่ละปัจจัยเสี่ยง แบ่งออกเป็น ๔ ระดับคือ ความเสี่ยงสูงมาก ความเสี่ยงสูง ความเสี่ยงปานกลาง และความเสี่ยงต่ำ

๑.๒ การบริหารความเสี่ยง (Risk Management) หมายถึง การกำหนดนโยบาย โครงสร้าง และกระบวนการ เพื่อให้คณะกรรมการ ผู้บริหาร และบุคลากรนำไปปฏิบัติในการกำหนดกลยุทธ์และปฏิบัติงานทั่วทั้งองค์กรโดยกระบวนการบริหารความเสี่ยงจะสัมฤทธิ์ผลได้ องค์กรจะต้องสามารถบ่งชี้เหตุการณ์ที่อาจเกิดขึ้น ประเมินผลกระทบต่อองค์กร และกำหนดวิธีการจัดการที่เหมาะสมให้ความเสี่ยงอยู่ในระดับที่ยอมรับได้ ทั้งนี้เพื่อให้เกิดความเชื่อมั่นในระดับหนึ่งว่าผลการดำเนินงานตามภารกิจต่าง ๆ จะสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ที่ได้กำหนดไว้

(๑) การจัดการความเสี่ยง หมายถึง แนวทางในการลดโอกาสที่จะเกิดเหตุการณ์หรือความเสี่ยง หรือลดผลกระทบความเสียหายจากเหตุการณ์ความเสี่ยงให้อยู่ในระดับที่องค์กรยอมรับได้ (Risk Tolerance)

(๒) การติดตามประเมินผล หมายถึง เพื่อให้เป็นระบบบริหารความเสี่ยงที่สมบูรณ์ หน่วยงานจะต้องมีการติดตามผลระหว่างดำเนินการตามแผน และทำการสอบถามดูว่าแผนจัดการความเสี่ยงใดมีประสิทธิภาพดี ให้คงดำเนินการต่อไป เพื่อให้เกิดความมั่นใจว่าการบริหารความเสี่ยงที่กำหนดไว้มีความเพียงพอเหมาะสม มีการปฏิบัติตามจริง ข้อบกพร่องที่พบได้รับการแก้ไขอย่างเหมาะสมและทันเวลา นอกจากนี้ควรกำหนดให้มีการประเมินความเสี่ยงซ้ำอีกอย่างน้อยปีละหนึ่งครั้ง เพื่อดูว่าความเสี่ยงใดอยู่ในระดับที่ยอมรับได้แล้ว หรือมีความเสี่ยงใหม่เพิ่มขึ้นมาอีกหรือไม่

๑.๓ การบริหารความเสี่ยงทั่วทั้งองค์กร (ERM: Enterprise-wide Risk Management) หมายถึง การบริหารความเสี่ยงโดยประสานโครงสร้างองค์กร กระบวนการ/กิจกรรมตามภารกิจ และวัฒนธรรมองค์กรเข้าด้วยกัน โดยมีลักษณะที่สำคัญ ได้แก่

(๑) การผสมผสานและเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร โดยการบริหารความเสี่ยงควรสอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ แผนปฏิบัติการ วัตถุประสงค์ การตัดสินใจ และสามารถนำไปใช้กับองค์ประกอบอื่น ๆ ในการบริหารองค์กร

(๒) การพิจารณาความเสี่ยงทั้งหมด โดยครอบคลุมความเสี่ยงทั่วทั้งองค์กร ได้แก่ ความเสี่ยงเกี่ยวกับกลยุทธ์ การดำเนินงาน การรายงาน และการปฏิบัติตามกฎระเบียบ ซึ่งความเสี่ยงเหล่านี้อาจทำให้เกิดความเสียหาย ความไม่แน่นอน และโอกาส รวมถึงการมีผลกระทบต่อวัตถุประสงค์ และความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

(๓) การมีความคิดแบบมองไปข้างหน้า โดยบ่งชี้ความเสี่ยงอะไรที่อาจจะเกิดขึ้นบ้างและหากเกิดขึ้นจริงจะมีผลกระทบอย่างไรต่อวัตถุประสงค์ เพื่อให้องค์กรได้มีการเตรียมการบริหารความเสี่ยง

(๔) การได้รับการสนับสนุนและมีส่วนร่วม โดยทุกคนในองค์กรตั้งแต่ระดับคณะกรรมการ ผู้บริหารระดับสูง และพนักงานทุกคนมีส่วนร่วมในการบริหารความเสี่ยง

## ๒. กรอบการบริหารความเสี่ยงองค์กร

กรอบการบริหารความเสี่ยงขององค์กรที่ได้รับการยอมรับว่าเป็นแนวทางในการส่งเสริมการบริหารความเสี่ยงและเป็นหลักปฏิบัติที่เป็นสากล คือ กรอบการบริหารความเสี่ยงสำหรับองค์กรของคณะกรรมการ COSO (The Committee of Sponsoring Organization of the Treadway Commission) หรือ COSO-ERM ซึ่งประกอบด้วย ๘ องค์ประกอบ ดังนี้

(๑) สภาพแวดล้อมภายใน (Internal Environment) สภาพแวดล้อมขององค์กรเป็นองค์ประกอบที่สำคัญในการกำหนดกรอบการบริหารความเสี่ยง และเป็นพื้นฐานสำคัญในการกำหนดทิศทางของกรอบการบริหารความเสี่ยงขององค์กร การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในองค์กรจะสะท้อนการดำเนินงานชัดเจนขึ้นเมื่อพิจารณาให้ครอบคลุมถึงปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอกที่อาจมีผลกระทบต่อองค์กร

๑) ปัจจัยภายใน เช่น โครงสร้างองค์กร กระบวนการและวิธีการปฏิบัติงาน วัฒนธรรมองค์กร ปรัชญาการบริหารความเสี่ยงและระดับความเสี่ยงที่ยอมรับได้ของผู้บริหาร

๒) ปัจจัยภายนอก เช่น ภาวะเศรษฐกิจ การเมืองทั้งในประเทศและต่างประเทศ ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี กฎเกณฑ์การกำกับดูแลของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

(๒) การกำหนดวัตถุประสงค์ (Objective Setting) องค์กรต้องพิจารณากำหนดวัตถุประสงค์ในการบริหารความเสี่ยง ให้มีความสอดคล้องกับเป้าหมายเชิงกลยุทธ์และความเสี่ยงที่องค์กรยอมรับได้ เพื่อวางเป้าหมายในการบริหารความเสี่ยงขององค์กรได้อย่างชัดเจนและเหมาะสม โดยการกำหนดวัตถุประสงค์ควรครอบคลุมวัตถุประสงค์ด้านกลยุทธ์ (Strategic Objectives) วัตถุประสงค์ด้านการปฏิบัติงาน (Operations Objectives) วัตถุประสงค์ด้านการรายงาน (Reporting Objectives) วัตถุประสงค์ด้านการปฏิบัติตามกฎระเบียบ (Compliance Objectives)

(๓) การบ่งชี้เหตุการณ์ (Event Identification) เป็นการรวบรวมเหตุการณ์ที่อาจเกิดขึ้นกับหน่วยงานทั้งปัจจัยเสี่ยงที่เกิดจากปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอกองค์กรและเมื่อเกิดขึ้นแล้วส่งผลกระทบต่อวัตถุประสงค์หรือเป้าหมาย โดยความเสี่ยงแบ่งออกเป็น ๔ ด้าน ได้แก่ ความเสี่ยงด้านกลยุทธ์ (Strategic Risk) ความเสี่ยงด้านการปฏิบัติงาน (Operation Risk) ความเสี่ยงด้านการเงิน (Financial Risk) ความเสี่ยงด้านการปฏิบัติตามกฎระเบียบ (Compliance Risk)

(๔) การประเมินความเสี่ยง (Risk Assessment) การประเมินความเสี่ยงเป็นการวัดระดับความรุนแรงของความเสี่ยง เพื่อพิจารณาจัดลำดับความสำคัญของความเสี่ยงที่มีอยู่ โดยการประเมินจากโอกาสที่จะเกิด

(Likelihood) ซึ่งขึ้นอยู่กับระยะเวลาที่นำมาพิจารณา ผู้บริหารต้องมีความชัดเจนในการกำหนดระยะเวลาที่ใช้ในการพิจารณา ไม่ควรละเลยความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นในระยะยาว และผลกระทบ (Impact) เป็นการพิจารณาถึงผลกระทบทั้งทางด้านการเงิน เช่น การลดลงของรายได้ และด้านที่ไม่ใช่การเงิน เช่น ด้านกลยุทธ์ การดำเนินงานที่ไม่บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร หรือ ด้านทรัพยากรบุคคล การลาออกของพนักงาน การสูญเสียพนักงานในตำแหน่งที่สำคัญ เป็นต้น

(๕) การตอบสนองต่อความเสี่ยง (Risk Response) เป็นการดำเนินการหลังจากที่องค์กรสามารถระบุความเสี่ยงขององค์กรและประเมินระดับของความเสี่ยงแล้ว โดยจะต้องนำความเสี่ยงไปดำเนินการเพื่อลดโอกาสที่จะเกิดความเสี่ยงและลดระดับความรุนแรงของผลกระทบให้อยู่ในระดับที่องค์กรยอมรับได้ ด้วยวิธีการควบคุมความเสี่ยงที่เหมาะสมที่สุดและคุ้มค่ากับการลงทุน การตอบสนองต่อความเสี่ยงแบ่งเป็น ๔ ประการ ได้แก่ การยอมรับ (Accept) การลด (Reduce) การหลีกเลี่ยง/การยกเลิก (Avoid/Terminate) และการโอนความเสี่ยง (Transfer) ผู้บริหารอาจทำการพิจารณาปัจจัยในการกำหนดกลยุทธ์การจัดการความเสี่ยง โดยการประเมินผลกระทบและโอกาสเกิดจากการดำเนินการตามกลยุทธ์การจัดการความเสี่ยง หรือการประเมินต้นทุนและผลตอบแทนของการดำเนินการตามกลยุทธ์การจัดการความเสี่ยง หรือการประเมินความเป็นไปได้ที่จะประสบความสำเร็จในการจัดการความเสี่ยง

(๖) กิจกรรมควบคุม (Control Activities) การกำหนดกิจกรรมและการปฏิบัติต่าง ๆ เพื่อช่วยลดหรือควบคุมความเสี่ยงเพื่อสร้างความมั่นใจว่าจะสามารถจัดการกับความเสี่ยงนั้นได้อย่างถูกต้อง และทำให้การดำเนินงานบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์กร ป้องกันและลดระดับความเสี่ยงให้อยู่ในระดับที่องค์กรยอมรับได้ ทั้งนี้ การควบคุมแบ่งออกเป็นการควบคุมแบบป้องกัน (Preventive Control) การควบคุมแบบค้นหา (Detective Control) การควบคุมแบบแก้ไข (Corrective Control) และการควบคุมแบบส่งเสริม (Directive Control)

(๗) สารสนเทศและการสื่อสาร (Information & Communication) องค์กรจะต้องมีระบบสารสนเทศและการติดต่อสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ เพราะเป็นพื้นฐานสำคัญที่จะนำไปพิจารณาดำเนินการบริหารความเสี่ยงต่อไปตามกรอบและขั้นตอนการปฏิบัติที่องค์กรกำหนด

๑) สารสนเทศ หมายถึง ข้อมูลที่ได้ผ่านการประมวลผลและถูกจัดให้อยู่ในรูปแบบที่เหมาะสม มีความหมายและเป็นประโยชน์ต่อการใช้งาน ซึ่งข้อมูลสารสนเทศหมายถึงรวมถึงข้อมูลทางการเงิน และการดำเนินงานในด้านอื่น ๆ โดยเป็นข้อมูลทั้งจากแหล่งภายในและภายนอกองค์กร

๒) การสื่อสาร เป็นการสื่อสารข้อมูลที่จัดทำไว้แล้วส่งไปถึงผู้ที่ควรจะได้รับหรือมีไว้พร้อมสำหรับผู้ที่ใช้สารสนเทศนั้น เพื่อให้ผู้ที่ได้รับใช้ข้อมูลดังกล่าวให้เกิดประโยชน์ในการตัดสินใจด้านต่าง ๆ และเพื่อสนับสนุนให้เกิดความเข้าใจตลอดจนมีการดำเนินงานตามวัตถุประสงค์ โดยระบบการสื่อสารต้องประกอบด้วย การสื่อสารภายในองค์กรและระบบการสื่อสารภายนอกองค์กร ทั้งนี้ องค์กรจะต้องมีการสื่อสารเพื่อให้คณะกรรมการ ผู้บริหาร และพนักงาน มีความตระหนัก และเข้าใจในนโยบาย แนวปฏิบัติ และกระบวนการบริหารความเสี่ยง นอกจากนี้ควรมีการประเมินประสิทธิภาพ และประสิทธิผลของการสื่อสารเป็นระยะ ๆ เพื่อให้การสื่อสารเป็นส่วนหนึ่งของการควบคุมภายในที่เป็นประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร

(๘) การติดตามประเมินผล (Monitoring) เป็นกิจกรรมที่ใช้ติดตามและสอบทานแผนบริหารความเสี่ยง เพื่อให้มั่นใจว่าการจัดการความเสี่ยงมีประสิทธิภาพและเหมาะสม หรือควรปรับเปลี่ยน โดยกำหนดข้อมูลที่ต้องติดตามและควมถี่ในการสอบทาน และควรกำหนดให้มีการประเมินความเสี่ยงซ้ำ อย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง เพื่อประเมินว่าความเสี่ยงใดอยู่ในระดับที่ยอมรับได้แล้ว หรือมีความเสี่ยงใหม่เพิ่มขึ้น ทั้งนี้ ความเสี่ยงและการจัดการต่อความเสี่ยงอาจมีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา การจัดการต่อความเสี่ยงที่เคยมีประสิทธิภาพ

อาจเปลี่ยนเป็นกิจกรรมที่ไม่เหมาะสม กิจกรรมการควบคุมอาจมีประสิทธิผลน้อยลงหรือไม่ควรดำเนินการต่อไป หรืออาจมีการเปลี่ยนแปลงในวัตถุประสงค์หรือ กระบวนการต่าง ๆ ดังนั้น ผู้บริหารควรประเมินกระบวนการบริหารความเสี่ยงเป็นประจำเพื่อให้มั่นใจว่าการบริหารความเสี่ยงมีประสิทธิผลเสมอ

### ๓. กระบวนการบริหารความเสี่ยงองค์กร

กระบวนการบริหารความเสี่ยงเป็นกระบวนการต่อเนื่อง โดยเริ่มต้นด้วยการกำหนดนโยบายหรือวัตถุประสงค์ของการบริหารความเสี่ยงที่ชัดเจนจากฝ่ายบริหาร และดำเนินกระบวนการด้วยกลไกการบริหารความเสี่ยงที่กำหนดขึ้นในองค์กร ร่วมกับกลไกการตรวจสอบหรือการควบคุมภายในจนสามารถประเมินความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ได้ และนำไปสู่การปรับปรุงกลไกกระบวนการบริหารความเสี่ยงให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้นต่อไป ทั้งนี้ ขั้นตอนดำเนินการตามกระบวนการการบริหารความเสี่ยงขององค์กร สามารถแบ่งออกเป็น ๕ ขั้นตอนหลัก รายละเอียดในแต่ละขั้นตอนเป็นดังนี้

**๓.๑ ขั้นตอนที่ ๑ การกำหนดวัตถุประสงค์** เป็นการกำหนดวัตถุประสงค์ขององค์กรโดยรวม รวมถึงกระบวนการหลักต่าง ๆ ให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ขององค์กร ได้แก่

(๑) วัตถุประสงค์ด้านกลยุทธ์ (Strategic Objectives) เป็นวัตถุประสงค์ในระดับสูง ซึ่งเชื่อมโยงและสนับสนุนภารกิจขององค์กร โดยองค์กรกำหนดวัตถุประสงค์ด้านกลยุทธ์เพื่อแสวงหาทางเลือก หรือวิธีการในการสร้างมูลค่าเพิ่มให้แก่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

(๒) วัตถุประสงค์ด้านการปฏิบัติงาน (Operations Objectives) เป็นวัตถุประสงค์ในระดับของการปฏิบัติงานที่มุ่งเน้นการใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

(๓) วัตถุประสงค์ด้านการรายงาน (Reporting Objectives) เป็นวัตถุประสงค์ที่มุ่งเน้นการจัดทำรายงาน ทั้งรายงานทางการเงิน (Financial reporting) และรายงานที่ไม่ใช่ทางการเงิน (Non-financial reporting) ซึ่งนำเสนอต่อผู้ใช้ทั้งภายในและภายนอกให้มีความน่าเชื่อถือ โดยมีข้อมูลที่ถูกต้อง สมบูรณ์ และทันเวลา เพื่อสามารถนำไปใช้ในการตัดสินใจต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม

(๔) วัตถุประสงค์ด้านการปฏิบัติตามกฎระเบียบ (Compliance Objectives) เป็นวัตถุประสงค์ที่มุ่งเน้น การปฏิบัติตามกฎหมาย หรือกฎระเบียบที่เกี่ยวข้อง

การกำหนดวัตถุประสงค์ควรจะ

- Specific (เฉพาะเจาะจง) มีความชัดเจนและกำหนดผลตอบแทนหรือผลลัพธ์ที่ต้องการที่ทุกคนสามารถเข้าใจได้อย่างชัดเจน

- Measurable (สามารถวัดได้) สามารถวัดผลการบรรลุวัตถุประสงค์ได้

- Achievable (สามารถบรรลุผลได้) มีความเป็นไปได้ที่จะบรรลุวัตถุประสงค์ ภายใต้เงื่อนไขการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ในปัจจุบัน

- Relevant (มีความเกี่ยวข้อง) มีความสอดคล้องกับกลยุทธ์และเป้าหมายในการดำเนินงานขององค์กร

- Timeliness (มีกำหนดเวลา) สามารถกำหนดระยะเวลาที่ต้องการบรรลุผล ทั้งนี้ การที่องค์กรจะสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ได้ ควรดำเนินงานภายใต้ระดับความเสี่ยงที่ยอมรับได้ (Risk Tolerance) เพื่อให้ผู้บริหารมั่นใจได้ว่าการดำเนินงานขององค์กรอยู่ภายในเกณฑ์ หรือประเภทของความเสี่ยงที่ยอมรับได้ (Risk Appetite)



๓.๒ ขั้นตอนที่ ๒ การบ่งชี้ความเสี่ยง เป็นการค้นหาความเสี่ยงและสาเหตุหรือปัจจัยของความเสี่ยง โดยพิจารณาจากปัจจัยต่าง ๆ ทั้งภายในและภายนอกที่ส่งผลกระทบต่อเป้าหมายผลลัพธ์ขององค์กร ตามกรอบการบริหารความเสี่ยง ทั้งนี้ สาเหตุของความเสี่ยงที่ระบุควรเป็นสาเหตุที่แท้จริง เพื่อจะได้วิเคราะห์ และกำหนดมาตรการลดความเสี่ยงในภายหลังได้อย่างถูกต้อง แหล่งที่มาของปัจจัยต่าง ๆ ได้แก่

(๑) ปัจจัยภายในองค์กร : วัตถุประสงค์ขององค์กร นโยบายและกลยุทธ์ การดำเนินงาน กระบวนการทำงาน ประสบการณ์การทำงาน โครงสร้างองค์กรและระบบการบริหารงาน การเงิน วัฒนธรรมขององค์กร สภาพทางภูมิศาสตร์ เทคโนโลยีสารสนเทศ และกฎหมาย ระเบียบที่เกี่ยวข้องภายในองค์กร เป็นต้น

(๒) ปัจจัยภายนอกองค์กร : นโยบายของรัฐบาล สภาวะเศรษฐกิจ การดำเนินการของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง กฎระเบียบภายนอกองค์กร เหตุการณ์ธรรมชาติ สภาพสังคม และการเมือง เป็นต้น

การระบุปัจจัยเสี่ยงจะเริ่มต้นที่เป้าประสงค์ หรือวัตถุประสงค์ขององค์กร โดยการมองปัจจัยเสี่ยงไม่จำเป็นต้องมาก แต่ต้องมีเรื่องการบริหารและการควบคุมในการรองรับปัญหาที่ตีพอ ทั้งนี้ การจัดประเภทความเสี่ยงองค์กร จะแบ่งประเภทตามกรอบการบริหารความเสี่ยงองค์กร ได้แก่

(๑) ความเสี่ยงด้านกลยุทธ์ (Strategic Risk) ความเสี่ยงอันเกิดจากการที่องค์กรไม่สามารถบรรลุ วัตถุประสงค์ขององค์กรอันเนื่องมาจากขาดกลยุทธ์ที่เหมาะสมหรือสภาพการแข่งขันที่เปลี่ยนแปลง

(๒) ความเสี่ยงด้านการปฏิบัติงาน (Operation Risk) ความเสี่ยงอันเกิดจากการดำเนินงานภายใน องค์กร ซึ่งเป็นผลมาจากบุคลากร กระบวนการทำงาน โครงสร้างพื้นฐาน รวมถึงการทุจริตภายในองค์กร

(๓) ความเสี่ยงด้านการเงิน (Financial Risk) ความเสี่ยงที่ก่อให้เกิดผลกระทบทางการเงิน ต่อองค์กร

(๔) ความเสี่ยงด้านการปฏิบัติตามกฎระเบียบ (Compliance Risk) ความเสี่ยงอันเกิดจาก การไม่ปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ โดยครอบคลุมถึงกฎ ระเบียบของทั้งหน่วยงานภายในและภายนอก ที่กำกับดูแลองค์กร

การค้นหาความเสี่ยงสามารถศึกษาได้จากข้อมูลสถิติของความเสี่ยงที่เคยเกิดขึ้น การสำรวจในปัจจุบัน หรือคาดว่าอาจจะเกิดขึ้นในอนาคต การรวบรวมข้อมูลเพื่อบ่งชี้เหตุการณ์ที่มีความเสี่ยงจะเป็น การรวบรวมข้อมูล ทั้งแบบ Top-down คือ การระดมความคิดเห็นผู้บริหารของหน่วยงานเพื่อระบุความเสี่ยง ด้านกลยุทธ์ขององค์กร และแบบ Bottom-up คือ การระดมความคิดเห็นของบุคลากรระดับปฏิบัติงาน เพื่อระบุ ความเสี่ยงด้านการปฏิบัติงาน ความเสี่ยงด้านการเงิน และความเสี่ยงด้านการปฏิบัติตามกฎระเบียบ จากนั้น นำข้อมูลที่ได้ทั้งจากผู้บริหารและบุคลากร รวบรวมเป็นรายการความเสี่ยงองค์กร (Risk register) และประเมิน ความเสี่ยงนั้น ๆ ในขั้นตอนต่อไป

ตัวอย่างแบบฟอร์มการระบุความเสี่ยง

ยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ปัจจัยเสี่ยง	ประเภท ความเสี่ยง SOFC	ความเพียงพอของมาตรการควบคุมภายใน			ปัจจัยเสี่ยงที่เหลืออยู่
				ผลการดำเนินงานเมื่อเทียบกับเป้าหมาย	กระบวนการควบคุม	การติดตาม	

ตัวอย่างตารางการประเมินประสิทธิผลการควบคุม

ระดับการควบคุม		ประสิทธิผลของการควบคุมที่มีอยู่		
		ผลการดำเนินงานเมื่อเทียบกับเป้าหมาย	กระบวนการควบคุม	การติดตาม
๑	เบื้องต้น	ผลการดำเนินงานต่ำกว่าเป้าหมาย (เทียบเท่าระดับ ๑)	ไม่มีมาตรฐานชัดเจน	ไม่มีการติดตาม
๒	ไม่เป็นทางการ	ผลการดำเนินงานต่ำกว่าเป้าหมาย (เทียบเท่า ระดับ ๒)	มีการควบคุมเป็นมาตรฐานแต่ยังไม่นำออกมาใช้	มีการควบคุมแต่ไม่มีการติดตาม
๓	เป็นระบบ	ผลการดำเนินงานเป็นไปตามเป้าหมาย (เทียบเท่า ระดับ ๓)	มีการควบคุมเป็นมาตรฐานของแต่ละหน่วยงาน	มีการติดตามแต่ไม่มีการรายงานให้ผู้บริหารทราบ
๔	บูรณาการ	ผลการดำเนินงานดีกว่าเป้าหมาย (เทียบเท่า ระดับ ๔)	มีการกำหนดเป็นมาตรฐานขององค์กร	มีการติดตามและมีการรายงานให้ผู้บริหารทราบเป็นระยะ
๕	ใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด	ผลการดำเนินงานดีกว่าเป้าหมายมาก (เทียบเท่าระดับ ๕)	มีการกำหนดเป็นมาตรฐานขององค์กรและเทียบเคียงกับ Best Practice	มีการระบุระยะเวลาการติดตามและรายงานผลที่ชัดเจน

๓.๓ ขั้นตอนที่ ๓ การประเมินความเสี่ยง เป็นการประเมินระดับความเสี่ยงที่มีผลกระทบต่อองค์กร มากน้อยเพียงใด โดยพิจารณาจากโอกาส (Likelihood) ที่จะเกิดปัจจัยเสี่ยง และระดับความรุนแรงของผลกระทบ (Impact) และประเมินระดับของความเสี่ยง โดยการประมวลผลค่าระดับของโอกาส และระดับความรุนแรงของผลกระทบตามเกณฑ์การให้คะแนนที่กำหนดไว้ทั้ง ๒ ด้าน

ระดับคะแนน	๑	๒	๓	๔	๕
ผลกระทบของความเสี่ยง (Impact)	ต่ำ			→	สูง
โอกาสหรือความเป็นไปได้ที่จะเกิดขึ้น (Likelihood)	น้อยครั้ง			→	บ่อยครั้ง

การกำหนดนิยามของแต่ละระดับคะแนน ควรกำหนดให้มีความสอดคล้องกับระดับความเสี่ยงที่องค์กรยอมรับได้ (Risk appetite) ซึ่งจะมีความสอดคล้องกับสถานการณ์ในแต่ละช่วงเวลา องค์กรจึงควรมีการทบทวนนิยามดังกล่าวในแต่ละปี โดยตัวอย่างนิยามที่ใช้เป็นแนวทางในการพิจารณาประเมินความเสี่ยง เป็นดังนี้

ระดับคะแนน	ผลกระทบของความเสี่ยง	โอกาสหรือความเป็นไปได้ที่เหตุการณ์จะเกิดขึ้น
๑ (น้อยมาก)	เกิดความล่าช้าของโครงการ ไม่เกิน ๑ สัปดาห์	น้อยกว่า ร้อยละ ๕๐
๒ (น้อย)	เกิดความล่าช้าของโครงการ มากกว่า ๒ สัปดาห์ ถึง ๓ สัปดาห์	ร้อยละ ๕๐-๕๙
๓ (ปานกลาง)	เกิดความล่าช้าของโครงการ มากกว่า ๓ สัปดาห์ ถึง ๑ เดือน	ร้อยละ ๖๐-๖๙

ระดับคะแนน	ผลกระทบของความเสียหาย	โอกาสหรือความเป็นไปได้ที่เหตุการณ์จะเกิดขึ้น
๔ (สูง)	เกิดความล่าช้าของโครงการ มากกว่า ๑ เดือน ถึง ๓ เดือน	ร้อยละ ๗๐-๗๕
๕ (สูงมาก)	เกิดความล่าช้าของโครงการ มากกว่า ๓ เดือน	มากกว่า ร้อยละ ๘๐

จากนั้นจึงคำนวณให้ระดับความเสี่ยงตามผลคูณของระดับคะแนนทั้ง ๒ ด้าน ตัวอย่างเช่น

ปัจจัยเสี่ยง	ผลกระทบของความเสียหาย (Impact)	โอกาสหรือความเป็นไปได้ที่เกิดขึ้น (Likelihood)	ระดับความเสี่ยง (Level of Risk)
ปัจจัยเสี่ยง A	๑	๓	๑ X ๓ = ๓
ปัจจัยเสี่ยง B	๓	๓	๓ X ๓ = ๙
ปัจจัยเสี่ยง C	๔	๔	๔ X ๔ = ๑๖
ปัจจัยเสี่ยง D	๕	๔	๕ X ๔ = ๒๐

เมื่อได้ระดับความเสี่ยงครบทุกความเสี่ยงแล้ว ก็จะสามารถจัดทำแผนผังความเสี่ยงองค์กร (Risk profile) ดังนี้

		ผลกระทบของความเสียหาย (Impact)				
		๑ (ต่ำมาก)	๒	๓	๔	๕ (สูงมาก)
โอกาสหรือความเป็นไปได้ที่เกิดขึ้น (Likelihood)	๕ (สูงมาก)					ความเสี่ยง D
	๔				ความเสี่ยง C	
	๓			ความเสี่ยง B		
	๒	ความเสี่ยง A				
	๑ (ต่ำมาก)					

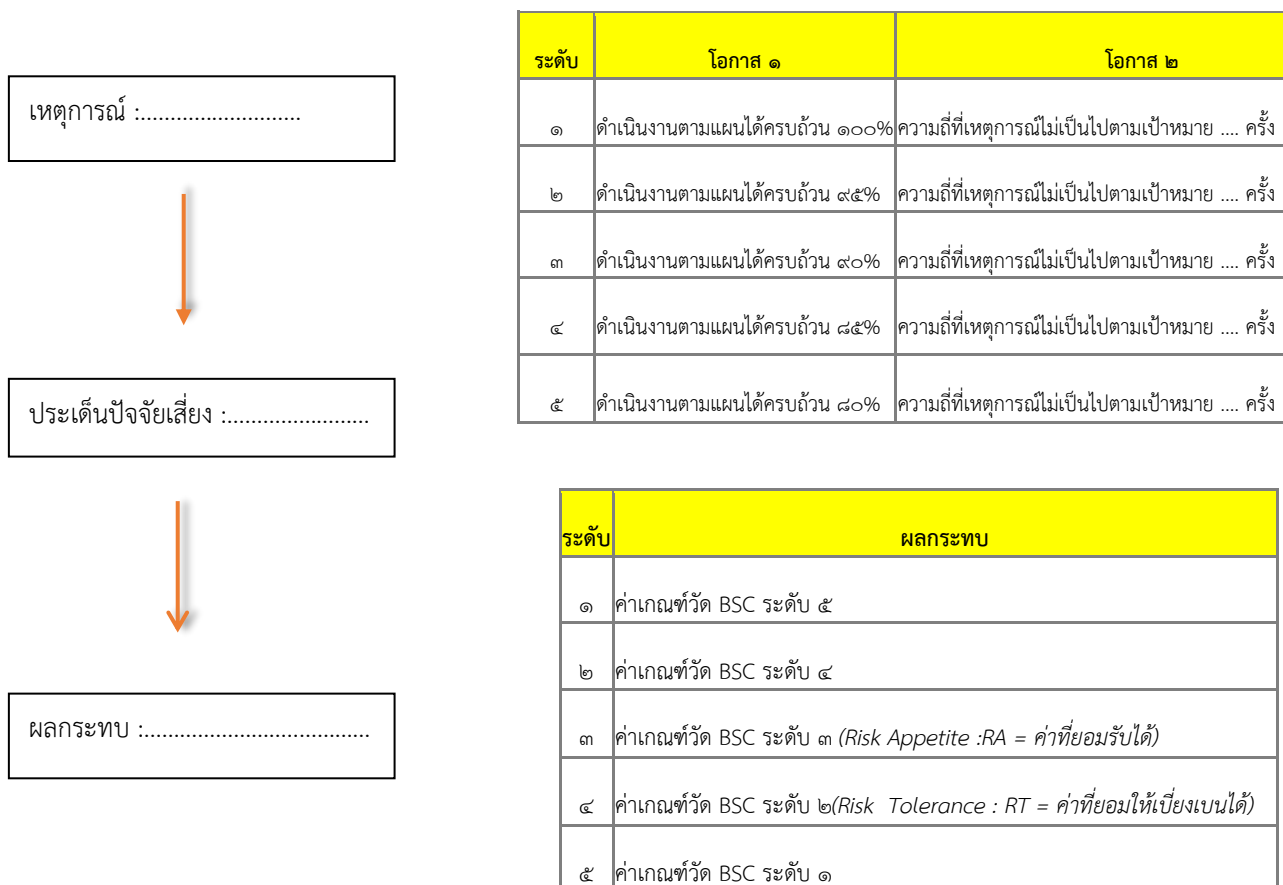
ระดับความเสี่ยง แสดงถึงระดับความสำคัญในการบริหารความเสี่ยง โดยพิจารณาจากผลคูณของระดับโอกาสที่จะเกิดความเสียหาย (Likelihood) กับระดับความรุนแรงของผลกระทบ (Impact) ของความเสี่ยงแต่ละสาเหตุ (โอกาส X ผลกระทบ) ซึ่งระดับความเสี่ยงแบ่งตามความสำคัญเป็น ๔ ระดับ ดังนี้

ระดับความเสี่ยง	ระดับคะแนน	ความหมาย
สูงมาก	๑๗-๒๕	ระดับความเสี่ยงที่ไม่สามารถยอมรับได้ จำเป็นต้องเร่งรัดจัดการแก้ไขในทันที
สูง	๑๐-๑๖	ระดับความเสี่ยงที่ไม่สามารถยอมรับได้ โดยต้องจัดการความเสี่ยงให้ลดลง เพื่อให้อยู่ในระดับที่ยอมรับได้
ปานกลาง	๕-๙	ระดับความเสี่ยงที่ยอมรับได้ แต่ต้องมีการควบคุมความเสี่ยงเพิ่มเติมเพื่อป้องกันไม่ให้ความเสี่ยงสูงขึ้นไปอยู่ในระดับที่ไม่สามารถยอมรับได้
ต่ำ	๑-๔	ระดับความเสี่ยงที่สามารถยอมรับได้ ภายใต้การควบคุมปกติ ไม่จำเป็นต้องมีการจัดการเพิ่มเติม

การประเมินความเสี่ยงจำเป็นต้องมีการประเมินอย่างน้อย ๒ ครั้ง ในแต่ละรอบของการบริหารความเสี่ยง คือ ก่อนจัดทำแผนบริหารความเสี่ยงองค์กร และหลังจากสิ้นสุดการดำเนินการกิจกรรมตามแผนบริหารความเสี่ยงองค์กร เพื่อให้สามารถทราบถึงผลสัมฤทธิ์ในการดำเนินการกิจกรรมการจัดการความเสี่ยงต่าง ๆ โดยอาจเพิ่ม ความถี่การประเมินให้มากขึ้นระหว่างรอบได้ ทั้งนี้ เพื่อใช้ผลการประเมินเปรียบเทียบ และปรับปรุงกลยุทธ์/ มาตรการให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น

การประเมินความเสี่ยงต้องมาจากฐานข้อมูลของหน่วยงานตามผลการดำเนินงานในอดีตย้อนหลังระดับ ๑ - ๕ โดยการวิเคราะห์สาเหตุและผลกระทบของแต่ละปัจจัยเสี่ยง

### ตัวอย่างการประเมินความเสี่ยง



### ๓.๔ ขั้นตอนที่ ๔ การจัดการความเสี่ยง

(๑) กลยุทธ์การจัดการความเสี่ยง การจัดการความเสี่ยง คือ การดำเนินการเพื่อควบคุมความเสี่ยงให้อยู่ในระดับที่ยอมรับได้ โดยใช้วิธีการจัดการที่สอดคล้องกับระดับความเสี่ยงที่ประเมินไว้และต้นทุนค่าใช้จ่ายที่เกี่ยวข้อง ตามแนวทางดังนี้

๑) Terminate risk (การหลีกเลี่ยง/กำจัดความเสี่ยง) กรณีที่ไม่สามารถยอมรับความเสี่ยงได้ อาจใช้วิธีการเปลี่ยนวัตถุประสงค์ การหยุดดำเนินการ/ระงับ/ยกเลิก หรือการไม่ดำเนินการกิจกรรมนั้น ๆ เลย เช่น การลงทุนในโครงการขนาดใหญ่ มีงบประมาณโครงการสูง อาจมีการประเมินความเสี่ยงก่อนเริ่มโครงการ ซึ่งหากมีความเสี่ยงสูงต่อการเกิดปัญหาตามมา ทั้งด้านการเงินและด้านอื่น ๆ ก็จะไม่ดำเนินการ เป็นต้น

๒) Transfer risk (การถ่ายโอนความเสี่ยง) เป็นวิธีการร่วมหรือแบ่งความรับผิดชอบให้กับผู้อื่นในการจัดการความเสี่ยง เช่น การทำประกันภัย และการจ้างบุคคลภายนอกที่มีความสามารถหรือความชำนาญการในเรื่องต่าง ๆ เหล่านั้นดำเนินการแทน (Outsource) เป็นต้น

๓) Treat risk (การควบคุมความเสี่ยง) เป็นการดำเนินการเพิ่มเติมเพื่อควบคุมโอกาสที่อาจเกิดขึ้นหรือขนาดของผลกระทบจากความเสียหายให้อยู่ในระดับที่กำหนด ซึ่งเป็นระดับที่สามารถยอมรับได้ เช่น การจัดซื้ออุปกรณ์เพื่อป้องกันอันตรายจากการทำงาน หรือการจัดหาอุปกรณ์เพิ่มเติมจากเดิม การปรับปรุงแก้ไขกระบวนการ การจัดทำแผนฉุกเฉิน และการจัดทำมาตรฐานความปลอดภัย เป็นต้น

๔) Take risk (การยอมรับความเสี่ยง) เป็นการยอมรับให้ความเสี่ยงสามารถเกิดขึ้นได้ภายใต้ระดับความเสี่ยงที่สามารถยอมรับได้ โดยไม่มีมาตรการหรือกลยุทธ์ใด ๆ ในการควบคุม ซึ่งอาจเนื่องมาจากความเสี่ยงนั้นอยู่ในระดับความเสี่ยงต่ำมาก หรือไม่มีวิธีการใด ๆ ในปัจจุบันที่จะควบคุม หรือวิธีการที่จะนำมาใช้มีต้นทุนสูงเมื่อเทียบกับความเสียหายที่อาจเกิดขึ้นจากความเสี่ยงนั้น ไม่คุ้มค่าต่อการดำเนินการ

#### ตัวอย่างแบบฟอร์มการวิเคราะห์ Cost - Benefit

ปัจจัยเสี่ยง	ทางเลือก	แผนบริหารความเสี่ยง (Mitigation Plan)	Cost	Benefit	ทางเลือกที่เหมาะสม
	Take				
	Treat				
	Transfer				
	Terminate				

(๒) การจัดทำแผนบริหารความเสี่ยงองค์กร แผนบริหารความเสี่ยงองค์กร เป็นการรวบรวมข้อมูลวิธีการและกิจกรรมการจัดการความเสี่ยงต่าง ๆ มาพิจารณาในภาพรวม เพื่อให้การบริหารความเสี่ยงองค์กรมีประสิทธิภาพสูงขึ้น มีความมั่นใจต่อการบรรลุเป้าหมายตามแผนบริหารความเสี่ยง โดยแผนบริหารความเสี่ยงมีองค์ประกอบในลักษณะเดียวกับแผนปฏิบัติการ คือ มาตรการ/กิจกรรมการจัดการความเสี่ยง กำหนดระยะเวลาดำเนินการของกิจกรรมและผู้รับผิดชอบ

เมื่อดำเนินการจัดทำแผนบริหารความเสี่ยงองค์กรเรียบร้อยแล้ว ต้องมีการสื่อสารให้บุคลากรทั้งหมดทราบ เพื่อให้เกิดความเข้าใจที่สอดคล้องกันในหลักการของการบริหารความเสี่ยงองค์กร รวมทั้งสนับสนุนร่วมดำเนินการกิจกรรมต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องได้อย่างมีประสิทธิภาพ บรรลุผลสำเร็จตามที่ต้องการ

องค์กรมีการดำเนินงานทั้งด้านการบริหารความเสี่ยงและการควบคุมภายใน ซึ่งมีวัตถุประสงค์/เป้าหมายร่วมกัน คือ ควบคุมและลดความเสี่ยงให้อยู่ในระดับที่ยอมรับได้ โดยการควบคุมภายในเป็นกระบวนการและมาตรการต่าง ๆ ที่มีประสิทธิภาพและก่อให้เกิดประสิทธิผลที่องค์กรได้กำหนดขึ้นเพื่อสร้างความมั่นใจอย่างสมเหตุสมผลในด้านการดำเนินงาน การรายงานและการปฏิบัติตามกฎระเบียบส่วนการบริหารความเสี่ยงเป็นกระบวนการที่ได้รับการออกแบบให้สามารถบ่งชี้เหตุการณ์ที่อาจเกิดขึ้นและมีผลกระทบต่อองค์กร เพื่อสามารถจัดการความเสี่ยงให้อยู่ในระดับที่องค์กรยอมรับได้

เมื่อบริหารความเสี่ยงให้ลดลงอยู่ในระดับที่องค์กรยอมรับได้แล้วความเสี่ยงนั้นจะถูกส่งต่อไปยังกระบวนการควบคุมภายใน ในทางกลับกันความเสี่ยงที่ไม่สามารถควบคุมได้ด้วยกระบวนการควบคุมภายใน ความเสี่ยงนั้นจะถูกส่งต่อไปสู่กระบวนการบริหารความเสี่ยง

ตัวอย่างแบบฟอร์มการจัดทำแผนบริหารความเสี่ยง

รายการความเสี่ยง	สาเหตุ	ควบคุมภายในที่มีอยู่เดิม (Existing Control)	แผนบริหารความเสี่ยง (Mitigation Plan)	ระยะเวลาดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ

๓.๕ ขั้นตอนที่ ๕ การติดตามผล และการรายงาน

เมื่อมีการดำเนินงานตามแผนบริหารความเสี่ยงแล้ว จะต้องมีการติดตามผลและการรายงานอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้เกิดความมั่นใจว่าได้มีการดำเนินงานไปอย่างถูกต้องและเหมาะสม โดยมีเป้าหมายในการติดตามผล คือ เป็นการประเมินคุณภาพและความเหมาะสมของวิธีการจัดการความเสี่ยง รวมทั้งติดตามผลการจัดการความเสี่ยงที่ได้มีการดำเนินการไปแล้วว่าบรรลุผลตามวัตถุประสงค์ของการบริหารความเสี่ยงหรือไม่ โดยต้องมีการสอบถามดูว่า วิธีการจัดการความเสี่ยงใดที่มีประสิทธิภาพ ควรดำเนินการต่อเนื่อง และวิธีการจัดการความเสี่ยงใดควร ปรับเปลี่ยน และนำผลการติดตามดังกล่าวมาจัดทำรายงาน

## บทที่ ๒

### กรอบการวัดระดับความสำเร็จด้านการบริหารความเสี่ยงและการควบคุมภายใน ตามบันทึกข้อตกลงการประเมินผลการดำเนินงานของกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ ประจำปีบัญชี ๒๕๖๗

กรมบัญชีกลางจะประเมินผลการดำเนินงานจากระดับความสำเร็จในการเพิ่มประสิทธิภาพด้านการบริหารความเสี่ยงและการควบคุมภายใน ตามเกณฑ์การประเมินผลการดำเนินงานสำหรับทุนหมุนเวียนที่อยู่ระหว่างพัฒนาการบริหารจัดการ ดังนี้

(๑) สภาพแวดล้อมการควบคุมภายใน (ร้อยละ ๗) พิจารณาจากการจัดให้มีระบบข้อร้องเรียน ช่องทางการรับข้อร้องเรียน รวมทั้งการจัดทำรายงานสรุปเกี่ยวกับข้อร้องเรียนภายในองค์กรนำเสนอผู้บริหารขององค์กร

(๒) การกำหนดวัตถุประสงค์การบริหารความเสี่ยง (ร้อยละ ๘) พิจารณาจากการกำหนดวัตถุประสงค์การบริหารความเสี่ยง ซึ่งปรากฏผ่านคู่มือการบริหารความเสี่ยงที่มีองค์ประกอบที่ได้อย่างครบถ้วน

(๓) กระบวนการบริหารความเสี่ยง (ร้อยละ ๔๕) พิจารณาจากการระบุปัจจัยเสี่ยงระดับองค์กร โดยการนำเกณฑ์การพิจารณาระบบการควบคุมภายในที่เพียงพอควบคู่ไปกับการระบุปัจจัยเสี่ยงระดับองค์กร และการพิจารณาระดับความเสี่ยงที่เหลืออยู่ (Residual Risk) หลังจากการควบคุมภายใน และปัจจัยเสี่ยงระดับองค์กรสามารถประเมินระดับความรุนแรงทั้งโอกาสและผลกระทบของปัจจัยเสี่ยงได้ครบทุกปัจจัยเสี่ยง ซึ่งประกอบด้วยโอกาสและผลกระทบที่จะเกิดต่อปัจจัยเสี่ยงระดับองค์กร รวมทั้งการนำฐานข้อมูลมาใช้ในการพิจารณากำหนดระดับความรุนแรง และปัจจัยเสี่ยงที่เกินกว่าระดับความรุนแรงที่กำหนด มีการกำหนดแผนงานการบริหารความเสี่ยงระดับองค์กรครบทุกปัจจัยเสี่ยงระดับองค์กรครบทุกปัจจัยเสี่ยงระดับองค์กร โดยมีการวิเคราะห์ Cost -Benefit ในแต่ละทางเลือกในการจัดการของทุกปัจจัยเสี่ยง

(๔) กิจกรรมการควบคุมภายใน (ร้อยละ ๑๐) พิจารณาจากการกำหนดกิจกรรมควบคุม(Control Activity) ของกระบวนการทำงานที่สำคัญตามการวางระบบการควบคุมภายในครบทุกกระบวนการที่สำคัญ

(๕) สารสนเทศและการสื่อสาร (ร้อยละ ๒๕) พิจารณาจากการใช้สารสนเทศเพื่อสนับสนุนการติดตามการดำเนินกิจกรรมตามแผนการบริหารความเสี่ยง โดยพิจารณาผ่านการดำเนินงานตามแผนบริหารความเสี่ยงได้ครบถ้วน และความเสี่ยงระดับองค์กรสามารถลดระดับความรุนแรงได้ตามเป้าหมายที่กำหนด

(๖) การติดตามผลและการประเมินผล (ร้อยละ ๕) พิจารณาจากการประเมินผลการควบคุมภายในตามหลักเกณฑ์กระทรวงการคลังว่าด้วยมาตรฐานและหลักเกณฑ์ปฏิบัติการควบคุมภายในสำหรับหน่วยงานของรัฐ พ.ศ. ๒๕๖๑

รายละเอียดการประเมินผลในแต่ละด้าน ดังนี้

(๑) สภาพแวดล้อมการควบคุมภายใน (ร้อยละ ๗)

ประเด็นย่อย ที่ใช้พิจารณา	น้ำหนัก (%)	ระดับคะแนน				
		๑	๒	๓	๔	๕
๑) การจัดให้มีระบบ ข้อร้องเรียน ช่องทาง การรับข้อร้องเรียน <sup>๑</sup> และการจัดทำ รายงานสรุปเกี่ยวกับ ข้อร้องเรียนภายใน องค์กรนำเสนอ ผู้บริหารขององค์กร	๗	มีการระบุ ช่องทางรับ ข้อร้องเรียน และมีการจัดทำ รายงานสรุป นำเสนอเป็น รายปี	มีการระบุ ช่องทางรับ ข้อร้องเรียน และเสนอ แนวทาง แก้ไข พร้อม ทั้งมีการจัดทำ รายงาน สรุป นำเสนอเป็น รายปี	มีการระบุ ช่องทางรับ ข้อร้องเรียน และ มีการ จัดทำ รายงานสรุป นำเสนอเป็น รายไตรมาส	มีการระบุ ช่องทาง รับ ข้อร้องเรียน และเสนอ แนวทาง แก้ไข พร้อม ทั้งมีการจัดทำ รายงานสรุป นำเสนอ เป็นรายไตรมาส	มีการระบุ ช่องทาง รับ ข้อร้องเรียน และ เสนอ แนวทาง แก้ไข พร้อม ทั้งมีการจัดทำ รายงานสรุป นำเสนอ เป็นรายเดือน

หมายเหตุ :

<sup>๑</sup> ช่องทางการรับข้อร้องเรียน เช่น ๑. ร้องเรียนต่อผู้บริหารโดยตรง (Website/จดหมาย) ๒. ศูนย์รับข้อร้องเรียน (Call center / e-mail /web board) ๓. ตู้แสดงความคิดเห็น ๔. หัวหน้าหน่วยงาน (ต้นสังกัด) และ ๕. หน่วยงานภายนอก

(๒) การกำหนดวัตถุประสงค์การบริหารความเสี่ยง (ร้อยละ ๘)

ประเด็นย่อย ที่ใช้พิจารณา	น้ำหนัก (%)	ระดับคะแนน				
		๑	๒	๓	๔	๕
๑) การจัดทำ/ ทบทวน คู่มือการ บริหารความเสี่ยง <sup>๑</sup>	๘	ไม่มีการ จัดทำ/ ทบทวนคู่มือ การบริหาร ความเสี่ยง	ทุน หมุนเวียน อยู่ระหว่าง จัดทำ/ ทบทวน คู่มือการ บริหาร ความเสี่ยง	ทุนหมุนเวียน จัดทำ/ ทบทวนคู่มือ การบริหาร ความเสี่ยง ของทุน หมุนเวียน แล้วเสร็จ โดยมี องค์ประกอบ ที่ดีของคู่มือ การบริหาร ความเสี่ยงที่ ดี ครอบคลุม <sup>๑</sup>	ครบถ้วนตาม ระดับ ๓ และ คู่มือการบริหาร ความเสี่ยงผ่าน ความเห็นชอบ จากคณะ กรรมการบริหาร ทุนหมุนเวียน ภายในไตรมาส ที่ ๒ ของปี บัญชี	ครบถ้วน ตาม ระดับ ๔ และ เผยแพร่คู่มือ การบริหาร ความเสี่ยง ให้กับ ผู้บริหารและ พนักงาน ในองค์กร



หมายเหตุ :

๑ องค์กรประกอบของคู่มือการบริหารความเสี่ยงที่ดี ประกอบด้วย

๑. โครงสร้างการบริหารความเสี่ยงขององค์กร

๒. นโยบาย วัตถุประสงค์ของการบริหารความเสี่ยง

๓. การระบุความเสี่ยง

๔. การระบุถึงระดับความรุนแรงและการจัดลำดับความเสี่ยงจากผลการวิเคราะห์ความเสียหายข้างต้น

๕. การกำหนด/คัดเลือกวิธีการจัดการต่อความเสี่ยงที่ระบุไว้ โดยพิจารณาถึงผลกระทบและโอกาสที่จะเกิดค่าใช้จ่ายและผลประโยชน์ที่ได้ (Cost - Benefit) และระดับความเสี่ยงที่ยอมรับได้ของความเสี่ยงที่เหลืออยู่ (Residual Risk) ขององค์กร

๖. การทำรายงานการบริหารความเสี่ยงและการประเมินผลการบริหารความเสี่ยง ในกรณีที่ทุนหมุนเวียนมีคู่มือการบริหารความเสี่ยงอยู่แล้ว หรือมีการเปลี่ยนแปลงด้านการบริหารความเสี่ยง ให้มีการทบทวนคู่มือการบริหารความเสี่ยงทุกปี

(๓) กระบวนการบริหารความเสี่ยง (ร้อยละ ๔๕)

ประเด็นย่อยที่ใช้พิจารณา	น้ำหนัก (%)	ระดับคะแนน				
		๑	๒	๓	๔	๕
๑) การระบุความเสี่ยง ระดับองค์กร <sup>๑</sup>	๔๕	มีการระบุปัจจัยเสี่ยงระดับองค์กรโดยมีเกณฑ์การพิจารณา ระบบการควบคุมภายในที่เพียงพอ ควบคู่ไปกับการระบุความเสี่ยงระดับองค์กร และปัจจัยเสี่ยงระดับองค์กร มีความเชื่อมโยงกับเป้าหมายประจำปีของทุนหมุนเวียน และสามารถแสดงถึงความ	ปัจจัยเสี่ยงระดับองค์กร มีการประเมินระดับความรุนแรง ทั้งโอกาส และผลกระทบ <b>ครบทุก</b> ความเสี่ยงระดับองค์กร	ผ่านเกณฑ์ วัตถุประสงค์ และการประเมิน ทั้งโอกาส และผลกระทบ โดยใช้ฐานข้อมูลของทุนหมุนเวียนในการพิจารณา รวมถึงมีการจัดทำแผนภาพความเสี่ยงระดับองค์กร (Risk Profile) <sup>๒</sup>	มีการกำหนดแผนการบริหารความเสี่ยง <b>ครบทุก</b> ปัจจัยเสี่ยงระดับองค์กร	ผ่านเกณฑ์ วัตถุประสงค์ และแผนการบริหารความเสี่ยง <b>ครบทุก</b> ปัจจัยเสี่ยงระดับองค์กร โดยมีการวิเคราะห์ Cost-Benefit ในแต่ละทางเลือกและเห็นชอบจากคณะกรรมการบริหารทุนหมุนเวียนภายในไตรมาส ๒ ของปีบัญชี

ประเด็นย่อย ที่ใช้พิจารณา	น้ำหนัก (%)	ระดับคะแนน				
		๑	๒	๓	๔	๕
		เชื่อมโยง ระหว่าง ปัจจัยเสี่ยง ที่เหลืออยู่ใน ปี ก่อนหน้า กับปี ที่ประเมินได้ ชัดเจน				

#### หมายเหตุ

๑ การระบุ/บ่งชี้ความเสี่ยงตามหลักเกณฑ์กระทรวงการคลัง ว่าด้วยมาตรฐานและหลักเกณฑ์ปฏิบัติการบริหารจัดการความเสี่ยงสำหรับหน่วยงานของรัฐ หรือความเสี่ยง ๔ ด้าน ตามหลักเกณฑ์ของ (COSO Enterprise Risk Management: COSO ERM) ที่แบ่งออกเป็น Strategic Risk/Operational Risk/ Financial Risk และ Compliance Risk (S -O -F -C) เป็นต้น และในกรณีที่ทุนหมุนเวียน ไม่มีความเสี่ยงด้านใดด้านหนึ่ง ให้อธิบายสาเหตุ/รายละเอียดประกอบการรายงานผลการดำเนินงานด้วย **ทั้งนี้ หากปัจจัยเสี่ยงระดับองค์กรไม่สะท้อนตัวชี้วัดที่สำคัญ ยุทธศาสตร์ที่สำคัญ และภารกิจของทุนหมุนเวียนจะถูกปรับลดคะแนน ๐.๕๐๐๐ คะแนน**

๒ Risk Profile (แผนภูมิความเสี่ยง) หมายถึง แผนภูมิแสดงสถานะของระดับความรุนแรงของปัจจัยเสี่ยงโดยรวม โดยแสดงเป็นพิภพของโอกาส และผลกระทบ โดยใช้ระดับสีแทนระดับความรุนแรง ทั้งนี้ Risk Profile จะแสดงให้เห็นภาพรวมในการกระจายตัวของปัจจัยเสี่ยงองค์กร และแสดง ให้เห็นถึงขอบเขตของความรุนแรงที่องค์กรยอมรับได้ (Risk Boundary) เพื่อให้องค์กรได้กำหนดเป็นเป้าหมายในภาพรวมว่าจะต้องบริหารความเสี่ยงจนมีระดับความรุนแรงลดลงจนอยู่ในระดับดังกล่าว

#### (๔) กิจกรรมการควบคุมภายใน (ร้อยละ ๑๐)

ประเด็นย่อย ที่ใช้พิจารณา	น้ำหนัก (%)	ระดับคะแนน				
		๑	๒	๓	๔	๕
๑) การกำหนดกิจกรรมควบคุม (Control Activity) ของกระบวนการทำงานที่สำคัญตามการวางระบบการควบคุมภายในครบทุกกระบวนการที่สำคัญ <sup>๑</sup>	๑๐	ไม่มีการกำหนดกิจกรรมควบคุม (Control activity) ของกระบวนการทำงานที่สำคัญตามการวางระบบการ	มีการกำหนดกิจกรรมควบคุม (Control activity) ของกระบวนการทำงานที่สำคัญตามการวางระบบการควบคุมภายในแต่ไม่ครบทุก	มีการกำหนดกิจกรรมควบคุม (Control activity) ของกระบวนการทำงานที่สำคัญตามการวางระบบการควบคุม	มีการกำหนดกิจกรรมควบคุม (Control activity) ของกระบวนการทำงานที่สำคัญตามการวางระบบการควบคุม	มีการกำหนดกิจกรรมควบคุม (Control activity) ของกระบวนการทำงานที่สำคัญตามการวางระบบการควบคุม

ประเด็นย่อย ที่ใช้พิจารณา	น้ำหนัก (%)	ระดับคะแนน				
		๑	๒	๓	๔	๕
		ควบคุม ภายใน	กระบวนการที่ สำคัญ	ภายในครบ ทุก กระบวนการ ที่สำคัญ	ภายในครบ ทุก กระบวนการ ที่สำคัญแต่ไม่ ครบทุก กระบวนการ ย่อย	ภายในครบ ทุก กระบวนการ ที่สำคัญและ มีการทบทวน กิจกรรม ควบคุมที่ สอดคล้อง Workflow ขององค์กร

หมายเหตุ :

๑ กิจกรรมควบคุมภายในแสดงโดยแผนการดำเนินงานที่ชัดเจน กระบวนการทำงาน (Workflow) คู่มือการปฏิบัติการ และเชื่อมโยงกับระบบงาน/ขั้นตอนการปฏิบัติการที่สำคัญที่ได้ทำการวิเคราะห์ตามแนวทางการจัดวางระบบการควบคุมภายใน ตามระเบียบกระทรวงการคลัง

(๕) สารสนเทศและการสื่อสาร (ร้อยละ ๒๕)

ประเด็นย่อย ที่ใช้พิจารณา	น้ำหนัก (%)	ระดับคะแนน				
		๑	๒	๓	๔	๕
๑) การใช้สารสนเทศเพื่อสนับสนุนการติดตามการดำเนินกิจกรรมตามแผนการบริหารความเสี่ยง	๒๕	ไม่สามารถดำเนินงานตามแผนบริหารความเสี่ยงได้	สามารถดำเนินงานตามแผนบริหารความเสี่ยงได้ มากกว่า ร้อยละ ๕๐ ของแผน	ดำเนินงานตามแผนบริหารความเสี่ยงได้ครบทุกปัจจัยเสี่ยง	ครบถ้วนตามระดับ ๓ และระดับความเสี่ยงรุนแรงของความเสียหายลดลงได้ตามเป้าหมายที่กำหนดคิดเป็นร้อยละ ๕๐ ของปัจจัยเสี่ยงทั้งหมด	ครบถ้วนตามระดับ ๓ และระดับความรุนแรงของปัจจัยเสี่ยงทุกปัจจัยเสี่ยงสามารถลดลงได้ตามเป้าหมายที่กำหนด

## (๖) การติดตามผลและการประเมินผล (ร้อยละ ๕)

ประเด็นย่อย ที่ใช้พิจารณา	น้ำหนัก (%)	ระดับคะแนน				
		๑	๒	๓	๔	๕
(๑) การประเมินผล การควบคุมภายในของ หน่วยงานตาม หลักเกณฑ์ กระทรวงการคลัง <sup>๑</sup>	๒	ไม่มีการ ประเมินผล การควบคุม ภายในของ หน่วยงาน	-	มีการ ประเมินผล การควบคุม ภายในของ หน่วยงาน แต่ไม่ ครบถ้วนตาม ภารกิจ <sup>๒</sup> ของ ทุนหมุนเวียน	-	มีการ ประเมินผล การควบคุม ภายใน ของ หน่วยงาน ครบถ้วน ตามภารกิจ <sup>๒</sup> ของทุน หมุนเวียน
(๒) การส่งรายงาน การประเมินผล การ ควบคุมภายใน ตาม หลักเกณฑ์ กระทรวงการคลัง <sup>๑</sup>	๓	ไม่สามารถส่ง รายงาน การ ประเมินผล <sup>๒</sup> ของทุน หมุนเวียนให้ หน่วยงานต้น สังกัดได้ทัน ตามเวลา กำหนดเวลา	-	-	-	ส่งรายงาน การประเมินผล <sup>๒</sup> ของทุน หมุนเวียนให้ หน่วยงานต้น สังกัดได้ทัน ตาม กำหนดเวลา (ภายใน ๙๐ วัน นับตั้งแต่ สิ้นปีบัญชี)

หมายเหตุ :

<sup>๑</sup> หลักเกณฑ์กระทรวงการคลัง ว่าด้วยมาตรฐานและหลักเกณฑ์ปฏิบัติการควบคุมภายในสำหรับ  
หน่วยงานของรัฐ พ.ศ. ๒๕๖๑

<sup>๒</sup> ภารกิจของทุนหมุนเวียน หมายถึง ภารกิจตามกฎหมายจัดตั้งหน่วยงานของรัฐ หรือภารกิจตาม  
แผนการดำเนินการหรือภารกิจอื่น ๆ ที่สำคัญของหน่วยงาน ภาครัฐ/วิสาหกิจ

## ข้อมูลทั่วไปของกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ

### ๑. ความเป็นมาของกองทุน

กองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ ได้จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติความเท่าเทียมระหว่างเพศ พ.ศ. ๒๕๕๘ (มาตรา ๒๘) ซึ่งได้ประกาศในราชกิจจานุเบกษา เมื่อวันที่ ๑๓ มีนาคม ๒๕๕๘ และมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๙ กันยายน ๒๕๕๘ เป็นต้นมา โดยมีหลักการสำคัญดังต่อไปนี้

(๑) เป็นกฎหมายที่เปิดโอกาสให้ผู้ที่เห็นว่าตนถูกเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมด้วยสาเหตุเกี่ยวกับเพศ ได้เข้าสู่กระบวนการของกฎหมายอย่างเสมอภาคกัน ไม่ว่าบุคคลนั้นจะเป็นชายหรือหญิงหรือผู้แสดงออกแตกต่างจากเพศโดยกำเนิด

(๒) เป็นกฎหมายทางเลือก จึงเป็นเรื่องที่รัฐให้การคุ้มครองในลักษณะของการ “ให้สิทธิ” ไม่ใช่กฎหมายที่ส่งเสริมความขัดแย้งระหว่างหญิงชาย แต่เป็นกฎหมายที่ “เปิดโอกาส” ให้เพศชาย เพศหญิง หรือผู้แสดงออกแตกต่างจากเพศโดยกำเนิดได้รับการปฏิบัติอย่างเสมอภาคและเป็นธรรมตามหลักของกฎหมาย ทั้งนี้ หากไม่ประสงค์ใช้สิทธิตามกฎหมายฉบับนี้ หรือเลือกจะใช้สิทธิในช่องทางอื่น ก็ย่อมกระทำได้

(๓) ให้สิทธิตามกฎหมายนี้เป็น “สิทธิเฉพาะตัว” ไม่อาจโอนกันได้และไม่ตกทอดทางมรดกหากผู้ถูกเลือกปฏิบัติอย่างไม่เป็นธรรมไม่ประสงค์จะใช้สิทธินั้น บุคคลอื่นย่อมไม่อาจใช้สิทธิตามกฎหมายฉบับนี้แทนได้ เว้นแต่กรณีและผู้เสียหายเป็นผู้เยาว์ คนเสมือนไร้ความสามารถ หรือคนไร้ความสามารถ หรือในกรณีที่ผู้เสียหายไม่สามารถยื่นคำขอรับการชดเชยหรือเยียวยาด้วยตนเองได้

(๔) กำหนดให้มีคณะกรรมการวินิจฉัยการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศ (คณะกรรมการ วลพ.) ไว้เป็นการเฉพาะที่มีความ “เป็นอิสระ” และ “เป็นกลาง” เพื่อชี้ขาดตัดสินว่าการกระทำใดเป็นการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศ โดยมีขั้นตอนของการเข้าสู่กระบวนการที่ชัดเจน

(๕) กำหนดให้กรรมการ วลพ. มีอำนาจและหน้าที่ชัดเจน คำสั่งของกรรมการมีอำนาจบังคับทางกฎหมายที่ชัดเจน และมีบทกำหนดโทษผู้ฝ่าฝืนคำสั่งของกรรมการโดยเฉพาะ

(๖) เพื่อเป็นหลักประกันให้ผู้เข้าสู่กระบวนการทางกฎหมายนี้ได้มั่นใจในความโปร่งใสและเป็นธรรม จึงได้กำหนดให้มีการตรวจสอบและถ่วงดุลอำนาจ กล่าวคือ แม้จะถือคำวินิจฉัยของคณะกรรมการเป็นที่สุด แต่หากคู่กรณีเห็นว่าเป็นคำสั่งทางปกครองที่ไม่ชอบด้วยกฎหมาย ก็สามารถนำคดีเข้าสู่ศาลปกครองได้ ซึ่งเป็นช่องทางตรวจสอบว่าการกระทำดังกล่าวยังถูกเลือกปฏิบัติอยู่อีกหรือไม่

(๗) มีหลักเกณฑ์ในการชดเชยหรือเยียวยาผู้เสียหายจากการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศ ตามคำสั่งคณะกรรมการ วลพ. โดยกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ

(๘) ให้มีกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ โดยกำหนดวัตถุประสงค์ ที่มา และกรอบการใช้จ่ายเงินของกองทุนอย่างชัดเจน

(๙) กำหนดค่านิยมของ “การเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศ” ให้ชัดเจนในการพิจารณารับดำเนินการให้แก่ผู้เสียหาย และเพื่อให้เกิดความชัดเจนเกี่ยวกับขอบเขตของการบังคับใช้กฎหมายนี้

(๑๐) กำหนดให้ความผิดตามกฎหมายนี้สามารถเปรียบเทียบได้โดยไม่ต้องดำเนินคดีต่อไปในชั้นศาล

## ๒. วัตถุประสงค์หลัก (Main Objectives)

เพื่อเป็นทุนใช้จ่ายเกี่ยวกับการส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ ตามมาตรา ๒๘ แห่งพระราชบัญญัติความเท่าเทียมระหว่างเพศ พ.ศ. ๒๕๕๘

### ๓. กรอบวัตถุประสงค์ของการใช้จ่ายเงินกองทุนฯ

เงินกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ (มาตรา ๓๐) ให้ใช้จ่ายภายใต้กรอบวัตถุประสงค์ ดังต่อไปนี้

- (๑) เพื่อกิจกรรมหรือกิจการที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ
- (๒) เพื่อคุ้มครองและป้องกันมิให้มีการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศ
- (๓) เพื่อช่วยเหลือ ขาดเซยและเยียวยา หรือบรรเทาทุกข์แก่บุคคลซึ่งตกเป็นผู้เสียหายจากการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศตามมาตรา ๒๖

(๔) เพื่อการสอดส่องและดูแลและให้คำแนะนำหรือคำปรึกษาเกี่ยวกับการดำเนินงานของเจ้าหน้าที่ของรัฐ และหน่วยงานของรัฐในการปฏิบัติตามพระราชบัญญัตินี้

(๕) เพื่อส่งเสริมการศึกษา การวิจัย และการเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับการป้องกันมิให้มีการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศ

(๖) เพื่อการติดต่อและประสานงานกับบุคคล หน่วยงาน หรือองค์กรต่าง ๆ ทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาชน

(๗) เพื่อการอื่นตามที่คณะกรรมการส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ (คณะกรรมการ สทพ.) เห็นสมควร

### ๔. วิสัยทัศน์

เป็นกลไกขับเคลื่อนและสนับสนุนความเท่าเทียมระหว่างเพศอย่างทั่วถึงและเป็นธรรม

### ๕. พันธกิจ

(๑) ช่วยเหลือ ขาดเซย เยียวยา แก่ผู้ถูกเลือกปฏิบัติด้วยเหตุแห่งเพศ

(๒) สนับสนุนงบประมาณจัดทำโครงการ กิจกรรม และการศึกษาวิจัย เพื่อคุ้มครอง ป้องกัน และแก้ไขปัญหาการถูกเลือกปฏิบัติด้วยเหตุแห่งเพศ

(๓) สร้างเสริมความเข้มแข็งของภาคีเครือข่ายภาครัฐ ภาคเอกชนและภาคประชาสังคม

### ๖. ประเด็นยุทธศาสตร์/แผนงาน

(๑) การช่วยเหลือ ขาดเซย แก่ผู้ถูกเลือกปฏิบัติด้วยเหตุแห่งเพศ

(๒) การส่งเสริมและสนับสนุนความเท่าเทียมระหว่างเพศ

(๓) การสร้างเสริมความเข้มแข็งของภาคีเครือข่ายภาครัฐ ภาคเอกชนและภาคประชาสังคม

(๔) การบริหารจัดการกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศให้เข้าถึงง่าย และมีประสิทธิภาพ

### ๗. เป้าประสงค์หลัก

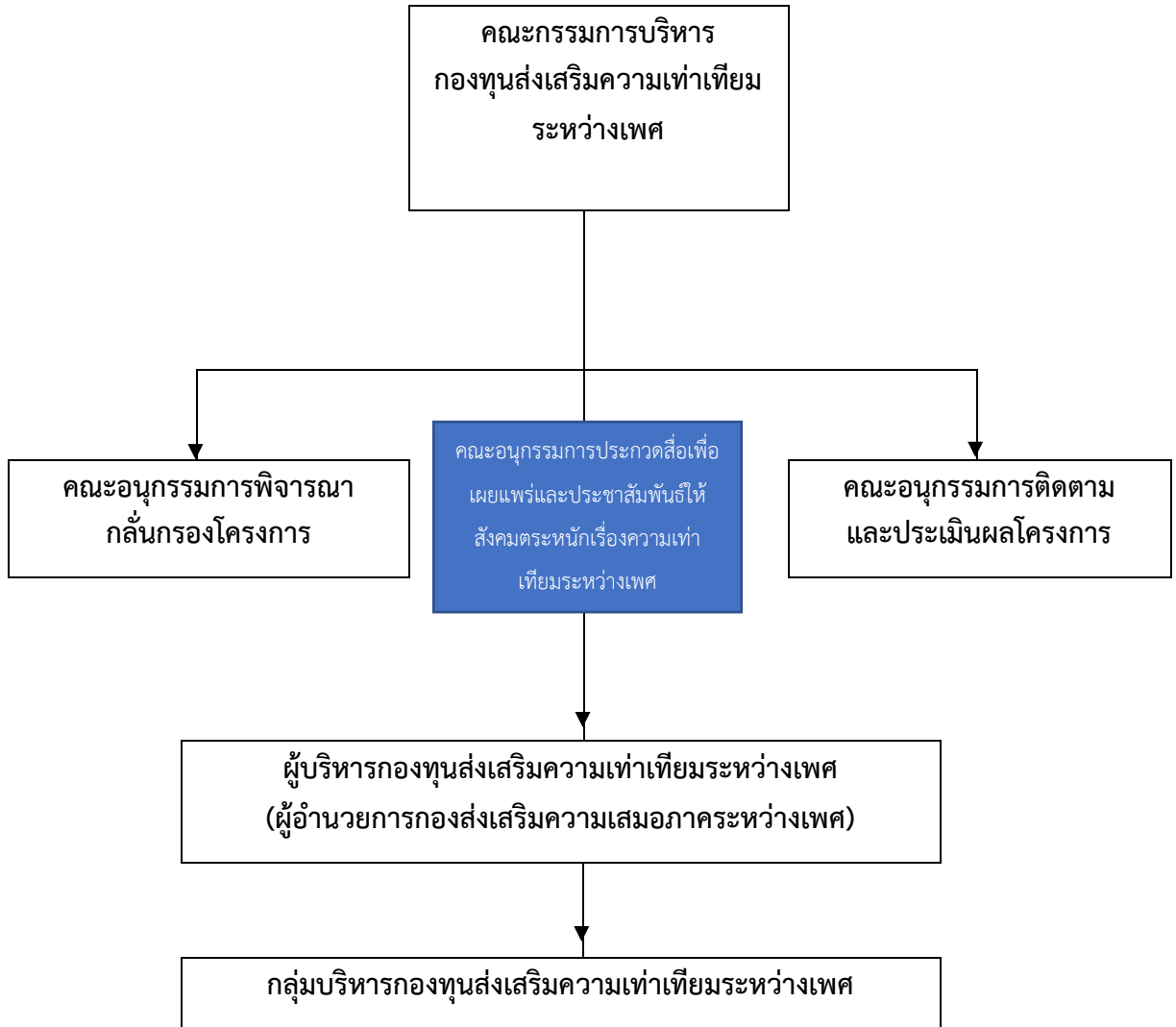
(๑) บุคคลที่ถูกเลือกปฏิบัติด้วยเหตุแห่งเพศสามารถเข้าถึงกระบวนการช่วยเหลือตามพระราชบัญญัติความเท่าเทียมระหว่างเพศ พ.ศ.๒๕๕๘

(๒) มีเครือข่ายความร่วมมือระหว่างภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาสังคมในการส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ

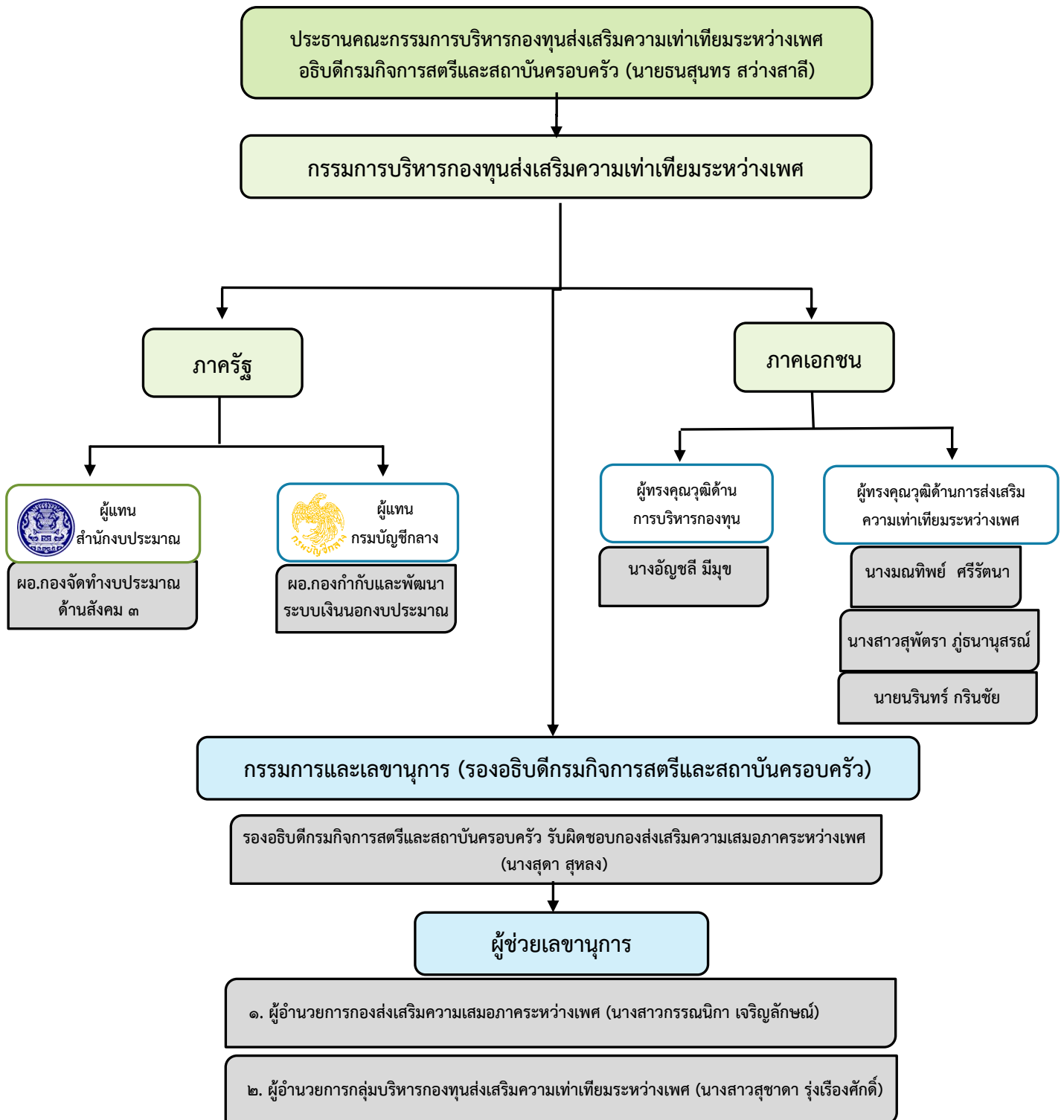
(๓) มีระบบการบริหารจัดการกองทุนที่มีประสิทธิภาพ

๘. โครงสร้าง

กลไกการบริหารงานกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ



## โครงสร้างคณะกรรมการบริหารกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ







คำสั่งคณะกรรมการส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ

ที่ ๑ /๒๕๖๔

เรื่อง แต่งตั้งผู้ทรงคุณวุฒิเป็นกรรมการบริหารกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ

ตามที่คณะกรรมการส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ ได้มีคำสั่งที่ ๑/๒๕๕๙ ลงวันที่ ๑๙ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๕๙ แต่งตั้งผู้ทรงคุณวุฒิเป็นกรรมการบริหารกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ จำนวนสี่คน ตั้งแต่วันที่ ๒๙ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๕๙ นั้น

บัดนี้ กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวนสี่คน ดังกล่าวข้างต้น ได้พ้นจากตำแหน่งตามวาระแล้ว อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๓๑ วรรคหนึ่ง แห่งพระราชบัญญัติความเท่าเทียมระหว่างเพศ พ.ศ. ๒๕๕๘ ประกอบกับมติที่ประชุมคณะกรรมการส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ ครั้งที่ ๕/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒ ตุลาคม ๒๕๖๓ จึงแต่งตั้งผู้ทรงคุณวุฒิเป็นกรรมการในคณะกรรมการบริหารกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ ดังนี้

๑. นายจรินทร์ กรินชัย  
กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิด้านการส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ
๒. นางมณฑิพย์ ศรีรัตนา  
กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิด้านการส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ
๓. นางสาวสุพัตรา ภูธนานุสรณ์  
กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิด้านการส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ
๔. นางอัญชลี มีมุข  
กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิด้านการบริหารกองทุน

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๒ ตุลาคม ๒๕๖๓ เป็นต้นไป

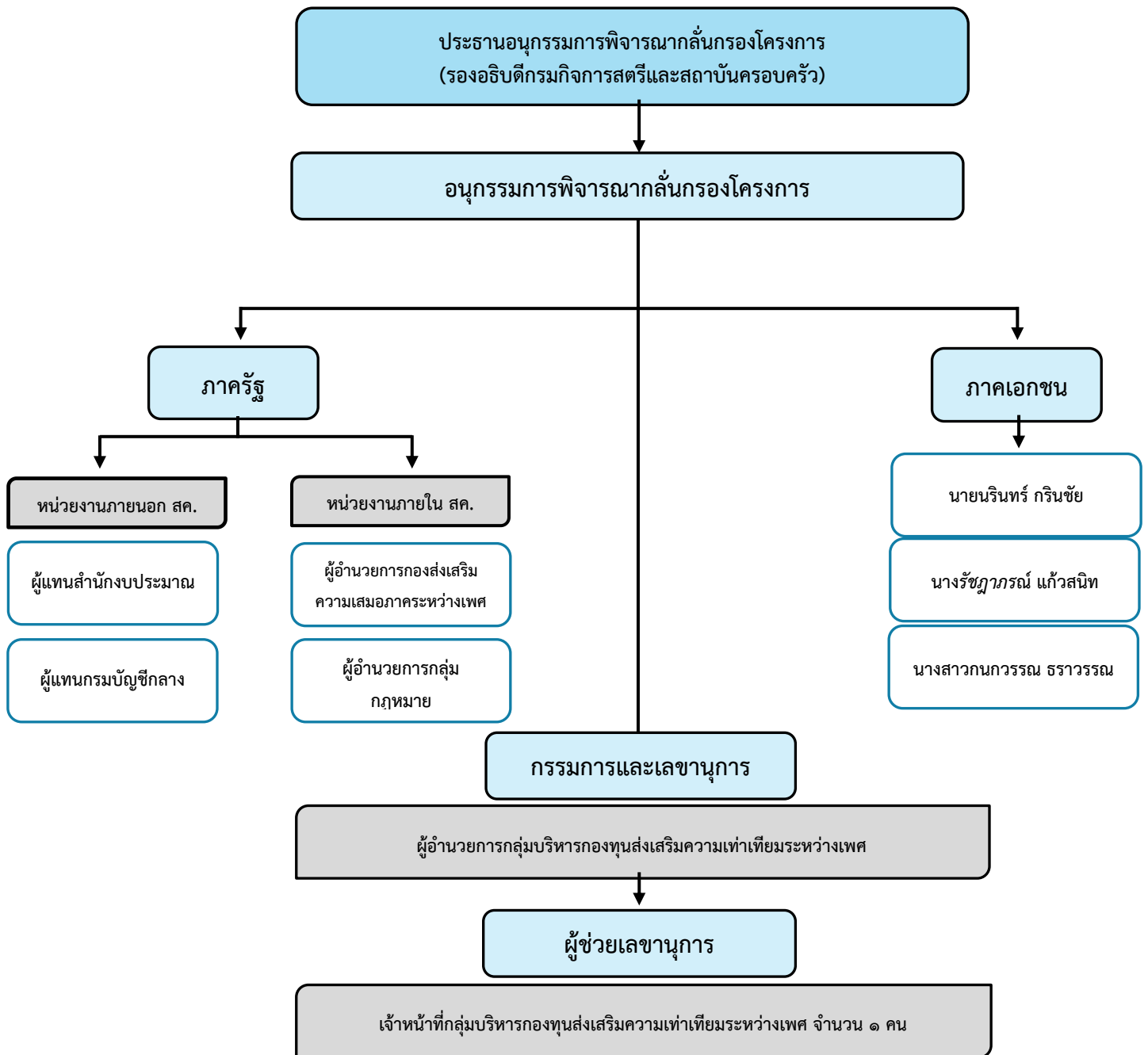
สั่ง ณ วันที่ ๗ มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๔

(นายจรินทร์ ลักษณวิศิษฏ์)

รองนายกรัฐมนตรี

ประธานกรรมการส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ

โครงสร้างคณะกรรมการพิจารณากันกรองโครงการ





คำสั่งคณะกรรมการบริหารกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ

ที่ ๑ /๒๕๖๔

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณากลับกรองโครงการ

เพื่อให้การขับเคลื่อนงานกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ ตามพระราชบัญญัติความเท่าเทียมระหว่างเพศ พ.ศ. ๒๕๕๘ ในการพิจารณากลับกรองโครงการที่ขอรับเงินสนับสนุนจากกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ เป็นไปอย่างยุติธรรม โปร่งใสและถูกต้องตามวัตถุประสงค์ของกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๒ วรรคหนึ่ง และมาตรา ๓๒ แห่งพระราชบัญญัติความเท่าเทียมระหว่างเพศ พ.ศ. ๒๕๕๘ และข้อ ๑๑ ของระเบียบคณะกรรมการส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ ว่าด้วยการบริหารกองทุน การรับ การจ่ายเงิน การเก็บรักษาเงินกองทุน การระดมทุน การลงทุน การจัดหาผลประโยชน์ และการจัดการกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ พ.ศ. ๒๕๕๙ ประกอบกับมติที่ประชุมคณะกรรมการบริหารกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ ครั้งที่ ๘/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๔ ธันวาคม ๒๕๖๓ จึงมีคำสั่งดังต่อไปนี้

๑. ยกเลิกคำสั่งคณะกรรมการบริหารกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ ที่ ๑๐๙/๒๕๖๓ ลงวันที่ ๓๑ มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๓ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณากลับกรองโครงการ

๒. แต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณากลับกรองโครงการ โดยมีองค์ประกอบ และหน้าที่ และอำนาจ ดังนี้

๒.๑ องค์ประกอบ

- |   |                    |
|---|--------------------|
| (๑) รองอธิบดีกรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว<br>(ซึ่งรับผิดชอบงานในหน้าที่ของกองส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศ) | ประธานอนุกรรมการ   |
| (๒) ผู้อำนวยการกองส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศ<br>กรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว                             | อนุกรรมการ         |
| (๓) ผู้อำนวยการกลุ่มกฎหมาย<br>สำนักงานเลขาธิการกรม<br>กรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว                          | อนุกรรมการ         |
| (๔) ผู้แทนกรมบัญชีกลาง  | อนุกรรมการ         |
| (๕) ผู้แทนสำนักงบประมาณ   | อนุกรรมการ         |
| (๖) นางสาวกนกวรรณ ธารวรรณ   | อนุกรรมการ         |
|   | /(๗) นายรินทร์ ... |

- |   |                                   |
|---|-----------------------------------|
| (๗) นายนรินทร์ กรินชัย  | อนุกรรมการ                        |
| (๘) นางรัชฎาภรณ์ แก้วสนิท   | อนุกรรมการ                        |
| (๙) ผู้อำนวยการกลุ่มบริหารกองทุนส่งเสริม<br>ความเท่าเทียมระหว่างเพศ<br>กองส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศ<br>กรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว                                   | อนุกรรมการและ<br>เลขานุการ        |
| (๑๐) เจ้าหน้าที่กลุ่มบริหารกองทุนส่งเสริม<br>ความเท่าเทียมระหว่างเพศ<br>กองส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศ<br>กรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว<br>ที่ได้รับมอบหมาย จำนวนหนึ่งคน | อนุกรรมการและ<br>ผู้ช่วยเลขานุการ |

๒.๒ หน้าที่และอำนาจ

(๑) พิจารณากลับกรองโครงการที่ขอรับเงินสนับสนุนตามลักษณะอย่างหนึ่งอย่างใดที่กำหนดตามประกาศคณะกรรมการบริหารกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ เรื่อง หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการอนุมัติการใช้เงินและทรัพย์สินของกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ ลงวันที่ ๒๙ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๐ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ก่อนเสนอคณะกรรมการบริหารกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ

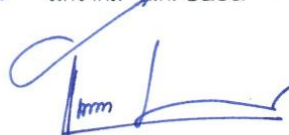
(๒) ประสานผู้ขอรับเงินสนับสนุน เพื่อชี้แจงรายละเอียดหรือข้อเท็จจริงเพิ่มเติมในการพิจารณากลับกรอง หรือการพิจารณาของคณะกรรมการบริหารกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ

(๓) รวบรวม และรายงานผลการดำเนินงาน ปัญหาอุปสรรค และข้อเสนอแนะแนวทางการปรับปรุงแก้ไขปัญหาในการดำเนินงานดังกล่าวต่อคณะกรรมการบริหารกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ

(๔) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่คณะกรรมการบริหารกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศมอบหมาย

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๗ มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๔

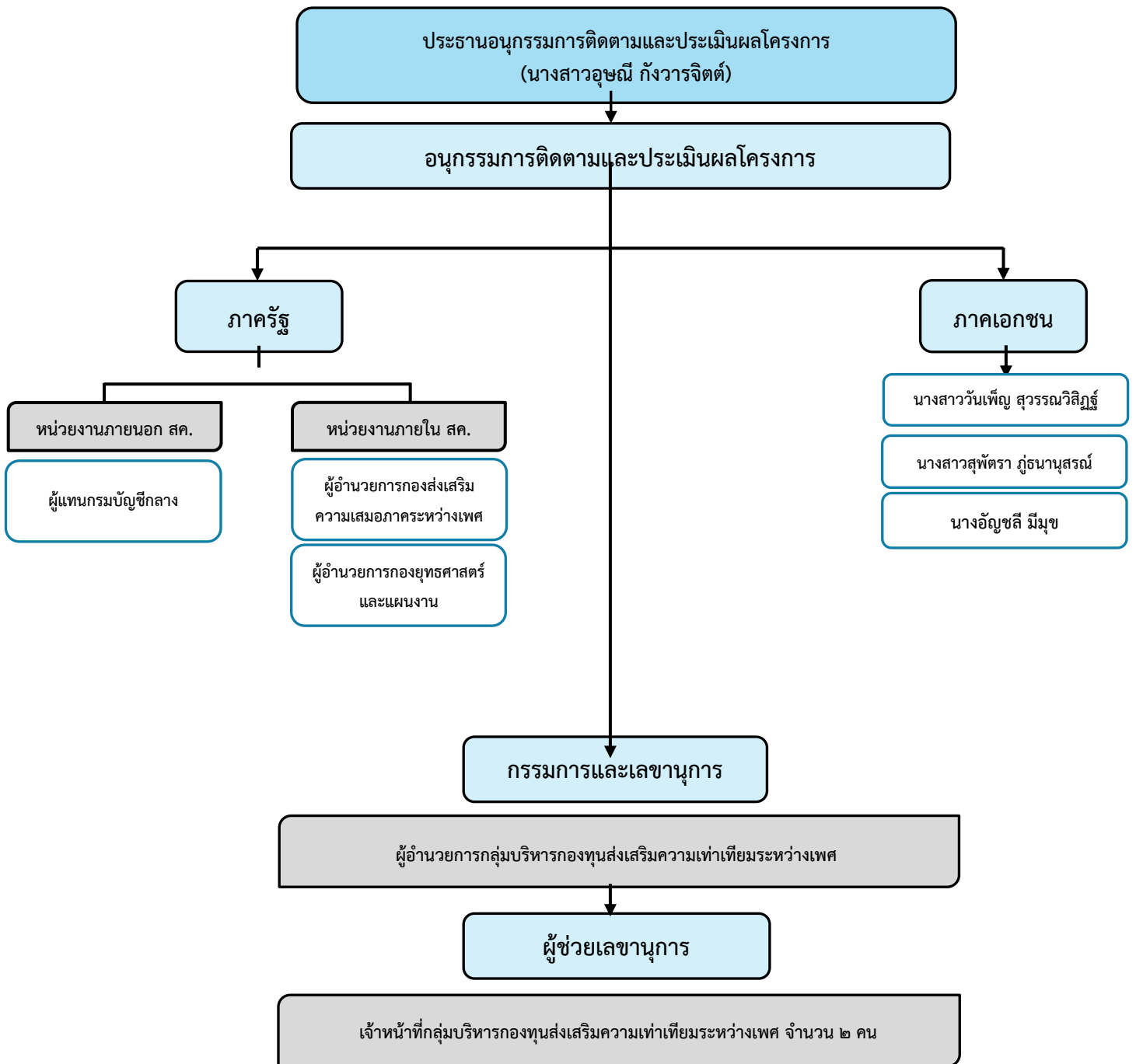


(นางจินตนา จันทร์บำรุง)

อธิบดีกรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว

ประธานกรรมการบริหารกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ

โครงสร้างคณะกรรมการติดตามและประเมินผลโครงการ





คำสั่งคณะกรรมการบริหารกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ

ที่ **๒** /๒๕๖๔

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการติดตามและประเมินผลโครงการ

เพื่อให้การขับเคลื่อนงานกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ ตามพระราชบัญญัติความเท่าเทียมระหว่างเพศ พ.ศ. ๒๕๕๘ ในการติดตามและประเมินผลการดำเนินโครงการที่ได้รับเงินสนับสนุนให้เป็นไปอย่างถูกต้องและตรงตามวัตถุประสงค์ของกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๒ วรรคหนึ่ง และมาตรา ๓๒ แห่งพระราชบัญญัติความเท่าเทียมระหว่างเพศ พ.ศ. ๒๕๕๘ และข้อ ๑๑ ของระเบียบคณะกรรมการส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ ว่าด้วยการบริหารกองทุน การรับ การจ่ายเงิน การเก็บรักษาเงินกองทุน การระดมทุน การลงทุน การจัดหาผลประโยชน์ และการจัดการกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ พ.ศ. ๒๕๕๙ ประกอบกับมติที่ประชุมคณะกรรมการบริหารกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ ครั้งที่ ๘/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๔ ธันวาคม ๒๕๖๓ จึงมีคำสั่งดังต่อไปนี้

๑. ยกเลิกคำสั่งคณะกรรมการบริหารกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ ที่ ๑๑๐/๒๕๖๓ ลงวันที่ ๓๑ มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๓ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการติดตามและประเมินผลโครงการ

๒. แต่งตั้งคณะกรรมการติดตามและประเมินผลโครงการ โดยมีองค์ประกอบ และหน้าที่ และอำนาจ ดังนี้

๒.๑ องค์ประกอบ

- |   |                            |
|---|----------------------------|
| (๑) นางสาวอุษณี กังวารจิตต์   | ประธานอนุกรรมการ           |
| (๒) ผู้อำนวยการกองยุทธศาสตร์และแผนงาน<br>กรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว   | อนุกรรมการ                 |
| (๓) ผู้อำนวยการกองส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศ<br>กรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว   | อนุกรรมการ                 |
| (๔) ผู้แทนกรมบัญชีกลาง  | อนุกรรมการ                 |
| (๕) นางสาววันเพ็ญ สุวรรณวิสิฐ   | อนุกรรมการ                 |
| (๖) นางสาวสุพัตรา ภูธนานุสรณ์   | อนุกรรมการ                 |
| (๗) นางอัญชลี มีมุข   | อนุกรรมการ                 |
| (๘) ผู้อำนวยการกลุ่มบริหารกองทุนส่งเสริม<br>ความเท่าเทียมระหว่างเพศ<br>กองส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศ<br>กรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว | อนุกรรมการและ<br>เลขานุการ |

/(๙) เจ้าหน้าที่ ...

(๙) เจ้าหน้าที่กลุ่มบริหารกองทุนส่งเสริม  
ความเท่าเทียมระหว่างเพศ  
กองส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศ  
กรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว  
ที่ได้รับมอบหมาย จำนวนสองคน

อนุกรรมการและ  
ผู้ช่วยเลขานุการ

๒.๒ หน้าที่และอำนาจ

สนับสนุน

การดำเนินโครงการที่ได้รับเงินสนับสนุนให้คณะกรรมการบริหารกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศทราบ  
เป็นระยะอย่างต่อเนื่อง

ระหว่างเพคมอบหมาย

- (๑) วางแผน และติดตามประเมินผลการดำเนินโครงการที่ได้รับเงินสนับสนุน
- (๒) จัดทำเครื่องมือ วิเคราะห์และประมวลผลการติดตามโครงการที่ได้รับเงิน
- (๓) รายงานผลการติดตามและประเมินผล ปัญหาอุปสรรค และข้อเสนอแนะ
- (๔) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่คณะกรรมการบริหารกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียม

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๗ มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๔

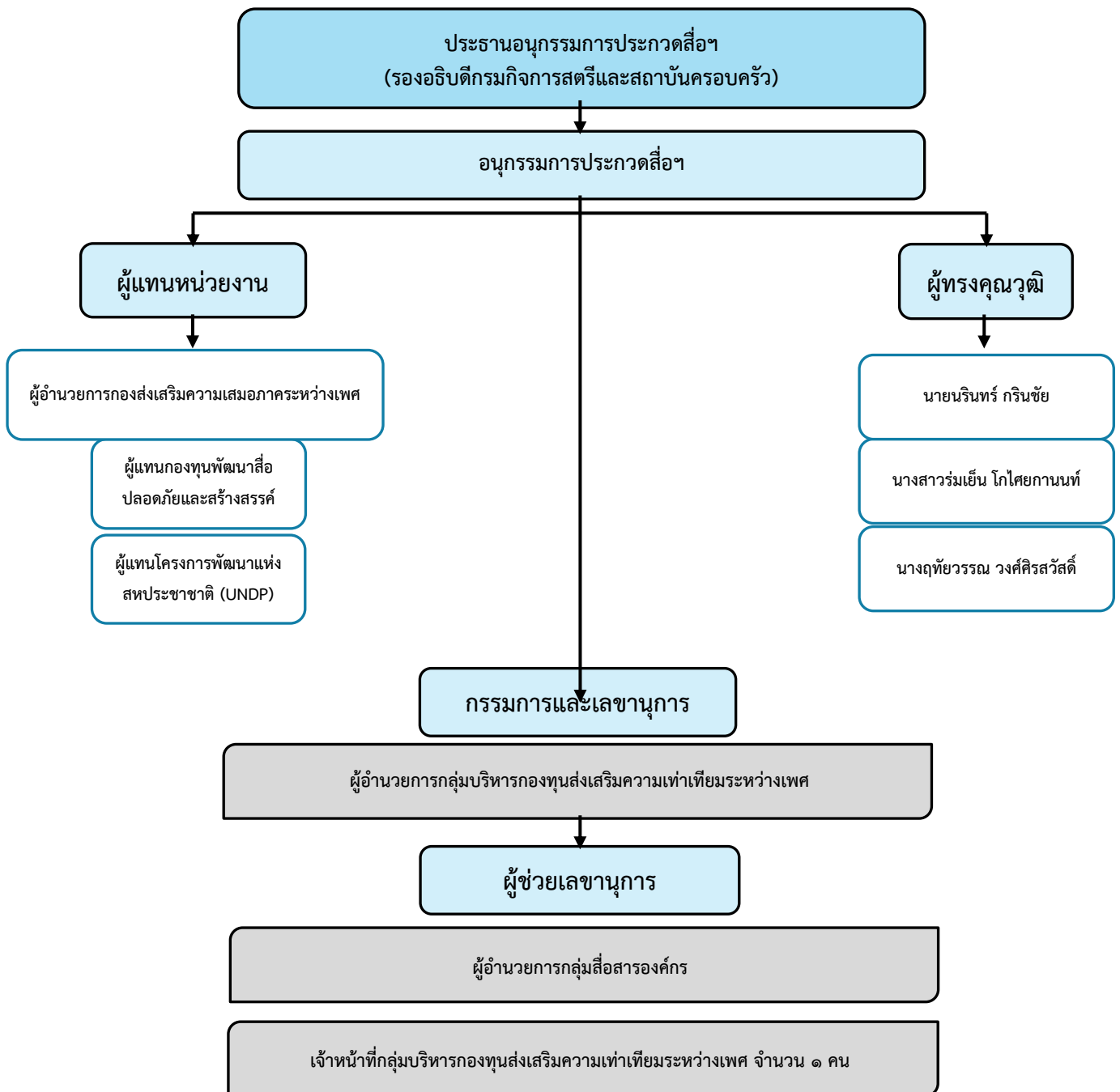


(นางจินตนา จันทร์บำรุง)

อธิบดีกรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว

ประธานกรรมการบริหารกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ

โครงสร้างคณะกรรมการประกวดสื่อเพื่อเผยแพร่และประชาสัมพันธ์ให้สังคมตระหนักเรื่องความเท่าเทียมระหว่างเพศ







คำสั่งคณะกรรมการบริหารกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ  
ที่ ๒๒๕๕ /๒๕๖๕  
เรื่อง แต่งตั้งคณะอนุกรรมการประกวดสื่อเพื่อเผยแพร่และประชาสัมพันธ์  
ให้สังคมตระหนักเรื่องความเท่าเทียมระหว่างเพศ

เพื่อให้การขับเคลื่อนงานตามแผนปฏิบัติการของกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ในการจัดกิจกรรมเผยแพร่และประชาสัมพันธ์ให้สังคมตระหนักเรื่องความเท่าเทียมระหว่างเพศ โดยเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาเนื้อหาและรูปแบบการเผยแพร่ และประชาสัมพันธ์เรื่องความเท่าเทียมระหว่างเพศ เป็นไปอย่างมีคุณภาพ สร้างสรรค์ หลากหลาย สอดคล้องกับบริบทของสังคม และบรรลุวัตถุประสงค์ของกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๒ วรรคหนึ่ง มาตรา ๓๒ แห่งพระราชบัญญัติความเท่าเทียมระหว่างเพศ พ.ศ. ๒๕๕๘ และข้อ ๑๑ ของระเบียบคณะกรรมการส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ ว่าด้วยการบริหารกองทุน การรับ การจ่ายเงิน การเก็บรักษาเงินกองทุน การระดมทุน การลงทุน การจัดหาผลประโยชน์และการจัดการกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ พ.ศ. ๒๕๕๙ ประกอบมติที่ประชุมคณะกรรมการบริหารกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ ครั้งที่ ๗/๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๑ ธันวาคม ๒๕๖๕ จึงแต่งตั้งคณะอนุกรรมการประกวดสื่อเพื่อเผยแพร่และประชาสัมพันธ์ให้สังคมตระหนักเรื่องความเท่าเทียมระหว่างเพศ โดยมีองค์ประกอบ และหน้าที่และอำนาจ ดังต่อไปนี้

๑. องค์ประกอบ

- |   |                  |
|---|------------------|
| ๑.๑ รองอธิบดีกรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว<br>(ซึ่งรับผิดชอบในงานและหน้าที่ความรับผิดชอบ<br>ของกองส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศ) | ประธานอนุกรรมการ |
| ๑.๒ ผู้อำนวยการกองส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศ<br>กรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว   | อนุกรรมการ       |
| ๑.๓ ผู้แทนกองทุนพัฒนาสื่อปลอดภัยและสร้างสรรค์   | อนุกรรมการ       |
| ๑.๔ ผู้แทนโครงการพัฒนาแห่งสหประชาชาติ หรือ UNDP   | อนุกรรมการ       |
| ๑.๕ นายณรินทร์ กรินชัย  | อนุกรรมการ       |
| ๑.๖ นางสาวรมเย็น โกไทยกานนท์  | อนุกรรมการ       |

/๑.๗ นาง...

- |   |                                   |
|---|-----------------------------------|
| ๑.๗ นางฤทัยวรรณ วงศ์สิริสวัสดิ์   | อนุกรรมการ                        |
| ๑.๘ ผู้อำนวยการกลุ่มบริหารกองทุน<br>ส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ<br>กรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว                                   | อนุกรรมการและ<br>เลขานุการ        |
| ๑.๙ ผู้อำนวยการกลุ่มสื่อสารองค์กร<br>กรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว   | อนุกรรมการและ<br>ผู้ช่วยเลขานุการ |
| ๑.๑๐ เจ้าหน้าที่กลุ่มบริหารกองทุนส่งเสริม<br>ความเท่าเทียมระหว่างเพศ<br>กรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว<br>ที่ได้รับมอบหมาย จำนวนหนึ่งคน | อนุกรรมการและ<br>ผู้ช่วยเลขานุการ |

๒. หน้าที่และอำนาจ

๒.๑ กำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ หรือแนวทางในการประกวดสื่อเพื่อเผยแพร่และ  
ประชาสัมพันธ์ให้สังคมตระหนักเรื่องความเท่าเทียมระหว่างเพศ

๒.๒ ดำเนินการและพิจารณาตัดสินสื่อเพื่อเผยแพร่และประชาสัมพันธ์ให้สังคมตระหนัก  
เรื่องความเท่าเทียมระหว่างเพศ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดด้วยความโปร่งใส บริสุทธิ์ ยุติธรรม

๒.๓ รายงานผลการดำเนินงานต่อคณะกรรมการบริหารกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียม  
ระหว่างเพศ

๒.๔ ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่คณะกรรมการบริหารกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ  
มอบหมาย

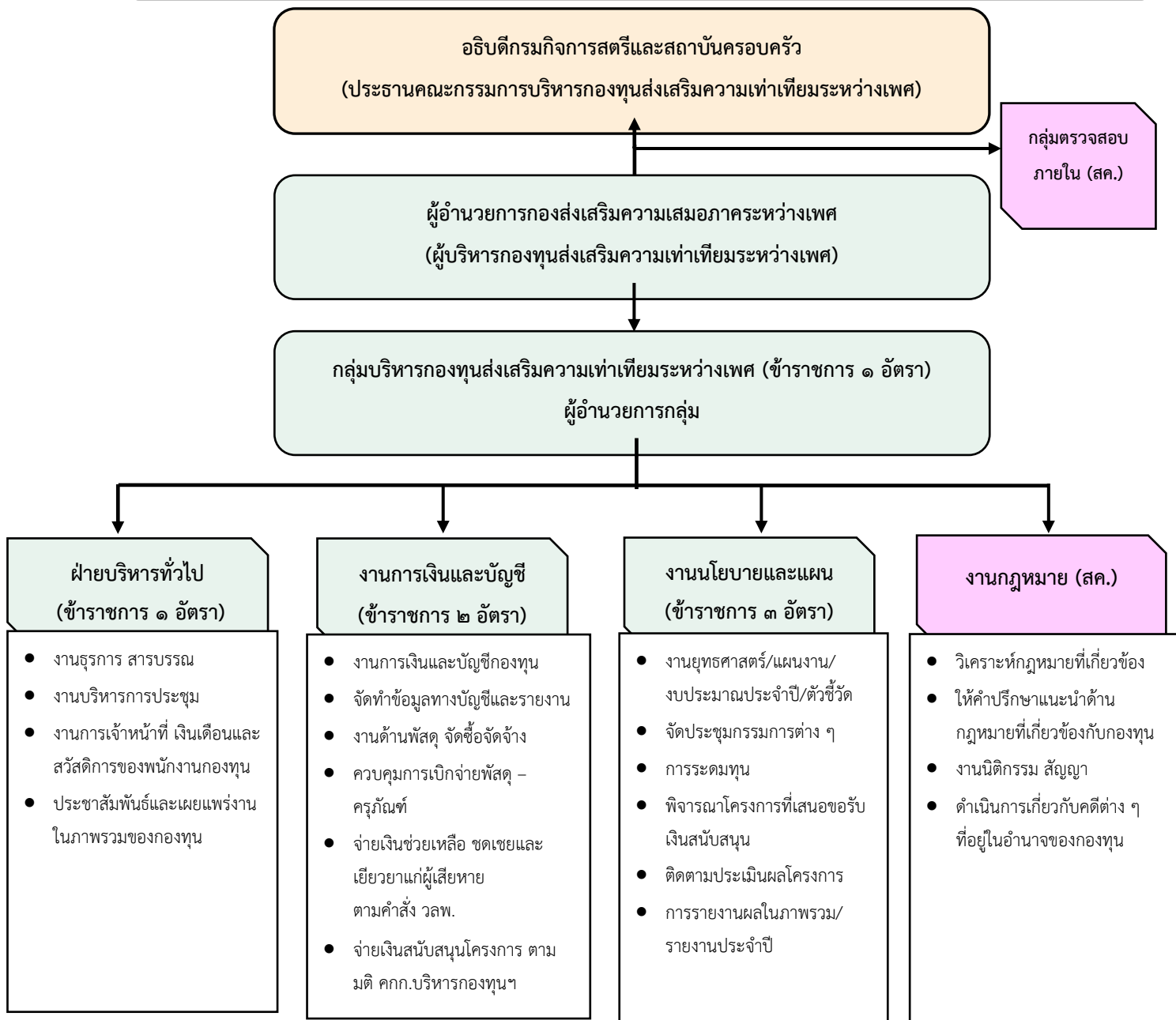
ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๒๒ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๕

(นางจันทนา จันทร์บำรุง)

อธิบดีกรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว  
ประธานกรรมการบริหารกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ.

# โครงสร้างบุคลากรกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ



หมายเหตุ อัตรากำลังกองทุนฯ เป็นข้าราชการจากกลุ่มบริหารกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ ปัจจุบัน มีข้าราชการปฏิบัติงาน ๗ อัตรา (หญิง ๕ อัตรา, ชาย ๒ อัตรา) และลูกจ้างช่วยปฏิบัติงาน ๒ อัตรา (หญิง ๒ อัตรา)

๙. ยุทธศาสตร์/กลยุทธ์/แผนงาน กองทุนฯ ระยะ ๕ ปี พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐

ประเด็นยุทธศาสตร์/แผนงานที่ ๑ การช่วยเหลือ ชดเชย เยียวยา แก่ผู้ถูกเลือกปฏิบัติด้วยเหตุแห่งเพศ

เป้าประสงค์ ๑. ประชากรกลุ่มเป้าหมายมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับความเท่าเทียมระหว่างเพศ และการเข้าถึงกระบวนการช่วยเหลือตามพระราชบัญญัติ

ความเท่าเทียมระหว่างเพศ พ.ศ. ๒๕๕๘

๒. บุคคลที่ถูกเลือกปฏิบัติด้วยเหตุแห่งเพศสามารถเข้าถึงกระบวนการช่วยเหลือตามพระราชบัญญัติความเท่าเทียมระหว่างเพศ พ.ศ. ๒๕๕๘

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย					กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม
		๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐		
เป้าประสงค์ที่ ๑ ประชากรกลุ่มเป้าหมายมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับพระราชบัญญัติความเท่าเทียมระหว่างเพศ พ.ศ. ๒๕๕๘ และการเข้าถึงกระบวนการช่วยเหลือตามพระราชบัญญัติความเท่าเทียมระหว่างเพศ พ.ศ. ๒๕๕๘	๑. ร้อยละของกลุ่มเป้าหมายที่เข้าร่วมกิจกรรมมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับพระราชบัญญัติความเท่าเทียมระหว่างเพศ พ.ศ. ๒๕๕๘ และการเข้าถึงกระบวนการช่วยเหลือตามพระราชบัญญัติความเท่าเทียมระหว่างเพศ พ.ศ. ๒๕๕๘	๘๐	๘๐	๘๕	๘๕	๘๕	๑. สนับสนุนให้องค์กรภาคประชาสังคม/ภาคเอกชนมีส่วนร่วมเผยแพร่และประชาสัมพันธ์ข้อมูล/ความรู้เพื่อช่วยให้บุคคลที่ถูกเลือกปฏิบัติด้วยเหตุแห่งเพศสามารถเข้าถึงกระบวนการช่วยเหลือตามพระราชบัญญัติความเท่าเทียมระหว่างเพศ พ.ศ. ๒๕๕๘ ๒. จัดทำสื่อ/พัฒนาช่องทางทางการเข้าถึงสื่อที่เกี่ยวกับพระราชบัญญัติความเท่าเทียมระหว่างเพศ พ.ศ. ๒๕๕๘ ที่มีความสอดคล้องกับลักษณะของกลุ่มเป้าหมาย	๑. การเผยแพร่และประชาสัมพันธ์พระราชบัญญัติความเท่าเทียมระหว่างเพศ พ.ศ. ๒๕๕๘ ๒. ปรับปรุงระบบสารสนเทศ/ส่งเสริมการสื่อสารสาธารณะ/สื่อออนไลน์เพื่อสร้างการรับรู้เกี่ยวกับพระราชบัญญัติความเท่าเทียมระหว่างเพศ พ.ศ. ๒๕๕๘ ๓. การจ่ายเงินช่วยเหลือชดเชย และเยียวยา หรือบรรเทาทุกข์แก่ผู้เสียหายจากการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศตามมาตรา ๒๖

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย					กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม
		๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐		
	๒. จำนวนช่องทางและวิธีการสื่อสารที่มีความสอดคล้องกับลักษณะของกลุ่มเป้าหมาย	๑	๑	๑	๑	๑		
เป้าประสงค์ที่ ๒ บุคคลที่ถูกเลือกปฏิบัติด้วยเหตุแห่งเพศสามารถเข้าถึงกระบวนการช่วยเหลือตามพระราชบัญญัติความเท่าเทียมระหว่างเพศ พ.ศ. ๒๕๕๘	ร้อยละความพึงพอใจต่อช่องทางและวิธีการสื่อสารที่กำหนด	๖๕	๗๐	๗๕	๘๐	๘๕		

ประเด็นยุทธศาสตร์/แผนงานที่ ๒ การส่งเสริมและสนับสนุนความเท่าเทียมระหว่างเพศ

เป้าประสงค์ พัฒนาองค์ความรู้และกระบวนการถ่ายทอดความรู้เพื่อส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศในสังคม (เน้นหน่วยงานภาครัฐ พมจ. ศูนย์/สถาน วิทยาการเก่า)

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย					กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม
		๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐		
เป้าประสงค์ที่ ๑ พัฒนาองค์ความรู้และ กระบวนการถ่ายทอด ความรู้เพื่อส่งเสริมความ เท่าเทียมระหว่างเพศใน สังคม	๑. ระดับความสำเร็จของ จัดกิจกรรมสร้างความ ตระหนักรู้เรื่องความเท่า เทียมระหว่างเพศ  ๒. ร้อยละของ กลุ่มเป้าหมายที่เข้าร่วม กิจกรรมมีความรู้ ความเข้าใจเรื่องความเท่า เทียมระหว่างเพศ  ๓. ร้อยละความตระหนัก เรื่องการส่งเสริมความเท่า เทียมระหว่างเพศ ในสังคม  ๔. จำนวนสื่อ/รูปแบบการ สื่อสารที่มีความสอดคล้อง กับลักษณะของกลุ่มเป้าหมาย	๕	๕	๕	๕	๕	๑. รวบรวมข้อมูลหน่วยงาน เครือข่ายที่มีการปฏิบัติงาน เพื่อความเป็นธรรมทางสังคม/ ปฏิบัติงานด้านการส่งเสริม ความเท่าเทียมระหว่างเพศ  ๒. ส่งเสริมและพัฒนา เครือข่ายสร้างผู้นำด้านการ ส่งเสริมความเท่าเทียม ระหว่างเพศ  ๓. พัฒนาองค์ความรู้เรื่อง ความเท่าเทียมระหว่างเพศ  ๔. พัฒนารูปแบบสื่อ/พัฒนา วิธีการสื่อสารที่มีความ น่าสนใจ สอดคล้องกับ ลักษณะของกลุ่มเป้าหมาย	๑. การเผยแพร่และ ประชาสัมพันธ์ให้สังคม ตระหนักเรื่องความ เท่าเทียมระหว่างเพศ ๒. จัดกิจกรรมสร้างความ ตระหนักเรื่องความเท่าเทียม ระหว่างเพศ

**ประเด็นยุทธศาสตร์/แผนงานที่ ๓** การสร้างเสริมความเข้มแข็งของภาคีเครือข่ายภาครัฐ ภาคเอกชนและภาคประชาสังคม

เป้าประสงค์ ๑. มีเครือข่ายความร่วมมือระหว่างภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาสังคม ในการส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ

๒. สนับสนุนงบประมาณแก่หน่วยงานเครือข่ายเพื่อร่วมขับเคลื่อนความเท่าเทียมระหว่างเพศ (หน่วยงานเครือข่ายขอรับเงิน)

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย					กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม
		๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐		
เป้าประสงค์ที่ ๑ มีเครือข่ายความร่วมมือระหว่างภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาสังคม ในการส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ	๑. ร้อยละของ กลุ่มเป้าหมายที่เข้าร่วม กิจกรรมมีความรู้ ความเข้าใจเรื่องความเท่า เทียมระหว่างเพศ ๒. จำนวนหน่วยงาน เครือข่ายที่ร่วมขับเคลื่อน การส่งเสริมความเท่าเทียม ระหว่างเพศ	๘๐	๘๐	๘๐	๘๐	๘๐	๑. การสนับสนุนงบประมาณ จัดทำโครงการ กิจกรรม และการศึกษาวิจัย เพื่อ คุ้มครองป้องกันและแก้ไข ปัญหาการถูกเลือกปฏิบัติ ด้วยเหตุแห่งเพศ ๒. สร้างความเข้มแข็งของ กลไกในการส่งเสริมความ เท่าเทียมระหว่างเพศ	๑. การประชุมเชิงปฏิบัติการ เพิ่มประสิทธิภาพหน่วยงาน เพื่อคุ้มครองและป้องกันมิให้มี การเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็น ธรรมระหว่างเพศภายใน หน่วยงาน และประชาชน เป้าหมาย ๒. จัดทำฐานข้อมูลหน่วยงาน เครือข่ายที่ร่วมขับเคลื่อนการ ส่งเสริมความเท่าเทียม ระหว่างเพศ
เป้าประสงค์ที่ ๒ สนับสนุนงบประมาณแก่ หน่วยงานเครือข่ายเพื่อ ร่วมขับเคลื่อนความเท่า เทียม ระหว่างเพศ	๑. จำนวนหน่วยงาน กลุ่มเป้าหมายได้รับการ สนับสนุนงบประมาณเพื่อ ดำเนินงานด้าน การส่งเสริมความเท่าเทียม ระหว่างเพศ ๒. ร้อยละหน่วยงาน กลุ่มเป้าหมายที่ได้รับการ	๒๐	๒๐	๒๐	๒๐	๒๐	๑. เผยแพร่และ ประชาสัมพันธ์การสนับสนุน งบประมาณให้แก่หน่วยงาน เครือข่ายอย่างทั่วถึง ๒. กำหนดยุทธศาสตร์การให้ งบประมาณสนับสนุนแก่ หน่วยงานเครือข่ายให้ชัดเจน เพื่อให้การส่งเสริมความเท่า	๑. การสนับสนุนงบประมาณ แก่หน่วยงานเครือข่ายเพื่อ จัดทำโครงการ กิจกรรม และ การศึกษาวิจัยเพื่อคุ้มครอง ป้องกันและแก้ไขปัญหาการถูก เลือกปฏิบัติด้วยเหตุแห่งเพศ ๒. ประชุมเชิงปฏิบัติการการ พัฒนาศักยภาพการเขียน

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย					กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม
		๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐		
	สนับสนุนงบประมาณ ดำเนินการกำหนดแนวทาง ขยายผลการดำเนินงาน ด้านการส่งเสริมความเท่า เทียมระหว่างเพศ						เทียมระหว่างเพศมีความ ชัดเจน มีประสิทธิภาพ สามารถประเมินผลใน ภาพรวมได้อย่างเป็นรูปธรรม	โครงการตามหลักเกณฑ์ กองทุนส่งเสริมความเท่าเทียม ระหว่างเพศ ๓. การติดตามและประเมินผล การดำเนินโครงการของ หน่วยงานที่ได้รับการสนับสนุน งบประมาณ



ประเด็นยุทธศาสตร์/แผนงานที่ ๔ การบริหารจัดการกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศให้เข้าถึงง่าย และมีประสิทธิภาพ

เป้าประสงค์ที่ ๑. มีระบบการบริหารจัดการกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศที่มีประสิทธิภาพ

๒. บุคลากรมีทักษะในการบริหารจัดการกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ

๓. มีเทคโนโลยีที่รองรับการบริหารจัดการกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย					กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม
		๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐		
เป้าประสงค์ที่ ๑ มีระบบการบริหารจัดการ กองทุนส่งเสริมความเท่า เทียมระหว่างเพศที่มี ประสิทธิภาพ	๑. ระดับความสำเร็จ ในการบริหารจัดการกองทุนฯ (ค่าพื้นฐาน ๔.๑๒)  ๒. ระดับความพึงพอใจของผู้มีส่วน ได้ส่วนเสีย (ค่าพื้นฐาน ๗๘.๒๓)  ๓. ร้อยละรายได้ของกองทุนฯ เพิ่ม มากขึ้น	๔.๑	๔.๒	๔.๓	๔.๔	๔.๕	๑. พัฒนาระบบการ สื่อสารและ ประชาสัมพันธ์บทบาท ภารกิจของกองทุนฯ ๒. ส่งเสริมการ ขับเคลื่อน การบริหารจัดการ กองทุนฯ	๑. พัฒนามาตรฐานการดำเนินงาน ๒. สร้างมาตรฐานในการจูงใจ ร่วม สนับสนุนงบประมาณเพื่อลดหย่อน ภาษี ๓. สื่อสารภายในระหว่าง คณะกรรมการและอนุกรรมการ ภายใต้ พ.ร.บ. ความเท่าเทียมระหว่าง เพศ พ.ศ. ๒๕๕๘ ในการกำหนด นโยบาย แนวทางการขับเคลื่อนงาน ๔. ระดมทุนผ่านการจัดกิจกรรม ร่วมกับกิจกรรม (Event) ของภาคี เครือข่าย ๕. สร้างระบบการเงินที่มี ประสิทธิภาพ
		๘๐	๘๐	๘๐	๘๕	๘๕		
		๒๐	๒๐	๒๐	๒๐	๒๐		

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย					กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม
		๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐		
เป้าประสงค์ที่ ๒ บุคลากรมีทักษะในการบริหารจัดการกองทุน ส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ	ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาศักยภาพมีขีดความสามารถหรือสมรรถนะเพิ่มขึ้น	๘๐	๘๐	๙๐	๙๐	๑๐๐	การเสริมสร้างทักษะผู้ปฏิบัติงานสนับสนุนงานกองทุนฯ	๑. การพัฒนาทักษะบุคลากรด้านการจัดการกองทุนฯ (การกลั่นกรองโครงการเบื้องต้น การประสานงานกับผู้ขอรับ การสนับสนุนงบประมาณโครงการ การเขียนคำขอของงบประมาณ การจัดทำบัญชี การบริหารพัสดุ การรายงานผลการดำเนินงานของกองทุนฯ และการประชาสัมพันธ์) ๒. การอบรมการใช้ระบบสารสนเทศเชิงดิจิทัลของบุคลากรกองทุนฯ ๓. พัฒนาระบบการจัดการความรู้ (KM) และ platform การเรียนรู้
เป้าประสงค์ที่ ๓ มีเทคโนโลยีที่รองรับการบริหารจัดการกองทุน ส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ	ระดับความสำเร็จของการพัฒนาระบบข้อมูลการบริหารจัดการและระบบสารสนเทศเชิงดิจิทัลของกองทุนฯ	๓	๓	๔	๔	๕	พัฒนาเครื่องมือด้านเทคโนโลยีสารสนเทศรองรับการบริหารจัดการกองทุนฯ	๑. พัฒนาระบบฐานข้อมูลผู้รับบริการของกองทุนฯ ๒. พัฒนาระบบการติดตามประเมินผล ๓. สร้างระบบการเงินที่มีประสิทธิภาพ

## ๑๐. คำนิยาม

“การเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศ” หมายถึง การกระทำ หรือไม่กระทำการใด อันเป็นการแบ่งแยก กีดกัน หรือจำกัดสิทธิประโยชน์ทั้งทางตรงและทางอ้อม โดยปราศจากความชอบธรรม เพราะเหตุที่บุคคลนั้นเป็นเพศชาย หรือเพศหญิง หรือมีการแสดงออกที่แตกต่างจากเพศโดยกำเนิด

“เงินสนับสนุน” หมายความว่า เงินสนับสนุนของกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ เพื่อส่งเสริมสนับสนุนการดำเนินโครงการที่เป็นประโยชน์ต่อการดำเนินงานตามพระราชบัญญัติความเท่าเทียมระหว่างเพศ พ.ศ. ๒๕๕๘

“ผู้ขอรับเงินสนับสนุน” หมายความว่า มูลนิธิ สมาคม ชมรม องค์กรสาธารณประโยชน์ หรือองค์กรสวัสดิการชุมชน หน่วยงานของรัฐ หรือองค์กรเอกชน ซึ่งมีผลงานหรือมีวัตถุประสงค์ ในการดำเนินกิจการหรือมีโครงการเพื่อส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ หรือเพื่อคุ้มครองและป้องกันมิให้มีการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศ หรือเพื่อส่งเสริมการศึกษา การวิจัย และการเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับการป้องกันมิให้มีการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศ”

## ๑๑. งบประมาณกองทุนฯ

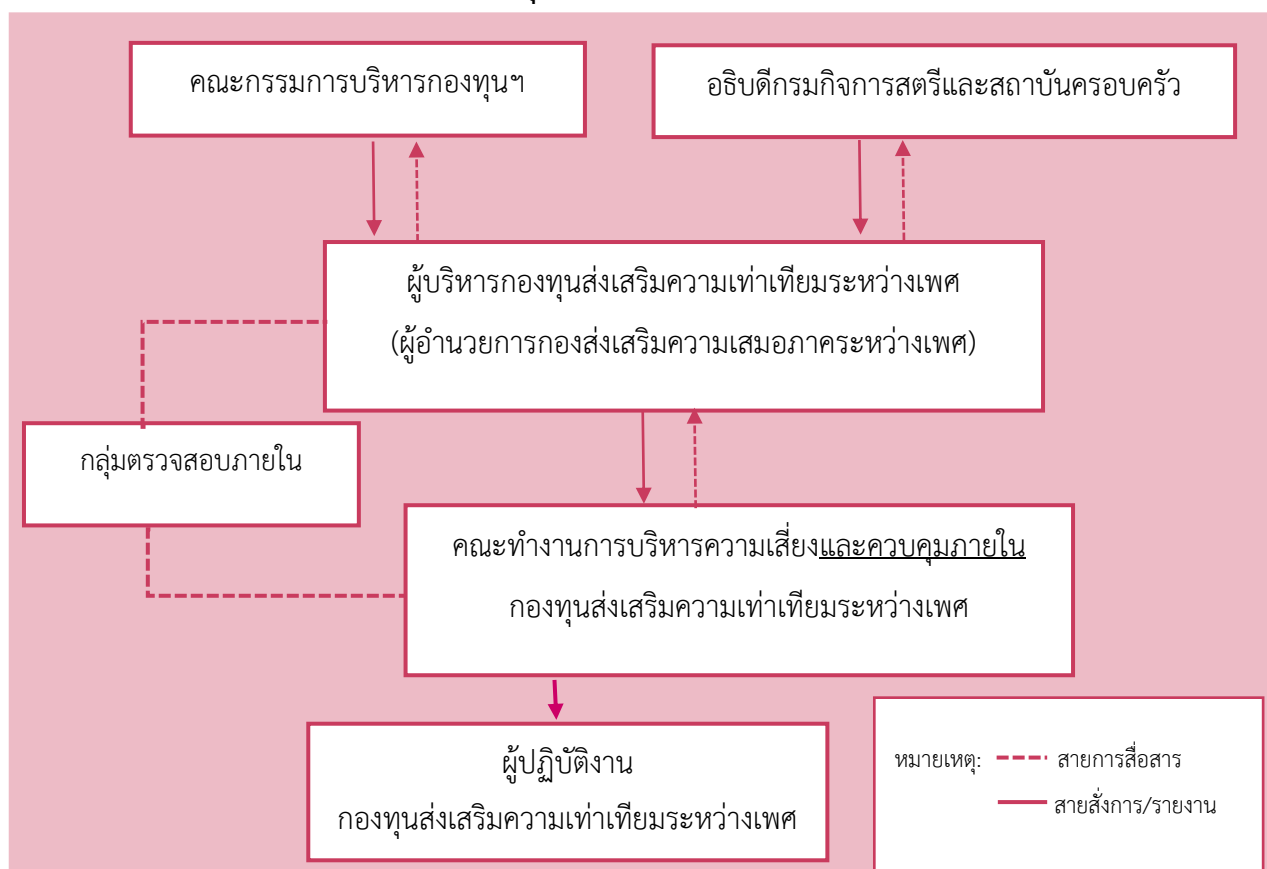
คณะกรรมการส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศเห็นชอบแผนปฏิบัติการและการใช้จ่ายงบประมาณของกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ วงเงิน ๗,๒๐๐,๐๐๐ บาท (สิบล้านสองแสนบาทถ้วน) แบ่งการดำเนินงานเป็น ๒ กิจกรรมหลักประกอบด้วย

กิจกรรม	งบประมาณ
<b>กิจกรรมหลักที่ ๑ การช่วยเหลือ คุ้มครองและป้องกันมิให้มีการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศ</b>	<b>๒,๕๒๐,๐๐๐ บาท</b>
(๑) การขจัดกาเลือกปฏิบัติและความไม่เป็นธรรมระหว่างเพศ	๗๒๐,๐๐๐ บาท
๑) การช่วยเหลือ ชดเชยและเยียวยา หรือบรรเทาทุกข์แก่ผู้เสียหายจากการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศ	๓๗๐,๐๐๐ บาท
๒) การดูแล รักษา/ปรับปรุงระบบสารสนเทศเพื่อคุ้มครองและป้องกันการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศ	๓๕๐,๐๐๐ บาท
(๒) การสร้างความตระหนักเรื่องความเท่าเทียมระหว่างเพศในสังคม	๑,๘๐๐,๐๐๐ บาท
๑) การประชุมเชิงปฏิบัติการสร้างความตระหนักเรื่องความเท่าเทียมระหว่างเพศ	๘๐๐,๐๐๐ บาท
๒) การเผยแพร่และประชาสัมพันธ์ให้สังคมตระหนักเรื่องความเท่าเทียมระหว่างเพศ	๑,๐๐๐,๐๐๐ บาท
<b>กิจกรรมหลักที่ ๒ การสนับสนุนการดำเนินงานเพื่อส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ</b>	<b>๔,๖๘๐,๐๐๐ บาท</b>
(๑) การสนับสนุนเครือข่ายเพื่อส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ	๓,๙๖๐,๐๐๐ บาท
๑) การประชุมเชิงปฏิบัติการสร้างเสริมความเข้มแข็งของภาคีเครือข่าย	๑,๑๘๘,๐๐๐ บาท
๒) การสนับสนุนเครือข่ายดำเนินงานส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ	๒,๕๒๐,๐๐๐ บาท
๓) การลงพื้นที่ติดตามและประเมินผลการดำเนินโครงการ	๒๕๒,๐๐๐ บาท
(๒) การบริหารกองทุน	๗๒๐,๐๐๐ บาท
๑) การจัดการประชุมคณะกรรมการบริหารกองทุนฯ/คณะอนุกรรมการภายใต้คณะกรรมการบริหารกองทุนฯ/คณะทำงาน	๔๐๗,๙๔๐ บาท
๒) จัดประชุมเชิงปฏิบัติการทบทวนแผนปฏิบัติการกองทุนฯ ระยะ ๕ ปี และแผนปฏิบัติการกองทุนฯ ประจำปี ๒๕๖๘	๑๖๒,๐๖๐ บาท
๓) ค่าวัสดุสำนักงาน	๑๐๐,๐๐๐ บาท
๔) ค่าธรรมเนียมการปฏิบัติงานด้านการตรวจสอบสำหรับงวดบัญชี ๒๕๖๗	๕๐,๐๐๐ บาท

## บทที่ ๔

### โครงสร้างและนโยบายการบริหารความเสี่ยง

#### ๑. โครงสร้างการบริหารความเสี่ยงของกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ



หมายเหตุ : คณะกรรมการบริหารความเสี่ยงและควบคุมภายในกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ ประกอบด้วย (๑) ผู้อำนวยการกองส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศในฐานะผู้บริหารกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ เป็นประธานคณะกรรมการ (๒) ผู้อำนวยการกลุ่มบริหารกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ และผู้ปฏิบัติงานกลุ่มบริหารกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ เป็นคณะกรรมการ

#### ตารางแสดงบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบของผู้ที่เกี่ยวข้อง

ผู้เกี่ยวข้อง	บทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบ
คณะกรรมการบริหารกองทุนฯ	<ul style="list-style-type: none"> <li>กำกับดูแลให้มีการบริหารความเสี่ยงที่เหมาะสม และครอบคลุมในทุกด้าน</li> <li>กำกับนโยบาย/แนวทางและให้ข้อเสนอแนะแผนบริหารความเสี่ยงของกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ</li> <li>ให้ความเห็นชอบแผนบริหารความเสี่ยงของกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ</li> </ul>
อธิบดีกรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว	<ul style="list-style-type: none"> <li>กำหนดนโยบายบริหารความเสี่ยงให้ได้รับการปฏิบัติทั่วทั้งองค์กร</li> </ul>

ผู้เกี่ยวข้อง	บทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบ
	<ul style="list-style-type: none"> <li>- กำกับการบริหารความเสี่ยง</li> </ul>
<p>ผู้บริหารกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ (ผู้อำนวยการกองส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศ)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ส่งเสริมให้มีการบริหารความเสี่ยงในองค์กร</li> <li>- กำหนดแนวทางหรือวิธีการสื่อสาร ให้ผู้ปฏิบัติงานในกองทุนฯ ได้รับทราบนโยบายหรือมาตรการที่ได้กำหนดขึ้น เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติ</li> </ul>
<p>คณะกรรมการบริหารความเสี่ยงและควบคุมภายใน กองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ทบทวนหรือจัดทำคู่มือบริหารความเสี่ยงของกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ</li> <li>- วิเคราะห์ความเสี่ยงด้านต่าง ๆ ที่อาจจะเกิดขึ้น และมีแนวโน้มที่จะมีผลกระทบต่อเป้าหมายการดำเนินงานของกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ</li> <li>- ระบุปัจจัยเสี่ยงระดับองค์กร ประเมินระดับความรุนแรง</li> <li>- จัดทำแผนการบริหารความเสี่ยงของกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ</li> <li>- ติดตามตรวจสอบความคืบหน้าของการบริหารความเสี่ยงของแต่ละเป้าหมายการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง</li> <li>- รายงานผลการดำเนินการบริหารความเสี่ยงต่อผู้บริหาร และคณะกรรมการบริหารกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศอย่างต่อเนื่อง</li> </ul>
<p>กลุ่มตรวจสอบภายใน</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- สอบทานและประเมินประสิทธิภาพของกระบวนการบริหารความเสี่ยงของกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ</li> </ul>
<p>ผู้ปฏิบัติงานกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ดำเนินการตามมาตรการบริหารความเสี่ยงของกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ</li> </ul>

## ๒. นโยบายการบริหารความเสี่ยงของกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ

เพื่อให้กองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ มีระบบในการบริหารความเสี่ยงโดยการบริหารปัจจัยและการควบคุมกิจกรรมทั้งกระบวนการดำเนินงานต่าง ๆ เพื่อลดมูลเหตุของแต่ละโอกาสที่องค์กรจะเกิดความเสียหายหรือขาดประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ ให้ระดับความเสี่ยงและขนาดของความเสียหายที่อาจจะเกิดขึ้นอยู่ในระดับที่องค์กรยอมรับได้ จึงกำหนดนโยบายการบริหารความเสี่ยง ดังนี้

- (๑) จัดให้มีระบบการบริหารความเสี่ยงและการควบคุมภายในที่ดีตามหลักเกณฑ์กระทรวงการคลังว่าด้วยมาตรฐาน และหลักเกณฑ์ปฏิบัติการควบคุมภายในสำหรับหน่วยงานของรัฐ พ.ศ. ๒๕๖๑ และหลักเกณฑ์กระทรวงการคลัง ว่าด้วยมาตรฐานและหลักเกณฑ์ปฏิบัติการบริหารจัดการความเสี่ยงสำหรับหน่วยงานของรัฐ พ.ศ. ๒๕๖๒ และแนวทางการบริหารจัดการความเสี่ยงสำหรับหน่วยงานรัฐ ตลอดจนกรอบแนวทางของ COSO ERM
- (๒) บริหารระบบการบริหารความเสี่ยงและการควบคุมภายในให้เกิดประสิทธิผลและประสิทธิภาพของการดำเนินงาน มีความเชื่อถือได้ของการรายงานทางการเงินและมีใช้การเงิน เพื่อให้เกิดการปฏิบัติตามกฎหมายและระเบียบ ข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง รวมถึงมติคณะรัฐมนตรีที่เกี่ยวข้อง

- (๓) ติดตามประเมินผลระบบการบริหารความเสี่ยงและการควบคุมภายในอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ
- (๔) ส่งเสริมให้ผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานทุกระดับตระหนักถึงความสำคัญและประโยชน์ของการบริหารความเสี่ยงและการควบคุมภายในจนเกิดวัฒนธรรมการทำงานของกองทุนฯ
- (๕) นำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้สนับสนุนการบริหารความเสี่ยง

**๓. วัตถุประสงค์ของการบริหารความเสี่ยงของกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ**

- (๑) เพื่อให้กระบวนการทำงานของกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ รวดเร็ว
- (๒) เพื่อสนับสนุนให้ผู้บริหาร ผู้ปฏิบัติงานของกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ มีการประเมินความเสี่ยงและวางแผนการบริหารจัดการความเสี่ยงที่เหมาะสม
- (๓) เพื่อลดมูลเหตุของโอกาสที่จะเกิดความเสียหายให้อยู่ในระดับที่ยอมรับได้ ควบคุมได้และตรวจสอบได้
- (๔) เพื่อให้ความเชื่อมั่นต่อคณะกรรมการบริหารกองทุนฯ ผู้บริหารเกี่ยวกับผลการดำเนินงานของส่วนงาน ด้านความถูกต้อง ความน่าเชื่อถือของข้อมูลด้านการเงิน การปฏิบัติตามกฎระเบียบ และการดูแลการรักษาทรัพย์สิน
- (๕) เพื่อให้กองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศมีผลการดำเนินงานบรรลุเป้าหมายตามยุทธศาสตร์

บทที่ ๕

ผลการบริหารความเสี่ยงและการควบคุมภายในประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

ในปีงบประมาณ ๒๕๖๖ กองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ ดำเนินการบริหารความเสี่ยงจากกระบวนการดำเนินงานหลักของกองทุน ได้แก่ (๑) กระบวนการจ่ายเงินช่วยเหลือ ชดเชยเยียวยาแก่ผู้ถูกเลือกปฏิบัติด้วยเหตุแห่งเพศ (๒) กระบวนการการสนับสนุนโครงการและกิจกรรมเพื่อส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ มีความเสี่ยงจำนวน ๖ ปัจจัยเสี่ยง เป็นความเสี่ยงด้านปฏิบัติงาน (Operation Risk) และผลการบริหารความเสี่ยงและการควบคุมภายใน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ดังนี้

๑.การบริหารความเสี่ยง ปีงบประมาณ ๒๕๖๖

ปัจจัยเสี่ยง	การดำเนินงาน	ผลการดำเนินงาน	ความเสี่ยงที่ยังเหลืออยู่
๑.กระบวนการ : การจ่ายเงินช่วยเหลือ ชดเชยเยียวยาแก่ผู้ถูกเลือกปฏิบัติด้วยเหตุแห่งเพศ			
O1: ผู้เสียหายต้องการคุ้มครองการยอมรับ และการเปลี่ยนแปลงกฎระเบียบ	กองทุนฯ ได้ดำเนินการจัดประชุมเชิงปฏิบัติการจัดทำยุทธศาสตร์และแผนปฏิบัติการกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ ประจำปี ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ จำนวน 2 ครั้ง เพื่อรับฟังความคิดเห็น ทบทวนแผนปฏิบัติการกองทุนฯ ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) และจัดทำแผนปฏิบัติการกองทุนฯ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ จากผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของกองทุนฯ คณะกรรมการภายใต้ พ.ร.บ. ความเท่าเทียมระหว่างเพศ พ.ศ. ๒๕๕๘ ซึ่งในการประชุมดังกล่าวผู้เข้าร่วมประชุมได้มีการเสนอแนวทางในการช่วยเหลือชดเชย เยียวยาที่สอดคล้องกับความต้องการของผู้เสียหาย ได้แก่ การปรับปรุงหลักเกณฑ์ชดเชย เยียวยา โดยให้คณะกรรมการพิจารณาจ่ายค่าชดเชยเยียวยาได้ โดยผู้เสียหายไม่ต้องร้องขอ จัดทำหลักเกณฑ์การประเมินความเสียหายจากการถูกเลือกปฏิบัติ การนำความเสียหายทางด้านจิตใจมาประเมินเป็นค่าเสียหายในรูปแบบตัวเงิน เป็นต้น	มีแนวทางในการช่วยเหลือชดเชย เยียวยาที่สอดคล้องกับความต้องการของผู้เสียหาย	ความเสี่ยงคงเหลืออยู่ในระดับ ต่ำ (๔) เป็นความเสี่ยงที่อยู่ในระดับยอมรับได้ ทั้งนี้ กองทุนจะนำเสนอแนวทางที่ได้จากการประชุมฯ เสนอต่อคณะกรรมการสทพ. เพื่อผลักดันให้เกิดการทบทวนและแก้ไข พ.ร.บ. ความเท่าเทียมระหว่างเพศ พ.ศ. ๒๕๕๘ อันจะนำไปสู่การขอรับการช่วยเหลือชดเชยเยียวยาในรูปแบบตัวเงินมากขึ้น สำหรับการพัฒนาระบบสอบถามให้แก่กลุ่มคณะกรรมการวินิจฉัยการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศเพื่อรวบรวมสาเหตุ ยังไม่ได้ดำเนินการ
O๒: ประชาชนไม่ทราบแนวทางปฏิบัติการขอรับเงินชดเชยเยียวยาของ พรบ. ความเท่าเทียมระหว่างเพศ พ.ศ. ๒๕๕๘	๑.จัดอบรมการผลิตสื่อเพื่อส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ ระหว่างวันที่ ๔ - ๖ มีนาคม ๒๕๖๖ ณ โรงแรมเดอะพาลาสโซ กรุงเทพฯ และถ่ายทอดผ่านระบบออนไลน์ ผ่าน Face book กรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว และ Youtube กองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ ให้ผู้อบรมและผู้สนใจทั่วไปได้การรับรู้เรื่องสิทธิและข้อมูล พ.ร.บ. ความเท่าเทียมระหว่างเพศ พ.ศ. ๒๕๕๘ ให้กว้างขวางขึ้น	กองทุนฯ ได้ดำเนินการเผยแพร่และพัฒนาสื่อเพื่อให้เกิดการรับรู้เรื่องสิทธิประโยชน์ของผู้เสียหายจากการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศ ตาม พ.ร.บ. ความเท่า	ความเสี่ยงคงเหลืออยู่ในระดับสูง (๑๖) เป็นความเสี่ยงที่มีแนวโน้มลดลงในอนาคต เนื่องจากได้มีการสร้างวิทยากรด้านความเท่าเทียมระหว่างเพศ เพื่อเป็นกลไกในการสร้างการรับรู้เรื่องสิทธิและข้อมูล พ.ร.บ. ความเท่าเทียมระหว่างเพศ พ.ศ. ๒๕๕๘

	<p>ซึ่งจัดในภายใต้กิจกรรมจัดประกวดสื่อเพื่อเผยแพร่และประชาสัมพันธ์ให้สังคมตระหนักเรื่องความเท่าเทียมระหว่างเพศ</p> <p>๒. จัดประกวดสื่อเพื่อเผยแพร่และประชาสัมพันธ์ให้สังคมตระหนักเรื่องความเท่าเทียมระหว่างเพศ มีสื่อประชาสัมพันธ์ให้สังคมตระหนักเรื่องความเท่าเทียมระหว่างเพศ โดยมีการส่งผลงานเข้าประกวดจำนวน ๙๙ ผลงาน แบ่งเป็น (๑) คลิปความยาวไม่เกิน ๑๒๐ วินาที ประเภทนักเรียน นิสิต นักศึกษา จำนวน ๔๘ ผลงาน ประเภทประชาชน จำนวน ๖ ผลงาน และ (๒) E-Poster ขนาด A๓ ประเภทนักเรียน นิสิต นักศึกษา จำนวน ๓๙ ผลงาน ประเภทประชาชน จำนวน ๖ ผลงาน</p> <p>๓. จัดการอบรมพัฒนาศักยภาพวิทยากรด้านความเท่าเทียมระหว่างเพศ จำนวน ๒ รุ่น เพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจเรื่อง พ.ร.บ. ความเท่าเทียมระหว่างเพศ พ.ศ. ๒๕๕๘</p> <p>๔. เผยแพร่เรื่องสิทธิประโยชน์ของผู้เสียหายจากการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศ ตาม พ.ร.บ. ความเท่าเทียมระหว่างเพศ พ.ศ. ๒๕๕๘ ผ่านทางเว็บไซต์ และคู่มือ/ระบบภาพรวมสวัสดิการภาครัฐ ๘๑ สวัสดิการไทย</p>	<p>เทียบระหว่างเพศ พ.ศ. ๒๕๕๘ ผ่านช่องทางที่มีความหลากหลาย</p>	
<p><b>กระบวนการที่ 2 การสนับสนุนโครงการและกิจกรรมเพื่อส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ</b></p>			
<p>O3: การประชาสัมพันธ์สร้างการรับรู้และความเข้าใจในวัตถุประสงค์ของกองทุนฯ ต่อสังคมไม่เพียงพอ</p>	<p>๑. จัดทำและเผยแพร่คู่มือเพื่อขอรับเงินสนับสนุนจากกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ (ฉบับปรับปรุง พ.ศ. ๒๕๖๕) ประชาสัมพันธ์ไปยังหน่วยงาน ได้แก่ สถาบันการศึกษา สำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัด (พมจ.) NGOs ศูนย์การเรียนรู้ฯ สถานคุ้มครองฯ จำนวน ๔๖๙ แห่ง อินโฟกราฟิกเนื้อหาการขอรับเงินสนับสนุนโครงการฯ</p> <p>๒. จัดประกวดสื่อเพื่อเผยแพร่และประชาสัมพันธ์ให้สังคมตระหนักเรื่องความเท่าเทียมระหว่างเพศ หัวข้อ “ทุกเพศ ทุกคน เท่ากัน All Genders are equal”</p>	<p>หน่วยงาน องค์กร ที่ไม่เคยขอรับการสนับสนุนงบประมาณรับทราบข้อมูลข่าวสารของกองทุนฯ และเสนอโครงการขอรับการสนับสนุนงบประมาณจำนวนมากขึ้น (จาก ๑๕ หน่วยงาน มี ๑๑ หน่วยงานที่เป็นหน่วยงานใหม่)</p>	<p>ความเสี่ยงคงเหลืออยู่ในระดับ ปานกลาง (๘) ต้องดำเนินการควบคุมความเสี่ยงอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ประชาชนได้รู้จักและเข้าถึงบริการของกองทุนได้อย่างแพร่หลาย</p>
<p>O4: ช่องทางการขอรับเงินสนับสนุนโครงการจาก</p>	<p>๑. จัดอบรมการใช้งานระบบขอรับเงินสนับสนุนโครงการ ผ่านระบบ Web Conference โปรแกรม ZOOM ให้กับเจ้าหน้าที่พมจ. จำนวน ๔๙ จังหวัด/</p>	<p>๑. เจ้าหน้าที่พมจ. จำนวน ๔๙ จังหวัด/๘๔ และ</p>	<p>ความเสี่ยงคงเหลืออยู่ในระดับสูง (๑๒) พบว่า จัดอบรมการใช้ระบบขอรับเงินสนับสนุนโครงการและ</p>



<p>กองทุนฯ มีช่องทางเดียว</p>	<p>๘๔ คน ในฐานะผู้พิจารณาโครงการเบื้องต้น และหน่วยงานภาคีเครือข่าย จำนวน ๑๓๔ แห่ง/๑๙๖ คน ในฐานะผู้เสนอขอรับการสนับสนุนงบประมาณจากกองทุน ภายใต้โครงการจ้างบำรุงรักษา</p> <p>๒.เปิดใช้งานระบบขอรับเงินสนับสนุนโครงการ <a href="http://project.gepf.dwf.go.th/Account/Login">http://project.gepf.dwf.go.th/Account/Login</a> และมีหน่วยงาน/องค์กร ยื่นองค์กรยื่นขอรับเงินสนับสนุนโครงการจากกองทุนฯ ผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ จำนวน ๑ แห่ง</p>	<p>หน่วยงานภาคีเครือข่าย จำนวน ๑๓๔ แห่ง/๑๙๖ คน เข้าใจวัตถุประสงค์ของกองทุนอย่างทั่วถึงและเข้าถึงการขอรับเงินสนับสนุนโครงการฯ</p> <p>๒. มีหน่วยงาน/องค์กร ยื่นขอรับเงินสนับสนุนโครงการจากกองทุนผ่านระบบ จำนวน ๑ แห่ง</p>	<p>ติดตามประเมินผลแบบอิเล็กทรอนิกส์สามารถทำให้หน่วยงานองค์กรมีความเข้าใจวัตถุประสงค์กองทุนฯ และที่สนใจทำงานส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ ทั้งนี้ ปัญหาด้านระบบสารสนเทศเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลกระทบต่อจำนวนการใช้งานระบบขอรับเงินสนับสนุน อาจจะส่งผลให้มีระดับความเสี่ยงที่สูงขึ้น</p>
<p>๐๕: สร้างความเข้าใจเรื่องหลักการเสนอขอสนับสนุนโครงการให้แก่ผู้ขอรับเงิน</p>	<p>๑.จัดทำและเผยแพร่คู่มือเพื่อขอรับเงินสนับสนุนจากกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ (ฉบับปรับปรุง พ.ศ. ๒๕๖๕) ประชาสัมพันธ์ไปยังหน่วยงาน ได้แก่ สถาบันการศึกษา สำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัด (พมจ.) NGOs ศูนย์การเรียนรู้ฯ สถานคุ้มครองฯ จำนวน ๔๖๙ แห่ง อินโฟกราฟิกเนื้อหาการขอรับเงินสนับสนุนโครงการฯ</p> <p>๒.จัดทำช่องทางการติดต่อ สอบถาม ของกองทุน ได้แก่ หมายเลขโทรศัพท์, เว็บไซต์, Facebook, E-mail รวมถึงจัดให้มี Line (Open Chat)</p>	<p>มีหน่วยงาน/องค์กรมีความเข้าใจวัตถุประสงค์กองทุนฯ ทำให้การเสนอโครงการได้รับการสนับสนุนงบประมาณในสัดส่วนที่เพิ่มมากขึ้น (๑๖:๑๒) คิดเป็นร้อยละ ๗๕ ของโครงการทั้งหมด</p>	<p>ความเสี่ยงคงเหลืออยู่ในระดับปานกลาง (๙)</p>
<p>๐๖: ลงพื้นที่ติดตามโดยคณะกรรมการฯ เพียงวิธีการเดียว</p>	<p>๑.คณะกรรมการบริหารกองทุนฯ มีมติเห็นชอบหลักเกณฑ์การติดตามประเมินผลโดย</p> <p>๑)กำหนดให้ลงพื้นที่สังเกตการณ์เฉพาะโครงการที่ได้รับสนับสนุนงบประมาณ จำนวน ๑๕๐,๐๐๐ บาท ขึ้นไป</p> <p>๒)กำหนดให้มีผู้แทนคณะอนุกรรมการฯ ลงพื้นที่ติดตามและประเมินผลโครงการในแต่ละครั้ง ไม่เกิน ๓ คน ประกอบด้วย อนุกรรมการที่เป็นผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน ๒ คน และฝ่ายเลขานุการฯ จำนวน ๑ คน</p>	<p>๑. กองทุนฯ สามารถติดตามประเมินผลได้ครบถ้วนทุกโครงการ</p> <p>๒. กองทุนฯ ผ่านเกณฑ์การประเมินตัวชี้วัดด้านการสนองประโยชน์ต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย</p>	<p>ความเสี่ยงคงเหลืออยู่ในระดับปานกลาง (๖) เนื่องจากการปรับวิธีการติดตามประเมินผล หลักเกณฑ์การติดตามและประเมินผล และแหล่งงบประมาณ</p>

	<p>๓)โครงการที่มีขนาดเล็กและขนาดกลาง ให้มีการใช้แบบสัมภาษณ์เป็นเครื่องมือในการติดตาม ร่วมกับการรายงานผลตามแบบ กทพ. ๓</p> <p>๔)การถ่ายทอดสดออนไลน์ ให้ดำเนินการเฉพาะโครงการได้รับความยินยอมจากผู้ได้รับเงินสนับสนุนและกลุ่มเป้าหมาย และมีความพร้อมด้านเทคนิค อุปกรณ์ และโอกาส</p> <p>๒.ปรับกิจกรรมการลงพื้นที่ติดตามและประเมินผล การดำเนินโครงการให้อยู่ภายใต้กิจกรรมการสนับสนุนโครงการเพื่อส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศโดยกำหนดอัตราส่วนงบประมาณ ร้อยละ ๑๐ ของงบประมาณสนับสนุนหน่วยงาน เครือข่าย ดำเนินโครงการส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ</p>	<p>ตัวชี้วัดที่ ๒.๒</p> <p>ความสำเร็จในการติดตามประเมินผลโครงการที่ได้รับการสนับสนุน</p>	
--	--	--	--

## ๒.การควบคุมภายใน ปีงบประมาณ ๒๕๖๖

รายงานการประเมินผลการปรับปรุงการควบคุมภายในกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ ประจำปี ๒๕๖๖ (วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖)

ภารกิจตามกฎหมายที่จัดตั้งหน่วยงานของรัฐ หรือภารกิจ ตามแผนการดำเนินการ หรือภารกิจอื่น ๆ ที่สำคัญของหน่วยงานของรัฐ/วัตถุประสงค์	ความเสี่ยงที่ยังมีอยู่	งวด/เวลาที่พบความเสี่ยง	การปรับปรุงการควบคุมภายใน	กำหนดเสร็จ/ผู้รับผิดชอบ	สถานะการดำเนินการ*	รายละเอียดของการดำเนินงานปรับปรุงการควบคุมภายในและสรุปผลการประเมิน/ข้อคิดเห็น/ปัญหาอุปสรรคของการดำเนินการ
<p>กระบวนการ : การจ่ายเงินช่วยเหลือ ชดเชยเยียวยาแก่ผู้ถูกเลือกปฏิบัติด้วยเหตุแห่งเพศ</p>						
<p>วัตถุประสงค์ : ผู้เสียหายตามพระราชบัญญัติความเท่าเทียมระหว่างเพศ พ.ศ.๒๕๕๘ ได้รับการช่วยเหลือ ชดเชยและเยียวยา</p>						
<p>ขั้นตอนการดำเนินงาน</p>						
<p><b>ขั้นตอนที่ ๑</b> รับคำร้องขอรับเงินชดเชยเยียวยาฯ วัตถุประสงค์ : เพื่อแสดงความประสงค์ในการขอรับเงินชดเชยเยียวยา</p>	<p>ยังไม่มีผู้เสียหายจากการถูกเลือกปฏิบัติด้วยเหตุแห่งเพศ ยื่นคำร้องขอรับเงินช่วยเหลือเยียวยา</p>	<p>๓๐ กันยายน ๒๕๖๖</p>	<p>๑.เผยแพร่ประชาสัมพันธ์ เรื่องสิทธิประโยชน์ของผู้เสียหายจากการเลือกปฏิบัติ โดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศ ตามพระราชบัญญัติความเท่าเทียมระหว่างเพศ พ.ศ. ๒๕๕๘ ๒.รวบรวมข้อมูลเพื่อพิจารณาสาเหตุที่ทำให้ผู้เสียหายที่ยื่นคำร้อง ไม่ประสงค์ขอรับความช่วยเหลือ ชดเชยและเยียวยาในรูปแบบตัวเงิน</p>	<p>กทพ./ กันยายน ๒๕๖๖</p>	<p>☆</p>	<p>1.1 เผยแพร่เรื่องสิทธิประโยชน์ของผู้เสียหายจากการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศ ตาม พ.ร.บ. ความเท่าเทียมระหว่างเพศ พ.ศ. ๒๕๕๘ ผ่านทางเว็บไซต์ และคู่มือ/ระบบ ภาพรวมสวัสดิการภาครัฐ ๘๑ สวัสดิการไทย 1.2 กองทุนฯ ได้ดำเนินการจัดประชุมเชิงปฏิบัติการ จัดทำยุทธศาสตร์และแผนปฏิบัติการกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ ประจำปี ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ จำนวน ๒ ครั้ง เพื่อรับฟังความคิดเห็น ทบทวนแผนปฏิบัติการกองทุนฯ ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) และจัดทำ</p>

ภารกิจตามกฎหมายที่จัดตั้งหน่วยงานของรัฐ หรือภารกิจ ตามแผนการดำเนินการ หรือภารกิจอื่น ๆ ที่สำคัญของหน่วยงานของรัฐ/วัตถุประสงค์	ความเสี่ยงที่ ยังมีอยู่	งวด/เวลา ที่ พบความ เสี่ยง	การปรับปรุงการควบคุม ภายใน	กำหนด เสร็จ/ ผู้รับผิดชอบ	สถานะการ ดำเนินการ*	รายละเอียดของการดำเนินงานปรับปรุง การควบคุมภายในและสรุปผลการประเมิน/ ข้อคิดเห็น/ปัญหาอุปสรรคของการดำเนินการ
						<p>แผนปฏิบัติการกองทุนฯ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ จากผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของกองทุนฯ คณะกรรมการภายใต้ พ.ร.บ. ความเท่าเทียมระหว่างเพศ พ.ศ. ๒๕๕๘ ซึ่งในการประชุมดังกล่าว ผู้เข้าร่วมประชุมได้มีการเสนอแนวทางในการช่วยเหลือชดเชย เยียวยาที่สอดคล้องกับความต้องการของผู้เสียหาย ได้แก่ การปรับปรุงหลักเกณฑ์ชดเชย เยียวยา โดยให้คณะกรรมการพิจารณาจ่ายค่าชดเชยเยียวยาได้ โดยผู้เสียหายไม่ต้องร้องขอ จัดทำหลักเกณฑ์การประเมินความเสียหายจากการถูกเลือกปฏิบัติ การนำความเสียหายทางด้านจิตใจมาประเมินเป็นค่าเสียหายในรูปแบบตัวเงิน เป็นต้น</p>

ภารกิจตามกฎหมายที่จัดตั้งหน่วยงานของรัฐ หรือภารกิจ ตามแผนการดำเนินการ หรือภารกิจอื่น ๆ ที่สำคัญของหน่วยงานของรัฐ/วัตถุประสงค์	ความเสี่ยงที่ ยังมีอยู่	งวด/เวลา ที่ พบความ เสี่ยง	การปรับปรุงการควบคุม ภายใน	กำหนด เสร็จ/ ผู้รับผิดชอบ	สถานะการ ดำเนินการ*	รายละเอียดของการดำเนินงานปรับปรุง การควบคุมภายในและสรุปผลการประเมิน/ ข้อคิดเห็น/ปัญหาอุปสรรคของการดำเนินการ
<p><u>ขั้นตอนที่ ๒</u> ตรวจสอบความถูกต้องครบถ้วนของเอกสาร วัตถุประสงค์ : เพื่อให้เอกสารมีความถูกต้องและครบถ้วนตามแบบ ทพ.๐๓</p> <p><u>ขั้นตอนที่ ๓</u> ประชุมคณะกรรมการบริหารกองทุนฯ วัตถุประสงค์ : เพื่อพิจารณาอนุมัติการจ่ายเงินชดเชย เยียวยาฯ</p> <p><u>ขั้นตอนที่ ๔</u> แจ้งผลการพิจารณาไปยังผู้เสียหายทราบ วัตถุประสงค์ : เพื่อให้ผู้เสียหายรับทราบผลการพิจารณา</p> <p><u>ขั้นตอนที่ ๕</u> ขออนุมัติเบิกจ่ายเงินต่ออธิบดีและดำเนินการเบิกจ่ายเงิน ในระบบ GFMS วัตถุประสงค์ : เพื่อให้อธิบดีอนุมัติเบิกจ่ายเงิน และกรมบัญชีกลางโอนเงินเข้าบัญชีกองทุนฯ</p>	-	-	-	-	-	-

ภารกิจตามกฎหมายที่จัดตั้งหน่วยงานของรัฐ หรือภารกิจ ตามแผนการดำเนินการ หรือภารกิจอื่น ๆ ที่สำคัญของหน่วยงานของรัฐ/วัตถุประสงค์	ความเสี่ยงที่ ยังมีอยู่	งวด/เวลา ที่ พบความ เสี่ยง	การปรับปรุงการควบคุม ภายใน	กำหนด เสร็จ/ ผู้รับผิดชอบ	สถานะการ ดำเนินการ*	รายละเอียดของการดำเนินงานปรับปรุง การควบคุมภายในและสรุปผลการประเมิน/ ข้อคิดเห็น/ปัญหาอุปสรรคของการดำเนินการ
<p><u>ขั้นตอนที่ ๖</u> ผู้เสียหายรับเงินโอนเข้าบัญชีธนาคาร วัตถุประสงค์ : เพื่อให้ผู้เสียหายได้รับเงินโอนเข้า บัญชีธนาคาร</p>						

ภารกิจตามกฎหมายที่จัดตั้งหน่วยงานของรัฐ หรือภารกิจ ตามแผนการดำเนินการ หรือภารกิจอื่น ๆ ที่สำคัญของหน่วยงานของรัฐ/วัตถุประสงค์	ความเสี่ยงที่ยังมีอยู่	งวด/เวลาที่พบความเสี่ยง	การปรับปรุงการควบคุมภายใน	กำหนดเสร็จ/ผู้รับผิดชอบ	สถานะการดำเนินการ*	รายละเอียดของการดำเนินงานปรับปรุงการควบคุมภายในและสรุปผลการประเมิน/ข้อคิดเห็น/ปัญหาอุปสรรคของการดำเนินการ
---	------------------------	-------------------------	---------------------------	-------------------------	--------------------	---

กระบวนการ : การสนับสนุนโครงการและกิจกรรมเพื่อส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ

วัตถุประสงค์ : เพื่อสนับสนุนเงินงบประมาณให้แก่ มูลนิธิ สมาคม ชมรม องค์กร หน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน เพื่อดำเนินโครงการ/กิจกรรมให้เกิดการคุ้มครองป้องกันมิให้ มีการเลือกปฏิบัติโดยไม่ธรรมธรรมระหว่างเพศ

**ขั้นตอนการดำเนินการ**

<p><b>ขั้นตอนที่ ๑</b> ประชาสัมพันธ์การเข้าถึงกองทุนฯ และเปิดรับโครงการที่ขอรับการสนับสนุนเงิน</p> <p><b>วัตถุประสงค์ :</b> เพื่อให้หน่วยงานองค์กรเครือข่ายได้รับทราบข้อมูล/หลักเกณฑ์การขอรับเงินสนับสนุนได้อย่างถูกต้องและทั่วถึง</p>	<p>หน่วยงานองค์กร</p> <p>เครือข่ายรับทราบข้อมูล/หลักเกณฑ์การขอรับเงิน</p> <p>สนับสนุนยังไม่ทั่วถึงเท่าที่ควร</p>	<p>๓๐ กันยายน ๒๕๖๖</p>	<p>๑.จัดส่งเล่มคู่มือขอรับเงินสนับสนุนโครงการจากกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศฉบับปรับปรุง ๒๕๖๕ ไปยังหน่วยงาน/องค์กร พร้อมขอความร่วมมือ หน่วยงาน/องค์กร ประชาสัมพันธ์ให้หน่วยงานในสังกัดทราบ</p> <p>๒.การอบรมการใช้ระบบ</p>	<p>กทพ./กันยายน ๒๕๖๖</p>	<p>☆</p>	<p>๑.๑ จัดทำและเผยแพร่คู่มือเพื่อขอรับเงินสนับสนุนจากกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ (ฉบับปรับปรุง พ.ศ. ๒๕๖๕) ประชาสัมพันธ์ไปยังหน่วยงาน ได้แก่ สถาบันการศึกษา สำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัด (พมจ.) NGOs ศูนย์การเรียนรู้ฯ สถานคุ้มครองฯ จำนวน ๔๖๙ แห่ง</p> <p>๑.๒ อินโฟกราฟิกเนื้อหาการขอรับเงินสนับสนุนโครงการฯ</p> <p><b>ปัญหาอุปสรรค</b> คู่มือขอรับเงินสนับสนุนจากกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ (ฉบับปรับปรุง พ.ศ. ๒๕๖๕) มีเนื้อหาค่อนข้าง</p>
--	--	------------------------	--	--------------------------	----------	---

ภารกิจตามกฎหมายที่จัดตั้งหน่วยงานของรัฐ หรือภารกิจ ตามแผนการดำเนินการ หรือภารกิจอื่น ๆ ที่สำคัญของหน่วยงานของรัฐ/วัตถุประสงค์	ความเสี่ยงที่ ยังมีอยู่	งวด/เวลา ที่ พบความ เสี่ยง	การปรับปรุงการควบคุม ภายใน	กำหนด เสร็จ/ ผู้รับผิดชอบ	สถานะการ ดำเนินการ*	รายละเอียดของการดำเนินงานปรับปรุง การควบคุมภายในและสรุปผลการประเมิน/ ข้อคิดเห็น/ปัญหาอุปสรรคของการดำเนินการ
			ขอรับเงินสนับสนุนโครงการ และติดตามประเมินผล แบบอิเล็กทรอนิกส์ ๓.จัดประกวดสื่อ เพื่อเผยแพร่และ ประชาสัมพันธ์เรื่องความ เท่าเทียมระหว่างเพศ			ละเอียดและไม่กระชับ ทำให้หน่วยงาน/องค์กร สอบถามข้อมูลจากเจ้าหน้าที่บ่อยครั้ง ๑.๓ จัดอบรมการใช้งานระบบขอรับเงินสนับสนุน โครงการ ภายใต้โครงการจ้างบำรุงรักษาฯ จำนวน ๒ ระบบ ผ่านระบบ Web Conference โปรแกรม Zoom Application เมื่อวันที่ ๑๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖ แก่เจ้าหน้าที่สำนักงานพัฒนา สังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดในฐานะผู้ พิจารณาโครงการเบื้องต้น และหน่วยงานภาคี เครือข่ายในฐานะผู้เสนอขอรับการสนับสนุน งบประมาณจากกองทุนฯ ทั้งนี้เจ้าหน้าที่ สนง.พมจ. เข้าร่วมอบรม จำนวน ๔๙ จังหวัด รวมทั้งสิ้น ๘๔ คน และหน่วยงานภาคีเครือข่าย เข้าร่วมอบรม จำนวน ๑๓๔ แห่ง รวมทั้งสิ้น ๑๙๖ คน



ภารกิจตามกฎหมายที่จัดตั้งหน่วยงานของรัฐ หรือภารกิจ ตามแผนการดำเนินการ หรือภารกิจอื่น ๆ ที่สำคัญของหน่วยงานของรัฐ/วัตถุประสงค์	ความเสี่ยงที่ ยังมีอยู่	งวด/เวลา ที่ พบความ เสี่ยง	การปรับปรุงการควบคุม ภายใน	กำหนด เสร็จ/ ผู้รับผิดชอบ	สถานะการ ดำเนินการ*	รายละเอียดของการดำเนินงานปรับปรุง การควบคุมภายในและสรุปผลการประเมิน/ ข้อคิดเห็น/ปัญหาอุปสรรคของการดำเนินการ
						<p>๑.๔ เปิดใช้งานระบบขอรับเงินสนับสนุนโครงการ <a href="http://project.gepf.dwf.go.th/Account/Login">http://project.gepf.dwf.go.th/Account/Login</a> และมีหน่วยงาน/องค์กร องค์กรยื่นขอรับเงินสนับสนุนโครงการจากกองทุนฯ ผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ จำนวน ๑ แห่ง</p> <p><b>ปัญหาอุปสรรค</b> ระบบสารสนเทศไม่มีความเสถียร ถูกโจมตีทางไซเบอร์ ถูกปิดกั้นการเข้าถึง ส่งผลกระทบต่อการยื่นขอรับเงินสนับสนุนโครงการฯ และการพิจารณาอนุมัติของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง</p> <p>๑.๕ จัดประกวดสื่อเพื่อเผยแพร่และประชาสัมพันธ์ให้สังคมตระหนักเรื่องความเท่าเทียมระหว่างเพศ หัวข้อ “ทุกเพศ ทุกคน เท่ากัน All Genders are equal”</p> <p><b>ปัญหาอุปสรรค</b> ผลงานที่ส่งเข้าประกวดฯ ที่มีสาระสำคัญของการสร้างการรับรู้และความเข้าใจในวัตถุประสงค์ของกองทุนฯ ไม่ได้รับการ</p>

ภารกิจตามกฎหมายที่จัดตั้งหน่วยงานของรัฐ หรือภารกิจ ตามแผนการดำเนินการ หรือภารกิจอื่น ๆ ที่สำคัญของหน่วยงานของรัฐ/วัตถุประสงค์	ความเสี่ยงที่ยังมีอยู่	งวด/เวลาที่พบความเสี่ยง	การปรับปรุงการควบคุมภายใน	กำหนดเสร็จ/ผู้รับผิดชอบ	สถานะการดำเนินการ*	รายละเอียดของการดำเนินงานปรับปรุงการควบคุมภายในและสรุปผลการประเมิน/ข้อคิดเห็น/ปัญหาอุปสรรคของการดำเนินการ
<p>ขั้นตอนที่ ๒ การตรวจสอบและวิเคราะห์โครงการเบื้องต้น</p> <p>วัตถุประสงค์ : เพื่อให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของกองทุนฯ</p>	<p>โครงการที่หน่วยงานองค์กร เครือข่าย ขอรับเงินสนับสนุนฯ</p> <p>ยังคงไม่ปฏิบัติตามวัตถุประสงค์ของกองทุนฯ เท่าที่ควร</p>	<p>๓๐ กันยายน ๒๕๖๖</p>	<p>๑. จัดทำ/ปรับปรุงแนวทางการเขียนโครงการตามหลักเกณฑ์กองทุนฯ เพื่อเพิ่มศักยภาพการเขียนโครงการให้แก่หน่วยงาน/องค์กรต่าง ๆ</p> <p>๒. พัฒนา/ปรับปรุง เว็บไซต์ กองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ และระบบขอรับเงินสนับสนุนโครงการและติดตามประเมินผลออนไลน์</p>	<p>กทพ./ กันยายน ๒๕๖๖</p>	<p>☆</p>	<p>คัดเลือกให้คณะกรรมการประกวด จึงเป็นอุปสรรคต่อการเผยแพร่ เพื่อให้เกิดการรับรู้ในวงกว้างได้</p> <p>๑. จัดทำและเผยแพร่คู่มือเพื่อขอรับเงินสนับสนุนจากกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ (ฉบับปรับปรุง พ.ศ. ๒๕๖๕) ประชาสัมพันธ์ไปยังหน่วยงาน ได้แก่ สถาบันการศึกษา สำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัด (พมจ.) NGOs ศูนย์การเรียนรู้ฯ สถานคุ้มครองฯ จำนวน ๔๖๙ แห่ง อินโฟกราฟิกเนื้อหาการขอรับเงินสนับสนุนโครงการฯ</p> <p>๒. เปิดใช้งานระบบขอรับเงินสนับสนุนโครงการ</p> <p><a href="http://project.gepf.dwf.go.th/Account/Login">http://project.gepf.dwf.go.th/Account/Login</a> และมีหน่วยงาน/องค์กร องค์กรยื่นขอรับเงินสนับสนุนโครงการจากกองทุนฯ</p>

ภารกิจตามกฎหมายที่จัดตั้งหน่วยงานของรัฐ หรือภารกิจ ตามแผนการดำเนินการ หรือภารกิจอื่น ๆ ที่สำคัญของหน่วยงานของรัฐ/วัตถุประสงค์	ความเสี่ยงที่ ยังมีอยู่	งวด/เวลา ที่ พบความ เสี่ยง	การปรับปรุงการควบคุม ภายใน	กำหนด เสร็จ/ ผู้รับผิดชอบ	สถานะการ ดำเนินการ*	รายละเอียดของการดำเนินงานปรับปรุง การควบคุมภายในและสรุปผลการประเมิน/ ข้อคิดเห็น/ปัญหาอุปสรรคของการดำเนินการ
						ผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ จำนวน ๑ แห่ง  เจ้าหน้าที่พมจ. จำนวน ๔๙ จังหวัด/๘๔ และ หน่วยงานภาคีเครือข่าย จำนวน ๑๓๔ แห่ง/๑๙๖ คน เข้าใจวัตถุประสงค์ของกองทุนอย่างทั่วถึง และเข้าถึง การขอรับเงินสนับสนุนโครงการฯ มีหน่วยงาน/ องค์กร ยื่นขอรับเงินสนับสนุนโครงการจากกองทุน ผ่านระบบ จำนวน ๑ แห่ง
ขั้นตอนที่ ๓ การพิจารณากลับกรอง โครงการ และการพิจารณาอนุมัติโครงการ วัตถุประสงค์ : เพื่อพิจารณา กลับกรอง อนุมัติ การสนับสนุนงบประมาณแก่โครงการ ที่เป็นไป ตามระเบียบและหลักเกณฑ์	-	-	-	-	-	-

ภารกิจตามกฎหมายที่จัดตั้งหน่วยงานของรัฐ หรือภารกิจ ตามแผนการดำเนินการ หรือภารกิจอื่น ๆ ที่สำคัญของหน่วยงานของรัฐ/วัตถุประสงค์	ความเสี่ยงที่ ยังมีอยู่	งวด/เวลา ที่ พบความ เสี่ยง	การปรับปรุงการควบคุม ภายใน	กำหนด เสร็จ/ ผู้รับผิดชอบ	สถานะการ ดำเนินการ*	รายละเอียดของการดำเนินงานปรับปรุง การควบคุมภายในและสรุปผลการประเมิน/ ข้อคิดเห็น/ปัญหาอุปสรรคของการดำเนินการ
<p>ขั้นตอนที่ ๔ แจ้งผลการพิจารณา ขออนุมัติเบิกจ่ายเงิน และจ่ายเงิน ผ่านระบบ KTB ให้ผู้ขอรับเงินสนับสนุนโครงการ ที่ผ่านการอนุมัติ</p> <p>วัตถุประสงค์ : เพื่อแจ้งผลการพิจารณาและ จ่ายเงินให้หน่วยงาน/องค์กรไปดำเนินโครงการ ตามระยะเวลาที่กำหนด</p>	-	-	-	-	-	-
<p>ขั้นตอนที่ ๕ การติดตามและประเมินผลโครงการ วัตถุประสงค์ : เพื่อให้ทราบว่าการดำเนิน โครงการเป็นไปตามวัตถุประสงค์และเป้าหมาย ตามที่กำหนดไว้หรือไม่</p>	<p>ยังคงไม่ ทราบผลการ ดำเนิน โครงการ เนื่องจากมี งบประมาณ คงเหลือ</p>	<p>๓๐ กันยายน ๒๕๖๖</p>	<p>มีการปรับปรุงแบบการ ติดตามประเมินผล ๑.กำหนดให้ลงพื้นที่ สังเกตการณ์เฉพาะโครงการ ที่ได้รับสนับสนุน งบประมาณ จำนวน ๑๕๐,๐๐๐ บาท ขึ้นไป</p>	<p>กทพ./ กันยายน ๒๕๖๖</p>	<p>☆</p>	<p>๕.๑ คณะกรรมการบริหารกองทุนฯ มีมติเห็นชอบ หลักเกณฑ์การติดตามประเมินผลโดย ๑) กำหนดให้ลงพื้นที่สังเกตการณ์เฉพาะ โครงการที่ได้รับสนับสนุนงบประมาณ จำนวน ๑๕๐,๐๐๐ บาท ขึ้นไป ๒) กำหนดให้มีผู้แทนคณะอนุกรรมการฯ ลง พื้นที่ติดตามและประเมินผลโครงการในแต่ละ ครั้ง ไม่เกิน ๓ คน ประกอบด้วย อนุกรรมการที่</p>

ภารกิจตามกฎหมายที่จัดตั้งหน่วยงานของรัฐ หรือภารกิจ ตามแผนการดำเนินการ หรือภารกิจอื่น ๆ ที่สำคัญของหน่วยงานของรัฐ/วัตถุประสงค์	ความเสี่ยงที่ยังมีอยู่	งวด/เวลาที่พบความเสี่ยง	การปรับปรุงการควบคุมภายใน	กำหนดเสร็จ/ผู้รับผิดชอบ	สถานะการดำเนินการ*	รายละเอียดของการดำเนินงานปรับปรุงการควบคุมภายในและสรุปผลการประเมิน/ข้อคิดเห็น/ปัญหาอุปสรรคของการดำเนินการ
	ไม่เพียงพอสำหรับการลงพื้นที่ติดตามและประเมินผลการดำเนินโครงการ		๒.กำหนดให้มีผู้แทนคณะอนุกรรมการฯ ลงพื้นที่ติดตามและประเมินผลโครงการในแต่ละครั้งไม่เกิน ๓ คน ประกอบด้วยอนุกรรมการที่เป็นผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน ๒ คน และฝ่ายเลขานุการฯ จำนวน ๑ คน ๓.โครงการที่มีขนาดเล็กและขนาดกลาง ให้มีการใช้แบบสัมภาษณ์เป็นเครื่องมือในการติดตามร่วมกับการรายงานผลตามแบบ กทพ. ๐๓			เป็นผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน ๒ คน และฝ่ายเลขานุการฯ จำนวน ๑ คน ๓)โครงการที่มีขนาดเล็กและขนาดกลาง ให้มีการใช้แบบสัมภาษณ์เป็นเครื่องมือในการติดตามร่วมกับการรายงานผลตามแบบ กทพ. ๓ ๔)การถ่ายทอดสดออนไลน์ ให้ดำเนินการเฉพาะโครงการได้รับความยินยอมจากผู้ได้รับเงินสนับสนุนและกลุ่มเป้าหมาย และมีความพร้อมด้านเทคนิค อุปกรณ์ และโอกาส ๕.๒ปรับปรุงกรรมการลงพื้นที่ติดตามและประเมินผลการดำเนินโครงการให้อยู่ภายใต้กิจกรรมการสนับสนุนโครงการเพื่อส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศโดยกำหนดอัตราส่วนงบประมาณร้อยละ ๑๐ ของงบประมาณสนับสนุนหน่วยงานเครือข่าย ดำเนินโครงการส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ เอกสารหมายเลข ๗

ภารกิจตามกฎหมายที่จัดตั้งหน่วยงานของรัฐ หรือภารกิจ ตามแผนการดำเนินการ หรือภารกิจอื่น ๆ ที่สำคัญของหน่วยงานของรัฐ/วัตถุประสงค์	ความเสี่ยงที่ ยังมีอยู่	งวด/เวลา ที่ พบความ เสี่ยง	การปรับปรุงการควบคุม ภายใน	กำหนด เสร็จ/ ผู้รับผิดชอบ	สถานะการ ดำเนินการ*	รายละเอียดของการดำเนินงานปรับปรุง การควบคุมภายในและสรุปผลการประเมิน/ ข้อคิดเห็น/ปัญหาอุปสรรคของการดำเนินการ
			๔.การถ่ายทอดสดออนไลน์ ให้ดำเนินการเฉพาะ โครงการได้รับความยินยอม จากผู้ได้รับเงินสนับสนุน และกลุ่มเป้าหมาย			<b>ปัญหาและอุปสรรค</b> ช่วงระยะเวลาการ ดำเนินงานของโครงการที่ได้รับการสนับสนุน งบประมาณอยู่ในช่วงเวลาเดียวกันและอยู่ ในช่วงปลายปีงบประมาณ ก่อให้เกิดอุปสรรคต่อ การบริหารจัดการ (การเบิกจ่ายงบประมาณ) และการจัดทำรายงานสรุปผลเพื่อเสนอต่อคณะ กรรมการบริหารกองทุนฯ เพื่อให้ข้อสังเกต
ขั้นตอนที่ ๖ การส่งรายงานผลการดำเนินงาน และเอกสารหลักฐานการใช้จ่ายเงิน วัตถุประสงค์ : เพื่อให้เป็นไปตามสัญญาชำระเงิน สนับสนุน และเก็บเอกสารหลักฐานการใช้จ่ายเงิน ให้สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินตรวจสอบ	-	-	-	-	-	-

## บทที่ ๖

### แผนบริหารความเสี่ยงของกองทุนฯ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

#### ๑. การกำหนดวัตถุประสงค์ (Objective Setting)

เพื่อให้กองทุนฯ สามารถปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ในการจัดตั้งวิสัยทัศน์ พันธกิจ ประเด็นยุทธศาสตร์ตามแผนขับเคลื่อนกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศและแผนปฏิบัติการกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ ปีงบประมาณ ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ และกิจกรรมภายใต้โครงการขับเคลื่อนการดำเนินงานกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ ประจำปี ๒๕๖๗ จึงได้กำหนดวัตถุประสงค์ของการบริหารความเสี่ยง ดังนี้

(๑) เพื่อให้กระบวนการทำงานของกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล รวดเร็ว

(๒) เพื่อลดมูลเหตุของโอกาสที่จะเกิดความเสียหายให้อยู่ในระดับที่ยอมรับได้ ควบคุมได้และตรวจสอบได้

(๓) เพื่อให้กองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศมีผลการดำเนินงานบรรลุเป้าหมายตามยุทธศาสตร์

#### ๒. รายการความเสี่ยงขององค์กร

การระบุความเสี่ยงเป็นการค้นหาความเสี่ยงและสาเหตุหรือปัจจัยของความเสี่ยงโดยพิจารณาจากปัจจัยต่าง ๆ ทั้งภายในและภายนอกที่ส่งผลกระทบต่อเป้าหมายผลลัพธ์ขององค์กรตามกรอบการบริหารความเสี่ยง โดยการจัดประเภทความเสี่ยงองค์กร จะแบ่งประเภทตามกรอบการบริหารความเสี่ยงองค์กรของกองทุนฯ ได้แก่

(๑) ความเสี่ยงด้านกลยุทธ์ (Strategic Risk) ความเสี่ยงอันเกิดจากการที่องค์กรไม่สามารถบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรอันเนื่องมาจากขาดกลยุทธ์ที่เหมาะสมหรือสภาพการแข่งขันที่เปลี่ยนแปลง

(๒) ความเสี่ยงด้านการปฏิบัติงาน (Operation Risk) ความเสี่ยงอันเกิดจากการดำเนินงานภายในองค์กร ซึ่งเป็นผลมาจากบุคลากร กระบวนการทำงาน โครงสร้างพื้นฐาน รวมถึงการทุจริตภายในองค์กร

(๓) ความเสี่ยงด้านการเงิน (Financial Risk) ความเสี่ยงที่ก่อให้เกิดผลกระทบทางการเงินต่อองค์กร

(๔) ความเสี่ยงด้านการปฏิบัติตามกฎระเบียบ (Compliance Risk) ความเสี่ยงอันเกิดจากการไม่ปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ โดยครอบคลุมถึงกฎ ระเบียบของทั้งหน่วยงานภายในและภายนอกที่กำกับดูแลองค์กร

กองทุนฯ ใช้การวิเคราะห์ผลการดำเนินงานของกองทุนฯ ที่ผ่านมาและปัจจัยเสี่ยงที่คงเหลือเมื่อปีก่อนหน้า เป็นฐานข้อมูลในการกำหนดโอกาสและผลกระทบของแต่ละปัจจัยเสี่ยงและเทียบกับตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย จึงมีการระบุปัจจัยเสี่ยงจำนวน ๘ ปัจจัย ซึ่งเป็นความเสี่ยงด้านปฏิบัติงาน (Operation Risk) เนื่องจากกองทุนฯ มีคณะกรรมการบริหารกองทุนฯ ที่ติดตามการดำเนินงานและต้องดำเนินการให้เป็นไปตาม พ.ร.บ. ความเท่าเทียมระหว่างเพศ พ.ศ. ๒๕๕๘ ความเสี่ยงด้านอื่น ๆ จึงมีการควบคุมเหมาะสมเพียงพอ และกองทุนฯ ได้นำปัจจัยเสี่ยงดังกล่าวมาวิเคราะห์เพื่อประเมินระดับความรุนแรงของความเสี่ยง ซึ่งมีผลการวิเคราะห์ (ระดับปานกลาง-สูงมาก) จำนวน ๗ ปัจจัยเสี่ยง จึงมีการจัดทำแผนบริหารความเสี่ยง ดังนี้

การระบุความเสี่ยงกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

ยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ปัจจัยเสี่ยง	ประเภทความเสี่ยง S O F C	ความเสี่ยงของมาตรการควบคุมภายใน			ปัจจัยเสี่ยงที่เหลืออยู่
				ผลการดำเนินงานเมื่อเทียบกับเป้าหมาย	กระบวนการควบคุม	การติดตาม	
ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การช่วยเหลือ ชดเชย เยียวยา แก่ผู้ถูกเลือกปฏิบัติ ด้วยเหตุแห่งเพศ (เน้นความรู้ กลไก การช่วยเหลือ ตาม พ.ร.บ.)	กลุ่มเป้าหมายมีความรู้ความ เข้าใจเกี่ยวกับพระราชบัญญัติ ความเท่าเทียมระหว่างเพศ พ.ศ. ๒๕๕๘ และการเข้าถึง กระบวนการช่วยเหลือตาม พระราชบัญญัติความเท่าเทียม ระหว่างเพศ พ.ศ. ๒๕๕๘	กลุ่มเป้าหมาย ไม่มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับ พระราชบัญญัติความเท่า เทียมระหว่างเพศ พ.ศ. ๒๕๕๘ และกระบวนการ เข้าถึง ของ พ.ร.บ. ความ เท่าเทียมระหว่างเพศ พ.ศ. ๒๕๕๘	๐๑	๓ (เผยแพร่และพัฒนา สื่อให้เกิดการรับรู้ฯ และ มีการสร้างวิทยากรด้าน ความเท่าเทียมระหว่างเพศฯ)	๔ (มี พรบ. ความ เท่าเทียมระหว่าง เพศ พ.ศ. ๒๕๕๘)	๔ (มีการติดตาม สำรวจและรายงาน ให้ผู้บริหารทราบ เป็นระยะ)	กองทุนฯ เผยแพร่และพัฒนาสื่อฯ โดยการจัดการประกวดสื่อฯ ซึ่ง ผลงานที่ส่งเข้าประกวด ที่มีสาระ สำคัญของ พรบ. ความเท่าเทียม ระหว่างเพศ พ.ศ. ๒๕๕๘ ไม่ได้ รับการคัดเลือกให้ชนะการ ประกวด ส่งผลให้ประชาชน/ กลุ่มเป้าหมายอาจไม่ทราบแนว ทางการปฏิบัติการขอรับเงิน ชดเชยเยียวยา ของพ.ร.บ. ความเท่าเทียมระหว่างเพศ พ.ศ.๒๕๕๘ ในวงกว้างได้
		จำนวนของผู้ถูกเลือก ปฏิบัติด้วยเหตุแห่งเพศที่ ยื่นขอเงินชดเชย เยียวยา มีจำนวนน้อย	๐๒	๑ (ไม่มีการจ่ายเงิน ช่วยเหลือ ชดเชย เยียวยา เนื่องจากไม่มีผู้ ถูกเลือกปฏิบัติด้วยเหตุ แห่งเพศยื่นขอเงิน ชดเชย เยียวยา)	๔ (มีขั้นตอนการ ขอรับเงินฯ และ พรบ. ความเท่า เทียมระหว่างเพศ พ.ศ. ๒๕๕๘)	๔ (มีการติดตาม สำรวจและรายงาน ให้ผู้บริหารทราบ เป็นระยะ)	ไม่มีผู้ถูกเลือกปฏิบัติด้วยเหตุ แห่งเพศยื่นคำร้องขอชดเชย เยียวยาฯ ในรูปแบบตัวเงิน ทั้งนี้ ผู้ถูกเลือกปฏิบัติด้วยเหตุแห่ง เพศทราบสิทธิในการขอรับการ ชดเชยเยียวยาดังกล่าว แต่ไม่มี ความประสงค์ยื่นขอรับเงิน



ยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ปัจจัยเสี่ยง	ประเภทความเสี่ยง SOFC	ความเพียงพอของมาตรการควบคุมภายใน			ปัจจัยเสี่ยงที่เหลืออยู่
				ผลการดำเนินงานเมื่อเทียบกับเป้าหมาย	กระบวนการควบคุม	การติดตาม	
							ชดเชย เยียวยาและไม่มีค่าวินิจฉัยจากคณะกรรมการฯ วลพ.ให้ได้รับเงินเยียวยา ทำให้กองทุนฯ ไม่มีการเบิกจ่ายเงินช่วยเหลือ ชดเชย เยียวยาแก่ผู้ถูกเลือกปฏิบัติด้วยเหตุแห่งเพศ
	บุคคลที่ถูกเลือกปฏิบัติด้วยเหตุแห่งเพศสามารถเข้าถึงกระบวนการช่วยเหลือตามพระราชบัญญัติความเท่าเทียมระหว่างเพศ พ.ศ. ๒๕๕๘	จำนวนช่องทางและวิธีการสื่อสารไม่มีความสอดคล้องกับลักษณะของกลุ่มเป้าหมาย	O๓	๓ (เผยแพร่เรื่องสิทธิประโยชน์ของผู้เสียหายจากการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศ ตาม พ.ร.บ. ความเท่าเทียมระหว่างเพศ พ.ศ. ๒๕๕๘ ผ่านทางเว็บไซต์)	๒ (มีสื่อ มีช่องทางและมีการประชาสัมพันธ์ทาง Facebook ,Website,)	๔ (มีการติดตามสำรวจและรายงานให้ผู้บริหารทราบเป็นระยะ)	ผู้ถูกเลือกปฏิบัติอาจจะยังไม่ทราบถึงเรื่องสิทธิประโยชน์ของผู้เสียหายจากการเลือกปฏิบัติ โดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศ ตามพระราชบัญญัติความเท่าเทียมระหว่างเพศ พ.ศ. ๒๕๕๘
ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การส่งเสริมและสนับสนุนความเท่าเทียมระหว่างเพศ	พัฒนาองค์ความรู้และกระบวนการถ่ายทอดความรู้เพื่อส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศในสังคม	จำนวนผู้เข้าร่วมอบรมมีความรู้ความเข้าใจเรื่องความเท่าเทียมระหว่างเพศต่ำกว่าค่าเป้าหมาย	O๔	๔ (ร้อยละความตระหนักรู้ของผู้เข้าร่วมอบรม เท่ากับ ๘๙ )	๔ (มีวิทยากรที่สามารถให้ความรู้เรื่องความเท่าเทียมระหว่างเพศในสังคม)	๔ (มีการติดตามสำรวจและรายงานให้ผู้บริหารทราบเป็นระยะ)	กลุ่มเป้าหมายเข้าร่วมกิจกรรมมีความรู้ความเข้าใจเรื่องความเท่าเทียมระหว่างเพศน้อยกว่าที่กำหนด

ยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ปัจจัยเสี่ยง	ประเภทความเสี่ยง S O F C	ความเพียงพอของมาตรการควบคุมภายใน			ปัจจัยเสี่ยงที่เหลืออยู่
				ผลการดำเนินงานเมื่อเทียบกับเป้าหมาย	กระบวนการควบคุม	การติดตาม	
ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การสร้างเสริมความเข้มแข็งของภาคีเครือข่ายภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาสังคม	สนับสนุนงบประมาณแก่หน่วยงานเครือข่ายเพื่อร่วมขับเคลื่อนงานความเท่าเทียมระหว่างเพศ	จำนวนหน่วยงานที่ได้รับสนับสนุนงบประมาณจากกองทุนฯ ต่ำกว่าเป้าหมาย	๐๕	๑ (จำนวนหน่วยงานที่ได้รับสนับสนุนฯ จำนวน ๑๒ หน่วยงานซึ่งต่ำกว่าค่าเป้าหมายมาก โดยกำหนดไว้ จำนวน ๒๐ หน่วยงาน)	๕ (ประกาศคณะกรรมาฯ เรื่อง หลักเกณฑ์ฯ, คู่มือการขอรับเงินสนับสนุนโครงการจากกองทุนฯ)	๕ (มีการระบุระยะเวลาการประชุม คณะอนุกรรมการพิจารณาโครงการฯ และ คณะกรรมการบริหารกองทุนฯ รายงานผลชัดเจน)	จำนวนหน่วยงานที่ได้รับสนับสนุนงบประมาณจากกองทุนฯ ต่ำกว่าเป้าหมาย
		หน่วยงาน/องค์กร ยื่นขอรับเงินสนับสนุนโครงการจากกองทุนฯ และยื่นขอผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์มีจำนวนน้อย	๐๖	๓ (มีหน่วยงานองค์กร ยื่นขอรับเงินสนับสนุนโครงการจากกองทุนฯ ผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ จำนวน ๑ โครงการ)	๓ (มีการจ้างบริษัทเอกชนดูแลระบบ)	๓ (มีการติดตามและมีการรายงานให้ผู้บริหารทราบ)	หน่วยงาน/องค์กร ยื่นขอรับเงินสนับสนุนโครงการจากกองทุนฯ และยื่นขอผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์มีจำนวนน้อย
		โครงการที่หน่วยงานองค์กรเครือข่ายขอรับเงินสนับสนุนฯ ยังไม่มีความสอดคล้องสมบูรณ์หรือชัดเจนในตัวโครงการเพียงพอ	๐๗	๑ (โครงการที่ยื่นขอแต่ไม่ได้รับการสนับสนุน จำนวน ๔ โครงการ)	๔ (คณะอนุกรรมการพิจารณาโครงการฯ วิจารณ์และคณะกรรมการบริหาร	๔ (มีการแจ้งผลการอนุมัติและมีการติดตามรายงานผู้บริหารเป็นระยะ)	มีโครงการที่หน่วยงานองค์กรเครือข่ายขอรับเงินสนับสนุนฯ ไม่ได้รับการอนุมัติ เนื่องจากโครงการฯ ยังไม่มีความ

ยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ปัจจัยเสี่ยง	ประเภท ความเสี่ยง S O F C	ความเสี่ยงของมาตรการควบคุมภายใน			ปัจจัยเสี่ยงที่เหลืออยู่
				ผลการดำเนินงานเมื่อเทียบกับเป้าหมาย	กระบวนการควบคุม	การติดตาม	
					กองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ)		สอดคล้องสมบูรณ์หรือชัดเจนในตัวโครงการเพียงพอ
ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การบริหารจัดการกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศให้เข้าถึงง่ายและมีประสิทธิภาพ	มีเทคโนโลยีที่รองรับการบริหารจัดการกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ	การโจมตีและการถูกโจรกรรมระบบสารสนเทศของกองทุนฯ จากภัยคุกคามทางไซเบอร์	O๘	๓ (ระดับความสำเร็จเป็นไปตามเป้าหมายเท่ากับ ๓)	๓ (มีแผนปฏิบัติการดิจิทัล)	๓ (มีการติดตามแต่ไม่มีการรายงานให้ผู้บริหารทราบ)	มีการพัฒนาระบบข้อมูลและบริหารจัดการข้อมูลระบบสารสนเทศ แต่ระบบสารสนเทศถูกโจมตีทางไซเบอร์ ทำให้เกิดผลกระทบต่อเข้าถึงบริการ

**การประเมินระดับความรุนแรงของรายการความเสี่ยง**

- **รายการความเสี่ยงที่ ๑** กลุ่มเป้าหมายไม่มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับพ.ร.บ. ความเท่าเทียมระหว่างเพศ พ.ศ. ๒๕๕๘ และกระบวนการเข้าถึง ของ พ.ร.บ. ความเท่าเทียมระหว่างเพศ พ.ศ. ๒๕๕๘

**เหตุการณ์ :** การสำรวจระดับ/ร้อยละของความตระหนักรู้เรื่องความเท่าเทียมระหว่างเพศ ในเรื่องพ.ร.บ. ความเท่าเทียมระหว่างเพศ พ.ศ. ๒๕๕๘ อยู่ในระดับปานกลาง

ระดับ	โอกาส (ผลการสำรวจความตระหนักรู้ประเด็นการรับรู้ พ.ร.บ.๗)
๑	ร้อยละ ๑๐๐
๒	ร้อยละ ๙๐
๓	ร้อยละ ๘๐ (ค่าเป้าหมายตระหนักรู้แผน)
๔	ร้อยละ ๗๐
๕	ร้อยละ ๖๐

ปี	ผลการดำเนินงานในอดีต
๒๕๖๔	ร้อยละ ๙๓.๐๐
๒๕๖๕	ร้อยละ ๘๘.๐๐
๒๕๖๖	ร้อยละ ๙๓.๐๐

**ประเด็นปัจจัยเสี่ยง :** กลุ่มเป้าหมายไม่มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับพ.ร.บ.ความเท่าเทียมระหว่างเพศ พ.ศ. ๒๕๕๘ และกระบวนการเข้าถึง ของ พ.ร.บ. ความเท่าเทียมระหว่างเพศ พ.ศ. ๒๕๕๘

ระดับ	ผลกระทบด้านสถิติการยื่นคำร้อง
๑	ผู้ถูกเลือกปฏิบัติด้วยเหตุแห่งเพศยื่นคำร้องจำนวนมากกว่า ๑๖ คำร้อง
๒	ผู้ถูกเลือกปฏิบัติด้วยเหตุแห่งเพศยื่นคำร้องจำนวน ๑๒-๑๕ คำร้อง
๓	ผู้ถูกเลือกปฏิบัติด้วยเหตุแห่งเพศยื่นคำร้องจำนวน ๘-๑๑ คำร้อง
๔	ผู้ถูกเลือกปฏิบัติด้วยเหตุแห่งเพศยื่นคำร้องจำนวน ๔-๗ คำร้อง
๕	ผู้ถูกเลือกปฏิบัติด้วยเหตุแห่งเพศยื่นคำร้องจำนวน ๐-๓ คำร้อง

ปี	ผลการดำเนินงานในอดีต
๒๕๖๒	๙
๒๕๖๓	๑๕
๒๕๖๔	๒
๒๕๖๕	๓
๒๕๖๖	๑

**ผลกระทบ :** จำนวนสถิติผู้ถูกเลือกปฏิบัติด้วยเหตุแห่งเพศยื่นคำร้องน้อยลง

การประเมินระดับความรุนแรงของรายการความเสี่ยง

- รายการความเสี่ยงที่ ๒ จำนวนของผู้ถูกเลือกปฏิบัติด้วยเหตุแห่งเพศยื่นขอเงินชดเชย เยียวยา มีจำนวนน้อย

**เหตุการณ์ :** มีผู้ถูกเลือกปฏิบัติด้วยเหตุแห่งเพศ ยื่นขอคุ้มครองช่วยเหลือ ตาม พรบ.ความเท่าเทียมระหว่างเพศ แต่ไม่ประสงค์ยื่นขอเงินชดเชยเยียวยา

**ประเด็นปัจจัยเสี่ยง :** จำนวนของผู้ถูกเลือกปฏิบัติด้วยเหตุแห่งเพศยื่นขอเงินชดเชยเยียวยา มีจำนวนน้อย

**ผลกระทบ :** กองทุนฯ ไม่สามารถเบิกจ่ายช่วยเหลือชดเชย เยียวยา แก่ผู้ถูกเลือกปฏิบัติด้วยเหตุแห่งเพศ

ระดับ	โอกาส (ยื่นคำร้องที่ยื่นขอเงินชดเชย)
๑	จำนวนคำร้องจากผู้ถูกเลือกปฏิบัติที่ยื่นคำร้องและยื่นขอรับเงินชดเชยเยียวามากกว่า ๒ คำร้อง
๒	
๓	จำนวนคำร้องจากผู้ถูกเลือกปฏิบัติที่ยื่นคำร้องและยื่นขอรับเงินชดเชยเยียว ๑ คำร้อง
๔	
๕	ไม่มีคำร้องจากผู้ถูกเลือกปฏิบัติที่ยื่นคำร้องและยื่นขอรับเงินชดเชยเยียว

ปี	ผลการดำเนินงานในอดีต
๒๕๖๔	○
๒๕๖๕	○
๒๕๖๖	○

ระดับ	ผลกระทบด้านการเบิกจ่ายเงินช่วยเหลือ ชดเชย
๑	ร้อยละผลการเบิกจ่ายงบประมาณ ๑๐๐
๒	ร้อยละผลการเบิกจ่ายงบประมาณ ๙๐
๓	ร้อยละผลการเบิกจ่ายงบประมาณ ๘๐
๔	ร้อยละผลการเบิกจ่ายงบประมาณ ๗๐
๕	น้อยกว่าร้อยละผลการเบิกจ่ายงบประมาณ ๖๐

ปี	ผลการดำเนินงานในอดีต
๒๕๖๔	○
๒๕๖๕	○
๒๕๖๖	○

### การประเมินระดับความรุนแรงของรายการความเสี่ยง

รายการความเสี่ยงที่ ๓ จำนวนช่องทางและวิธีการสื่อสารไม่มีความสอดคล้องกับลักษณะของกลุ่มเป้าหมาย

**เหตุการณ์ :** กองทุนฯ มีสื่อ และช่องทาง

ประชาสัมพันธ์เรื่องความเท่าเทียมระหว่างเพศและเรื่องสิทธิประโยชน์ของผู้ถูกเลือกปฏิบัติฯ แต่ผู้ถูกเลือกปฏิบัติด้วยเหตุแห่งเพศฯ อาจจะไม่ทราบถึงเรื่องสิทธิประโยชน์ ตามพระราชบัญญัติความเท่าเทียมระหว่างเพศ พ.ศ. ๒๕๕๘

**ประเด็นปัจจัยเสี่ยง :** จำนวนช่องทางและวิธีการสื่อสารไม่มีความสอดคล้องกับลักษณะของกลุ่มเป้าหมาย

**ผลกระทบ :** บุคคลที่ถูกเลือกปฏิบัติด้วยเหตุแห่งเพศไม่สามารถเข้าถึงกระบวนการช่วยเหลือตามพระราชบัญญัติความเท่าเทียมระหว่างเพศ พ.ศ. ๒๕๕๘ และสถิติคำร้องของผู้ถูกเลือกปฏิบัติด้วยเหตุแห่งเพศมีจำนวนน้อย

ระดับ	โอกาส
๑	ร้อยละของความสำเร็จของแผน ๑๐๐
๒	ร้อยละของความสำเร็จของแผน ๙๐
๓	ร้อยละของความสำเร็จของแผน ๘๐
๔	ร้อยละของความสำเร็จของแผน ๗๐
๕	ร้อยละของความสำเร็จของแผน ๖๐

ปี	ผลการดำเนินงานในอดีต
๒๕๖๔	๑
๒๕๖๕	๑
๒๕๖๖	๑

ระดับ	ผลกระทบ
๑	ผู้ถูกเลือกปฏิบัติด้วยเหตุแห่งเพศยื่นคำร้องจำนวนมากกว่า ๑๖ คำร้อง
๒	ผู้ถูกเลือกปฏิบัติด้วยเหตุแห่งเพศยื่นคำร้องจำนวน ๑๒-๑๕ คำร้อง
๓	ผู้ถูกเลือกปฏิบัติด้วยเหตุแห่งเพศยื่นคำร้องจำนวน ๘-๑๑ คำร้อง
๔	ผู้ถูกเลือกปฏิบัติด้วยเหตุแห่งเพศยื่นคำร้องจำนวน ๔-๗ คำร้อง
๕	ผู้ถูกเลือกปฏิบัติด้วยเหตุแห่งเพศยื่นคำร้องจำนวน ๐-๓ คำร้อง

ปี	ผลการดำเนินงานในอดีต
๒๕๖๒	๙
๒๕๖๓	๑๕
๒๕๖๔	๒
๒๕๖๕	๓
๒๕๖๖	๑

## การประเมินระดับความรุนแรงของรายการความเสี่ยง

- รายการความเสี่ยงที่ ๔ ผู้เข้าร่วมอบรมมีความรู้ความเข้าใจเรื่องความเท่าเทียมระหว่างเพศต่ำกว่าค่าเป้าหมาย

**เหตุการณ์ :** กองทุนฯ จัดประชุม/อบรม พัฒนางองค์ความรู้และสร้างความตระหนักรู้เพื่อส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศในสังคมให้แก่กลุ่มเป้าหมาย

ระดับ	โอกาส (คะแนนความพึงพอใจที่ผู้ตอบแบบประเมินตนเอง)
๑	ระดับความรู้หลังเข้าอบรม (๙-๑๐)
๒	ระดับความรู้หลังเข้าอบรม (๗-๘)
๓	ระดับความรู้หลังเข้าอบรม (๕-๖)
๔	ระดับความรู้หลังเข้าอบรม (๒-๔)
๕	ระดับความรู้หลังเข้าอบรม (๑-๒)

ปี	ผลการดำเนินงานในอดีต
๒๕๖๔	-
๒๕๖๕	๘.๘๒
๒๕๖๖	๙.๐๗

**ประเด็นปัจจัยเสี่ยง :** ผู้เข้าร่วมอบรมมีความรู้ความเข้าใจเรื่องความเท่าเทียมระหว่างเพศต่ำกว่าค่าเป้าหมาย

ระดับ	ผลกระทบ (ผลการสำรวจระดับความตระหนักรู้ฯ)
๑	ร้อยละ ๙๐
๒	ร้อยละ ๘๕
๓	ร้อยละ ๘๐
๔	ร้อยละ ๗๕
๕	ร้อยละ ๗๐

ปี	ผลการดำเนินงานในอดีต
๒๕๖๔	ร้อยละ ๗๓.๖๙
๒๕๖๕	ร้อยละ ๗๙.๐๐
๒๕๖๖	ร้อยละ ๘๙.๐๐

**ผลกระทบ :** ค่าเฉลี่ยระดับความตระหนักรู้เรื่องความเท่าเทียมระหว่างเพศลดลง

การประเมินระดับความรุนแรงของรายการความเสี่ยง

- รายการความเสี่ยงที่ ๕ จำนวนหน่วยงานที่ได้รับการสนับสนุนงบประมาณจากกองทุนฯ ต่ำกว่าเป้าหมาย

**เหตุการณ์ :** มีจำนวนโครงการขอรับสนับสนุนงบประมาณจำนวนน้อย ทำให้มีโครงการที่ได้รับการสนับสนุนงบประมาณต่ำกว่าค่าเป้าหมาย

**ประเด็นปัจจัยเสี่ยง :** จำนวนหน่วยงานที่ได้รับการสนับสนุนงบประมาณจากกองทุนฯ ต่ำค่าเป้าหมาย

**ผลกระทบ :** กองทุนไม่สามารถสนับสนุนงบประมาณโครงการได้ตามเป้าหมาย จำนวน ๒๐ หน่วยงาน

ระดับ	โอกาส
๑	จำนวนหน่วยงานที่มีการขอสนับสนุนฯ ๓๒-๓๕ หน่วยงาน
๒	จำนวนหน่วยงานที่มีการขอสนับสนุนฯ ๒๘-๓๑ หน่วยงาน
๓	จำนวนหน่วยงานที่มีการขอสนับสนุนฯ ๒๔-๒๗ หน่วยงาน
๔	จำนวนหน่วยงานที่มีการขอสนับสนุนฯ ๒๐-๒๓ หน่วยงาน
๕	จำนวนหน่วยงานที่มีการขอสนับสนุนฯ ๑๖-๑๙ หน่วยงาน

ระดับ	ผลกระทบด้าน
๑	จำนวนหน่วยงานที่ได้รับการสนับสนุน ๒๑-๒๓ หน่วยงาน
๒	จำนวนหน่วยงานที่ได้รับการสนับสนุนน้อยกว่า ๑๘-๒๐ หน่วยงาน
๓	จำนวนหน่วยงานที่ได้รับการสนับสนุนน้อยกว่า ๑๕-๑๗ หน่วยงาน
๔	จำนวนหน่วยงานที่ได้รับการสนับสนุนน้อยกว่า ๑๒-๑๔ หน่วยงาน
๕	จำนวนหน่วยงานที่ได้รับการสนับสนุนน้อยกว่า ๙-๑๑ หน่วยงาน

ปี	ผลการดำเนินงานในอดีต
๒๕๖๒	๑๘
๒๕๖๓	๓๓
๒๕๖๔	๒๑
๒๕๖๕	๑๖
๒๕๖๖	๑๖

ปี	ผลการดำเนินงานในอดีต
๒๕๖๒	๑๐
๒๕๖๓	๒๐
๒๕๖๔	๑๕
๒๕๖๕	๙
๒๕๖๖	๑๒



## การประเมินระดับความรุนแรงของรายการความเสี่ยง

- รายการความเสี่ยงที่ ๖ หน่วยงาน/องค์กร ยื่นขอรับเงินสนับสนุนโครงการจากกองทุนฯ ผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ยังมีจำนวนน้อย

**เหตุการณ์ :** ช่องทางขอรับเงินสนับสนุนโครงการจากกองทุนมีช่องทางเดียว กองทุนฯ จึงพัฒนาระบบเพื่อเพิ่มช่องทางและเปิดรับโครงการที่ขอรับสนับสนุนฯ ผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ และหน่วยงานองค์กรเครือข่ายอาจจะยังไม่ทราบขั้นตอนการยื่นขอสนับสนุนโครงการฯ ผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์

ระดับ	โอกาส
๑	ร้อยละของความสำเร็จของแผน ๑๐๐
๒	ร้อยละของความสำเร็จของแผน ๙๐
๓	ร้อยละของความสำเร็จของแผน ๘๐
๔	ร้อยละของความสำเร็จของแผน ๗๐
๕	ร้อยละของความสำเร็จของแผน ๖๐

ปี	ผลการดำเนินงานในอดีต
๒๕๖๔	-
๒๕๖๕	-
๒๕๖๖	๑

**ประเด็นปัจจัยเสี่ยง :** หน่วยงาน/องค์กร ยื่นขอรับเงินสนับสนุนโครงการจากกองทุนฯ ผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ยังมีจำนวนน้อย

ระดับ	ผลกระทบ
๑	จำนวนหน่วยงานที่มีการขอสนับสนุนฯ ๓๒-๓๕ หน่วยงาน
๒	จำนวนหน่วยงานที่มีการขอสนับสนุนฯ ๒๘-๓๑ หน่วยงาน
๓	จำนวนหน่วยงานที่มีการขอสนับสนุนฯ ๒๔-๒๗ หน่วยงาน
๔	จำนวนหน่วยงานที่มีการขอสนับสนุนฯ ๒๐-๒๓ หน่วยงาน
๕	จำนวนหน่วยงานที่มีการขอสนับสนุนฯ ๑๖-๑๙ หน่วยงาน

ปี	ผลการดำเนินงานในอดีต
๒๕๖๒	๑๘
๒๕๖๓	๓๓
๒๕๖๔	๒๑
๒๕๖๕	๑๖
๒๕๖๖	๑๖

**ผลกระทบ :** จำนวนโครงการที่ได้รับการสนับสนุนการดำเนินงานต่ำกว่าค่าเป้าหมายที่กำหนด 20 หน่วยงาน และไม่มีการขอสนับสนุนโครงการจากกองทุนฯ ผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์

## การประเมินระดับความรุนแรงของรายการความเสี่ยง

- **รายการความเสี่ยงที่ ๗** โครงการที่หน่วยงานองค์กรเครือข่ายขอรับเงินสนับสนุน ฯ ยังไม่มีความสอดคล้องสมบูรณ์หรือชัดเจนในตัวโครงการเพียงพอ

**เหตุการณ์ :** มีหน่วยงานองค์กรเครือข่ายที่ขอรับเงินสนับสนุนโครงการจากกองทุนฯ และไม่ได้รับการพิจารณาอนุมัติโครงการฯ เนื่องจากโครงการฯ ยังไม่เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของกองทุนฯ

**ประเด็นปัจจัยเสี่ยง :** โครงการที่หน่วยงานองค์กรเครือข่ายขอรับเงินสนับสนุน ฯ ยังไม่มีความสอดคล้องสมบูรณ์หรือชัดเจนในตัวโครงการเพียงพอ

**ผลกระทบ :** จำนวนโครงการที่ได้รับการสนับสนุนการดำเนินงานต่ำกว่าค่าเป้าหมายที่กำหนด 20 หน่วยงาน

ระดับ	โอกาส
๑	โครงการที่ไม่ได้รับการอนุมัติ จำนวน ๐-๑ โครงการ
๒	โครงการที่ไม่ได้รับการอนุมัติ จำนวน ๒-๓ โครงการ
๓	โครงการที่ไม่ได้รับการอนุมัติ จำนวน ๔-๕ โครงการ
๔	โครงการที่ไม่ได้รับการอนุมัติ จำนวน ๖-๗ โครงการ
๕	โครงการที่ไม่ได้รับการอนุมัติ จำนวน ๘-๙ โครงการ

ปี	ผลการดำเนินงานในอดีต
๒๕๖๒	๘
๒๕๖๓	๑๓
๒๕๖๔	๖
๒๕๖๕	๗
๒๕๖๖	๔

ระดับ	ผลกระทบด้าน
๑	จำนวนหน่วยงานที่ได้รับการสนับสนุน ๒๑-๒๓ หน่วยงาน
๒	จำนวนหน่วยงานที่ได้รับการสนับสนุนน้อยกว่า ๑๘-๒๐ หน่วยงาน
๓	จำนวนหน่วยงานที่ได้รับการสนับสนุนน้อยกว่า ๑๕-๑๗ หน่วยงาน
๔	จำนวนหน่วยงานที่ได้รับการสนับสนุนน้อยกว่า ๑๒-๑๔ หน่วยงาน
๕	จำนวนหน่วยงานที่ได้รับการสนับสนุนน้อยกว่า ๙-๑๑ หน่วยงาน

ปี	ผลการดำเนินงานในอดีต
๒๕๖๒	๑๐
๒๕๖๓	๒๐
๒๕๖๔	๑๕
๒๕๖๕	๙
๒๕๖๖	๑๒

## การประเมินระดับความรุนแรงของรายการความเสี่ยง

- **รายการความเสี่ยงที่ ๘** การโจมตีและถูกโจรกรรมระบบสารสนเทศของกองทุนฯ จากภัยคุกคามทางไซเบอร์ ทำให้เกิดผลกระทบต่อการให้บริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

**เหตุการณ์ :** กองทุนฯ มีเครื่องมือด้านเทคโนโลยีสารสนเทศรองรับการบริหารจัดการกองทุนฯ เช่น ระบบฐานข้อมูล ระบบการติดตามประเมินผล และระบบการเงิน ซึ่งเกิดเหตุการณ์ระบบเว็บไซต์มีปัญหา การถูกโจมตีทางไซเบอร์ ทำให้เข้าใช้งานเว็บไซต์และระบบการขอรับเงินสนับสนุนโครงการและติดตามประเมินผลไม่ได้ รูปแบบการโจมตีระบบสารสนเทศเพิ่มขึ้นและมีความซับซ้อนมากขึ้น

**ประเด็นปัจจัยเสี่ยง :** การโจมตีและถูกโจรกรรมระบบสารสนเทศของกองทุนฯ จากภัยคุกคามทางไซเบอร์ ทำให้เกิดผลกระทบต่อการให้บริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

**ผลกระทบ :** การทำงานของกองทุนฯ ประชาชนผู้รับบริการ เข้าถึงบริการไม่ได้ และส่งผลกระทบต่อความเชื่อมั่นและการตอบสนองความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียต่อองค์กร

ระดับ	โอกาส
๑	แทบไม่มีโอกาสเกิดขึ้นเลยภายใน ๑ ปี
๒	มีโอกาสดังกล่าวเกิดขึ้น ๑ ครั้ง/ปี
๓	มีโอกาสดังกล่าวเกิดขึ้น ๒ ครั้ง/ปี
๔	มีโอกาสดังกล่าวเกิดขึ้น ๓ ครั้ง/ปี
๕	มากกว่า ๓ ครั้ง/ปี

ปี	ผลการดำเนินงานในอดีต
๒๕๖๔	-
๒๕๖๕	-
๒๕๖๖	๒

ระดับ	ผลกระทบด้าน
๑	ไม่มีผลกระทบ/ผลกระทบน้อยมาก
๒	ผลกระทบเพียงเล็กน้อยและสามารถยอมรับได้
๓	เกิดผลต่อการดำเนินงานและต้องมีแผนการจัดการ
๔	ค่อนข้างมาก และต้องมีการจัดการให้แล้วเสร็จ
๕	รุนแรงในขั้นวิกฤต/ผิดกฎหมาย/ผิดระเบียบ และต้องมีการจัดการทันที

ปี	ผลการดำเนินงานในอดีต
๒๕๖๔	-
๒๕๖๕	-
๒๕๖๖	๓

หลังจากหน่วยงานค้นหาและระบุความเสี่ยงได้แล้ว หน่วยงานได้ดำเนินการวิเคราะห์เพื่อวัดระดับโอกาส และ วัดระดับผลกระทบของความเสี่ยงนั้น ๆ โดยพิจารณาจากโอกาสที่จะเกิดปัจจัยเสี่ยง และระดับ ความรุนแรง ของผลกระทบและประเมินระดับของความเสี่ยงตามแนวทางการพิจารณาใช้ประเมินความเสี่ยง ดังนี้

๑) ผลกระทบ (Impact)

ระดับ	ผลกระทบ	คำอธิบาย
๕	รุนแรงที่สุด	มีความสูญเสียอย่างรุนแรง
๔	ค่อนข้างรุนแรง	มีความสูญเสียหรือไม่สามารถดำเนินกิจกรรมได้
๓	ปานกลาง	มีความสูญเสียหรือดำเนินกิจกรรมล่าช้ามาก
๒	น้อย	มีความสูญเสียหรือดำเนินกิจกรรมล่าช้าบ้างพอสมควร
๑	น้อยมาก	มีความสูญเสียหรือดำเนินกิจกรรมล่าช้าบ้างเล็กน้อย

๒) โอกาสที่จะเกิด (Likelihood)

ระดับ	โอกาสที่จะเกิด	คำอธิบาย
๕	สูงมาก	มากกว่า ๙ ครั้งต่อปี/มีโอกาสดังกล่าวเกิดขึ้นบ่อยครั้ง
๔	สูง	เกิดขึ้น ๗ - ๙ ครั้งต่อปี/มีโอกาสดังกล่าวสูงหรือบ่อย ๆ
๓	ปานกลาง	เกิดขึ้น ๔ - ๖ ครั้งต่อปี/มีโอกาสดังกล่าวเป็นบางครั้ง
๒	น้อย	เกิดขึ้น ๒ - ๓ ครั้งต่อปี/มีโอกาสดังกล่าวนาน ๆ ครั้ง
๑	น้อยมาก	ไม่เคยเกิดขึ้น หรือเกิดขึ้นไม่เกิน ๑ ครั้งต่อปี/มีโอกาสดังกล่าวเกิดขึ้น

๓) ระดับความเสี่ยง (Degree of Risk)

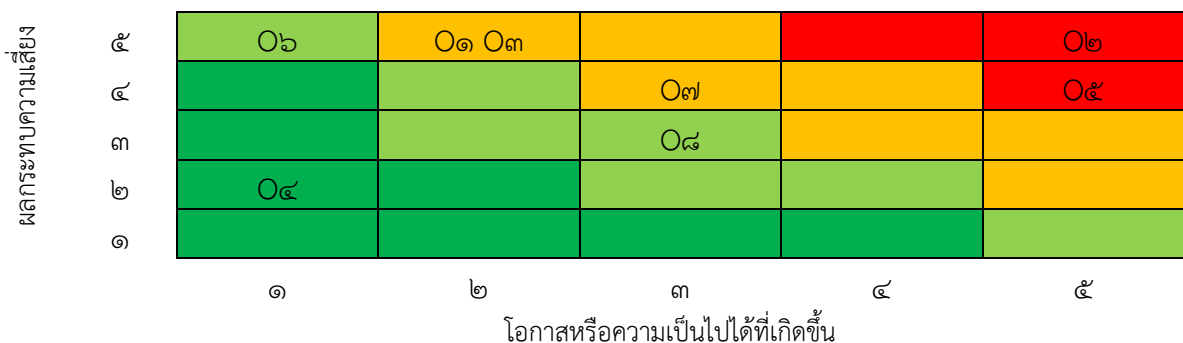
ระดับความเสี่ยง	ระดับคะแนน	ความหมาย
สูงมาก	๑๗ - ๒๕	ระดับความเสี่ยงที่ไม่สามารถยอมรับได้ จำเป็นต้องเร่งรัดจัดการแก้ไขในทันที
สูง	๑๐ - ๑๖	ระดับความเสี่ยงที่ไม่สามารถยอมรับได้ โดยต้องจัดการความเสี่ยงให้ลดลง เพื่อให้อยู่ในระดับที่ยอมรับได้
ปานกลาง	๕ - ๙	ระดับความเสี่ยงที่พอยอมรับได้ แต่ต้องมีการควบคุมความเสี่ยงเพิ่มเติมเพื่อป้องกันไม่ให้ความเสี่ยงสูงขึ้นไปอยู่ในระดับที่ไม่สามารถยอมรับได้
ต่ำ	๑ - ๔	ระดับความเสี่ยงที่สามารถยอมรับได้ ภายใต้การควบคุมปกติ ไม่ต้องการจัดการเพิ่มเติม

ตารางการประเมินโอกาสและผลกระทบของความเสี่ยง

ประเภทความเสี่ยง	ระดับ			ระดับความเสี่ยง (เครื่องหมาย ✓)			
	โอกาส impact	ผลกระทบ likelihood	ความเสี่ยง	ต่ำ	ปานกลาง	สูง	สูง มาก
0๑ : กลุ่มเป้าหมายไม่มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับ พ.ร.บ. ความเท่าเทียมระหว่างเพศ พ.ศ. ๒๕๕๘ และกระบวนการเข้าถึงของ พ.ร.บ.ความเท่าเทียมระหว่างเพศ พ.ศ. ๒๕๕๘	๒	๕	๑๐			✓	
0๒ : จำนวนของผู้ถูกเลือกปฏิบัติด้วยเหตุแห่งเพศที่ยื่นขอเงินชดเชยเยียวยา มีจำนวนน้อย	๕	๕	๒๕				✓
0๓ : จำนวนช่องทางและวิธีการสื่อสารไม่มีความสอดคล้องกับลักษณะของกลุ่มเป้าหมาย	๒	๕	๑๐			✓	
0๔ : จำนวนผู้เข้าร่วมอบรมมีความรู้ความเข้าใจเรื่องความเท่าเทียมระหว่างเพศต่ำกว่าค่าเป้าหมาย	๑	๒	๒	✓			
0๕ : จำนวนหน่วยงานที่ได้รับสนับสนุนงบประมาณจากกองทุนฯ ต่ำกว่าเป้าหมาย	๕	๔	๒๐			✓	
0๖ : หน่วยงาน/องค์กร ยื่นขอรับสนับสนุนโครงการจากกองทุนฯ ผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์มีจำนวนน้อย	๑	๕	๕		✓		
0๗ : โครงการที่หน่วยงาน องค์กรเครือข่ายขอรับเงินสนับสนุน ฯ ยังไม่มีความสอดคล้องสมบูรณ์หรือ	๓	๔	๑๒			✓	

ประเภทความเสี่ยง	ระดับ			ระดับความเสี่ยง (เครื่องหมาย ✓)			
	โอกาส impact	ผลกระทบ likelihood	ความเสี่ยง	ต่ำ	ปานกลาง	สูง	สูง มาก
ชัดเจนในตัวโครงการ เพียงพอ							
๐๘ : การโจมตีและถูก โจรกรรมระบบสารสนเทศ ของกองทุนฯ จากภัย คุกคามทางไซเบอร์ ทำให้ เกิดผลกระทบต่อการ ให้บริการและผู้มีส่วนได้ ส่วนเสีย	๓	๓	๙		✓		

จากข้อมูลการประเมินระดับความรุนแรงของความเสี่ยงระดับองค์กรข้างต้น นำมาจัดทำเป็นแผนภาพความ  
เสี่ยงระดับองค์กร (Risk Profile)



ระดับความเสี่ยง	ระดับคะแนน	จำนวนปัจจัยเสี่ยง
สูงมาก	๑๗-๒๕	๒
สูง	๑๐-๑๖	๓
ปานกลาง	๕-๙	๒
ต่ำ	๑-๔	๑
	รวม	๘

เมื่อได้ Risk Profile แล้ว จึงนำมาพิจารณากลยุทธ์การจัดการความเสี่ยงที่เหมาะสมกับแต่ละปัจจัยเสี่ยง  
เพื่อจัดทำเป็นแผนบริหารความเสี่ยงระดับองค์กร อย่างไรก็ตามการจัดทำแผนบริหารความเสี่ยงจะคำนึงถึง  
โอกาสในการดำเนินกิจกรรมให้ประสบความสำเร็จด้วย นอกเหนือจากโอกาสเกิดและผลกระทบ

การวิเคราะห์ Cost - Benefit					
ปัจจัยเสี่ยง S O F C	วิธีการจัดการ	แผนบริหารความเสี่ยง (Mitigation Plan)	Cost	Benefit	ทางเลือกที่ เหมาะสม
O๑: กลุ่มเป้าหมาย ไม่ทราบแนว ทางการปฏิบัติการ ขอรับเงินชดเชย เยียวยา ของ พ.ร.บ. ความเท่าเทียม ระหว่างเพศ พ.ศ. ๒๕๕๘	Take รับสภาพ				
	Treat การแก้ไข/ กิจกรรม/แผนเพิ่ม	ประชุมเชิงปฏิบัติการสร้างความตระหนักเรื่อง ความเท่าเทียมระหว่างเพศ	๘๐๐,๐๐๐	๑.ผู้แทนหน่วยงานเครือข่ายได้รับ องค์ความรู้เรื่องความเท่าเทียม ระหว่างเพศ นำไปปรับใช้ในการ เฝ้าระวัง ป้องกันและแก้ไขปัญหา ความเท่าเทียมระหว่างเพศ รวมทั้งให้คำแนะนำแก่ประชาชน ในระดับพื้นที่ ๒.เสริมสร้างองค์ความรู้เรื่อง ความเท่าเทียมระหว่างเพศและ พัฒนาศักยภาพผู้ปฏิบัติงานใน ระดับพื้นที่	
		ประชุมเชิงปฏิบัติการสร้างเสริมความเข้มแข็งของ ภาคีเครือข่าย	๑,๑๘๘,๐๐๐	๑. กลุ่มเป้าหมายเสนอโครงการ ขอรับการสนับสนุนงบประมาณ กองทุนฯ ๒. เกิดการขับเคลื่อนการ ดำเนินงานส่งเสริมความเท่าเทียม ระหว่างเพศอย่างกว้างขวาง	

การวิเคราะห์ Cost - Benefit					
ปัจจัยเสี่ยง S O F C	วิธีการจัดการ	แผนบริหารความเสี่ยง (Mitigation Plan)	Cost	Benefit	ทางเลือกที่ เหมาะสม
				๓. กลุ่มเป้าหมายมีความตระหนักรู้ เรื่อง พ.ร.บ. ความเท่าเทียมระหว่างเพศ พ.ศ.๒๕๕๘ เพิ่มขึ้น	
		การเผยแพร่และประชาสัมพันธ์ให้สังคมตระหนักรู้เรื่องความเท่าเทียมระหว่างเพศ	๑,๐๐๐,๐๐๐	๑.กองทุนฯ มีสื่อประชาสัมพันธ์ที่เข้าถึงกลุ่มเป้าหมายได้อย่างหลากหลายและสอดคล้องกับพฤติกรรมกรรับรู้ข้อมูลข่าวสาร ๒.ประชาชนรับรู้บริการของกองทุนฯ ๓. กลุ่มเป้าหมายทราบแนวทางการปฏิบัติการขอรับเงินชดเชยเยียวยา ของ พ.ร.บ.ความเท่าเทียมระหว่างเพศ พ.ศ. ๒๕๕๘ ๔. กลุ่มเป้าหมายมีความตระหนักรู้ เรื่อง พ.ร.บ. ความเท่าเทียมระหว่างเพศ พ.ศ.๒๕๕๘ เพิ่มขึ้น	
	Transfer เอาความเสี่ยงไปจ้างทำ				



การวิเคราะห์ Cost - Benefit					
ปัจจัยเสี่ยง S O F C	วิธีการจัดการ	แผนบริหารความเสี่ยง (Mitigation Plan)	Cost	Benefit	ทางเลือกที่ เหมาะสม
	Terminate หยุดโครงการ				
O๒: จำนวนของผู้ ถูกเลือกปฏิบัติด้วย เหตุแห่งเพศที่ยื่น ขอเงินชดเชย เยียวยา มีจำนวนน้อย	Take รับสภาพ				
	Treat การแก้ไข/ กิจกรรม/แผนเพิ่ม	การเผยแพร่และประชาสัมพันธ์ให้สังคมตระหนักรู้ เรื่องความเท่าเทียมระหว่างเพศ	๑,๐๐๐,๐๐๐	๑.ผู้เสียหายจากการถูกเลือก ปฏิบัติด้วยเหตุแห่งเพศทราบสิทธิ ประโยชน์และช่องทางการรับ บริการ ๒.สร้างความรู้ความเข้าใจ เกี่ยวกับ พ.ร.บ. ความเท่าเทียม ระหว่างเพศ พ.ศ. ๒๕๕๘ และ กลไกการดำเนินงาน ๓. กลุ่มเป้าหมายมีความตระหนักรู้ เรื่อง พ.ร.บ. ความเท่าเทียม ระหว่างเพศ พ.ศ.๒๕๕๘ เพิ่มขึ้น	
	Transfer เอาความ เสี่ยงไปจ้างทำ				
	Terminate หยุดโครงการ				
	Take รับสภาพ				

การวิเคราะห์ Cost - Benefit					
ปัจจัยเสี่ยง S O F C	วิธีการจัดการ	แผนบริหารความเสี่ยง (Mitigation Plan)	Cost	Benefit	ทางเลือกที่ เหมาะสม
O๓: จำนวน ช่องทางและวิธีการ สื่อสารไม่มีความ สอดคล้องกับ ลักษณะของ กลุ่มเป้าหมาย	Treat การแก้ไข/ กิจกรรม/แผนเพิ่ม	การเผยแพร่และประชาสัมพันธ์ให้สังคมตระหนักรู้ เรื่องความเท่าเทียมระหว่างเพศ	๑,๐๐๐,๐๐๐	๑.มีจำนวนช่องทางการเผยแพร่ และมีสื่อประชาสัมพันธ์เพิ่มมาก ขึ้น ๒.สังคมตระหนักรู้เรื่องความเท่า เทียมระหว่างเพศได้อย่าง กว้างขวาง	
	Transfer เอาความ เสี่ยงไปจ้างทำ				
	Terminate หยุดโครงการ				
O๔: จำนวน ผู้เข้าร่วมอบรมมี ความรู้ความเข้าใจ เรื่องความเท่าเทียม ระหว่างเพศต่ำกว่า ค่าเป้าหมาย	Take รับสภาพ				-เนื่องจาก ความเสี่ยง อยู่ในระดับ ต่ำ-
	Treat การแก้ไข/ กิจกรรม/แผนเพิ่ม				
	Transfer เอาความ เสี่ยงไปจ้างทำ				
	Terminate หยุดโครงการ				
O๕ : จำนวน หน่วยงานที่ได้รับ สนับสนุน งบประมาณจาก	Take รับสภาพ				
	Treat การแก้ไข/ กิจกรรม/แผนเพิ่ม	การประชุมเชิงปฏิบัติการสร้างเสริมความเข้มแข็ง ของภาคีเครือข่าย	๑,๑๘๘,๐๐๐	หน่วยงาน/องค์กร ทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน เข้าใจวัตถุประสงค์ ของกองทุนฯ	

การวิเคราะห์ Cost - Benefit					
ปัจจัยเสี่ยง S O F C	วิธีการจัดการ	แผนบริหารความเสี่ยง (Mitigation Plan)	Cost	Benefit	ทางเลือกที่ เหมาะสม
กองทุนฯ ต่ำกว่า เป้าหมาย				และเข้าถึงการขอรับเงินสนับสนุน โครงการฯ เพิ่มมากขึ้น	
		ประชาสัมพันธ์การสนับสนุนงบประมาณเพื่อ ดำเนินโครงการ	ไม่ใช่ งบประมาณ	มีเครือข่ายหน่วยงานขับเคลื่อน งานส่งเสริมความเท่าเทียม ระหว่างเพศ	
	Transfer เอาความ เสี่ยงไปจ้างทำ				
	Terminate หยุดโครงการ				
Ob : หน่วยงาน/ องค์กร ยื่นขอรับ สนับสนุนโครงการ จากกองทุนฯ ผ่าน ระบบ อิเล็กทรอนิกส์มี จำนวนน้อย	Take รับสภาพ				
	Treat การแก้ไข/ กิจกรรม/แผนเพิ่ม	การดูแล รักษา/ปรับปรุงระบบสารสนเทศเพื่อ คุ้มครองและป้องกันการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็น ธรรมระหว่างเพศ	๓๕๐,๐๐๐	มีองค์กร/หน่วยงาน ขอรับเงิน สนับสนุนโครงการจากกองทุน ผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์เพิ่มมาก ขึ้น	
		เผยแพร่ประชาสัมพันธ์แนวทางการยื่นขอ สนับสนุนโครงการฯ ผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ โดย ผลิตสื่อวีดีโอ/อินโฟกราฟิกสำหรับสอนการใช้งาน ระบบ		มีแนวทางการใช้งานระบบ อิเล็กทรอนิกส์สำหรับหน่วยงานที่ สนใจขอรับเงินสนับสนุนโครงการ	
	Transfer เอาความ เสี่ยงไปจ้างทำ				
	Terminate หยุดโครงการ				

การวิเคราะห์ Cost - Benefit					
ปัจจัยเสี่ยง S O F C	วิธีการจัดการ	แผนบริหารความเสี่ยง (Mitigation Plan)	Cost	Benefit	ทางเลือกที่ เหมาะสม
O๗ : โครงการที่ หน่วยงานองค์กร เครือข่ายขอรับเงิน สนับสนุน ฯ ยังไม่มี ความสอดคล้อง สมบูรณ์หรือชัดเจน ในตัวโครงการ เพียงพอ	Take รับสภาพ				
	Treat การแก้ไข/ กิจกรรม/แผนเพิ่ม	การประชุมเชิงปฏิบัติการสร้างเสริมความเข้มแข็ง ของภาคีเครือข่าย	๑,๑๘๘,๐๐๐	หน่วยงาน/องค์กร ทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน เข้าใจหลักการเขียน โครงการเสนอของบประมาณจาก กองทุนฯ และเข้าถึงการขอรับ เงินสนับสนุนโครงการฯ เพิ่มมากขึ้น	
		เพิ่มจำนวนเจ้าหน้าที่ในการตรวจสอบข้อมูล โครงการฯ	ไม่ใช่ งบประมาณ	โครงการฯ ที่ขอรับเงินสนับสนุน จากกองทุนมีความสอดคล้อง สมบูรณ์และชัดเจน	
	Transfer เอาความ เสี่ยงไปจ้างทำ				
	Terminate หยุดโครงการ				
O๘ : การโจมตีและ ถูกโจรกรรมระบบ สารสนเทศของ กองทุนฯ จากภัย คุกคามทางไซเบอร์ ทำให้เกิดผล กระทบต่อการ ให้บริการและผู้มี ส่วนได้ส่วนเสีย	Take รับสภาพ				
	Treat การแก้ไข/ กิจกรรม/แผนเพิ่ม				
	Transfer เอาความ เสี่ยงไปจ้างทำ	การดูแล รักษา/ปรับปรุงระบบสารสนเทศเพื่อ คุ้มครองและป้องกันการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็น ธรรมระหว่างเพศ (จ้าง Outsource ดูแล รักษา/ปรับปรุงเว็บไซต์ และระบบขอรับเงินสนับสนุนจากกองทุนฯ )	๓๕๐,๐๐๐	มีระบบควบคุม ฝ้าระวังด้าน ความมั่นคงปลอดภัยคอมพิวเตอร์ และสามารถแก้ไขเหตุการณ์ไม่พึง ประสงค์	

การวิเคราะห์ Cost - Benefit					
ปัจจัยเสี่ยง S O F C	วิธีการจัดการ	แผนบริหารความเสี่ยง (Mitigation Plan)	Cost	Benefit	ทางเลือกที่ เหมาะสม
				จากการถูกโจมตีและถูกโจรกรรม ระบบสารสนเทศของกองทุนฯ จากภัยคุกคามทางไซเบอร์	
	Terminate หยุดโครงการ				

การจัดทำแผนบริหารความเสี่ยง

รายการความเสี่ยง	สาเหตุ	ควบคุมภายในที่มีอยู่เดิม (Existing Control)	แผนบริหารความเสี่ยง (Mitigation Plan)	ระยะเวลาดำเนินการ	ตัวชี้วัด	ผู้รับผิดชอบ
<p>0๑: กลุ่มเป้าหมายไม่ทราบแนวทางการปฏิบัติกรขอรับเงินชดเชยเยียวยา ของ พ.ร.บ. ความเท่าเทียมระหว่างเพศ พ.ศ. ๒๕๕๘</p>	<p>๑.จำนวนคำร้องของผู้ถูกเลือกปฏิบัติด้วยเหตุแห่งเพศมีจำนวนน้อย</p> <p>๒.กองทุนฯ เผยแพร่และพัฒนาสื่อฯ โดยการจัดประกวดสื่อฯ ซึ่งผลงานที่ส่งเข้าประกวดที่มีสาระสำคัญของ พรบ. ความเท่าเทียมระหว่างเพศ พ.ศ. ๒๕๕๘ ไม่ได้รับคัดเลือกให้ประชาชน/กลุ่มเป้าหมายอาจไม่ทราบแนวทางการปฏิบัติกรขอรับเงินชดเชยเยียวยา ของพรบ. ฯ ในวงกว้าง</p>	<p>๑.เผยแพร่ประชาสัมพันธ์เรื่องสิทธิประโยชน์ของผู้เสียหายจากการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศ ตามพระราชบัญญัติความเท่าเทียมระหว่างเพศ พ.ศ. ๒๕๕๘</p> <p>๒.สร้างวิทยากรด้านความเท่าเทียมระหว่างเพศ</p> <p>๓.จัดประกวดสื่อเพื่อเผยแพร่และประชาสัมพันธ์ให้สังคมตระหนักเรื่องความเท่าเทียมระหว่างเพศ</p>	<p>๑.ประชุมเชิงปฏิบัติการสร้างความตระหนักเรื่องความเท่าเทียมระหว่างเพศ</p> <p>๒.ประชุมเชิงปฏิบัติการสร้างเสริมความเข้มแข็งของภาคีเครือข่าย</p> <p>๓.การเผยแพร่และประชาสัมพันธ์ให้สังคมตระหนักเรื่องความเท่าเทียมระหว่างเพศ</p> <p>- จัดจ้างผลิตสื่อเผยแพร่และประชาสัมพันธ์ การคุ้มครองป้องกันการถูกเลือกปฏิบัติด้วยเหตุแห่งเพศ</p> <p>- จัดจ้างผลิตสื่อประชาสัมพันธ์ให้สังคมตระหนักเรื่องความเท่าเทียมระหว่างเพศ</p>	<p>เม.ย. - พ.ค. ๖๗</p> <p>ต.ค. ๖๖ - มี.ค. ๖๗</p> <p>เม.ย. - พ.ค. ๖๗</p>	<p>๑. ร้อยละความตระหนักเรื่องการส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศในสังคม (ร้อยละ ๗๕)</p> <p>๒. กลุ่มเป้าหมายร้อยละ ๖๐ เสนอโครงการขอรับการสนับสนุนงบประมาณกองทุนฯ</p> <p>๓. จำนวนช่องทางการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ ไม่น้อย ๕ ช่องทาง</p> <p>๔. จำนวนการรับชมสื่อประชาสัมพันธ์สร้าง ความตระหนักเรื่องความเท่าเทียมระหว่างเพศ ไม่น้อยกว่า ๕๐,๐๐๐ ครั้ง</p> <p>๕. จำนวนสื่อประชาสัมพันธ์ให้สังคม</p>	<p>กทพ.</p>

รายการความเสี่ยง	สาเหตุ	ควบคุมภายในที่มีอยู่เดิม (Existing Control)	แผนบริหารความเสี่ยง (Mitigation Plan)	ระยะเวลาดำเนินการ	ตัวชี้วัด	ผู้รับผิดชอบ
					ตระหนักเรื่องความเท่าเทียมระหว่างเพศ ไม่น้อยกว่า ๓,๐๐๐ ชั้น	
0๒: จำนวนของผู้ถูกเลือกปฏิบัติด้วยเหตุแห่งเพศที่ยื่นขอเงินชดเชย เยียวยา มีจำนวนน้อย	ไม่มีผู้ถูกเลือกปฏิบัติด้วยเหตุแห่งเพศ ยื่นคำร้องขอชดเชย เยียวยาฯ ในรูปแบบตัวเงิน ทั้งนี้ ผู้ถูกเลือกปฏิบัติฯ ทราบสิทธิในการขอรับการชดเชยเยียวยาดังกล่าว แต่ไม่มีความประสงค์ยื่นขอรับ	-	การเผยแพร่และประชาสัมพันธ์ให้สังคมตระหนักเรื่องความเท่าเทียมระหว่างเพศ - จัดจ้างผลิตสื่อเผยแพร่และประชาสัมพันธ์ การคุ้มครองป้องกันการถูกเลือกปฏิบัติด้วยเหตุแห่งเพศ - จัดจ้างผลิตสื่อประชาสัมพันธ์ให้สังคมตระหนักเรื่องความเท่าเทียมระหว่างเพศ	เม.ย. - พ.ค. ๖๗	๑. จำนวนช่องทางการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ ไม่น้อยกว่า ๕ ช่องทางการรับชมสื่อประชาสัมพันธ์สร้างความตระหนักเรื่องความเท่าเทียมระหว่างเพศ ไม่น้อยกว่า ๕๐,๐๐๐ ครั้ง ๓. จำนวนสื่อประชาสัมพันธ์ให้สังคมตระหนักเรื่องความเท่าเทียมระหว่างเพศไม่น้อยกว่า ๓,๐๐๐ ชั้น	กทพ.
0๓: จำนวนช่องทางและวิธีการสื่อสารไม่มีความ	ผู้เสียหายอาจจะยังไม่ทราบถึงเรื่องสิทธิประโยชน์ของผู้เสียหายจากการถูกเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรม	๑. มีสื่อประชาสัมพันธ์ (อินโฟกราฟิกออนไลน์)	การเผยแพร่และประชาสัมพันธ์ให้สังคม	เม.ย. - พ.ค. ๖๗	๑. จำนวนช่องทางการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ ไม่น้อย ๕ ช่องทาง	กทพ.

รายการความเสี่ยง	สาเหตุ	ควบคุมภายในที่มีอยู่เดิม (Existing Control)	แผนบริหารความเสี่ยง (Mitigation Plan)	ระยะเวลาดำเนินการ	ตัวชี้วัด	ผู้รับผิดชอบ
สอดคล้องกับลักษณะของกลุ่มเป้าหมาย	ระหว่างเพศ ตาม พรบ. ความเท่าเทียมระหว่างเพศ พ.ศ. ๒๕๕๘	๒.มีช่องทางการประชาสัมพันธ์ เช่น Website , Facebook Page	ตระหนักเรื่องความเท่าเทียมระหว่างเพศ - จัดจ้างผลิตสื่อเผยแพร่และประชาสัมพันธ์ การคุ้มครองป้องกันการถูกเลือกปฏิบัติด้วยเหตุแห่งเพศ - จัดจ้างผลิตสื่อประชาสัมพันธ์ให้สังคมตระหนักเรื่องความเท่าเทียมระหว่างเพศ -การเผยแพร่ประชาสัมพันธ์สื่อที่ชนะการประกวดในกิจกรรมการประกวดสื่อในปีงบประมาณ ๒๕๖๖ เพื่อให้สังคมเกิดความตระหนักเรื่อง การส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศในวงกว้าง		๒.จำนวนการรับชมสื่อประชาสัมพันธ์สร้างความตระหนักเรื่องความเท่าเทียมระหว่างเพศ ไม่น้อยกว่า ๕๐,๐๐๐ ครั้ง ๓.จำนวนสื่อประชาสัมพันธ์ให้สังคมตระหนักเรื่องความเท่าเทียมระหว่างเพศไม่น้อยกว่า ๓,๐๐๐ ชิ้น	
๐๔: จำนวนผู้เข้าร่วมอบรมมีความรู้ความเข้าใจ	จำนวนกลุ่มเป้าหมายที่เข้าร่วมอบรมน้อยกว่ากำหนด	-	เนื่องจากความเสี่ยงอยู่ในระดับต่ำ	-	-	กทพ.



รายการความเสี่ยง	สาเหตุ	ควบคุมภายในที่มีอยู่เดิม (Existing Control)	แผนบริหารความเสี่ยง (Mitigation Plan)	ระยะเวลาดำเนินการ	ตัวชี้วัด	ผู้รับผิดชอบ
เรื่องความเท่าเทียมระหว่างเพศต่ำกว่าค่าเป้าหมาย						
0๕ : จำนวนหน่วยงานที่ได้รับสนับสนุนงบประมาณจากกองทุนฯ ต่ำกว่าเป้าหมาย	การประชาสัมพันธ์สร้างการรับรู้และการเข้าถึงของกองทุนฯ ต่อสังคมไม่เพียงพอ	๑.จัดทำและเผยแพร่คู่มือขอรับเงินสนับสนุนโครงการจากกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ ฉบับปรับปรุง พ.ศ. ๒๕๖๕ ๒.เผยแพร่อินโฟกราฟิกเนื้อหาการขอรับเงินสนับสนุนโครงการไปยังหน่วยงาน/องค์กร พร้อมขอความร่วมมือหน่วยงาน/องค์กร ประชาสัมพันธ์ให้หน่วยงานในสังกัดทราบ	๑.การประชุมเชิงปฏิบัติการสร้างเสริมความเข้มแข็งของภาคีเครือข่าย ๒.ประชาสัมพันธ์การสนับสนุนงบประมาณเพื่อดำเนินโครงการของกองทุนฯ	ต.ค. ๖๖ - มี.ค. ๖๗ ต.ค. ๖๖ - ส.ค. ๖๗	๑.กลุ่มเป้าหมายร้อยละ ๖๐ เสนอโครงการขอรับการสนับสนุนงบประมาณกองทุนฯ ๒. ร้อยละความตระหนักเรื่องการส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศในสังคม (ร้อยละ ๗๕) ๓. ๒๐ หน่วยงานโครงการได้รับการสนับสนุนงบประมาณ	กทพ.
0๖ : หน่วยงาน/องค์กร ยื่นขอรับสนับสนุนโครงการจากกองทุนฯ ผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ มีจำนวนน้อย	กองทุนฯ เปิดใช้งานระบบเมื่อปีงบประมาณ ๒๕๖๖และมีหน่วยงาน/องค์กร ยื่นขอรับเงินสนับสนุนโครงการจากกองทุนฯ ผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์จำนวน ๑ หน่วยงาน	-	๑.การดูแล รักษา/ปรับปรุงระบบสารสนเทศเพื่อคุ้มครองและป้องกันการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศ ๒.เผยแพร่ประชาสัมพันธ์แนวทางการยื่นขอสนับสนุนโครงการฯ ผ่านระบบ	ต.ค. ๖๖ - ก.ย. ๖๗	๑.ระดับความสำเร็จของการใช้งานระบบสารสนเทศเพื่อคุ้มครองและป้องกันการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศ (เว็บไซต์และระบบขอรับเงินสนับสนุนจากกองทุนฯ)	กทพ.

รายการความเสี่ยง	สาเหตุ	ควบคุมภายในที่มีอยู่เดิม (Existing Control)	แผนบริหารความเสี่ยง (Mitigation Plan)	ระยะเวลาดำเนินการ	ตัวชี้วัด	ผู้รับผิดชอบ
			อิเล็กทรอนิกส์ โดยผลิตสื่อวิดีโอ/อินโฟกราฟิกสำหรับสอนการใช้งานระบบ		๒. มีสื่อประชาสัมพันธ์แนวทางการยื่นขอรับสนับสนุนโครงการฯ ผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์	
๐๗ : โครงการที่หน่วยงานองค์กรเครือข่ายขอรับเงินสนับสนุน ฯ ยังไม่มีความสอดคล้องสมบูรณ์หรือขาดเงินในตัวโครงการเพียงพอ	ข้อมูลเนื้อหาโครงการที่เสนอขอรับเงินจากกองทุนฯ ยังไม่มีความสอดคล้องสมบูรณ์หรือมีความชัดเจนในตัวโครงการเพียงพอ	-	๑. การประชุมเชิงปฏิบัติการสร้างเสริมความเข้มแข็งของภาคีเครือข่าย ๒. เพิ่มจำนวนเจ้าหน้าที่ในการตรวจสอบข้อมูลโครงการฯ	ต.ค. ๖๖ - มี.ค. ๖๗  ต.ค. ๖๖ - ก.ย. ๖๗	๑. กลุ่มเป้าหมายร้อยละ ๖๐ เสนอโครงการขอรับการสนับสนุนงบประมาณกองทุนฯ ๒. ร้อยละความตระหนักเรื่องการส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศในสังคม (ร้อยละ ๗๕) ๓. ๒๐ หน่วยงานโครงการได้รับการสนับสนุนงบประมาณ ๔. เพิ่มจำนวนเจ้าหน้าที่ในการตรวจสอบข้อมูลโครงการ เป็นจำนวน ๕ คน	กทพ.

รายการความเสี่ยง	สาเหตุ	ควบคุมภายในที่มีอยู่เดิม (Existing Control)	แผนบริหารความเสี่ยง (Mitigation Plan)	ระยะเวลาดำเนินการ	ตัวชี้วัด	ผู้รับผิดชอบ
0๘ : การโจมตีและถูกโจรกรรมระบบสารสนเทศของกองทุนฯ จากภัยคุกคามทางไซเบอร์ทำให้เกิดผลกระทบต่อการให้บริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	รูปแบบการโจมตีและการโจรกรรมระบบสารสนเทศเพิ่มขึ้นและมีความซับซ้อนมากขึ้น	-	การดูแล รักษา/ปรับปรุงระบบสารสนเทศเพื่อคุ้มครองและป้องกันการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศ (จ้าง Outsource ดูแลรักษา/ปรับปรุงเว็บไซต์และระบบขอรับเงินสนับสนุนจากกองทุนฯ )	ต.ค. ๖๖ – ก.ย. ๖๗	ระดับความสำเร็จของการใช้งานระบบสารสนเทศเพื่อคุ้มครองและป้องกันการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศ (เว็บไซต์และระบบขอรับเงินสนับสนุนจากกองทุนฯ)	กทพ.

ตารางการควบคุมภายในกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ ประจำปี ๒๕๖๗ (สำหรับระยะเวลาดำเนินการสิ้นสุด ๓๐ กันยายน พ.ศ.๒๕๖๗)

ภารกิจตามกฎหมายที่จัดตั้ง หน่วยงานรัฐหรือภารกิจตาม แผนการดำเนินการหรือภารกิจ อื่น ๆ ที่สำคัญของหน่วยงาน รัฐ/วัตถุประสงค์	ความเสี่ยง	การควบคุมภายในที่มีอยู่	การประเมินผล การควบคุม ภายใน	ความเสี่ยงที่มีอยู่	การปรับปรุงการ ควบคุมภายใน	หน่วยงานที่ รับผิดชอบ/ กำหนดเสร็จ
<p>กระบวนการ : การจ่ายเงินช่วยเหลือ ชดเชยเยียวยาแก่ผู้ถูกเลือกปฏิบัติด้วยเหตุแห่งเพศ</p>						
<p>วัตถุประสงค์ : ผู้เสียหายตามพระราชบัญญัติความเท่าเทียมระหว่างเพศ พ.ศ. ๒๕๕๘ ได้รับการช่วยเหลือ ชดเชยและเยียวยา</p>						
<p><b>ขั้นตอนการดำเนินงาน</b></p>						
<p>ขั้นตอนที่ ๑ ผู้เสียหายยื่น ขอรับเงินชดเชยเยียวยาฯ วัตถุประสงค์ : เพื่อให้ ผู้เสียหายสามารถยื่น/แจ้ง ความประสงค์ขอรับเงิน เยียวยาตามพระราชบัญญัติ ความเท่าเทียมระหว่างเพศ พ.ศ. ๒๕๕๘</p>	<p>ผู้เสียหายยังคงไม่สามารถ ยื่น/แจ้งความประสงค์ ขอรับเงินเยียวยาตาม พระราชบัญญัติความ เท่าเทียมระหว่างเพศ พ.ศ. ๒๕๕๘ เนื่องจาก ๑.ยังไม่มีผู้เสียหายจาก การถูกเลือกปฏิบัติด้วย เหตุแห่งเพศ ยื่นคำร้อง ขอรับเงินช่วยเหลือ เยียวยา ๒.ผู้เสียหายอาจจะยังไม่ ทราบถึงเรื่องสิทธิ ประโยชน์ของผู้เสียหาย จากการเลือกปฏิบัติโดยไม่ เป็นธรรมระหว่างเพศ ตาม</p>	<p>๑.เผยแพร่ประชาสัมพันธ์ เรื่องสิทธิประโยชน์ของผู้เสียหายจากการ เลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศ ตามพระราชบัญญัติความเท่าเทียม ระหว่างเพศ พ.ศ. ๒๕๕๘ ๒.รวบรวมข้อมูลเพื่อพิจารณาสาเหตุที่ทำให้ ผู้เสียหายที่ยื่นคำร้อง ไม่ประสงค์ขอรับ ความช่วยเหลือ ชดเชยและเยียวยาใน รูปแบบตัวเงิน</p>	<p>เหมาะสมแต่ ไม่เพียงพอ</p>	<p>ผู้ถูกเลือกปฏิบัติ ด้วยเหตุแห่ง เพศยื่นขอ คุ้มครอง ช่วยเหลือ ตาม พรบ.ความเท่า เทียมระหว่าง เพศ แต่ไม่ ประสงค์ยื่นขอ เงินชดเชย เยียวยา</p>	<p>จัดจ้างผลิตสื่อ เผยแพร่และ ประชาสัมพันธ์ การคุ้มครอง ป้องกันการถูก เลือกปฏิบัติด้วย เหตุแห่งเพศ (ประเภทคลิป โบรชัวร์และโรล อัฟ)</p>	<p>กทพ./ กันยายน ๒๕๖๗</p>

ภารกิจตามกฎหมายที่จัดตั้ง หน่วยงานรัฐหรือภารกิจตาม แผนการดำเนินการหรือภารกิจ อื่น ๆ ที่สำคัญของหน่วยงาน รัฐ/วัตถุประสงค์	ความเสี่ยง	การควบคุมภายในที่มีอยู่	การประเมินผล การควบคุม ภายใน	ความเสี่ยงที่มีอยู่	การปรับปรุงการ ควบคุมภายใน	หน่วยงานที่ รับผิดชอบ/ กำหนดเสร็จ
	พระราชบัญญัติความเท่า เทียมระหว่างเพศ พ.ศ. ๒๕๕๘					
<b>ขั้นตอนที่ ๒</b> ตรวจสอบ ความถูกต้องครบถ้วนของ เอกสาร <b>วัตถุประสงค์ :</b> เพื่อให้ เอกสารมีความถูกต้องและ ครบถ้วนตามแบบ ทพ.๐๓	เอกสารไม่ถูกต้องและ ครบถ้วนตามแบบ ทพ.๐๓	เจ้าหน้าที่ประสานไปยังผู้เสียหายเพื่อขอ เอกสารเพิ่มเติม	เหมาะสม เพียงพอ	-	-	
<b>ขั้นตอนที่ ๓</b> ประชุม คณะกรรมการบริหารกองทุน ฯ <b>วัตถุประสงค์ :</b> เพื่อพิจารณา อนุมัติการจ่ายเงินชดเชย เยียวยาฯ ตามระยะเวลาที่ กำหนด	การพิจารณาอนุมัติการ จ่ายเงินชดเชย เยียวยาฯ ล่าช้ากว่าระยะเวลาที่ กำหนด	คณะกรรมการบริหารกองทุนฯ มีการ กำหนดวันประชุม ในปีงบประมาณ ๒๕๖๖ ซึ่งสามารถจัดประชุมได้ตามความ จำเป็นเร่งด่วน	เหมาะสม เพียงพอ	-	-	
<b>ขั้นตอนที่ ๔</b> แจ้งผลการพิจารณา ไปยังผู้เสียหายทราบ <b>วัตถุประสงค์ :</b> เพื่อให้ผู้เสียหาย รับทราบผลการพิจารณาตาม ระยะเวลาที่กำหนด	ผู้เสียหายรับทราบผลการ พิจารณาล่าช้ากว่าระยะเวลาที่ กำหนด	เจ้าหน้าที่แจ้งผลการพิจารณาแก่ผู้เสียหายทราบ โดยประสานผ่านทางโทรศัพท์ หนังสือราชการ และจดหมายอิเล็กทรอนิกส์	เหมาะสม เพียงพอ	-	-	-

ภารกิจตามกฎหมายที่จัดตั้ง หน่วยงานรัฐหรือภารกิจตาม แผนการดำเนินการหรือภารกิจ อื่น ๆ ที่สำคัญของหน่วยงาน รัฐ/วัตถุประสงค์	ความเสี่ยง	การควบคุมภายในที่มีอยู่	การประเมินผล การควบคุม ภายใน	ความเสี่ยงที่มีอยู่	การปรับปรุงการ ควบคุมภายใน	หน่วยงานที่ รับผิดชอบ/ กำหนดเสร็จ
<p>ขั้นตอนที่ ๕ ขออนุมัติเบิกจ่ายเงิน ต่ออธิบดีและดำเนินการเบิก จ่ายเงิน ในระบบ GFMS วัตถุประสงค์ : เพื่อให้อธิบดี อนุมัติเบิกจ่ายเงิน และ กรมบัญชีกลางโอนเงินเข้าบัญชี กองทุนฯ ตามระเบียบและ ระยะเวลาที่กำหนด</p>	<p>การอนุมัติเบิกจ่ายเงิน และ กรมบัญชีกลางโอนเงินเข้า บัญชีกองทุนฯ ไม่เป็นไปตาม ระเบียบ และล่าช้าระยะเวลา ที่กำหนด</p>	<p>เจ้าหน้าที่สามารถขออนุมัติเบิกเงินในระบบ GFMS และจ่ายเงินผ่านระบบ KTB</p>	<p>เหมาะสม เพียงพอ</p>	<p>-</p>	<p>-</p>	<p>-</p>
<p>ขั้นตอนที่ ๖ ผู้เสียหายรับเงินโอน เข้าบัญชีธนาคาร วัตถุประสงค์ : เพื่อให้ผู้เสียหาย ได้รับเงินโอนเข้าบัญชีธนาคาร ครบถ้วนและถูกต้องตามที่ ระเบียบกำหนด</p>	<p>ผู้เสียหายได้รับเงินโอนเข้า บัญชีธนาคารไม่ครบถ้วน และถูกต้องตามที่ระเบียบ กำหนด</p>	<p>เจ้าหน้าที่ดำเนินการโอนเงินผ่านระบบ KTB Corporate Online และสามารถเช็คข้อมูล การโอนเงินได้</p>	<p>เหมาะสม เพียงพอ</p>	<p>-</p>	<p>-</p>	<p>-</p>

ภารกิจตามกฎหมายที่จัดตั้ง หน่วยงานรัฐหรือภารกิจตาม แผนการดำเนินการหรือภารกิจ อื่น ๆ ที่สำคัญของหน่วยงาน รัฐ/วัตถุประสงค์	ความเสี่ยง	การควบคุมภายในที่มีอยู่	การประเมินผล การควบคุม ภายใน	ความเสี่ยงที่มีอยู่	การปรับปรุงการ ควบคุมภายใน	หน่วยงานที่ รับผิดชอบ/ กำหนดเสร็จ
<p><b>กระบวนการ :</b> การสนับสนุนโครงการและกิจกรรมเพื่อส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ</p> <p><b>วัตถุประสงค์ :</b> เพื่อสนับสนุนเงินงบประมาณให้แก่ มูลนิธิ สมาคม ชมรม องค์กร หน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน เพื่อดำเนินโครงการ/กิจกรรมให้เกิดการคุ้มครองป้องกันมิให้มีการเลือกปฏิบัติ โดยไม่ธรรมธรรมระหว่างเพศ</p>						
<p><b>ขั้นตอนการดำเนินงาน</b></p>						
<p><b>ขั้นตอนที่ ๑</b> ประชาสัมพันธ์ การเข้าถึงกองทุนฯ และ เปิดรับโครงการที่ขอรับการ สนับสนุนเงิน <b>วัตถุประสงค์ :</b> เพื่อให้ หน่วยงานองค์กรเครือข่าย ได้รับทราบข้อมูล/หลักเกณฑ์ การขอรับเงินสนับสนุนได้ อย่างถูกต้องและทั่วถึง</p>	<p>๑.การประชาสัมพันธ์สร้าง การรับรู้และความเข้าใจใน วัตถุประสงค์ของกองทุนฯ ต่อสังคมไม่เพียงพอ ๒. หน่วยงานองค์กร เครือข่ายยังไม่ทราบ ข้อมูล/หลักเกณฑ์และ วิธีการขอรับเงินสนับสนุน ๓. หน่วยงานองค์กร เครือข่ายยังไม่ทราบ ขั้นตอนการยื่นขอ สนับสนุนโครงการฯ ผ่าน ระบบอิเล็กทรอนิกส์</p>	<p>๑.จัดส่งเล่มคู่มือขอรับเงินสนับสนุน โครงการจากกองทุนส่งเสริมความเท่า เทียมระหว่างเพศฉบับปรับปรุง ๒๕๖๕ ไปยังหน่วยงาน/องค์กร พร้อมขอความ ร่วมมือ หน่วยงาน/องค์กร ประชาสัมพันธ์ ให้หน่วยงานในสังกัดทราบ ๒.การอบรมการใช้ระบบขอรับเงิน สนับสนุนโครงการและติดตามประเมินผล แบบอิเล็กทรอนิกส์ ๓.จัดประกวดสื่อเพื่อเผยแพร่และ ประชาสัมพันธ์เรื่องความเท่าเทียม ระหว่างเพศ ๔.เปิดใช้งานระบบขอรับเงินสนับสนุน โครงการ <a href="http://project.gepf.dwf.go.th/Account/Login">http://project.gepf.dwf.go.th/Account/Login</a></p>	<p>เหมาะสมแต่ ไม่เพียงพอ</p>	<p>๑.หน่วยงาน องค์กรเครือข่าย รับทราบข้อมูล/ หลักเกณฑ์การ ขอรับเงิน สนับสนุน ยังไม่ทั่วถึง เท่าที่ควร ๒.หน่วยงาน/ องค์กร ยื่น ขอรับเงิน สนับสนุน โครงการจาก กองทุนฯ และ ยื่นขอผ่านระบบ อิเล็กทรอนิกส์ ยังมีจำนวนน้อย</p>	<p>๑.จัดประชุมเชิง ปฏิบัติการสร้าง เสริมความ เข้มแข็งของ ภาคีเครือข่าย เพื่อ ประชาสัมพันธ์ กองทุนฯ ความรู้เรื่อง ความเท่าเทียม ระหว่างเพศ และเพิ่ม ศักยภาพการ เขียนโครงการ ให้แก่ หน่วยงาน/ องค์กร ต่าง ๆ</p>	<p>กทพ./ กันยายน ๒๕๖๗</p>

ภารกิจตามกฎหมายที่จัดตั้ง หน่วยงานรัฐหรือภารกิจตาม แผนการดำเนินการหรือภารกิจ อื่น ๆ ที่สำคัญของหน่วยงาน รัฐ/วัตถุประสงค์	ความเสี่ยง	การควบคุมภายในที่มีอยู่	การประเมินผล การควบคุม ภายใน	ความเสี่ยงที่มีอยู่	การปรับปรุงการ ควบคุมภายใน	หน่วยงานที่ รับผิดชอบ/ กำหนดเสร็จ
					๒.เผยแพร่ ประชาสัมพันธ์ แนวทางการยื่น ขอสนับสนุน โครงการฯ ผ่าน ระบบ อิเล็กทรอนิกส์ โดยผลิตสื่อ วิดีโอ/อินโฟ กราฟิกสำหรับ สอนการใช้งาน ระบบ	
<p>ขั้นตอนที่ ๒ การตรวจสอบ และวิเคราะห์โครงการ เบื้องต้น วัตถุประสงค์ : เพื่อให้เป็นไป ตามวัตถุประสงค์ของกองทุน ฯ</p>	<p>โครงการที่หน่วยงาน องค์กรเครือข่ายขอรับเงิน สนับสนุน ฯ ยังไม่เป็นไป ตามวัตถุประสงค์ของ กองทุนฯ</p>	<p>๑.จัดทำแนวทางการเขียนโครงการตาม หลักเกณฑ์กองทุนฯ เพื่อเพิ่มศักยภาพการ เขียนโครงการให้แก่หน่วยงาน/องค์กรต่าง ๆ ๒.พัฒนา/ปรับปรุง เว็บไซต์กองทุน ส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ และ ระบบขอรับเงินสนับสนุนโครงการและ ติดตามประเมินผลออนไลน์</p>	<p>เหมาะสมแต่ ไม่เพียงพอ</p>	<p>๑.โครงการที่ หน่วยงาน องค์กรเครือข่าย ขอรับเงิน สนับสนุน ฯ ยัง ไม่มีความ สอดคล้อง สมบูรณ์หรือ ชัดเจนในตัว</p>	<p>๑.เพิ่มจำนวน เจ้าหน้าที่ในการ ตรวจสอบข้อมูล โครงการฯ ๒.ให้ บริษัทเอกชน เข้ามา ดูแลเรื่อง ความปลอดภัย พัฒนา/ปรับปรุง ระบบขอรับเงิน</p>	<p>กทพ./ กันยายน ๒๕๖๗</p>



ภารกิจตามกฎหมายที่จัดตั้ง หน่วยงานรัฐหรือภารกิจตาม แผนการดำเนินการหรือภารกิจ อื่น ๆ ที่สำคัญของหน่วยงาน รัฐ/วัตถุประสงค์	ความเสี่ยง	การควบคุมภายในที่มีอยู่	การประเมินผล การควบคุม ภายใน	ความเสี่ยงที่มีอยู่	การปรับปรุงการ ควบคุมภายใน	หน่วยงานที่ รับผิดชอบ/ กำหนดเสร็จ
				<p>โครงการ เพียงพอ</p> <p>๒.ปัญหาระบบ สารสนเทศของ ระบบขอรับเงิน สนับสนุน โครงการจาก กองทุนส่งเสริม ความเท่าเทียม ระหว่างเพศ (การถูกโจมตี ทางเว็บไซต์และ ยังพบข้อจำกัด ในการสื่อสาร/ ให้คำแนะนำ ผ่านระบบฯ)</p>	<p>สนับสนุน โครงการจาก กองทุนฯ</p>	
<p>ขั้นตอนที่ ๓ การพิจารณา กลั่นกรอง โครงการ และการ พิจารณาอนุมัติโครงการ</p>	<p>พิจารณา กลั่นกรอง อนุมัติ การ สนับสนุนงบประมาณแก่ โครงการ ไม่เป็นไปตาม ระเบียบและหลักเกณฑ์</p>	<p>คณะอนุกรรมการและ ฝ่ายเลขานุการ</p>	<p>เหมาะสม เพียงพอ</p>	<p>-</p>	<p>-</p>	<p>-</p>

ภารกิจตามกฎหมายที่จัดตั้ง หน่วยงานรัฐหรือภารกิจตาม แผนการดำเนินการหรือภารกิจ อื่น ๆ ที่สำคัญของหน่วยงาน รัฐ/วัตถุประสงค์	ความเสี่ยง	การควบคุมภายในที่มีอยู่	การประเมินผล การควบคุม ภายใน	ความเสี่ยงที่มีอยู่	การปรับปรุงการ ควบคุมภายใน	หน่วยงานที่ รับผิดชอบ/ กำหนดเสร็จ
วัตถุประสงค์ : เพื่อพิจารณา กลิ่นกรอง อนุมัติ การ สนับสนุนงบประมาณแก่ โครงการ ที่เป็นไปตาม ระเบียบและหลักเกณฑ์		ศึกษาทำความเข้าใจระเบียบและ หลักเกณฑ์ และพิจารณากลิ่นกรองให้ เป็นไปตามระเบียบและหลักเกณฑ์ต่าง ๆ				
ขั้นตอนที่ ๔ แจ้งผลการ พิจารณา ขออนุมัติเบิกจ่ายเงิน และ จ่ายเงิน ผ่านระบบ KTB ให้ผู้ขอรับเงิน สนับสนุนโครงการที่ผ่านการ	การแจ้งผลการพิจารณา และจ่ายเงิน ให้หน่วยงาน/องค์กรไป ดำเนินโครงการล่าช้ากว่า กำหนด	ส่งแนวทาง/คู่มือ/รายละเอียดขั้นตอน พร้อมทั้งขอความร่วมมือให้เจ้าหน้าที่ที่ รับผิดชอบจัดทำรายละเอียดขั้นตอนการ ปฏิบัติงานที่ชัดเจนเพื่อประโยชน์ในการ ปฏิบัติงานให้มี ประสิทธิภาพมากขึ้น	เหมาะสม เพียงพอ	-	-	-

ภารกิจตามกฎหมายที่จัดตั้ง หน่วยงานรัฐหรือภารกิจตาม แผนการดำเนินการหรือภารกิจ อื่น ๆ ที่สำคัญของหน่วยงาน รัฐ/วัตถุประสงค์	ความเสี่ยง	การควบคุมภายในที่มีอยู่	การประเมินผล การควบคุม ภายใน	ความเสี่ยงที่มีอยู่	การปรับปรุงการ ควบคุมภายใน	หน่วยงานที่ รับผิดชอบ/ กำหนดเสร็จ
<p>ขั้นตอนที่ ๕ การติดตามและ ประเมินผลโครงการ วัตถุประสงค์ : เพื่อให้ทราบ ว่าผลการดำเนินโครงการ เป็นไปตามวัตถุประสงค์และ เป้าหมายตามที่กำหนดไว้ หรือไม่</p>	<p>งบประมาณไม่เพียงพอ สำหรับการลงพื้นที่ติดตาม และประเมินผลการดำเนิน โครงการ</p>	<p>มีการปรับรูปแบบการติดตามประเมินผล ๑.กำหนดให้ลงพื้นที่สังเกตการณ์เฉพาะ โครงการที่ได้รับสนับสนุนงบประมาณ จำนวน ๑๕๐,๐๐๐ บาท ขึ้นไป ๒.กำหนดให้มีผู้แทนคณะอนุกรรมการฯ ลงพื้นที่ติดตามและประเมินผลโครงการใน แต่ละครั้ง ไม่เกิน ๓ คน ประกอบด้วย อนุกรรมการ ที่เป็นผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน ๒ คน และ ฝ่ายเลขานุการฯ จำนวน ๑ คน ๓.โครงการที่มีขนาดเล็ก และขนาดกลาง ให้มีการใช้แบบสัมภาษณ์ เป็นเครื่องมือในการติดตามร่วมกับ การรายงานผลตามแบบ กทพ. ๐๓ ๔.การถ่ายทอดสดออนไลน์ ให้ดำเนินการ เฉพาะโครงการได้รับความยินยอมจากผู้ ได้รับเงินสนับสนุนและกลุ่มเป้าหมาย</p>	<p>เหมาะสม เพียงพอ</p>	<p>-</p>	<p>-</p>	<p>-</p>
<p>ขั้นตอนที่ ๖ การส่งรายงาน ผลการดำเนินงานและเอกสาร หลักฐานการใช้จ่ายเงิน</p>	<p>การจัดเก็บเอกสาร หลักฐานการใช้จ่ายเงินไม่</p>	<p>จัดทำเอกสารคู่มือการส่งรายงานผลการ ดำเนินงานและเอกสารหลักฐานการใช้</p>	<p>เหมาะสม เพียงพอ</p>	<p>-</p>	<p>-</p>	<p>-</p>

ภารกิจตามกฎหมายที่จัดตั้ง หน่วยงานรัฐหรือภารกิจตาม แผนการดำเนินการหรือภารกิจ อื่น ๆ ที่สำคัญของหน่วยงาน รัฐ/วัตถุประสงค์	ความเสี่ยง	การควบคุมภายในที่มีอยู่	การประเมินผล การควบคุม ภายใน	ความเสี่ยงที่มีอยู่	การปรับปรุงการ ควบคุมภายใน	หน่วยงานที่ รับผิดชอบ/ กำหนดเสร็จ
วัตถุประสงค์ : เพื่อให้เป็นไป ตามสัญญาชำระเงินสนับสนุน และเก็บเอกสารหลักฐานการ ใช้จ่ายเงินให้สำนักงานการ ตรวจเงินแผ่นดินตรวจสอบ	ครบถ้วนตามรายการที่ ปรากฏในสัญญาชำระเงิน	จ่ายเงินให้แก่หน่วยงานผู้ขอรับเงิน สนับสนุนรวมถึงประสานงานอย่างใกล้ชิด				

## เอกสารอ้างอิง

- กองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ.(๒๕๖๖). แผนปฏิบัติการกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ  
ระยะ ๕ ปี พ.ศ. ๒๕๖๖-๒๕๗๐. กรุงเทพฯ.
- บริษัท ทริส คอร์ปอเรชั่น จำกัด. (๒๕๖๗). รายงานการประเมินผลการดำเนินงานของทุนหมุนเวียน ประจำปี  
บัญชี ๒๕๖๗. กรุงเทพฯ

