



(ร่าง) แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล
กองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ
ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ และ



(ร่าง) แผนปฏิบัติการด้านบริหารทรัพยากรบุคคล
กองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ
ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖



จัดทำโดย
กองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ
กรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว
(ข้อมูล ณ วันที่ ๑๙ สิงหาคม ๒๕๖๕)

สารบัญ

หน้า

บทนำ

ส่วนที่ ๑ กรอบการกำหนดแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล

| | |
|---|---|
| ๑.๑ หลักการและเหตุผลในการจัดทำแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล | ๑ |
| ๑.๒ วัตถุประสงค์ของแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล | ๑ |
| ๑.๓ กลุ่มเป้าหมายการจัดทำแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล | ๑ |
| ๑.๔ ขอบเขตของแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล | ๒ |
| ๑.๕ กระบวนการจัดทำแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล | ๒ |

ส่วนที่ ๒ กองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ

| | |
|--------------------------------------|----|
| ๒.๑ ความเป็นมาและวัตถุประสงค์ | ๓ |
| ๒.๒ วิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์ | ๔ |
| ๒.๓ การบริหารงาน | ๖ |
| ๒.๔ โครงสร้างองค์กร | ๙ |
| ๒.๕ อัตรากำลัง | ๑๑ |

ส่วนที่ ๓ กรอบแนวคิดและสถานภาพปัจจุบันด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

| | |
|---|----|
| ๓.๑ กรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard) ของสำนักงาน ก.พ. | ๑๒ |
| ๓.๒ การประเมินสถานภาพในการบริหารทรัพยากรบุคคล | ๑๕ |
| ๓.๓ การวิเคราะห์ SWOT Analysis | ๑๖ |
| ๓.๔ การวิเคราะห์สถานะปัจจุบันและแนวโน้มในอนาคตของการบริหารทรัพยากรบุคคล | ๑๙ |

ส่วนที่ ๔ แผนการบริหารทรัพยากรบุคคลกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ

ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐

| | |
|--|----|
| ๔.๑ วิสัยทัศน์ ประเด็นยุทธศาสตร์ และเป้าประสงค์ | ๒๑ |
| ๔.๒ ความเชื่อมโยงระหว่างยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล และแผนขับเคลื่อนกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ | ๒๒ |
| ๔.๓ แผนการบริหารทรัพยากรบุคคลกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ | ๒๓ |
| ๔.๔ แผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖ | ๓๒ |

บทนำ

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

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

คณะกรรมการบริหารกองทุนฯ ได้มีการพิจารณาเห็นชอบแผนปฏิบัติการกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ (ระยะ ๕ ปี) และแผนปฏิบัติการและแผนการใช้จ่ายงบประมาณในการดำเนินโครงการขับเคลื่อนการดำเนินงานกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖ ในการประชุมครั้งที่ ๓/๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๒๖ กรกฎาคม ๒๕๖๕ โดยกำหนดวิสัยทัศน์กองทุนฯ “เป็นกลไกขับเคลื่อนและสนับสนุนความเท่าเทียมระหว่างเพศอย่างทั่วถึงและเป็นธรรม” และกำหนดประเด็น

ยุทธศาสตร์/แผนงาน ๔ ประเด็น ประกอบด้วย (๑) การช่วยเหลือ ชดเชย เยียวยา แก่ผู้ถูกเลือกปฏิบัติด้วยเหตุแห่งเพศ (๒) การส่งเสริมและสนับสนุนความเท่าเทียมระหว่างเพศ (๓) การสร้างเสริมความเข้มแข็งของภาคีเครือข่ายภาครัฐ ภาคเอกชนและภาคประชาสังคม และ (๔) การบริหารจัดการกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศให้เข้าถึงง่าย และมีประสิทธิภาพ

คณะกรรมการบริหารกองทุนฯ ตระหนักถึงความสำคัญในการเตรียมความพร้อมของทรัพยากรบุคคลให้สามารถปฏิบัติงานได้สอดคล้องตามภารกิจและแผนปฏิบัติการกองทุนฯ จึงได้พิจารณาจัดทำแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลกองทุนฯ ประจำปี ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ และแผนปฏิบัติการด้านบริหารทรัพยากรบุคคลกองทุนฯ ประจำปี ๒๕๖๖ ภายใต้กรอบแนวคิดเรื่องการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลเชิงกลยุทธ์ที่เป็นการพัฒนาบุคลากรในเชิงองค์รวม เน้นการตัดสินใจกำหนดทิศทางของการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้มีสมรรถนะและความรู้ ความสามารถตามที่กองทุนฯ มุ่งหวังและแนวคิดเรื่องการพัฒนาบุคลากรตามหลักสมรรถนะซึ่งเป็นการพัฒนาบุคลากรที่มุ่งให้บุคลากรมีสมรรถนะเหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติทั้งในปัจจุบันและอนาคต เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างดีสามารถตอบสนองต่อนโยบายและกลยุทธ์ของกองทุนฯ อย่างมีระบบและต่อเนื่อง โดยมีเป้าหมายและทิศทางที่ชัดเจน สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมภายนอกที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว อีกทั้งช่วยให้การจัดสรรงบประมาณและทรัพยากรต่าง ๆ เพื่อการพัฒนาบุคลากรเกิดประโยชน์สูงสุด

ส่วนที่ ๑

กรอบการกำหนดแผนบริหารทรัพยากรบุคคล

๑.๑ หลักการและเหตุผลในการจัดทำแผนบริหารทรัพยากรบุคคล

ตามแผนปฏิบัติการกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ (ระยะ ๕ ปี) ประเด็นยุทธศาสตร์/แผนงานที่ ๔ การบริหารจัดการกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศให้เข้าถึงง่ายและมีประสิทธิภาพ มีการกำหนดเป้าประสงค์สำคัญ ๓ ประการ คือ (๑) มีระบบการบริหารจัดการกองทุนฯ ที่มีประสิทธิภาพ (๒) บุคลากรมีทักษะในการบริหารจัดการกองทุนฯ และ (๓) มีเทคโนโลยีที่รองรับการบริหารจัดการกองทุนฯ ซึ่งศักยภาพของทรัพยากรบุคคลภายในกองทุนฯ ถือเป็นปัจจัยสำคัญในการขับเคลื่อนภารกิจและบริหารจัดการกองทุนฯ ให้บรรลุยุทธศาสตร์และเป้าประสงค์ดังกล่าว ดังนั้น เพื่อให้บุคลากรของกองทุนฯ มีสมรรถนะและความรู้ ความสามารถสอดคล้องกับงานที่ปฏิบัติทั้งในปัจจุบันและอนาคต รวมทั้งเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างดีสามารถตอบสนองต่อนโยบายและกลยุทธ์ของกองทุนฯ อย่างมีระบบและต่อเนื่อง โดยมีเป้าหมายและทิศทางที่ชัดเจน รองรับการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมทั้งภายใน และภายนอกองค์กร อีกทั้งเพื่อเป็นการเตรียมความพร้อมของบุคลากรในการบริหารจัดการกองทุนฯ และการขับเคลื่อนภารกิจตามพระราชบัญญัติความเท่าเทียมระหว่างเพศ พ.ศ. ๒๕๕๘ จึงจำเป็นต้องมีการวางแผนบริหารทรัพยากรบุคคลกองทุนฯ ให้สอดคล้องกับทิศทางและระยะเวลาของแผนขับเคลื่อนกองทุนฯ ผ่านกระบวนการ HR Scorecard เพื่อเพิ่มสมรรถนะและขีดความสามารถในการปฏิบัติงานของบุคลากรทุกระดับอย่างมีประสิทธิภาพ

๑.๒ วัตถุประสงค์ของการจัดทำแผนบริหารทรัพยากรบุคคล

(๑) เพื่อเป็นกรอบและแนวทางในการสนับสนุนให้บุคลากรของกองทุนฯ ทุกระดับได้รับการพัฒนาความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่เหมาะสมกับตำแหน่งงานที่ปฏิบัติงาน ตลอดจนสามารถปฏิบัติงานได้สอดคล้องกับดำเนินงานตามพันธกิจของกองทุนฯ ต่อพระราชบัญญัติความเท่าเทียมระหว่างเพศ พ.ศ. ๒๕๕๘

(๒) เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงานบุคคลตามหลักบริหารทรัพยากรบุคคลแนวใหม่ และพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ ตลอดจนการดำเนินงานถูกต้องตามระเบียบที่กำหนด

(๓) เพื่อสร้างขวัญกำลังใจให้กับบุคลากร ผ่านระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุนฯ

๑.๓ กลุ่มเป้าหมายการจัดทำแผนบริหารทรัพยากรบุคคล

(๑) ผู้บริหารและเจ้าหน้าที่กลุ่มบริหารกองทุนฯ

(๒) คณะกรรมการและคณะอนุกรรมการของกองทุนฯ

๑.๔ ขอบเขตของแผนบริหารทรัพยากรบุคคล

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

(๒) การนำปัจจัยความสำเร็จ ปัญหา/อุปสรรค จากการดำเนินงานกองทุนฯ ที่ผ่านมามาใช้เป็นปัจจัยในการจัดทำแผนบริหารทรัพยากรบุคคลกองทุนฯ ส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ ประจำปี ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ (ระยะยาว)

(๓) ความเชื่อมโยงและการตอบสนองต่อวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์/แผนงานของกองทุนฯ

๑.๕ กระบวนการจัดทำแผนบริหารทรัพยากรบุคคล

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

(๒) การวิเคราะห์/ทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ของกองทุนฯ

(๓) การทบทวนข้อมูลพื้นฐานกองทุนฯ ในด้านการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล เพื่อวิเคราะห์ SWOT Analysis ของกองทุนฯ

(๔) การประเมินสภาพในการบริหารทรัพยากรบุคคล (Gap Analysis)

(๕) การวิเคราะห์ความเชื่อมโยงด้านทรัพยากรบุคคลและการสนับสนุนยุทธศาสตร์/แผนงานหลักของกองทุนฯ

(๖) การกำหนดยุทธศาสตร์/แผนงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลกองทุนฯ

(๗) การกำหนดระยะเวลาของแผนบริหารทรัพยากรบุคคลระยะยาวให้สอดคล้องกับระยะเวลาการดำเนินการของยุทธศาสตร์หลักของกองทุนฯ

ส่วนที่ ๒

กองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ

๒.๑ ความเป็นมาและวัตถุประสงค์

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

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

๒.๒ วิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์

วิสัยทัศน์ เป็นกลไกขับเคลื่อนและสนับสนุนความเท่าเทียมระหว่างเพศอย่างทั่วถึงและเป็นธรรม

- พันธกิจ**
๑. ช่วยเหลือ ชดเชย เยียวยา แก่ผู้ถูกเลือกปฏิบัติด้วยเหตุแห่งเพศ
 ๒. สนับสนุนงบประมาณจัดทำโครงการ กิจกรรม และการศึกษาวิจัย เพื่อคุ้มครองป้องกันและแก้ไขปัญหาการถูกเลือกปฏิบัติด้วยเหตุแห่งเพศ คุ้มครองป้องกันและแก้ไขปัญหาการถูกเลือกปฏิบัติด้วยเหตุแห่งเพศ
 ๓. สร้างเสริมความเข้มแข็งของภาคีเครือข่ายภาครัฐ ภาคเอกชนและภาคประชาสังคม

ประเด็นยุทธศาสตร์/แผนงาน

๑. การช่วยเหลือ ชดเชย เยียวยา แก่ผู้ถูกเลือกปฏิบัติด้วยเหตุแห่งเพศ
๒. การส่งเสริมและสนับสนุนความเท่าเทียมระหว่างเพศ
๓. การสร้างเสริมความเข้มแข็งของภาคีเครือข่ายภาครัฐ ภาคเอกชนและภาคประชาสังคม
๔. การบริหารจัดการกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศให้เข้าถึงง่าย และมีประสิทธิภาพ

**เป็นกลไกขับเคลื่อนและสนับสนุนความเท่าเทียมระหว่างเพศ
อย่างทั่วถึงและเป็นธรรม**

พันธกิจกองทุนฯ

๑. ช่วยเหลือ ชดเชย เยียวยา แก่ผู้ถูกเลือกปฏิบัติด้วยเหตุแห่งเพศ
๒. สนับสนุนงบประมาณจัดทำโครงการ กิจกรรม และการศึกษาวิจัย เพื่อคุ้มครองป้องกันและแก้ไขปัญหาการถูกเลือกปฏิบัติด้วยเหตุแห่งเพศ คุ้มครองป้องกันและแก้ไขปัญหาการถูกเลือกปฏิบัติด้วยเหตุแห่งเพศ
๓. สร้างเสริมความเข้มแข็งของภาคีเครือข่ายภาครัฐ ภาคเอกชนและภาคประชาสังคม

วัตถุประสงค์กองทุน

“กองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ” จัดตั้งขึ้นเพื่อเป็นทุนใช้จ่ายเกี่ยวกับการส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศตามพระราชบัญญัติความเท่าเทียมระหว่างเพศ พ.ศ. ๒๕๕๘

มาตรา ๓๐ เงินกองทุน ใช้จ่ายตามกรอบวัตถุประสงค์

๑. เพื่อกิจกรรมหรือกิจการที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ
๒. เพื่อคุ้มครองและป้องกันมิให้มีการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศ
๓. เพื่อช่วยเหลือ ชดเชยและเยียวยา หรือบรรเทาทุกข์แก่บุคคลซึ่งตกเป็นผู้เสียหายจากการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศ
๔. เพื่อการสอดส่องดูแลและให้คำแนะนำหรือคำปรึกษาเกี่ยวกับการดำเนินงานของเจ้าหน้าที่ของรัฐและหน่วยงานของรัฐในการปฏิบัติตามพระราชบัญญัตินี้
๕. เพื่อส่งเสริมการศึกษา การวิจัย และการเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับการป้องกันมิให้มีการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศ
๖. เพื่อการติดต่อและประสานงานกับบุคคล หน่วยงาน หรือองค์กรต่างๆ ทั้งภาครัฐภาคเอกชน และภาคประชาชน และ
๗. เพื่อการอื่นตามที่คณะกรรมการ สทพ. เห็นสมควร

| ยุทธศาสตร์/แผนงานที่ ๑ การช่วยเหลือ ชดเชย เยียวยา แก่ผู้ถูกเลือกปฏิบัติด้วยเหตุแห่งเพศ | ยุทธศาสตร์/แผนงานที่ ๒ การส่งเสริมและสนับสนุน ความเท่าเทียมระหว่างเพศ | ยุทธศาสตร์/แผนงานที่ ๓ การสร้างเสริมความเข้มแข็ง ของภาคีเครือข่ายภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาสังคม | ยุทธศาสตร์/แผนงานที่ ๔ การบริหารจัดการกองทุนส่งเสริม ความเท่าเทียมระหว่างเพศให้เข้าถึงง่าย และมีประสิทธิภาพ |
|---|---|--|---|
| <p style="text-align: center;">เป้าประสงค์</p> <p>๑. ประชากรกลุ่มเป้าหมายมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับความเท่าเทียมระหว่างเพศ และการเข้าถึงกระบวนการช่วยเหลือฯ</p> <p>กลยุทธ์ที่ ๑ สนับสนุนให้องค์กรภาคประชาสังคม/ภาคเอกชนมีส่วนร่วมเผยแพร่และประชาสัมพันธ์ข้อมูล/ความรู้เพื่อช่วยผู้ถูกเลือกปฏิบัติด้วยเหตุแห่งเพศ</p> <p>กลยุทธ์ที่ ๒ จัดทำสื่อสร้างสรรค์เพื่อส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ</p> <p>๒. บุคคลที่ถูกเลือกปฏิบัติด้วยเหตุแห่งเพศสามารถเข้าถึงกระบวนการช่วยเหลือตามพระราชบัญญัติความเท่าเทียมระหว่างเพศ พ.ศ. ๒๕๕๘</p> <p>กลยุทธ์ที่ ๑ สนับสนุนให้องค์กรภาคประชาสังคม/ภาคเอกชนมีส่วนร่วมเผยแพร่และประชาสัมพันธ์ข้อมูล/ความรู้เพื่อช่วยให้บุคคลที่ถูกเลือกปฏิบัติด้วยเหตุแห่งเพศ</p> <p>กลยุทธ์ที่ ๒ จัดทำสื่อสร้างสรรค์เพื่อส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ</p> | <p style="text-align: center;">เป้าประสงค์</p> <p>๑. พัฒนาศักยภาพและกระบวนการถ่ายทอดความรู้เพื่อส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศในสังคม</p> <p>กลยุทธ์ที่ ๑ รวบรวมข้อมูลหน่วยงานเครือข่ายที่มีการปฏิบัติงานเพื่อความ เป็นธรรมทางสังคม/ปฏิบัติงานด้านการส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ</p> <p>กลยุทธ์ที่ ๒ ส่งเสริมและพัฒนาเครือข่ายสร้างผู้นำด้านการส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ</p> <p>กลยุทธ์ที่ ๓ ส่งเสริมอาสาสมัครเป็นวิทยากรถ่ายทอดความรู้และความตระหนักรู้ด้านความเท่าเทียมระหว่างเพศ</p> <p>๒. สนับสนุนงบประมาณแก่หน่วยงานเครือข่ายเพื่อร่วมขับเคลื่อนความเท่าเทียมระหว่างเพศ</p> <p>กลยุทธ์ที่ ๑ เผยแพร่และประชาสัมพันธ์การสนับสนุนงบประมาณให้แก่หน่วยงานเครือข่ายอย่างทั่วถึง</p> <p>กลยุทธ์ที่ ๒ กำหนดยุทธศาสตร์การให้งบประมาณสนับสนุนแก่หน่วยงานเครือข่ายให้ชัดเจนเพื่อการส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศมีความชัดเจน มีประสิทธิภาพสามารถประเมินผลในภาพรวมได้อย่างเป็นรูปธรรม</p> | <p style="text-align: center;">เป้าประสงค์</p> <p>๑. มีเครือข่ายความร่วมมือระหว่างภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาสังคมในการส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ</p> <p>กลยุทธ์ที่ ๑ การสนับสนุนงบประมาณจัดทำโครงการ กิจกรรม และการศึกษาวิจัย เพื่อคุ้มครองป้องกันและแก้ไขปัญหาการถูกเลือกปฏิบัติด้วยเหตุแห่งเพศ</p> <p>กลยุทธ์ที่ ๒ สร้างความเข้มแข็งของกลไกในการส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ</p> <p>๒. หน่วยงานเครือข่ายภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาสังคมมีศักยภาพและร่วมกันขับเคลื่อนการส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ</p> <p>กลยุทธ์ กำหนดมาตรการจูงใจให้หน่วยงานกำหนดนโยบายหรือการดำเนินงานที่ไม่เลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศ เช่น การประกาศเจตนารมณ์ส่งเสริมความเสมอภาคและจัดการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศหรือ การมอบรางวัลให้แก่หน่วยงานต้นแบบ/ดีเด่นเพื่อจูงใจให้ดำเนินงานความเท่าเทียมระหว่างเพศ</p> | <p style="text-align: center;">เป้าประสงค์</p> <p>๑. มีระบบการบริหารจัดการกองทุนฯ</p> <p>กลยุทธ์ที่ ๑ พัฒนาระบบการสื่อสารและประชาสัมพันธ์บทบาทภารกิจของกองทุนฯ</p> <p>กลยุทธ์ที่ ๒ ส่งเสริมการขับเคลื่อนการบริหารจัดการกองทุนฯ</p> <p>๒. บุคลากรมีทักษะในการบริหารจัดการกองทุนฯ</p> <p>กลยุทธ์ การเสริมสร้างทักษะปฏิบัติงานสนับสนุนงานกองทุนฯ</p> <p>๓. มีเทคโนโลยีที่รองรับการบริหารจัดการกองทุนฯ</p> <p>กลยุทธ์ พัฒนาเครื่องมือด้านเทคโนโลยีสารสนเทศรองรับการบริหารจัดการกองทุนฯ</p> |

๒.๓ การบริหารงาน

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

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

(๒) พิจารณานุมัติการจ่ายเงินชดเชยและเยียวยาแก่ผู้เสียหายเนื่องจากการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศตามระเบียบที่คณะกรรมการ สทพ. กำหนด

(๓) รายงานสถานะทางการเงินและการบริหารกองทุนต่อคณะกรรมการ สทพ.

ทั้งนี้ คณะกรรมการบริหารกองทุนฯ ประกอบด้วย ผู้บริหาร ผู้ทรงคุณวุฒิ และผู้แทนจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง โดยมีองค์ประกอบ ดังนี้

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

และมีการแต่งตั้งคณะกรรมการ จำนวน ๓ คณะ เพื่อดำเนินการสนับสนุนการตัดสินใจของ คณะกรรมการบริหารกองทุนฯ ได้แก่

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

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

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

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

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

อำนาจหน้าที่คณะอนุกรรมการประกวดสื่อเพื่อเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ให้สังคมตระหนักเรื่อง ความเท่าเทียมระหว่างเพศ คือ กำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ หรือแนวทางในการประกวดสื่อเพื่อเผยแพร่และ ประชาสัมพันธ์ให้สังคมตระหนักเรื่องความเท่าเทียมระหว่างเพศ ดำเนินการและพิจารณาตัดสินสื่อเพื่อเผยแพร่ และประชาสัมพันธ์ให้สังคมตระหนักเรื่องความเท่าเทียมระหว่างเพศ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดด้วย ความโปร่งใส บริสุทธิ์ ยุติธรรม รายงานผลการดำเนินงานต่อคณะกรรมการบริหารกองทุนส่งเสริมความ เท่าเทียมระหว่างเพศ เป็นต้น

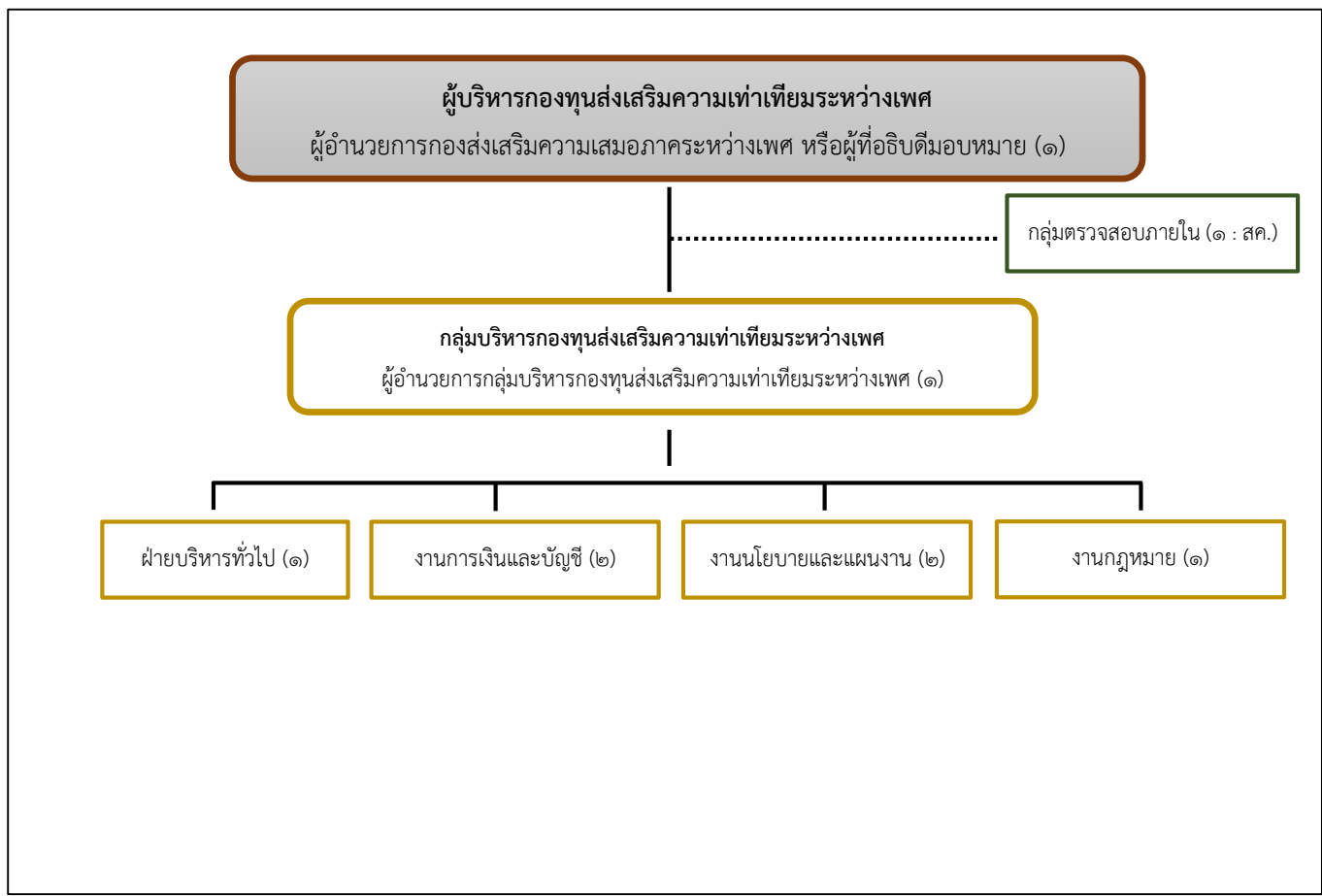
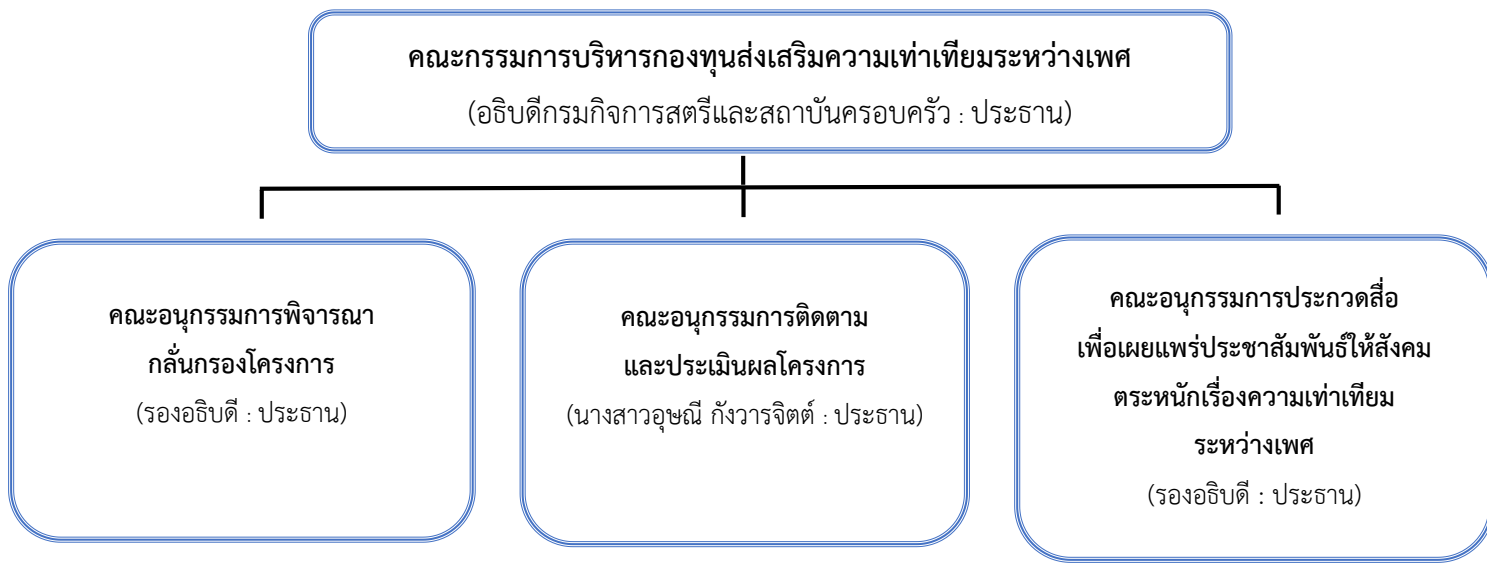
สำหรับโครงสร้างและกรอบอัตรากำลังของกองทุนฯ กระทรวงการคลังได้เห็นชอบโครงสร้างและกรอบอัตรากำลังของกองทุนฯ ตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ เป็นต้นไป จำนวน ๙ อัตรา ประกอบด้วย

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

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

๒.๔ โครงสร้างองค์กร

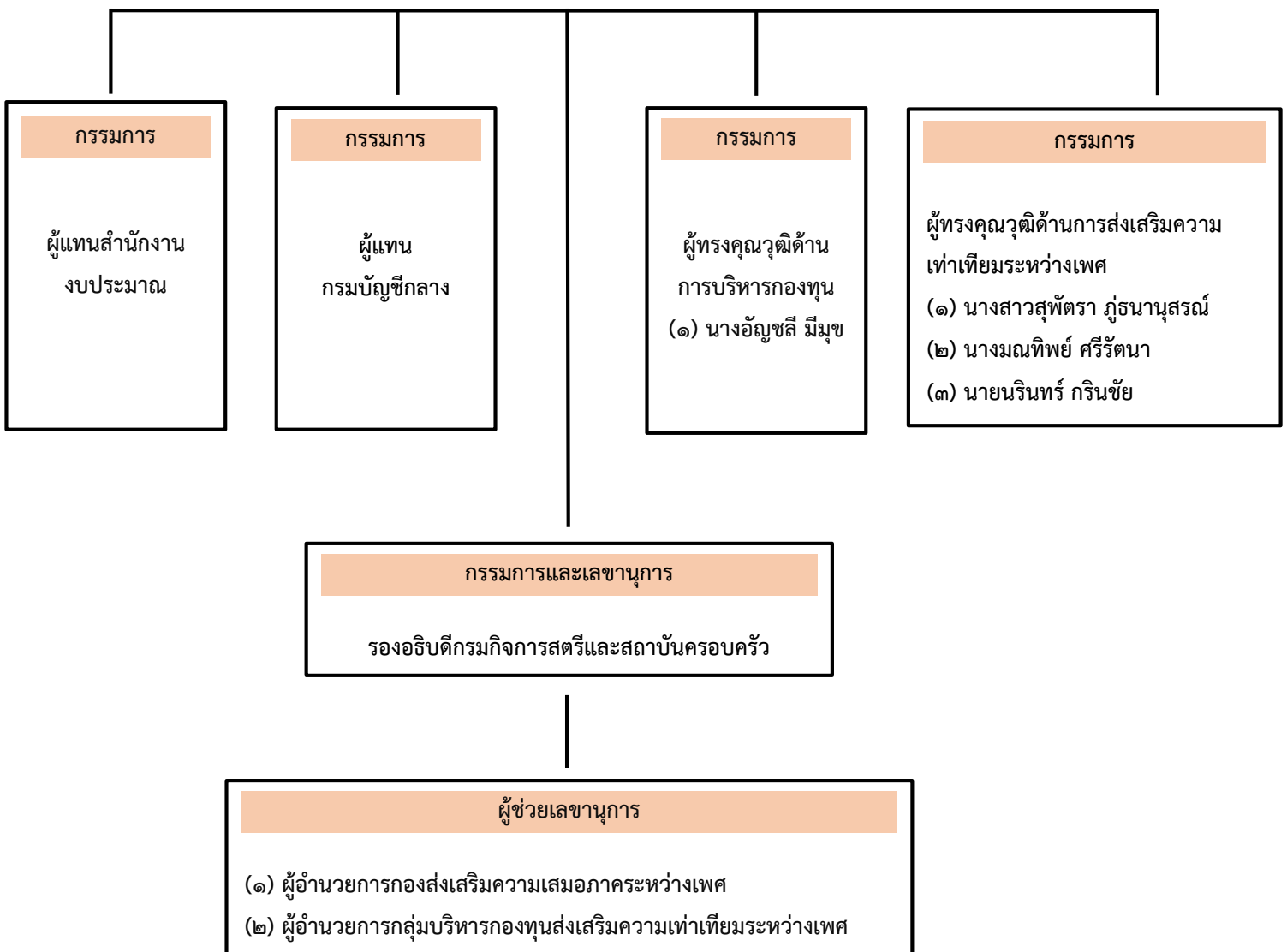
โครงสร้างกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ



โครงสร้างคณะกรรมการบริหารกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ

ประธานกรรมการบริหารกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ
(อธิบดีกรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว)

กรรมการบริหารกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ



๒.๕ อัตรากำลัง

ปัจจุบันกองทุนฯ มีบุคลากรปฏิบัติงาน (ข้าราชการ) จำนวน ๗ คน และมีบุคลากรช่วยปฏิบัติงาน (พนักงานจ้างเหมา) จำนวน ๒ คน รวมจำนวนทั้งสิ้น ๙ คน โดยมีการมอบหมายงาน ดังนี้

กลุ่มบริหารกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ (๑)
นางสาวสุชาดา รุ่งเรืองศักดิ์ นักพัฒนาสังคมชำนาญการพิเศษ
ผู้อำนวยการกลุ่มบริหารกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ

ฝ่ายบริหารทั่วไป (๑)

๑. นายณัฐพล เฉยสวัสด์
เจ้าพนักงานพัฒนาสังคมชำนาญงาน

งานการเงินและบัญชี (๓)

๑. น.ส.ปยุตติศา นวลนพคุณ
นักพัฒนาสังคมปฏิบัติการ
๒. นายจักรินทร์วัชร แก้วกาญจน์
เจ้าพนักงานพัฒนาสังคมชำนาญงาน

บุคลากรช่วยปฏิบัติงาน

๓. นายบุญฤกษ์ มหาเพลินจิตต์

งานนโยบายและแผนงาน (๒)

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

งานกฎหมาย (๒)

๑. น.ส. จิรภา พุดสี
นักพัฒนาสังคมปฏิบัติการ
- บุคลากรช่วยปฏิบัติงาน
๒. น.ส. วิชชุดา ฤทธิเดช

ส่วนที่ ๓

กรอบแนวคิดและสถานภาพปัจจุบันด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

๓.๑ กรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard) ของสำนักงาน ก.พ.

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

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

มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ (๔ ปัจจัย)

เป็นมิติที่จะทำให้ส่วนราชการทราบว่า มีแนวทางและวิธีการบริหารทรัพยากรบุคคล สอดคล้องกับมาตรฐานดังต่อไปนี้หรือไม่ ดังนี้

(๑) มีนโยบาย แผนงานและมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งมีความสอดคล้องและสนับสนุนให้กรมฯ บรรลุพันธกิจเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้หรือไม่ เพียงใด

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

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

(๔) มีแผนการสร้างและพัฒนาผู้บริหารทุกระดับ รวมทั้งมีแผนการสร้างความต่อเนื่องในการบริหารราชการหรือไม่ นอกจากนี้ยังรวมถึงการที่ผู้นำปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีและสร้างแรงบันดาลใจให้กับข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานทั้งในเรื่องของผลการปฏิบัติงานและพฤติกรรมในการทำงานหรือไม่ เพียงใด

มติที่ ๒ ประสิทธิภาพของกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล (๔ ปัจจัย)

หมายถึง กิจกรรมและกระบวนการ การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ (HR Transactional Activities) มีลักษณะดังต่อไปนี้หรือไม่ เพียงใด ดังนี้

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

(๒) มีระบบฐานข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีความถูกต้อง เทียบตรง ทันสมัย และนำมาใช้ประกอบการตัดสินใจและการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการได้จริงหรือไม่ เพียงใด

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

(๔) มีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในกิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ เพื่อปรับปรุงการบริหารและการบริการ (HR Automation) หรือไม่ เพียงใด

มติที่ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (๔ ปัจจัย)

หมายถึง นโยบาย แผนงาน โครงการ และมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ ก่อให้เกิดผลดังต่อไปนี้ หรือไม่ เพียงใด

(๑) มีนโยบาย แผนงาน โครงการ หรือมาตรการในการรักษาไว้ซึ่งข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานซึ่งจำเป็นต่อการบรรลุเป้าหมาย พันธกิจของส่วนราชการหรือไม่ เพียงใด

(๒) ข้าราชการและบุคลากรผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจต่อนโยบาย แผนงาน โครงการ และมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการหรือไม่ เพียงใด

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

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

มติที่ ๔ ความพร้อมรับผิดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (๒ ปัจจัย)

หมายถึง การที่ส่วนราชการ

(๑) มีความรับผิดชอบต่อการตัดสินใจและผลของการตัดสินใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ตลอดจนการดำเนินการด้านวินัย โดยคำนึงถึงหลักความสามารถและผลงาน หลักคุณธรรม หลักนิติธรรม และหลักสิทธิมนุษยชนหรือไม่ เพียงใด

(๒) มีความโปร่งใสในทุกกระบวนการของการบริหารทรัพยากรบุคคล ทั้งนี้จะต้องกำหนดให้ความพร้อมรับผิดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลแทรกอยู่ในทุกกิจกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการหรือไม่ เพียงใด

มติที่ ๕ คุณภาพชีวิตการทำงานและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน (๓ ปัจจัย)

หมายถึง การที่ส่วนราชการมีนโยบาย แผนงาน โครงการและมาตรการ ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ ดังนี้

(๑) ข้าราชการและผูู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานระบบงาน และบรรยากาศการทำงาน ตลอดจนมีการนำเทคโนโลยีการสื่อสารเข้ามาใช้ในการบริหารราชการและการให้บริการแก่ประชาชน ซึ่งจะส่งเสริมให้ข้าราชการและผูู้ปฏิบัติงานได้ใช้ศักยภาพอย่างเต็มที่ โดยไม่สูญเสียรูปแบบการใช้ชีวิตส่วนตัวหรือไม่ เพียงใด

(๒) มีการจัดสวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวกเพิ่มเติมที่ไม่ใช่สวัสดิการภาคบังคับตามกฎหมาย ซึ่งมีความเหมาะสม สอดคล้องกับความต้องการและสภาพของส่วนราชการหรือไม่ เพียงใด

(๓) มีการส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างฝ่ายบริหารของส่วนราชการ กับข้าราชการและบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน และให้ระหว่างข้าราชการ และผูู้ปฏิบัติงานด้วยกันเอง และให้กำลังคนมีความพร้อมที่จะขับเคลื่อนส่วนราชการให้พัฒนาไปสู่วิสัยทัศน์ที่ต้องการหรือไม่ เพียงใด

กรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลในราชการพลเรือน



๓.๒ การประเมินสถานภาพในการบริหารทรัพยากรบุคคล

รายงานผลการดำเนินงานกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ ประจำปี ๒๕๖๔ (จัดทำโดยกรมบัญชีกลาง) ด้านที่ ๕ การปฏิบัติงานของคณะกรรมการบริหาร ผู้บริหารทุนหมุนเวียน พนักงานและลูกจ้าง ตัวชี้วัดที่ ๕.๒ การบริหารทรัพยากรบุคคล มีคะแนนการประเมินเท่ากับ ๓.๗๑๒๕ คะแนน (คะแนนเต็ม ๕ คะแนน) ซึ่งสูงกว่ามาตรฐานที่วางไว้ (คะแนนมาตรฐานเท่ากับ ๓ คะแนน) โดยจากผลการประเมินของกรมบัญชีกลางได้แสดงข้อสังเกตในด้านต่างๆ ได้แก่

๑. ปัจจัยพื้นฐาน (Fundamental) ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

การประเมินผลการปฏิบัติงานยังไม่ปรากฏการใช้ประโยชน์จากผลประเมินในการพัฒนาบุคลากร

๒. การเพิ่มประสิทธิภาพด้านการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล

(๑) การดำเนินงานตามแผนปฏิบัติฯ ประจำปีบัญชี ๒๕๖๔ ยังไม่สามารถแสดงถึงผลการดำเนินงานที่ดีกว่าแผนงานที่กำหนด รวมทั้งไม่ปรากฏรายงานตามแผนปฏิบัติการฯ ที่ครอบคลุมถึงองค์ประกอบต่าง ๆ อย่างครบถ้วน ได้แก่ ปัจจัยความสำเร็จ ปัญหา/อุปสรรค และข้อเสนอแนะ

(๒) การจัดทำ/ทบทวนแผนยุทธศาสตร์และแผนปฏิบัติการฯ ประจำปีบัญชี ๒๕๖๕ ในการวิเคราะห์และจัดทำแผนฯ ไม่ปรากฏการวิเคราะห์สถานะปัจจุบันและแนวโน้มในอนาคตของการบริหารทรัพยากร

ซึ่งปัจจัยดังกล่าวจะได้นำไปประกอบการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล และปรับปรุงการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุนฯ ต่อไป

๓.๓ การวิเคราะห์ SWOT Analysis

การวิเคราะห์ SWOT Analysis หรือ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมและศักยภาพเป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์สำหรับการประกอบธุรกิจ ซึ่งช่วยให้ผู้บริหารรู้จักจุดแข็งและจุดอ่อนจากสภาพแวดล้อมภายใน มองเห็นโอกาสและอุปสรรคจากสภาพแวดล้อมภายนอก ตลอดจนผลกระทบต่อการประกอบธุรกิจ/การดำเนินงานขององค์กรทุกประเภท ประกอบด้วย

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

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

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

| Opportunities: O การวิเคราะห์โอกาส | Threats: T การวิเคราะห์อุปสรรค |
|---|---|
| เกิดจากปัจจัยภายนอกเป็นผลจากการที่สภาพแวดล้อมภายนอกของบริษัทเอื้อประโยชน์ หรือส่งเสริมการดำเนินงานของบริษัท โอกาสแตกต่างจากจุดแข็งตรง | เกิดจากปัจจัยภายนอก เป็นข้อจำกัดที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายนอกที่ส่งผลเสียต่อธุรกิจ เช่น ราคาน้ำมันที่สูงขึ้น อัตราดอกเบี้ยที่สูงขึ้น สภาพ |

| | |
|---|---|
| <p>ที่ โอกาสเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายนอก แต่จุดแข็ง เป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายใน ผู้ประกอบการที่ดีจะต้องแสวงหาโอกาสอยู่เสมอ โดยการวิเคราะห์สิ่งแวดล้อมภายนอกที่เปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ ตลอดเวลา เช่น เศรษฐกิจ สังคม การเมือง เทคโนโลยีและการแข่งขันในตลาด และใช้ประโยชน์จากโอกาสนั้น</p> | <p>เศรษฐกิจที่ชะลอตัว ผู้ประกอบการจำเป็นต้องปรับกลยุทธ์ทางการตลาดให้สอดคล้อง และพยายามจัดอุปสรรคต่างๆ ที่เกิดขึ้นให้ได้</p> |
|---|---|

กองทุนฯ ได้วิเคราะห์สภาพแวดล้อมขององค์กรทั้งภายนอกและภายในที่มีผลกระทบต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยใช้แนวคิดการวิเคราะห์ SWOT Analysis เพื่อประเมินสถานการณ์ที่มีผลกระทบต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุนฯ ในปัจจุบัน และแนวโน้มในอนาคตของการบริหารทรัพยากรบุคคล รวมทั้งความคาดหวังของผู้บริหาร เจ้าหน้าที่และผู้เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคล และพิจารณาควบคู่กับผลการรับฟังความคิดเห็นผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียจากการประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อจัดทำแผนปฏิบัติการกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ ประจำปี ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ โดยผลจากการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมของกองทุนฯ สรุปได้ ดังนี้

| Strengths: S การวิเคราะห์จุดเด่นหรือจุดแข็ง | Weaknesses: W การวิเคราะห์จุดด้อยหรือจุดอ่อน |
|---|---|
| <p>๑. กองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ มีวิสัยทัศน์ พันธกิจ และแผนปฏิบัติการกองทุนฯ ประจำปี ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ ที่มียุทธศาสตร์/แผนงาน และเป้าประสงค์ที่ชัดเจน</p> <p>๒. กองทุนฯ มีการกำหนดเป้าประสงค์ที่ชัดเจน ในการแสวงหาความร่วมมือกับองค์กรภาคเอกชน ประชาสังคม และภาคีเครือข่ายเพื่อร่วมขับเคลื่อนความเท่าเทียมระหว่างเพศ</p> <p>๓. คณะกรรมการบริหารกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ และคณะอนุกรรมการด้านต่างๆ ภายใต้คณะกรรมการบริหารกองทุนฯ มีความคล่องตัว และให้ความสำคัญในการปฏิบัติงานร่วมกัน</p> | <p>๑. การดำเนินงานของคณะกรรมการกองทุนฯ/คณะอนุกรรมการภายใต้กองทุนฯ ยังขาดการเชื่อมโยงข้อมูลเกี่ยวกับการดำเนินงานของคณะกรรมการ/คณะอนุกรรมการอื่นๆ ภายใต้พระราชบัญญัติความเท่าเทียมระหว่างเพศ พ.ศ. ๒๕๕๘</p> <p>๒. แผนปฏิบัติการกองทุนฯ ประจำปี ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ ไม่ได้จัดลำดับความสำคัญอย่างเหมาะสมให้กับงานที่กองทุนฯ จำเป็นต้องดำเนินการเร่งด่วนในระยะเริ่มต้น</p> <p>๓. การดำเนินงานตามภารกิจของกองทุนฯ มีมาก แต่มีอัตรากำลังและงบประมาณจำกัด จำนวนบุคลากรไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงานและมีความถี่ในการโยกย้าย</p> <p>๔. บุคลากรของกองทุนฯ ยังขาดทักษะในการวิเคราะห์ การปฏิบัติงานด้านความเท่าเทียมระหว่างเพศ และความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงานเฉพาะด้านของกองทุนฯ</p> |

| Strengths: S การวิเคราะห์จุดเด่นหรือจุดแข็ง | Weaknesses: W การวิเคราะห์จุดด้อยหรือจุดอ่อน |
|---|---|
| <p>๔. กลุ่มบริหารกองทุนฯ เป็นหน่วยงานขนาดเล็ก และโครงสร้างการบริหารงานที่มีความคล่องตัว ทั้งด้านการบริหารจัดการและการประสานงาน</p> <p>๕. บุคลากรมีความมุ่งมั่น มีทัศนคติที่ดีต่อการปฏิบัติงาน มีความรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงาน</p> | |
| Opportunities: O การวิเคราะห์โอกาส | Threats: T การวิเคราะห์อุปสรรค |
| <p>๑. รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. ๒๕๖๐ ห้ามการเลือกปฏิบัติด้วยเหตุแห่งความแตกต่างในเรื่องเพศ เอื้อต่อการดำเนินงาน รวมทั้งพันธกรณีระหว่างประเทศ และยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี รองรับการดำเนินงานของกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ</p> <p>๒. ภาคเอกชนมีการขับเคลื่อน แนวคิด Diversity and Inclusion (D&I) (แนวคิดการบริหารที่สนับสนุนความหลากหลายและยอมรับความแตกต่างของพนักงานในองค์กร) และต้องการได้รับการรับรองจากภาครัฐเพื่อเป็นหลักฐานในการดำเนินการ</p> <p>๓. บทเรียนจากการดำเนินงานของกองทุนอื่นๆ ภายในกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ สามารถเป็นแนวทางให้กองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศเรียนรู้และปรับปรุงการดำเนินงานได้</p> <p>๔. สังคมมีความตื่นตัวเกี่ยวกับความหลากหลายทางเพศ เปิดใจยอมรับผู้มีความหลากหลายทางเพศมากขึ้น เช่น การจัดงาน pride month ตลอดเดือนมิถุนายนในหลากหลายพื้นที่ การฉายซีรีส์รั้ววายในสื่อกระแสหลักในช่วง prime time เป็นต้น</p> | <p>๑. การขอรับเงินช่วยเหลือ ชดเชยและเยียวยาน้อย เนื่องจากผู้เสียหายไม่ประสงค์ขอรับการช่วยเหลือเป็นตัวเงิน ผู้เสียหายต้องการเพียงสิทธิการยอมรับ และการเปลี่ยนแปลงกฎ ระเบียบที่เป็นเหตุให้เกิดการเลือกปฏิบัติด้วยเหตุแห่งเพศเท่านั้น</p> <p>๒. ระเบียบ แนวปฏิบัติ ข้อบังคับและขั้นตอนการปฏิบัติงานต่างๆ ของกองทุนฯ ที่ไม่เอื้ออำนวยให้บุคคลกองทุนฯ สามารถปฏิบัติงานได้อย่างคล่องตัว สามารถแสดงความคิดเห็นสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน/ลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน</p> <p>๓. สถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙</p> |

๓.๔ การวิเคราะห์สถานะปัจจุบันและแนวโน้มในอนาคตของการบริหารทรัพยากรบุคคล

ข้อมูลจากการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมขององค์กรทั้งภายนอกและภายในที่มีผลกระทบต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยใช้แนวคิดการวิเคราะห์ SWOT Analysis สามารถนำมาประเมินสถานการณ์ที่มีผลกระทบต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุนฯ แสดงให้เห็นว่า

จากการวิเคราะห์ปัจจัยสิ่งแวดล้อมภายในการบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุนส่งเสริม การค้าระหว่างประเทศ แสดงให้เห็นว่า ปัจจัยภายในของการบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุนฯ มีจุดแข็งด้านวิสัยทัศน์ พันธกิจ และแผนปฏิบัติการกองทุนฯ ประจำปี ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ ที่มียุทธศาสตร์/แผนงาน และเป้าประสงค์ที่ชัดเจน คณะกรรมการบริหารกองส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ และคณะอนุกรรมการด้านต่างๆ มีความคล่องตัว และให้ความสำคัญในการปฏิบัติงานร่วมกัน บุคลากรมีความมุ่งมั่น มีทัศนคติที่ดีต่อการปฏิบัติงานมีความรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงาน แต่เนื่องจากประเด็นความเท่าเทียมระหว่างเพศถือเป็นประเด็นที่สังคมไทยและสังคมโลกให้ความสนใจอย่างมาก ด้วยตระหนักถึงคุณค่าและศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ที่ทุกคนควรได้รับสิทธิและโอกาสอย่างเท่าเทียมกัน และมีความคาดหวังต่อการขับเคลื่อนเพื่อสร้างสังคมแห่งความเท่าเทียมระหว่างเพศ อีกทั้งประสิทธิภาพของเทคโนโลยีการสื่อสารในปัจจุบันที่ทำให้การรับรู้ข้อมูลข่าวสารเกิดขึ้นได้อย่างรวดเร็ว สถานการณ์ดังกล่าวส่งผลกระทบต่อจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนบุคลากรกองทุนฯ ให้เตรียมความพร้อมในการปฏิบัติงานเชิงรุกให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ

อย่างไรก็ตาม ด้วยการดำเนินงานตามภารกิจของกองทุนฯ มีมาก แต่ด้วยโครงสร้างบุคลากรและจำนวนอัตรากำลังถูกกำหนดโดยโครงสร้างของกรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว ซึ่งไม่สอดคล้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบหลัก/ภารกิจที่ได้รับมอบหมาย รวมทั้งมีความถนัดในการโยกย้าย อีกทั้งงบประมาณของกองทุนฯ มีจำกัด ต้องจัดสรรเพื่อดำเนินงานตามภารกิจหลักของกองทุนฯ (การชดเชยเยียวยา/การสร้างความตระหนักรู้/การสนับสนุนภาคีเครือข่าย) และมีงบประมาณในการบริหารจัดการกองทุนฯ เพียงร้อยละ ๑๐ จึงไม่ได้นำงบประมาณดังกล่าวมาใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุนฯ ส่งผลกระทบต่อบุคลากรของกองทุนฯ ยังขาดทักษะในการวิเคราะห์การปฏิบัติงานด้านความเท่าเทียมระหว่างเพศและความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงานเฉพาะด้านของกองทุนฯ

การดำเนินงานกองทุนฯ ให้บรรลุตามวิสัยทัศน์/เป้าประสงค์ที่กำหนดไว้นั้น กองทุนฯ จำเป็นต้องมีบุคลากรที่มีคุณภาพ พร้อมทั้งจะปฏิบัติงานเพื่อส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศร่วมกับภาคีเครือข่ายทุกภาคส่วนอย่างมีประสิทธิภาพ โดยส่งเสริมให้บุคลากรได้รับการพัฒนาองค์ความรู้ ทักษะที่เหมาะสม และสอดคล้องกับสถานการณ์ในปัจจุบันที่มีการเปลี่ยนแปลง เคลื่อนไหวอยู่ตลอดเวลา กองทุนฯ จึงเห็นว่าการบริหารและพัฒนาบุคลากรให้มีทักษะในการบริหารจัดการกองทุนฯ รวมทั้งนำเทคโนโลยีสารสนเทศเข้ามาช่วยอำนวยความสะดวกในการพัฒนาความรู้ ทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติเพื่อช่วยลดข้อจำกัดในด้านต่าง ๆ เนื่องจากบุคลากรสามารถที่จะเรียนรู้ด้วยตนเองได้ตลอดเวลา

(๑) สถานะปัจจุบันของการบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ

ที่ผ่านมาพบว่าจำนวนบุคลากรของกองทุนฯ และความเชี่ยวชาญของบุคลากรกองทุนฯ ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานที่มีอยู่ในปัจจุบันไม่เพียงพอกับภารกิจงานที่ต้องดำเนินงาน เช่น การปฏิบัติงานด้านการเงินการคลัง การปฏิบัติงานเพื่อขับเคลื่อนตัวชี้วัดตามกรอบหลักเกณฑ์ที่กรมบัญชีกลางกำหนด การดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการกองทุนฯ การสนับสนุนข้อมูลสำหรับประกอบการตัดสินใจของผู้บริหาร และงานเร่งด่วนอื่นๆ ที่ได้รับมอบหมาย ประกอบกับบุคลากรบางส่วนของกองทุนฯ มีไข้ข้าราชการมีอัตราค่าจ้างสูง จึงทำให้บุคลากรบางส่วนขาดความรู้ความเชี่ยวชาญในกฎ ระเบียบและหลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้อง จึงจำเป็นจะต้องมีการพัฒนาทักษะความรู้และขีดความสามารถในการทำงานอย่างเร่งด่วน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานตามภารกิจที่ได้รับมอบหมาย

(๒) แนวโน้มในอนาคตของการบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ

การบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุนฯ ในอนาคต จะมีการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างเคร่งครัด และมีการประเมินผลการดำเนินงานครบถ้วนทุกแผนงาน ก่อนนำผลการประเมินดังกล่าวมาวิเคราะห์เพื่อปรับปรุงแผนงานให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์/แผนงานหลักของกองทุนฯ และบริบทอื่นๆ ที่อาจเกิดการเปลี่ยนแปลงได้อยู่ตลอดเวลา โดยยังคงมุ่งเน้นการบริหารจัดการปัจจัยพื้นฐานสำคัญ อาทิ โครงสร้างอัตรากำลังและลักษณะงานในแต่ละด้านให้เหมาะสมกับปริมาณและประเภทของงานควบคู่ไปกับการบริหารจัดการองค์ความรู้ เพื่อการพัฒนาสมรรถนะให้กับบุคลากร ตลอดจนพัฒนาการทำงานเป็นทีม การสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และการสร้างสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

ส่วนที่ ๔

แผนการบริหารทรัพยากรบุคคลกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ

ประจำปี ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐

๔.๑ วิสัยทัศน์ ประเด็นยุทธศาสตร์/แผนงาน และเป้าประสงค์

วิสัยทัศน์ : บริหารและพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรทุกระดับเพื่อสนับสนุนการดำเนินงานของกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศอย่างมีประสิทธิภาพ

พันธกิจ : บริหารทรัพยากรบุคคลอย่างเป็นระบบ เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะในการปฏิบัติงานแก่บุคลากรกองทุนฯ ให้เป็นกำลังสำคัญในการผลักดันให้กองทุนฯ บรรลุภารกิจตามวิสัยทัศน์และยุทธศาสตร์กองทุนฯ ที่กำหนดไว้

เป้าประสงค์ : กองทุนฯ มีบุคลากรที่มีสมรรถนะในการปฏิบัติงานเพื่อสนับสนุนการดำเนินงานของกองทุนฯ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ยุทธศาสตร์/แผนงาน : ยุทธศาสตร์/แผนงานที่ ๑ ยุทธศาสตร์ด้านการวัดและประเมินผลการดำเนินงานของกองทุนฯ
ยุทธศาสตร์/แผนงานที่ ๒ ยุทธศาสตร์ด้านการบริหารอัตรากำลังกองทุนฯ
ยุทธศาสตร์/แผนงานที่ ๓ ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกองทุนฯ

ประเด็นยุทธศาสตร์/แผนงานที่ ๑ ยุทธศาสตร์ด้านการวัดและประเมินผลการดำเนินงานของกองทุนฯ
เป้าประสงค์ กองทุนฯ มีระบบบริหารทรัพยากรบุคคลและการประเมินผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ

ประเด็นยุทธศาสตร์/แผนงานที่ ๒ ยุทธศาสตร์ด้านการบริหารอัตรากำลังกองทุนฯ
เป้าประสงค์ กองทุนฯ มีแผนการบริหารอัตรากำลังที่สอดคล้องกับแผนขับเคลื่อนกองทุนฯ

ประเด็นยุทธศาสตร์/แผนงานที่ ๓ ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกองทุนฯ
เป้าประสงค์

๑. บุคลากรกองทุนฯ ได้รับการเสริมสร้างศักยภาพและพัฒนาสมรรถนะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน
๒. กองทุนฯ มีกลไกการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่โปร่งใส เป็นธรรมและตรวจสอบได้
๓. กองทุนฯ มีสภาพแวดล้อมและบรรยากาศในการทำงานที่ดี

๔.๒ ความเชื่อมโยงระหว่างแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลกองทุนฯ และแผนปฏิบัติการกองทุนฯ

| | | | | |
|--|---|---|--|---|
| แผนปฏิบัติการกองทุนส่งเสริม ความเท่าเทียมระหว่างเพศ | วิสัยทัศน์กองทุนฯ : เป็นกลไกขับเคลื่อนและสนับสนุนความเท่าเทียมระหว่างเพศอย่างทั่วถึงและเป็นธรรม | | | |
| | พันธกิจ : ๑. ช่วยเหลือ ชดเชย เยียวยา แก่ผู้ถูกเลือกปฏิบัติด้วยเหตุแห่งเพศ ๒. สนับสนุนงบประมาณจัดทำโครงการ กิจกรรม และการศึกษาวิจัย เพื่อคุ้มครองป้องกันและแก้ไขปัญหากลุ่มถูกเลือกปฏิบัติด้วยเหตุแห่งเพศคุ้มครองป้องกันและแก้ไขปัญหา การถูกเลือกปฏิบัติด้วยเหตุแห่งเพศ ๓. สร้างเสริมความเข้มแข็งของภาคีเครือข่ายภาครัฐ ภาคเอกชนและภาคประชาสังคม | | | |
| | ประเด็นยุทธศาสตร์/แผนงานที่ ๑ การช่วยเหลือ ชดเชย เยียวยาแก่ผู้ถูกเลือกปฏิบัติด้วยเหตุแห่งเพศ | ประเด็นยุทธศาสตร์/แผนงานที่ ๒ การส่งเสริมและสนับสนุนความเท่าเทียมระหว่างเพศ | ประเด็นยุทธศาสตร์/แผนงานที่ ๓ การสร้างเสริมความเข้มแข็งของภาคีเครือข่ายภาครัฐ ภาคเอกชนและภาคประชาสังคม | ประเด็นยุทธศาสตร์/แผนงานที่ ๔ การบริหารจัดการกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศให้เข้าถึงง่าย และมีประสิทธิภาพ |



| | | | |
|---|---|---|--|
| แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล กองทุนส่งเสริมความเท่าเทียม ระหว่างเพศ | วิสัยทัศน์ : บริหารและพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรทุกระดับเพื่อสนับสนุนการดำเนินงานของกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศอย่างมีประสิทธิภาพ | | |
| | พันธกิจ : บริหารทรัพยากรบุคคลอย่างเป็นระบบ เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะในการปฏิบัติงานแก่บุคลากรกองทุนฯ ให้เป็นกำลังสำคัญในการผลักดันให้กองทุนฯ บรรลุภารกิจตามวิสัยทัศน์และยุทธศาสตร์กองทุนฯ ที่กำหนดไว้ | | |
| | เป้าประสงค์ : กองทุนฯ มีบุคลากรที่มีสมรรถนะในการปฏิบัติงานเพื่อสนับสนุนการดำเนินงานของกองทุนฯ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ | | |
| | ยุทธศาสตร์/แผนงานที่ ๑ ด้านการวัดและประเมินผลการดำเนินงานของกองทุนฯ | ยุทธศาสตร์/แผนงานที่ ๒ ด้านการบริหารอัตรากำลังของกองทุนฯ | ยุทธศาสตร์/แผนงานที่ ๓ ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกองทุนฯ |
| | เป้าประสงค์ยุทธศาสตร์/แผนงานที่ ๑ กองทุนฯ มีระบบบริหารทรัพยากรบุคคลและการประเมินผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ | เป้าประสงค์กลยุทธ์ยุทธศาสตร์/แผนงานที่ ๒ กองทุนฯ มีแผนการบริหารอัตรากำลังที่สอดคล้องกับแผนขับเคลื่อนกองทุนฯ | เป้าประสงค์กลยุทธ์ยุทธศาสตร์/แผนงานที่ ๓ ๑. บุคลากรกองทุนฯ ได้รับการเสริมสร้างศักยภาพและพัฒนาสมรรถนะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน ๒. กองทุนฯ มีกลไกการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่โปร่งใส เป็นธรรมและตรวจสอบได้ ๓. กองทุนฯ มีสภาพแวดล้อมและบรรยากาศในการทำงานที่ดี |

๔.๓ แผนการบริหารทรัพยากรบุคคลกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ ประจำปี ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐

| มิติ HR Scorecard | ประเด็น ยุทธศาสตร์/ แผนงาน | เป้าประสงค์ | ตัวชี้วัด (KPI) | ระดับเป้าหมาย | | | | | งบประมาณ (ล้านบาท) | | | | | ผู้รับผิดชอบ |
|---|--|---|---|---|---|---|---|---|--------------------|------|------|------|------|---|
| | | | | ๑ | ๒ | ๓ | ๔ | ๕ | ๒๕๖๖ | ๒๕๖๗ | ๒๕๖๘ | ๒๕๖๙ | ๒๕๗๐ | |
| มิติที่ ๑ ความสอดคล้อง เชิงยุทธศาสตร์ | ยุทธศาสตร์/ แผนงานที่ ๒ ด้านการบริหาร อัตรากำลัง กองทุนฯ | กองทุนฯ มีแผนการบริหาร อัตรากำลัง ที่สอดคล้อง กับแผนขับเคลื่อน กองทุนฯ | ระดับความ สำเร็จของ การวางแผน และบริหาร อัตรากำลัง กองทุนฯ | ทบทวนความ จำเป็นของ ภารกิจใน ปัจจุบัน ให้สอดคล้อง กับแผน ขับเคลื่อน กองทุนฯและ มาตรฐาน การประเมิน กองทุน หมุนเวียน | การวิเคราะห์ ข้อมูลรอบ อัตรากำลัง กองทุนฯ ตามที่ กระทรวงการค ลิ่งเห็นชอบ และอัตรากำลัง ที่กรมกิจการ สตรีฯ กำหนด | สรุปข้อมูล ความต้องการ อัตรากำลังของ กองทุนฯ | จัดทำ (ร่าง) กรอบอัตรา กำลังและ แผนบริหาร อัตรากำลัง กองทุนฯ | เสนอ(ร่าง) กรอบอัตรา กำลังและแผน บริหารอัตรา กำลังกองทุนฯ ให้คณะ กรรมการ บริหาร กองทุนฯ พิจารณา เห็นชอบ | - | - | - | - | - | กลุ่มบริหาร กองทุนฯ |
| | | | | | | | | | | | | | | หมายเหตุ ดำเนินการ ในปี ๒๕๖๘ เนื่องจากกรม สค. มีการจัดทำ แผนบริหาร ทรัพยากรบุคคลฯ ปี ๖๖ - ๗๐ เช่นกัน จึงควร ใช้อัตรากำลัง ตามที่กรม สค. วางแผนสักระยะ (๒ ปี) ก่อน จึงดำเนินการ วิเคราะห์ว่าแผน บริหารทรัพยากร บุคคลฯ ที่กรม สค. กำหนด สอดคล้องกับการ ดำเนินงาน กองทุนฯ หรือไม่ อย่างไร |

| มิติ HR Scorecard | ประเด็น ยุทธศาสตร์/ แผนงาน | เป้าประสงค์ | ตัวชี้วัด (KPI) | ระดับเป้าหมาย | | | | | งบประมาณ (ล้านบาท) | | | | | ผู้รับผิดชอบ |
|---|---|---|---|--|--|--|---|--|--------------------|------|------|------|------|------------------------|
| | | | | ๑ | ๒ | ๓ | ๔ | ๕ | ๒๕๖๖ | ๒๕๖๗ | ๒๕๖๘ | ๒๕๖๙ | ๒๕๗๐ | |
| มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพ ของกระบวนการ บริหารทรัพยากร บุคคล | ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ด้านการวัด และประเมินผล การดำเนินงาน ของกองทุนฯ | กองทุนฯ มีระบบ บริหารทรัพยากร บุคคลและ การประเมินผล การปฏิบัติงานที่มี ประสิทธิภาพ | ร้อยละของ บุคลากรที่มี การจัดทำ ข้อตกลงการ ประเมินผล การปฏิบัติ งานระดับ บุคคล | ร้อยละ ๗๐ | ร้อยละ ๗๕ | ร้อยละ ๘๐ | ร้อยละ ๘๕ | ร้อยละ ๙๐ | - | - | - | - | - | กลุ่มบริหาร กองทุนฯ |
| | | | ระดับความ สำเร็จของ การจัดทำ แผนบริหาร ทรัพยากร บุคคล กองทุนฯ และ แผนปฏิบัติ การบริหาร ทรัพยากร บุคคล กองทุนฯ | ศึกษา แนวทาง การจัดทำ แผนบริหาร ทรัพยากร บุคคล กองทุนฯ ตามแนวทาง HR Scorecard | การวิเคราะห์ และประเมิน สถานภาพ ด้านการบริหาร ทรัพยากร บุคคลกองทุนฯ | กำหนดประเด็น วิสัยทัศน์ ยุทธศาสตร์และ เป้าประสงค์ ของแผนบริหาร ทรัพยากร บุคคล กองทุนฯ | จัดทำ (ร่าง) แผนบริหาร ทรัพยากร บุคคลกองทุน ฯ และ แผนปฏิบัติ การบริหาร ทรัพยากร บุคคล กองทุนฯ | เสนอ (ร่าง) แผน/ทบทวน แผนบริหาร ทรัพยากร บุคคล กองทุนฯ และแผน ปฏิบัติการ บริหาร ทรัพยากร บุคคล กองทุนฯ ให้คณะ กรรมการ บริหาร | - | - | - | - | - | กลุ่มบริหาร กองทุนฯ |

| มิติ HR Scorecard | ประเด็น ยุทธศาสตร์/ แผนงาน | เป้าประสงค์ | ตัวชี้วัด (KPI) | ระดับเป้าหมาย | | | | | งบประมาณ (ล้านบาท) | | | | | ผู้รับผิดชอบ | |
|--|--|--|--|---------------|-----------|-----------|-----------|-------------------------------|--------------------|--------|--------|--------|--------|--------------|--|
| | | | | ๑ | ๒ | ๓ | ๔ | ๕ | ๒๕๖๖ | ๒๕๖๗ | ๒๕๖๘ | ๒๕๖๙ | ๒๕๗๐ | | |
| | | | | | | | | กองทุนฯ พิจารณา เห็นชอบ | | | | | | | |
| มิติที่ ๓ ประสิทธิผล ของการบริหาร ทรัพยากรบุคคล | ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ด้านการพัฒนา ทรัพยากรบุคคล ของกองทุนฯ | บุคลากรกองทุนฯ ได้รับการ เสริมสร้าง ศักยภาพและ พัฒนาสมรรถนะ ที่จำเป็นต่อ การปฏิบัติงาน | ร้อยละของ บุคลากร กองทุนฯ ได้รับการ อบรม ในหลักสูตร ที่เกี่ยวข้อง กับตำแหน่ง งานอย่าง น้อย คนละ ๑ หลักสูตร/ปี | ร้อยละ ๖๐ | ร้อยละ ๗๐ | ร้อยละ ๘๐ | ร้อยละ ๙๐ | ร้อยละ ๑๐๐ | - | (๐.๑๐) | (๐.๑๐) | (๐.๑๐) | (๐.๑๐) | ←-----→ | สำนักงาน เลขานุการ กรม กลุ่มบริหาร กองทุนฯ |
| | | | ร้อยละของ บุคลากร กองทุนฯ ได้รับการ อบรมการ ใช้ระบบ สารสนเทศ | ร้อยละ ๖๐ | ร้อยละ ๗๐ | ร้อยละ ๘๐ | ร้อยละ ๙๐ | ร้อยละ ๑๐๐ | - | (๐.๐๕) | (๐.๐๕) | (๐.๐๕) | (๐.๐๕) | (๐.๐๕) | สำนักงาน เลขานุการ กรม กลุ่มบริหาร กองทุนฯ |

| มิติ HR Scorecard | ประเด็น ยุทธศาสตร์/ แผนงาน | เป้าประสงค์ | ตัวชี้วัด (KPI) | ระดับเป้าหมาย | | | | | งบประมาณ (ล้านบาท) | | | | | ผู้รับผิดชอบ | |
|--|---|---|---|---------------|-----------|-----------|-----------|------------|--------------------|------|------|------|------|--------------|------------------------|
| | | | | ๑ | ๒ | ๓ | ๔ | ๕ | ๒๕๖๖ | ๒๕๖๗ | ๒๕๖๘ | ๒๕๖๙ | ๒๕๗๐ | | |
| | | | เชิงดิจิทัลที่ จำเป็นต่อ การ ปฏิบัติงาน | | | | | | | | | | | | |
| มิติที่ ๔ ความพร้อมรับ ผิดด้านการ บริหาร ทรัพยากรบุคคล | ยุทธศาสตร์/ แผนงานที่ ๓ ด้านการพัฒนา ทรัพยากร บุคคล ของกองทุนฯ | กองทุนฯ มีกลไก การบริหารและ พัฒนาทรัพยากร บุคคลที่โปร่งใส เป็นธรรมและ ตรวจสอบได้ | ร้อยละของ จำนวน ข้อร้องเรียน ด้านการ ปฏิบัติงาน ของ กองทุนฯ และ/ด้าน การบริหาร ทรัพยากร บุคคล | ร้อยละ ๕๐ | ร้อยละ ๔๐ | ร้อยละ ๓๐ | ร้อยละ ๒๐ | ร้อยละ ๑๐ | - | - | - | - | - | ←-----→ | กลุ่มบริหาร กองทุนฯ |
| มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิต การทำงานและ ความสมดุล | ยุทธศาสตร์/ แผนงานที่ ๓ ด้านการพัฒนา ทรัพยากร บุคคล | กองทุนฯ มีสภาพแวดล้อม และบรรยากาศ ในการทำงานที่ดี | ร้อยละ ความพึง พอใจของ บุคลากรที่มี ต่อสภาพ | ร้อยละ ๖๐ | ร้อยละ ๗๐ | ร้อยละ ๘๐ | ร้อยละ ๙๐ | ร้อยละ ๑๐๐ | - | - | - | - | - | ←-----→ | กลุ่มบริหาร กองทุนฯ |

โครงการ/กิจกรรมรองรับแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ ประจำปี ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐

| ประเด็นยุทธศาสตร์/แผนงาน | เป้าประสงค์ | ตัวชี้วัด (KPI) | โครงการ/กิจกรรม | ขั้นตอนการดำเนินงาน |
|---|--|---|---|--|
| <p>ยุทธศาสตร์/แผนงานที่ ๑</p> <p>ด้านการวัดและประเมินผล</p> <p>การดำเนินงานของกองทุนฯ</p> | <p>กองทุนฯ มีระบบบริหาร</p> <p>ทรัพยากรบุคคลและ</p> <p>การประเมินผลการ</p> <p>ปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ</p> | <p>๑. ร้อยละของบุคลากร</p> <p>ที่มีการจัดทำข้อตกลงการ</p> <p>ประเมินผลการปฏิบัติงาน</p> <p>ระดับบุคคล</p> | <p>การจัดทำตัวชี้วัดรายบุคคลและการประเมิน</p> <p>ผลการปฏิบัติราชการรายบุคคล ประจำปี</p> | <p>๑. กำหนดหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติราชการรายบุคคล</p> <p>ประจำปีงบประมาณ</p> <p>๒. จัดทำตัวชี้วัดการประเมินผลการปฏิบัติราชการรายบุคคลของ</p> <p>บุคลากรกองทุนฯ</p> <p>๓. ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติราชการรายบุคคลตามที่กำหนดไว้</p> |
| | | <p>๒. ระดับความสำเร็จของ</p> <p>การจัดทำแผนบริหาร</p> <p>ทรัพยากรบุคคลกองทุนฯ</p> <p>และแผนปฏิบัติการบริหาร</p> <p>ทรัพยากรบุคคลกองทุนฯ</p> | <p>การจัดทำแผนบริหารทรัพยากรบุคคลกองทุนฯ</p> <p>และแผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคล</p> <p>กองทุนฯ ประจำปี</p> | <p>๑. ศึกษาแนวทางการจัดทำแผนบริหารทรัพยากรบุคคลกองทุนฯ</p> <p>ตามแนวทาง HR Scorecard</p> <p>๒. การวิเคราะห์และประเมินสภาพด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล</p> <p>กองทุนฯ</p> <p>๓. กำหนดประเด็นวิสัยทัศน์ ยุทธศาสตร์และเป้าประสงค์ของแผน</p> <p>บริหารทรัพยากรบุคคลกองทุนฯ</p> <p>๔. จัดทำ (ร่าง)แผนบริหารทรัพยากรบุคคลกองทุนฯ และแผนปฏิบัติการ</p> <p>บริหารทรัพยากรบุคคลกองทุนฯ</p> <p>๕. เสนอ (ร่าง)แผนบริหารทรัพยากรบุคคลกองทุนฯและแผนปฏิบัติการ</p> <p>บริหารทรัพยากรบุคคลกองทุนฯให้คณะกรรมการบริหารกองทุนฯ</p> <p>พิจารณาเห็นชอบ</p> |
| <p>ยุทธศาสตร์/แผนงานที่ ๒</p> <p>ด้านการบริหารอัตรากำลัง</p> <p>กองทุนฯ</p> | <p>กองทุนฯ มีแผนการบริหาร</p> <p>อัตรากำลังที่สอดคล้องกับ</p> <p>แผนขับเคลื่อนกองทุนฯ</p> | <p>ระดับความสำเร็จของ</p> <p>การวางแผนและบริหาร</p> <p>อัตรากำลังกองทุนฯ</p> | <p>การจัดทำแผนและบริหารอัตรากำลังที่</p> <p>สอดคล้องกับแผนขับเคลื่อนกองทุนฯ</p> <p>โดยครอบคลุมทั้งในด้านจำนวนและสมรรถนะ</p> <p>ของบุคลากร</p> | <p>๑. ทบทวนความจำเป็นของภารกิจในปัจจุบันให้สอดคล้องกับแผน</p> <p>ขับเคลื่อนกองทุนฯและมาตรฐานการประเมินกองทุนหมุนเวียน</p> <p>๒. การวิเคราะห์ข้อมูลรอบอัตรากำลังกองทุนฯ ตามที่กระทรวง</p> <p>การคลังเห็นชอบ และอัตรากำลังที่กรมกิจการสตรีฯ กำหนด</p> <p>๓. สรุปข้อมูลความต้องการอัตรากำลังของกองทุนฯ</p> <p>๔. จัดทำ (ร่าง) กรอบอัตรากำลังและแผนบริหารอัตรากำลังกองทุนฯ</p> |

โครงการ/กิจกรรมรองรับแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ ประจำปี ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐

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

โครงการ/กิจกรรมรองรับแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ ประจำปี ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐

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

โครงการ/กิจกรรมรองรับแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ ประจำปี ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐

| ประเด็นยุทธศาสตร์/แผนงาน | เป้าประสงค์ | ตัวชี้วัด (KPI) | โครงการ/กิจกรรม | ขั้นตอนการดำเนินงาน |
|--------------------------|-------------|---|---|---|
| | | ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรด้านการสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บริหารกับบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน | การประเมินความพึงพอใจของบุคลากรด้านการสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บริหารกับบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน | บรรยากาศในการทำงาน ปีงบประมาณละ ๑ ครั้ง ๑. ประเมินความพึงพอใจของบุคลากรด้านการสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บริหารกับบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน ปีงบประมาณละ ๑ ครั้ง |

๔.๔ แผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคลกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ ประจำปี ๒๕๖๖

วิสัยทัศน์ บริหารและพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรทุกระดับเพื่อสนับสนุนการดำเนินงานของกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศอย่างมีประสิทธิภาพ

เป้าประสงค์ กองทุนฯ มีบุคลากรที่มีสมรรถนะในการปฏิบัติงานเพื่อสนับสนุนการดำเนินงานของกองทุนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ยุทธศาสตร์/แผนงานที่ ๑ ด้านการวัดและประเมินผลการดำเนินงานของกองทุนฯ

ยุทธศาสตร์/แผนงานที่ ๒ ด้านการบริหารอัตรากำลังกองทุนฯ (ไม่มีการดำเนินงานในปีงบประมาณ ๒๕๖๖)

ยุทธศาสตร์/แผนงานที่ ๓ ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกองทุนฯ

| กิจกรรมหลัก | วัตถุประสงค์ | กลุ่มเป้าหมาย | แนวทางการดำเนินงาน | ระยะเวลา/งบประมาณดำเนินการปีงบประมาณ ๒๕๖๖ | | | | งบประมาณรวม (บาท) | เป้าหมายของตัวชี้วัด |
|--|--|---------------------------|---|---|----------|----------|----------|-------------------|---|
| | | | | ไตรมาส ๑ | ไตรมาส ๒ | ไตรมาส ๓ | ไตรมาส ๔ | | |
| ยุทธศาสตร์/แผนงานที่ ๑ ด้านการวัดและประเมินผลการดำเนินงานของกองทุนฯ | | | | | | | | | |
| การจัดทำตัวชี้วัดรายบุคคลและการประเมินผล การปฏิบัติราชการรายบุคคลประจำปี | เพื่อพัฒนา/จัดทำระบบบริหารทรัพยากรบุคคล และการประเมินผล การปฏิบัติงานของกองทุนฯ ให้มีประสิทธิภาพ | บุคลากรกลุ่มบริหารกองทุนฯ | ๑. กำหนดหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติราชการรายบุคคลประจำปีงบประมาณ ๒. จัดทำตัวชี้วัดการประเมินผลการปฏิบัติราชการรายบุคคลของบุคลากรกองทุนฯ ๓. ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติราชการรายบุคคลตามที่กำหนดไว้ | ← | รอบที่ ๑ | ← | รอบที่ ๒ | - | ร้อยละของบุคลากรที่มีการจัดทำข้อตกลงการประเมินผลการปฏิบัติงานระดับบุคคล |

| กิจกรรมหลัก | วัตถุประสงค์ | กลุ่มเป้าหมาย | แนวทางการดำเนินงาน | ระยะเวลา/งบประมาณดำเนินการปีงบประมาณ ๒๕๖๖ | | | | งบประมาณรวม (บาท) | เป้าหมายของตัวชี้วัด |
|--|--|---|---|---|----------|----------|----------|-------------------|---|
| | | | | ไตรมาส ๑ | ไตรมาส ๒ | ไตรมาส ๓ | ไตรมาส ๔ | | |
| การจัดทำแผนบริหารทรัพยากรบุคคลกองทุนฯ และแผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคลกองทุนฯ ประจำปี | เพื่อพัฒนา/จัดทำระบบบริหารทรัพยากรบุคคล และการประเมินผล การปฏิบัติงาน ให้มีประสิทธิภาพ | คณะกรรมการ / คณะอนุกรรมการ/ บุคลากรกลุ่มบริหารกองทุนฯ | ๑. ศึกษาแนวทางการจัดทำแผนบริหารทรัพยากรบุคคลกองทุนฯ ตามแนวทาง HR Scorecard ๒. การวิเคราะห์และประเมินสถานภาพด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลกองทุนฯ ๓. กำหนดประเด็นวิสัยทัศน์ ยุทธศาสตร์และเป้าประสงค์ของแผนบริหารทรัพยากรบุคคลกองทุนฯ ๔. จัดทำ (ร่าง) แผนบริหารทรัพยากรบุคคลกองทุนฯ และแผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคลกองทุนฯ | | ←————→ | | | - | ร้อยละของบุคลากรกองทุนฯ ได้รับการอบรมการใช้ระบบสารสนเทศเชิงดิจิทัลที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน |

| กิจกรรมหลัก | วัตถุประสงค์ | กลุ่มเป้าหมาย | แนวทางการดำเนินงาน | ระยะเวลา/งบประมาณดำเนินการปีงบประมาณ ๒๕๖๖ | | | | งบประมาณรวม (บาท) | เป้าหมายของตัวชี้วัด |
|-------------|--------------|---------------|---|---|----------|----------|----------|-------------------|--|
| | | | | ไตรมาส ๑ | ไตรมาส ๒ | ไตรมาส ๓ | ไตรมาส ๔ | | |
| | | | <ul style="list-style-type: none"> • หลักสูตรการคิดวิเคราะห์ • หลักสูตรด้านการจัดการกองทุนฯ (การพิจารณาถ่วงดุลโครงการเบื้องต้น ทักษะการประสานงาน/การสรุปประเด็น การเขียนคำขอ งบประมาณ ระบบการเงินการคลัง ภาครัฐ การจัดทำบัญชี การบริหารพัสดุ การรายงานผล การดำเนินงานกองทุนฯ และการประชาสัมพันธ์) | | | | | เลขานุการกรม | ตำแหน่งงานอย่างน้อย คนละ ๑ หลักสูตร/ปี |

| กิจกรรมหลัก | วัตถุประสงค์ | กลุ่มเป้าหมาย | แนวทางการดำเนินงาน | ระยะเวลา/งบประมาณดำเนินการปีงบประมาณ ๒๕๖๖ | | | | งบประมาณรวม (บาท) | เป้าหมายของตัวชี้วัด |
|-------------|--------------|---------------|--|---|----------|----------|----------|-------------------|----------------------|
| | | | | ไตรมาส ๑ | ไตรมาส ๒ | ไตรมาส ๓ | ไตรมาส ๔ | | |
| | | | <p>ตัดสินใจของผู้บริหาร</p> <ul style="list-style-type: none"> ● หลักสูตรการนำเสนองานในรูปแบบ Info Graphic ● หลักสูตรการออกแบบ/จัดทำ/ประมวลผลแบบสอบถามออนไลน์ ● หลักสูตรการพัฒนาช่องทางประชาสัมพันธ์ (Web/Facebook/Application) <p>๒. ประสานสำนักงานเลขานุการกรมเพื่อขอความอนุเคราะห์ค่าใช้จ่าย</p> | | | | | | |

| กิจกรรมหลัก | วัตถุประสงค์ | กลุ่มเป้าหมาย | แนวทางการดำเนินงาน | ระยะเวลา/งบประมาณดำเนินการปีงบประมาณ ๒๕๖๖ | | | | งบประมาณรวม (บาท) | เป้าหมายของตัวชี้วัด |
|---|---|---|---|---|----------|----------|----------|-------------------|---|
| | | | | ไตรมาส ๑ | ไตรมาส ๒ | ไตรมาส ๓ | ไตรมาส ๔ | | |
| | | | <p>ในการส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมฯ (ถ้ามี)</p> <p>๓. ติดตามและประเมินผลหลังเข้ารับการอบรม</p> | | | | | | |
| การจัดให้มีช่องทาง การร้องเรียน ด้านการปฏิบัติงาน ของกองทุนฯ และ/หรือ ด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคล | <p>เพื่อให้การบริหาร และพัฒนา ทรัพยากรบุคคล ของกองทุนฯ มีความโปร่งใส เป็นธรรมและ ตรวจสอบได้</p> | <p>คณะกรรมการ / คณะอนุกรรมการ/ บุคลากรกลุ่ม บริหารกองทุนฯ</p> | <p>๑. การกำหนดช่องทาง และกระบวนการ การร้องเรียนด้านการปฏิบัติ งานของกองทุนฯ และ/หรือ ด้านการบริหาร ทรัพยากร บุคคล</p> <p>๒. การประชาสัมพันธ์/ ชี้แจงช่องทางและกระบวนการ ร้องเรียนด้านการ ปฏิบัติงานของกองทุนฯ และ/หรือ ด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคล</p> <p>๓. ดำเนินการตาม กระบวนการร้องเรียนด้าน การปฏิบัติงานของ</p> | ←-----→ | | | | - | <p>ร้อยละของ จำนวน ข้อร้องเรียน ด้านการ ปฏิบัติงานของ กองทุนฯ และ/หรือ ด้านการบริหาร ทรัพยากร บุคคล</p> |

