



แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล  
กองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ  
ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐  
(ฉบับปรับปรุง ปีงบประมาณ ๒๕๖๖) และ



แผนปฏิบัติการด้านบริหารทรัพยากรบุคคล  
กองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ  
ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗



จัดทำโดย

กองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ

กรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว

(ข้อมูล ณ วันที่ ๓๑ สิงหาคม ๒๕๖๖)

# สารบัญ

	หน้า
<b>บทนำ</b>	
<b>ส่วนที่ ๑ กรอบการกำหนดแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล</b>	
๑.๑ หลักการและเหตุผลในการจัดทำแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล	๑
๑.๒ วัตถุประสงค์ของแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล	๑
๑.๓ กลุ่มเป้าหมายการจัดทำแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล	๑
๑.๔ ขอบเขตของแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล	๒
๑.๕ กระบวนการจัดทำแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล	๒
<b>ส่วนที่ ๒ กองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ</b>	
๒.๑ ความเป็นมาและวัตถุประสงค์	๓
๒.๒ วิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์	๔
๒.๓ การบริหารงาน	๖
๒.๔ โครงสร้างองค์กร	๙
๒.๕ อัตรากำลัง	๑๑
<b>ส่วนที่ ๓ กรอบแนวคิดและสถานภาพปัจจุบันด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล</b>	
๓.๑ กรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard) ของสำนักงาน ก.พ.	๑๒
๓.๒ การประเมินสถานภาพในการบริหารทรัพยากรบุคคล	๑๕
๓.๓ การวิเคราะห์ SWOT Analysis	๑๖
๓.๔ การวิเคราะห์สถานะปัจจุบันและแนวโน้มในอนาคตของการบริหารทรัพยากรบุคคล	๒๐
<b>ส่วนที่ ๔ แผนการบริหารทรัพยากรบุคคลกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐</b>	
๔.๑ วิสัยทัศน์ ประเด็นยุทธศาสตร์ และเป้าประสงค์	๒๒
๔.๒ ความเชื่อมโยงระหว่างแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล และแผนปฏิบัติการกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ	๒๓
๔.๓ ผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคล กองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ ประจำปี ๒๕๖๖	๒๔
๔.๔ แผนการบริหารทรัพยากรบุคคลกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐	๓๗
๔.๕ แผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล กองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖	๔๖

## บทนำ

กองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ (กองทุนฯ) จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติความเท่าเทียมระหว่างเพศ พ.ศ. ๒๕๕๘ ซึ่งได้ประกาศในราชกิจจานุเบกษา เมื่อวันที่ ๑๓ มีนาคม ๒๕๕๘ และมีผลบังคับใช้เมื่อวันที่ ๙ กันยายน ๒๕๕๘ โดยกองทุนฯ จัดตั้งขึ้นเพื่อเป็นทุนใช้จ่ายเกี่ยวกับการส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศตามพระราชบัญญัตินี้ (มาตรา ๒๘) และกำหนดให้การใช้จ่ายเงินกองทุนฯ 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 ให้รองอธิบดีกรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัวซึ่งอธิบดีกรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัวร่วมมอบหมายเป็นกรรมการและเลขานุการ และคณะกรรมการบริหารกองทุนฯ จะแต่งตั้งข้าราชการในกรม จำนวนไม่เกิน ๒ คน เป็นผู้ช่วยเลขานุการก็ได้ สำหรับโครงสร้างและกรอบอัตรากำลังของกองทุนฯ กระทรวงการคลังได้เห็นชอบโครงสร้างและกรอบอัตรากำลังของกองทุนฯ ตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ เป็นต้นไป จำนวน ๙ อัตรากำลังซึ่งกำหนดให้ใช้อัตรากำลังของกรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว (หน่วยงานต้นสังกัด) ในการปฏิบัติงาน

สำหรับการขับเคลื่อนภารกิจของกองทุนฯ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖ บุคลากรของกองทุนฯ ได้ดำเนินการภายใต้แผนปฏิบัติการและการใช้จ่ายงบประมาณของกองทุนฯ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖ และการกำกับ/เร่งรัด/ข้อเสนอแนะของคณะกรรมการบริหารกองทุนฯ และเพื่อกำหนดทิศทางการขับเคลื่อนภารกิจของกองทุนฯ ในปีงบประมาณ ๒๕๖๗ กองทุนฯ ได้จัดการประชุมเชิงปฏิบัติทบทวนยุทธศาสตร์และแผนปฏิบัติการกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ ประจำปี ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ ขึ้นจำนวน ๒ ครั้ง คือ ครั้งที่ ๑ เมื่อวันที่ ๑๕ มิถุนายน ๒๕๖๖ เพื่อรับฟังความคิดเห็นผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของกองทุนฯ

.....

ต่อการปฏิบัติงานของกองทุนฯ และครั้งที่ ๒ เมื่อวันที่ ๓ กรกฎาคม ๒๕๖๕ เพื่อรับฟังความคิดเห็นจากผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง ๓ คณะ ภายใต้ พ.ร.บ.ความเท่าเทียมระหว่างเพศ พ.ศ. ๒๕๕๘ และร่วมพิจารณาแผนปฏิบัติการกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ ระยะ ๕ ปี (๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) และ (ร่าง) แผนปฏิบัติการกองทุนฯ ประจำปี ๒๕๖๗

คณะกรรมการบริหารกองทุนฯ ได้มีมติเห็นชอบการทบทวนแผนปฏิบัติการกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ (ระยะ ๕ ปี) และแผนปฏิบัติการและแผนการใช้จ่ายงบประมาณในการดำเนินโครงการขับเคลื่อนการดำเนินงานกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๗ ในการประชุมฯ ครั้งที่ ๔/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๗ กรกฎาคม ๒๕๖๖ โดยกำหนดวิสัยทัศน์กองทุนฯ “เป็นกลไกขับเคลื่อนและสนับสนุนความเท่าเทียมระหว่างเพศอย่างทั่วถึงและเป็นธรรม” และกำหนดประเด็นยุทธศาสตร์/แผนงาน ๔ ประเด็น ประกอบด้วย (๑) การช่วยเหลือ ชดเชย เยียวยา แก่ผู้ถูกเลือกปฏิบัติด้วยเหตุแห่งเพศ (๒) การส่งเสริมและสนับสนุนความเท่าเทียมระหว่างเพศ (๓) การสร้างเสริมความเข้มแข็งของภาคีเครือข่ายภาครัฐ ภาคเอกชนและภาคประชาสังคม และ (๔) การบริหารจัดการกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศให้เข้าถึงง่าย และมีประสิทธิภาพ

คณะกรรมการบริหารกองทุนฯ ตระหนักถึงความสำคัญในการเตรียมความพร้อมของทรัพยากรบุคคลให้สามารถปฏิบัติงานได้สอดคล้องตามภารกิจและแผนปฏิบัติการกองทุนฯ จึงได้พิจารณาทบทวนแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลกองทุนฯ ประจำปี ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ และจัดทำแผนปฏิบัติการด้านบริหารทรัพยากรบุคคลกองทุนฯ ประจำปี ๒๕๖๗ ภายใต้กรอบแนวคิดเรื่องการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลเชิงกลยุทธ์ ที่เป็นการพัฒนาบุคลากรในเชิงองค์รวม 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 ที่ผ่านมามาใช้เป็นปัจจัยในการจัดทำแผนบริหารทรัพยากรบุคคลกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ 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/แผนงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุนฯ

(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><b>เป้าประสงค์ที่ ๑</b> กลุ่มเป้าหมายมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับพระราชบัญญัติความเท่าเทียมระหว่างเพศ พ.ศ. ๒๕๕๘ และการเข้าถึงกระบวนการช่วยเหลือตามพระราชบัญญัติความเท่าเทียมระหว่างเพศ พ.ศ. ๒๕๕๘</p> <p><b>กลยุทธ์ที่ ๑</b> สนับสนุนให้องค์กรภาคประชาสังคม/ภาคเอกชนมีส่วนร่วมเผยแพร่และประชาสัมพันธ์ข้อมูล/ความรู้เพื่อช่วยให้บุคคลที่ถูกเลือกปฏิบัติด้วยเหตุแห่งเพศ</p> <p><b>กลยุทธ์ที่ ๒</b> จัดทำสื่อ/พัฒนาช่องทางทางการเข้าถึงสื่อที่เกี่ยวข้องกับพระราชบัญญัติความเท่าเทียมระหว่างเพศ พ.ศ. ๒๕๕๘ ที่มีความสอดคล้องกับลักษณะของกลุ่มเป้าหมาย</p> <p><b>เป้าประสงค์ที่ ๒</b> บุคคลที่ถูกเลือกปฏิบัติด้วยเหตุแห่งเพศสามารถเข้าถึงกระบวนการช่วยเหลือตามพระราชบัญญัติความเท่าเทียมระหว่างเพศ พ.ศ. ๒๕๕๘</p> <p><b>กลยุทธ์ที่ ๑</b> สนับสนุนให้องค์กรภาคประชาสังคม/ภาคเอกชนมีส่วนร่วมเผยแพร่และประชาสัมพันธ์ข้อมูล/ความรู้เพื่อช่วยให้บุคคลที่ถูกเลือกปฏิบัติด้วยเหตุแห่งเพศ</p> <p><b>กลยุทธ์ที่ ๒</b> จัดทำสื่อ/พัฒนาช่องทางทางการเข้าถึงสื่อที่เกี่ยวข้องกับพระราชบัญญัติความเท่าเทียมระหว่างเพศ พ.ศ. ๒๕๕๘ ที่มีความสอดคล้องกับลักษณะของกลุ่มเป้าหมาย</p>	<p><b>เป้าประสงค์</b> พัฒนาการถ่ายทอดความรู้และกระบวนการถ่ายทอดความรู้เพื่อส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศในสังคม</p> <p><b>กลยุทธ์ที่ ๑</b> รวบรวมข้อมูลหน่วยงานเครือข่ายที่มีการปฏิบัติงานเพื่อความเป็นธรรมทางสังคม/ปฏิบัติงานด้านการส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ</p> <p><b>กลยุทธ์ที่ ๒</b> ส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพเครือข่ายสร้างผู้นำด้านการส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ</p> <p><b>กลยุทธ์ที่ ๓</b> พัฒนาการความรู้เรื่องความเท่าเทียมระหว่างเพศ</p> <p><b>กลยุทธ์ที่ ๔</b> พัฒนารูปแบบสื่อ/พัฒนาวิธีการสื่อสารที่มีความน่าสนใจ สอดคล้องกับลักษณะของกลุ่มเป้าหมาย</p>	<p><b>เป้าประสงค์ที่ ๑</b> มีเครือข่ายความร่วมมือระหว่างภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาสังคมในการส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ</p> <p><b>กลยุทธ์ที่ ๑</b> การสนับสนุนงบประมาณจัดทำโครงการ กิจกรรม และการศึกษาวิจัย เพื่อคุ้มครองป้องกันและแก้ไขปัญหาการถูกเลือกปฏิบัติด้วยเหตุแห่งเพศ</p> <p><b>กลยุทธ์ที่ ๒</b> สร้างความเข้มแข็งของกลไกในการส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ</p> <p><b>เป้าประสงค์ที่ ๒</b> สนับสนุนงบประมาณแก่หน่วยงานเครือข่ายเพื่อร่วมขับเคลื่อนความเท่าเทียมระหว่างเพศ</p> <p><b>กลยุทธ์ที่ ๑</b> เผยแพร่และประชาสัมพันธ์การสนับสนุนงบประมาณให้แก่หน่วยงานเครือข่ายอย่างทั่วถึง</p> <p><b>กลยุทธ์ที่ ๒</b> กำหนดยุทธศาสตร์การให้งบประมาณสนับสนุนแก่หน่วยงานเครือข่ายให้ชัดเจนเพื่อให้การส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศมีความชัดเจน มีประสิทธิภาพ สามารถประเมินผลในภาพรวมได้อย่างเป็นรูปธรรม</p>	<p><b>เป้าประสงค์ที่ ๑</b> มีระบบการบริหารจัดการกองทุนฯ กลยุทธ์ที่ ๑ พัฒนาระบบการสื่อสารและประชาสัมพันธ์รับทราบภารกิจของกองทุนฯ กลยุทธ์ที่ ๒ ส่งเสริมการขับเคลื่อนการบริหารจัดการกองทุนฯ</p> <p><b>เป้าประสงค์ที่ ๒</b> บุคลากรมีทักษะในการบริหารจัดการกองทุนฯ</p> <p><b>กลยุทธ์</b> การเสริมสร้างทักษะผู้ปฏิบัติงานสนับสนุนงานกองทุนฯ</p> <p><b>เป้าประสงค์ที่ ๓</b> มีเทคโนโลยีที่รองรับการบริหารจัดการกองทุนฯ</p> <p><b>กลยุทธ์</b> พัฒนาเครื่องมือด้านเทคโนโลยีสารสนเทศรองรับการบริหารจัดการกองทุนฯ</p>

## ๒.๓ การบริหารงาน

กองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ ถูกจัดตั้งขึ้นภายใต้กรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว ไม่มีสถานะเป็นนิติบุคคล และมีการดำเนินงานในรูปแบบคณะกรรมการ (มาตรา ๓๑) โดยมีอธิบดีกรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัวเป็นประธานกรรมการ ผู้แทนสำนักงบประมาณ ผู้แทนกรมบัญชีกลาง และผู้ทรงคุณวุฒิซึ่งคณะกรรมการ สทพ. แต่งตั้ง จำนวน ๔ คน ในจำนวนนี้จะต้องเป็นผู้แทนจากภาคเอกชนซึ่งมีความรู้และประสบการณ์ด้านการส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ จำนวน ๓ คน และด้านการบริหารกองทุน จำนวน ๑ คน เป็นกรรมการให้รองอธิบดีกรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัวซึ่งอธิบดีกรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัวมอบหมายเป็นกรรมการและเลขานุการ และคณะกรรมการบริหารกองทุนจะแต่งตั้งข้าราชการในกรมจำนวนไม่เกิน 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<br>ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ | กรรมการ             |
| ๕. นางมณฑิพย์ ศรีรัตน<br>ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ          | กรรมการ             |
| ๖. นายรินทร์ กรินชัย<br>ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ           | กรรมการ             |
| ๗. นางอัญชลี มีมุข<br>ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการบริหารกองทุน                                | กรรมการ             |
| ๘. รองอธิบดีกรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว  | กรรมการและเลขานุการ |
| ๙. ผู้อำนวยการกองส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศ  | ผู้ช่วยเลขานุการ    |
| ๑๐. ผู้อำนวยการกลุ่มบริหารกองทุน<br>ส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ                   | ผู้ช่วยเลขานุการ    |

และมีการแต่งตั้งคณะกรรมการ จำนวน ๓ คณะ เพื่อดำเนินการสนับสนุนการตัดสินใจของ คณะกรรมการบริหารกองทุนฯ ได้แก่

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

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

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

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

**๓. คณะอนุกรรมการประกวดสื่อเพื่อเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ให้สังคมตระหนักเรื่อง ความเท่าเทียมระหว่างเพศ** (ตามคำสั่ง กทพ. ที่ ๒๒๕๔/๒๕๖๕ ลงวันที่ ๒๒ ธันวาคม ๒๕๖๕) องค์ประกอบรวม ๑๐ คน โดยมีรองอธิบดีกรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว ซึ่งรับผิดชอบงานในหน้าที่ของกองส่งเสริม ความเสมอภาคระหว่างเพศ เป็นประธานอนุกรรมการฯ

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

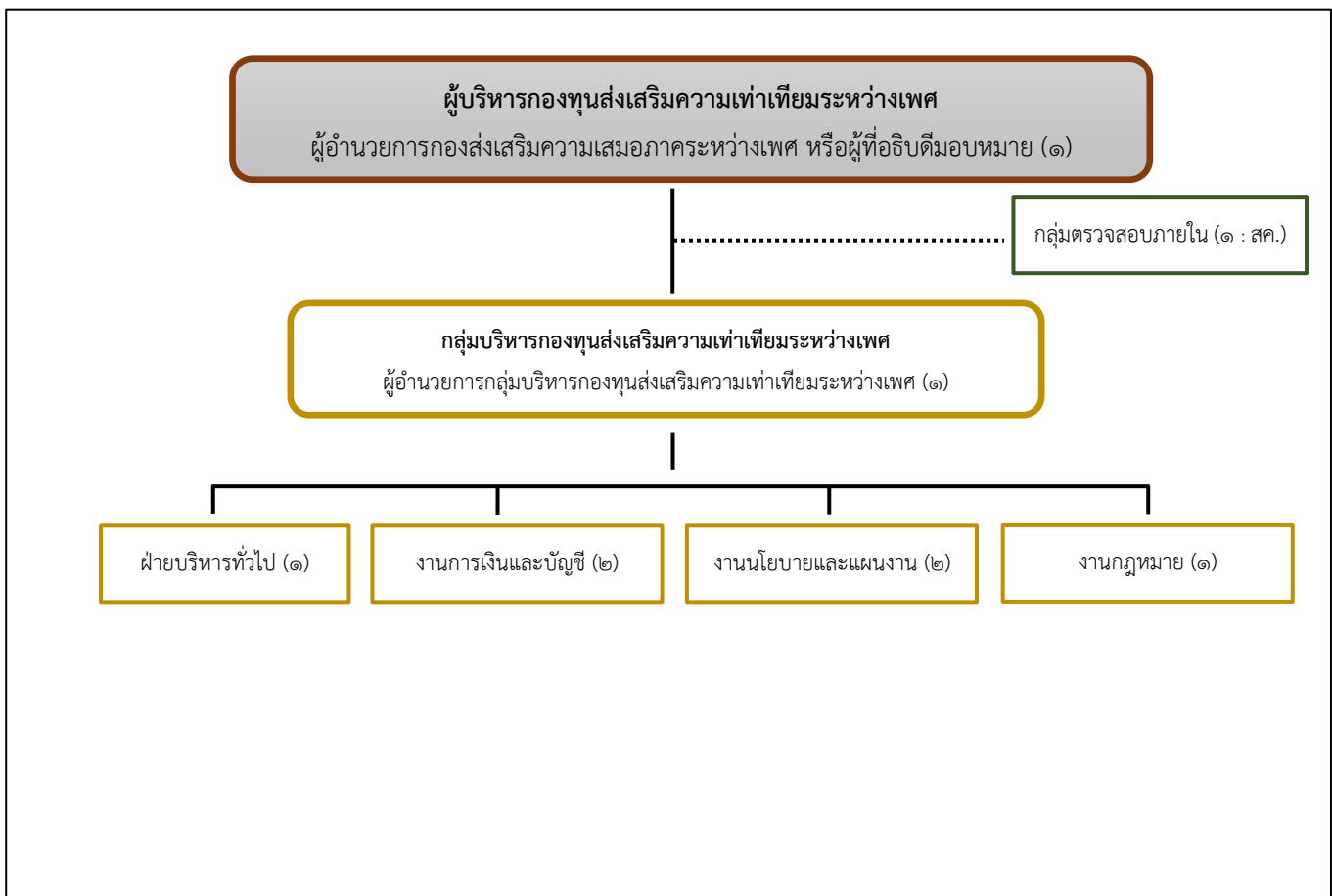
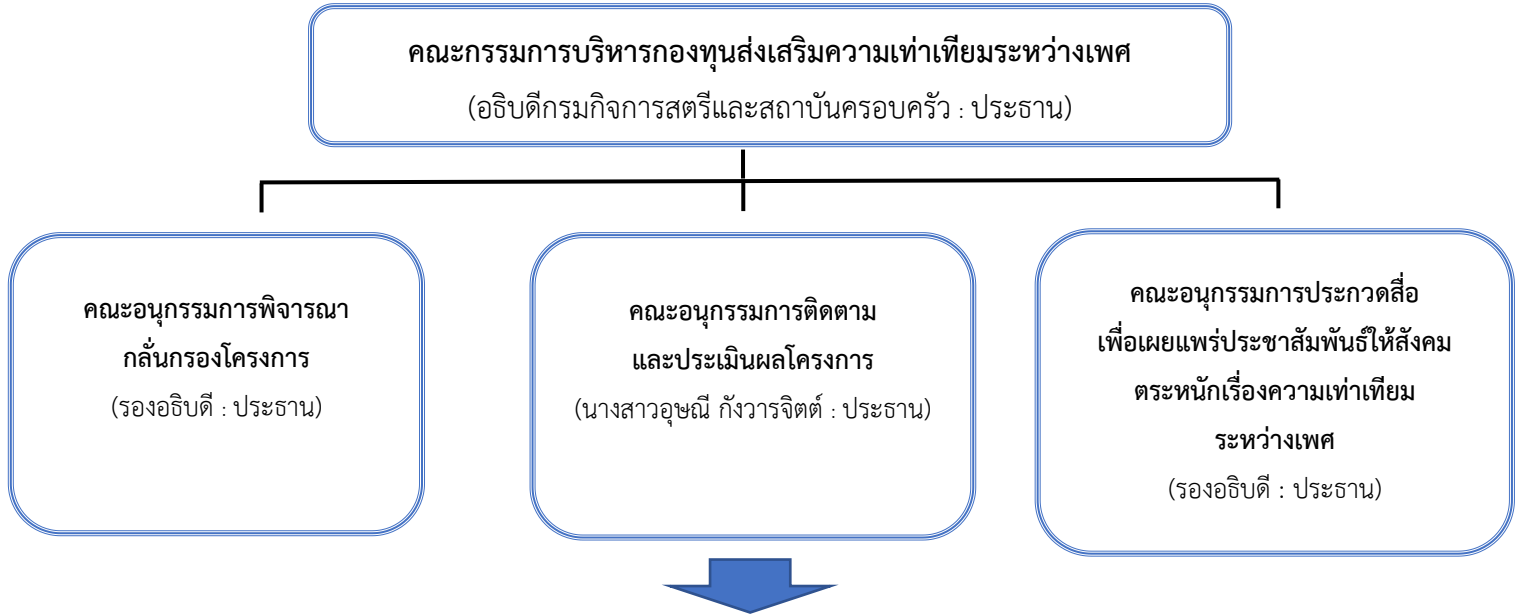
สำหรับโครงสร้างและกรอบอัตรากำลังของกองทุนฯ กระทรวงการคลังได้เห็นชอบโครงสร้างและกรอบอัตรากำลังของกองทุนฯ ตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ เป็นต้นไป จำนวน ๙ อัตรา ประกอบด้วย

กลุ่มงาน/ตำแหน่ง	ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ เป็นต้นไป
๑. ผู้อำนวยการกองส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศ/ผู้ที่อธิบดีมอบหมาย (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
<b>รวมทั้งสิ้น</b>	<b>๙</b>

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

## ๒.๔ โครงสร้างองค์กร

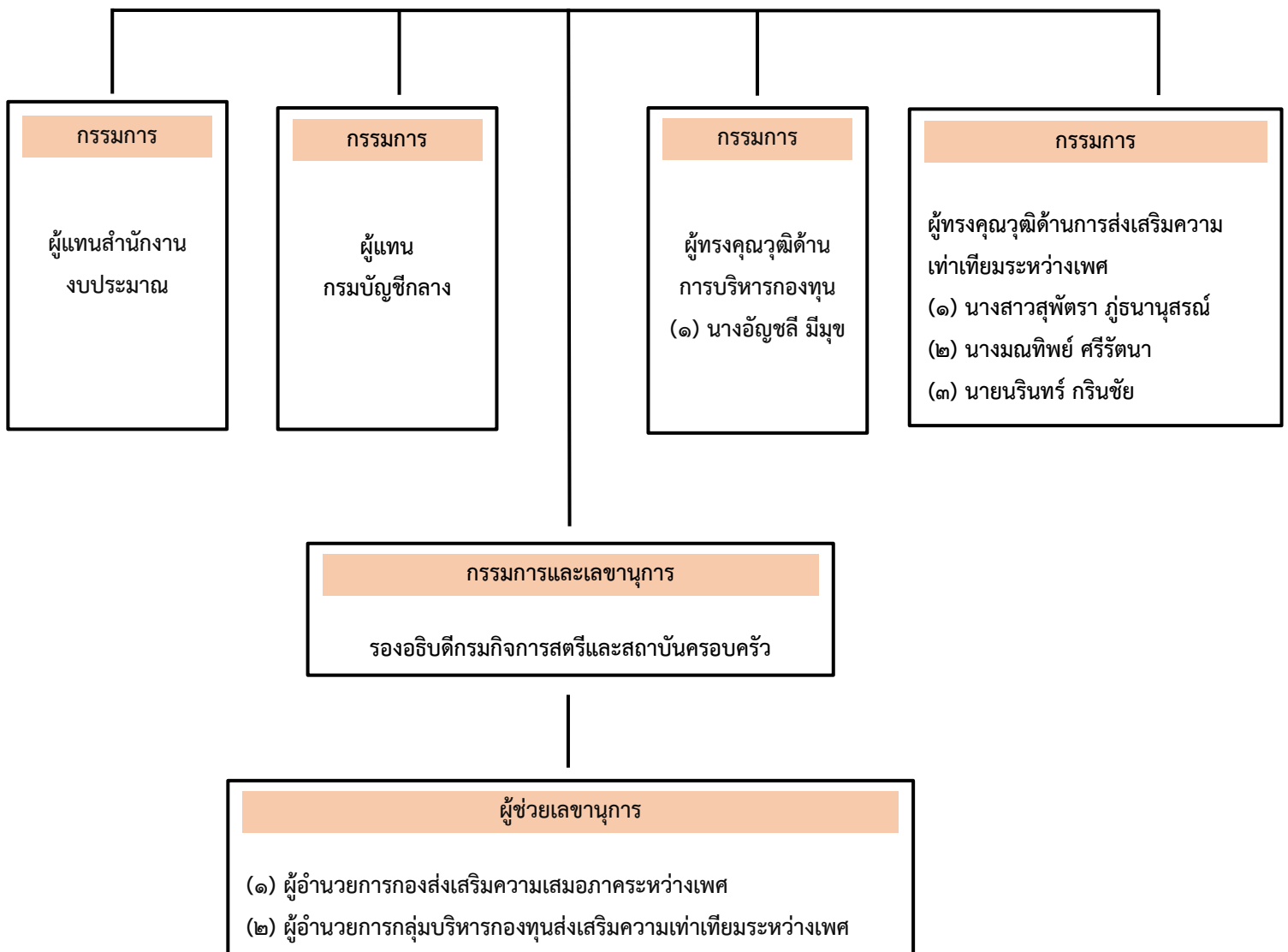
### โครงสร้างกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ



# โครงสร้างคณะกรรมการบริหารกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ

ประธานกรรมการบริหารกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ  
(อธิบดีกรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว)

กรรมการบริหารกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ



## ๒.๕ อัตรากำลัง

ปัจจุบันกองทุนฯ มีบุคลากรปฏิบัติงาน (ข้าราชการ) จำนวน ๗ คน และมีบุคลากรช่วยปฏิบัติงาน (พนักงานจ้างเหมา) จำนวน ๑ คน รวมจำนวนทั้งสิ้น ๘ คน โดยมีการมอบหมายงาน ดังนี้

กลุ่มบริหารกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ (๑)  
นางสาวสุชาดา รุ่งเรืองศักดิ์ นักพัฒนาสังคมชำนาญการพิเศษ  
ผู้อำนวยการกลุ่มบริหารกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ

### ฝ่ายบริหารทั่วไป (๑)

๑. นายณัฐพล เดยสวัสดิ์  
เจ้าพนักงานพัฒนาสังคมชำนาญงาน

### งานการเงินและบัญชี (๒)

๑. นายจักรินทรวิชัย แก้วกาญจน์  
เจ้าพนักงานพัฒนาสังคมชำนาญงาน
๒. น.ส. จิรภา พุดสี  
นักพัฒนาสังคมปฏิบัติการ

### งานนโยบายและแผนงาน (๒)

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

### งานกฎหมาย (๒)

๑. น.ส.ปยุตญา นวลนพคุณ  
นักพัฒนาสังคมปฏิบัติการ
- บุคลากรช่วยปฏิบัติงาน
๒. น.ส. อภิญญา หนองพล

## 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 และแนวปฏิบัติทางด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลตอบสนอง 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



## มิติที่ 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 เที่ยงตรง ทันสมัย และนำมาใช้ประกอบการตัดสินใจและการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการได้จริงหรือไม่ เพียงใด

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

(๔) มีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในกิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ เพื่อปรับปรุงการบริหารและการบริการ (HR Automation) หรือไม่ เพียงใด

## มิติที่ 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) ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานระบบงาน และบรรยากาศการทำงาน ตลอดจนมีการนำเทคโนโลยีการสื่อสารเข้ามาใช้ในการบริหารราชการและการให้บริการแก่ประชาชน ซึ่งจะส่งเสริมให้ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ศักยภาพอย่างเต็มที่ โดยไม่สูญเสียรูปแบบการใช้ชีวิตส่วนตัวหรือไม่ เพียงใด

(๒) มีการจัดสวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวกเพิ่มเติมที่ไม่ใช่สวัสดิการภาคบังคับตามกฎหมาย ซึ่งมีความเหมาะสม สอดคล้องกับความต้องการและสภาพของส่วนราชการหรือไม่ เพียงใด

(๓) มีการส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างฝ่ายบริหารของส่วนราชการ กับข้าราชการและบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน และให้ระหว่างข้าราชการ และผู้ปฏิบัติงานด้วยกันเอง และให้กำลังคนมีความพร้อมที่จะขับเคลื่อนส่วนราชการให้พัฒนาไปสู่วิสัยทัศน์ที่ต้องการหรือไม่ เพียงใด

## กรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลในราชการพลเรือน



### ๓.๒ การประเมินสถานภาพในการบริหารทรัพยากรบุคคล

รายงานผลการดำเนินงานกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ ประจำปี ๒๕๖๕ (จัดทำโดยกรมบัญชีกลาง) ด้านที่ ๕ การปฏิบัติงานของคณะกรรมการบริหาร ผู้บริหารทุนหมุนเวียน พนักงานและลูกจ้าง ตัวชี้วัดที่ ๕.๒ การบริหารทรัพยากรบุคคล มีคะแนนการประเมินเท่ากับ ๔.๔๑๒๕ คะแนน (คะแนนเต็ม ๕ คะแนน) ซึ่งสูงกว่ามาตรฐานที่วางไว้ (คะแนนมาตรฐานเท่ากับ ๓ คะแนน) และได้คะแนนการประเมินสูงกว่าปี ๒๕๖๔ ที่ผ่านมา (ปี ๒๕๖๔ ได้คะแนนประเมินเท่ากับ ๓.๗๑๒๕ คะแนน) โดยจากผลการประเมินของกรมบัญชีกลางได้แสดงข้อสังเกตในด้านต่างๆ ได้แก่

#### ๑. ปัจจัยพื้นฐาน (Fundamental) ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรของทุนหมุนเวียน (Performance Management) ทุนหมุนเวียนมีผลการดำเนินงานเทียบเท่าระดับ ๔.๕๐๐๐ คะแนน กองทุนฯ มีการกำหนดตัวชี้วัดในบุคลากรทุกระดับของกองทุนฯ และใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานรอบ ๖ เดือน และ ๑๒ เดือน เพื่อพิจารณาผลตอบแทน/เลื่อนเงินเดือนตามรอบการประเมินที่สำนักงาน ก.พ. กำหนด อย่างไรก็ตามยังไม่ปรากฏการใช้ประโยชน์จากผลประเมินในการพัฒนาบุคลากร

## ๒. การเพิ่มประสิทธิภาพด้านการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล

(๑) การดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการฯ ประจำปีบัญชี ๒๕๖๕ ทุนหมุนเวียนมีผลการดำเนินงานเทียบเท่าระดับ ๔.๐๐๐๐ คะแนน โดยทุนหมุนเวียนดำเนินกิจกรรมตามแผนปฏิบัติการบุคคล ประจำปีบัญชี ๒๕๖๕ ได้ร้อยละ ๑๐๐ และทำรายงานตามแผนที่ครอบคลุมถึงองค์ประกอบต่าง ๆ อย่างครบถ้วน ได้แก่ ปัจจัยสำเร็จ ปัญหา/อุปสรรค และข้อเสนอแนะ อย่างไรก็ตามไม่สามารถแสดงถึงผลการดำเนินงานตามแผนที่ดีกว่าเป้าหมายที่กำหนดไว้ครบถ้วนทุกแผนปฏิบัติการฯ

(๒) การจัดทำ/ทบทวนแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล (ระยะยาว) และแผนปฏิบัติการฯ ประจำปีบัญชี ๒๕๖๖ ทุนหมุนเวียนมีผลการดำเนินงานเทียบเท่าระดับ ๔.๗๕๐๐ คะแนน ในการประชุมคณะกรรมการบริหารกองทุนฯ ครั้งที่ ๔/๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๓๑ สิงหาคม ๒๕๖๕ ได้มีมติเห็นชอบเห็นชอบ (ร่าง) แผนการบริหารทรัพยากรบุคคลกองทุนฯ ประจำปี ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ และแผนปฏิบัติการด้านบริหารทรัพยากรบุคคลกองทุนฯ ประจำปี รายงานผลการดำเนินงานกองทุนฯ ประจำปีบัญชี ๒๕๖๕ (ฉบับสมบูรณ์) อย่างไรก็ตามในการวิเคราะห์และจัดทำแผนฯ ไม่ปรากฏการวิเคราะห์สภาวะปัจจุบันและแนวโน้มในอนาคตของการบริหารทรัพยากร

### ๓.๓ การวิเคราะห์ SWOT Analysis

การวิเคราะห์ SWOT Analysis หรือ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมและศักยภาพเป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์สำหรับการดำเนินกิจการต่างๆ ขององค์กร ซึ่งช่วยให้ผู้บริหารรู้ถึงจุดแข็งและจุดอ่อนจากสภาพแวดล้อมภายใน มองเห็นโอกาสและอุปสรรคจากสภาพแวดล้อมภายนอก ตลอดจนผลกระทบต่อการทำงานของธุรกิจ/การดำเนินงานขององค์กรทุกประเภท ประกอบด้วย

(๑) การประเมินสภาพแวดล้อมภายใน การวิเคราะห์และพิจารณาทรัพยากรและความสามารถภายในองค์กรทุกๆ ด้านเพื่อที่จะระบุจุดแข็งและจุดอ่อนของธุรกิจ แหล่งที่มาเบื้องต้นของข้อมูลเพื่อการประเมินสภาพแวดล้อมภายใน คือระบบข้อมูลเพื่อการบริหารที่ครอบคลุมทุกด้าน ทั้งในด้านโครงสร้างระบบ ระเบียบวิธีปฏิบัติงาน บรรยากาศในการทำงานและทรัพยากรในการบริหาร (คน เงิน วัสดุ และการจัดการ) รวมถึงการพิจารณาผลการดำเนินงานที่ผ่านมาขององค์กรเพื่อที่จะเข้าใจสถานการณ์และผลกลยุทธ์ก่อนหน้านี้ด้วย

Strengths: S การวิเคราะห์จุดเด่นหรือจุดแข็ง	Weaknesses: W การวิเคราะห์จุดด้อยหรือจุดอ่อน
<b>ข้อได้เปรียบ</b> เป็นผลมาจากปัจจัยภายในเป็นข้อดีที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในองค์กร เช่น จุดแข็งด้านการเงิน และข้อได้เปรียบด้านการผลิต และด้านทรัพยากรบุคคล โดยองค์กรจะต้องใช้ประโยชน์จากจุดแข็งในการกำหนดกลยุทธ์การตลาด	<b>ข้อเสียเปรียบ</b> เป็นผลมาจากปัจจัยภายในเป็นปัญหา/ข้อบกพร่องที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในต่างๆ ขององค์กร เช่น การขาดเงินทุน นโยบายและทิศทางการบริการที่ไม่แน่นอน หรือบุคลากรที่ไม่มีคุณภาพ ซึ่งองค์กรจะต้องหาวิธีในการปรับปรุงให้ดีขึ้นหรือขจัดให้หมดไปอันจะเป็นประโยชน์ต่อองค์กร

(๒) การประเมินสภาพแวดล้อมภายนอก ภายใต้การประเมินสภาพแวดล้อมภายนอกขององค์กร ทำให้สามารถค้นหาโอกาสและอุปสรรคการดำเนินงานขององค์กรที่ได้รับผลกระทบจากสภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจทั้งในประเทศและระหว่างประเทศที่เกี่ยวกับการดำเนินงานขององค์กร 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
เกิดจากปัจจัยภายนอกเป็นผลจากการที่สภาพแวดล้อมภายนอกขององค์กรเอื้อประโยชน์ หรือส่งเสริมการดำเนินงานขององค์กร โอกาสแตกต่างจากจุดแข็งตรงที่ โอกาสเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายนอก แต่จุดแข็งเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายใน ผู้ประกอบการที่ดีจะต้องแสวงหาโอกาสอยู่เสมอ โดยการวิเคราะห์สิ่งแวดล้อมภายนอกที่เปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ ตลอดเวลา เช่น เศรษฐกิจ สังคม การเมือง เทคโนโลยีและการแข่งขันในตลาด และใช้ประโยชน์จากโอกาสนั้น	เกิดจากปัจจัยภายนอก เป็นข้อจำกัดที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายนอกที่ส่งผลเสียต่อธุรกิจ เช่น ราคาน้ำมันที่สูงขึ้น อัตราดอกเบี้ยที่สูงขึ้น สภาพเศรษฐกิจที่ชะลอตัว ผู้ประกอบการจำเป็นต้องปรับกลยุทธ์ทางการตลาดให้สอดคล้อง และพยายามขจัดอุปสรรคต่างๆ ที่เกิดขึ้นให้ได้

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

Strengths: S การวิเคราะห์จุดเด่นหรือจุดแข็ง	Weaknesses: W การวิเคราะห์จุดด้อยหรือจุดอ่อน
๑. กองทุนฯ มีวัตถุประสงค์การใช้จ่ายเงินที่ชัดเจน ดำเนินงานภายใต้ พระราชบัญญัติความเท่าเทียมระหว่างเพศ พ.ศ. ๒๕๕๘	๑. พระราชบัญญัติความเท่าเทียมระหว่างเพศ พ.ศ. ๒๕๕๘ และบทบาทภารกิจของกองทุนฯ ยังไม่เป็นที่รู้จักของประชาชนทั่วไป
๒. กองทุนฯ มีกลไกการบริหารจัดการกองทุนฯ ที่ชัดเจน มีประสิทธิภาพ (มีคณะกรรมการ/คณะอนุกรรมการ/	

Strengths: S การวิเคราะห์จุดเด่นหรือจุดแข็ง	Weaknesses: W การวิเคราะห์จุดด้อยหรือจุดอ่อน
<p>ระบบการเงิน/ผลประเมินระบบบริหารจัดการกองทุนฯ ได้ค่าคะแนนรวมเกิน ๔.๐๐๐ ในปี ๒๕๖๔ – ๒๕๖๕)</p> <p>๓. การกิจของกองทุนฯ สามารถดำเนินงานกับกลุ่มเป้าหมายและเครือข่ายที่หลากหลาย</p> <p>๔. การสนับสนุนงบประมาณกองทุนฯ ให้แก่เครือข่ายมีความคล่องตัว สามารถตอบสนองต่อความต้องการในการแก้ไขปัญหาเฉพาะตามความต้องการของกลุ่มเป้าหมาย/พื้นที่</p> <p>๕. บุคลากร/เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานเพื่อให้บริการกลุ่มเป้าหมาย/ผู้รับบริการอย่างเต็มศักยภาพ (พิจารณาจากผลประเมินระบบบริหารจัดการกองทุนฯ และผลประเมินความพึงพอใจ)</p> <p>๖. กองทุนฯ มีการพัฒนาการประชาสัมพันธ์เพื่อเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารด้านความเท่าเทียมระหว่างเพศ (การผลิตเนื้อหาและการเพิ่มช่องทางในการติดต่อสื่อสารให้กลุ่มเป้าหมายเข้าถึงได้มากขึ้น)</p>	<p>๒. การประชาสัมพันธ์เพื่อเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารด้านความเท่าเทียมระหว่างเพศ และการสร้างการรับรู้เกี่ยวกับบทบาทภารกิจกองทุนฯ ยังไม่ทั่วถึง ตรงจุด</p> <p>๓. งบประมาณกองทุนฯ มีจำนวนจำกัด ยังไม่มีการแสวงหารายได้เพิ่มเติมจากแหล่งทุนอื่น นอกจากเงินอุดหนุนที่รัฐบาลจัดสรรให้จากงบประมาณรายจ่ายประจำปี</p> <p>๔. กระบวนการขอรับเงินสนับสนุนของเครือข่ายจากกองทุนฯ มีรายละเอียดมาก หลายขั้นตอน</p> <p>๕. กองทุนฯ ยังขาดแคลนบุคลากรที่สามารถทำหน้าที่วิทยากรถ่ายทอดความรู้ด้านความเท่าเทียมระหว่างเพศสำหรับโครงการที่เครือข่ายขอรับเงินสนับสนุนจากกองทุนฯ และดำเนินโครงการในระดับพื้นที่</p> <p>๖. บุคลากรกองทุนฯ มีจำนวนน้อย และไม่มีความเชี่ยวชาญเพียงพอต่อปริมาณงานที่ต้องรับผิดชอบในปัจจุบัน (รวมทั้งหน่วยงาน/บุคลากร ภายใน สค. ยังไม่เข้าใจบทบาทภารกิจของกองทุนฯ)</p>
Opportunities: O การวิเคราะห์โอกาส	Threats: T การวิเคราะห์อุปสรรค
<p>๑. กรม สค. มีอำนาจหน้าที่ตาม พระราชบัญญัติความเท่าเทียมระหว่างเพศ พ.ศ. ๒๕๕๘ ในสนับสนุนการขับเคลื่อนภารกิจตามพระราชบัญญัติฯ</p> <p>๒. สังคมทั้งภายในและภายนอกประเทศ มีความตื่นตัวเรื่องความเท่าเทียมระหว่างเพศ และเปิดรับความหลากหลายทางเพศมากขึ้น</p> <p>๓. ประชาชน องค์กรในระดับพื้นที่ที่มีความกระตือรือร้นในการผลักดันประเด็นความเท่าเทียมระหว่างเพศ</p>	<p>๑. ระเบียบ/ประกาศ/ข้อกำหนด/แนวปฏิบัติของหน่วยงานราชการบางอย่าง ยังไม่สามารถปรับปรุง/พัฒนาให้สอดคล้องตามเจตนารมณ์ที่พระราชบัญญัติความเท่าเทียมระหว่างเพศ พ.ศ. ๒๕๕๘ กำหนด</p> <p>๒. การขับเคลื่อนประเด็นความเท่าเทียมระหว่างเพศ มีความคาดหวังที่หลากหลายมากขึ้น (กฎหมายสมรสเท่าเทียม/รับรองเพศ) ทำให้ พระราชบัญญัติ</p>

Strengths: S การวิเคราะห์จุดเด่นหรือจุดแข็ง	Weaknesses: W การวิเคราะห์จุดด้อยหรือจุดอ่อน
<p>๔. ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีสารสนเทศ ทำให้มี platform การสื่อสารสื่อประชาสัมพันธ์ที่มีความหลากหลาย</p>	<p>ความเท่าเทียมระหว่างเพศ พ.ศ. ๒๕๕๘ ไม่ได้รับความนิยมมากนัก</p> <p>๓. ความเท่าเทียมระหว่างเพศ ความหลากหลายทางเพศ เป็นประเด็นที่มีความเฉพาะ เนื้อหาที่มีความซับซ้อนและยังมีปัจจัยความเชื่อ วัฒนธรรมเฉพาะในแต่ละพื้นที่ที่ยังสร้างอคติทางเพศ เช่น ผู้สูงอายุ กลุ่มชาติพันธุ์ เป็นต้น</p> <p>๔. สถานการณ์การเลือกปฏิบัติด้วยเหตุแห่งเพศ ในสถานศึกษามีจำนวนมากขึ้น เช่น การ bully กลั่นแกล้ง</p> <p>๕. บุคลากร ผู้ประสานงาน เช่น เจ้าหน้าที่ พมจ. ไม่ทราบข้อมูล ไม่มีองค์ความรู้ มีการสับเปลี่ยนผู้รับผิดชอบ</p> <p>๖. กรม สค. ยังไม่มีการเชื่อมโยง แบ่งบทบาทหน้าที่กับกองทุนฯ ในการขับเคลื่อนภารกิจตามพระราชบัญญัติความเท่าเทียมระหว่างเพศ พ.ศ. ๒๕๕๘ ที่ชัดเจนเป็นรูปธรรม</p> <p>๗. กรม สค. ยังไม่มีแนวทางในการพัฒนาบุคลากรภายใน หรือบุคลากรของ สนง.พมจ. ให้สามารถทำหน้าที่วิทยากรถ่ายทอดความรู้เรื่องความเท่าเทียมระหว่างเพศได้</p>

### ๓.๔ การวิเคราะห์สถานะปัจจุบันและแนวโน้มในอนาคตของการบริหารทรัพยากรบุคคล

ข้อมูลจากการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมขององค์กรทั้งภายนอกและภายในที่มีผลกระทบต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยใช้แนวคิดการวิเคราะห์ SWOT Analysis สามารถนำมาประเมินสถานการณ์ที่มีผลกระทบต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุนฯ แสดงให้เห็นว่า

จากการวิเคราะห์ปัจจัยสิ่งแวดล้อมภายในการบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ แสดงให้เห็นว่า ปัจจัยภายในของการบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุนฯ มีจุดแข็งด้านวัตถุประสงค์การใช้เงินกองทุนฯ ที่ชัดเจนภายใต้พระราชบัญญัติความเท่าเทียมระหว่างเพศ พ.ศ. ๒๕๕๘ มีกลไกการบริหารจัดการกองทุนฯ ที่ชัดเจน คล่องตัว มีประสิทธิภาพ ภารกิจของกองทุนฯ สามารถดำเนินงานกับกลุ่มเป้าหมายและเครือข่ายที่หลากหลาย การสนับสนุนงบประมาณกองทุนฯ ให้แก่เครือข่ายมีความคล่องตัว สามารถตอบสนองต่อความต้องการในการแก้ไขปัญหาเฉพาะตามความต้องการของกลุ่มเป้าหมาย/พื้นที่ กองทุนฯ มีการพัฒนาการประชาสัมพันธ์ เพื่อเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารด้านความเท่าเทียมระหว่างเพศ แม้ว่าบุคลากร/เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานเพื่อให้บริการกลุ่มเป้าหมาย/ผู้รับบริการอย่างเต็มศักยภาพแล้ว สถานการณ์ภาพรวมดังกล่าวส่งผลกระทบต่อให้จำเป็นต้องพัฒนาศักยภาพของบุคลากรกองทุนฯ ให้เตรียมความพร้อมในการปฏิบัติงานเชิงรุกให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ

อย่างไรก็ตาม ด้วยการดำเนินงานตามภารกิจของกองทุนฯ มีมาก ขณะที่โครงสร้างบุคลากรและจำนวนอัตรากำลังถูกกำหนดโดยโครงสร้างของกรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว ซึ่งบุคลากรกองทุนฯ มีจำนวนน้อย และไม่ได้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านเพียงพอต่อภารกิจ/ปริมาณงานที่ต้องรับผิดชอบในปัจจุบัน โดยเฉพาะเมื่อกรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัวยังขาดแคลนบุคลากรที่สามารถทำหน้าที่วิทยากรถ่ายทอดความรู้ด้านความเท่าเทียมระหว่างเพศ ส่งผลให้บางครั้งเจ้าหน้าที่กองทุนฯ ต้องปฏิบัติหน้าที่เป็นวิทยากรซึ่งไม่สอดคล้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบหลัก/ภารกิจที่ได้รับมอบหมาย อีกทั้งบุคลากรกองทุนฯ มีความถนัดในการแจ้งความประสงค์ขอโอน/ย้ายไปปฏิบัติงานหน่วยงานอื่น ประกอบกับงบประมาณกองทุนฯ มีจำนวนจำกัด ยังไม่มีการแสวงหารายได้เพิ่มเติมจากแหล่งทุนอื่น นอกจากเงินอุดหนุนที่รัฐบาลจัดสรรให้จากงบประมาณรายจ่ายประจำปี ดังนั้น งบประมาณกองทุนฯ จึงต้องมุ่งเน้นจัดสรรเพื่อดำเนินงานตามภารกิจหลักของกองทุนฯ (การชดเชยเยียวยา/การสร้างความตระหนักรู้/การสนับสนุนภาคีเครือข่าย) และมีงบประมาณในการบริหารจัดการกองทุนฯ เพียงร้อยละ ๑๐ จึงไม่น่าจะนำมาใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุนฯ ส่งผลกระทบต่อบุคลากรของกองทุนฯ มีจำนวนไม่เพียงพอต่อปริมาณงาน และบุคลากรปัจจุบันยังขาดทักษะในการวิเคราะห์การปฏิบัติงานด้านความเท่าเทียมระหว่างเพศและความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงานเฉพาะด้านของกองทุนฯ

การดำเนินงานกองทุนฯ ให้บรรลุตามวิสัยทัศน์/เป้าประสงค์ที่กำหนดไว้นั้น กองทุนฯ จำเป็นต้องมีบุคลากรที่มีคุณภาพ พร้อมทั้งจะปฏิบัติงานเพื่อส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศร่วมกับภาคีเครือข่ายทุกภาคส่วนอย่างมีประสิทธิภาพ โดยส่งเสริมให้บุคลากรได้รับการพัฒนาองค์ความรู้ ทักษะที่เหมาะสม และสอดคล้องกับสถานการณ์ในปัจจุบันที่มีการเปลี่ยนแปลง เคลื่อนไหวอยู่ตลอดเวลา กองทุนฯ จึงเห็นว่าการบริหารและพัฒนาบุคลากรให้มีทักษะในการบริหารจัดการกองทุนฯ รวมทั้งนำเทคโนโลยีสารสนเทศเข้ามาช่วยอำนวยความสะดวก



ความสะดวกในการพัฒนาความรู้ ทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติเพื่อช่วยลดข้อจำกัดในด้านต่าง ๆ เนื่องจากบุคลากรสามารถที่จะเรียนรู้ด้วยตนเองได้ตลอดเวลา

#### **(๑) สถานะปัจจุบันของการบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ**

ที่ผ่านมาพบว่าจำนวนบุคลากรของกองทุนฯ และความเชี่ยวชาญของบุคลากรกองทุนฯ ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานที่มีอยู่ในปัจจุบันไม่เพียงพอกับภารกิจงานที่ต้องดำเนินงาน เช่น การปฏิบัติงานด้านการเงินการคลัง การปฏิบัติงานเพื่อขับเคลื่อนตัวชี้วัดตามกรอบหลักเกณฑ์ที่กรมบัญชีกลางกำหนด การดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการกองทุนฯ การสนับสนุนข้อมูลสำหรับประกอบการตัดสินใจของผู้บริหาร และงานเร่งด่วนอื่นๆ ที่ได้รับมอบหมาย ประกอบกับบุคลากรบางส่วนของกองทุนฯ มีใช้ข้าราชการมีอัตราการเข้าออกสูง จึงทำให้บุคลากรบางส่วนขาดความรู้ความเชี่ยวชาญในกฎ ระเบียบและหลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้อง จึงจำเป็นต้องมีการพัฒนาทักษะความรู้และขีดความสามารถในการทำงานอย่างเร่งด่วน 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

<b>แผนปฏิบัติการกองทุนส่งเสริม ความเท่าเทียมระหว่างเพศ</b>	<b>วิสัยทัศน์กองทุนฯ : เป็นกลไกขับเคลื่อนและสนับสนุนความเท่าเทียมระหว่างเพศอย่างทั่วถึงและเป็นธรรม</b>			
	<p><b>พันธกิจ :</b> ๑. ช่วยเหลือ ชดเชย เยียวยา แก่ผู้ถูกเลือกปฏิบัติด้วยเหตุแห่งเพศ</p> <p>๒. สนับสนุนงบประมาณจัดทำโครงการ กิจกรรม และการศึกษาวิจัย เพื่อคุ้มครองป้องกันและแก้ไขปัญหาการถูกเลือกปฏิบัติด้วยเหตุแห่งเพศ คุ้มครองป้องกันและแก้ไขปัญหา การถูกเลือกปฏิบัติด้วยเหตุแห่งเพศ</p> <p>๓. สร้างเสริมความเข้มแข็งของภาคีเครือข่ายภาครัฐ ภาคเอกชนและภาคประชาสังคม</p>			
	<b>ประเด็นยุทธศาสตร์/แผนงานที่ ๑</b> การช่วยเหลือ ชดเชย เยียวยา แก่ผู้ถูกเลือกปฏิบัติด้วยเหตุแห่งเพศ	<b>ประเด็นยุทธศาสตร์/แผนงานที่ ๒</b> การส่งเสริมและสนับสนุน ความเท่าเทียมระหว่างเพศ	<b>ประเด็นยุทธศาสตร์/แผนงานที่ ๓</b> การสร้างเสริมความเข้มแข็งของภาคีเครือข่าย ภาครัฐ ภาคเอกชนและภาคประชาสังคม	<b>ประเด็นยุทธศาสตร์/แผนงานที่ ๔</b> การบริหารจัดการกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ ให้เข้าถึงง่าย และมีประสิทธิภาพ



<b>แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล กองทุนส่งเสริมความเท่าเทียม ระหว่างเพศ</b>	<b>วิสัยทัศน์ : บริหารและพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรทุกระดับเพื่อสนับสนุนการดำเนินงานของกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศอย่างมีประสิทธิภาพ</b>		
	<p><b>พันธกิจ :</b> บริหารทรัพยากรบุคคลอย่างเป็นระบบ เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะในการปฏิบัติงานแก่บุคลากรกองทุนฯ ให้เป็นกำลังสำคัญในการผลักดันให้กองทุนฯ บรรลุภารกิจตามวิสัยทัศน์และยุทธศาสตร์กองทุนฯ ที่กำหนดไว้</p>		
	<b>เป้าประสงค์ :</b> กองทุนฯ มีบุคลากรที่มีสมรรถนะในการปฏิบัติงานเพื่อสนับสนุนการดำเนินงานของกองทุนฯ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ		
	<b>ยุทธศาสตร์/แผนงานที่ ๑</b> ด้านการวัดและประเมินผลการดำเนินงานของกองทุนฯ	<b>ยุทธศาสตร์/แผนงานที่ ๒</b> ด้านการบริหารอัตรากำลังของกองทุนฯ	<b>ยุทธศาสตร์/แผนงานที่ ๓</b> ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกองทุนฯ
	<b>เป้าประสงค์ยุทธศาสตร์/แผนงานที่ ๑</b> กองทุนฯ มีระบบบริหารทรัพยากรบุคคลและ การประเมินผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ	<b>เป้าประสงค์กลยุทธ์ยุทธศาสตร์/แผนงานที่ ๒</b> กองทุนฯ มีแผนการบริหารอัตรากำลังที่สอดคล้อง กับแผนขับเคลื่อนกองทุนฯ	<b>เป้าประสงค์กลยุทธ์ยุทธศาสตร์/แผนงานที่ ๓</b> ๑. บุคลากรกองทุนฯ ได้รับการเสริมสร้างศักยภาพและ พัฒนาสมรรถนะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน ๒. กองทุนฯ มีกลไกการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ที่โปร่งใส เป็นธรรมและตรวจสอบได้ ๓. กองทุนฯ มีสภาพแวดล้อมและบรรยากาศในการทำงานที่ดี

### ๔.๓ ผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคลกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ 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	ระยะเวลาปีงบประมาณ ๒๕๖๖				เป้าหมายของตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน
				ไตรมาส ๑	ไตรมาส ๒	ไตรมาส ๓	ไตรมาส ๔		
ยุทธศาสตร์/แผนงานที่ ๑ ด้านการวัดและประเมินผลการดำเนินงานของกองทุนฯ									
การจัดทำตัวชี้วัดรายบุคคลและการประเมินผล การปฏิบัติราชการรายบุคคลประจำปี	เพื่อพัฒนา/จัดทำระบบบริหารทรัพยากรบุคคล และการประเมินผล การปฏิบัติงานของกองทุนฯ ให้มีประสิทธิภาพ	บุคลากรกลุ่มบริหารกองทุนฯ	๑. กำหนดหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติราชการรายบุคคล ประจำปีงบประมาณ ๒. จัดทำตัวชี้วัดการประเมินผลการปฏิบัติราชการรายบุคคลของบุคลากรกองทุนฯ ๓. ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติราชการรายบุคคลตามที่กำหนดไว้	←	รอบที่ ๑	←	รอบที่ ๒	ร้อยละของบุคลากรที่มีการจัดทำข้อตกลงการประเมินผล การปฏิบัติงานระดับบุคคล	๑. กองทุนฯ มีการจัดประชุมมอบหมายการปฏิบัติงานให้กับบุคลากรระดับปฏิบัติงานซึ่งจะใช้เป็นแนวทางในการประเมินผลการปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์ที่สำนักงาน ก.พ. กำหนด ๒. กองทุนฯ มีการกำหนดตัวชี้วัดในบุคลากรทุกระดับของ

กิจกรรมหลัก	วัตถุประสงค์	กลุ่มเป้าหมาย	แนวทางการดำเนินงาน	ระยะเวลาปีงบประมาณ ๒๕๖๖				เป้าหมายของตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน
				ไตรมาส ๑	ไตรมาส ๒	ไตรมาส ๓	ไตรมาส ๔		
									กองทุนฯ และใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานรอบ ๖ เดือน และ ๑๒ เดือน เพื่อพิจารณาผลตอบแทน/เลื่อนเงินเดือนตามรอบการประเมินที่สำนักงาน ก.พ. กำหนด
การจัดทำแผนบริหารทรัพยากรบุคคลกองทุนฯ และแผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคลกองทุนฯ ประจำปี	เพื่อพัฒนา/จัดทำระบบบริหารทรัพยากรบุคคล และการประเมินผล การปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ	คณะกรรมการ / คณะอนุกรรมการ /บุคลากรกลุ่มบริหารกองทุนฯ	๑. ศึกษาแนวทางการจัดทำแผนบริหารทรัพยากรบุคคลกองทุนฯ ตามแนวทาง HR Scorecard ๒. การวิเคราะห์และประเมินสถานภาพด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลกองทุนฯ จากการทบทวนแผนปฏิบัติการกองทุนฯ	←—————→				ระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนบริหารทรัพยากรบุคคลกองทุนฯ และแผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคลกองทุนฯ	๑. ดำเนินงานประเมินประสิทธิภาพของแผนปฏิบัติการฯ ประจำปี ๒๕๖๖ และจากการทบทวนแผนปฏิบัติการกองทุนฯ ๒. รวบรวมข้อมูลการดำเนินงานตามข้อ ๑ และจัดทำ (ร่าง) แผนปฏิบัติการฯ ประจำปีบัญชี ๒๕๖๗

กิจกรรมหลัก	วัตถุประสงค์	กลุ่มเป้าหมาย	แนวทางการดำเนินงาน	ระยะเวลาปีงบประมาณ ๒๕๖๖				เป้าหมาย ของตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน
				ไตรมาส ๑	ไตรมาส ๒	ไตรมาส ๓	ไตรมาส ๔		
			๓. กำหนดประเด็น วิสัยทัศน์ ยุทธศาสตร์ และเป้าประสงค์ของ แผนบริหารทรัพยากร บุคคลกองทุนฯ ๔. จัดทำ (ร่าง) แผน บริหารทรัพยากรบุคคล กองทุนฯ และ แผนปฏิบัติ การบริหารทรัพยากร บุคคลกองทุนฯ ๕. เสนอ (ร่าง)แผน บริหารทรัพยากรบุคคล กองทุนฯและแผนปฏิบัติ การบริหารทรัพยากร บุคคลกองทุนฯให้ คณะกรรมการบริหาร กองทุนฯ พิจารณา เห็นชอบ					เสนอคณะกรรมการ บริหารกองทุนฯ พิจารณาให้ความ เห็นชอบ	

กิจกรรมหลัก	วัตถุประสงค์	กลุ่มเป้าหมาย	แนวทางการดำเนินงาน	ระยะเวลาปีงบประมาณ ๒๕๖๖				เป้าหมายของตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน
				ไตรมาส ๑	ไตรมาส ๒	ไตรมาส ๓	ไตรมาส ๔		
<b>ยุทธศาสตร์ที่ ๒</b> ด้านการบริหารอัตรากำลังกองทุนฯ									
<p>วางแผนดำเนินการในปี ๒๕๖๘ เนื่องจากกรม สค. มีการจัดทำแผนบริหารทรัพยากรบุคคลฯ ปี ๖๖ - ๗๐ เช่นกัน จึงควรใช้อัตรากำลังตามที่กรม สค.วางแผนสักระยะ (๒ ปี) ก่อน จึงดำเนินการวิเคราะห์ว่าแผนบริหารทรัพยากรบุคคลฯ ที่กรม สค. กำหนด สอดคล้องกับการดำเนินงานกองทุนฯ หรือไม่ อย่างไร</p>									
<b>ยุทธศาสตร์ที่ ๓</b> ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกองทุนฯ									
การส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมในหลักสูตรที่เกี่ยวข้อง(หลักสูตรฝึกอบรมที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน)	เพื่อให้บุคลากรกองทุนฯ ได้รับการเสริมสร้างศักยภาพและพัฒนาสมรรถนะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน	บุคลากรกลุ่มบริหารกองทุนฯ	<p>๑. สรรหาหลักสูตรฝึกอบรมที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงาน เช่น</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● หลักสูตร Gender Equality</li> <li>● หลักสูตรการคิดวิเคราะห์</li> <li>● หลักสูตรด้านการจัดการกองทุนฯ (การพิจารณา กลั่นกรอง โครงการเบื้องต้น</li> </ul>	←				<p>ร้อยละของบุคลากรกองทุนฯ ได้รับการอบรมในหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับตำแหน่งงานอย่างน้อย คนละ ๑ หลักสูตร/ปี</p>	<p>ไตรมาส ๑ กองทุนฯ ส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมในหลักสูตรที่เกี่ยวข้อง ได้แก่</p> <p>๑. ประชุมเชิงปฏิบัติการพัฒนาสมรรถนะหลักให้พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง ครั้งที่ ๑ ประจำปี ๒๕๖๖ วันที่ ๒๗ - ๒๘ ตุลาคม ๒๕๖๕ ณ โรงแรมเบลล่า บี จังหวัดนนทบุรี</p>

กิจกรรมหลัก	วัตถุประสงค์	กลุ่มเป้าหมาย	แนวทางการดำเนินงาน	ระยะเวลาปีงบประมาณ ๒๕๖๖				เป้าหมายของตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน
				ไตรมาส ๑	ไตรมาส ๒	ไตรมาส ๓	ไตรมาส ๔		
			<p>ทักษะการประสานงาน/การสรุปประเด็น การเขียนคำขออนุมัติงบประมาณ ระบบการเงินการคลังภาครัฐ การจัดทำบัญชี การบริหารพัสดุ การรายงานผล การดำเนินงาน กองทุนฯ และการประชาสัมพันธ์)</p> <p>๒. ประสานสำนักงานเลขานุการกรมเพื่อขอความอนุเคราะห์ค่าใช้จ่าย ในการส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมฯ (ถ้ามี)</p>					<p>๒. ประชุมวิชาการอนามัยครอบครัวแห่งชาติ ครั้งที่ ๑๐ “คุณภาพครอบครัวไทย ใส่ใจความรุนแรง” และรณรงค์ยุติความรุนแรงต่อเด็ก สตรี และบุคคลในครอบครัว วันที่ ๒๔ - ๒๕ พฤศจิกายน ๒๕๖๕ ณ โรงแรมบางกอกกษุฎา กรุงเทพฯ</p> <p>๓. ประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อเตรียมการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงาน (ITA) กรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว วันที่ ๑๔ ธันวาคม ๒๕๖๕ ณ โรงแรมรอยัลริเวอร์ กรุงเทพฯ</p> <p>ไตรมาส ๒</p>	



กิจกรรมหลัก	วัตถุประสงค์	กลุ่มเป้าหมาย	แนวทางการดำเนินงาน	ระยะเวลาปีงบประมาณ ๒๕๖๖				เป้าหมายของตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน
				ไตรมาส ๑	ไตรมาส ๒	ไตรมาส ๓	ไตรมาส ๔		
			๓. ติดตามและประเมินผลหลังเข้ารับการอบรม						<p>กองทุนฯ ส่งบุคลากรเข้ารับการอบรม ในหลักสูตรที่เกี่ยวข้อง ได้แก่</p> <p>๑. ประชุมเชิงปฏิบัติการ เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและป้องกันการทุจริต วันที่ ๑๕ มีนาคม ๒๕๖๖ ณ โรงแรมใบหยกสกาย กรุงเทพฯ</p> <p>๒. ประชุมเชิงปฏิบัติการ พัฒนาทักษะภาษาอังกฤษ สำหรับผู้ปฏิบัติงานความร่วมมือระหว่างประเทศ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ระหว่างวันที่ ๗</p>

กิจกรรมหลัก	วัตถุประสงค์	กลุ่มเป้าหมาย	แนวทางการดำเนินงาน	ระยะเวลาปีงบประมาณ ๒๕๖๖				เป้าหมาย ของตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน
				ไตรมาส ๑	ไตรมาส ๒	ไตรมาส ๓	ไตรมาส ๔		
								<p>กุมภาพันธ์ - ๑๖ พฤษภาคม ๒๕๖๖</p> <p>ไตรมาส ๓ กองทุนฯ ส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมในหลักสูตรที่เกี่ยวข้องได้แก่</p> <p>๑. อบรมหลักสูตรนักบริหารการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (นพม.) รุ่นที่ ๒๑ ในรูปแบบผสมผสาน วันที่ ๘-๒๖ พฤษภาคม ๒๕๖๖</p> <p>๒. ประชุมเชิงปฏิบัติการธรรมาภิบาลข้อมูล กรมสค. วันที่ ๑๘ - ๑๙ พฤษภาคม ๒๕๖๖</p> <p>๓. สัมมนาเชิงปฏิบัติการจัดทำแผนบริหารความ</p>	

กิจกรรมหลัก	วัตถุประสงค์	กลุ่มเป้าหมาย	แนวทางการดำเนินงาน	ระยะเวลาปีงบประมาณ ๒๕๖๖				เป้าหมายของตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน
				ไตรมาส ๑	ไตรมาส ๒	ไตรมาส ๓	ไตรมาส ๔		
									เสียงของทุนหมุนเวียน วันที่ ๒๙ มิถุนายน ๒๕๖๖ ๔. สัมมนาเชิงปฏิบัติการจัดทำแผนปฏิบัติการระยะยาวและแผนปฏิบัติการประจำปีของทุนหมุนเวียน เมื่อวันที่ ๗ กรกฎาคม ๒๕๖๖
การส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมในหลักสูตรที่เกี่ยวข้อง (หลักสูตรฝึกอบรมการใช้ระบบสารสนเทศเชิงดิจิทัลที่จำเป็น)	เพื่อให้บุคลากรกองทุนฯ ได้รับการเสริมสร้างศักยภาพและพัฒนาสมรรถนะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน	บุคลากรกลุ่มบริหารกองทุนฯ	๑. สรรหาหลักสูตรฝึกอบรมการใช้ระบบสารสนเทศเชิงดิจิทัลที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน เช่น <ul style="list-style-type: none"> <li>หลักสูตรการพัฒนาฐานข้อมูลสารสนเทศเพื่อการประเมินผล</li> <li>หลักสูตรสารสนเทศที่</li> </ul>	←—————→				ร้อยละของบุคลากรกองทุนฯ ได้รับการอบรมการใช้ระบบสารสนเทศเชิงดิจิทัลที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานอย่างน้อย	ไตรมาส ๑ กองทุนฯ ส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ ๑. ประชุมชี้แจงพระราชบัญญัติการปฏิบัติราชการทางอิเล็กทรอนิกส์ พ.ศ. ๒๕๖๕ วันที่ ๒๙ พฤศจิกายน ๒๕๖๕

กิจกรรมหลัก	วัตถุประสงค์	กลุ่มเป้าหมาย	แนวทางการดำเนินงาน	ระยะเวลาปีงบประมาณ ๒๕๖๖				เป้าหมาย ของตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน
				ไตรมาส ๑	ไตรมาส ๒	ไตรมาส ๓	ไตรมาส ๔		
			<p>สนับสนุนการตัดสินใจของผู้บริหาร</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● หลักสูตรการนำเสนองานในรูปแบบ Info Graphic</li> <li>● หลักสูตรการออกแบบ/จัดทำ/ประมวลผลแบบสอบถามออนไลน์</li> <li>● หลักสูตรการพัฒนาช่องทางทางการประชาสัมพันธ์ (Web/Facebook/ Application)</li> </ul>					<p>คนละ ๑ หลักสูตร/ปี</p>	<p>๒. ประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อเตรียมการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงาน (ITA) กรม สค. วันที่ ๑๔ ธันวาคม ๒๕๖๕ ณ โรงแรมรอยัลริเวอร์ กรุงเทพฯ</p> <p>ไตรมาส ๒</p> <p>กองทุนฯ ส่งบุคลากรเข้ารับการอบรม ในหลักสูตรที่เกี่ยวข้องได้แก่</p> <p>๑. ประชุมเชิงปฏิบัติการ ทบทวน/จัดทำบัญชีข้อมูลภาครัฐสำหรับเชื่อมต่อในงานบริการที่จะพัฒนาเข้าสู่ระบบแจ้งเตือนสิทธิ ปีงบประมาณ ๒๕๖๖ วันที่ ๒๑</p>

กิจกรรมหลัก	วัตถุประสงค์	กลุ่มเป้าหมาย	แนวทางการดำเนินงาน	ระยะเวลาปีงบประมาณ ๒๕๖๖				เป้าหมายของตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน
				ไตรมาส ๑	ไตรมาส ๒	ไตรมาส ๓	ไตรมาส ๔		
			๒. ประสานสำนักงานเลขานุการกรมเพื่อขอความอนุเคราะห์ค่าใช้จ่ายในการส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมฯ (ถ้ามี) ๓. ติดตามและประเมินผลหลังเข้ารับการอบรม					มีนาคม ๒๕๖๖ ณ โรงแรมนูโว ซิตี กรุงเทพฯ ๒. การอบรมการใช้งานระบบประชุมทางไกลออนไลน์ Zoom Meeting เมื่อวันที่ ๑๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖  <b>ไตรมาส ๓</b> กองทุนฯ ส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมในหลักสูตรที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ ๑. ประชุมเชิงปฏิบัติการธรรมาภิบาลข้อมูล กรมสค. วันที่ ๑๘ - ๑๙ พฤษภาคม ๒๕๖๖ ๒. อบรมการใช้งานคอมพิวเตอร์/โน้ตบุค/ปริ้นเตอร์/สแกนเนอร์ /	

กิจกรรมหลัก	วัตถุประสงค์	กลุ่มเป้าหมาย	แนวทางการดำเนินงาน	ระยะเวลาปีงบประมาณ ๒๕๖๖				เป้าหมายของตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน
				ไตรมาส ๑	ไตรมาส ๒	ไตรมาส ๓	ไตรมาส ๔		
									โปรแกรมการจัดการสำนักงาน/โปรแกรมระบบปฏิบัติการและโปรแกรมป้องกันไวรัส เมื่อวันที่ ๑๙ มิถุนายน ๒๕๖๖
การจัดให้มีช่องทาง การร้องเรียน ด้านการปฏิบัติงาน ของกองทุนฯและ/ ด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคล	เพื่อให้การบริหาร และพัฒนา ทรัพยากรบุคคล ของกองทุนฯ มีความโปร่งใส เป็นธรรมและ ตรวจสอบได้	คณะกรรมการ / คณะอนุกรรมการ/ บุคลากรกลุ่ม บริหารกองทุนฯ	๑. การกำหนดช่องทาง และกระบวนการ การร้องเรียนด้านการปฏิบัติ งานของกองทุนฯ และ/ ด้านการบริหาร ทรัพยากร บุคคล ๒. การประชาสัมพันธ์/ ชี้แจงช่องทางและ กระบวนการ ร้องเรียนด้านการ ปฏิบัติงานของกองทุนฯ และ/ด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคล	←—————→				ร้อยละของ จำนวน ข้อร้องเรียน ด้านการ ปฏิบัติงาน ของกองทุนฯ และ/ด้านการ บริหาร ทรัพยากร บุคคล	กองทุนฯ มีการระบุช่องทาง รับข้อร้องเรียนและเสนอ แนวทางแก้ไข (web กรม สค. และ web กองทุนฯ) พร้อมทั้งมีการจัดทำรายงาน สรุปนำเสนอเป็นรายเดือน โดยจัดส่งข้อมูลให้ กลุ่มกฎหมาย สำนักงาน เลขาธิการกรมเป็นประจำ ทุกเดือน







กิจกรรมหลัก	วัตถุประสงค์	กลุ่มเป้าหมาย	แนวทางการดำเนินงาน	ระยะเวลาปีงบประมาณ ๒๕๖๖				เป้าหมายของตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน
				ไตรมาส ๑	ไตรมาส ๒	ไตรมาส ๓	ไตรมาส ๔		
สัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บริหารกับบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน			ระหว่างผู้บริหารกับบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน ปีงบประมาณละ ๑ ครั้ง					ความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บริหารกับบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน	

หมายเหตุ กองทุนฯ ไม่มีงบประมาณรองรับการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคลกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ ประจำปี ๒๕๖๖

๔.๔ แผนการบริหารทรัพยากรบุคคลกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ ประจำปี ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ (ทบทวนปีงบประมาณ ๒๕๖๖)

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 จึงควรใช้ อัตรากำลังตามที่ กรม สค.วางแผน สักระยะ (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)	สำนักงาน เลขานุการ กรม  กลุ่มบริหาร กองทุนฯ	
			ร้อยละของ บุคลากร กองทุนฯ ได้รับการ อบรมการ ใช้ระบบ สารสนเทศ เชิงดิจิทัล	ร้อยละ ๖๐	ร้อยละ ๗๐	ร้อยละ ๘๐	ร้อยละ ๙๐	ร้อยละ ๑๐๐	-	-	(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		
			ที่จำเป็น ต่อการ ปฏิบัติงาน												
มิติที่ ๔ ความพร้อมรับ มิติด้านการ 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	

มิติ HR Scorecard	ประเด็น ยุทธศาสตร์/ แผนงาน	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด (KPI)	ระดับเป้าหมาย					งบประมาณ (ล้านบาท)					ผู้รับผิดชอบ	
				๑	๒	๓	๔	๕	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐		
ระหว่างชีวิตกับ การทำงาน	ของกองทุนฯ		แวดล้อม และ บรรยากาศ ในการ ทำงาน												
			ร้อยละ ความพึง พอใจของ บุคลากร ด้านการ สร้าง ความสัมพันธ์ อันดี ระหว่าง ผู้บริหารกับ บุคลากร ผู้ปฏิบัติงาน	ร้อยละ ๖๐	ร้อยละ ๗๐	ร้อยละ ๘๐	ร้อยละ ๙๐	ร้อยละ ๑๐๐	-	-	-	-	-	-	←————→
รวม									-	-	๐.๑๕	๐.๑๕	๐.๑๕		

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 จากการทบทวนแผนปฏิบัติการกองทุนฯ</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 ได้รับการเสริมสร้างศักยภาพและ พัฒนาสมรรถนะที่จำเป็น ต่อการปฏิบัติงาน	๑. ร้อยละของบุคลากร กองทุนฯ ได้รับการอบรม ในหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับ ตำแหน่งงานอย่างน้อยคนละ ๑ หลักสูตร/ปี	การส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมในหลักสูตร ที่เกี่ยวข้อง	๑. สรรหาหลักสูตรฝึกอบรมที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงาน เช่น <ul style="list-style-type: none"> <li>● หลักสูตร Gender Equality</li> <li>● หลักสูตรด้านการจัดการกองทุนฯ (การพิจารณาถ่วงดุล โครงการเบื้องต้น ทักษะการประสานงาน/การสรุปประเด็น การเขียนคำของบประมาณ การจัดทำบัญชี การบริหารพัสดุ การรายงานผลการดำเนินงานกองทุนฯ และการประชาสัมพันธ์)</li> </ul> ๒. ประสานสำนักงานเลขาธิการกรมเพื่อขอความอนุเคราะห์ค่าใช้จ่าย ในการส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมฯ (ถ้ามี) ๓. ติดตามและประเมินผลหลังเข้ารับการอบรม
		๒. ร้อยละของบุคลากร กองทุนฯ ได้รับการอบรม การใช้ระบบสารสนเทศ เชิงดิจิทัลที่จำเป็นต่อการ ปฏิบัติงานอย่างน้อยคนละ ๑ หลักสูตร/ปี		๑. สรรหาหลักสูตรฝึกอบรมการใช้ระบบสารสนเทศเชิงดิจิทัลที่จำเป็น ต่อการปฏิบัติงาน เช่น <ul style="list-style-type: none"> <li>● หลักสูตรการพัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศเพื่อการประเมินผล</li> <li>● หลักสูตรสารสนเทศที่สนับสนุนการตัดสินใจของผู้บริหาร</li> <li>● หลักสูตรการนำเสนองานในรูปแบบ Info Graphic</li> <li>● หลักสูตรการออกแบบ/จัดทำ/ประมวลผลแบบสอบถาม ออนไลน์</li> </ul>



โครงการ/กิจกรรมรองรับแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ ประจำปี ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐

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

โครงการ/กิจกรรมรองรับแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ ประจำปี ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐

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

## ๔.๕ แผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคลกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ ประจำปี ๒๕๖๗

**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 ๒๕๖๗				งบประมาณรวม (บาท)	เป้าหมายของตัวชี้วัด
				ไตรมาส ๑	ไตรมาส ๒	ไตรมาส ๓	ไตรมาส ๔		
<b>ยุทธศาสตร์/แผนงานที่ ๑</b> ด้านการวัดและประเมินผลการดำเนินงานของกองทุนฯ									
การจัดทำตัวชี้วัดรายบุคคลและการประเมินผล การปฏิบัติราชการรายบุคคลประจำปี	เพื่อพัฒนา/จัดทำระบบบริหารทรัพยากรบุคคล และการประเมินผล การปฏิบัติงานของกองทุนฯ ให้มีประสิทธิภาพ	บุคลากรกลุ่มบริหารกองทุนฯ	๑. กำหนดหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติราชการรายบุคคล ประจำปีงบประมาณ ๒. จัดทำตัวชี้วัดการประเมินผลการปฏิบัติราชการรายบุคคลของบุคลากรกองทุนฯ ๓. ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติราชการรายบุคคลตามที่กำหนดไว้	←	รอบที่ ๑	←	รอบที่ ๒	-	ร้อยละของบุคลากรที่มีการจัดทำข้อตกลงการประเมินผลการปฏิบัติงานระดับบุคคล

กิจกรรมหลัก	วัตถุประสงค์	กลุ่มเป้าหมาย	แนวทางการดำเนินงาน	ระยะเวลา/งบประมาณดำเนินการปีงบประมาณ ๒๕๖๗				งบประมาณรวม (บาท)	เป้าหมายของตัวชี้วัด
				ไตรมาส ๑	ไตรมาส ๒	ไตรมาส ๓	ไตรมาส ๔		
การจัดทำแผนบริหารทรัพยากรบุคคลกองทุนฯ และแผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคลกองทุนฯ ประจำปี	เพื่อพัฒนา/จัดทำระบบบริหารทรัพยากรบุคคลและการประเมินผล การปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ	คณะกรรมการ / คณะอนุกรรมการ/ บุคลากรกลุ่มบริหารกองทุนฯ	๑. ศึกษาแนวทางการจัดทำแผนบริหารทรัพยากรบุคคลกองทุนฯ ตามแนวทาง HR Scorecard ๒. การวิเคราะห์และประเมินสถานภาพด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลกองทุนฯ ๓. กำหนดประเด็นวิสัยทัศน์ ยุทธศาสตร์และเป้าประสงค์ของแผนบริหารทรัพยากรบุคคลกองทุนฯ ๔. จัดทำ (ร่าง) แผนบริหารทรัพยากรบุคคลกองทุนฯ และแผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคลกองทุนฯ		←————→			-	ระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนบริหารทรัพยากรบุคคลกองทุนฯ และแผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคลกองทุนฯ


กิจกรรมหลัก	วัตถุประสงค์	กลุ่มเป้าหมาย	แนวทางการดำเนินงาน	ระยะเวลา/งบประมาณดำเนินการปีงบประมาณ ๒๕๖๗				งบประมาณรวม (บาท)	เป้าหมายของตัวชี้วัด
				ไตรมาส ๑	ไตรมาส ๒	ไตรมาส ๓	ไตรมาส ๔		
			๕. เสนอ (ร่าง)แผนบริหารทรัพยากรบุคคล กองทุนฯและแผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคลกองทุนฯให้คณะกรรมการบริหารกองทุนฯพิจารณาเห็นชอบ						
<b>ยุทธศาสตร์ที่ ๒</b> ด้านการบริหารอัตรากำลังกองทุนฯ									
<div style="border: 1px solid black; padding: 10px;"> <p>วางแผนดำเนินการในปี ๒๕๖๘ เนื่องจากกรม สค. มีการจัดทำแผนบริหารทรัพยากรบุคคลฯ ปี ๖๖ – ๗๐ เช่นกัน จึงควรใช้อัตรากำลังตามที่กรม สค.วางแผนสักระยะ (๒ ปี) ก่อน</p> <p>จึงดำเนินการวิเคราะห์ว่าแผนบริหารทรัพยากรบุคคลฯ ที่กรม สค. กำหนด สอดคล้องกับการดำเนินงานกองทุนฯ หรือไม่ อย่างไร</p> </div>									
<b>ยุทธศาสตร์ที่ ๓</b> ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกองทุนฯ									
การส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมในหลักสูตรที่เกี่ยวข้อง(หลักสูตรฝึกอบรมที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงาน)	เพื่อให้บุคลากรกองทุนฯ ได้รับการเสริมสร้างศักยภาพและพัฒนาสมรรถนะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน	บุคลากรกลุ่มบริหารกองทุนฯ	๑. สรรหาหลักสูตรฝึกอบรมที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงาน เช่น <ul style="list-style-type: none"> <li>หลักสูตร Gender Equality</li> </ul>	←————→				ประสานขอรับการสนับสนุนงบประมาณจากสำนักงาน	ร้อยละของบุคลากรกองทุนฯ ได้รับการอบรมในหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับ

กิจกรรมหลัก	วัตถุประสงค์	กลุ่มเป้าหมาย	แนวทางการดำเนินงาน	ระยะเวลา/งบประมาณดำเนินการปีงบประมาณ ๒๕๖๗				งบประมาณรวม (บาท)	เป้าหมายของตัวชี้วัด
				ไตรมาส ๑	ไตรมาส ๒	ไตรมาส ๓	ไตรมาส ๔		
			<ul style="list-style-type: none"> <li>• หลักสูตรการคิดวิเคราะห์</li> <li>• หลักสูตรด้านการจัดการกองทุนฯ (การพิจารณาถ่วงดุลโครงการเบื้องต้น ทักษะการประสานงาน/การสรุปประเด็น การเขียนคำขอ งบประมาณ ระบบการเงินการคลัง ภาครัฐ การจัดทำบัญชี การบริหารพัสดุ การรายงานผล การดำเนินงานกองทุนฯ และการประชาสัมพันธ์)</li> </ul>					เลขานุการกรม	ตำแหน่งงานอย่างน้อยคนละ ๑ หลักสูตร/ปี



กิจกรรมหลัก	วัตถุประสงค์	กลุ่มเป้าหมาย	แนวทางการดำเนินงาน	ระยะเวลา/งบประมาณดำเนินการปีงบประมาณ ๒๕๖๗				งบประมาณรวม (บาท)	เป้าหมายของตัวชี้วัด
				ไตรมาส ๑	ไตรมาส ๒	ไตรมาส ๓	ไตรมาส ๔		
			<p>ตัดสินใจของผู้บริหาร</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● หลักสูตรการนำเสนองานในรูปแบบ Info Graphic</li> <li>● หลักสูตรการออกแบบ/จัดทำ/ประมวลผลแบบสอบถามออนไลน์</li> <li>● หลักสูตรการพัฒนาช่องทางประชาสัมพันธ์ (Web/Facebook/Application)</li> </ul> <p>๒. ประสานสำนักงานเลขานุการกรมเพื่อขอความอนุเคราะห์ค่าใช้จ่าย</p>						



กิจกรรมหลัก	วัตถุประสงค์	กลุ่มเป้าหมาย	แนวทางการดำเนินงาน	ระยะเวลา/งบประมาณดำเนินการปีงบประมาณ ๒๕๖๗				งบประมาณรวม (บาท)	เป้าหมายของตัวชี้วัด
				ไตรมาส ๑	ไตรมาส ๒	ไตรมาส ๓	ไตรมาส ๔		
			ในการส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมฯ (ถ้ามี) ๓. ติดตามและประเมินผลหลังเข้ารับการอบรม						
การจัดให้มีช่องทาง การร้องเรียนด้านการปฏิบัติงานของกองทุนฯและ/ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	เพื่อให้การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกองทุนฯมีความโปร่งใสเป็นธรรมและตรวจสอบได้	คณะกรรมการ / คณะอนุกรรมการ/ บุคลากรกลุ่มบริหารกองทุนฯ	๑. การกำหนดช่องทางและกระบวนการการร้องเรียนด้านการปฏิบัติงานของกองทุนฯ และ/ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ๒. การประชาสัมพันธ์/ชี้แจงช่องทางและกระบวนการร้องเรียนด้านการปฏิบัติงานของกองทุนฯ และ/ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ๓. ดำเนินการตามกระบวนการร้องเรียนด้านการปฏิบัติงานของ					-	ร้อยละของจำนวนข้อร้องเรียนด้านการปฏิบัติงานของกองทุนฯ และ/ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

กิจกรรมหลัก	วัตถุประสงค์	กลุ่มเป้าหมาย	แนวทางการดำเนินงาน	ระยะเวลา/งบประมาณดำเนินการปีงบประมาณ ๒๕๖๗				งบประมาณรวม (บาท)	เป้าหมายของตัวชี้วัด
				ไตรมาส ๑	ไตรมาส ๒	ไตรมาส ๓	ไตรมาส ๔		
			กองทุนฯ และ/ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (ถ้ามี) ๔. รายงานจำนวนข้อร้องเรียนด้านการปฏิบัติงานของกองทุนฯ และ/ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล รวมทั้งผลการจัดการข้อร้องเรียน						
การปรับปรุงสภาพแวดล้อมและบรรยากาศในการทำงาน	เพื่อสร้างสภาพแวดล้อมและบรรยากาศในการทำงานที่ดี	คณะกรรมการ / คณะอนุกรรมการ/ บุคลากรกลุ่มบริหารกองทุนฯ	๑. การกำหนดแนวทางการปรับปรุงสภาพแวดล้อมและบรรยากาศในการทำงานร่วมกัน ๒. การประชาสัมพันธ์/ ชี้แจงแนวทางการปรับปรุงสภาพแวดล้อมและบรรยากาศในการทำงานให้บุคลากรกองทุนฯ ทราบ					-	ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อสภาพแวดล้อมและบรรยากาศในการทำงาน

กิจกรรมหลัก	วัตถุประสงค์	กลุ่มเป้าหมาย	แนวทางการดำเนินงาน	ระยะเวลา/งบประมาณดำเนินการปีงบประมาณ ๒๕๖๗				งบประมาณรวม (บาท)	เป้าหมายของตัวชี้วัด
				ไตรมาส ๑	ไตรมาส ๒	ไตรมาส ๓	ไตรมาส ๔		
			๓. ดำเนินการตามแนวทางการปรับปรุงสภาพแวดล้อมและบรรยากาศในการทำงาน ๔. ประเมินความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อสภาพแวดล้อมและบรรยากาศในการทำงาน ปีงบประมาณละ ๑ ครั้ง						
การประเมินความพึงพอใจของบุคลากรด้านการสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บริหารกับบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน	เพื่อสร้างสภาพแวดล้อมและบรรยากาศในการทำงานที่ดี	คณะกรรมการ / คณะอนุกรรมการ/ บุคลากรกลุ่มบริหารกองทุนฯ	๑. ประเมินความพึงพอใจของบุคลากรด้านการสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บริหารกับบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน ปีงบประมาณละ ๑ ครั้ง	←—————→				-	ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรด้านการสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บริหารกับบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน

หมายเหตุ กองทุนฯ ไม่มีงบประมาณรองรับการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคลกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ ประจำปี ๒๕๖๗