



แผนปฏิบัติการการบริหารทรัพยากรบุคคล
กองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ
ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐
(ฉบับปรับปรุง ปีงบประมาณ ๒๕๖๗)
และแผนปฏิบัติการด้านบริหารทรัพยากรบุคคล
กองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ
ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๘



จัดทำโดย กองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ
กรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว
(ข้อมูล ณ วันที่ ๓๑ สิงหาคม ๒๕๖๗)

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	๒๒
ส่วนที่ ๔ แผนการบริหารทรัพยากรบุคคลกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐	
๔.๑ วิสัยทัศน์ ประเด็นยุทธศาสตร์ และเป้าประสงค์	๒๕
๔.๒ ความเชื่อมโยงระหว่างแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล และแผนปฏิบัติการกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ	๒๖
๔.๓ ผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคล กองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ ประจำปี ๒๕๖๗	๒๗
๔.๔ แผนการบริหารทรัพยากรบุคคลกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐	๕๘
๔.๕ แผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล กองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๘	๖๗

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 ๒๕๖๗ บุคลากรของกองทุนฯ ได้ดำเนินการภายใต้แผนปฏิบัติการและการใช้จ่ายงบประมาณของกองทุนฯ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ และการกำกับ/เร่งรัด/ข้อเสนอแนะของคณะกรรมการบริหารกองทุนฯ และเพื่อกำหนดทิศทาง การขับเคลื่อนภารกิจของกองทุนฯ ในปีงบประมาณ ๒๕๖๘ กองทุนฯ ได้มีการสำรวจความคิดเห็นผู้รับบริการ และมีส่วนเกี่ยวข้องกับการดำเนินงานของกองทุนฯ ต่อการดำเนินงานของกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ ระหว่างวันที่ ๘ - ๒๐ มิถุนายน ๒๕๖๗ และจัดประชุมเชิงปฏิบัติการทบทวนแผนปฏิบัติการกองทุนฯ ระยะ ๕ ปี และจัดทำแผนปฏิบัติการกองทุนฯ ประจำปี ๒๕๖๘ ในวันที่ ๔ กรกฎาคม ๒๕๖๗ ณ ห้องประชุม สค. (DWF Meeting Room) ชั้น ๑๒ ตึกกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์

กรุงเทพฯ และผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ ผู้ประชุมฯ ประกอบด้วย ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิในคณะกรรมการภายใต้ พ.ร.บ.ความเท่าเทียมระหว่างเพศ พ.ศ. ๒๕๕๘ หน่วยงานที่ยื่นโครงการขอรับการสนับสนุนงบประมาณจากกองทุนฯ ผู้เข้าร่วมกิจกรรมอบรมพัฒนาศักยภาพวิทยากรด้านความเท่าเทียมระหว่างเพศ และ ผู้แทน สนง.พมจ./ศูนย์ เรียนรู้ฯ สถานคุ้มครองและพัฒนาอาชีพฯ ในฐานะผู้ประสานงานและผู้พิจารณาโครงการเบื้องต้น จำนวนทั้งสิ้น ๒๔ หน่วยงาน/๕๐ คน เพื่อรับฟังความคิดเห็น และร่วมพิจารณาแผนปฏิบัติการกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ ระยะ ๕ ปี (๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) และ (ร่าง) แผนปฏิบัติการกองทุนฯ ประจำปี ๒๕๖๘

คณะกรรมการบริหารกองทุนฯ ได้มีมติเห็นชอบการทบทวนแผนปฏิบัติการกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ (ระยะ ๕ ปี) และแผนปฏิบัติการและแผนการใช้จ่ายงบประมาณในการดำเนินโครงการขับเคลื่อนการดำเนินงานกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๘ ในการประชุมฯ ครั้งที่ ๔/๒๕๖๗ เมื่อวันที่ ๑๗ กรกฎาคม ๒๕๖๗ โดยกำหนดวิสัยทัศน์กองทุนฯ “เป็นกลไกขับเคลื่อนและสนับสนุนความเท่าเทียมระหว่างเพศอย่างทั่วถึงและเป็นธรรม” และกำหนดประเด็นยุทธศาสตร์/แผนงาน ๔ ประเด็น ประกอบด้วย (๑) การส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ (๒) การป้องกัน ช่วยเหลือไม่ให้เกิดการถูกเลือกปฏิบัติด้วยความไม่เป็นธรรมระหว่างเพศ (๓) การสนับสนุนการส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศและคุ้มครองการถูกเลือกปฏิบัติด้วยเหตุแห่งเพศ และ (๔) การบริหารจัดการกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศให้เข้าถึงง่าย และมีประสิทธิภาพ

คณะกรรมการบริหารกองทุนฯ ตระหนักถึงความสำคัญในการเตรียมความพร้อมของทรัพยากรบุคคลให้สามารถปฏิบัติงานได้สอดคล้องตามภารกิจและแผนปฏิบัติการกองทุนฯ จึงได้พิจารณาทบทวนแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลกองทุนฯ ประจำปี ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ และจัดทำแผนปฏิบัติการด้านบริหารทรัพยากรบุคคลกองทุนฯ ประจำปี ๒๕๖๘ 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. การบริหารจัดการกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศให้เข้าถึงง่าย และมีประสิทธิภาพ มีการกำหนดเป้าประสงค์สำคัญ ๔ ประการ คือ (๑) มีระบบการบริหารจัดการกองทุนฯ ที่มีประสิทธิภาพ (๒) บุคลากรมีทักษะในการบริหารจัดการกองทุนฯ (๓) มีเทคโนโลยีที่รองรับการบริหารจัดการกองทุนฯ และ (๔) มีงบประมาณสนับสนุนการส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ ซึ่งศักยภาพของทรัพยากรบุคคลภายในกองทุนฯ ถือเป็นปัจจัยสำคัญในการขับเคลื่อนภารกิจและบริหารจัดการกองทุนฯ ให้บรรลุยุทธศาสตร์และเป้าประสงค์ดังกล่าว ดังนั้น เพื่อให้บุคลากรของกองทุนฯ มีสมรรถนะและความรู้ ความสามารถ สอดคล้องกับงานที่ปฏิบัติทั้งในปัจจุบันและอนาคต รวมทั้งเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างดีสามารถตอบสนองต่อนโยบายและกลยุทธ์ของกองทุนฯ อย่างมีระบบและต่อเนื่อง โดยมีเป้าหมายและทิศทางที่ชัดเจน รองรับ การเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมทั้งภายใน และภายนอกองค์กร อีกทั้งเพื่อเป็นการเตรียมความพร้อมของบุคลากรในการบริหารจัดการกองทุนฯ และการขับเคลื่อนภารกิจตามพระราชบัญญัติความเท่าเทียมระหว่างเพศ พ.ศ. ๒๕๕๘ จึงจำเป็นต้องมีการวางแผนบริหารทรัพยากรบุคคลกองทุนฯ ให้สอดคล้องกับทิศทาง และระยะเวลาของแผนปฏิบัติการกองทุนฯ ระยะ ๕ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) 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 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 ด้านทรัพยากรบุคคล สภาวะปัจจุบันและแนวโน้มในอนาคตของการบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุนฯ

(๒) การวิเคราะห์/ทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ของกองทุนฯ

(๓) การทบทวนข้อมูลพื้นฐานกองทุนฯ ในด้านการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยภายใน/ภายนอกของกองทุนฯ

(๔) การประเมินสถานการณ์ในการบริหารทรัพยากรบุคคล (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
 ๓. สร้างเสริมความเข้มแข็งของภาคีเครือข่ายภาครัฐ ภาคเอกชนและภาคประชาสังคม

ประเด็นยุทธศาสตร์/แผนงาน

๑. การส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ
๒. การป้องกัน ช่วยเหลือไม่ให้เกิดการถูกเลือกปฏิบัติด้วยความไม่เป็นธรรมระหว่างเพศ
๓. การสนับสนุนการส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศและคุ้มครองการถูกเลือกปฏิบัติด้วยเหตุแห่งเพศ
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 ทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาชน และ
๗. เพื่อการอื่นตามที่คณะกรรมการ สทพ. เห็นสมควร

ยุทธศาสตร์/แผนงานที่ ๑ การส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ	ยุทธศาสตร์/แผนงานที่ ๒ การป้องกัน ช่วยเหลือมิให้มีการเลือกปฏิบัติด้วยความไม่เป็นธรรมระหว่างเพศ	ยุทธศาสตร์/แผนงานที่ ๓ การสนับสนุนการส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศและคุ้มครองการเลือกปฏิบัติด้วยเหตุแห่งเพศ	ยุทธศาสตร์/แผนงานที่ ๔ การบริหารจัดการกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศให้เข้าถึงง่ายและมีประสิทธิภาพ
<p>เป้าประสงค์ที่ ๑ สังคมรับรู้และเข้าใจเรื่องความเท่าเทียมระหว่างเพศ ถูกต้อง ชัดเจน และครอบคลุมทุกมิติ</p> <p>กลยุทธ์ที่ ๑ พัฒนาคู่มือความรู้/สื่อเพื่อส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ</p> <p>กลยุทธ์ที่ ๒ สร้างความรู้และเข้าใจเรื่อง ความเท่าเทียมระหว่างเพศ</p> <p>เป้าประสงค์ที่ ๒ มีเครือข่ายร่วมสนับสนุนการดำเนินกิจกรรมหรือกิจการที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ</p> <p>กลยุทธ์ที่ ๑ แสวงหาเครือข่ายร่วมขับเคลื่อนการส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ</p> <p>กลยุทธ์ที่ ๒ สนับสนุนงบประมาณหน่วยงาน/องค์กรดำเนินโครงการส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ</p>	<p>เป้าประสงค์ที่ ๑ บุคคลที่ถูกเลือกปฏิบัติด้วยเหตุแห่งเพศสามารถเข้าถึงและได้รับการคุ้มครองตามกระบวนการช่วยเหลือตามพระราชบัญญัติความเท่าเทียมระหว่างเพศ พ.ศ. ๒๕๕๘ เพิ่มขึ้น</p> <p>กลยุทธ์ที่ ๑ พัฒนาคู่มือความรู้/สื่อ เผยแพร่ประชาสัมพันธ์การเข้าถึงการคุ้มครองการถูกเลือกปฏิบัติด้วยเหตุแห่งเพศ/การชดเชยเยียวยาตาม พ.ร.บ. ความเท่าเทียมระหว่างเพศ พ.ศ. ๒๕๕๘</p> <p>กลยุทธ์ที่ ๒ ช่วยเหลือ ชดเชย และเยียวยาหรือบรรเทาทุกข์แก่ ผู้เสียหายจากการเลือกปฏิบัติ โดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศ ตามมาตรา ๒๖</p> <p>เป้าประสงค์ที่ ๒ มีกลไกป้องกันการถูกเลือกปฏิบัติด้วยความไม่เป็นธรรมระหว่างเพศในระดับพื้นที่/องค์กร</p> <p>กลยุทธ์ที่ ๑ ส่งเสริมการสร้างกลไกคุ้มครองช่วยเหลือ กลุ่มเสี่ยงจากการถูกเลือกปฏิบัติด้วยเหตุแห่งเพศ การกระทำรุนแรง และการถูกคุกคามทางเพศ ภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาชน</p> <p>กลยุทธ์ที่ ๒ หนุนเสริมกลไกคุ้มครองช่วยเหลือกลุ่มเสี่ยงจากการถูกเลือกปฏิบัติ ให้ครอบคลุมการคุ้มครองการเลือกปฏิบัติด้วยเหตุแห่งเพศ</p> <p>กลยุทธ์ที่ ๓ รวบรวมข้อมูลหน่วยงานเครือข่ายที่มีการปฏิบัติงานเพื่อความเป็นธรรมทางสังคม/ปฏิบัติงานด้านการส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ</p>	<p>เป้าประสงค์ที่ ๑ มีเครือข่ายความร่วมมือระหว่างภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาสังคมในการส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ</p> <p>กลยุทธ์ที่ ๑ การสนับสนุนงบประมาณจัดทำโครงการ กิจกรรม และการศึกษาวิจัย เพื่อคุ้มครองป้องกันและแก้ไขปัญหาการถูกเลือกปฏิบัติด้วยเหตุแห่งเพศ</p> <p>กลยุทธ์ที่ ๒ เสริมสร้างศักยภาพและแสวงหาภาคีเครือข่ายด้านการส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ</p> <p>เป้าประสงค์ที่ ๒ สนับสนุนงบประมาณแก่หน่วยงานเครือข่ายเพื่อร่วมขับเคลื่อนความเท่าเทียมระหว่างเพศ</p> <p>กลยุทธ์ที่ ๑ เผยแพร่และประชาสัมพันธ์การสนับสนุนงบประมาณให้แก่หน่วยงานเครือข่ายอย่างทั่วถึง</p> <p>กลยุทธ์ที่ ๒ กำหนดยุทธศาสตร์การให้งบประมาณสนับสนุนแก่หน่วยงานเครือข่ายให้ชัดเจนเพื่อให้การส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศมีความชัดเจน มีประสิทธิภาพ สามารถประเมินผลในภาพรวมได้อย่างเป็นรูปธรรม</p>	<p>เป้าประสงค์ที่ ๑ มีระบบการบริหารจัดการกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศที่มีประสิทธิภาพ</p> <p>กลยุทธ์ที่ ๑ พัฒนาระบบการสื่อสารและประชาสัมพันธ์อันดับบทบาทภารกิจของกองทุนฯ</p> <p>กลยุทธ์ที่ ๒ ส่งเสริมการขับเคลื่อนการบริหารจัดการกองทุนฯ</p> <p>กลยุทธ์ที่ ๓ เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการกองทุนฯ</p> <p>เป้าประสงค์ที่ ๒ บุคลากรมีทักษะในการบริหารจัดการกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ</p> <p>กลยุทธ์ การเสริมสร้างทักษะผู้ปฏิบัติงานสนับสนุนงานกองทุนฯ</p> <p>เป้าประสงค์ที่ ๓ มีเทคโนโลยีที่รองรับการบริหารจัดการกองทุนฯ</p> <p>กลยุทธ์ที่ ๑ พัฒนาคู่มือด้านเทคโนโลยีสารสนเทศรองรับการบริหารจัดการกองทุนฯ</p> <p>กลยุทธ์ที่ ๒ สร้างการรับรู้และขยายการใช้งานระบบการขอรับการสนับสนุนงบประมาณจากกองทุนฯ</p> <p>เป้าประสงค์ที่ ๔ มีงบประมาณสนับสนุนการส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ</p> <p>กลยุทธ์ที่ ๑ ระดมทุนจากหน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน และประชาชน</p> <p>กลยุทธ์ที่ ๒ ศึกษาวัตถุประสงค์ความต้องการของภาครัฐ ภาคเอกชน และประชาชน ในการในการสนับสนุนกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ และปรับปรุงกฎระเบียบให้สอดคล้อง</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
ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ | กรรมการ |
| ๕. นางมณฑิพย์ ศรีรัตน
ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ | กรรมการ |
| ๖. นายรินทร์ 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. คณะอนุกรรมการพิจารณาถ้อยแถลงโครงการ (ตามคำสั่ง กทพ. ที่ ๑/๒๕๖๔ ลงวันที่ ๗ มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๔) องค์ประกอบรวม ๑๐ คน โดยมีรองอธิบดีกรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัวซึ่งรับผิดชอบงาน ในหน้าที่ของกองส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศ เป็นประธานอนุกรรมการฯ

อำนาจหน้าที่ของคณะอนุกรรมการพิจารณาถ้อยแถลงโครงการ คือ การพิจารณาถ้อยแถลง โครงการที่ขอรับเงินสนับสนุนตามลักษณะอย่างหนึ่งอย่างใดที่กำหนดตามประกาศฯ เรื่อง หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการอนุมัติการใช้เงินและทรัพย์สินของกองทุนฯ ก่อนเสนอคณะกรรมการบริหารกองทุนฯ ประธาน ผู้ขอรับเงินสนับสนุนเพื่อชี้แจงรายละเอียดหรือข้อเท็จจริงเพิ่มเติมในการพิจารณาถ้อยแถลงโครงการ 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

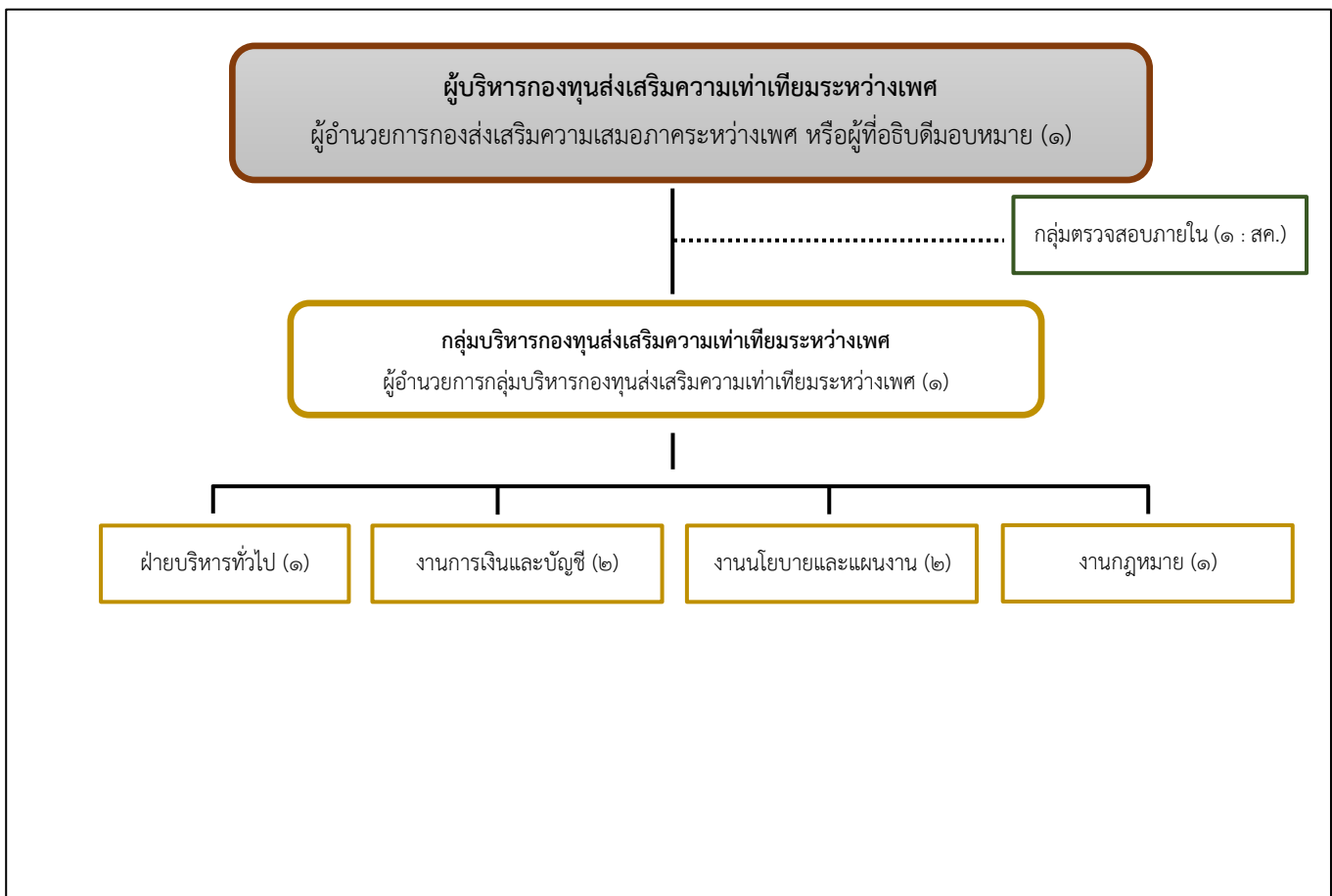
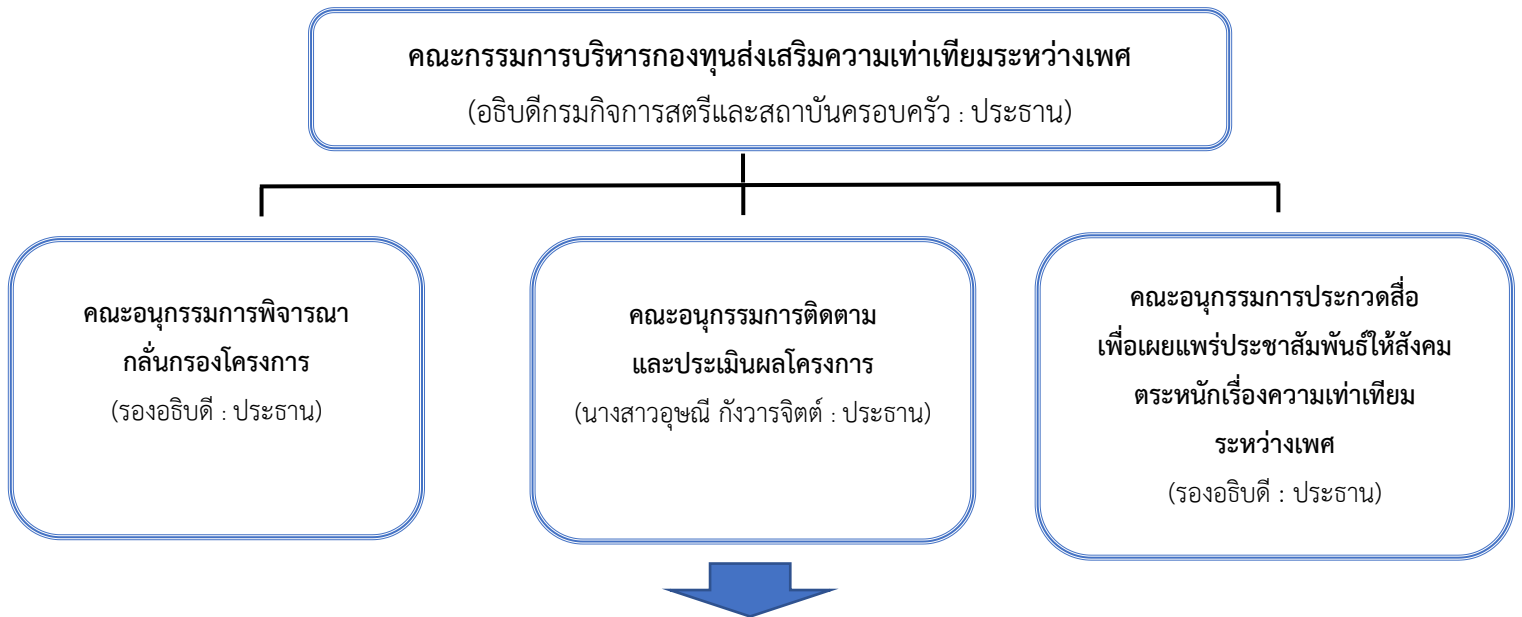
สำหรับโครงสร้างและกรอบอัตรากำลังของกองทุนฯ กระทรวงการคลังได้เห็นชอบโครงสร้างและกรอบอัตรากำลังของกองทุนฯ ตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ เป็นต้นไป จำนวน ๙ อัตรา ประกอบด้วย

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
รวมทั้งสิ้น	๙

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

๒.๔ โครงสร้างองค์กร

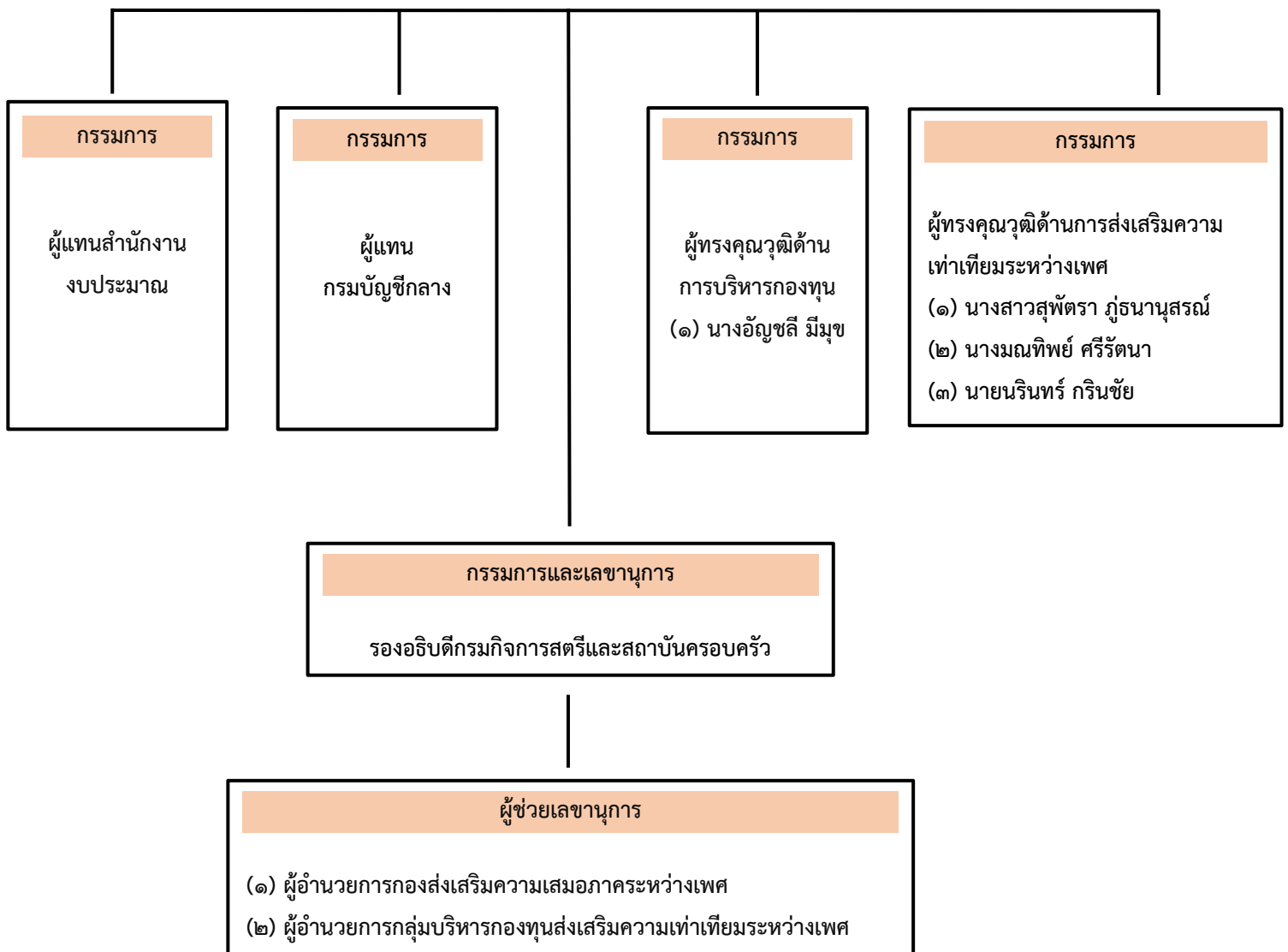
โครงสร้างกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ



โครงสร้างคณะกรรมการบริหารกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ

ประธานกรรมการบริหารกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ
(อธิบดีกรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว)

กรรมการบริหารกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ



๒.๕ อัตรากำลัง

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

กลุ่มบริหารกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ (๑)
นางสาวสุชาดา รุ่งเรืองศักดิ์ นักพัฒนาสังคมชำนาญการพิเศษ
ผู้อำนวยการกลุ่มบริหารกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ

ฝ่ายบริหารทั่วไป (๑)

๑. นายณัฐพล เอยสวัสต์ดี
เจ้าพนักงานพัฒนาสังคมชำนาญงาน

งานการเงินและบัญชี (๓)

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

บุคลากรช่วยปฏิบัติงาน

๑. น.ส. ณิชชา มงคลสิริณี

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 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

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 และสะท้อนผลิตภาพของบุคลากร (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 ความพร้อมรับผิด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (๒ ปัจจัย)

หมายถึง การที่ส่วนราชการ

(๑) มีความรับผิดชอบต่อการตัดสินใจและผลของการตัดสินใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ตลอดจนการดำเนินการด้านวินัย โดยคำนึงถึงหลักความสามารถและผลงาน หลักคุณธรรม หลักนิติธรรม และหลักสิทธิมนุษยชนหรือไม่ เพียงใด

(๒) มีความโปร่งใสในทุกกระบวนการของการบริหารทรัพยากรบุคคล ทั้งนี้จะต้องกำหนดให้ความพร้อมรับผิด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลแทรกอยู่ในทุกกิจกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการหรือไม่ เพียงใด

มติที่ ๕ คุณภาพชีวิตการทำงานและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน (๓ ปัจจัย)

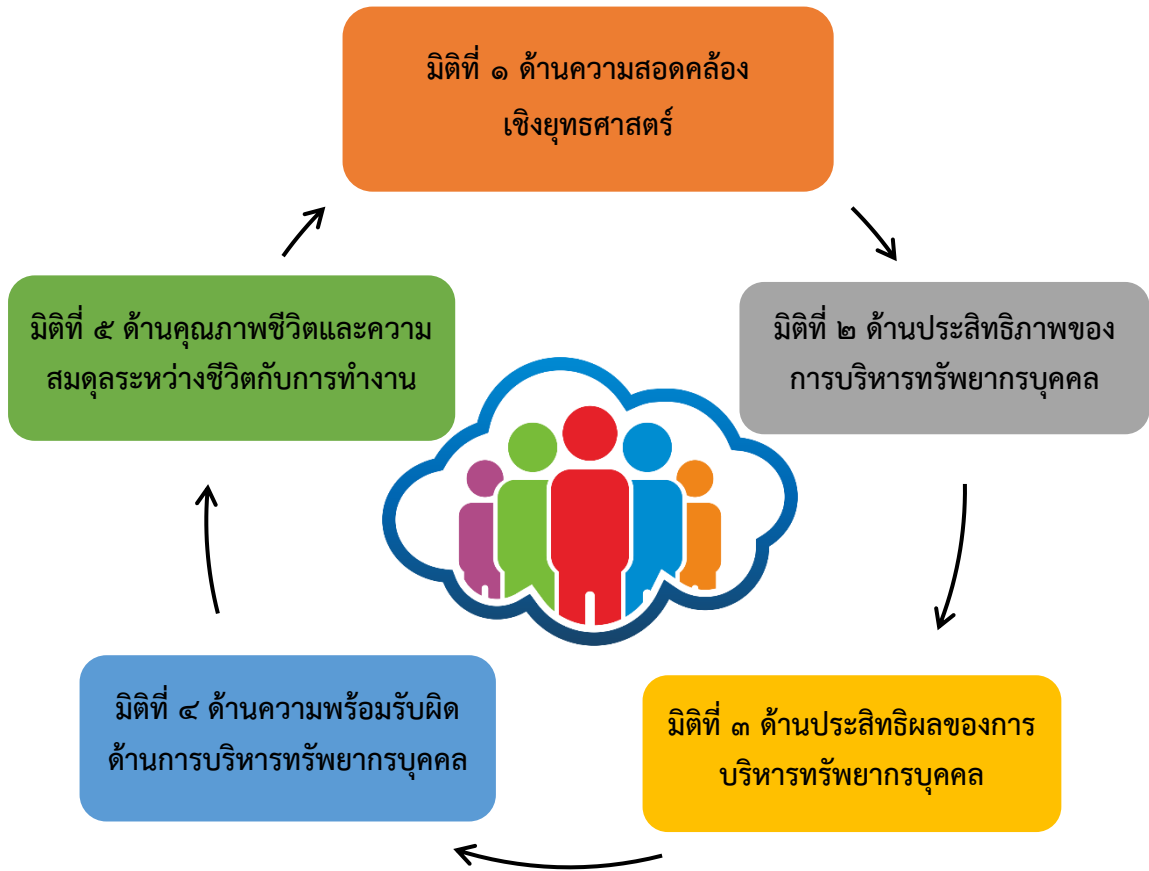
หมายถึง การที่ส่วนราชการมีนโยบาย แผนงาน โครงการและมาตรการ ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ ดังนี้

(๑) ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานระบบงาน และบรรยากาศการทำงาน ตลอดจนมีการนำเทคโนโลยีการสื่อสารเข้ามาใช้ในการบริหารราชการและการให้บริการแก่ประชาชน ซึ่งจะส่งเสริมให้ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ศักยภาพอย่างเต็มที่ โดยไม่สูญเสียรูปแบบการใช้ชีวิตส่วนตัวหรือไม่ เพียงใด

(๒) มีการจัดสวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวกเพิ่มเติมที่ไม่ใช่สวัสดิการภาคบังคับตามกฎหมาย ซึ่งมีความเหมาะสม สอดคล้องกับความต้องการและสภาพของส่วนราชการหรือไม่ เพียงใด

(๓) มีการส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างฝ่ายบริหารของส่วนราชการ กับข้าราชการและบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน และให้ระหว่างข้าราชการ และผู้ปฏิบัติงานด้วยกันเอง และให้กำลังคนมีความพร้อมที่จะขับเคลื่อนส่วนราชการให้พัฒนาไปสู่วิสัยทัศน์ที่ต้องการหรือไม่ เพียงใด

กรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลในราชการพลเรือน



๓.๒ การประเมินสถานการณ์ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

รายงานผลการดำเนินงานกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ ประจำปี ๒๕๖๖ (จัดทำโดยกรมบัญชีกลาง) ด้านที่ ๕ การปฏิบัติงานของคณะกรรมการบริหาร ผู้บริหารทุนหมุนเวียน พนักงาน และลูกจ้าง ตัวชี้วัดที่ ๕.๒ การบริหารทรัพยากรบุคคล มีคะแนนการประเมินเท่ากับ ๔.๔๑๒๕ คะแนน (คะแนนเต็ม ๕ คะแนน) ซึ่งสูงกว่ามาตรฐานที่วางไว้ (คะแนนมาตรฐานเท่ากับ ๓ คะแนน) และได้คะแนนเท่ากับการประเมินในปี ๒๕๖๕ ที่ผ่านมา โดยจากผลการประเมินของกรมบัญชีกลางได้แสดงข้อสังเกตในด้านต่างๆ ได้แก่

๑. การจัดให้มีปัจจัยพื้นฐาน (Fundamental) ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

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

๒. การจัดทำและดำเนินการตามแผนบริหารทรัพยากรบุคคล

(๑) การดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการฯ ประจำปีบัญชี ๒๕๖๖ ทุณหมนเวียนมีผลการดำเนินงานเทียบเท่าระดับ ๔.๐๐๐ คะแนน โดยทุณหมนเวียนดำเนินกิจกรรมตามแผนปฏิบัติการบุคคล ประจำปีบัญชี ๒๕๖๕ ได้ร้อยละ ๑๐๐ และทำรายงานตามแผนที่ครอบคลุมถึงองค์ประกอบต่าง ๆ อย่างครบถ้วน ได้แก่ ปัจจัยสำเร็จ ปัญหา/อุปสรรค และข้อเสนอแนะ อย่างไรก็ตามไม่สามารถแสดงถึงผลการดำเนินงานตามแผนที่ดีกว่าเป้าหมายที่กำหนดไว้ครบถ้วนทุกแผนปฏิบัติการฯ

(๒) การจัดทำ/ทบทวนแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล (ระยะยาว) และแผนปฏิบัติการฯ ประจำปีบัญชี ๒๕๖๖ ทุณหมนเวียนมีผลการดำเนินงานเทียบเท่าระดับ ๔.๗๕๐๐ คะแนน เนื่องจากในการทบทวนแผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคลกองทุนฯ ระยะ ๕ ปี และแผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคลฯ ประจำปีบัญชี ๒๕๖๗ คณะกรรมการบริหารกองทุนฯ ได้มีมติเห็นชอบเห็นชอบ (ร่าง) แผนการบริหารทรัพยากรบุคคลกองทุนฯ ดังกล่าว ในการประชุมคณะกรรมการบริหารกองทุนฯ ครั้งที่ ๕/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๑๕ กันยายน ๒๕๖๖ อย่างไรก็ตามในการวิเคราะห์และจัดทำแผนฯ ไม่ปรากฏการวิเคราะห์สภาวะปัจจุบันและแนวโน้มในอนาคต เป็นเพียงการสรุปสภาพแวดล้อมภายในและภายนอก รวมทั้งไม่ใช้การวิเคราะห์ทิศทางภายนอกที่แสดงถึงแนวโน้มที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคล เครื่องมือในการบริหารทรัพยากรบุคคล

๓.๓ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและภายนอก

การวิเคราะห์ สภาพแวดล้อมภายในและภายนอก หรือ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมและศักยภาพเป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์สำหรับการดำเนินกิจการต่างๆ ขององค์กร ซึ่งช่วยให้ผู้บริหารรู้ถึงจุดแข็งและจุดอ่อนจากสภาพแวดล้อมภายใน มองเห็นโอกาสและอุปสรรคจากสภาพแวดล้อมภายนอก ตลอดจนผลกระทบต่อการประกอบธุรกิจ/การดำเนินงานขององค์กรทุกประเภท ประกอบด้วย

(๑) การประเมินสภาพแวดล้อมภายใน การวิเคราะห์และพิจารณาทรัพยากรและความสามารถภายในองค์กรใน ๗ ด้าน ดังนี้ ๑) กลยุทธ์ ๒) โครงสร้าง ๓) ระบบ ๔) ทักษะ ๕) การจัดการบุคคล ๖) รูปแบบ และ ๗) ค่านิยม เพื่อที่จะระบุจุดแข็งและจุดอ่อนของธุรกิจ แหล่งที่มาเบื้องต้นของข้อมูลเพื่อการประเมินสภาพแวดล้อมภายใน คือระบบข้อมูลเพื่อการบริหารที่ครอบคลุมทุกด้าน ทั้งในด้านโครงสร้างระบบ ระเบียบ วิธีปฏิบัติงาน บรรยากาศในการทำงานและทรัพยากรในการบริหาร (คน เงิน วัสดุ และการจัดการ) รวมถึงการพิจารณาผลการดำเนินงานที่ผ่านมาขององค์กรเพื่อที่จะเข้าใจสถานการณ์และผลกลยุทธ์ก่อนหน้านี้ด้วย

Strengths: S การวิเคราะห์จุดเด่นหรือจุดแข็ง	Weaknesses: W การวิเคราะห์จุดด้อยหรือจุดอ่อน
ข้อได้เปรียบ เป็นผลมาจากปัจจัยภายในเป็นข้อดีที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในองค์กร ในด้านกลยุทธ์ โครงสร้าง ระบบ ทักษะ การจัดการบุคคล รูปแบบ และค่านิยม โดยองค์กรจะต้องใช้ประโยชน์จากจุดแข็งในการกำหนดกลยุทธ์การตลาด	ข้อเสียเปรียบ เป็นผลมาจากปัจจัยภายในเป็นปัญหา/ข้อบกพร่องที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในต่างๆ ขององค์กร เช่น พันธกิจที่ไม่ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อม การกระจายงานไม่เหมาะสม นโยบายและทิศทาง การบริการที่ไม่แน่นอน หรือบุคลากรที่ไม่มีคุณภาพ ซึ่งองค์กรจะต้อง

	หาวิธีในการปรับปรุงให้ดีขึ้นหรือขจัดให้หมดไปอันจะเป็นประโยชน์ต่อองค์กร
--	--

(๒) การประเมินสภาพแวดล้อมภายนอก ภายใต้การประเมินสภาพแวดล้อมภายนอกขององค์กร ทำให้สามารถค้นหาโอกาสและอุปสรรคการดำเนินงานขององค์กรที่ได้รับผลกระทบจากปัจจัยการเมือง, ปัจจัยเศรษฐกิจ, ปัจจัยสังคมวัฒนธรรม, ปัจจัยเทคโนโลยี, ปัจจัยสิ่งแวดล้อม, และปัจจัยกฎหมาย เพื่อให้เห็นภาพรวมของสถานการณ์ภายนอกที่ส่งผลต่อธุรกิจหรือองค์กร เช่น การเปลี่ยนแปลงในนโยบาย การควบคุมราคา การแก้ไขกฎหมายเกี่ยวกับการป้องกันการผลิตและการจำหน่าย การเปลี่ยนแปลงของนโยบายการค้าระหว่างประเทศ การเปลี่ยนแปลงของกฎหมาย การจ้างงาน อัตราเงินเฟ้อ อัตราการว่างงาน สถานการณ์การตลาด ราคาของวัตถุดิบ และความต้องการของตลาด แนวโน้มสังคม สภาพความเป็นอยู่ แนวโน้มในการใช้ชีวิตประจำวันของประชากร การเปลี่ยนแปลงในการตัดสินใจซื้อสินค้าและความต้องการของผู้บริโภค การพัฒนาเทคโนโลยีใหม่ การเปลี่ยนแปลงในการใช้เทคโนโลยีเดิม และความก้าวหน้าของเทคโนโลยี เทคโนโลยีที่เกี่ยวข้องกับธุรกิจหรือองค์กร การป้องกัน และจัดการกับสิ่งปฏิกูลในการผลิต การลดโลกร้อน การใช้พลังงานทดแทนและการดำเนินงานที่มีผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมในทางต่างๆ การปฏิบัติตามกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับสินค้าและบริการ การประกอบธุรกิจตามกฎหมายในประเทศ และการดำเนินธุรกิจในสถานะความเป็นไปได้ของการเปลี่ยนแปลงกฎหมาย เป็นต้น ซึ่งจะช่วยให้ผู้บริหารหรือผู้เล็งเห็นโอกาสและความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นในอนาคตและช่วยให้วางแผนกลยุทธ์ในการดำเนินกิจการอย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นด้วยการคำนึงถึงปัจจัยภายนอกที่สำคัญ ต่อธุรกิจหรือองค์กรของเรา

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 ได้วิเคราะห์สภาพแวดล้อมขององค์กรทั้งภายนอกที่มีผลกระทบต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยใช้แนวคิดการวิเคราะห์ PESTEL และวิเคราะห์ปัจจัยภายในโดยใช้ 7s เพื่อประเมินสถานการณ์ที่มีผลกระทบต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุนฯ ในปัจจุบัน และแนวโน้มในอนาคตของการบริหารทรัพยากรบุคคล และพิจารณาควบคู่กับผลการรับฟังความคิดเห็นผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียจากการ

สำรวจความคิดเห็นผู้รับบริการและมีส่วนเกี่ยวข้องกับการดำเนินงานของกองทุนฯ ต่อการดำเนินงานของกองทุน ส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ ระหว่างวันที่ ๘ - ๒๐ มิถุนายน ๒๕๖๗ และจัดประชุมเชิงปฏิบัติการทบทวน แผนปฏิบัติการกองทุนฯ ระยะ ๕ ปี และจัดทำแผนปฏิบัติการกองทุนฯ ประจำปี ๒๕๖๘ ในวันที่ ๔ กรกฎาคม ๒๕๖๗ ณ ห้องประชุม สค. (DWF Meeting Room) ชั้น ๑๒ ตึกกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ กรุงเทพฯ และผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ โดยผลจากการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมของกองทุนฯ สรุปได้ ดังนี้

การวิเคราะห์ปัจจัยภายนอก PESTEL

	Opportunities: O การวิเคราะห์โอกาส	Threats: T การวิเคราะห์อุปสรรค
การเมือง Political <ul style="list-style-type: none"> ช่องว่างระหว่างเพศด้านการส่งเสริมศักยภาพทางการเมือง อยู่ในอันดับที่ ๑๒๐ จากทั้งหมด ๑๔๖ ประเทศ ในปี ๒๕๖๖ จำนวนสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรหญิงในประเทศไทยเพิ่มขึ้นเป็นร้อยละ ๑๙.๖๖ จาก ร้อยละ ๑๖.๒๐ ในปี ๒๕๖๒ สตรีมีส่วนร่วมทางการเมืองน้อย การเคลื่อนไหวด้านความเท่าเทียมทางเพศ ที่สำคัญในทางการเมืองเกิดขึ้นชัดเจนในปี ๒๕๖๕ เมื่อพรรคก้าวไกลได้ผลักดันกฎหมายสมรสเท่าเทียมเข้าสภา และต่อมาในปี ๒๕๖๖ ก็ได้มีการเสนอหลักการ “สมรสเท่าเทียม” ๔ ฉบับ เข้าพิจารณาในสภา 	<ul style="list-style-type: none"> สังคมเปิดโอกาสให้ ผู้หญิง บุคคลผู้มีความหลากหลายทางเพศ เข้าร่วมมีบทบาททางการเมืองมากยิ่งขึ้น การผลักดันกฎหมาย นโยบาย เพื่อส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ ได้รับการสนับสนุนมากขึ้น ประเทศไทยให้ความสำคัญกับการปิดช่องว่างความเท่าเทียมระหว่างเพศด้านการจัดความรุนแรงต่อสตรีและเด็กหญิง และการส่งเสริมให้สตรีมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ 	<ul style="list-style-type: none"> ความเสมอภาคระหว่างเพศ ให้ความสำคัญในประเด็นความหลากหลายทางเพศ
เศรษฐกิจ Economic <ul style="list-style-type: none"> ช่องว่างระหว่างเพศในมิติการมีส่วนร่วมและโอกาสทางเศรษฐกิจอยู่อันดับที่ ๒๔ จากทั้งหมด ๑๔๖ ประเทศ สตาร์ทอัพหญิงมีแนวโน้มสูงขึ้นแต่ยังน้อยกว่าผู้ชายมาก การผลิตสื่อบันเทิงและอุตสาหกรรมมีการนำเสนอเรื่องความหลากหลายทางเพศอย่างมากมาย และมีบุคคลผู้มีความหลากหลายทางเพศทำหน้าที่เป็นนักแสดง พิธีกร หรือเจ้าของผลงานอย่างหลากหลาย มีการหยิบยกเทศกาล ‘Pride Month’ มาใช้ในวัตถุประสงค์เชิงการค้ามากกว่าวัตถุประสงค์เชิงสังคม ในการประชาสัมพันธ์สินค้าและบริการ 	<ul style="list-style-type: none"> ภาคธุรกิจ ภาคเอกชนให้ความสำคัญกับประเด็นความหลากหลายทางเพศ นำมาเป็นจุดขายในการประชาสัมพันธ์สินค้าและบริการ 	<ul style="list-style-type: none"> อัตราการมีงานทำของหญิงน้อยกว่าชาย การค้าเงินงานด้านความเท่าเทียมระหว่างเพศในห้วงเวลานอกเหนือจากเดือน pride month ไม่ได้ได้รับความสนใจเท่าที่ควร ประเด็นการถูกเลือกปฏิบัติของหญิง หรือชาย ไม่ถูกนำมากล่าวถึง

	Opportunities: O การวิเคราะห์โอกาส	Threats: T การวิเคราะห์อุปสรรค
<p>ภาคธุรกิจด้านสื่อบันเทิงผลักดันรูปแบบคู่ชาย - ชาย ให้กลายเป็นการทำรายได้มหาศาลแก่บริษัทผู้ผลิต เช่น ละครคอนเสิร์ต</p>		
<p>สังคมวัฒนธรรม Societal</p> <ul style="list-style-type: none"> • รายงานดัชนี ความเสมอภาคทางเพศทั่วโลก ประจำปี ประจำปี ๒๕๖๖ พบว่าประเทศไทยอยู่ในอันดับที่ ๗๔ จากทั้งหมด ๑๕๖ ประเทศ • การปิดช่องว่างด้านการจัดการเลือกปฏิบัติต่อเด็กและสตรีและการสร้างหลักประกันให้ผู้หญิงได้มีส่วนร่วมอย่างมีประสิทธิภาพและมีโอกาสที่เท่าเทียมอยู่ในระดับที่เสี่ยง • ดัชนีวัดด้วยความเสมอภาคของผู้มีความหลากหลายทางเพศ ประจำปี ๒๕๖๖ ประเทศไทยอยู่ในลำดับที่ ๕๖ จาก ๑๙๗ ประเทศทั่วโลก และเป็นอันดับ ๑ ในอาเซียน • ผู้หญิงมีแนวโน้มอัตราการรู้หนังสือที่มากขึ้น โดยสูงจากปี ๒๕๖๒ (ร้อยละ ๙๓.๓) อยู่ที่ ๐.๙ มีจำนวนนักศึกษาหญิงมากกว่านักศึกษาชายในระดับอุดมศึกษาสูงถึงร้อยละ ๑๙.๕๒ และประเทศไทยเผชิญกับปัญหาการถูกล่วงละเมิด • มีการขับเคลื่อนเรื่องความหลากหลายทางเพศ ในประเทศไทยมากขึ้น สังคมเริ่มตระหนักในประเด็นความเท่าเทียม เปิดกว้างมากกว่าแต่ก่อน • เริ่มมีการนำเสนอซีรีส์ที่มีเนื้อหาหญิงรักหญิง นอกเหนือจากซีรีส์วาย การนำเสนอบทบาทของ LGBTQ+ ก็มีความจริงมากยิ่งขึ้น ไม่ใช่เพียงบทตัวละครเหมือนในอดีต • การนำเสนอเนื้อหาความรักซีรีส์ LGBTQ+ ยังคงอยู่ในบรรทัดฐานรักต่างเพศ เพียงแต่เปลี่ยนตัวละครจากหญิงชายเป็นผู้ชายทั้งหมด เช่น ลักษณะซีรีส์ระการแสดงออก ความสัมพันธ์เชิงอำนาจเป็นต้น 	<ul style="list-style-type: none"> • สังคมไทยเปิดกว้าง มองเรื่องความหลากหลาย • ทางเพศว่าเป็นเรื่องปกติในวิถีชีวิตประจำวัน • สังคมตระหนักต่อการเคารพสิทธิของบุคคลและตระหนักต่อการละเมิดสิทธิของผู้อื่นมากขึ้น • การสร้างความเข้าใจเรื่องความเท่าเทียมระหว่างเพศในสังคม เป็นเรื่องที่น่าสนใจมากยิ่งขึ้น • บุคคลผู้มีความหลากหลายทางเพศ ยอมรับ และกล้าเปิดเผยตัวตนมากขึ้น 	<ul style="list-style-type: none"> • ยังมีการปลูกฝังแนวคิด ค่านิยม ที่เป็นแนวคิดอนุรักษนิยม เช่น ชายต้องเข้มแข็ง หญิงต้องอ่อนแอ มาตรฐานความงาม เป็นต้น • มีผู้ถูกเลือกปฏิบัติด้วยเหตุแห่งเพศเนื่องด้วยค่านำหน้านามไม่ตรงกับอัตลักษณ์ทางเพศ

	Opportunities: O การวิเคราะห์โอกาส	Threats: T การวิเคราะห์อุปสรรค
<p>เทคโนโลยี Technology</p> <ul style="list-style-type: none"> ในปี ๒๕๖๖ (ก.ค. - ก.ย.) พบว่ามีผู้ใช้อินเทอร์เน็ต ๕๙ ล้านคน (ร้อยละ ๙๕.๕) ใช้โทรศัพท์มือถือ ๖๒.๙ ล้านคน (ร้อยละ ๙๔.๗) คนไทยใช้งานอินเทอร์เน็ตเฉลี่ย ๗.๒๕ ชั่วโมง ใช้งานอินเทอร์เน็ต ๕-๗ วันต่อสัปดาห์ โดยกิจกรรมที่นิยมใช้งานคือ ใช้เพื่องานสื่อสารสังคมออนไลน์ ร้อยละ ๙๒.๔๖ application ที่เป็นที่นิยมในการรับข้อมูลข่าวสาร คือ facebook แต่มีแนวโน้มจะเกิดการเปลี่ยนแปลง นโยบายของรัฐ มุ่งเน้นให้เกิดการนำดิจิทัลไปใช้ในการทำงานร่วมกันระหว่างหน่วยงานภาครัฐและประชาชนมากขึ้น องค์กรต่าง ๆ พยายามนำแอปพลิเคชันมาใช้เพิ่มความคล่องตัวทางธุรกิจและปรับค่าใช้จ่ายให้เหมาะสม เช่นการประชุมออนไลน์ Work from Home 	<ul style="list-style-type: none"> มีซอฟต์แวร์หรือเทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัยหลากหลาย และมีต้นทุนไม่สูงมากนัก ซึ่งสามารถนำมาช่วยเพิ่มประสิทธิภาพ ลดต้นทุน และอำนวยความสะดวกแก่เจ้าหน้าที่ในการปฏิบัติงานเพิ่มมากขึ้น ยืดหยุ่นในการทำงานและรองรับการเปลี่ยนแปลง/วิกฤตต่างๆ ที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต มีช่องทางในการสื่อสารประชาสัมพันธ์สร้างการรับรู้ในสังคมเพิ่มมากขึ้น 	<ul style="list-style-type: none"> ผู้ปฏิบัติงานไม่สามารถพัฒนาตนเองได้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง
<p>ด้านสิ่งแวดล้อม Environmental</p> <ul style="list-style-type: none"> การเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ (climate change) กำลังจะเลวจุดที่จัดการได้แล้ว คาดว่าโลกจะร้อนขึ้น ๓.๒ องศาเซลเซียส ภายในปี ๒๖๔๓” มนุษย์เผชิญกับภาวะความไม่มั่นคงทางอาหาร การสูญเสียที่อยู่อาศัย และการย้ายถิ่นฐาน ปัญหาฝุ่น PM ๒.๕ เป็นปัญหามลพิษทางอากาศที่สำคัญ ที่รบกวนสุขภาพ และการดำเนินชีวิตของคนไทย 	<ul style="list-style-type: none"> หน่วยงานทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน ทั้งในประเทศและในระดับนานาชาติให้ความสำคัญกับประเด็น Gender กับการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ มีการผลักดันให้เกิดการคุ้มครองสิทธิของผู้หญิงและเด็กหญิง และพัฒนาให้เตรียมพร้อมรับมือกับการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ มีการผลักดันให้ผู้หญิงมีส่วนร่วมในการตัดสินใจให้ผู้หญิงมีส่วนร่วมในทุกๆระดับ 	<p>ประชาชนยังไม่เห็นความสำคัญและยังไม่เข้าใจความเชื่อมโยงระหว่าง การเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ (climate change) กับความเท่าเทียมระหว่างเพศ</p>
<p>กฎหมาย Legal</p> <ul style="list-style-type: none"> ประชุมวุฒิสภาเห็นชอบ ร่างกฎหมาย “สมรสเท่าเทียม” เมื่อวันที่ ๑๘ มิถุนายน ๒๕๖๗ และคาดว่าจะมีผลใช้ในช่วงปลายปี ๒๕๖๗ จะทำให้เกิดการรองรับสิทธิความสัมพันธ์และการอยู่ร่วมกันเป็นครอบครัวระหว่างบุคคลที่มีเพศเดียวกัน โดยกำเนิด มีการอุปการะเลี้ยงดูและมี 	<p>มีกฎหมายส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศที่หลากหลาย</p>	<p>ประชาชนไม่เลือกใช้ พ.ร.บ. ความเท่าเทียมระหว่างเพศ พ.ศ. ๒๕๕๘</p>

	Opportunities: O การวิเคราะห์โอกาส	Threats: T การวิเคราะห์อุปสรรค
ความสัมพันธ์ในด้านอื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน จากคู่สมรสระหว่างชายหญิง • (ร่าง) พระราชบัญญัติการรับรองเพศ พ.ศ.... ซึ่งอยู่ระหว่างกระบวนการเสนอต่อ คณะรัฐมนตรี		

การวิเคราะห์ปัจจัยภายใน 7S

	Strengths: S การวิเคราะห์จุดเด่นหรือจุดแข็ง	Weaknesses: W การวิเคราะห์จุดด้อยหรือจุดอ่อน
Strategy (กลยุทธ์)	มีแผนปฏิบัติการระยะ 5 ปีและแผนปฏิบัติการประจำปี ที่มีการทบทวนให้เป็นปัจจุบัน	<ul style="list-style-type: none"> การปรับเปลี่ยนแผน การกิจเร่งด่วน ไม่สามารถดำเนินการได้ทันทีที่ต้องผ่าน การอนุมัติจากคณะกรรมการ มีความทับซ้อนขอบเขตการดำเนินงาน ของกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียม ระหว่างเพศ และกรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว การตีความขอบเขตการดำเนินงานของ กองทุนฯ ไม่ชัดเจน ทำให้กองทุนฯ มีภาระงานที่มาก แผนการประชาสัมพันธ์ไม่ทั่วถึง ดำเนินการกับเครือข่ายเดิม ให้ความสำคัญกับการดำเนินงานประเด็น ความหลากหลายทางเพศ กำหนดกลุ่มเป้าหมายไม่หลากหลาย ครอบคลุม
Structure (โครงสร้าง)	<ul style="list-style-type: none"> มีคณะกรรมการฯ/คณะอนุกรรมการฯ ภายใต้คณะกรรมการในการบริหาร กำกับ ติดตาม กำหนดให้มีหน่วยงานในระดับจังหวัด/ ระดับภูมิภาคเป็นหน่วยปฏิบัติการในการ พิจารณาโครงการเบื้องต้น 	<ul style="list-style-type: none"> มีการสับเปลี่ยนผู้ทรงคุณวุฒิใน คณะกรรมการฯ เจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบ ในระดับจังหวัด/ ระดับภูมิภาค มีการรับรู้และเข้าใจ พ.ร.บ. ความเท่าเทียมระหว่างเพศ น้อย
System (ระบบ)	<ul style="list-style-type: none"> มีทรัพยากรสนับสนุนจาก กรม สค. 	ไม่มีระบบลดหย่อนภาษีเงินได้ในการรับ บริจาค แสวงหารายได้ของกองทุน

	<ul style="list-style-type: none"> มีระเบียบ หลักเกณฑ์ในการดำเนินงาน เช่น การชดเชยและเยียวยาผู้เสียหาย การสนับสนุนงบประมาณโครงการ 	
Skill (ทักษะ)	ไม่มี	<ul style="list-style-type: none"> ไม่มีผู้เชี่ยวชาญเฉพาะทางสาขา ขาดวิทยากรที่มีความรู้ความเข้าใจประเด็นสิทธิมนุษยชน ความเท่าเทียมระหว่างเพศ
Staff (การจัดการบุคคล)	บุคลากร มีความทุ่มเทกับการทำงาน พร้อมในการเรียนรู้ การปรับเปลี่ยนบทบาทหน้าที่	บุคลากรมีจำนวนจำกัด รับผิดชอบงานหลายด้านไม่สอดคล้องกับภาระงาน งบประมาณ
Style (รูปแบบ)	มีหน่วยงานหน่วยงานภาคีเครือข่ายที่มีความหลากหลาย ร่วมขับเคลื่อนการดำเนินงาน	<ul style="list-style-type: none"> กระบวนการใช้จ่ายงบประมาณ ไม่คล่องตัว (ต้องได้รับความเห็นชอบจาก สพท. ก่อน) หน่วยงานภาคีขับเคลื่อนงานด้านความเท่าเทียมมีน้อย ประเด็นความเท่าเทียมระหว่างเพศเป็นประเด็นอ่อนไหว และเข้าใจยาก การประชาสัมพันธ์ไม่บรรลุเป้าหมายตามที่กำหนด เน้นการดำเนินงานรณรงค์ ประชุม/อบรม ซึ่งไม่มีความยั่งยืน
Shared values (ค่านิยมร่วม)	<ul style="list-style-type: none"> มี Service mind มีความซื่อสัตย์ 	<ul style="list-style-type: none"> ขาดความร่วมมือในการดำเนินการในภาพรวมขององค์กร ผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานกรม สค. มีทัศนคติงานความหลากหลายทางเพศ คือ งานกองทุนฯ

๓.๔ การวิเคราะห์สถานะปัจจุบันและแนวโน้มในอนาคตของการบริหารทรัพยากรบุคคล

ข้อมูลจากการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมขององค์กรทั้งภายนอกและภายในที่มีผลกระทบต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยใช้แนวคิดการวิเคราะห์เทคนิค PESTEL และ 7S สามารถนำมาประเมินสถานการณ์ที่มีผลกระทบต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุนฯ แสดงให้เห็นว่า

จากการวิเคราะห์ปัจจัยสิ่งแวดล้อมภายในการบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ แสดงให้เห็นว่า ปัจจัยภายในของการบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุนฯ มีจุดแข็ง เช่น มีแผนปฏิบัติการระยะ ๕ ปีและแผนปฏิบัติการประจำปี ที่มีการทบทวนให้เป็นปัจจุบัน

มีคณะกรรมการฯ/คณะอนุกรรมการฯ ภายใต้คณะกรรมการในการบริหารกำกับ ติดตาม มีการกำหนดให้มีหน่วยงานในระดับจังหวัด/ระดับภูมิภาคเป็นหน่วยปฏิบัติการในการพิจารณาโครงการเบื้องต้น มีทรัพยากรสนับสนุนจาก กรม สค. มีระเบียบ หลักเกณฑ์ในการดำเนินงาน เช่น การชดเชยและเยียวยาผู้เสียหาย การสนับสนุนงบประมาณโครงการ บุคลากร มีความทุ่มเทกับการทำงาน พร้อมในการเรียนรู้ การสับเปลี่ยนบทบาทหน้าที่ มีหน่วยงานหน่วยงานภาคีเครือข่ายที่มีความหลากหลาย ร่วมขับเคลื่อนการดำเนินงาน เจ้าหน้าที่มี Service mind และมีความซื่อสัตย์

อย่างไรก็ตาม ด้วยการดำเนินงานตามภารกิจของกองทุนฯ มีมาก ซึ่งในปีงบประมาณ ๒๕๖๗ แผนปฏิบัติการและค่าใช้จ่ายงบประมาณกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ อยู่ภายใต้งบประมาณ ๑๔,๒๐๐,๐๐๐ บาท (สิบสี่ล้านสองแสนบาท) ซึ่งเพิ่มขึ้นจากปีงบประมาณ ๒๕๖๖ จำนวน ๗,๔๐๐,๐๐๐ บาท (ปีงบประมาณ ๒๕๖๖ วงเงิน ๖,๘๐๐,๐๐๐ บาท) รวมทั้งมีโครงการเสนอขอรับการสนับสนุนงบประมาณจากกองทุนฯ จำนวนถึง ๔๐ โครงการ/๓๙ หน่วยงาน ขณะที่โครงสร้างบุคลากรและจำนวนอัตรากำลังถูกกำหนดโดยโครงสร้างของกรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว ซึ่งบุคลากรกองทุนฯ มีจำนวนน้อย และไม่ได้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านเพียงพอต่อภารกิจ/ปริมาณงานที่ต้องรับผิดชอบในปัจจุบัน โดยเฉพาะเมื่อกรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัวยังขาดแคลนบุคลากรที่สามารถทำหน้าที่วิทยากรถ่ายทอดความรู้ด้านความเท่าเทียมระหว่างเพศ ส่งผลให้บางครั้งเจ้าหน้าที่กองทุนฯ ต้องปฏิบัติหน้าที่เป็นวิทยากรซึ่งไม่สอดคล้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบหลัก/ภารกิจที่ได้รับมอบหมาย อีกทั้งในปีงบประมาณ ๒๕๖๗ มีโครงการด้านการวิจัยเสนอขอรับการสนับสนุนงบประมาณ จำนวนหลายโครงการ ซึ่งกองทุนฯ ไม่มีบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญด้านระเบียบวิธีวิจัยที่พอจะให้คำแนะนำที่น่าเชื่อถือกับผู้เสนอขอรับการสนับสนุนงบประมาณโครงการได้ ทั้งในงบประมาณกองทุนฯ มีจำนวนจำกัด ยังไม่มีการแสวงหารายได้เพิ่มเติมจากแหล่งทุนอื่น นอกจากเงินอุดหนุนที่รัฐบาลจัดสรรให้จากงบประมาณรายจ่ายประจำปี ดังนั้น งบประมาณกองทุนฯ จึงต้องมุ่งเน้นจัดสรรเพื่อดำเนินงานตามภารกิจหลักของกองทุนฯ (การชดเชยเยียวยา/การสร้างความรู้/การสนับสนุนภาคีเครือข่าย) และ มีงบประมาณในการบริหารจัดการกองทุนฯ เพียงร้อยละ ๑๐ จึงไม่ได้นำงบประมาณดังกล่าวมาใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุนฯ ส่งผลกระทบให้บุคลากรของกองทุนฯ มีจำนวนไม่เพียงพอต่อปริมาณ งานการบริหารจัดการจึงดำเนินการภายใต้ทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่อย่างจำกัด และบุคลากรปัจจุบันมีภาระงานจำนวนมาก และยังขาดทักษะในการวิเคราะห์การปฏิบัติงานด้านความเท่าเทียมระหว่างเพศ การให้คำปรึกษาด้านระเบียบวิธีวิจัยด้านความเท่าเทียมระหว่างเพศ และความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงานเฉพาะด้านของกองทุนฯ

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

ด้วยข้อจำกัดด้านจำนวนบุคลากรที่ไม่เพียงพอต่อปริมาณที่กองทุนฯ ต้องรับผิดชอบ ดังนั้นการบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุนฯ ในอนาคต นอกจากจะมีการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างเคร่งครัด และมีการประเมินผลการดำเนินงานครบถ้วนทุกแผนงานก่อนนำผลการประเมินดังกล่าวมาวิเคราะห์เพื่อปรับปรุงแผนงานให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์/แผนงานหลักของกองทุนฯ และบริบทอื่นๆ ที่อาจเกิดการเปลี่ยนแปลงได้อยู่ตลอดเวลา กองทุนฯ ได้เพิ่มการพัฒนาบุคลากรด้านการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพและการประสานงานเครือข่าย การวิเคราะห์ศักยภาพเครือข่ายเพื่อสร้างกลไกการดำเนินงานในประเด็นที่มีความซับซ้อนด้านความเท่าเทียมระหว่างเพศ เพื่อหนุนเสริมกลไกในระดับพื้นที่ให้สามารถขับเคลื่อนประเด็นความเท่าเทียมระหว่างเพศตามยุทธศาสตร์/แผนงานหลักของกองทุนฯ 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 มีแผนการบริหารอัตรากำลังที่สอดคล้องกับแผนปฏิบัติการกองทุนฯ
ระยะ ๕ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)

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 เพื่อคุ้มครองป้องกันและแก้ไขปัญหาการถูกเลือกปฏิบัติด้วยเหตุแห่งเพศ คุ้มครองป้องกันและแก้ไขปัญหา การถูกเลือกปฏิบัติด้วยเหตุแห่งเพศ ๓. สร้างเสริมความเข้มแข็งของภาคีเครือข่ายภาครัฐ ภาคเอกชนและภาคประชาสังคม			
	ประเด็นยุทธศาสตร์/แผนงานที่ ๑ การส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ	ประเด็นยุทธศาสตร์/แผนงานที่ ๒ การป้องกัน ช่วยเหลือไม่ให้เกิดการถูกเลือกปฏิบัติด้วยความไม่เป็นธรรมระหว่างเพศ	ประเด็นยุทธศาสตร์/แผนงานที่ ๓ การสนับสนุนการส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ และคุ้มครองการถูกเลือกปฏิบัติด้วยเหตุแห่งเพศ	ประเด็นยุทธศาสตร์/แผนงานที่ ๔ การบริหารจัดการกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ ให้เข้าถึงง่าย 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 มีแผนการบริหารอัตรากำลังที่สอดคล้องกับแผนปฏิบัติการกองทุนฯ ระยะ ๕ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)	เป้าประสงค์กลยุทธ์ยุทธศาสตร์/แผนงานที่ ๓ ๑. บุคลากรกองทุนฯ ได้รับการเสริมสร้างศักยภาพและพัฒนาสมรรถนะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน ๒. กองทุนฯ มีกลไกการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่โปร่งใส เป็นธรรมและตรวจสอบได้ ๓. กองทุนฯ มีสภาพแวดล้อมและบรรยากาศในการทำงานที่ดี

๔.๓ ผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคลกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ ประจำปี ๒๕๖๗

วิสัยทัศน์ บริหารและพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรทุกระดับเพื่อสนับสนุนการดำเนินงานของกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศอย่างมีประสิทธิภาพ

เป้าประสงค์ กองทุนฯ มีบุคลากรที่มีสมรรถนะในการปฏิบัติงานเพื่อสนับสนุนการดำเนินงานของกองทุนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ยุทธศาสตร์/แผนงานที่ ๑ ด้านการวัดและประเมินผลการดำเนินงานของกองทุนฯ

ยุทธศาสตร์/แผนงานที่ ๒ ด้านการบริหารอัตรากำลังกองทุนฯ (ไม่มีการดำเนินงานในปีงบประมาณ ๒๕๖๗)

ยุทธศาสตร์/แผนงานที่ ๓ ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกองทุนฯ

กิจกรรมหลัก	วัตถุประสงค์	กลุ่มเป้าหมาย	แนวทางการดำเนินงาน	ระยะเวลาปีงบประมาณ ๒๕๖๗				เป้าหมายของตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ปัจจัยความสำเร็จ ปัญหา/อุปสรรค ข้อเสนอแนะ
				ไตรมาส ๑	ไตรมาส ๒	ไตรมาส ๓	ไตรมาส ๔			
ยุทธศาสตร์/แผนงานที่ ๑ ด้านการวัดและประเมินผลการดำเนินงานของกองทุนฯ										
การจัดทำตัวชี้วัด รายบุคคล และการประเมินผล การปฏิบัติราชการ รายบุคคลประจำปี	เพื่อพัฒนา/จัดทำระบบบริหารทรัพยากรบุคคลและการประเมินผล การปฏิบัติงานของกองทุนฯ ให้มีประสิทธิภาพ	บุคลากรกลุ่มบริหารกองทุนฯ	๑. กำหนดหลักเกณฑ์การประเมินผล การปฏิบัติราชการรายบุคคล ประจำปีงบประมาณ ๒. จัดทำตัวชี้วัดการประเมินผล การปฏิบัติราชการรายบุคคลของบุคลากรกองทุนฯ	←—รอบที่ ๑—→	←—รอบที่ ๒—→	ร้อยละของบุคลากรที่มีการจัดทำข้อตกลงการประเมินผล การปฏิบัติงานระดับบุคคล	ร้อยละ ๑๐๐ ๑. กองทุนฯ มีการจัดประชุมมอบหมายการปฏิบัติงานให้กับบุคลากรระดับปฏิบัติงานซึ่งจะใช้เป็นแนวทางในการประเมินผล การปฏิบัติงาน	ปัจจัยความสำเร็จ - มีหลักเกณฑ์ของสำนักงาน ก.พ. เป็นแนวทางในการประเมินผล - แบ่งบทบาทหน้าที่การดำเนินงานชัดเจน ไม่เกิดความซ้ำซ้อนในการประเมินผล		

กิจกรรมหลัก	วัตถุประสงค์	กลุ่มเป้าหมาย	แนวทางการดำเนินงาน	ระยะเวลาปีงบประมาณ ๒๕๖๗				เป้าหมายของตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ปัจจัยความสำเร็จ ปัญหา/อุปสรรค ข้อเสนอแนะ
				ไตรมาส ๑	ไตรมาส ๒	ไตรมาส ๓	ไตรมาส ๔			
			๓. ดำเนินการประเมินผล การปฏิบัติราชการ รายบุคคลตามที่กำหนดไว้					ตามหลักเกณฑ์ที่สำนักงาน ก.พ. กำหนด ๒. กองทุนฯ มีการกำหนดตัวชี้วัดในบุคลากรทุกระดับของกองทุนฯ และใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานรอบ ๖ เดือน และ ๑๒ เดือน เพื่อพิจารณาผลตอบแทน/เลื่อนเงินเดือนตามรอบการ	ข้อเสนอแนะ ควรมีการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร เช่น การขับเคลื่อนกองทุนฯ ให้ได้รับการประเมินในระดับดีเด่น	

กิจกรรมหลัก	วัตถุประสงค์	กลุ่มเป้าหมาย	แนวทางการดำเนินงาน	ระยะเวลาปีงบประมาณ ๒๕๖๗				เป้าหมายของตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ปัจจัยความสำเร็จ ปัญหา/อุปสรรค ข้อเสนอแนะ
				ไตรมาส ๑	ไตรมาส ๒	ไตรมาส ๓	ไตรมาส ๔			
			และเป้าประสงค์ของแผนบริหารทรัพยากรบุคคลกองทุนฯ ๔. จัดทำ (ร่าง) แผนบริหารทรัพยากรบุคคลกองทุนฯ และแผนปฏิบัติการการบริหารทรัพยากรบุคคลกองทุนฯ ๕. เสนอ (ร่าง) แผนบริหารทรัพยากรบุคคลกองทุนฯ และแผนปฏิบัติการการบริหารทรัพยากรบุคคลกองทุนฯ ให้					ทั้งนี้ได้ดำเนินการดังนี้ ๑. ดำเนินงานประเมินประสิทธิภาพของแผนปฏิบัติการฯ ประจำปี ๒๕๖๗ และจากการทบทวนแผนปฏิบัติการกองทุนฯ ๒. รวบรวมข้อมูลการดำเนินงานตามข้อ ๑ และจัดทำ (ร่าง) แผนปฏิบัติการฯ ประจำปีบัญชี ๒๕๖๘ เสนอ	โดยการดำเนินการดังกล่าวเป็นฐานข้อมูลที่สำคัญในการนำไปวิเคราะห์เพื่อจัดทำแผนบริหารทรัพยากรให้สอดคล้อง	

กิจกรรมหลัก	วัตถุประสงค์	กลุ่มเป้าหมาย	แนวทางการดำเนินงาน	ระยะเวลาปีงบประมาณ ๒๕๖๗				เป้าหมายของตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ปัจจัยความสำเร็จ ปัญหา/อุปสรรค ข้อเสนอแนะ
				ไตรมาส ๑	ไตรมาส ๒	ไตรมาส ๓	ไตรมาส ๔			
			คณะกรรมการบริหารกองทุนฯ พิจารณาเห็นชอบ						คณะกรรมการบริหารกองทุนฯ พิจารณาให้ความเห็นชอบ	
ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ด้านการบริหารอัตรากำลังกองทุนฯ										
<div style="border: 1px solid black; padding: 10px; margin: 10px auto; width: 80%;"> <p>วางแผนดำเนินการในปี ๒๕๖๘ เนื่องจากกรม สค. มีการจัดทำแผนบริหารทรัพยากรบุคคลฯ ปี ๖๖ - ๗๐ เช่นกัน จึงควรใช้อัตรากำลังตามที่กรม สค.วางแผนสักระยะ (๒ ปี) ก่อน จึงดำเนินการวิเคราะห์ว่าแผนบริหารทรัพยากรบุคคลฯ ที่กรม สค. กำหนด สอดคล้องกับการดำเนินงานกองทุนฯ หรือไม่ อย่างไร</p> </div>										
ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกองทุนฯ										
การส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมในหลักสูตรที่เกี่ยวข้อง (หลักสูตรหลัก)	เพื่อให้บุคลากรกองทุนฯ ได้รับการเสริมสร้างศักยภาพและพัฒนา	บุคลากรกลุ่มบริหารกองทุนฯ	๑. สรรหาหลักสูตรฝึกอบรมที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงาน เช่น <ul style="list-style-type: none"> หลักสูตร Gender Equality 	←				ร้อยละของบุคลากรกองทุนฯ ได้รับการ	ผล : ร้อยละ ๑๐๐ ไตรมาส ๑ กองทุนฯ ส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมใน	<u>ปัจจัยความสำเร็จ</u> - มีระบบการเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านการเรียน online - สค. กำหนดให้การเรียน online ตาม

กิจกรรมหลัก	วัตถุประสงค์	กลุ่มเป้าหมาย	แนวทางการดำเนินงาน	ระยะเวลาปีงบประมาณ ๒๕๖๗				เป้าหมายของตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ปัจจัยความสำเร็จ ปัญหา/อุปสรรค ข้อเสนอแนะ
				ไตรมาส ๑	ไตรมาส ๒	ไตรมาส ๓	ไตรมาส ๔			
ฝึกอบรมที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน)	สมรรถนะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน		<ul style="list-style-type: none"> หลักสูตรการคิดวิเคราะห์ หลักสูตรด้านการจัดการกองทุนฯ (การพิจารณาถ่วงถ่วง ครงการเบื้องต้น ทักษะการประสานงาน/การสรุปประเด็น การเขียนคำขอขงบประมาณ ระบบการเงินการคลังภาครัฐ การจัดทำบัญชี การบริหารพัสดุ การรายงานผล การดำเนินงานกองทุนฯ และการประชาสัมพันธ์) ประสานสำนักงานเลขาธิการกรมเพื่อขอความอนุเคราะห์ค่าใช้จ่าย 					<p>อบรมในหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับตำแหน่งงานอย่างน้อยคนละ ๑ หลักสูตร/ปี</p>	<p>หลักสูตรที่เกี่ยวข้อง ได้แก่</p> <p>๑. ประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อทบทวนแผนปฏิบัติราชการสค. ประจำปี ๒๕๖๗ ระหว่างวันที่ ๑๙ - ๒๐ ต.ค. ๖๖ ณ รร.รอยัลริเวอร์ กรุงเทพฯ</p> <p>๒. อบรมการใช้งานระบบสมุดพกครอบครัวอิเล็กทรอนิกส์ วันที่ ๑๘ ต.ค. ๖๖ และ ๒๘ พ.ย. ๖๖</p>	<p>หลักสูตรที่กำหนดเป็นส่วนหนึ่งในการประเมินเลื่อนเงินเดือน</p> <p><u>ปัญหา/อุปสรรค</u></p> <p>๑. บุคลากรมีจำนวนจำกัด รับผิดชอบงานหลายด้านไม่สามารถปลีกตัวไปเข้าร่วมการอบรม/สัมมนาที่ต้องใช้เวลานานได้</p> <p>๒. สค. งบประมาณด้านพัฒนาบุคลากรน้อย ไม่สามารถสนับสนุนการพัฒนาองค์ความรู้ตามความต้องการรายบุคคลได้</p>

กิจกรรมหลัก	วัตถุประสงค์	กลุ่มเป้าหมาย	แนวทางการดำเนินงาน	ระยะเวลาปีงบประมาณ ๒๕๖๗				เป้าหมายของตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ปัจจัยความสำเร็จ ปัญหา/อุปสรรค ข้อเสนอแนะ
				ไตรมาส ๑	ไตรมาส ๒	ไตรมาส ๓	ไตรมาส ๔			
			ในการส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมฯ (ถ้ามี) ๓. ติดตามและประเมินผลหลังเข้ารับการอบรม					ณ ชั้น ๑๒ อาคาร กระทรวง พม. ๓. ประชุมกำหนดทิศทางการ นโยบายการขับเคลื่อนงาน ด้านสตรีและครอบครัว วันที่ ๒๗ ธ.ค. ๖๖ ณ ชั้น ๑๒ อาคาร กระทรวง พม. ๔. การประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อ ขับเคลื่อนกลไกด้านการพัฒนา สตรี ระหว่างวันที่ ๑๓ - ๑๔		

กิจกรรมหลัก	วัตถุประสงค์	กลุ่มเป้าหมาย	แนวทางการดำเนินงาน	ระยะเวลาปีงบประมาณ ๒๕๖๗				เป้าหมายของตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ปัจจัยความสำเร็จ ปัญหา/อุปสรรค ข้อเสนอแนะ
				ไตรมาส ๑	ไตรมาส ๒	ไตรมาส ๓	ไตรมาส ๔			
									ธันวาคม ๒๕๖๖ ณ รร.รามการ์เด้น กรุงเทพฯ ไตรมาส ๒ กองทุนฯ ส่ง บุคลากรเข้ารับ การอบรม ในหลักสูตรที่ เกี่ยวข้อง ได้แก่ ๑. ประชุม โครงการวิจัย เรื่อง การพัฒนา และส่งเสริมความ สมอภาคระหว่างเขต ในสังคม วันที่ ๒๕ - ๒๖ ม.ค. ๖๗ ณ ห้องประชุมชั้น	

กิจกรรมหลัก	วัตถุประสงค์	กลุ่มเป้าหมาย	แนวทางการดำเนินงาน	ระยะเวลาปีงบประมาณ ๒๕๖๗				เป้าหมายของตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ปัจจัยความสำเร็จ ปัญหา/อุปสรรค ข้อเสนอแนะ
				ไตรมาส ๑	ไตรมาส ๒	ไตรมาส ๓	ไตรมาส ๔			
								๑๙ อาคาร กระทรวง พม. ๒. อบรมหลักสูตร การสร้างความ ตระหนักรู้ด้าน การรักษาความ มั่นคงปลอดภัย ไซเบอร์ วันที่ ๑๘ ม.ค. ๖๗ ทาง ช่องทางออนไลน์ ๓. ฝึกอบรมการ ใช้งานระบบ บริหารจัดการ ข้อมูลด้านการ ส่งเสริมความเสมอ ภาคระหว่างเทศ สำหรับเจ้าหน้าที่		

กิจกรรมหลัก	วัตถุประสงค์	กลุ่มเป้าหมาย	แนวทางการดำเนินงาน	ระยะเวลาปีงบประมาณ ๒๕๖๗				เป้าหมายของตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ปัจจัยความสำเร็จ ปัญหา/อุปสรรค ข้อเสนอแนะ
				ไตรมาส ๑	ไตรมาส ๒	ไตรมาส ๓	ไตรมาส ๔			
									สค. วันที่ ๑๑ มี.ค. ๖๗ ผ่าน ระบบออนไลน์ ๔. อบรมการใช้ งานระบบประชุม ทางไกล (Zoom Meeting) วันที่ ๗ มี.ค. ๖๗ ผ่าน ระบบออนไลน์ ๕. เจ้าหน้าที่ กองทุนฯ พัฒนา ทักษะการทำงาน ผ่านการเรียนรู้ ด้วยระบบ E-learning ดังนี้ (๑) นางสาว สุชาติ รุ่งเรืองศักดิ์	

กิจกรรมหลัก	วัตถุประสงค์	กลุ่มเป้าหมาย	แนวทางการดำเนินงาน	ระยะเวลาปีงบประมาณ ๒๕๖๗				เป้าหมายของตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ปัจจัยความสำเร็จ ปัญหา/อุปสรรค ข้อเสนอแนะ
				ไตรมาส ๑	ไตรมาส ๒	ไตรมาส ๓	ไตรมาส ๔			
								<p>วิชา การเป็นข้าราชการ การวางแผนกลยุทธ์ และวิชาภาวะผู้นำ</p> <p>(๒) นางสาว จุฑามาศ วรรณแก้ว วิชา Data Visualization และ การกำหนดวิสัยทัศน์และกลยุทธ์</p> <p>(๓) นางสาวสุจิตรา กาวิชัย วิชาความเข้าใจและใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ทักษะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานแบบออนไลน์ และภาวะผู้นำในการทำงาน กับผู้อื่นอย่างสมดุล</p>		

กิจกรรมหลัก	วัตถุประสงค์	กลุ่มเป้าหมาย	แนวทางการดำเนินงาน	ระยะเวลาปีงบประมาณ ๒๕๖๗				เป้าหมายของตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ปัจจัยความสำเร็จ ปัญหา/อุปสรรค ข้อเสนอแนะ
				ไตรมาส ๑	ไตรมาส ๒	ไตรมาส ๓	ไตรมาส ๔			
								(๔) นายจักรินทร์วัชร แก้วกาญจน์ วิชา Digital Literacy (๕) นายณัฐพล เฉยสวัสดี วิชาทักษะการสื่อสารโน้มน้าว ความมั่นคงปลอดภัย บนอินเทอร์เน็ตและการปฏิบัติตน สำหรับข้าราชการ ยุคดิจิทัล และ Microsoft Excel เพื่อการบริหารข้อมูล (๖) นางสาวจิรภา พุดสี วิชา Project Management สำหรับข้าราชการ ระดับปฏิบัติการ และจิตสำนึกสาธารณะ		

กิจกรรมหลัก	วัตถุประสงค์	กลุ่มเป้าหมาย	แนวทางการดำเนินงาน	ระยะเวลาปีงบประมาณ ๒๕๖๗				เป้าหมายของตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ปัจจัยความสำเร็จ ปัญหา/อุปสรรค ข้อเสนอแนะ
				ไตรมาส ๑	ไตรมาส ๒	ไตรมาส ๓	ไตรมาส ๔			
								(๗) นางสาว ปุญญิตา นวลนพคุณ วิชาภาษาอังกฤษ เพื่อการทำงาน : การสนทนาใน สถานการณ์ต่างๆ และ การบริหาร ความเสี่ยงดิจิทัล ไตรมาส ๓ กองทุนฯ ส่ง บุคลากรเข้ารับ การอบรม ใน หลักสูตรที่ เกี่ยวข้อง ได้แก่ ๑. ประชุมเชิง ปฏิบัติการเพื่อ ส่งเสริมการสร้าง วินัยการเงิน		

กิจกรรมหลัก	วัตถุประสงค์	กลุ่มเป้าหมาย	แนวทางการดำเนินงาน	ระยะเวลาปีงบประมาณ ๒๕๖๗				เป้าหมายของตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ปัจจัยความสำเร็จ ปัญหา/อุปสรรค ข้อเสนอแนะ
				ไตรมาส ๑	ไตรมาส ๒	ไตรมาส ๓	ไตรมาส ๔			
									ร่วมกับ ๕ ภาควิชา เครือข่าย วันที่ ๒๖ - ๒๗ มิถุนายน ๖๗ ณ ตลาดหลักทรัพย์ แห่งประเทศไทย กรุงเทพฯ ๒. ประชุมเชิง ปฏิบัติการ ขับเคลื่อน เป้าหมายการ ดำเนินงานด้าน สตรี ครอบครัว และความเสมอ ภาคระหว่างเพศ วันที่ ๒๓ มิ.ย. ๖๗ ณ รร.ซีวิน	

กิจกรรมหลัก	วัตถุประสงค์	กลุ่มเป้าหมาย	แนวทางการดำเนินงาน	ระยะเวลาปีงบประมาณ ๒๕๖๗				เป้าหมายของตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ปัจจัยความสำเร็จ ปัญหา/อุปสรรค ข้อเสนอแนะ
				ไตรมาส ๑	ไตรมาส ๒	ไตรมาส ๓	ไตรมาส ๔			
									เดอ แวงค็อก กรุงเทพฯ ไตรมาส ๔ กองทุนฯ ส่ง บุคลากรเข้ารับ การอบรม ในหลักสูตรที่ เกี่ยวข้อง ได้แก่ ๑. สัมมนา เชิงปฏิบัติการ เงินทุนหมุนเวียน จัดทำแผนบริหาร ความเสี่ยงของทุน หมุนเวียนฯ วันที่ ๒๔ ก.ค.๖๗ ณ สโมสรทหารบก วิทยาวดี กรุงเทพฯ	

กิจกรรมหลัก	วัตถุประสงค์	กลุ่มเป้าหมาย	แนวทางการดำเนินงาน	ระยะเวลาปีงบประมาณ ๒๕๖๗				เป้าหมายของตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ปัจจัยความสำเร็จ ปัญหา/อุปสรรค ข้อเสนอแนะ
				ไตรมาส ๑	ไตรมาส ๒	ไตรมาส ๓	ไตรมาส ๔			
									๒. ประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อเสริมสร้างองค์ความรู้ด้านการยุติความรุนแรงต่อสตรีและบุคคลในครอบครัว วันที่ ๒๘ ส.ค. ๖๗ ณ รร.พูลแมน คิง พาวเวอร์ กรุงเทพฯ ๓. เวทีวิชาการประจำปี ๒๕๖๗ ของสำนักงานส่งเสริมและสนับสนุนวิชาการ	

กิจกรรมหลัก	วัตถุประสงค์	กลุ่มเป้าหมาย	แนวทางการดำเนินงาน	ระยะเวลาปีงบประมาณ ๒๕๖๗				เป้าหมายของตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ปัจจัยความสำเร็จ ปัญหา/อุปสรรค ข้อเสนอแนะ
				ไตรมาส ๑	ไตรมาส ๒	ไตรมาส ๓	ไตรมาส ๔			
									๑- ๑๑ เมื่อวันที่ ๑๖ กันยายน ๒๕๖๗ ณ อาคารกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ ๔.สัมมนาระหว่างประเทศเพื่อส่งเสริมความเสมอภาคและความหลากหลายทางเพศ ระหว่างวันที่ ๘- ๙ กันยายน ๒๕๖๗ ณ สยามภาวลัยรอยัล แกรนด์เจียเตอร์ สยามพารากอน	

กิจกรรมหลัก	วัตถุประสงค์	กลุ่มเป้าหมาย	แนวทางการดำเนินงาน	ระยะเวลาปีงบประมาณ ๒๕๖๗				เป้าหมายของตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ปัจจัยความสำเร็จ ปัญหา/อุปสรรค ข้อเสนอแนะ
				ไตรมาส ๑	ไตรมาส ๒	ไตรมาส ๓	ไตรมาส ๔			
									๕. เจ้าหน้าที่ กองทุนฯ พัฒนา ทักษะการทำงาน ผ่านการเรียนรู้ ด้วยระบบ E-learning ดังนี้ ๑) น.ส.สุจิตรา กาวิชัย วิชาความเข้าใจและ ใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ทักษะที่จำเป็น สำหรับการ ปฏิบัติงานแบบ ออนไลน์ ๒) น.ส.สุจิตรา กาวิชัย วิชา การสื่อสารที่มี ประสิทธิภาพ ๓) นายจักรินทร์วัชร แก้วกาญจน์ วิชา	

กิจกรรมหลัก	วัตถุประสงค์	กลุ่มเป้าหมาย	แนวทางการดำเนินงาน	ระยะเวลาปีงบประมาณ ๒๕๖๗				เป้าหมายของตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ปัจจัยความสำเร็จ ปัญหา/อุปสรรค ข้อเสนอแนะ
				ไตรมาส ๑	ไตรมาส ๒	ไตรมาส ๓	ไตรมาส ๔			
								Microsoft Office Word 2016 ๔) นายจักรินทร์วัชรแก้วกาญจน์ วิชา วิทยุโสต ฉลาดรู้เน็ต ๕) นางสาวจิรภา พุดสี วิชา Microsoft Office Word 2016 ๖) นางสาวจิรภา พุดสี วิชา การบริหารเงิน สำหรับข้าราชการ ๗) นางสาวบุญนิศา นวลนพคุณ วิชา ภาษาอังกฤษเพื่อ การทำงาน : การ เขียนเพื่อการสื่อสาร ที่มีประสิทธิภาพ		

กิจกรรมหลัก	วัตถุประสงค์	กลุ่มเป้าหมาย	แนวทางการดำเนินงาน	ระยะเวลาปีงบประมาณ ๒๕๖๗				เป้าหมายของตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ปัจจัยความสำเร็จ ปัญหา/อุปสรรค ข้อเสนอแนะ
				ไตรมาส ๑	ไตรมาส ๒	ไตรมาส ๓	ไตรมาส ๔			
								๘) นางสาวบุญธิศานวลนพคุณ วิชา วัยใส ฉลาดรู้เน็ต ๙) นางสาวสุชาดา รุ่งเรืองศักดิ์ วิชา ความมั่นคงปลอดภัย บนอินเทอร์เน็ตและการปฏิบัติตน สำหรับข้าราชการยุคดิจิทัล ๑๐) นางสาวสุชาดา รุ่งเรืองศักดิ์ วิชา ภาวะผู้นำในการทำงานกับผู้อื่นอย่างสมดุล (Working with People)		

กิจกรรมหลัก	วัตถุประสงค์	กลุ่มเป้าหมาย	แนวทางการดำเนินงาน	ระยะเวลาปีงบประมาณ ๒๕๖๗				เป้าหมายของตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ปัจจัยความสำเร็จ ปัญหา/อุปสรรค ข้อเสนอแนะ
				ไตรมาส ๑	ไตรมาส ๒	ไตรมาส ๓	ไตรมาส ๔			
								๑๑) นางสาวจุฑามาศ วรรณแก้ว วิชา Outward Mindset ๑๒) นางสาวจุฑามาศ วรรณแก้ว วิชา Microsoft Office PowerPoint 2016 ๑๓) นางสาวจุฑามาศ วรรณแก้ว วิชาการคิด อย่างเป็นระบบและสร้างสรรค์ ๑๓) นายณัฐพล เฉย สวัสดิ์ วิชา วิทยาศาสตร์ ๑๔) นายณัฐพล เฉย สวัสดิ์ วิชา มนุษย์สัมพันธ์ในการทำงาน		

กิจกรรมหลัก	วัตถุประสงค์	กลุ่มเป้าหมาย	แนวทางการดำเนินงาน	ระยะเวลาปีงบประมาณ ๒๕๖๗				เป้าหมายของตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ปัจจัยความสำเร็จ ปัญหา/อุปสรรค ข้อเสนอแนะ
				ไตรมาส ๑	ไตรมาส ๒	ไตรมาส ๓	ไตรมาส ๔			
การส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมในหลักสูตรที่เกี่ยวข้อง (หลักสูตรฝึกอบรมการใช้ระบบสารสนเทศเชิงดิจิทัลที่จำเป็น)	เพื่อให้บุคลากรกองทุนฯ ได้รับการเสริมสร้างศักยภาพและพัฒนาสมรรถนะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน	บุคลากรกลุ่มบริหารกองทุนฯ	๑. สรรหาหลักสูตรฝึกอบรมการใช้ระบบสารสนเทศเชิงดิจิทัลที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน เช่น <ul style="list-style-type: none"> หลักสูตรการพัฒนาฐานข้อมูลสารสนเทศเพื่อการประเมินผล หลักสูตรสารสนเทศที่สนับสนุนการตัดสินใจของผู้บริหาร หลักสูตรการนำเสนองานในรูปแบบ Info Graphic 	←—————→				ร้อยละของบุคลากรกองทุนฯ ได้รับการอบรมการใช้ระบบสารสนเทศเชิงดิจิทัลที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานอย่างน้อยคนละ ๑ หลักสูตร/ปี	ผล: ร้อยละ ๑๐๐ ไตรมาส ๑ กองทุนฯ ส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมในหลักสูตรที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ ๑. อบรมการใช้งานระบบสมุดพกครอบครัวอิเล็กทรอนิกส์ วันที่ ๑๘ ต.ค. ๖๖ และ ๒๘ พ.ย. ๖๖ ณ ชั้น ๑๒ อาคารกระทรวง พม.	<u>ปัจจัยความสำเร็จ</u> - มีระบบการเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านการเรียน online - สค. กำหนดให้การเรียน online ตามหลักสูตรที่กำหนดเป็นส่วนหนึ่งในการประเมินเลื่อนเงินเดือน <u>ปัญหา/อุปสรรค</u> ๑. บุคลากรมีจำนวนจำกัด รับผิดชอบงานหลายด้านไม่สามารถปลีกตัวไปเข้าร่วมการอบรม/สัมมนาที่ต้องใช้ระยะเวลานานได้

กิจกรรมหลัก	วัตถุประสงค์	กลุ่มเป้าหมาย	แนวทางการดำเนินงาน	ระยะเวลาปีงบประมาณ ๒๕๖๗				เป้าหมายของตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ปัจจัยความสำเร็จ ปัญหา/อุปสรรค ข้อเสนอแนะ
				ไตรมาส ๑	ไตรมาส ๒	ไตรมาส ๓	ไตรมาส ๔			
			<ul style="list-style-type: none"> • หลักสูตรการออกแบบ/จัดทำประมวลผลแบบสอบถามออนไลน์ • หลักสูตรการพัฒนาช่องทางประชาสัมพันธ์ (Web/Facebook/ Application) <p>๒. ประสานสำนักงานเลขานุการกรมเพื่อขอความอนุเคราะห์ค่าใช้จ่ายในการส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมฯ (ถ้ามี)</p>					<p>ไตรมาส ๒</p> <p>กองทุนฯ ส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมในหลักสูตรที่เกี่ยวข้อง ได้แก่</p> <p>๑. อบรมหลักสูตรการสร้างความรู้ความตระหนักด้านการรักษาความมั่นคงปลอดภัยไซเบอร์ วันที่ ๑๘ ม.ค. ๖๗</p> <p>ทางช่องทางออนไลน์</p> <p>๒. อบรมการใช้งานระบบประชุมทางไกล (Zoom Meeting) วันที่</p>	<p>๒. สค. งบประมาณด้านพัฒนาบุคลากรน้อย ไม่สามารถสนับสนุนการพัฒนาองค์ความรู้ตามความต้องการรายบุคคลได้</p>	

กิจกรรมหลัก	วัตถุประสงค์	กลุ่มเป้าหมาย	แนวทางการดำเนินงาน	ระยะเวลาปีงบประมาณ ๒๕๖๗				เป้าหมายของตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ปัจจัยความสำเร็จ ปัญหา/อุปสรรค ข้อเสนอแนะ
				ไตรมาส ๑	ไตรมาส ๒	ไตรมาส ๓	ไตรมาส ๔			
			๓. ติดตามและประเมินผลหลังเข้ารับการอบรม					๗ มี.ค. ๖๗ ผ่านระบบออนไลน์ ๓. เจ้าหน้าที่กองทุนฯ พัฒนาทักษะการทำงานผ่านการเรียนรู้ด้วยระบบ E-learning ดังนี้ (๑) วิชาความเข้าใจและใช้เทคโนโลยีดิจิทัลทักษะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานแบบออนไลน์ และภาวะผู้นำในการทำงานกับผู้อื่นอย่างสมดุล		

กิจกรรมหลัก	วัตถุประสงค์	กลุ่มเป้าหมาย	แนวทางการดำเนินงาน	ระยะเวลาปีงบประมาณ ๒๕๖๗				เป้าหมายของตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ปัจจัยความสำเร็จ ปัญหา/อุปสรรค ข้อเสนอแนะ
				ไตรมาส ๑	ไตรมาส ๒	ไตรมาส ๓	ไตรมาส ๔			
								(๒) วิชา Digital Literacy (๓) วิชาทักษะการสื่อสารโน้มน้าวความมั่นคงปลอดภัยบนอินเทอร์เน็ตและการปฏิบัติตนสำหรับข้าราชการยุคดิจิทัล และ Microsoft Excel เพื่อการบริหารข้อมูล ไตรมาส ๔ เจ้าหน้าที่กองทุนฯ พัฒนาทักษะการทำงานผ่านการเรียนรู้ด้วยระบบ E-learning ดังนี้ ๑) น.ส.สุจิตรา กาวิชัย วิชาความเข้าใจและ		

กิจกรรมหลัก	วัตถุประสงค์	กลุ่มเป้าหมาย	แนวทางการดำเนินงาน	ระยะเวลาปีงบประมาณ ๒๕๖๗				เป้าหมายของตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ปัจจัยความสำเร็จ ปัญหา/อุปสรรค ข้อเสนอแนะ
				ไตรมาส ๑	ไตรมาส ๒	ไตรมาส ๓	ไตรมาส ๔			
									ใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ทักษะที่จำเป็น สำหรับการ ปฏิบัติงานแบบ ออนไลน์ ๒) นายจักรินทร์วัชร แก้วกาญจน์ วิชา Microsoft Office Word 2016 และวิชา วิทยุ ฉลาดรู้ เน็ต ๓) นางสาวจิรภา พุดสี วิชา Microsoft Office Word 2016 ๔) นางสาวบุญนิศา นวลนพคุณ วิชา วิทยุ ฉลาดรู้เน็ต ๕) นางสาวสุชาดา รุ่งเรืองศักดิ์ วิชา	

กิจกรรมหลัก	วัตถุประสงค์	กลุ่มเป้าหมาย	แนวทางการดำเนินงาน	ระยะเวลาปีงบประมาณ ๒๕๖๗				เป้าหมายของตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ปัจจัยความสำเร็จ ปัญหา/อุปสรรค ข้อเสนอแนะ
				ไตรมาส ๑	ไตรมาส ๒	ไตรมาส ๓	ไตรมาส ๔			
ของกองทุนฯ และ/ด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคล	บุคคลของกองทุนฯ มีความโปร่งใส เป็นธรรมและตรวจสอบได้		<p>การปฏิบัติงานของกองทุนฯ และ/ด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคล</p> <p>๒. การประชาสัมพันธ์/ชี้แจงช่องทางและกระบวนการร้องเรียนด้านการปฏิบัติงานของกองทุนฯ และ/ด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคล</p> <p>๓. ดำเนินการตามกระบวนการร้องเรียนด้านการปฏิบัติงานของกองทุนฯ และ/ด้านการบริหาร</p>					<p>ปฏิบัติงานของกองทุนฯ และ/ด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคล</p>	<p>ข้อร้องเรียนและเสนอแนะทางแก้ไข (web กรม สค. และ web กองทุนฯ) พร้อมทั้งมีการจัดทำรายงานสรุปนำเสนอเป็นรายเดือน โดยจัดส่งข้อมูลให้กลุ่มกฎหมายสำนักงานเลขานุการกรมเป็นประจำทุกเดือน</p>	<p>ช่องทาง และมีการติดตามข้อร้องเรียนเพื่อจัดทำรายงานเสนอต่อกลุ่มกฎหมายเป็นประจำทุกเดือน</p>

กิจกรรมหลัก	วัตถุประสงค์	กลุ่มเป้าหมาย	แนวทางการดำเนินงาน	ระยะเวลาปีงบประมาณ ๒๕๖๗				เป้าหมายของตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ปัจจัยความสำเร็จ ปัญหา/อุปสรรค ข้อเสนอแนะ
				ไตรมาส ๑	ไตรมาส ๒	ไตรมาส ๓	ไตรมาส ๔			
ของบุคลากรด้านการสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บริหารกับบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน	ในการทำงานที่ดี	/บุคลากรกลุ่มบริหารกองทุนฯ	ความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บริหารกับบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน ปีงบประมาณละ ๑ ครั้ง					บุคลากรด้านการสร้าง ความสัมพันธ์อันดีระหว่าง ผู้บริหารกับ บุคลากร ผู้ปฏิบัติงาน	ปีงบประมาณ ๒๕๖๖ ร้อยละ ๘๓.๔๙	ประชุม คณะกรรมการบริหารกองทุนฯ และประสานเชิญ คณะกรรมการฯ เข้าร่วมประชุม ณ ห้องประชุม ฯ จำนวน ๖ ครั้ง รวมทั้ง คณะกรรมการบางท่านเป็น อนุกรรมการฯ ภายใต้คณะกรรมการบริหารกองทุนฯ จึงมีโอกาสนในการ ปฏิสัมพันธ์กันบ่อยครั้ง จึงเกิด ความสัมพันธ์ที่ดี ระหว่างกันมากขึ้น

หมายเหตุ กองทุนฯ ไม่มีปีงบประมาณรองรับการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคลกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ ประจำปี ๒๕๖๗

๔.๔ แผนการบริหารทรัพยากรบุคคลกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ ประจำปี ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ (ทบทวนปีงบประมาณ ๒๕๖๗)

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 และเพียงพอกับ การขับเคลื่อน แผนปฏิบัติการ กองทุนฯ ระยะ ๕ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)	ระดับความ สำเร็จของ การวางแผน และบริหาร อัตรากำลัง กองทุนฯ	ทบทวนความ จำเป็นของ ภารกิจใน ปัจจุบัน ให้สอดคล้อง กับ แผนปฏิบัติ การกองทุนฯ ระยะ ๕ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) และ มาตรฐาน การประเมิน กองทุน หมุนเวียน	การวิเคราะห์ ข้อมูลรอบ อัตรากำลัง กองทุนฯ ตามที่ กระทรวงการ คลังเห็นชอบ 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
มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพ	ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ด้านการวัด และประเมินผล	กองทุนฯ มีระบบ บริหารทรัพยากร บุคคลและ	ร้อยละของ บุคลากรที่มี การจัดทำ ข้อตกลงการ	ร้อยละ ๗๐	ร้อยละ ๗๕	ร้อยละ ๘๐	ร้อยละ ๘๕	ร้อยละ ๙๐	-	-	-	-	-	กลุ่มบริหาร กองทุนฯ

โครงการ/กิจกรรมรองรับแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ ประจำปี ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐

ประเด็นยุทธศาสตร์/แผนงาน	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด (KPI)	โครงการ/กิจกรรม	ขั้นตอนการดำเนินงาน
ยุทธศาสตร์/แผนงานที่ ๑ ด้านการวัดและประเมินผล การดำเนินงานของกองทุนฯ	กองทุนฯ มีระบบบริหาร ทรัพยากรบุคคลและ การประเมินผลการ ปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ	๑. ร้อยละของบุคลากร ที่มีการจัดทำข้อตกลงการ ประเมินผลการปฏิบัติงาน ระดับบุคคล	การจัดทำตัวชี้วัดรายบุคคลและการประเมิน ผลการปฏิบัติราชการรายบุคคล ประจำปี	๑. กำหนดหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติราชการรายบุคคล ประจำปีงบประมาณ ๒. จัดทำตัวชี้วัดการประเมินผลการปฏิบัติราชการรายบุคคลของ บุคลากรกองทุนฯ ๓. ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติราชการรายบุคคลตามที่กำหนดไว้
		๒. ระดับความสำเร็จของ การจัดทำแผนบริหาร ทรัพยากรบุคคลกองทุนฯ และแผนปฏิบัติการบริหาร ทรัพยากรบุคคลกองทุนฯ	การจัดทำแผนบริหารทรัพยากรบุคคลกองทุนฯ และแผนปฏิบัติการบริหาร ทรัพยากรบุคคล กองทุนฯ ประจำปี	๑. ศึกษาแนวทางการจัดทำแผนบริหารทรัพยากรบุคคลกองทุนฯ ตามแนวทาง HR Scorecard ๒. การวิเคราะห์และประเมินสภาพด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล กองทุนฯ จากการทบทวนแผนปฏิบัติการกองทุนฯ ๓. กำหนดประเด็นวิสัยทัศน์ ยุทธศาสตร์และเป้าประสงค์ของแผน บริหารทรัพยากรบุคคลกองทุนฯ ๔. จัดทำ (ร่าง) แผนบริหารทรัพยากรบุคคลกองทุนฯ และแผนปฏิบัติ การบริหารทรัพยากรบุคคลกองทุนฯ ๕. เสนอ (ร่าง) แผนบริหารทรัพยากรบุคคลกองทุนฯและแผนปฏิบัติการ บริหารทรัพยากรบุคคลกองทุนฯให้คณะกรรมการบริหารกองทุนฯ พิจารณาเห็นชอบ
ยุทธศาสตร์/แผนงานที่ ๒ ด้านการบริหารอัตรากำลัง กองทุนฯ	กองทุนฯ มีแผนการบริหาร อัตรากำลังที่สอดคล้องและ เพียงพอกับการขับเคลื่อน แผนปฏิบัติการกองทุนฯ ระยะ ๕ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)	ระดับความสำเร็จของ การวางแผนและบริหาร อัตรากำลังกองทุนฯ	๑. การจัดทำแผนและบริหารอัตรากำลังที่ สอดคล้องกับแผนปฏิบัติการกองทุนฯ ระยะ ๕ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) โดยครอบคลุมทั้งในด้านจำนวนและสมรรถนะ ของบุคลากร	๑. ทบทวนผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการระยะ ๕ ปี และปัจจัย ความสำเร็จ ปัญหาอุปสรรค ในการขับเคลื่อนด้านทรัพยากรบุคคล ๒. ทบทวนความจำเป็นของภารกิจในปัจจุบันให้สอดคล้องกับ แผนปฏิบัติการกองทุนฯ ระยะ ๕ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) และมาตรฐานการประเมินกองทุนหมุนเวียน ๓. การวิเคราะห์ข้อมูลรอบอัตรากำลังกองทุนฯ ตามที่กระทรวง

โครงการ/กิจกรรมรองรับแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ ประจำปี ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐

ประเด็นยุทธศาสตร์/แผนงาน	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด (KPI)	โครงการ/กิจกรรม	ขั้นตอนการดำเนินงาน
				<p>การคลังเห็นชอบ และอัตรากำลังที่กรมกิจการสตรีฯ กำหนด และแผนปฏิบัติการ สค. และแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคล สค. ระยะ ๕ ปี</p> <p>๔. จัดทำ (ร่าง) กรอบอัตรากำลังและแผนบริหารอัตรากำลังกองทุนฯ</p> <p>๕. เสนอ (ร่าง) กรอบอัตรากำลังและแผนบริหารอัตรากำลังกองทุนฯ ให้คณะกรรมการบริหารกองทุนฯ พิจารณาเห็นชอบ</p> <p>๖. เสนอ (ร่าง) กรอบอัตรากำลังและแผนบริหารอัตรากำลังกองทุนฯ ให้กับ กองยุทธศาสตร์ ฝ่ายบุคลากร เพื่อนำไปใช้เป็นข้อมูลประกอบการพัฒนาแผนปฏิบัติการระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๕)</p>
			<p>๒. จัดจ้างพนักงานกองทุนฯ สนับสนุนการปฏิบัติงาน</p>	<p>๑. ศึกษาแนวทางการจัดจ้างพนักงานกองทุนฯ</p> <p>๒. เสนอขอรับงบประมาณสนับสนุนจัดจ้างพนักงานกองทุนฯ</p> <p>๒. เสนอคณะกรรมการบริหารกองทุนฯ เห็นชอบแผนปฏิบัติการและการใช้จ่ายงบประมาณ ประจำปีฯ และแต่งตั้งคณะกรรมการบริหารกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. ...</p> <p>๓. คณะอนุกรรมการบริหารกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. ... ประชุมกำหนดคุณสมบัติ ค่าจ้าง และข้อกำหนดในการจ้างงาน</p> <p>๔. เปิดรับสมัครและสรรหาพนักงานกองทุนฯ</p>

โครงการ/กิจกรรมรองรับแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ ประจำปี ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐

ประเด็นยุทธศาสตร์/แผนงาน	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด (KPI)	โครงการ/กิจกรรม	ขั้นตอนการดำเนินงาน
<p>ยุทธศาสตร์/แผนงานที่ ๓</p> <p>ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกองทุนฯ</p>	<p>๑. บุคลากรกองทุนฯ ได้รับการเสริมสร้างศักยภาพและพัฒนาสมรรถนะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน</p>	<p>๑. ร้อยละของบุคลากรกองทุนฯ ได้รับการอบรมในหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับตำแหน่งงานอย่างน้อยคนละ ๑ หลักสูตร/ปี</p>	<p>๑. การส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมในหลักสูตรที่เกี่ยวข้อง</p> <p>๒. การส่งบุคลากรเข้ารับการพัฒนาศักยภาพในหลักสูตรการอบรม กพ.</p>	<p>๑. สรรหาหลักสูตรฝึกอบรมที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงาน เช่น</p> <ul style="list-style-type: none"> • หลักสูตร Gender Equality • หลักสูตรด้านการจัดการกองทุนฯ (การพิจารณากลับกรองโครงการเบื้องต้น ทักษะการประสานงาน/การสรุปประเด็นการเขียนคำขอขออนุมัติ การจัดทำบัญชี การบริหารพัสดุ การรายงานผลการดำเนินงานกองทุนฯ และการประชาสัมพันธ์, การวิจัยและประเมินผล) <p>๒. ประสานสำนักงานเลขาธิการกรมเพื่อขอความอนุเคราะห์ค่าใช้จ่ายในการส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมฯ (ถ้ามี)</p> <p>๓. ติดตามและประเมินผลหลังเข้ารับการอบรม</p>
		<p>๒. ร้อยละของบุคลากรกองทุนฯ ได้รับการอบรมการใช้ระบบสารสนเทศเชิงดิจิทัลที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานอย่างน้อยคนละ ๑ หลักสูตร/ปี</p>		<p>๑. สรรหาหลักสูตรฝึกอบรมการใช้ระบบสารสนเทศเชิงดิจิทัลที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน เช่น</p> <ul style="list-style-type: none"> • หลักสูตรการพัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศเพื่อการประเมินผล • หลักสูตรสารสนเทศที่สนับสนุนการตัดสินใจของผู้บริหาร • หลักสูตรการนำเสนองานในรูปแบบ Info Graphic, data studio, การแสดงข้อมูลด้วยแผนภาพ • หลักสูตรการออกแบบ/จัดทำ/ประมวลผลแบบสอบถามออนไลน์ • หลักสูตรการพัฒนาช่องทางการประชาสัมพันธ์ (Web/Facebook/Application) • การใช้งานระบบการประชุมผ่านช่องทางอิเล็กทรอนิกส์ • การมั่นคงปลอดภัยทางไซเบอร์ • การใช้งาน chat gpt

โครงการ/กิจกรรมรองรับแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ ประจำปี ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐

ประเด็นยุทธศาสตร์/แผนงาน	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด (KPI)	โครงการ/กิจกรรม	ขั้นตอนการดำเนินงาน
				๒. ประสานสำนักงานเลขาธิการกรมเพื่อขอความอนุเคราะห์ค่าใช้จ่ายในการส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมฯ (ถ้ามี) ๓. ติดตามและประเมินผลหลังเข้ารับการอบรม
	๒. กองทุนฯ มีกลไกการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่โปร่งใสเป็นธรรมและตรวจสอบได้	ร้อยละของจำนวนข้อร้องเรียนด้านการปฏิบัติงานของกองทุนฯ และ/ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	การจัดให้มีช่องทางการร้องเรียนด้านการปฏิบัติงานของกองทุนฯ และ/ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	๑. การกำหนดช่องทางและกระบวนการการร้องเรียนด้านการปฏิบัติงานของกองทุนฯ และ/ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ๒. การประชาสัมพันธ์/ชี้แจงช่องทางและกระบวนการร้องเรียนด้านการปฏิบัติงานของกองทุนฯ และ/ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ๓. ดำเนินการตามกระบวนการร้องเรียนด้านการปฏิบัติงานของกองทุนฯ และ/ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (ถ้ามี) ๔. รายงานจำนวนข้อร้องเรียนด้านการปฏิบัติงานของกองทุนฯ และ/ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล รวมทั้งผลการจัดการข้อร้องเรียน
	๓. กองทุนฯ มีสภาพแวดล้อมและบรรยากาศในการทำงานที่ดี	ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการส่งเสริมการสร้างระบบนิเวศในการทำงาน	การประเมินความพึงพอใจในการส่งเสริมการสร้างระบบนิเวศในการทำงาน	๑. การกำหนดแนวทางการปรับปรุงสภาพแวดล้อมและบรรยากาศในการทำงานร่วมกัน ๒. การประชาสัมพันธ์/ชี้แจงแนวทางการปรับปรุงสภาพแวดล้อมและบรรยากาศในการทำงานให้บุคลากรกองทุนฯ ทราบ ๓. ดำเนินการตามแนวทางการปรับปรุงสภาพแวดล้อมและบรรยากาศในการทำงาน ๔. ประเมินความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการส่งเสริมการสร้างระบบนิเวศในการทำงาน ปีงบประมาณละ ๑ ครั้ง
		ดัชนีความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อ สค.	การสำรวจระดับความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กร	๑. ประเมินความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อ สค. ปีงบประมาณละ ๑ ครั้ง

๔.๕ แผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคลกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ ประจำปี ๒๕๖๘

วิสัยทัศน์ บริหารและพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรทุกระดับเพื่อสนับสนุนการดำเนินงานของกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศอย่างมีประสิทธิภาพ

เป้าประสงค์ กองทุนฯ มีบุคลากรที่มีสมรรถนะในการปฏิบัติงานเพื่อสนับสนุนการดำเนินงานของกองทุนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ยุทธศาสตร์/แผนงานที่ ๑ ด้านการวัดและประเมินผลการดำเนินงานของกองทุนฯ

ยุทธศาสตร์/แผนงานที่ ๒ ด้านการบริหารอัตรากำลังกองทุนฯ (ไม่มีการดำเนินงานในปีงบประมาณ ๒๕๖๘)

ยุทธศาสตร์/แผนงานที่ ๓ ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกองทุนฯ

กิจกรรมหลัก	วัตถุประสงค์	กลุ่มเป้าหมาย	แนวทางการดำเนินงาน	ระยะเวลา/งบประมาณดำเนินการปีงบประมาณ ๒๕๖๘				งบประมาณรวม (บาท)	เป้าหมายของตัวชี้วัด
				ไตรมาส ๑	ไตรมาส ๒	ไตรมาส ๓	ไตรมาส ๔		
ยุทธศาสตร์/แผนงานที่ ๑ ด้านการวัดและประเมินผลการดำเนินงานของกองทุนฯ									
การจัดทำตัวชี้วัด รายบุคคลและ การประเมินผล การปฏิบัติราชการ รายบุคคลประจำปี	เพื่อพัฒนา/จัดทำ ระบบบริหาร ทรัพยากรบุคคล และการประเมินผล การปฏิบัติงานของ กองทุนฯ ให้มีประสิทธิภาพ	บุคลากรกลุ่ม บริหารกองทุนฯ	๑. กำหนดหลักเกณฑ์ การประเมินผลการปฏิบัติ ราชการรายบุคคล ประจำปีงบประมาณ ๒. จัดทำตัวชี้วัดการ ประเมินผลการปฏิบัติ ราชการรายบุคคลของ บุคลากรกองทุนฯ ๓. ดำเนินการประเมิน ผลการปฏิบัติราชการ รายบุคคลตามที่กำหนดไว้		รอบที่ ๑		รอบที่ ๒	-	ร้อยละของ บุคลากร ที่มีการจัดทำ ข้อตกลงการ ประเมินผลการ ปฏิบัติงาน ระดับบุคคล (ร้อยละ ๑๐๐)

กิจกรรมหลัก	วัตถุประสงค์	กลุ่มเป้าหมาย	แนวทางการดำเนินงาน	ระยะเวลา/งบประมาณดำเนินการปีงบประมาณ ๒๕๖๘				งบประมาณรวม (บาท)	เป้าหมายของตัวชี้วัด		
				ไตรมาส ๑	ไตรมาส ๒	ไตรมาส ๓	ไตรมาส ๔				
การจัดทำแผนบริหารทรัพยากรบุคคลกองทุนฯ และแผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคลกองทุนฯ ประจำปี	เพื่อพัฒนา/จัดทำระบบบริหารทรัพยากรบุคคลและการประเมินผล การปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ	คณะกรรมการ / คณะอนุกรรมการ/ บุคลากรกลุ่มบริหารกองทุนฯ	<p>๑. ศึกษาแนวทางการจัดทำแผนบริหารทรัพยากรบุคคลกองทุนฯ ตามแนวทาง HR Scorecard</p> <p>๒. การวิเคราะห์และประเมินสถานภาพด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลกองทุนฯ</p> <p>๓. กำหนดประเด็นวิสัยทัศน์ ยุทธศาสตร์และเป้าประสงค์ของแผนบริหารทรัพยากรบุคคลกองทุนฯ</p> <p>๔. จัดทำ (ร่าง) แผนบริหารทรัพยากรบุคคลกองทุนฯ และแผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคลกองทุนฯ</p>		←————→			-	ระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนบริหารทรัพยากรบุคคลกองทุนฯ และแผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคลกองทุนฯ (ระดับ ๔)		
				<p>ค่าเป้าหมาย</p> <p>๑. มีแผนการดำเนินงาน</p> <p>๒. มีการทบทวน/วิเคราะห์ข้อมูล</p> <p>๓. จัดทำ (ร่าง) แผนฯ</p> <p>๔. เสนอ (ร่าง) แผนฯ ให้คณะกรรมการเห็นชอบ</p> <p>๕. คณะกรรมการเห็นชอบแผนฯ โดยไม่มีข้อแก้ไขในประเด็นสำคัญ</p>							

กิจกรรมหลัก	วัตถุประสงค์	กลุ่มเป้าหมาย	แนวทางการดำเนินงาน	ระยะเวลา/งบประมาณดำเนินการปีงบประมาณ ๒๕๖๘				งบประมาณรวม (บาท)	เป้าหมายของตัวชี้วัด
				ไตรมาส ๑	ไตรมาส ๒	ไตรมาส ๓	ไตรมาส ๔		
	<p>แผนบริหารทรัพยากรบุคคล กองทุนฯ และแผนบริหารทรัพยากรบุคคลฯ สค.</p> <p>๒. เพื่อจัดทำ (ร่าง) กรอบอัตรากำลัง และแผนบริหารอัตรากำลังกองทุนฯ เสนอกรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว เพื่อนำไปเป็นข้อมูลประกอบในการจัดทำแผนบริหารทรัพยากรบุคคลฯ ระยะ ๕ ปี (๒๕๗๑ - ๒๕๗๕)</p>		<p>สค. ต่อผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการฯ</p> <p>๓. หาแนวทางในการพัฒนาการดำเนินงานด้านทรัพยากรบุคคล เพื่อให้เกิดการสนับสนุนการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการกองทุนฯ ให้เกิดประสิทธิภาพ</p> <p>๔. สรุปข้อมูลความต้องการอัตรากำลังของกองทุนฯ เพื่อเสนอจัดทำ (ร่าง) กรอบอัตรากำลัง และแผนบริหารอัตรากำลังกองทุนฯ</p>						

กิจกรรมหลัก	วัตถุประสงค์	กลุ่มเป้าหมาย	แนวทางการดำเนินงาน	ระยะเวลา/งบประมาณดำเนินการปีงบประมาณ ๒๕๖๘				งบประมาณรวม (บาท)	เป้าหมายของตัวชี้วัด	
				ไตรมาส ๑	ไตรมาส ๒	ไตรมาส ๓	ไตรมาส ๔			
ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกองทุนฯ										
การส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมในหลักสูตรที่เกี่ยวข้อง(หลักสูตรฝึกอบรมที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงาน)	เพื่อให้บุคลากรกองทุนฯ ได้รับการเสริมสร้างศักยภาพและพัฒนาสมรรถนะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน	บุคลากรกลุ่มบริหารกองทุนฯ	<p>๑. สรรหาหลักสูตรฝึกอบรมที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงาน เช่น</p> <ul style="list-style-type: none"> หลักสูตร Gender Equality หลักสูตรการคิดวิเคราะห์ การจัดทำแผนระยะสั้นและระยะยาวและการจัดทำคำของบประมาณฯ การบริหารความเสี่ยงและการตรวจสอบภายใน หลักสูตรด้านการจัดการกองทุนฯ (การพิจารณาถ่วงดุลโครงการเบื้องต้น ทักษะการประสานงาน/การสรุปประเด็น การเขียนคำของบประมาณ ระบบการเงินการคลังภาครัฐ การจัดทำบัญชี การบริหารพัสดุ การรายงานผล 	←				→	ประสานขอรับการสนับสนุนงบประมาณจากสำนักงานเลขานุการกรม	ร้อยละของบุคลากรกองทุนฯ ได้รับการอบรมในหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับตำแหน่งงานอย่างน้อย คนละ ๑ หลักสูตร/ปี (ร้อยละ ๑๐๐)

กิจกรรมหลัก	วัตถุประสงค์	กลุ่มเป้าหมาย	แนวทางการดำเนินงาน	ระยะเวลา/งบประมาณดำเนินการปีงบประมาณ ๒๕๖๘				งบประมาณรวม (บาท)	เป้าหมายของตัวชี้วัด
				ไตรมาส ๑	ไตรมาส ๒	ไตรมาส ๓	ไตรมาส ๔		
ในหลักสูตรที่เกี่ยวข้อง (หลักสูตรฝึกอบรมการใช้ระบบสารสนเทศเชิงดิจิทัลที่จำเป็น)	และพัฒนาสมรรถนะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน		<p>ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน</p> <p>เช่น</p> <ul style="list-style-type: none"> หลักสูตรการพัฒนาฐานข้อมูลสารสนเทศเพื่อการประเมินผล หลักสูตรสารสนเทศที่สนับสนุนการตัดสินใจของผู้บริหาร หลักสูตรการนำเสนอในงานในรูปแบบ Info Graphic, data studio, การแสดงข้อมูลด้วยแผนภาพ หลักสูตรการออกแบบ/จัดทำ/ประมวลผลแบบสอบถามออนไลน์ หลักสูตรการพัฒนาช่องทางการประชาสัมพันธ์ (Web/Facebook/Application) การใช้งานระบบการประชุมผ่านช่องทางอิเล็กทรอนิกส์ 					งบประมาณจากสำนักงานเลขานุการกรม	กองทุนฯ ได้รับการอบรมการใช้ระบบสารสนเทศเชิงดิจิทัลที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานอย่างน้อยคนละ ๑ หลักสูตร/ปี (ร้อยละ ๑๐๐)

กิจกรรมหลัก	วัตถุประสงค์	กลุ่มเป้าหมาย	แนวทางการดำเนินงาน	ระยะเวลา/งบประมาณดำเนินการปีงบประมาณ ๒๕๖๘				งบประมาณรวม (บาท)	เป้าหมายของตัวชี้วัด
				ไตรมาส ๑	ไตรมาส ๒	ไตรมาส ๓	ไตรมาส ๔		
สัมพันธอันดีระหว่างผู้บริหารกับบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน			ผู้ปฏิบัติงาน ปีงบประมาณละ ๑ ครั้ง						อันดีระหว่างผู้บริหารกับบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน (ร้อยละ ๘๕)

หมายเหตุ กองทุนฯ ไม่มีงบประมาณรองรับการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคลกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ ประจำปี ๒๕๖๘