

**แผนบริหารทรัพยากรบุคคลกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ**

**ประจำปี ๒๕๖๓ – ๒๕๖๕ และ**

**แผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคลกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ ประจำปี ๒๕๖๔ และประจำปี ๒๕๖๕**

**จัดทำโดย**

**กองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ**

**กรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว**

**สารบัญ**

 **หน้า**

**บทนำ**

**ส่วนที่ ๑ กรอบการกำหนดแผนบริหารทรัพยากรบุคคล**

๑.๑ หลักการและเหตุผลในการจัดทำแผนบริหารทรัพยากรบุคคล ๑

 ๑.๒ วัตถุประสงค์ของแผนบริหารทรัพยากรบุคคล ๑

 ๑.๓ กลุ่มเป้าหมายการจัดทำแผนบริหารทรัพยากรบุคคล ๑

 ๑.๔ ขอบเขตของแผนบริหารทรัพยากรบุคคล ๒

 ๑.๕ กระบวนการจัดทำแผนบริหารทรัพยากรบุคคล ๒

**ส่วนที่ ๒ กองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ**

 ๒.๑ ความเป็นมาและวัตถุประสงค์ ๓

 ๒.๒ วิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์ ๓

 ๒.๓ การบริหารงาน ๖

 ๒.๔ โครงสร้างองค์กร ๙

 ๒.๕ อัตรากำลัง ๑๑

**ส่วนที่ ๓ กรอบแนวคิดและสถานภาพปัจจุบันด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล**

 ๓.๑ กรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard) ๑๒

 ของสำนักงาน ก.พ.

 ๓.๒ การประเมินสถานภาพในการบริหารทรัพยากรบุคคล ๑๕

 ๓.๓ การวิเคราะห์ SWOT Analysis ๑๖

**ส่วนที่ ๔ แผนบริหารทรัพยากรบุคคลกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ**

 **ประจำปี ๒๕๖๓ – ๒๕๖๕**

 ๔.๑ วิสัยทัศน์ ประเด็นยุทธศาสตร์ และเป้าประสงค์ ๒๐

 ๔.๒ ความเชื่อมโยงระหว่างยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล ๒๑

 และแผนขับเคลื่อนกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ

 ๔.๓ แผนบริหารทรัพยากรบุคคลกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ ๒๒

 ประจำปี ๒๕๖๓ – ๒๕๖๕

 ๔.๔ แผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคลกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ ๓๑

 ประจำปี ๒๕๖๔ และประจำปี ๒๕๖๕

**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) เพื่อช่วยเหลือ ชดเชยและเยียวยา หรือบรรเทาทุกข์แก่บุคคลซึ่งตกเป็นผู้เสียหายจากการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรม ระหว่างเพศตามมาตรา ๒๖ (๔) เพื่อการสอดส่องดูแลและให้คําแนะนําหรือคําปรึกษาเกี่ยวกับการดําเนินงานของเจ้าหน้าที่ของรัฐและหน่วยงานของรัฐในการปฏิบัติตามพระราชบัญญัตินี้ (๕) เพื่อส่งเสริมการศึกษา การวิจัย และการเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับการป้องกันมิให้มีการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศ (๖) เพื่อการติดต่อและประสานงานกับบุคคล หน่วยงาน หรือองค์กรต่างๆ ทั้งภาครัฐ ภาคเอกชนและ ภาคประชาชน และ (๗) เพื่อการอื่นตามที่คณะกรรมการคณะกรรมการส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ (สทพ.) เห็นสมควร

 กองทุนฯ ถูกจัดตั้งขึ้นภายใต้กรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว ไม่มีสถานะเป็นนิติบุคคล และ มีการดำเนินงานในรูปแบบคณะกรรมการ (มาตรา ๓๑) โดยมีอธิบดีกรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัวเป็นประธานกรรมการ ผู้แทนสํานักงบประมาณ ผู้แทนกรมบัญชีกลาง และผู้ทรงคุณวุฒิซึ่งคณะกรรมการ สทพ. แต่งตั้ง จํานวน ๔ คน ในจํานวนนี้จะต้องเป็นผู้แทนจากภาคเอกชนซึ่งมีความรู้และประสบการณ์ด้านการส่งเสริมความ เท่าเทียมระหว่างเพศ จํานวน ๓ คน และด้านการบริหารกองทุน จํานวน ๑ คน เป็นกรรมการให้รองอธิบดี กรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัวซึ่งอธิบดีกรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัวมอบหมายเป็นกรรมการและเลขานุการ และคณะกรรมการบริหารกองทุนจะแต่งตั้งข้าราชการในกรม จํานวนไม่เกิน ๒ คน เป็นผู้ช่วยเลขานุการก็ได้ สำหรับโครงสร้างและกรอบอัตรากำลังของกองทุนฯ กระทรวงการคลังได้เห็นชอบโครงสร้างและกรอบอัตรากำลังของกองทุนฯ ตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ เป็นต้นไป จำนวน ๙ อัตรา ซึ่งได้ใช้อัตรากำลังของ กรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว (หน่วยงานต้นสังกัด) ในการปฏิบัติงาน

 คณะกรรมการบริหารกองทุนฯ ตระหนักถึงความสำคัญในการเตรียมความพร้อมของทรัพยากรบุคคลให้สามารถปฏิบัติงานได้สอดคล้องตามภารกิจและแผนขับเคลื่อนกองทุนฯ ปีงบประมาณ ๒๕๖๓ – ๒๕๖๕ จึงได้มีมติเห็นชอบแผนบริหารทรัพยากรบุคคลกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ ประจำปี ๒๕๖๓ – ๒๕๖๕ ในการประชุมครั้งที่ ๓/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๓ ภายใต้กรอบแนวคิดเรื่องการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลเชิงกลยุทธ์ที่เป็นการพัฒนาบุคลากรในเชิงองค์รวม เน้นการตัดสินใจกำหนดทิศทาง ของการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้มีสมรรถนะและความรู้ ความสามารถตามที่กองทุนฯ มุ่งหวัง และแนวคิดเรื่องการพัฒนาบุคลากรตามหลักสมรรถนะซึ่งเป็นการพัฒนาบุคลากรที่มุ่งให้บุคลากรมีสมรรถนะเหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติทั้งในปัจจุบันและอนาคต เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างดีสามารถตอบสนอง ต่อนโยบายและกลยุทธ์ของกองทุนฯ อย่างมีระบบและต่อเนื่อง โดยมีเป้าหมายและทิศทางที่ชัดเจน สอดคล้อง กับสภาพแวดล้อมภายนอกที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว อีกทั้งช่วยให้การจัดสรรงบประมาณและทรัพยากรต่าง ๆ เพื่อการพัฒนาบุคลากรเกิดประโยชน์สูงสุด

\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*

**ส่วนที่ ๑**

**กรอบการกำหนดแผนบริหารทรัพยากรบุคคล**

**๑.๑ หลักการและเหตุผลในการจัดทำแผนบริหารทรัพยากรบุคคล**

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

**๑.๒ วัตถุประสงค์ของการจัดทำแผนบริหารทรัพยากรบุคคล**

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

 (๒) เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงานบุคคลตามหลักบริหารทรัพยากรบุคคลแนวใหม่ และพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ ตลอดจนการดำเนินงานถูกต้องตามระเบียบที่กำหนด

 (๓) เพื่อสร้างขวัญกำลังใจให้กับบุคลากร ผ่านระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุนฯ

**๑.๓ กลุ่มเป้าหมายการจัดทำแผนบริหารทรัพยากรบุคคล**

 (๑) ผู้บริหารและเจ้าหน้าที่กลุ่มบริหารกองทุนฯ

 (๒) คณะกรรมการและคณะอนุกรรมการของกองทุนฯ

**๑.๔ ขอบเขตของแผนบริหารทรัพยากรบุคคล**

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

 (๒) การนำปัจจัยความสำเร็จ ปัญหา/อุปสรรค จากการดำเนินงานกองทุนฯ ที่ผ่านมามาใช้เป็นปัจจัย ในการจัดทำแผนบริหารทรัพยากรบุคคลกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ ประจำปี ๒๕๖๓ – ๒๕๖๕ (ระยะยาว)

 (๓) ความเชื่อมโยงและการตอบสนองต่อวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ของกองทุนฯ

**๑.๕ กระบวนการจัดทำแผนบริหารทรัพยากรบุคคล**

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

 (๒) การทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ของกองทุนฯ

 (๓) การทบทวนข้อมูลพื้นฐานกองทุนฯ ในด้านการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล เพื่อวิเคราะห์ SWOT Analysis ของกองทุนฯ

 (๔) การประเมินสถานภาพในการบริหารทรัพยากรบุคคล (Gap Analysis)

 (๕) การวิเคราะห์ความเชื่อมโยงด้านทรัพยากรบุคคลและการสนับสนุนยุทธศาสตร์หลักของกองทุนฯ

 (๖) การจัดทำแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุนฯ

 (๗) การกำหนดระยะเวลาของแผนบริหารทรัพยากรบุคคลระยะยาวให้สอดคล้องกับระยะเวลาการดำเนินการของยุทธศาสตร์หลักของกองทุนฯ

**ส่วนที่ ๒**

**กองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ**

**๒.๑ ความเป็นมาและวัตถุประสงค์**

 พระราชบัญญัติความเท่าเทียมระหว่างเพศ พ.ศ. ๒๕๕๘ ได้ประกาศในราชกิจจานุเบกษา เมื่อวันที่ ๑๓ มีนาคม ๒๕๕๘ และมีผลบังคับใช้เมื่อวันที่ ๙ กันยายน ๒๕๕๘ เพื่อกำหนดมาตรการคุ้มครองผู้ถูกเลือกปฏิบัติ โดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศ และป้องกันมิให้มีการกระทำหรือไม่กระทำใด อันเป็นการแบ่งแยก กีดกัน หรือจำกัดสิทธิประโยชน์ใดๆ ไม่ว่าทางตรงหรือทางอ้อม โดยปราศจากความชอบธรรม เพราะเหตุที่บุคคลนั้นเป็นเพศชายหรือเพศหญิง หรือมีการแสดงออกที่แตกต่างจากเพศโดยกำเนิด ซึ่งสอดคล้องกับหลักการสิทธิมนุษยชนสากล ตามพันธกรณีระหว่างประเทศที่ประเทศไทยเข้าเป็นภาคี และเป็นหลักประกันว่าทุกเพศจะได้รับการปฏิบัติและ ดูแลจากรัฐอย่างเสมอภาคและเท่าเทียมกัน

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

**๒.๒ วิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์**

**วิสัยทัศน์กองทุนฯ**

เป็นกลไกสนับสนุนการขับเคลื่อนความเท่าเทียมระหว่างเพศอย่างเป็นธรรมและยั่งยืน

**พันธกิจกองทุนฯ**

 ๑. ช่วยเหลือ ชดเชย เยียวยา แก่ผู้ถูกเลือกปฏิบัติด้วยเหตุแห่งเพศ

 ๒. สนับสนุนงบประมาณจัดทำโครงการ กิจกรรม และการศึกษาวิจัยเพื่อคุ้มครอง ป้องกัน และแก้ไขปัญหาการถูกเลือกปฏิบัติด้วยเหตุแห่งเพศ

 ๓. สร้างเสริมความเข้มแข็งของกองทุนฯ กับภาคีเครือข่ายภาครัฐ ภาคเอกชนและภาคประชาสังคม

**ยุทธศาสตร์กองทุนฯ**

1. การส่งเสริมและสนับสนุนความเท่าเทียมระหว่างเพศ
2. เสริมสร้างความร่วมมือระหว่างกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศกับภาคีเครือข่าย
3. พัฒนาการบริหารจัดการกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศให้มีประสิทธิภาพ

**เป็นกลไกสนับสนุนการขับเคลื่อน**

**ความเท่าเทียมระหว่างเพศอย่างเป็นธรรมและยั่งยืน**

|  |
| --- |
| **พันธกิจกองทุนฯ** ๑. ช่วยเหลือ ชดเชย เยียวยา แก่ผู้ถูกเลือกปฏิบัติด้วยเหตุแห่งเพศ ๒. สนับสนุนงบประมาณจัดทำโครงการ กิจกรรม และการศึกษาวิจัยเพื่อคุ้มครอง ป้องกัน และแก้ไขปัญหาการถูกเลือกปฏิบัติด้วยเหตุแห่งเพศ ๓. สร้างเสริมความเข้มแข็งของกองทุนฯ กับภาคีเครือข่ายภาครัฐ ภาคเอกชนและภาคประชาสังคม |
| **วัตถุประสงค์กองทุน**“กองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ” จัดตั้งขึ้นเพื่อเป็นทุนใช้จ่ายเกี่ยวกับการส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศตามพระราชบัญญัติความเท่าเทียมระหว่างเพศ พ.ศ. ๒๕๕๘**มาตรา ๓๐ เงินกองทุน ใช้จ่ายตามกรอบวัตถุประสงค์** ๑. เพื่อกิจกรรมหรือกิจการที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ ๒. เพื่อคุ้มครองและป้องกันมิให้มีการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศ ๓. เพื่อช่วยเหลือ ชดเชยและเยียวยา หรือบรรเทาทุกข์แก่บุคคลซึ่งตกเป็นผู้เสียหายจากการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศ ๔. เพื่อการสอดส่องดูแลและให้คําแนะนําหรือคําปรึกษาเกี่ยวกับการดําเนินงานของเจ้าหน้าที่ของรัฐและหน่วยงานของรัฐในการปฏิบัติตามพระราชบัญญัตินี้ ๕. เพื่อส่งเสริมการศึกษา การวิจัย และการเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับการป้องกันมิให้มีการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศ ๖. เพื่อการติดต่อและประสานงานกับบุคคล หน่วยงาน หรือองค์กรต่างๆ ทั้งภาครัฐภาคเอกชน และภาคประชาชน และ ๗. เพื่อการอื่นตามที่คณะกรรมการ สทพ. เห็นสมควร |
| **ยุทธศาสตร์ที่ ๑****การส่งเสริมและสนับสนุนความเท่าเทียมระหว่างเพศ** |  | **ยุทธศาสตร์ที่ ๒****เสริมสร้างความร่วมมือระหว่างกองทุนส่งเสริม****ความเท่าเทียมระหว่างเพศกับภาคีเครือข่าย** |  | **ยุทธศาสตร์ที่ ๓****พัฒนาการบริหารจัดการกองทุนส่งเสริม****ความเท่าเทียมระหว่างเพศให้มีประสิทธิภาพ** |
| **เป้าประสงค์**หน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาสังคม ตลอดจนผู้ถูกเลือกปฏิบัติด้วยเหตุแห่งเพศมีองค์ความรู้และมีความตระหนักในการปฏิบัติงานการส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ |  | **เป้าประสงค์**หน่วยงานภาครัฐ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความเป็นหุ้นส่วนในการส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ |  | **เป้าประสงค์**๑. มีระบบการบริหารจัดการกองทุนที่มีประสิทธิภาพ๒. บุคลากรมีทักษะในการบริหารจัดการกองทุน๓. มีเทคโนโลยีที่รองรับการบริหารจัดการกองทุน |
| **ผลผลิต**1. องค์ความรู้เชิงยุทธศาสตร์ องค์ความรู้เกี่ยวกับความเสมอภาคระหว่างเพศและความหลากหลายทางเพศ
2. หลักสูตรการฝึกอบรม สร้างความตระหนักรู้เรื่องความเท่าเทียมระหว่างเพศ สำหรับวิทยากรกระบวนกร (Facilitator) และผู้เข้ารับการฝึกอบรม (Trainee)
3. สื่อสร้างความตระหนักเรื่องการส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ
4. ช่องทางเผยแพร่ประชาสัมพันธ์การส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ
 | **ผลลัพธ์**1. มีองค์ความรู้ที่ชัดเจน รอบด้านในการสร้าง ความตระหนักเรื่อง ความเท่าเทียมระหว่างเพศและการปฏิบัติงานการส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ
2. บุคลากรและภาคีเครือข่าย ได้รับการพัฒนาความรู้และทักษะการเป็นวิทยากรในการการฝึกอบรมสร้างความตระหนักรู้เรื่องความ เท่าเทียมระหว่างเพศ
3. ประชาชนกลุ่ม

เป้าหมายได้รับการสื่อสารเพื่อสร้างความตระหนักเรื่องการส่งเสริมความ เท่าเทียมระหว่างเพศ |  | **ผลผลิต**1. หน่วยงานเข้าร่วมโครงการนำร่องในการบูรณาการมิติความเท่าเทียม ระหว่างเพศในการจัดทำแผนปฏิบัติการของหน่วยงาน
2. หน่วยงานในระดับพื้นที่ (พมจ.และศูนย์เรียนรู้ฯ) เข้าใจบทบาทภารกิจ และอำนาจหน้าที่ของ ตามพระราชบัญญัติฯ
3. ทบทวนและปรับปรุง ระบบการเสนอขอรับ การสนับสนุนงบประมาณจากกองทุนฯ เพื่อดำเนินโครงการฯ
 | **ผลลัพธ์**1. เกิดต้นแบบในการบูรณาการมิติความเท่าเทียม ระหว่างเพศในการจัดทำแผนปฏิบัติการของหน่วยงาน
2. หน่วยงานในระดับพื้นที่ (พมจ.และศูนย์เรียนรู้ฯ) สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ตามพระราชบัญญัติฯ
3. แนวทาง/คู่มือการเสนอขอรับการสนับสนุนงบประมาณจากกองทุนฯ เพื่อดำเนินโครงการฯ มีความชัดเจน
 |  | **ผลผลิต**1. การขับเคลื่อนแผน

ปฏิบัติการของกองทุน1. ผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมีความพึงพอใจการปฏิบัติงานของ กองทุนฯ
2. บุคลากรมีทักษะด้าน การจัดการกองทุนฯ
3. ระบบสารสนเทศเชิงดิจิทัลที่เกี่ยวข้องกับความเท่าเทียมระหว่างเพศ
 | **ผลลัพธ์**1. การดำเนินงานเป็นไปตามแผนปฏิบัติการกองทุนฯ
2. การดำเนินงานกองทุนสอดคล้องกับความต้องการของผู้รับบริการ
3. บุคลากรมีการพัฒนาศักยภาพอย่างต่อเนื่อง และมีความเชี่ยวชาญ ในการปฏิบัติงานและสามารถปฏิบัติงานทดแทนกันได้
4. ระบบสารสนเทศมีประสิทธิภาพ สนับสนุนการดำเนินงานด้านความเท่าเทียมระหว่างเพศ
 |

**๒.๓ การบริหารงาน**

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

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

 (๒) พิจารณาอนุมัติการจ่ายเงินชดเชยและเยียวยาแก่ผู้เสียหายเนื่องจากการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศตามระเบียบที่คณะกรรมการ สทพ. กำหนด

 (๓) รายงานสถานะทางการเงินและการบริหารกองทุนต่อคณะกรรมการ สทพ.

 ทั้งนี้ คณะกรรมการบริหารกองทุนฯ ประกอบด้วย ผู้บริหาร ผู้ทรงคุณวุฒิ และผู้แทนจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง โดยมีองค์ประกอบ ดังนี้

 ๑. อธิบดีกรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว ประธานกรรมการ

 ๒. ผู้แทนสำนักงบประมาณ กรรมการ

 ๓. ผู้แทนกรมบัญชีกลาง กรรมการ

 ๔. นางสาวสุพัตรา ภู่ธนานุสรณ์ กรรมการ

 ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ

 ๕. นางมณทิพย์ ศรีรัตนา กรรมการ

 ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ

 ๖. นายนรินทร์ กรินชัย กรรมการ

 ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ กรรมการ

 ๗. นางอัญชลี มีมุข

 ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการบริหารกองทุน

 ๘. รองอธิบดีกรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว กรรมการและเลขานุการ

 ๙. ผู้อำนวยการกองส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศ ผู้ช่วยเลขานุการ

 ๑๐. ผู้อำนวยการกลุ่มบริหารกองทุน ผู้ช่วยเลขานุการ

 ส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ

และมีการแต่งตั้งคณะอนุกรรมการ จำนวน ๓ คณะ เพื่อดำเนินการสนับสนุนการตัดสินใจของคณะกรรมการบริหารกองทุนฯ ได้แก่

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

 **อำนาจหน้าที่ของคณะอนุกรรมการพิจารณากลั่นกรองโครงการ** คือ การพิจารณากลั่นกรองโครงการที่ขอรับเงินสนับสนุนตามลักษณะอย่างหนึ่งอย่างใดที่กำหนดตามประกาศฯ เรื่อง หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการอนุมัติการใช้เงินและทรัพย์สินของกองทุนฯ ก่อนเสนอคณะกรรมการบริหารกองทุนฯ ประสาน ผู้ขอรับเงินสนับสนุนเพื่อชี้แจงรายละเอียดหรือข้อเท็จจริงเพิ่มเติมในการพิจารณากลั่นกรองโครงการ หรือ การพิจารณาของคณะกรรมการบริหารกองทุนฯ รวบรวมและรายงานผลการดำเนินงาน ปัญหาอุปสรรค และข้อเสนอแนะแนวทางการปรับปรุงแก้ไขปัญหาในการดำเนินงานดังกล่าวต่อคณะกรรมการบริหารกองทุนฯ เป็นต้น

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

 **อำนาจหน้าที่คณะอนุกรรมการติดตามและประเมินผลโครงการ** คือ การวางแผนและติดตามประเมินผลการดำเนินโครงการที่ได้รับเงินสนับสนุน จัดทำเครื่องมือ วิเคราะห์และประมวลผลการติดตามโครงการที่ได้รับเงินสนับสนุน รายงานผลการติดตามและประเมินผล ปัญหาอุปสรรค และข้อเสนอแนะ การดำเนินโครงการที่ได้รับเงินสนับสนุนต่อคณะกรรมการบริหารกองทุนฯ เป็นต้น

**๓. คณะอนุกรรมการประกวดสื่อเพื่อเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ให้สังคมตระหนักเรื่องความเท่าเทียมระหว่างเพศ** (ตามคำสั่ง กทพ. ที่ ๓/๒๕๖๔ ลงวันที่ ๗ มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๔) องค์ประกอบรวม ๑๐ คน
โดยมีรองอธิบดีกรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว ซึ่งรับผิดชอบงานในหน้าที่ของกองส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศ เป็นประธานอนุกรรมการฯ

 **อำนาจหน้าที่คณะอนุกรรมการประกวดสื่อเพื่อเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ให้สังคมตระหนักเรื่องความเท่าเทียมระหว่างเพศ คือ** กำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ หรือแนวทางในการประกวดสื่อเพื่อเผยแพร่และประชาสัมพันธ์ให้สังคมตระหนักเรื่องความเท่าเทียมระหว่างเพศ ดำเนินการและพิจารณาตัดสินสื่อเพื่อเผยแพร่และประชาสัมพันธ์ให้สังคมตระหนักเรื่องความเท่าเทียมระหว่างเพศ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดด้วยความโปร่งใส บริสุทธิ์ ยุติธรรม รายงานผลการดำเนินงานต่อคณะกรรมการบริหารกองทุนส่งเสริมความ เท่าเทียมระหว่างเพศ เป็นต้น

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

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

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

**๒.๔ โครงสร้างองค์กร**

**โครงสร้างกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ**

**คณะกรรมการบริหารกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ**

(อธิบดีกรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว : ประธาน)

**คณะอนุกรรมการพิจารณา**

**กลั่นกรองโครงการ**

(รองอธิบดี : ประธาน)

**คณะอนุกรรมการประกวดสื่อ**

**เพื่อเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ให้สังคมตระหนักเรื่องความเท่าเทียม**

**ระหว่างเพศ**

(รองอธิบดี : ประธาน)

**คณะอนุกรรมการติดตาม**

**และประเมินผลโครงการ**

(นางสาวอุษณี กังวารจิตต์ : ประธาน)

กลุ่มตรวจสอบภายใน (๑ : สค.)

**ผู้บริหารกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ**

ผู้อำนวยการกองส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศ หรือผู้ที่อธิบดีมอบหมาย (๑)

**กลุ่มบริหารกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ**

ผู้อำนวยการกลุ่มบริหารกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ (๑)

งานกฎหมาย (๑)

ฝ่ายบริหารทั่วไป (๑)

งานการเงินและบัญชี (๒)

งานนโยบายและแผนงาน (๒)

**โครงสร้างคณะกรรมการบริหารกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ**

**ประธานกรรมการบริหารกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ**

**(อธิบดีกรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว)**

**กรรมการบริหารกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ**

**กรรมการ**

**ผู้แทนสำนักงานงบประมาณ**

**กรรมการ**

**ผู้แทน**

**กรมบัญชีกลาง**

**กรรมการ**

**ผู้ทรงคุณวุฒิด้าน**

**การบริหารกองทุน**

**(๑) นางอัญชลี มีมุข**

**กรรมการ**

**ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการส่งเสริม**

**ความเท่าเทียมระหว่างเพศ**

**(๑) นางสาวสุพัตรา ภู่ธนานุสรณ์**

**(๒) นางมณทิพย์ ศรีรัตนา**

**(๓) นายนรินทร์ กรินชัย**

**กรรมการและเลขานุการ**

**รองอธิบดีกรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว**

**ผู้ช่วยเลขานุการ**

**(๑) ผู้อำนวยการกองส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศ**

**(๒) ผู้อำนวยการกลุ่มบริหารกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ**

**๒.๕ อัตรากำลัง**

 ปัจจุบันกองทุนฯ มีบุคลากรปฏิบัติงาน จำนวน ๗ คน และมีบุคลากรช่วยปฏิบัติงาน ๒ คน

รวมทั้งสิ้น ๙ คน โดยมีการมอบหมายงาน ดังนี้

**กลุ่มบริหารกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ** (๑)

นางสาวสุชาดา รุ่งเรืองศักดิ์ นักพัฒนาสังคมชำนาญการพิเศษ

ผู้อำนวยการกลุ่มบริหารกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ

**งานกฎหมาย** (๒)

๑. น.ส. จิรภา พุดสี

 นักพัฒนาสังคมปฏิบัติการ

**บุคลากรช่วยปฏิบัติงาน**

๒. น.ส. วิชชุดา ฤทธิเดช

**งานนโยบายและแผนงาน** (๒)

๑. น.ส. จุฑามาศ วรรณแก้ว

 นักพัฒนาสังคมชำนาญการ

๒. น.ส. สุจิตรา กาวิชัย

 นักพัฒนาสังคมชำนาญการ

**งานการเงินและบัญชี** (๓)

๑. นางปรียารัตน์ แสงอรุณ

 นักพัฒนาสังคมปฏิบัติการ

๒. นายจักรินทร์วัชร์ แก้วกาญจน์

 เจ้าพนักงานพัฒนาสังคมปฏิบัติงาน

**บุคลากรช่วยปฏิบัติงาน**

๓. น.ส. สุดธิดา เนตรสูงเนิน

**ฝ่ายบริหารทั่วไป** (๑)

๑. นายณัฐพล เฉยสวัสดิ์

 เจ้าพนักงานพัฒนาสังคมปฏิบัติงาน

**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 โดยมีวัตุประสงค์เพื่อให้ทิศทาง ยุทธศาสตร์ และแนวปฏิบัติทางด้าน การบริหารทรัพยากรบุคคลตอบสนอง สนับสนุน และเป็นไปในแนวทางเดียวกันกับยุทธศาสตร์ของหน่วยงาน โดยให้เกิดการมุ่งเน้นผลลัพธ์ ยุทธศาสตร์ และการติดตามประเมินผลลัพธ์อย่างต่อเนื่องและเพื่อปรับบทบาท งานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการให้มีความเป็นหุ้นส่วนทางกลยุทธ์ (Strategic Partner) หรือสนับสนุนความสำเร็จตามประเด็นยุทธศาสตร์ของหน่วยงาน

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

 **มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ (๔ ปัจจัย)**

เป็นมิติที่จะทำให้ส่วนราชการทราบว่ามีแนวทางและวิธีการบริหารทรัพยากรบุคคล สอดคล้องกับมาตรฐานดังต่อไปนี้หรือไม่ ดังนี้

 (๑) มีนโยบาย แผนงานและมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งมีความสอดคล้องและสนับสนุนให้กรมฯ บรรลุพันธกิจเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้หรือไม่ เพียงใด

 (๒) มีการวางแผนและบริหารกำลังคนทั้งในเชิงประมาณและคุณภาพ กล่าวคือ “กำลังคนมีขนาด และสมรรถนะ” ที่เหมาะสมสอดคล้องกับการบรรลุภารกิจและความจำเป็นของส่วนราชการ ทั้งในปัจจุบันและอนาคต มีการวิเคราะห์สภาพกำลังคน (Workforce Analysis) สามารถระบุช่องว่างด้านความต้องการกำลังคนและมีแผนเพื่อลดช่องว่างดังกล่าวหรือไม่ มากน้อยเพียงใด

 (๓) มีนโยบาย แผนงาน โครงการและมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อดึงดูดให้ได้มาพัฒนาและรักษาไว้ซึ่งกลุ่มข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานที่มีทักษะหรือสมรรถนะสูง ซึ่งจำเป็นต่อความคงอยู่และ ขีดความสามารถในการแข่งขันของส่วนราชการ (Talent Management) หรือไม่ เพียงใด

 (๔) มีแผนการสร้างและพัฒนาผู้บริหารทุกระดับ รวมทั้งมีแผนการสร้างความต่อเนื่องในการบริหารราชการหรือไม่ นอกจากนี้ยังรวมถึงการที่ผู้นำปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีและสร้างแรงบันดาลใจให้กับข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานทั้งในเรื่องของผลการปฏิบัติงานและพฤติกรรมในการทำงานหรือไม่ เพียงใด

 **มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล (๔ ปัจจัย)**

 หมายถึง กิจกรรมและกระบวน 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) มีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในกิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของ ส่วนราชการ เพื่อปรับปรุงการบริหารและการบริการ (HR Automation) หรือไม่ เพียงใด

 **มิติที่ ๓ ประสิทธิผลของการบริหารทรัพยากรบุคคล (๔ ปัจจัย)**

 หมายถึง นโยบาย แผนงาน โครงการ และมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการก่อให้เกิดผลดังต่อไปนี้ หรือไม่ เพียงใด

 (๑) มีนโยบาย แผนงาน โครงการ หรือมาตรการในการรักษาไว้ซึ่งข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานซึ่งจำเป็นต่อการบรรลุเป้าหมาย พันธกิจของส่วนราชการหรือไม่ เพียงใด

 (๒) ข้าราชการและบุคลากรผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจต่อนโยบาย แผนงาน โครงการ และมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการหรือไม่ เพียงใด

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

 (๔) มีระบบการบริหารผลงาน (Performance Management) ที่เน้นประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและความคุ้มค่า มีระบบหรือวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานที่สามารถจำแนกความแตกต่างและจัดลำดับผลการปฏิบัติงานของข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานซึ่งเรียกชื่ออื่นได้อย่างมีประสิทธิผลหรือไม่ เพียงใด นอกจากนี้ ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานมีความเข้าใจถึงความเชื่อมโยงระหว่างผลการปฏิบัติงานส่วนบุคคลและผลงานของทีมงานกับความสำเร็จหรือผลงานของส่วนราชการหรือไม่ เพียงใด

 **มิติที่ ๔ ความพร้อมรับผิดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (๒ ปัจจัย)**

 หมายถึง การที่ส่วนราชการ

 (๑) มีความรับผิดชอบต่อการตัดสินใจและผลของการตัดสินใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ตลอดจนการดำเนินการด้านวินัย โดยคำนึงถึงหลักความสามารถและผลงาน หลักคุณธรรม หลักนิติธรรม และหลักสิทธิมนุษยชนหรือไม่ เพียงใด

 (๒) มีความโปร่งใสในทุกกระบวนการของการบริหารทรัพยากรบุคคล ทั้งนี้จะต้องกำหนดให้ความพร้อมรับผิดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลแทรกอยู่ในทุกกิจกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการหรือไม่ เพียงใด

 **มิติที่ 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 ๒๕๖๒ (จัดทำ โดยกรมบัญชีกลาง) ด้านที่ ๕ การปฏิบัติงานของคณะกรรมการบริหาร ผู้บริหารทุนหมุนเวียน พนักงานและลูกจ้าง ตัวชี้วัดที่ ๕.๒ การบริหารทรัพยากรบุคคล มีคะแนนการประเมินเพียง ๑.๖ คะแนน (คะแนนเต็ม ๕ คะแนน) ซึ่งต่ำกว่ามาตรฐานที่วางไว้ โดยจากผลการประเมินของกรมบัญชีกลางได้แสดงให้เห็นข้อควรปรับปรุง ในด้านต่างๆ ได้แก่

 (๑) การประเมินผลการปฏิบัติงานโดยกำหนดตัวชี้วัดผู้บริหารระดับสูงและผู้บริหารสายงานและใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน

 (๒) การจัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งแล้วเสร็จ และได้รับความเห็นชอบจากกระทรวงการคลัง ซึ่งปัจจัยดังกล่าวจะได้นำไปประกอบการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล และปรับปรุงการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุนฯ ต่อไป

**๓.๓ การวิเคราะห์ SWOT Analysis**

 การวิเคราะห์ SWOT Analysis หรือ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมและศักยภาพเป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์สำหรับการประกอบธุรกิจ ซึ่งช่วยให้ผู้บริหารรู้ถึงจุดแข็งและจุดอ่อนจากสภาพแวดล้อมภายใน มองเห็นโอกาสและอุปสรรคจากสภาพแวดล้อมภายนอก ตลอดจนผลกระทบต่อการประกอบธุรกิจ ทุกประเภท ประกอบด้วย

 **(๑) การประเมินสภาพแวดล้อมภายใน** การวิเคราะห์และพิจารณาทรัพยากรและความสามารถภายในบริษัททุกๆ ด้านเพื่อที่จะระบุจุดแข็งและจุดอ่อนของธุรกิจ แหล่งที่มาเบื้องต้นของข้อมูลเพื่อการประเมินสภาพแวดล้อมภายใน คือระบบข้อมูลเพื่อการบริหารที่ครอบคลุมทุกด้าน ทั้งในด้านโครงสร้างระบบ ระเบียบ วิธีปฏิบัติงาน บรรยากาศในการทำงานและทรัพยากรในการบริหาร (คน เงิน วัสดุ และการจัดการ) รวมถึง การพิจารณาผลการดำเนินงานที่ผ่านมาของบริษัทเพื่อที่จะเข้าใจสถานการณ์และผลกลยุทธ์ก่อนหน้านี้ด้วย

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

 **(๒) การประเมินสภาพแวดล้อมภายนอก** ภายใต้การประเมินสภาพแวดล้อมภายนอกของบริษัท ทำให้สามารถค้นหาโอกาสและอุปสรรคการดำเนินงานของบริษัทที่ได้รับผลกระทบจากสภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจทั้งในประเทศและระหว่างประเทศที่เกี่ยวกับการดำเนินงานของบริษัท เช่น อัตราการขยายตัวทางเศรษฐกิจ นโยบาย การเงิน การงบประมาณ สภาพแวดล้อมทางสังคม เช่น ระดับการศึกษา การตั้งถิ่นฐานและ การอพยพของประชาชน ลักษณะชุมชน ขนบธรรมเนียมประเพณี ค่านิยม ความเชื่อและวัฒนธรรม สภาพแวดล้อมทางการเมือง เช่น บทบัญญัติกฎหมายต่าง ๆ มติคณะรัฐมนตรี และสภาพแวดล้อมทางเทคโนโลยี หมายถึงกรรมวิธีใหม่ๆ และพัฒนาการทางด้านเครื่องมืออุปกรณ์ที่จะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการผลิตและ การบริการ

|  |  |
| --- | --- |
| **Opportunities: O** **การวิเคราะห์โอกาส** | **Threats: T การวิเคราะห์อุปสรรค** |
| เกิดจากปัจจัยภายนอกเป็นผลจากการที่สภาพแวดล้อมภายนอกของบริษัทเอื้อประโยชน์ หรือส่งเสริมการดำเนินงานของบริษัท โอกาสแตกต่างจากจุดแข็งตรง ที่ 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 โดยผลจาการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมของกองทุนฯ สรุปได้ ดังนี้

|  |  |
| --- | --- |
| **Strengths: S การวิเคราะห์จุดเด่นหรือจุดแข็ง** | **Weaknesses: W การวิเคราะห์จุดด้อยหรือจุดอ่อน** |
| 1. กองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศมีวิสัยทัศน์ พันธกิจ และแผนยุทธศาสตร์กองทุน พ.ศ. ๒๕๖๒ - ๒๕๖๔ ที่มีเป้าประสงค์ที่ชัดเจน
2. มีการกำหนดแนวทาง/ระเบียบการดำเนินงานในการช่วยเหลือ ชดเชย และเยียวยาผู้เสียหายจากการถูกเลือกปฏิบัติด้วยเหตุแห่งเพศ การป้องกันการเลือกปฏิบัติ และการส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศที่ชัดเจน
3. คณะกรรมการบริหารกองส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ และคณะอนุกรรมการด้านต่างๆ ภายใต้คณะกรรมการบริหารกองทุนฯมีความคล่องตัว และให้ความสำคัญในการปฏิบัติงานร่วมกัน
4. กลุ่มบริหารกองทุนฯ เป็นหน่วยงานขนาดเล็ก และโครงสร้างการบริหารงานที่มีความคล่องตัวทั้งด้านการบริหารจัดการและการประสานงาน
 | 1. การดำเนินงานของคณะกรรมการกองทุนฯ/คณะอนุกรรมการภายใต้กองทุนฯ ยังขาดการเชื่อมโยงข้อมูลเกี่ยวกับการดำเนินงานของคณะกรรมการ สทพ.คณะกรรมการ/คณะอนุกรรมการอื่นๆ ภายใต้พระราชบัญญัติ ความเท่าเทียมระหว่างเพศ พ.ศ. ๒๕๕๘
2. แผนยุทธศาสตร์กองทุนฯ พ.ศ. ๒๕๖๓ -๒๕๖๕ ไม่ได้จัดลำดับความสำคัญอย่างเหมาะสมให้กับงานที่กองทุนฯ จำเป็นต้องดำเนินการเร่งด่วนในระยะเริ่มต้น
3. บุคลากรของกองทุนฯ ยังขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการปฏิบัติงานด้านความเท่าเทียมระหว่างเพศ และการปฏิบัติงานเฉพาะด้านของกองทุนฯ
4. จำนวนบุคลากรไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงานและมีความถี่ในการโยกย้าย
5. การดำเนินงานตามภารกิจของกองทุนฯ มีมาก แต่มีอัตรากำลังและมีงบประมาณจำกัด
 |
| **Opportunities: O** **การวิเคราะห์โอกาส** | **Threats: T การวิเคราะห์อุปสรรค** |
| 1. กองทุนฯ มีพระราชบัญญัติความเท่าเทียมระหว่างเพศ พ.ศ. ๒๕๕๘ รองรับการดำเนินงานในการช่วยเหลือ ชดเชย และเยียวยาผู้เสียหายจากการถูกเลือกปฏิบัติด้วยเหตุแห่งเพศ การป้องกันการเลือกปฏิบัติ และการส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ
 | 1. การขอรับเงินช่วยเหลือ ชดเชยและเยียวยาน้อย เนื่องจากผู้เสียหายไม่ประสงค์ขอรับการช่วยเหลือเป็นตัวเงิน ผู้เสียหายต้องการเพียงสิทธิ การยอมรับ และการเปลี่ยนแปลงกฏ ระเบียบ ที่เป็นเหตุให้เกิดการเลือกปฏิบัติด้วยเหตุแห่งเพศเท่านั้น
 |
| **Opportunities: O** **การวิเคราะห์โอกาส** | **Threats: T การวิเคราะห์อุปสรรค** |
| 1. รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. ๒๕๖๐ ห้ามการเลือกปฏิบัติด้วยเหตุแห่งความแตกต่าง ในเรื่องเพศ เอื้อต่อการดำเนินงานด้านการป้องกันการเลือกปฏิบัติ การคุ้มครองผู้เสียหายจากการถูกเลือกปฏิบัติด้วยเหตุแห่งเพศ และการส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย รวมทั้งพันธกรณีระหว่างประเทศ และยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี รองรับการดำเนินงานของกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ
2. บทเรียนจากการดำเนินงานของกองทุนอื่นๆ ภายในกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ สามารถเป็นแนวทางให้กองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศเรียนรู้และปรับปรุงการดำเนินงานได้
 | 1. กองทุนฯ ไม่ได้เป็นนิติบุคคลที่สามารถบริหารจัดการตนเองได้ โดยบุคลากรเป็นข้าราชการในสังกัดกรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว ซึ่งมีหน่วยงานทรัพยากรบุคคลของกรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัวทำหน้าที่ในการวางแผนและดำเนินงานด้านทรัพยากรบุคคลอยู่แล้ว
2. โครงสร้างบุคลากร อัตรากำลังสำหรับบุคลากร ถูกกำหนดโดยโครงสร้างของกรมกิจการสตรี และสถาบันครอบครัว ซึ่งไม่สอดคล้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบหลัก/ภารกิจที่ได้รับมอบหมาย
3. งบประมาณของกองทุนฯ มีจำกัด ต้องจัดสรรเพื่อดำเนินงานตามภารกิจหลักของกองทุนฯ (การชดเชยเยียวยา/การสร้างความตระหนักรู้/การสนับสนุนภาคีเครือข่าย) และมีงบประมาณ ในการบริหารจัดการกองทุนฯ เพียงร้อยละ ๑๐ จึงไม่ได้นำเงินดังกล่าวมาใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุนฯ
4. ระเบียบ แนวปฏิบัติ ข้อบังคับและขั้นตอนการปฏิบัติงานต่างๆ ของกองทุนฯ ที่ไม่เอื้ออำนวยให้บุคคลกองทุนฯ สามารถปฏิบัติงานได้อย่างคล่องตัว สามารถแสดงความริเริ่มสร้างสรรค์ ในการปฏิบัติงาน/ลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน
 |

**ส่วนที่ ๔**

**แผนบริหารทรัพยากรบุคคลกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ**

**ประจำปี ๒๕๖๓ – ๒๕๖๕**

**๔.๑ วิสัยทัศน์ ประเด็นยุทธศาสตร์ และเป้าประสงค์**

**วิสัยทัศน์ :** บริหารและพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรทุกระดับเพื่อสนับสนุนการดำเนินงานของกองทุนส่งเสริม ความเท่าเทียมระหว่างเพศอย่างมีประสิทธิภาพ

**พันธกิจ :** บริหารทรัพยากรบุคคลอย่างเป็นระบบ เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะในการปฏิบัติงานแก่บุคลากรกองทุนฯ ให้เป็นกำลังสำคัญในการผลักดันให้กองทุนฯ บรรลุภารกิจตามวิสัยทัศน์และยุทธศาสตร์กองทุนฯ ที่กำหนดไว้

**เป้าประสงค์ :** กองทุนฯ มีบุคลากรที่มีสมรรถนะในการปฏิบัติงานเพื่อสนับสนุนการดำเนินงานของกองทุนฯ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

**ยุทธศาสตร์ :** ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ยุทธศาสตร์ด้านการวัดและประเมินผลการดำเนินงานของกองทุนฯ

 ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ยุทธศาสตร์ด้านการบริหารอัตรากำลังกองทุนฯ

 ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกองทุนฯ

**ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ ยุทธศาสตร์ด้านการวัดและประเมินผลการดำเนินงานของกองทุนฯ**

|  |  |
| --- | --- |
| **เป้าประสงค์** | กองทุนฯ มีระบบบริหารทรัพยากรบุคคลและการประเมินผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ |

**ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ ยุทธศาสตร์ด้านการบริหารอัตรากำลังกองทุนฯ**

|  |  |
| --- | --- |
| **เป้าประสงค์** | กองทุนฯ มีแผนการบริหารอัตรากำลังที่สอดคล้องกับแผนขับเคลื่อนกองทุนฯ |

 **ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกองทุนฯ**

|  |  |
| --- | --- |
| **เป้าประสงค์** | ๑. บุคลากรกองทุนฯ ได้รับการเสริมสร้างศักยภาพและพัฒนาสมรรถนะที่จำเป็นต่อ  การปฏิบัติงาน๒. กองทุนฯ มีกลไกการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่โปร่งใส เป็นธรรมและ ตรวจสอบได้๓. กองทุนฯ มีสภาพแวดล้อมและบรรยากาศในการทำงานที่ดี |

**๔.๒ ความเชื่อมโยงระหว่างยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลและแผนขับเคลื่อนกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ**

|  |  |
| --- | --- |
| **แผนขับเคลื่อนกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ** | **วิสัยทัศน์กองทุนฯ : เป็นกลไกสนับสนุนการขับเคลื่อนความเท่าเทียมระหว่างเพศอย่างเป็นธรรมและยั่งยืน** |
| **พันธกิจ** : ๑. ช่วยเหลือ ชดเชย เยียวยา แก่ผู้ถูกเลือกปฏิบัติด้วยเหตุแห่งเพศ ๒. สนับสนุนงบประมาณจัดทำโครงการ กิจกรรม และการศึกษาวิจัย เพื่อคุ้มครองป้องกันและแก้ไขปัญหาการถูกเลือกปฏิบัติด้วยเหตุแห่งเพศ ๓. สร้างเสริมความเข้มแข็งของกองทุนฯ กับภาคีเครือข่ายภาครัฐ ภาคเอกชนและภาคประชาสังคม |
| **ยุทธศาสตร์ที่ ๑**การส่งเสริมและสนับสนุนความเท่าเทียมระหว่างเพศ | **ยุทธศาสตร์ที่ ๒**เสริมสร้างความร่วมมือระหว่างกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศกับภาคีเครือข่าย | **ยุทธศาสตร์ที่ ๓**พัฒนาการบริหารจัดการกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศให้มีประสิทธิภาพ |
|  |  |  |  |
| **ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุนส่งเสริมความ****เท่าเทียมระหว่างเพศ** | **วิสัยทัศน์ :** บริหารและพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรทุกระดับเพื่อสนับสนุนการดำเนินงานของกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศอย่างมีประสิทธิภาพ |
| **พันธกิจ :** บริหารทรัพยากรบุคคลอย่างเป็นระบบ เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะแก่บุคลากรกองทุนฯ ให้เป็นกำลังสำคัญในการผลักดันให้กองทุนฯบรรลุภารกิจตามวิสัยทัศน์และยุทธศาสตร์กองทุนฯ ที่กำหนดไว้ |
| **เป้าประสงค์ :** กองทุนฯ มีบุคลากรที่มีสมรรถนะในการปฏิบัติงานเพื่อสนับสนุนการดำเนินงานของกองทุนได้อย่างมีประสิทธิภาพ |
| **ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ด้านการวัดและประเมินผลการดำเนินงานของกองทุนฯ** | **ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ด้านการบริหารอัตรากำลัง****ของกองทุนฯ** | **ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล****ของกองทุนฯ** |
| **เป้าประสงค์ยุทธศาสตร์ที่ ๑**กองทุนฯ มีระบบบริหารทรัพยากรบุคคลและการประเมินผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ | **เป้าประสงค์กลยุทธ์ยุทธศาสตร์ที่ ๒**กองทุนฯ มีแผนการบริหารอัตรากำลังที่สอดคล้องกับแผนขับเคลื่อนกองทุนฯ | **เป้าประสงค์กลยุทธ์ยุทธศาสตร์ที่ ๓**๑. บุคลากรกองทุนฯ ได้รับการเสริมสร้างศักยภาพและ พัฒนาสมรรถนะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน๒. กองทุนฯ มีกลไกการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ที่โปร่งใส เป็นธรรมและตรวจสอบได้๓. กองทุนฯ มีสภาพแวดล้อมและบรรยากาศในการทำงานที่ดี |

**๔.๓ แผนบริหารทรัพยากรบุคคลกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ ประจำปี ๒๕๖๓ – ๒๕๖๕**

| **มิติ****HR Scorecard** | **ประเด็นยุทธศาสตร์** | **เป้าประสงค์** | **ตัวชี้วัด (KPI)** | **ระดับเป้าหมาย** | **งบประมาณ (ล้านบาท)** | **ผู้รับผิดชอบ** |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **๑** | **๒** | **๓** | **๔** | **๕** | **๒๕๖๓** | **๒๕๖๔** | **๒๕๖๕** |
| **มิติที่ ๑****ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์** | **ยุทธศาสตร์ที่ ๒**ยุทธศาสตร์ด้านการบริหารอัตรากำลังกองทุนฯ | กองทุนฯ มีแผนการบริหารอัตรากำลังที่สอดคล้องกับแผนขับเคลื่อนกองทุนฯ | ระดับความสำเร็จของการวางแผนและบริหารอัตรากำลังกองทุนฯ | ทบทวนความจำเป็นของภารกิจในปัจจุบันให้สอดคล้องกับแผนขับเคลื่อนกองทุนฯและมาตรฐานการประเมินกองทุนหมุนเวียน | การวิเคราะห์ข้อมูลกรอบอัตรากำลังกองทุนฯ ตามที่กระทรวงการคลังเห็นชอบ และอัตรากำลังที่กรมกิจการสตรีฯ กำหนด | สรุปข้อมูลความต้องการอัตรากำลังของกองทุนฯ | จัดทำ (ร่าง) กรอบอัตรากำลังและแผนบริหารอัตรากำลังกองทุนฯ  | เสนอ (ร่าง)กรอบอัตรากำลังและแผนบริหารอัตรากำลังกองทุนฯ ให้คณะกรรมการบริหารกองทุนฯ พิจารณาเห็นชอบ | - | - | - | กลุ่มบริหารกองทุนฯ |
| **มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพ****ของกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล** | **ยุทธศาสตร์ที่ ๑**ยุทธศาสตร์ด้านการวัดและประเมินผลการดำเนินงานของกองทุนฯ | กองทุนฯ มีระบบบริหารทรัพยากรบุคคลและการประเมินผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ | ร้อยละของบุคลากรที่มีการจัดทำข้อตกลงการประเมินผลการปฏิบัติงานระดับบุคคล | ร้อยละ ๗๐ | ร้อยละ ๗๕ | ร้อยละ ๘๐ | ร้อยละ ๘๕ | ร้อยละ ๙๐ | - | - | - | กลุ่มบริหารกองทุนฯ |
|  |  |  | ระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนบริหารทรัพยากรบุคคลกองทุนฯและแผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคลกองทุนฯ | ศึกษาแนวทางการจัดทำแผนบริหารทรัพยากรบุคคลกองทุนฯ ตามแนวทาง HR Scorecard | การวิเคราะห์และประเมินสถานภาพด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลกองทุนฯ | กำหนดประเด็นวิสัยทัศน์ ยุทธศาสตร์และเป้าประสงค์ของแผนบริหารทรัพยากรบุคคลกองทุนฯ | จัดทำ (ร่าง)แผนบริหารทรัพยากรบุคคลกองทุนฯและแผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคลกองทุนฯ | เสนอ (ร่าง)แผนบริหารทรัพยากรบุคคลกองทุนฯและแผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคลกองทุนฯให้คณะกรรมการบริหารกองทุนฯ พิจารณาเห็นชอบ | - | - | - | กลุ่มบริหารกองทุนฯ |
| **มิติที่ ๓ ประสิทธิผล****ของการบริหารทรัพยากรบุคคล** | **ยุทธศาสตร์ที่ ๓**ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกองทุนฯ | บุคลากรกองทุนฯ ได้รับการเสริมสร้างศักยภาพและพัฒนาสมรรถนะที่จำเป็นต่อ การปฏิบัติงาน | ร้อยละของบุคลากรกองทุนฯ ได้รับการอบรมในหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับตำแหน่งงานอย่างน้อยคนละ ๑ หลักสูตร/ปี | ร้อยละ ๖๐ | ร้อยละ ๗๐ | ร้อยละ ๘๐ | ร้อยละ ๙๐ | ร้อยละ ๑๐๐ | - | - | (๐.๑๕) | สำนักงานเลขานุการกรมกลุ่มบริหารกองทุนฯ |
| ร้อยละของบุคลากรกองทุนฯ ได้รับการอบรมการใช้ระบบสารสนเทศเชิงดิจิทัลที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน | ร้อยละ ๖๐ | ร้อยละ ๗๐ | ร้อยละ ๘๐ | ร้อยละ ๙๐ | ร้อยละ ๑๐๐ | - | - | (๐.๐๕) | สำนักงานเลขานุการกรมกลุ่มบริหารกองทุนฯ |
| **มิติที่ ๔** **ความพร้อมรับผิดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล** | **ยุทธศาสตร์ที่ ๓**ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกองทุนฯ | กองทุนฯ มีกลไกการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่โปร่งใส เป็นธรรมและตรวจสอบได้ | ร้อยละของจำนวนข้อร้องเรียนด้านการปฏิบัติงานของกองทุนฯ และ/ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล | ร้อยละ ๕๐ | ร้อยละ ๔๐ | ร้อยละ ๓๐ | ร้อยละ ๒๐ | ร้อยละ ๑๐ | - | - | - | กลุ่มบริหารกองทุนฯ |
| **มิติที่ ๕** **คุณภาพชีวิต****การทำงานและความสมดุล****ระหว่างชีวิตกับการทำงาน** | **ยุทธศาสตร์ที่ ๓**ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกองทุนฯ | กองทุนฯ มีสภาพแวดล้อมและบรรยากาศในการทำงานที่ดี | ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อสภาพแวดล้อมและบรรยากาศในการทำงาน | ร้อยละ ๖๐ | ร้อยละ ๗๐ | ร้อยละ ๘๐ | ร้อยละ ๙๐ | ร้อยละ ๑๐๐ | - | - | - | กลุ่มบริหารกองทุนฯ |
| ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรด้านการสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บริหารกับบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน | ร้อยละ ๖๐ | ร้อยละ ๗๐ | ร้อยละ ๘๐ | ร้อยละ ๙๐ | ร้อยละ ๑๐๐ | - | - | - | กลุ่มบริหารกองทุนฯ |
| **รวม** | **-** | **-** | **๐.๒๐๐** |  |

| **โครงการ/กิจกรรมรองรับแผนบริหารทรัพยากรบุคคลกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ ประจำปี ๒๕๖๓ – ๒๕๖๕** |
| --- |
| **ประเด็นยุทธศาสตร์** | **เป้าประสงค์** | **ตัวชี้วัด (KPI)** | **โครงการ/กิจกรรม** | **ขั้นตอนการดำเนินงาน** |
| **ยุทธศาสตร์ที่ ๑**ยุทธศาสตร์ด้านการวัดและประเมินผลการดำเนินงานของกองทุนฯ | กองทุนฯ มีระบบบริหารทรัพยากรบุคคลและการประเมินผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ | ๑. ร้อยละของบุคลากรที่มีการจัดทำข้อตกลงการประเมินผลการปฏิบัติงานระดับบุคคล | การจัดทำตัวชี้วัดรายบุคคลและการประเมินผลการปฏิบัติราชการรายบุคคล ประจำปี | ๑. กำหนดหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติราชการรายบุคคล  ประจำปีงบประมาณ๒. จัดทำตัวชี้วัดการประเมินผลการปฏิบัติราชการรายบุคคลของ บุคลากรกองทุนฯ๓. ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติราชการรายบุคคลตามที่กำหนดไว้ |
| ๒. ระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนบริหารทรัพยากรบุคคลกองทุนฯ และแผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคลกองทุนฯ | การจัดทำแผนบริหารทรัพยากรบุคคลกองทุนฯ และแผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคลกองทุนฯ ประจำปี | ๑. ศึกษาแนวทางการจัดทำแผนบริหารทรัพยากรบุคคลกองทุนฯ  ตามแนวทาง HR Scorecard๒. การวิเคราะห์และประเมินสถานภาพด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล กองทุนฯ๓. กำหนดประเด็นวิสัยทัศน์ ยุทธศาสตร์และเป้าประสงค์ของแผน บริหารทรัพยากรบุคคลกองทุนฯ๔. จัดทำ (ร่าง)แผนบริหารทรัพยากรบุคคลกองทุนฯ และแผนปฏิบัติ การบริหารทรัพยากรบุคคลกองทุนฯ๕. เสนอ (ร่าง)แผนบริหารทรัพยากรบุคคลกองทุนฯและแผนปฏิบัติการ บริหารทรัพยากรบุคคลกองทุนฯให้คณะกรรมการบริหารกองทุนฯ  พิจารณาเห็นชอบ |
| **ยุทธศาสตร์ที่ ๒**ยุทธศาสตร์ด้านการบริหารอัตรากำลังกองทุนฯ | กองทุนฯ มีแผนการบริหารอัตรากำลังที่สอดคล้องกับแผนขับเคลื่อนกองทุนฯ | ระดับความสำเร็จของการวางแผนและบริหารอัตรากำลังกองทุนฯ | การจัดทำแผนและบริหารอัตรากำลังที่สอดคล้องกับแผนขับเคลื่อนกองทุนฯ โดยครอบคลุมทั้งในด้านจำนวนและสมรรถนะของบุคลากร | ๑. ทบทวนความจำเป็นของภารกิจในปัจจุบันให้สอดคล้องกับแผน ขับเคลื่อนกองทุนฯและมาตรฐานการประเมินกองทุนหมุนเวียน๒. การวิเคราะห์ข้อมูลกรอบอัตรากำลังกองทุนฯ ตามที่กระทรวง การคลังเห็นชอบ และอัตรากำลังที่กรมกิจการสตรีฯ กำหนด๓. สรุปข้อมูลความต้องการอัตรากำลังของกองทุนฯ๔. จัดทำ (ร่าง) กรอบอัตรากำลังและแผนบริหารอัตรากำลังกองทุนฯ๕. เสนอ (ร่าง)กรอบอัตรากำลังและแผนบริหารอัตรากำลังกองทุนฯ  ให้คณะกรรมการบริหารกองทุนฯ พิจารณาเห็นชอบ |
| **ยุทธศาสตร์ที่ ๓** ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกองทุนฯ | ๑. บุคลากรกองทุนฯ ได้รับการเสริมสร้างศักยภาพและพัฒนาสมรรถนะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน | ๑. ร้อยละของบุคลากรกองทุนฯ ได้รับการอบรมในหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับตำแหน่งงานอย่างน้อยคนละ ๑ หลักสูตร/ปี | การส่งบุคลลากรเข้ารับการอบรมในหลักสูตรที่เกี่ยวข้อง | ๑. สรรหาหลักสูตรฝึกอบรมที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงาน เช่น* หลักสูตร Gender Equality
* หลักสูตรด้านการจัดการกองทุนฯ (การพิจารณากลั่นกรองโครงการเบื้องต้น ทักษะการประสานงาน/การสรุปประเด็น การเขียนคำของบประมาณ การจัดทำบัญชี การบริหารพัสดุ การรายงานผลการดำเนินงานกองทุนฯ และการประชาสัมพันธ์)

๒. ประสานสำนักงานเลขานุการกรมเพื่อขอความอนุเคราะห์ค่าใช้จ่าย ในการส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมฯ (ถ้ามี)๓. ติดตามและประเมินผลหลังเข้ารับการอบรม |
| ๒. ร้อยละของบุคลากรกองทุนฯ ได้รับการอบรมการใช้ระบบสารสนเทศเชิงดิจิทัลที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานอย่างน้อยคนละ ๑ หลักสูตร/ปี | ๑. สรรหาหลักสูตรฝึกอบรมการใช้ระบบสารสนเทศเชิงดิจิทัลที่จำเป็น ต่อการปฏิบัติงาน เช่น* หลักสูตรการพัฒนาฐานข้อมูลสารสนเทศเพื่อการประเมินผล
* หลักสูตรสารสนเทศที่สนับสนุนการตัดสินใจของผู้บริหาร
* หลักสูตรการนำเสนองานในรูปแบบ Info Graphic
* หลักสูตรการออกแบบ/จัดทำ/ประมวลผลแบบสอบถามออนไลน์
* หลักสูตรการพัฒนาช่องทางการประชาสัมพันธ์ (Web/Facebook/Application)

๒. ประสานสำนักงานเลขานุการกรมเพื่อขอความอนุเคราะห์ค่าใช้จ่าย ในการส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมฯ (ถ้ามี)๓. ติดตามและประเมินผลหลังเข้ารับการอบรม |
| ๒. กองทุนฯ มีกลไกการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่โปร่งใส เป็นธรรมและตรวจสอบได้ | ร้อยละของจำนวนข้อร้องเรียนด้านการปฏิบัติงานของกองทุนฯ และ/ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล | การจัดให้มีช่องทางการร้องเรียนด้านการปฏิบัติงานของกองทุนฯ และ/ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล | ๑. การกำหนดช่องทางและกระบวนการการร้องเรียนด้านการปฏิบัติ งานของกองทุนฯ และ/ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล๒. การประชาสัมพันธ์/ชี้แจงช่องทางและกระบวนการร้องเรียนด้านการ ปฏิบัติงานของกองทุนฯ และ/ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล๓. ดำเนินการตามกระบวนการร้องเรียนด้านการปฏิบัติงานของ กองทุนฯ และ/ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (ถ้ามี)๔. รายงานจำนวนข้อร้องเรียนด้านการปฏิบัติงานของกองทุนฯ และ/ ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล รวมทั้งผลการจัดการข้อร้องเรียน |
| ๓. กองทุนฯ มีสภาพแวดล้อมและบรรยากาศในการทำงานที่ดี | ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อสภาพแวดล้อมและบรรยากาศในการทำงาน | การประเมินความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อสภาพแวดล้อมและบรรยากาศในการทำงาน | ๑. การกำหนดแนวทางการปรับปรุงสภาพแวดล้อมและบรรยากาศใน การทำงานร่วมกัน๒. การประชาสัมพันธ์/ชี้แจงแนวทางการปรับปรุงสภาพแวดล้อมและ บรรยากาศในการทำงานให้บุคลากรกองทุนฯ ทราบ๓. ดำเนินการตามแนวทางการปรับปรุงสภาพแวดล้อมและบรรยากาศ ในการทำงาน๔. ประเมินความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อสภาพแวดล้อมและ บรรยากาศในการทำงาน ปีงบประมาณละ ๑ ครั้ง |
| ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรด้านการสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บริหารกับบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน | การประเมินความพึงพอใจของบุคลากรด้านการสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บริหารกับบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน | ๑. ประเมินความพึงพอใจของบุคลากรด้านการสร้างความสัมพันธ์อันดี ระหว่างผู้บริหารกับบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน ปีงบประมาณละ ๑ ครั้ง |

**๔.๔ แผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคลกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ ประจำปี ๒๕๖๔ และประจำปี ๒๕๖๕**

**วิสัยทัศน์** บริหารและพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรทุกระดับเพื่อสนับสนุนการดำเนินงานของกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศอย่างมีประสิทธิภาพ

**เป้าประสงค์** กองทุนฯ มีบุคลากรที่มีสมรรถนะในการปฏิบัติงานเพื่อสนับสนุนการดำเนินงานของกองทุนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

**ยุทธศาสตร์ที่ ๑** ยุทธศาสตร์ด้านการวัดและประเมินผลการดำเนินงานของกองทุนฯ

**ยุทธศาสตร์ที่ ๒** ยุทธศาสตร์ด้านการบริหารอัตรากำลังกองทุนฯ

**ยุทธศาสตร์ที่ ๓** ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกองทุนฯ

| **กิจกรรมหลัก** | **วัตถุประสงค์** | **กลุ่มเป้าหมาย** | **แนวทางการดำเนินงาน** | **ระยะเวลา/งบประมาณดำเนินการ****ปีงบประมาณ ๒๕๖๔ และปีงบประมาณ ๒๕๖๕** | **งบประมาณ****รวม (บาท)** | **เป้าหมาย****ของตัวชี้วัด** |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **ไตรมาส ๑** | **ไตรมาส ๒**  | **ไตรมาส ๓** | **ไตรมาส ๔** |
| **ยุทธศาสตร์ที่ ๑** ยุทธศาสตร์ด้านการวัดและประเมินผลการดำเนินงานของกองทุนฯ |
| การจัดทำตัวชี้วัดรายบุคคลและการประเมินผลการปฏิบัติราชการรายบุคคลประจำปี | เพื่อพัฒนา/จัดทำระบบบริหารทรัพยากรบุคคลและการประเมินผลการปฏิบัติงานของกองทุนฯ ให้มีประสิทธิภาพ | บุคลากรกลุ่มบริหารกองทุนฯ | ๑. กำหนดหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติราชการรายบุคคล ประจำปีงบประมาณ๒. จัดทำตัวชี้วัดการประเมินผลการปฏิบัติราชการรายบุคคลของบุคลากรกองทุนฯ๓. ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติราชการรายบุคคลตามที่กำหนดไว้ |  | **รอบที่ ๑** |  | **รอบที่ ๒** | - | ร้อยละของบุคลากรที่มีการจัดทำข้อตกลงการประเมินผลการปฏิบัติงานระดับบุคคล |
| การจัดทำแผนบริหารทรัพยากรบุคคลกองทุนฯ และแผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคลกองทุนฯ ประจำปี | เพื่อพัฒนา/จัดทำระบบบริหารทรัพยากรบุคคลและการประเมินผลการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ | คณะกรรมการ /คณะอนุกรรมการ/บุคลากรกลุ่มบริหารกองทุนฯ | ๑. ศึกษาแนวทางการจัดทำแผนบริหารทรัพยากรบุคคลกองทุนตามแนวทาง HR Scorecard๒. การวิเคราะห์และประเมินสถานภาพด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลกองทุนฯ๓. กำหนดประเด็นวิสัยทัศน์ ยุทธศาสตร์และเป้าประสงค์ของแผนบริหารทรัพยากรบุคคลกองทุนฯ๔. จัดทำ (ร่าง)แผนบริหารทรัพยากรบุคคลกองทุนฯ และแผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคลกองทุนฯ๕. เสนอ (ร่าง)แผนบริหารทรัพยากรบุคคลกองทุนฯและแผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคลกองทุนฯให้คณะกรรมการบริหารกองทุนฯพิจารณาเห็นชอบ |  |  |  |  | - | ร้อยละของบุคลากรกองทุนฯ ได้รับการอบรมการใช้ระบบสารสนเทศเชิงดิจิทัลที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน |
| **ยุทธศาสตร์ที่ ๒** ยุทธศาสตร์ด้านการบริหารอัตรากำลังกองทุนฯ |
| การจัดทำแผนและบริหารอัตรากำลังที่สอดคล้องกับแผนขับเคลื่อนกองทุนฯ โดยครอบคลุมทั้งในด้านจำนวนและสมรรถนะของบุคลากร | เพื่อให้การบริหารอัตรากำลังของกองทุนฯ มีประสิทธิภาพสอดคล้องกับแผนขับเคลื่อนกองทุนฯ | คณะกรรมการ /คณะอนุกรรมการ/บุคลากรกลุ่มบริหารกองทุนฯ | ๑. ทบทวนความจำเป็นของภารกิจในปัจจุบันให้สอดคล้องกับแผนขับเคลื่อนกองทุนฯและมาตรฐานการประเมินกองทุนหมุนเวียน๒. การวิเคราะห์ข้อมูลกรอบอัตรากำลังกองทุนฯ ตามที่กระทรวงการคลังเห็นชอบ และอัตรากำลังที่กรมกิจการสตรีฯ กำหนด๓. สรุปข้อมูลความต้องการอัตรากำลังของกองทุนฯ๔. จัดทำ (ร่าง) กรอบอัตรากำลังและแผนบริหารอัตรากำลังกองทุนฯ๕. เสนอ (ร่าง) กรอบอัตรากำลังและแผนบริหารอัตรากำลังกองทุนฯ ให้คณะกรรมการบริหารกองทุนฯ พิจารณาเห็นชอบ |  |  |  |  |  | ระดับความสำเร็จของการวางแผนและบริหารอัตรากำลังกองทุนฯ |
| **ยุทธศาสตร์ที่ ๓** ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกองทุนฯ |
| การส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมในหลักสูตรที่เกี่ยวข้อง(หลักสูตรฝึกอบรมที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงาน) | เพื่อให้บุคลากรกองทุนฯ ได้รับการเสริมสร้างศักยภาพและพัฒนาสมรรถนะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน | บุคลากรกลุ่มบริหารกองทุนฯ  | ๑. สรรหาหลักสูตรฝึกอบรมที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงาน เช่น* หลักสูตร Gender Equality
* หลักสูตรด้านการจัดการกองทุนฯ (การพิจารณากลั่นกรองโครงการเบื้องต้น ทักษะการประสานงาน/การสรุปประเด็น การเขียนคำของบประมาณ การจัดทำบัญชี การบริหารพัสดุ การรายงานผล การดำเนินงานกองทุนฯ และการประชาสัมพันธ์)

๒. ประสานสำนักงานเลขานุการกรมเพื่อขอความอนุเคราะห์ค่าใช้จ่ายในการส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมฯ (ถ้ามี)๓. ติดตามและประเมินผลหลังเข้ารับการอบรม |  |  |  |  | ประสานขอรับการสนับสนุนงบประมาณจากสำนักงานเลขานุการกรม(ปี ๒๕๖๕เสนอขอตั้งงบประมาณเพื่อพัฒนาบุคลากร๑๕๐,๐๐๐ บาท) | ร้อยละของบุคลากรกองทุนฯ ได้รับการอบรมในหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับตำแหน่งงานอย่างน้อยคนละ ๑ หลักสูตร/ปี |
| การส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมในหลักสูตรที่เกี่ยวข้อง (หลักสูตรฝึกอบรมการใช้ระบบสารสนเทศเชิงดิจิทัลที่จำเป็น) | เพื่อให้บุคลากรกองทุนฯ ได้รับการเสริมสร้างศักยภาพและพัฒนาสมรรถนะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน | บุคลากรกลุ่มบริหารกองทุนฯ | ๑. สรรหาหลักสูตรฝึกอบรมการใช้ระบบสารสนเทศเชิงดิจิทัล ที่จำเป็น ต่อการปฏิบัติงาน เช่น* หลักสูตรการพัฒนาฐานข้อมูลสารสนเทศเพื่อการประเมินผล
* หลักสูตรสารสนเทศที่สนับสนุนการตัดสินใจของผู้บริหาร
* หลักสูตรการนำเสนองาน ในรูปแบบ Info Graphic
* หลักสูตรการออกแบบ/จัดทำ/ประมวลผลแบบสอบถามออนไลน์
* หลักสูตรการพัฒนาช่องทางการประชาสัมพันธ์ (Web/Facebook/Application)

๒. ประสานสำนักงานเลขานุการกรมเพื่อขอความอนุเคราะห์ค่าใช้จ่าย ในการส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมฯ (ถ้ามี)๓. ติดตามและประเมินผลหลังเข้ารับการอบรม |  |  |  |  | -ประสานขอรับการสนับสนุนงบประมาณจากสำนักงานเลขานุการกรม(ปี ๒๕๖๕เสนอขอตั้งงบประมาณเพื่อพัฒนาบุคลากร๕๐,๐๐๐ บาท) | ร้อยละของบุคลากรกองทุนฯ ได้รับการอบรมการใช้ระบบสารสนเทศเชิงดิจิทัลที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานอย่างน้อยคนละ ๑ หลักสูตร/ปี |
| การจัดให้มีช่องทางการร้องเรียนด้านการปฏิบัติงานของกองทุนฯและ/ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล | เพื่อให้การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกองทุนฯ มีความโปร่งใส เป็นธรรมและตรวจสอบได้ | คณะกรรมการ /คณะอนุกรรมการ/บุคลากรกลุ่มบริหารกองทุนฯ | ๑. การกำหนดช่องทางและกระบวนการการร้องเรียนด้านการปฏิบัติงานของกองทุนฯ และ/ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล๒. การประชาสัมพันธ์/ชี้แจงช่องทางและกระบวนการร้องเรียนด้านการปฏิบัติงานของกองทุนฯ และ/ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล๓. ดำเนินการตามกระบวนการร้องเรียนด้านการปฏิบัติงานของกองทุนฯ และ/ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (ถ้ามี)๔. รายงานจำนวนข้อร้องเรียนด้านการปฏิบัติงานของกองทุนฯ และ/ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล รวมทั้งผลการจัดการข้อร้องเรียน |  |  |  |  | - | ร้อยละของจำนวนข้อร้องเรียนด้านการปฏิบัติงานของกองทุนฯ และ/ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล |
| การปรับปรุงสภาพแวดล้อมและบรรยากาศในการทำงาน | เพื่อสร้างสภาพแวดล้อมและบรรยากาศในการทำงานที่ดี | คณะกรรมการ /คณะอนุกรรมการ/บุคลากรกลุ่มบริหารกองทุนฯ | ๑. การกำหนดแนวทางการปรับปรุงสภาพแวดล้อมและบรรยากาศในการทำงานร่วมกัน๒. การประชาสัมพันธ์/ชี้แจงแนวทางการปรับปรุงสภาพแวดล้อมและบรรยากาศในการทำงานให้บุคลากรกองทุนฯ ทราบ๓. ดำเนินการตามแนวทางการปรับปรุงสภาพแวดล้อมและบรรยากาศในการทำงาน๔. ประเมินความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อสภาพแวดล้อมและบรรยากาศในการทำงาน ปีงบประมาณละ ๑ ครั้ง |  |  |  |  | - | ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อสภาพแวดล้อมและบรรยากาศในการทำงาน |
| การประเมินความพึงพอใจของบุคลากรด้านการสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บริหารกับบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน | เพื่อสร้างสภาพแวดล้อมและบรรยากาศในการทำงานที่ดี | คณะกรรมการ /คณะอนุกรรมการ/บุคลากรกลุ่มบริหารกองทุนฯ | ๑. ประเมินความพึงพอใจของบุคลากรด้านการสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บริหารกับบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน ปีงบประมาณละ ๑ ครั้ง |  |  |  |  | - | ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรด้านการสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บริหารกับบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน |

**หมายเหตุ** กองทุนฯ ไม่มีงบประมาณรองรับการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคลกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ ประจำปี ๒๕๖๔