

แผนแม่บทด้านการส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย
กรมส่งเสริมอุตสาหกรรม
ปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๔

วิสัยทัศน์

เป็นองค์กรส่งเสริมอุตสาหกรรมที่ยึดหลักความเสมอภาคระหว่างหญิงชายของผู้รับบริการ
และข้าราชการกรมส่งเสริมอุตสาหกรรม

พันธกิจ

- บริหารองค์กร และพัฒนาบุคลากรให้เกิดความตระหนักและเข้าใจในบทบาทความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย
- สร้างเครือข่ายพันธมิตรการดำเนินงานร่วมกันระหว่างหน่วยงานรัฐและเอกชน
- พัฒนาปรับปรุงฐานข้อมูลสถิติของผู้รับบริการ และข้าราชการของกรมส่งเสริมอุตสาหกรรมให้ทันสมัย ถูกต้อง ครบถ้วนจำแนกตามมิติหญิงชาย

ยุทธศาสตร์ ๑ พัฒนาระบบ วิธีการ และกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล
ที่ยึดหลักความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย

เป้าประสงค์

- พัฒนาและบริหารจัดการระบบ วิธีการ และกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ยึดมั่นในคุณธรรม
และความโปร่งใส และตรวจสอบได้ โดยคำนึงถึงความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย

ตัวชี้วัด

- ร้อยละความพึงพอใจของข้าราชการกรมส่งเสริมอุตสาหกรรมในการพัฒนาและบริหารจัดการระบบ วิธีการ
และกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล ที่ยึดมั่นในคุณธรรม ความโปร่งใส และตรวจสอบได้ โดยคำนึงถึง
ความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย

ค่าเป้าหมาย :

ปีงบประมาณ	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔
ร้อยละ	๕๐	๖๐	๗๐	๘๐

กลยุทธ์ ๑ บริหารอัตรากำลัง สรรหา คัดเลือก บรรจุ แต่งตั้ง ประเมินผล และค่าตอบแทน (เงินเดือน)
(Human Resource Management : HRM) ที่คำนึงถึงด้านความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย

- ดำเนินงานด้านอัตรากำลัง สรรหา คัดเลือก บรรจุ แต่งตั้ง ประเมินผล ค่าตอบแทน สวัสดิการ และผลประโยชน์
โดยคำนึงถึงด้านความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย
- สับเปลี่ยนหมุนเวียนข้าราชการกรมส่งเสริมอุตสาหกรรมให้ได้รับโอกาสปฏิบัติหน้าที่ในสายงานต่างๆ
อย่างเสมอภาค

กลยุทธ์ ๒ พัฒนาคณาจารย์ (Human Resource Development : HRD) ที่คำนึงถึงด้านความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย

๑. ดำเนินการจัดสรรข้าราชการกรมส่งเสริมอุตสาหกรรมที่มีคุณสมบัติครบถ้วนและเหมาะสมที่จะเข้ารับการศึกษาฝึกอบรมหรือสัมมนา โดยคำนึงถึงด้านความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย
๒. ดำเนินการจัดสรรทุนการวิจัย ทุนการศึกษา และทุนฝึกอบรม ทั้งภายในประเทศและต่างประเทศ โดยคำนึงถึงด้านความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย

กลยุทธ์ ๓ ทบทวน ปรับปรุง กฎระเบียบที่เกี่ยวข้อง โดยคำนึงถึงด้านความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย

๑. แต่งตั้งผู้บริหารด้านการเสริมสร้างบทบาทหญิงชาย (Chief Gender Equality Officer - CEGO)
๒. แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนแม่บทการส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย กรมส่งเสริมอุตสาหกรรม

ยุทธศาสตร์ ๒ พัฒนาปรับปรุงระบบฐานข้อมูลสถิติในมิติหญิงชาย

เป้าประสงค์

๑. มีฐานข้อมูลจำแนกเพศระหว่างหญิงชายของผู้รับบริการ และข้าราชการกรมส่งเสริมอุตสาหกรรม

ตัวชี้วัด

๑. ฐานข้อมูลระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคลระดับกรม (Departmental Personnel Information System : DPIS)

ค่าเป้าหมาย :

ปีงบประมาณ	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔
ฐานข้อมูล (ระบบ)	๑	๑	๑	๑

๒. ฐานข้อมูลผู้รับบริการ กรมส่งเสริมอุตสาหกรรม

ค่าเป้าหมาย :

ปีงบประมาณ	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔
ฐานข้อมูล (ระบบ)	๑	๑	๑	๑

กลยุทธ์ ๑ พัฒนาปรับปรุงฐานข้อมูลข้าราชการกรมส่งเสริมอุตสาหกรรม

๑. พัฒนาปรับปรุงฐานข้อมูลระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคล (Departmental Personnel Information System : DPIS) โดยการจำแนกเพศของข้าราชการกรมส่งเสริมอุตสาหกรรม เพื่อนำข้อมูลมาเปรียบเทียบสัดส่วนอัตรากำลังระหว่างหญิงชายให้เกิดความสมดุลและเท่าเทียม

กลยุทธ์ ๒ พัฒนาปรับปรุงฐานข้อมูลผู้ขอรับบริการ

๑. พัฒนาปรับปรุงฐานข้อมูลผู้รับบริการ กรมส่งเสริมอุตสาหกรรม โดยการจำแนกเพศของผู้ขอรับบริการทั้งการฝึกอบรมและการให้คำปรึกษาแนะนำเชิงลึก เพื่อนำข้อมูลมาเปรียบเทียบสัดส่วนผู้ขอรับบริการระหว่างหญิงชายให้เกิดความสมดุลและเท่าเทียม

ยุทธศาสตร์ ๓ ปรับเปลี่ยนเจตคติการยอมรับของข้าราชการและสร้างเครือข่ายพันธมิตร ด้านความเสมอภาคระหว่างหญิงชายกับหน่วยงานรัฐและเอกชน

เป้าประสงค์

- ได้รับการปลูกฝังความรู้ ความเข้าใจ และตระหนักในเรื่องความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย
- สร้างเครือข่ายพันธมิตรเพื่อส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างหญิงชายกับหน่วยงานรัฐและเอกชน

ตัวชี้วัด

- ร้อยละของข้าราชการกรมส่งเสริมอุตสาหกรรมที่มีความรู้ ความเข้าใจ และตระหนักในเรื่องความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย

ค่าเป้าหมาย :

ปีงบประมาณ	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔
ร้อยละ	๕๐	๖๐	๗๐	๘๐

- จำนวนเครือข่ายพันธมิตรความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย

ค่าเป้าหมาย :

ปีงบประมาณ	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔
เครือข่าย	๑	๒	๓	๔

กลยุทธ์ ๑ พัฒนาข้าราชการกรมส่งเสริมอุตสาหกรรมให้ยอมรับค่านิยมความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย

- พัฒนา ปลูกฝังค่านิยม จริยธรรมและวินัยของข้าราชการกรมส่งเสริมอุตสาหกรรมให้ได้รับความรู้ ความเข้าใจ และตระหนักในเรื่องความเสมอภาคระหว่างหญิงชายอย่างเท่าเทียม

กลยุทธ์ ๒ เผยแพร่ประชาสัมพันธ์ความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย

- ประกาศนโยบายด้านความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย
- ประชาสัมพันธ์ความรู้ด้านความเสมอภาคระหว่างหญิงชายผ่านสื่อต่างๆ

กลยุทธ์ ๓ สร้างเครือข่ายพันธมิตรด้านความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย

- กิจกรรมแลกเปลี่ยนความรู้ ข้อมูล และประสบการณ์ที่เกี่ยวกับความเสมอภาคระหว่างหญิงชายกับหน่วยงานรัฐและเอกชน
- สร้างเครือข่ายการดำเนินงานด้านความเสมอภาคระหว่างหญิงชายกับหน่วยงานรัฐและเอกชน

ยุทธศาสตร์ ๔ พัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งความสุข

เป้าประสงค์

- มีสภาพแวดล้อมการทำงานที่เป็นปัจจัยเอื้อต่อความเสมอภาคในสิทธิมนุษยชนและบทบาทของมิติหญิงชาย
- ข้าราชการกรมส่งเสริมอุตสาหกรรมมีสุขภาวะที่ดีทั้งในด้านสุขภาพกายและสุขภาพจิต

ตัวชี้วัด

- ร้อยละความพึงพอใจของข้าราชการกรมส่งเสริมอุตสาหกรรมในการปฏิบัติงานภายในองค์กร

ค่าเป้าหมาย :

ปีงบประมาณ	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔
ร้อยละ	๕๐	๖๐	๗๐	๘๐

กลยุทธ์ ๑ ปรับปรุงพัฒนาสภาพแวดล้อมการทำงานที่เป็นปัจจัยเอื้อต่อความมั่นคงและคุณภาพชีวิตให้มีความสุข

- กิจกรรมตรวจสอบสุขภาพประจำปี
- กิจกรรมการสร้างเสริมองค์กรแห่งความสุข (Happy Workplace)
- กิจกรรม ๕ ส

กลยุทธ์ ๒ เฝ้าระวัง ป้องกัน และคุ้มครอง เพื่อลดความรุนแรงและการพิทักษ์สิทธิ

- ป้องกันและปราบปรามการละเมิดสิทธิทางเพศ หรือคุกคามทางเพศในสถานที่ทำงาน ตลอดจนการปฏิบัติงาน
- รณรงค์การงดเผยแพร่สื่อลามกอนาจารทุกช่องทางในสถานที่ทำงาน
- เสริมสร้างองค์ความรู้เกี่ยวกับระเบียบวินัยและกฎหมายที่เกี่ยวข้องด้านการลดความรุนแรงและการพิทักษ์สิทธิ