

## แผนแม่บท

### การส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย

- |                          |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |
|--------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| (1) ชื่อหน่วยงาน         | กรมอุตสาหกรรมพื้นฐานและการเหมืองแร่ (กพร.)                                                                                                                                                                                                                                                                                  |
| (2) วิสัยทัศน์           | เป็นองค์กรที่ตระหนักถึงบทบาทและความเสมอภาคหญิงชายทั้งในการบริหารองค์กรและการบริการประชาชน                                                                                                                                                                                                                                   |
| (3) วัตถุประสงค์         | บุคลากรทุกระดับใน กพร. นำความรู้ความเข้าใจเรื่องบทบาทและความเสมอภาคหญิงชายไปใช้ในการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม โดยการบูรณาการบทบาทหญิงชายอย่างต่อเนื่อง ทั้งถึงและมีประสิทธิภาพ ทั้งภายในและภายนอกองค์กร                                                                                                                        |
| (4) เป้าหมาย             | บุคลากรในองค์กรปฏิบัติหน้าที่โดยมีความรู้ ความเข้าใจ และตระหนักถึงความเสมอภาคและการบูรณาการบทบาทหญิงชาย                                                                                                                                                                                                                     |
| (5) กลยุทธ์หลัก          | <ol style="list-style-type: none"><li>1. ส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความเข้าใจ และตระหนักในบทบาทและความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย</li><li>2. พัฒนาระบบและกลไกในการบริหารและการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับบทบาทและความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย</li><li>3. สร้างเครือข่ายภายในองค์กรเพื่อเสริมสร้างความเสมอภาคหญิงชาย</li></ol> |
| (6) ปัจจัยของความสำเเร็จ | <ol style="list-style-type: none"><li>1. ผู้บริหารระดับสูงให้การสนับสนุน</li><li>2. มีงบประมาณเพียงพอในการดำเนินกิจกรรม</li><li>3. บุคลากรในองค์กรให้ความร่วมมือ</li></ol>                                                                                                                                                  |

| กลยุทธ์หลัก                               | กลยุทธ์ระดับกิจกรรม                                                                                                    | ผลที่คาดว่าจะได้รับ                                                                               | หน่วยงานที่รับผิดชอบ          | ระยะเวลา                |
|-------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------|-------------------------|
| 1. ด้านการพัฒนาบุคลากร                    | 1.1 จัดการฝึกอบรมเพื่อให้ความรู้ ปรับเปลี่ยนเจตคติ และพัฒนาจิตสำนึกเกี่ยวกับบทบาทหญิงชายให้แก่บุคลากร ในองค์กรทุกระดับ | 1.1 บุคลากรได้รับการฝึกอบรมในหลักสูตรดังกล่าว และเล็งเห็นถึงความสำคัญเกี่ยวกับบทบาทหญิงชายมากขึ้น | กจ. สล.                       | เริ่ม 2547 และต่อเนื่อง |
|                                           | 1.2 ใช้ความรู้ความเข้าใจเรื่องบทบาทหญิงชายเป็นองค์ประกอบหนึ่งในการพิจารณาเรื่องการบริหารงานบุคคลในองค์กร               | 1.2 องค์กรดำเนินการบริหารงานบุคคลโดยยึดหลักความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย                              | ผู้บริหารทุกระดับ<br>กจ. สล.  | เริ่ม 2547 และต่อเนื่อง |
|                                           | 1.3 ประชาสัมพันธ์ด้านบทบาทหญิงชายผ่านสื่อต่างๆ อย่างต่อเนื่อง                                                          | 1.3 บุคลากรได้รับข่าวสารและเข้าร่วมกิจกรรมที่เกี่ยวกับบทบาทและความเสมอภาคหญิงชาย                  | ฝ่ายช่วยอำนวยความสะดวก<br>สล. | เริ่ม 2547 และต่อเนื่อง |
| 2. ด้านการพัฒนา<br>ระบบกลไกใน<br>การทำงาน | 2.1 ทบทวนรายชื่อและจัดทำข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความเหมาะสมขององค์คณะต่างๆ ในองค์กร                                         | 2.1 การจัดตั้งองค์คณะต่างๆ ภายในองค์กรดำเนินการบนพื้นฐานของบทบาทและความเสมอภาคหญิงชาย             | ทุกสำนัก/กอง/กลุ่ม<br>กจ. สล. | เริ่ม 2547 และต่อเนื่อง |
|                                           | 2.2 สร้างฐานข้อมูลแยกเพศของบุคลากรในองค์กร และผู้รับบริหารขององค์กร                                                    | 2.2 ระบบฐานข้อมูลแยกเพศ                                                                           | ทุกสำนัก/กอง/กลุ่ม<br>กจ. สล. | เริ่ม 2547 และต่อเนื่อง |
| 3. ด้านเครือข่าย                          | 3.1 จัดกิจกรรมการแลกเปลี่ยนความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับบทบาทหญิงชายระหว่างหน่วยงานภายใน และภายนอกองค์กร                 | 3.1 เครือข่ายภายในและภายนอกองค์กร                                                                 | ทุกสำนัก/กอง/กลุ่ม            | เริ่ม 2546 และต่อเนื่อง |
|                                           | 3.2 ประสาน สนับสนุน ส่งเสริมการดำเนินงานของเครือข่าย                                                                   | 3.2 ระบบเครือข่ายที่เข้มแข็ง และสามารถเชื่อมโยงกับทุกหน่วยงานที่เกี่ยวข้องได้                     | ทุกสำนัก/กอง/กลุ่ม            | เริ่ม 2547 และต่อเนื่อง |