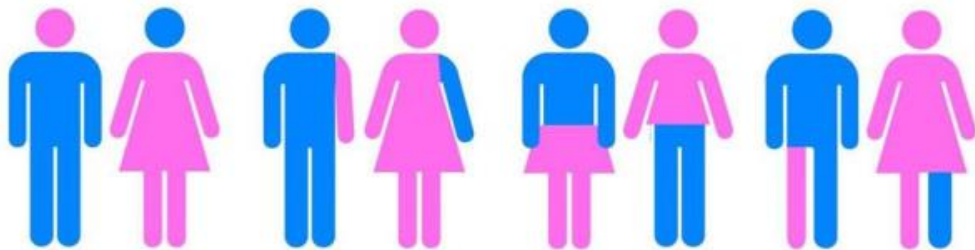




กองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ กรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์

แผนขับเคลื่อนกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ
และแผนปฏิบัติการกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ
ปีงบประมาณ ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕



จัดทำโดย กองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ
กรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว

(ฉบับปรับปรุง ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓)

สารบัญ

หน้า

บทนำ

ส่วนที่ ๑ กรอบการกำหนดแผนขับเคลื่อนกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ

๑.๑	ความเป็นมาของการจัดทำแผนขับเคลื่อนกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ	๑
๑.๒	ความจำเป็นของการจัดทำแผนขับเคลื่อนกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ	๒
๑.๓	กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ	๔
๑.๔	อนุสัญญาและพันธกรณีระหว่างประเทศที่เกี่ยวข้องกับ การส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ	๖
๑.๕	ยุทธศาสตร์และแผนที่เกี่ยวข้องกับกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ	๗
๑.๖	แผนผังความเชื่อมโยงยุทธศาสตร์ แผนระดับชาติ และทิศทางการพัฒนาในระดับสากล กับแผนขับเคลื่อนกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ	๑๔
๑.๗	การวิเคราะห์ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ	๑๕
๑.๘	การวิเคราะห์ศักยภาพของกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ	๑๕

ส่วนที่ ๒ แผนขับเคลื่อนกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ

และแผนปฏิบัติการกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ

ปีงบประมาณ ๒๕๖๓ – ๒๕๖๕

๒.๑	แผนขับเคลื่อนกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ ปีงบประมาณ ๒๕๖๓ – ๒๕๖๕	๑๗
๒.๒	แผนปฏิบัติการกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ ปีงบประมาณ ๒๕๖๓ – ๒๕๖๕	๒๕

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 หรือบรรเทาทุกข์แก่บุคคลซึ่งตกเป็นผู้เสียหายจากการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศตามมาตรา ๒๖ (๔) เพื่อการสอดส่องดูแลและให้คำแนะนำหรือคำปรึกษาเกี่ยวกับการดำเนินงานของเจ้าหน้าที่ของรัฐและหน่วยงานของรัฐในการปฏิบัติตามพระราชบัญญัตินี้ (๕) เพื่อส่งเสริมการศึกษา การวิจัย และการเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับการป้องกันมิให้มีการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศ (๖) เพื่อการติดต่อและประสานงานกับบุคคล หน่วยงาน หรือองค์กรต่างๆ ทั้งภาครัฐ ภาคเอกชนและภาคประชาชน และ (๗) เพื่อการอื่นตามที่คณะกรรมการการส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ (สทพ.) เห็นสมควร ทั้งนี้ กองทุนฯ ได้ถูกจัดตั้งขึ้นภายใต้กรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว ไม่มีสถานะเป็นนิติบุคคล และมีการดำเนินงานในรูปแบบคณะกรรมการ (มาตรา ๓๑) โดยมีอธิบดีกรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัวเป็นประธานกรรมการ ผู้แทนสำนักงบประมาณ ผู้แทนกรมบัญชีกลาง และผู้ทรงคุณวุฒิซึ่งคณะกรรมการ สทพ. แต่งตั้ง จำนวน ๔ คน ในจำนวนนี้จะต้องเป็นผู้แทนจากภาคเอกชนซึ่งมีความรู้และประสบการณ์ด้านการส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ จำนวน ๓ คน และด้านการบริหารกองทุน จำนวน ๑ คน เป็นกรรมการ ให้รองอธิบดีกรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัวซึ่งอธิบดีกรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัวมอบหมายเป็นกรรมการและเลขานุการ และคณะกรรมการบริหารกองทุนจะแต่งตั้งข้าราชการในกรม จำนวนไม่เกิน ๒ คน เป็นผู้ช่วยเลขานุการก็ได้

เพื่อให้การดำเนินงานกองทุนฯ บรรลุวัตถุประสงค์ในการจัดตั้งและเพื่อให้ผู้บริหาร คณะกรรมการ และบุคลากรของกองทุนฯ มีเป้าหมาย แนวทาง แผนการขับเคลื่อนการดำเนินงานในอีก ๓ ปีข้างหน้าชัดเจน กองทุนฯ จึงได้จัดทำแผนขับเคลื่อนกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศและแผนปฏิบัติการกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ ปีงบประมาณ ๒๕๖๓ – ๒๕๖๕ โดยกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และประเด็นยุทธศาสตร์ของกองทุนฯ ที่สอดคล้องตามสภาพแวดล้อม (SWOT Analysis) และจัดทำแผนปฏิบัติการกองทุนฯ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๓ โดยกำหนดโครงการ/กิจกรรมที่สอดคล้องกับแผนขับเคลื่อนกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ ซึ่งแผนขับเคลื่อนกองทุนฯ และแผนปฏิบัติการกองทุนฯ ดังกล่าวจะถูกนำมาใช้ในการกำหนดแผนปฏิบัติการและใช้จ่ายงบประมาณของกองทุนฯ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๓ ต่อไป ตามที่ประชุมคณะกรรมการบริหารกองทุนฯ ครั้งที่ ๕/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๓๐ กรกฎาคม ๒๕๖๓ ได้มีมติเห็นชอบการทบทวนแผนขับเคลื่อนกองทุนฯ ปีงบประมาณ ๒๕๖๓ – ๒๕๖๕ และอนุมัติแผนปฏิบัติการกองทุนฯ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔

ส่วนที่ ๑ กรอบการกำหนดแผนขับเคลื่อนกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ

แผนขับเคลื่อนกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศและแผนปฏิบัติการกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ ปีงบประมาณ ๒๕๖๓ – ๒๕๖๕ จัดทำขึ้นภายใต้การศึกษาข้อมูลประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ ประกอบด้วย รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. ๒๕๖๐ พระราชบัญญัติความเท่าเทียมระหว่างเพศ พ.ศ. ๒๕๕๘ อนุสัญญาว่าด้วยการจัดการเลือกปฏิบัติต่อสตรีในทุกรูปแบบ (Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women - CEDAW) เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals - SDGs) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔) ยุทธศาสตร์การพัฒนาศรี (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔) ยุทธศาสตร์กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ และยุทธศาสตร์กรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔)

๑.๑ ความเป็นมาของการจัดทำแผนขับเคลื่อนกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ

พระราชบัญญัติความเท่าเทียมระหว่างเพศ พ.ศ. ๒๕๕๘ ได้ประกาศในราชกิจจานุเบกษา เมื่อวันที่ ๑๓ มีนาคม ๒๕๕๘ และมีผลบังคับใช้เมื่อวันที่ ๙ กันยายน ๒๕๕๘ เพื่อกำหนดมาตรการคุ้มครองผู้ถูกเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศ และป้องกันมิให้มีการกระทำหรือไม่กระทำใด อันเป็นการแบ่งแยก กีดกัน หรือจำกัดสิทธิประโยชน์ใด ๆ ไม่ว่าทางตรงหรือทางอ้อม โดยปราศจากความชอบธรรม เพราะเหตุที่บุคคลนั้นเป็นเพศชายหรือเพศหญิง หรือมีการแสดงออกที่แตกต่างจากเพศโดยกำเนิด ซึ่งสอดคล้องกับหลักการสิทธิมนุษยชนสากลตามพันธกรณีระหว่างประเทศที่ประเทศไทยเข้าเป็นภาคี และเป็นหลักประกันว่าทุกเพศจะได้รับการปฏิบัติและดูแลจากรัฐอย่างเสมอภาคและเท่าเทียมกัน

พระราชบัญญัติความเท่าเทียมระหว่างเพศ พ.ศ. ๒๕๕๘ ฉบับนี้ มีคณะกรรมการส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ (สทพ.) รับผิดชอบในการกำหนดนโยบาย มาตรการ แผนปฏิบัติงานให้ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายและการปรับปรุงกฎหมาย 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)

คณะกรรมการบริหารกองทุนฯ ได้เห็นชอบให้กองทุนฯ ดำเนินการตามยุทธศาสตร์และแผนปฏิบัติการกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ ปีงบประมาณ ๒๕๖๒ – ๒๕๖๔ และต่อมาได้มีมติเห็นชอบให้ทบทุนยุทธศาสตร์

กองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ ปีงบประมาณ ๒๕๖๒ – ๒๕๖๔ และจัดทำแผนปฏิบัติการกองทุนฯ ปีงบประมาณ ๒๕๖๓ ขึ้น ซึ่งกองทุนฯ ได้ดำเนินจัดประชุมเชิงปฏิบัติการทบทวนแผนยุทธศาสตร์และแผนปฏิบัติการกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ ปีงบประมาณ ๒๕๖๒ – ๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๒๓ - ๒๔ กรกฎาคม ๒๕๖๒ กลุ่มเป้าหมายประกอบด้วย คณะกรรมการและคณะอนุกรรมการภายใต้กองทุนฯ ผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ สค. ผู้แทนสำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัด ผู้แทนกองทุนต่างๆ ภายในกระทรวงการพัฒนาสังคมฯ ผู้แทนองค์กรพัฒนาเอกชน และผู้สังเกตการณ์ จำนวน ๓๘ คน

คณะกรรมการบริหารกองทุนฯ ได้มีมติเห็นชอบในผลลัพธ์ที่ได้จากการทบทวนยุทธศาสตร์ดังกล่าว และเห็นชอบให้ปรับชื่อแผนยุทธศาสตร์กองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ ปีงบประมาณ ๒๕๖๒ – ๒๕๖๔ เป็นแผนขับเคลื่อนกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศและแผนปฏิบัติการกองทุนฯ ปีงบประมาณ ๒๕๖๓ – ๒๕๖๕ เพื่อให้สอดคล้องกับมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ ๔ ธันวาคม ๒๕๖๐* ซึ่งกำหนดให้แผนยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี เป็นแผนระดับที่ ๑ เพียงฉบับเดียว ส่วนแผนที่จัดทำขึ้นตามที่กฎหมายกำหนด ตามพันธกรณีหรืออนุสัญญาระหว่างประเทศ ซึ่งเป็นแผนในเชิงปฏิบัติที่มีความชัดเจนตามภารกิจและสอดคล้องกับแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ และ/หรือ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ เป็นแผนระดับที่ ๓

๑.๒ ความจำเป็นของการจัดทำแผนขับเคลื่อนกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ

จากสถิติข้อมูลการช่วยเหลือชดเชยและเยียวยาฯ ตามพระราชบัญญัติความเท่าเทียมระหว่างเพศ พ.ศ. ๒๕๕๘ พบว่า มีบุคคลที่เห็นว่าตนได้รับหรือจะได้รับความเสียหายจากการกระทำในลักษณะเป็นการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศ ยื่นคำร้องต่อคณะกรรมการวินิจฉัยการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศ (คณะกรรมการ วลพ.) ตั้งแต่ ปี ๒๕๕๘ - ๒๕๖๒ เพียง ๔๔ คำร้อง (ข้อมูล ณ วันที่ ๑๘ พฤษภาคม) ดังนี้

-
- * มติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ ๔ ธันวาคม ๒๕๖๐ เห็นชอบให้หน่วยราชการจำแนกแผนต่างๆ ออกเป็น ๓ ระดับ ดังนี้
- แผนระดับที่ ๑** คือ ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี เป้าหมายใหญ่ในการขับเคลื่อนประเทศ โดยแผนในระดับอื่น ๆ ต้องมุ่งดำเนินการให้บรรลุเป้าหมายตามที่ยุทธศาสตร์ชาติกำหนด
- แผนระดับที่ ๒** ประกอบด้วย ๑) แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ๒) แผนปฏิรูปประเทศ ๓) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ และ ๔) แผนความมั่นคง ซึ่งเป็นแนวทางในการขับเคลื่อนประเทศ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของยุทธศาสตร์ชาติ และอาจกำหนดประเด็นการพัฒนาในบางประการ และถ่ายทอดไปสู่แนวทางการปฏิบัติในแผนระดับที่ ๓
- แผนระดับที่ ๓** คือ แผนที่ส่วนราชการจัดทำขึ้นเพื่อสนับสนุนการดำเนินงานของแผนระดับที่ ๑ และแผนระดับที่ ๒ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ หรือจัดทำขึ้นตามที่กฎหมายกำหนดหรือตามพันธกรณี หรืออนุสัญญาระหว่างประเทศ ซึ่งเป็นแผนในเชิงปฏิบัติที่มีความชัดเจนตามภารกิจและสอดคล้องกับแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติและ/หรือแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ

ปี	คำร้อง	มีคำวินิจฉัยแล้ว	อยู่ระหว่างการพิจารณา	ไม่รับพิจารณา
๒๕๕๘	๒	๒	-	-
๒๕๕๙	๑๑	๘	-	๓
๒๕๖๐	๑๑	๗	-	๔
๒๕๖๑	๑๑	๘	๑	๒
๒๕๖๒	๙	๑	๘	-
รวม	๔๔	๒๖	๙	๙

คณะกรรมการส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ (สทพ.) มีข้อคิดเห็นว่า การที่มีคำร้องเรียนเข้าสู่กระบวนการพิจารณาของคณะกรรมการวินิจฉัยการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศ (วลพ.) จำนวนน้อย อาจเนื่องมาจาก

๑. สังคมยังขาดการรับรู้เกี่ยวกับพระราชบัญญัติฯ และบทบาทของกองทุนฯ ในการช่วยเหลือ ขดเซยและเยียวยา หรือบรรเทาทุกข์แก่บุคคลซึ่งตกเป็นผู้เสียหายจากการเลือกปฏิบัติ ตามมาตรา ๒๖

๒. คนในสังคมมีต้นทุนที่ต่างกัน ดังนั้น แม้จะมีการรับรู้แต่ก็อาจจะไม่มีความกล้าหาญพอที่จะเข้ามาใช้ช่องทางนี้เพื่อช่วยเหลือตนเอง

๓. คนที่รับรู้และตั้งใจเข้ามาใช้บริการแต่ก็ติดที่เงื่อนไขทางเอกสารที่มีความยากต่อการทำความเข้าใจ ทำให้ผู้รับบริการไม่สะดวกที่จะขอรับบริการความช่วยเหลือ

๔. ยังมีความเข้าใจคลาดเคลื่อนในสังคมว่าพระราชบัญญัติฯ นี้ เป็นกฎหมายเฉพาะของคนบางกลุ่ม ดังนั้น คนกลุ่มอื่น ๆ จึงไม่ได้เข้ามาร่วมใช้ประโยชน์

กองทุนฯ ตระหนักดีว่า การที่กลุ่มเป้าหมายหญิง ชาย และผู้ที่ถูกเลือกปฏิบัติด้วยเหตุแห่งเพศในภาคส่วนต่างๆ ทั่วประเทศ ยังไม่รับรู้หรือมีความเข้าใจเกี่ยวกับพระราชบัญญัติความเท่าเทียมระหว่างเพศ พ.ศ. ๒๕๕๘ อย่างเพียงพอ นั้น เป็นเพราะประเด็นเรื่องเพศ ความไม่เท่าเทียม การเลือกปฏิบัติหรือการกีดกันด้วยเหตุแห่งเพศ เป็นเรื่องที่เกิดขึ้นอยู่ทุกวัน เกิดมายาวนาน ยังคงเกิดขึ้น ถูกตอกย้ำให้ฝังแน่นและส่งต่อความคิด ความเชื่อหรือแนวปฏิบัติดังกล่าวจากรุ่นสู่รุ่น ผ่านกระบวนการทางสังคมในหลายรูปแบบ เช่น การอบรมสั่งสอนในครอบครัว ระบบการศึกษา สื่อแขนงต่างๆ กฎ/ระเบียบของหน่วยงาน กฎหมายต่างๆ จนคนในสังคมส่วนใหญ่ถูกทำให้เชื่อและคิดว่าการเลือกปฏิบัติด้วยเหตุแห่งเพศ เป็นเรื่องปกติหรือจายอมกับภาวะนั้น ดังนั้น การทบทวนดำเนินงานของกองทุนฯ ในอีก ๓ ปีข้างหน้าให้มีทิศทาง และแผนงานที่ชัดเจนยิ่งขึ้น จึงเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่ง

วัตถุประสงค์ของการจัดทำแผนขับเคลื่อนกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ

๑. เพื่อเป็นกรอบและแนวทางในการดำเนินงานตามพันธกิจของกองทุนฯ ในการช่วยเหลือ ขดเซย เยียวยา แก่ผู้ถูกเลือกปฏิบัติด้วยเหตุแห่งเพศ สนับสนุนงบประมาณจัดทำโครงการ กิจกรรม และการศึกษาวิจัย คัดกรองป้องกัน และแก้ไขปัญหาการถูกเลือกปฏิบัติด้วยเหตุแห่งเพศ ตลอดจนสร้างเสริมความเข้มแข็งของกองทุนฯ กับภาคีเครือข่าย ภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาสังคม

๒. เพื่อเป็นกรอบและแนวทางการจัดทำแผนงาน โครงการ กิจกรรมของกองทุนฯ และแผนการใช้จ่ายเงิน

๓. เพื่อเป็นกรอบและแนวทางการบริหาร การให้บริการ การติดตามและประเมินผลการดำเนินงานของกองทุนฯ

กระบวนการจัดทำแผนขับเคลื่อนกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ พ.ศ. ๒๕๖๓ – ๒๕๖๕

การจัดทำแผนขับเคลื่อนกองทุนฯ เป็นการกำหนดแนวทางการดำเนินงานอย่างมีกลยุทธ์เพื่อให้บรรลุเป้าประสงค์ตามพันธกิจ (Mission) ของกองทุนฯ ช่วยสร้างความสัมพันธ์ระหว่างองค์กรให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อม โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Stakeholders) จากกองทุนฯ อันเป็นปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อการตัดสินใจ การกำหนดทิศทาง นโยบาย การวางแผน และการขับเคลื่อนกองทุนฯ ในการทบทวนแผนยุทธศาสตร์เดิมและจัดทำแผนขับเคลื่อนกองทุนฯ ฉบับใหม่มีขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ ๑ การวิเคราะห์ทบทวนผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งทางตรงและทางอ้อมของกองทุนฯ

ขั้นตอนที่ ๒ การวิเคราะห์ศักยภาพของกองทุนฯ โดยพิจารณาจากปัจจัยภายในที่เป็นจุดแข็งและจุดอ่อน และปัจจัยภายนอกที่เป็นโอกาสและอุปสรรคหรือภัยคุกคามที่มีผลต่อการดำเนินงาน เช่น รัฐธรรมนูญและกฎหมายที่เกี่ยวข้อง พันธกรณีระหว่างประเทศ ยุทธศาสตร์ แผน และแผนปฏิบัติการที่เกี่ยวข้อง

ขั้นตอนที่ ๓ การกำหนดแผนขับเคลื่อนกองทุนฯ เพื่อชี้ทิศทางหรือเป้าหมายของกองทุนฯ ในอนาคต ประกอบด้วย วิสัยทัศน์ พันธกิจ ประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ กลยุทธ์ แผนงานและตัวชี้วัดแผนงาน และกรอบโครงการในการขับเคลื่อน

ขั้นตอนที่ ๔ การกำหนดแผนปฏิบัติการ ตามกรอบโครงการที่ได้จากแผนขับเคลื่อนกองทุนฯ โดยระบุเป้าหมายงบประมาณ ปีที่ดำเนินการ และตัวชี้วัดแผนงาน เพื่อให้การขับเคลื่อนมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและยกระดับการปฏิบัติงานให้ตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการได้ดียิ่งขึ้น

แผนขับเคลื่อนกองทุนฯ และแผนปฏิบัติการที่จัดทำขึ้นได้ผ่านการพิจารณาให้ความเห็นจากคณะกรรมการบริหารกองทุนฯ แล้วในคราวประชุมคณะกรรมการบริหารกองทุน ครั้งที่ ๔ เมื่อวันที่ ๓๐ กรกฎาคม ๒๕๖๒

๑.๓ กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ

๑.๓.๑ รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. ๒๕๖๐

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. ๒๕๖๐ ซึ่งถือเป็นกฎหมายสูงสุดของประเทศไทย มีสาระสำคัญเกี่ยวกับการกำหนดรูปแบบและกระบวนการในการปกครอง ขอบเขต อำนาจและความรับผิดชอบขององค์กรทางการเมือง การปกครองแห่งรัฐ รวมถึงการกำหนดหลักประกันในเรื่องสิทธิและเสรีภาพขั้นพื้นฐานของประชาชน มีบทบัญญัติเกี่ยวกับสิทธิและเสรีภาพ รวมทั้งความเท่าเทียมของบุคคลอยู่หลายมาตรา ประกอบด้วย

หมวดที่ ๑ มาตราที่ ๔ กำหนดให้ศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ สิทธิ เสรีภาพ และความเสมอภาคของบุคคลย่อมได้รับความคุ้มครอง ปวงชนชาวไทยย่อมได้รับความคุ้มครองตามรัฐธรรมนูญเสมอกัน

หมวดที่ ๓ มาตราที่ ๒๗ กำหนดให้บุคคลย่อมเสมอกันในกฎหมาย มีสิทธิและเสรีภาพและได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายเท่าเทียมกัน

ชายและหญิงมีสิทธิเท่าเทียมกัน

การเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมต่อบุคคล ไม่ว่าด้วยเหตุความแตกต่างในเรื่องถิ่นกำเนิด เชื้อชาติ ภาษา เพศ อายุ ความพิการ สภาพทางกายหรือสุขภาพ สถานะของบุคคล ฐานะทางเศรษฐกิจหรือสังคม ความเชื่อทางศาสนา การศึกษาอบรม หรือความคิดเห็นทางการเมืองอันไม่ขัดต่อบทบัญญัติแห่งรัฐธรรมนูญ หรือเหตุอื่นใด จะกระทำมิได้

มาตรการที่รัฐกำหนดขึ้นเพื่อจัดอุปสรรคหรือส่งเสริมให้บุคคลสามารถใช้สิทธิหรือเสรีภาพได้เช่นเดียวกับบุคคลอื่น หรือเพื่อคุ้มครองหรืออำนวยความสะดวกให้แก่เด็ก สตรี ผู้สูงอายุ คนพิการหรือผู้ด้อยโอกาส ย่อมไม่ถือว่าเป็นการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมตามวรรคสาม

บุคคลผู้เป็นทหาร ตำรวจ ข้าราชการ เจ้าหน้าที่อื่นของรัฐ และพนักงานหรือลูกจ้างขององค์กรของรัฐย่อมมีสิทธิและเสรีภาพเช่นเดียวกับบุคคลทั่วไป

๑.๓.๒ พระราชบัญญัติความเท่าเทียมระหว่างเพศ พ.ศ. ๒๕๕๘

พระราชบัญญัติความเท่าเทียมระหว่างเพศ พ.ศ. ๒๕๕๘ ซึ่งประกาศใช้เมื่อวันที่ ๙ กันยายน ๒๕๕๘ มีเจตนารมณ์เพื่อคุ้มครองทุกคนจากการถูกเลือกปฏิบัติด้วยเหตุแห่งเพศ เนื่องจากที่ผ่านมาประเทศไทยไม่มีมาตรการป้องกันการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศที่ชัดเจน ส่งผลให้บุคคลซึ่งถูกเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศไม่ได้รับความคุ้มครองและไม่ได้รับความเป็นธรรมเท่าที่ควร

สาระสำคัญของพระราชบัญญัติความเท่าเทียมระหว่างเพศ พ.ศ. ๒๕๕๘ ฉบับนี้ กำหนดให้การดำเนินการกำหนดนโยบาย กฎ ระเบียบ ประกาศ มาตรการ โครงการ หรือวิธีปฏิบัติของหน่วยงานของรัฐ องค์กรเอกชนหรือบุคคลใด ในลักษณะที่เป็นการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศจะกระทำมิได้ และการดำเนินการดังกล่าวเพื่อจัดอุปสรรคหรือส่งเสริมให้บุคคลสามารถใช้สิทธิและเสรีภาพได้เช่นเดียวกับบุคคลอื่น หรือเพื่อคุ้มครองสวัสดิภาพและความปลอดภัย หรือการปฏิบัติตามหลักการทางศาสนา หรือเพื่อความมั่นคงของประเทศ ย่อมไม่ถือเป็นการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศ ดังนั้น บุคคลใดเห็นว่าตนได้รับหรือจะได้รับความเสียหายจากการกระทำในลักษณะที่เป็นการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศ และมีข้อเป็นเรื่องที่มีการฟ้องร้องเป็นคดีอยู่ในศาลหรือที่ศาลพิพากษาหรือมีคำสั่งเด็ดขาดแล้ว สามารถยื่นคำร้องต่อคณะกรรมการวินิจฉัยการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศ (คณะกรรมการ วลพ.) และเมื่อคณะกรรมการ วลพ. มีคำวินิจฉัยว่ามีการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศ ให้ผู้เสียหายมีสิทธิขอรับการชดเชยและเยียวยาได้ภายใน ๑ ปี นับแต่วันที่ได้รับแจ้งคำวินิจฉัยของคณะกรรมการ วลพ.

พระราชบัญญัติความเท่าเทียมระหว่างเพศ พ.ศ. ๒๕๕๘ ฉบับนี้ กำหนดให้มีการจัดตั้งกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศขึ้น เพื่อเป็นทุนใช้จ่ายเกี่ยวกับการส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศตามพระราชบัญญัตินี้ และกำหนดให้การใช้จ่ายเงินกองทุนฯ อยู่ภายใต้กรอบวัตถุประสงค์ ดังต่อไปนี้

๑. เพื่อกิจกรรมหรือกิจการที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ
๒. เพื่อคุ้มครองและป้องกันมิให้มีการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศ
๓. เพื่อช่วยเหลือ ชดเชยและเยียวยา หรือบรรเทาทุกข์แก่บุคคลซึ่งตกเป็นผู้เสียหายจากการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศตามมาตรา ๒๖
๔. เพื่อการสอดส่องดูแลและให้คำแนะนำหรือคำปรึกษาเกี่ยวกับการดำเนินงานของเจ้าหน้าที่ของรัฐและหน่วยงานของรัฐในการปฏิบัติตามพระราชบัญญัตินี้
๕. เพื่อส่งเสริมการศึกษา การวิจัย และการเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับการป้องกันมิให้มีการเลือกปฏิบัติ โดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศ

๖. เพื่อการติดต่อและประสานงานกับบุคคล หน่วยงาน หรือองค์กรต่างๆ ทั้งภาครัฐ ภาคเอกชนและภาคประชาชน

๗. เพื่อการอื่นตามที่คณะกรรมการ สทพ. เห็นสมควร

๑.๔ อนุสัญญาและพันธกรณีระหว่างประเทศที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ

๑.๔.๑ อนุสัญญาว่าด้วยการจัดการเลือกปฏิบัติต่อสตรีในทุกรูปแบบ

อนุสัญญาว่าด้วยการจัดการเลือกปฏิบัติต่อสตรีในทุกรูปแบบ (Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women - CEDAW) เป็นอนุสัญญาที่มุ่งหมายที่จะคุ้มครองสิทธิของผู้หญิงในเรื่องต่างๆ เป็นสำคัญ ประเทศไทยเข้าเป็นภาคี CEDAW เมื่อวันที่ ๙ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๒๘ และมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๘ กันยายน พ.ศ. ๒๕๒๘ โดยรัฐภาคีมีพันธกรณีที่จะต้องจัดการเลือกปฏิบัติต่อผู้หญิง สร้างความเท่าเทียมกันระหว่างผู้ชายและผู้หญิงในด้านต่างๆ เช่น การเมือง เศรษฐกิจ สังคม การจ้างงาน ป้องกันการใช้ความรุนแรงกับผู้หญิง และความเท่าเทียมกันทางกฎหมายโดยเฉพาะในด้านกฎหมายแพ่ง และกฎหมายครอบครัว ซึ่งเป็นหลักประกันความเท่าเทียมกันในชีวิตส่วนบุคคล ภายใต้หลักการสำคัญ ๓ ประการ คือ ความเสมอภาค (Equality) การไม่เลือกปฏิบัติ (Non-discrimination) และพันธกรณีของรัฐภาคี (State Obligation)

๑.๔.๒ ปฏิญญาปักกิ่งและแผนปฏิบัติการเพื่อความก้าวหน้าของสตรี

ปฏิญญาปักกิ่งและแผนปฏิบัติการเพื่อความก้าวหน้าของสตรี ที่สมาชิกสหประชาชาติรับรองในการประชุมระดับโลกว่าด้วยเรื่องสตรี ครั้งที่ ๔ (วันที่ ๔ - ๑๕ กันยายน ๒๕๓๘) ที่กรุงปักกิ่ง สาธารณรัฐประชาชนจีน ได้ประกาศเจตนารมณ์ร่วมกันของรัฐภาคีในการที่จะบรรลุเป้าหมายของความเสมอภาค การพัฒนา และสันติภาพ สำหรับสตรีทั้งปวงในทุกแห่งหนเพื่อผลประโยชน์ของมวลมนุษยชาติ และแผนปฏิบัติการเพื่อความก้าวหน้าของสตรี ได้ระบุประเด็นปัญหาของสตรีที่เป็นอุปสรรคต่อความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย และการเพิ่มพลังให้สตรี รวม ๑๒ ประเด็น ต่อมาในปี ๒๕๔๓ ที่ประชุมสมัชชาสหประชาชาติสมัยพิเศษ (วันที่ ๕-๙ มิถุนายน ซึ่งมุ่งทบทวนและประเมินความก้าวหน้าในการปฏิบัติตามยุทธศาสตร์ในโรบีเพื่อความก้าวหน้าของสตรี และปฏิญญาและแผนปฏิบัติการปักกิ่ง) ยังได้ประกาศปฏิญญาทางการเมือง การดำเนินการ และการริเริ่มในโอกาสต่อไป ซึ่งครอบคลุม ๗ ประเด็น ตามลำดับ ดังนี้

ประเด็นปัญหาของสตรีที่เป็นอุปสรรคต่อ ความเสมอภาคระหว่างหญิงชายและการเพิ่มพลังให้สตรี (พ.ศ. ๒๕๓๘)	
๑. สตรีกับความยากจน	๗. สตรีกับอำนาจและการตัดสินใจ
๒. การศึกษาและการฝึกอบรมของสตรี	๘. กลไกเชิงสถาบันเพื่อความก้าวหน้าของสตรี
๓. สตรีกับสุขภาพ	๙. สิทธิมนุษยชนของสตรี
๔. ความรุนแรงต่อสตรี	๑๐. สตรีกับสื่อมวลชน
๕. สตรีกับความขัดแย้งที่มีการใช้กำลังอาวุธ	๑๑. สตรีกับสิ่งแวดล้อม

๖. สตรีกับเศรษฐกิจ	๑๒. เด็กผู้หญิง
ประเด็นห่วงใยของสตรีที่เป็นอุปสรรคต่อ ความเสมอภาคระหว่างหญิงชายและการเพิ่มพลังให้สตรีเพิ่มเติม (๒๕๔๓)	
๑. โลกาภิวัตน์	๕. การแพร่ระบาดของโรคเอดส์
๒. ความก้าวหน้าทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	๖. ภัยพิบัติธรรมชาติ
๓. การเคลื่อนย้ายแรงงาน	๗. การแบ่งภาระความรับผิดชอบระหว่างหญิงชาย
๔. ภาวะประชากรผู้สูงอายุ	

๑.๔.๒ เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals - SDGs)

องค์การสหประชาชาติ ได้กำหนดเป้าหมายการพัฒนาขึ้นโดยอาศัยกรอบความคิดที่มองการพัฒนาเป็นมิติของเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อมให้มีความเชื่อมโยงกัน เรียกว่าเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน หรือ Sustainable Development Goals (SDGs) ซึ่งใช้เป็นทิศทางการพัฒนาร่วมกันของประเทศสมาชิกตั้งแต่เดือนกันยายน ปี ๒๕๕๘ ถึงเดือนสิงหาคม ๒๕๗๓ ครอบคลุมระยะเวลา ๑๗ ปี ประกอบด้วย ๑๗ เป้าหมายที่ครอบคลุมการพัฒนาในด้านต่างๆ โดยประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศถูกกำหนดไว้ในหัวข้อที่ ๕ บรรลุความเสมอภาคระหว่างเพศและให้อำนาจของผู้หญิงและเด็กหญิงทุกคน ดังนี้

๑. ยุติการเลือกปฏิบัติทุกรูปแบบที่มีต่อผู้หญิงและเด็กหญิงในทุกที่
๒. จัดความรุนแรงทุกรูปแบบที่มีต่อผู้หญิงและเด็กหญิงทั้งในที่สาธารณะและที่ส่วนตัว รวมถึงการค้ามนุษย์ การแสวงประโยชน์ทางเพศ และการแสวงประโยชน์ในรูปแบบอื่น
๓. จัดการปฏิบัติที่เป็นอันตรายทุกรูปแบบ อาทิ การแต่งงานเด็กก่อนวัยอันควร การบังคับแต่งงาน และการทำลาย/ขลิบอวัยวะเพศหญิง
๔. ยอมรับและให้คุณค่าต่องานด้านการดูแลและงานบ้านที่ไม่ได้รับการตีค่าเป็นตัวเงิน โดยออกนโยบายด้านบริการสาธารณะ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน และการคุ้มครองทางสังคม รวมทั้งการส่งเสริมความรับผิดชอบร่วมกันภายในครัวเรือน และครอบครัว ตามความเหมาะสมของแต่ละประเทศ
๕. สร้างหลักประกันว่าผู้หญิงจะมีส่วนร่วมอย่างเต็มที่และมีประสิทธิภาพ และมีโอกาสที่เท่าเทียมในการแสดงภาวะในการตัดสินใจทางการเมือง เศรษฐกิจ และกิจกรรมสาธารณะทุกระดับ

๑.๕ ยุทธศาสตร์และแผนปฏิบัติการที่เกี่ยวข้องกับกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ

๑.๕.๑ ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ.๒๕๖๐ – ๒๕๗๙)

ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี เป็นกรอบการพัฒนาระยะยาว โดยมีวิสัยทัศน์ที่ “ประเทศมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศที่พัฒนาแล้วด้วยการพัฒนาตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” เพื่อนำไปสู่การพัฒนาให้คนไทยมีความสุข และตอบสนองต่อการบรรลุซึ่งผลประโยชน์แห่งชาติในการที่จะพัฒนาคุณภาพชีวิต สร้างรายได้ระดับสูงเป็นประเทศพัฒนาแล้ว และสร้างความสุขของคนไทย สังคมมีความมั่นคงเสมอภาคและเป็นธรรม ประเทศสามารถแข่งขันได้ในระบบเศรษฐกิจ ยุทธศาสตร์ชาตินี้มุ่งถ่ายทอดแนวทางการพัฒนาสู่การปฏิบัติในแต่ละช่วงเวลาอย่างต่อเนื่อง มีการบูรณาการสร้างความเข้าใจถึงอนาคตของประเทศไทยร่วมกัน และเกิดการรวมพลังทุกภาคส่วนในสังคมทั้งประชาชน เอกชน ประชาสังคม ในการขับเคลื่อนการพัฒนาเพื่อการสร้างและรักษาไว้ซึ่งผลประโยชน์แห่งชาติและบรรลุวิสัยทัศน์ข้างต้น ยุทธศาสตร์ชาติประกอบด้วย ๖ ยุทธศาสตร์ ได้แก่

๑. ยุทธศาสตร์ด้านความมั่นคง มีเป้าหมายทั้งในการสร้างเสถียรภาพภายในประเทศ ช่วยลด และป้องกันภัยคุกคามจากภายนอก รวมทั้งสร้างความเชื่อมั่นในกลุ่มประเทศอาเซียนและประชาคมโลกที่มีต่อประเทศไทย

๒. ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน เพื่อให้ประเทศไทยสามารถพัฒนาไปสู่การเป็นประเทศพัฒนาแล้ว จำเป็นต้องยกระดับผลิตภาพการผลิตและการใช้นวัตกรรมในการเพิ่มความสามารถในการแข่งขันและการพัฒนาอย่างยั่งยืนทั้งในสาขาอุตสาหกรรม เกษตรและบริการ สร้างความมั่นคงและปลอดภัยด้านอาหาร เพิ่มขีดความสามารถทางการค้าและการเป็นผู้ประกอบการ รวมทั้งพัฒนาฐานเศรษฐกิจแห่งอนาคตภายใต้กรอบการปฏิรูปและพัฒนากำลังคน ยุทธศาสตร์ทุกด้าน ได้แก่โครงสร้างพื้นฐานและระบบโลจิสติกส์วิทยาศาสตร์เทคโนโลยีและนวัตกรรม การพัฒนาทุนมนุษย์และการบริหารจัดการทั้งในภาครัฐและภาคธุรกิจเอกชน

๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพ เพื่อพัฒนาคนและสังคมไทยให้เป็นรากฐานที่แข็งแกร่ง ของประเทศ มีความพร้อมทางกาย ใจ สติปัญญา มีความเป็นสากล มีทักษะความคิดวิเคราะห์อย่างมีเหตุผล มีระเบียบวินัย เคารพกฎหมาย มีคุณธรรม จริยธรรม รู้คุณค่าความเป็นไทย มีครอบครัวที่มั่นคง

๔. ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างโอกาสความเสมอภาคและเท่าเทียมกันทางสังคม เพื่อเร่งกระจายโอกาสการพัฒนา และสร้างความมั่นคงให้ทั่วถึง ลดความเหลื่อมล้ำไปสู่สังคมที่เสมอภาคและเป็นธรรม

๕. ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม เพื่อเร่งอนุรักษ์ฟื้นฟู และสร้างความมั่นคงของฐานทรัพยากรธรรมชาติ และมีความมั่นคงด้านน้ำ รวมทั้งมีความสามารถในการป้องกันผลกระทบและปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและภัยพิบัติธรรมชาติ และพัฒนามุ่งสู่การเป็นสังคมสีเขียว

๖. ยุทธศาสตร์ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ เพื่อให้หน่วยงานภาครัฐมีขนาดที่เหมาะสมกับบทบาทภารกิจ มีสมรรถนะสูง มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลกระจายบทบาทภารกิจไปสู่ท้องถิ่นอย่างเหมาะสม มีธรรมาภิบาล

ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี ข้างต้น ที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานของกองทุนฯ คือ ยุทธศาสตร์ที่ ๓ คือ การพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพ เพื่อพัฒนาคนและสังคมไทยให้เป็นรากฐานที่แข็งแกร่งของประเทศ มีความพร้อมทางกาย ใจ สติปัญญา มีความเป็นสากล มีทักษะความคิดวิเคราะห์อย่างมีเหตุผล มีระเบียบวินัย เคารพกฎหมาย มีคุณธรรม จริยธรรม รู้คุณค่าความเป็นไทย มีครอบครัวที่มั่นคง และยุทธศาสตร์ที่ ๔ คือ ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างโอกาสความ

เสมอภาคและเท่าเทียมกันทางสังคม เพื่อเร่งกระจายโอกาสการพัฒนาและสร้างความมั่นคงให้ทั่วถึง ลดความเหลื่อมล้ำ ไปสู่สังคมที่เสมอภาคและเป็นธรรม

๑.๕.๒ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔)

หลักการพัฒนาประเทศในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ ยึดหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงในการพัฒนาที่ยั่งยืน และคนเป็นศูนย์กลางการพัฒนาที่ต่อเนื่องจากแผนพัฒนาฉบับที่ ๙-๑๑ และยึดหลักการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจที่ลดความเหลื่อมล้ำและขับเคลื่อนการเจริญเติบโตจากการเพิ่มผลผลิตภาพการผลิตบนฐาน การใช้ภูมิปัญญาและนวัตกรรม ยุทธศาสตร์ในแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๒ มีทั้งหมด ๑๐ ยุทธศาสตร์ โดยมี ๖ ยุทธศาสตร์ตามกรอบยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี และอีก ๔ ยุทธศาสตร์สนับสนุน ดังนี้

๑. ยุทธศาสตร์การเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพคนมนุษย์ แนวทางการพัฒนาที่สำคัญประกอบด้วย (๑) ปรับเปลี่ยนค่านิยมคนไทยให้มีคุณธรรม จริยธรรม มีวินัย จิตสาธารณะ และพฤติกรรมที่พึงประสงค์ อาทิ ส่งเสริม ให้มีกิจกรรมการเรียนรู้การสอนทั้งในและนอกห้องเรียนที่สอดแทรกคุณธรรม จริยธรรม ความมีระเบียบวินัย และ จิตสาธารณะ (๒) พัฒนาศักยภาพคนให้มีทักษะ ความรู้และความสามารถในการดำรงชีวิตอย่างมีคุณค่า อาทิ ส่งเสริม เด็กปฐมวัยให้มีการพัฒนาทักษะทางสมองและสังคมที่เหมาะสม เด็กวัยเรียนและวัยรุ่นมีทักษะความคิดวิเคราะห์ อย่างเป็นระบบ (๓) ยกระดับคุณภาพการศึกษาและเรียนรู้ตลอดชีวิต (๔) ลดปัจจัยเสี่ยงด้านสุขภาพและให้ทุกภาคส่วนคำนึงถึงผลกระทบต่อสุขภาพ (๕) เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการระบบสุขภาพภาครัฐและปรับระบบการเงินการคลังด้านสุขภาพ (๖) พัฒนาระบบการดูแลและสร้างสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมกับสังคมสูงวัย อาทิ ผลักดันให้มีกฎหมายการดูแลผู้สูงอายุระยะยาว (๗) ผลักดันให้สถาบันทางสังคมมีส่วนร่วมพัฒนาประเทศอย่างเข้มแข็ง อาทิ กำหนดมาตรการดูแลครอบครัวที่เปราะบาง และส่งเสริมสถาบันการศึกษาให้เป็นแหล่งบริการความรู้ทางวิชาการที่ทุกคนเข้าถึงได้

๒. ยุทธศาสตร์การเสริมสร้างความเป็นธรรมและลดความเหลื่อมล้ำในสังคม แนวทางการพัฒนาสำคัญประกอบด้วย (๑) การเพิ่มโอกาสให้กับกลุ่มเป้าหมายประชากร ร้อยละ ๔๐ ที่มีรายได้ต่ำสุดสามารถเข้าถึงบริการที่มีคุณภาพของรัฐและมีอาชีพ (๒) การกระจายการให้บริการภาครัฐทั้งด้านการศึกษา สาธารณสุข และสวัสดิการที่มีคุณภาพให้ครอบคลุมและทั่วถึง (๓) เสริมสร้างศักยภาพชุมชน การพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนและการสร้างความเข้มแข็งการเงินฐานรากตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง เพื่อให้ชุมชนสามารถพึ่งพาตนเองได้

๓. ยุทธศาสตร์การสร้างความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจและแข่งขันได้อย่างยั่งยืน แนวทางการพัฒนาที่สำคัญประกอบด้วย (๑) การบริหารจัดการเศรษฐกิจส่วนรวมทั้งในด้านการคลัง (๒) การเสริมสร้างและพัฒนาขีดความสามารถในการแข่งขันของภาคการผลิตและบริการ

๔. ยุทธศาสตร์การเติบโตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน แนวทางการพัฒนาสำคัญประกอบด้วย (๑) การรักษาฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติ สร้างสมดุลของการอนุรักษ์และใช้ประโยชน์อย่างยั่งยืนและเป็นธรรม (๒) เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการทรัพยากรน้ำเพื่อให้เกิดความมั่นคง สมดุล และยั่งยืน (๓) การแก้ไขปัญหาวิกฤตสิ่งแวดล้อม (๔) ส่งเสริมการผลิตและบริโภคที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม (๕) สนับสนุนการลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจก และเพิ่มขีดความสามารถในการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ (๖) การบริหารจัดการเพื่อลด

ความเสี่ยงด้านภัยพิบัติ (๗) การพัฒนาระบบการบริหารจัดการและกลไกแก้ไขปัญหาความขัดแย้งด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (๘) การพัฒนาความร่วมมือด้านสิ่งแวดล้อมระหว่างประเทศ

๕. ยุทธศาสตร์การเสริมสร้างความมั่นคงแห่งชาติเพื่อการพัฒนาประเทศสู่ความมั่นคงและยั่งยืน แนวทางการพัฒนาสำคัญ ประกอบด้วย (๑) การรักษาความมั่นคงภายใน เพื่อให้เกิดความสงบในสังคมและดำรงไว้ ซึ่งสถาบันหลักของชาติ (๒) การพัฒนาเสริมสร้างศักยภาพการป้องกันประเทศ (๓) การส่งเสริมความร่วมมือกับต่างประเทศด้านความมั่นคง (๔) การรักษาความมั่นคงและผลประโยชน์ของชาติทางทะเล (๕) การบริหารจัดการความมั่นคงเพื่อการพัฒนา

๖. ยุทธศาสตร์การบริหารจัดการในภาครัฐ การป้องกันการทุจริตประพฤติมิชอบและธรรมาภิบาลในสังคมไทย แนวทางการพัฒนาสำคัญ ประกอบด้วย (๑) ปรับปรุงโครงสร้างหน่วยงานบทบาท ภารกิจ และคุณภาพบุคลากรภาครัฐ ให้มีความโปร่งใส ทันสมัย คล่องตัว มีขนาดที่เหมาะสมเกิดความคุ้มค่า (๒) ปรับปรุงกระบวนการงบประมาณและสร้างกลไกในการติดตามตรวจสอบการเงินการคลังภาครัฐ เพื่อให้การจัดสรรและการใช้จ่ายมีประสิทธิภาพ (๓) เพิ่มประสิทธิภาพและยกระดับการให้บริการสาธารณะให้ได้มาตรฐานสากล (๔) เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (๕) ป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ (๖) ปฏิรูปกฎหมายและกระบวนการยุติธรรมให้มีความทันสมัย เป็นธรรม และสอดคล้องกับข้อบังคับสากลหรือข้อตกลงระหว่างประเทศ

๗. ยุทธศาสตร์การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและระบบโลจิสติกส์ แนวทางการพัฒนาสำคัญประกอบด้วย (๑) การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานด้านขนส่ง (๒) การสนับสนุนการพัฒนาระบบขนส่ง (๓) พัฒนาระบบโลจิสติกส์ (๔) พัฒนาด้านพลังงาน (๕) พัฒนาเศรษฐกิจดิจิทัล (๖) พัฒนาระบบน้ำประปา

๘. ยุทธศาสตร์การพัฒนาวิทยาศาสตร์เทคโนโลยีวิจัย และนวัตกรรมแนวทางการพัฒนาที่สำคัญ ประกอบด้วย (๑) เร่งส่งเสริมการลงทุนวิจัย พัฒนาและผลักดันสู่การใช้ประโยชน์ในเชิงพาณิชย์และเชิงสังคม (๒) พัฒนาผู้ประกอบการให้เป็นผู้ประกอบการทางเทคโนโลยี (๓) พัฒนาสถานะแวดล้อมของการพัฒนาวิทยาศาสตร์เทคโนโลยี วิจัย และนวัตกรรมด้านบุคลากรวิจัย

๙. ยุทธศาสตร์การพัฒนาภาค เมือง และพื้นที่เศรษฐกิจ แนวทางการพัฒนาสำคัญ ประกอบด้วย (๑) การพัฒนาภาคเพื่อสร้างโอกาสทางเศรษฐกิจให้กระจายตัวอย่างทั่วถึง (๒) การพัฒนาเมือง (๓) การพัฒนาพื้นที่เศรษฐกิจ

๑๐. ยุทธศาสตร์ความร่วมมือระหว่างประเทศเพื่อการพัฒนาแนวทางการพัฒนาสำคัญ ประกอบด้วย (๑) ขยายความร่วมมือทางการค้าและการลงทุนกับมิตรประเทศ และแสวงหาตลาดใหม่สำหรับสินค้าและบริการ (๒) พัฒนาความเชื่อมโยงด้านการคมนาคมขนส่ง โลจิสติกส์และโทรคมนาคมในกรอบความร่วมมืออนุภูมิภาค (๓) พัฒนาและส่งเสริมให้ไทยเป็นฐานของการประกอบธุรกิจ การบริการ และการลงทุนที่โดดเด่นในภูมิภาค (๔) ส่งเสริมการลงทุนไทยในต่างประเทศของผู้ประกอบการไทย (๕) เปิดประตูการค้าและพัฒนาความร่วมมือกับประเทศเพื่อนบ้านในลักษณะหุ้นส่วนทางยุทธศาสตร์ทั้งในอนุภูมิภาคและภูมิภาคที่มีความเสมอภาคกัน (๖) สร้างความเป็นหุ้นส่วนการพัฒนาประเทศในอนุภูมิภาค ภูมิภาค และนานาชาติ (๗) เข้าร่วมเป็นภาคีความร่วมมือระหว่างประเทศโดยมีบทบาทที่สร้างสรรค์ (๘) ส่งเสริมความร่วมมือกับภูมิภาคและนานาชาติในการสร้างความมั่นคงในทุกด้านที่เกี่ยวกับเรื่องความอยู่ดีมีสุขของประชาชน (๙) บูรณาการภารกิจด้านความร่วมมือระหว่างประเทศและด้านต่างประเทศ (๑๐) ส่งเสริมให้เกิดการปรับตัวภายในประเทศที่สำคัญ

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔) ข้างต้น ที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานของกองทุนฯ คือ ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การเสริมสร้างความเป็นธรรมและลดความเหลื่อมล้ำในสังคม แนวทางการพัฒนาสำคัญ ประกอบด้วย (๑) การเพิ่มโอกาสให้กับกลุ่มเป้าหมายประชากรร้อยละ ๔๐ ที่มีรายได้ต่ำสุดสามารถเข้าถึงบริการที่มีคุณภาพของรัฐและมีอาชีพ (๒) การกระจายการให้บริการภาครัฐทั้งด้านการศึกษา สาธารณสุข และสวัสดิการที่มีคุณภาพให้ครอบคลุมและทั่วถึง (๓) เสริมสร้างศักยภาพชุมชน การพัฒนาเศรษฐกิจชุมชน และการสร้างความเข้มแข็งการเงินฐานรากตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง เพื่อให้ชุมชนสามารถพึ่งพาตนเองได้

๑.๕.๓ แผนปฏิบัติการพัฒนาสตรี (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔)

แผนปฏิบัติการพัฒนาสตรี (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔) หรือชื่อเดิม คือ ยุทธศาสตร์การพัฒนาสตรี (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔) กำหนดวิสัยทัศน์ คือ “สร้างสังคมเสมอภาค ปราศจากการเลือกปฏิบัติสตรีมีคุณภาพชีวิตที่ดี มั่นคงปลอดภัย ร่วมสร้างชาตินาสมัย” มีวัตถุประสงค์โดยสรุป คือ เพื่อคนไทยทุกเพศทุกวัยให้มีเจตคติที่เคารพความเท่าเทียมระหว่างหญิงชาย พัฒนาสังคมไทยให้เป็นสังคมที่มีความเป็นธรรม มีความยุติธรรม และปราศจากการเลือกปฏิบัติ เพื่อเร่งพัฒนาศักยภาพและเสริมสร้างคุณภาพชีวิตของสตรีในสังคมไทยทุกกลุ่ม โดยเฉพาะกลุ่มที่อยู่ในภาวะลำบาก หรือด้อยโอกาส ซึ่งกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาสตรี ออกเป็น ๕ ยุทธศาสตร์ สรุปได้ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ปรับเปลี่ยนเจตคติของสังคมในประเด็นความเสมอภาคเท่าเทียมกันระหว่างหญิงชาย เพื่อคนไทยทุกเพศทุกวัยให้มีเจตคติที่เคารพความเท่าเทียมระหว่างหญิงชายซึ่งจะนำไปสู่ความเสมอภาคทางด้านเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง ชุมชนและครอบครัว เป็นสังคมที่เปิดโอกาสให้สตรีเข้ามามีส่วนร่วมในมิติต่างๆ อย่างเต็มศักยภาพ มีศักดิ์ศรีและทัดเทียมกัน

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ เสริมพลังเพิ่มบทบาทการมีส่วนร่วม เพื่อพัฒนาสังคมและคุณภาพชีวิตแก่สตรีทุกกลุ่มและทุกระดับ ผู้หญิงเป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณค่าและมีความสำคัญต่อการพัฒนาประเทศในทุกมิติ และมีความสำคัญต่อความมั่นคงทางเศรษฐกิจและสังคมของประเทศในภาวะที่โลกมีการแข่งขันสูง ประเทศไทยจำเป็นต้องพึ่งพาพลังปัญญา ศักยภาพ ทักษะ และกำลังแรงงานจากผู้หญิงอย่างเต็มศักยภาพ หากประเทศไทยต้องการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน และการรักษาระดับการพัฒนาให้ยั่งยืน การที่ประชากรผู้หญิงส่วนหนึ่งยังไม่ได้ได้รับการพัฒนาด้านพลังปัญญา ทักษะ และสุขภาพอนามัยที่สมบูรณ์แข็งแรง ก็จะทำให้ประเทศขาดพลังส่วนหนึ่งในการขับเคลื่อนการพัฒนาทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ พัฒนาเงื่อนไขและปัจจัยที่เอื้อต่อการพัฒนาสตรีที่มีประสิทธิผลและเสมอภาค มุ่งเน้นเร่งพัฒนาเงื่อนไขและปัจจัยแวดล้อมต่างๆ โดยให้ความสำคัญในการพัฒนาปรับปรุงกฎหมาย กฎระเบียบ มาตรการ และการดำเนินงานต่างๆ เพื่อเสริมสร้างโอกาสและบทบาทของสตรีต่อการพัฒนาประเทศซึ่งเกิดจากการกำหนดในกฎหมาย มาตรการและเงื่อนไขต่างๆ ทั้งในระดับสากล และระดับประเทศ

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ กำหนดมาตรการเฝ้าระวัง ขจัดปัจจัยเสี่ยง ป้องกัน คั่นครอง ช่วยเหลือและเยียวยา เน้นการพัฒนาปรับปรุงมาตรการ กฎหมาย กลไก และกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาสตรี เพื่อนำไปสู่การมีสังคมที่เท่าเทียม สตรีมีโอกาสมามีส่วนร่วมในเศรษฐกิจ สังคมและการเมืองอย่างเต็มศักยภาพและเท่าเทียมกัน ลดปัญหาความเหลื่อมล้ำ และปัญหาความยากจนของกลุ่มเป้าหมาย สตรีด้อยโอกาส โดยให้ความสำคัญในการ

กำหนดแนวทางในการป้องกัน แก้ไข และช่วยเหลือผู้ประสบปัญหาอย่างครบวงจรไม่ให้เกิดซ้ำหรือทวีความรุนแรงมากขึ้น

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ สร้างความเข้มแข็งของกลไก และกระบวนการพัฒนาสตรี ให้ความสำคัญในการพัฒนา และสร้างความเข้มแข็งของกลไกทุกระดับและเสริมสร้างกระบวนการพัฒนาสตรีให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เพื่อเป็นกลไกและแนวทางหลักในการพัฒนาสตรีในทุกระดับ

แผนปฏิบัติการพัฒนาสตรี (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔) ข้างต้น ที่ความสอดคล้องเชื่อมโยงกับการดำเนินงาน ของกองทุนฯ โดยเฉพาะอย่างยิ่งยุทธศาสตร์ที่ ๑ คือ ปรับเปลี่ยนเจตคติของสังคมในประเด็นความเสมอภาคเท่าเทียมกัน ระหว่างหญิงชาย เพื่อคนไทยทุกเพศทุกวัยให้มีเจตคติที่เคารพความเท่าเทียมระหว่างหญิงชายซึ่งจะนำไปสู่ความเสมอภาค ทางด้านเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง ชุมชนและครอบครัว เป็นสังคมที่เปิดโอกาสให้สตรีเข้ามามีส่วนร่วมในมิติต่างๆ อย่างเต็มศักยภาพ มีศักดิ์ศรีและทัดเทียมกัน

๑.๕.๔ แผนปฏิบัติการกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์

กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ มีการกำหนดภารกิจตามกฎหมาย คือ การพัฒนา สังคม การสร้างความเป็นธรรมและความเสมอภาคในสังคม การส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพ และความมั่นคงในชีวิต สถาบันครอบครัวและชุมชน โดยมีการกำหนดแผนปฏิบัติการกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔ หรือชื่อเดิม คือ ยุทธศาสตร์กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔ (ฉบับปรับปรุงเดือนมีนาคม ๒๕๖๑) ได้กำหนดวิสัยทัศน์ไว้ คือ “พม. เป็นผู้นำด้านสังคมของไทยและ อาเซียน มุ่งสู่คนอยู่ดีมีสุขในสังคมคุณภาพ” กำหนดพันธกิจการดำเนินงาน ดังต่อไปนี้

๑. พัฒนาคนและสังคมให้มีคุณภาพเต็มศักยภาพและมีภูมิคุ้มกันต่อการเปลี่ยนแปลง
๒. สร้างเสริมเครือข่ายจากทุกภาคส่วนในการมีส่วนร่วมพัฒนาสังคม
๓. พัฒนาองค์ความรู้ ชีตความสามารถ และระบบการบริหารจัดการด้านการพัฒนาสังคม
๔. จัดระบบสวัสดิการที่เหมาะสมกับบริบทของประเทศไทยเพื่อให้ประชาชนมีหลักประกัน และมีความมั่นคงในชีวิต

และกำหนดประเด็นยุทธศาสตร์ ๔ ประเด็น ดังต่อไปนี้

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ ส่งเสริมโอกาสการเข้าถึงบริการทางสังคมบนพื้นฐานความพอเพียง

- เป้าประสงค์ ๑.๑ การยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชนให้ดีขึ้น
โดยทำให้คนในกลุ่มที่ต่ำกว่าสามารถมีโอกาสทางสังคม
- เป้าประสงค์ ๑.๒ การวางรากฐานของประเทศเพื่อความมั่นคงและสร้างหลักประกัน
ให้ความช่วยเหลือ โดยการสร้างโอกาสให้กลุ่มเป้าหมายเข้าถึงบริการ
ตามความต้องการและความจำเป็นเร่งด่วน

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ สร้างภูมิคุ้มกันและพัฒนาศักยภาพกลุ่มเป้าหมายและเครือข่าย

- เป้าประสงค์ ๒.๑ มีภูมิคุ้มกันช่วยเหลือตนเองได้โดยเน้นการขับเคลื่อนในมิติการพัฒนาป้องกัน

ในลักษณะการเสริมสร้างโอกาส พร้อมกับเสริมศักยภาพไปที่ตัวคนครอบครัว และชุมชน

เป้าประสงค์ ๒.๒ เกิดกลไกขับเคลื่อนที่คนในสังคมเข้ามามีส่วนร่วม โดยเน้นการสร้าง/ขยาย พัฒนาศักยภาพของเครือข่ายเพื่อเป็นพลังทางสังคม

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ ผนึกกำลังทางสังคมเพื่อเป็นกลไกในการพัฒนาสังคม

เป้าประสงค์ การผนึกกำลังทางสังคม การสร้างความตระหนักและเสริมสร้างพลัง การมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน คนไทยมีความตระหนักร่วมรับผิดชอบตนเอง สร้างค่านิยมให้มีส่วนร่วมรับผิดชอบตนเอง รับผิดชอบต่อสังคม

แผนปฏิบัติการกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔ (ฉบับปรับปรุงเดือน มีนาคม ๒๕๖๑) ข้างต้น ที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานของกองทุนฯ คือ ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ ส่งเสริมโอกาสการเข้าถึง บริการทางสังคมบนพื้นฐานความพอเพียง มุ่งเน้นขับเคลื่อนภารกิจกระทรวงฯ ให้คนไทยทุกคนโดยเฉพาะกลุ่มด้อยโอกาส และกลุ่มเปราะบางได้รับการคุ้มครองและมีหลักประกันทางสังคมเพิ่มขึ้น

๑.๕.๕ แผนปฏิบัติการกรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔)

กรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว มีภารกิจตามกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการกรมกิจการสตรีและสถาบัน ครอบครัว กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ พ.ศ. ๒๕๕๙ ครอบคลุมการพัฒนาศักยภาพสตรี การส่งเสริมความเสมอภาคและความเท่าเทียมระหว่างเพศ การส่งเสริมและพัฒนาครอบครัว การคุ้มครองพิทักษ์สิทธิ สตรี ผู้แสดงออกที่แตกต่างจากเพศโดยกำเนิด และบุคคลในครอบครัว การสร้างความเข้มแข็งให้แก่สถาบันครอบครัว การป้องกันและแก้ไขปัญหาความรุนแรงในครอบครัว การคุ้มครองสวัสดิภาพบุคคลในครอบครัว การตรวจสอบ การชดเชย และเยียวยาเกี่ยวกับการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศ และการคุ้มครองและพัฒนาอาชีพ ผู้ประสบปัญหา จากการค้าประเวณี โดยมีวิสัยทัศน์ คือ “สตรีและครอบครัวมีความมั่นคง สังคมเสมอภาค” มีพันธกิจ ๖ ด้าน และ กำหนดประเด็นยุทธศาสตร์ ๔ ด้าน ตามลำดับ ดังนี้

พันธกิจ

๑. พัฒนาศักยภาพสตรี ส่งเสริมความเสมอภาคและความเท่าเทียมระหว่างเพศ
๒. คุ้มครองพิทักษ์สิทธิสตรี ผู้แสดงออกที่แตกต่างจากเพศโดยกำเนิดและบุคคลในครอบครัว
๓. คุ้มครองและพัฒนาอาชีพผู้ประสบปัญหาจากการค้าประเวณี
๔. ส่งเสริมพัฒนา สร้างความเข้มแข็งให้แก่ สถาบันครอบครัว คุ้มครองสวัสดิภาพบุคคลในครอบครัว
๕. ป้องกัน แก้ไข คุ้มครอง พิชัยสิทธิ และจัดสวัสดิการสังคม
๖. เป็นศูนย์กลางข้อมูลด้านความเสมอภาคระหว่างเพศและด้านครอบครัว

ประเด็นยุทธศาสตร์

ประเด็นยุทธศาสตร์ ๑ การส่งเสริมให้สตรี มีความมั่นคงในทุกมิติ

- เป้าประสงค์ ๑.๑ สตรีเข้ามามีส่วนร่วมในมิติต่าง ๆ อย่างเต็มศักยภาพ
- เป้าประสงค์ ๑.๒ สตรีได้รับการพัฒนาศักยภาพและทักษะที่เหมาะสม
- เป้าประสงค์ ๑.๓ สตรีอยู่ในสภาพแวดล้อมที่มีความมั่นคงปลอดภัย

ประเด็นยุทธศาสตร์ ๒ การส่งเสริมให้ครอบครัวมีความมั่นคงในทุกมิติ

- เป้าประสงค์ ส่งเสริมการเข้าถึงสวัสดิการสังคมของครอบครัวกลุ่มเป้าหมาย

ประเด็นยุทธศาสตร์ ๓ การส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศ

- เป้าประสงค์ ๓.๑ คนไทยทุกเพศทุกวัยมีเจตคติที่เคารพความเท่าเทียมระหว่างเพศ
- เป้าประสงค์ ๓.๒ สร้างความเข้มแข็งของกลไกที่ขับเคลื่อนการพัฒนาศรี
- เป้าประสงค์ ๓.๓ ขับเคลื่อนงานตามพันธกรณีระหว่างประเทศ
- เป้าประสงค์ ๓.๔ ลดการเลือกปฏิบัติด้วยเหตุแห่งเพศ

ประเด็นยุทธศาสตร์ ๔ การพัฒนาระบบบริหารจัดการองค์กรตามหลักธรรมาภิบาล

- เป้าประสงค์ องค์กรมีประสิทธิภาพ มีระบบธรรมาภิบาล

แผนปฏิบัติการกรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔) ข้างต้น มีความสอดคล้องเชื่อมโยงกับการดำเนินงานของกองทุนฯ โดยเฉพาะอย่างยิ่งยุทธศาสตร์ที่ ๓ การส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศ มุ่งเน้นให้คนไทยทุกเพศทุกวัยมีเจตคติที่เคารพความเท่าเทียมระหว่างเพศ สร้างความเข้มแข็งของกลไกที่ขับเคลื่อนการพัฒนาศรี ขับเคลื่อนงานตามพันธกรณีระหว่างประเทศ และลดการเลือกปฏิบัติด้วยเหตุแห่งเพศ

๑.๖ แผนผังความเชื่อมโยงยุทธศาสตร์ แผนระดับชาติ และทิศทางการพัฒนาในระดับสากลกับแผนขับเคลื่อนกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ

ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี	วิสัยทัศน์ “ประเทศมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืนเป็นประเทศที่พัฒนาแล้วด้วยการพัฒนาตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง”				
	ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ยุทธศาสตร์การพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพ		ยุทธศาสตร์ที่ ๔ คือ ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างโอกาสความเสมอภาคและเท่าเทียมกันทางสังคม		
เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน	เป้าหมายที่ ๕ บรรลุความเสมอภาคระหว่างเพศและให้อำนาจของผู้หญิงและเด็กหญิงทุกคน				
แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒	ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การเสริมสร้างความเป็นธรรมและลดความเหลื่อมล้ำในสังคม				
แผนปฏิบัติการพัฒนาสตรี (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔)	วิสัยทัศน์ คือ “สร้างสังคมเสมอภาค ปราศจากการเลือกปฏิบัติสตรีมีคุณภาพชีวิตที่ดี มั่นคงปลอดภัย ร่วมสร้างชาติน่าสมัย”				
	ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ปรับเปลี่ยนเจตคติของสังคมในประเด็นความเสมอภาคเท่าเทียมกันระหว่างหญิงชาย	ยุทธศาสตร์ที่ ๒ เสริมพลังเพิ่มบทบาทการมีส่วนร่วม	ยุทธศาสตร์ที่ ๓ พัฒนาเงื่อนไขและปัจจัยที่เอื้อต่อการพัฒนาสตรีที่มีประสิทธิภาพและเสมอภาค	ยุทธศาสตร์ที่ ๔ กำหนดมาตรการเฝ้าระวัง ขจัดปัจจัยเสี่ยง ป้องกัน คุ้มครอง ช่วยเหลือและเยียวยา	ยุทธศาสตร์ที่ ๕ สร้างความเข้มแข็งของกลไก และกระบวนการพัฒนาสตรี
ยุทธศาสตร์กระทรวง พม. พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔	วิสัยทัศน์ คือ “พม. เป็นผู้นำด้านสังคมของไทยและอาเซียน มุ่งสู่คนอยู่ดีมีสุขในสังคมคุณภาพ”				
	ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ ส่งเสริมโอกาสการเข้าถึงบริการทางสังคมบนพื้นฐานความพอเพียง (มุ่งเน้นให้คนไทยทุกคนโดยเฉพาะกลุ่มด้อยโอกาสและกลุ่มเปราะบางได้รับการคุ้มครองและมีหลักประกันทางสังคมเพิ่มขึ้น)				
แผนปฏิบัติการราชการ สค. (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔)	วิสัยทัศน์ คือ “สตรีและครอบครัวมีความมั่นคง สังคมเสมอภาค”				
	ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ การส่งเสริมให้สตรี มีความมั่นคงในทุกมิติ	ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ การส่งเสริมให้ครอบครัวมีความมั่นคงในทุกมิติ		ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ การส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศ	ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาระบบบริหารจัดการองค์กรตามหลักธรรมาภิบาล
แผนขับเคลื่อน กองทุนส่งเสริม ความเท่าเทียมระหว่างเพศ ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕	วิสัยทัศน์กองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ คือ “เป็นกลไกสนับสนุนการขับเคลื่อนความเท่าเทียมระหว่างเพศอย่างเป็นธรรมและยั่งยืน”				
	ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การส่งเสริมและสนับสนุนความเท่าเทียมระหว่างเพศ		ยุทธศาสตร์ที่ ๒ เสริมสร้างความร่วมมือระหว่างกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศกับภาคีเครือข่าย		ยุทธศาสตร์ที่ ๓ พัฒนาการบริหารจัดการกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศให้มีประสิทธิภาพ
	เป้าประสงค์ : หน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชนและภาคประชาสังคม ตลอดจนผู้ถูกเลือกปฏิบัติด้วยเหตุแห่งเพศมีองค์ความรู้และมีความตระหนักในการปฏิบัติงานการส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ		เป้าประสงค์ : หน่วยงานภาครัฐ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีความเป็นหุ้นส่วนในการส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ		เป้าประสงค์ ๑. มีระบบการบริหารจัดการกองทุนที่มีประสิทธิภาพ ๒. บุคลากรมีทักษะในการบริหารจัดการกองทุน ๓. มีเทคโนโลยีที่รองรับการบริหารจัดการกองทุน
	กลยุทธ์ : สร้างความตระหนักรู้เรื่องความเท่าเทียมระหว่างเพศในหน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาสังคม และผู้ถูกเลือกปฏิบัติด้วยเหตุแห่งเพศมีองค์ความรู้และมีความตระหนักในการปฏิบัติงานการส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ		กลยุทธ์ : ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของภาครัฐ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และภาคีเครือข่าย		กลยุทธ์ ส่งเสริมการขับเคลื่อนการบริหารจัดการกองทุนฯ
	แผนงาน ๑. การจัดการความรู้เรื่องความเท่าเทียมระหว่างเพศ ๒. การพัฒนาสมรรถนะบุคลากรหน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาสังคม ตลอดจนผู้ถูกเลือกปฏิบัติด้วยเหตุแห่งเพศมีองค์ความรู้และมีความตระหนักในการปฏิบัติงานการส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ ๓. การสนับสนุนโครงการ/กิจกรรมเพื่อส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ		แผนงาน ๑. การบูรณาการมิติความเท่าเทียมระหว่างเพศ ในการจัดทำแผนปฏิบัติการของหน่วยงาน ๒. การเสริมสร้างความร่วมมือระหว่างกองทุนฯ กับภาคีเครือข่าย ๓. การประสานการปฏิบัติการ การติดตาม และการประเมินผล		แผนงาน ๑. การขับเคลื่อนการบริหารจัดการกองทุน ๒. การติดตามและประเมินผลการพัฒนาการบริหารจัดการกองทุนฯ
					แผนงาน ๑. การพัฒนาระบบบริหารจัดการสารสนเทศและดิจิทัลกองทุนฯ ๒. การเสริมสร้างทักษะผู้ปฏิบัติงานสนับสนุนงานกองทุนฯ ๓. การระดมทุน ๔. การติดตามและประเมินผลการขับเคลื่อนกองทุนฯ

๑.๗ การวิเคราะห์ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ

การวิเคราะห์ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย นับว่าเป็นปัจจัยสำคัญต่อความสำเร็จทางการบริหารจัดการเพื่อขับเคลื่อนกองทุนฯ อย่างแท้จริง เพราะเป็นการวิเคราะห์ที่เกี่ยวกับหน่วยงาน/บุคคลที่เกี่ยวข้องมีปฏิสัมพันธ์กับกองทุนฯ อาจมีอำนาจ มีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงแนวทางการดำเนินงานเพื่อสนับสนุนให้กองทุนฯ บรรลุตามเป้าหมาย วิสัยทัศน์ รวมทั้งสามารถเป็นอุปสรรคต่อการขับเคลื่อนหรือนำความล้มเหลวสู่กองทุนฯ ได้ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียครอบคลุมถึงบุคคล กลุ่มบุคคล หน่วยงาน องค์กรทั้งภายในและภายนอกกองทุนฯ ที่สามารถส่งผลกระทบต่อการดำเนินงานของกองทุนฯ ได้ ทั้งทางตรงและทางอ้อม

การประชุมเชิงปฏิบัติการทบทวนแผนขับเคลื่อนกองทุนฯ ปีงบประมาณ ๒๕๖๓ – ๒๕๖๕ และแผนปฏิบัติการกองทุนฯ ปีงบประมาณ ๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๒๓ กรกฎาคม ๒๕๖๓ ณ โรงแรมปรีณซ์ พาเลซ มหานาค กรุงเทพฯ ที่ผ่านมามีกลุ่มเป้าหมายประกอบด้วย คณะกรรมการและคณะอนุกรรมการภายใต้กองทุนฯ ผู้แทนหน่วยงานซึ่งเคยเสนอโครงการเพื่อขอรับการสนับสนุนงบประมาณจากกองทุนฯ ผู้แทนหน่วยงานภายใน สค. ผู้บริหารและเจ้าหน้าที่กลุ่มบริหารกองทุนฯ จำนวน ๓๑ คน แบ่งเป็น หญิง ๒๔ คน และชาย ๗ คน จากการประชุมฯ ได้มีการวิเคราะห์ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งทางตรงและทางอ้อมของกองทุนฯ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมองค์กรของกองทุนฯ ได้แก่

ผลการวิเคราะห์และจัดลำดับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหลักของกองทุนฯ สรุปได้ดังนี้

ลำดับที่ ๑ ผู้เสียหายจากการถูกเลือกปฏิบัติด้วยเหตุแห่งเพศ

ลำดับที่ ๒ หน่วยงานที่เข้ารับการอบรมเกี่ยวกับการสร้างความตระหนักรู้เรื่องความเท่าเทียมระหว่างเพศ

ลำดับที่ ๓ หน่วยงานที่เสนอโครงการเพื่อขอรับการสนับสนุนงบประมาณจากกองทุนฯ

ลำดับที่ ๔ ศูนย์เรียนรู้การพัฒนาสตรีและครอบครัว และสำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัด

๑.๘ การวิเคราะห์ศักยภาพของกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ

ในการวิเคราะห์ศักยภาพของกองทุนฯ ผู้เข้าร่วมการประชุมได้ร่วมกันแลกเปลี่ยนความคิดเห็นโดยพิจารณาจากสภาพแวดล้อมและประเมินสถานการณ์ของกองทุนฯ และผลการวิเคราะห์จากการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ ในปี ๒๕๖๒ - ๒๕๖๕ โดยใช้เทคนิค SWOT Matrix ในการวิเคราะห์ ดังรายละเอียด ดังนี้

จุดแข็งหรือข้อได้เปรียบ (Strengths)

(๑) กองทุนฯ มีการกำหนดแนวทาง/ระเบียบการดำเนินงานในการช่วยเหลือ ชดเชย และเยียวยาผู้เสียหายจากการถูกเลือกปฏิบัติด้วยเหตุแห่งเพศ การป้องกันการเลือกปฏิบัติ และการส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศที่ชัดเจน

(๒) กองทุนฯ มีงบประมาณรองรับการช่วยเหลือ ชดเชย และเยียวยาผู้เสียหายจากการถูกเลือกปฏิบัติด้วยเหตุแห่งเพศ

(๓) กองทุนฯ มีการสร้างเครือข่ายในการร่วมขับเคลื่อนความเท่าเทียมระหว่างเพศเพิ่มมากขึ้น มีหน่วยงานร่วมประกาศเจตนารมณ์ “การส่งเสริมความเสมอภาคและจัดการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศ”

(๔) กองทุนฯ มีการให้คำแนะนำ มีระบบติดตามการดำเนินงานของกองทุนฯ และมีแนวทางการติดตามประเมินผลสำหรับหน่วยงานที่ขอรับการสนับสนุนงบประมาณกองทุนฯ ที่เป็นระบบ

จุดอ่อนหรือข้อเสียเปรียบ (Weakness)

(๑) การเผยแพร่ประชาสัมพันธ์เรื่องการส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศในปัจจุบันยังไม่สามารถสื่อสารให้กลุ่มเป้าหมายเข้าใจเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติความเท่าเทียมระหว่างเพศ พ.ศ. ๒๕๕๘ และกองทุนฯ ได้เท่าที่ควร

(๒) กองทุนฯ ไม่มีระบบฐานข้อมูลสารสนเทศรองรับการปฏิบัติงาน

(๓) กองทุนฯ ไม่มีข้อมูลวิทยากรในระดับพื้นที่ในการถ่ายทอดความรู้และสร้างความตระหนักรู้เรื่องความเท่าเทียมระหว่างเพศ

(๔) กองทุนฯ ไม่มีการตั้งคณะกรรมการพิจารณากลับกรองโครงการในระดับพื้นที่

โอกาส (Opportunities)

(๑) รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. ๒๕๖๐ ห้ามการเลือกปฏิบัติด้วยเหตุแห่งความแตกต่างในเรื่องเพศ เอื้อต่อการดำเนินงานด้านการป้องกันการเลือกปฏิบัติ การคุ้มครองผู้เสียหายจากการถูกเลือกปฏิบัติด้วยเหตุแห่งเพศ และการส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย รวมทั้งพันธกรณีระหว่างประเทศ และยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี รองรับการดำเนินงานของกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ

(๒) สังคมไทยปัจจุบัน ยอมรับในความสามารถของบุคคลโดยไม่คำนึงถึงเรื่องเพศ และยอมรับผู้ที่มีความหลากหลายทางเพศมากขึ้น

(๓) บทเรียนจากการดำเนินงานของกองทุนอื่นๆ ภายในกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ สามารถเป็นแนวทางให้กองทุนฯ เรียนรู้และปรับปรุงการดำเนินงานได้

ภัยคุกคาม (Threats)

(๑) ระบบความคิด ความเชื่อ ค่านิยมที่มีอคติทางเพศของคนในสังคมที่ฝังรากลึกในสังคมไทยมาช้านานผ่านการอบรมเลี้ยงดูในครอบครัว การเรียนการสอน กฎหมาย ระเบียบต่างๆ ที่ไม่ละเอียดอ่อนต่อศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์เป็นอุปสรรคต่อการสร้างความรู้ ความเข้าใจ และความตระหนักเรื่องความเท่าเทียมระหว่างเพศ

(๒) สถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโควิด-๑๙ และวิกฤตทางเศรษฐกิจทำให้กองทุนฯ ไม่สามารถดำเนินงานได้อย่างเต็มที่

ส่วนที่ ๒ แผนขับเคลื่อนกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ

และแผนปฏิบัติการกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ ปีงบประมาณ ๒๕๖๓ – ๒๕๖๕

๒.๑ แผนขับเคลื่อนกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ ปีงบประมาณ ๒๕๖๓ – ๒๕๖๕

วิสัยทัศน์ เป็นกลไกสนับสนุนการขับเคลื่อนความเท่าเทียมระหว่างเพศอย่างเป็นธรรมและยั่งยืน

- พันธกิจ**
๑. ช่วยเหลือ ชดเชย เยียวยา แก่ผู้ถูกเลือกปฏิบัติด้วยเหตุแห่งเพศ
 ๒. สนับสนุนงบประมาณจัดทำโครงการ กิจกรรม และการศึกษาวิจัย เพื่อคุ้มครอง ป้องกันและแก้ไขปัญหาการถูกเลือกปฏิบัติด้วยเหตุแห่งเพศ
 ๓. สร้างเสริมความเข้มแข็งของภาคีเครือข่ายภาครัฐ ภาคเอกชนและภาคประชาสังคม

ประเด็นยุทธศาสตร์

๑. การส่งเสริมและสนับสนุนความเท่าเทียมระหว่างเพศ
๒. เสริมสร้างความร่วมมือระหว่างกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศกับภาคีเครือข่าย
๓. พัฒนาการบริหารจัดการกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศให้มีประสิทธิภาพ

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ การส่งเสริมและสนับสนุนความเท่าเทียมระหว่างเพศ

เป้าประสงค์ หน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาสังคม ตลอดจนผู้ถูกเลือกปฏิบัติ ด้วยเหตุแห่งเพศมีองค์ความรู้และมีความตระหนักในการปฏิบัติงาน การส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ

กลยุทธ์	แผนงาน	ตัวชี้วัด	โครงการ
๑. สร้างความตระหนักรู้เรื่องความเท่าเทียมระหว่างเพศในหน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาสังคม และผู้ถูกเลือกปฏิบัติด้วยเหตุแห่งเพศมีองค์ความรู้และมีความตระหนักในการปฏิบัติงานการส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ	๑.๑ การจัดการความรู้เรื่องความเท่าเทียมระหว่างเพศ	๑.๑.๑ ระดับความสำเร็จของการศึกษาวิจัยและพัฒนาข้อมูลแผนขับเคลื่อนกองทุนฯ ความเสมอภาคระหว่างเพศและความหลากหลายทางเพศ ๑.๑.๒ จำนวนผลงานวิจัยที่สร้างออกมาเป็นตัวแบบและแนวทางการดำเนินงานที่ดี จัดพิมพ์และเผยแพร่สู่สาธารณะและนำไปขยายผล	๑. การศึกษาวิจัยและพัฒนาข้อมูลเชิงยุทธศาสตร์ความเสมอภาคระหว่างเพศและความหลากหลายทางเพศ (๑) การศึกษาวิจัย วิเคราะห์เชิง อภิमान และทบทวนองค์ความรู้เกี่ยวกับความเสมอภาคระหว่างเพศและความหลากหลายทางเพศ (๒) การศึกษาวิจัยเชิงสำรวจเพื่อสร้างองค์ความรู้เชิงยุทธศาสตร์ องค์ความรู้เกี่ยวกับความเสมอภาคระหว่างเพศและความหลากหลายทางเพศ

กลยุทธ์	แผนงาน	ตัวชี้วัด	โครงการ
			(๓) การวิจัยเชิงพัฒนาเพื่อสร้างต้นแบบและแนวทางการดำเนินงานที่ดีในด้านการส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศและความหลากหลายทางเพศ
	๑.๒ การพัฒนาสมรรถนะบุคลากรหน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาสังคม ตลอดจนผู้ถูกเลือกปฏิบัติด้วยเหตุแห่งเพศ มีองค์ความรู้และมีความตระหนักในการปฏิบัติงาน การส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ	๑.๒.๑ จำนวนหลักสูตรการอบรมสร้างความตระหนักรู้เรื่องความเท่าเทียมระหว่างเพศ ๑.๒.๒ ร้อยละของผู้ผ่านการอบรมหลักสูตรกระบวนกรมีความรู้ความสามารถในการถ่ายทอดสาระสำคัญตามที่หลักสูตรกำหนด ๑.๒.๓ ร้อยละของหน่วยงานที่ส่งบุคลากรเข้าร่วมโครงการฝึกอบรม ๑.๒.๔ ร้อยละของผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความรู้และความสามารถนำไปปรับใช้ในชีวิตประจำวันและการทำงานได้	๑. การประชุมหารือผู้ที่มีประสบการณ์ในการพัฒนาหลักสูตรหรือฝึกอบรมเพื่อพัฒนาหลักสูตรกลาง “การฝึกอบรมสร้างความตระหนักรู้เรื่องความเท่าเทียมระหว่างเพศ” ๒. การพัฒนาหลักสูตรการฝึกอบรมสร้างความตระหนักรู้เรื่องความเท่าเทียมระหว่างเพศ สำหรับวิทยากรกระบวนกร (Facilitator) และผู้เข้ารับการฝึกอบรม (Trainee) ๓. การฝึกอบรมกระบวนกรส่วนกลางและกระบวนกรระดับภาค (อาสาสมัครภาคีเครือข่าย) ๔. การฝึกอบรมหลักสูตรการสร้างความรู้ความตระหนักรู้เรื่องความเท่าเทียมระหว่างเพศแก่บุคลากรหน่วยงานภาครัฐ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และภาคเอกชน ๕. การเสริมสร้างความตระหนักรู้เรื่อง พ.ร.บ.ความเท่าเทียมระหว่างเพศและกลไกในการคุ้มครองป้องกันการเลือกปฏิบัติและการส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศ
	๑.๓ การสนับสนุนโครงการ/	๑.๓.๑ จำนวนเรื่องที่เกิดขึ้นเพื่อสร้างความตระหนักเรื่องส่งเสริมความ	๑. การผลิตสื่อสร้างความตระหนักเรื่อง การส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ

กลยุทธ์	แผนงาน	ตัวชี้วัด	โครงการ
	กิจกรรมเพื่อส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ	เท่าเทียมระหว่างเพศ ๑.๓.๒ จำนวนช่องทาง การเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ การส่งเสริมความเท่าเทียม ระหว่างเพศ	๒. การเผยแพร่ประชาสัมพันธ์การ ส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ เสริมสร้างความร่วมมือระหว่างกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ
กับภาคีเครือข่าย

เป้าประสงค์ : หน่วยงานภาครัฐ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความเป็นหุ้นส่วน
ในการส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ

กลยุทธ์	แผนงาน	ตัวชี้วัด	โครงการ
๑. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของภาคีรัฐ องค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่นและ ภาคีเครือข่าย	๑.๑ การบูรณาการ มิติความเท่าเทียม ระหว่างเพศในการ จัดทำแผน ปฏิบัติการของ หน่วยงาน	๑.๑.๑ ร้อยละของ หน่วยงานที่ร่วมโครงการ นำร่องที่มีการบูรณาการ มิติความเท่าเทียมระหว่าง เพศในการจัดทำ แผนปฏิบัติการของ หน่วยงาน ๑.๑.๒ ระดับความสำเร็จ ของหน่วยงานที่ร่วม โครงการนำร่องในการบูร ณาการมิติความเท่าเทียม ระหว่างเพศในการจัดทำ แผน ปฏิบัติการของ หน่วยงาน	๑. การประชุมผู้บริหารระดับสูง (ระดับ กระทรวง) เพื่อบูรณาการมิติความเท่า เทียมระหว่างเพศในการจัดทำแผนปฏิบัติ การของหน่วยราชการ ๒. การประชุมเชิงปฏิบัติการแนวทาง การบูรณาการมิติความเท่าเทียม ระหว่างเพศในการจัดทำแผนปฏิบัติการ ของหน่วยราชการ ๓. การประชุมหน่วยงาน ที่เข้าร่วม โครงการนำร่องในการจัดทำแผนปฏิบัติ การของหน่วยราชการ
	๑.๒ การเสริม สร้างความร่วมมือ ระหว่างกองทุนฯ กับภาคีเครือข่าย	๑.๒.๑ ร้อยละของภาคี เครือข่ายที่เข้าร่วม โครงการ	๑. การประชุมเชิงปฏิบัติการแนวทางการ ปฏิบัติงานตาม พ.ร.บ. สำหรับภาคี เครือข่าย (ปีงบประมาณ ๖๓ มุ่งเน้น เกี่ยวกับบทบาทภารกิจและอำนาจหน้าที่ ของ พมจ.และศูนย์เรียนรู้ฯ ตาม พ.ร.บ.)

กลยุทธ์	แผนงาน	ตัวชี้วัด	โครงการ
	๑.๓ การประสาน การปฏิบัติการ การติดตาม และ การรายงานผล	๑.๓.๑ จำนวน/ร้อยละ ของหน่วยงานที่เข้าร่วม การประชุม ๑.๓.๒ ระบบการ ประสานงาน การติดตาม และประเมินผลที่ออกแบบ ร่วมกัน ๑.๓.๓ คู่มือ/แนวทางการ เสนอขอรับการสนับสนุน การประสานงานและ การรายงานผล สำหรับภาคี เครือข่ายที่ได้รับการ สนับสนุนโครงการ	๑. การประชุมเชิงปฏิบัติการหน่วยงาน ที่เข้าร่วมโครงการนำร่องเพื่อแลกเปลี่ยน ปัญหาอุปสรรคในการบูรณาการ และ แนวทางการถอดบทเรียนการปฏิบัติที่ดี ๒. การประชุมเชิงปฏิบัติการหน่วยงาน ภาคีเครือข่ายที่ได้รับการสนับสนุน โครงการ เพื่อทบทวนและปรับปรุง ระบบการเสนอขอรับการสนับสนุนการ ประสานงานการรายงานผล

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ พัฒนาการบริหารจัดการกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศให้มีประสิทธิภาพ

เป้าประสงค์

๑. มีระบบการบริหารจัดการกองทุนที่มีประสิทธิภาพ
๒. บุคลากรมีทักษะในการบริหารจัดการกองทุน
๓. มีเทคโนโลยีที่รองรับการบริหารจัดการกองทุน

กลยุทธ์	แผนงาน	ตัวชี้วัด	โครงการ
๑. ส่งเสริมการขับเคลื่อนการบริหารจัดการกองทุน	๑.๑ การขับเคลื่อนการบริหารจัดการกองทุน	๑.๑.๑ ระดับความสำเร็จของการพัฒนาระบบกระบวนการบริหารจัดการกองทุน ๑.๑.๒ ร้อยละของการขับเคลื่อนการบริหารจัดการกองทุนประจำปี	๑. การประชุมระดมความคิดเห็นเชิงบูรณาการเพื่อขับเคลื่อนการดำเนินงานของกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ ๒. การขับเคลื่อนแผนปฏิบัติการของกองทุน
	๑.๒ การติดตามและประเมินผลการพัฒนาการบริหารจัดการกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ	ร้อยละของการติดตามและประเมินผลการพัฒนาการบริหารจัดการกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ	๑. การประเมินความพึงพอใจการปฏิบัติงานของกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ
๒. พัฒนาเครื่องมือการบริหารจัดการกองทุน	๒.๑ การพัฒนาระบบข้อมูลการบริหารจัดการและระบบสารสนเทศเชิงดิจิทัลของกองทุนฯ	๒.๑.๑ ระดับความสำเร็จของการพัฒนาระบบข้อมูลการบริหารจัดการและระบบสารสนเทศเชิงดิจิทัลของกองทุนฯ	๑. การพัฒนาฐานข้อมูลการบริหารจัดการเชิงดิจิทัลของกองทุนฯ ๒. การรวบรวมและสังเคราะห์สารสนเทศ และพัฒนาระบบสารสนเทศเชิงดิจิทัลที่เกี่ยวข้องกับความเท่าเทียมระหว่างเพศเพื่อเป็นองค์ความรู้ในการดำเนินงานและการศึกษาวิจัย

กลยุทธ์	แผนงาน	ตัวชี้วัด	โครงการ
	๒.๒ การเสริม สร้างทักษะผู้ปฏิบัติงานสนับสนุนงานกองทุนฯ	๒.๒.๑ ร้อยละของบุคลากรกองทุนฯ มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการบริหารจัดการกองทุนฯ ๒.๒.๒ ร้อยละของบุคลากรที่มีทักษะในการใช้ระบบสารสนเทศ	๑. การพัฒนาทักษะบุคลากรด้านการจัดการกองทุนฯ (การกลั่นกรองโครงการเบื้องต้น การประสานงานกับผู้ขอรับการสนับสนุนงบประมาณโครงการ การเขียนคำขอของงบประมาณ การจัดทำบัญชี การบริหารพัสดุ การรายงานผลการดำเนินงานของกองทุนฯ และการประชาสัมพันธ์) ๒. การอบรมการใช้ระบบสารสนเทศเชิงดิจิทัลของบุคลากรกองทุนฯ
	๒.๓ การระดมทุน	๒.๓.๑ จำนวนหน่วยงานภาครัฐและภาคเอกชนที่เข้าร่วมระดมทุน ๒.๓.๒ ร้อยละของเงินกองทุนฯ ที่เพิ่มขึ้นจากการระดมทุน ๒.๓.๓ ระดับความสำเร็จของกระบวนการระดมทุน	๑. การประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อหาแนวทางการระดมทุน และรูปแบบการระดมทุน
	๒.๔ การติดตามและประเมินผลการขับเคลื่อนกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ	๒.๔.๑ ระดับความสำเร็จของการติดตามและประเมินผล การสร้างความตระหนักรู้/ การสนับสนุนเรื่องความเท่าเทียมระหว่างเพศ	๑. การติดตามการให้การช่วยเหลือเยียวยา ๒. การติดตามผลการให้การสนับสนุนโครงการ/กิจกรรมจากกองทุนฯ ๓. โครงการติดตามประเมินผล การพัฒนาหลักสูตรและการ

กลยุทธ์	แผนงาน	ตัวชี้วัด	โครงการ
			ฝึกอบรมวิทยากรกลาง วิทยากรภาค ๔. โครงการติดตามประเมินผล วิทยากรภาคที่ได้เงินสนับสนุน ไปดำเนินการอบรมขยายผล ๕. การติดตามและประเมินผล การดำเนินงานตาม พ.ร.บ.
		๒.๔.๒ ระดับความสำเร็จของ การติดตามประเมินผลการ พัฒนาการบริหารจัดการ กองทุนส่งเสริมความเท่า เทียมระหว่างเพศ	๑. การตรวจสอบและพัฒนา การบริหารจัดการเงินทุน ตามระเบียบกองทุนฯ (การใช้ จ่ายเงินและผลการบริหาร กองทุนฯ)

แผนปฏิบัติการกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ
ปีงบประมาณ ๒๕๖๓ – ๒๕๖๕

แผนปฏิบัติการกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ ปีงบประมาณ ๒๕๖๓ – ๒๕๖๕

ยุทธศาสตร์ที่ ๑

การส่งเสริมและสนับสนุนความเท่าเทียมระหว่างเพศ

เป้าประสงค์

หน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาสังคม ตลอดจนผู้ถูกเลือกปฏิบัติด้วยเหตุแห่งเพศมีองค์ความรู้และมีความตระหนักในการปฏิบัติงานการส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ

กลยุทธ์

สร้างความตระหนักรู้เรื่องความเท่าเทียมระหว่างเพศในหน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาสังคม และผู้ถูกเลือกปฏิบัติด้วยเหตุแห่งเพศมีองค์ความรู้และมีความตระหนักในการปฏิบัติงานการส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ

ลำดับ	แผนปฏิบัติการ	เป้าหมาย	งบประมาณ (ล้านบาท)				หน่วยงานรับผิดชอบ		ตัวชี้วัด
			๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕	รวม	หลัก	ร่วม	
แผนงาน ๑.๑ การจัดการความรู้เรื่องความเท่าเทียมระหว่างเพศ									
๑	การศึกษาวิจัยและพัฒนาข้อมูลเชิงยุทธศาสตร์ ความเสมอภาคระหว่างเพศและความหลากหลายทางเพศ								๑. ระดับความสำเร็จของการศึกษาวิจัยและพัฒนาข้อมูลแผนขับเคลื่อนกองทุนฯ ความเสมอ
	๑.๑ การศึกษาวิจัย วิเคราะห์เชิงปริมาณ และ ทบทวนองค์ความรู้เกี่ยวกับความเสมอภาคระหว่างเพศและความหลากหลายทางเพศ	๑ เรื่อง	-	-	๐.๘๕๐๐	๐.๘๕๐๐	สค.	อนุกรรมการด้านการศึกษาและวิจัยใน สทพ.	ภาคระหว่างเพศและความหลากหลายทางเพศ ๒. จำนวนผลงานวิจัยที่สร้างออกมาเป็นตัวแบบและแนว
	๑.๒ การศึกษาวิจัยเชิงสำรวจเพื่อสร้างองค์ความรู้เชิงยุทธศาสตร์ องค์ความรู้เกี่ยวกับความเสมอภาคระหว่างเพศและความหลากหลายทางเพศ	๑ เรื่อง	-	-	๑.๒๐๐๐	๑.๒๐๐๐	สค.	อนุกรรมการด้านการศึกษาและวิจัยใน สทพ.	ทางการดำเนินงานที่ดี จัดพิมพ์และเผยแพร่สู่สาธารณะและนำไปขยายผล

ลำดับ	แผนปฏิบัติการ	เป้าหมาย	งบประมาณ (ล้านบาท)				หน่วยงานรับผิดชอบ		ตัวชี้วัด
			๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕	รวม	หลัก	ร่วม	
	๑.๓ การวิจัยเชิงพัฒนาเพื่อสร้างต้นแบบและแนวทางการดำเนินงานที่ดีในด้านการส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศและความหลากหลายทางเพศ	๑ เรื่อง	-	-	๑.๖๐๐๐	๑.๖๐๐๐	สค.	อนุกรรมการด้านการศึกษาและวิจัยใน สทพ.	
แผนงาน ๑.๒ การพัฒนาสมรรถนะบุคลากรหน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาสังคม ตลอดจนผู้ถูกเลือกปฏิบัติด้วยเหตุแห่งเพศมีองค์ความรู้และมีความตระหนักในการปฏิบัติงานการส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ									
๑	การพัฒนาหลักสูตรการฝึกอบรมสร้างความตระหนักรู้เรื่องความเท่าเทียมระหว่างเพศ ๑.๑ การประชุมหารือผู้ที่มีประสบการณ์ในการพัฒนาหลักสูตรหรือฝึกอบรมเพื่อพัฒนาหลักสูตรกลาง “การฝึกอบรมสร้างความตระหนักรู้เรื่องความเท่าเทียมระหว่างเพศ” ๑.๒ การพัฒนาหลักสูตรการฝึกอบรมสร้างความตระหนักรู้เรื่องความเท่าเทียมระหว่างเพศ สำหรับวิทยากรกระบวนกร (Facilitator) และผู้เข้ารับการฝึกอบรม (Trainee)	๖๐ คน ๑ หลักสูตร ๑ คู่มือ	๐.๕๐๐๐	๐.๕๐๐๐	-	๑.๐๐๐๐	สค.	สถาบันการศึกษา องค์กรพัฒนาเอกชนซึ่งปฏิบัติงานด้านสตรีและ/หรือความเท่าเทียมระหว่างเพศ	จำนวนหลักสูตรการอบรมสร้างความตระหนักรู้เรื่องความเท่าเทียมระหว่างเพศ
๒	การฝึกอบรมสร้างความตระหนักรู้เรื่องความเท่าเทียมระหว่างเพศ	๑๘๐ คน	-	๐.๕๐๐๐	๐.๕๐๐๐	๑.๐๐๐๐	สค.	หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง	๑. ร้อยละของหน่วยงานที่ส่งบุคลากรเข้าร่วมโครงการฝึกอบรม

ลำดับ	แผนปฏิบัติการ	เป้าหมาย	งบประมาณ (ล้านบาท)				หน่วยงานรับผิดชอบ		ตัวชี้วัด
			๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕	รวม	หลัก	ร่วม	
	๒.๑ การฝึกอบรมสำหรับวิทยากรกระบวนการ (Facilitator) กระบวนการส่วนกลาง และกระบวนการระดับภาค (อาสาสมัคร ภาคีเครือข่าย) กลุ่มเป้าหมาย จนท.พมจ ๑ คน และภาคีเครือข่าย ๑ คน/จังหวัด และผู้แทนสถาบันการศึกษา ภาคละ ๒ สถาบัน ดำเนินการ ๓ รุ่นๆ ละ ๖๐ คน ๒.๒ การฝึกอบรม (Trainee) สำหรับบุคลากร หน่วยงานภาครัฐ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น								๒. ร้อยละของหน่วยงานผู้ผ่านการอบรมหลักสูตรกระบวนการมีความรู้ความสามารถในการถ่ายทอดสาระสำคัญตามที่หลักสูตรกำหนด (ปีงบประมาณ ๖๓ กระบวนการ Facilitator ระดับประเทศ ๓๐ คน และระดับภาค ๓๐ คน และขยายผลปีละจำนวน ๖๐ คน)
๓	การเสริมสร้างความตระหนักรู้เรื่อง พ.ร.บ. ความเท่าเทียมระหว่างเพศและกลไกในการคุ้มครองป้องกันการเลือกปฏิบัติและการส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศ การเสริมสร้างความตระหนักรู้เรื่องความเท่าเทียมระหว่างเพศ (Node ๖ ภาค จัดโครงการฯ ภาคละ ๑ รุ่นๆ ๓๐ - ๔๐ คน เพื่อขยายผล)	๒๐๐ คน	- ๐.๕๐๐๐	๑.๐๐๐๐	๑.๐๐๐๐	๒.๕๐๐๐	สค.	หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง	ร้อยละของผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความรู้ และความสามารถนำไปปรับใช้ในชีวิตประจำวันและการทำงานได้

ลำดับ	แผนปฏิบัติการ	เป้าหมาย	งบประมาณ (ล้านบาท)				หน่วยงานรับผิดชอบ		ตัวชี้วัด
			๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕	รวม	หลัก	ร่วม	
แผนงาน ๑.๓ การส่งเสริมการสื่อสารสาธารณะเพื่อความเท่าเทียมระหว่างเพศ									
๑	การผลิตสื่อสร้างความตระหนักเรื่องการส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ	๓ เรื่อง	๐.๔๖๐๐	๐.๕๐๐๐	๑.๕๐๐๐	๒.๔๖๐๐	สค.	หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง	จำนวนเรื่องที่ผลิตเพื่อสร้างความตระหนักเรื่องการส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ
๒	การเผยแพร่ประชาสัมพันธ์การส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ	๓ ช่องทาง	-	๐.๕๐๐๐	๐.๖๘๐๐	๑.๑๘๐๐	สค.	หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง	จำนวนช่องทางการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์การส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ
แผนงาน ๑.๔ การช่วยเหลือขดเซยและเียวยาหรือบรรเทาทุกข์แก่ผู้เสียหายจากการถูกเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศ									
๑	การช่วยเหลือขดเซยและเียวยาหรือบรรเทาทุกข์แก่ผู้เสียหายจากการถูกเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศ		๑.๖๕๐๐	๑.๖๕๐๐	๑.๖๕๐๐	๔.๙๕๐๐	สค.	หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง	จำนวนผู้เสียหายที่ได้รับการช่วยเหลือขดเซยและเียวยาหรือบรรเทาทุกข์แก่ผู้เสียหายจากการถูกเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศ
รวม			๓.๑๑๐๐	๔.๖๕๐๐	๘.๙๘๐๐	๑๖.๗๔๐๐			

ยุทธศาสตร์ที่ ๒

เป้าหมาย

กลยุทธ์

เสริมสร้างความร่วมมือระหว่างกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศกับภาคีเครือข่าย

หน่วยงานภาครัฐ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความเป็นหุ้นส่วนในการส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ

ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของภาครัฐ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและภาคีเครือข่าย

ลำดับ	แผนปฏิบัติการ	เป้าหมาย	งบประมาณ (ล้านบาท)				หน่วยงานรับผิดชอบ		ตัวชี้วัด
			๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕	รวม	หลัก	ร่วม	
แผนงานที่ ๒.๑ การบูรณาการมิติความเท่าเทียมระหว่างเพศ ในการจัดทำแผนปฏิบัติการของหน่วยงาน									
๑	การคุ้มครองและป้องกันมิให้มีการเลือกปฏิบัติ โดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศ (หน่วยงานที่ร่วมประกาศเจตนารมณ์ ติดตามและขยายผล)	๒๔ หน่วยงาน	๐.๕๐๐๐	๐.๓๕๐๐	๐.๕๐๐๐	๑.๓๕๐๐			๑. ร้อยละของหน่วยงานที่ร่วมประกาศเจตนารมณ์ที่มีการบูรณาการมิติความเท่าเทียมระหว่างเพศในนโยบาย/แนวปฏิบัติของหน่วยงาน
แผนงานที่ ๒.๒ การเสริมสร้างความร่วมมือระหว่างกองทุนฯ กับภาคีเครือข่าย									
๑	การประชุมเชิงปฏิบัติการชี้แจงแนวทางการปฏิบัติงานตาม พ.ร.บ. (ปีงบประมาณ ๖๓ มุ่งเน้นเกี่ยวกับบทบาทภารกิจและอำนาจหน้าที่ของ พมจ.และศูนย์เรียนรู้ฯตาม พ.ร.บ.)	๑๖๐ คน	-	-	๑.๐๐๐๐	๑.๐๐๐๐	สค.	หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง	ร้อยละของภาคีเครือข่ายที่เข้าร่วมการประชุมฯ
๒	การสนับสนุนโครงการเพื่อส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ	๒๐ หน่วยงาน	๒.๙๖๐๐	๓.๐๐๐๐	๓.๐๐๐๐	๘.๙๖๐๐	สค.	หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง	ร้อยละของหน่วยงานที่ได้รับ การสนับสนุนงบประมาณเพื่อดำเนินโครงการ

ลำดับ	แผนปฏิบัติการ	เป้าหมาย	งบประมาณ (ล้านบาท)				หน่วยงานรับผิดชอบ		ตัวชี้วัด
			๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕	รวม	หลัก	ร่วม	
แผนงานที่ ๒.๓ การประสานการปฏิบัติการ การติดตาม และการรายงานผล									
๑	การประชุมเชิงปฏิบัติการหน่วยงานที่เข้าร่วมโครงการนำร่องเพื่อแลกเปลี่ยนปัญหา อุปสรรค ในการบูรณาการ และแนวทางการถอดบทเรียน การปฏิบัติที่ดี	ภาครัฐ ๒๓ หน่วยงาน (ร้อยละ ๓๐)	-	๐.๖๕๐	๐.๖๕๐	๓.๓๐๐๐	สค.	หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง	๑. ระบบการประสานงาน การติดตามและประเมินผลที่ออกแบบร่วมกัน ๒. คู่มือ/แนวทางการเสนอขอรับการสนับสนุนการ
๒	การประชุมเชิงปฏิบัติการหน่วยงานภาคีเครือข่ายที่ได้รับการสนับสนุนโครงการเพื่อทบทวนและปรับปรุงระบบการเสนอขอรับการสนับสนุนการประสานงานการรายงานผล (ปีงบประมาณ ๖๑ จำนวน ๒ หน่วยงาน ปีงบประมาณ ๖๒ จำนวน ๑๐ หน่วยงาน และปีงบประมาณ ๖๓ กำหนดไว้ ๑๗ หน่วยงาน)	๒๐ หน่วยงาน	๐.๐๓๐๒	๐.๑๕๐๐	๐.๑๐๐๐	๐.๒๘๐๒	สค.	หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง	ประสานงานและการรายงานผล สำหรับภาคีเครือข่ายที่ได้รับการสนับสนุนโครงการ
รวม			๓.๔๙๐๒	๓.๕๐๐๐	๔.๖๐๐๐	๑๑.๕๙๐๒			

- ยุทธศาสตร์ที่ ๓

เป้าประสงค์

กลยุทธ์
- พัฒนาการบริหารจัดการกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศให้มีประสิทธิภาพ

๑. มีระบบการบริหารจัดการกองทุนที่มีประสิทธิภาพ

๒. บุคลากรมีทักษะในการบริหารจัดการกองทุน

๓. มีเทคโนโลยีที่รองรับการบริหารจัดการกองทุน

๑. ส่งเสริมการขับเคลื่อนการบริหารจัดการกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ

๒. พัฒนาเครื่องมือการบริหารจัดการกองทุน

ลำดับ	แผนปฏิบัติการ	เป้าหมาย	งบประมาณ (ล้านบาท)				หน่วยงานรับผิดชอบ		ตัวชี้วัด
			๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕	รวม	หลัก	ร่วม	
กลยุทธ์ที่ ๑ ส่งเสริมการขับเคลื่อนการบริหารจัดการกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ									
แผนงานที่ ๓.๑.๑ การขับเคลื่อนการบริหารจัดการกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ									
๑	การจัดประชุมเชิงปฏิบัติการทบทวนยุทธศาสตร์และแผนปฏิบัติการกองทุนฯ	๓๕ คน	๐.๑๘๐๐	๐.๑๕๐๐	๐.๑๘๐๐	๐.๕๑๐๐	สค.	หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง	๑. ระดับความสำเร็จของการทบทวนยุทธศาสตร์และแผนปฏิบัติการกองทุนฯ
๒	การประชุมคณะกรรมการบริหารกองทุนฯ และคณะอนุกรรมการภายใต้คณะกรรมการบริหารกองทุนฯ	๒๐ คน	๐.๕๑๙๘	๐.๕๕๐๐	๐.๕๕๐๐	๑.๖๑๙๘			

ลำดับ	แผนปฏิบัติการ	เป้าหมาย	งบประมาณ (ล้านบาท)				หน่วยงานรับผิดชอบ		ตัวชี้วัด
			๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕	รวม	หลัก	ร่วม	
แผนงานที่ ๓.๑.๒ ติดตามและประเมินผลการพัฒนาการบริหารจัดการกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ									
๑	การประเมินความพึงพอใจการปฏิบัติงานของกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ ๑.๑ ประเมินความพึงพอใจผ่านระบบออนไลน์ (ดำเนินการโดย สค.) ๑.๒ จ้างที่ปรึกษาประเมินความพึงพอใจ		-	-	-	-	สค.	หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง	ร้อยละของการติดตามและประเมินผลการพัฒนาการบริหารจัดการกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ
กลยุทธ์ที่ ๒ พัฒนาเครื่องมือการบริหารจัดการกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ									
แผนงานที่ ๓.๒.๑ การพัฒนาระบบบริหารจัดการสารสนเทศและดิจิทัลกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ									
๑	๑.๑ การพัฒนาฐานข้อมูลการบริหารจัดการเชิงดิจิทัลของกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ	๑ ระบบ	-	๑.๐๐๐๐	๑.๕๐๐๐	๒.๕๐๐๐	สค.	หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง	ระดับความสำเร็จของการพัฒนาระบบข้อมูลการบริหารจัดการและระบบสารสนเทศ
	๑.๒ การรวบรวมและสังเคราะห์สารสนเทศและพัฒนาระบบสารสนเทศเชิงดิจิทัลที่เกี่ยวข้องกับความเท่าเทียมระหว่างเพศ เป็นองค์ความรู้ในการดำเนินงานและการศึกษาวิจัย	๑ ชุดความรู้	-	-	๑.๐๐๐๐	๑.๐๐๐๐	สค.	หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง	เชิงดิจิทัลของกองทุนฯ
แผนงานที่ ๓.๒.๒ การเสริมสร้างทักษะผู้ปฏิบัติงานสนับสนุนงานกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ									
๑	การพัฒนาทักษะบุคลากรด้านการจัดการ กองทุนฯ (การกลั่นกรองโครงการเบื้องต้นการประสานงานกับผู้ขอรับการสนับสนุนงบประมาณ	๙ คน	-	๐.๑๐๐๐	๐.๑๕๐๐	๐.๒๕๐๐	สค.	-	ร้อยละของบุคลากร กองทุนฯ มีความรู้ความเข้าใจ

ลำดับ	แผนปฏิบัติการ	เป้าหมาย	งบประมาณ (ล้านบาท)				หน่วยงานรับผิดชอบ		ตัวชี้วัด
			๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕	รวม	หลัก	ร่วม	
	โครงการการเขียนคำของบประมาณ การจัดทำบัญชี การบริหารพัสดุ การรายงานผลการดำเนินงานของ กองทุนฯ และการประชาสัมพันธ์)								เกี่ยวกับการบริหารจัดการ กองทุน
๒	การอบรมการใช้ระบบสารสนเทศเชิงดิจิทัลของ บุคลากรกองทุนฯ	๙ คน	-	๐.๐๕๐๐	๐.๐๕๐๐	๐.๑๐๐๐	สค.	-	ร้อยละของบุคลากรที่มี ทักษะในการใช้ระบบ สารสนเทศ
แผนงานที่ ๓.๒.๓ การระดมทุน									
๑	การประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อหาแนวทางการระดมทุน และรูปแบบการระดมทุน (คกก.กทพ. คกก.วลพ. คกก.สทพ. ผู้แทนกองทุนต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง องค์กรที่ เกี่ยวข้อง)	๒๐ คน	-	-	๐.๐๒๕๐	๐.๐๒๕๐	สค.	หน่วยงานที่ เกี่ยวข้อง	๑. จำนวนหน่วยงานภาครัฐ และภาคเอกชนที่เข้าร่วม ระดมทุน ๒. ร้อยละของเงินกองทุนฯ ที่เพิ่มขึ้นจากการระดมทุ ๓. ระดับความสำเร็จของ กระบวนการระดมทุน
แผนงานที่ ๓.๒.๔ การติดตามและประเมินผลการขับเคลื่อนกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ									
๑	การติดตามและประเมินผลการสร้างความตระหนักรู้ การสนับสนุนเรื่องความเท่าเทียมระหว่างเพศ	ข้อเสนอ ๕ เรื่อง	-	-	๐.๕๐๐๐	๐.๕๐๐๐	สค.	หน่วยงานที่ เกี่ยวข้อง	

ลำดับ	แผนปฏิบัติการ	เป้าหมาย	งบประมาณ (ล้านบาท)				หน่วยงานรับผิดชอบ		ตัวชี้วัด
			๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕	รวม	หลัก	ร่วม	
	๑.๑ การติดตามการให้การช่วยเหลือเยียวยา ๑.๒ การติดตามผลการให้การการสนับสนุนโครงการ/กิจกรรมจากกองทุนฯ ๑.๓ การติดตามประเมินผลการพัฒนาหลักสูตรและการฝึกอบรมวิทยากรกลาง วิทยากรภาค ๑.๔ การติดตามประเมินผลวิทยากรภาคที่ได้เงินสนับสนุนไปอบรมต่อ ๑.๕ การติดตามและประเมินผลการดำเนินงานตาม พ.ร.บ. ความเท่าเทียมระหว่างเพศ								ระดับความสำเร็จของการติดตามและประเมินผลการสร้างความตระหนักรู้/การสนับสนุนเรื่องความเท่าเทียมระหว่างเพศ
๒	การตรวจสอบและพัฒนาการบริหารจัดการเงินทุนตามระเบียบกองทุนฯ (การใช้จ่ายเงินและผลการบริหารกองทุนฯ)		-	-	-	-	สค.	สนง.สตง.	ระดับความสำเร็จของการติดตามประเมินผลการพัฒนาการบริหารจัดการกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ
รวม			๐.๖๙๙๘	๑.๘๕๐๐	๕.๗๕๕๐	๘.๓๐๔๘			
รวมเป็นเงินทั้งสิ้น (ยุทธศาสตร์ที่ ๑ - ๓)			๗.๓๐๐๐	๑๐.๐๐๐	๑๙.๓๓๕๐	๓๖.๖๓๕๐			