

แผนแม่บทด้านการส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย
กรมปศุสัตว์ กระทรวงเกษตรและสหกรณ์
พ.ศ. ๒๕๕๕ - ๒๕๕๙

๑. หลักการและเหตุผล

โดยรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๔๐ ได้ให้ความสำคัญต่อความเสมอภาคในโอกาสของบุคคลไว้ ตามมาตรา ๓๐ ซึ่งบัญญัติว่าบุคคลย่อมเสมอภาคกันในกฎหมายและได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายเท่าเทียมกัน ชายและหญิงมีสิทธิเท่าเทียมกัน และมาตรา ๘๐ ซึ่งบัญญัติว่ารัฐต้องส่งเสริมความเสมอภาคของหญิงและชาย และจากการประชุมระดับโลกว่าด้วยเรื่องสตรี ครั้งที่ ๔ ณ กรุงปักกิ่ง ประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีน เมื่อเดือนกันยายน ๒๕๓๘ ที่ประชุมได้มีการรับรองปฏิญญาปักกิ่งและแผนปฏิบัติการเพื่อความก้าวหน้าของสตรีที่ได้ระบุถึงประเด็นปัญหาของสตรีในด้านต่าง ๆ อาทิ ปัญหาความยากจน การศึกษา สุขภาพอนามัย สิทธิมนุษยชน การมีส่วนร่วมทางเศรษฐกิจ ฯลฯ แผนปฏิบัติการดังกล่าว มีวัตถุประสงค์เพื่อให้ประเทศสมาชิกสหประชาชาติร่วมกันดำเนินการแก้ไขปัญหาของสตรี

ดังนั้น เพื่อเป็นการเสริมสร้างความเสมอภาคในโอกาส รวมทั้งเสริมสร้างการใช้ศักยภาพของข้าราชการหญิงและชายให้มีมากยิ่งขึ้น เพื่อให้สามารถทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพเกิดประสิทธิภาพ เกิดประสิทธิผลแก่องค์กร และเป็นที่ยังพอใจของประชาชน กรมปศุสัตว์ จึงได้บูรณาการมิติหญิงชายในภารกิจหลักของหน่วยงาน เพื่อลงสู่กลุ่มประชาชนเป้าหมาย และบูรณาการมิติหญิงชายในการสร้างความเสมอภาคระหว่างหญิงชายในหน่วยงาน

๒. วิสัยทัศน์

ข้าราชการในหน่วยงานปฏิบัติหน้าที่โดยตระหนักถึงบทบาทหญิงชาย

๓. เป้าหมาย

๑. บูรณาการมิติหญิงชายในภารกิจหลักของส่วนราชการ เพื่อลงสู่กลุ่มประชาชนเป้าหมาย
๒. การแยกเพศฐานข้อมูลทุกฐาน (เฉพาะส่วนของข้าราชการกรมปศุสัตว์)
๓. การพัฒนาศักยภาพของข้าราชการเกี่ยวกับเรื่องมุมมองหญิงชายและการบูรณาการบทบาทหญิงชายอย่างต่อเนื่องและทั่วถึง
๔. การสร้างการตระหนักรู้และเผยแพร่เกี่ยวกับบทบาทหญิงชาย ความเสมอภาคทั้งในและนอกส่วนราชการอย่างสม่ำเสมอ
๕. องค์กรณะที่ส่วนราชการตั้งขึ้นทำหน้าที่ต่าง ๆ ในกระบวนการบริหารมีสัดส่วนของหญิงชายที่เหมาะสม

๔. กลยุทธ์

๔.๑ กลยุทธ์หลัก

- แผนงานพัฒนาหลักสูตรการฝึกอบรม
- แผนงานการมีส่วนร่วมทางเศรษฐกิจ/อาชีพ/การทำงานของผู้หญิง
- แผนงานการจัดทำข้อมูลและสารสนเทศที่จำเป็นพิเศษ

๔.๒ กลยุทธ์รอง

- ด้านการพัฒนาข้าราชการ
- ด้านการพัฒนากลไกในการทำงาน (กฎ ระเบียบ และข้อปฏิบัติต่าง ๆ)
- ด้านข้อมูลและองค์ความรู้เกี่ยวกับบทบาทหญิงชาย
- ด้านการสร้างเครือข่าย

กลยุทธ์หลัก	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	หน่วยงานที่ รับผิดชอบ	ระยะเวลา 5 ปี (พ.ศ.2555-2559)
แผนงานพัฒนาหลักสูตร การฝึกอบรม	-โครงการพัฒนาศักยภาพอาสาปศุสัตว์	-จำนวนอาสาปศุสัตว์ผ่านการฝึกอบรม และความรู้เพิ่มเติมสามารถช่วยเหลือ การปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ในพื้นที่ ในด้านต่าง ๆ ได้	สำนักส่งเสริมและ พัฒนาการปศุสัตว์ กรมปศุสัตว์	2555-2559
	-โครงการถ่ายทอดเทคโนโลยีทางด้านปศุสัตว์ ให้แก่เกษตรกร ครู และนักเรียนในโรงเรียน	-จำนวนเกษตรกรที่ได้รับการถ่ายทอด โครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ	สำนักส่งเสริมและ พัฒนาการปศุสัตว์ กรมปศุสัตว์	2555-2559
	-โครงการส่งเสริมอาชีพด้านการเกษตรใน จังหวัดชายแดนภาคใต้	-จำนวนครัวเรือนตามผลการประชาคม ที่เลือกอาชีพปศุสัตว์	สำนักส่งเสริมและ พัฒนาการปศุสัตว์ กรมปศุสัตว์	2555-2559
	-โครงการพัฒนาอาชีพการเลี้ยงสัตว์แบบ ผสมผสานในเกษตรกรรายย่อย	-จำนวนเกษตรกรที่ได้รับการฝึกอบรม และพัฒนาทักษะ	สำนักส่งเสริมและ พัฒนาการปศุสัตว์ กรมปศุสัตว์	2555-2559
แผนงานการมีส่วนร่วม ทางเศรษฐกิจ/อาชีพ/ การทำงานของผู้หญิง	-โครงการพัฒนาอาชีพการผลิตเสบียงสัตว์เพื่อ การจำหน่าย	-จำนวนเกษตรกรที่ได้รับการถ่ายทอด เทคโนโลยีการผลิตเสบียงสัตว์เพื่อ จำหน่าย	สำนักพัฒนาอาหารสัตว์ กรมปศุสัตว์	2555-2559
	-โครงการคลินิกเกษตรเคลื่อนที่	-จำนวนเกษตรกรที่ได้รับการ (จำแนกเพศ)	สำนักส่งเสริมและ พัฒนาการปศุสัตว์ กรมปศุสัตว์	2555-2559
แผนงานการจัดทำข้อมูล และสารสนเทศจำแนกเพศ	-โครงการจัดทำข้อมูลและสารสนเทศเกษตรกร ผู้เลี้ยงสัตว์โดยจำแนกเพศ	-ข้อมูลสารสนเทศเกษตรกรผู้เลี้ยงสัตว์ จำแนกเพศ	ศูนย์สารสนเทศ กรมปศุสัตว์	2555-2559

กลยุทธ์รอง	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	หน่วยงานที่ รับผิดชอบ	ระยะเวลา 5 ปี (พ.ศ.2555-2559)
ด้านการพัฒนาข้าราชการ	<ul style="list-style-type: none"> -สร้างหลักสูตรและจัดการฝึกอบรมเพื่อให้ความรู้และพัฒนาจิตสำนึกเกี่ยวกับบทบาทหญิงชายให้แก่ข้าราชการในหน่วยงาน -ใช้ความรู้ ความเข้าใจ เรื่องบทบาทหญิงชาย เป็นองค์ประกอบหนึ่งในการพิจารณาเรื่องการบริหารงานบุคคลในหน่วยงาน -ประชาสัมพันธ์ด้านบทบาทหญิงชายอย่างต่อเนื่อง 	<ul style="list-style-type: none"> -มีหลักสูตรพัฒนาจิตสำนึกเกี่ยวกับบทบาทหญิงชายและข้าราชการได้รับการฝึกอบรมในหลักสูตรดังกล่าว -การบริหารงานบุคคลในหน่วยงานได้คำนึงถึงหลักความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย -มีแผนการประชาสัมพันธ์เรื่องบทบาทหญิงชายและข้าราชการในหน่วยงานได้เข้าร่วมกิจกรรมที่เกี่ยวกับบทบาทหญิงชาย 	<ul style="list-style-type: none"> กองการเจ้าหน้าที่ กองการเจ้าหน้าที่ -กองการเจ้าหน้าที่ -สำนักส่งเสริมและพัฒนาฯ -ศูนย์สารสนเทศ 	เริ่ม 2555 และดำเนินการต่อเนื่อง
ด้านการพัฒนากลไกในการทำงาน (กฎ ระเบียบ และข้อปฏิบัติต่าง ๆ)	<ul style="list-style-type: none"> -สร้างแนวทางให้ข้าราชการ คำนึงถึงมุมมองด้านบทบาทหญิงชายในการดำเนินโครงการต่าง ๆ -วิเคราะห์บทบาทหญิงชาย -วิเคราะห์ผลกระทบของโครงการที่มีต่อข้าราชการ 	<ul style="list-style-type: none"> -ผลการสำรวจวิเคราะห์นำมุมมองบทบาทหญิงชายมาใช้ในการทำงานของหน่วยงานต่าง ๆ 	<ul style="list-style-type: none"> กองการเจ้าหน้าที่ และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง 	เริ่ม 2555 และดำเนินการต่อเนื่อง
ด้านข้อมูลและองค์ความรู้เกี่ยวกับบทบาทหญิงชาย	<ul style="list-style-type: none"> -สร้างฐานข้อมูลแยกเพศของข้าราชการในหน่วยงาน 	<ul style="list-style-type: none"> -ระบบฐานข้อมูลแยกเพศ 	<ul style="list-style-type: none"> กองการเจ้าหน้าที่ 	เริ่ม 2555 และดำเนินการต่อเนื่อง
	<ul style="list-style-type: none"> -สร้างฐานข้อมูลแยกเพศในการทำงานหรือดำเนินโครงการต่าง ๆ 	<ul style="list-style-type: none"> -ระบบฐานข้อมูลแยกเพศ 	<ul style="list-style-type: none"> กองการเจ้าหน้าที่ และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง 	เริ่ม 2555 และดำเนินการต่อเนื่อง
ด้านการสร้างเครือข่าย	<ul style="list-style-type: none"> -สร้างเครือข่ายภายในหน่วยงาน 	<ul style="list-style-type: none"> -กิจกรรมแลกเปลี่ยนความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับบทบาทหญิงชายระหว่างหน่วยงานภายใน 	<ul style="list-style-type: none"> กองการเจ้าหน้าที่ และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง 	เริ่ม 2555 และดำเนินการต่อเนื่อง