



แผนยุทธศาสตร์การขับเคลื่อนสิทธิมนุษยชน
ของกรมส่งเสริมวัฒนธรรม
ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)



สารบัญ

	หน้า
๑. บทนำ	๓
๑.๑ หลักการและเหตุผล	๓
๑.๒ วิเคราะห์สถานการณ์	๔
๑.๒.๑ ด้านการเมืองการปกครอง	๔
๑.๒.๒ กลุ่มเด็กและสตรี	๕
๑.๒.๓ กลุ่มหลากหลายทางเพศ	๕
๑.๓ นโยบายการส่งเสริมสิทธิมนุษยชนของกรมส่งเสริมวัฒนธรรม	๖
๑.๔ การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติ	๘
๑.๔.๑ การวิเคราะห์ SWOT และ TOWS Matrix ที่ส่งผลในการขับเคลื่อนสิทธิมนุษยชนของกรมส่งเสริมวัฒนธรรม	๘
● การวิเคราะห์ SWOT	๘
● การวิเคราะห์ TOWS Matrix	๙
๒. ยุทธศาสตร์การขับเคลื่อนสิทธิมนุษยชนของกรมส่งเสริมวัฒนธรรม ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐)	๑๐
๒.๑ เป้าหมาย	๑๐
๒.๒ ความเชื่อมโยงในแต่ละประเด็นยุทธศาสตร์	๑๑
๓. แผนปฏิบัติการการขับเคลื่อนสิทธิมนุษยชนของกรมส่งเสริมวัฒนธรรม ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐)	๑๒
๓.๑ ตัวชี้วัด/ค่าเป้าหมาย	๑๒
๓.๒ แผนปฏิบัติการการขับเคลื่อนสิทธิมนุษยชนของกรมส่งเสริมวัฒนธรรม ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐)	๑๕

แผนยุทธศาสตร์การขับเคลื่อนสิทธิมนุษยชน ของกรมส่งเสริมวัฒนธรรม ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐)

๑. บทนำ

๑.๑ หลักการและเหตุผล

สิทธิชุมชนถือเป็นองค์ประกอบหนึ่งที่สำคัญภายใต้สิทธิด้านการเมืองการปกครอง เนื่องจากเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการมีส่วนร่วมในการวางแผนและตัดสินใจเกี่ยวกับการดำเนินนโยบายภาครัฐ โดยหลักสิทธิมนุษยชนมิได้จำกัดอยู่เพียงเรื่องของสิทธิส่วนบุคคล แต่ขยายรวมถึงสิทธิของกลุ่มบุคคล (collective rights) อันหมายถึงสิทธิในฐานะที่เป็นสมาชิกของกลุ่มบุคคลตามมาตรา ๔๒ ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. ๒๕๖๐ ซึ่งได้ให้การรับรองถึงสิทธิของบุคคลในการมีเสรีภาพในการรวมกันเป็นสมาคม สหกรณ์ สหภาพ องค์กร ชุมชนหรือหมู่คณะอื่น โดยวรรค ๒ และวรรค ๓ ได้ให้การรับรองสิทธิชุมชนในการจัดการ บำรุงรักษา และใช้ประโยชน์จากทรัพยากรธรรมชาติ สิ่งแวดล้อม และความหลากหลายทางชีวภาพอย่างสมดุลและยั่งยืนตามวิธีการที่กฎหมายบัญญัติและให้ประชาชนในชุมชนสามารถเข้าชื่อเพื่อเสนอแนะต่อหน่วยงานของรัฐให้ดำเนินการอันใดอันจะเป็นประโยชน์ต่อประชาชนหรือชุมชน หรืองดเว้นการดำเนินการใดอันจะกระทบต่อความเป็นอยู่อย่างสงบของประชาชนหรือชุมชนและต้องได้รับแจ้งผลการพิจารณาโดยรวดเร็ว นอกจากนี้ในการกำหนดขั้นตอนการมีส่วนร่วมของชุมชนและประชาชน มาตรา ๘ ภายใต้หมวดหน้าที่ของรัฐได้กำหนดให้บุคคลและชุมชนมีสิทธิได้รับข้อมูล คำชี้แจง และเหตุผลจากหน่วยงานของรัฐก่อนการดำเนินการหรืออนุญาตให้ผู้ใดดำเนินการ ถ้าการนั้นอาจมีผลกระทบต่อทรัพยากร คุณภาพชีวิต สุขภาพอนามัย คุณภาพชีวิต หรือส่วนได้เสียสำคัญอื่นใดของประชาชนหรือชุมชนหรือสิ่งแวดล้อมอย่างรุนแรง โดยรัฐต้องดำเนินการให้มีการศึกษาและประเมินผลกระทบต่อคุณภาพสิ่งแวดล้อมและสุขภาพของประชาชนหรือชุมชน และจัดให้มีการรับฟังความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้เสียและประชาชนและชุมชนที่เกี่ยวข้อง

ทั้งนี้ ในด้านวัฒนธรรมและศาสนา รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. ๒๕๖๐ ได้ให้การรับรองสิทธิเสรีภาพดังกล่าวภายใต้มาตรา ๓๑ ซึ่งรับรองเสรีภาพของบุคคลในการนับถือศาสนาและในการประกอบพิธีกรรมตามหลักศาสนาของตน ซึ่งต้องไม่เป็นปฏิปักษ์ต่อหน้าที่ของปวงชนชาวไทย และไม่เป็นอันตรายต่อความมั่นคงของรัฐ หรือขัดต่อความสงบเรียบร้อยหรือศีลธรรมอันดีของประชาชน และมาตรา ๔๓ ซึ่งรับรองสิทธิของบุคคลในการอนุรักษ์ พื้นฟู หรือส่งเสริมภูมิปัญญา ศิลปะ วัฒนธรรม ขนบธรรมเนียม และจารีตประเพณีอันดีงามทั้งของท้องถิ่นตน ในขณะเดียวกันรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรได้กำหนดหน้าที่ของรัฐในการอนุรักษ์ พื้นฟู และส่งเสริมภูมิปัญญาท้องถิ่น ศิลปะ วัฒนธรรม ขนบธรรมเนียม และจารีตประเพณีอันดีงามของท้องถิ่นและของชาติ และจัดให้มีพื้นที่สาธารณะสำหรับกิจกรรมที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งส่งเสริมและสนับสนุนให้ประชาชน ชุมชน และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้ใช้สิทธิและมีส่วนร่วมในการดำเนินการด้วย (มาตรา ๕๗)

โดยกรอบกฎหมายดังกล่าวยังสอดคล้องกับกรอบยุทธศาสตร์ชาติที่ต้องการมุ่งสร้างความมั่นคงให้แก่งสังคมจากการสร้างความเข้มแข็งของชุมชน และแม้ประเทศไทยจะมีกรอบกฎหมายรองรับสิทธิชุมชนในการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติ แต่จากการลงพื้นที่ระดมความคิดเห็นจากประชาชนและการประเมินสถานการณ์สิทธิมนุษยชนขององค์กรระหว่างประเทศและองค์กรอิสระกลับพบปัญหาในทางปฏิบัติอันเกิดช่องโหว่ทางกฎหมายและความอ่อนแอของการบังคับใช้กฎหมาย ซึ่งส่งผลให้เกิดปัญหาการละเมิดสิทธิชุมชนและการไม่เคารพต่อการมีส่วนร่วมในกระบวนการทางการเมืองของชุมชน

การประเมินสถานการณ์สิทธิมนุษยชนของกลุ่มบุคคล พบประเด็นสิทธิมนุษยชน ของประชากร ๖ กลุ่ม ได้แก่ เด็ก ผู้สูงอายุคนพิการ สตรี กลุ่มเพศทางเลือก และกลุ่มผู้มีปัญหาสถานะและสิทธิ (บุคคลไร้รัฐ/ไร้สัญชาติและผู้ลี้ภัย/ผู้แสวงหาที่พำนัก) ที่รัฐยังจำเป็นต้องมีมาตรการเพิ่มเติมเพื่อสนับสนุน ด้านสวัสดิการสังคมและความปลอดภัยจากการถูกละเมิด อาทิ การจัดอบรมพี่เลี้ยงเด็กของสถานศึกษา เพื่อมิให้มีการกระทำที่เป็นการละเมิดสิทธิเด็ก การจัดให้มีกลไกรับเรื่องร้องเรียนที่เข้าถึงได้ง่าย มีมาตรการ ช่วยเหลือและเยียวยาผู้เสียหายอย่างมีประสิทธิภาพ การจัดระบบดูแลสุขภาพของผู้สูงอายุอย่างทั่วถึง การปรับปรุงระบบขนส่งสาธารณะและสาธารณูปโภคขั้นพื้นฐานสำหรับคนพิการ การจัดระบบการศึกษา เพื่อรองรับเด็กที่มีความบกพร่องทางสติปัญญาหรือมีความพิการ มีมาตรการป้องกันและคุ้มครองช่วยเหลือ ที่ชัดเจนกรณีการล่วงละเมิดทางเพศต่อเด็กหญิงพิการ มีการกำหนดแนวทางปฏิบัติหรือแนวทางประกอบการ ใช้ดุลพินิจในการพิจารณาคำขอสถานะ/สัญชาติให้ชัดเจนขึ้น มีการกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีปฏิบัติเกี่ยวกับ การคัดกรองคนต่างด้าวที่เข้ามาในราชอาณาจักรและไม่สามารถเดินทางกลับประเทศอันเป็นภูมิลำเนาได้ ที่ชัดเจนและปฏิบัติได้อย่างเป็นรูปธรรม เป็นต้น นอกจากนี้ ยังรวมถึงข้อเสนอแนะหรือข้อห่วงกังวลจากหน่วยงานหรือองค์กร ด้านสิทธิมนุษยชนอื่น ๆ ทั้งภายในประเทศและต่างประเทศ ในประเด็นต่าง ๆ เช่น สิทธิเสรีภาพในการแสดงออก และการชุมนุม สิทธิการศึกษา สิทธิการยกเลิกโทษประหารชีวิต สิทธิด้านอาชีพและแรงงาน ช่องว่างความเหลื่อมล้ำ ทางเศรษฐกิจ สิทธิด้านกระบวนการยุติธรรม และสิทธิของกลุ่มหลากหลายทางเพศ ประเด็นนักปกป้อง สิทธิมนุษยชน เป็นต้น

๑.๒ วิเคราะห์สถานการณ์

๑.๒.๑ ด้านการเมืองการปกครอง

มิติด้านสิทธิพลเมืองและสิทธิทางการเมือง

ประเทศไทยยังคงเผชิญปัญหาการลิดรอนและการจำกัดสิทธิเสรีภาพด้านการเมืองการปกครอง เช่น การขาดการส่งเสริมการมีส่วนร่วมทางการเมืองของประชาชน การจำกัดการแสดงออกทางความคิด การบังคับใช้กฎหมายที่ขัดต่อหลักสิทธิมนุษยชน โดยรายงานผลการประเมินสถานการณ์ด้านสิทธิมนุษยชน ของประเทศไทยของคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ (กสม.) ในประเด็นด้านสิทธิพลเมืองและสิทธิทางการเมือง ระบุว่ายังคงพบปัญหาในการจำกัดเสรีภาพการปิดกั้นการแสดงความคิดเห็นและการมีส่วนร่วมทางการเมืองของประชาชน

มิติด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและข้อมูลข่าวสาร

สถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ กระแสการส่งต่อข้อมูลที่เป็นเท็จเกี่ยวกับการระบาดของไวรัสและประสิทธิภาพของวัคซีน และการสร้างกระแสให้เกิดความตื่นตระหนกให้แก่สังคมอย่างต่อเนื่อง รวมถึงการวิพากษ์วิจารณ์การทำงานของรัฐบาลในการแก้ปัญหาดังกล่าวได้กลายมาเป็น อีกช่องทางที่เปิดโอกาสให้รัฐดำเนินการควบคุม ติดตามการใช้สื่อสังคมออนไลน์และการสนทนาส่วนบุคคล อย่างใกล้ชิด โดยปราศจากกระบวนการควบคุมการใช้อำนาจรัฐ โดยรัฐมีการขยายระยะเวลาการบังคับใช้ ประกาศดังกล่าวเรื่อยมา มีการบังคับใช้มาตรา ๙ ภายใต้พระราชกำหนดการบริหารราชการในสถานการณ์ฉุกเฉิน พ.ศ. ๒๕๔๘ ที่เป็นการจำกัดการแสดงความคิดเห็น ซึ่งมีใช้เป็นเพียงการควบคุมการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสาร เพื่อมิให้เกิดการบิดเบือนข้อเท็จจริง แต่รวมถึงการนำเสนอข้อเท็จจริงที่อาจทำให้ประชาชนเกิดความหวาดกลัวส่งผลให้ พระราชกำหนดการบริหารราชการในสถานการณ์ฉุกเฉิน พ.ศ. ๒๕๔๘ ถูกวิพากษ์วิจารณ์ถึงการถูกใช้ เป็นข้ออ้างในการจำกัดสิทธิและเสรีภาพทางการเมืองของประชาชน

๑.๒.๒ กลุ่มเด็กและสตรี

สถานการณ์ความรุนแรงในเด็กและสตรีในภาพรวมยังพบว่ามีแนวโน้มสูงขึ้นจากรายงานของกรมสุขภาพจิต (๒๕๖๓) พบว่า สถิติความรุนแรงในครอบครัว ตั้งแต่ปี ๒๕๕๙ ถึงเมษายน ๒๕๖๓ มีแนวโน้มเพิ่มขึ้น คิดเป็น ๑,๔๐๐ ราย/ปี หรือ ๑๑๘ ราย/เดือน เฉลี่ย ๔ ราย/วัน และข้อมูลของศูนย์ปฏิบัติการสถานการณ์ความรุนแรง ในครอบครัว พบว่า สถิติของผู้กระทำความรุนแรงต่อเด็ก สตรี และบุคคลในครอบครัว ในช่วงเดือนตุลาคม ๒๕๖๒ - เมษายน ๒๕๖๓ มีจำนวน ๑๔๑ ราย แบ่งความรุนแรงออกเป็นดังนี้ ทางร่างกาย ร้อยละ ๘๗ ทางเพศ ร้อยละ ๙ และทางจิตใจ ร้อยละ ๔ โดยมีปัจจัยกระตุ้น ได้แก่ ยาเสพติด ร้อยละ ๓๕ บันดาลโทสะ ร้อยละ ๓๓ หึงหวง ร้อยละ ๒๕ สุรา ร้อยละ ๑๗ เท้ากับการล่วงละเมิดทางเพศ ร้อยละ ๑๗ อาการทางจิตเวช ร้อยละ ๙ และเกมส์ร้อยละ ๒ โดยส่วนใหญ่เกิดขึ้นในพื้นที่ภาคกลาง ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ภาคใต้ ภาคเหนือ และกรุงเทพมหานคร ตามลำดับ (กรมสุขภาพจิต, ๒๕๖๓) ประเทศไทยถือเป็นประเทศที่มีสถิติความรุนแรง ต่อผู้หญิงสูงเป็นอันดับต้น ๆ ของโลกจากรายงานของสำนักงานว่าด้วยยาเสพติดและอาชญากรรมแห่งสหประชาชาติ (United Nations Office on Drugs and Crime - UNODC) พบว่า กว่า ร้อยละ ๘๗ ของคดีการล่วงละเมิดทางเพศ ไม่เคยถูกรายงานเพื่อหาผู้กระทำผิด โดย ๑ ใน ๓ ของผู้หญิงถูกกระทำความรุนแรงมีมากกว่าตัวเลขที่ได้รับรายงาน โดยเฉพาะในช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ พบว่า ความรุนแรงในครอบครัว เพิ่มขึ้นถึง ร้อยละ ๖๖ และภาคใต้ มีความรุนแรงในครอบครัวถึงร้อยละ ๔๘.๑ และกรุงเทพมหานครพบความรุนแรงในครอบครัวน้อยที่สุด ร้อยละ ๒๖

๑.๒.๓ กลุ่มหลากหลายทางเพศ

สำหรับการรับรองสถานภาพของกลุ่มบุคคลที่มีความหลากหลายทางเพศในประเทศไทยปัจจุบัน นั้น กลุ่มผู้มีภาวะเพศกำกวม (Intersex) สามารถขอเปลี่ยนคำนำหน้านามได้แล้ว ส่วนกลุ่มคนข้ามเพศนั้น (Transgender) ยังไม่สามารถที่จะร้องขอปรับเปลี่ยนคำนำหน้านามได้ขณะที่ในหลายประเทศได้มีการรับรองให้กลุ่ม LGBTI (Lesbian Gay, Bisexual, Transgender and Intersex) สามารถเปลี่ยนคำนำหน้านามได้แล้ว

ส่วนปัญหาในด้านที่เกี่ยวข้องกับสื่อมวลชนนั้น พบว่า ส่วนใหญ่สื่อมวลชนมักนำเสนอภาพคนรักเพศเดียวกันเป็นพวกที่มีจิตผิดปกติและชอบใช้ความรุนแรง เช่น การนำเสนอข่าวเกี่ยวกับการทำร้ายร่างกาย โดยใช้ถ้อยคำว่า “ทอมโหด” และชี้นำไปในประเด็นความผิดปกติทางจิต ทำให้เป็นการตอกย้ำความเข้าใจที่ไม่ถูกต้องและเป็นการส่งต่อความเข้าใจผิดที่มีต่อบุคคลหลากหลายทางเพศดังกล่าวไปสู่สังคมมากยิ่งขึ้น นอกจากนี้ยังพบปัญหาการขาดความละเอียดอ่อนต่อการให้บริการสาธารณสุขขั้นพื้นฐานแก่บุคคลหลากหลายทางเพศ กรณีที่มีอาการป่วยด้านสุขภาพทางเพศ การเผชิญกับสายตาและคำถามที่มีลักษณะดูหมิ่นหรือเหยียดหยามของเจ้าหน้าที่ ทำให้บุคคลหลากหลายทางเพศไม่กล้าเปิดเผยรสนิยมทางเพศของตนเองในการเข้ารับการรักษา หรือเลือกที่จะไม่ไปพบแพทย์เมื่อมีความผิดปกติเกิดขึ้น จึงอาจส่งผลกระทบต่อสุขภาพของบุคคล ที่มีความหลากหลายทางเพศตามมาได้อีกทั้งการมีสถานะภายนอกไม่ตรงกับการเป็น “นาย” ตามบัตรประชาชน ทำให้กะเทยหรือคนข้ามเพศ ที่ผ่านการศัลยกรรมหน้าอกหรือแปลงเพศแล้ว ยังคงต้องนอนรวมในห้องผู้ป่วยชาย การถูกจับจ้องโดยเจ้าหน้าที่ หรือผู้ป่วยชายอื่น ๆ ก่อให้เกิดความรู้สึกที่ไม่เป็นส่วนตัว ไม่ปลอดภัย ไม่สะดวกใจ ในการเปลี่ยนเสื้อผ้าหรือเข้าห้องน้ำและลำบากใจในการสื่อสารเพื่อขออุปกรณ์ที่จำเป็นต้องใช้บางอย่าง (กรมสุขภาพจิต, การสื่อสารผ่านอีเมลเมื่อวันที่ ๒๙ สิงหาคม ๒๕๖๔)

๑.๓ นโยบายการส่งเสริมสิทธิมนุษยชนของกรมส่งเสริมวัฒนธรรม

กรมส่งเสริมวัฒนธรรมมีนโยบายด้านสิทธิมนุษยชนของกรมส่งเสริมวัฒนธรรมเพื่อเป็นการส่งเสริมสนับสนุน และปฏิบัติตามปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน (Universal Declaration of Human Rights: UDHR) และมาตรา ๔ แห่งรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. ๒๕๖๐ บัญญัติไว้ว่า "ศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ สิทธิ เสรีภาพ และความเสมอภาคของบุคคลย่อมได้รับความคุ้มครอง" เพื่อให้เกิดการเคารพสิทธิมนุษยชนภายในหน่วยงาน การปฏิบัติต่อบุคคลอย่างเท่าเทียมกัน ป้องกันมิให้เกิดการละเมิดสิทธิมนุษยชนขึ้น ไม่ว่าจะต่อบุคลากรภายในหน่วยงานหรือผู้มาติดต่อราชการ รวมถึง ลดความเสี่ยงที่จะเกิดการขัดแย้ง ร้องทุกข์จากผู้ได้รับผลกระทบอันเนื่องมาจากการละเมิดสิทธิมนุษยชน ซึ่งมีสาเหตุมาจากการปฏิบัติงานของบุคลากรภายในหน่วยงาน

นโยบายด้านสิทธิมนุษยชน

กรมส่งเสริมวัฒนธรรม เป็นหน่วยงานที่บุคลากรทุกคนต้องตระหนักถึงความสำคัญและเคารพสิทธิมนุษยชนในทุกด้านของแต่ละบุคคล ตลอดจนชุมชนและสังคม และตามสนธิสัญญาที่แต่ละประเทศมีพันธกรณีที่ต้องปฏิบัติตามกัน โดยรวมถึง

๑. ปฏิบัติต่อบุคคลอย่างเท่าเทียมโดยปราศจากการเลือกปฏิบัติ

๒. สนับสนุนส่งเสริมสิทธิมนุษยชน ปฏิบัติต่อบุคคลตามข้อกำหนดตามหลักสิทธิมนุษยชนในทุก ๆ กระบวนการ

๓. หลีกเลี่ยงการกระทำที่เป็นการละเมิดสิทธิมนุษยชน ทั้งต่อบุคลากรกรมส่งเสริมวัฒนธรรม หรือ บุคคลภายนอกก็ตาม และลดความเสี่ยงที่จะเกิดการขัดแย้ง ร้องทุกข์จากผู้ที่ได้รับผลกระทบการละเมิดสิทธิมนุษยชนขึ้น ซึ่งมีสาเหตุมาจากการปฏิบัติงานของบุคลากรภายในหน่วยงาน

๔. การสื่อสาร เผยแพร่ ให้ความรู้ ทำความเข้าใจ กำหนดแนวทาง สอดส่องดูแล และให้การสนับสนุนอันใดแก่บุคลากรกรมส่งเสริมวัฒนธรรม ส่วนราชการหรือองค์กรที่เกี่ยวข้องกันในการให้บริการ และหรือการส่งมอบงานต่อกัน ตลอดจนบุคคล กลุ่มบุคคล และเครือข่ายในห่วงโซ่อุปทาน เพื่อให้มีส่วนร่วมในการดำเนินงานอย่างมีคุณธรรม เคารพต่อสิทธิมนุษยชน และปฏิบัติต่อบุคคลตามหลักสิทธิมนุษยชน ตามแนวนโยบายนี้

แนวทางการปฏิบัติ

๑. ให้ความเคารพต่อสิทธิมนุษยชน ปฏิบัติต่อกันด้วยความเคารพ ให้เกียรติซึ่งกันและกัน และปฏิบัติต่อกันอย่างเท่าเทียมโดยไม่แบ่งแยกความแตกต่างในทางกาย จิตใจ เชื้อชาติ สัญชาติ ศาสนา เพศ LGBTQ ภาษา อายุ สีผิว การศึกษา สถานะทางสังคม หรือเรื่องอื่นใด

๒. ใช้ความระมัดระวังในการปฏิบัติหน้าที่ เพื่อป้องกันความเสี่ยงที่อาจเกิดการละเมิดสิทธิมนุษยชนจากการดำเนินงานและสอดส่องดูแลเรื่องการเคารพสิทธิมนุษยชน

๓. ส่งเสริมสนับสนุนการดำเนินการเพื่อคุ้มครองสิทธิมนุษยชน

๔. สอดส่อง ดูแลเรื่องการเคารพสิทธิมนุษยชน ไม่ละเลยหรือเพิกเฉยเมื่อพบเห็นการกระทำที่เข้าข่ายละเมิดสิทธิมนุษยชนที่เกี่ยวข้องกับกรมส่งเสริมวัฒนธรรม ต้องรายงานให้ผู้บังคับบัญชาหรือบุคคลที่รับผิดชอบทราบและให้ความร่วมมือในการตรวจสอบข้อเท็จจริงต่าง ๆ หากมีข้อสงสัยหรือข้อซักถามให้ปรึกษา ผู้บังคับบัญชาหรือบุคคลที่รับผิดชอบผ่านช่องทางร้องทุกข์ที่กำหนดไว้

๕. ให้ความเป็นธรรมและคุ้มครองบุคคลซึ่งเป็นผู้แจ้งเรื่องการละเมิดสิทธิมนุษยชนที่เกี่ยวข้องกับกรมส่งเสริมวัฒนธรรม

๖. กรมส่งเสริมวัฒนธรรมจะพัฒนาและดำเนินกระบวนการจัดการด้านสิทธิมนุษยชนอย่างต่อเนื่อง

๗. กรมส่งเสริมวัฒนธรรมมุ่งมั่นที่จะสร้างและรักษาวัฒนธรรมองค์กรที่ยึดมั่นต่อการเคารพสิทธิมนุษยชนตามนโยบายด้านสิทธิมนุษยชน

๘. ผู้ซึ่งกระทำการใดอันเป็นการละเมิดสิทธิมนุษยชนจะต้องได้รับการพิจารณาทางวินัยตามระเบียบที่กรมส่งเสริมวัฒนธรรมกำหนดไว้ นอกจากนี้อาจจะได้รับโทษตามกฎหมายหากการกระทำนั้นผิดต่อกฎหมาย

๑.๔ การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติ

๑.๔.๑ การวิเคราะห์ SWOT และ TOWS Matrix ที่ส่งผลในการขับเคลื่อนสิทธิมนุษยชนของกรมส่งเสริมวัฒนธรรม

(๑) การวิเคราะห์ SWOT

จุดแข็ง : S – Strength	จุดอ่อน : W – Weakness
S๑ ผู้บริหารมีด้านสิทธิมนุษยชนของกรมส่งเสริมวัฒนธรรม S๒ ผู้บริหารมีทักษะ ความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ และมีวิสัยทัศน์ S๓ มีโครงสร้างองค์กร และการบังคับบัญชาที่ชัดเจน มีการกระจายอำนาจการบริหาร มีการทำงานยืดหยุ่นคล่องตัว S๔ บุคลากรมีความรับผิดชอบ และมีวินัย มีความผูกพันต่อองค์กร S๕ มีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศสนับสนุนการดำเนินงานของกรมส่งเสริมวัฒนธรรม และช่วยในการสื่อสาร/ประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารระหว่างหน่วยงานภายในและภายนอก S๖ มีแผนงาน/กิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับสิทธิมนุษยชน อาทิ โครงการสร้างรายได้ให้แก่ศิลปินนักแสดงพื้นบ้าน ชุมชนเจ้าของมรดกภูมิปัญญา S๗ มีภาคีเครือข่ายทางด้านงานวัฒนธรรมทั้งในระดับชุมชนท้องถิ่น หน่วยงานภาครัฐและเอกชนที่สามารถประสานเชื่อมโยงในการพัฒนางานด้านวัฒนธรรม รวมทั้งการส่งเสริมสนับสนุนด้านสิทธิชุมชน วัฒนธรรมและศาสนา	W๑ โครงการ/กิจกรรมของกรมส่งเสริมวัฒนธรรมไม่ได้มุ่งเน้นด้านสิทธิมนุษยชนโดยตรง W๒ การพัฒนาด้านทรัพยากรบุคคลยังขาดแรงจูงใจ บุคลากรบางส่วนยังได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาตนเอง W๓ กระบวนการขับเคลื่อนการมีส่วนร่วมของบุคลากรภายในกรมส่งเสริมวัฒนธรรมยังไม่เป็นรูปธรรมชัดเจน W๔ บุคลากรกรมส่งเสริมวัฒนธรรมบางส่วนยังไม่ค่อยให้ความสำคัญกับการเรื่องของสิทธิมนุษยชนภายในหน่วยงาน
โอกาส : O – Opportunities	อุปสรรค : T – Threats
O๑ มียุทธศาสตร์ชาติ/ยุทธศาสตร์/แผนปฏิบัติการที่เกี่ยวข้องกับสิทธิมนุษยชน O๒ องค์กรภาครัฐ องค์กรภาคสังคม (รัฐบาล กระทรวง ภาคสังคม และประชาชน) ให้ความสำคัญและมีส่วนร่วมในช่วยกันส่งเสริม สนับสนุน รวมทั้งแก้ไขปัญหาที่เกี่ยวข้องกับสิทธิมนุษยชน O๓ ระบบเทคโนโลยีที่อำนวยความสะดวกให้ผู้รับบริการสามารถแสดงความคิดเห็น และร้องเรียนได้หลายช่องทาง ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการแก้ไขปัญหาอันเกิดจากการละเมิดสิทธิมนุษยชน	T๑ สังคมเชื่อ วัฒนธรรม ของแต่ละพื้นที่มีความแตกต่างกัน ซึ่งต้องใช้เวลาในการปรับเปลี่ยนความคิด ความเชื่อเพื่อให้ยอมรับในสิ่งที่แตกต่างออกไปจากเดิม T๒ เทคโนโลยีมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว การสื่อสารมวลชน และการใช้สื่อ social media ส่งผลกระทบต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่

(๒) การวิเคราะห์ TOWS Matrix

SO : กลยุทธ์เชิงรุก (Maxi-Maxi Strategy)	WO : กลยุทธ์เชิงแก้ไข (Mini-Maxi strategy)
SO๑ กำหนดยุทธศาสตร์ กลยุทธ์ แผนงาน ด้านสิทธิมนุษยชนของกรมส่งเสริมวัฒนธรรม SO๒ สร้างค่านิยมให้บุคลากรให้คำนึงถึงสิทธิมนุษยชน และปฏิบัติหน้าที่เพื่อไม่ให้เกิดการละเมิดสิทธิของผู้อื่น SO๓ ส่งเสริมและขับเคลื่อนให้ผู้บริหาร ข้าราชการ และบุคลากรของกรมส่งเสริมวัฒนธรรมประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างด้านการไม่ละเมิดสิทธิผู้อื่น SO๔ ขับเคลื่อนกรมส่งเสริมวัฒนธรรมเป็นองค์กรต้นแบบด้านสิทธิมนุษยชนระดับดีเด่น	WO๑ กำหนดมาตรฐานการทำงานที่สนับสนุนการปฏิบัติหน้าที่เพื่อมิให้เกิดการละเมิดสิทธิผู้อื่น WO๒ กำหนดให้มีโครงการ/กิจกรรมสำหรับส่งเสริมสิทธิมนุษยชน และเพื่อขับเคลื่อนให้บุคลากรของกรมส่งเสริมวัฒนธรรมตระหนักถึงความสำคัญด้านสิทธิมนุษยชน WO๓ ส่งเสริมกระบวนการรับรู้ และการสื่อสารประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับผลการดำเนินงานด้านสิทธิมนุษยชนของกรมส่งเสริมวัฒนธรรมให้กับบุคลากรภายในและบุคคลภายนอกทราบ
ST : กลยุทธ์เชิงรับ (Maxi-Mini strategy)	WT: กลยุทธ์เชิงป้องกัน (Mini-Mini strategy)
ST๑ ผู้บริหารเป็นต้นแบบในการไม่ละเมิดสิทธิผู้อื่น ST๒ มีช่องทางการรับเรื่องร้องเรียน ฟังความคิดเห็นที่สามารถเข้าถึงได้สะดวก และมีประสิทธิภาพ ST๓ รมรณรงค์สร้างความรับรู้ ความเข้าใจ และสร้างค่านิยมการปฏิบัติหน้าที่เพื่อไม่ให้เกิดการละเมิดสิทธิมนุษยชน ST๔ ส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากรให้มีโอกาสแสดงศักยภาพและสร้างภาพลักษณ์ที่ดีให้กรมส่งเสริมวัฒนธรรม ST๕ ส่งเสริมความเข้มแข็งให้บุคลากรในด้านงานบริการและสร้างภาพลักษณ์เชิงบวกแก่ประชาชนและผู้มารับบริการ	WT๑ พัฒนาบุคลากรให้สามารถนำเทคโนโลยีที่มีอยู่มาช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินงาน WT๒ สร้างวัฒนธรรมองค์กรให้บุคลากรของกรมส่งเสริมวัฒนธรรมเห็นความสำคัญของสิทธิมนุษยชนภายในหน่วยงาน

๒. ยุทธศาสตร์การขับเคลื่อนสิทธิมนุษยชนของกรมส่งเสริมวัฒนธรรม ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)

จากการวิเคราะห์ SWOT และ TOWS Matrix สามารถนำมาวิเคราะห์หายุทธศาสตร์ที่เหมาะสมในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การขับเคลื่อนสิทธิมนุษยชนของกรมส่งเสริมวัฒนธรรม ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) นำมาสู่ยุทธศาสตร์หลัก ๓ ยุทธศาสตร์ ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การคุ้มครอง และมาตรการด้านสิทธิมนุษยชนของกรมส่งเสริมวัฒนธรรม

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ สนับสนุนและขับเคลื่อนการเป็นองค์กรสิทธิมนุษยชนต้นแบบ

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ส่งเสริม สนับสนุน พัฒนาบุคลากรของกรมส่งเสริมวัฒนธรรมให้ตระหนักถึงสิทธิมนุษยชน

๒.๑ เป้าหมาย

ขับเคลื่อนกรมส่งเสริมวัฒนธรรมเป็นองค์กรสิทธิมนุษยชนต้นแบบ รวมทั้งส่งเสริม สนับสนุน พัฒนาบุคลากรของกรมส่งเสริมวัฒนธรรมให้ตระหนักถึงสิทธิมนุษยชนในด้านสิทธิชุมชน วัฒนธรรมและศาสนา ด้านข้อมูลข่าวสาร เทคโนโลยีสารสนเทศ กลุ่มสตรี กลุ่มเด็กและเยาวชน เพื่อเป็นการส่งเสริม สนับสนุน และปฏิบัติตามปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน (Universal Declaration of Human Rights: UDHR) และมาตรา ๔ แห่งรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. ๒๕๖๐ กำหนดให้ "ศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ สิทธิเสรีภาพ และความเสมอภาคของบุคคลย่อมได้รับความคุ้มครอง" เพื่อให้เกิดการเคารพสิทธิมนุษยชนภายในหน่วยงาน การปฏิบัติต่อบุคคลอย่างเท่าเทียมกัน ป้องกันมิให้เกิดการละเมิดสิทธิมนุษยชนขึ้นไม่ว่าจะต่อบุคลากรภายในหน่วยงานหรือผู้มาติดต่อราชการ รวมถึง ลดความเสี่ยงที่จะเกิดการขัดข้องเรียน ร้องทุกข์จากผู้ได้รับผลกระทบอันเนื่องมาจากการละเมิดสิทธิมนุษยชน ซึ่งมีสาเหตุมาจากการปฏิบัติงานของบุคลากรภายในหน่วยงาน

๒.๒ ความเชื่อมโยงในแต่ละประเด็นยุทธศาสตร์

ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี	ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์	ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ด้านการการสร้างโอกาสและความเสมอภาค
แผนแม่บทย่อย	ประเด็นที่ ๑๐ การปรับเปลี่ยนค่านิยมและวัฒนธรรม	ประเด็นที่ ๒๑ การต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ
แผนปฏิรูปประเทศ	๒. ด้านการบริหารราชการแผ่นดิน	๑๑. ด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ

แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ	๑. การปรับเปลี่ยนค่านิยมและวัฒนธรรม	๒. พลังทางสังคม
แผนปฏิรูปประเทศ ด้านวัฒนธรรม กีฬา แรงงาน และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	๑. การส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมในทุกช่วงวัยผ่านการปฏิรูปอุตสาหกรรมบันเทิง และการใช้กลไกความร่วมมือระหว่างภาครัฐและเอกชนในการขับเคลื่อน	๒. การพัฒนาการเรียนรู้และเศรษฐกิจชุมชนบนฐานวัฒนธรรมแบบบูรณาการ
ยุทธศาสตร์กระทรวงวัฒนธรรม	๕. พัฒนาศักยภาพการเสริมสร้างความสัมพันธ์ เกียรติและภาพลักษณ์ที่ดีเพื่อนำความเป็นไทยสู่สากล	

ยุทธศาสตร์ กรมส่งเสริมวัฒนธรรม	ยุทธศาสตร์ ๒ การส่งเสริมการมีส่วนร่วมทางวัฒนธรรมของทุกภาคส่วน		ยุทธศาสตร์ ๓ การพัฒนาองค์กรและการบริการทางวัฒนธรรม	
แผนสิทธิมนุษยชน แห่งชาติ ฉบับที่ 5	ด้านการเมืองการปกครอง	กลุ่มเด็กและสตรี	กลุ่มหลากหลายทางเพศ	
	ยุทธศาสตร์การ ขับเคลื่อน สิทธิมนุษยชน กรมส่งเสริมวัฒนธรรม	ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การคุ้มครอง และมาตรการ ด้านสิทธิมนุษยชนของกรมส่งเสริม วัฒนธรรม	ยุทธศาสตร์ที่ ๒ สนับสนุนและขับเคลื่อนการเป็น องค์กรสิทธิมนุษยชนต้นแบบ	ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ส่งเสริม สนับสนุน พัฒนาศักยภาพ ของกรมส่งเสริมวัฒนธรรมให้ ตระหนักถึงสิทธิมนุษยชน
เป้าหมาย	เพื่อสร้างความเชื่อมั่น มาตรฐานการ ในการดำเนินงานของกรมส่งเสริม วัฒนธรรมด้านสิทธิมนุษยชน	เพื่อยกระดับกรมส่งเสริมวัฒนธรรม ให้เป็น ีองค์กรสิทธิมนุษยชนต้นแบบ	เป็นหน่วยงานรัฐของประชาชน เพื่อประชาชนและประโยชน์ส่วนรวม ส่งเสริม สนับสนุน ให้นุเคราะห์ตระหนักถึงสิทธิมนุษยชน	

๓. แผนปฏิบัติการการขับเคลื่อนสิทธิมนุษยชน ของกรมส่งเสริมวัฒนธรรม ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)

๓.๑ ตัวชี้วัด/ค่าเป้าหมาย

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าหมาย	กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	หน่วย นับ	ค่าเป้าหมายประจำปี งบประมาณ					หน่วยงาน รับผิดชอบ
						๒๕ ๖๖	๒๕ ๖๗	๒๕ ๖๘	๒๕ ๖๙	๒๕ ๗๐	
ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การคุ้มครอง และ มาตรการด้าน สิทธิมนุษยชน ของกรมส่งเสริม วัฒนธรรม	เพื่อสร้างความ เชื่อมั่นมาตรฐาน การในการ ดำเนินงานของ กรมส่งเสริม วัฒนธรรมด้านสิ ทธิมนุษยชน	๑. ผู้บริหาร กำหนด นโยบายด้าน สิทธิมนุษยชน เพื่อขับเคลื่อน เป็นองค์กร สิทธิมนุษยชน ต้นแบบ	๑. ประกาศนโยบายด้านสิทธิมนุษยชน ของกรมส่งเสริมวัฒนธรรม ๒. ประกาศเจตนารมณ์การป้องกันและ แก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือ คุกคามทางเพศในที่ทำงาน ๓. ประกาศการส่งเสริมความเสมอและ จัดการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรม ระหว่างเพศ ตามพระราชบัญญัติ ความเท่าเทียมระหว่างเพศ พ.ศ. ๒๕๕๘	๑. ประกาศนโยบายด้านสิทธิ มนุษยชนของกรมส่งเสริม วัฒนธรรมโดยหัวหน้าส่วน ราชการ ๒. มีประกาศเจตนารมณ์การ ป้องกันและแก้ไขปัญหาการ ล่วงละเมิดหรือคุกคามทาง เพศในที่ทำงาน ๓. ประกาศการส่งเสริมความ เสมอและจัดการเลือกปฏิบัติ โดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศ ตามพระราชบัญญัติความเท่า เทียมระหว่างเพศ พ.ศ. ๒๕๕๘	ฉบับ	๑	๑	๑	๑	๑	ก.พ.ร. สวธ.
					ฉบับ	๑	๑	๑	๑	๑	ก.พ.ร. สวธ.
					ฉบับ	๑	๑	๑	๑	๑	ก.พ.ร. สวธ.
ยุทธศาสตร์ที่ ๒ สนับสนุนและ ขับเคลื่อนการ เป็นองค์กรสิทธิ มนุษยชนต้นแบบ	เพื่อยกระดับกรม ส่งเสริมวัฒนธรรม ให้เป็นที่องค์กร สิทธิมนุษยชน ต้นแบบ	๑. สร้าง วัฒนธรรม องค์กรให้เป็น หน่วยงานที่ เปิดกว้าง ยอมรับสิทธิ มนุษยชน	๑. หนังสือรับทราบนโยบายด้านสิทธิ มนุษยชนของกรมส่งเสริมวัฒนธรรม ๒. จัดทำช่องทางการรับเรื่องร้องเรียน ออนไลน์ ๓. จัดอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับสิทธิ มนุษยชนให้กับบุคลากรของกรม ส่งเสริมวัฒนธรรม	๑. บุคลากรของกรมส่งเสริม วัฒนธรรมจำนวนไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๕๐ รับทราบนโยบาย ด้านสิทธิมนุษยชนของกรม ส่งเสริมวัฒนธรรม ๒. มีช่องทางการรับเรื่อง ร้องเรียนออนไลน์	ครั้ง ช่องทาง	๑	๑	๑	๑	๑	ก.พ.ร. สวธ. ก.พ.ร. สวธ./กลุ่มนิติการ/ กลุ่มเทคโนโลยีสารสนเทศ

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าหมาย	กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	หน่วย นับ	ค่าเป้าหมายประจำปี งบประมาณ					หน่วยงาน รับผิดชอบ
						๒๕ ๖๖	๒๕ ๖๗	๒๕ ๖๘	๒๕ ๖๙	๒๕ ๗๐	
		๒. พัฒนางค์ ความรู้ด้านสิทธิ มนุษยชน ๓. สร้างและ พัฒนา หน่วยงานให้ เป็นองค์กร สิทธิมนุษยชน ต้นแบบ	๔. เผยแพร่ประชาสัมพันธ์ข้อมูลและองค์ ความรู้ด้านสิทธิมนุษยชนผ่านบอร์ด KM ของกรมส่งเสริมวัฒนธรรม ๕. กิจกรรมเพื่อส่งเสริมให้หน่วยงานมี ส่วนร่วมในสนับสนุนด้านสิทธิ มนุษยชน อาทิ กิจกรรมเรียนรู้ เกี่ยวกับการสื่อสารสำหรับให้บริการ แก่ผู้พิการ	๓. มีการจัดอบรมให้ความรู้แก่ บุคลากรของกรมส่งเสริม วัฒนธรรม อย่างน้อยปีละครั้ง ๔. มีการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ ข้อมูลและองค์ความรู้ด้าน สิทธิมนุษยชนผ่านบอร์ด KM ของกรมส่งเสริมวัฒนธรรม ๕. มีกิจกรรมส่งเสริมสนับสนุน ด้านสิทธิมนุษยชนอย่างน้อยปี ละครั้ง	ครั้ง ครั้ง ครั้ง	๑	๑	๑	๑	๑	ก.พ.ร. สวธ./สำนักงาน เลขานุการกรม ก.พ.ร. สวธ. ก.พ.ร. สวธ.
ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ส่งเสริมสนับสนุน พัฒนาบุคลากร ของกรมส่งเสริม วัฒนธรรมให้ ตระหนักถึงสิทธิ มนุษยชน	เป็นหน่วยงานรัฐ ของประชาชน เพื่อประชาชน และประโยชน์ ส่วนรวมส่งเสริม สนับสนุน ให้ บุคลากรตระหนัก ถึงสิทธิมนุษยชน	๑. สร้างและ พัฒนา บุคลากรให้เกิด กระบวนการ เรียนรู้อย่างมี ส่วนร่วมอย่าง สม่ำเสมอและ ต่อเนื่อง ๒. ส่งเสริม บุคลากรให้ ตระหนักถึง สิทธิมนุษยชน และแสดงออก ถึงการเคารพ สิทธิของผู้อื่น	๑. แต่งตั้งคณะกรรมการกำกับ ติดตาม และคณะทำงานขับเคลื่อนสนับสนุน นโยบายและแผนปฏิบัติการด้านสิทธิ มนุษยชนของกรมส่งเสริมวัฒนธรรม ประจำปีงบประมาณ ๒. จัดตั้งศูนย์ประสานงานด้านความ เสมอภาคระหว่างหญิงชายและ คณะกรรมการกำกับ ดูแล คณะทำงานศูนย์ประสานงานด้าน ความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย ๓. จัดกิจกรรมสร้างการมีส่วนร่วมของ เครือข่าย	๑. มีคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการ กำกับติดตาม และ คณะทำงานขับเคลื่อน สนับสนุนนโยบายและ แผนปฏิบัติการด้านสิทธิ มนุษยชนของกรมส่งเสริม วัฒนธรรม ประจำปี งบประมาณ ๒. มีศูนย์ประสานงานด้านความ เสมอภาคระหว่างหญิงชาย และคณะกรรมการกำกับ ดูแล คณะทำงานศูนย์ประสานงาน ด้านความเสมอภาคระหว่าง หญิงชาย	ฉบับ แห่ง	๑	๑	๑	๑	๑	ก.พ.ร. สวธ. ก.พ.ร. สวธ./สำนักงาน เลขานุการกรม

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าหมาย	กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	หน่วย นับ	ค่าเป้าหมายประจำปี งบประมาณ					หน่วยงาน รับผิดชอบ
						๒๕ ๖๖	๒๕ ๖๗	๒๕ ๖๘	๒๕ ๖๙	๒๕ ๗๐	
				๓. มีกิจกรรมที่เปิดโอกาสให้ เครือข่ายของกรมส่งเสริม วัฒนธรรมเข้ามามีส่วนร่วมใน การดำเนินงานของกรม ส่งเสริมวัฒนธรรม	ครั้ง	๑	๑	๑	๑	๑	ทุกหน่วยงาน

๓.๒ แผนปฏิบัติการการขับเคลื่อนสิทธิมนุษยชนของกรมส่งเสริมวัฒนธรรม ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)

ยุทธศาสตร์	กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	ปีงบประมาณ (ไตรมาส)																		หน่วยงาน ที่รับผิดชอบ			
			๒๕๖๖				๒๕๖๗				๒๕๖๘				๒๕๖๙				๒๕๗๐					
			(๑)	(๒)	(๓)	(๔)	(๑)	(๒)	(๓)	(๔)	(๑)	(๒)	(๓)	(๔)	(๑)	(๒)	(๓)	(๔)	(๑)	(๒)	(๓)	(๔)		
ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การคุ้มครอง และ มาตรการด้านสิทธิ มนุษยชนของกรม ส่งเสริมวัฒนธรรม	๑. ผู้บริหารกำหนด นโยบายด้านสิทธิ มนุษยชนเพื่อ ขับเคลื่อนเป็น องค์กรสิทธิ มนุษยชนต้นแบบ	๑. ประกาศนโยบายด้านสิทธิ มนุษยชนของกรมส่งเสริม วัฒนธรรม	■					■					■					■					ก.พ.ร. สวธ.	
		๒. ประกาศเจตนารมณ์การ ป้องกันและแก้ไขปัญหาการ ล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ ในที่ทำงาน	■					■						■					■					ก.พ.ร. สวธ.
		๓. ประกาศการส่งเสริมความเสมอ และจัดการเลือกปฏิบัติโดยไม่ เป็นธรรมระหว่างเพศ ตาม พระราชบัญญัติความเท่าเทียม ระหว่างเพศ พ.ศ. ๒๕๕๘	■					■						■					■					ก.พ.ร. สวธ.
ยุทธศาสตร์ที่ ๒ สนับสนุนและ ขับเคลื่อนการเป็น องค์กรสิทธิ มนุษยชนต้นแบบ	๑. สร้างวัฒนธรรม องค์กรให้เป็น หน่วยงานที่เปิด กว้างยอมรับสิทธิ มนุษยชน ๒. พัฒนาองค์ความรู้ ด้านสิทธิมนุษยชน ๓. สร้างและพัฒนา หน่วยงานให้เป็น	๑. หนังสือรับทราบนโยบายด้าน สิทธิมนุษยชนของกรมส่งเสริม วัฒนธรรม	■					■					■					■					ก.พ.ร. สวธ.	
		๒. จัดทำช่องทางารับเรื่อง ร้องเรียนออนไลน์	■					■						■					■					ก.พ.ร. สวธ./ กลุ่มนิติการ/ กลุ่มเทคโนโลยี สารสนเทศ
		๓. จัดอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับ สิทธิมนุษยชนให้กับบุคลากรของ กรมส่งเสริมวัฒนธรรม		■					■					■					■					ก.พ.ร. สวธ./ สำนักงาน เลขานุการกรม

ยุทธศาสตร์	กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	ปีงบประมาณ (ไตรมาส)																หน่วยงาน ที่รับผิดชอบ				
			๒๕๖๖				๒๕๖๗				๒๕๖๘				๒๕๖๙					๒๕๗๐			
			(๑)	(๒)	(๓)	(๔)	(๑)	(๒)	(๓)	(๔)	(๑)	(๒)	(๓)	(๔)	(๑)	(๒)	(๓)	(๔)	(๑)	(๒)	(๓)	(๔)	
	องค์กรสิทธิมนุษยชนต้นแบบ	๔. เผยแพร่ประชาสัมพันธ์ข้อมูลและองค์ความรู้ด้านสิทธิมนุษยชนผ่านบอร์ด KM ของกรมส่งเสริมวัฒนธรรม																					ก.พ.ร. สวธ.
		๕. กิจกรรมเพื่อส่งเสริมให้หน่วยงานมีส่วนร่วมในสนับสนุนด้านสิทธิมนุษยชน อาทิ กิจกรรมเรียนรู้เกี่ยวกับการสื่อสารสำหรับให้บริการแก่ผู้พิการ																				ก.พ.ร. สวธ.	
ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ส่งเสริม สนับสนุนพัฒนาบุคลากรของกรมส่งเสริมวัฒนธรรมให้ตระหนักถึงสิทธิมนุษยชน	๑. สร้างและพัฒนาบุคลากรให้เกิดกระบวนการเรียนรู้อย่างมีส่วนร่วมอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง ๒. ส่งเสริมบุคลากรให้ตระหนักถึงสิทธิมนุษยชนและแสดงออกถึงการเคารพลีทิตของผู้อื่น	๑. แต่งตั้งคณะกรรมการกำกับติดตาม และคณะทำงานขับเคลื่อนสนับสนุนนโยบายและแผนปฏิบัติการด้านสิทธิมนุษยชนของกรมส่งเสริมวัฒนธรรมประจำปีงบประมาณ																					ก.พ.ร. สวธ.
		๒. จัดตั้งศูนย์ประสานงานด้านความเสมอภาคระหว่างหญิงชายและคณะกรรมการกำกับ ดูแล คณะทำงานศูนย์ประสานงานด้านความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย																					ก.พ.ร. สวธ.
		๓.จัดกิจกรรมสร้างการมีส่วนร่วมของเครือข่าย																					ทุกหน่วยงาน

