



ประจำปี ๒๕๖๓

# รายงานผลการดำเนินงาน กองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ



จัดทำโดย  
กลุ่มบริหารกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ  
กองส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศ  
กรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว

## คำนำ

กองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติความเท่าเทียมระหว่างเพศ พ.ศ. ๒๕๕๘ ซึ่งได้ประกาศในราชกิจจานุเบกษา เมื่อวันที่ ๑๓ มีนาคม ๒๕๕๘ และมีผลบังคับใช้ เมื่อวันที่ ๙ กันยายน ๒๕๕๘

กองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ จัดตั้งขึ้นเพื่อเป็นทุนใช้จ่ายเกี่ยวกับการส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศตามพระราชบัญญัตินี้ (มาตรา ๒๘) และกำหนดให้การใช้เงินกองทุนฯ อยู่ภายใต้กรอบวัตถุประสงค์ (มาตรา ๓๐) ประกอบด้วย (๑) เพื่อกิจกรรมหรือกิจการที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ (๒) เพื่อคุ้มครองและป้องกันมิให้มีการเลือกปฏิบัติ โดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศ (๓) เพื่อช่วยเหลือ ชดเชยและเยียวยา หรือบรรเทาทุกข์แก่บุคคลซึ่งตกเป็นผู้เสียหายจากการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศตามมาตรา ๒๖ (๔) เพื่อการสอดส่องดูแลและให้คำแนะนำหรือคำปรึกษาเกี่ยวกับการดำเนินงานของเจ้าหน้าที่ของรัฐและหน่วยงานของรัฐในการปฏิบัติตามพระราชบัญญัตินี้ (๕) เพื่อส่งเสริมการศึกษา การวิจัย และการเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับการป้องกันมิให้มีการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศ (๖) เพื่อการติดต่อและประสานงานกับบุคคล หน่วยงาน หรือองค์กรต่างๆ ทั้งภาครัฐ ภาคเอกชนและภาคประชาชน และ (๗) เพื่อการอื่นตามที่คณะกรรมการคณะกรรมการส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ (สทพ.) เห็นสมควร โดยดำเนินงานภายใต้การกำกับดูแลของคณะกรรมการบริหารกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ (กทพ.) ซึ่งมีอธิบดีกรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัวดำรงตำแหน่งเป็นประธานกรรมการ

ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ กองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ ดำเนินงานภายใต้วิสัยทัศน์ “เป็นกลไกสนับสนุนการขับเคลื่อนความเท่าเทียมระหว่างเพศอย่างเป็นธรรมและยั่งยืน” ขับเคลื่อนภารกิจตามแผนปฏิบัติการซึ่งได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ (คณะกรรมการ สทพ.) เป็นเงิน ๗,๓๐๐,๐๐๐ บาท (เจ็ดล้านสามแสนบาทถ้วน) ประกอบด้วย ๔ กิจกรรมหลัก ได้แก่ (๑) การขจัดการเลือกปฏิบัติและความไม่เป็นธรรมระหว่างเพศ (๒) การปรับทัศนคติและค่านิยมเกี่ยวกับความเท่าเทียมระหว่างเพศของสังคม (๓) การแก้ไขปัญหาใช้ความรุนแรงและการคุกคามด้วยเหตุแห่งเพศ และ (๔) การบริหารกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ และได้จัดทำสรุปผลการดำเนินงานกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ ประจำปี ๒๕๖๓ ขึ้น เพื่อสรุปผลการดำเนินงานและประชาสัมพันธ์บทบาท ภารกิจให้กับประชาชน รวมทั้งหน่วยงาน องค์กรที่เกี่ยวข้องทั้งภาครัฐและเอกชนที่ดำเนินงานด้านการส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศสามารถเข้าถึงข้อมูลให้ข้อเสนอแนะและใช้ประโยชน์จากกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศได้มากยิ่งขึ้น

กลุ่มบริหารกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ  
กองส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศ กรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว

## สารบัญ

	หน้า
บทสรุปผู้บริหาร	ก
ส่วนที่ ๑ ความเป็นมาและวัตถุประสงค์กองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ	๑
ส่วนที่ ๒ การบริหารงานกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ	๔
ส่วนที่ ๓ ผลการดำเนินงานกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ	๑๖
๓.๑ การจัดการเลือกปฏิบัติและความไม่เป็นธรรมระหว่างเพศ	๑๗
๓.๒ การปรับทัศนคติและค่านิยมเกี่ยวกับความเท่าเทียมระหว่างเพศของสังคม	๒๑
๓.๓ การแก้ไขปัญหาใช้ความรุนแรงและการคุกคามด้วยเหตุแห่งเพศ	๒๕
๓.๔ การบริหารกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ	๓๑
ส่วนที่ ๔ ผลการเบิกจ่ายงบประมาณของกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ	๔๙
ส่วนที่ ๕ ผลการสำรวจความตระหนักรู้เรื่องความเท่าเทียมระหว่างเพศในสังคม	๕๓
ส่วนที่ ๖ ผลการสำรวจความพึงพอใจของผู้รับบริการของกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ	๕๗

## บทสรุปผู้บริหาร

ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ กองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ ดำเนินงานภายใต้วิสัยทัศน์ “เป็นกลไกสนับสนุนการขับเคลื่อนความเท่าเทียมระหว่างเพศอย่างเป็นธรรมและยั่งยืน” ขับเคลื่อนภารกิจตามแผนปฏิบัติการซึ่งได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ (คณะกรรมการ สทพ.) เป็นเงิน ๗,๓๐๐,๐๐๐ บาท (เจ็ดล้านสามแสนบาทถ้วน) ประกอบด้วย ๔ กิจกรรมหลัก ได้แก่ (๑) การจัดการเลือกปฏิบัติและความไม่เป็นธรรมระหว่างเพศ (๒) การปรับทัศนคติและค่านิยมเกี่ยวกับความเท่าเทียมระหว่างเพศของสังคม (๓) การแก้ไขปัญหาใช้ความรุนแรงและการคุกคามด้วยเหตุแห่งเพศ และ (๔) การบริหารกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ

การดำเนินงานของกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศที่เกิดขึ้นและแสดงผลในรอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ มีสาระสำคัญ ดังนี้

**ผลการเบิกจ่ายงบประมาณ** กองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ สามารถเบิกจ่ายและก่อหนี้ผูกพันได้ เป็นเงิน ๔,๓๐๙,๘๒๘.๐๖ บาท คิดเป็นร้อยละ ๕๙.๐๔

รายการ	งบประมาณ (บาท)	เบิกจ่ายและก่อหนี้ ผูกพัน (บาท)	ร้อยละการเบิกจ่าย และก่อหนี้ผูกพัน	งบประมาณ คงเหลือ (บาท)
(๑) การจัดการเลือกปฏิบัติและความไม่เป็นธรรมระหว่างเพศ	๒,๑๕๐,๐๐๐.๐๐	๙๙๐,๒๓๔.๘๔	๔๖.๐๖	๑,๑๕๙,๗๖๕.๑๖
(๒) การปรับทัศนคติและค่านิยมเกี่ยวกับความเท่าเทียมระหว่างเพศของสังคม	๑,๔๖๐,๐๐๐.๐๐	๑,๓๕๓,๑๖๘.๐๘	๙๒.๖๒	๑๐๖,๘๓๑.๙๒
(๓) การแก้ไขปัญหาใช้ความรุนแรงและการคุกคามด้วยเหตุแห่งเพศ	๒,๙๖๐,๐๐๐.๐๐	๑,๓๕๐,๗๔๒.๐๐	๔๕.๖๓	๑,๖๐๙,๒๕๘.๐๐
(๔) การบริหารกองทุนฯ	๗๓๐,๐๐๐.๐๐	๖๑๕,๖๘๓.๑๔	๘๔.๓๔	๑๑๔,๓๑๖.๘๖
<b>รวม</b>	<b>๗,๓๐๐,๐๐๐.๐๐</b>	<b>๔,๓๐๙,๘๒๘.๐๖</b>	<b>๕๙.๐๔</b>	<b>๒,๙๙๐,๑๗๑.๙๔</b>

### กิจกรรมสำคัญซึ่งได้ดำเนินการ

(๑) จ่ายเงินช่วยเหลือ ขาดเซยและเยียวยาหรือบรรเทาทุกข์แก่ผู้เสียหายจากการถูกเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศ ตามคำวินิจฉัยของคณะกรรมการวินิจฉัยการเลือกปฏิบัติด้วยเหตุแห่งเพศ (คณะกรรมการ วลพ.) จำนวน ๒ ราย รวมเป็นเงิน ๔๒,๐๐๐ บาท (สี่หมื่นสองพันบาทถ้วน)

(๒) จัดประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อคุ้มครองและป้องกันมิให้มีการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศ : การประกาศเจตนารมณ์ “การส่งเสริมความเสมอภาคและจัดการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศ” เพื่อประสานความร่วมมือกับหน่วยงานภาครัฐและรัฐวิสาหกิจ ภาคเอกชน และสถาบันการศึกษา

จำนวน ๒๔ แห่ง ในการส่งเสริมความเสมอภาคและจัดการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศเพื่อณรงค์ปรับทัศนคติและสร้างการยอมรับของสังคมในเรื่องความเท่าเทียมระหว่างเพศ

(๓) จัดกิจกรรมสัมมนาเสริมสร้างความรู้เรื่องความเท่าเทียมระหว่างเพศ จำนวน ๒ รุ่น ให้แก่ผู้แทนสำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัด ผู้แทนศูนย์เรียนรู้การพัฒนาสตรีและครอบครัว ผู้แทนสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัด ผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ สค. รวมจำนวนทั้งสิ้น ๑๑๑ คน เพื่อสร้างความตระหนักรู้และสร้างการยอมรับเรื่องความเท่าเทียมระหว่างเพศ การดำเนินงานตามพระราชบัญญัติความเท่าเทียมระหว่างเพศ พ.ศ. ๒๕๕๘ รวมทั้งสามารถนำความรู้ความเข้าใจที่ได้รับไปถ่ายทอดแก่บุคคล หรือองค์กรเครือข่ายต่างๆ ได้

(๔) ผลิตสื่อเพื่อเผยแพร่ประชาสัมพันธ์เรื่องความเท่าเทียมระหว่างเพศผ่านช่องทางสื่อออนไลน์ (Facebook และ Youtube) ภายใต้แนวคิดต้นแบบบันดาใจสู่ความเท่าเทียมระหว่างเพศ จำนวน ๖ เรื่อง

(๕) สนับสนุนงบประมาณให้หน่วยงาน/องค์กร (มูลนิธิ สมาคม ชมรม องค์กร สาธารณประโยชน์ หรือองค์กรสวัสดิการชุมชน หน่วยงานของรัฐ หรือองค์กรเอกชน) เพื่อดำเนินโครงการกิจกรรมที่เกี่ยวกับการคุ้มครองป้องกันและแก้ไขปัญหาการเลือกปฏิบัติด้วยเหตุแห่งเพศ จำนวน ๒๐ หน่วยงาน เป็นเงิน ๑,๓๕๐,๗๔๒ บาท

(๖) ประชุมคณะกรรมการบริหารกองทุนฯ และคณะอนุกรรมการภายใต้คณะกรรมการบริหารกองทุนฯ เพื่อกำกับ ติดตามการดำเนินงาน และการบริหารจัดการกองทุนฯ

## ส่วนที่ ๑

ความเป็นมาและวัตถุประสงค์

กองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ

## ส่วนที่ ๑ ความเป็นมาและวัตถุประสงค์กองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ

พระราชบัญญัติความเท่าเทียมระหว่างเพศ พ.ศ. ๒๕๕๘ ได้ประกาศในราชกิจจานุเบกษา เมื่อวันที่ ๑๓ มีนาคม ๒๕๕๘ และมีผลบังคับใช้เมื่อวันที่ ๙ กันยายน ๒๕๕๘ เพื่อกำหนดมาตรการคุ้มครองผู้ถูกเลือกปฏิบัติ โดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศ และป้องกันมิให้มีการกระทำหรือไม่กระทำใดอันเป็นการแบ่งแยก กีดกัน หรือจำกัดสิทธิประโยชน์ใดๆ ไม่ว่าจะทางตรงหรือทางอ้อม โดยปราศจากความชอบธรรม เพราะเหตุที่บุคคลนั้นเป็นเพศชายหรือเพศหญิง หรือมีการแสดงออกที่แตกต่างจากเพศโดยกำเนิด ซึ่งสอดคล้องกับหลักการสิทธิมนุษยชนสากล ตามพันธกรณีระหว่างประเทศที่ประเทศไทยเข้าเป็นภาคี และเป็นหลักประกันว่าทุกเพศจะได้รับการปฏิบัติและดูแลจากรัฐอย่างเสมอภาคและเท่าเทียมกัน

พระราชบัญญัติฯ นี้ มีคณะกรรมการส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ (สทพ.) รับผิดชอบในการกำหนดนโยบาย มาตรการ แผนปฏิบัติงาน ให้ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายและการปรับปรุงกฎหมาย กำหนดแนวทางในการให้ความช่วยเหลือ ชดเชย เยียวยา หรือบรรเทาทุกข์ และมีกรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว (สค.) เป็นหน่วยงานรับผิดชอบในการขับเคลื่อน โดยกำหนดให้จัดตั้งกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ เพื่อเป็นทุนใช้จ่ายเกี่ยวกับการส่งเสริมเท่าเทียมระหว่างเพศ (มาตรา ๒๘) ในการดำเนินกิจกรรมหรือกิจการที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ เพื่อคุ้มครองและป้องกันมิให้มีการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศ เพื่อช่วยเหลือ ชดเชยและเยียวยา หรือบรรเทาทุกข์แก่บุคคลซึ่งตกเป็นผู้เสียหายจากการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศเพื่อการสอดส่องดูแลและให้คำแนะนำหรือคำปรึกษาเกี่ยวกับการดำเนินงานของเจ้าหน้าที่ของรัฐและหน่วยงานของรัฐ ในการปฏิบัติตามพระราชบัญญัตินี้ เพื่อส่งเสริมการศึกษา การวิจัย และการเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับการป้องกันมิให้มีการเลือกปฏิบัติโดย ไม่เป็นธรรมระหว่างเพศ รวมทั้งเพื่อการติดต่อและประสานงานกับบุคคล หน่วยงาน หรือองค์กรต่าง ๆ ทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาชน (มาตรา ๓๐)

### วิสัยทัศน์ของกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ

เป็นกลไกสนับสนุนการขับเคลื่อนความเท่าเทียมระหว่างเพศอย่างเป็นธรรมและยั่งยืน

### พันธกิจของกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ

๑. ช่วยเหลือ ชดเชย เยียวยา แก่ผู้ถูกเลือกปฏิบัติด้วยเหตุแห่งเพศ
๒. สนับสนุนงบประมาณจัดทำโครงการ กิจกรรม และการศึกษาวิจัย เพื่อคุ้มครองป้องกันและแก้ไขปัญหาการถูกเลือกปฏิบัติด้วยเหตุแห่งเพศ
๓. สร้างเสริมความเข้มแข็งของภาคีเครือข่ายภาครัฐ ภาคเอกชนและภาคประชาสังคม

## ประเด็นยุทธศาสตร์ตามแผนขับเคลื่อนกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ ปีงบประมาณ ๒๕๖๓ – ๒๕๖๕

๑. การส่งเสริมและสนับสนุนความเท่าเทียมระหว่างเพศ  
เป้าประสงค์      หน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาสังคม ตลอดจนผู้ถูกเลือกปฏิบัติด้วยเหตุแห่งเพศมีองค์ความรู้และมีความตระหนักในการปฏิบัติงานการส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ
๒. เสริมสร้างความร่วมมือระหว่างกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศกับภาคีเครือข่าย  
เป้าประสงค์      หน่วยงานภาครัฐ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความเป็นหุ้นส่วนในการส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ
๓. พัฒนาการบริหารจัดการกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศให้มีประสิทธิภาพ  
เป้าประสงค์      หน่วยงานภาครัฐ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความเป็นหุ้นส่วนในการส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ

## การบริหารงานของกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ

กองทุนฯ ถูกจัดตั้งขึ้นภายใต้กรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว ไม่มีสถานะเป็นนิติบุคคล และมีการดำเนินงานในรูปแบบคณะกรรมการ (มาตรา ๓๑) โดยมีอธิบดีกรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัวเป็นประธานกรรมการ ผู้แทนสำนักงบประมาณ ผู้แทนกรมบัญชีกลาง และผู้ทรงคุณวุฒิซึ่งคณะกรรมการ สทพ. แต่งตั้งจำนวน ๔ คน ในจำนวนนี้จะต้องเป็นผู้แทนจากภาคเอกชนซึ่งมีความรู้และประสบการณ์ด้านการส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ จำนวน ๓ คน และด้านการบริหารกองทุน จำนวน ๑ คน เป็นกรรมการให้รองอธิบดีกรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัวซึ่งอธิบดีกรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัวมอบหมายเป็นกรรมการและเลขานุการ และคณะกรรมการบริหารกองทุนจะแต่งตั้งข้าราชการในกรม จำนวนไม่เกิน ๒ คน เป็นผู้ช่วยเลขานุการก็ได้ (มาตรา ๓๑) และมีอำนาจหน้าที่ ดังนี้ (มาตรา ๓๓)

๑. บริหารกองทุน การรับ การจ่ายเงิน และการเก็บรักษาเงินกองทุน รวมทั้งดำเนินการเกี่ยวกับการระดมทุน การลงทุน การจัดหาประโยชน์ และการจัดการกองทุน ให้เป็นไปตามระเบียบที่คณะกรรมการ สทพ. กำหนดโดยความเห็นชอบของกระทรวงการคลัง
๒. พิจารณาอนุมัติการจ่ายเงินชดเชยและเยียวยาแก่ผู้เสียหายเนื่องจากการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศตามระเบียบที่คณะกรรมการ สทพ. กำหนด
๓. รายงานสถานะการเงินและการบริหารกองทุนต่อคณะกรรมการ สทพ.



## ส่วนที่ ๒

การบริหารงานกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ

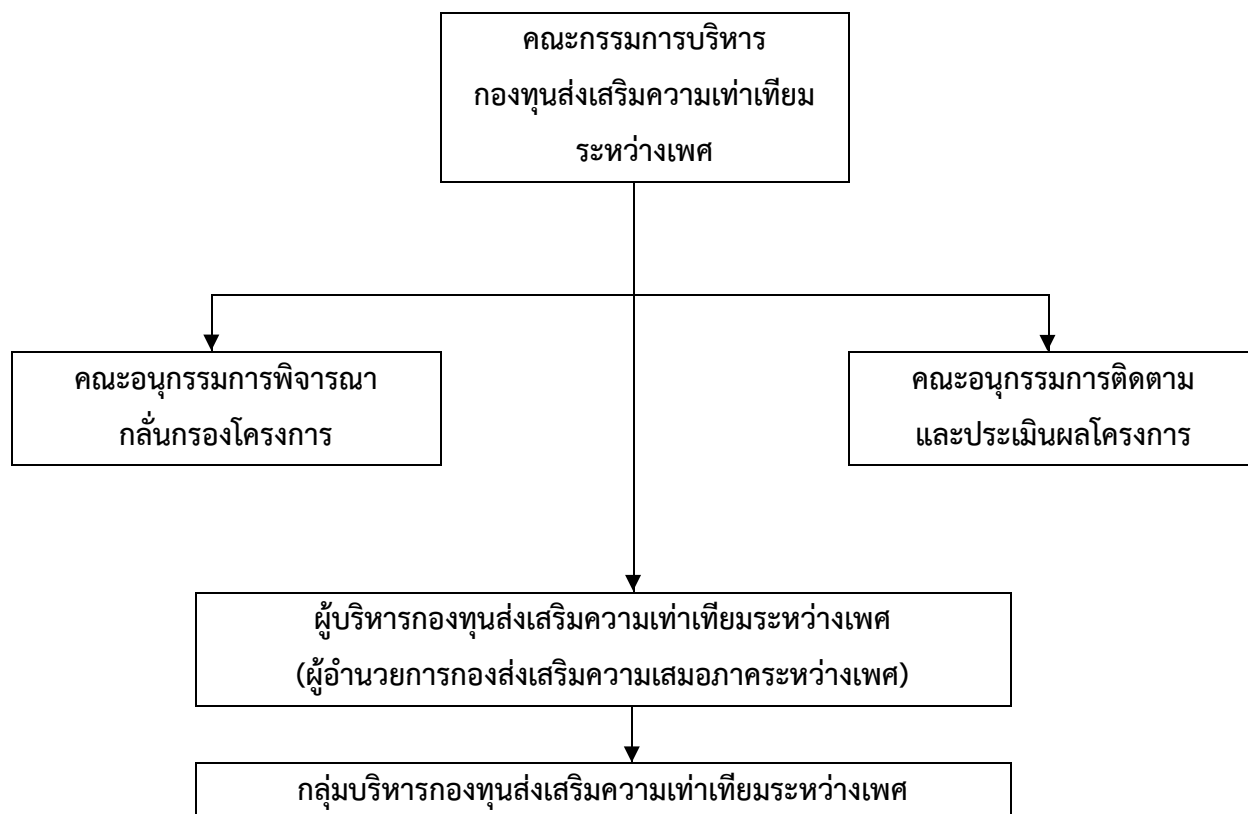
## ส่วนที่ ๒ การบริหารงานกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ

### การบริหารงานของกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ

กองทุนฯ ถูกจัดตั้งขึ้นภายใต้กรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว ไม่มีสถานะเป็นนิติบุคคล และมีการดำเนินงานในรูปแบบคณะกรรมการ (มาตรา ๓๑) โดยมีอธิบดีกรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัวเป็นประธานกรรมการ ผู้แทนสำนักงบประมาณ ผู้แทนกรมบัญชีกลาง และผู้ทรงคุณวุฒิซึ่งคณะกรรมการ สทพ. แต่งตั้งจำนวน ๔ คน ในจำนวนนี้จะต้องเป็นผู้แทนจากภาคเอกชนซึ่งมีความรู้และประสบการณ์ด้านการส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ จำนวน ๓ คน และด้านการบริหารกองทุน จำนวน ๑ คน เป็นกรรมการให้รองอธิบดีกรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัวซึ่งอธิบดีกรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัวมอบหมายเป็นกรรมการและเลขานุการ และคณะกรรมการบริหารกองทุนจะแต่งตั้งข้าราชการในกรม จำนวนไม่เกิน ๒ คน เป็นผู้ช่วยเลขานุการก็ได้ (มาตรา ๓๑) และมีอำนาจหน้าที่ ดังนี้ (มาตรา ๓๓)

๑. บริหารกองทุน การรับ การจ่ายเงิน และการเก็บรักษาเงินกองทุน รวมทั้งดำเนินการเกี่ยวกับการระดมทุน การลงทุน การจัดหาประโยชน์ และการจัดการกองทุน ให้เป็นไปตามระเบียบที่คณะกรรมการ สทพ. กำหนดโดยความเห็นชอบของกระทรวงการคลัง
๒. พิจารณาอนุมัติการจ่ายเงินชดเชยและเยียวยาแก่ผู้เสียหายเนื่องจากการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศตามระเบียบที่คณะกรรมการ สทพ. กำหนด
๓. รายงานสถานะการเงินและการบริหารกองทุนต่อคณะกรรมการ สทพ.

กลไกการบริหารงานกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ



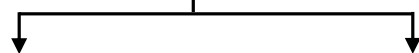
## โครงสร้างคณะกรรมการบริหารกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ

ประธานคณะกรรมการบริหารกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ  
อธิบดีกรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว (นางสาวอุษณี กังวารจิตต์)

กรรมการบริหารกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ

ภาครัฐ

ภาคเอกชน



ผอ.กองจัดทำงบประมาณ  
ด้านสังคม ๓

ผอ.กองกำกับและพัฒนาระบบเงินนอกงบประมาณ

ผู้ทรงคุณวุฒิด้าน  
การบริหารกองทุน

ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการส่งเสริม  
ความเท่าเทียมระหว่างเพศ

นางอัญชลี มีมุข

นางสาวกนกวรรณ ธราวรรณ

นางสาวสุพัตรา ภูธนานุสรณ์

นายนรินทร์ กรินชัย

กรรมการและเลขานุการ (รองอธิบดีกรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว)

รองอธิบดีกรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว รับผิดชอบกองส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศ  
(นางสาววิจิตา รชตะนันท์กุล)

ผู้ช่วยเลขานุการ

๑. ผู้อำนวยการกองส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศ (นางสาวกรรณนิภา เจริญลักษณ์)

๒. ผู้อำนวยการกลุ่มบริหารกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ (นางฤทัย ใหม่อินทร์ทอง)



คำสั่งคณะกรรมการส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ

ที่ ๑/๒๕๕๙

เรื่อง แต่งตั้งผู้ทรงคุณวุฒิเป็นกรรมการบริหารกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ

โดยที่พระราชบัญญัติความเท่าเทียมระหว่างเพศ พ.ศ. ๒๕๕๘ กำหนดให้คณะกรรมการส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศแต่งตั้งผู้ทรงคุณวุฒิเป็นกรรมการบริหารกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ จำนวนสี่คน ในจำนวนนี้จะต้องเป็นผู้แทนจากภาคเอกชน ซึ่งมีความรู้และประสบการณ์ด้านการส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ จำนวนสามคน และด้านการบริหารกองทุน จำนวนหนึ่งคน

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๓๑ แห่งพระราชบัญญัติความเท่าเทียมระหว่างเพศ พ.ศ. ๒๕๕๘ ประกอบกับมติที่ประชุมคณะกรรมการส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ ครั้งที่ ๒/๒๕๕๙ เมื่อวันที่ ๒๙ มิถุนายน ๒๕๕๙ จึงแต่งตั้งผู้ทรงคุณวุฒิเป็นกรรมการบริหารกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ ดังนี้

๑. นางสาวกนกวรรณ ธรรมวรรณ

ผู้มีความรู้และประสบการณ์ด้านการส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ

๒. นายนรินทร์ กรินชัย

ผู้มีความรู้และประสบการณ์ด้านการส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ

๓. นางสาวสุพัตรา ภูธนานุสรณ์

ผู้มีความรู้และประสบการณ์ด้านการส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ

๔. นางอัญชลี มีมุข

ผู้มีความรู้และประสบการณ์ด้านการบริหารกองทุน

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๒๙ มิถุนายน ๒๕๕๙ เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๑๙ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๕๙

พลเรือเอก

(ณรงค์ พิพัฒน์นาคัย)

รองนายกรัฐมนตรี

ประธานกรรมการส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ

## โครงสร้างคณะกรรมการพิจารณากลับรองโครงการ

ประธานอนุกรรมการพิจารณากลับรองโครงการ  
(รองอธิบดีกรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว)

อนุกรรมการพิจารณากลับรองโครงการ

ภาครัฐ

ภาคเอกชน

หน่วยงานภายนอก สค.

หน่วยงานภายใน สค.

ผู้แทนสำนักงบประมาณ

ผู้อำนวยการกองส่งเสริม  
ความเสมอภาคระหว่างเพศ

นายรินทร์ กรินชัย

นางสาวสุพิตรา ภูธนานุสรณ์

ผู้แทนกรมบัญชีกลาง

เลขานุการกรม

นางอัญชลี มีมุข

ผู้อำนวยการกลุ่มกฎหมาย

กรรมการและเลขานุการ

ผู้อำนวยการกลุ่มบริหารกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ

ผู้ช่วยเลขานุการ

เจ้าหน้าที่กลุ่มบริหารกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ จำนวน ๑ คน



## คำสั่งคณะกรรมการบริหารกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ

ที่ ๑๐๘ /๒๕๖๓

## เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณากลับกรองโครงการ

เพื่อให้การขับเคลื่อนงานกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ ตามพระราชบัญญัติความเท่าเทียมระหว่างเพศ พ.ศ. ๒๕๕๘ ในการพิจารณากลับกรองโครงการที่ขอรับเงินสนับสนุนจากกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ เป็นไปอย่างยุติธรรม โปร่งใสและถูกต้องตามวัตถุประสงค์ของกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๒ วรรคหนึ่ง และมาตรา ๓๒ แห่งพระราชบัญญัติความเท่าเทียมระหว่างเพศ พ.ศ. ๒๕๕๘ และข้อ ๑๑ ของระเบียบคณะกรรมการส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ ว่าด้วยการบริหารกองทุน การรับ การจ่ายเงิน การเก็บรักษาเงินกองทุน การระดมทุน การลงทุน การจัดหาผลประโยชน์ และการจัดการกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ พ.ศ. ๒๕๕๙ ประกอบกับมติที่ประชุมคณะกรรมการบริหารกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ ครั้งที่ ๑/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๔ มกราคม ๒๕๖๓ จึงมีคำสั่งดังต่อไปนี้

๑. ยกเลิกคำสั่งคณะกรรมการบริหารกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ ที่ ๑/๒๕๖๑ ลงวันที่ ๑๙ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๑ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณากลับกรองโครงการ

๒. แต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณากลับกรองโครงการ โดยมีองค์ประกอบและอำนาจหน้าที่ ดังนี้

## ๒.๑ องค์ประกอบ

- |  |                    |
|--|--------------------|
| ๑) รองอธิบดีกรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว<br>(ซึ่งรับผิดชอบงานในหน้าที่ของกลุ่มบริหารกองทุน<br>ส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ) | ประธานอนุกรรมการ   |
| ๒) ผู้อำนวยการกองส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศ<br>กรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว   | อนุกรรมการ         |
| ๓) เลขาธิการกรม<br>กรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว  | อนุกรรมการ         |
| ๔) ผู้อำนวยการกลุ่มกฎหมาย<br>สำนักงานเลขาธิการกรม<br>กรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว  | อนุกรรมการ         |
| ๕) ผู้แทนกรมบัญชีกลาง  | อนุกรรมการ         |
| ๖) ผู้แทนสำนักงานงบประมาณ  | อนุกรรมการ         |
|  | /๗) นายณรินทร์ ... |

- |  |                                   |
|--|-----------------------------------|
| ๗) นายนรินทร์ กรินชัย  | อนุกรรมการ                        |
| ๘) นางสาวสุพัตรา ภูธนานุสรณ์   | อนุกรรมการ                        |
| ๙) นางอัญชลี มีมุข   | อนุกรรมการ                        |
| ๑๐) ผู้อำนวยการกลุ่มบริหารกองทุนส่งเสริม<br>ความเท่าเทียมระหว่างเพศ<br>กรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว                                  | อนุกรรมการและ<br>เลขานุการ        |
| ๑๑) เจ้าหน้าที่กลุ่มบริหารกองทุนส่งเสริม<br>ความเท่าเทียมระหว่างเพศ<br>กรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว<br>ที่ได้รับมอบหมาย จำนวนหนึ่งคน | อนุกรรมการและ<br>ผู้ช่วยเลขานุการ |

๒.๒ อำนาจหน้าที่

๑) พิจารณากลับกรองโครงการที่ขอรับเงินสนับสนุนตามลักษณะอย่างหนึ่งอย่างใดที่กำหนดตามประกาศคณะกรรมการบริหารกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ เรื่อง หลักเกณฑ์วิธีการ และเงื่อนไขการอนุมัติการใช้เงินและทรัพย์สินของกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ ลงวันที่ ๒๙ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๐ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ก่อนเสนอคณะกรรมการบริหารกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ

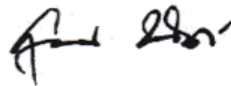
๒) ประสานผู้ขอรับเงินสนับสนุน เพื่อชี้แจงรายละเอียดหรือข้อเท็จจริงเพิ่มเติมในการพิจารณากลับกรอง หรือการพิจารณาของคณะกรรมการบริหารกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ

๓) รวบรวม และรายงานผลการดำเนินงาน ปัญหาอุปสรรค และข้อเสนอแนะแนวทางการปรับปรุงแก้ไขปัญหาในการดำเนินงานดังกล่าวต่อคณะกรรมการบริหารกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ

๔) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่คณะกรรมการบริหารกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศมอบหมาย

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๓๑ มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๓



(นางสาวอุษณี กังวารจิตต์)

อธิบดีกรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว

ประธานกรรมการบริหารกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ







คำสั่งคณะกรรมการบริหารกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ

ที่ ๑๑๐ /๒๕๖๓

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการติดตามและประเมินผลโครงการ

เพื่อให้การขับเคลื่อนงานกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ ตามพระราชบัญญัติความเท่าเทียมระหว่างเพศ พ.ศ. ๒๕๕๘ ในการติดตามและประเมินผลการดำเนินโครงการที่ได้รับเงินสนับสนุนให้เป็นไปอย่างถูกต้องและตรงตามวัตถุประสงค์ของกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๒ วรรคหนึ่ง และมาตรา ๓๒ แห่งพระราชบัญญัติความเท่าเทียมระหว่างเพศ พ.ศ. ๒๕๕๘ และข้อ ๑๑ ของระเบียบคณะกรรมการส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ ว่าด้วยการบริหารกองทุน การรับ การจ่ายเงิน การเก็บรักษาเงินกองทุน การระดมทุน การลงทุน การจัดหาผลประโยชน์ และการจัดการกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ พ.ศ. ๒๕๕๙ ประกอบกับมติที่ประชุมคณะกรรมการบริหารกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ ครั้งที่ ๑/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๔ มกราคม ๒๕๖๓ จึงมีคำสั่งดังต่อไปนี้

๑. ยกเลิกคำสั่งคณะกรรมการบริหารกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ ที่ ๒/๒๕๖๑ ลงวันที่ ๑๙ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๑ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการติดตามและประเมินผลโครงการ

๒. แต่งตั้งคณะกรรมการติดตามและประเมินผลโครงการ โดยมีองค์ประกอบและอำนาจหน้าที่ ดังนี้

๒.๑ องค์ประกอบ

- |  |                  |
|--|------------------|
| ๑) รองอธิบดีกรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว<br>(ซึ่งรับผิดชอบงานในหน้าที่ของกลุ่มบริหารกองทุน<br>ส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ) | ประธานอนุกรรมการ |
| ๒) ผู้อำนวยการกองยุทธศาสตร์และแผนงาน<br>กรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว   | อนุกรรมการ       |
| ๓) ผู้อำนวยการกองส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศ<br>กรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว   | อนุกรรมการ       |
| ๔) เลขาธิการกรม<br>กรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว  | อนุกรรมการ       |
| ๕) ผู้แทนกรมบัญชีกลาง  | อนุกรรมการ       |
| ๖) นางสาวกนกวรรณ ธารวรรณ   | อนุกรรมการ       |

/๗) นายนรินทร์ ...

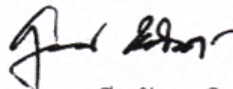
- |  |                                   |
|--|-----------------------------------|
| ๗) นายนรินทร์ กรินชัย  | อนุกรรมการ                        |
| ๘) นางสาวสุพัตรา ภูธนานุสรณ์   | อนุกรรมการ                        |
| ๙) นางอัญชลี มีมุข   | อนุกรรมการ                        |
| ๑๐) ผู้อำนวยการกลุ่มบริหารกองทุนส่งเสริม<br>ความเท่าเทียมระหว่างเพศ<br>กรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว                                | อนุกรรมการและ<br>เลขานุการ        |
| ๑๑) เจ้าหน้าที่กลุ่มบริหารกองทุนส่งเสริม<br>ความเท่าเทียมระหว่างเพศ<br>กรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว<br>ที่ได้รับมอบหมาย จำนวนสองคน | อนุกรรมการและ<br>ผู้ช่วยเลขานุการ |

๒.๒ อำนาจหน้าที่

- ๑) วางแผน และติดตามประเมินผลการดำเนินโครงการที่ได้รับเงินสนับสนุน
- ๒) จัดทำเครื่องมือ วิเคราะห์และประมวลผลการติดตามโครงการที่ได้รับเงินสนับสนุน
- ๓) รายงานผลการติดตามและประเมินผล ปัญหาอุปสรรค และข้อเสนอแนะ การดำเนินโครงการที่ได้รับเงินสนับสนุนให้คณะกรรมการบริหารกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศทราบ เป็นระยะอย่างต่อเนื่อง
- ๔) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่คณะกรรมการบริหารกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศมอบหมาย

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๓๑ มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๓

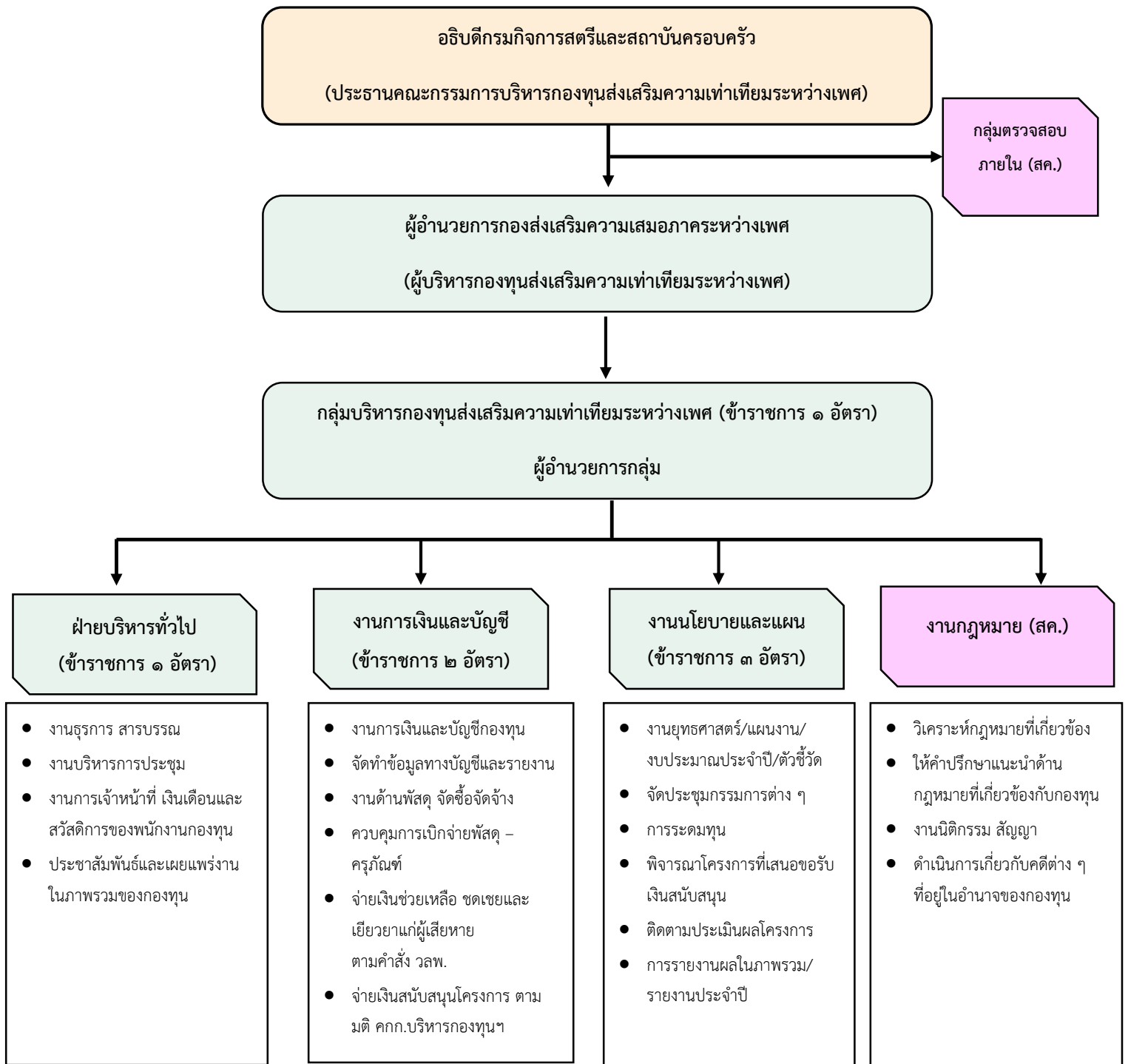


(นางสาวอูษณี กังวารจิตต์)

อธิบดีกรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว

ประธานกรรมการบริหารกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ

## โครงสร้างบุคลากรกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ



หมายเหตุ อัตรากำลังกองทุนฯ เป็นข้าราชการจากกลุ่มบริหารกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ ปัจจุบัน มีข้าราชการปฏิบัติงาน ๗ อัตรา (หญิง ๕ อัตรา, ชาย ๒ อัตรา) และลูกจ้างช่วยปฏิบัติงาน ๒ อัตรา (หญิง)

## ส่วนที่ ๓

ผลการดำเนินงานกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ

## ส่วนที่ ๓ ผลการดำเนินงานกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ

### ๓.๑ การจัดการเลือกปฏิบัติและความไม่เป็นธรรมระหว่างเพศ

กรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว (สค.) โดยกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ ดำเนินงานภายใต้เป้าหมายการจัดการเลือกปฏิบัติและความไม่เป็นธรรมระหว่างเพศ กิจกรรมสำคัญสรุปได้ ดังนี้

#### (๑) การจ่ายเงินช่วยเหลือ ขดเซยและเยียวยาหรือบรรเทาทุกข์แก่ผู้เสียหายจากการถูกเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศ

ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ กองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ ดำเนินการจ่ายเงินช่วยเหลือ ขดเซยและเยียวยาหรือบรรเทาทุกข์แก่ผู้เสียหายจากการถูกเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศ ตามคำวินิจฉัยของคณะกรรมการวินิจฉัยการเลือกปฏิบัติด้วยเหตุแห่งเพศ (คณะกรรมการ วลพ.) จำนวน ๒ ราย รวมเป็นเงิน ๔๒,๐๐๐ บาท (สี่หมื่นสองพันบาทถ้วน) สรุปได้ ดังนี้


ลำดับ	เรื่องที่ยื่นคำร้อง	มติคณะกรรมการ วลพ.	มติคณะกรรมการบริหารกองทุนฯ
๑	การกีดกัน จำกัดสิทธิประโยชน์ และการจำกัดสิทธิในการแต่งกายตามเพศสภาพ	มติคณะกรรมการ วลพ. ให้ผู้ร้องมีสิทธิได้รับการขดเซยและเยียวยาจากกองทุนฯ ด้วยเหตุที่ผู้ร้องได้รับความเสียหายจากการถูกเลือกปฏิบัติด้วยเหตุแห่งเพศ เป็นเงิน ๓๐,๐๐๐ บาท (ค่าพาหนะรถรับจ้างในการเดินทางไปกลับร.พ. รามาธิบดี ๓,๐๐๐ บาท และค่าขดเซยความเสียหายทางจิตใจที่เกิดกับผู้ร้อง เป็นเงิน ๒๗,๐๐๐ บาท)	คณะกรรมการบริหารกองทุนฯ ได้จัดประชุมฯ ครั้งที่ ๖/๒๕๖๒ เมื่อวันที่ ๒๓ ธันวาคม ๒๕๖๒ พิจารณาอนุมัติจ่ายเงินขดเซยและเยียวยาฯ จำนวน ๓๐,๐๐๐ บาทตามคำวินิจฉัยของคณะกรรมการ วลพ.
๒	การถูกเลือกปฏิบัติในกาแสดงออกที่แตกต่างจากเพศโดยกำเนิด (เรื่องการไว้ทรงผม และการแต่งกาย)	มติคณะกรรมการ วลพ. ให้ผู้ร้องได้รับการเยียวยาจากกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ ด้วยเหตุที่ผู้ร้องได้รับความเสียหายจากการถูกเลือกปฏิบัติด้วยเหตุแห่งเพศ เป็นเงิน ๑๒,๐๐๐ บาท	คณะกรรมการบริหารกองทุนฯ ได้จัดประชุมฯ ครั้งที่ ๖/๒๕๖๒ เมื่อวันที่ ๒๓ ธันวาคม ๒๕๖๒ พิจารณาอนุมัติจ่ายเงินขดเซยและเยียวยาฯ จำนวน ๑๒,๐๐๐ บาทตามคำวินิจฉัยของคณะกรรมการ วลพ.

สำหรับสถิติข้อมูลการช่วยเหลือชดเชยและเยียวยาฯ ตั้งแต่ ปี ๒๕๕๘ - ๒๕๖๓ จำนวน ๕๖ คำร้อง (ข้อมูล ณ วันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓) สรุปได้ ดังนี้

ปี	คำร้อง	มีคำวินิจฉัยแล้ว	ถอนคำร้อง	อยู่ระหว่างการพิจารณา	ไม่รับพิจารณา
๒๕๕๘	๒	๒	-	-	-
๒๕๕๙	๑๑	๘	-	-	๓
๒๕๖๐	๑๑	๗	-	-	๔
๒๕๖๑	๑๑	๘	๑	-	๒
๒๕๖๒	๙	๓	๑	๕	-
๒๕๖๓	๑๒	-	-	๑๑	๑
<b>รวม</b>	<b>๕๖</b>	<b>๒๘</b>	<b>๒</b>	<b>๑๖</b>	<b>๑๐</b>

## (๒) การคุ้มครองและป้องกันมิให้มีการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศ (Prevention)

กองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ ได้จัดประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อคุ้มครองและป้องกันมิให้มีการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศ : การประกาศเจตนารมณ์ “การส่งเสริมความเสมอภาคและขจัดการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศ” เมื่อวันที่ ๒ มีนาคม ๒๕๖๓ ณ โรงแรมปรินซ์ พาเลซ มหานาค กรุงเทพฯ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อประสานความร่วมมือกับหน่วยงานภาครัฐและรัฐวิสาหกิจ ภาคเอกชน และสถาบันการศึกษา ในการส่งเสริมความเสมอภาคและขจัดการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศเพื่อรณรงค์ปรับทัศนคติและสร้างการยอมรับของสังคมในเรื่องความเท่าเทียมระหว่างเพศ กิจกรรมสำคัญประกอบด้วย

 **พิธีลงนามประกาศเจตนารมณ์ “การส่งเสริมความเสมอภาคและขจัดการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศ”** โดยมีนายจรินทร์ ลักษณวิศิษฏ์ รองนายกรัฐมนตรี ในฐานะประธานคณะกรรมการส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ เป็นประธานในพิธีลงนามประกาศเจตนารมณ์ “การส่งเสริมความเสมอภาคและขจัดการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศ” และมอบนโยบายการส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศในสังคม โดยนายจรินทร์ ลักษณวิศิษฏ์ รองนายกรัฐมนตรี ได้กล่าวเชิญชวนทุกภาคส่วนร่วมกันขับเคลื่อนพระราชบัญญัติความเท่าเทียมระหว่างเพศ พ.ศ. ๒๕๕๘ เพื่อตอบสนองการแก้ปัญหาความจำเป็นเร่งด่วนเกี่ยวกับความเท่าเทียมระหว่างเพศ ๓ ประเด็น คือ (๑) การปรับทัศนคติและค่านิยมในการสร้างการยอมรับเกี่ยวกับความเท่าเทียมระหว่างเพศ ของสังคม (๒) การขจัดการเลือกปฏิบัติและความไม่เป็นธรรมระหว่างเพศ และ (๓) การแก้ปัญหาค่าใช้จ่ายความรุนแรงอันเนื่องมาจากเพศ ซึ่งมีหน่วยงานภาครัฐและรัฐวิสาหกิจ จำนวน ๔ แห่ง สถาบันการศึกษา จำนวน ๕ แห่ง และภาคเอกชน จำนวน ๑๕ แห่ง รวมจำนวน ๒๔ แห่ง ร่วมลงนามประกาศเจตนารมณ์ฯ เพื่อดำเนินการตามแนวปฏิบัติด้านการส่งเสริมความเสมอภาคและขจัดการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศใน ๖ ประเด็น ดังนี้

(๑) การแต่งกาย ตามอัตลักษณ์ทางเพศสภาพหรือเพศภาวะของบุคคล (๒) การจัดพื้นที่ที่เหมาะสมที่เอื้อต่อการใช้ประโยชน์ของบุคคลทุกเพศวัย (๓) การประกาศรับสมัครงานและกำหนดคุณสมบัติผู้สมัครงาน ที่ไม่ให้นำลักษณะเฉพาะทางเพศมากำหนดเป็นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับการประกาศรับสมัครงาน (๔) การใช้ถ้อยคำ ภาษาและกิริยาท่าทาง ในการลดทอนคุณค่าของบุคคลแต่ละกลุ่มเฉพาะ (๕) การสรรหาคณะกรรมการหรือผู้ดำรงตำแหน่งต่างๆ ในหน่วยงานภาครัฐและภาคเอกชนไม่ควรมีการกีดกันด้วยเหตุแห่งเพศ และ (๖) การป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน

#### หน่วยงานที่ร่วมลงนามประกาศเจตนารมณ์ฯ จำนวน ๒๔ หน่วยงาน ประกอบด้วย

ภาครัฐ/และรัฐวิสาหกิจ	สถาบันการศึกษา	ภาคเอกชน	
๑. กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงมนุษย์ ๒. สำนักงานคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ ๓. บริษัท รถไฟฟ้า ร.ฟ.ท. จำกัด ๔. บริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน)	๑. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ๒. มหาวิทยาลัยนเรศวร ๓. มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ๔. มหาวิทยาลัยทักษิณ วิทยาเขตพัทลุง ๕. มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี	๑. บจก. ปูนซิเมนต์ไทย (มหาชน) ๒. บจก. สหพัฒนพิบูล (มหาชน) ๓. บจก. เสนาดีเวลลอปเม้นท์ (มหาชน) ๔. บจก. แอมบาสเดอร์ เวิลด์ ๕. บจก. กลุ่มเซ็นทรัล ๖. บจก. เครือเจริญโภคภัณฑ์ ๗. ธนาคารเพื่อการส่งออกและนำเข้าแห่งประเทศไทย (EXIM BANK) ๘. กรุงศรี คอนซูมเมอร์	๙. สมาคมเครือข่ายธุรกิจ SME รุ่นใหม่ ๑๐. บจก. อดิโก้ เพชรบุรีตัดใหม่ ๑๑. บจก. ศรีเอท อินเทลลิเจนซ์ ๑๒. บจก. สยามพลัสโคโค่นทออยล์ ๑๓. บจก. เคเจ อินเทอร์เน็ตเซ็นแนล ๑๔. บจก. ไบรท์ แอนด์ โซน (วีวาคลินิก) ๑๕. บจก. พีบี. สมาร์ทพาร์เมอร์ (มหาชน)
จำนวน ๔ แห่ง	จำนวน ๕ แห่ง	จำนวน ๑๕ แห่ง	



**การเสวนาวิชาการ หัวข้อ “แนวทางการขับเคลื่อนการส่งเสริมความเสมอภาคและขจัดการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศตามพระราชบัญญัติความเท่าเทียมระหว่างเพศ พ.ศ. ๒๕๕๘**

ผู้ร่วมการเสวนา ประกอบด้วย ดร.นฤพนธ์ ดั่งวิเศษ ผู้ทรงคุณวุฒิคณะกรรมการส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ นายปัญญา กางกรณ์ ผู้ทรงคุณวุฒิคณะกรรมการวินิจฉัยการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศ นางสาวสุพัตรา ภู่อานานุสรณ์ผู้ทรงคุณวุฒิคณะกรรมการบริหารกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ ดร. ชเนตตี ทินนาม จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย และนางสาวสุเพ็ญศรี พึ่งโคกสูง มูลนิธิส่งเสริมความเสมอภาคทางสังคม โดยมีนางสาววิจิตา รชตะนันท์กุล รองอธิบดีกรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว ดำเนินการเสวนา

**สำหรับสาระสำคัญของการเสวนา** มีการกล่าวถึงประสบการณ์ในการส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศในบทบาทหน้าที่ตนเองรับผิดชอบ สถานการณ์ที่น่าเป็นห่วงจากการมีอคติเกี่ยวกับเรื่องเพศซึ่งส่งผลให้เกิดการเลือกปฏิบัติต่อบุคคลอื่นด้วยเหตุแห่งเพศ รวมทั้งคาดหวังให้ภาครัฐและกลไกต่างๆ ที่เกี่ยวข้องร่วมกำหนดทิศทางและขับเคลื่อนความเสมอภาคระหว่างเพศให้เกิดขึ้นในสังคมไทยอย่างเป็นรูปธรรมมากยิ่งขึ้น

กลุ่มเป้าหมายที่เข้าร่วมกิจกรรม รวมจำนวน ๔๐๔ คน แบ่งเป็น หญิง ๒๗๗ คน และชาย ๑๒๗ คน





**สรุปผลการติดตามการดำเนินงานของหน่วยงานที่ร่วมลงนามประกาศเจตนารมณ์ “การส่งเสริมความเสมอภาคและจัดการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศ”**

ภายหลังจากที่ ๒๔ หน่วยงานได้ร่วมลงนามประกาศเจตนารมณ์ฯ แล้ว ได้มีการดำเนินงานหรือจัดทำแผนการดำเนินงานเพื่อขับเคลื่อนงานตามประกาศเจตนารมณ์ฯ และได้รายงานผลการดำเนินงานให้กรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัวได้รับทราบ โดยมีหน่วยงานที่ได้รายงานผลการดำเนินงานตามประกาศเจตนารมณ์ฯ แล้วจำนวน ๑๓ หน่วยงาน โดยมีหน่วยงานที่ดำเนินการในประเด็นใดประเด็นหนึ่ง/ครบทั้ง ๖ ด้าน ดังนี้ (ข้อมูล ณ วันที่ ๓ กรกฎาคม ๒๕๖๓)

(๑) หน่วยงานที่ดำเนินการครบทั้ง ๖ ด้าน	จำนวน	๑๓	หน่วยงาน
(๒) หน่วยงานที่ดำเนินการใน ๔ ด้าน	จำนวน	๒	หน่วยงาน
(๓) หน่วยงานที่ดำเนินการใน ๓ ด้าน	จำนวน	๑	หน่วยงาน
(๔) หน่วยงานที่ดำเนินการใน ๒ ด้าน	จำนวน	๑	หน่วยงาน

ที่	หน่วยงาน	ด้าน						รวม
		๑	๒	๓	๔	๕	๖	
๑	กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์	✓	✓	✓	✓	✓	✓	๖
๒	สำนักงานคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์	✓	✓	✓	✓	✓	✓	๖
๓	บริษัท ธรไฟฟ้า ร.ฟ.ท. จำกัด	✓				✓	✓	๓
๔	บริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน)	✓	✓	✓	✓	✓	✓	๖
๕	มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์	✓	✓	✓	✓	✓	✓	๖
๖	มหาวิทยาลัยนเรศวร	✓	✓	✓	✓	✓	✓	๖
๗	มหาวิทยาลัยเชียงใหม่	✓	✓	✓	✓	✓	✓	๖
๘	มหาวิทยาลัยทักษิณ วิทยาเขตพัทลุง	✓	✓	✓	✓	✓	✓	๖
๙	มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี	อยู่ในระหว่างรอการรายงานผลการดำเนินงาน						
๑๐	บริษัท ปูนซิเมนต์ไทย จำกัด (มหาชน)	✓	✓	✓	✓	✓	✓	๖
๑๑	บริษัท สหพัฒนพิบูล จำกัด (มหาชน)	✓	✓	✓	✓			๕
๑๒	บริษัท เสนาดีเวลลอปเม้นท์ จำกัด (มหาชน)	✓	✓	✓	✓	✓	✓	๖
๑๓	บริษัท แอมบาสเตอร์ เวิลด์ จำกัด	อยู่ในระหว่างรอการรายงานผลการดำเนินงาน						
๑๔	กลุ่มเซ็นทรัล	✓	✓	✓	✓	✓	✓	๖
๑๕	บริษัท เครือเจริญโภคภัณฑ์ จำกัด			✓			✓	๒
๑๖	ธนาคารเพื่อการส่งออกและนำเข้าแห่งประเทศไทย (EXIM BANK)			✓	✓	✓	✓	๔
๑๗	กรุงศรี คอนซูมเมอร์	อยู่ในระหว่างรอการรายงานผลการดำเนินงาน						

ที่	หน่วยงาน	ด้าน						รวม
		๑	๒	๓	๔	๕	๖	
๑๘	กลุ่มเครือข่ายนักธุรกิจเอสเอ็มอีรุ่นใหม่	อยู่ในระหว่างรอการรายงานผลการดำเนินงาน						
๑๙	บริษัท อเด็คโก้ เพชรบุรีตัดใหม่ จำกัด	✓	✓	✓	✓	✓	✓	๖
๒๐	บริษัท ศรีเอท อินเทลลิเจ้นซ์ จำกัด	✓	✓	✓	✓	✓	✓	๖
๒๑	บริษัท สยามพลัสโคโค้นท์ทออยล์ จำกัด	✓	✓	✓	✓	✓	✓	๖
๒๒	บริษัท เคเจ อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด	อยู่ในระหว่างรอการรายงานผลการดำเนินงาน						
๒๓	บริษัท ไบรท์ แอนด์ ไซน์ จำกัด (ว่าวคลินิก)	อยู่ในระหว่างรอการรายงานผลการดำเนินงาน						
๒๔	บริษัท พีบี. สมาร์ทพาร์เมอร์ จำกัด (มหาชน) และ บริษัท บีพี. สมาร์เอ็นเนออี จำกัด	อยู่ในระหว่างรอการรายงานผลการดำเนินงาน						
รวมจำนวนหน่วยงานที่ดำเนินงานในแต่ละด้าน		๑๕	๑๔	๑๖	๑๕	๑๕	๑๖	

### ๓.๒ การปรับทัศนคติและค่านิยมเกี่ยวกับความเท่าเทียมระหว่างเพศของสังคม

กรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว (สค.) โดยกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ ดำเนินงานภายใต้เป้าหมายการปรับทัศนคติและค่านิยมเกี่ยวกับความเท่าเทียมระหว่างเพศของสังคม กิจกรรมสำคัญประกอบด้วย

#### (๑) การสัมมนาเสริมสร้างความรู้เรื่องความเท่าเทียมระหว่างเพศ

กองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ จัดกิจกรรมสัมมนาเสริมสร้างความรู้เรื่องความเท่าเทียมระหว่างเพศ จำนวน ๒ รุ่น ประกอบด้วย รุ่นที่ ๑ ระหว่างวันที่ ๒๑ - ๒๒ กรกฎาคม ๒๕๖๓ ณ โรงแรมอิสติน กรุงเทพฯ และ รุ่นที่ ๒ ระหว่างวันที่ ๑ - ๒ กันยายน ๒๕๖๓ ณ โรงแรมปรินซ์ พาเลซ มหานาค กรุงเทพฯ โดยมีวัตถุประสงค์สำคัญเพื่อสร้างความตระหนักรู้และสร้างการยอมรับเรื่องความเท่าเทียมระหว่างเพศ การดำเนินงานตามพระราชบัญญัติความเท่าเทียมระหว่างเพศ พ.ศ. ๒๕๕๘ รวมทั้งสามารถนำความรู้ความเข้าใจที่ได้รับไปถ่ายทอดแก่บุคคล หรือองค์กรเครือข่ายต่างๆ ได้ ผู้เข้าร่วมการสัมมนาฯ ประกอบด้วย ผู้แทนสำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัด ผู้แทนศูนย์เรียนรู้การพัฒนาสตรีและครอบครัว ผู้แทนสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัด ผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ สค. รวมจำนวนทั้งสิ้น ๑๑๑ คน แบ่งเป็นหญิงจำนวน ๗๘ คน และชายจำนวน ๓๓ คน

รูปแบบการสัมมนาฯ แบ่งออกเป็นบรรยาย/แลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับความเท่าเทียมระหว่างเพศ การดำเนินงานตามพระราชบัญญัติความเท่าเทียมระหว่างเพศ พ.ศ. ๒๕๕๘ รวมทั้งแนวทางการพิจารณาโครงการเพื่อขอรับงบประมาณสนับสนุนจากกองทุนฯ หัวข้อหลักในการสัมมนาฯ ประกอบด้วย

ลำดับ	หัวข้อการสัมมนา	รูปแบบ	วิทยากร	หมายเหตุ
๑	บทบาทกองทุนฯ กับการส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศในสังคม	การบรรยาย	นางสาววิจิตา รชตะนันท์กุล	กำหนดการในการสัมมนา แต่ครั้งมีการ
๒	ความตระหนักในประเด็นเพศภาวะและความเสมอภาคระหว่างเพศ (Gender/ Gender Equality)	การบรรยายและการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น	<u>รุ่นที่ ๑</u> (๑) นายโสภณ แก้วล้อมทรัพย์ นักพัฒนาสังคมชำนาญการพิเศษ (๒) นายชยกร วิทยาเวช นักพัฒนาสังคมชำนาญการ <u>รุ่นที่ ๒</u> (๑) นางสาวกนกวรรณ ธารวรรณ ผู้ทรงคุณวุฒิภายใต้ คกก.บริหารกองทุนฯ	ปรับหัวข้อและช่วงเวลาตามความเหมาะสมและสอดคล้องกับบริบทของกลุ่มเป้าหมาย
๓	การปรับฐานคิดสู่ความเสมอภาคระหว่างเพศอย่างแท้จริง	การบรรยายและการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น	นางสาวกนกวรรณ ธารวรรณ ผู้ทรงคุณวุฒิภายใต้ คณะกรรมการบริหารกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ	
๔	พระราชบัญญัติความเท่าเทียมระหว่างเพศ พ.ศ. ๒๕๕๘	การบรรยาย	นายปัญญา กางกรณ์ กรรมการวินิจฉัยการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศ	
๕	บทบาท พมจ. และศูนย์เรียนรู้การพัฒนาสตรีและครอบครัวในการพิจารณาเพื่อขอรับเงินสนับสนุนจากกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ	การบรรยายและการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น	นางฤทัย ใหม่จันทร์ทอง ผู้อำนวยการกลุ่มบริหารกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ	

จากการสำรวจระดับความรู้ของกลุ่มเป้าหมายที่เข้าร่วมการสัมมนาฯ โดยแบ่งเกณฑ์ให้คะแนน ๑๐ ระดับ (มากที่สุด = ๑๐ และน้อยที่สุด = ๑) สรุปผลได้ ดังนี้

ประเด็นการสำรวจ	รุ่นที่ ๑ (ค่าเฉลี่ย)	รุ่นที่ ๒ (ค่าเฉลี่ย)
๑. ความรู้ที่ได้รับตรงความต้องการ	๘.๔๘๗๒	๘.๒๔๓๒
๒. ความรู้ที่มีก่อนเข้าร่วมกิจกรรม	๖.๖๔๑๐	๔.๙๔๕๙
๓. ความรู้ที่ได้รับหลังจากเข้าร่วมกิจกรรม	๘.๔๘๗๒	๘.๓๕๑๔
๔. ความรู้ที่ได้สามารถนำไปใช้ประโยชน์ในการทำงานได้	๘.๕๖๔๑	๘.๓๒๔๓

จากข้อมูลการสำรวจระดับความรู้ดังกล่าว สามารถสรุปข้อมูลโดยเฉลี่ยได้ว่า กลุ่มเป้าหมายได้รับความรู้ตรงความต้องการ และภายหลังการเข้าร่วมกิจกรรมมีความรู้เพิ่มมากขึ้น รวมทั้งกลุ่มเป้าหมายสามารถนำความรู้ที่ได้รับนำไปใช้ประโยชน์ในการทำงานได้

## (๒) การพัฒนาหลักสูตรการฝึกอบรมสร้างความตระหนักรู้เรื่องความเท่าเทียมระหว่างเพศ

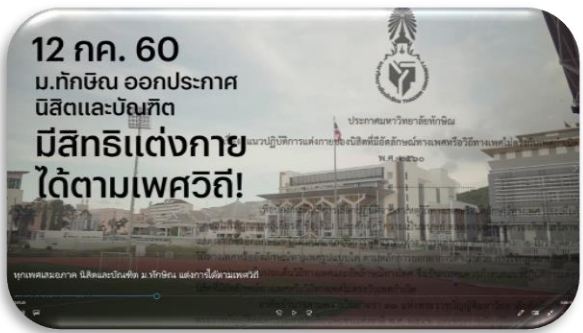
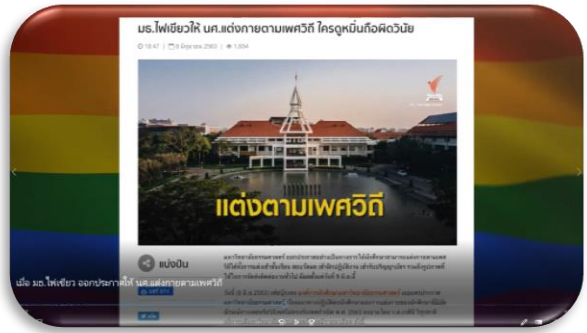
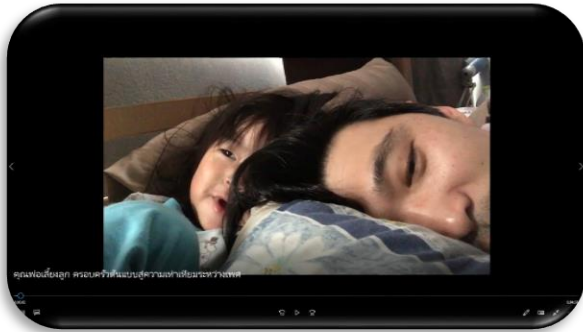
กองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ กำหนดให้มีการพัฒนาหลักสูตรการฝึกอบรมสร้างความตระหนักรู้เรื่องความเท่าเทียมระหว่างเพศเพื่อจัดทำหลักสูตรและคู่มือแกนกลางเกี่ยวกับการปรับเปลี่ยนหลักคิดและสร้างการยอมรับเกี่ยวกับความเท่าเทียมระหว่างเพศของสังคม สำหรับหน่วยงานเครือข่ายใช้จัดโครงการ/กิจกรรมในพื้นที่ โดยจัดประชุมหารือเพื่อกำหนดแนวทางการพัฒนาหลักสูตรการฝึกอบรมสร้างความตระหนักรู้เรื่องความเท่าเทียมระหว่างเพศ เมื่อวันที่ ๑ กรกฎาคม ๒๕๖๓ ณ ห้องประชุมเสมอภาค ชั้น ๒๓ ฝั่งบี อาคารมหานครยิบซัมร่วมกับบุคลากร สค. และได้เสนอ (ร่าง) การพัฒนาหลักสูตรการฝึกอบรมสร้างความตระหนักรู้เรื่องความเท่าเทียมระหว่างเพศ ต่อรองอธิบดีกรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัวและคณะกรรมการบริหารกองทุนฯ เพื่อพิจารณาซึ่งที่ประชุมคณะกรรมการบริหารกองทุนฯ ครั้งที่ ๕/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๓๐ กรกฎาคม ๒๕๖๓ มีความเห็นให้ทบทวนกระบวนการจัดทำ (ร่าง) หลักสูตรการฝึกอบรมสร้างความตระหนักรู้เรื่องความเท่าเทียมระหว่างเพศ : สำหรับวิทยากรกระบวนการ (Facilitator) เพื่อให้มีความครบถ้วนสมบูรณ์มากขึ้น

## (๓) การพัฒนาช่องทางเผยแพร่ประชาสัมพันธ์เรื่องความเท่าเทียมระหว่างเพศ

กองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ ผลิตสื่อเพื่อเผยแพร่ประชาสัมพันธ์เรื่องความเท่าเทียมระหว่างเพศผ่านช่องทางสื่อออนไลน์ (Facebook และ Youtube) ภายใต้แนวคิดการนำเสนอต้นแบบบันดลใจสู่ความเท่าเทียมระหว่างเพศ จำนวน ๗ เรื่อง ได้แก่

- ๑) คุณพ่อเลี้ยงลูก : ครอบครัวต้นแบบสู่ความเท่าเทียมระหว่างเพศ
- ๒) อดบ.เหมืองหม้อ จ.แพร่ : อดบ.ต้นแบบสู่ความเท่าเทียมระหว่างเพศ
- ๓) RB ประเทศไทย : องค์กรต้นแบบสู่ความเท่าเทียมระหว่างเพศ

- ๔) เมื่อ มธ.ไฟเขียว ออกประกาศให้ นศ.แต่งกายตามเพศวิถี
- ๕) ทุกเพศเสมอภาค นิสิตและบัณฑิต ม.ทักษิณแต่งกายได้ตามเพศวิถี
- ๖) อดีตโก้ Adecco องค์กรที่ใส่ใจเรื่องความหลากหลายและความเท่าเทียมระหว่างเพศ
- ๗) เราจะเดินหน้าสู่ "ความเท่าเทียมระหว่างเพศ" ไปพร้อมๆ กัน! (รวมเนื้อหาจากทุกเรื่อง)



### ๓.๓ การแก้ไขปัญหาใช้ความรุนแรงและการคุกคามด้วยเหตุแห่งเพศ

#### (๑) การสนับสนุนโครงการเพื่อส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ

กองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ เปิดโอกาสให้มูลนิธิ สมาคม ชมรม องค์กร สาธารณประโยชน์ หรือองค์กรสวัสดิการชุมชน หน่วยงานของรัฐ หรือองค์กรเอกชน สามารถเสนอโครงการเข้ามาเพื่อขอรับเงินสนับสนุนจากกองทุนฯ สำหรับการสนับสนุนงบประมาณจากกองทุนฯ เพื่อดำเนินโครงการกิจกรรมที่เกี่ยวกับการคุ้มครอง ป้องกัน และแก้ไขปัญหาการเลือกปฏิบัติด้วยเหตุแห่งเพศ สรุปได้ ดังนี้

รายการ	จำนวน (บาท)
๑. หน่วยงาน/องค์กรต่างๆ ยื่นขอรับงบประมาณสนับสนุน จำนวน ๓๓ โครงการ	๖,๑๕๐,๕๒๕
๒. หน่วยงาน/องค์กรต่างๆ ได้รับการสนับสนุนงบประมาณ จำนวน ๒๐ โครงการ งบประมาณคงเหลือจากการเบิกจ่ายเพื่อดำเนินโครงการฯ	๑,๓๘๘,๕๑๕ ๖๗,๑๐๐
ดังนั้น กองทุนฯ จึงใช้จ่ายงบประมาณเพื่อสนับสนุนโครงการฯ	<u>๑,๓๒๑,๔๑๕</u>

ทั้งนี้ เนื่องจากแนวทางของคณะกรรมการพิจารณากลับกรองโครงการฯ ได้กำหนดให้ปรับลดกลุ่มเป้าหมายของทุกโครงการลง เหลือไม่เกิน ๕๐ คน/โครงการ/รุ่น เพื่อป้องกันการแพร่ระบาดของ โรคโควิด-๑๙ ถือเป็นการปรับลดสัดส่วนกลุ่มเป้าหมายที่ยังสามารถดำเนินโครงการให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดได้ รวมทั้งได้ประสานแจ้งเงื่อนไขตามข้อเสนอแนะของคณะกรรมการพิจารณากลับกรองโครงการฯ ให้ผู้รับผิดชอบโครงการทราบ เมื่อผู้รับผิดชอบโครงการแจ้งความประสงค์ว่าสามารถดำเนินโครงการดังกล่าวได้ จึงเสนอให้คณะกรรมการ บริหารกองทุนฯ พิจารณาเห็นชอบต่อไป

#### สรุปข้อมูลการสนับสนุนงบประมาณของกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ

เพื่อดำเนินโครงการกิจกรรมที่เกี่ยวกับการคุ้มครอง ป้องกัน และแก้ไขปัญหาการเลือกปฏิบัติด้วยเหตุแห่งเพศ

ลำดับ	หน่วยงาน	โครงการ	สนับสนุน งบประมาณ (บาท)	เบิกจ่าย (บาท)	ส่งคืนงบประมาณ (บาท)
๑	เทศบาลตำบลปลีวี (จังหวัดจันทบุรี)	โครงการขับเคลื่อนพระราชบัญญัติความ เท่าเทียมระหว่างเพศ พ.ศ. ๒๕๕๘ ระดับชุมชน	๖๙,๐๒๕	๖๙,๐๒๕	-
๒	องค์การบริหารส่วน ตำบลแม่พริก (จังหวัดเชียงราย)	โครงการอบรมสร้างเครือข่ายด้าน การส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ ในพื้นที่	๑๘,๓๐๐	๑๘,๒๕๐	๕๐ (ส่งคืนงบประมาณ ปี พ.ศ. ๒๕๖๓)

ลำดับ	หน่วยงาน	โครงการ	สนับสนุน งบประมาณ (บาท)	เบิกจ่าย (บาท)	ส่งคืนงบประมาณ (บาท)
๓	องค์การบริหารส่วน ตำบลศรีเมืองชุม (จังหวัดเชียงราย)	โครงการท้องถิ่นยุคใหม่กับการส่งเสริม ความเท่าเทียมระหว่างเพศ	๑๑๑,๔๐๐	๑๑๑,๔๐๐	-
๔	มูลนิธิอาสาสมัครเพื่อ สังคม (มอศ.) (กรุงเทพมหานคร)	โครงการส่งเสริมศักยภาพแกนนำ “ความเท่าเทียมระหว่างเพศ” แขวงทับยาว เขตลาดกระบัง	๑๔๕,๘๐๐	๑๔๕,๘๐๐	-
๕	เทศบาลตำบล นาหว้านอก (จังหวัดสงขลา)	โครงการท้องถิ่นยุคใหม่กับการส่งเสริม ความเท่าเทียมระหว่างเพศ	๘๕,๖๐๐	๘๕,๖๐๐	๒๗,๑๔๐ (ส่งคืนงบประมาณ ปี พ.ศ. ๒๕๖๓)
๖	เทศบาลตำบล ทุ่งสะโตก (จังหวัดเชียงใหม่)	โครงการประชุมเชิงปฏิบัติการ ขับเคลื่อนพระราชบัญญัติความ เท่าเทียมระหว่างเพศ พ.ศ. ๒๕๕๘	๓๕,๗๐๐	๒๔,๔๔๐	๑๑,๒๖๐ (ส่งคืนงบประมาณ ปี พ.ศ. ๒๕๖๓)
๗	มูลนิธิเครือข่าย เพื่อนกะเทย เพื่อสิทธิมนุษยชน (กรุงเทพมหานคร)	โครงการพัฒนาบุคลากรเพื่อเฝ้าระวัง การละเมิดสิทธิมนุษยชนใน กระบวนการตรวจเลือกทหารกองเกิน เข้ารับราชการทหารกองประจำการ ประจำปี ๒๕๖๓	๙๒,๖๕๐	๘๕,๓๘๗	๙,๔๕๐ (ส่งคืน ๗,๒๖๓ งบประมาณ ปี พ.ศ. ๒๕๖๓ และ ส่งคืน ๒,๑๘๗ งบประมาณ ปี พ.ศ. ๒๕๖๔)
๘	สำนักงาน ศึกษาธิการ จังหวัดกาฬสินธุ์ (จังหวัดกาฬสินธุ์)	โครงการการประชุมเชิงปฏิบัติการ เสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเพื่อ ส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ ตามพระราชบัญญัติความเท่าเทียม ระหว่างเพศ พ.ศ. ๒๕๕๘	๑๑๕,๕๕๐	๑๑๕,๕๕๐	-
๙	คณะมนุษยศาสตร์ และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัย ราชภัฏสุราษฎร์ธานี (จังหวัดสุราษฎร์ธานี)	โครงการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อ ความเท่าเทียมระหว่างเพศของครู ข้ามเพศในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เขตภาคใต้ตอนบน	๑๗๑,๑๐๐	๑๗๑,๑๐๐	-

ลำดับ	หน่วยงาน	โครงการ	สนับสนุนงบประมาณ (บาท)	เบิกจ่าย (บาท)	ส่งคืนงบประมาณ (บาท)
๑๐	โครงการสตรีนานาชาติพันธุ์ (จังหวัดเชียงราย)	โครงการพัฒนาศักยภาพพลไกและคณะทำงานเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ	๑๒๐,๑๕๐	๑๒๐,๑๕๐	-
๑๑	สมาคมเมืองดาหลาพัฒนาพี่น้องไทย (จังหวัดสงขลา)	โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการส่งเสริมความรู้ พ.ร.บ. ความเท่าเทียมระหว่างเพศ พ.ศ. ๒๕๕๘	๙๒,๓๕๐	๗๗,๓๕๐	๑๕,๐๐๐ (ส่งคืนงบประมาณปี พ.ศ. ๒๕๖๓)
๑๒	มูลนิธิครอบครัวพอเพียง (กรุงเทพมหานคร)	โครงการค่ายผู้นำการเรียนรู้พระราชบัญญัติความเท่าเทียมระหว่างเพศ พ.ศ. ๒๕๕๘	๖๐,๖๐๐	๖๐,๖๐๐	-
๑๓	เครือข่ายแม่หญิงพะเยา (จังหวัดพะเยา)	โครงการแม่หญิงยุคใหม่กับการส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ	๔๗,๓๐๐	๔๗,๓๐๐	-
๑๔	องค์การบริหารส่วนตำบลซอนสารเดช (จังหวัดลพบุรี)	โครงการฝึกอบรมความเสมอภาคทางเพศ	๑๓,๐๐๐	๑๓,๐๐๐	-
๑๕	ศูนย์พัฒนาครอบครัวในชุมชนตำบลคูขุด (จังหวัดสงขลา)	โครงการฝึกอบรมแกนนำตำบลคูขุดเพื่อส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศในครอบครัวและชุมชน	๒๖,๘๐๐	๒๖,๘๐๐	-
๑๖	โรงเรียนยางนาดีราษฎร์ดำรง (จังหวัดชัยภูมิ)	โครงการประชุมเชิงปฏิบัติการขับเคลื่อนพระราชบัญญัติความเท่าเทียมระหว่างเพศ พ.ศ. ๒๕๕๘	๒๑,๙๕๐	๒๑,๙๕๐	-
๑๗	โรงเรียนวัดใหม่ผดุงเขต (จังหวัดนนทบุรี)	โครงการการอบรมส่งเสริมและพัฒนาเครือข่ายครอบครัวและเยาวชนสู่การเรียนรู้ในศตวรรษที่ ๒๑	๑๗,๗๐๐	๑๗,๗๐๐	-
๑๘	องค์การบริหาร	โครงการอบรมให้ความรู้และส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศตำบลน้ำแวน	๑๘,๒๔๐	๑๘,๒๔๐	-



ลำดับ	หน่วยงาน	โครงการ	สนับสนุน งบประมาณ (บาท)	เบิกจ่าย (บาท)	ส่งคืนงบประมาณ (บาท)
	ส่วนตำบลน้ำแวน (จังหวัดพะเยา)				
๑๙	โรงเรียน บ้านเกาะทองสม (จังหวัดพัทลุง)	โครงการอบรมเสริมสร้างความรู้ความ เข้าใจและความเท่าเทียมระหว่างเพศ	๖๘,๖๐๐	๖๔,๔๐๐	๔,๒๐๐ (ส่งคืนงบประมาณ ปี พ.ศ. ๒๕๖๓)
๒๐	โรงเรียนบ้านท่าเนียน (จังหวัดพัทลุง)	โครงการส่งเสริมความรู้ความเท่าเทียม ระหว่างเพศ	๕๖,๗๐๐	๕๖,๗๐๐	-
<b>รวมเป็นเงิน</b>			<b>๑,๓๘๘,๕๑๕</b>	<b>๑,๓๒๑,๔๑๕</b>	<b>๖๗,๑๐๐</b>

## (๒) การติดตามและประเมินผลโครงการที่ได้รับการสนับสนุนงบประมาณจากกองทุนฯ

กองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ โดยคณะอนุกรรมการติดตามและประเมินผลโครงการ ได้มีการติดตามและประเมินผลโครงการของหน่วยงาน/องค์กรที่ได้รับการสนับสนุนงบประมาณจากกองทุนฯ ดังนี้

๑. ติดตามและประเมินผลโดยใช้แบบรายงานผลการดำเนินงานและการใช้จ่ายเงินสนับสนุนโครงการตามวัตถุประสงค์ของกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ (แบบ กทพ. ๓) โดยผู้ที่ได้รับการสนับสนุนงบประมาณได้มีการรายงานผลการดำเนินงานมาครบ ๑๙ หน่วยงาน/องค์กร

๒. การลงพื้นที่ติดตามและประเมินผลโครงการโดยผู้แทนคณะอนุกรรมการติดตามและประเมินผลโครงการ ใช้วิธีการสังเกตการณ์ สัมภาษณ์ และแบบประเมินผล ซึ่งในปีงบประมาณ ๒๕๖๓ ได้มีการลงพื้นที่ติดตามฯ จำนวน ๕ หน่วยงาน/องค์กร ได้แก่ มูลนิธิอาสาสมัครเพื่อสังคม (มอส.) องค์การบริหารส่วนตำบลศรีเมืองชุม มูลนิธิครอบครัวพอเพียง โครงการสตรีนานาชาติพันธ์ และเทศบาลตำบลนาทรีนอก

๓. ให้ผู้ที่ได้รับการสนับสนุนงบประมาณ Live ผ่าน Facebook โดยมีหน่วยงาน/องค์กรที่มีความพร้อมและสะดวกในการ Live ผ่าน Facebook จำนวน ๗ หน่วยงาน/องค์กร ได้แก่ สมาคมเมืองดาหลาพัฒนาพี่น้องไทย เครือข่ายแม่หญิงพะเยา องค์การบริหารส่วนตำบลศรีเมืองชุม โรงเรียนบ้านท่าเนียน โรงเรียนบ้านเกาะทองสม องค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริก และองค์การบริหารส่วนตำบลชอนสารเดช

**สรุปผลการติดตามและประเมินผลโครงการได้ ดังนี้**

(๑) **ลักษณะโครงการ/กิจกรรม** ได้แก่ การประชุมเชิงปฏิบัติการ การอบรมเชิงวิชาการ การอบรม และการรณรงค์ โดยใช้วิธีการบรรยาย การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เรื่องเล่าจากผู้มีประสบการณ์ตรง การนำเสนอผลงาน การระดมสมอง บทบาทสมมุติ การเดินรณรงค์และการประชาสัมพันธ์ การจัดทำแผน การศึกษาวิจัย วัตถุประสงค์ของ

ทุกโครงการจะเน้นการสร้างเสริมความรู้ความเข้าใจเพื่อเป็นการส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ และคุ้มครองป้องกัน หรือเป็นการแก้ไขปัญหา มิให้เกิดการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศ เนื้อหาหลัก ได้แก่

- การให้ความรู้เรื่องพระราชบัญญัติความเท่าเทียมระหว่างเพศ พ.ศ. ๒๕๕๘
- การสร้างความรู้ ความเข้าใจเรื่องความเท่าเทียมระหว่างเพศ การเลือกปฏิบัติด้วยเหตุแห่งเพศ และการหาแนวทางในการป้องกันและแก้ไขปัญหา
- การสร้างเครือข่ายการทำงานด้านการส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ

(๒) **กลุ่มเป้าหมาย** การดำเนินโครงการในแต่ละพื้นที่จะเป็นไปตามบริบทและสภาพปัญหาของพื้นที่นั้นๆ โดยกลุ่มเป้าหมายครอบคลุม เยาวชน/นักเรียน นักศึกษา ครู ผู้ปกครอง ไปจนถึง ผู้นำชุมชน ผู้นำสตรี เครือข่ายภาคประชาสังคม อาสาสมัคร และผู้ปฏิบัติงานของหน่วยงาน/องค์กรที่เกี่ยวข้อง รวมถึงกลุ่มผู้ประสบปัญหาหรือได้รับผลกระทบจากการเลือกปฏิบัติด้วยเหตุแห่งเพศ จำนวนรวมทั้งสิ้น ๑,๘๘๐ คน แบ่งเป็น เพศหญิง จำนวน ๙๕๙ คน เพศชายจำนวน ๗๖๙ คน ผู้มีความหลากหลายทางเพศจำนวน ๑๕๒ คน

(๓) **ผลผลิตที่ได้ของโครงการ** จากการลงพื้นที่ติดตามและประเมินผลโครงการการประเมินผลจากรายงานผลการดำเนินงานตามแบบรายงานผลการดำเนินงานและการใช้จ่ายเงินสนับสนุนโครงการตามวัตถุประสงค์ของกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ (แบบ กทพ. ๓) และการ Live ผ่าน Facebook ของทั้ง ๒๐ โครงการ แต่ละโครงการมีผลผลิตสอดคล้องตามที่กำหนดในโครงการ

(๔) **ผลลัพธ์ที่ได้ของโครงการ** จากการประเมินผลลัพธ์ที่ได้ของโครงการ เมื่อเทียบกับเป้าหมายในการให้การสนับสนุนงบประมาณ สรุปภาพรวมได้ ดังนี้

๔.๑) ผลลัพธ์เชิงปริมาณ จากการประเมินผลลัพธ์ที่โครงการ พบว่า โครงการที่มีผลลัพธ์เชิงปริมาณเป็นไปตามที่ได้กำหนดไว้ เช่น จำนวนผู้เข้าร่วมโครงการ/กิจกรรม จำนวนสื่อที่ผลิต จำนวนข้อเสนอเชิงนโยบาย จำนวนแนวทาง

๔.๒) ผลลัพธ์เชิงคุณภาพ จากการประเมินผลลัพธ์ที่โครงการได้รับเมื่อเทียบของหน่วยงาน/องค์กร การดำเนินงานทำให้เกิดผลลัพธ์เชิงคุณภาพ ซึ่งแบ่งออกเป็น ๓ ด้าน ได้แก่

(๑) ผลลัพธ์ด้านบุคคล	(๒) ผลลัพธ์ด้านครอบครัว	(๓) ผลลัพธ์ด้านชุมชนและสังคม
<ul style="list-style-type: none"> <li>• ผู้เข้าร่วมโครงการส่วนใหญ่มีความรู้ ความเข้าใจในเรื่องความเท่าเทียมระหว่างเพศมากขึ้น</li> <li>• ผู้เข้าร่วมโครงการมีความรู้ความเข้าใจสาระสำคัญของพระราชบัญญัติความเท่าเทียมระหว่างเพศ พ.ศ. ๒๕๕๘ และทราบสิทธิและความคุ้มครองของตนเอง</li> <li>• ผู้เข้าร่วมโครงการมีความรู้ความเข้าใจเรื่อง เพศ เพศสรีระ เพศสภาพ เพศวิถีมากขึ้น</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• สมาชิกในครอบครัวเกิดความรู้ ความเข้าใจ สามารถดำรงชีวิตกับผู้ที่มีความหลากหลายทางเพศได้อย่างเข้าใจและมีความสุข</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ชุมชนและสังคมมีความตระหนักเรื่องความเท่าเทียมระหว่างเพศมีการปฏิบัติต่อกันอย่างเท่าเทียม ทำให้อยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข</li> <li>• เกิดเครือข่ายหรือกลไกการทำงานด้านการส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศในชุมชนและสังคม เกิดการบูรณาการการทำงานกันในหลายภาคส่วนมากขึ้น</li> <li>• ชุมชนที่ร่วมโครงการมีแนวทางหรือเครื่องมือในการดำเนินงานด้านการส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ</li> <li>• เกิดการตื่นตัวเรื่องความเท่าเทียมระหว่างเพศ จนเกิดเป็น Trend ของชุมชนที่เป็นพื้นที่ดำเนินโครงการ</li> <li>• องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเห็นความสำคัญของการดำเนินงานด้านการส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศในพื้นที่รับผิดชอบมากขึ้น เช่น มีการบรรจุแผนการดำเนินงานด้านนี้เข้าเป็นข้อบัญญัติของหน่วยงาน</li> <li>• ปัญหาการเลือกปฏิบัติด้วยเหตุแห่งเพศในสถานศึกษา เริ่มได้รับความสนใจทำให้เกิดการริเริ่มหาแนวทางในการแก้ไขปัญหา</li> <li>• สมาชิกชุมชนในพื้นที่โครงการบางพื้นที่เริ่มมีความเข้าใจและละเอียดอ่อนต่อการเลือกปฏิบัติด้วยเหตุแห่งเพศและการส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศมากขึ้น</li> </ul>

### ๓.๔ การบริหารกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ

#### (๑) การประชุมคณะกรรมการบริหารกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ/คณะอนุกรรมการภายใต้คณะกรรมการบริหารกองทุนฯ

คณะกรรมการ/คณะอนุกรรมการ	มติสำคัญ/ผลการดำเนินงาน
<p>คณะกรรมการบริหารกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ ได้จัดประชุมฯ จำนวน ๘ ครั้ง ดังนี้</p> <p>ครั้งที่ ๖/๒๕๖๒ เมื่อวันที่ ๒๓ ธันวาคม ๒๕๖๒</p> <p>ครั้งที่ ๑/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๔ มกราคม ๒๕๖๓</p> <p>ครั้งที่ ๒/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๓</p> <p>ครั้งที่ ๓/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๘ เมษายน ๒๕๖๓</p> <p>ครั้งที่ ๔/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๗ พฤษภาคม ๒๕๖๓</p> <p>ครั้งที่ ๕/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๓๐ กรกฎาคม ๒๕๖๓</p> <p>ครั้งที่ ๖/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๘ สิงหาคม ๒๕๖๓</p> <p>ครั้งที่ ๗/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๑ กันยายน ๒๕๖๓</p>	<p>มติสำคัญ/ผลการดำเนินงาน สรุปได้ ดังนี้</p> <p><b>การประชุมฯ ครั้งที่ ๖/๒๕๖๒ เมื่อวันที่ ๒๓ ธันวาคม ๒๕๖๒</b></p> <p>๑. กำกับ/ติดตามรายงานการเงินของกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ (รายงานประจำเดือน) ประกอบด้วย</p> <p>(๑) รายงานสถานะการเงินของกองทุนฯ</p> <p>(๒) รายงานการเงินของกองทุนฯ ผ่านระบบบริหารจัดการเงินนอกงบประมาณ (Non – Budgetary Management System : NBMS)</p> <p>(๓) รายงานการจ่าย – รับเงินของกองทุนฯ ผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์</p> <p>๒. รับทราบแผนปฏิบัติการและการใช้จ่ายงบประมาณของกองทุนฯ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ ดังนี้</p> <p>(๑) แผนปฏิบัติการและการใช้จ่ายงบประมาณของกองทุนฯ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ ตามที่คณะกรรมการ สทพ. เห็นชอบ</p> <p>(๒) ปฏิทินการดำเนินงานภายใต้แผนปฏิบัติการและการใช้จ่ายงบประมาณของกองทุนฯ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓</p> <p>๓. รับทราบข้อเสนอแนะจากการตรวจสอบการใช้จ่ายงบประมาณของสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน (สตง.)</p> <p>๔. รับทราบความคืบหน้าการกำหนดตัวชี้วัดตามกรอบหลักเกณฑ์การประเมินผลการดำเนินงานทุนหมุนเวียน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓</p> <p>๕. เห็นชอบการกำหนดแนวทางการดำเนินงานและการบริหารจัดการกองทุนฯ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓</p> <p>๖. อนุมัติจ่ายเงินช่วยเหลือ ชดเชยและเยียวยาแก่ผู้ถูกเลือกปฏิบัติด้วยเหตุแห่งเพศตามคำวินิจฉัยของคณะกรรมการ วลพ. จำนวน ๒ ราย รวมเป็นเงิน ๔๒,๐๐๐ บาท</p> <p>๗. เห็นชอบให้ทบทวนการจัดทำ (ร่าง) แผนงบประมาณของกองทุนฯ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔</p>

คณะกรรมการ/คณะอนุกรรมการ	มติสำคัญ/ผลการดำเนินงาน
	<p><b>การประชุม ครั้งที่ ๑/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๔ มกราคม ๒๕๖๓</b></p> <p>๑. กำกับ/ติดตามรายงานการเงินของกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ (รายงานประจำเดือน) ประกอบด้วย</p> <p>(๑) รายงานสถานะการเงินของกองทุนฯ</p> <p>(๒) รายงานการเงินของกองทุนฯ ผ่านระบบบริหารจัดการเงินนอกงบประมาณ (Non – Budgetary Management System : NBMS)</p> <p>(๓) รายงานการจ่าย – รับเงินของกองทุนฯ ผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์</p> <p>๒. รับทราบการรายงานผลการดำเนินการจ่ายเงินช่วยเหลือ ชดเชย และเยียวยาแก่ผู้ถูกเลือกปฏิบัติด้วยเหตุแห่งเพศตามคำวินิจฉัยของคณะกรรมการ วลพ. จำนวน ๒ ราย รวมเป็นเงิน ๔๒,๐๐๐ บาท ต่อคณะกรรมการ สทพ.</p> <p>๓. รับทราบการแบ่งส่วนราชการภายในกรมให้กลุ่มบริหารกองทุนฯ รับผิดชอบงานขึ้นตรงต่ออธิบดี</p> <p>๔. รับทราบมติการพิจารณาเห็นชอบแผนปฏิบัติการและการใช้จ่ายงบประมาณของกองทุนฯ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ ของคณะกรรมการ สทพ.</p> <p>๕. รับทราบรายงานผลการดำเนินงานทุนหมุนเวียน ประจำปีบัญชี ๒๕๖๒ ซึ่งได้รับการประเมินผลภาพรวม (เบื้องต้น) เท่ากับ ๓.๑๒๕๑ คะแนน (เต็ม ๕ คะแนน)</p> <p>๖. เห็นชอบการแก้ไข/เพิ่มเติมประกาศและคำสั่งของคณะกรรมการบริหารกองทุนฯ เพื่อให้สอดคล้องกับการบริหารงานของกรม (หน่วยงานต้นสังกัด) และให้การปฏิบัติงานกองทุนฯ มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ดังนี้</p> <p>(๑) แต่งตั้งผู้บริหารกองทุนฯ</p> <p>(๒) แต่งตั้งผู้ช่วยเลขานุการในคณะกรรมการบริหารกองทุนฯ</p> <p>(๓) แต่งตั้งคณะอนุกรรมการภายใต้คณะกรรมการบริหารกองทุนฯ</p> <p>(๔) ประกาศคณะกรรมการบริหารกองทุนฯ เรื่อง หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการอนุมัติการใช้เงินและสินทรัพย์ของกองทุนฯ</p>

คณะกรรมการ/คณะอนุกรรมการ	มติสำคัญ/ผลการดำเนินงาน
	<p>๓. เห็นชอบการดำเนินงานภายใต้แผนปฏิบัติการและแผนการใช้จ่ายงบประมาณในการดำเนินโครงการขับเคลื่อนการดำเนินงานกองทุนฯ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓</p> <p>๔. เห็นชอบการทบทวนการจัดทำ (ร่าง) แผนงบประมาณของกองทุนฯ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔</p> <p><b>การประชุม ครั้งที่ ๒/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๓</b></p> <p>๑. กำกับ/ติดตามรายงานการเงินของกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ (รายงานประจำเดือน) ประกอบด้วย</p> <p>(๑) รายงานสถานะการเงินของกองทุนฯ</p> <p>(๒) รายงานการเงินของกองทุนฯ ผ่านระบบบริหารจัดการเงินนอกงบประมาณ (Non – Budgetary Management System : NBMS)</p> <p>(๓) รายงานการจ่าย – รับเงินของกองทุนฯ ผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์</p> <p>๒. รับทราบการดำเนินการแก้ไข/เพิ่มเติมประกาศและคำสั่งของคณะกรรมการบริหารกองทุนฯ (ออกประกาศ/คำสั่ง เรียบร้อยแล้ว)</p> <p>๓. รับทราบการกำหนดแนวทางพิจารณาสนับสนุนงบประมาณโครงการเพื่อส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศของคณะอนุกรรมการพิจารณากลับกรองโครงการ</p> <p>๔. รับทราบการจัดกิจกรรมคุ้มครองป้องกันมิให้มีการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศ</p> <p>๕. อนุมัติงบประมาณที่หน่วยงาน/องค์กรเสนอโครงการเพื่อส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ จำนวน ๙ โครงการ เป็นเงิน ๗๐๕,๓๐๐ บาท</p> <p>๖. ประสาน กอ.รมน. เพื่อหารือการจัดประชุมสร้างความรู้ ความเข้าใจเรื่องความเท่าเทียมระหว่างเพศให้แก่เจ้าหน้าที่สัสดีก่อนที่จะมีการคัดเลือกทหารกองเกินฯ</p>

คณะกรรมการ/คณะอนุกรรมการ	มติสำคัญ/ผลการดำเนินงาน
	<p><b>การประชุม ครั้งที่ ๓/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๘ เมษายน ๒๕๖๓</b></p> <p>๑. กำกับ/ติดตามรายงานการเงินของกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ (รายงานประจำเดือน) ประกอบด้วย</p> <p>(๑) รายงานสถานะการเงินของกองทุนฯ</p> <p>(๒) รายงานการเงินของกองทุนฯ ผ่านระบบบริหารจัดการเงินนอกงบประมาณ (Non – Budgetary Management System : NBMS)</p> <p>(๓) รายงานการจ่าย – รับเงินของกองทุนฯ ผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์</p> <p>๒. รับทราบการชะลอการจัดประชุมสร้างความรู้ ความเข้าใจเรื่องความเท่าเทียมระหว่างเพศให้เจ้าหน้าที่สัสดีก่อนที่จะมีการคัดเลือกทหารกองเกินฯ เนื่องจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของไวรัสโควิด-๑๙</p> <p>๓. รับทราบการรายงานความคืบหน้าในการดำเนินโครงการเพื่อส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศของหน่วยงาน/องค์กรที่ได้รับการพิจารณาอนุมัติงบประมาณสนับสนุนจากกองทุนฯ ดังนี้</p> <p>(๑) หน่วยงาน/องค์กรแจ้งขอยกเลิกการทำสัญญา</p> <p>(๒) หน่วยงาน/องค์กรแจ้งกำหนดระยะเวลาดำเนินโครงการ/แจ้งความประสงค์ขอเลื่อนระยะเวลาดำเนินโครงการ เนื่องจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของไวรัสโควิด-๑๙</p> <p>๔. กำกับ/ติดตามการรายงานผลการปฏิบัติงานตามเกณฑ์การประเมินผลการดำเนินงานกองทุนฯ ประจำปี ๒๕๖๓ ไตรมาสที่ ๒</p> <p>๕. รับทราบรายงานผลการจัดกิจกรรมคุ้มครองและป้องกันมิให้มีการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศ</p> <p>๖. อนุมัติงบประมาณที่หน่วยงาน/องค์กรเสนอโครงการเพื่อส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ จำนวน ๑๐ โครงการ เป็นเงิน ๖๘๖,๕๐๐ บาท</p> <p>๗. อนุมัติปรับแผนปฏิบัติการและการใช้จ่ายงบประมาณของกองทุนฯ ประจำปี ๒๕๖๓ จากกิจกรรมที่ ๑ การจัดการเลือกปฏิบัติและความไม่เป็นธรรมระหว่างเพศ เพื่อใช้ในกิจกรรมที่ ๓ การแก้ไขปัญหาใช้ความรุนแรงและคุกคามด้วยเหตุแห่งเพศ เป็นเงิน ๑,๕๐๐,๐๐๐ บาท</p> <p>๘. เห็นชอบการถอนเรื่องการตรวจสอบคู่มือระบบบัญชีกองทุนฯ จากกรมบัญชีกลาง และขอเพิ่มจำนวนเงินสะสมสูงสุดของกองทุนฯ</p>

คณะกรรมการ/คณะอนุกรรมการ	มติสำคัญ/ผลการดำเนินงาน
	<p>และให้จัดส่งข้อมูลพร้อมชี้แจงข้อมูลและเหตุผลดังกล่าวส่งให้กรมบัญชีกลางภายในระยะเวลาที่กำหนด</p> <p>๙. เห็นชอบแผนการสร้างความตระหนักรู้เรื่องความเท่าเทียมระหว่างเพศในสังคม พ.ศ. ๒๕๖๓ – ๒๕๖๕ และเห็นชอบแผนงานสร้าง ความตระหนักรู้เรื่องความเท่าเทียมระหว่างเพศในสังคม ประจำปี ๒๕๖๓</p> <p>๑๐. เห็นชอบแผนบริหารทรัพยากรบุคคลกองทุนฯ ระยะ ๓ ปี (ประจำปี ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕) และแผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคล กองทุนฯ ประจำปี ๒๕๖๓</p> <p>๑๑. เห็นชอบการจัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของบุคลากรกองทุนฯ</p> <p>๑๒. เห็นชอบประเมินผลผู้บริหารกองทุนฯ ประจำปี ๒๕๖๓</p> <p>๑๓. เห็นชอบกฎบัตรการตรวจสอบภายในของกองทุนฯ ประจำปี ๒๕๖๓ และให้หน่วยตรวจสอบภายใน สค. ทำหน้าที่หน่วยตรวจสอบภายในของกองทุนฯ พร้อมมอบหมายให้นางสาวอรลักษณ์ วิชัยธรรม นักวิชาการตรวจสอบภายในชำนาญการ เป็นผู้รับผิดชอบปฏิบัติงานด้านการตรวจสอบภายในของกองทุนฯ</p> <p><b>การประชุม ครั้งที่ ๔/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๗ พฤษภาคม ๒๕๖๓</b></p> <p>๑. กำกับ/ติดตามรายงานการเงินของกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ (รายงานประจำเดือน) ประกอบด้วย</p> <p>(๑) รายงานสถานะการเงินของกองทุนฯ</p> <p>(๒) รายงานการเงินของกองทุนฯ ผ่านระบบบริหารจัดการเงินนอกงบประมาณ (Non – Budgetary Management System : NBMS)</p> <p>(๓) รายงานการจ่าย – รับเงินของกองทุนฯ ผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์</p> <p>๒. รับทราบการรายงานผลการดำเนินงานตามบันทึกข้อตกลงและประเมินผลการดำเนินงานทุนหมุนเวียน ประจำปี ๒๕๖๓ ตามมติที่ประชุมฯ ครั้งที่ ๓/๒๕๖๓</p> <p>๓. รับทราบการรายงานความคืบหน้าในการดำเนินโครงการเพื่อส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศของ หน่วยงาน/องค์กรแจ้งกำหนด ระยะเวลาดำเนินโครงการ/แจ้งความประสงค์ขอเลื่อนระยะเวลาดำเนิน</p>



คณะกรรมการ/คณะอนุกรรมการ	มติสำคัญ/ผลการดำเนินงาน
	<p>โครงการ เนื่องจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของไวรัสโควิด-๑๙</p> <p>๕. รับทราบมติของคณะกรรมการ สทพ. ซึ่งเห็นชอบการปรับแผนปฏิบัติการและการใช้จ่ายงบประมาณของกองทุนฯ ประจำปี ๒๕๖๓ ตามที่คณะกรรมการบริหารกองทุนฯ เสนอ</p> <p>๕. รับทราบรายงานผลการดำเนินงานทุนหมุนเวียน ประจำปีบัญชี ๒๕๖๒ ซึ่งได้รับการประเมินผลภาพรวม (ฉบับสมบูรณ์) เท่ากับ ๓.๐๙๕๑ คะแนน (เต็ม ๕ คะแนน)</p> <p>๖. อนุมัติงบประมาณที่หน่วยงาน/องค์กรเสนอโครงการเพื่อส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ จำนวน ๓ โครงการ เป็นเงิน ๑๔๓,๕๕๐ บาท</p> <p>๗. เห็นชอบแผนปรับปรุงพัฒนาประสิทธิภาพการดำเนินงานของกองทุนฯ (๑ พฤษภาคม ๒๕๖๓ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๔)</p> <p>๘. เห็นชอบในหลักการเกี่ยวกับหลักเกณฑ์การพิจารณาค่าใช้จ่ายโครงการที่ขอรับการสนับสนุนจากกองทุนฯ</p> <p><b>การประชุม ครั้งที่ ๕/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๓๐ กรกฎาคม ๒๕๖๓</b></p> <p>๑. กำกับ/ติดตามรายงานการเงินของกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ (รายงานประจำเดือน) ประกอบด้วย</p> <p>(๑) รายงานสถานะการเงินของกองทุนฯ</p> <p>(๒) รายงานการเงินของกองทุนฯ ผ่านระบบบริหารจัดการเงินนอกงบประมาณ (Non – Budgetary Management System : NBMS)</p> <p>(๓) รายงานการจ่าย – รับเงินของกองทุนฯ ผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์</p> <p>๒. กำกับ/ติดตามการรายงานผลการปฏิบัติงานตามเกณฑ์การประเมินผลการดำเนินงานกองทุนฯ ประจำปี ๒๕๖๓ ไตรมาสที่ ๓</p> <p>๓. รับทราบการรายงานความคืบหน้าในการดำเนินโครงการเพื่อส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศของ หน่วยงาน/องค์กรแจ้งแจ้งความประสงค์ขอเลื่อนระยะเวลาดำเนินโครงการ เนื่องจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของไวรัสโควิด-๑๙</p> <p>๔. รับทราบรายงานผลการจัดประชุมเชิงปฏิบัติการถอดบทเรียนแนวทางการดำเนินงานของกองทุนฯ</p>

คณะกรรมการ/คณะอนุกรรมการ	มติสำคัญ/ผลการดำเนินงาน
	<p>๕. เห็นชอบการสำรวจระดับความตระหนักรู้เรื่องความเท่าเทียมระหว่างเพศในสังคม</p> <p>๖. เห็นชอบให้ทบทุนกระบวนการจัดทำ (ร่าง) หลักสูตรการฝึกอบรมสร้างความตระหนักรู้เรื่องความเท่าเทียมระหว่างเพศ : สำหรับวิทยากรกระบวนการ (Facilitator) ตามข้อเสนอแนะ</p> <p>๗. รับทราบการกำหนดรอบระยะเวลาในการเสนอโครงการ จำนวน ๔ รอบ/ปี และเห็นชอบให้จัดลำดับประเด็นสำคัญ (Priority Areas) ของโครงการที่กองทุนฯ</p> <p>๘. เห็นชอบให้จัดลำดับประเด็นสำคัญ (Priority Areas) ของโครงการที่กองทุนฯ จะพิจารณาสนับสนุนงบประมาณดำเนินโครงการ ดังนี้ ลำดับที่ ๑ โครงการส่งเสริมความรู้ความเข้าใจเรื่องความเท่าเทียมระหว่างเพศ</p> <p>ลำดับที่ ๒ โครงการเพื่อคุ้มครอง ป้องกัน หรือเป็นการแก้ไขปัญหา มิให้เกิดการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศ</p> <p>ลำดับที่ ๓ โครงการจัดทำแผน รวบรวมข้อมูล หรือการศึกษาวิจัยด้านการส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ</p> <p>ลำดับที่ ๔ โครงการส่งเสริมและพัฒนาเครือข่ายเพื่อดำเนินงานด้านการส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ</p> <p>๙. อนุมัติให้ปรับแผนปฏิบัติการและการใช้จ่ายงบประมาณของกองทุนฯ ประจำปี ๒๕๖๓ โดยนำงบประมาณจากกิจกรรมที่ ๑ เป็นเงิน ๕๐๐,๐๐๐ บาท เพื่อไปจ้างที่ปรึกษาเพื่อกำหนดแนวทางและจัดทำแผนพัฒนาระบบฐานข้อมูลของกองทุนฯ ระยะยาว (๓ - ๕ ปี) และแผนพัฒนาระบบฐานข้อมูลของกองทุนฯ ประจำปี ๒๕๖๓</p> <p>๑๐. เห็นชอบการทบทวนแผนขับเคลื่อนกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ และแผนปฏิบัติการกองทุนฯ ปีงบประมาณ ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕ และแผนปฏิบัติการกองทุนฯ รายปี</p>

คณะกรรมการ/คณะอนุกรรมการ	มติสำคัญ/ผลการดำเนินงาน
	<p><b>การประชุม ครั้งที่ ๖/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๘ สิงหาคม ๒๕๖๓</b></p> <p>๑. กำกับ/ติดตามรายงานการเงินของกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ (รายงานประจำเดือน) ประกอบด้วย</p> <p>(๑) รายงานสถานะการเงินของกองทุนฯ</p> <p>(๒) รายงานการเงินของกองทุนฯ ผ่านระบบบริหารจัดการเงินนอกงบประมาณ (Non – Budgetary Management System : NBMS)</p> <p>(๓) รายงานการจ่าย – รับเงินของกองทุนฯ ผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์</p> <p>๒. รับทราบ การจัดทำขอบเขตรายละเอียดของงานจ้างที่ปรึกษาดำเนินโครงการพัฒนาระบบการบริหารจัดการสารสนเทศและดิจิทัลของกองทุนฯ ระยะที่ ๑</p> <p>๓. รับทราบ ผลการจัดสรรงบประมาณให้แก่กองทุนฯ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ เป็นเงิน ๕,๐๐๐,๐๐๐ บาท และจัดทำแผนปฏิบัติการและการใช้จ่ายงบประมาณของกองทุนฯ ต่อคณะกรรมการ สทพ. เพื่อพิจารณาเห็นชอบ รวมเป็นเงิน ๗,๘๐๐,๐๐๐ บาท</p> <p>๔. รับทราบ การดำเนินงานตามแผนปรับปรุงและพัฒนาประสิทธิภาพการดำเนินงานของกองทุนฯ</p> <p>๕. เห็นชอบคู่มือการบริหารความเสี่ยงของกองทุนฯ</p> <p>๖. เห็นชอบการกำหนดกระบวนการและระยะเวลาการดำเนินงานของกองทุนฯ (จำนวน ๒ กระบวนการย่อย)</p> <p>๗. เห็นชอบการจัดทำ (ร่าง) ตัวชี้วัดตามกรอบหลักเกณฑ์การประเมินผลการดำเนินงานทุนหมุนเวียน ประจำปี ๒๕๖๔</p> <p><b>การประชุม ครั้งที่ ๗/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๑ กันยายน ๒๕๖๓</b></p> <p>๑. กำกับ/ติดตามรายงานการเงินของกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ (รายงานประจำเดือน) ประกอบด้วย</p> <p>(๑) รายงานสถานะการเงินของกองทุนฯ</p> <p>(๒) รายงานการเงินของกองทุนฯ ผ่านระบบบริหารจัดการเงินนอกงบประมาณ (Non – Budgetary Management System : NBMS)</p> <p>(๓) รายงานการจ่าย – รับเงินของกองทุนฯ ผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์</p>

คณะกรรมการ/คณะอนุกรรมการ	มติสำคัญ/ผลการดำเนินงาน
	<p>๑. รับทราบการรายงานความคืบหน้าในการดำเนินโครงการเพื่อส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศของหน่วยงาน/องค์กรที่ได้รับการพิจารณาอนุมัติงบประมาณสนับสนุนจากกองทุนฯ ขอเลื่อนระยะเวลาดำเนินโครงการ (มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี)</p> <p>๒. การรายงานผลการดำเนินงานของกองทุนฯ</p> <p>(๑) ผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการและการใช้จ่ายงบประมาณของกองทุนฯ ประจำปี ๒๕๖๓ รวมทั้งเบิกจ่ายและก่องหนี่ผูกพันเป็นเงิน ๓,๘๗๐,๔๘๕.๖๖ บาท คิดเป็นร้อยละ ๕๓.๐๒</p> <p>(๒) ผลการดำเนินงานตามบันทึกข้อตกลงการประเมินผลการดำเนินงานของกองทุนฯ ประจำปี ๒๕๖๓ ผลการประเมินตนเองรวม ๖ ด้าน เท่ากับ ๓.๓๕ คะแนน</p> <p>๓. รับทราบรายงานผลตรวจสอบภายในของกองทุนฯ ประจำปี ๒๕๖๓</p> <p>๔. เห็นชอบและอนุมัติโครงการของสมาคมสมาพันธ์สตรีมุสลิม (ประเทศไทย) เป็นเงิน ๑๔๘,๖๐๐ บาท โดยใช้งบประมาณของปี ๒๕๖๔ และให้เบิกจ่ายงบประมาณสนับสนุน โครงการดังกล่าวได้เมื่อคณะกรรมการส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ (คณะกรรมการสหพ.) มีมติเห็นชอบแผนการใช้จ่ายงบประมาณของกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ ประจำปี ๒๕๖๔ เรียบร้อยแล้ว</p> <p>๕. เห็นชอบการปรับปรุงคำสั่งของคณะกรรมการบริหารกองทุนฯ ดังนี้</p> <p>(๑) คำสั่งแต่งตั้งผู้บริหารกองทุนฯ</p> <p>(๒) คำสั่งแต่งตั้งผู้ช่วยเลขานุการในคณะกรรมการบริหารกองทุนฯ</p> <p>๖. เห็นชอบปรับงบประมาณกิจกรรมพัฒนาหลักสูตรการอบรมสร้างความรู้ตระหนักรู้เรื่องความเท่าเทียมระหว่างเพศ เพื่อจัดทำคู่มือการขอรับเงินสนับสนุนโครงการจากกองทุนฯ และสื่อเผยแพร่ประชาสัมพันธ์</p> <p>๗. เห็นชอบหลักการปรับปรุงคำสั่งแต่งตั้งคณะอนุกรรมการภายใต้คณะกรรมการบริหารกองทุนฯ โดยเสนอให้คณะกรรมการ/คณะอนุกรรมการดำรงตำแหน่งไม่เกิน ๒ คณะ</p>

คณะกรรมการ/คณะอนุกรรมการ	มติสำคัญ/ผลการดำเนินงาน
<p>คณะอนุกรรมการพิจารณาและกลั่นกรองโครงการ ได้จัดประชุมฯ จำนวน ๔ ครั้ง ดังนี้</p> <p>ครั้งที่ ๑/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๑๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๓</p> <p>ครั้งที่ ๒/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๑๗ มีนาคม ๒๕๖๓</p> <p>ครั้งที่ ๓/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๑๙ พฤษภาคม ๒๕๖๓</p> <p>ครั้งที่ ๔/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๘ กันยายน ๒๕๖๓</p>	<p>มติสำคัญ/ผลการดำเนินงาน สรุปได้ ดังนี้</p> <p><b>การประชุมฯ ครั้งที่ ๑/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๑๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๓</b></p> <p>ที่ประชุมฯ พิจารณาและกลั่นกรองโครงการ จำนวน ๑๒ โครงการ และได้มีมติผ่านโครงการเพื่อให้การสนับสนุนงบประมาณ จำนวน ๙ โครงการ เป็นเงิน ๗๐๕,๓๐๐ บาท และให้เสนอต่อที่ประชุมคณะกรรมการบริหารกองทุนฯ พิจารณาเห็นชอบและอนุมัติงบประมาณแก่หน่วยงาน/องค์กร ดังกล่าว ต่อไป</p> <p><b>การประชุมฯ ครั้งที่ ๒/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๑๗ มีนาคม ๒๕๖๓</b></p> <p>ที่ประชุมฯ พิจารณาและกลั่นกรองโครงการ จำนวน ๑๑ โครงการ และได้มีมติผ่านโครงการเพื่อให้การสนับสนุนงบประมาณ จำนวน ๑๑ โครงการ เป็นเงิน ๘๑๐,๙๐๐ บาท และให้เสนอต่อที่ประชุมคณะกรรมการบริหารกองทุนฯ พิจารณาเห็นชอบและอนุมัติงบประมาณแก่หน่วยงาน/องค์กร ดังกล่าว ต่อไป</p> <p><b>การประชุมฯ ครั้งที่ ๓/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๑๙ พฤษภาคม ๒๕๖๓</b></p> <p>ที่ประชุมฯ พิจารณาและกลั่นกรองโครงการ จำนวน ๘ โครงการ และได้มีมติผ่านโครงการเพื่อให้การสนับสนุนงบประมาณ จำนวน ๑ โครงการ เป็นเงิน ๑๔๓,๕๔๐ บาท และให้เสนอต่อที่ประชุมคณะกรรมการบริหารกองทุนฯ พิจารณาเห็นชอบและอนุมัติงบประมาณแก่หน่วยงาน/องค์กร ดังกล่าว ต่อไป</p> <p><b>การประชุมฯ ครั้งที่ ๔/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๘ กันยายน ๒๕๖๓</b></p> <p>ที่ประชุมฯ พิจารณาและกลั่นกรองโครงการ จำนวน ๓ โครงการ และได้มีมติผ่านโครงการเพื่อให้การสนับสนุนงบประมาณ จำนวน ๓ โครงการ เป็นเงิน ๑๔๘,๖๐๐ บาท และให้เสนอต่อที่ประชุมคณะกรรมการบริหารกองทุนฯ พิจารณาเห็นชอบและอนุมัติงบประมาณแก่หน่วยงาน/องค์กร ดังกล่าว ต่อไป</p>

คณะกรรมการ/คณะอนุกรรมการ	มติสำคัญ/ผลการดำเนินงาน
<p>คณะอนุกรรมการติดตามและประเมินผลโครงการ ได้จัดประชุมฯ จำนวน ๑ ครั้ง ดังนี้ ครั้งที่ ๑/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๘ กรกฎาคม ๒๕๖๓</p>	<p>มติสำคัญ/ผลการดำเนินงาน สรุปได้ ดังนี้</p> <p><b>การประชุมฯ ครั้งที่ ๑/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๘ กรกฎาคม ๒๕๖๓</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>รับทราบรายงานผลการดำเนินโครงการของหน่วยงาน/องค์กรที่ได้รับการสนับสนุนงบประมาณจากกองทุนฯ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒</li> <li>เห็นชอบรูปแบบรายงานการติดตามและประเมินผลโครงการที่ได้รับการสนับสนุนงบประมาณจากกองทุนฯ โดยให้ใช้ชื่อ “แนวทางการติดตามและประเมินผลโครงการ” สำหรับการลงพื้นที่ติดตามและประเมินผล จะเลือกโครงการขนาดใหญ่และโครงการที่มีประเด็นน่าสนใจ ต้องมีผู้แทนไม่เกิน ๓ คน เพื่อเป็นการประหยัดค่าใช้จ่าย</li> <li>ให้นำข้อมูลรายงานผลการดำเนินงานมาวิเคราะห์เพื่อนำไปทบทวนปรับปรุงรูปแบบของแบบฟอร์มที่เกี่ยวข้องกับการเสนอโครงการ/รายงานผลการดำเนินโครงการที่ได้รับการสนับสนุนงบประมาณจากกองทุนฯ</li> <li>ให้มีการปรับแบบติดตามและประเมินผลการดำเนินงานโครงการที่ได้รับการสนับสนุนงบประมาณจากกองทุนฯ</li> </ol>

**(๒) การประชุมเชิงปฏิบัติการทบทวนแผนยุทธศาสตร์และแผนปฏิบัติการกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ ปีงบประมาณ ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕ และแผนปฏิบัติการฯ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔**

กองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ จัดประชุมเชิงปฏิบัติการทบทวนแผนยุทธศาสตร์และแผนปฏิบัติการกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ ปีงบประมาณ ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕ และแผนปฏิบัติการฯ ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๒๓ กรกฎาคม ๒๕๖๓ ณ โรงแรมปรินซ์ พาเลซ มหานาค กรุงเทพฯ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อทบทวนแผนขับเคลื่อนกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ ปีงบประมาณ ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕ จัดทำแผนปฏิบัติการฯ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ รวมทั้งแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและประสบการณ์การปฏิบัติงานเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพของกองทุนฯ ผู้เข้าร่วมประชุมฯ ประกอบด้วย คณะกรรมการและคณะอนุกรรมการภายใต้กองทุนฯ ผู้แทนกองทุนต่างๆ ภายในกระทรวงการพัฒนาสังคมฯ ผู้แทนหน่วยงานซึ่งเคยเสนอโครงการเพื่อขอรับการสนับสนุนงบประมาณจากกองทุนฯ ผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ สค. รวมจำนวน ๓๕ คน จากการประชุมฯ ได้มีการวิเคราะห์ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งทางตรงและทางอ้อมของกองทุนฯ การวิเคราะห์

สภาพแวดล้อมองค์กรของกองทุนฯ (Swot Analysis) ทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจ วัตถุประสงค์ นโยบาย/เป้าประสงค์ ยุทธศาสตร์ ผลผลิต ผลลัพธ์โครงการ/กิจกรรมของกองทุนฯ ปีงบประมาณ ๒๕๖๓ – ๒๕๖๕ ดังนี้

**ผลการวิเคราะห์และจัดลำดับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหลักของกองทุนฯ สรุปได้ดังนี้**

ลำดับที่ ๑ ผู้เสียหายจากการถูกเลือกปฏิบัติด้วยเหตุแห่งเพศ

ลำดับที่ ๒ หน่วยงานที่เข้ารับการอบรมเกี่ยวกับการสร้างความตระหนักรู้เรื่องความเท่าเทียมระหว่างเพศ

ลำดับที่ ๓ หน่วยงานที่เสนอโครงการเพื่อขอรับการสนับสนุนงบประมาณจากกองทุนฯ

ลำดับที่ ๔ ศูนย์เรียนรู้การพัฒนาสตรีและครอบครัว และสำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัด

**ผลการวิเคราะห์ศักยภาพของกองทุนฯ โดยใช้เทคนิค SWOT Analysis สรุปได้ดังนี้**

จุดแข็งหรือข้อได้เปรียบ (Strengths)	จุดอ่อนหรือข้อเสียเปรียบ (Weakness)
<p>(๑) กองทุนฯ มีการกำหนดแนวทาง/ระเบียบการดำเนินงานในการช่วยเหลือ ชดเชย และเยียวยาผู้เสียหายจากการถูกเลือกปฏิบัติด้วยเหตุแห่งเพศ การป้องกันการเลือกปฏิบัติ และการส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศที่ชัดเจน</p> <p>(๒) กองทุนฯ มีงบประมาณรองรับการช่วยเหลือ ชดเชย และเยียวยาผู้เสียหายจากการถูกเลือกปฏิบัติด้วยเหตุแห่งเพศ</p> <p>(๓) กองทุนฯ มีการสร้างเครือข่ายในการร่วมขับเคลื่อนความเท่าเทียมระหว่างเพศเพิ่มมากขึ้นมีหน่วยงานร่วมประกาศเจตนารมณ์ “การส่งเสริมความเสมอภาคและขจัดการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศ”</p> <p>(๔) กองทุนฯ มีการให้คำแนะนำ มีระบบติดตามการดำเนินงานของกองทุนฯ และมีแนวทางการติดตามประเมินผลสำหรับหน่วยงานที่ขอรับการสนับสนุนงบประมาณกองทุนฯ ที่เป็นระบบ</p>	<p>(๑) การเผยแพร่ประชาสัมพันธ์เรื่องการส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศในปัจจุบันยังไม่สามารถสื่อสารให้กลุ่มเป้าหมายเข้าใจเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติความเท่าเทียมระหว่างเพศ พ.ศ. ๒๕๕๘ และกองทุนฯ ได้เท่าที่ควร</p> <p>(๒) กองทุนฯ ไม่มีระบบฐานข้อมูลสารสนเทศรองรับการปฏิบัติงาน</p> <p>(๓) กองทุนฯ ไม่มีข้อมูลวิทยากรในระดับพื้นที่ในการถ่ายทอดความรู้และสร้างความตระหนักรู้เรื่องความเท่าเทียมระหว่างเพศ</p> <p>(๔) กองทุนฯ ไม่มีการตั้งคณะกรรมการพิจารณากลับกรองโครงการในระดับพื้นที่</p>
โอกาส (Opportunities)	ภัยคุกคาม (Threats)
<p>(๑) รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. ๒๕๖๐ ห้ามการเลือกปฏิบัติด้วยเหตุแห่งความแตกต่างในเรื่องเพศ รวมทั้งพันธกรณีระหว่างประเทศ และยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี รองรับการทำงานของกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ</p> <p>(๒) สังคมไทยปัจจุบัน ยอมรับความสามารถของบุคคลโดยไม่คำนึงถึงเรื่องเพศ และยอมรับผู้ที่มีความหลากหลายทางเพศมากขึ้น</p> <p>(๓) บทเรียนจากการดำเนินงานของกองทุนอื่นๆ ภายในกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ สามารถเป็นแนวทางให้กองทุนฯ เรียนรู้และปรับปรุงการดำเนินงานได้</p>	<p>(๑) ระบบความคิด ความเชื่อ ค่านิยมที่มีอคติทางเพศของคนในสังคมที่ฝังรากลึกในสังคมไทยมาช้านานผ่านการอบรมเลี้ยงดูในครอบครัว การเรียนการสอน กฎหมาย ระเบียบต่างๆ ที่ไม่ละเอียดอ่อนต่อศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์เป็นอุปสรรคต่อการสร้างความรู้ ความเข้าใจ และความตระหนักรู้เรื่องความเท่าเทียมระหว่างเพศ</p> <p>(๒) สถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโควิด-๑๙ และวิกฤตทางเศรษฐกิจทำให้กองทุนฯ ไม่สามารถดำเนินงานได้อย่างเต็มที่</p>

## แผนปฏิบัติการกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ ปีงบประมาณ ๒๕๖๓ – ๒๕๖๕

<b>วิสัยทัศน์</b>	เป็นกลไกสนับสนุนการขับเคลื่อนความเท่าเทียมระหว่างเพศอย่างเป็นธรรมและยั่งยืน
<b>พันธกิจ</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>๑. ช่วยเหลือ ชดเชย เยียวยา แก่ผู้ถูกเลือกปฏิบัติด้วยเหตุแห่งเพศ</li> <li>๒. สนับสนุนงบประมาณจัดทำโครงการ กิจกรรม และการศึกษาวิจัย เพื่อคุ้มครองป้องกัน และแก้ไขปัญหาการถูกเลือกปฏิบัติด้วยเหตุแห่งเพศ</li> <li>๓. สร้างเสริมความเข้มแข็งของภาคีเครือข่ายภาครัฐ ภาคเอกชนและภาคประชาสังคม</li> </ol>
<b>ประเด็นยุทธศาสตร์</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>๑. <b>การส่งเสริมและสนับสนุนความเท่าเทียมระหว่างเพศ</b> <ol style="list-style-type: none"> <li><b>เป้าประสงค์</b> หน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาสังคม ตลอดจนผู้ถูกเลือกปฏิบัติ ด้วยเหตุแห่งเพศมีองค์ความรู้และมีความตระหนักในการปฏิบัติงานการ ส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ</li> <li><b>๒. เสริมสร้างความร่วมมือระหว่างกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศกับภาคีเครือข่าย</b> <ol style="list-style-type: none"> <li><b>เป้าประสงค์</b> หน่วยงานภาครัฐ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความเป็นหุ้นส่วนในการ ส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ</li> </ol> </li> <li><b>๓. พัฒนาการบริหารจัดการกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศให้มีประสิทธิภาพ</b> <ol style="list-style-type: none"> <li><b>เป้าประสงค์</b> <ol style="list-style-type: none"> <li>๑. มีระบบการบริหารจัดการกองทุนที่มีประสิทธิภาพ</li> <li>๒. บุคลากรมีทักษะในการบริหารจัดการกองทุน</li> <li>๓. มีเทคโนโลยีที่รองรับการบริหารจัดการกองทุน</li> </ol> </li> </ol> </li> </ol> </li></ol>

และที่ประชุมคณะกรรมการบริหารกองทุนฯ ครั้งที่ ๕/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๓๐ กรกฎาคม ๒๕๖๓ ได้มีมติเห็นชอบการทบทวนแผนขับเคลื่อนกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศและแผนปฏิบัติการกองทุน ส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ ปีงบประมาณ ๒๕๖๓ – ๒๕๖๕ รวมทั้งเห็นชอบอนุมัติแผนปฏิบัติการและ การใช้จ่ายงบประมาณของกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ ประจำปี ๒๕๖๔ และที่ประชุม คณะกรรมการบริหารกองทุนฯ ครั้งที่ ๖/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๘ สิงหาคม ๒๕๖๓ ได้มีมติเห็นชอบให้เสนอ แผนดังกล่าว เพื่อขอความเห็นชอบต่อคณะกรรมการส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ (คณะกรรมการ สทพ.) ภายในวงเงิน ๗,๘๐๐,๐๐๐ บาท (เจ็ดล้านแปดแสนบาทถ้วน) ต่อไป



(๓) การประชุมเชิงปฏิบัติการถอดบทเรียนแนวทางการดำเนินงานของกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ

กองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ จัดประชุมเชิงปฏิบัติการถอดบทเรียนแนวทางการดำเนินงานของกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศขึ้น เมื่อวันศุกร์ที่ ๑๐ กรกฎาคม ๒๕๖๓ ณ โรงแรมปรีณซ์ พาเลซ มหานาค กรุงเทพฯ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อรับฟังข้อมูล แลกเปลี่ยนความคิดเห็น สะท้อนปัญหา อุปสรรค และให้ข้อเสนอแนะจากภาคีเครือข่ายเพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพการดำเนินงานของกองทุนฯ กลุ่มเป้าหมาย ประกอบด้วย ผู้แทนกองทุนต่าง ๆ ภายในกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ผู้แทนสำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัด ผู้แทนศูนย์เรียนรู้การพัฒนาสตรีและครอบครัวภาคกลางจังหวัดนนทบุรี ผู้แทนหน่วยงานที่เคยเสนอโครงการเพื่อขอรับการสนับสนุนงบประมาณจากกองทุนฯ คณะกรรมการบริหารกองทุนฯ และคณะอนุกรรมการภายใต้คณะกรรมการบริหารกองทุนฯ และบุคลากรกลุ่มบริหารกองทุนฯ รวมจำนวน ๔๘ คน จากการประชุมฯ ได้มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและให้ข้อเสนอแนะในการส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศและการดำเนินงานของกองทุนฯ ประกอบด้วย

(๑) ปัญหาเรื่องอคติทางเพศ ปัญหาการเลือกปฏิบัติด้วยเหตุแห่งเพศในสังคมไทย

(๒) ปัญหาการเสนอโครงการเพื่อขอรับการสนับสนุนงบประมาณจากกองทุนฯ

ประเด็น	สรุปความคิดเห็น
ปัญหาเรื่องอคติทางเพศ ปัญหาการเลือกปฏิบัติด้วยเหตุแห่งเพศในสังคมไทย	<p>ปัญหาเรื่องอคติทางเพศ ปัญหาการเลือกปฏิบัติด้วยเหตุแห่งเพศในสังคมไทยยังคงเกิดขึ้นอยู่ในปัจจุบัน สรุปได้ ดังนี้</p> <p><b>สถานการณ์สังคม</b></p> <p>๑. ปัญหาความรุนแรงภายในครอบครัว ซึ่งปัจจุบันมีสถานการณ์ความรุนแรงมากกว่าการทำร้ายร่างกาย แต่ถึงขั้นทำให้เสียชีวิต และจากสถิติผู้ถูกระทำความรุนแรงส่วนใหญ่ยังเป็นผู้หญิงเกิดจากความเหลื่อมล้ำของอำนาจในการต่อรองระหว่างผู้ชายและผู้หญิง (ความสัมพันธ์เชิงอำนาจ) ที่ผู้หญิงด้อยกว่า</p> <p>๒. ปัญหาการถูกจำกัดสิทธิ โอกาสในการทำงาน และการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ เนื่องจากมีความเชื่อแบบภาพเหมารวมว่าผู้หญิงมีภาระในการดูแลครอบครัว ไม่สามารถทุ่มเททำงานให้หน่วยงานได้อย่างเต็มที่ จึงเลือกไม่รับหรือสนับสนุนผู้หญิงในการทำงาน โดยเฉพาะการทำงานในระบบราชการ พบว่า ข้าราชการผู้หญิงในตำแหน่งระดับปฏิบัติงานมีจำนวนมาก แต่สามารถเข้าสู่ตำแหน่งในระดับบริหารค่อนข้างน้อย นอกจากนั้นการมีส่วนร่วมทางการเมือง พบว่า สักส่วนนักการเมืองผู้หญิงค่อนข้างน้อย สถานการณ์ดังกล่าวสะท้อนให้เห็นว่าสังคมยังมีความเชื่อที่จำกัดช่องทางในการแสดงศักยภาพของผู้หญิง</p>

ประเด็น	สรุปความคิดเห็น
	<p>๓. <u>ปัญหาการสื่อสารเรื่องความเท่าเทียมระหว่างเพศในมิติต่างๆ ในสังคม</u> ยังมีการนำเสนอให้ความเข้าใจว่าการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นจะสร้างประโยชน์ให้เฉพาะเพศใดเพศหนึ่ง ขณะที่การส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศมุ่งเน้นการเคารพในสิทธิและศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ของทุกคน</p> <p><b>สถานการณ์ของเด็ก เยาวชนและสถาบันการศึกษา</b></p> <p>๔. <u>บุคลากรทางการศึกษายังขาดความเข้าใจเรื่องความเท่าเทียมระหว่างเพศ</u> และทราบข้อมูลเรื่องพระราชบัญญัติความเท่าเทียมระหว่างเพศ พ.ศ. ๒๕๕๘ ค่อนข้างน้อย สำหรับกระบวนการจัดการเรียนการสอน/การจัดกิจกรรมภายในโรงเรียนให้ความสำคัญและเปิดโอกาสให้กับ ทุกเพศอย่างเท่าเทียม แต่จากการทำงานด้านการชดเชย</p> <p>๕. <u>ครอบครัวยังไม่เข้าใจเรื่องความหลากหลายทางเพศ</u> จากระบบดูแลช่วยเหลือเด็กนักเรียนซึ่งกระทรวงศึกษาธิการกำหนด (การเยี่ยมบ้าน) พบว่า ครอบครัวยังไม่เข้าใจเรื่องความหลากหลายทางเพศทำให้เกิดปัญหาการดูแลบุตรหลานที่มีความหลากหลายทางเพศ เกิดปัญหาความรุนแรงในครอบครัว เด็กไม่กล้าแสดงตัวตน</p> <p>๖. <u>บุคลากรทางการศึกษา (ครู/อาจารย์) ยังขาดความเข้าใจในการดูแลเด็กที่มีความหลากหลายทางเพศ (LGBT)</u> ส่งผลให้เด็กกลุ่มนี้จะถูกกดทับ ถูกกระทำความรุนแรงทางด้านจิตใจ ถูกเลือกปฏิบัติด้วยเหตุแห่งเพศทั้งเชิงบวกและเชิงลบ (เชิงบวก - เมื่อสร้างชื่อเสียงให้โรงเรียนจะถูกยกย่องเป็นตัวอย่าง/เชิงลบ - ถูกประณาม ถูกมองเป็นตัวตลก)</p> <p><b>สถานการณ์ในชุมชน</b></p> <p>๗. <u>ครอบครัว/ชุมชนไม่ยอมรับความหลากหลายทางเพศ</u> เด็กไม่สามารถแสดงตัวตนของตนเองได้เมื่ออยู่ในครอบครัวและ/หรือในชุมชน เนื่องจากยังมีมุมมอง ทักษะคติต่อผู้มีความหลากหลายทางเพศว่าเป็นเรื่องผิดปกติและสังคมไม่ยอมรับ ซึ่งเป็นเรื่องที่ต้องเร่งสร้างความเข้าใจร่วมกันว่าเด็ก เยาวชน หรือผู้ใหญ่ สามารถเลือกแสดงออกหรือมีพฤติกรรมทางเพศได้ตามที่ตนเองต้องการได้ ไม่ใช่เรื่องผิดปกติ และผู้ที่มีความหลากหลายทางเพศก็ถูกมองอย่างมีอคติ เช่น กระเทยมักมีความสนใจแต่เรื่องเพศสัมพันธ์ ดังนั้น จึงพยายามไม่ให้ลูกหลานที่เป็นเด็กผู้ชายสนิทสนมกับกระเทยเนื่องจากกลัวว่าจะถูกล่วงละเมิดทางเพศได้</p> <p>๘. <u>ผู้ชายมีโอกาสเข้าถึงการช่วยเหลือจากหน่วยงานต่างๆ มากกว่าผู้หญิง</u> สถานการณ์การแพร่ระบาดของไวรัสโควิด - ๑๙ พบว่า หลายหน่วยงานแจกสิ่งอุปโภค/บริโภค โดยไม่ได้คำนึงถึงปัญหาเฉพาะ และความต้องการที่แตกต่างกัน เช่น พี่น้องอิสลาม ผู้หญิง ผู้ชาย เด็กอ่อน ผู้หญิงที่เป็นผู้ป่วยติดเตียง และจากการทำงาน พบว่า ผู้ชายมีโอกาสเข้าถึงการช่วยเหลือจากหน่วยงานต่างๆ</p>

ประเด็น	สรุปความคิดเห็น
	<p>มากกว่าผู้หญิงเนื่องจากมีภาพเหมารวมว่าผู้ชายคือหัวหน้าครอบครัว มีหน้าที่มารับการช่วยเหลือ โดยไม่ได้ตรวจสอบ ศึกษาข้อมูลว่าสมาชิกในครอบครัวต้องการความช่วยเหลืออะไร</p> <p>๙. <u>การนำกรอบความคิดความเชื่อที่จำแนกมนุษย์ออกเป็น ๒ เพศมาตัดสินคุณค่าของบุคคล</u> การนำกรอบผู้หญิงและผู้ชายมาจำกัด ตีตราผู้หญิงและผู้ชายที่ไม่ได้แสดงออกตามที่สังคมคาดหวังหรือผู้ที่มีความหลากหลายทางเพศ เช่น การต่อว่ากะเทยที่ใส่กางเกง/กระโปรงสั้นว่าแสดงพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสม เนื่องจากนำกรอบความคิดว่าผู้หญิงต้องมีความเรียบร้อย ดังนั้น แม้เป็นกะเทยก็ควรจะเรียบร้อยเหมือนผู้หญิง</p>
<p>ปัญหาการเสนอโครงการเพื่อขอรับการสนับสนุนงบประมาณจากกองทุนฯ</p>	<p>ปัญหาการเสนอโครงการเพื่อขอรับการสนับสนุนงบประมาณจากกองทุนฯ สรุปได้ดังนี้</p> <p>๑. <u>ขาดการประชาสัมพันธ์บทบาทภารกิจของกองทุนฯ ประชาชน สังคมและหน่วยงานเครือข่าย</u> ยังไม่รู้จักกองทุนฯ ไม่รู้บทบาทภารกิจและขั้นตอนในการใช้ประโยชน์จากกองทุนฯ</p> <p>๒. <u>องค์กรพัฒนาเอกชน/หน่วยงานภาคประชาสังคมซึ่งมีการขับเคลื่อนเรื่องความเท่าเทียมระหว่างเพศในสังคมอยู่แล้วรู้จักกองทุนฯ ค่อนข้างน้อย</u> ไม่ทราบข้อมูลว่าสามารถเสนอโครงการเพื่อขอรับการสนับสนุนงบประมาณจากกองทุนฯ ได้ ทำให้ขาดเครือข่ายที่มีศักยภาพในการดำเนินงานร่วมกัน</p> <p>๓. <u>ขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับประเด็นความเท่าเทียมระหว่างเพศ</u> ทำให้การเสนอโครงการเป็นเรื่องยาก (ประเด็นความเท่าเทียมระหว่างเพศเป็นเรื่องยาก การเขียนหลักการและเหตุผลเพื่อเสนอโครงการต้องมีความรู้ความเข้าใจเรื่องการเลือกปฏิบัติด้วยเหตุแห่งเพศ หรือความไม่เท่าเทียมระหว่างเพศ)</p> <p>๔. <u>การพิจารณาความเหมาะสมของการสนับสนุนงบประมาณให้กับหน่วยงานไปดำเนินโครงการในพื้นที่</u> ต้องคำนึงถึงความเป็นไปได้ด้วยว่างบประมาณที่สนับสนุนไปนั้นจะสามารถนำไปดำเนินการได้จริงและความเหมาะสมหรือไม่ บางครั้งอัตราค่าใช้จ่ายที่เสนอขอเป็นไปตามระเบียบแต่ถูกปรับลดตามความเห็นของคณะกรรมการฯ (งบประมาณในแต่ละรายการได้น้อยเวลาไปดำเนินการจริงทำได้ลำบาก)</p> <p>๕. <u>หน่วยงานในส่วนภูมิภาค (สำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัด และศูนย์เรียนรู้การพัฒนาสตรีและครอบครัว)</u> ไม่ทราบข้อมูลบทบาทภารกิจของกองทุนฯ และขั้นตอนในการเสนอโครงการเพื่อขอรับการสนับสนุนงบประมาณจากกองทุนฯ และไม่สามารถนำที่ความรับผิดชอบในส่วนที่ตนเองเกี่ยวข้องจึงไม่ได้ช่วยประชาสัมพันธ์ให้กับหน่วยงานเครือข่ายในชุมชน/พื้นที่</p>

ประเด็น	สรุปความคิดเห็น
	<p>๖. ควรมีการปรับปรุงขั้นตอนที่กำหนดให้หน่วยงานที่ได้รับการสนับสนุนงบประมาณกองทุนฯ ต้องเดินทางมาเซ็นสัญญาและรับเงินที่ส่วนกลางเท่านั้น (ขณะนี้มีการปรับแก้ไขแล้ว)</p> <p>๗. กองทุนฯ ภายในกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ควรบูรณาการทำงานร่วมกัน เนื่องจากการดำเนินงานด้านสังคมในมิติต่างๆ ในระดับพื้นที่เป็นกลุ่มเป้าหมายเดียวกัน เช่น ผู้สูงอายุ สตรี ผู้พิการ เด็กและเยาวชนก็ควรมีความรู้ความเข้าใจเรื่องความเท่าเทียมระหว่างเพศด้วย ดังนั้น หากหน่วยงานเครือข่ายเสนอขอของงบประมาณจากกองทุนฯ แล้วไม่ได้รับการพิจารณา อาจเสนอโครงการไปยังกองทุนฯ อื่นๆ ได้ด้วย</p>
<p>ข้อเสนอแนะเพื่อพัฒนาแนวทางการดำเนินงานของกองทุนฯ</p>	<p><b>การสร้างความตระหนักรู้เรื่องความเท่าเทียมระหว่างเพศ</b></p> <p>๑. การดำเนินงานเพื่อสร้างความตระหนักรู้เรื่องความเท่าเทียมระหว่างเพศควรเริ่มต้นจาก ตัวเอง เริ่มต้นจากรักตัวเอง เข้าใจตัวเอง เคารพและภาคภูมิใจในศักดิ์ศรีของตนเอง ควบคู่กับการพัฒนาศักยภาพของตนเอง</p> <p>๒. การสร้างความตระหนักรู้ผ่านกระบวนการฝึกอบรม และการเผยแพร่ผ่านสื่อประเภทต่างๆ อย่างน้อยให้เข้าใจเรื่องสิทธิว่าหากถูกเลือกปฏิบัติด้วยเหตุแห่งเพศสามารถใช้สิทธิของตนได้</p> <p>๓. การบูรณาการงานด้านสังคมเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่กลุ่มเป้าหมาย/ประชาชนในระดับพื้นที่ (บูรณาการประเด็น งบประมาณและการบริหารจัดการตั้งแต่ระดับนโยบาย)</p> <p>๔. การผลักดันให้หน่วยงานต่างๆ ร่วมประกาศเจตนารมณ์เรื่องการส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศในระยะแรก และขยายผล สู่กับปรับทัศนคติ (สร้าง Mindset เรื่องความเท่าเทียมระหว่างเพศภายในหน่วยงาน)</p> <p>๕. การประชาสัมพันธ์บทบาทภารกิจของกองทุนฯ</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- กองทุนฯ สำคัญอย่างไร</li> <li>- กองทุนฯ จัดตั้งขึ้นมาเพื่ออะไร ช่วยเหลืออะไรได้บ้าง</li> <li>- ประชาชน/เครือข่ายสามารถเข้าถึง/ใช้ประโยชน์จากกองทุนฯ ได้อย่างไร</li> </ul> <p><b>การเสนอโครงการเพื่อขอรับการสนับสนุนงบประมาณจากกองทุนฯ</b></p> <p>๑. เสนอให้ใช้สื่อออนไลน์ในการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์การเสนอโครงการเพื่อขอรับการสนับสนุนงบประมาณจากกองทุนฯ ไปยังส่วนภูมิภาค/ส่วนท้องถิ่นให้มากขึ้น</p> <p>๒. กำหนดกรอบแนวคิด (Theme) ในการทำงานแต่ละปีให้ชัดเจน เพื่อให้การดำเนินงานร่วมกับเครือข่ายเป็นไปในทิศทางเดียวกันและสร้างการรับรู้ต่อสังคมได้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น</p>

ประเด็น	สรุปความคิดเห็น
	<p>๓. มอบอำนาจให้สำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดสามารถลงนามในสัญญาแทนกองทุนฯ ได้</p> <p>๔. หากผ่านช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาดของไวรัสโควิด-๑๙ แล้ว เสนอให้มีการเพิ่มจำนวนกลุ่มเป้าหมายดำเนินโครงการได้มากกว่าจำนวน ๕๐ คน</p> <p>๕. จัดฝึกอบรมพัฒนาการเขียนโครงการเพื่อขอรับการสนับสนุนงบประมาณจากกองทุนฯ ร่วมกัน</p> <p>๖. ควรแจกแจงรายละเอียดอัตราค่าใช้จ่ายของแต่ละรายการให้ชัดเจน (รายการใดเบิกได้-เบิกไม่ได้/เบิกได้กี่บาท)</p> <p>๗. เสนอให้กองทุนฯ กำหนดผู้รับผิดชอบให้คำปรึกษาเรื่องระเบียบการใช้จ่ายงบประมาณที่เครือข่ายสามารถขอคำปรึกษาได้</p> <p>๘. กรณีเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อัตราค่าใช้จ่ายที่ได้รับการพิจารณาอนุมัติจากกองทุนฯ ต้องนำไปเทียบกับอัตราค่าใช้จ่ายที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนดด้วย</p> <p>๙. จัดฝึกอบรมพัฒนาการเขียนโครงการเพื่อขอรับการสนับสนุนงบประมาณจากกองทุนฯ ร่วมกัน</p> <p><b>การบริหารจัดการกองทุนฯ</b></p> <p>๑. กองทุนฯ ภายใน พม. ควรจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้/ถอดบทเรียนปัญหา-อุปสรรคในการดำเนินงานร่วมกัน เพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพในการบริหารจัดการและการให้บริการมากยิ่งขึ้น</p> <p>๒. กองทุนฯ ภายใน พม. ควรปรับแบบฟอร์มการเสนอโครงการและแนวทางการเสนอโครงการเพื่อขอรับการสนับสนุนงบประมาณจากกองทุนฯ ร่วมกัน</p>

## ส่วนที่ ๔

ผลการเบิกจ่ายงบประมาณของ  
กองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ

๔.๑ แผนและผลการเบิกจ่ายงบประมาณของกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ  
ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ ข้อมูล ณ วันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓

รายการ	งบประมาณ ที่จัดสรร(บาท)	ก่องหนี่ผูกพัน	ผลการเบิกจ่าย สะสม (บาท)	ผลเบิกจ่ายและ ก่องหนี่ผูกพัน (บาท)	ร้อยละ การ เบิกจ่าย	ร้อยละผล เบิกจ่ายและ ก่องหนี่ผูกพัน	งบประมาณ คงเหลือ (บาท)
กิจกรรมที่ ๑ การจัด การเลือกปฏิบัติและความ ไม่เป็นธรรมระหว่างเพศ	๒,๑๕๐,๐๐๐.๐๐	๕๐๐,๐๐๐.๐๐	๔๙๐,๒๓๔.๘๔	๙๙๐,๒๓๔.๘๔	๒๒.๘๐	๔๖.๐๖	๑,๑๕๙,๗๖๕.๑๖
๑.๑ การช่วยเหลือชดเชย และเยียวยาหรือบรรเทา ทุกข์แก่ผู้เสียหายจากการ ถูกเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็น ธรรมระหว่างเพศ	๑,๖๕๐,๐๐๐.๐๐	๕๐๐,๐๐๐.๐๐	๔๒,๐๐๐.๐๐	๕๔๒,๐๐๐.๐๐	๒.๕๕	๓๒.๘๔	๑,๑๐๘,๐๐๐.๐๐
๑.๒ การคุ้มครองและ ป้องกันมิให้มีการเลือก ปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรม ระหว่างเพศ	๕๐๐,๐๐๐.๐๐	-	๔๔๘,๒๓๔.๘๔	๔๔๘,๒๓๔.๘๔	๘๙.๖๕	๘๙.๖๕	๕๑,๗๖๕.๑๖
กิจกรรมที่ ๒ การปรับ ทัศนคติและค่านิยม เกี่ยวกับความเท่าเทียม ระหว่างเพศของสังคม	๑,๔๖๐,๐๐๐.๐๐	๕๖๖,๗๑๐.๐๐	๗๘๖,๔๕๘.๐๘	๑,๓๕๓,๑๖๘.๐๘	๕๓.๘๗	๙๒.๖๒	๑๐๖,๘๓๑.๙๒
๒.๑ สัมมนาเสริมสร้าง ความรู้เรื่องความ เท่าเทียมระหว่างเพศ	๕๐๐,๐๐๐.๐๐	-	๓๙๗,๕๘๓.๐๘	๓๙๗,๕๘๓.๐๘	๗๙.๕๒	๗๙.๕๒	๑๐๒,๔๑๖.๙๒
๒.๒ พัฒนาหลักสูตร การอบรมสร้างความ ตระหนักรู้เรื่องความ เท่าเทียมระหว่างเพศ	๕๐๐,๐๐๐.๐๐	๔๙๘,๐๘๕.๐๐	-	๔๙๘,๐๘๕.๐๐	-	๙๙.๖๒	๑,๙๑๕.๐๐
๒.๓ พัฒนาช่องทาง เผยแพร่ประชาสัมพันธ์เรื่อง ความเท่าเทียมระหว่างเพศ	๔๖๐,๐๐๐.๐๐	๖๘,๖๒๕.๐๐	๓๘๘,๘๗๕.๐๐	๔๕๗,๕๐๐.๐๐	๘๔.๕๔	๙๙.๔๖	๒,๕๐๐.๐๐
กิจกรรมที่ ๓ การแก้ไข ปัญหาใช้ความรุนแรง และการคุกคาม ด้วยเหตุแห่งเพศ	๒,๙๖๐,๐๐๐.๐๐	-	๑,๓๕๐,๗๔๒.๐๐	๑,๓๕๐,๗๔๒.๐๐	๔๕.๖๓	๔๕.๖๓	๑,๖๐๙,๒๕๘.๐๐

รายการ	งบประมาณ ที่จัดสรร(บาท)	ก่อนหักผูกพัน	ผลการเบิกจ่าย สะสม (บาท)	ผลเบิกจ่ายและ ก่อนหักผูกพัน (บาท)	ร้อยละ การ เบิกจ่าย	ร้อยละผล เบิกจ่ายและ ก่อนหักผูกพัน	งบประมาณ คงเหลือ (บาท)
๓.๑ การสนับสนุนโครงการ เพื่อส่งเสริมความเท่าเทียม ระหว่างเพศ	๒,๙๖๐,๐๐๐.๐๐	-	๑,๓๕๐,๗๔๒.๐๐	๑,๓๕๐,๗๔๒.๐๐	๔๕.๖๓	๔๕.๖๓	๑,๖๐๙,๒๕๘.๐๐
<b>กิจกรรมที่ ๔ การบริหาร กองทุน</b>	<b>๗๓๐,๐๐๐.๐๐</b>	<b>-</b>	<b>๖๑๕,๖๘๓.๑๔</b>	<b>๖๑๕,๖๘๓.๑๔</b>	<b>๘๔.๓๔</b>	<b>๘๔.๓๔</b>	<b>๑๑๔,๓๑๖.๘๖</b>
๔.๑ ค่าใช้จ่ายในการ บริหารกองทุนฯ	๕๑๙,๘๐๐.๐๐	-	๕๑๙,๘๐๐.๐๐	๕๑๙,๘๐๐.๐๐	๑๐๐.๐๐	๑๐๐.๐๐	-
๔.๒ จัดประชุมเชิงปฏิบัติการ ทบทวนยุทธศาสตร์และแผน ปฏิบัติการกองทุนฯ	๑๘๐,๐๐๐.๐๐	-	๗๖,๒๗๕.๑๔	๗๖,๒๗๕.๑๔	๔๒.๓๘	๔๒.๓๘	๑๐๓,๗๒๔.๘๖
๔.๓ จัดเวทีแลกเปลี่ยน/ ถอดบทเรียนคณะ กรรมการ/คณะอนุ กรรมการ/คณะทำงาน/ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	๓๐,๒๐๐.๐๐	-	๑๙,๖๐๘.๐๐	๑๙,๖๐๘.๐๐	๖๔.๙๓	๖๔.๙๓	๑๐,๕๙๒.๐๐
<b>งบประมาณตามแผน รวมทั้งสิ้น</b>	<b>๗,๓๐๐,๐๐๐</b>	<b>๑,๐๖๖,๗๑๐.๐๐</b>	<b>๓,๒๔๓,๑๑๘.๐๖</b>	<b>๔,๓๐๙,๘๒๘.๐๖</b>	<b>๔๔.๔๓</b>	<b>๕๙.๐๔</b>	<b>๒,๙๙๐,๑๗๑.๙๔</b>
งบประมาณ คงเหลือจากแผนฯ และรายได้จากการรับคืน เงินสนับสนุนโครงการ	๔๒๑,๔๐๐.๕๑	-	-	-	-	-	๔๒๑,๔๐๐.๕๑
<b>รวมงบประมาณทั้งสิ้น</b>	<b>๗,๗๒๑,๔๐๐.๕๑</b>	<b>๑,๐๖๖,๗๑๐.๐๐</b>	<b>๓,๒๔๓,๑๑๘.๐๖</b>	<b>๔,๓๐๙,๘๒๘.๐๖</b>	<b>๔๒.๐๐</b>	<b>๕๕.๘๒</b>	<b>๓,๔๑๑,๕๗๒.๔๕</b>



**๔.๒ ประมาณการงบประมาณประแสเงินสด กองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓  
ระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๒ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓ (ข้อมูล ณ วันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓)**

หน่วย : บาท

ยอดเงินคงเหลือยกมา ณ วันที่ ๑ ต.ค. ๖๒

๗,๗๒๑,๐๘๒.๘๖

รายได้จากการคืนเงินสนับสนุนโครงการปีงบประมาณ ๒๕๖๒ จำนวน ๒ โครงการ

๓๑๗.๖๕

รับเงินหลักประกันสัญญา

๒๒,๘๗๕.๐๐๗,๗๕๔,๒๗๕.๕๑**หัก** รายจ่ายจริงระหว่างเดือน ๑ ต.ค. ๖๒ - ๓๐ ก.ย. ๖๓

๑) จ่ายค่าช่วยเหลือ ขาดเซยและเี่ยวยา หรือบรรเทาทุกข์แก่ผู้เสียหาย

๔๒,๐๐๐.๐๐

๒) จ่ายค่าวัสดุสำนักงาน

๑๒๗,๗๒๔.๐๐

๓) จ่ายค่าครุภัณฑ์คอมพิวเตอร์

๑๘,๐๐๐.๐๐

๔) จ่ายค่าจัดประชุมคณะกรรมการบริหารความเสี่ยง ครั้งที่ ๑/๒๕๖๓

๒,๘๕๐.๐๐

๕) จ่ายค่าจัดประชุมคณะกรรมการบริหารกองทุนฯ ๘ ครั้ง

๑๘๙,๓๗๐.๐๐

๖) จ่ายค่าจัดประชุมคณะกรรมการพิจารณากลับกรองโครงการ ๔ ครั้ง

๗๘,๔๓๐.๐๐

๗) จ่ายการจัดประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อคุ้มครองและป้องกันมิให้มี

๔๒๖,๖๓๔.๘๔

การเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศ

๘) จ่ายการสนับสนุนโครงการ จำนวน ๒๐ โครงการ

๑,๓๕๐,๗๔๒.๐๐

๙) จ่ายค่าจัดประชุมคณะกรรมการติดตามและประเมินผลโครงการ

๒๐,๒๓๐.๐๐

๑๐) จ่ายค่าเดินทางไปติดตามประเมินผลโครงการ จำนวน ๕ ครั้ง

๑๑๓,๑๓๖.๐๐

๑๑) จ่ายค่าจัดประชุมเชิงปฏิบัติการถอดบทเรียนแนวทางการดำเนินงาน

๔๑,๒๐๘.๐๐

ของกองทุนฯ

๑๒) จ่ายค่าจัดประชุมเชิงปฏิบัติการสร้างความตระหนักรู้เรื่องความเท่าเทียม

๓๙๗,๕๘๓.๐๘

ระหว่างเพศ ๒ รุ่น

๑๓) จ่ายค่าจัดประชุมเชิงปฏิบัติการทบทวนยุทธศาสตร์และแผนปฏิบัติการ

๔๖,๓๓๕.๑๔

กองทุนฯ ปีงบประมาณ ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕

๑๔) จ่ายค่าจ้างผลิตสื่อประชาสัมพันธ์และเผยแพร่ผ่านทางFacebook Page ๒ งวด

๓๘๘,๘๗๕.๐๐

๓,๒๔๓,๑๑๘.๐๖๔,๕๐๑,๑๕๗.๔๕**รายการผูกพันงบประมาณกันเงินเหลือปี พ.ศ. ๒๕๖๓ และคืนเงินหลักประกันสัญญา**

๑) ผูกพันการจ้างผลิตสื่อประชาสัมพันธ์และเผยแพร่ผ่านทาง Facebook Page

๖๘,๖๒๕.๐๐

๒) ผูกพันการจ้างจัดทำคู่มือการขอรับเงินสนับสนุนโครงการจากกองทุนฯ

๔๙๘,๐๘๕.๐๐

และสื่อประชาสัมพันธ์

๓) ผูกพันการจ้างที่ปรึกษาการพัฒนาระบบสารสนเทศของกองทุนฯ

๕๐๐,๐๐๐.๐๐

๔) คืนเงินหลักประกันสัญญา

๒๒,๘๗๕.๐๐

๑,๐๘๙,๕๘๕.๐๐**ประมาณการเงินสดคงเหลือ**๓,๔๑๑,๕๗๒.๔๕

## ส่วนที่ ๕

ผลการสำรวจความตระหนักรู้  
เรื่องความเท่าเทียมระหว่างเพศในสังคม

## สรุปผลการสำรวจระดับความตระหนักรู้เรื่องความเท่าเทียมระหว่างเพศในสังคม กองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ

การดำเนินงานตามกรอบหลักเกณฑ์การประเมินผลการดำเนินงานทุนหมุนเวียน ประจำปีบัญชี ๒๕๖๓ ของกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ ตัวชี้วัดที่ ๓.๑ ระดับความสำเร็จในการสร้างความตระหนักรู้เรื่องความเท่าเทียมระหว่างเพศในสังคม กำหนดให้กองทุนฯ ดำเนินการสำรวจระดับความตระหนักรู้เรื่องความเท่าเทียมระหว่างเพศในสังคม ประจำปีบัญชี ๒๕๖๓ ของหน่วยงานภาครัฐ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และภาคเอกชน ที่ได้รับการอบรม และคนในพื้นที่ที่ได้รับการสร้างความเข้าใจในเรื่องความเท่าเทียมระหว่างเพศในปี ๒๕๖๒

กองทุนฯ ได้ดำเนินการพัฒนาแบบสำรวจระดับความตระหนักรู้เรื่องความเท่าเทียมระหว่างเพศในสังคม โดยศึกษาทฤษฎีความตระหนักรู้และแนวคิดเกี่ยวกับพฤติกรรมมนุษย์ มุ่งเน้นการสำรวจความรู้ความเข้าใจและความคิดเห็นของกลุ่มเป้าหมายที่เข้าร่วมกิจกรรมของกองทุนฯ ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ ต่อประเด็นความเท่าเทียมระหว่างเพศในสังคมที่เกิดกับหญิงชายและผู้มีความหลากหลายทางเพศ รวมทั้งได้ดำเนินการทดสอบความเชื่อมั่นของ (ร่าง) แบบสำรวจระดับความตระหนักรู้ฯ โดยนำไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่างจำนวน ๓๐ คน เพื่อหาค่าความเชื่อมั่น (สัมประสิทธิ์แอลฟา) พบว่า ค่าความเชื่อมั่นภาพรวมทั้งฉบับ เท่ากับ ๐.๙๓๙ เมื่อพิจารณาค่าความเชื่อมั่นรายด้าน พบว่า ด้านระดับความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับความเท่าเทียมระหว่างเพศในสังคม เท่ากับ ๐.๙๒๙ และด้านความคิดเห็นเกี่ยวกับความเท่าเทียมระหว่างเพศในสังคม เท่ากับ ๐.๘๗๗ ซึ่งมากกว่า ๐.๗๐๐ ดังนั้น จึงถือว่า (ร่าง) แบบสำรวจระดับความตระหนักรู้ฯ มีความน่าเชื่อถือและสามารถนำไปศึกษากับกลุ่มเป้าหมายจริงได้ จากนั้นได้เสนอ (ร่าง) แบบสำรวจระดับความตระหนักรู้ฯ ดังกล่าวต่อคณะกรรมการบริหารกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ และได้รับความเห็นชอบในการประชุมฯ ครั้งที่ ๕/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๓๐ กรกฎาคม ๒๕๖๓

กองทุนฯ ได้ดำเนินการสำรวจระดับความตระหนักรู้เรื่องความเท่าเทียมระหว่างเพศในสังคมกับกลุ่มเป้าหมายจากหน่วยงานภาครัฐ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และภาคประชาสังคม ภาคเอกชนที่ได้รับการอบรม รวมทั้งประชาชนในพื้นที่ที่ได้เข้าร่วมกิจกรรมที่กองทุนฯ ดำเนินการ ในปี ๒๕๖๒ จำนวนรวม ๑,๖๒๗ คน พบว่า กลุ่มเป้าหมายตอบแบบสำรวจระดับความตระหนักรู้ฯ จำนวน ๙๔๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๘.๐๘ ซึ่งสามารถสรุปผลการศึกษาตามวัตถุประสงค์ของการสำรวจระดับความตระหนักรู้ฯ ดังนี้

### สภาพข้อมูลพื้นฐานของกลุ่มเป้าหมาย

**เพศ** พบว่า กลุ่มเป้าหมายส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ ๗๓.๘๐ รองลงมาเป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ ๒๖.๑๐ และเพศกำหนดเอง คิดเป็นร้อยละ ๐.๑๐ ตามลำดับ

**อายุ** พบว่า กลุ่มเป้าหมายส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง ๒๖ – ๔๕ ปี คิดเป็นร้อยละ ๔๗.๘๐ รองลงมาคืออายุระหว่าง ๔๖ – ๖๐ ปี คิดเป็นร้อยละ ๒๙.๕๐ มีอายุ ๖๐ ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ ๑๘.๐๐ และมีอายุระหว่าง ๑๕ – ๒๕ ปี คิดเป็นร้อยละ ๔.๗๐ ตามลำดับ

**ระดับการศึกษา** พบว่า กลุ่มเป้าหมายส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี ร้อยละ ๔๖.๒๐ รองลงมาคือมีการศึกษาระดับปริญญาโท ร้อยละ ๒๐.๓๐ มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวส. ร้อยละ ๑๖.๘๐ มีการศึกษาระดับประถมศึกษา ร้อยละ ๖.๘๐ มีการศึกษาระดับอนุปริญญา/ปวส. ร้อยละ ๕.๔๐ มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้น ร้อยละ ๔.๑๐ และมีการศึกษาระดับปริญญาเอก ร้อยละ ๐.๓๐ ตามลำดับ

**อาชีพ** พบว่า กลุ่มเป้าหมายส่วนใหญ่มีอาชีพราชการ/รัฐวิสาหกิจ/พนักงานของรัฐ ร้อยละ ๒๓.๖๐ รองลงมาคือรับจ้างทั่วไป ร้อยละ ๑๘.๕๐ เจ้าหน้าที่องค์กรพัฒนาเอกชน/ภาคประชาสังคม ร้อยละ ๑๖.๗๐ เจ้าของกิจการ/อิสระ/ค้าขาย ร้อยละ ๑๔.๙๐ เกษตรกร ร้อยละ ๑๑.๙๐ พ่อบ้าน/แม่บ้าน ร้อยละ ๕.๘๐ ว่างาน ร้อยละ ๕.๕๐ นักเรียน/นิสิต/นักศึกษา ร้อยละ ๒.๒๐ และลูกจ้างเอกชน (บริษัท) ร้อยละ ๐.๘๐ ตามลำดับ

**การรับทราบข้อมูล/ข่าวสารเกี่ยวกับประเด็นหรือสถานการณ์ที่เกี่ยวกับความเท่าเทียมระหว่างเพศจากแหล่งข้อมูลต่างๆ** พบว่า ส่วนใหญ่รับทราบข้อมูล/ข่าวสารเกี่ยวกับประเด็นหรือสถานการณ์ที่เกี่ยวกับความเท่าเทียมระหว่างเพศ ๓ ลำดับแรก ได้แก่ ลำดับที่ ๑ จากการเข้าร่วมการประชุม/อบรม/สัมมนา ร้อยละ ๑๙.๙๗ ลำดับที่ ๒ จากกรรมาธิการสตรีและสถาบันครอบครัว ร้อยละ ๑๖.๑๓ และลำดับที่ ๓ จากสื่อออนไลน์ (YouTube, Facebook, Line) ร้อยละ ๑๕.๑๓ ตามลำดับ

### ระดับความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับความเท่าเทียมระหว่างเพศของกลุ่มเป้าหมาย

**ผลการศึกษาระดับความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับความเท่าเทียมระหว่างเพศของกลุ่มเป้าหมายในภาพรวม** พบว่า กลุ่มเป้าหมายที่ตอบแบบสำรวจส่วนใหญ่มีความความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับความเท่าเทียมระหว่างเพศในสังคมโดยรวมอยู่ในระดับดี โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๘.๐๓๘๔ และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อจากข้อคำถามทั้งหมด ๑๐ ข้อ พบว่า

**ประเด็นเกี่ยวกับความเท่าเทียมระหว่างเพศที่กลุ่มเป้าหมายตอบแบบสำรวจส่วนใหญ่มีความรู้ความเข้าใจมากที่สุด ๓ ลำดับแรก ได้แก่**

**ลำดับที่ ๑ ความเท่าเทียมระหว่างเพศ** หมายถึง การที่บุคคลทุกเพศในสังคมมีสถานภาพที่เสมอภาคกัน โดยทั้งเพศหญิง เพศชาย หรือ ผู้ที่มีความหลากหลายทางเพศ มีสิทธิต่างๆและเสรีภาพขั้นพื้นฐานที่พึงมี รวมทั้งได้รับประโยชน์จากการพัฒนาหรือการบริการของรัฐได้อย่างเหมาะสมสอดคล้องกับความจำเป็นของแต่ละบุคคลยังมีการใช้ “ความเสมอภาคระหว่างเพศ” ในความหมายเดียวกับ “ความเท่าเทียมระหว่างเพศ” มีค่าเฉลี่ยระดับความรู้ความเข้าใจเท่ากับ ๘.๔๗๐๙

**ลำดับที่ ๒ การเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศ** ตาม พระราชบัญญัติความเท่าเทียมระหว่างเพศ พ.ศ. ๒๕๕๘ หมายถึง การกระทำหรือไม่กระทำการใดอันเป็นการแบ่งแยก กีดกัน หรือจำกัดสิทธิประโยชน์ใดๆ

ไม่ว่าทางตรงหรือทางอ้อม โดยปราศจากความชอบธรรมเพราะเหตุที่บุคคลเป็นเพศชาย หรือเพศหญิง หรือมีการแสดงออกแตกต่างจากเพศโดยกำเนิด มีค่าเฉลี่ยระดับความรู้ความเข้าใจเท่ากับ ๘.๒๒๕๔

**ลำดับที่ ๓** ความเท่าเทียมระหว่างเพศอย่างแท้จริง จะเกิดขึ้นได้เมื่อการดำเนินการใดๆ คำนึงถึงความแตกต่างของกลุ่มเป้าหมาย ทั้งเพศ วัย ความแข็งแรงทางกายภาพ ภาระหน้าที่ วิถีชีวิต ฐานะทางเศรษฐกิจ พื้นที่ ฯลฯ มีค่าเฉลี่ยระดับความรู้ความเข้าใจเท่ากับ ๘.๑๙๗๙

**ประเด็นเกี่ยวกับความเท่าเทียมระหว่างเพศที่กลุ่มเป้าหมายตอบแบบสำรวจส่วนใหญ่มีความรู้ความเข้าใจน้อยที่สุด ๓ ลำดับแรก ได้แก่**

**ลำดับที่ ๑** เพศ (sex) เป็นการจำแนกเพศของบุคคลโดยใช้อวัยวะที่ติดตัวมาแต่เกิดเป็นเกณฑ์ โดยทั่วไปมี ๒ เพศ คือเพศหญิง และเพศชาย แต่อาจมีบางรายที่มีอวัยวะเพศทั้ง ๒ เพศในบุคคลเดียวกันในลักษณะก้ำกึ่งทางชีววิทยาเรียกบุคคลที่มีลักษณะนี้ว่า กะเทยแท้ (true hermaphrodite) มีค่าเฉลี่ยระดับความรู้ความเข้าใจเท่ากับ ๗.๕๙๖๘

**ลำดับที่ ๒** เพศภาวะ (gender) เป็นการจำแนกเพศโดยสังคมเป็นผู้กำหนดตามวัฒนธรรม ความเชื่อ ค่านิยมรวมทั้งการกล่อมเกลาทางสังคมในแต่ละพื้นที่แต่ละยุค ดังนั้น เพศภาวะจึงสามารถเปลี่ยนแปลงได้ตามกาลเวลาและเงื่อนไขของสังคมนั้นๆ เพศภาวะในสังคมหนึ่งอาจแตกต่างกับเพศภาวะในสังคมอื่นได้ มีค่าเฉลี่ยระดับความรู้ความเข้าใจเท่ากับ ๗.๗๕๔๕

**ลำดับที่ ๓** ผู้เสียหายมีสิทธิขอรับการชดเชยและเยียวยาโดยยื่นคำขอต่อกรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัวตามแบบที่อธิบดีประกาศกำหนด ภายใน ๑ ปีนับแต่วันที่ได้รับแจ้งคำวินิจฉัยของคณะกรรมการ วลพ. มีค่าเฉลี่ยระดับความรู้ความเข้าใจเท่ากับ ๗.๙๐๗๙

### ระดับความตระหนักรู้เรื่องความเท่าเทียมระหว่างเพศในสังคมของกลุ่มเป้าหมาย

ผลการศึกษาระดับความตระหนักรู้เรื่องความเท่าเทียมระหว่างเพศในสังคมของกลุ่มเป้าหมายในภาพรวมพบว่า กลุ่มเป้าหมายที่ตอบแบบสำรวจส่วนใหญ่มีความตระหนักรู้เรื่องความเท่าเทียมระหว่างเพศในสังคมในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ย ๓.๒๗๙๙ และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อจากข้อคำถามทั้งหมด ๑๗ ข้อ พบว่า

**ประเด็นเกี่ยวกับความเท่าเทียมระหว่างเพศในสังคมที่กลุ่มเป้าหมายมีระดับความตระหนักรู้อยู่ในระดับมากที่สุด และมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ๓ ลำดับแรก ได้แก่**

**ลำดับที่ ๑** ความไม่เท่าเทียมระหว่างเพศถือเป็นปัญหาของสังคม ดังนั้น การแก้ไขปัญหาจึงไม่ใช่ความรับผิดชอบของบุคคลเพศใดเพศหนึ่งเท่านั้น แต่เป็นหน้าที่ของทุกคนในสังคมที่จะจัดการเลือกปฏิบัติด้วยเหตุแห่งเพศและส่งเสริมให้เกิดความเสมอภาคระหว่างเพศอย่างแท้จริงในสังคม กลุ่มเป้าหมายส่วนใหญ่ร้อยละ ๖๔.๗ เห็นด้วยอย่างยิ่ง มีค่าเฉลี่ย ๔.๕๗๕๗

**ลำดับที่ ๒** ผู้หญิงหรือผู้ที่มีความหลากหลายทางเพศที่ถูกล่วงละเมิดทางเพศไม่ควรแจ้งความเพราะเป็นเรื่องน่าอับอายและเสื่อมเสียชื่อเสียงของตนเอง ครอบครัว และวงศ์ตระกูล กลุ่มเป้าหมายส่วนใหญ่ร้อยละ ๖๒.๖ ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง มีค่าเฉลี่ย ๔.๕๐๖๙

**ลำดับที่ ๓** ควรละเว้นการใช้ถ้อยคำ ภาษาและกิริยาท่าทางที่แสดงออกถึงการล้อเลียนดูหมิ่นเหยียดหยามอัตลักษณ์ทางเพศหรือเพศภาวะของบุคคล เพราะเป็นการลดทอนศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ของบุคคลนั้น กลุ่มเป้าหมายส่วนใหญ่ร้อยละ ๕๖.๗ เห็นด้วยอย่างยิ่ง มีค่าเฉลี่ย ๔.๓๘๓๑

**ประเด็นเกี่ยวกับความเท่าเทียมระหว่างเพศในสังคมที่กลุ่มเป้าหมายมีระดับความตระหนักรู้อยู่ในระดับน้อยที่สุด ๓ ลำดับแรก ได้แก่**

**ลำดับที่ ๑** การใช้เรื่อร่างของผู้หญิงในละคร โฆษณาสินค้าหรือบริการ และสื่อต่างๆ เพื่อดึงดูดผู้ชม/ผู้บริโภค เป็นการตอกย้ำให้เห็นว่าสังคมให้คุณค่าเพศหญิงเป็นเพียงวัตถุทางเพศ พบว่า กลุ่มเป้าหมายส่วนใหญ่ร้อยละ ๓๒.๙ ไม่เห็นด้วย มีค่าเฉลี่ย ๓.๑๖๑๙

**ลำดับที่ ๒** หากให้อาจารย์ที่มีความหลากหลายทางเพศสอนในโรงเรียนอนุบาล จะเป็นอันตรายต่อเด็กเล็ก เนื่องจากจะปลูกฝังบุคลิกภาพที่ไม่พึงประสงค์ให้เด็กเล็ก พบว่า กลุ่มเป้าหมายส่วนใหญ่ร้อยละ ๓๔.๑ ไม่เห็นด้วย มีค่าเฉลี่ย ๓.๕๗๐๔

**ลำดับที่ ๓** การลวนลามผู้มีความหลากหลายทางเพศ เช่น หญิงรักหญิง ชายรักชาย คนรักสองเพศ กระทบหญิงข้ามเพศ ชายข้ามเพศ ฯลฯ เป็นการไม่เคารพในศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์เช่นกัน พบว่า กลุ่มเป้าหมายส่วนใหญ่ร้อยละ ๓๖.๗ เห็นด้วย มีค่าเฉลี่ย ๓.๖๕๐๘

### ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

การจากสำรวจความคิดเห็นในภาพรวมของกลุ่มเป้าหมายเสนอให้กองทุนฯ ควรพัฒนารูปแบบประชาสัมพันธ์ในเข้าถึงประชาชนและกลุ่มเป้าหมายมากขึ้น ควรจัดกิจกรรมที่กระตุ้นให้สังคมเกิดความตระหนักรู้ (Awareness) เกี่ยวกับความเท่าเทียมระหว่างเพศในสังคมให้กว้างขวางยิ่งขึ้น และสนับสนุนการดำเนินงานร่วมกับเครือข่ายให้เครือข่ายสามารถเข้ามามีส่วนร่วมในการขับเคลื่อนความเท่าเทียมระหว่างเพศตามเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติฯ ฉบับนี้มากขึ้น

## ส่วนที่ ๖

ผลการสำรวจความพึงพอใจของผู้รับบริการ  
ของกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ

## สรุปผลการสำรวจความพึงพอใจของผู้รับบริการของกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ

การสำรวจความพึงพอใจของผู้ใช้บริการต่อการดำเนินงานของกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ มีวัตถุประสงค์เพื่อสำรวจความพึงพอใจของผู้ใช้บริการที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานของกองทุนฯ และนำผลสำรวจ ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความต้องการของผู้ใช้บริการ มาปรับปรุงกระบวนการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

กลุ่มตัวอย่างแบ่งออกเป็น ๔ กลุ่มหลัก คือ (๑) หน่วยงานที่ยื่นขอรับการสนับสนุนทั้งที่ได้รับและไม่ได้รับการสนับสนุนจากกองทุนฯ (๒) หน่วยงานที่เข้ารับการอบรม/สร้างความตระหนักรู้เรื่องความเท่าเทียมระหว่างเพศ ในสังคม (๓) ศูนย์เรียนรู้การพัฒนาสตรีและครอบครัว สำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัด และ (๔) ผู้ที่มาขอรับการช่วยเหลือเยียวยา โดยวิธีดำเนินการวิจัยของการศึกษาสำรวจครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงบรรยาย (descriptive research) ในลักษณะการวิจัยเชิงสำรวจ (survey research) โดยมีกำหนดขอบเขตการสำรวจ ดังนี้

### ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

การสำรวจความพึงพอใจของผู้ใช้บริการต่อการดำเนินงานของกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ ใช้ประชากรและกลุ่มตัวอย่างในการสำรวจ โดยคำนวณตามหลักการ Yamane กำหนดกลุ่มตัวอย่างครอบคลุมทุกกลุ่มผู้ให้บริการ

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

n = ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการ

N = ขนาดของประชากร

e = ความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่างที่ยอมรับได้

ลำดับ	หน่วยงาน/ผู้ให้บริการ	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
		จำนวน (หน่วยงาน/คน)	
๑	หน่วยงานที่ยื่นขอรับการสนับสนุนทั้งที่ได้รับและไม่ได้รับการสนับสนุนจากกองทุนฯ	๓๗	๒๔
๒	หน่วยงานที่เข้ารับการอบรม/สร้างความตระหนักรู้เรื่องความเท่าเทียมระหว่างเพศในสังคม	๑๑๑	๗๖
๓	ศูนย์เรียนรู้การพัฒนาสตรีและครอบครัว และสำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัด	๘๔	๕๓
๔	ผู้ที่มาขอรับการช่วยเหลือเยียวยา	๒	๑
<b>รวม</b>		<b>๒๓๔</b>	<b>๑๕๔</b>



## เครื่องมือที่ใช้ในการสำรวจ

การสำรวจความพึงพอใจของผู้ใช้บริการต่อการดำเนินงานของกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ ครั้งที่เป็นงานวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ในลักษณะการสำรวจ (Survey) โดยการใช้เครื่องมือในการวิจัย คือ แบบสำรวจความพึงพอใจของผู้ใช้บริการต่อการดำเนินงานของกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ แบ่งออกเป็น ๔ ฉบับ ดังนี้

แบบสำรวจ	กลุ่มเป้าหมาย
ฉบับที่ ๑ (Survey ๐๐๑)	สำหรับหน่วยงานที่ยื่นขอรับการสนับสนุนทั้งที่ได้รับและไม่ได้รับการสนับสนุนจากกองทุนฯ
ฉบับที่ ๒ (Survey ๐๐๒)	สำหรับหน่วยงานที่เข้ารับการอบรม/สร้างความตระหนักรู้เรื่องความเท่าเทียมระหว่างเพศในสังคม
ฉบับที่ ๓ (Survey ๐๐๓)	สำหรับศูนย์เรียนรู้การพัฒนาศตวรรษที่ ๒๑ และครอบครัว สำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัด
ฉบับที่ ๔ (Survey ๐๐๔)	สำหรับผู้ที่มาขอรับการช่วยเหลือเยียวยา

โดยแบบสำรวจฯ ครอบคลุมในประเด็นต่างๆ ดังนี้

- ๑) ความพึงพอใจด้านการให้บริการของเจ้าหน้าที่กองทุนฯ
- ๒) ความพึงพอใจด้านกระบวนการหรือขั้นตอนการให้บริการ
- ๓) ความพึงพอใจด้านสิ่งอำนวยความสะดวก
- ๔) ความพึงพอใจด้านอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานของกองทุนฯ

การสำรวจความพึงพอใจของผู้บริการครอบคลุมทุกกลุ่ม โดยกำหนดวิธีการวิเคราะห์ผล โดยใช้การวิเคราะห์สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ค่าสถิติความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าคะแนนเฉลี่ย (Mean) เพื่อสรุปลักษณะตัวอย่างและใช้เป็นตัวแทนของข้อมูลตามหลักการทางสถิติ

## สูตรการคำนวณ

$$\frac{\text{จำนวนของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับมากและมากที่สุด} \times ๑๐๐}{\text{จำนวนผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด}}$$

การใช้แบบสำรวจฯ ครั้งนี้ กำหนดความพึงพอใจและความคิดเห็นตาม Likert Scale ออกเป็น ๕ ระดับ ซึ่งของแต่ละระดับมีเกณฑ์การให้คะแนนและเกณฑ์การแปลผล ดังต่อไปนี้

เกณฑ์การให้คะแนน		เกณฑ์การแปลผล	
ระดับที่ ๑	ความพึงพอใจน้อยที่สุด	๑.๐๐ - ๑.๘๐	ความพึงพอใจน้อยที่สุด
ระดับที่ ๒	ความพึงพอใจน้อย	๑.๘๑ - ๒.๖๐	ความพึงพอใจน้อย
ระดับที่ ๓	ความพึงพอใจปานกลาง	๒.๖๑ - ๓.๔๐	ความพึงพอใจปานกลาง
ระดับที่ ๔	ความพึงพอใจ	๓.๔๑ - ๔.๒๐	ความพึงพอใจ
ระดับที่ ๕	ความพึงพอใจมากที่สุด	๔.๒๑ - ๕.๐๐	ความพึงพอใจมากที่สุด

และในส่วนของแบบสำรวจที่เป็นคำถามปลายเปิดเพื่อให้ผู้ตอบแบบสำรวจ สะท้อนปัญหาและข้อเสนอแนะต่างๆ เพื่อปรับปรุงการบริการของกองทุนฯ ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น เป็นการวิเคราะห์แบบพรรณานี้ แบบสำรวจดังกล่าวได้ผ่านความเห็นชอบจากกรมบัญชีกลางและบริษัทที่ปรึกษาทริสก่อนดำเนินการสำรวจ ซึ่งจากการประมวลผลการสำรวจ พบว่า

ผลสำรวจความพึงพอใจของผู้ใช้บริการต่อการดำเนินงานของกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ ภาพรวมมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย ๔.๔๔ คิดเป็นร้อยละ ๘๘.๘๐ เมื่อพิจารณาร้อยละความพึงพอใจ (Top-Two-Box) คิดเป็นร้อยละ ๘๖.๐๐ และเมื่อพิจารณาตามกลุ่มเป้าหมายของผู้ใช้บริการ พบว่า

กลุ่มที่ ๑ หน่วยงานที่ยื่นขอรับการสนับสนุนทั้งที่ ได้รับและไม่ได้รับการสนับสนุนจากกองทุนฯ มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย ๔.๔๐ คิดเป็นร้อยละ ๘๘.๐๐ เมื่อพิจารณาร้อยละความพึงพอใจ (Top-Two-Box) คิดเป็นร้อยละ ๘๓.๑๑

กลุ่มที่ ๒ หน่วยงานที่เข้ารับการอบรม/สร้างความตระหนักรู้เรื่องความเท่าเทียมระหว่างเพศในสังคม มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย ๔.๓๗ คิดเป็นร้อยละ ๘๗.๔๐ เมื่อพิจารณาร้อยละความพึงพอใจ (Top-Two-Box) คิดเป็นร้อยละ ๘๓.๑๑

กลุ่มที่ ๓ ศูนย์เรียนรู้การพัฒนาสตรีและครอบครัว สำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัด มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย ๔.๐๐ คิดเป็นร้อยละ ๘๐.๐๐ เมื่อพิจารณาร้อยละความพึงพอใจ (Top-Two-Box) คิดเป็นร้อยละ ๗๖.๕๓

กลุ่มที่ ๔ ผู้ที่มาขอรับการช่วยเหลือเยียวยาตามคำวินิจฉัยของคณะกรรมการ วลพ. มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย ๕.๐๐ คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐.๐๐ เมื่อพิจารณาร้อยละความพึงพอใจ (Top-Two-Box) คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐.๐๐

## สรุปผลสำรวจความพึงพอใจของผู้ใช้บริการต่อการดำเนินงานของกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ

กลุ่มเป้าหมาย	ค่าเฉลี่ยรวม $\bar{X}$	ร้อยละความพึงพอใจ	ร้อยละความพึงพอใจ (Top-Two-Box)
๑. หน่วยงานที่ยื่นขอรับการสนับสนุนทั้งที่ได้รับและไม่ได้รับการสนับสนุนจากกองทุนฯ	๔.๔๐	๘๘.๐๐	๘๙.๕๘
๒. หน่วยงานที่เข้ารับการอบรม/สร้างความตระหนักรู้เรื่องความเท่าเทียมระหว่างเพศในสังคม	๔.๓๗	๘๗.๔๐	๙๓.๑๑
๓. ศูนย์เรียนรู้การพัฒนาสตรีและครอบครัว สำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัด	๔.๐๐	๘๐.๐๐	๗๖.๕๓
๔. ผู้ที่มาขอรับการช่วยเหลือเยียวยาตามคำวินิจฉัยของคณะกรรมการ วลพ.	๕.๐๐	๑๐๐.๐๐	๑๐๐.๐๐
ภาพรวม	๔.๔๔	๘๘.๘๐	๘๖.๐๐

ประเด็นรายการสำรวจ	ค่าเฉลี่ยความพึงพอใจ $\bar{X}$				
	กลุ่มที่ ๑	กลุ่มที่ ๒		กลุ่มที่ ๓	กลุ่มที่ ๔
		รุ่นที่ ๑	รุ่นที่ ๒		
๑. ด้านการให้บริการของเจ้าหน้าที่กองทุนฯ	๔.๗๕	๔.๖๒	๔.๓๕	๔.๒๑	๕.๐๐
๒. ด้านกระบวนการหรือขั้นตอนการให้บริการ	๔.๑๗	๔.๔๙	๔.๓๑	๓.๙๖	๕.๐๐
๓. ด้านสิ่งอำนวยความสะดวก	๔.๓๐	๔.๕๒	๔.๒๓	๓.๙๖	๕.๐๐
๔. ด้านอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานของกองทุนฯ	๔.๓๙	๔.๔๗	๓.๙๙	๓.๙๖	๕.๐๐
ภาพรวม	๔.๔๐	๔.๕๒	๔.๒๒	๔.๐๐	๕.๐๐

## ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมของผู้ตอบแบบสำรวจ สรุปได้ ดังนี้

- (๑) ด้านการประชาสัมพันธ์ เช่น ควรเพิ่มรูปแบบและช่องทางการประชาสัมพันธ์ พ.ร.บ.ความเท่าเทียมระหว่างเพศ พ.ศ. ๒๕๕๘ ให้มากขึ้น เนื่องจากประชาชนและหน่วยงานส่วนใหญ่ยังไม่ทราบข้อมูล ควรกระจายให้ทั่วถึงในระดับพื้นที่
- (๒) ด้านการจัดกิจกรรม เช่น ควรเน้นเนื้อหาและนำโครงการที่เป็นแบบอย่างที่ดีมาเป็นแนวทางไปปรับใช้ในการทำงานจริง ควรปรับกิจกรรมให้ผู้เข้าร่วมมีส่วนร่วมในแต่ละกิจกรรมมากขึ้น

- (๓) ด้านความคาดหวังจากกองทุนฯ เช่น กองทุนฯ จะสร้างความเข้าใจให้พื้นที่เรื่องความเท่าเทียมระหว่างเพศให้ครอบคลุมได้ทุกพื้นที่และมีการนำไปดำเนินงานให้เกิดประโยชน์อย่างแท้จริงและต่อเนื่อง กองทุนฯ จะสนับสนุนงบประมาณโดยไม่มีข้อแม้มากมาย
- (๔) ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม กองทุนฯ ควรมีการส่งเสริมในระดับจังหวัด กองทุนฯ ต้องสร้างความเข้าใจกับ พมจ. ของแต่ละจังหวัดเกี่ยวกับวัตถุประสงค์ของกองทุนฯ ให้สอดคล้องกับโครงการที่ตอบสนองความต้องการของแต่ละพื้นที่ จัดอบรมวิทยากรกระบวนการในการถ่ายทอดความรู้

\*\*\*\*\*