



แผนปฏิบัติการกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ ระยะ ๕ ปี  
พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐

จัดทำโดย กองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ  
กรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว

ฉบับทบทวน ปีงบประมาณ ๒๕๖๗ (ข้อมูล ณ วันที่ ๓๑ กรกฎาคม ๒๕๖๗)

## คำนำ

กองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ (กองทุนฯ) จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติความเท่าเทียมระหว่างเพศ พ.ศ. ๒๕๕๘ โดยกองทุนฯ จัดตั้งขึ้นเพื่อเป็นทุนใช้จ่ายเกี่ยวกับการส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศตามพระราชบัญญัตินี้ ทั้งนี้กองทุนฯ ได้ถูกจัดตั้งขึ้นภายใต้กรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว ไม่มีสถานะเป็นนิติบุคคล และมีการดำเนินงานในรูปแบบคณะกรรมการ โดยมีอธิบดีกรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัวเป็นประธานกรรมการ

เพื่อให้การดำเนินงานกองทุนฯ บรรลุวัตถุประสงค์ในการจัดตั้งและเพื่อให้ผู้บริหาร คณะกรรมการ และบุคลากรของกองทุนฯ มีเป้าหมาย แนวทาง แผนการขับเคลื่อนการดำเนินงานในปัจจุบันและอนาคตข้างหน้าชัดเจน กองทุนฯ จึงได้จัดทำแผนปฏิบัติการกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ ระยะ ๕ ปี พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ ขึ้น โดยใช้ข้อมูลจากการวิเคราะห์สถานการณ์ทางการเมือง เศรษฐกิจ สังคม สิ่งแวดล้อม กฎหมาย ที่เกี่ยวข้องกับความเสมอภาคระหว่างเพศและทิศทางการพัฒนาในอนาคต ผลการดำเนินงาน ปัญหาอุปสรรค ปัจจัยความสำเร็จของการขับเคลื่อนกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ ผ่านการระดมความคิดเห็นจากผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทั้งในระดับผู้ปฏิบัติงานใน ส่วนกลางส่วนภูมิภาค ภาคีเครือข่ายภาครัฐและภาคเอกชน ตลอดจนผู้รับบริการหรือผู้เข้าร่วมโครงการหรือกิจกรรมของกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ มาจัดทำเป็นแผนปฏิบัติการกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) เพื่อเป็นกรอบการดำเนินงานของกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ ในช่วงปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ ซึ่งสอดคล้องเชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๘๐) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ ๑๓ แผนปฏิบัติการกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) แผนปฏิบัติการกรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) และแผนที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งกฎหมายและพันธสัญญาที่เกี่ยวข้องกับความเท่าเทียมระหว่างเพศ ซึ่งแผนปฏิบัติการฯ ดังกล่าวจะถูกนำมาใช้ในการกำหนดแผนปฏิบัติการและการใช้จ่ายงบประมาณของกองทุนฯ รายปีงบประมาณ ต่อไป

สำหรับการขับเคลื่อนภารกิจของกองทุนฯ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๘ กองทุนฯ ได้ดำเนินการทบทวนและประเมินผลการดำเนินงานที่ผ่านมา (ระหว่างปีงบประมาณ ๒๕๖๖ - ๒๕๖๗) และดำเนินการสำรวจความคิดเห็นต่อการดำเนินงานของกองทุนฯ จากผู้รับบริการและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการดำเนินงานของกองทุนฯ ผ่านระบบออนไลน์ เมื่อวันที่ ๘ - ๒๐ มิถุนายน ๒๕๖๗ และจัดการประชุมเชิงปฏิบัติการทบทวนแผนปฏิบัติการกองทุนฯ ประจำปี ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ และจัดทำแผนปฏิบัติการกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ พ.ศ. ๒๕๖๘ เมื่อวันที่ ๔ กรกฎาคม ๒๕๖๗ ณ ห้องประชุม สค. (DWF Meeting Room) ชั้น ๑๒ กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ และระบบ Video Conference ผ่าน Application Zoom วัตถุประสงค์ทบทวนแผนปฏิบัติการกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ ระยะ ๕ ปี (๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) และจัดทำแผนปฏิบัติการกองทุนฯ ประจำปี ๒๕๖๘ ผู้เข้าร่วมประชุมฯ ประกอบด้วย ผู้เข้าร่วมกิจกรรมของกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ ผู้เสนอขอรับการสนับสนุนงบประมาณโครงการ เจ้าหน้าที่พัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัด เจ้าหน้าที่ศูนย์เรียนรู้การพัฒนาสตรีและครอบครัว เจ้าหน้าที่สถานคุ้มครองและพัฒนาอาชีพ ผู้ทรงคุณวุฒิในคณะกรรมการภายใต้พระราชบัญญัติความเท่าเทียม

ระหว่างเทศ พ.ศ. ๒๕๕๘ เจ้าหน้าที่ สค. และวิทยากร รวมจำนวน ๒๔ หน่วยงาน /๕๐ คน ซึ่งในการประชุมฯ ได้มีการทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจ ประเด็นยุทธศาสตร์/แผนงาน เป้าประสงค์ กลยุทธ์ ตัวชี้วัด โครงการ/กิจกรรมของกองทุนฯ ปีงบประมาณ ๒๕๖๘ – ๒๕๗๐ จัดทำ (ร่าง) แผนปฏิบัติการกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเทศ พ.ศ. ๒๕๖๘ ทั้งนี้ สำหรับผลการประชุมฯ จะนำข้อมูลดังกล่าวข้างต้นมาปรับปรุงแผนปฏิบัติการกองทุนฯ ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๖๗) และแผนปฏิบัติการกองทุนฯ ประจำปี ๒๕๖๘ ก่อนนำเสนอต่อคณะกรรมการบริหารกองทุนฯ เพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบก่อนใช้เป็นแนวทางดำเนินงานของกองทุนฯ ต่อไป

## สารบัญ

คำนำ	๒
<b>บทที่ ๑</b> บทนำ	๕
๑.๑ เหตุผลและความจำเป็น	๖
๑.๒ หลักการสำคัญของพระราชบัญญัติความเท่าเทียมระหว่างเพศ พ.ศ. ๒๕๕๘	๘
<b>บทที่ ๒</b> การทบทวนและสังเคราะห์สถานการณ์เพื่อทบทวนแผนขับเคลื่อนกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศและแผนปฏิบัติการกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ ปีงบประมาณ ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐	๑๑
๒.๑ สถานการณ์และแนวโน้มในอนาคต	๑๑
๒.๒ ความสอดคล้องกับพันธกรณี ข้อตกลง และกรอบความร่วมมือระหว่างประเทศ	๑๕
๒.๓ ความสอดคล้องกับแผน ๓ ระดับ ความสอดคล้องกับแผน ๓ ระดับ ตามนัยของมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ ๔ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๐	๑๘
๒.๔ ผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) และแผนปฏิบัติการกองทุนฯ ประจำปี ๒๕๖๘	๒๗
๒.๕ การทบทวนยุทธศาสตร์และแผนปฏิบัติการกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ ระยะ ๕ ปี พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐	๔๑
<b>บทที่ ๓</b> แผนปฏิบัติการกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ ปีงบประมาณ ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐	๕๙
บรรณานุกรม	๖๘
ภาคผนวก	๖๙

## บทที่ ๑ บทนำ

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

พระราชบัญญัติความเท่าเทียมระหว่างเพศ พ.ศ. ๒๕๕๘ ฉบับนี้ มีคณะกรรมการส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ (สทพ.) รับผิดชอบในการกำหนดนโยบาย มาตรการ แผนปฏิบัติงานให้ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายและการปรับปรุงกฎหมาย กำหนดแนวทางในการให้ความช่วยเหลือ ชดเชย เยียวยา หรือบรรเทาทุกข์ และมีกรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว (สค.) เป็นหน่วยงานรับผิดชอบในการขับเคลื่อน โดยกำหนดให้จัดตั้งกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ เพื่อเป็นทุนใช้จ่ายเกี่ยวกับการส่งเสริมเท่าเทียมระหว่างเพศ (มาตรา ๒๘) ในการดำเนินกิจกรรมหรือกิจการที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ เพื่อคุ้มครองและป้องกันมิให้มีการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศ เพื่อช่วยเหลือ ชดเชยและเยียวยา หรือบรรเทาทุกข์แก่บุคคลซึ่งตกเป็นผู้เสียหายจากการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศ เพื่อการสอดส่องดูแลและให้คำแนะนำหรือคำปรึกษาเกี่ยวกับการดำเนินงานของเจ้าหน้าที่ของรัฐและหน่วยงานของรัฐ ในการปฏิบัติตามพระราชบัญญัตินี้ เพื่อส่งเสริมการศึกษา การวิจัย และการเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับการป้องกันมิให้มีการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศ รวมทั้งเพื่อการติดต่อและประสานงานกับบุคคล หน่วยงาน หรือองค์กรต่าง ๆ ทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาชน (มาตรา ๓๐)

กองทุนฯ ได้ดำเนินการจัดทำยุทธศาสตร์และแผนปฏิบัติการกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ ปีงบประมาณ ๒๕๖๒ - ๒๕๖๔ และต่อมาได้ปรับชื่อแผนยุทธศาสตร์กองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ ปีงบประมาณ ๒๕๖๒ - ๒๕๖๔ เป็นแผนขับเคลื่อนกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศและแผนปฏิบัติการกองทุนฯ ปีงบประมาณ ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕ เพื่อให้สอดคล้องกับมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ ๔ ธันวาคม ๒๕๖๐\* ซึ่งกำหนดให้แผนยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี เป็นแผนระดับที่ ๑ เพียงฉบับเดียว ส่วนแผนที่จัดทำขึ้นตามที่กฎหมายกำหนด ตามพันธกรณีหรืออนุสัญญาระหว่างประเทศ ซึ่งเป็นแผนในเชิงปฏิบัติที่มีความชัดเจนตามภารกิจและสอดคล้องกับแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ และ/หรือแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ เป็นแผนระดับที่ ๓

ปัจจุบันกองทุนฯ ดำเนินงานภายใต้แผนปฏิบัติการกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ ระยะ ๕ ปี พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ ซึ่งผ่านความเห็นชอบของคณะกรรมการบริหารกองทุนฯ ในการประชุมครั้งที่ ๔/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๐ กรกฎาคม ๒๕๖๖ และเพื่อให้การดำเนินงานกองทุนฯ เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องตามบริบทของสังคม สภาพปัญหาและความต้องการของสังคมไทยในปัจจุบัน จึงได้มีการทบทวน แผนปฏิบัติการกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ ระยะ ๕ ปี พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ ขึ้นเพื่อเป็นกรอบการดำเนินงานของกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ ในช่วง พ.ศ. ๒๕๖๘ - ๒๕๗๐ ต่อไป

## ๑.๑ ความจำเป็นของการจัดทำแผนขับเคลื่อนกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ

จากสถิติข้อมูลการช่วยเหลือชดเชยและเยียวยาฯ ตามพระราชบัญญัติความเท่าเทียมระหว่างเพศ พ.ศ. ๒๕๕๘ พบว่า มีบุคคลที่เห็นว่าตนได้รับหรือจะได้รับความเสียหายจากการกระทำในลักษณะเป็นการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศ ยื่นคำร้องต่อคณะกรรมการวินิจฉัยการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศ (คณะกรรมการ วลพ.) ตั้งแต่ปี ๒๕๕๘ - ๒๕๖๗ เพียง ๖๘ คำร้อง (ข้อมูล ณ วันที่ ๓๑ พฤษภาคม ๒๕๖๗) 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	๘	๑	-	-
๒๕๖๓	๑๕	๑๑	๓	-	๑
๒๕๖๔	๒	๒	-	-	-
๒๕๖๕	๓	๓	-	-	-
๒๕๖๖	๓	๓	-	-	-
๒๕๖๗	๑	๐	๑	-	-
รวม	๖๘	๕๒	๖	๐	๑๐

ซึ่งจากสถิติข้อมูลคำร้องซึ่งคณะกรรมการ วลพ. ได้มีการพิจารณาและมีคำวินิจฉัยเรียบร้อยแล้ว จากจำนวน ๕๒ คำร้อง พบว่า มีผู้ยื่นคำร้องมีความประสงค์ขอรับเงินช่วยเหลือชดเชยและเยียวยาฯ และคณะกรรมการ วลพ. ได้มีคำวินิจฉัยให้กองทุนฯ จ่ายเงินช่วยเหลือชดเชยและเยียวยาฯ เพียง ๓ คำร้อง (กองทุนฯ จ่ายเงินช่วยเหลือ ชดเชยและเยียวยาฯ ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ จำนวน ๒ คำร้อง และในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ จำนวน ๑ คำร้อง) แบ่งเป็น

ลำดับ	เรื่องที่ยื่นคำร้อง	คำวินิจฉัยของคณะกรรมการ วลพ.
๑	การกีดกัน จำกัดสิทธิประโยชน์ และการจำกัดสิทธิในการแต่งกายตามเพศสภาพ	มติคณะกรรมการ วลพ. ให้ผู้ร้องมีสิทธิได้รับการชดเชยและเยียวยาจากกองทุนฯ ด้วยเหตุที่ผู้ร้องได้รับความเสียหายจากการถูกเลือกปฏิบัติด้วยเหตุแห่งเพศ เป็นเงิน ๓๐,๐๐๐ บาท (ค่าพาหนะรถรับจ้างในการเดินทางไปกลับโรงพยาบาล เป็นเงิน ๓,๐๐๐ บาท และค่าชดเชยความเสียหายทางจิตใจที่เกิดกับผู้ร้อง เป็นเงิน ๒๗,๐๐๐ บาท)
๒	การถูกเลือกปฏิบัติในการแสดงออกที่แตกต่างจากเพศโดยกำเนิด (เรื่องการไว้ทรงผม และการแต่งกาย)	มติคณะกรรมการ วลพ. ให้ผู้ร้องได้รับการเยียวยาจากกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ ด้วยเหตุที่ผู้ร้องได้รับ

ลำดับ	เรื่องที่ยื่นคำร้อง	คำวินิจฉัยของคณะกรรมการ วลพ.
		ความเสียหายจากการถูกเลือกปฏิบัติด้วยเหตุแห่งเพศ เป็นเงิน ๑๒,๐๐๐ บาท
๓	การถูกจำกัดสิทธิในการแต่งกายตามเพศสภาพในการเข้าสอบเพื่อเข้ารับเลือกสรรเป็นพนักงานจ้างตำแหน่งผู้ช่วยนิติกร	มติคณะกรรมการ วลพ. ให้ผู้ร้องได้รับการชดเชยและเยียวยาจากกองทุนฯ ด้วยเหตุที่ผู้ร้องได้รับความเสียหายจากการถูกเลือกปฏิบัติด้วยเหตุแห่งเพศ เป็นเงิน ๓๐,๐๐๐ บาท

ที่ประชุมคณะกรรมการส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ (สทพ.) ได้เคยมีข้อคิดเห็นว่า การที่มีคำร้องเรียนเข้าสู่กระบวนการพิจารณาของคณะกรรมการวินิจฉัยการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศ (วลพ.) จำนวนน้อย อาจเนื่องมาจาก

๑. สังคมยังขาดการรับรู้เกี่ยวกับพระราชบัญญัติฯ และบทบาทของกองทุนฯ ในการช่วยเหลือ ชดเชยและเยียวยา หรือบรรเทาทุกข์แก่บุคคลซึ่งตกเป็นผู้เสียหายจากการเลือกปฏิบัติ ตามมาตรา ๒๖
๒. คนในสังคมมีต้นทุนที่ต่างกัน ดังนั้น แม้จะมีการรับรู้แต่ก็อาจจะไม่มีความกล้าหาญพอที่จะเข้ามาใช้ช่องทางนี้เพื่อช่วยเหลือตนเอง
๓. คนที่รับรู้และตั้งใจเข้ามาใช้บริการแต่ก็ติดที่เงื่อนไขทางเอกสารที่มีความยากต่อการทำความเข้าใจ ทำให้ผู้รับบริการไม่สะดวกที่จะขอรับบริการความช่วยเหลือ
๔. ยังมีความเข้าใจคลาดเคลื่อนในสังคมว่าพระราชบัญญัติฯ นี้ เป็นกฎหมายเฉพาะของคนบางกลุ่ม ดังนั้นคนกลุ่มอื่น ๆ จึงไม่ได้เข้ามาร่วมใช้ประโยชน์

กองทุนฯ ตระหนักดีว่า การที่ประชาชนยังไม่รับรู้หรือมีความเข้าใจเกี่ยวกับพระราชบัญญัติความเท่าเทียมระหว่างเพศ พ.ศ. ๒๕๕๘ อย่างเพียงพอ รวมทั้งเมื่อถูกเลือกปฏิบัติด้วยเหตุแห่งเพศ ประชาชนบางส่วนยังเห็นว่าเป็นเรื่องที่ยอมรับได้ จึงไม่เรียกร้องเพื่อปกป้องสิทธิและโอกาสของตนเองนั้น อาจเนื่องจากประเด็นเรื่องเพศ ความเหลื่อมล้ำทางเพศ การเลือกปฏิบัติหรือการกีดกันด้วยเหตุแห่งเพศ ถูกหล่อหลอมขัดเกลามาอย่างยาวนาน ถูกตอกย้ำให้ฝังแน่นและส่งต่อ ความคิด ความเชื่อหรือแนวปฏิบัติดังกล่าวจากรุ่นสู่รุ่นผ่านกระบวนการทางสังคมในหลายรูปแบบ เช่น การอบรมสั่งสอนในครอบครัว ระบบการศึกษา สื่อแขนงต่างๆ กฎ/ระเบียบของหน่วยงาน กฎหมายต่าง ๆ จนคนในสังคมส่วนใหญ่ถูกทำให้เชื่อ และคิดว่าการเลือกปฏิบัติด้วยเหตุแห่งเพศเป็นเรื่องปกติหรือจำยอมกับภาวะ ถือเป็นโครงสร้างทางสังคมที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากทุกภาคส่วนในการเปลี่ยนแปลงค่านิยม ความคิด ความเชื่อและกลไกทางสังคมในมิติต่าง ๆ อย่างจริงจังร่วมกัน ดังนั้นการทบทวนดำเนินงานของกองทุนฯ ซึ่งมีบทบาทเป็นทุนใช้จ่ายเพื่อส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศตามพระราชบัญญัติฯ ฉบับนี้ให้มีทิศทางและแผนงานที่ชัดเจนสอดคล้องกับบริบทของสังคมปัจจุบัน จึงเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่ง

### ๑.๑.๑ วัตถุประสงค์ของการจัดทำแผนปฏิบัติการกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐)

๑. เพื่อเป็นกรอบและแนวทางในการดำเนินงานตามพันธกิจของกองทุนฯ ในการช่วยเหลือ ชดเชย เยียวยา แก่ผู้ถูกเลือกปฏิบัติด้วยเหตุแห่งเพศ สนับสนุนงบประมาณจัดทำโครงการ กิจกรรม และการศึกษาวิจัย คຸ້ມครองป้องกัน และแก้ไขปัญหาการถูกเลือกปฏิบัติด้วยเหตุแห่งเพศ ตลอดจนสร้างเสริมความเข้มแข็งของกองทุนฯ กับภาคีเครือข่าย ภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาสังคม

๒. เพื่อเป็นกรอบและแนวทางการจัดทำแผนงาน โครงการ กิจกรรมของกองทุนฯ และแผนการใช้จ่ายเงิน

๓. เพื่อเป็นกรอบและแนวทางการบริหาร การให้บริการ การติดตามและประเมินผลการดำเนินงานของกองทุนฯ

### ๑.๑.๒ กระบวนการจัดทำแผนขับเคลื่อนกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐

การจัดทำแผนปฏิบัติการกองทุนฯ เป็นการกำหนดแนวทางการดำเนินงานอย่างมีกลยุทธ์เพื่อให้บรรลุ เป้าประสงค์ตามพันธกิจ (Mission) ของกองทุนฯ ช่วยสร้างความสัมพันธ์ระหว่างองค์กรให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อม โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Stakeholders) จากกองทุนฯ อันเป็นปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อการตัดสินใจ การกำหนดทิศทาง นโยบาย การวางแผน และการขับเคลื่อนกองทุนฯ ในการทบทวนแผนยุทธศาสตร์เดิมและจัดทำ แผนปฏิบัติการฯ ฉบับใหม่ มีขั้นตอนดังนี้

ขั้นตอนที่ ๑ การวิเคราะห์ทบทวนผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งทางตรงและทางอ้อมของกองทุนฯ

ขั้นตอนที่ ๒ การวิเคราะห์ศักยภาพของกองทุนฯ โดยพิจารณาจากปัจจัยภายในที่เป็นจุดแข็งและจุดอ่อน และปัจจัยภายนอกที่เป็นโอกาสและอุปสรรคหรือภัยคุกคามที่มีผลต่อการดำเนินงาน เช่น รัฐธรรมนูญและกฎหมาย ที่เกี่ยวข้อง พันธกรณีระหว่างประเทศ ยุทธศาสตร์ แผน และแผนปฏิบัติการที่เกี่ยวข้อง

ขั้นตอนที่ ๓ การกำหนดแผนปฏิบัติการกองทุนฯ เพื่อชี้ทิศทางหรือเป้าหมายของกองทุนฯ ในอนาคต ประกอบด้วย วิสัยทัศน์ พันธกิจ ประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ กลยุทธ์ แผนงานและตัวชี้วัดแผนงาน และ กรอบโครงการในการขับเคลื่อน

ขั้นตอนที่ ๔ การกำหนดแผนปฏิบัติการ ตามกรอบโครงการที่ได้จากแผนปฏิบัติการฯ โดยระบุเป้าหมาย งบประมาณ ปีที่ดำเนินการ และตัวชี้วัดแผนงาน เพื่อให้การขับเคลื่อนมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและยกระดับ การปฏิบัติงานให้ตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการได้ดียิ่งขึ้น

## ๑.๒ หลักการสำคัญของพระราชบัญญัติความเท่าเทียมระหว่างเพศ พ.ศ. ๒๕๕๘

(๑) เป็นกฎหมายที่เปิดโอกาสให้ผู้ที่เห็นว่าตนถูกเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมด้วยสาเหตุเกี่ยวกับเพศ ได้เข้าสู่กระบวนการของกฎหมายอย่างเสมอภาคกัน ไม่ว่าบุคคลนั้นจะเป็นชายหรือหญิงหรือผู้แสดงออกแตกต่าง จากเพศโดยกำเนิด

(๒) เป็นกฎหมายทางเลือก จึงเป็นเรื่องที่รัฐให้การคุ้มครองในลักษณะของการ “ให้สิทธิ” ไม่ใช่กฎหมาย ที่ส่งเสริมความขัดแย้งระหว่างหญิงชาย แต่เป็นกฎหมายที่ “เปิดโอกาส” ให้เพศชาย เพศหญิง หรือผู้แสดงออก



แตกต่างจากเพศโดยกำเนิดได้รับการปฏิบัติอย่างเสมอภาคและเป็นธรรมตามหลักของกฎหมาย ทั้งนี้ หากไม่ประสงค์ใช้สิทธิตามกฎหมายฉบับนี้ หรือเลือกจะใช้สิทธิในช่องทางอื่น ก็ย่อมกระทำได้

(๓) ให้สิทธิตามกฎหมายนี้เป็น “สิทธิเฉพาะตัว” ไม่อาจโอนกันได้และไม่ตกทอดทางมรดกหากผู้ถูกเลือกปฏิบัติอย่างไม่เป็นธรรมไม่ประสงค์จะใช้สิทธินั้น บุคคลอื่นย่อมไม่อาจใช้สิทธิตามกฎหมายฉบับนี้แทนได้ เว้นแต่กรณี que ผู้เสียหายเป็นผู้เยาว์ คนเสมือนไร้ความสามารถ หรือคนไร้ความสามารถ หรือในกรณีที่ผู้เสียหายไม่สามารถยื่นคำขอรับการชดเชยหรือเยียวยาด้วยตนเองได้

(๔) กำหนดให้มีคณะกรรมการวินิจฉัยการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศ (คณะกรรมการ วลพ.) ไว้เป็นการเฉพาะที่มีความ “เป็นอิสระ” และ “เป็นกลาง” เพื่อชี้ขาดตัดสินว่าการกระทำใดเป็นการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศ โดยมีขั้นตอนของการเข้าสู่กระบวนการที่ชัดเจน

(๕) กำหนดให้กรรมการ วลพ. มีอำนาจและหน้าที่ชัดเจน คำสั่งของกรรมการมีอำนาจบังคับทางกฎหมายที่ชัดเจน และมีบทกำหนดโทษผู้ฝ่าฝืนคำสั่งของกรรมการโดยเฉพาะ

(๖) เพื่อเป็นหลักประกันให้ผู้เข้าสู่กระบวนการทางกฎหมายนี้ได้มั่นใจในความโปร่งใสและเป็นธรรม จึงได้กำหนดให้มีการตรวจสอบและถ่วงดุลอำนาจ กล่าวคือ แม้จะถือคำวินิจฉัยของคณะกรรมการเป็นที่สุด แต่หากผู้กรณีเห็นว่าคำสั่งทางปกครองที่ไม่ชอบด้วยกฎหมาย ก็สามารถนำคดีเข้าสู่ศาลปกครองได้ ซึ่งเป็นช่องทางตรวจสอบว่าการกระทำดังกล่าวยังถูกเลือกปฏิบัติอยู่อีกหรือไม่

(๗) มีหลักเกณฑ์ในการชดเชยหรือเยียวยาผู้เสียหายจากการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศตามคำสั่งคณะกรรมการ วลพ. โดยกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ

(๘) ให้มีกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ โดยกำหนดวัตถุประสงค์ ที่มา และกรอบการใช้จ่ายเงินของกองทุนอย่างชัดเจน

(๙) กำหนดค่านิยามของ “การเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศ” ให้ชัดเจนในการพิจารณารับดำเนินการให้แก่ผู้เสียหาย และเพื่อให้เกิดความชัดเจนเกี่ยวกับขอบเขตของการบังคับใช้กฎหมายนี้

(๑๐) กำหนดให้ความผิดตามกฎหมายนี้สามารถเปรียบเทียบได้โดยไม่ต้องดำเนินคดีต่อไปในชั้นศาล

### ๑.๒.๑ วัตถุประสงค์หลัก (Main Objectives)

เพื่อเป็นทุนใช้จ่ายเกี่ยวกับการส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ ตามมาตรา ๒๘ แห่งพระราชบัญญัติความเท่าเทียมระหว่างเพศ พ.ศ. ๒๕๕๘

### ๑.๒.๒ กรอบวัตถุประสงค์ของการใช้จ่ายเงินกองทุนฯ

เงินกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ (มาตรา ๓๐) ให้ใช้จ่ายภายใต้กรอบวัตถุประสงค์ ดังต่อไปนี้

- (๑) เพื่อกิจกรรมหรือกิจการที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ
- (๒) เพื่อคุ้มครองและป้องกันมิให้มีการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศ
- (๓) เพื่อช่วยเหลือ ชดเชยและเยียวยา หรือบรรเทาทุกข์แก่บุคคลซึ่งตกเป็นผู้เสียหายจากการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศตามมาตรา ๒๖

(๔) เพื่อการสอดส่องและดูแลและให้คำแนะนำหรือคำปรึกษาเกี่ยวกับการดำเนินงานของเจ้าหน้าที่ของรัฐและหน่วยงานของรัฐในการปฏิบัติตามพระราชบัญญัตินี้

(๕) เพื่อส่งเสริมการศึกษา การวิจัย และการเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับการป้องกันมิให้มีการเลือกปฏิบัติ โดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศ

(๖) เพื่อการติดต่อและประสานงานกับบุคคล หน่วยงาน หรือองค์กรต่าง ๆ ทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาชน

(๗) เพื่อการอื่นตามที่คณะกรรมการส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ (คณะกรรมการ สทพ.) เห็นสมควร

### ๑.๒.๓ คณะกรรมการบริหารกองทุนฯ

พระราชบัญญัติความเท่าเทียมระหว่างเพศ พ.ศ. ๒๕๕๘ หมวดที่ ๕ กองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ มาตรา ๓๑ กำหนดให้มีคณะกรรมการบริหารกองทุนคณะหนึ่ง ประกอบด้วย อธิบดีเป็นประธาน กรรมการ ผู้แทนสำนักงบประมาณ ผู้แทนกรมบัญชีกลาง และผู้ทรงคุณวุฒิซึ่งคณะกรรมการ สทพ. แต่งตั้งจำนวน ๔ คน ในจำนวนนี้จะต้องเป็นผู้แทนจากภาคเอกชน ซึ่งมีความรู้และประสบการณ์ด้านการส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ จำนวน ๓ คน และด้านการบริหารกองทุน จำนวน ๑ คน เป็นกรรมการ ให้รองอธิบดีซึ่งอธิบดีมอบหมาย เป็นกรรมการและเลขานุการ คณะกรรมการบริหารกองทุนจะแต่งตั้งข้าราชการในกรมจำนวนไม่เกิน ๒ คน เป็นผู้ช่วยเลขานุการก็ได้ โดยใน มาตรา ๓๓ ได้กำหนดอำนาจหน้าที่คณะกรรมการบริหารกองทุนฯ ดังนี้

(๑) บริหารกองทุน การรับ การจ่ายเงิน และการเก็บรักษาเงินกองทุน รวมทั้งดำเนินการเกี่ยวกับการระดมทุน การลงทุน การจัดหาผลประโยชน์ และการจัดการกองทุน ให้เป็นไปตามระเบียบที่คณะกรรมการ สทพ. กำหนดโดยความเห็นชอบของกระทรวงการคลัง

(๒) พิจารณออนุมัติการจ่ายเงินชดเชยและเยียวยาแก่ผู้เสียหายเนื่องจากการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศตามระเบียบที่คณะกรรมการ สทพ. กำหนด

(๓) รายงานสถานะทางการเงินและการบริหารกองทุนต่อคณะกรรมการ สทพ.

## บทที่ ๒

### การทบทวนและสังเคราะห์สถานการณ์เพื่อทบทวนแผนขับเคลื่อนการส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศและแผนปฏิบัติการกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ

#### ๒.๑ สถานการณ์และแนวโน้มในอนาคต

จากการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอกโดยใช้เครื่องมือ PESTEL Analysis พบว่าสถานการณ์ความเท่าเทียมระหว่างเพศในประเทศไทย มีลักษณะดังนี้

##### ด้านการเมือง

รายงานดัชนี ความเสมอภาคทางเพศทั่วโลก ประจำปี ๒๕๖๖ (Global Gender Gap Index ๒๐๒๓) พบว่า ช่องว่างระหว่างเพศของประเทศไทยด้านการส่งเสริมศักยภาพทางการเมือง (Political Empowerment) อยู่ในอันดับที่ ๑๒๐ จากทั้งหมด ๑๔๖ ประเทศ โดยอันดับที่เพิ่มขึ้นนั้น เป็นผลอันเนื่องมาจากในปี ๒๕๖๖ จำนวนสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรหญิงในประเทศไทยเพิ่มขึ้นอย่างก้าวกระโดด เป็นร้อยละ ๑๙.๖๖ เมื่อเทียบกับปี ๒๕๖๒ มีสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรหญิงในประเทศไทย ที่ได้รับเลือก ร้อยละ ๑๖.๒๐ แต่ยังพบว่าเมื่อเทียบอัตราส่วนระหว่างหญิงชายในคณะรัฐมนตรี สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร และสมาชิกวุฒิสภา ยังพบสัดส่วนที่แตกต่างกันมากอยู่ ผู้หญิงยังมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในทางการเมืองที่น้อย สัดส่วนหญิงชายยังต่ำกว่า “มวลวิกฤติ” ขั้นต่ำ ร้อยละ ๓๐

	หญิง	ชาย
คณะรัฐมนตรี	๕ คน ร้อยละ ๑๔.๗๐	๒๙ คน ร้อยละ ๘๕.๒๙
สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร	๙๖ คน ร้อยละ ๑๙.๒๐	๔๐๔ คน ร้อยละ ๘๐.๘๐
สมาชิกวุฒิสภา	๒๕ คน ร้อยละ ๑๐.๔๐	๒๒๔ คน ร้อยละ ๘๙.๖๐

สำหรับการเคลื่อนไหวด้านความเท่าเทียมทางเพศที่สำคัญในทางการเมืองเกิดขึ้นชัดเจนในปี ๒๕๖๕ เมื่อพรรคก้าวไกลได้ผลักดันกฎหมายสมรสเท่าเทียมเข้าสภา และได้รับหลักการวาระแรกมาเมื่อปี ๒๕๖๕ แต่เนื่องด้วยการเปลี่ยนผ่านของรัฐบาลจึงไม่สามารถถูกหยิบยกมาพิจารณาต่อ ทำให้ พ.ร.บ.สมรสเท่าเทียมตกไปตามรัฐธรรมนูญ และต่อมาในปี ๒๕๖๖ ก็ได้มีการเสนอหลักการ “สมรสเท่าเทียม” ๔ ฉบับ เข้าพิจารณาในสภา ซึ่งได้แก่

๑. ฉบับคณะรัฐมนตรี ผลักดันโดยกรมคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพ กระทรวงยุติธรรม
๒. ฉบับพรรคก้าวไกล
๓. ฉบับประชาชนผู้มีสิทธิเลือกตั้งร่วมกันเข้าชื่อเสนอ
๔. ฉบับพรรคประชาธิปัตย์

ปัจจุบัน ที่ประชุมวุฒิสภา (สว.) ได้ มีมติเห็นชอบร่างพระราชบัญญัติ (พ.ร.บ.) แก้ไขเพิ่มเติมประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ (ฉบับที่...) พ.ศ. .... หรือร่างกฎหมายสมรสเท่าเทียม ด้วยคะแนนเสียงเห็นด้วย ๑๓๐ เสียง ไม่เห็นด้วย

๔ เสียง และงดออกเสียง ๑๘ เสียง เมื่อวันที่ ๑๘ มิถุนายน ๒๕๖๗ นับว่าได้รับเสียงข้างมากในสภา แต่อย่างไรก็ตามความต้องการในการขับเคลื่อนประเด็นดังกล่าวในการเมืองไทยของกลุ่มนักการเมืองรุ่นใหม่ และประชาชนยังคงประสบปัญหาในเรื่องของการต่อสู้กับแนวคิดอนุรักษนิยม (Conservatism) ซึ่งเป็นรากฐานสำคัญของระบบโครงสร้างทางการเมืองไทยที่มองความเป็นไปในอนาคตด้วยพื้นฐานของอดีต ซึ่งก่อให้เกิดการเคลื่อนไหวต่อต้านทางการเมืองจำนวนมากในช่วง ๑ - ๒ ปีที่ผ่านมา เช่น การแสดงเชิงสัญลักษณ์ของกลุ่มผู้มีความหลากหลาย และคนรุ่นใหม่ในสังคมออนไลน์ กิจกรรมในเดือน Pride month เมื่อสภาผู้แทนราษฎรโหวตคว่ำร่าง พ.ร.บ.การรับรองเพศฯ เมื่อวันที่ ๒๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๗

### ด้านเศรษฐกิจ

รายงานดัชนี ความเสมอภาคทางเพศทั่วโลก ประจำปี ๒๕๖๖ (Global Gender Gap Index ๒๐๒๓) พบว่า ช่องว่างระหว่างเพศในมิติการมีส่วนร่วมและโอกาสทางเศรษฐกิจ (Economic Participation and Opportunity) ประเทศไทยอยู่อันดับที่ ๒๔ จากทั้งหมด ๑๔๖ ประเทศ มีสตรีวัยแรงงาน จำนวน ๑๘.๗๔ ล้านคน และมีอัตราการจ้างงานทำต่อประชากร ร้อยละ ๖๐.๓๔ อัตราการจ้างงานทำของหญิงน้อยกว่าชาย ร้อยละ ๑๖ ในองค์กรภาคีการมีผู้หญิงเป็นกำลังแรงงาน ถึงร้อยละ ๖๐ แต่พบว่าในระดับผู้บริหารองค์กรกลับพบผู้บริหารที่เป็นชายถึงร้อยละ ๗๕ ในขณะที่มีผู้บริหารหญิงเพียงร้อยละ ๒๕ เท่านั้น เมื่อพิจารณาในภาคธุรกิจจะพบว่า นายจ้างที่เป็นชายสูงถึงร้อยละ ๗๒ ในขณะที่ลูกจ้างมีอัตราส่วนที่แตกต่างกันมาก (หญิงร้อยละ ๕๔, ชายร้อยละ ๔๕) ทั้งนี้ สตาร์ทอัพหญิงมีแนวโน้มสูงขึ้นแต่ยังน้อยกว่าผู้ชายมาก ซึ่งมีถึงร้อยละ ๘๑.๖๔ โดยในปี ๒๕๖๑ มีจำนวนสตาร์ทอัพหญิงร้อยละ ๑๘.๓๖ เพิ่มขึ้นจากปี ๒๕๕๙ ที่มีร้อยละ ๖.๗

ภาคธุรกิจด้านสื่อบันเทิงที่สามารถสร้างมูลค่าการส่งออกจากซอฟต์แวร์ (Soft Power) สูงถึง ๑,๐๐๐ ล้านบาท จนก่อให้เกิดวัฒนธรรมใหม่ ว่า ‘Y Economy’ ซึ่งผลักดันรูปแบบคู่ชาย - ชาย ให้กลายเป็นตราสินค้าสำคัญในการทำรายได้มหาศาลแก่บริษัทผู้ผลิต เช่น ละคร คอนเสิร์ต หรือการหยิบยกเทศกาล ‘Pride Month’ มาใช้ในวัตถุประสงค์เชิงการค้ามากกว่าวัตถุประสงค์เชิงสังคม ในการประชาสัมพันธ์สินค้าและบริการการผลิตสื่อบันเทิงและอุตสาหกรรมที่เกี่ยวข้อง ไม่ว่าจะเป็นภาพยนตร์ รายการโทรทัศน์ วิทย์ และสื่อออนไลน์ มีการนำเสนอเรื่องความหลากหลายทางเพศอย่างมากมาย และมีบุคคลผู้มีความหลากหลายทางเพศทำหน้าที่เป็นนักแสดง พิธีกร หรือเจ้าของผลงานอย่างหลากหลาย

### ด้านสังคม

จากการสำรวจประชากรทั่วราชอาณาจักรตามทะเบียนราษฎร ณ วันที่ ๓๑ ธันวาคม ๒๕๖๖ พบว่า จากจำนวนประชากร ๖๖,๐๕๒,๖๑๕ คน เกินกว่าครึ่ง (ร้อยละ ๕๑.๒๑) เป็นประชากรหญิง เมื่อพิจารณาในประชากรวัยสูงอายุ พบประชากรหญิงสูงกว่าประชากรชายเช่นกัน (ร้อยละ ๕๖) ซึ่งสูงกว่าประชากรสูงอายุชายถึง ร้อยละ ๑๒

สภาเศรษฐกิจโลก (World Economic Forum: WEF) เปิดเผยรายงานดัชนี ความเสมอภาคทางเพศทั่วโลก ประจำปี ๒๕๖๖ (Global Gender Gap Index ๒๐๒๓) พบว่า ประเทศไทยอยู่ในอันดับที่ ๗๔ จากทั้งหมด ๑๔๖ ประเทศ ด้วยคะแนน ๐.๗๑๑ คะแนน ซึ่งขยับขึ้น ๕ อันดับจากปี ๒๕๖๕ แต่ยังคงพบว่าเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน เป้าหมายที่ ๕ ประเทศไทยยังมีการปิดช่องว่างด้านการจัดการเลือกปฏิบัติต่อเด็กและสตรีและการสร้างหลักประกันให้ผู้หญิงได้มีส่วนร่วมอย่างมีประสิทธิภาพและมีโอกาสที่เท่าเทียม อยู่ในระดับที่เสี่ยงอยู่

LGBT Equality Index ดัชนีวัดด้วยความเสมอภาคของผู้มีความหลากหลายทางเพศที่จัดอันดับโดย Equaldex ระบุว่า ในปี ๒๕๖๖ ประเทศไทยได้คะแนน ๖๒ จากคะแนนเต็ม ๑๐๐ และอยู่ในลำดับที่ ๔๖ จากการสำรวจทั่วโลก ๑๙๗ ประเทศ ไทยเป็นอันดับ ๑ ในอาเซียน แต่เมื่อเทียบกับบางประเทศในเอเชีย ไทยมีอันดับที่ต่ำกว่า เช่น เนปาล และอินเดีย ('สมรสเท่าเทียม' ในความเงิบ เมื่อสังคมไปไกล แต่กฎหมายยังช้า)

การขับเคลื่อนเรื่องความหลากหลายทางเพศในประเทศไทยกำลังเป็นที่เฟื่องฟู สังคมเริ่มตระหนักในประเด็นความเท่าเทียมมากขึ้น การขับเคลื่อนเพื่อเรียกร้อง “ความเท่าเทียม” ให้กับกลุ่มผู้มีความหลากหลายทางเพศ ได้รับการสนับสนุนจากสังคมมากกว่ากระแสการคัดค้าน ทางด้านสื่อจะพบว่ามีสื่อที่เกี่ยวกับชายรักชายมากขึ้น รวมทั้งเริ่มมีการนำเสนอซีรีส์ที่มีเนื้อหาหญิงรักหญิง นอกเหนือจากซีรีส์วาย นอกจากนี้การนำเสนอบทบาทของบุคคลผู้มีความหลากหลายทางเพศก็มีความจริงมากยิ่งขึ้น ไม่ได้เพียงได้รับบทตัวตลกเพียงในอดีตเท่านั้น ซึ่งการนำเสนอดังกล่าวล้วนสร้างภาพจำและความเข้าใจให้สังคมรับรู้ ว่า สังคมไทยเปิดกว้างมากกว่าแต่ก่อน แต่ทั้งนี้การนำเสนอเนื้อหา ยังคงนำพล็อตต่างๆ ของตัวละครยังอยู่ในบรรทัดฐานรักต่างเพศ เพียงแต่เปลี่ยนตัวละครจากหญิงชายเป็นชายทั้งหมด เช่น ลักษณะซีรีส์ การแสดงออก ความสัมพันธ์เชิงอำนาจ เป็นต้น หากจะนำประเด็นการแพร่หลายของซีรีส์วาย มาเป็นตัวบ่งชี้ว่าประเทศไทยเปิดกว้างในเรื่องกลุ่มคนหลากหลาย เปิดพื้นที่ให้สามารถโลดแล่นในที่สาธารณะได้อย่างอิสระ ได้รับความเท่าเทียม เฉกเดียวกับผู้มีเพศสภาพตรงกับเพศกำเนิด อาจไม่ถูกต้องทั้งหมด ยังพบว่าในโลกออนไลน์ ยังคงมีคำศัพท์ เช่น รักร่วมเพศ เพศที่สาม เพศทางเลือก สาวประเภทสอง ใน Platform สังคมออนไลน์ต่าง ๆ ทั้ง Facebook, Twitter, Instagram, Pantip และอื่น ๆ ซึ่งจากการสืบค้นการใช้ข้อความในวันที่ ๒๒ มีนาคม - ๒๗ มิถุนายน ๖๕ พบว่า “สาวสอง” เป็นคำที่ติดปากคนโซเชียล มากที่สุดอยู่ที่ร้อยละ ๕๘.๖๖ หรือพบในกว่า ๑๕,๐๐๐ ข้อความ ตามมาด้วยคำว่า เพศทางเลือก ซึ่งถูกพบในกว่า ๒,๘๐๐ ข้อความ แต่เมื่อวิเคราะห์ ลึกลงไปที่อารมณ์เบื้องหลังข้อความต่าง ๆ ที่มีคำศัพท์เหล่านี้ปรากฏอยู่ จะพบว่าร้อยละ ๒๓.๐๑ ของข้อความเหล่านี้เขียนด้วยอินเนอร์เชิงบวก ขณะที่ข้อความซึ่งให้ความรู้สึกเชิงลบมีเพียงร้อยละ ๑๙.๗๖ เท่านั้น และส่วนใหญ่ร้อยละ ๕๗.๒๓ เป็นข้อความที่ให้ความรู้สึกกลาง ๆ (Neutral)

สำหรับด้านการศึกษาและด้านสุขภาพ รายงานดัชนี ความเสมอภาคทางเพศทั่วโลก ประจำปี ๒๕๖๖ (Global Gender Gap Index 2023) พบว่าช่องว่างระหว่างเพศของประเทศไทยด้านความสำเร็จทางการศึกษา (Educational Attainment) อยู่ในลำดับที่ ๖๑ ปี ๒๕๖๕ ผู้หญิงมีแนวโน้มอัตราการรู้หนังสือที่มากขึ้น โดยสูงจากปี ๒๕๖๒ (ร้อยละ ๙๓.๗) อยู่ที่ ๐.๙ ทั้งนี้มีจำนวนนักศึกษาหญิงมากกว่านักศึกษาชายในระดับอุดมศึกษา สูงถึง ร้อยละ ๑๙.๕๒ แต่ยังคงพบว่าในสาขาวิชาที่สำคัญ ที่มีอัตราการรายได้ที่สูงเช่น วิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์และสถิติ วิศวกรรม การผลิตและการก่อสร้าง ประชากรหญิงเข้าเข้าสู่สาขาดังกล่าวน้อยกว่าชาย ร้อยละ ๗.๓ ประเทศไทยเผชิญกับปัญหาการถูกบูลลี่ในโรงเรียน ข้อมูลจากกรมสุขภาพจิต ระบุว่า ประเทศไทยติดอันดับการบูลลี่เป็นอันดับ ๒ ของโลก ในปี พ.ศ. ๒๕๖๓ รองจากประเทศญี่ปุ่น ส่วนมากเป็นการบูลลี่ด้วยการใช้ตัวอักษรผ่านโซเชียลมีเดีย โดยเป็นการเหยียดเรื่องรูปลักษณ์ เพศ และทัศนคติมากที่สุด เช่น ขี้เหร่, ผอม, เตี้ย, สิว, กะเทย, ขูดทอง เป็นต้นซึ่งเกิดขึ้นมากในเด็กระดับชั้นมัธยม หรือเด็กไทยโดนบูลลี่ปีละประมาณ ๖๐๐,๐๐๐ คน ซึ่งคิดเป็นร้อยละ ๔๐ ของนักเรียนทั้งหมด

สำหรับด้านสุขภาพและการอยู่รอด (Health and Survival) ช่องว่างระหว่างเพศของประเทศไทยอยู่อันดับที่ ๔๒ จากทั้งหมด ๑๔๖ ประเทศ ทั้งนี้พบว่า อัตราการตายของมารดาต่อการเกิดมีชีพแสมคนอยู่ในอัตราที่ลดลง (จากร้อยละ

๒๕.๘๖ ในปี ๒๕๖๕ เป็น ร้อยละ ๒๑.๔๐ ในปี ๒๕๖๖) หน้าที่การคุมกำเนิดถูกผลักดันให้เป็นภาระผู้หญิงเพิ่มขึ้น (จากร้อยละ ๖๙.๗ ในปี ๒๕๖๔ เป็นร้อยละ ๗๓ ในปี ๒๕๖๕) ผู้หญิงมีอัตราการป่วยด้วยโรคที่สูงกว่าชาย โดยเฉพาะโรคของสตรี เช่น มะเร็งเต้านม มะเร็งปากมดลูก อาการป่วยจากการคลอดบุตร เป็นต้น

### ด้านเทคโนโลยี

จากการสำรวจการใช้อินเทอร์เน็ตและการใช้โทรศัพท์มือถือของประชาชนอายุ ๖ ปีขึ้นไป จำนวน ๖๕.๙ ล้านคน ของสำนักงานสถิติแห่งชาติในปี ๒๕๖๖ (ระหว่างเดือน ก.ค. - ก.ย.) พบว่า มีผู้ใช้อินเทอร์เน็ต ๕๙ ล้านคน (ร้อยละ ๙๕.๕) ใช้โทรศัพท์มือถือ ๖๒.๙ ล้านคน (ร้อยละ ๙๔.๗) และมีโทรศัพท์มือถือ ๕๘.๒ ล้านคน (ร้อยละ ๘๘.๔) จากจำนวนดังกล่าว ชายมีการใช้อินเทอร์เน็ตและการใช้โทรศัพท์มือถือมากกว่าผู้หญิงแต่มีปริมาณไม่แตกต่างกันมาก (การใช้อินเทอร์เน็ต ชาย : หญิง ร้อยละ ๙๐.๕ : ร้อยละ ๘๘.๖ การใช้โทรศัพท์ ร้อยละ ๙๕.๘ : ร้อยละ ๙๕.๑)

ทั้งนี้จากการสำรวจพฤติกรรมการใช้งานอินเทอร์เน็ตคนไทยในปี ๒๕๖๖ ของคณะกรรมการดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ พบว่า คนไทยใช้งานอินเทอร์เน็ตเฉลี่ย ๗.๒๕ ชั่วโมง โดย ประชากรร้อยละ ๘๘.๒๒ สามารถเข้าถึงการใช้งานอินเทอร์เน็ต ได้ และในจำนวนดังกล่าว พบถึง ร้อยละ ๘๕.๔๕ ที่มีการใช้งานอินเทอร์เน็ต ๕ - ๗ วันต่อสัปดาห์ โดยกิจกรรมที่นิยมใช้งานคือ ใช้เพื่องานสื่อสังคมออนไลน์ ร้อยละ ๙๒.๔๖ รองลงมา เพื่อสนทนา แชต และส่งข้อความหากัน ร้อยละ ๙๑.๕๙ และร้อยละ ๗๒.๘๘ เพื่อรับชม VDO content โดย application ที่เป็น ที่นิยมในการรับข้อมูลข่าวสาร คือ facebook แต่มีแนวโน้มจะเกิดการเปลี่ยนแปลงพบว่าเยาวชนไทย อายุ ๑๘ - ๒๙ ปี เกือบ ๑ ใน ๘ คน ได้รับข่าวสารจาก tiktok

นโยบายของรัฐ ยุทธศาสตร์ชาติ แผนแม่บท และแผนปฏิบัติการต่าง ๆ มุ่งเน้นให้เกิดการนำดิจิทัลไปใช้ในการทำงานร่วมกันระหว่างหน่วยงานภาครัฐและประชาชนมากขึ้น เช่น การใช้จดหมายอิเล็กทรอนิกส์ ลายมือชื่ออิเล็กทรอนิกส์ E-office โดยได้จัดทำแผนพัฒนา ดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคมของประเทศไทย

องค์กรต่าง ๆ พยายามนำแอปพลิเคชันหลากหลายมาใช้ พยายามเพิ่มความคล่องตัวทางธุรกิจและปรับค่าใช้จ่ายให้เหมาะสม เช่นการประชุมออนไลน์ การปรับรูปแบบการทำงาน โดยนำรูปแบบการทำงาน Work from Home มาประยุกต์ใช้ควบคู่กับการทำงานแบบปกติ เพื่อปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงเข้าสู่ดิจิทัลในยุค Next Normal ทำให้ระบบเทคโนโลยีมีส่วนสำคัญอย่างยิ่งในชีวิตการทำงานและชีวิตประจำวัน

### ด้านสิ่งแวดล้อม

จากรายงานไฮไลน์สถานการณ์ที่สำคัญเกี่ยวกับ SDGs ในรอบปี ๒๕๖๖ กล่าวว่า การเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ (climate change) กำลังจะเลยจุดที่จัดการได้แล้ว ขณะนี้โลกร้อนขึ้น ประมาณ ๑.๑ องศาเซลเซียส และนโยบายสภาพอากาศในปัจจุบันคาดว่าจะทำให้โลกร้อนขึ้น ๓.๒ องศาเซลเซียส ภายในปี ๒๖๔๓” ซึ่งเกินการรักษาอุณหภูมิที่ไม่ให้เกินขีดจำกัด ๑.๕ องศาเซลเซียส ประกอบกับข้อมูลจากองค์การอุตุนิยมวิทยาโลก (WMO) ที่ระบุว่าเดือน กรกฎาคม ๒๕๖๖ ที่ผ่านมาเป็นช่วงเวลาที่โลกร้อนที่สุดในประวัติศาสตร์ ทำให้องค์การสหประชาชาติ ต้องออกมาประกาศว่าโลกได้เข้าสู่ภาวะ “โลกเดือด” เพื่อตอกย้ำว่าการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศจะเป็นภัยคุกคามที่ทำให้มนุษย์เผชิญกับภาวะความไม่มั่นคงทางอาหาร การสูญเสียที่อยู่อาศัย และการย้ายถิ่นฐาน

ปัญหาฝุ่น PM 2.5 เป็นปัญหามลพิษทางอากาศที่สำคัญ ที่รบกวนสุขภาพ และการดำเนินชีวิตของคนไทย สร้างผลกระทบต่อเชิงลบทางเศรษฐกิจและสังคมไทย จากการสูญเสียค่าใช้จ่ายในการรักษาพยาบาล และดูแลสุขภาพ

สูญเสียโอกาสในการทำงานและหารายได้ และสูญเสียรายได้จากการท่องเที่ยว ทั้งนี้แม้รัฐบาลจะกำหนดให้การแก้ไขปัญหาดังกล่าวเป็นวาระแห่งชาติ ในปี ๒๕๖๒ แต่ในปัจจุบันรัฐบาลยังไม่มีแผนที่ชัดเจน มีเพียงแต่มาตรการจากกรม เป็นข้อสั่งการเท่านั้น เมื่ออ้างอิงจากองค์การสหประชาชาติ เมื่อเกิดสภาวะการเปลี่ยนแปลงทางสิ่งแวดล้อม กลุ่มเปราะบางมักจะเผชิญ ซึ่งได้รับผลกระทบมากที่สุด เนื่องจากมีสถานภาพเศรษฐกิจและสังคมด้อยกว่าเพศชาย

### ด้านกฎหมาย

ในปี ๒๕๖๗ ร่างพระราชบัญญัติแก้ไขเพิ่มเติมประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ (ฉบับที่ ..) พ.ศ. .... หรือที่รู้จักกันทั่วไปในนาม ร่างกฎหมาย “สมรสเท่าเทียม” ได้ผ่านความเห็นชอบของสภาผู้แทนราษฎรแล้ว เมื่อวันที่ ๒๖ มีนาคม ๒๕๖๗ และวุฒิสภาได้มีมติเห็นชอบ เมื่อวันที่ ๑๘ มิถุนายน ๒๕๖๗ หลังจากนั้นจะเข้าสู่ขั้นตอนการประกาศใช้เป็นกฎหมาย ซึ่งนายกรัฐมนตรีจะมีการทูลเกล้าฯ เพื่อทรงลงพระปรมาภิไธย หลังจากนั้นกฎหมายจะมีผลบังคับใช้จริง ๑๒๐ วัน นับแต่ประกาศในราชกิจจานุเบกษา ซึ่งจะทำให้เกิดการรองรับสิทธิความสัมพันธ์และการอยู่ร่วมกันเป็นครอบครัวระหว่างบุคคลที่มีเพศเดียวกันโดยกำเนิด มีการอุปการะเลี้ยงดูและมีความสัมพันธ์ในด้านอื่น ๆ ไม่แตกต่างไปจากคู่สมรสระหว่างชายหญิง นอกจากนี้ พ.ร.บ. ฉบับดังกล่าว ยังมี (ร่าง) พระราชบัญญัติการรับรองเพศ พ.ศ.... ซึ่งอยู่ระหว่างกระบวนการเสนอต่อคณะรัฐมนตรีต่อไป

## ๒.๒ ความสอดคล้องกับกฎหมาย พันธกรณี ข้อตกลง และกรอบความร่วมมือระหว่างประเทศ

### ๒.๒.๑ รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. ๒๕๖๐

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

หมวดที่ ๑ มาตราที่ ๔ กำหนดให้ศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ สิทธิ เสรีภาพ และความเสมอภาคของบุคคลย่อมได้รับความคุ้มครอง ปวงชนชาวไทยย่อมได้รับความคุ้มครองตามรัฐธรรมนูญเสมอกัน

หมวดที่ ๓ มาตราที่ ๒๗ กำหนดให้บุคคลย่อมเสมอกันในกฎหมาย มีสิทธิและเสรีภาพและได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายเท่าเทียมกัน ชายและหญิงมีสิทธิเท่าเทียมกัน

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

มาตรการที่รัฐกำหนดขึ้นเพื่อขจัดอุปสรรคหรือส่งเสริมให้บุคคลสามารถใช้สิทธิหรือเสรีภาพได้ เช่นเดียวกับบุคคลอื่น หรือเพื่อคุ้มครองหรืออำนวยความสะดวกให้แก่เด็ก สตรี ผู้สูงอายุ คนพิการหรือผู้ด้อยโอกาส ย่อมไม่ถือว่าเป็นการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมตามวรรคสาม

บุคคลผู้เป็นทหาร ตำรวจ ข้าราชการ เจ้าหน้าที่อื่นของรัฐ และพนักงานหรือลูกจ้างขององค์กรของรัฐ ย่อมมีสิทธิ และเสรีภาพเช่นเดียวกับบุคคลทั่วไป

## ๒.๒.๒ พระราชบัญญัติความเท่าเทียมระหว่างเพศ พ.ศ. ๒๕๕๘

พระราชบัญญัติความเท่าเทียมระหว่างเพศ พ.ศ. ๒๕๕๘ ซึ่งประกาศใช้เมื่อวันที่ ๙ กันยายน ๒๕๕๘ มีเจตนารมณ์เพื่อคุ้มครองทุกคนจากการถูกเลือกปฏิบัติด้วยเหตุแห่งเพศ เนื่องจากที่ผ่านมาประเทศไทยไม่มีมาตรการป้องกันการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศที่ชัดเจน ส่งผลให้บุคคลซึ่งถูกเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศ ไม่ได้ได้รับความคุ้มครองและไม่ได้ได้รับความเป็นธรรมเท่าที่ควร

สาระสำคัญของพระราชบัญญัติความเท่าเทียมระหว่างเพศ พ.ศ. ๒๕๕๘ ฉบับนี้ กำหนดให้การดำเนินการกำหนดนโยบาย กฎ ระเบียบ ประกาศ มาตรการ โครงการ หรือวิธีปฏิบัติของหน่วยงานของรัฐ องค์กร เอกชนหรือบุคคลใด ในลักษณะที่เป็นการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศจะกระทำมิได้ และการดำเนินการดังกล่าวเพื่อขจัดอุปสรรค หรือส่งเสริมให้บุคคลสามารถใช้สิทธิและเสรีภาพได้เช่นเดียวกับบุคคลอื่น หรือเพื่อคุ้มครอง สวัสดิภาพ และความปลอดภัย หรือการปฏิบัติตามหลักการทางศาสนา หรือเพื่อความมั่นคงของประเทศ ย่อมไม่ถือเป็นการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศ ดังนั้นบุคคลใดเห็นว่าตนได้รับหรือจะได้รับความเสียหายจากการกระทำในลักษณะที่เป็นการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศ และมีใช่เป็นเรื่องที่มีการฟ้องร้องเป็นคดี อยู่ในศาลหรือที่ศาลพิพากษาหรือมีคำสั่งเด็ดขาดแล้ว สามารถยื่นคำร้องต่อคณะกรรมการวินิจฉัยการเลือกปฏิบัติ โดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศ (คณะกรรมการ วลพ.) และเมื่อคณะกรรมการ วลพ. มีคำวินิจฉัยว่ามีการเลือกปฏิบัติ โดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศ ให้ผู้เสียหายมีสิทธิขอรับการชดเชยและเยียวยาได้ภายใน ๑ ปี นับแต่วันที่ได้รับแจ้ง คำวินิจฉัยของคณะกรรมการ วลพ.

พระราชบัญญัติความเท่าเทียมระหว่างเพศ พ.ศ. ๒๕๕๘ ฉบับนี้ กำหนดให้มีการจัดตั้งกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศขึ้น เพื่อเป็นทุนใช้จ่ายเกี่ยวกับการส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศตามพระราชบัญญัตินี้ และกำหนดให้การใช้จ่ายเงินกองทุนฯ อยู่ภายใต้กรอบวัตถุประสงค์ดังต่อไปนี้

๑. เพื่อกิจกรรมหรือกิจการที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ
๒. เพื่อคุ้มครองและป้องกันมิให้มีการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศ
๓. เพื่อช่วยเหลือ ชดเชย และเยียวยา หรือบรรเทาทุกข์แก่บุคคลซึ่งตกเป็นผู้เสียหายจากการเลือกปฏิบัติ โดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศตามมาตรา ๒๖
๔. เพื่อการสอดส่องดูแลและให้คำแนะนำหรือคำปรึกษาเกี่ยวกับการดำเนินงานของเจ้าหน้าที่ของรัฐ และหน่วยงานของรัฐในการปฏิบัติตามพระราชบัญญัตินี้
๕. เพื่อส่งเสริมการศึกษา การวิจัย และการเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับการป้องกันมิให้มีการเลือกปฏิบัติ โดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศ
๖. เพื่อการติดต่อและประสานงานกับบุคคล หน่วยงาน หรือองค์กรต่าง ๆ ทั้งภาครัฐ ภาคเอกชนและภาคประชาชน
๗. เพื่อการอื่นตามที่คณะกรรมการ สทพ. เห็นสมควร



### ๒.๒.๓ อนุสัญญาว่าด้วยการจัดการเลือกปฏิบัติต่อสตรีในทุกรูปแบบ

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

### ๒.๒.๔ ปฏิญญาปักกิ่งและแผนปฏิบัติการเพื่อความก้าวหน้าของสตรี

ปฏิญญาปักกิ่งและแผนปฏิบัติการเพื่อความก้าวหน้าของสตรี ที่สมาชิกสหประชาชาติรับรองในการประชุมระดับโลกว่าด้วยเรื่องสตรี ครั้งที่ ๔ (วันที่ ๔ - ๑๕ กันยายน ๒๕๓๘) ที่กรุงปักกิ่ง สาธารณรัฐประชาชนจีน ได้ประกาศเจตนารมณ์ร่วมกันของรัฐภาคีในการที่จะบรรลุเป้าหมายของความเสมอภาค การพัฒนา และสันติภาพสำหรับสตรีทั้งปวงในทุกแห่งหนเพื่อผลประโยชน์ของมวลมนุษยชาติ และแผนปฏิบัติการเพื่อความก้าวหน้าของสตรีได้ระบุประเด็นปัญหาของสตรีที่เป็นอุปสรรคต่อความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย และการเพิ่มพลังให้สตรี รวม ๑๒ ประเด็น ต่อมาในปี ๒๕๔๓ ที่ประชุมสมัชชาสหประชาชาติสมัยพิเศษ (วันที่ ๕ - ๙ มิถุนายน ๒๕๔๓) ซึ่งมุ่งทบทวนและประเมินความก้าวหน้าในการปฏิบัติตามยุทธศาสตร์ไนโรบีเพื่อความก้าวหน้าของสตรี และปฏิญญาและแผนปฏิบัติการปักกิ่ง) ยังได้ประกาศปฏิญญาทางการเมือง การดำเนินการและการริเริ่มในโอกาสต่อไป ซึ่งครอบคลุม ๗ ประเด็น ตามลำดับ ดังนี้

ประเด็นปัญหาของสตรีที่เป็นอุปสรรคต่อ ความเสมอภาคระหว่างหญิงชายและการเพิ่มพลังให้สตรี (พ.ศ. ๒๕๓๘)	
๑. สตรีกับความยากจน	๗. สตรีกับอำนาจและการตัดสินใจ
๒. การศึกษาและการฝึกอบรมของสตรี	๘. กลไกเชิงสถาบันเพื่อความก้าวหน้าของสตรี
๓. สตรีกับสุขภาพ	๙. สิทธิมนุษยชนของสตรี
๔. ความรุนแรงต่อสตรี	๑๐. สตรีกับสื่อมวลชน
๕. สตรีกับความขัดแย้งที่มีการใช้กำลังอาวุธ	๑๑. สตรีกับสิ่งแวดล้อม
๖. สตรีกับเศรษฐกิจ	๑๒. เด็กผู้หญิง
ประเด็นห่วงใยของสตรีที่เป็นอุปสรรคต่อ ความเสมอภาคระหว่างหญิงชายและการเพิ่มพลังให้สตรีเพิ่มเติม (๒๕๔๓)	
๑. โลกาภิวัตน์	๕. การแพร่ระบาดของโรคเอดส์
๒. ความก้าวหน้าทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	๖. ภัยพิบัติธรรมชาติ
๓. การเคลื่อนย้ายแรงงาน	๗. การแบ่งภาระความรับผิดชอบระหว่างหญิงชาย
๔. ภาวะประชากรผู้สูงอายุ	

### ๒.๒.๕ เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals - SDGs)

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

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

### ๒.๓ ความสอดคล้องกับแผน ๓ ระดับ ความสอดคล้องกับแผน ๓ ระดับ ตามนัยของมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ ๔ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๐

#### ๒.๓.๑ ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๗๙)

ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี เป็นกรอบการพัฒนาระยะยาว โดยมีวิสัยทัศน์ที่ “ประเทศมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศที่พัฒนาแล้วด้วยการพัฒนาตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” เพื่อนำไปสู่การพัฒนาให้คนไทยมีความสุข และตอบสนองต่อการบรรลุซึ่งผลประโยชน์แห่งชาติในการที่จะพัฒนาคุณภาพชีวิต สร้างรายได้ระดับสูง เป็นประเทศพัฒนาแล้ว และสร้างความสุขของคนไทย สังคมมีความมั่นคงเสมอภาคและเป็นธรรม ประเทศสามารถแข่งขันได้ในระบบเศรษฐกิจ ยุทธศาสตร์ชาตินี้มุ่งถ่ายทอดแนวทางการพัฒนาสู่การปฏิบัติในแต่ละช่วงเวลาอย่างต่อเนื่อง มีการบูรณาการ สร้างความเข้าใจถึงอนาคตของประเทศไทยร่วมกัน และเกิดการรวมพลังทุกภาคส่วนในสังคมทั้งประชาชน เอกชน ประชาสังคม ในการขับเคลื่อนการพัฒนาเพื่อการสร้างและรักษาไว้ซึ่งผลประโยชน์แห่งชาติและบรรลุวิสัยทัศน์ข้างต้น ยุทธศาสตร์ชาติประกอบด้วย ๖ ยุทธศาสตร์ได้แก่

๑. ยุทธศาสตร์ด้านความมั่นคง มีเป้าหมายทั้งในการสร้างเสถียรภาพภายในประเทศ ช่วยลด และป้องกันภัยคุกคามจากภายนอก รวมทั้งสร้างความเชื่อมั่นในกลุ่มประเทศอาเซียนและประชาคมโลกที่มีต่อประเทศไทย
๒. ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน เพื่อให้ประเทศไทยสามารถพัฒนาไปสู่การเป็นประเทศพัฒนาแล้ว จำเป็นต้องยกระดับผลิตภาพการผลิตและการใช้นวัตกรรมในการเพิ่มความสามารถในการแข่งขัน และการพัฒนาอย่างยั่งยืน ทั้งในสาขาอุตสาหกรรม เกษตรและบริการ สร้างความมั่นคงและปลอดภัยด้านอาหาร

เพิ่มขีดความสามารถทางการค้าและการเป็นผู้ประกอบการ รวมทั้งพัฒนาฐานเศรษฐกิจแห่งอนาคตภายใต้กรอบการปฏิรูปและพัฒนาปัจจัยเชิงยุทธศาสตร์ทุกด้าน ได้แก่ โครงสร้างพื้นฐานและระบบโลจิสติกส์ วิทยาศาสตร์ เทคโนโลยีและนวัตกรรม การพัฒนาทุนมนุษย์และการบริหารจัดการทั้งในภาครัฐและภาคธุรกิจเอกชน

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

๔. ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างโอกาสความเสมอภาคและเท่าเทียมกันทางสังคม เพื่อเร่งกระจายโอกาสการพัฒนา และสร้างความมั่นคงให้ทั่วถึง ลดความเหลื่อมล้ำไปสู่สังคมที่เสมอภาคและเป็นธรรม

๕. ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม เพื่อเร่งอนุรักษ์ฟื้นฟู และสร้างความมั่นคงของฐานทรัพยากรธรรมชาติ และมีความมั่นคงด้านน้ำ รวมทั้งมีความสามารถในการป้องกันผลกระทบและปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและภัยพิบัติธรรมชาติ และพัฒนามุ่งสู่การเป็นสังคมสีเขียว

๖. ยุทธศาสตร์ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ เพื่อให้หน่วยงานภาครัฐมีขนาดที่เหมาะสมกับบทบาทภารกิจ มีสมรรถนะสูง มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลกระจายบทบาทภารกิจไปสู่ท้องถิ่น อย่างเหมาะสม มีธรรมาภิบาล

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

### ๒.๓.๒ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)

หลักการพัฒนาประเทศในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ ๑๓ มีวัตถุประสงค์เพื่อพลิกโฉมประเทศไทยสู่ “สังคมก้าวหน้า เศรษฐกิจสร้างมูลค่าอย่างยั่งยืน” โดยสร้างการเปลี่ยนแปลงที่ครอบคลุมตั้งแต่ระดับโครงสร้าง นโยบาย และกลไก เพื่อมุ่งเสริมสร้างสังคมที่ก้าวหน้าพลวัตของโลก และเกื้อหนุนให้คนไทยมีโอกาสที่จะพัฒนาตนเองได้อย่างเต็มศักยภาพ พร้อมกับการปรับโครงสร้างเศรษฐกิจไปสู่การขับเคลื่อนด้วยเทคโนโลยี นวัตกรรมและความคิดสร้างสรรค์ มีความสามารถในการสร้างมูลค่าเพิ่มที่สูง และคำนึงถึงความยั่งยืนด้านสิ่งแวดล้อมให้ความสำคัญกับการเสริมสร้างความเข้มแข็งจากภายในให้สามารถเติบโตต่อไปได้อย่างมั่นคงท่ามกลางความผันแปรที่เกิดขึ้นรอบด้าน และคำนึงถึงผลประโยชน์ของประเทศทั้งทางเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน กำหนดเป้าหมายหลักของการพัฒนาจำนวน ๕ ประการ ๑๓ หมายความว่า การพัฒนา ซึ่งเกี่ยวข้องกับการดำเนินงานของกองทุน ในหมวดหมู่ที่ ๙ ไทยมีความยากจนข้ามรุ่นลดลง และมีความคุ้มครองทางสังคมที่เพียงพอ เหมาะสม กลยุทธ์ที่ ๒ การสร้างโอกาสที่เสมอภาคแก่เด็กจากครัวเรือนยากจนข้ามรุ่น กลยุทธ์ที่ ๓ การยกระดับความคุ้มครองทางสังคมสำหรับคนทุกช่วงวัย กลยุทธ์ที่ ๔ การพัฒนาระบบความคุ้มครองทางสังคมให้มีประสิทธิภาพ

### ๒.๓.๓ แผนปฏิบัติการพัฒนาสตรี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)

แผนปฏิบัติการพัฒนาสตรี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) กำหนดวิสัยทัศน์คือ “สังคมที่มีความเสมอภาคระหว่างหญิงและชาย” ซึ่งประกอบไปด้วย ๓ เสาหลัก ๑๒ มาตรา ๒ ประเด็นคาบเกี่ยว โดยมีรายละเอียดดังนี้

**เสาหลัก (Pillar) ๑ การเสริมสร้างทุนมนุษย์ของสตรีให้แข็งแกร่งยิ่งขึ้น** ด้วยการสนับสนุนให้ผู้หญิงสามารถเข้าถึงเศรษฐกิจและทรัพยากร เข้าถึงความรู้ที่จะทำให้สตรีและเด็กหญิงมีโอกาสและมีความก้าวหน้าในชีวิต และการมีสุขภาพที่ดี ประกอบด้วย ๔ มาตรากการ คือ (๑) การเรียนรู้ด้านเพศสภาพ (๒) คุณค่าสตรีในโลกการทำงาน (๓) การส่งเสริมสตรีใน STEM และ (๔) การส่งเสริมผู้ประกอบการสตรี

**เสาหลัก (Pillar) ๒ การขจัดความรุนแรงต่อสตรีและเด็กหญิงให้หมดไปหรือลดลง** ด้วยการส่งเสริมความสัมพันธ์ระหว่างคู่ครองที่เข้าใจและเคารพต่อกัน การสร้างสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยสำหรับผู้หญิงและเด็กหญิง การดูแลผู้หญิงที่ได้รับผลกระทบจากการถูกระทำความรุนแรง และการเสริมสร้างประสิทธิภาพของกลไกในระบบยุติธรรมที่จะทำให้ผู้หญิงสามารถเข้าถึงความยุติธรรมได้ดียิ่งขึ้น ประกอบด้วย ๔ มาตรากการ คือ (๑) การเรียนรู้ที่จะไม่ทนต่อความรุนแรง (๒) การมีพื้นที่ปลอดภัยสำหรับสตรีและเด็กหญิง (๓) การช่วยเหลือและเข้าถึงความยุติธรรม และ (๔) กฎหมายที่ครอบคลุม/มีประสิทธิภาพในการแก้ไขปัญหาการส่งเสริมสตรีในระดับตัดสินใจ

**เสาหลัก (Pillar) ๓ การเสริมพลังผู้หญิงให้มีส่วนร่วมในระดับบริหารและการตัดสินใจให้มากขึ้น** ด้วยการส่งเสริมให้สังคมยอมรับบทบาทผู้นำสตรี และสนับสนุนการทำให้สังคมมองเห็นบทบาทสตรี (Women's visibility) ในพื้นที่สาธารณะ ประกอบด้วย ๒ มาตรากการ คือ (๑) การเรียนรู้ที่จะพร้อมรับและส่งเสริมบทบาทการเป็นผู้นำของสตรี และ (๒) การรณรงค์นโยบายการใช้มาตรการพิเศษชั่วคราว

ประเด็นคาบเกี่ยว (Cross-cutting pillar) ๑ การปรับเปลี่ยนเจตคติจากเดิมที่ให้คุณค่าความสำคัญต่อเพศชายมากกว่าเพศหญิง เพื่อสร้างบรรทัดฐานของสังคมที่ให้คุณค่าต่อความเสมอภาคหญิงชายอันเป็นพื้นฐานในการแก้ไขปัญหาในทุกประเด็น โดยต้องทำให้สังคมเกิดความตระหนักและกล้าท้าทายต่อบรรทัดฐานทางเพศที่ไม่เป็นธรรมต่อผู้หญิงในแต่ละเรื่อง

ประเด็นคาบเกี่ยว (Cross-cutting pillar) ๒ การปรับปรุงเงื่อนไขและกลไกเชิงสถาบันที่เอื้อต่อการขับเคลื่อนแผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาสตรี ได้แก่ การปรับปรุงกฎหมายที่ยังไม่ครอบคลุมสถานการณ์ปัญหาของผู้หญิง การจัดทำระบบข้อมูลแยกเพศอย่างจริงจัง และการสร้างความเข้มแข็งและความแข็งแกร่งให้แก่กลไกการพัฒนาสตรีในระดับชาติ

โดยมีประเด็นที่เกี่ยวข้องกับความเท่าเทียมระหว่างเพศ คือ เสาหลักที่ ๒ การขจัดความรุนแรงต่อสตรี มาตรากการที่ ๗ มาตรากการส่งเสริมการเข้าถึงความยุติธรรมของสตรีและเผยแพร่ข้อมูล/ความรู้เพื่อช่วยให้สตรีเข้าถึงความช่วยเหลือจากการถูกระทำความรุนแรง และมาตรากการที่ ๘ มาตรากการริเริ่ม/เสนอกฎหมายที่คุ้มครองสตรีจากความรุนแรงและให้ความยุติธรรมต่อสตรีผู้ถูกระทำ เสาหลักที่ ๓ การมีส่วนร่วมของสตรีในระดับการตัดสินใจ มาตรากการที่ ๑๐ มาตรากการรณรงค์ผลักดันเชิงนโยบายและการสร้างความรู้ความเข้าใจถึงความสำคัญของการมีมาตรการพิเศษชั่วคราวเพื่อลดความเหลื่อมล้ำทางเพศ และประเด็นคาบเกี่ยว ๒ การจัดทำ/จัดเก็บข้อมูลแยกเพศเพื่อยกระดับสถานภาพและส่งเสริมการพัฒนาสตรี มาตรากการที่ ๑๒ การจัดทำ/จัดเก็บข้อมูลแยกเพศเพื่อยกระดับสถานภาพและส่งเสริมการพัฒนาสตรี

### ๒.๓.๔ (ร่าง) แผนปฏิบัติการส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐

แผนความเท่าเทียมระหว่างเพศ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ มีวัตถุประสงค์เพื่อใช้เป็นกรอบแนวทางในการขับเคลื่อนการส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศในสังคมไทย ประกอบด้วย ๔ แผนงานหลัก คือ

**แผนงานหลักที่ ๑** ส่งเสริมให้สังคมปรับหลักคิด ความรู้ความเข้าใจ และตระหนักในความเท่าเทียมระหว่างเพศ โดยมีแนวทางการดำเนินงาน ดังนี้

๑. สร้างกระบวนการเรียนรู้และการขับเคลื่อนทางสังคม โดยเฉพาะเรื่องสิทธิมนุษยชน ศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ ความหลากหลายทางเพศในสถาบันทางสังคมต่างๆ

๒. สร้างและผลักดันให้หลักสูตรสิทธิมนุษยชน ศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ ความหลากหลายทางเพศเป็นสาขาวิชาหลักในการเรียนการสอนขั้นพื้นฐาน และทุกระดับ

๓. จัดทำหลักสูตรเรื่องความเท่าเทียมระหว่างเพศในหน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชนทั้งในระดับเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานและระดับผู้บริหาร

๔. ส่งเสริมให้มีแนวทางปฏิบัติด้านการส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศในสถาบันการศึกษา

๕. ส่งเสริมให้มีการปลูกฝังค่านิยม และสร้างวัฒนธรรมการยอมรับความหลากหลายและความแตกต่างของบุคคล

๖. สร้างผู้นำทางความคิดเรื่องความเสมอภาคระหว่างเพศในสถาบันการศึกษา

๗. สร้างหุ้นส่วนในการดำเนินการและเผยแพร่ความรู้ความเข้าใจในการส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ

**แผนงานหลักที่ ๒** ส่งเสริมให้ทุกองค์กรมีนโยบาย กฎ ระเบียบ และกลไกต่างๆ ที่เอื้อต่อการส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ

๑. ผลักดันให้มีการแก้ไขกฎหมาย กฎ ระเบียบที่ขัดต่อการส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศและหลักสิทธิมนุษยชน

๒. พัฒนาและปรับปรุงกฎหมายที่เอื้อต่อการส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ

๓. ส่งเสริมให้มีการกำหนดนโยบาย มาตรการ แนวทาง และกลไกในการสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ

๔. ผลักดันให้มีการกำหนดมาตรการจูงใจให้หน่วยงานมีการดำเนินงานส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ

๕. ส่งเสริมให้ภาครัฐและภาคเอกชนมีกฎหมายหรือแนวทางปฏิบัติกับกลุ่มเฉพาะ

๖. ส่งเสริมให้มีการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวยให้เกิดการยอมรับ แลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ในการส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศในภาคส่วนต่างๆ

๗. ส่งเสริมให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นกลไกส่วนภูมิภาคเพื่อส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศในระดับชุมชน

**แผนงานหลักที่ ๓** แผนงานหลักที่ ๓ ส่งเสริมการวิจัยและการพัฒนาเพื่อก่อให้เกิดนวัตกรรมในการสร้างความเท่าเทียมระหว่างเพศ

๑. พัฒนาระบบฐานข้อมูลสารสนเทศและการสื่อสารสังคมด้านความเท่าเทียมระหว่างเพศ

๒. ส่งเสริมการวิจัยรายประเด็น และวิจัยเชิงยุทธศาสตร์ เพื่อนำไปกำหนดแนวทางในการแก้ไขปัญหาได้อย่างถูกต้องเหมาะสม

๓. ส่งเสริมการสร้างนวัตกรรมเกี่ยวกับความเท่าเทียมระหว่างเพศ

๔. พัฒนาระบบบริหารจัดการงานวิจัย ส่งเสริมการนำไปประยุกต์ใช้ รวมถึงการติดตามและประเมินผลการวิจัย

## ๒.๓.๕ แผนปฏิบัติการระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์

แผนปฏิบัติการระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ได้กำหนดวิสัยทัศน์ คือ “ประชาชนเข้าถึงโอกาส และการคุ้มครองทางสังคม มีความมั่นคงในชีวิต” และประเด็นการขับเคลื่อนงานที่สำคัญ ๔ เรื่อง ประกอบด้วย

เรื่องที่ ๑ พัฒนาศักยภาพคนและสร้างความเข้มแข็งของสถาบันครอบครัวอย่างยั่งยืน เป้าหมายคนทุกช่วงวัยได้รับโอกาสและการพัฒนาศักยภาพอย่างเต็มที่ และครอบครัวไทยมีความเข้มแข็ง มีความรู้และทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ ๒๑ สามารถพึ่งพาตนเองได้ แนวทาง/กลยุทธ์ ๑) พัฒนาทักษะสมรรถนะ ที่จำเป็นในศตวรรษที่ ๒๑ และส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตสำหรับคนทุกช่วงวัย ๒) ส่งเสริมให้กลุ่มเปราะบางทุกกลุ่มทุกช่วงวัย ได้รับการพัฒนาศักยภาพ ทักษะอาชีพ สร้างมูลค่าทางเศรษฐกิจ เพื่อสร้างรายได้ที่เพียงพอต่อการดำรงชีวิต ๓) เตรียมความพร้อมในการพัฒนาคนเพื่อเข้าสู่สังคมสูงวัย และพัฒนาทักษะผู้สูงอายุ ให้มีคุณภาพเหมาะสมตามช่วงวัย ๔) ส่งเสริมการสร้างครอบครัวและเตรียมความพร้อมของพ่อแม่ ผู้ปกครองให้มีทักษะในการเลี้ยงดูบุตรหลาน และ ๕) ส่งเสริมการสร้างสภาพแวดล้อมที่เป็นมิตรต่อครอบครัว ให้สถาบันครอบครัวมีความเข้มแข็ง สามารถพึ่งพาตนเองได้

เรื่องที่ ๒ สร้างโอกาสและยกระดับการคุ้มครองทางสังคมสำหรับคนทุกช่วงวัย เป้าหมาย ประชาชนทุกช่วงวัยได้รับการคุ้มครองทางสังคมที่เพียงพอต่อการดำรงชีวิต แนวทาง/กลยุทธ์ ๑) กำหนดนโยบาย มาตรการในการคุ้มครองทางสังคม รวมถึงการพัฒนานวัตกรรมทางสังคมเพื่อสร้างความเป็นธรรมและลดความเหลื่อมล้ำในทุกมิติ ๒) ยกระดับการคุ้มครองทางสังคม โดยการจัดสวัสดิการขั้นพื้นฐาน การส่งเสริมการเข้าถึงสิทธิ การสร้างหลักประกันทางสังคม สำหรับคนทุกช่วงวัย กลุ่มเปราะบาง กลุ่มผู้ประสบปัญหาทางสังคม และกลุ่มเป้าหมายของกระทรวงแบบพุ่งเป้า ให้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ๓) พัฒนาระบบการให้ความช่วยเหลือเยียวยาในสถานการณ์วิกฤตอย่างทันที่และมีประสิทธิภาพ ๔) สร้างโอกาสและการพัฒนาคุณภาพชีวิตครัวเรือนเปราะบางแบบพุ่งเป้า ๕) เสริมสร้างโอกาสในการเข้าถึงที่อยู่อาศัยที่มั่นคงและได้มาตรฐาน และสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการดำรงชีวิตให้กับประชาชนในทุกกลุ่มเป้าหมาย และ ๖) ยกระดับการบริหารจัดการกองทุนในสังกัดกระทรวงฯ เพื่อขับเคลื่อนการคุ้มครองทางสังคมคนทุกช่วงวัย

เรื่องที่ ๓ พัฒนาทุนทางสังคม สร้างการมีส่วนร่วมเสริมเศรษฐกิจฐานราก สู่การเป็นหุ้นส่วนการพัฒนาสังคมที่ยั่งยืน เป้าหมาย องค์กรเครือข่ายมีความเข้มแข็งและร่วมเป็นหุ้นส่วนในการพัฒนาสังคมอย่างเต็มที่และมีประสิทธิภาพ แนวทาง/กลยุทธ์ ๑) สานพลังเครือข่ายร่วมกับภาครัฐ ภาคธุรกิจ ภาคธุรกิจเพื่อสังคม วิชากิจเพื่อสังคม ภาคประชาสังคม องค์กรชุมชน องค์กรตามกลุ่มเป้าหมาย สถาบันการศึกษา องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และองค์กรระหว่างประเทศ เพื่อเป็นหุ้นส่วนในการพัฒนาสังคมที่ยั่งยืน ๒) ส่งเสริมการลงทุนทางสังคมในรูปแบบใหม่ ๓) ปรับกลไกการขับเคลื่อนงานเชิงพื้นที่ที่มุ่งเน้นการพัฒนาสังคมแบบองค์รวม ๔) เสริมสร้างพลเมืองที่มีส่วนร่วม (Engage Citizen) พลเมืองตื่นรู้ (Active Citizen) อาสาสมัครพัฒนาสังคม จิตอาสา เพื่อสร้างการมีส่วนร่วมในการพัฒนาสังคม และ ๕) เสริมสร้างความร่วมมือกับภาคีเครือข่ายในการเพิ่มมูลค่าและความเข้มแข็งของเศรษฐกิจฐานรากให้สอดคล้องกับอัตลักษณ์และทุนทางสังคม

เรื่องที่ ๔ มุ่งพัฒนาองค์กรให้มีสมรรถนะและผลสัมฤทธิ์สูงเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัล เป้าหมาย องค์กร พม. ก้าวสู่องค์กรยุคดิจิทัล มีผลสัมฤทธิ์สูง และบุคลากรมีทักษะที่จำเป็นในการขับเคลื่อนงานในศตวรรษที่ ๒๑ แนวทาง/กลยุทธ์ ๑) ปรับเปลี่ยนองค์กร พม. สู่องค์กรยุคดิจิทัล โดยการพัฒนาและบูรณาการข้อมูลขนาดใหญ่เพื่อใช้ในการกำหนดนโยบาย รวมถึงการพัฒนาระบบงานและบริการที่สะดวกเข้าถึงง่ายด้วยดิจิทัล และส่งเสริมและพัฒนานวัตกรรมในการพัฒนาองค์กร ๒) เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการองค์กร การปรับโครงสร้าง

ให้มีความยืดหยุ่น ตลอดจนการพัฒนากฎหมาย ระเบียบ ประกาศต่าง ๆ ให้สอดคล้องกับสถานการณ์และการเปลี่ยนแปลง รวมถึงสร้างธรรมาภิบาลในการบริหารองค์กร ๓) มุ่งเน้นการพัฒนาทักษะบุคลากร (Skillsets) ในการทำงานในยุคดิจิทัลและศตวรรษที่ ๒๑ ทั้งการปลูกฝังบุคลากรให้มีกรอบความคิด (Mindset) ในการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง มุ่งประโยชน์ส่วนรวม รวมถึงการปรับสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการทำงาน และ ๔) สื่อสารสังคมสร้างภาพลักษณ์องค์กร ทั้งในเชิงนโยบายและการขับเคลื่อนภารกิจเพื่อสร้างการรับรู้ของกลุ่มเป้าหมาย และภาคส่วนต่าง ๆ อย่างมีประสิทธิภาพ

### ๒.๓.๖ แผนปฏิบัติการ ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) กรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว

แผนปฏิบัติการ ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) กรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว มีวิสัยทัศน์ “สตรีและครอบครัวมั่นคง สังคมเสมอภาค”

#### พันธกิจ

- (๑) พัฒนาศักยภาพสตรี ส่งเสริมความเสมอภาคและความเท่าเทียมระหว่างเพศ
- (๒) ค้ำครองพิทักษ์สิทธิสตรี ผู้แสดงออกที่แตกต่างจากเพศโดยกำเนิด และบุคคลในครอบครัว
- (๓) ค้ำครองและพัฒนาอาชีพผู้ประสบปัญหาจากการค้าประเวณี
- (๔) ส่งเสริม พัฒนา สร้างความเข้มแข็งให้แก่สถาบันครอบครัว ค้ำครองสวัสดิภาพบุคคลในครอบครัว
- (๕) ป้องกัน แก้ไข ค้ำครอง พิทักษ์สิทธิ และจัดสวัสดิการสังคม
- (๖) เป็นศูนย์กลางข้อมูลด้านความเสมอภาคระหว่างเพศและด้านครอบครัว

แผนปฏิบัติการ ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) สค. ประกอบด้วย ๔ เรื่อง ดังนี้

๑. เรื่องที่ ๑ ส่งเสริมความเสมอภาคในสังคมและสร้างความเข้มแข็งของสถาบันครอบครัว เป้าหมาย
  - ๑) ครอบครัวมีสัมพันธภาพที่ดีทำหน้าที่ได้อย่างเหมาะสม ๒) สถาบันการศึกษาทุกระดับมีมาตรการด้านการส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศ และ ๓) องค์กรมีการขับเคลื่อนการดำเนินการเพื่อส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศ
 กลยุทธ์ ได้แก่ (๑) ส่งเสริมให้สมาชิกในครอบครัวมีทักษะ รู้บทบาทหน้าที่ และหลักความเสมอภาคระหว่างเพศ (๒) สร้างสภาวะแวดล้อมและเงื่อนไขที่เอื้อต่อการส่งเสริมให้ครอบครัวไทยมีความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตครอบครัว (๓) ผลักดันให้สถาบันการศึกษามีมาตรการด้านการส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศ (๔) ส่งเสริมให้องค์กรนำแนวคิดความเสมอภาคระหว่างเพศไปใช้กำหนดนโยบายในการขับเคลื่อนการดำเนินงานตามภารกิจ (Gender Mainstreaming) และ (๕) ส่งเสริมให้องค์กรนำร่องด้านการจัดหางบประมาณที่คำนึงถึงมิติเพศภาวะ (GRB)
๒. เรื่องที่ ๒ พัฒนาศักยภาพและยกระดับบทบาททางเศรษฐกิจ การมีส่วนร่วมทางการเมืองของสตรี
 เป้าหมาย ๑) สตรีมีบทบาทและการมีส่วนร่วมทางการเมืองเพิ่มขึ้น ๒) สตรีมีบทบาทและการมีส่วนร่วมทางเศรษฐกิจ และมีเพิ่มขึ้น
 กลยุทธ์ ได้แก่ ๑) ส่งเสริมศักยภาพให้สตรีมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และเข้ามามีบทบาททางการเมืองทุกระดับ ๒) ผลักดันกฎหมาย ระเบียบ มาตรการให้สตรีมีสักส่วนในทางการเมืองหรือการบริหารมากขึ้น ๓) พัฒนาทักษะเพื่อการประกอบอาชีพแบบครบวงจร พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงและรองรับความต้องการตลาดแรงงาน
๓. เรื่องที่ ๓ เสริมพลัง ยุติความรุนแรง และขจัดการเลือกปฏิบัติด้วยเหตุแห่งเพศ เป้าหมาย
 ๑) บูรณาการทุกภาคส่วนเพื่อลดปัญหาความรุนแรง ขจัดการเลือกปฏิบัติด้วยเหตุแห่งเพศทุกรูปแบบ และป้องกันการแสวงหาประโยชน์ทางเพศ ๒) สร้างนวัตกรรมที่เสริมพลังด้วยเหตุแห่งเพศ ยุติความรุนแรง และขจัดการเลือกปฏิบัติ
 กลยุทธ์ (๑) ส่งเสริมและพัฒนากลไกทุกระดับให้มีความเข้มแข็ง มีบทบาทในการขับเคลื่อนงาน (๒) การค้ำครองช่วยเหลือผู้เสียหายจากการถูกระทำทุกรูปแบบ (๓) ส่งเสริมให้ทุกภาคส่วนมีการดำเนินงานด้านสตรี ครอบครัว และความเสมอภาคระหว่างเพศ (๔) พัฒนาปรับปรุงกระบวนการ เพื่อนำไปสู่นวัตกรรมที่เอื้อต่อการทำงานด้านการส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศ สตรี และครอบครัว

๔. เรื่องที่ ๔ พัฒนาระบบบริหารจัดการองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพตามหลักธรรมาภิบาล เป้าหมาย

๑) องค์กรมีการบริหารจัดการที่สร้างระบบนิเวศน์ในการทำงาน (Ecosystem) ที่ส่งเสริมและสนับสนุนการเรียนรู้และการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง ๒) บุคลากรมีความเชี่ยวชาญตามสมรรถนะหลัก สามารถประยุกต์ใช้ทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน ๓) ระบบฐานข้อมูลและการเชื่อมโยงและสามารถนำมาใช้ประโยชน์ในการพัฒนาองค์ความรู้เพื่อการปฏิบัติงาน กลยุทธ์ (๑) ส่งเสริมให้มีกระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ของบุคลากรภายในองค์กร และเปิดพื้นที่ทางวิชาการในการแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ งานวิจัยระหว่างหน่วยงาน เพื่อพัฒนานวัตกรรมในการดำเนินงาน ด้านสตรี ครอบครัว และความเสมอภาคระหว่างเพศ (๒) เพิ่มพูนความรู้และทักษะตามสมรรถนะหลัก (๓) พัฒนาระบบฐานข้อมูลเชื่อมโยงข้อมูลด้านสตรี ครอบครัว และความเสมอภาคระหว่างเพศให้เป็นปัจจุบัน และสามารถนำไปวิเคราะห์และตัดสินใจเชิงนโยบายได้ (๔) พัฒนาปรับปรุงกระบวนการงานเพื่อนำไปสู่นวัตกรรมที่เอื้อต่อการทำงาน ด้านการส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศ สตรี และครอบครัว (๕) พัฒนานโยบายและกระบวนการทำงานเพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ (๖) การพัฒนา หรือปรับปรุงกระบวนการทำงานที่เอื้อต่อการดำเนินงานขององค์กร

ทั้งนี้ยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ คือ ยุทธศาสตร์ส่งเสริมให้ครอบครัวเข้มแข็ง เสมอภาค และปราศจากความรุนแรง และ ยุทธศาสตร์สร้างเจตคติที่ดีและส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศ



แผนผังความเชื่อมโยงยุทธศาสตร์ แผนระดับชาติ และทิศทางการพัฒนาในระดับสากลกับแผนขับเคลื่อนกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ

ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี	วิสัยทัศน์ “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืนเป็นประเทศที่พัฒนาแล้วด้วยการพัฒนาตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง”								
	ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ยุทธศาสตร์การพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์				ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างโอกาสความเสมอภาคและเท่าเทียมกันทางสังคม				
แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ	ความเสมอภาคและหลักประกันทางสังคม								
เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน	เป้าหมายที่ ๕ บรรลุความเสมอภาคระหว่างเพศและให้อำนาจของผู้หญิงและเด็กหญิงทุกคน								
แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓	นุถุคหมายที่ ๙ ไทยมีความยากจนข้ามรุ่นลดลง และมีความคุ้มครองทางสังคมที่เพียงพอ เหมาะสม								
แผนปฏิบัติการพัฒนาสตรี พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐	วิสัยทัศน์ คือ “สังคมที่มีความเสมอภาคระหว่างหญิงและชาย”								
	เสาหลักที่ ๑ การเสริมสร้างทุนมนุษย์ของสตรีให้แข็งแกร่งยิ่งขึ้น		เสาหลักที่ ๒ การจัดความรุนแรงต่อสตรี			เสาหลักที่ ๓ การมีส่วนร่วมของสตรีในระดับการตัดสินใจ			
แผนปฏิบัติการชาครกกรมพม พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐	วิสัยทัศน์ คือ “ประชาชนเข้าถึงโอกาส และการคุ้มครองทางสังคม มีความมั่นคงในชีวิต”								
	เรื่องที่ ๑ พัฒนาศักยภาพคนและสร้างความเข้มแข็งของสถาบันครอบครัวอย่างยั่งยืน				เรื่องที่ ๒ สร้างโอกาสและยกระดับการคุ้มครองทางสังคมสำหรับคนทุกช่วงวัย				
แผนปฏิบัติการราชการ สค. (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)	วิสัยทัศน์ คือ “สตรีและครอบครัวมีความมั่นคง สังคมเสมอภาค”								
	เรื่องที่ ๑ ส่งเสริมความเสมอภาคในสังคมและสร้างความเข้มแข็งของสถาบันครอบครัว		เรื่องที่ ๒ พัฒนาศักยภาพและยกระดับบทบาททางเศรษฐกิจ การมีส่วนร่วมทางการเมืองของสตรี		เรื่องที่ ๓ เสริมพลัง ยุติความรุนแรง และจัดการเลือกปฏิบัติด้วยเหตุแห่งเพศ		เรื่องที่ ๔ พัฒนาระบบบริหารจัดการองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพตามหลักธรรมาภิบาล		
แผนขับเคลื่อนกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐	วิสัยทัศน์กองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ คือ “เป็นกลไกขับเคลื่อนและสนับสนุนความเท่าเทียมระหว่างเพศอย่างทั่วถึงและเป็นธรรม”								
	แผนงานที่ ๑ การส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ		แผนงานที่ ๒ การป้องกัน ช่วยเหลือมิให้มีการถูกเลือกปฏิบัติด้วยความไม่เป็นธรรมระหว่างเพศ		แผนงานที่ ๓ การสนับสนุนการส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศและคุ้มครองการถูกเลือกปฏิบัติด้วยเหตุแห่งเพศ		แผนงานที่ ๔ การบริหารจัดการกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศให้เข้าถึงง่าย และมีประสิทธิภาพ		
	เป้าประสงค์ที่ ๑ สังคมรับรู้และเข้าใจเรื่องความเท่าเทียมระหว่างเพศ ถูกต้อง ชัดเจน และครอบคลุมทุกมิติ	เป้าประสงค์ที่ ๒ มีเครือข่ายร่วมสนับสนุนการดำเนินงานหรือกิจกรรมหรือกิจการที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ	เป้าประสงค์ที่ ๑ บุคคลที่ถูกเลือกปฏิบัติด้วยเหตุแห่งเพศสามารถเข้าถึงและได้รับการคุ้มครองตามกระบวนการช่วยเหลือตามพระราชบัญญัติความเท่าเทียมระหว่างเพศ พ.ศ. ๒๕๕๘ เพิ่มขึ้น	เป้าประสงค์ที่ ๒ มีกลไกป้องกัน การถูกเลือกปฏิบัติด้วยความไม่เป็นธรรมระหว่างเพศในระดับพื้นที่/องค์กร	เป้าประสงค์ที่ ๑ มีเครือข่ายความร่วมมือระหว่างภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาสังคม ในการส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ	เป้าประสงค์ที่ ๒ สนับสนุนหน่วยงานเครือข่ายเพื่อร่วมขับเคลื่อนความเท่าเทียมระหว่างเพศ	เป้าประสงค์ที่ ๑ มีระบบการบริหารจัดการกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศที่ชัดเจนมีประสิทธิภาพ	เป้าประสงค์ที่ ๒ บุคลากรมีทักษะในการบริหารจัดการกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ	เป้าประสงค์ที่ ๓ มีเทคโนโลยีที่รองรับการบริหารจัดการกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ
๑. พัฒนาคู่มือความรู้/สื่อเพื่อส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ ๒. สร้างความรู้และเข้าใจเรื่อง ความเท่าเทียมระหว่างเพศ	๑. แสวงหาเครือข่ายร่วมขับเคลื่อนการส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ ๒. สนับสนุนงบประมาณหน่วยงาน/องค์กร ดำเนินโครงการส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ	๑. พัฒนาคู่มือความรู้/สื่อเผยแพร่ ประชาสัมพันธ์ การเข้าถึงการคุ้มครองการถูกเลือกปฏิบัติด้วยเหตุแห่งเพศ/การชดเชยเยียวยา	๑. ส่งเสริมการสร้างกลไกคุ้มครองช่วยเหลือ กลุ่มเสี่ยงจากการถูกเลือกปฏิบัติด้วยเหตุแห่งเพศ การกระทำ ความรุนแรง และการ	๑. การสนับสนุนงบประมาณหน่วยงานจัดทำโครงการ กิจกรรมและการศึกษาวิจัย เพื่อคุ้มครองป้องกันและแก้ไขปัญหาการถูกเลือกปฏิบัติด้วยเหตุแห่งเพศ	๑. จำนวนหน่วยงานกลุ่มเป้าหมายได้รับการสนับสนุนงบประมาณเพื่อดำเนินงานด้านการส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ	๑. พัฒนาระบบการสื่อสารและประชาสัมพันธ์ บทบาทภารกิจของกองทุนฯ ๒. ส่งเสริมการขับเคลื่อนการบริหารจัดการกองทุนฯ	การเสริมสร้างทักษะผู้ปฏิบัติงานสนับสนุนงานกองทุนฯ	๑. พัฒนาเครื่องมือด้านเทคโนโลยีสารสนเทศรองรับการบริหารจัดการกองทุนฯ ๒. สร้างการรับรู้และขยายการใช้งานระบบการ	๑. ระดมทุนจากหน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน และประชาชน ๒. ศึกษาวัตถุประสงค์ความต้องการของภาครัฐ ภาคเอกชน และ

			<p>ตาม พ.ร.บ. ความเท่าเทียมระหว่างเพศ พ.ศ. ๒๕๕๘</p> <p>๒. ช่วยเหลือ ขาดเซย และ เยียวยา หรือ บรรเทาทุกข์แก่ ผู้เสียหายจากการเลือกปฏิบัติ โดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศ ตาม มาตรา ๒๖</p>	<p>ถูกคุกคามทางเพศ ภาครัฐ ภาคเอกชน และ ภาคประชาชน</p> <p>๒. หนุนเสริม กลไกคุ้มครอง ช่วยเหลือ กลุ่ม เสี่ยงจากการถูกเลือกปฏิบัติ ให้ ครอบคลุมการ คุ้มครองการเลือกปฏิบัติด้วยเหตุ แห่งเพศ</p> <p>๓. รวบรวมข้อมูล หน่วยงาน เครือข่ายที่มีการ ปฏิบัติงานเพื่อ ความเป็นธรรม ทางสังคม/ ปฏิบัติงานด้าน การส่งเสริมความ เท่าเทียม ระหว่างเพศ</p>	<p>๒. เสริมสร้าง ศักยภาพและ แสงสว่างภาคี เครือข่ายด้าน การส่งเสริมความ เท่าเทียม ระหว่างเพศ</p>	<p>๒. ร้อยละหน่วยงาน กลุ่มเป้าหมายที่ ได้รับการสนับสนุน งบประมาณ ดำเนินการกำหนด แนวทางขยายผล การดำเนินงานด้าน การส่งเสริมความ เท่าเทียม ระหว่างเพศ</p>	<p>๓. เพิ่มประสิทธิภาพ การบริหารจัดการ กองทุนฯ</p>		<p>ขอรับการ สนับสนุน งบประมาณจาก กองทุนฯ</p>	<p>ประชาชน ในการ สนับสนุน กองทุนส่งเสริม ความเท่าเทียม ระหว่างเพศ และ ปรับปรุง กฎระเบียบให้ สอดคล้อง</p>
--	--	--	---	---	---	--	--	--	--	--

## ๒.๔ ผลการดำเนินงานกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ ประจำปี ๒๕๖๗ ภายใต้ แผนปฏิบัติการกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)

แผนปฏิบัติการกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ประกอบด้วย  
ประเด็นยุทธศาสตร์/แผนงาน ๔ ยุทธศาสตร์/แผนงาน คือ

๑. การช่วยเหลือ ชดเชย เยียวยา แก่ผู้ถูกเลือกปฏิบัติด้วยเหตุแห่งเพศ
๒. การส่งเสริมและสนับสนุนความเท่าเทียมระหว่างเพศ
๓. การสร้างเสริมความเข้มแข็งของภาคีเครือข่ายภาครัฐ ภาคเอกชนและภาคประชาสังคม
๔. การบริหารจัดการกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศให้เข้าถึงง่าย และมีประสิทธิภาพ

และในปี พ.ศ. ๒๕๖๗ ได้นำแผนปฏิบัติการกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) มาจัดทำแผนปฏิบัติการและการใช้จ่ายงบประมาณของกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ภายในวงเงิน ๑๔,๒๐๐,๐๐๐ บาท (สิบสี่ล้านสองแสนบาทถ้วน) ซึ่งได้รับความเห็นชอบจาก คณะกรรมการส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ (คณะกรรมการ สทพ.) ในการประชุมคณะกรรมการ สทพ. ครั้งที่ ๑/๒๕๖๗ เมื่อวันที่ ๓๐ พฤษภาคม ๒๕๖๗ โดยประกอบด้วย ๔ กิจกรรม ได้แก่ (๑) การขจัดการเลือกปฏิบัติและความไม่เป็นธรรมระหว่างเพศ (๒) การสร้างความตระหนักรู้เรื่องความเท่าเทียมระหว่างเพศในสังคม (๓) สนับสนุนเครือข่าย เพื่อส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ และ (๔) การบริหารกองทุน ซึ่งมีผลการดำเนินงานกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ ประจำปี ๒๕๖๗ ภายใต้แผนปฏิบัติการกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ดังนี้

เป้าประสงค์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	โครงการ	ผลการดำเนินงาน	ปัจจัยความสำเร็จ/ปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะ
<b>ประเด็นยุทธศาสตร์/แผนงานที่ ๑ การช่วยเหลือ ชดเชย เยียวยา แก่ผู้ถูกเลือกปฏิบัติด้วยเหตุแห่งเพศ (เน้นความรู้ กลไก การช่วยเหลือ ตาม พ.ร.บ.)</b>						
เป้าประสงค์ที่ ๑ กลุ่มเป้าหมาย มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับ พระราชบัญญัติ ความเท่าเทียมระหว่างเพศ พ.ศ. ๒๕๕๘ และ การเข้าถึงกระบวนการ ช่วยเหลือตาม พระราชบัญญัติความ เท่าเทียมระหว่างเพศ พ.ศ. ๒๕๕๘	๑. สนับสนุนให้องค์กร ภาคประชาสังคม/ ภาคเอกชนมีส่วนร่วม เผยแพร่และประชาสัมพันธ์ ข้อมูล/ความรู้เพื่อช่วย ให้บุคคลที่ถูกเลือก ปฏิบัติด้วยเหตุแห่งเพศ สามารถเข้าถึง กระบวนการช่วยเหลือ ตามพระราชบัญญัติ ความเท่าเทียมระหว่างเพศ พ.ศ. ๒๕๕๘	๑. ร้อยละของ กลุ่มเป้าหมายที่เข้าร่วม กิจกรรมมีความรู้ความ เข้าใจเกี่ยวกับ พระราชบัญญัติ ความเท่าเทียม ระหว่างเพศ พ.ศ. ๒๕๕๘ และ การเข้าถึงกระบวนการ ช่วยเหลือตาม พระราชบัญญัติ ความเท่าเทียม ระหว่างเพศ พ.ศ. ๒๕๕๘	ปี ๒๕๖๖ = ๘๐ ผล N/A ปี ๒๕๖๗ = ๘๐ ผล อยู่ระหว่าง การประเมินผล ปี ๒๕๖๘ = ๘๐ ปี ๒๕๖๙ = ๘๕ ปี ๒๕๗๐ = ๘๕	๑. การเผยแพร่และ ประชาสัมพันธ์ พระราชบัญญัติ ความเท่าเทียม ระหว่างเพศ พ.ศ. ๒๕๕๘  ๒. ปรับปรุงระบบ สารสนเทศ/ ส่งเสริมการสื่อสาร สาธารณะ/สื่อ ออนไลน์ เพื่อสร้างการรับรู้ เกี่ยวกับ พระราชบัญญัติความ เท่าเทียม ระหว่างเพศ พ.ศ. ๒๕๕๘  ๓. การจ่ายเงิน ช่วยเหลือ ชดเชย และเยียวยา หรือ บรรเทาทุกข์แก่ ผู้เสียหายจากการ เลือกปฏิบัติ	๑. จัดทำสื่อประชาสัมพันธ์โดย การจัดการประกวดสื่อเพื่อเผยแพร่ และประชาสัมพันธ์ให้สังคมตระหนัก เรื่องความเท่าเทียมระหว่างเพศ หัวข้อ “ทุกเพศ ทุกคน เท่ากัน All genders are equal” ทั้งนี้มี สื่อประชาสัมพันธ์ประเภทคลิป และ E-poster ส่งประกวดจำนวน ๒๓๓ ผลงาน มีผลงานชนะเลิศ ประกวดประเภทคลิป จำนวน ๔ ผลงาน และประเภท E-poster จำนวน ๕ ผลงาน ทั้งนี้ได้นำสื่อที่ ชนะเลิศประกวดเผยแพร่ไปยัง หน่วยงานต่างๆ เพื่อนำไปใช้ ประโยชน์และนำไปใช้ ประกอบการประชุม อบรม รวมทั้งเผยแพร่ในช่องทางออนไลน์ ของ สค.  ๒. สนับสนุนให้องค์กรภาคประชา สังคม/ภาคเอกชนมีส่วนร่วม เผยแพร่และประชาสัมพันธ์ข้อมูล/ ความรู้เพื่อช่วยให้บุคคลที่ถูกเลือก ปฏิบัติด้วยเหตุแห่งเพศสามารถ เข้าถึงกระบวนการช่วยเหลือตาม พระราชบัญญัติ ความเท่าเทียมระหว่างเพศ พ.ศ.	<b>ปัจจัยความสำเร็จ</b> ๑. ประเด็นความเท่าเทียม ระหว่างเพศ เป็นประเด็นที่ เป็นกระแสสังคมโดยเฉพาะ กลุ่มบุคคลผู้มีความ หลากหลายทางเพศ รวมถึง ในประเด็นการขับเคลื่อน พ.ร.บ.แก้ไขเพิ่มเติมประมวล กฎหมายแพ่งและพาณิชย์ (ฉบับที่ ..) พ.ศ. .... (ร่าง กฎหมายสมรสเท่าเทียม) ได้ผ่านความเห็นชอบของ วุฒิสภา เมื่อวันที่ ๑๘ มิ.ย. ๒๕๖๗ ทำให้มีประชาชนให้ ความสนใจ และมีหน่วยงาน โดยเฉพาะภาคเอกชนและ ภาคประชาชนร่วมขับเคลื่อน เรื่องความเท่าเทียมระหว่างเพศ ๒. มีหน่วยงานเครือข่าย (มูลนิธิฟ้าสีรุ้งแห่งประเทศไทย) ที่ขับเคลื่อนการ ดำเนินงานกับกลุ่มเป้าหมาย กลุ่มเสี่ยงที่จะถูกเลือกปฏิบัติ ด้วยเหตุแห่งเพศ ร่วม ขับเคลื่อนการสร้างเครือข่าย
เป้าประสงค์ที่ ๒ บุคคลที่ถูกเลือก ปฏิบัติด้วยเหตุแห่ง เพศสามารถเข้าถึง กระบวนการ ช่วยเหลือตาม พระราชบัญญัติความ เท่าเทียมระหว่างเพศ พ.ศ. ๒๕๕๘	๒. จัดทำสื่อ/พัฒนาช่อง ทางการเข้าถึงสื่อ ที่เกี่ยวกับพระราชบัญญัติ ความเท่าเทียม ระหว่างเพศ พ.ศ. ๒๕๕๘ ที่มีความ สอดคล้องกับลักษณะ ของกลุ่มเป้าหมาย	พ.ศ. ๒๕๕๘				

เป้าประสงค์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	โครงการ	ผลการดำเนินงาน	ปัจจัยความสำเร็จ/ปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะ
				<p>โดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศ ตามมาตรา ๒๖</p>	<p>๒๕๕๘ โดยการสนับสนุนการจัดกิจกรรมเนื่องในเดือน pride month ตลอดเดือนมิถุนายน เช่น การเดินพาเหรดและการแสดงเชิงสัญลักษณ์ กิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้สำหรับชุมชน LGBTQ+ กิจกรรม This is Pride of siam</p> <p>๓. จ่ายเงินชดเชยเยียวยา มีผู้เสียหายจำนวน ๑ ราย เป็นค่าชดเชยและเยียวยาเนื่องจากสูญเสียโอกาสในการเข้าสอบเพื่อประกอบการงาน เป็นจำนวนเงิน ๓๐,๐๐๐ บาท</p> <p>๔. ผลิตสื่อประชาสัมพันธ์การคุ้มครองป้องกันการถูกเลือกปฏิบัติด้วยเหตุแห่งเพศ ได้แก่ ไรลอัพ โบว์ชัวร์ คลิปวิดีโอเผยแพร่และประชาสัมพันธ์ จำนวน ๔ เรื่อง เพื่อสนับสนุนให้องค์กรที่ขอรับการสนับสนุนงบประมาณจากกองทุนที่มหาวิทยาลัยด้านความเท่าเทียมระหว่างเพศ และหน่วยงานในระดับภูมิภาค ได้แก่ พมจ. ศูนย์เรียนรู้ฯ สถานคุ้มครองฯ สำนักงานส่งเสริมและสนับสนุนวิชาการ รวม ๑๐๐ แห่งนำไปใช้ในการประชาสัมพันธ์ให้สังคมตระหนักเรื่องความเท่าเทียมระหว่างเพศในระดับพื้นที่</p>	<p>ระดับประชาชนในการเผยแพร่และประชาสัมพันธ์ ข้อมูล/ความรู้เพื่อช่วยบุคคลที่ถูกเลือกปฏิบัติด้วยเหตุแห่งเพศสามารถเข้าถึงกระบวนการช่วยเหลือตามพระราชบัญญัติความเท่าเทียมระหว่างเพศ พ.ศ. ๒๕๕๘</p> <p><b>ปัญหา อุปสรรค</b></p> <p>๑. ประเด็นการถูกเลือกปฏิบัติด้วยเหตุแห่งเพศ สังคมยังให้ความสำคัญกับประเด็นความหลากหลายทางเพศ</p> <p>๒. การเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารองค์ความรู้ยังไม่ไปถึงกลุ่มผู้ถูกเลือกปฏิบัติด้วยเหตุแห่งเพศเท่าที่ควร</p> <p>๓. การขับเคลื่อนประเด็นความเท่าเทียมระหว่างเพศของหน่วยงานภาคเอกชนในการสร้างความตระหนักรู้เรื่องความเท่าเทียมระหว่างเพศ เน้นกลุ่มบุคคลผู้มีความหลากหลายทางเพศ ในห้วงเดือน pride month</p>

เป้าประสงค์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	โครงการ	ผลการดำเนินงาน	ปัจจัยความสำเร็จ/ปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะ
					<p>๕. จัดการอบรม “การยุติความรุนแรง ลดการตีตราและการเลือกปฏิบัติด้วยเหตุแห่งอัตลักษณ์ทางเพศสภาพและวิถีทางเพศ” เพื่อสร้างเครือข่ายแกนนำในการขับเคลื่อนงานด้านการส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ ป้องกันและแก้ไขปัญหาการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศ กลุ่มคนพิการทางการได้ยินหรือสื่อความหมาย</p> <p>๖. บำรุงรักษาาระบบสารสนเทศ เพื่อคุ้มครองและป้องกันทางเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศ</p>	<p><b>ข้อเสนอแนะ</b></p> <p>๑. เปลี่ยนช่องทางการกระจายสื่อประชาสัมพันธ์จากหน่วยงานของ พม. ในระดับภูมิภาคเป็นหลัก เป็นหน่วยงานที่ดำเนินงานด้านการป้องกันการเลือกปฏิบัติ/การกระทำความรุนแรง/หน่วยงานผู้ปฏิบัติงานกับกลุ่มบุคคลผู้มีความเสี่ยงถูกเลือกปฏิบัติด้วยเหตุแห่งเพศ เป็นต้น</p>
<b>ประเด็นยุทธศาสตร์/แผนงานที่ ๒ การส่งเสริมและสนับสนุนความเท่าเทียมระหว่างเพศ</b>						
พัฒนาองค์ความรู้และกระบวนการถ่ายทอดความรู้เพื่อส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศในสังคม	<p>๑. รวบรวมข้อมูลหน่วยงานเครือข่ายที่มีการปฏิบัติงานเพื่อความเป็นธรรมทางสังคม/ปฏิบัติงานด้านการส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ</p> <p>๒. ส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพเครือข่ายสร้างผู้นำด้านการส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ</p>	<p>๑. ระดับความสำเร็จของจัดกิจกรรมสร้างความตระหนักรู้เรื่องความเท่าเทียมระหว่างเพศ</p> <p>๒. ร้อยละของกลุ่มเป้าหมายที่เข้าร่วมกิจกรรมมีความรู้</p>	<p>ปี ๒๕๖๖ = ๕ ผล ๕</p> <p>ปี ๒๕๖๗ = ๕</p> <p>อยู่ระหว่างการประเมินผล</p> <p>ปี ๒๕๖๘ = ๕</p> <p>ปี ๒๕๖๙ = ๕</p> <p>ปี ๒๕๗๐ = ๕</p> <p>ปี ๒๕๖๖ = ๘๐</p> <p>ผล N/A</p>	<p>๑. การเผยแพร่และประชาสัมพันธ์ให้สังคมตระหนักเรื่องความเท่าเทียมระหว่างเพศ</p> <p>๒. จัดกิจกรรมสร้างความตระหนักรู้เรื่องความเท่าเทียมระหว่างเพศ</p>	<p>๑. พัฒนาศักยภาพวิทยากรด้านความเท่าเทียมระหว่างเพศเพื่อพัฒนาศักยภาพและเพิ่มเติมองค์ความรู้ให้แก่ผู้ที่เคยเข้ารับการอบรมพัฒนาวิทยากรด้านความเท่าเทียมระหว่างเพศ ให้สามารถนำไปประยุกต์ใช้กับการปฏิบัติหน้าที่เป็นวิทยากรให้กับกรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว (สค.) และองค์กรเครือข่ายต่าง ๆ ทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค ให้กับเจ้าหน้าที่ สค. และเจ้าหน้าที่ พมจ.</p>	<p><b>ปัจจัยความสำเร็จ</b></p> <p>๑. ประเด็นความเท่าเทียมระหว่างเพศ เป็นประเด็นที่เป็นกระแสสังคมโดยเฉพาะกลุ่มบุคคลผู้มีความหลากหลายทางเพศ รวมถึงในประเด็นการขับเคลื่อน พ.ร.บ. แก้ไขเพิ่มเติมประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ (ฉบับที่ ...) พ.ศ. .... (ร่างกฎหมายสมรสเท่าเทียม) ได้ผ่านความเห็นชอบของวุฒิสภา เมื่อวันที่</p>

เป้าประสงค์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	โครงการ	ผลการดำเนินงาน	ปัจจัยความสำเร็จ/ปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะ
	<p>๓. พัฒนาการความรู้เรื่องความเท่าเทียมระหว่างเพศ</p> <p>๔. พัฒนารูปแบบสื่อ/พัฒนาวิธีการสื่อสารที่มีความน่าสนใจสอดคล้องกับลักษณะของกลุ่มเป้าหมาย</p>	<p>ความเข้าใจเรื่องความเท่าเทียมระหว่างเพศ</p> <p>๓. ร้อยละความตระหนักเรื่องการส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศในสังคม</p> <p>๔. จำนวนสื่อ/รูปแบบการสื่อสารที่มีความสอดคล้องกับลักษณะของกลุ่มเป้าหมาย</p>	<p>ปี ๒๕๖๗ = ๘๐ ผล อยู่ระหว่างการประเมินผล</p> <p>ปี ๒๕๖๘ = ๘๐ ปี ๒๕๖๙ = ๘๐ ปี ๒๕๗๐ = ๘๐</p> <p>ปี ๒๕๖๖ = ๘๐ ผล ๘๙</p> <p>ปี ๒๕๖๗ = ๘๐ อยู่ระหว่างการประเมินผล</p> <p>ปี ๒๕๖๘ = ๘๐ ปี ๒๕๖๙ = ๘๐ ปี ๒๕๗๐ = ๘๐</p> <p>ปี ๒๕๖๖ = ๒ ผล ๙</p> <p>ปี ๒๕๖๗ = ๒ ผล ๘</p> <p>ปี ๒๕๖๘ = ๒ ปี ๒๕๖๙ = ๒ ปี ๒๕๗๐ = ๒</p>		<p>๒. จัดทำสื่อประชาสัมพันธ์โดยการจัดการประกวดสื่อเพื่อเผยแพร่และประชาสัมพันธ์ให้สังคมตระหนัก เรื่องความเท่าเทียมระหว่างเพศ หัวข้อ “ทุกเพศ ทุกคน เท่ากัน All genders are equal” ทั้งนี้มีสื่อประชาสัมพันธ์ประเภทคลิป และ E-poster ส่งประกวดจำนวน ๒๓๓ ผลงาน มีผลงานชนะเลิศประกวดประเภทคลิป จำนวน ๔ ผลงาน และประเภท E-poster จำนวน ๕ ผลงาน ทั้งนี้ได้นำสื่อที่ชนะเลิศประกวดเผยแพร่ไปยังหน่วยงานต่างๆ เพื่อนำไปใช้ประโยชน์และนำไปใช้ประกอบการประชุม อบรม รวมทั้งเผยแพร่ในช่องทางออนไลน์ของ สค.</p> <p>๓. ผลิต ไรลอัพ แผ่นพับ คลิป วิดีโอเผยแพร่และประชาสัมพันธ์ การคุ้มครองป้องกันการถูกเลือกปฏิบัติด้วยเหตุแห่งเพศ จำนวน ๔ เรื่อง ได้แก่</p> <p>(๑) ความรู้เบื้องต้นของการเลือกปฏิบัติด้วยเหตุแห่งเพศ</p> <p>(๒) เนื้อหา/ความคุ้มครองของ พ.ร.บ. ความเท่าเทียมระหว่างเพศ</p>	<p>๑๘ มิ.ย.๒๕๖๗ ทำให้มีประชาชนให้ความสนใจ และมีหน่วยงานโดยเฉพาะภาคเอกชนและภาคประชาชนร่วมขับเคลื่อนเรื่องความเท่าเทียมระหว่างเพศ</p> <p>๒. วิทยากรด้านความเท่าเทียมระหว่างเพศ เป็นสาขาวิทยากรที่มีผู้มีความเชี่ยวชาญในประเด็นดังกล่าวน้อย ทั้งนี้กลุ่มเป้าหมายที่ได้รับการอบรม ได้ไปปฏิบัติหน้าที่เป็นวิทยากรในกิจกรรมของหน่วยงานที่ได้รับการสนับสนุนงบประมาณจากกองทุนฯ ร่วมกับเจ้าหน้าที่ภายในหน่วยงาน ทำให้เกิดความเชี่ยวชาญ และมีประสบการณ์เพิ่มมากขึ้น</p> <p><b>ปัญหา อุปสรรค</b></p> <p>๑. วิทยากรด้านความเท่าเทียมระหว่างเพศที่เคยเข้ารับการพัฒนาศักยภาพเป็นวิทยากร ซึ่งเป็นกลุ่มเป้าหมายของกิจกรรม มีการโอนย้ายหน่วยงานข้ามกระทรวง ทำให้ไม่สามารถเข้าร่วมกิจกรรมได้</p>

เป้าประสงค์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	โครงการ	ผลการดำเนินงาน	ปัจจัยความสำเร็จ/ปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะ
					<p>พ.ศ. ๒๕๕๘ (ประชาชนจะได้รับสิทธิคุ้มครองอะไรบ้าง)</p> <p>(๓) ความรุนแรงที่เกิดขึ้นในครอบครัว</p> <p>(๔) การบลูลีประเด็นที่เกี่ยวข้องกับเพศ เพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานของวิทยากรด้านความเท่าเทียมระหว่างเพศ การดำเนินงานของกองทุนฯ รวมทั้งกระจายให้หน่วยงานในระดับภูมิภาค ได้แก่ พมจ.ศูนย์เรียนรู้ฯ สถานคุ้มครองฯ สำนักงานส่งเสริมและสนับสนุนวิชาการ รวม ๑๐๐ แห่ง นำไปใช้ในการประชาสัมพันธ์ให้สังคมตระหนักเรื่องความเท่าเทียมระหว่างเพศในระดับพื้นที่</p>	<p>และทำให้กลุ่มเป้าหมายเข้าร่วมกิจกรรมไม่บรรลุเป้าหมายที่กำหนด</p> <p>๒. ประเด็นการถูกเลือกปฏิบัติด้วยเหตุแห่งเพศ ยังคงยังให้ความสำคัญกับประเด็นความหลากหลายทางเพศ</p> <p>๓. ประเด็นความเท่าเทียมระหว่างเพศเป็นประเด็นอ่อนไหว และเข้าใจยาก</p> <p>๔. การเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารองค์ความรู้ยังไม่ไปถึงกลุ่มผู้ถูกเลือกปฏิบัติด้วยเหตุแห่งเพศเท่าที่ควร</p> <p>๕. การขับเคลื่อนประเด็นความเท่าเทียมระหว่างเพศของหน่วยงานภาคเอกชนในการสร้างความตระหนักรู้เรื่องความเท่าเทียมระหว่างเพศเน้นกลุ่มบุคคลผู้มีความหลากหลายทางเพศ ในห้วงเดือน pride month</p> <p><b>ข้อเสนอแนะ</b></p> <p>๑. ส่งเสริมให้วิทยากรด้านความเท่าเทียมระหว่างเพศได้ปฏิบัติหน้าที่เป็นวิทยากรในระดับพื้นที่ ควบคู่ไปกับการ</p>



เป้าประสงค์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	โครงการ	ผลการดำเนินงาน	ปัจจัยความสำเร็จ/ปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะ
						ส่งเสริมการสร้างวิทยากรตัวคูณที่มหาวิทยาลัยในระดับพื้นที่เพื่อสนับสนุนการดำเนินงาน ๒. เปลี่ยนช่องทางการกระจายสื่อประชาสัมพันธ์จากหน่วยงานของ พม.ในระดับภูมิภาคเป็นหลัก เป็นหน่วยงานที่ดำเนินงานด้านการป้องกันการเลือกปฏิบัติ/การกระทำความรุนแรง/หน่วยงานผู้ปฏิบัติงานกับกลุ่มบุคคลผู้มีความเสี่ยงถูกเลือกปฏิบัติด้วยเหตุแห่งเพศ เป็นต้น
<b>ประเด็นยุทธศาสตร์/แผนงานที่ ๓ การสร้างเสริมความเข้มแข็งของภาคีเครือข่ายภาครัฐ ภาคเอกชนและภาคประชาสังคม</b>						
เป้าประสงค์ที่ ๑ มีเครือข่ายความร่วมมือระหว่างภาครัฐ ภาคเอกชนและภาคประชาสังคม ในการส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ	๑. การสนับสนุนงบประมาณจัดทำโครงการ กิจกรรม และการศึกษาวิจัย เพื่อคุ้มครองป้องกันและแก้ไขปัญหาการถูกเลือกปฏิบัติด้วยเหตุแห่งเพศ ๒. สร้างความเข้มแข็งของกลไกในการส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ	๑. ร้อยละของกลุ่มเป้าหมายที่เข้าร่วมกิจกรรมมีความรู้ ความเข้าใจเรื่องความเท่าเทียมระหว่างเพศ ๒. จำนวนหน่วยงานเครือข่ายที่ร่วมขับเคลื่อนการส่งเสริม	ปี ๒๕๖๖ = ๘๐ ผลNA ปี ๒๕๖๗ = ๘๐ ผล อยู่ระหว่าง การประเมินผล ปี ๒๕๖๘ = ๘๐ ปี ๒๕๖๙ = ๘๐ ปี ๒๕๗๐ = ๘๐  ปี ๒๕๖๖ = ๒๐ ผล ๒๓	๑. การประชุมเชิงปฏิบัติการเพิ่มประสิทธิภาพหน่วยงานเพื่อคุ้มครองและป้องกันมิให้มีการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศภายในหน่วยงานและประชาชน ๒. จัดทำฐานข้อมูลหน่วยงานเครือข่ายที่	๑. จัดกิจกรรมสานพลังเครือข่ายร่วมจัดการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศ: Gender Fair ๒๐๒๓ ภายใต้แนวคิด “Innovation for Gender Equality : ส่งเสริมนวัตกรรมเพื่อสร้างสังคมแห่งความเท่าเทียมระหว่างเพศ” เพื่อรณรงค์สร้างความรู้ความเข้าใจการส่งเสริมความเท่าเทียมและขจัดการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศและกระตุ้นให้เครือข่ายมีส่วนร่วมขับเคลื่อนความเท่าเทียมระหว่าง	<b>ปัจจัยความสำเร็จ</b> ๑. มีหน่วยงานโดยเฉพาะภาคเอกชนและภาคประชาชนร่วมขับเคลื่อนเรื่องความเท่าเทียมระหว่างเพศ ๒. หน่วยงานที่เข้าร่วมประชุมสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ การดำเนินงานด้านความเท่าเทียมระหว่างเพศตาม พ.ร.บ.ความเท่าเทียมระหว่างเพศ พ.ศ. ๒๕๕๘ และการจัดทำ

เป้าประสงค์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	โครงการ	ผลการดำเนินงาน	ปัจจัยความสำเร็จ/ปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะ
		ความเท่าเทียมระหว่างเพศ	ปี ๒๕๖๗ = ๒๐ ผล อยู่ระหว่าง การประเมินผล ปี ๒๕๖๘ = ๒๐ ปี ๒๕๖๙ = ๒๐	ร่วมขับเคลื่อนการส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ	<p>เพศในสังคม รวมทั้งเพื่อยกย่องเชิดชูเกียรติหน่วยงาน/องค์กรตัวอย่าง ซึ่งประกอบกิจการโดยคำนึงถึงความเท่าเทียมระหว่างเพศ จำนวน ๑๗ หน่วยงาน</p> <p>๒. สนับสนุนหน่วยงาน/ภาคีเครือข่ายจัดกิจกรรมรณรงค์สร้างความรู้ความเข้าใจการส่งเสริมความเท่าเทียมและจัดการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศ เนื่องในเดือนเฉลิมฉลองวัน Pride month</p> <p>๓. จัดการอบรม “การยุติความรุนแรง ลดการตีตราและการเลือกปฏิบัติด้วยเหตุแห่งอัตลักษณ์ทางเพศสภาพและวิถีทางเพศ” เพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจในเรื่องเพศสภาพ ความเท่าเทียมระหว่างเพศ และพระราชบัญญัติความเท่าเทียมระหว่างเพศ พ.ศ. ๒๕๕๘ เพื่อสร้างเครือข่ายแกนนำในการขับเคลื่อนงานด้านการส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ ป้องกันและแก้ไขปัญหาการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศ ให้กับคนพิการทางการได้ยินหรือสื่อความหมาย</p> <p>๔. จัดการประชุมสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกองทุน</p>	<p>โครงการฯ เพื่อขอรับการสนับสนุนงบประมาณจากกองทุนฯ ให้ความสนใจเสนอโครงการขอรับการสนับสนุนงบประมาณจากกองทุนฯ</p> <p><b>ปัญหา อุปสรรค</b></p> <p>๑. หน่วยงานด้านการศึกษา องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งเป็นเป้าหมายสำคัญในการผลักดันการดำเนินนิงานด้านการส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ มีภารกิจหลักจำนวนมากไม่สามารถเสนอขอรับการสนับสนุนงบประมาณดำเนินโครงการด้านความเท่าเทียมระหว่างเพศได้</p> <p>๒. ประเด็นการถูกเลือกปฏิบัติด้วยเหตุแห่งเพศ สังคม หน่วยงานยังให้ความสำคัญกับประเด็นความหลากหลายทางเพศ</p> <p>๓. การเผยแพร่ข้อมูลข่าวสาร องค์กรความรู้ยังไม่ไปถึงกลุ่มผู้ถูกเลือกปฏิบัติด้วยเหตุแห่งเพศเท่าที่ควร</p> <p>๔. การขับเคลื่อนประเด็นความเท่าเทียมระหว่างเพศ</p>

เป้าประสงค์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	โครงการ	ผลการดำเนินงาน	ปัจจัยความสำเร็จ/ปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะ
					ส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ การดำเนินงานด้านความเท่าเทียมระหว่างเพศตาม พ.ร.บ.ความเท่าเทียมระหว่างเพศ พ.ศ. ๒๕๕๘ และการจัดทำโครงการฯ เพื่อขอรับการสนับสนุนงบประมาณจากกองทุน ครอบคลุม ๔ ภูมิภาค ๒๔ จังหวัด มีจนท.พมจ., อปท., สำนักงานศึกษาธิการจังหวัด, สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา, โรงเรียน องค์กร สาธารณประโยชน์ และองค์การ พัฒนาเอกชน (NGOs) ร่วม กิจกรรม ๑๐๐ องค์กร/ ๒๒๑ คน	ของหน่วยงานภาคเอกชนในการสร้างความตระหนักรู้เรื่องความเท่าเทียมระหว่างเพศ เน้นกลุ่มบุคคลผู้มีความหลากหลายทางเพศ ในห้วงเดือน pride month ๕. มีหน่วยงานเสนอขอรับการสนับสนุนงบประมาณจากกองทุนจำนวนมาก ทำให้บุคลากรที่ทำหน้าที่ในการพิจารณาครั้งนกรองโครงการไม่เพียงพอ ๖. มีหน่วยงานที่ได้รับการสนับสนุนงบประมาณจาก
เป้าประสงค์ที่ ๒ สนับสนุนงบประมาณแก่หน่วยงานเครือข่ายเพื่อร่วมขับเคลื่อนความเท่าเทียมระหว่างเพศ (หน่วยงานเครือข่ายขอรับเงิน)	๑. เผยแพร่และประชาสัมพันธ์การสนับสนุนงบประมาณให้แก่หน่วยงานเครือข่ายอย่างทั่วถึง ๒. กำหนดยุทธศาสตร์การให้งบประมาณสนับสนุนแก่หน่วยงานเครือข่ายให้ชัดเจน เพื่อให้การส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ มีความชัดเจน มีควมชัดเจนมีประสิทธิภาพ สามารถประเมินผลใน	๑. จำนวนหน่วยงานกลุ่มเป้าหมายได้รับการสนับสนุนงบประมาณเพื่อดำเนินงานด้านการส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ ๒. ร้อยละหน่วยงานกลุ่มเป้าหมายที่ได้รับการสนับสนุนงบประมาณดำเนินการกำหนดแนวทางขยายผลการดำเนินงานด้าน	ปี ๒๕๖๖ = ๒๐ ผล ๑๒ ปี ๒๕๖๗ = ๒๐ อยู่ระหว่างประเมินผล ปี ๒๕๖๘ = ๒๕ ปี ๒๕๖๙ = ๓๐ ปี ๒๕๗๐ = ๓๐ ปี ๒๕๖๖ = ๘๐ ผล ๑๐๐ ปี ๒๕๖๗ = ๘๐ ปี ๒๕๖๘ = ๘๐	๑. การสนับสนุนงบประมาณแก่หน่วยงานเครือข่ายเพื่อจัดทำโครงการกิจกรรม และการศึกษาวิจัยเพื่อคุ้มครองป้องกันและแก้ไขปัญหาการถูกเลือกปฏิบัติด้วยเหตุแห่งเพศ ๒. ประชุมเชิงปฏิบัติการการพัฒนาศักยภาพการเขียนโครงการตาม	๑. จัดการประชุมสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศตาม พ.ร.บ.ความเท่าเทียมระหว่างเพศ พ.ศ. ๒๕๕๘ และการจัดทำโครงการฯ เพื่อขอรับการสนับสนุนงบประมาณจากกองทุน ครอบคลุม ๔ ภูมิภาค ๒๔ จังหวัด มีจนท.พมจ., อปท., สำนักงานศึกษาธิการจังหวัด, สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา, โรงเรียน องค์กร สาธารณประโยชน์ และองค์การ	กองทุนฯ ไม่สามารถดำเนินกิจกรรมได้ตามแผนที่กำหนด มีการประสานแจ้งเปลี่ยนแปลงวันจัดกิจกรรม สถานที่จัดกิจกรรม มีผลต่อกำหนดการลงพื้นที่ติดตามประเมินผล การบริหารโครงการฯ ๗. เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานมีความสามารถและประสบการณ์ในการพิจารณาโครงการประเภทโครงการวิจัยน้อย

เป้าประสงค์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	โครงการ	ผลการดำเนินงาน	ปัจจัยความสำเร็จ/ปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะ
	ภาพรวมได้อย่างเป็นรูปธรรม	การส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ	ปี ๒๕๖๙ = ๘๐ ปี ๒๕๗๐ = ๘๐	หลักเกณฑ์กองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ ๓. การติดตามและประเมินผลการดำเนินโครงการของหน่วยงานที่ได้รับการสนับสนุนงบประมาณ	พัฒนาเอกชน (NGOs) ร่วมกิจกรรม ๑๐๐ องค์กร/ ๒๒๑ คน ๒. ปีงบประมาณ ๒๕๖๖ – ปัจจุบัน สนับสนุนงบประมาณแก่หน่วยงานเครือข่ายเพื่อจัดทำโครงการ กิจกรรม และการศึกษาวิจัยเพื่อคุ้มครองป้องกันและแก้ไขปัญหาการถูกเลือกปฏิบัติด้วยเหตุแห่งเพศ จำนวน ๒๘ โครงการ (๒๕๖๖ : ๑๒ โครงการ, ๒๕๖๗ : ๑๖ โครงการ) ๓. ลงพื้นที่ติดตามประเมินผลโครงการ ของหน่วยงาน/องค์กรที่ได้รับการสนับสนุนงบประมาณจากกองทุนฯ จำนวน ๙ โครงการ (๒๕๖๖ : ๕ โครงการ, ๒๕๖๗ : ๔ โครงการ)	<b>ข้อเสนอแนะ</b> ๑. จัดทำคู่มือการพิจารณาโครงการที่เสนอขอรับการสนับสนุนงบประมาณจากกองทุนฯ เพื่อเป็นคู่มือให้เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงาน ๒. ประชาสัมพันธ์คู่มือการขอรับการสนับสนุนงบประมาณจากกองทุนฯ ไปยังหน่วยงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หน่วยงานสถานศึกษา ๓. จัดตั้งคณะอนุกรรมการพิจารณาโครงการวิจัยด้านความเท่าเทียมระหว่างเพศ
<b>ประเด็นยุทธศาสตร์/แผนงานที่ ๔ การบริหารจัดการกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศให้เข้าถึงง่าย และมีประสิทธิภาพ</b>						
เป้าประสงค์ที่ ๑ มีระบบการบริหารจัดการกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศที่มีประสิทธิภาพ	๑. พัฒนาระบบการสื่อสารและประชาสัมพันธ์บทบาทภารกิจของกองทุนฯ ๒. ส่งเสริมการขับเคลื่อนการบริหารจัดการกองทุนฯ	๑. ระดับความสำเร็จในการบริหารจัดการกองทุนฯ (ค่าพื้นฐาน ๔.๑๒)	ปี ๒๕๖๖ = ๔.๑ ผล ๔.๕๓ ปี ๒๕๖๗ = ๔.๒ ผลอยู่ระหว่างประเมิน ปี ๒๕๖๘ = ๔.๓ ปี ๒๕๖๙ = ๔.๔ ปี ๒๕๗๐ = ๔.๕	๑. พัฒนามาตรฐานการดำเนินงาน ๒. สร้างมาตรฐานในการจูงใจร่วมสนับสนุนงบประมาณเพื่อลดหย่อนภาษี ๓. สื่อสารภายในระหว่างคณะกรรมการ	๑. จัดการประชุมเชิงปฏิบัติการ ทบทวนแผนปฏิบัติการกองทุนฯ ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) โดยประสานเชิญคณะกรรมการและอนุกรรมการภายใต้ พ.ร.บ.ความเท่าเทียมระหว่างเพศ พ.ศ. ๒๕๕๘ เข้าร่วมประชุมและให้ข้อเสนอแนะและแนวทางในการขับเคลื่อนการ	<b>ปัจจัยความสำเร็จ</b> ๑. คณะกรรมการและคณะอนุกรรมการภายใต้คณะกรรมการบริหารกองทุนฯ มีความสำคัญกับการดำเนินงานของกองทุนฯ เข้าร่วมการประชุมฯ และกิจกรรมของกองทุนฯ อย่างสม่ำเสมอ

เป้าประสงค์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	โครงการ	ผลการดำเนินงาน	ปัจจัยความสำเร็จ/ปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะ
		<p>๒. ระดับความพึงพอใจของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (ค่าพื้นฐาน ๗๘.๒๓)</p> <p>๓. ร้อยละรายได้ของกองทุนฯ เพิ่มมากขึ้น</p>	<p>ปี ๒๕๖๖=๘๐ ผล๙๒๔๑ ปี ๒๕๖๗ = ๘๐ ผล อยู่ระหว่าง การประเมินผล ปี ๒๕๖๘ = ๘๐ ปี ๒๕๖๙ = ๘๕ ปี ๒๕๗๐ = ๘๕</p> <p>ปี ๒๕๖๖ = ๒๐ ผล N/A ปี ๒๕๖๗ = ๒๐ ผล N/A ปี ๒๕๖๘ = ๒๐ ปี ๒๕๖๙ = ๒๐ ปี ๒๕๗๐ = ๒๐</p>	<p>และอนุกรรมการภายใต้ พ.ร.บ.ความเท่าเทียมระหว่างเพศ พ.ศ. ๒๕๕๘ ในการกำหนดนโยบาย แนวทางการขับเคลื่อนงาน</p> <p>๔.ระดมทุนผ่านการจัดกิจกรรมร่วมกับกิจกรรม (Event) ของภาคีเครือข่าย</p> <p>๕. สร้างระบบการเงินที่มีประสิทธิภาพ</p>	<p>ดำเนินงานของกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ</p> <p>๒. อยู่ระหว่างการดำเนินการศึกษาข้อมูลการรับบริจาคการสนับสนุนงบประมาณของหน่วยงานองค์กร เช่น สมาคม ชมรม กองทุนฯ ที่สามารถนำเอกสารหลักฐานไปใช้ในการลดหย่อนภาษีได้ รวมทั้งศึกษาข้อมูลด้านกฎหมาย และประสานหารือเจ้าหน้าที่กรมสรรพากรเพื่อขอรับการปรึกษา</p>	<p>๒. คณะกรรมการบริหารกองทุนฯ มีผู้แทนจากกรมบัญชีกลาง และสำนักงานประมาณ ชี้้นำการดำเนินงานที่สอดคล้องกับหลักเกณฑ์และระเบียบวิธีปฏิบัติที่ถูกต้อง ตรงระเบียบ และเป็นທີ່ปรึกษาในการดำเนินให้สอดคล้องกับหลักเกณฑ์การประเมินของทุนหมุนเวียน</p> <p>๓. มีระบบการประชุมผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์เอื้ออำนวยให้คณะกรรมการสามารถเข้าร่วมประชุมได้อย่างครบถ้วน</p> <p><b>ปัญหา อุปสรรค</b></p> <p>๑. ระบบการประชุมผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ไม่เสถียร ทำให้การประชุมอุปสรรคในการสื่อสาร โดยเฉพาะในการพิจารณาของที่สำคัญ</p> <p>๒. การใช้จ่ายงบประมาณไม่คล่องตัว แผนปฏิบัติการและใช้จ่ายงบประมาณฯ ต้องได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการ สทพ. ก่อนจึงจะสามารถใช้จ่ายงบประมาณได้</p>

เป้าประสงค์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	โครงการ	ผลการดำเนินงาน	ปัจจัยความสำเร็จ/ปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะ
						<p>อีกทั้งการปรับเปลี่ยนแผนภารกิจเร่งด่วน ไม่สามารถดำเนินการได้ทันทีที่ต้องผ่านการอนุมัติจากคณะกรรมการบริหารกองทุนฯ</p> <p>๓. มีความทับซ้อนขอบเขตการดำเนินงานของกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ และกรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว รวมทั้งการตีความขอบเขตการดำเนินงานของกองทุนฯ ไม่ชัดเจน ทำให้กองทุนฯ มีภาระงานที่มาก</p> <p>๔. เป้าหมายของการบริจาคเงินของหน่วยงาน/ประชาชน ให้กับกองทุนฯ ไม่สอดคล้องกับเป้าหมายการใช้เงินของกองทุนฯ</p> <p><b>ข้อเสนอแนะ</b></p> <p>๑. ปรับระเบียบคณะกรรมการ สทพ. ว่าด้วยการบริหารกองทุน การรับเงิน การจ่ายเงิน การเก็บรักษาเงินกองทุน การระดมทุน การลงทุน การจัดหาผลประโยชน์ และการจัดการกองทุน</p>

เป้าประสงค์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	โครงการ	ผลการดำเนินงาน	ปัจจัยความสำเร็จ/ปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะ
						ส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ พ.ศ. ๒๕๕๙
เป้าประสงค์ที่ ๒ บุคลากรมีทักษะในการบริหารจัดการ กองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ	การเสริมสร้างทักษะผู้ปฏิบัติงานสนับสนุนงานกองทุนฯ	ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนา ศักยภาพมีขีดความสามารถหรือสมรรถนะเพิ่มขึ้น	ปี ๒๕๖๖ = ๘๐ ผล ๑๐๐ ปี ๒๕๖๗ = ๘๐ ผล ๑๐๐ ปี ๒๕๖๘ = ๙๐ ปี ๒๕๖๙ = ๙๐ ปี ๒๕๗๐ = ๑๐๐	๑. การพัฒนาทักษะบุคลากรด้านการจัดการกองทุนฯ ได้แก่ การจัดทำจัดการกองทุนฯ (การกลั่นกรองโครงการเบื้องต้น การประสานงานกับผู้ขอรับการสนับสนุนงบประมาณโครงการ การเขียนคำขอ งบประมาณ การจัดทำบัญชี การบริหารพัสดุ การรายงานผลการดำเนินงานของกองทุนฯ และการประชาสัมพันธ์) ๒. การอบรมการใช้ระบบสารสนเทศเชิงดิจิทัลของบุคลากรกองทุนฯ ๓. พัฒนาระบบการจัดการความรู้ (KM) และ platform การเรียนรู้	๑. พัฒนาทักษะบุคลากรด้านการจัดการกองทุนฯ ได้แก่ การจัดทำบัญชี การบริหารพัสดุ การประชาสัมพันธ์ ด้านเทคโนโลยีและสารสนเทศ การจัดทำแผนงาน/งบประมาณ ด้วยเรียนรู้ผ่านการเรียนออนไลน์ หลักสูตรที่เกี่ยวข้อง เช่น การวางแผนกลยุทธ์ การกำหนดวิสัยทัศน์และกลยุทธ์ ทักษะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานแบบออนไลน์ ความมั่นคงปลอดภัยบนอินเทอร์เน็ต Microsoft Excel เพื่อการบริหารข้อมูล การบริหารความเสี่ยงดิจิทัล เป็นต้น ๒. อบรมการใช้ระบบสารสนเทศเชิงดิจิทัลของบุคลากรกองทุนฯ โดยร่วมอบรมการใช้งานระบบขอรับเงินสนับสนุนโครงการ ภายใต้โครงการจ้างบำรุงรักษา ระบบสารสนเทศเพื่อคุ้มครองและป้องกันการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศ ผ่านระบบ Web Conference โปรแกรม ZOOM ให้กับเจ้าหน้าที่สำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์	<b>ปัจจัยความสำเร็จ</b> ๑. บุคลากรมีความ Service mind มีความซื่อสัตย์ ตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับ พร้อมในการเรียนรู้ การปรับเปลี่ยนบทบาทหน้าที่ที่มอบหมาย ๒. มีทรัพยากรสนับสนุนจากกรม สค.  <b>ปัญหา อุปสรรค</b> ๑. ไม่มีผู้เชี่ยวชาญเฉพาะทางสาขา ๒. บุคลากรมีจำนวนจำกัด รับผิดชอบงานหลายด้านไม่สอดคล้องกับภาระงานงบประมาณ  <b>ข้อเสนอแนะ</b> ๑. จัดหาบุคลากรสนับสนุนการดำเนินงาน ๒. จัดตั้งคณะอนุกรรมการพิจารณาโครงการวิจัยด้านความเท่าเทียมระหว่างเพศ

เป้าประสงค์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	โครงการ	ผลการดำเนินงาน	ปัจจัยความสำเร็จ/ปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะ
					จังหวัด ในฐานะผู้พิจารณาโครงการเบื้องต้น และ หน่วยงานภาคีเครือข่าย ในฐานะผู้เสนอขอรับการสนับสนุนงบประมาณจากกองทุน ทั้งนี้ เจ้าหน้าที่ สนง.พมจ.เข้าร่วมอบรม จำนวน ๔๙ จังหวัด	
เป้าประสงค์ที่ ๓ มีเทคโนโลยีที่รองรับการบริหารจัดการกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ	พัฒนาเครื่องมือด้านเทคโนโลยีสารสนเทศรองรับการบริหารจัดการกองทุนฯ	ระดับความสำเร็จของการพัฒนาระบบข้อมูลการบริหารจัดการและระบบสารสนเทศเชิงดิจิทัลของกองทุนฯ	ปี ๒๕๖๖ = ๓ ผล N/A ปี ๒๕๖๗ = ๓ ผล อยู่ระหว่างประเมิน ปี ๒๕๖๘ = ๔ ปี ๒๕๖๙ = ๔ ปี ๒๕๗๐ = ๕	๑. พัฒนาระบบฐานข้อมูลผู้รับบริการของกองทุนฯ ๒. พัฒนาระบบการติดตามประเมินผล ๓. สร้างระบบการเงินที่มีประสิทธิภาพ	๑. จัดทำฐานข้อมูลผู้รับบริการของกองทุนฯ ได้แก่ ผู้เข้าร่วมกิจกรรมของกองทุนฯ หน่วยงานผู้เสนอโครงการขอรับการสนับสนุนงบประมาณของกองทุน	<p><b>ปัจจัยความสำเร็จ</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>มีทรัพยากรสนับสนุนจากกรม สค.</li> <li>มีบริษัทบำรุงรักษาระบบสารสนเทศของกองทุนฯ</li> </ol> <p><b>ปัญหา อุปสรรค</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>บุคลากรไม่สามารถพัฒนาตนเองให้เท่าทันเทคโนโลยีได้</li> <li>หน่วยงานเสนอขอรับการสนับสนุนงบประมาณไม่ประสงค์ใช้การเสนอโครงการผ่านระบบขอรับการสนับสนุนจากกองทุนฯ</li> </ol> <p><b>ข้อเสนอแนะ</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>ส่งเสริมการเรียนรู้ด้านเทคโนโลยีแก่เจ้าหน้าที่</li> </ol>



## ๒.๕ การทบทวนยุทธศาสตร์และแผนปฏิบัติการกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ ระยะ ๕ ปี พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐

ในปี ๒๕๖๗ กองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศได้จัดให้มีการทบทวนแผนปฏิบัติการกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ ระยะ ๕ ปี พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ และจัดทำแผนปฏิบัติการกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ ประจำปี ๒๕๖๘ ขึ้น โดยดำเนินการดังนี้

๑) วิเคราะห์สภาพแวดล้อมองค์กรของกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ โดยการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอกโดยใช้เครื่องมือ PESTEL Analysis และวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในโดยใช้เครื่องมือ 7S Model

๒) การรับฟังความคิดเห็นผู้รับบริการและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการดำเนินงานของกองทุนฯ ผ่านการสำรวจความคิดเห็นออนไลน์ google form ระหว่างวันที่ ๘ - ๒๐ มิถุนายน ๒๕๖๗ จำนวน ๒๐๑ ชุด

๓) การทบทวน (ร่าง) แผนปฏิบัติการกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ ระยะ ๕ ปี พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ และ (ร่าง) แผนปฏิบัติการกองทุนฯ ประจำปี ๒๕๖๘ โดยจัดการประชุมเชิงปฏิบัติการทบทวนแผนปฏิบัติการกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ ระยะ ๕ ปี และจัดทำแผนปฏิบัติการกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศประจำปี ๒๕๖๘ ในวันพฤหัสบดีที่ ๔ กรกฎาคม ๒๕๖๗ ณ ห้องประชุม สค. (DWF Meeting Room) ชั้น ๑๒ ตึกกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ กรุงเทพฯ และผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ Application Zoom โดยนำผลการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมองค์กรของกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ และความคิดเห็นของผู้รับบริการและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการดำเนินงานของกองทุนฯ มาใช้ประกอบการจัดทำ (ร่าง) แผนปฏิบัติการกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ ระยะ ๕ ปี พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ และ (ร่าง) แผนปฏิบัติการกองทุนฯ ประจำปี ๒๕๖๘

โดย ผลการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมองค์กรของกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ และผลการรับฟังความคิดเห็นผู้รับบริการและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการดำเนินงานของกองทุนฯ ดังนี้

### ๒.๕.๑ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมองค์กรของกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ

๑) สภาพแวดล้อมภายนอก ใช้การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอกด้วยเครื่องมือ PESTEL Analysis

สถานการณ์	โอกาส	อุปสรรค
<p><b>ด้านการเมือง</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>ช่องว่างระหว่างเพศด้านการส่งเสริมศักยภาพทางการเมือง อยู่ในอันดับที่ ๑๒๐ จากทั้งหมด ๑๔๖ ประเทศ</li> <li>ในปี ๒๕๖๖ จำนวนสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรหญิงในประเทศไทยเพิ่มขึ้นเป็นร้อยละ ๑๙.๖๖ จาก ร้อยละ ๑๖.๒๐ ในปี ๒๕๖๒</li> <li>สตรีมีส่วนร่วมทางการเมืองน้อย</li> <li>การเคลื่อนไหวด้านความเท่าเทียมทางเพศที่สำคัญในทางการเมืองเกิดขึ้นชัดเจนในปี ๒๕๖๕ เมื่อพรรคก้าวไกลได้ผลักดันกฎหมายสมรสเท่าเทียมเข้าสู่สภา และต่อมาในปี ๒๕๖๖ ก็ได้มีการเสนอหลักการ “สมรสเท่าเทียม” ๔ ฉบับเข้าพิจารณาในสภา</li> </ul>	<ol style="list-style-type: none"> <li>สังคมเปิดโอกาสให้ ผู้หญิง บุคคลผู้มีความหลากหลายทางเพศ เข้าร่วมมีบทบาททางการเมืองมากยิ่งขึ้น</li> <li>การผลักดันกฎหมาย นโยบาย เพื่อส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ ได้รับการสนับสนุนมากขึ้น</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>ความเสมอภาคระหว่างเพศให้ความสำคัญในประเด็นความหลากหลายทางเพศ</li> </ol>
<p><b>ด้านเศรษฐกิจ</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>ช่องว่างระหว่างเพศในมิติการมีส่วนร่วมและโอกาสทางเศรษฐกิจ อยู่อันดับที่ ๒๔ จากทั้งหมด ๑๔๖ ประเทศ</li> <li>สตาร์ทอัพหญิงมีแนวโน้มสูงขึ้นแต่ยังน้อยกว่าผู้ชายมาก</li> <li>การผลิตสื่อบันเทิงและอุตสาหกรรม มีการนำเสนอเรื่องความหลากหลายทางเพศอย่าง</li> </ul>	<ol style="list-style-type: none"> <li>ภาคธุรกิจ ภาคเอกชนให้ความสำคัญกับประเด็นความหลากหลายทางเพศ นำมาเป็นจุดขายในการประชาสัมพันธ์สินค้าและบริการ</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>การดำเนินงานด้านความเท่าเทียมระหว่างเพศในห้วงเวลานอกเหนือจากเดือน pride month ไม่ได้ได้รับความสนใจเท่าที่ควร</li> <li>ประเด็นการถูกเลือกปฏิบัติของหญิง หรือชาย ไม่ถูกนำมากล่าวถึง</li> </ol>

สถานการณ์	โอกาส	อุปสรรค
<p>มากมาย และมีบุคคลผู้มีความหลากหลายทางเพศทำหน้าที่เป็นนักแสดง พิธีกร หรือเจ้าของผลงานอย่างหลากหลาย</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• มีการหยิบยกเทศกาล ‘Pride Month’ มาใช้ในวัตถุประสงค์เชิงการค้ามากกว่าวัตถุประสงค์เชิงสังคม ในการประชาสัมพันธ์สินค้าและบริการ</li> <li>• ภาครัฐกิจด้านสื่อบันเทิงผลักดันรูปแบบคู่ชาย - ชาย ให้กลายเป็นการทำรายได้มหาศาลแก่บริษัทผู้ผลิต เช่น ละคร คอนเสิร์ต</li> </ul>		
<p><b>ด้านสังคม</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• รายงานดัชนี ความเสมอภาคทางเพศทั่วโลก ประจำปี พบว่า ประเทศไทยอยู่ในอันดับที่ ๗๔ จากทั้งหมด ๑๔๖ ประเทศ</li> <li>• การปิดช่องว่างด้านการจัดการเลือกปฏิบัติต่อเด็กและสตรีและการสร้างหลักประกันให้ผู้หญิงได้มีส่วนร่วมอย่างมีประสิทธิภาพและมีโอกาสที่เท่าเทียม อยู่ในระดับที่เสี่ยง</li> <li>• ดัชนีว่าด้วยความเสมอภาคของผู้มีความหลากหลายทางเพศ ประจำปี ๒๕๖๖ ประเทศไทยอยู่ในลำดับที่ ๔๖ จาก ๑๙๗ ประเทศทั่วโลก และเป็นอันดับ ๑ ในอาเซียน</li> <li>• ผู้หญิงมีแนวโน้มอัตราผู้หญิงหนังสือที่มากขึ้น โดยสูงจากปี ๒๕๖๒ (ร้อยละ ๙๓.๗) อยู่ที่ ๐.๙ มีจำนวนนักศึกษาหญิงมากกว่านักศึกษาชายใน</li> </ul>	<ol style="list-style-type: none"> <li>๑. สังคมไทยเปิดกว้าง มองเรื่องความหลากหลายทางเพศว่าเป็นเรื่องปกติในวิถีชีวิตประจำวัน</li> <li>๒. สังคมตระหนักต่อการเคารพสิทธิของบุคคลและตระหนักต่อการละเมิดสิทธิของผู้อื่นมากขึ้น</li> <li>๓. การสร้างความเข้าใจเรื่องความเท่าเทียมระหว่างเพศในสังคม เป็นเรื่องที่เข้าใจได้ง่ายมากขึ้น</li> <li>๔. บุคคลผู้มีความหลากหลายทางเพศ ยอมรับ และกล้าเปิดเผยตัวตนมากขึ้น</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>๑. ยังมีการปลูกฝังแนวคิด ค่านิยม ที่เป็นแนวคิดอนุรักษนิยม เช่น ชายต้องเข้มแข็ง หญิงต้องอ่อนแอ มาตรฐานความงาม เป็นต้น</li> </ol>

สถานการณ์	โอกาส	อุปสรรค
<p>ระดับอุดมศึกษา สูงถึงร้อยละ ๑๙.๕๒ และประเทศไทยเผชิญกับปัญหาการถูกบูลลี่</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>มีการขับเคลื่อนเรื่องความหลากหลายทางเพศในประเทศไทยมากขึ้น สังคมเริ่มตระหนักในประเด็นความเท่าเทียม เปิดกว้างมากกว่าแต่ก่อน</li> <li>เริ่มมีการนำเสนอซีรีส์ที่มีเนื้อหาหญิงรักหญิง นอกเหนือจากซีรีส์วาย การนำเสนอบทบาทของ LGBTQ+ ก็มีความจริงมากยิ่งขึ้น ไม่ใช่เพียงบทตัวละครเหมือนในอดีต</li> <li>การนำเสนอเนื้อหาความรักซีรีส์ LGBTQ+ ยังคงอยู่ในบรรทัดฐานรักต่างเพศ เพียงแต่เปลี่ยนตัวละครจากหญิงชายเป็นผู้ชายทั้งหมด เช่น ลักษณะสระ การแสดงออก ความสัมพันธ์เชิงอำนาจ เป็นต้น</li> </ul>		
<p><b>ด้านเทคโนโลยี</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>ในปี ๒๕๖๖ (ก.ค. - ก.ย.) พบว่า มีผู้ใช้อินเทอร์เน็ต ๕๙ ล้านคน (ร้อยละ ๙๕.๕) ใช้โทรศัพท์มือถือ ๖๒.๙ ล้านคน (ร้อยละ ๙๔.๗)</li> <li>คนไทยใช้งานอินเทอร์เน็ตเฉลี่ย ๗.๒๕ ชั่วโมง ใช้งานอินเทอร์เน็ต ๕-๗ วันต่อสัปดาห์ โดยกิจกรรมที่นิยมใช้งานคือ ใช้เพื่องานสื่อสารสังคมออนไลน์ ร้อยละ ๙๒.๔๖</li> <li>application ที่เป็นที่นิยมในการรับข้อมูลข่าวสารคือ facebook แต่มีแนวโน้มจะเกิดการเปลี่ยนแปลง</li> </ul>	<ol style="list-style-type: none"> <li>มีซอฟต์แวร์หรือเทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัย หลากหลาย และมีต้นทุนไม่สูงมากนัก ซึ่งสามารถนำมา ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพ ลดต้นทุน และอำนวยความสะดวกแก่เจ้าหน้าที่ในการปฏิบัติงานเพิ่มมากขึ้น ยืดหยุ่นในการทำงานและรองรับการเปลี่ยนแปลง/วิกฤตต่างๆ ที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต</li> <li>มีช่องทางในการสื่อสารประชาสัมพันธ์สร้างการรับรู้ในสังคมเพิ่มมากขึ้น</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>ผู้ปฏิบัติงานไม่สามารถพัฒนาตนเองได้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง</li> </ol>

สถานการณ์	โอกาส	อุปสรรค
<ul style="list-style-type: none"> <li>นโยบายของรัฐ มุ่งเน้นให้เกิดการนำดิจิทัลไปใช้ ในการทำงานร่วมกันระหว่างหน่วยงานภาครัฐและประชาชนมากขึ้น</li> <li>องค์กรต่าง ๆ พยายามนำแอปพลิเคชันมาใช้เพิ่มความคล่องตัวทางธุรกิจและปรับค่าใช้จ่ายให้เหมาะสม เช่นการประชุมออนไลน์ Work from Home</li> </ul>		
<b>ด้านสิ่งแวดล้อม</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>การเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ (climate change) กำลังจะเลยจุดที่จัดการได้แล้ว คาดว่าโลกจะร้อนขึ้น ๓.๒ องศาเซลเซียส ภายในปี ๒๖๔๓”</li> <li>มนุษย์เผชิญกับภาวะความไม่มั่นคงทางอาหาร การสูญเสียที่อยู่อาศัย และการย้ายถิ่นฐาน</li> <li>ปัญหาฝุ่น PM 2.5 เป็นปัญหามลพิษทางอากาศที่สำคัญที่รบกวนสุขภาพ และการดำเนินชีวิตของคนไทย</li> </ul>	ไม่มี	ไม่มี
<b>ด้านกฎหมาย</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>ประชุมวุฒิสภาเห็นชอบ ร่างกฎหมาย “สมรสเท่าเทียม” เมื่อวันที่ ๑๘ มิถุนายน ๒๕๖๗ และคาดว่าจะมีผลใช้ในช่วงปลายปี ๒๕๖๗</li> <li>จะทำให้เกิดการรองรับสิทธิความสัมพันธ์และการอยู่ร่วมกันเป็นครอบครัวระหว่างบุคคลที่มีเพศเดียวกันโดยกำเนิด มีการอุปการะเลี้ยงดู และมีความสัมพันธ์ในด้านอื่น ๆ ไม่แตกต่างไปจากคู่สมรสระหว่างชายหญิง</li> </ul>	มีกฎหมายส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศที่หลากหลาย	ประชาชนไม่เลือกใช้ พ.ร.บ.ความเท่าเทียมระหว่างเพศ พ.ศ. ๒๕๕๘

สถานการณ์	โอกาส	อุปสรรค
<ul style="list-style-type: none"> <li>(ร่าง) พระราชบัญญัติการรับรองเพศ พ.ศ.... ซึ่งอยู่ระหว่างกระบวนการเสนอต่อคณะรัฐมนตรี</li> </ul>		

## ๒) การวิเคราะห์ปัจจัยภายในด้วยเครื่องมือ 7S Model

สถานการณ์	จุดแข็ง	จุดอ่อน
<b>Strategy (กลยุทธ์)</b> การบริหารเชิงกลยุทธ์ เป้าหมาย พันธกิจที่ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อม	ไม่มี	๑. การปรับเปลี่ยนแผน ภารกิจเร่งด่วน ไม่สามารถดำเนินการได้ทันทีต้องผ่านการอนุมัติจากคณะกรรมการ ๒. มีความทับซ้อนขอบเขตการดำเนินงานของกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ และกรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว ๓. การตีความขอบเขตการดำเนินงานของกองทุนฯ ไม่ชัดเจน ทำให้กองทุนฯ มีภาระงานที่มาก
<b>Structure (โครงสร้าง)</b> โครงสร้างองค์กรที่แสดงความสัมพันธ์ระหว่างอำนาจ หน้าที่ และความรับผิดชอบ การแบ่งโครงสร้างงานตามความเหมาะสม รวมถึงการควบคุม การรวม และการกระจายอำนาจ	มีคณะกรรมการฯ/คณะอนุกรรมการฯ ภายใต้อคณะกรรมการในการบริหารกำกับ ติดตาม	มีการสับเปลี่ยนผู้ทรงคุณวุฒิในคณะกรรมการฯ
<b>System (ระบบ)</b> กระบวนการและลำดับขั้นการปฏิบัติงานทุกอย่างที่เป็นระบบต่อเนื่องสอดคล้องประสานกันทุกระดับ	๑. มีทรัพยากรสนับสนุนจาก กรม สค. ๒. มีระเบียบ หลักเกณฑ์ในการดำเนินงาน เช่น การชดเชยและเยียวยาผู้เสียหาย การสนับสนุนงบประมาณโครงการ	ไม่มี

สถานการณ์	จุดแข็ง	จุดอ่อน
<b>Skill (ทักษะ)</b> มีทักษะ ความเชี่ยวชาญในการดำเนินงาน เป็นมืออาชีพ	ไม่มี	ไม่มีผู้เชี่ยวชาญเฉพาะทางสาขา
<b>Staff (การจัดการบุคคล)</b> บุคลากรมีความสามารถ มีการ พัฒนาอย่างต่อเนื่อง	บุคลากร มีความทุ่มเทกับการทำงาน พร้อมในการเรียนรู้ การปรับเปลี่ยนบทบาทหน้าที่	บุคลากรมีจำนวนจำกัด รับผิดชอบงานหลายด้านไม่สอดคล้องกับภาระงาน งบประมาณ
<b>Style (รูปแบบ)</b> รูปแบบบริการ การจัดการที่มีรูปแบบวิธีที่เหมาะสม เช่น การสั่งการ การควบคุม การจูงใจ สะท้อนถึงวัฒนธรรมองค์กร	มีหน่วยงานหน่วยงานภาคีเครือข่ายที่มีความหลากหลาย ร่วมขับเคลื่อนการดำเนินงาน	๑. กระบวนการใช้จ่ายงบประมาณ ไม่คล่องตัว (ต้องได้รับความเห็นชอบจาก สพท. ก่อน) ๒. หน่วยงานภาคีขับเคลื่อนงานด้านความเท่าเทียม มีน้อย ๓. ประเด็นความเท่าเทียมระหว่างเพศเป็นประเด็นอ่อนไหว และเข้าใจยาก ๔. การประชาสัมพันธ์ไม่บรรลุเป้าหมายตามที่กำหนด
<b>Shared values (ค่านิยมร่วม)</b>	๑. มี Service mind ๒. มีความซื่อสัตย์	๑. ขาดความร่วมมือในการดำเนินการในภาพรวมขององค์กร ๒. ผู้บริหารและผูปฏิบัติงานกรม สค. มีทัศนคติถึงความหลากหลายทางเพศ คืองานกองทุนฯ

## ๓) TOWS Matrix Analysis

<p>ปัจจัยภายใน</p> <p>ปัจจัยภายนอก</p>	<p><b>จุดแข็ง S</b></p> <p>S1 : มีคณะกรรมการ/คณะอนุกรรมการฯ ภายใต้คณะกรรมการ ในการบริหารกำกับ ติดตาม</p> <p>S2 : มีทรัพยากรสนับสนุนจาก กรม สค.</p> <p>S3 : มีระเบียบ หลักเกณฑ์ในการดำเนินงาน เช่น การชดเชยและเยียวยาผู้เสียหาย การสนับสนุนงบประมาณโครงการ</p> <p>S4 : บุคลากร มีความทุ่มเทกับการทำงาน พร้อมในการเรียนรู้ การปรับเปลี่ยนบทบาทหน้าที่</p> <p>S5 : มีหน่วยงานหน่วยงานภาคีเครือข่ายที่มีความหลากหลาย ร่วมขับเคลื่อนการดำเนินงาน</p> <p>S6 : บุคลากรมี Service mind มีความซื่อสัตย์</p>	<p><b>จุดอ่อน W</b></p> <p>W1 : การปรับเปลี่ยนแผน การกิจเร่งด่วน ไม่สามารถดำเนินการได้ทันทีต้องผ่านการอนุมัติจากคณะกรรมการ</p> <p>W2 : มีความทับซ้อนการดำเนินงานของกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ และกรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว</p> <p>W3 : การตีความขอบเขตการดำเนินงานของกองทุนฯ ไม่ชัดเจน ทำให้กองทุนฯ มีภาระงานที่มาก</p> <p>W4 : มีการปรับเปลี่ยนผู้ทรงคุณวุฒิในคณะกรรมการฯ</p> <p>W5 : ไม่มีผู้เชี่ยวชาญเฉพาะทางสาขา</p> <p>W6 : บุคลากรมีจำนวนจำกัด รับผิดชอบงานหลายด้าน ไม่สอดคล้องกับภาระงาน งบประมาณ</p> <p>W7 : กระบวนการใช้จ่ายงบประมาณ ไม่คล่องตัว (ใช้งบประมาณ ๒๕๖๖ พลาถก่อน งบประมาณเพิ่มเติมต้องได้รับความเห็นชอบจาก สพท. ก่อน)</p> <p>W8 : หน่วยงานภาคีขับเคลื่อนงานด้านความเท่าเทียมมีน้อย</p> <p>W9 : ประเด็นความเท่าเทียมระหว่างเพศเป็นประเด็นอ่อนไหว และเข้าใจยาก</p> <p>W10 : การประชาสัมพันธ์ไม่บรรลุเป้าหมายที่กำหนด</p> <p>W11 : ขาดความร่วมมือในการดำเนินการในภาพรวมขององค์กร</p> <p>W12 : ผู้บริหารและปฏิบัติงานกรม สค. มีทัศนคติงานความหลากหลายทางเพศ คืองานกองทุนฯ</p>
--	--	---



<p><b>โอกาส (O)</b></p> <p>O1 : สังคมเปิดโอกาสให้ ผู้หญิง บุคคลผู้มีความหลากหลายทางเพศ เข้าร่วมมีบทบาททางการเมืองมากยิ่งขึ้น</p> <p>O2 : การผลักดันกฎหมาย นโยบาย เพื่อส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ ได้รับการสนับสนุนมากขึ้น</p> <p>O3 : ภาคธุรกิจ ภาคเอกชนให้ความสำคัญกับประเด็นความหลากหลายทางเพศ นำมาเป็นจุดขายในการประชาสัมพันธ์สินค้าและบริการ</p> <p>O4 : การหาพันธมิตร เครือข่ายสนับสนุนการขับเคลื่อนการดำเนินงานส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศงายขึ้น</p> <p>O5 : สังคมไทยเปิดกว้าง มองเรื่องความหลากหลายทางเพศว่าเป็นเรื่องปกติในวิถีชีวิตประจำวัน เกิดพื้นที่ปลอดภัยสำหรับคนทุกเพศ</p> <p>O6 : สังคมตระหนักต่อการเคารพสิทธิของบุคคลและตระหนักต่อการละเมิดสิทธิของผู้อื่นมากขึ้น</p> <p>O7 : บุคคลผู้มีความหลากหลายทางเพศ ยอมรับ และกล้าเปิดเผยตัวตนมากขึ้น</p> <p>O8 : มีซอฟต์แวร์หรือเทคโนโลยีสารสนเทศที่ ทันสมัย หลากหลาย และมีต้นทุนไม่สูงมากนัก ซึ่งสามารถนำมาช่วยเพิ่มประสิทธิภาพ ลดต้นทุน และอำนวยความสะดวกแก่เจ้าหน้าที่ในการปฏิบัติงานเพิ่มมากขึ้น เช่น โปรแกรมการประชุมทางไกล (VDO Conference) , ระบบ Cloud เพื่อเพิ่มความ ยืดหยุ่นในการทำงานและรองรับการเปลี่ยนแปลง/ วิกฤตต่างๆ ที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต</p> <p>O9 : มีช่องทางในการสื่อสารประชาสัมพันธ์สร้างการรับรู้ในสังคมเพิ่มมากขึ้น</p>	<p><b>กลยุทธ์เชิงรุก (SO)</b></p> <p>SO1 : ผลักดันส่งเสริมให้ภาคเอกชน ภาคประชาชนมีส่วนร่วมในการส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ/เผยแพร่ประชาสัมพันธ์ข้อมูล/ความรู้ความเท่าเทียมระหว่างเพศ (S1+O1+O3+O4+O9)</p>	<p><b>กลยุทธ์เชิงแก้ไข (WO)</b></p> <p>WO1: พัฒนาการความรู้เรื่องความเท่าเทียมระหว่างเพศที่น่าสนใจ เข้าใจง่าย สื่อสารให้สังคมรับรู้ผ่านช่องทางที่หลากหลาย และทั่วถึง (O9+W9+W11)</p> <p>WO2: จัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ระหว่างผู้ปฏิบัติงาน ผู้บริหาร คณะกรรมการและเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง เพื่อทำความเข้าใจในการขับเคลื่อนการดำเนินงานด้านความเท่าเทียมระหว่างเพศ และออกแบบการดำเนินงานที่ตอบสนองสถานการณ์และเกื้อกูลระหว่างกันและกัน (O1+O2+O5+O6+O10+W2+W3+W4+W6+W11+W12)</p>
--	---	---

<p>O10 : มีกฎหมายส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศที่หลากหลาย</p>		
<p><b>อุปสรรค (T)</b></p> <p>T1 : ความเสมอภาคระหว่างเพศให้ความสำคัญในประเด็นความหลากหลายทางเพศ</p> <p>T2 : การดำเนินงานด้านความเท่าเทียมระหว่างเพศในห้วงเวลานอกเหนือจากเดือน pride month ไม่ได้ได้รับความสนใจเท่าที่ควร</p> <p>T3 : ประเด็นการถูกเลือกปฏิบัติของหญิง หรือชาย ไม่ถูกนำมากล่าวถึง</p> <p>T4 : ยังมีการปลูกฝังแนวคิด ค่านิยม ที่เป็นแนวคิดอนุรักษนิยม เช่น ชายต้องเข้มแข็ง หญิงต้องอ่อนแอ มาตรฐานความงาม เป็นต้น</p> <p>T5 : ผู้ปฏิบัติงานไม่สามารถพัฒนาตนเองได้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง</p> <p>T6 : ประชาชนไม่เลือกใช้ พ.ร.บ.ความเท่าเทียมระหว่างเพศ พ.ศ. 2558</p>	<p><b>กลยุทธ์เชิงป้องกัน (ST)</b></p> <p>ST1: สร้างการรับรู้และเข้าใจเรื่องความเท่าเทียมระหว่างเพศให้ครอบคลุมทุกมิติ ทุกกลุ่มเป้าหมาย (S1+T1+T3+T4+T6)</p>	<p><b>กลยุทธ์เชิงรับ (WT)</b></p> <p>WT1: เสริมสร้างทักษะผู้ปฏิบัติงาน (T5+W1+W11)</p> <p>WT2: เพิ่มอัตรากำลังผู้ปฏิบัติงาน (T5+W1+W2)</p> <p>WT3: ทบทวนการแบ่งบทบาทอำนาจหน้าที่ของกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ กรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว (T5+W2+W3+W6+W11+W12)</p>

## ๔) การกำหนดยุทธศาสตร์

กลยุทธ์เชิงรุก (SO)	กลยุทธ์เชิงแก้ไข (WO)	กลยุทธ์เชิงป้องกัน (ST)	กลยุทธ์เชิงรับ (WT)	Strategic Objective (SO)
	WO2: จัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ระหว่าง ผู้ปฏิบัติงาน ผู้บริหาร คณะกรรมการ และเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง เพื่อทำความเข้าใจในการขับเคลื่อนการดำเนินงานด้านความเท่าเทียมระหว่างเพศ และออกแบบการดำเนินงานที่ตอบสนองสถานการณ์และเงื่อนไขระหว่างกันและกัน (O1+O2+O5+O6+O10+W2+W3+W4+W6+W11+W12)		WT3: ทบทวนการแบ่งบทบาทอำนาจหน้าที่ของกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ และกรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว (T5+W2+W3+W6+W11+W12)	Strategic Objective (SO1) <b>เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการกองทุนฯ</b>
	WO1: พัฒนางองค์ความรู้เรื่องความเท่าเทียมระหว่างเพศที่น่าสนใจ เข้าใจง่าย สื่อสารให้สังคมรับรู้ผ่านช่องทางที่หลากหลาย และทั่วถึง (O9+W9+W11)	ST1: สร้างการรับรู้และเข้าใจเรื่องความเท่าเทียมระหว่างเพศให้ครอบคลุมทุกมิติ ทุกกลุ่มเป้าหมาย (S1+T1+T3+T4+T6)		Strategic Objective (SO2) <b>พัฒนางองค์ความรู้เรื่องความเท่าเทียมระหว่างเพศ</b>
SO1 : ผลักดันส่งเสริมให้ภาคเอกชน ภาคประชาชนมีส่วนร่วมในการส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ/				Strategic Objective (SO3)

กลยุทธ์เชิงรุก (SO)	กลยุทธ์เชิงแก้ไข (WO)	กลยุทธ์เชิงป้องกัน (ST)	กลยุทธ์เชิงรับ (WT)	Strategic Objective (SO)
เผยแพร่ประชาสัมพันธ์ ข้อมูล/ความรู้ความเท่าเทียม ระหว่างเพศ (S1+O1+O3+O4+O9)				สร้างความเข้มแข็งของ กลไกในการส่งเสริมความ เท่าเทียมระหว่างเพศ
			WT2: เพิ่มอัตรากำลัง ผู้ปฏิบัติงาน (T5+W1+W2) WT1: เสริมสร้างทักษะ ผู้ปฏิบัติงาน (T5+W1+W11)	Strategic Objective (SO4) เพิ่มประสิทธิภาพด้าน บุคลากร

วัตถุประสงค์ เชิงยุทธศาสตร์ Strategic Objective (SO)	Strategic Objective (SO๑) เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการกองทุนฯ	Strategic Objective (SO๒) พัฒนาองค์ความรู้เรื่องความเท่าเทียมระหว่างเพศ	Strategic Objective (SO๓) สร้างความเข้มแข็งของกลไกในการส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ	Strategic Objective (SO๕) เพิ่มประสิทธิภาพด้านบุคลากร
เป้าประสงค์ เชิงยุทธศาสตร์ (Goal)	ระบบการบริหารจัดการกองทุนมีประสิทธิภาพ	ประชาชนรับรู้และเข้าใจเรื่องความเท่าเทียมระหว่างเพศ และ พ.ร.บ.ความเท่าเทียมระหว่างเพศ	ภาครัฐภาคเอกชนและภาคประชาสังคมร่วมเป็นเครือข่ายความร่วมมือระหว่างในการส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ	บุคลากรมีความพร้อมและเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน
ยุทธศาสตร์	เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการกองทุนฯ	ส่งเสริมและสนับสนุนความเท่าเทียมระหว่างเพศ	ส่งเสริมและสนับสนุนความเท่าเทียมระหว่างเพศ	เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการกองทุนฯ
กลยุทธ์	๑. สร้างความเข้าใจผู้บริหาร ผู้ปฏิบัติ คณะกรรมการ ๒. ทบทวนบทบาทหน้าที่ สค. กองทุนฯ ๓. แลกเปลี่ยนเรียนรู้ ๔. กำหนดแนวทางร่วมกัน	๑. สร้างความตระหนักเรื่องความเท่าเทียมระหว่างเพศในสังคม	๑. เสริมสร้างศักยภาพและแสวงหาภาคีเครือข่ายด้านการส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ ๒. สนับสนุนงบประมาณจัดทำโครงการ กิจกรรมและการศึกษาวิจัย เพื่อการคุ้มครองป้องกันและแก้ไขปัญหาการถูกเลือกปฏิบัติด้วยเหตุแห่งเพศ	๑. เพิ่มจำนวนบุคลากร ๒. พัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านการวิจัย
เป้าหมายหลัก	๑. บทบาทภารกิจด้านความเท่าเทียมระหว่างเพศของกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศมีขอบเขตชัดเจน ไม่ทับซ้อนกับภารกิจ สค. ๒. ระดับความผูกพันองค์กรของบุคลากรเพิ่มขึ้น	๑. มีสื่อประชาสัมพันธ์สร้างความตระหนักเข้าใจง่าย และน่าสนใจ ๒. สังคมตระหนักและเข้าใจเรื่องความเท่าเทียมระหว่างเพศ พ.ร.บ.เท่าเทียมระหว่างเพศ พ.ศ. ๒๕๕๘	๑. สังคมตระหนักและเข้าใจเรื่องความเท่าเทียมระหว่างเพศ พ.ร.บ.เท่าเทียมระหว่างเพศ พ.ศ. ๒๕๕๘ ๒. มีเครือข่ายร่วมขับเคลื่อนการดำเนินงานส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศเพิ่มขึ้น	การขับเคลื่อนการดำเนินงานส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ มีประสิทธิภาพ

วัตถุประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ Strategic Objective (SO)	Strategic Objective (SO๑) เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการกองทุนฯ	Strategic Objective (SO๒) พัฒนาองค์ความรู้เรื่องความเท่าเทียมระหว่างเพศ	Strategic Objective (SO๓) สร้างความเข้มแข็งของกลไกในการส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ	Strategic Objective (SO๕) เพิ่มประสิทธิภาพด้านบุคลากร
	<p>๓. ปริมาณงานสอดคล้องกับปริมาณบุคลากร</p> <p>๔. การขับเคลื่อนการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติงานของกองทุนฯ ของกองทุนฯ มีประสิทธิภาพ</p>		<p>๓. ประเด็นความเท่าเทียมระหว่างเพศ ถูกนำไปใช้เป็นเครื่องมือในการสร้างกระแสของภาคเอกชนในทุกเดือน</p> <p>๔. หน่วยงานภาครัฐภาคเอกชน ภาคประชาชน เข้าใจประเด็นความเท่าเทียมระหว่างเพศ และนำไปประยุกต์ใช้ในการตลาดอย่างถูกต้อง และเกิดประโยชน์ สร้างการรับรู้ในสังคมในวงกว้าง</p> <p>๕. หน่วยงาน สร้างกลไกในการคุ้มครองป้องกันการถูกเลือกปฏิบัติเนื่องด้วยเหตุแห่งเพศในหน่วยงาน</p>	
โครงการ/แผนงาน	<p>๑. ประชุมเชิงปฏิบัติการ ทบทวนบทบาทการดำเนินงานส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ</p> <p>๒. การศึกษาแนวทางการขับเคลื่อนการดำเนินงานส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ</p>	<p>๑. จัดกิจกรรมสร้างความตระหนักรู้เรื่องความเท่าเทียมระหว่างเพศ</p> <p>๒. เผยแพร่และ ประชาสัมพันธ์ สร้างความตระหนักรู้เรื่องความเท่าเทียมระหว่างเพศในสังคม</p> <p>๓. ทรณรงค์สร้างความเข้าใจเรื่องความเท่าเทียมระหว่างเพศในสังคม</p>	<p>๑. สนับสนุนงบประมาณจัดทำโครงการ กิจกรรม และการศึกษา วิจัย ด้านความเท่าเทียมระหว่างเพศ การคุ้มครองป้องกันและแก้ไขปัญหา การถูกเลือกปฏิบัติด้วยเหตุแห่งเพศ</p> <p>๒. จัดประชุมพัฒนาศักยภาพเครือข่าย และแสวงหาเครือข่ายเพื่อสร้างความรู้ และเข้าใจเรื่องความเท่าเทียมระหว่าง</p>	<p>๑. พัฒนาทักษะบุคลากรด้านการจัดการกองทุน ด้านการพิจารณาโครงการวิจัย</p> <p>๒. สรรหาบุคลากรสนับสนุนการดำเนินงานของกองทุนฯ</p>

วัตถุประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ Strategic Objective (SO)	Strategic Objective (SO๑) เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการกองทุนฯ	Strategic Objective (SO๒) พัฒนาองค์ความรู้เรื่องความเท่าเทียมระหว่างเพศ	Strategic Objective (SO๓) สร้างความเข้มแข็งของกลไกในการส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ	Strategic Objective (SO๕) เพิ่มประสิทธิภาพด้านบุคลากร
		๔. ผลิตสื่อประชาสัมพันธ์สร้างความตระหนักรู้เรื่องความเท่าเทียมระหว่างเพศ	เพศ การคุ้มครองและป้องกันการถูกเลือกปฏิบัติเนื่องด้วยเหตุแห่งเพศ ๓. เสริมพลังองค์กรภาคีเครือข่ายเพื่อสร้างขวัญกำลังใจหน่วยงานที่เป็นตัวอย่างที่ดีในการส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ	

## ๒.๕.๒ ความคิดเห็นผู้รับบริการและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการดำเนินงานของกองทุนฯ

กองทุนฯ ดำเนินการสำรวจความคิดเห็นต่อการดำเนินงานส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ กับผู้รับบริการ และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของกองทุนฯ ผ่านระบบออนไลน์ จำนวน ๒๐๑ แห่ง ได้แก่

- หน่วยงาน/องค์กรผู้เสนอโครงการขอรับการสนับสนุนงบประมาณจากกองทุน จำนวน ๒๔ หน่วยงาน
- หน่วยงาน/องค์กรที่เข้าร่วมกิจกรรมที่กองทุนฯ ดำเนินการ เช่น จัดการประชุมเชิงปฏิบัติการสร้างเสริมความเข้มแข็งภาคีเครือข่าย
- หน่วยงานที่ได้รับสื่อประชาสัมพันธ์ ได้แก่ พมจ. ๗๖ จังหวัด, สสว. ๑๒ แห่ง, ศูนย์เรียนรู้และสถานคุ้มครองฯ ๑๒ แห่ง
- หน่วยงานสนับสนุน/ให้ปรึกษา/ประสานงานในระดับภูมิภาค เช่น ศูนย์เรียนรู้การพัฒนาสตรีและครอบครัว สถานคุ้มครองและพัฒนาอาชีพฯ หรือ สนง.พมจ.

- หน่วยงานที่ร่วมจัดกิจกรรมรณรงค์สร้างความรู้ความเข้าใจเรื่องความเท่าเทียมระหว่างเพศ
- ผู้เสียหายที่ได้รับเงินช่วยเหลือ ชดเชย และเยียวยาตามคำวินิจฉัยของคณะกรรมการ วลพ.

ทั้งนี้ผู้ตอบแบบสอบถามสำรวจความคิดเห็น จำนวน ๙๕ ตัวอย่าง ซึ่งส่วนใหญ่ เป็นราชการส่วนท้องถิ่น (อบจ./เทศบาล/อบต.) (ร้อยละ ๓๕.๘) เคยเข้าร่วมกิจกรรมที่จัดโดยกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ เช่น การประชุม การอบรม กิจกรรมรณรงค์ (ร้อยละ ๔๘.๔) และเคยได้รับการสนับสนุนงบประมาณดำเนินโครงการส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ (ร้อยละ ๔.๒) ตามลำดับ ในการรับบริการจากกองทุนฯ กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความพึงพอใจมากที่สุดต่อด้านผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมาย ประเด็นการดำเนินงาน/บริการ/กิจกรรมประโยชน์กับชุมชน/สังคม (ร้อยละ ๓๘.๑๘) รองลงมาคือการดำเนินงาน/บริการ/กิจกรรมมีประโยชน์ต่อตนเอง (ร้อยละ ๒๗.๓๗) และด้านเจ้าหน้าที่ ประเด็นเจ้าหน้าที่ มีความรู้ ความสามารถ ประเด็นเจ้าหน้าที่ มีการอำนวยความสะดวกและให้ความช่วยเหลือ (ร้อยละ ๒๖.๓๒) ตามลำดับ ทั้งนี้ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ไม่พบปัญหาจากการใช้บริการของกองทุนฯ (ร้อยละ ๖๒.๙๖)

ปัญหาในการใช้บริการ ๔ อันดับแรก ได้แก่

- ๑) การสื่อสาร ประชาสัมพันธ์สร้างการรับรู้ภารกิจของกองทุนฯ การสนับสนุนงบประมาณกองทุนฯ น้อย ไม่กว้างขวาง (ร้อยละ ๗.๔๑)
  - ๒) หลักเกณฑ์ วิธีการดำเนินงานของกองทุนฯ มีกรอบวิธีการที่ตายตัว มีกรอบระยะเวลาที่ชัดเจน ไม่อำนวยความสะดวกในการเปลี่ยนแปลงเฉพาะหน้า เช่น การเปลี่ยนสถานที่จัดกิจกรรม (ร้อยละ ๓.๗๑)
  - ๓) กลุ่มเป้าหมายเข้าร่วมกิจกรรมมีความหลากหลาย มีพื้นฐานเรื่องความเท่าเทียมระหว่างเพศไม่เท่ากันทำให้เกิดปัญหาการเรียนรู้ไม่ทัน (ร้อยละ ๓.๗๑)
  - ๔) การขอรับการสนับสนุนงบประมาณกองทุนฯ มีขั้นตอนซับซ้อน มีความยุ่งยาก เอกสารมาก รวมถึงขั้นตอนการรายงาน ชุมชนไม่สามารถเข้าถึงงบประมาณได้ (ร้อยละ ๓.๗๑)
- ทั้งนี้ได้ให้ข้อเสนอแนะต่อการดำเนินงานของกองทุนฯ ดังนี้



<b>ข้อเสนอแนะต่อการดำเนินงานของกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ</b>	
<p><b>การคุ้มครองและป้องกันมิให้มีการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศ</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• ประชาสัมพันธ์ สร้างความรู้ความเข้าใจเรื่องความเท่าเทียมระหว่างเพศ สิทธิ อย่างแพร่หลาย ทั่วถึง ต่อเนื่อง ผ่านสื่อทั้งออนไลน์ และสื่อสิ่งพิมพ์ โดยผลิตสื่อประชาสัมพันธ์ ที่มีเนื้อหาเข้าใจง่าย เช่น หนังสือ สื่อเนื้อหาสั้นๆ หรือใช้การนำเสนอตัวอย่างที่ประสบความสำเร็จ ในการเข้ารับ การคุ้มครอง ตาม พ.ร.บ.ฯ (ร้อยละ ๒๐.๐๐)</li> <li>• ขยายเครือข่ายการดำเนินงานให้หลากหลาย พร้อมอบรมสร้างความรู้ความเข้าใจ เช่น บุคลากร ทางด้านการศึกษา หน่วยงานหรือองค์กรต่างๆ เครือข่ายคนรุ่นใหม่ องค์กรภาคประชาสังคม (ร้อยละ ๗.๓๗)</li> <li>• ดำเนินงานโดยเน้นประเด็นการถูกเลือกปฏิบัติ การถูกคุกคามทางเพศ การบูลลี่ การเหยียดเพศ (ร้อยละ ๖.๓๑)</li> </ul>	<p><b>การสร้างความตระหนักรู้เรื่องความเท่าเทียมระหว่างเพศ</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• ประชาสัมพันธ์ให้ความรู้ ทุกช่องทาง ใช้สื่อการ ออกบูท ผู้มีชื่อเสียง อินฟลูเอนเซอร์ ไอดอล ที่สามารถเข้าถึงคนทุกกลุ่มทุกวัย อย่างต่อเนื่อง ทั่วถึง (ร้อยละ ๒๓.๑๖)</li> <li>• ให้จัดการประชุม อบรม ให้แก่ ประชาชน บุคลากร ทางการศึกษา สถาบันการศึกษา หน่วยงานต่างๆ ในระดับภูมิภาค (ร้อยละ ๑๓.๖๘)</li> <li>• ให้ความรู้ เรื่องการดำเนินชีวิตของบุคคล หลากหลายทางเพศ (ร้อยละ ๕.๒๖)</li> </ul>
<p><b>การสนับสนุนหน่วยงานดำเนินงานเพื่อส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• สนับสนุนงบประมาณ สนับสนุนการจัดกิจกรรม อย่างทั่วถึง เพียงพอ (ร้อยละ ๒๑.๐๕)</li> <li>• สนับสนุนสื่อ องค์กรความรู้ บทเรียนออนไลน์ ตัวอย่างกิจกรรม แผ่นพับ วิดีโอแนะนำเรื่องความเท่าเทียมระหว่างเพศ (ร้อยละ ๑๐.๕๓)</li> <li>• ให้ความรู้ ความเข้าใจ ในประเด็นความเท่าเทียม สิทธิ (ร้อยละ ๙.๗๔)</li> </ul>	<p><b>การปรับปรุงการบริหารจัดการกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศให้เข้าถึงง่ายและมีประสิทธิภาพ</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• ประชาสัมพันธ์ให้สังคมรับทราบบริการของกองทุนฯ อย่างทั่วถึง เพิ่มช่องทางประชาสัมพันธ์ โดยนำ เทคโนโลยีมาใช้ มากที่สุด (ร้อยละ ๑๕.๗๙)</li> <li>• ลดขั้นตอน อำนวยความสะดวกให้เข้าถึงได้ง่าย (ร้อยละ ๔.๒๑)</li> <li>• ผลักดันการใช้งานช่องทางขอรับสนับสนุน งบประมาณแบบออนไลน์, จัดประชุมชี้แจงแนวทางการดำเนินงาน การขอรับการสนับสนุน งบประมาณ, สร้างความชัดเจนในการสนับสนุน งบประมาณกองทุน (ร้อยละ ๓.๑๖)</li> </ul>

การวิเคราะห์และจัดลำดับความสำคัญของผู้รับบริการของกองทุนฯ ในปี พ.ศ. ๒๕๖๗

ประเภทผู้รับบริการกองทุนฯ	การจัดลำดับความสำคัญ
๑. สังคม ประชาชน ที่ต้องมีความตระหนักรู้เรื่องความเท่าเทียมระหว่างเพศในสังคม (ร้อยละ ๔๒.๑๑)	๑
๒. หน่วยงาน/องค์กรที่สนใจเสนอโครงการขอรับการสนับสนุนงบประมาณจากกองทุน (ร้อยละ ๒๙.๔๗)	๒
๓. ผู้ถูกเลือกปฏิบัติด้วยเหตุแห่งเพศ /ผู้ขอรับการช่วยเหลือเยียวยา/ผู้สุมเสี่ยงถูกเลือกปฏิบัติด้วยเหตุแห่งเพศ (ร้อยละ ๑๒.๙๔)	๓
๔. หน่วยงานสนับสนุน/ให้ปรึกษา/ประสานงาน เช่น ศูนย์เรียนรู้การพัฒนาสตรีและครอบครัว สถานคุ้มครองและพัฒนาอาชีพฯ หรือสำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัด (ร้อยละ ๑๐.๕๓)	๔
๕. อื่นๆ เช่น สภาเด็กและเยาวชน ไม่ระบุ (ร้อยละ ๓.๑๖)	๕
๖. หน่วยงานภาครัฐของทุกกระทรวง (ร้อยละ ๒.๑๐)	๖

## บทที่ ๓ แผนปฏิบัติการกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศและแผนปฏิบัติการ กองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ ปีงบประมาณ ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐

**วิสัยทัศน์** เป็นกลไกขับเคลื่อนและสนับสนุนความเท่าเทียมระหว่างเพศอย่างทั่วถึงและเป็นธรรม

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

### ประเด็นยุทธศาสตร์/แผนงาน

๑. การส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ
๒. การป้องกัน ช่วยเหลือไม่ให้เกิดการถูกเลือกปฏิบัติด้วยความไม่เป็นธรรมระหว่างเพศ
๓. การสนับสนุนการส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศและคุ้มครองการถูกเลือกปฏิบัติด้วยเหตุแห่งเพศ
๔. การบริหารจัดการกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศให้เข้าถึงง่าย และมีประสิทธิภาพ

### วัตถุประสงค์

๑. เพื่อเป็นกรอบและแนวทางในการดำเนินงานตามพันธกิจของกองทุนฯ ในการช่วยเหลือ ชดเชย  
เยียวยาแก่ผู้ถูกเลือกปฏิบัติด้วยเหตุแห่งเพศ สนับสนุนงบประมาณจัดทำโครงการ กิจกรรม และ  
การศึกษาวิจัย คุ้มครองป้องกันและแก้ไขปัญหาการถูกเลือกปฏิบัติด้วยเหตุแห่งเพศ ตลอดจน  
สร้างเสริมความเข้มแข็งของกองทุนฯ กับภาคีเครือข่ายภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาสังคม
๒. เพื่อเป็นกรอบและแนวทางการจัดทำแผนงาน โครงการ กิจกรรมของกองทุนฯ และแผน  
การใช้จ่ายเงิน
๓. เพื่อเป็นกรอบและแนวทางการบริหาร การให้บริการ การติดตามและประเมินผลการดำเนินงาน  
ของกองทุนฯ

### เป้าประสงค์หลัก

๑. บุคคลที่ถูกเลือกปฏิบัติด้วยเหตุแห่งเพศสามารถเข้าถึงกระบวนการช่วยเหลือตามพระราชบัญญัติ  
ความเท่าเทียมระหว่างเพศ พ.ศ. ๒๕๕๘
๒. มีเครือข่ายความร่วมมือระหว่างภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาสังคมในการส่งเสริม  
ความเท่าเทียมระหว่างเพศ
๓. มีระบบการบริหารจัดการกองทุนที่มีประสิทธิภาพ

### ผลผลิตภาพรวม (Output)

๑. ผู้เสียหายที่มีสิทธิ์ขอรับเงินช่วยเหลือ ชดเชย และเยียวยาตามคำวินิจฉัยของคณะกรรมการ วลพ. ยื่นขอรับเงินช่วยเหลือ ชดเชย และเยียวยาจากกองทุนฯ
๒. หน่วยงานเครือข่ายกลุ่มเป้าหมายได้รับการส่งเสริมความรู้เรื่องความเท่าเทียมระหว่างเพศ
๓. หน่วยงานกลุ่มเป้าหมายได้รับการสนับสนุนงบประมาณเพื่อดำเนินงานด้านการส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ
๔. ผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมีความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานของกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ

### ผลลัพธ์ภาพรวม (Outcome)

๑. ผู้ถูกเลือกปฏิบัติด้วยเหตุแห่งเพศเข้าสู่กระบวนการคุ้มครองช่วยเหลือตาม พ.ร.บ.ความเท่าเทียมระหว่างเพศ พ.ศ. ๒๕๕๘ เพิ่มขึ้น
๒. ผู้เสียหายที่มีสิทธิ์ขอรับเงินช่วยเหลือ ชดเชย และเยียวยาตามคำวินิจฉัยของคณะกรรมการ วลพ. ได้รับเงินช่วยเหลือ ชดเชย และเยียวยาจากกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ
๓. หน่วยงานกลุ่มเป้าหมายที่ได้รับการสนับสนุนงบประมาณดำเนินการกำหนดแนวทางขยายผลการดำเนินงานด้านการส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ
๔. กลุ่มเป้าหมายที่เข้าร่วมกิจกรรมมีความตระหนักรู้เรื่องความเท่าเทียมระหว่างเพศในสังคม
๕. กองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศผ่านเกณฑ์การประเมินผลการดำเนินงานของทุนหมุนเวียนของกรมบัญชีกลาง

ประเด็นยุทธศาสตร์/แผนงานที่ ๑ การส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ

เป้าประสงค์ ๑. สังคมรับรู้และเข้าใจเรื่องความเท่าเทียมระหว่างเพศ ถูกต้อง ชัดเจน และครอบคลุมทุกมิติ

๒. มีเครือข่ายร่วมสนับสนุนการดำเนินกิจกรรมหรือกิจการที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย					กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม
		๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐		
๑. สังคมรับรู้และเข้าใจเรื่องความเท่าเทียมระหว่างเพศ ถูกต้อง ชัดเจน และครอบคลุมทุกมิติ	สื่อประชาสัมพันธ์สามารถสร้างความเข้าใจเรื่องความเท่าเทียมระหว่างเพศที่ครอบคลุมกลุ่มเป้าหมาย	๘๐	๘๐	๘๐	๘๐	๘๐	๑. พัฒนาองค์ความรู้/สื่อเพื่อส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ ๒. สร้างความรู้และเข้าใจเรื่อง ความเท่าเทียมระหว่างเพศ	๑. ผลิตและเผยแพร่ประชาสัมพันธ์สร้างการรับรู้เรื่องความเท่าเทียมระหว่างเพศ ๒. รณรงค์สร้างความเข้าใจความเข้าใจเรื่องความเท่าเทียมระหว่างเพศในสังคม ๓. อบรมสร้างความเข้าใจความเข้าใจเรื่องความเท่าเทียมระหว่างเพศในสังคม
๒. มีเครือข่ายร่วมสนับสนุนการดำเนินกิจกรรมหรือกิจการที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ	จำนวนหน่วยงานเครือข่ายที่ร่วมขับเคลื่อนการส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ  ร้อยละความพึงพอใจต่อช่องทางและวิธีการสื่อสารที่กำหนด	๒๐	๒๐	๒๐	๒๐	๒๐	๑. แสวงหาเครือข่ายร่วมขับเคลื่อนการส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ ๒. สนับสนุนงบประมาณหน่วยงาน/องค์กร ดำเนินโครงการส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ	๑. สร้างความร่วมมือกับหน่วยงาน/องค์กร ภาครัฐ ภาคเอกชน ภาคประชาสังคม ในการส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ ๒. การสนับสนุนหน่วยงานเครือข่ายเพื่อดำเนินโครงการส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ ๓. ผลิตและเผยแพร่ประชาสัมพันธ์การขอรับงบประมาณสนับสนุนโครงการจากกองทุนฯ

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย					กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม
		๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐		
								๔. ประชุมเชิงปฏิบัติการชี้แจงแนวทางการเสนอโครงการขอรับการสนับสนุนงบประมาณจากกองทุนฯ

ประเด็นยุทธศาสตร์/แผนงานที่ ๒ การป้องกัน ช่วยเหลือมิให้มีการถูกเลือกปฏิบัติด้วยความไม่เป็นธรรมระหว่างเพศ

- เป้าประสงค์ ๑. บุคคลที่ถูกเลือกปฏิบัติด้วยเหตุแห่งเพศสามารถเข้าถึงและได้รับการคุ้มครองตามกระบวนการช่วยเหลือตามพระราชบัญญัติความเท่าเทียมระหว่างเพศ พ.ศ. ๒๕๕๘ เพิ่มขึ้น
๒. มีกลไกป้องกันการถูกเลือกปฏิบัติด้วยความไม่เป็นธรรมระหว่างเพศในระดับพื้นที่/องค์กร

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย					กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม
		๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐		
เป้าประสงค์ที่ ๑ บุคคลที่ถูกเลือกปฏิบัติด้วยเหตุแห่งเพศสามารถเข้าถึงและได้รับการคุ้มครองตามกระบวนการช่วยเหลือตามพระราชบัญญัติความเท่าเทียมระหว่างเพศ พ.ศ. ๒๕๕๘ เพิ่มขึ้น	๑. ร้อยละของกลุ่มเป้าหมายที่เข้าร่วมกิจกรรมมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการคุ้มครองตาม พ.ร.บ. ความเท่าเทียมระหว่างเพศ พ.ศ. ๒๕๕๘ ๒. ร้อยละของจำนวนผู้เสียหายที่มีสิทธิ์ขอรับเงินช่วยเหลือ ชดเชยเยียวยาตามคำวินิจฉัย	๘๐	๘๐	๘๐	๘๐	๘๐	๑. พัฒนางองค์ความรู้/สื่อเผยแพร่ประชาสัมพันธ์การเข้าถึงการคุ้มครองการถูกเลือกปฏิบัติด้วยเหตุแห่งเพศ/การชดเชยเยียวยา ตาม พ.ร.บ. ความเท่าเทียมระหว่างเพศ พ.ศ. ๒๕๕๘ ๒. ช่วยเหลือ ชดเชย และเยียวยา หรือบรรเทาทุกข์แก่ผู้เสียหายจากการเลือกปฏิบัติ โดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศ ตามมาตรา ๒๖	๑. ผลิตและเผยแพร่ประชาสัมพันธ์การคุ้มครองและบริการตาม พ.ร.บ. ความเท่าเทียมระหว่างเพศ พ.ศ. ๒๕๕๘ ฉบับประชาชน และวิธีการยื่นคำร้องต่อคณะกรรมการ วลพ. ๒. รณรงค์ให้ผู้ถูกเลือกปฏิบัติด้วยเหตุแห่งเพศ เข้ารับบริการตาม พ.ร.บ. ความเท่าเทียมระหว่างเพศ พ.ศ. ๒๕๕๘ ๓. การจ่ายเงินช่วยเหลือ ชดเชย และเยียวยา หรือบรรเทาทุกข์แก่

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย					กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม
		๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐		
	ของคณะกรรมการ วลพ. ยื่นขอรับเงิน ช่วยเหลือ ชดเชยและ เยียวยาจากกองทุนฯ							ผู้เสียหายจากการเลือกปฏิบัติ โดย ไม่เป็นธรรมระหว่างเพศ ตาม มาตรา ๒๖
<b>เป้าประสงค์ที่ ๒</b> มีกลไกป้องกันการถูก เลือกปฏิบัติด้วยความ ไม่เป็นธรรมระหว่าง เพศในระดับพื้นที่/ องค์กร	จำนวนกลไกป้องกันการ ถูกเลือกปฏิบัติด้วยเหตุ แห่งเพศ	๐	๐	๓	๔	๕	<p>๑. ส่งเสริมการสร้างกลไก คุ้มครองช่วยเหลือ กลุ่มเสี่ยง จากการถูกเลือกปฏิบัติด้วย เหตุแห่งเพศ การกระทำความ รุนแรง และการคุกคาม ทางเพศ ภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาชน</p> <p>๒. หนุนเสริมกลไกคุ้มครอง ช่วยเหลือ กลุ่มเสี่ยงจากการ ถูกเลือกปฏิบัติ ให้ครอบคลุม การคุ้มครองการเลือกปฏิบัติ ด้วยเหตุแห่งเพศ</p> <p>๓. รวบรวมข้อมูลหน่วยงาน เครือข่ายที่มีการปฏิบัติงาน เพื่อความเป็นธรรมทางสังคม/ ปฏิบัติงานด้านการส่งเสริม ความเท่าเทียมระหว่างเพศ</p>	<p>๑. สร้างความร่วมมือกับ หน่วยงาน/องค์กร ภาครัฐ ภาคเอกชน ภาคประชาสังคม ในการส่งเสริม ความเท่าเทียมระหว่างเพศสร้าง กลไกคุ้มครองช่วยเหลือ กลุ่มเสี่ยง จากการถูกเลือกปฏิบัติด้วยเหตุ แห่งเพศ การกระทำความรุนแรง และการคุกคามทางเพศ</p> <p>๒. อบรมเชิงปฏิบัติการสร้างกลไก ในการคุ้มครองและป้องกันมิให้มี การเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรม ระหว่างเพศ</p> <p>๓. เชิดชูเกียรติองค์กรตัวอย่างด้าน การป้องกันการถูกเลือกปฏิบัติด้วย เหตุแห่งเพศ</p>

**ประเด็นยุทธศาสตร์/แผนงานที่ ๓** การสนับสนุนการส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศและคุ้มครองการถูกเลือกปฏิบัติด้วยเหตุแห่งเพศ

เป้าประสงค์ ๑. มีเครือข่ายความร่วมมือระหว่างภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาสังคม ในการส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ

๒. สนับสนุนงบประมาณแก่หน่วยงานเครือข่ายเพื่อร่วมขับเคลื่อนความเท่าเทียมระหว่างเพศ

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย					กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม
		๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐		
เป้าประสงค์ที่ ๑ มีเครือข่ายความร่วมมือระหว่างภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาสังคม ในการส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ	๑. ร้อยละของ กลุ่มเป้าหมายที่เข้าร่วม กิจกรรมมีความรู้ ความเข้าใจเรื่องความ เท่าเทียมระหว่างเพศ ๒. จำนวนหน่วยงาน เครือข่ายที่ร่วม ขับเคลื่อนการส่งเสริม ความเท่าเทียม ระหว่างเพศ	๘๐	๘๐	๘๐	๘๐	๘๐	๑. การสนับสนุนงบประมาณ หน่วยงานจัดทำโครงการ กิจกรรม และการศึกษาวิจัย เพื่อคุ้มครองป้องกันและ แก้ไขปัญหาการถูกเลือก ปฏิบัติด้วยเหตุแห่งเพศ ๒. เสริมสร้างศักยภาพและ แสวงหาภาคีเครือข่ายด้าน การส่งเสริมความเท่าเทียม ระหว่างเพศ	๑. การประชุมเชิงปฏิบัติการเพิ่ม ประสิทธิภาพหน่วยงานเพื่อ คุ้มครองและป้องกันมิให้มีการ เลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรม ระหว่างเพศภายในหน่วยงาน และ ประชาชนเป้าหมาย ๒. สนับสนุนภาคีเครือข่าย ขับเคลื่อนการดำเนินงานส่งเสริม ความเท่าเทียมระหว่างเพศ
เป้าประสงค์ที่ ๒ สนับสนุนงบประมาณ แก่หน่วยงานเครือข่าย เพื่อร่วมขับเคลื่อน ความเท่าเทียม ระหว่างเพศ	๑. จำนวนหน่วยงาน กลุ่มเป้าหมายได้รับการ สนับสนุนงบประมาณ เพื่อดำเนินงานด้าน การส่งเสริมความ เท่าเทียมระหว่างเพศ ๒. ร้อยละหน่วยงาน กลุ่มเป้าหมายที่ได้รับ การสนับสนุน งบประมาณดำเนินการ	๒๐	๒๐	๒๕	๓๐	๓๐	๑. เผยแพร่และ ประชาสัมพันธ์การสนับสนุน งบประมาณให้แก่หน่วยงาน เครือข่ายอย่างทั่วถึง ๒. กำหนดยุทธศาสตร์การให้ งบประมาณสนับสนุนแก่ หน่วยงานเครือข่ายให้ชัดเจน เพื่อให้การส่งเสริมความเท่า เทียมระหว่างเพศมีความ ชัดเจน มีประสิทธิภาพ	๑. การสนับสนุนงบประมาณแก่ หน่วยงานเครือข่ายเพื่อจัดทำ โครงการ กิจกรรม และการศึกษา วิจัยเพื่อคุ้มครองป้องกันและแก้ไข ปัญหาการถูกเลือกปฏิบัติด้วยเหตุ แห่งเพศ ๒. ประชุมเชิงปฏิบัติการการพัฒนา ศักยภาพการเขียนโครงการตาม หลักเกณฑ์กองทุนส่งเสริมความ เท่าเทียมระหว่างเพศ



เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย					กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม
		๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐		
	กำหนดแนวทางขยายผลการดำเนินงานด้านการส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ						สามารถประเมินผลในภาพรวมได้อย่างเป็นรูปธรรม	๓. การติดตามและประเมินผลการดำเนินโครงการของหน่วยงานที่ได้รับการสนับสนุนงบประมาณ

ประเด็นยุทธศาสตร์/แผนงานที่ ๔ การบริหารจัดการกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศให้เข้าถึงง่าย และมีประสิทธิภาพ

- เป้าประสงค์ที่ ๑. มีระบบการบริหารจัดการกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศที่มีประสิทธิภาพ
๑. มีระบบการบริหารจัดการกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศที่มีประสิทธิภาพ
  ๒. บุคลากรมีทักษะในการบริหารจัดการกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ
  ๓. มีเทคโนโลยีที่รองรับการบริหารจัดการกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ
  ๔. มีงบประมาณสนับสนุนการส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย					กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม
		๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐		
เป้าประสงค์ที่ ๑ มีระบบการบริหารจัดการกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศที่ชัดเจนมีประสิทธิภาพ	๑. ระดับความสำเร็จในการบริหารจัดการกองทุนฯ (ค่าพื้นฐาน ๔.๑๒) ๒. ระดับความพึงพอใจของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (ค่าพื้นฐาน ๗๘.๒๓)	๔.๑	๔.๒	๔.๓	๔.๔	๔.๕	๑. พัฒนาระบบการสื่อสารและประชาสัมพันธ์บทบาทภารกิจของกองทุนฯ ๒. ส่งเสริมการขับเคลื่อนการบริหารจัดการกองทุนฯ ๓. เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการกองทุนฯ	๑. พัฒนามาตรฐานการดำเนินงาน ๒. ประชุมเชิงปฏิบัติการทบทวนบทบาทการดำเนินงานส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ ๓. การศึกษาแนวทางการขับเคลื่อนการดำเนินงานส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ ๔. จัดประชุมชี้แจงแนวทางการขับเคลื่อนการดำเนินงานกองทุนฯ ให้หน่วยงานเครือข่ายในระดับภูมิภาค

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย					กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม
		๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐		
เป้าประสงค์ที่ ๒ บุคลากรมีทักษะในการบริหารจัดการ กองทุนส่งเสริมความ เท่าเทียมระหว่างเพศ	ร้อยละของบุคลากรที่ ได้รับการพัฒนา ศักยภาพมีขีด ความสามารถหรือ สมรรถนะเพิ่มขึ้น	๘๐	๘๐	๙๐	๙๐	๑๐๐	การเสริมสร้างทักษะ ผู้ปฏิบัติงานสนับสนุนงาน กองทุนฯ	๑. การพัฒนาทักษะบุคลากรด้าน การจัดการกองทุนฯ (การกลั่นกรอง โครงการเบื้องต้น การพิจารณา โครงการวิจัย การประสานงานกับผู้ ขอรับการสนับสนุนงบประมาณ โครงการ การเขียนคำขอของบประมาณ การจัดทำบัญชี การบริหารพัสดุ การรายงานผลการดำเนินงานของ กองทุนฯ และการประชาสัมพันธ์) ๒. การอบรมการใช้ระบบสารสนเทศ เชิงดิจิทัลของบุคลากรกองทุนฯ ๓. พัฒนาระบบการจัดการความรู้ (KM) และ platform การเรียนรู้
เป้าประสงค์ที่ ๓ มีเทคโนโลยีที่รองรับ การบริหารจัดการ กองทุนส่งเสริมความ เท่าเทียมระหว่างเพศ	ระดับความสำเร็จของ การพัฒนาระบบข้อมูล การบริหารจัดการและ ระบบสารสนเทศเชิง ดิจิทัลของกองทุนฯ	๓	๓	๔	๔	๕	๑. พัฒนาเครื่องมือด้าน เทคโนโลยีสารสนเทศรองรับ การบริหารจัดการกองทุนฯ ๒. สร้างการรับรู้และขยาย การใช้งานระบบการขอรับ การสนับสนุนงบประมาณ จากกองทุนฯ	๑. พัฒนาระบบฐานข้อมูล ผู้รับบริการของกองทุนฯ ๒. พัฒนาระบบการติดตามประเมินผล ๓. สร้างระบบการเงินที่มีประสิทธิภาพ ๔. ประชาสัมพันธ์ระบบการขอรับ การสนับสนุนงบประมาณกองทุนฯ ออนไลน์
เป้าประสงค์ที่ ๔ มีงบประมาณ สนับสนุนการส่งเสริม	รายได้ของกองทุนฯ เพิ่มมากขึ้น	-	-	๐.๑	๐.๕	๑.๐	๑. ระดมทุนจากหน่วยงาน ภาครัฐ ภาคเอกชน และ ประชาชน	๑. กิจกรรมระดมทุน เช่น คอนเสิร์ต วิกการกุศล การประมูล ขอรักผู้มีชื่อเสียง เป็นต้น

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย					กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม
		๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐		
ความเท่าเทียมระหว่างเพศ							๒. ศึกษาวัตถุประสงค์ความต้องการของภาครัฐ ภาคเอกชน และประชาชน ในการในการสนับสนุนกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ และปรับปรุงกฎระเบียบให้สอดคล้อง	๒. การศึกษาแนวทางการปรับปรุงวัตถุประสงค์การใช้จ่ายเงินกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ

## บรรณานุกรม

- Greenpeace.โครงการโรงไฟฟ้าถ่านหินบ่อนอกและบ้านกรูด จังหวัดประจวบคีรีขันธ์. สืบค้น ๒๐ กรกฎาคม ๒๕๖๖. จาก <https://www.greenpeace.org/thailand/explore/resist/coal/coal-area/prachuap-khiri-khan/>
- Punch Up Team.LGBTQ+ ในโลกออนไลน์ กับภาษาสุดไม่ Friendly (ที่คุณเปลือยใช้โดยไม่รู้ตัว?). สืบค้น ๗ มิถุนายน ๒๕๖๗. จาก <https://punchup.world/๒๐๒๒/๐๗/lgbtq-unfriendly-words/>
- Thanyarat Khotwanta.อย่าให้สายรุ้งเป็นแคมเปญเก๋ต๊อง : Rainbow Washing และการขยับเพดานเรื่องเพศในภาคธุรกิจ. สืบค้น ๒๐ กรกฎาคม ๒๕๖๖. จาก <https://thematter.co/social/rainbow-washing-in-pride-month/๑๗๖๗๖๓>
- The Standard Team. LINE เปิดผลสำรวจ Y Economy พบ ๗๘% คนดูซีรีส์วายเป็นผู้หญิง กำลังซื้อสูง พร้อมอุดหนุนสินค้าที่ศิลปินเป็นพรีเซนเตอร์. สืบค้น ๒๐ กรกฎาคม ๒๕๖๖. จาก <https://thestandard.co/line-found-people-๗๘-watching-y-series-are-high-purchasing-power-women/>
- Voice online. (๒๐๑๙). บันทึก ส.ส. กะเทย: มองอย่างไรเมื่อกะเทยเข้าสภาของไทย. สืบค้น ๒๐ กรกฎาคม ๒๕๖๖. จาก <https://voicetv.co.th/read/๐๓๐๖๕๖๖๖>
- ไทยพีบีเอส.เส้นทาง ๒๒ ปี สู่ "สมรสเท่าเทียม" อีกขั้นสู่ความเท่าเทียม. สืบค้น ๗ มิถุนายน ๒๕๖๗. จาก <https://www.thaipbs.or.th/news/content/๓๓๕๑๓๓๗ ๒๖/๑๒/๒๐๒๓>
- กรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว.๒๕๖๗.สถานการณ์สตรีไทย ปี ๒๕๖๗.กรุงเทพฯ
- ธนาคารระหว่างประเทศเพื่อการบูรณะและพัฒนาธนาคารโลก .๒๕๖๑.การมีส่วนร่วมทางเศรษฐกิจ ของกลุ่ม LGBTI ในประเทศไทย. The World Bank Group
- ธัชไท กิรติพงศ์ไพบูลย์. LGBT+ เปิดกว้างสู่สังคมที่เท่าเทียม ฟังพาแต่ไม่ฟัง. สืบค้น ๒๐ กรกฎาคม ๒๕๖๖. จาก <https://thaipublica.org/๒๐๒๒/๐๑/future-thailand-thuttai-keeratipongpaiboon/>
- ปรเมศวร์ ตั้งสถาพร.๒๐๒๐.กตข้ำ กตซ้อน: บรรทัดฐานความรักเพศเดียวกัน กับซีรีส์วาย.สืบค้น ๙ มิถุนายน ๒๕๖๗. จาก<https://spectrumth.com/%e๐%b๘%๘๑%e๐%b๘%๙๔%e๐%b๘%๘b%e๐%b๙%๘๙%e๐%b๘%b๓-%e๐%b๘%๘๑%e๐%b๘%๙๔%e๐%b๘%๘b%e๐%b๙%๘๙%e๐%b๘%ad%e๐%b๘%๘๙%e๐%b๘%๙a%e๐%b๘%a๓%e๐%b๘%a๓%e๐%b๘%๙๗%e๐%b๘%b๑%e๐%b๘%๙๔%e๐%b๘%๙๐%e๐%b๘%b๒%e๐%b๘%๙๙%e๐%b๘%๘๔/>
- พิมพ์นารา อินตะประเสริฐ และคณะ.๒๕๖๖.ไฮไลต์สถานการณ์สำคัญของ “ความไม่ยั่งยืน” ในประเทศไทย.สำนักงานการวิจัยแห่งชาติ (วช.)
- รศ.ดร. อานนท์ มาแก้ว.‘สมรสเท่าเทียม’ ในความเงียบ เมื่อสังคมไปไกล แต่กฎหมายยังช้า.สืบค้น ๗ มิถุนายน ๒๕๖๗. จาก <https://thestandard.co/same-sex-marriage-in-the-silence/> วันที่ ๐๔/๐๓/๒๕๖๔)
- วศินี พนุประภาพ.เปิดสถิติ ความหลากหลายทางเพศสภาไทย ๒๕๖๖.สืบค้น ๗ มิถุนายน ๒๕๖๗. จาก <https://workpointtoday.com/parliament-๒๓๐๕๐๐/>
- สำนักงานสถิติแห่งชาติ.(๒๕๖๗).การสำรวจการมี การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารในครัวเรือน พ.ศ. ๒๕๖๖ (ไตรมาส ๔) .กองสถิติพยากรณ์ กรุงเทพฯ
- สำนักงานสภาสังคมและเศรษฐกิจแห่งชาติ.๒๕๖๔.รายงานความก้าวหน้าเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนของประเทศไทย พ.ศ. ๒๕๕๙ – ๒๕๖๓.พิมพ์ครั้งที่ ๑. กรุงเทพฯ. บริษัท ซีดีมีเดีย ไกด์จำกัด

# ภาคผนวก

## ผลการสำรวจความคิดเห็นผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียต่อการดำเนินงาน ของกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ

กองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศดำเนินการสำรวจความคิดเห็นต่อการดำเนินงานส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ เพื่อใช้ประกอบการทบทวนแผนปฏิบัติการของกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ให้เป็นไปในทิศทางที่สอดคล้องสถานการณ์สังคม ความต้องการของประชาชน ผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของกองทุนฯ ผ่านระบบออนไลน์ โดยขอความร่วมมือหน่วยงานภายนอก จำนวน ๒๐๑ แห่งได้แก่

- หน่วยงาน/องค์กรผู้เสนอโครงการขอรับการสนับสนุนงบประมาณจากกองทุน จำนวน ๒๔ หน่วยงาน
  - หน่วยงาน/องค์กรที่เข้าร่วมกิจกรรมที่กองทุนฯ ดำเนินการ เช่น จัดการประชุมเชิงปฏิบัติการสร้างเสริมความเข้มแข็งภาคีเครือข่าย
  - หน่วยงานที่ได้รับสื่อประชาสัมพันธ์
  - หน่วยงานสนับสนุน/ให้บริการ/ประสานงานในระดับภูมิภาค เช่น ศูนย์เรียนรู้การพัฒนาสตรีและครอบครัว สถานคุ้มครองและพัฒนาอาชีพฯ หรือสำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัด
  - หน่วยงานที่ร่วมจัดกิจกรรมรณรงค์สร้างความรู้ความเข้าใจเรื่องความเท่าเทียมระหว่างเพศ
  - ผู้เสียหายที่ได้รับเงินช่วยเหลือ ชดเชย และเยียวยาตามคำวินิจฉัยของคณะกรรมการ วลพ.
- ทั้งนี้มีผู้ตอบแบบสอบถามสำรวจความคิดเห็น จำนวน ๙๕ ตัวอย่าง โดยมีผลการสำรวจดังนี้

### • ส่วนที่ ๑ ข้อมูลทั่วไป

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ เป็นราชการส่วนท้องถิ่น (อบจ./เทศบาล/อบต.) (ร้อยละ ๓๕.๘) เคยเข้าร่วมกิจกรรมที่จัดโดยกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ เช่น การประชุม อบรม รณรงค์ (ร้อยละ ๔๘.๔) และเคยได้รับการสนับสนุนงบประมาณดำเนินโครงการส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ (ร้อยละ ๔.๒) ตามลำดับรายละเอียดตาม ตารางที่ ๑

ตารางที่ ๑ ข้อมูลทั่วไป ผู้ตอบแบบสำรวจ

รายละเอียด	จำนวน	ร้อยละ
<b>ข้อมูลหน่วยงาน</b>		
๑) ราชการส่วนท้องถิ่น (อบจ./เทศบาล/อบต.)	๓๔	๓๕.๘๐
๒) กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ส่วนกลาง/ภูมิภาค	๒๐	๒๑.๐๕
๓) กรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัวส่วนกลาง/ภูมิภาค	๑๙	๒๐.๐๐
๔) องค์กรเอกชน/มูลนิธิ/สมาคม/ชมรม	๙	๙.๕๐
๕) สถาบันการศึกษา /องค์กรด้านการศึกษา	๖	๖.๓๐
๖) ประชาชนทั่วไป	๕	๕.๒๐
๗) กระทรวง/กรม/ราชการส่วนภูมิภาค	๒	๒.๑๐

รายละเอียด	จำนวน	ร้อยละ
รวม	๙๕	๑๐๐.๐๐
<b>ความเกี่ยวข้องกับการดำเนินงานของกองทุนฯ</b>		
๑) เคยเข้าร่วมกิจกรรมที่จัดโดยกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ เช่น การประชุม อบรม อบรม อดรรงค์	๕๙	๖๒.๑๐
๒) ได้รับการสนับสนุนสื่อ ประชาสัมพันธ์เพื่อส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ	๒๕	๒๖.๓๑
๓) เคยได้รับการสนับสนุนงบประมาณดำเนินโครงการส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ	๔	๔.๒๑
๔) เคยเสนอโครงการขอรับการสนับสนุนงบประมาณจากกองทุน	๓	๓.๒๑
๕) ให้คำแนะนำผู้สนใจเสนอโครงการขอรับการสนับสนุนงบประมาณและรับพิจารณาโครงการเบื้องต้น	๔	๔.๒๑
รวม	๙๕	๑๐๐.๐๐

- **ส่วนที่ ๒ ความพึงพอใจต่อการรับบริการ/การเข้าร่วมกิจกรรมของกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ**

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความพึงพอใจมากที่สุดต่อด้านผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมาย ประเด็นการดำเนินงาน/บริการ/กิจกรรมประโยชน์กับชุมชน/สังคม (ร้อยละ ๓๘.๑๘) รองลงมาคือการดำเนินงาน/บริการ/กิจกรรมมีประโยชน์ต่อตนเอง (ร้อยละ ๒๗.๓๗) และด้านเจ้าหน้าที่ ประเด็นเจ้าหน้าที่ มีความรู้ ความสามารถ ประเด็นเจ้าหน้าที่ มีการอำนวยความสะดวกและให้ความช่วยเหลือ (ร้อยละ ๒๖.๓๒) ตามลำดับ ทั้งนี้ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ไม่พบปัญหาจากการใช้บริการของกองทุนฯ (ร้อยละ ๖๒.๙๖) ปัญหาในการใช้บริการ ๔ อันดับแรก ได้แก่

๑) การสื่อสาร ประชาสัมพันธ์สร้างการรับรู้ภารกิจของกองทุนฯ การสนับสนุนงบประมาณกองทุนฯ น้อย ไม่กว้างขวาง (ร้อยละ ๗.๔๑)

๒) หลักเกณฑ์ วิธีการดำเนินงานของกองทุนฯ มีกรอบวิธีการที่ตายตัว มีกรอบระยะเวลาที่ชัดเจน ไม่อำนวยความสะดวกการเปลี่ยนแปลงเฉพาะหน้า เช่น การเปลี่ยนสถานที่จัดกิจกรรม (ร้อยละ ๓.๗๑)

๓) กลุ่มเป้าหมายเข้าร่วมกิจกรรมมีความหลากหลาย มีพื้นฐานเรื่องความเท่าเทียมระหว่างเพศไม่เท่ากันทำให้เกิดปัญหาการเรียนรู้ไม่ทัน (ร้อยละ ๓.๗๑)

๔) การขอรับการสนับสนุนงบประมาณกองทุนฯ มีขั้นตอนซับซ้อน มีความยุ่งยาก เอกสารมาก รวมถึงขั้นตอนการรายงาน ชุมชนไม่สามารถเข้าถึงงบประมาณได้ (ร้อยละ ๓.๗๑)

กลุ่มเป้าหมายเห็นว่ากิจกรรมหรือการดำเนินการของกองทุนฯ ที่เห็นว่าประสบความสำเร็จอันดับแรก คือ การเผยแพร่/ประชาสัมพันธ์ให้สังคมตระหนักเรื่องความเท่าเทียมระหว่างเพศ (ร้อยละ ๕๗.๙๐) รองลงมา คือ การสนับสนุน/ประสานความร่วมมือกับภาคีเครือข่าย (ร้อยละ ๔๗.๔๐) ทั้งนี้กลุ่มเป้าหมายเกือบทั้งหมดเห็นว่ากองทุนฯ มีประโยชน์ ควรดำเนินการต่อไป (ร้อยละ ๙๔.๗๔)

รายละเอียดตามตารางที่ ๒ - ๕

ตารางที่ ๒ แสดงความพึงพอใจต่อการรับบริการ/การเข้าร่วมกิจกรรมของกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ

ประเด็น	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	ประเมินไม่ได้
<b>๑. ด้านผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมาย</b>						
๑.๑ การดำเนินงาน/บริการ/กิจกรรมตรงกับความต้องการ	๒๒ (๒๓.๑๖)	๔๔ (๔๖.๓๑)	๑๙ (๒๐.๐๐)	๒ (๒.๑๑)	๐ (๐.๐๐)	๘ (๘.๔๒)
๑.๒ การดำเนินงาน/บริการ/กิจกรรมมีประโยชน์ต่อท่าน	๒๖ (๒๗.๓๗)	๔๑ (๔๓.๑๖)	๑๙ (๒๐.๐๐)	๑ (๑.๐๕)	๐ (๐.๐๐)	๘ (๘.๔๒)
๑.๓ การดำเนินงาน/บริการ/กิจกรรมประโยชน์กับชุมชน/สังคม	๓๐ (๓๘.๑๘)	๔๕ (๕๐.๙๑)	๑๐ (๑๐.๕๒)	๒ (๒.๑๑)	๐ (๐.๐๐)	๘ (๘.๔๒)
<b>๒. ด้านเจ้าหน้าที่</b>						
๒.๑ เจ้าหน้าที่ มีความรู้ ความสามารถ	๒๕ (๒๖.๓๒)	๔๔ (๔๖.๓๑)	๑๔ (๑๔.๗๔)	๔ (๔.๒๑)	๐ (๐.๐๐)	๘ (๘.๔๒)
๒.๒ เจ้าหน้าที่ มีการอำนวยความสะดวกและให้ความช่วยเหลือ	๒๕ (๒๖.๓๒)	๔๗ (๔๙.๔๗)	๑๑ (๑๑.๕๘)	๔ (๔.๒๑)	๐ (๐.๐๐)	๘ (๘.๔๒)

ตารางที่ ๓ แสดงปัญหาที่พบจากการใช้บริการ (ผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน ๕๔ คน)

ลำดับ	ประเด็น	จำนวน	ร้อยละ
๑	ไม่มีปัญหา	๓๔	๖๒.๙๖
๒	การสื่อสาร ประชาสัมพันธ์สร้างการรับรู้ภารกิจของกองทุนฯ การสนับสนุนงบประมาณกองทุนฯ น้อย ไม่กว้างขวาง	๔	๗.๔๑
๓	หลักเกณฑ์ วิธีการดำเนินงานของกองทุนฯ มีกรอบวิธีการที่ตายตัว มีกรอบระยะเวลาที่ชัดเจน ไม่อำนวยความสะดวกเปลี่ยนแปลงเฉพาะหน้า เช่น การเปลี่ยนสถานที่จัดกิจกรรม	๒	๓.๗๑
๔	กลุ่มเป้าหมายเข้าร่วมกิจกรรมมีความหลากหลาย มีพื้นฐานเรื่องความเท่าเทียมระหว่างเพศไม่เท่ากันทำให้เกิดปัญหาการเรียนรู้ไม่ทัน	๒	๓.๗๑
๕	การขอรับการสนับสนุนงบประมาณกองทุนฯ มีขั้นตอนซับซ้อน มีความยุ่งยาก ใช้เอกสารจำนวนมาก รวมถึงขั้นตอนการรายงานชุมชนไม่สามารถเข้าถึงงบประมาณได้	๒	๓.๗๑
๖	กระบวนการขอรับการสนับสนุนงบประมาณ	๑	๑.๘๕
๗	ไม่เข้าใจกระบวนการขอรับการสนับสนุนงบประมาณจากกองทุนฯ	๑	๑.๘๕
๘	ไม่ได้รับการประสานติดตามความคืบหน้าจากการเสนอโครงการขอรับการสนับสนุนงบประมาณจากกองทุนฯ ส่งผลต่อการวางแผนดำเนินกิจกรรม	๑	๑.๘๕



ลำดับ	ประเด็น	จำนวน	ร้อยละ
๙	งบประมาณไม่เพียงพอต่อการจัดกิจกรรม	๑	๑.๘๕
๑๐	หน่วยงานองค์กรสนใจขอรับการสนับสนุนงบประมาณจากกองทุนน้อย	๑	๑.๘๕
๑๑	การสื่อสารสร้างความเข้าใจไม่ชัดเจน	๑	๑.๘๕
๑๒	ไม่เข้าใจในประเด็นสิทธิตามกฎหมาย	๑	๑.๘๕
๑๓	ได้รับผลกระทบจากการใช้ค่านำหน้านามไม่ตรงกับอัตลักษณ์ทางเพศ	๑	๑.๘๕
๑๔	จังหวัดไม่มีงบประมาณในการขับเคลื่อนการดำเนินงานด้านความเท่าเทียมระหว่างเพศ	๑	๑.๘๕
๑๕	สถานที่จัดกิจกรรม ไม่เอื้ออำนวยความสะดวกต่อการเดินทาง	๑	๑.๘๕
	รวม	๕๔	๑๐๐.๐๐

#### ตารางที่ ๔ แสดงกิจกรรมหรือการดำเนินการของกองทุนฯ ที่เห็นว่าประสบความสำเร็จ

รายละเอียด	จำนวน	ร้อยละ
๑) การจ่ายเงินช่วยเหลือ ชดเชยและเยียวยาแก่ผู้ถูกเลือกปฏิบัติด้วยเหตุแห่งเพศฯ	๑๒	๑๒.๖๐
๒) รับการสนับสนุนงบประมาณให้แก่หน่วยงานเครือข่าย	๒๖	๒๗.๔๐
๓) การเผยแพร่/ประชาสัมพันธ์ให้สังคมตระหนักเรื่องความเท่าเทียมระหว่างเพศ	๕๕	๕๗.๙๐
๔) การอบรมวิทยากรด้านความเท่าเทียมระหว่างเพศ	๒๖	๒๗.๔๐
๕) การสนับสนุน/ประสานความร่วมมือกับภาคีเครือข่าย	๔๕	๔๗.๔๐

#### ตารางที่ ๕ แสดงความคิดเห็นต่อประโยชน์ของกองทุนฯ

รายละเอียด	จำนวน	ร้อยละ
๑) มีประโยชน์ ควรดำเนินการต่อ	๙๕	๙๔.๗๔
๒) ไม่มีประโยชน์	๐	๐.๐๐
๓) ไม่ทราบ/ไม่เคยเข้าร่วม	๕	๕.๒๖
รวม	๙๕	๑๐๐.๐๐

- ส่วนที่ ๓ ข้อเสนอแนะต่อการขับเคลื่อนการดำเนินงานของกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ

##### ๑. ข้อเสนอแนะต่อการดำเนินกิจกรรมคุ้มครองและป้องกันมิให้มีการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศ

กลุ่มเป้าหมายส่วนใหญ่ เสนอให้ประชาสัมพันธ์ สร้างความรู้ความเข้าใจเรื่องความเท่าเทียมระหว่างเพศ สิทธิ อย่างแพร่หลาย ทั้งถึง ต่อเนื่องผ่านสื่อทั้งออนไลน์ และสื่อสิ่งพิมพ์ สร้างความตระหนักในสังคม จนกว่า ประเด็นความหลากหลายทางเพศ ความเท่าเทียมระหว่างเพศ เป็นเรื่องปกติของสังคมไทย โดยผลิตสื่อประชาสัมพันธ์ ที่มีเนื้อหาเข้าใจง่าย เช่น หนังสือ สื่อเนื้อหาสั้นๆ หรือใช้การนำเสนอตัวอย่างที่ประสบความสำเร็จ ในการเข้ารับ การคุ้มครอง ตาม พ.ร.บ.ความเท่าเทียมระหว่างเพศ พ.ศ. ๒๕๕๘ (ร้อยละ ๒๐.๐๐) รองลงมาคือ เสนอให้ขยาย

เครือข่ายการดำเนินงานให้หลากหลาย พร้อมอบรมสร้างความรู้ความเข้าใจ เช่น บุคลากรทางด้านการศึกษา หน่วยงานหรือองค์กรต่างๆ เครือข่ายคนรุ่นใหม่ องค์กรภาคประชาสังคม (ร้อยละ ๗.๓๗) และ ให้น้ำหนักประเด็นการถูกเลือกปฏิบัติ การถูกคุกคามทางเพศ การบูลลี่ การเหยียดเพศ (ร้อยละ ๖.๓๑) ตามลำดับ รายละเอียดตามตารางที่ ๖

**ตารางที่ ๖ แสดงข้อเสนอแนะต่อการดำเนินกิจกรรมคุ้มครองและป้องกันมิให้มีการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศ**

ลำดับ	ประเด็น	จำนวน	ร้อยละ
๑	ประชาสัมพันธ์ สร้างความรู้ความเข้าใจเรื่องความเท่าเทียมระหว่างเพศ สิทธิ อย่างแพร่หลาย ทั้งถึง ต่อเนื่องผ่านสื่อทั้งออนไลน์ และสื่อสิ่งพิมพ์ สร้างความตระหนักรู้ในสังคม จนกว่าประเด็นความหลากหลายทางเพศ ความเท่าเทียมระหว่างเพศ เป็นเรื่องปกติของสังคมไทย โดยผลิตสื่อประชาสัมพันธ์ ที่มีเนื้อหาเข้าใจง่าย เช่น หนังสั้น สื่อเนื้อหาสั้นๆ หรือใช้การนำเสนอตัวอย่างที่ประสบความสำเร็จ ในการเข้ารับการคุ้มครอง ตาม พ.ร.บ.ความเท่าเทียมระหว่างเพศ พ.ศ. ๒๕๕๘	๑๙	๒๐.๐๐
๒	ขยายเครือข่ายการดำเนินงานให้หลากหลาย พร้อมอบรมสร้างความรู้ความเข้าใจ เช่น บุคลากรทางด้านการศึกษา หน่วยงานหรือองค์กรต่างๆ เครือข่ายคนรุ่นใหม่ องค์กรภาคประชาสังคม	๗	๗.๓๗
๓	เน้นประเด็นการถูกเลือกปฏิบัติ การถูกคุกคามทางเพศ การบูลลี่ การเหยียดเพศ	๖	๖.๓๑
๔	จัดอบรมให้ความรู้กระบวนการให้ความช่วยเหลือ คุ้มครองผู้เสียหายและพยาน	๕	๕.๒๖
๕	ดำเนินการกับกลุ่มเป้าหมาย ทุกเพศ	๔	๔.๒๑
๖	เน้นการเฝ้าระวัง ป้องกัน	๒	๒.๑๑
๗	จัดโครงการสัญจรในระดับภูมิภาค ดำเนินการเชิงรุกในระดับพื้นที่	๒	๒.๑๑
๘	ให้ความสำคัญในประเด็นการถูกเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศ ในการสรรหาคณะกรรมการหรือผู้ดำรงตำแหน่งต่างๆ ในหน่วยงาน	๒	๒.๑๑
๙	การจัดตั้งศูนย์บริการเพื่อป้องกันการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศ/ศูนย์ปฏิบัติการเพื่อป้องกันการเลือกปฏิบัติด้วยเหตุแห่งเพศ	๒	๒.๑๑
๑๐	สวัสดิการ การคุ้มครองบุคคลหลากหลายทางเพศ	๒	๒.๑๑
๑๑	สนับสนุนงบประมาณและสื่อประชาสัมพันธ์อย่างต่อเนื่องเป็นประจำทุกปี	๑	๑.๐๕
๑๒	เน้นประเด็นการเข้ารับบริการสาธารณะ การรับสิทธิทางกฎหมาย	๑	๑.๐๕

## ๒. ข้อเสนอแนะต่อการดำเนินกิจกรรมสร้างความตระหนักรู้เรื่องความเท่าเทียมระหว่างเพศ

กลุ่มเป้าหมายส่วนใหญ่เสนอแนะให้ประชาสัมพันธ์ให้ความรู้ ทุกช่องทาง ใช้สื่อการออกบูท ผู้มีชื่อเสียง อินฟลูเอนเซอร์ ไอดอล ที่สามารถเข้าถึงคนทุกกลุ่มทุกวัย อย่างต่อเนื่อง ทัวถึง (ร้อยละ ๒๓.๑๖) รองลงมา ให้จัดการประชุม อบรม ให้แก่ ประชาชน บุคลากรทางการศึกษา สถาบันการศึกษา หน่วยงานต่างๆ ในระดับภูมิภาค (ร้อยละ ๑๓.๖๘) และให้ความรู้เรื่องการดำเนินชีวิตของบุคคลหลากหลายทางเพศ (ร้อยละ ๕.๒๖) ตามลำดับ รายละเอียดตามตารางที่ ๗

### ตารางที่ ๗ แสดงข้อเสนอแนะต่อการดำเนินกิจกรรมสร้างความตระหนักรู้เรื่องความเท่าเทียมระหว่างเพศ

ลำดับ	ประเด็น	จำนวน	ร้อยละ
๑	ประชาสัมพันธ์ให้ความรู้ ทุกช่องทาง ใช้สื่อการออกบูท ผู้มีชื่อเสียง อินฟลูเอนเซอร์ ไอดอล ที่สามารถเข้าถึงคนทุกกลุ่มทุกวัย อย่างต่อเนื่อง ทัวถึง	๒๒	๒๓.๑๖
๒	จัดการประชุม อบรม ให้แก่ ประชาชน บุคลากรทางการศึกษา สถาบันการศึกษา หน่วยงานต่างๆ ในระดับภูมิภาค	๑๓	๑๓.๖๘
๓	ให้ความรู้เรื่องการดำเนินชีวิตของบุคคลหลากหลายทางเพศ	๕	๕.๒๖
๔	จัดกิจกรรมรณรงค์ประจำปีในทุกจังหวัด	๓	๓.๑๖
๕	จัดอบรมโดยเชิญเครือข่ายหลากหลายทางเพศเข้าร่วมเป็นกลุ่มเป้าหมาย หรือวิทยากร	๒	๒.๑๑
๖	ให้ความรู้เกี่ยวกับกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ	๒	๒.๑๑
๗	อบรมให้ความรู้พนักงานเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง	๒	๒.๑๑
๘	กิจกรรมการประกวดภาพถ่าย การออกแบบสื่อ	๒	๒.๑๑
๙	ผลิตสื่อประชาสัมพันธ์ที่เข้าใจง่าย	๑	๑.๐๕
๑๐	สนับสนุนหน่วยงานองค์กรทุกระดับไม่ใช่เฉพาะภาครัฐเพียงอย่างเดียว	๑	๑.๐๕
๑๑	ให้ความรู้เรื่องเพศหลากหลายมิติ	๑	๑.๐๕
๑๒	ให้ความรู้สถานการณ์ความเท่าเทียมระหว่างเพศ	๑	๑.๐๕
๑๓	ให้ความรู้เรื่องสมรสเท่าเทียม	๑	๑.๐๕
๑๔	ให้ความรู้เรื่องสิทธิและหน้าที่	๑	๑.๐๕
๑๕	ให้ความรู้ ประเด็นการอยู่ร่วมกันโดยเคารพซึ่งกันและกัน	๑	๑.๐๕
๑๖	การมอบรางวัลแก่บุคคลที่สร้างความตระหนักรู้	๑	๑.๐๕
๑๗	พัฒนาศักยภาพเครือข่ายวิทยากร	๑	๑.๐๕
๑๘	จัดการเสวนา โดยบุคคลที่ได้รับผลกระทบ /หรือบุคคลที่มีความหลากหลายทางเพศ	๑	๑.๐๕
๑๙	ผลักดันให้มีการเรียนการสอนความรู้เรื่องความเท่าเทียมทางเพศเข้าไปในชั่วโมงเรียน ของนักเรียน	๑	๑.๐๕

ลำดับ	ประเด็น	จำนวน	ร้อยละ
๒๐	สนับสนุนเงินทุนเพื่อความเท่าเทียมทางเพศไปยังเยาวชน สถานศึกษา เพื่อปลูกฝังความเท่าเทียม	๑	๑.๐๕
๒๑	ดำเนินการในระดับพื้นที่ โดยเฉพาะในพื้นที่ชายขอบ	๑	๑.๐๕
๒๒	จัดกิจกรรมคาราวานในทุกจังหวัด เพื่อเป็นการสื่อถึงการสร้างความตระหนักรู้เรื่องความเท่าเทียมระหว่างเพศ	๑	๑.๐๕

### ๓. ข้อเสนอแนะต่อการสนับสนุนหน่วยงานดำเนินงานเพื่อส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ

กลุ่มเป้าหมายส่วนใหญ่เสนอแนะให้สนับสนุนงบประมาณ สนับสนุนการจัดกิจกรรม อย่างทั่วถึง เพียงพอ (ร้อยละ ๒๑.๐๕) รองลงมาสนับสนุนสื่อ องค์กรความรู้ บทเรียนออนไลน์ ตัวอย่างกิจกรรม แผ่นพับ วิดีโอ นำเสนอเรื่องความเท่าเทียมระหว่างเพศ (ร้อยละ ๑๐.๕๓) และการให้ความรู้ ความเข้าใจ ในประเด็นความเท่าเทียม สิทธิ (ร้อยละ ๙.๔๗) ตามลำดับ รายละเอียดตามตารางที่ ๘

### ตารางที่ ๘ แสดงข้อเสนอแนะต่อการสนับสนุนหน่วยงานดำเนินงานเพื่อส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ

ลำดับ	ประเด็น	จำนวน	ร้อยละ
๑	สนับสนุนงบประมาณ สนับสนุนการจัดกิจกรรม อย่างทั่วถึง เพียงพอ	๒๐	๒๑.๐๕
๒	สนับสนุนสื่อ องค์กรความรู้ บทเรียนออนไลน์ ตัวอย่างกิจกรรม แผ่นพับ วิดีโอ นำเสนอเรื่องความเท่าเทียมระหว่างเพศ	๑๐	๑๐.๕๓
๓	การให้ความรู้ ความเข้าใจ ในประเด็นความเท่าเทียม สิทธิ	๙	๙.๔๗
๔	ผลักดันให้เกิดกิจกรรมในท้องถิ่น สถาบันทางการศึกษา	๕	๕.๒๖
๕	ประสานเครือข่ายองค์กรภาครัฐ หน่วยงานด้านการศึกษา เอกชน เพื่อรณรงค์ ประชาสัมพันธ์ ขับเคลื่อนการดำเนินงานร่วมกัน	๕	๕.๒๖
๖	การประชาสัมพันธ์	๓	๓.๑๖
๗	สนับสนุนจังหวัด/หน่วยงานทางการศึกษาจัดกิจกรรมอบรม/รณรงค์โดยไม่ต้องผ่านการเสนอโครงการขอรับการสนับสนุนงบประมาณ	๓	๓.๑๖
๘	สนับสนุนวิทยากรที่มีความรู้เพียงพอในการถ่ายทอดองค์ความรู้ให้กับเจ้าหน้าที่ที่ต้องไปบรรยายให้กับชุมชนหรือประชาชนในพื้นที่	๒	๒.๑๑
๙	ผลักดันประเด็นความเท่าเทียมระหว่างเพศบรรจุในบทเรียน	๑	๑.๐๕
๑๐	สนับสนุนงบประมาณในการบริหารจัดการโครงการ	๑	๑.๐๕
๑๑	ปรับเกณฑ์งบประมาณสนับสนุนโครงการให้สอดคล้องกับปัจจุบัน	๑	๑.๐๕
๑๒	ให้คำปรึกษา	๑	๑.๐๕
๑๓	สนับสนุนการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม	๑	๑.๐๕

#### ๔. ข้อเสนอแนะต่อการปรับปรุงการบริหารจัดการกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศให้เข้าถึงง่ายและมีประสิทธิภาพ

กลุ่มเป้าหมายส่วนใหญ่เสนอแนะให้ปรับปรุงการบริหารจัดการกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศให้เข้าถึงง่ายและมีประสิทธิภาพโดยการประชาสัมพันธ์ให้สังคมรับทราบบริการของกองทุนฯ อย่างทั่วถึง เพิ่มช่องทางประชาสัมพันธ์ โดยนำเทคโนโลยีมาใช้ มากที่สุด (ร้อยละ ๑๕.๗๘) รองลงมาคือ ลดขั้นตอน อำนวยความสะดวกให้เข้าถึงได้ง่าย (ร้อยละ ๔.๒๑) และ ผลักดันการใช้งานช่องทางบริการขอรับสนับสนุนงบประมาณแบบออนไลน์ จัดประชุมเชิญส่วนภูมิภาคเข้าร่วมประชุมแนวทางการดำเนินงานส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ การขอรับการสนับสนุนงบประมาณ ออนไลน์ รวมทั้ง สร้างความชัดเจนในการสนับสนุนงบประมาณกองทุน (ร้อยละ ๓.๑๖) รายละเอียดตามตารางที่ ๙

#### ตารางที่ ๙ แสดงข้อเสนอแนะต่อการปรับปรุงการบริหารจัดการกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศให้เข้าถึงง่ายและมีประสิทธิภาพ

ลำดับ	ประเด็น	จำนวน	ร้อยละ
๑	ประชาสัมพันธ์ให้สังคมรู้จักกองทุนฯ บริการของกองทุนฯ อย่างทั่วถึง เพิ่มช่องทางประชาสัมพันธ์ โดยนำเทคโนโลยีมาใช้	๑๕	๑๕.๗๘
๒	ลดขั้นตอน อำนวยความสะดวกให้เข้าถึงได้ง่าย	๔	๔.๒๑
๓	ผลักดันการใช้งานช่องทางบริการขอรับสนับสนุนงบประมาณแบบออนไลน์	๓	๓.๑๖
๔	จัดประชุมเชิญส่วนภูมิภาคเข้าร่วมประชุมแนวทางการดำเนินงานส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ การขอรับการสนับสนุนงบประมาณ ออนไลน์	๓	๓.๑๖
๕	สร้างความชัดเจนในการสนับสนุนงบประมาณกองทุน	๓	๓.๑๖
๖	จัดบริการให้คำปรึกษา สายด่วน การแพทย์	๒	๒.๑๑
๗	ประสานความร่วมมือภาคีเครือข่าย ส่งหนังสือถึงหน่วยงาน องค์กร เครือข่าย กลุ่มเป้าหมายโดยตรง เพื่อเป็นการลดขั้นตอน	๒	๒.๑๑
๘	ปรับปรุงกระบวนการรับ/ตรวจสอบโครงการให้มีความรวดเร็ว	๑	๑.๐๕
๙	สร้าง application ที่ทันสมัย เข้าถึงง่าย	๑	๑.๐๕
๑๐	จัดทำหลักเกณฑ์การขอรับงบประมาณให้เข้าใจง่าย	๑	๑.๐๕
๑๑	ปรับลดเอกสาร โดยเฉพาะเอกสารการเงิน	๑	๑.๐๕
๑๒	พัฒนาศักยภาพเจ้าหน้าที่ให้เข้าใจประเด็นความเท่าเทียมระหว่างเพศอย่างแท้จริง	๑	๑.๐๕
๑๓	มีเวทีรับฟังความคิดเห็นจากหน่วยงานภาคีเครือข่าย/นักวิชาการและประชาชนทั่วไป	๑	๑.๐๕
๑๔	พัฒนาระบบติดตาม	๑	๑.๐๕

### ๕. กลุ่มเป้าหมายในการดำเนินการส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศในปี ๒๕๖๘

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นว่า กองทุนฯ ควรให้ความสำคัญในการดำเนินงานส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ ในปี ๒๕๖๘ กับกลุ่ม สังคม ประชาชน ที่ต้องมีความตระหนักรู้เรื่องความเท่าเทียมระหว่างเพศในสังคม (ร้อยละ ๔๒.๑๑) รองลงมา คือ หน่วยงาน/องค์กรที่สนใจเสนอโครงการขอรับการสนับสนุนงบประมาณจากกองทุน (ร้อยละ ๒๙.๔๗) และ ผู้ถูกเลือกปฏิบัติด้วยเหตุแห่งเพศ /ผู้ขอรับการช่วยเหลือเยียวยา/ผู้สูญเสียถูกเลือกปฏิบัติด้วยเหตุแห่งเพศ (ร้อยละ ๑๒.๖๓) ตามลำดับ รายละเอียดแสดงในตารางที่ ๑๐

ตารางที่ ๑๐ แสดงข้อเสนอแนะต่อประเภทกลุ่มเป้าหมายในการดำเนินงานส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ ในปี ๒๕๖๘

ประเภทผู้รับบริการกองทุนฯ	จำนวน (คน) ร้อยละ	การจัดลำดับ ความสำคัญ
๑. สังคม ประชาชน ที่ต้องมีความตระหนักรู้เรื่องความเท่าเทียมระหว่างเพศในสังคม	๔๐ (ร้อยละ ๔๒.๑๑)	๑
๒. หน่วยงาน/องค์กรที่สนใจเสนอโครงการขอรับการสนับสนุนงบประมาณจากกองทุน	๒๘ (ร้อยละ ๒๙.๔๗)	๒
๓. หน่วยงานสนับสนุน/ให้ปรึกษา/ประสานงาน เช่น ศูนย์เรียนรู้การพัฒนาสตรีและครอบครัว สถานคุ้มครองและพัฒนาอาชีพฯ หรือสำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัด	๑๐ (ร้อยละ ๑๐.๕๓)	๔
๔. ผู้ถูกเลือกปฏิบัติด้วยเหตุแห่งเพศ /ผู้ขอรับการช่วยเหลือเยียวยา/ผู้สูญเสียถูกเลือกปฏิบัติด้วยเหตุแห่งเพศ	๑๒ (ร้อยละ ๑๒.๖๓)	๓
๕. หน่วยงานภาครัฐของทุกกระทรวง	๒ (ร้อยละ ๒.๑๐)	๕
๖. อื่นๆ เช่น สภาคเด็กและเยาวชน ไม่ระบุ	๓ (ร้อยละ ๓.๑๖)	๖

- ส่วนที่ ๔ ความคาดหวังและการมีส่วนร่วมในการขับเคลื่อนการดำเนินงานส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ กลุ่มเป้าหมาย

กลุ่มเป้าหมายส่วนใหญ่คาดหวังให้กองทุนฯ เป็นองค์กรที่ส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ สร้างสังคมที่มีความเท่าเทียม ประชาชนเข้าถึงสิทธิ ได้รับการคุ้มครอง (ร้อยละ ๙.๔๗) ดำเนินการตามวัตถุประสงค์ของกองทุนฯ สนับสนุนโครงการเพื่อแก้ไขปัญหา อย่างต่อเนื่อง (ร้อยละ ๕.๒๖) และดำเนินงานตอบโจทย์ความต้องการของประชาชน และไม่นำกฎระเบียบมากดดันแต่ช่วยทำหลักการให้ปฏิบัติได้ง่าย ลดขั้นตอน พร้อมช่วยเหลือผู้รับทุน (ร้อยละ ๓.๑๖) ตามลำดับ รายละเอียดตามตารางที่ ๑๑ และเห็นว่าควรดำเนินงานส่งเสริมการจัดกิจกรรมหรือกิจการที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศมากที่สุด (ร้อยละ ๘๐.๐๐) รองลงมา คือ คุ้มครองและป้องกัน

มิให้มีการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศ (ร้อยละ ๗๘.๙๐) และ ช่วยเหลือ ชดเชยและเยียวยา หรือบรรเทาทุกข์แก่บุคคลซึ่งตกเป็นผู้เสียหายจากการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศตามมาตรา ๒๖ (ร้อยละ ๖๔.๒๐) ตามลำดับ รายละเอียดตามตารางที่ ๑๒

กลุ่มเป้าหมายส่วนใหญ่ยินดีร่วมขับเคลื่อนการส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศประชาสัมพันธ์ โดยจะร่วมสื่อสารสร้างความเข้าใจในระดับพื้นที่ รมรณรงค์สร้างความตระหนักรู้เรื่องความเท่าเทียมระหว่างเพศ (ร้อยละ ๑๘.๙๕) เข้าร่วมกิจกรรมและสนับสนุนการจัดกิจกรรม ประชาสัมพันธ์ข้อมูลกองทุนฯ รวมทั้งประสานเชิญชวนภาคีเครือข่ายที่เกี่ยวข้องเข้าร่วมกิจกรรม/เข้าร่วมขับเคลื่อนการดำเนินงานกองทุนฯ (ร้อยละ ๑๒.๖๓) รายละเอียดตามตารางที่ ๑๓

#### ตารางที่ ๑๑ แสดงความคาดหวังต่อการดำเนินงานของกองทุนฯ

ลำดับ	ประเด็น	จำนวน	ร้อยละ
๑	องค์กรที่ส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ สร้างสังคมที่มีความเท่าเทียม ประชาชนเข้าถึงสิทธิ ได้รับการคุ้มครอง	๙	๙.๔๗
๒	ดำเนินการตามวัตถุประสงค์ของกองทุนฯ สนับสนุนโครงการเพื่อแก้ไขปัญหาอย่างต่อเนื่อง	๕	๕.๒๖
๓	ดำเนินงานตอบโจทยความต้องการของประชาชน	๓	๓.๑๖
๔	ไม่นำกฎระเบียบมากดดันแต่ช่วยทำหลักการให้ปฏิบัติได้ง่าย ลดขั้นตอน พร้อมช่วยเหลือผู้รับทุน	๓	๓.๑๖
๕	กองทุนฯเป็นที่รู้จักและเป็นที่ยอมรับในสังคม	๒	๒.๑๑
๖	ได้รับความร่วมมือจากกองทุนฯ เปิดโอกาสให้ทุกคนเข้าร่วม	๒	๒.๑๑
๗	ดำเนินการสร้างความเท่าเทียมระหว่างเพศอย่างเป็นรูปธรรม	๒	๒.๑๑
๘	จัดกิจกรรมที่ให้เด็กและเยาวชนเข้าร่วมได้ ขยายการดำเนินการไปในองค์กรต่างๆ และแกนนำเด็ก เยาวชน	๒	๒.๑๑
๙	ดำเนินการกับทุกกลุ่มเป้าหมายอย่างเท่าเทียม	๑	๑.๐๕
๑๐	สนับสนุนงบประมาณให้ภูมิภาคดำเนินงาน	๑	๑.๐๕
๑๑	การสนับสนุนทุนในการดำเนินงานในพื้นที่จริงจัง และเพียงพอ	๑	๑.๐๕
๑๒	จัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับองค์กรเครือข่ายอย่างต่อเนื่อง	๑	๑.๐๕
๑๓	สนับสนุนการวิจัยเชิงปฏิบัติการอย่างมีส่วนร่วม	๑	๑.๐๕
๑๔	การจ่ายเงินเหลือ เยียวยาผู้ถูกคุกคามทางเพศ	๑	๑.๐๕
๑๕	สร้างความยั่งยืนให้สังคมผู้หลากหลายทางเพศ	๑	๑.๐๕

ตารางที่ ๑๒ แสดงงานส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศที่ควรดำเนินงานในอนาคต

รายละเอียด	จำนวน	ร้อยละ
ส่งเสริมการจัดกิจกรรมหรือกิจการที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ	๗๖	๘๐.๐๐
คุ้มครองและป้องกันมิให้มีการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศ	๗๕	๗๘.๙๐
ช่วยเหลือ ชดเชยและเยียวยา หรือบรรเทาทุกข์แก่บุคคลซึ่งตกเป็นผู้เสียหายจากการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศตามมาตรา ๒๖	๖๑	๖๔.๒๐
ส่งเสริมการศึกษา การวิจัย และการเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับการป้องกันมิให้มีการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศ	๕๙	๖๒.๑๐
สอดส่องและดูแลและให้คำแนะนำหรือคำปรึกษาเกี่ยวกับการดำเนินงานของเจ้าหน้าที่ของรัฐและหน่วยงานของรัฐในการปฏิบัติตามพระราชบัญญัตินี้	๕๑	๕๓.๗๐

ตารางที่ ๑๓ แสดงความร่วมมือในการร่วมขับเคลื่อนการดำเนินงานส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ

ลำดับ	ประเด็น	จำนวน	ร้อยละ
๑	ประชาสัมพันธ์ สื่อสารสร้างความเข้าใจในระดับพื้นที่ หนุนรงค์สร้างความตระหนักรู้เรื่องความเท่าเทียมระหว่างเพศ	๑๘	๑๘.๙๕
๒	เข้าร่วมกิจกรรม/สนับสนุนการจัดกิจกรรม	๑๒	๑๒.๖๓
๓	ประชาสัมพันธ์ข้อมูลกองทุนฯ ประสานเชิญชวนภาคีเครือข่ายที่เกี่ยวข้องเข้าร่วมกิจกรรม/เข้าร่วมขับเคลื่อนการดำเนินงานกองทุนฯ	๑๒	๑๒.๖๓
๔	ขับเคลื่อนโครงการ/จัดกิจกรรมส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศในพื้นที่/ชุมชน/องค์กร	๘	๘.๔๒
๕	นำความรู้ที่ได้รับมาปรับใช้กับตนเองและสังคม	๕	๕.๒๖
๖	ประชาสัมพันธ์ให้สังคมรู้จักกองทุนฯ บทบาท ภารกิจ มากขึ้น	๔	๔.๒๑
๗	พิจารณากลับกรองโครงการ และให้คำปรึกษาในการเสนอโครงการขอรับการสนับสนุนงบประมาณจากกองทุนฯ การขอรับการคุ้มครองช่วยเหลือเยียวยา	๓	๓.๑๖
๘	เป็นวิทยากรให้ความรู้เรื่องความเท่าเทียมระหว่างเพศ	๒	๒.๑๑
๙	เป็นภาคีเครือข่ายร่วมขับเคลื่อนการดำเนินงานส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศกับกองทุนฯ	๑	๑.๐๕





## แบบสำรวจความคิดเห็นต่อการดำเนินงานส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ ของกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ

กองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติความเท่าเทียมระหว่างเพศ พ.ศ. ๒๕๕๘ เพื่อเป็นทุนใช้จ่ายเกี่ยวกับการส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ ตามมาตรา ๒๘ แห่งพระราชบัญญัติความเท่าเทียมระหว่างเพศ พ.ศ. ๒๕๕๘ ดังต่อไปนี้

- (๑) เพื่อกิจกรรมหรือกิจการที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ
- (๒) เพื่อคุ้มครองและป้องกันมิให้มีการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศ
- (๓) เพื่อช่วยเหลือ ชดเชยและเยียวยา หรือบรรเทาทุกข์แก่บุคคลซึ่งตกเป็นผู้เสียหายจากการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศตามมาตรา ๒๖
- (๔) เพื่อการสอดส่องและดูแลและให้คำแนะนำหรือคำปรึกษาเกี่ยวกับการดำเนินงานของเจ้าหน้าที่ของรัฐ และหน่วยงานของรัฐในการปฏิบัติตามพระราชบัญญัตินี้
- (๕) เพื่อส่งเสริมการศึกษา การวิจัย และการเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับการป้องกันมิให้มีการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศ
- (๖) เพื่อการติดต่อและประสานงานกับบุคคล หน่วยงาน หรือองค์กรต่าง ๆ ทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาชน
- (๗) เพื่อการอื่นตามที่คณะกรรมการส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ (คณะกรรมการ สทพ.) เห็นสมควร

กองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ อยู่ระหว่างการทบทวนแผนปฏิบัติการของกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) เพื่อใช้เป็นแนวทางในการขับเคลื่อนกองทุนฯ ดังนั้น เพื่อให้การดำเนินงานฯ เป็นไปในทิศทางที่สอดคล้องสถานการณ์สังคม ความต้องการของประชาชน ผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของกองทุนฯ จึงได้จัดทำแบบสอบถามความคิดเห็นฯ ขึ้น เพื่อรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะต่อทิศทางการดำเนินงานของกองทุนฯ ในอีก ๓ ปีข้างหน้า (พ.ศ. ๒๕๖๘ - ๒๕๗๐)

การเก็บรวบรวม ใช้ หรือเปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคลของท่าน กองทุนฯ ตระหนักในความสำคัญของข้อมูลส่วนบุคคลของท่านที่ไว้และกองทุนฯ จะเก็บรวบรวม ใช้หรือเปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคลของท่านเป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ. ๒๕๖๒ ในการตอบกลับแบบสอบถามฯ กองทุนฯ จะทำการรวบรวมข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบกลับแบบสอบถามฯ ได้แก่ อีเมล และ หมายเลขโทรศัพท์ โดยกองทุนฯ จะทำการเก็บข้อมูลส่วนบุคคลเป็นเวลา ๖ เดือน เมื่อพ้นระยะดังกล่าว จะทำการลบ ทำลายข้อมูลส่วนบุคคล ผู้ตอบกลับแบบสอบถามในฐานะเป็นเจ้าของข้อมูลส่วนบุคคลมีสิทธิตาม พ.ร.บ.คุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ. ๒๕๖๒ ดังต่อไปนี้

คือ สิทธิในการเข้าถึง รับสำเนาข้อมูลส่วนบุคคล สิทธิในการขอแก้ไขข้อมูลส่วนบุคคล สิทธิในการขอให้ระงับการใช้ข้อมูลส่วนบุคคล และสิทธิในการคัดค้านการเก็บรวบรวม ใช้ หรือเปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคล

หากท่านต้องการรายละเอียดเพิ่มเติมเกี่ยวกับแบบสอบถามฉบับนี้ กรุณาติดต่อ นางสาวจุฑามาศ วรรณแก้ว นักพัฒนาสังคมชำนาญการพิเศษ กลุ่มบริหารกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ กองส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ กรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว เบอร์โทรศัพท์ ๐๘ ๑๔๓๔ ๐๕๔๒ อีเมลล์ Fundktp@gmail.com

## ส่วนที่ ๑. ข้อมูลทั่วไป

คำชี้แจง ขอความร่วมมือท่านกรอกข้อมูลและรายละเอียดลงในช่องว่างที่กำหนด ตามความเป็นจริงมากที่สุด

### ๑.๑ ข้อมูลหน่วยงาน

- ๑) ประชาชนทั่วไป  ๒) องค์กรเอกชน/มูลนิธิ/สมาคม/ชมรม  ๓) กรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัวส่วนกลาง/ภูมิภาค
- ๔) กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ส่วนกลาง/ภูมิภาค  ๕) กระทรวง/กรม/ราชการส่วนภูมิภาค
- ๖) ราชการส่วนท้องถิ่น (อบจ./เทศบาล/อบต.)  ๗) สถาบันการศึกษา /องค์กรด้านการศึกษา  ๘) บริษัทเอกชน
- ๙) ผู้ยื่นคำร้องขอรับการช่วยเหลือชดเชยเยียวยาจากการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศ  ๑๐) อื่นๆ .....

### ๑.๒ ท่านเกี่ยวข้องกับการดำเนินงานของกองทุนฯ อย่างไร (ตอบได้มากกว่า ๑ ข้อ)

- ๑) เคยเข้าร่วมกิจกรรมที่จัดโดยกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ เช่น การประชุม อบรม อบรม รณรงค์
- ๒) เคยเสนอโครงการขอรับการสนับสนุนงบประมาณจากกองทุน
- ๓) เคยได้รับการสนับสนุนงบประมาณดำเนินโครงการส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ
- ๔) ยื่นขอรับการชดเชยเยียวยาจากการถูกเลือกปฏิบัติด้วยเหตุแห่งเพศ
- ๕) ให้คำแนะนำผู้สนใจเสนอโครงการขอรับการสนับสนุนงบประมาณและรับพิจารณาโครงการเบื้องต้น
- ๖) ได้รับการสนับสนุนสื่อประชาสัมพันธ์เพื่อส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ

## ส่วนที่ ๒. การรับบริการ/การเข้าร่วมกิจกรรมของกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ

### ๒.๑ ความพึงพอใจต่อการรับบริการ/การเข้าร่วมกิจกรรมของกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ อย่างไร

รายการประเมิน	ระดับการประเมิน					
	มากที่สุด ๕	มาก ๔	ปานกลาง ๓	น้อย ๒	น้อยที่สุด ๑	ประเมิน ไม่ได้
<b>๑.ด้านผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมาย</b>						
๑.๑ การดำเนินงาน/บริการ/กิจกรรมตรงกับความต้องการ						
๑.๒ การดำเนินงาน/บริการ/กิจกรรมมีประโยชน์ต่อท่าน						
๑.๓ การดำเนินงาน/บริการ/กิจกรรมประโยชน์กับชุมชน/สังคม						
<b>๒. ด้านเจ้าหน้าที่</b>						
๒.๑ เจ้าหน้าที่ มีความรู้ ความสามารถ						
๒.๒ เจ้าหน้าที่ มีการอำนวยความสะดวกและให้ความช่วยเหลือ						

๒.๒ ในกรณีที่เคยรับบริการ/เข้าร่วมกิจกรรมฯ ท่านประสบพบเจอปัญหาอะไรบ้างหรือไม่ และมีข้อเสนอแนะในการพัฒนาปรับปรุงอย่างไร

.....

.....

.....

๒.๓ ในกรณีที่เคยรับบริการ/เข้าร่วมกิจกรรมฯ ท่านเห็นว่ากิจกรรมหรือการดำเนินการใดของกองทุนที่ท่านเห็นว่าประสบความสำเร็จ และเพราะเหตุใด (ตอบได้มากกว่า ๑ กิจกรรม/การดำเนินการ)

- ๑) การจ่ายเงินช่วยเหลือ ชดเชยและเยียวยาแก่ผู้ถูกเลือกปฏิบัติด้วยเหตุแห่งเพศฯ
- ๒) รับการสนับสนุนงบประมาณให้แก่หน่วยงานเครือข่าย
- ๓) การเผยแพร่/ประชาสัมพันธ์ให้สังคมตระหนักเรื่องความเท่าเทียมระหว่างเพศ
- ๔) การอบรมวิทยากรด้านความเท่าเทียมระหว่างเพศ
- ๕) การสนับสนุน/ประสานความร่วมมือกับภาคีเครือข่าย
- ๖) อื่นๆ ระบุ \_\_\_\_\_

๒.๔ โปรดระบุเหตุผลที่ท่านเห็นว่ากิจกรรมตามข้อ ๒.๕ ประสบความสำเร็จ

.....

.....

.....

### ส่วนที่ ๓. ความคาดหวังและข้อเสนอแนะ

คำชี้แจง ขอความร่วมมือท่านตอบคำถามตามความเป็นจริงหรือเห็นว่าเหมาะสมมากที่สุด

๓.๑ ท่านคิดว่ากองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ มีประโยชน์และควรดำเนินการต่อไปหรือไม่

๑) ใช่

๒) ไม่ใช่

๓.๒ ท่านต้องการให้กองทุนฯ ดำเนินกิจกรรมคุ้มครองและป้องกันมิให้มีการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศ  
ลักษณะใดบ้าง

.....

.....

.....

๓.๓ ท่านต้องการให้กองทุนฯ ดำเนินกิจกรรมสร้างความตระหนักรู้เรื่องความเท่าเทียมระหว่างเพศลักษณะใดบ้าง

.....

.....

.....

๓.๔ ท่านต้องการให้กองทุนฯ ดำเนินกิจกรรมสนับสนุนหน่วยงานดำเนินงานเพื่อส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ  
ลักษณะใดบ้าง

.....

.....

.....

๓.๕ ท่านต้องการให้กองทุนฯ ดำเนินกิจกรรมปรับปรุงการบริหารจัดการกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่าง  
เพศให้เข้าถึงง่ายและมีประสิทธิภาพ

.....

.....

.....

๓.๖ ท่านคิดว่าในปี ๒๕๖๘ กองทุนควรให้ความสำคัญในการดำเนินงานกับกลุ่มเป้าหมายใดเป็นอันดับแรก

- หน่วยงาน/องค์กรที่สนใจเสนอโครงการขอรับการสนับสนุนงบประมาณจากกองทุน
- สังคม ประชาชน ที่ต้องมีความตระหนักรู้เรื่องความเท่าเทียมระหว่างเพศในสังคม
- หน่วยงานสนับสนุน/ให้ปรึกษา/ประสานงาน เช่น ศูนย์เรียนรู้การพัฒนาสตรีและครอบครัว สถานคุ้มครองและพัฒนาอาชีพฯ หรือสำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัด
- ผู้ถูกเลือกปฏิบัติด้วยเหตุแห่งเพศ /ผู้ขอรับการช่วยเหลือเยียวยา/ผู้สุ่มเสี่ยงถูกเลือกปฏิบัติด้วยเหตุแห่งเพศ

๓.๗ ท่านมีความคาดหวังต่อการดำเนินงานของกองทุนฯ อย่างไร

.....

.....

.....

.....

๓.๘ ท่านคิดว่าท่านจะมีส่วนร่วมในการขับเคลื่อนอย่างไร

.....

.....

.....

.....

๓.๙ งานส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศที่ควรดำเนินงานในอนาคต โปรดเลือกตามที่ท่านคิดว่าสำคัญ ๕ ข้อ

- ๑) ส่งเสริมการจัดกิจกรรมหรือกิจการที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ
- ๒) คุ้มครองและป้องกันมิให้มีการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศ
- ๓) ช่วยเหลือ ชดเชยและเยียวยา หรือบรรเทาทุกข์แก่บุคคลซึ่งตกเป็นผู้เสียหายจากการเลือกปฏิบัติฯ
- ๔) สอดส่องและดูแลและให้คำแนะนำหรือคำปรึกษาเกี่ยวกับการดำเนินงานตามพระราชบัญญัติฯ
- ๕) ส่งเสริมการศึกษา การวิจัย และการเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับการป้องกันมิให้มีการเลือกปฏิบัติฯ
- ๖) ติดต่อและประสานงานกับบุคคล หน่วยงาน หรือองค์กรต่าง ๆ ทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาชน

๓.๑๐ ท่านมีข้อเสนอแนะในการพัฒนาการดำเนินการของกองทุนฯ หรือไม่ อย่างไร

.....

.....

.....

๓.๑๑ ที่อยู่จดหมายอิเล็กทรอนิกส์ (E-Mail) /เบอร์โทรสำหรับการติดต่อกลับ (ข้อมูลส่วนนี้จะเก็บเป็นความลับและไม่ระบุตัวตนผู้ตอบแบบสอบถาม) .....

.....

\*\*\*\*\* กราบขอบพระคุณท่านที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามครั้งนี้ \*\*\*\*\*

ผลการประชุมเชิงปฏิบัติการทบทวนแผนปฏิบัติการกองทุนฯ ระยะ ๕ ปี

และจัดทำแผนปฏิบัติการกองทุนฯ ประจำปี ๒๕๖๘

ในวันพฤหัสบดีที่ ๔ กรกฎาคม ๒๕๖๗ ระหว่างเวลา ๑๓.๐๐ - ๑๖.๓๐ น.

ณ ห้องประชุม สค. (DWF Meeting Room) ชั้น ๑๒ ตึกกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ กรุงเทพฯ  
และผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์

**วัตถุประสงค์** เพื่อทบทวนแผนปฏิบัติการกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ ระยะ ๕ ปี พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ และจัดทำแผนปฏิบัติการกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ พ.ศ. ๒๕๖๘

**ผู้เข้าร่วมประชุม** มีกลุ่มเป้าหมายตอบรับเข้าร่วมกิจกรรม จำนวนทั้งสิ้น ๒๔ หน่วยงาน /๕๐ คน แบ่งตามประเภทกลุ่มเป้าหมาย ดังนี้

๑. หน่วยงานที่ยื่นโครงการขอรับการสนับสนุนงบประมาณจากกองทุนฯ จำนวน ๗ หน่วยงาน/คน
๒. ผู้เข้าร่วมกิจกรรมที่กองทุนฯ ดำเนินการ (กิจกรรม) จำนวน ๖ หน่วยงาน/คน
๓. ผู้ประสานงานและผู้พิจารณาโครงการเบื้องต้นตามขั้นตอนที่กองทุนฯ กำหนด จำนวน ๗ หน่วยงาน/คน
๔. ผู้ทรงคุณวุฒิในคณะกรรมการส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ จำนวน ๖ คน
๕. ผู้ทรงคุณวุฒิในคณะกรรมการส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ จำนวน ๔ คน
๖. ผู้ทรงคุณวุฒิในคณะกรรมการวินิจฉัยการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศ จำนวน ๔ คน
๗. เจ้าหน้าที่กรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว จำนวน ๑๖ คน

ประเภทผู้รับบริการ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	หน่วยงาน
๑. หน่วยงานที่ยื่นโครงการขอรับการ สนับสนุนงบประมาณจากกองทุนฯ	๑. สำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดนครปฐม
	๒. สำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดศรีสะเกษ
	๓. เทศบาลเมืองร้อยเอ็ด
	๔. ศูนย์พัฒนาครอบครัวในชุมชนคอรุม จ.อุตรดิตถ์
	๕. มูลนิธิเพื่อสิทธิและความเป็นธรรมทางเพศ (FOR-SOGI)
	๖. มูลนิธิส่งเสริมสวัสดิการสังคมไทย กรุงเทพฯ
	๗. มูลนิธิสกายสีม่วงพัทลุง จ.พัทลุง
๒. ผู้เข้าร่วมกิจกรรมที่กองทุนฯ ดำเนินการ (กิจกรรม)	๑. สหพันธ์แรงงานคนพิการคนพิการแห่งประเทศไทย
	๒. สมาคมฟ้าสีรุ้ง แห่งประเทศไทย
	๓. สำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดสุรินทร์
	๔. สำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดสกลนคร

ประเภทผู้รับบริการ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	หน่วยงาน
	๕. สำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดนครศรีธรรมราช
	๖. ศูนย์พัฒนาครอบครัวในชุมชนท่าเสา จ.อุตรดิตถ์
๓. ผู้ประสานงานและ ผู้พิจารณาโครงการเบื้องต้นตาม ขั้นตอนที่กองทุนฯ กำหนด (สำนักงาน พัฒนาสังคมและความมั่นคงของ มนุษย์จังหวัด, ศูนย์เรียนรู้การพัฒนา สตรีและครอบครัว, สถานคุ้มครอง และพัฒนาอาชีพฯ)	๑. ศูนย์เรียนรู้การพัฒนาสตรีและครอบครัว จังหวัดเชียงราย
	๒. ศูนย์เรียนรู้การพัฒนาสตรีและครอบครัวภาคเหนือ จังหวัดลำปาง
	๓. ศูนย์เรียนรู้การพัฒนาสตรีและครอบครัว รัตนภา จังหวัดขอนแก่น
	๔. สถานคุ้มครองและพัฒนาอาชีพบ้านนารีสวัสดิ์ จ.นครราชสีมา
	๕. สถานคุ้มครองและพัฒนาอาชีพบ้านเกร็ดตระการ กรุงเทพมหานคร
	๖. สำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดอุตรดิตถ์
๔. ผู้ทรงคุณวุฒิในคณะกรรมการ ส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ	๑. คุณฉวีลวดี บุรีกุล
	๒. คุณสุเพ็ญศรี พึ่งโคกสูง
	๓. คุณศิริพร ไชยสุต
	๔. คุณสมศักดิ์ ชลาชล
	๕. คุณชมพูนุช นาครธรรพ
	๖. คุณเสาวลักษณ์ ทองก๊วย
๕. ผู้ทรงคุณวุฒิในคณะกรรมการ ส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ	๑. คุณนรินทร์ กรินชัย
	๒. คุณอัญชลี มีมุข
	๓. คุณมณฑิพย์ ศรีรัตน
	๔. คุณสุพัตรา ภู่อานานุสรณ์
๖. ผู้ทรงคุณวุฒิในคณะกรรมการ วินิจฉัยการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็น ธรรมระหว่างเพศ	๑. คุณอุบล รมโพธิ์ทอง
	๒. คุณณัฐกมล ศิวะศิลป์
	๓. คุณสาละมัย หลงสะเตียะ
	๔. คุณทิฆัมพร รอดขันเมือง
	๕. รศ.นายแพทย์ธีระ วรธนารัตน์
๗. กรมกิจการสตรีและสถาบัน ครอบครัว	๑. กลุ่มนโยบายและยุทธศาสตร์ กองยุทธศาสตร์และแผนงาน
	๒. กลุ่มมาตรการและกลไก กองส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ
	๓. กลุ่มเลขานุการคณะกรรมการระดับชาติ
	๔. กลุ่มวินิจฉัยการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศ
	๕. กลุ่มบริหารกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ

## รายละเอียดการประชุม

### ➤ พิธีเปิดการประชุมเชิงปฏิบัติการทบทวนแผนปฏิบัติการกองทุนฯ ระยะ ๕ ปี และจัดทำแผนปฏิบัติการกองทุนฯ ประจำปี ๒๕๖๘ โดย นางสาวกรรณิกา เจริญลักษณ์ ผู้อำนวยการกองส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศ

ประธานแจ้งวัตถุประสงค์การประชุมเพื่อทบทวนแผนปฏิบัติการระยะ ๕ ปี และจัดทำแผนปฏิบัติการ ประจำปี ๒๕๖๘ ให้สามารถขับเคลื่อนได้จริง สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน ความต้องการ และสภาพปัญหาของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ทั้งนี้กองทุนฯ ได้ดำเนินการสำรวจความคิดเห็นผู้รับบริการและมีส่วนเกี่ยวข้องกับการดำเนินงานของกองทุนฯ ต่อการดำเนินงานของกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ จำนวน ๒๐๑ ตัวอย่าง ระหว่างวันที่ ๘ - ๒๐ มิถุนายน ๒๕๖๗ และได้นำความคิดเห็นของผู้รับบริการและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องมาวิเคราะห์ผลและจัดทำเป็น (ร่าง) แผนปฏิบัติการกองทุนฯ ระยะ ๕ ปี และ (ร่าง) แผนปฏิบัติการกองทุนฯ ประจำปี ๒๕๖๘ เพื่อนำเสนอให้ที่ประชุมได้พิจารณาร่วมกัน ทั้งนี้ประธานได้ให้ข้อมูลเพิ่มเติมว่าในการขับเคลื่อนการดำเนินงานของกองทุนฯ ในปี ๒๕๖๗ ได้ดำเนินการประเด็นที่สำคัญ ได้แก่ การจ่ายเงินชดเชยเยียวยา แก่ผู้เสียหายจากการถูกเลือกปฏิบัติด้วยเหตุแห่งเพศ การอบรมให้ความรู้กระบวนการคุ้มครองการถูกเลือกปฏิบัติด้วยเหตุแห่งเพศ และสร้างแกนนำในการขยายผล องค์ความรู้สู่สังคม แก่บุคคลผู้มีความเสี่ยงถูกเลือกปฏิบัติด้วยเหตุแห่งเพศ (ผู้พิการทางการได้ยิน) การจัดทำคลิปวิดีโอ แผ่นพับ ชุดนิทรรศการสนับสนุนการดำเนินงานของวิทยากรด้านความเท่าเทียมระหว่างเพศ/สนับสนุนหน่วยงานในระดับภูมิภาคนำไปใช้เป็นเครื่องมือในการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์สร้างการรับรู้ประเด็นความเท่าเทียมระหว่างเพศ การร่วมรณรงค์สร้างความรู้ความเข้าใจเรื่องความเท่าเทียมระหว่างเพศในช่วง pride month การสร้างความรู้ความเข้าใจประเด็นความเท่าเทียมระหว่างเพศ และแสวงหาเครือข่ายในการขยายผลการขับเคลื่อนการดำเนินงานส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศในระดับภูมิภาค รวมทั้งการสนับสนุนงบประมาณดำเนินโครงการส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศให้หน่วยงานองค์กร ซึ่งในปีงบประมาณ ๒๕๖๗ ได้สนับสนุนงบประมาณหน่วยงานไปแล้ว ๑๖ องค์กร/หน่วยงาน งบประมาณ ๓,๒๘๓,๕๙๘ บาท (สามล้านสองแสนแปดหมื่นสามพันห้าร้อยเก้าสิบแปดบาทถ้วน) ซึ่งการขับเคลื่อนการดำเนินงานดังกล่าว ยังไม่สามารถสร้างผลกระทบในวงกว้างในสังคมได้อย่างชัดเจน เป็นรูปธรรม จึงหวังเป็นอย่างยิ่งว่าทุกท่านที่เข้าร่วมประชุมฯ ในครั้งนี้ จะให้ความอนุเคราะห์ให้คำแนะนำในการขับเคลื่อนการดำเนินงาน เพื่อให้การปรับปรุงแผนปฏิบัติการกองทุนฯ ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) และจัดทำแผนปฏิบัติการกองทุนฯ พ.ศ. ๒๕๖๘ สามารถขับเคลื่อนได้จริง สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน ความต้องการ และสภาพปัญหาของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียกองทุนฯ รวมทั้งนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายการจัดตั้งกองทุนฯ ต่อไป



➤ การบรรยาย เรื่อง การบรรยายเรื่องสถานการณ์ความเท่าเทียมระหว่างเพศ และทิศทางการส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ โดย นางสาวศุภาภา เมฆาวงศกุล ผู้ทรงคุณวุฒิในคณะกรรมการส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ  
 วิทยาการได้แลกเปลี่ยนข้อมูลเกี่ยวกับสถานการณ์ที่สำคัญในประเด็น ดังนี้

#### ๑. สถานการณ์ด้านสตรี

สถานการณ์สตรีทั่วโลก พบว่า จากรายงาน Global Gender Gap Report ประจำปี ๒๐๒๓ พบว่าช่องว่างระหว่างเพศโดยรวมลดลง ๐.๓ ซึ่งเป็นอัตราการเปลี่ยนแปลงที่น้อยมาก ความเท่าเทียมกันเพิ่มขึ้นเพียง ร้อยละ ๔.๑ นับตั้งแต่ ปี ๒๕๔๙ ความคืบหน้าที่เพิ่มขึ้นนั้นเกิดจากหลายประเทศได้มีการปิดช่องว่างความเหลื่อมล้ำทางการศึกษาให้ลดลง ซึ่งมี ๑๑๗ ประเทศ จาก ๑๔๖ ประเทศ (ร้อยละ ๗๙) ได้ดำเนินการด้านดังกล่าวสำเร็จ และได้ปิดช่องว่างการมีส่วนร่วมทางเศรษฐกิจและโอกาสให้ลดลง (ร้อยละ ๖๐.๑) ส่วนช่องว่างการเสริมอำนาจทางการเมืองปิดช่องว่างให้ลดลงเพียง ร้อยละ ๒๒.๑ เท่านั้น ซึ่งประเทศไทยควรตั้งเป้าหมายในการขับเคลื่อนประเด็นดังกล่าว จากรายงานของธนาคารโลกในปี ๒๕๖๗ พบว่า ผู้หญิงได้รับสิทธิทางกฎหมายน้อยกว่า ๒ ใน ๓ ของผู้ชาย ค่าจ้างระหว่างชายและหญิงต่างกันอยู่ประมาณ ร้อยละ ๒๐ ผู้หญิง ๑ ใน ๓ ของทั่วโลกต้องเผชิญกับความรุนแรงทางร่างกายและ/หรือความรุนแรงจากคู่ครอง ความรุนแรงทางเพศที่ไม่ใช่คู่ครอง หรือทั้ง ๒ อย่าง และในปี ๒๕๖๗ ยังไม่มีประเทศไหนในโลกที่บรรลุความเท่าเทียมทางเพศตามเป้าหมาย ร้อยละ ๑๐๐

สถานการณ์สตรีในประเทศไทย พบว่า สัดส่วนประชากรหญิง (ร้อยละ ๕๑.๒๑) มีมากกว่าประชากรชาย (ร้อยละ ๔๘.๗๙) อีกทั้งประชากรสตรีสูงอายุมีมากกว่าชายสูงอายุ ร้อยละ ๑๒ จึงควรคำนึงถึงสัดส่วนในการกำหนดนโยบายสาธารณะของรัฐ ทั้งในด้านการศึกษา สาธารณสุข และด้านอื่นๆ ที่คำนึงถึงมิติทางเพศ สำหรับด้านการศึกษาคงพบว่าสตรีมีการเข้าถึงการศึกษาในสายวิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์และสถิติ วิศวกรรม การผลิตและการก่อสร้างน้อยกว่าชาย ร้อยละ ๗.๓๔ อัตราการมีงานทำของหญิงน้อยกว่าชาย ร้อยละ ๑๖ ในองค์กรภาคการมีผู้หญิงเป็นกำลังแรงงาน ถึงร้อยละ ๖๐ แต่พบว่าในระดับผู้บริหารองค์กรกลับพบผู้บริหารที่เป็นชายถึงร้อยละ ๗๕ ในขณะที่มีผู้บริหารหญิงเพียงร้อยละ ๒๕ เท่านั้น เมื่อพิจารณาในภาคธุรกิจจะพบว่า นายจ้างที่เป็นชายสูงถึง ร้อยละ ๗๒ ในขณะที่ลูกจ้างมีอัตราส่วนที่แตกต่างกันมากนัก (หญิงร้อยละ ๕๔, ชายร้อยละ ๔๕)

#### ๒. สถานการณ์ด้านความเท่าเทียมระหว่างเพศของประเทศไทย จากรายงานดัชนีความเสมอภาคทางเพศทั่วโลก

ในปี ๒๕๖๖ พบว่าประเทศไทยอยู่ในลำดับที่ ๗๔ จากทั้งหมด ๑๔๖ ชัยดีขึ้นมา ๕ อันดับจากปี ๒๕๖๕ โดยอันดับที่ประเทศไทยอยู่ในระดับที่สูง คือ ความเสมอภาคด้านการมีส่วนร่วมและโอกาสทางเศรษฐกิจ (ลำดับที่ ๒๔) ส่วนด้านการส่งเสริมศักยภาพทางการเมืองอยู่ในระดับที่ ๑๒๐ และจากการรายงานความก้าวหน้าเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนของประเทศไทย พ.ศ. ๒๕๕๙ - ๒๕๖๓ จะพบว่า การดำเนินงานปิดช่องว่างด้านพบอยู่ในระดับเสี่ยง ๒ เป้าหมาย คือ การขจัดความรุนแรงต่อสตรีและเด็กหญิง และการสร้างหลักประกันให้ผู้หญิงได้มีส่วนร่วมอย่างมีประสิทธิภาพและมีโอกาสที่เท่าเทียมกันสำหรับการเป็นผู้นำในทุกระดับการตัดสินใจ

### ๓. ทิศทางการส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ

วิทยากรนำเสนอตัวอย่างการขับเคลื่อนการดำเนินงานของกองทุนฯ ต่างๆ เช่น

๑) องค์กรแห่งสหประชาชาติ การวางกลยุทธ์ของกองทุนเพื่อความเท่าเทียมระหว่างเพศขององค์กรแห่งสหประชาชาติ ซึ่งได้วางกลยุทธ์ที่สำคัญไว้ ๙ ด้าน ได้แก่ ๑) การเสริมความแข็งแกร่งของระบบ ๒) การสนับสนุนด้านการดำเนินการ ๓) การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมและสังคม ๔) การช่วยเหลือด้านมนุษยธรรม ๕) การสื่อสาร การรณรงค์ และประชาสัมพันธ์ ๖) การเก็บข้อมูลและการวิจัย ๗) ทุนส่วนและความผูกพัน ๘) นวัตกรรม ๙) การเปลี่ยนแปลงทางดิจิทัล โดยกลยุทธ์ที่ให้การสนับสนุนงบประมาณมากที่สุด (ร้อยละ ๖๑) คือ การเสริมความแข็งแกร่งของระบบ รองลงมาคือ ด้านการสนับสนุนด้านการดำเนินการ ซึ่งจะพบว่าในประเด็นการสื่อสารและประชาสัมพันธ์ จะมีการสนับสนุนงบประมาณที่น้อยลงมา รวมทั้ง การสื่อสาร การรณรงค์ และประชาสัมพันธ์

๒) UNCTAD การลงทุนในการส่งเสริมการดำเนินงานในเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน ที่ ๕ ขององค์กร UNCTAD มีการส่งสัญญาณไปที่เงินลงทุนระหว่างประเทศ ว่าจะต้องดำเนินการในประเด็นที่เกี่ยวข้อง โดยให้สัดส่วนในการเสริมพลังสตรี ในอัตราร้อยละ ๗๕ ของกองทุนฯ

๓) กองทุนความเท่าเทียมทางเพศเอเชีย จัดตั้งขึ้นเพื่อลงทุนในการเสริมสร้างศักยภาพทางเศรษฐกิจของสตรี ในภูมิภาคเอเชียแปซิฟิก มีเป้าหมายเพื่อสร้างการเปลี่ยนแปลงที่ยั่งยืนในชีวิตสตรีและเด็กหญิงในเอเชีย ได้มีการกำหนดสัดส่วนในการสนับสนุนระหว่างประเทศของประเทศออสเตรเลียเพื่อความเท่าเทียมระหว่างเพศ ในภูมิภาคอินโดแปซิฟิก โดยเน้นประเด็น การยุติความรุนแรงทางเพศและเพศสภาพ การส่งเสริมการเสริมอำนาจทางเศรษฐกิจของสตรี การเสริมสร้างความเป็นผู้นำของผู้หญิง การเสริมสร้างการเข้าถึงและอิทธิพลของสตรีและเด็กผู้หญิง ในการบริการที่จำเป็น รวมถึงด้านสุขภาพและการศึกษา และด้านการดำเนินงานตามวาระสตรี สันติภาพ และความมั่นคง ทั้งนี้รัฐบาลออสเตรเลียก็ได้มีการสนับสนุนงบประมาณแก่ NGOs ในการดำเนินงานส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศด้วย

ทั้งนี้ วิทยากรได้กล่าวทิ้งท้ายไว้ในประเด็นความเท่าเทียมระหว่างเพศ ว่าในวาระการประชุมปี ๒๕๗๓ การขับเคลื่อน SDGs เป็นวาระสำคัญที่ทั่วโลกต้องให้ความสำคัญและต้องบรรลุเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน การจัดทำงบประมาณที่คำนึงถึงความแตกต่างทางเพศต้องนำมาขับเคลื่อนอย่างจริงจัง เพราะจะแก้ไขปัญหาความเหลื่อมล้ำทางเพศ เพราะจะทำให้ทุกกระทรวงหันมาขับเคลื่อนประเด็นด้านนี้ และควรมุ่งจัดอุปสรรคและเร่งความก้าวหน้าในการบรรลุเป้าหมายการขจัดความรุนแรงต่อสตรีและเด็กหญิง และการสร้างหลักประกันให้ผู้หญิงได้มีส่วนร่วมอย่างมีประสิทธิภาพและมีโอกาสที่เท่าเทียมกันสำหรับการเป็นผู้นำในทุกระดับการตัดสินใจ

➤ การนำเสนอผลการขับเคลื่อนแผนปฏิบัติการกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ ระยะ ๕ ปี พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ (ผลการดำเนินงานปีงบประมาณ ๒๕๖๖-๒๕๖๗) การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม และข้อมูลผลการสำรวจความคิดเห็นต่อการดำเนินงานของกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ โดย นางสาวจัทมาศ วรรณแก้ว นักพัฒนาสังคมชำนาญการพิเศษ

ฝ่ายเลขานุการฯ คณะกรรมการบริหารกองทุนได้นำเสนอข้อมูลประกอบการพิจารณา (ร่าง) แผนปฏิบัติการกองทุนฯ ประจำปี ๒๕๖๘ อันได้แก่ ข้อมูลของกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ ความเป็นมาของแผนปฏิบัติการกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ ที่จัดทำขึ้นภายใต้ แผนปฏิบัติการด้านการส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) และ แผนปฏิบัติการกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ ระยะ ๕ ปี พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ รวมทั้งผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการกองทุนฯ (ปีงบประมาณ ๒๕๖๖ - ๒๕๖๗) ข้อมูลการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมกองทุนฯ ทั้งปัจจัยภายนอกและปัจจัยภายใน และข้อมูลผลการสำรวจความคิดเห็นต่อการดำเนินงานของกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ ซึ่งผู้รับบริการได้มีการแสดงความคิดเห็นต่อการดำเนินงานของกองทุนฯ ที่ผ่านมา ปัญหาและอุปสรรคที่พบ รวมทั้งมีการเสนอแนะต่อแผนปฏิบัติการ ระยะ ๕ ปี ทั้ง ๔ แผนงาน และจัดลำดับกลุ่มผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของกองทุนฯ

รายละเอียดดังนี้

ประเด็น	รายละเอียด
<p>ผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการกองทุนฯ ระยะ ๕ ปี (ปี ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) (ปีงบประมาณ ๒๕๖๖ - ๒๕๖๗)</p>	<p><b>แผนงานที่ ๑</b> การช่วยเหลือ ชดเชย เยียวยา แก่ผู้ถูกเลือกปฏิบัติด้วยเหตุแห่งเพศ</p> <p><u>ตัวชี้วัด</u> ร้อยละของกลุ่มเป้าหมายที่เข้าร่วมกิจกรรมมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับพระราชบัญญัติความเท่าเทียมระหว่างเพศ พ.ศ. ๒๕๕๘ และการเข้าถึงกระบวนการช่วยเหลือตามพระราชบัญญัติความเท่าเทียมระหว่างเพศ พ.ศ. ๒๕๕๘ ผลการประเมินยังไม่มีผลการประเมินผล</p> <p>ทั้งนี้กองทุนฯ มีผลการดำเนินงานที่สำคัญ สนับสนุนการขับเคลื่อนแผนงานที่ ๑ ดังนี้</p> <p>๑) จัดทำสื่อประชาสัมพันธ์โดยการจัดการประกวดสื่อเพื่อเผยแพร่และประชาสัมพันธ์ให้สังคมตระหนัก เรื่องความเท่าเทียมระหว่างเพศ หัวข้อ “ทุกเพศ ทุกคน เท่ากัน All genders are equal” ทั้งนี้มีสื่อประชาสัมพันธ์ประเภทคลิป และ E-poster ส่งประกวดจำนวน ๒๓๓ ผลงาน มีผลงานชนะเลิศการประกวดประเภทคลิป จำนวน ๔ ผลงาน และประเภท E-poster จำนวน ๕ ผลงาน ทั้งนี้ได้นำสื่อที่ชนะเลิศการประกวดเผยแพร่ไปยังหน่วยงานต่างๆ เพื่อนำไปใช้ประโยชน์และนำไปใช้ประกอบการประชุม อบรม รวมทั้งเผยแพร่ในช่องทางออนไลน์ของ สค.</p> <p>๒) ผลิตสื่อประชาสัมพันธ์การคุ้มครองป้องกันการถูกเลือกปฏิบัติด้วยเหตุแห่งเพศ ได้แก่ โรลอัฟ โบว์ซัวร์ คลิปวิดีโอเผยแพร่และประชาสัมพันธ์ จำนวน ๔ เรื่อง เพื่อสนับสนุนให้องค์กรที่ขอรับการสนับสนุนงบประมาณจากกองทุน ทิมหาวิทยาลัยด้านความเท่าเทียมระหว่างเพศ และหน่วยงานในระดับภูมิภาค ได้แก่ พมจ. ศูนย์เรียนรู้ฯ</p>

ประเด็น	รายละเอียด
	<p>สถานคุ้มครองฯ สำนักงานส่งเสริมและสนับสนุนวิชาการ รวม ๑๐๐ แห่งนำไปใช้ ในการประชาสัมพันธ์ให้สังคมตระหนักเรื่องความเท่าเทียมระหว่างเพศในระดับพื้นที่</p> <p>๓) สนับสนุนให้องค์กรภาคประชาสังคม/ภาคเอกชนมีส่วนร่วมเผยแพร่และ ประชาสัมพันธ์ข้อมูล/ความรู้เพื่อช่วยให้บุคคลที่ถูกเลือกปฏิบัติด้วยเหตุแห่งเพศสามารถ เข้าถึงกระบวนการช่วยเหลือตามพระราชบัญญัติความเท่าเทียมระหว่างเพศ พ.ศ. ๒๕๕๘ โดยการสนับสนุนการจัดกิจกรรมเนื่องในเดือน pride month ตลอดเดือน มิถุนายน เช่น การเดินพาเหรดและการแสดงเชิงสัญลักษณ์ กิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ สำหรับชุมชน LGBTQ+ กิจกรรม This is Pride of siam</p> <p>๔) จ่ายเงินชดเชยเยียวยา มีผู้เสียหาย จำนวน ๑ ราย เป็นค่าชดเชยและเยียวยา เนื่องจากสูญเสียโอกาสในการเข้าสอบเพื่อประกอบการงาน เป็นจำนวนเงิน ๓๐,๐๐๐ บาท</p> <p>๕) จัดการอบรม “การยุติความรุนแรง ลดการตีตราและการเลือกปฏิบัติด้วยเหตุ แห่งอัตลักษณ์ทางเพศสภาพและวิถีทางเพศ” เพื่อสร้างเครือข่ายแกนนำในการ ขับเคลื่อนงานด้านการส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ ป้องกันและแก้ไขปัญหา การเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศกลุ่มคนพิการทางการได้ยินหรือสื่อความหมาย</p> <p>๖) บำรุงรักษาระบบสารสนเทศเพื่อคุ้มครองและป้องกันทางเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็น ธรรมระหว่างเพศ และจัดทำบทเรียนออนไลน์ การเรียนรู้การเสนอโครงการขอรับ การสนับสนุนงบประมาณจากกองทุนฯ</p> <p><b>แผนงานที่ ๒ การส่งเสริมและสนับสนุนความเท่าเทียมระหว่างเพศ</b></p> <p><b>ตัวชี้วัด</b></p> <p>๑. ระดับความสำเร็จของจัดกิจกรรมสร้างความตระหนักรู้เรื่องความเท่าเทียมระหว่างเพศ ผลการประเมิน บรรลุค่าเป้าหมาย (๕)</p> <p>๒. ร้อยละของกลุ่มเป้าหมายที่เข้าร่วมกิจกรรมมีความรู้ความเข้าใจเรื่องความเท่าเทียม ระหว่างเพศ ผลการประเมินยังไม่มีผลการประเมินผล</p> <p>๓. ร้อยละความตระหนักเรื่องการส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศในสังคม ผลการประเมิน บรรลุค่าเป้าหมาย (๘๙)</p> <p>๔. จำนวนสื่อ/รูปแบบการสื่อสารที่มีความสอดคล้องกับลักษณะของกลุ่มเป้าหมาย ผลการประเมิน บรรลุค่าเป้าหมาย (ปี ๒๕๖๖ = ๙, ปี ๒๕๖๗ = ๘)</p> <p>ทั้งนี้กองทุนฯ มีผลการดำเนินงานที่สำคัญ สนับสนุนการขับเคลื่อนแผนงานที่ ๒ ดังนี้</p> <p>๑) พัฒนาศักยภาพวิทยากรด้านความเท่าเทียมระหว่างเพศเพื่อพัฒนาศักยภาพและ เพิ่มเติมองค์ความรู้ให้แก่ผู้ที่เคยเข้ารับการอบรมพัฒนาวิทยากรด้านความเท่าเทียม ระหว่างเพศ ให้สามารถนำไปประยุกต์ใช้กับการปฏิบัติหน้าที่เป็นวิทยากรให้ กับกรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว (สค.) และองค์กรเครือข่ายต่าง ๆ ทั้งใน ส่วนกลางและส่วนภูมิภาค ให้กับเจ้าหน้าที่ สค. และเจ้าหน้าที่ พมจ.</p> <p>๒) จัดทำสื่อประชาสัมพันธ์โดยการจัดการประกวดสื่อเพื่อเผยแพร่และประชาสัมพันธ์ ให้สังคมตระหนัก เรื่องความเท่าเทียมระหว่างเพศ หัวข้อ “ทุกเพศ ทุกคน เท่ากัน All</p>

ประเด็น	รายละเอียด
	<p>genders are equal” ทั้งนี้มีสื่อประชาสัมพันธ์ประเภทคลิป และ E-poster ส่งประกวด จำนวน ๒๓๓ ผลงาน มีผลงานชนะเลิศการประกวดประเภทคลิป จำนวน ๔ ผลงาน และ ประเภท E-poster จำนวน ๕ ผลงาน ทั้งนี้ได้นำสื่อที่ชนะเลิศการประกวดเผยแพร่ไปยังหน่วยงานต่างๆ เพื่อนำไปใช้ประโยชน์และนำไปใช้ประกอบการประชุม อบรม รวมทั้ง เผยแพร่ในช่องทางออนไลน์ของ สค.</p> <p>๓) ผลิตสื่อประชาสัมพันธ์การคุ้มครองป้องกันการถูกเลือกปฏิบัติด้วยเหตุแห่งเพศ ได้แก่ โรลอัพ โบว์ชัวร์ คลิปวิดีโอเผยแพร่และประชาสัมพันธ์ จำนวน ๔ เรื่อง เพื่อ สนับสนุนให้องค์กรที่ขอรับการสนับสนุนงบประมาณจากกองทุน ทิมาวิทยากรด้าน ความเท่าเทียมระหว่างเพศ และหน่วยงานในระดับภูมิภาค ได้แก่ พมจ. ศูนย์เรียนรู้ฯ สถานคุ้มครองฯ สำนักงานส่งเสริมและสนับสนุนวิชาการ รวม ๑๐๐ แห่งนำไปใช้ ในการประชาสัมพันธ์ให้สังคมตระหนักเรื่องความเท่าเทียมระหว่างเพศในระดับพื้นที่</p> <p><b><u>แผนงานที่ ๓ การสร้างเสริมความเข้มแข็งของภาคีเครือข่ายภาครัฐ ภาคเอกชนและ ภาคประชาสังคม</u></b></p> <p><b><u>ตัวชี้วัด</u></b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>๑. ร้อยละของกลุ่มเป้าหมายที่เข้าร่วมกิจกรรมมีความรู้ความเข้าใจเรื่องความเท่าเทียม ระหว่างเพศ ผลการประเมินยังไม่มีผลการประเมินผล</li> <li>๒. จำนวนหน่วยงานเครือข่ายที่ร่วมขับเคลื่อนการส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ ผลการประเมินบรรลุค่าเป้าหมาย (๒๓)</li> <li>๓. จำนวนหน่วยงานกลุ่มเป้าหมายได้รับการสนับสนุนงบประมาณเพื่อดำเนินงาน ด้านการส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ ผลการประเมินไม่บรรลุค่าเป้าหมาย (๑๒)</li> <li>๔. ร้อยละหน่วยงานกลุ่มเป้าหมายที่ได้รับการสนับสนุนงบประมาณดำเนินการกำหนด แนวทางขยายผลการดำเนินงานด้านการส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ ผลการประเมินบรรลุค่าเป้าหมาย (๑๐๐)</li> </ol> <p>ทั้งนี้กองทุนฯ มีผลการดำเนินงานที่สำคัญ สนับสนุนการขับเคลื่อนแผนงานที่ ๓ ดังนี้</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>๑) จัดกิจกรรมสานพลังเครือข่ายร่วมขจัดการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศ: Gender Fair ๒๐๒๓ ภายใต้แนวคิด “Innovation for Gender Equality : ส่งเสริม นวัตกรรมเพื่อสร้างสังคมแห่งความเท่าเทียมระหว่างเพศ” เพื่อรณรงค์สร้างความรู้ ความเข้าใจการส่งเสริมความเท่าเทียมและขจัดการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรม ระหว่างเพศ และกระตุ้นให้เครือข่ายมีส่วนร่วมขับเคลื่อนความเท่าเทียมระหว่างเพศ ในสังคม รวมทั้งเพื่อยกย่องเชิดชูเกียรติหน่วยงาน/องค์กรตัวอย่าง ซึ่งประกอบกิจการ โดยคำนึงถึงความเท่าเทียมระหว่างเพศ จำนวน ๑๗ หน่วยงาน</li> </ol>

ประเด็น	รายละเอียด
	<p>๒) สนับสนุนหน่วยงาน/ภาคีเครือข่ายจัดกิจกรรมรณรงค์สร้างความรู้ความเข้าใจ การส่งเสริมความเท่าเทียมและขจัดการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศ เนื่องในเดือนเฉลิมฉลองวัน Pride month</p> <p>๓) จัดการอบรม “การยุติความรุนแรง ลดการตีตราและการเลือกปฏิบัติด้วยเหตุแห่งอัตลักษณ์ทางเพศสภาพและวิถีทางเพศ” เพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจในเรื่องเพศสภาพ ความเท่าเทียมระหว่างเพศและพระราชบัญญัติความเท่าเทียมระหว่างเพศ พ.ศ. ๒๕๕๘ เพื่อสร้างเครือข่ายแกนนำในการขับเคลื่อนงานด้านการส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ ป้องกันและแก้ไขปัญหาการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศ ให้กับคนพิการทางการได้ยินหรือสื่อความหมาย</p> <p>๔) จัดการประชุมสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ การดำเนินงานด้านความเท่าเทียมระหว่างเพศตาม พ.ร.บ.ความเท่าเทียมระหว่างเพศ พ.ศ. ๒๕๕๘ และการจัดทำโครงการฯ เพื่อขอรับการสนับสนุนงบประมาณ จากกองทุน ครอบคลุม ๔ ภูมิภาค ๒๔ จังหวัด มีจนท.พมจ., อปท., สำนักงาน ศึกษาธิการจังหวัด, สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา, โรงเรียน องค์กร สาธารณประโยชน์ และองค์กรพัฒนาเอกชน (NGOs) ร่วมกิจกรรม ๑๐๐ องค์กร/ ๒๒๑ คน</p> <p>๕) ปีงบประมาณ ๒๕๖๖ – ปัจจุบัน สนับสนุนงบประมาณแก่หน่วยงานเครือข่ายเพื่อ จัดทำโครงการ กิจกรรม และการศึกษาวิจัยเพื่อคุ้มครองป้องกันและแก้ไขปัญหาการถูก เลือกปฏิบัติด้วยเหตุแห่งเพศ จำนวน ๒๘ โครงการ (๒๕๖๖ :๑๒ โครงการ, ๒๕๖๗ :๑๖ โครงการ)</p> <p>๖) ลงพื้นที่ติดตามประเมินผลโครงการ ของหน่วยงาน/องค์กรที่ได้รับการสนับสนุน งบประมาณจากกองทุนฯ จำนวน ๙ โครงการ (๒๕๖๖ :๕ โครงการ, ๒๕๖๗ :๔ โครงการ)</p> <p><b><u>แผนงานที่ ๔ การบริหารจัดการกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศให้เข้าถึงง่าย และมีประสิทธิภาพ</u></b></p> <p><b><u>ตัวชี้วัด</u></b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>๑. ระดับความสำเร็จในการบริหารจัดการกองทุนฯ (ค่าพื้นฐาน ๔.๑๒) ผลการประเมิน ๔.๕๓</li> <li>๒. ระดับความพึงพอใจของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (ค่าพื้นฐาน ๗๘.๒๓) ผลการประเมิน ๙๑.๔๑</li> <li>๓. ร้อยละรายได้ของกองทุนฯ เพิ่มมากขึ้น ผลการประเมินยังไม่มีผลการประเมินผล</li> <li>๔. ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาศักยภาพมีขีดความสามารถหรือสมรรถนะ เพิ่มขึ้น ผลการประเมินบรรลุค่าเป้าหมาย (ร้อยละ ๑๐๐)</li> <li>๕. ระดับความสำเร็จของการพัฒนาระบบข้อมูลการบริหารจัดการและระบบ สารสนเทศเชิงดิจิทัลของกองทุนฯ ผลการประเมินยังไม่มีผลการประเมินผล</li> </ol>

ประเด็น	รายละเอียด												
	<p>ทั้งนี้กองทุนฯ มีผลการดำเนินงานที่สำคัญ สนับสนุนการขับเคลื่อนแผนงานที่ ๔ ดังนี้</p> <p>๑) พัฒนาทักษะบุคลากรด้านการจัดการกองทุนฯ ได้แก่ การจัดทำบัญชี การบริหารพัสดุ การประชาสัมพันธ์ ด้านเทคโนโลยีและสารสนเทศ การจัดทำแผนงาน/งบประมาณด้วยเรียนรู้ผ่านการเรียนออนไลน์ หลักสูตรที่เกี่ยวข้อง เช่น การวางแผนกลยุทธ์ การกำหนดวิสัยทัศน์และกลยุทธ์ ทักษะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานแบบออนไลน์ ความมั่นคงปลอดภัยบนอินเทอร์เน็ต Microsoft Excel เพื่อการบริหารข้อมูล การบริหารความเสี่ยงดิจิทัล เป็นต้น</p> <p>๒) อบรมการใช้ระบบสารสนเทศเชิงดิจิทัลของบุคลากรกองทุนฯ โดยร่วมอบรมการใช้งานระบบขอรับเงินสนับสนุนโครงการ ภายใต้โครงการจ้างบำรุงรักษาระบบสารสนเทศ เพื่อคุ้มครองและป้องกันการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศ ผ่านระบบ Web Conference โปรแกรม ZOOM ให้กับเจ้าหน้าที่สำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัด ในฐานะผู้พิจารณาโครงการเบื้องต้น และ หน่วยงานภาคีเครือข่าย ในฐานะผู้เสนอขอรับการสนับสนุนงบประมาณจากกองทุน ทั้งนี้ เจ้าหน้าที่ สนง.พมจ.เข้าร่วมอบรม จำนวน ๔๙ จังหวัด</p> <p>๓) จัดการประชุมเชิงปฏิบัติการทบทวนแผนปฏิบัติการกองทุนฯ ระยะ ๕ ปี ( พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) โดยประสานเชิญคณะกรรมการและอนุกรรมการภายใต้ พ.ร.บ. ความเท่าเทียมระหว่างเพศ พ.ศ. ๒๕๕๘ เข้าร่วมประชุมและให้ข้อเสนอแนะและแนวทางในการขับเคลื่อนการดำเนินงานของกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ</p> <p>๔) อยู่ระหว่างการดำเนินการศึกษาข้อมูลการรับบริจาค การสนับสนุนงบประมาณของหน่วยงานองค์กร เช่น สมาคม ชมรม กองทุนฯ ที่สามารถนำเอกสารหลักฐานไปใช้ในการลดหย่อนภาษีได้ รวมทั้งศึกษาข้อมูลด้านกฎหมาย และประสานหารือเจ้าหน้าที่กรมสรรพากรเพื่อขอรับการปรึกษา</p> <p>๕) จัดทำฐานข้อมูลผู้รับบริการของกองทุนฯ ได้แก่ ผู้เข้าร่วมกิจกรรมของกองทุนฯ หน่วยงานผู้เสนอโครงการขอรับการสนับสนุนงบประมาณของกองทุน</p>												
<p>ผลการการวิเคราะห์ สภาพแวดล้อมองค์กรของ กองทุนส่งเสริมความเท่าเทียม ระหว่างเพศ</p>	<table border="1"> <thead> <tr> <th colspan="3" data-bbox="483 1430 1455 1465">สภาพแวดล้อมภายนอก ใช้การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอกด้วยเครื่องมือ PESTEL Analysis</th> </tr> <tr> <th data-bbox="483 1465 808 1535">สถานการณ์</th> <th data-bbox="808 1465 1133 1535">โอกาส</th> <th data-bbox="1133 1465 1455 1535">อุปสรรค</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td data-bbox="483 1535 808 1787">ด้านการเมือง</td> <td data-bbox="808 1535 1133 1787"> <p>๑. สังคมเปิดโอกาสให้ ผู้หญิง บุคคลผู้มีความหลากหลายทางเพศ เข้าร่วมมีบทบาททางการเมืองมากยิ่งขึ้น</p> <p>๒. การผลักดันกฎหมาย นโยบาย เพื่อส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ ได้รับการสนับสนุนมากขึ้น</p> </td> <td data-bbox="1133 1535 1455 1787">ความเสมอภาคระหว่างเพศให้ ความสำคัญในประเด็นความ หลากหลายทางเพศ</td> </tr> <tr> <td data-bbox="483 1787 808 1961">ด้านเศรษฐกิจ</td> <td data-bbox="808 1787 1133 1961">ภาคธุรกิจ ภาคเอกชนให้ความสำคัญกับประเด็นความ หลากหลายทางเพศ นำมาเป็นจุด ขายในการประชาสัมพันธ์สินค้าและบริการ</td> <td data-bbox="1133 1787 1455 1961">๑. การดำเนินงานด้านความเท่าเทียมระหว่างเพศในห้วงเวลานอกเหนือจาก เดือน pride month ไม่ได้ได้รับความสนใจเท่าที่ควร</td> </tr> </tbody> </table>	สภาพแวดล้อมภายนอก ใช้การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอกด้วยเครื่องมือ PESTEL Analysis			สถานการณ์	โอกาส	อุปสรรค	ด้านการเมือง	<p>๑. สังคมเปิดโอกาสให้ ผู้หญิง บุคคลผู้มีความหลากหลายทางเพศ เข้าร่วมมีบทบาททางการเมืองมากยิ่งขึ้น</p> <p>๒. การผลักดันกฎหมาย นโยบาย เพื่อส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ ได้รับการสนับสนุนมากขึ้น</p>	ความเสมอภาคระหว่างเพศให้ ความสำคัญในประเด็นความ หลากหลายทางเพศ	ด้านเศรษฐกิจ	ภาคธุรกิจ ภาคเอกชนให้ความสำคัญกับประเด็นความ หลากหลายทางเพศ นำมาเป็นจุด ขายในการประชาสัมพันธ์สินค้าและบริการ	๑. การดำเนินงานด้านความเท่าเทียมระหว่างเพศในห้วงเวลานอกเหนือจาก เดือน pride month ไม่ได้ได้รับความสนใจเท่าที่ควร
สภาพแวดล้อมภายนอก ใช้การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอกด้วยเครื่องมือ PESTEL Analysis													
สถานการณ์	โอกาส	อุปสรรค											
ด้านการเมือง	<p>๑. สังคมเปิดโอกาสให้ ผู้หญิง บุคคลผู้มีความหลากหลายทางเพศ เข้าร่วมมีบทบาททางการเมืองมากยิ่งขึ้น</p> <p>๒. การผลักดันกฎหมาย นโยบาย เพื่อส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ ได้รับการสนับสนุนมากขึ้น</p>	ความเสมอภาคระหว่างเพศให้ ความสำคัญในประเด็นความ หลากหลายทางเพศ											
ด้านเศรษฐกิจ	ภาคธุรกิจ ภาคเอกชนให้ความสำคัญกับประเด็นความ หลากหลายทางเพศ นำมาเป็นจุด ขายในการประชาสัมพันธ์สินค้าและบริการ	๑. การดำเนินงานด้านความเท่าเทียมระหว่างเพศในห้วงเวลานอกเหนือจาก เดือน pride month ไม่ได้ได้รับความสนใจเท่าที่ควร											

ประเด็น	รายละเอียด		
			๒. ประเด็นการถูกเลือกปฏิบัติของหญิง หรือชาย ไม่ถูกนำมากล่าวถึง
ด้านสังคม	๑. สังคมไทยเปิดกว้าง มองเรื่องความหลากหลายทางเพศว่าเป็นเรื่องปกติในวิถีชีวิตประจำวัน ๒. สังคมตระหนักต่อการเคารพสิทธิของบุคคลและตระหนักต่อการละเมิดสิทธิของผู้อื่นมากขึ้น ๓. การสร้างความเข้าใจเรื่องความเท่าเทียมระหว่างเพศในสังคม เป็นเรื่องที่เข้าใจได้ง่ายมากขึ้น ๔. บุคคลผู้มีความหลากหลายทางเพศ ยอมรับ และกล้าเปิดเผยตัวตนมากขึ้น		ยังมีการปลูกฝังแนวคิด ค่านิยม ที่เป็นแนวคิดอนุรักษนิยม เช่น ชายต้องเข้มแข็ง หญิงต้องอ่อนแอ มาตรฐานความงาม เป็นต้น
ด้านเทคโนโลยี	๑. มีซอฟต์แวร์หรือเทคโนโลยีสารสนเทศที่ ทันสมัย หลากหลาย และมีต้นทุนไม่สูงมากนัก ซึ่งสามารถนำมา ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพ ลดต้นทุน และอำนวยความสะดวกแก่เจ้าหน้าที่ในการปฏิบัติงานเพิ่มมากขึ้น ยืดหยุ่นในการทำงานและรองรับการเปลี่ยนแปลง/ วิกฤตต่างๆ ที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต ๒. มีช่องทางในการสื่อสาร ประชาสัมพันธ์สร้างการรับรู้ในสังคมเพิ่มมากขึ้น		ผู้ปฏิบัติงานไม่สามารถพัฒนาตนเองได้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง
ด้านสิ่งแวดล้อม	ไม่มี		ไม่มี
ด้านกฎหมาย	มีกฎหมายส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศที่หลากหลาย		ประชาชนไม่เลือกใช้ พ.ร.บ.ความเท่าเทียมระหว่างเพศ พ.ศ. ๒๕๕๘
การวิเคราะห์ปัจจัยภายในด้วยเครื่องมือ ๓S Model			
สถานการณ์	จุดแข็ง	จุดอ่อน	
Strategy (กลยุทธ์)	ไม่มี		๑. การปรับเปลี่ยนแผน ภารกิจเร่งด่วน ไม่สามารถดำเนินการได้ทันทีต้องผ่านการอนุมัติจากคณะกรรมการ ๒. มีความทับซ้อนขอบเขตการดำเนินงานของกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ และกรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว ๓. การตีความขอบเขตการดำเนินงานของกองทุนฯ ไม่ชัดเจน ทำให้กองทุนฯ มีภาระงานที่มาก
Structure (โครงสร้าง)	มีคณะกรรมการฯ/คณะอนุกรรมการฯ ภายใต้คณะกรรมการในการบริหารกำกับ ติดตาม		มีการสับเปลี่ยนผู้ทรงคุณวุฒิในคณะกรรมการฯ



ประเด็น	รายละเอียด		
System (ระบบ)	๑. มีทรัพยากรสนับสนุนจาก กรม สค. ๒. มีระเบียบ หลักเกณฑ์ในการดำเนินงาน เช่น การชดเชยและเยียวยาผู้เสียหาย การสนับสนุนงบประมาณโครงการ	ไม่มี	
Skill (ทักษะ)	ไม่มี	ไม่มีผู้เชี่ยวชาญเฉพาะทางสาขา	
Staff (การจัดการบุคคล)	บุคลากร มีความทุ่มเทกับการทำงาน พร้อมในการเรียนรู้ การปรับเปลี่ยนบทบาทหน้าที่	บุคลากรมีจำนวนจำกัด รับผิดชอบงานหลายด้านไม่สอดคล้องกับภาระงาน งบประมาณ	
Style (รูปแบบ)	มีหน่วยงานหน่วยงานภาคีเครือข่ายที่มีความหลากหลาย ร่วมขับเคลื่อนการดำเนินงาน	๑. กระบวนการใช้จ่ายงบประมาณไม่คล่องตัว (ต้องได้รับความเห็นชอบจาก สพท. ก่อน) ๒. หน่วยงานภาคีขับเคลื่อนงานด้านความเท่าเทียมมีน้อย ๓. ประเด็นความเท่าเทียมระหว่างเพศเป็นประเด็นอ่อนไหว และเข้าใจยาก ๔. การประชาสัมพันธ์ไม่บรรลุเป้าหมายตามที่กำหนด	
Shared values (ค่านิยมร่วม)	๑. มี Service mind ๒. มีความซื่อสัตย์	๑. ขาดความร่วมมือในการดำเนินการในภาพรวมขององค์กร ๒. ผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานกรม สค. มีทัศนคติงานความหลากหลายทางเพศ คืองานกองทุนฯ	

## TOWS Matrix Analysis การกำหนดยุทธศาสตร์

เป้าประสงค์ ยุทธศาสตร์	ยุทธศาสตร์	กลยุทธ์	แผนงานโครงการ
เพิ่มประสิทธิภาพ การบริหารจัดการ กองทุนฯ	เพิ่มประสิทธิภาพ การบริหารจัดการ กองทุนฯ	๑. สร้างความเข้าใจ ผู้บริหาร ผู้ปฏิบัติ คณะกรรมการ ๒. ทบทวนบทบาท หน้าที่ สค. กองทุนฯ ๓. แลกเปลี่ยนเรียนรู้ ๔. กำหนดแนวทาง ร่วมกัน	๑. ประชุมเชิงปฏิบัติการทบทวน บทบาทการดำเนินงานส่งเสริมความเท่า เทียมระหว่างเพศ ๒. การศึกษาแนวทางการขับเคลื่อนการ ดำเนินงานส่งเสริมความเท่าเทียม ระหว่างเพศ
เพิ่มประสิทธิภาพ ด้านบุคลากร	เพิ่มประสิทธิภาพ การบริหารจัดการ กองทุนฯ	๑. เพิ่มจำนวนบุคลากร ๒. พัฒนาศักยภาพ บุคลากรด้านการวิจัย	๑. พัฒนาทักษะบุคลากรด้านการจัดการ กองทุน ด้านการพิจารณาโครงการวิจัย ๒. สรรหาบุคลากรสนับสนุนการ ดำเนินงานของกองทุนฯ
พัฒนาองค์ความรู้ เรื่องความเท่าเทียม ระหว่างเพศ	ส่งเสริมและ สนับสนุนความเท่า เทียมระหว่างเพศ	๑. สร้างความตระหนัก เรื่องความเท่าเทียม ระหว่างเพศในสังคม	๑. จัดกิจกรรมสร้างความตระหนัก เรื่อง ความเท่าเทียมระหว่างเพศ ๒. เผยแพร่และ ประชาสัมพันธ์สร้าง ความตระหนักเรื่องความเท่าเทียม ระหว่างเพศในสังคม ๓. รณรงค์สร้างความเข้าใจเรื่องความ เท่าเทียมระหว่างเพศในสังคม

ประเด็น	รายละเอียด			
				๔. ผลิตสื่อประชาสัมพันธ์สร้างความตระหนักรู้เรื่องความเท่าเทียมระหว่างเพศ
	สร้างความเข้มแข็งของกลไกในการส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ	ส่งเสริมและสนับสนุนความเท่าเทียมระหว่างเพศ	๑. เสริมสร้างศักยภาพและแสวงหาภาคีเครือข่ายด้านการส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ ๒. สนับสนุนงบประมาณจัดทำโครงการ กิจกรรมและการศึกษาวิจัย เพื่อการคุ้มครองป้องกันและแก้ไขปัญหาการถูกเลือกปฏิบัติด้วยเหตุแห่งเพศ	๑. สนับสนุนงบประมาณจัดทำโครงการ กิจกรรม และการศึกษา วิจัย ด้านความเท่าเทียมระหว่างเพศ การคุ้มครองป้องกันและแก้ไขปัญหาการถูกเลือกปฏิบัติด้วยเหตุแห่งเพศ ๒. จัดประชุมพัฒนาศักยภาพเครือข่ายและแสวงหาเครือข่ายเพื่อสร้างความรู้และเข้าใจเรื่องความเท่าเทียมระหว่างเพศ การคุ้มครองและป้องกันการถูกเลือกปฏิบัติเนื่องด้วยเหตุแห่งเพศ ๓. เสริมพลังองค์กรภาคีเครือข่ายเพื่อสร้างขวัญกำลังใจหน่วยงานที่เป็นตัวอย่างที่ดีในการส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ
ดำเนินการสำรวจความคิดเห็นต่อการดำเนินงานส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ	ประเด็น	รายละเอียด		
	ปัญหาและอุปสรรคในการรับบริการ	๑) การสื่อสาร ประชาสัมพันธ์สร้างการรับรู้ภารกิจของกองทุนฯ การสนับสนุนงบประมาณกองทุนฯ น้อย ไม่กว้างขวาง ๒) หลักเกณฑ์ วิธีการดำเนินงานของกองทุนฯ มีกรอบวิธีการที่ตายตัว มีกรอบระยะเวลาที่ชัดเจน ไม่อำนวยความสะดวกในการเปลี่ยนแปลงเฉพาะหน้า เช่น การเปลี่ยนสถานที่จัดกิจกรรม ๓) กลุ่มเป้าหมายเข้าร่วมกิจกรรมมีความหลากหลาย มีพื้นฐานเรื่องความเท่าเทียมระหว่างเพศไม่เท่ากันทำให้เกิดปัญหาการเรียนรู้ไม่ทัน ๔) การขอรับการสนับสนุนงบประมาณกองทุนฯ มีขั้นตอนซับซ้อน มีความยุ่งยาก เอกสารมาก รวมถึงขั้นตอนการรายงาน ชุมชนไม่สามารถเข้าถึงงบประมาณได้		
	การวิเคราะห์และจัดลำดับความสำคัญของผู้รับบริการของกองทุนฯ ในปี พ.ศ. ๒๕๖๘	อันดับ ๑ สังคม ประชาชน ที่ต้องมีความตระหนักรู้เรื่องความเท่าเทียมระหว่างเพศในสังคม อันดับ ๒ หน่วยงาน/องค์กรที่สนใจเสนอโครงการขอรับการสนับสนุนงบประมาณจากกองทุน อันดับที่ ๓ ผู้ถูกเลือกปฏิบัติด้วยเหตุแห่งเพศ /ผู้ขอรับการช่วยเหลือเยียวยา/ ผู้สูญเสียถูกเลือกปฏิบัติด้วยเหตุแห่งเพศ		
	ข้อเสนอต่อแผนงานที่ ๑ การคุ้มครองและป้องกันมิให้มีการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศ	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ประชาสัมพันธ์ สร้างความรู้ความเข้าใจเรื่องความเท่าเทียมระหว่างเพศ สิทธิ อย่างแพร่หลาย ทั้งถึง ต่อเนื่อง ผ่านสื่อทั้งออนไลน์ และสื่อสิ่งพิมพ์ โดยผลิตสื่อประชาสัมพันธ์ ที่มีเนื้อหาเข้าใจง่าย เช่น หนังสือ สื่อเนื้อหาสั้นๆ หรือใช้การนำเสนอตัวอย่างที่ประสบความสำเร็จ ในการเข้ารับการคุ้มครองตาม พ.ร.บ.ฯ</li> <li>• ขยายเครือข่ายการดำเนินงานให้หลากหลาย พร้อมอบรมสร้างความรู้ความเข้าใจ เช่น บุคลากรทางด้านการศึกษา หน่วยงานหรือองค์กรต่างๆ เครือข่ายคนรุ่นใหม่ องค์กรภาคประชาสังคม</li> <li>• ดำเนินงานโดยเน้นประเด็นการถูกเลือกปฏิบัติ การถูกคุกคามทางเพศ การบูลลี่ การเหยียดเพศ</li> </ul>		

ประเด็น	รายละเอียด											
	ข้อเสนอต่อแผนงานที่ ๒ การสร้างความตระหนักรู้เรื่องความเท่าเทียมระหว่างเพศ	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ประชาสัมพันธ์ให้ความรู้ ทุกช่องทาง ใช้สื่อการออกบูท ผู้มีชื่อเสียง อินฟลูเอนเซอร์ โอดอล ที่สามารถเข้าถึงคนทุกกลุ่มทุกวัย อย่างต่อเนื่อง ทัวถึง</li> <li>• ให้จัดการประชุม อบรม ให้แก่ ประชาชน บุคลากรทางการศึกษา สถาบันการศึกษา หน่วยงานต่างๆ ในระดับภูมิภาค</li> <li>• ให้ความรู้เรื่องการค้าเ็นชีวิตของบุคคลหลากหลายทางเพศ</li> </ul>										
	ข้อเสนอต่อแผนงานที่ ๓ การสนับสนุนหน่วยงานดำเนินงานเพื่อส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ	<ul style="list-style-type: none"> <li>• สนับสนุนงบประมาณ สนับสนุนการจัดกิจกรรม อย่างทั่วถึง เพียงพอ</li> <li>• สนับสนุนสื่อ องค์ความรู้ บทเรียนออนไลน์ ตัวอย่างกิจกรรม แผ่นพับ วิดีโอ นำเสนอเรื่องความเท่าเทียมระหว่างเพศ</li> <li>• ให้ความรู้ ความเข้าใจ ในประเด็นความเท่าเทียม สิทธิ</li> </ul>										
	ข้อเสนอต่อแผนงานที่ ๔ การปรับปรุงการบริหารจัดการกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศให้เข้าถึงง่ายและมีประสิทธิภาพ	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ประชาสัมพันธ์ให้สังคมรับทราบบริการของกองทุนฯ อย่างทั่วถึง เพิ่มช่องทางประชาสัมพันธ์ โดยนำเทคโนโลยีมาใช้ มากที่สุด</li> <li>• ลดขั้นตอน อำนวยความสะดวกให้เข้าถึงได้ง่าย</li> <li>• ผลักดันการใช้งานช่องทาง การขอรับสนับสนุนงบประมาณแบบออนไลน์, จัดประชุมชี้แจงแนวทางการดำเนินงาน การขอรับการสนับสนุนงบประมาณ ,สร้างความชัดเจนในการสนับสนุนงบประมาณกองทุน</li> </ul>										
การทบทวนแผนปฏิบัติการกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศและแผนปฏิบัติการกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ ปีงบประมาณ ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐	<b>วิสัยทัศน์</b>	เป็นกลไกขับเคลื่อนและสนับสนุนความเท่าเทียมระหว่างเพศอย่างทั่วถึงและเป็นธรรม										
	<b>พันธกิจ</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>๑. ช่วยเหลือ ขาดเซย เยียวยา แก่ผู้ถูกเลือกปฏิบัติด้วยเหตุแห่งเพศ</li> <li>๒. สนับสนุนงบประมาณจัดทำโครงการ กิจกรรม และการศึกษาวิจัย เพื่อคุ้มครองป้องกันและแก้ไขปัญหาการถูกเลือกปฏิบัติด้วยเหตุแห่งเพศ</li> <li>๓. สร้างเสริมความเข้มแข็งของภาคีเครือข่ายภาครัฐ ภาคเอกชนและภาคประชาสังคม</li> </ol>										
	<b>ประเด็นยุทธศาสตร์/แผนงาน</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>๑. การช่วยเหลือ ขาดเซย เยียวยา แก่ผู้ถูกเลือกปฏิบัติด้วยเหตุแห่งเพศ</li> <li>๒. การส่งเสริมและสนับสนุนความเท่าเทียมระหว่างเพศ</li> <li>๓. การสร้างเสริมความเข้มแข็งของภาคีเครือข่ายภาครัฐ ภาคเอกชนและภาคประชาสังคม</li> <li>๔. การบริหารจัดการกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศให้เข้าถึงง่าย และมีประสิทธิภาพ</li> </ol>										
	ประเด็นยุทธศาสตร์/แผนงานที่ ๑ การช่วยเหลือ ขาดเซย เยียวยา แก่ผู้ถูกเลือกปฏิบัติด้วยเหตุแห่งเพศ	<table border="1"> <thead> <tr> <th data-bbox="711 1373 954 1436">เป้าประสงค์</th> <th data-bbox="954 1373 1198 1436">กลยุทธ์</th> <th data-bbox="1198 1373 1466 1436">โครงการ</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td data-bbox="711 1436 954 1967">๑. กลุ่มเป้าหมายมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับพระราชบัญญัติความเท่าเทียมระหว่างเพศ พ.ศ. ๒๕๕๘ และการเข้าถึงกระบวนการช่วยเหลือตามพระราชบัญญัติความเท่าเทียมระหว่างเพศ พ.ศ. ๒๕๕๘</td> <td data-bbox="954 1436 1198 1967">๑. สนับสนุนให้องค์กรภาคประชาสังคม/ภาคเอกชนมีส่วนร่วมเผยแพร่และประชาสัมพันธ์ข้อมูล/ความรู้เพื่อช่วยให้บุคคลที่ถูกเลือกปฏิบัติด้วยเหตุแห่งเพศสามารถเข้าถึงกระบวนการช่วยเหลือตามพระราชบัญญัติความเท่าเทียมระหว่างเพศ พ.ศ. ๒๕๕๘</td> <td data-bbox="1198 1436 1466 1967">๑. การเผยแพร่และประชาสัมพันธ์พระราชบัญญัติความเท่าเทียมระหว่างเพศ พ.ศ. ๒๕๕๘</td> </tr> <tr> <td data-bbox="711 1436 954 1967">๒. บุคคลที่ถูกเลือกปฏิบัติด้วยเหตุแห่งเพศสามารถเข้าถึงกระบวนการช่วยเหลือตามพระราชบัญญัติความเท่าเทียมระหว่างเพศ</td> <td data-bbox="954 1436 1198 1967">๒. จัดทำสื่อ/พัฒนาช่องทางทางการเข้าถึงสื่อที่เกี่ยวข้องกับ</td> <td data-bbox="1198 1436 1466 1967">๒. ปรับปรุงระบบสารสนเทศ/ส่งเสริมการสื่อสารสาธารณะ/สื่อออนไลน์ เพื่อสร้างการรับรู้เกี่ยวกับพระราชบัญญัติความเท่าเทียมระหว่างเพศ พ.ศ. ๒๕๕๘</td> </tr> </tbody> </table>	เป้าประสงค์	กลยุทธ์	โครงการ	๑. กลุ่มเป้าหมายมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับพระราชบัญญัติความเท่าเทียมระหว่างเพศ พ.ศ. ๒๕๕๘ และการเข้าถึงกระบวนการช่วยเหลือตามพระราชบัญญัติความเท่าเทียมระหว่างเพศ พ.ศ. ๒๕๕๘	๑. สนับสนุนให้องค์กรภาคประชาสังคม/ภาคเอกชนมีส่วนร่วมเผยแพร่และประชาสัมพันธ์ข้อมูล/ความรู้เพื่อช่วยให้บุคคลที่ถูกเลือกปฏิบัติด้วยเหตุแห่งเพศสามารถเข้าถึงกระบวนการช่วยเหลือตามพระราชบัญญัติความเท่าเทียมระหว่างเพศ พ.ศ. ๒๕๕๘	๑. การเผยแพร่และประชาสัมพันธ์พระราชบัญญัติความเท่าเทียมระหว่างเพศ พ.ศ. ๒๕๕๘	๒. บุคคลที่ถูกเลือกปฏิบัติด้วยเหตุแห่งเพศสามารถเข้าถึงกระบวนการช่วยเหลือตามพระราชบัญญัติความเท่าเทียมระหว่างเพศ	๒. จัดทำสื่อ/พัฒนาช่องทางทางการเข้าถึงสื่อที่เกี่ยวข้องกับ	๒. ปรับปรุงระบบสารสนเทศ/ส่งเสริมการสื่อสารสาธารณะ/สื่อออนไลน์ เพื่อสร้างการรับรู้เกี่ยวกับพระราชบัญญัติความเท่าเทียมระหว่างเพศ พ.ศ. ๒๕๕๘	
เป้าประสงค์	กลยุทธ์	โครงการ										
๑. กลุ่มเป้าหมายมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับพระราชบัญญัติความเท่าเทียมระหว่างเพศ พ.ศ. ๒๕๕๘ และการเข้าถึงกระบวนการช่วยเหลือตามพระราชบัญญัติความเท่าเทียมระหว่างเพศ พ.ศ. ๒๕๕๘	๑. สนับสนุนให้องค์กรภาคประชาสังคม/ภาคเอกชนมีส่วนร่วมเผยแพร่และประชาสัมพันธ์ข้อมูล/ความรู้เพื่อช่วยให้บุคคลที่ถูกเลือกปฏิบัติด้วยเหตุแห่งเพศสามารถเข้าถึงกระบวนการช่วยเหลือตามพระราชบัญญัติความเท่าเทียมระหว่างเพศ พ.ศ. ๒๕๕๘	๑. การเผยแพร่และประชาสัมพันธ์พระราชบัญญัติความเท่าเทียมระหว่างเพศ พ.ศ. ๒๕๕๘										
๒. บุคคลที่ถูกเลือกปฏิบัติด้วยเหตุแห่งเพศสามารถเข้าถึงกระบวนการช่วยเหลือตามพระราชบัญญัติความเท่าเทียมระหว่างเพศ	๒. จัดทำสื่อ/พัฒนาช่องทางทางการเข้าถึงสื่อที่เกี่ยวข้องกับ	๒. ปรับปรุงระบบสารสนเทศ/ส่งเสริมการสื่อสารสาธารณะ/สื่อออนไลน์ เพื่อสร้างการรับรู้เกี่ยวกับพระราชบัญญัติความเท่าเทียมระหว่างเพศ พ.ศ. ๒๕๕๘										

ประเด็น	รายละเอียด			
		<p>เทียบระหว่างเขต พ.ศ. ๒๕๕๘</p>	<p>พระราชบัญญัติความเท่าเทียมระหว่างเขต พ.ศ. ๒๕๕๘</p> <p>ที่มีความสอดคล้องกับลักษณะของกลุ่มเป้าหมาย</p> <p>๓. ส่งเสริมการสร้างกลไกคุ้มครองช่วยเหลือ กลุ่มเสี่ยงจากการถูกเลือกปฏิบัติ การถูกคุกคามทางเพศ</p>	<p>๓. การจ่ายเงินช่วยเหลือชดเชย และเยียวยา หรือบรรเทาทุกข์แก่ผู้เสียหายจากการเลือกปฏิบัติ โดยไม่เป็นธรรมระหว่างเขต ตามมาตรา ๒๖</p> <p>๔. อบรมเชิงปฏิบัติการสร้างกลไกในการคุ้มครองและป้องกันมิให้มีการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเขต</p>
	<p>ประเด็นยุทธศาสตร์/ แผนงานที่ ๒ การส่งเสริมและสนับสนุนความเท่าเทียมระหว่างเขต</p>	<p><b>เป้าประสงค์</b></p> <p>พัฒนาองค์ความรู้และกระบวนการถ่ายทอดความรู้ เพื่อส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเขตในสังคม</p>	<p><b>กลยุทธ์</b></p> <p>๑. รวบรวมข้อมูลหน่วยงานเครือข่ายที่มีการปฏิบัติงานเพื่อความ เป็นธรรมทางสังคม/ ปฏิบัติงานด้านการส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเขต</p> <p>๒. ส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพเครือข่ายสร้างผู้นำด้านการส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเขต</p> <p>๓. พัฒนาองค์ความรู้เรื่องความเท่าเทียมระหว่างเขต</p> <p>๔. พัฒนารูปแบบสื่อ/ พัฒนาวิธีการสื่อสารที่มีความน่าสนใจ สอดคล้องกับลักษณะของกลุ่มเป้าหมาย</p> <p>๕. รณรงค์ประชาสัมพันธ์สร้างความตระหนักรู้เรื่องความเท่าเทียมระหว่างเขตในสังคม</p>	<p><b>โครงการ</b></p> <p>๑. การเผยแพร่และประชาสัมพันธ์ให้สังคมตระหนักเรื่องความเท่าเทียมระหว่างเขต</p> <p>๒. จัดกิจกรรมสร้างความตระหนักเรื่องความเท่าเทียมระหว่างเขต</p> <p>๓. รณรงค์สร้างความเข้าใจเรื่องความเท่าเทียมระหว่างเขตในสังคม</p> <p>๔. ผลิตสื่อประชาสัมพันธ์สร้างความตระหนักรู้เรื่องความเท่าเทียมระหว่างเขต</p>
	<p>ประเด็นยุทธศาสตร์/ แผนงานที่ ๓ การสร้างเสริมความเข้มแข็งของภาคีเครือข่ายภาครัฐ</p>	<p><b>เป้าประสงค์</b></p> <p>มีเครือข่ายความร่วมมือระหว่างภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาสังคม ในการส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเขต</p>	<p><b>กลยุทธ์</b></p> <p>๑. การสนับสนุนงบประมาณหน่วยงานจัดทำโครงการ กิจกรรมและการศึกษาวิจัย เพื่อคุ้มครองป้องกันและแก้ไข</p>	<p><b>โครงการ</b></p> <p>๑. การประชุมเชิงปฏิบัติการเพิ่มประสิทธิภาพหน่วยงานเพื่อคุ้มครองและป้องกันมิให้มีการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเขต</p>

ประเด็น	รายละเอียด			
	ภาคเอกชนและภาคประชาสังคม		<p>ปัญหาการถูกเลือกปฏิบัติด้วยเหตุแห่งเพศ</p> <p>๒. เสริมสร้างศักยภาพและแสวงหาภาคีเครือข่ายด้านการส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ</p>	<p>ภายในหน่วยงานและประชาชนเป้าหมาย</p> <p>๒. จัดทำฐานข้อมูลหน่วยงานเครือข่ายที่ร่วมขับเคลื่อนการส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ</p> <p>๓. เสริมพลังองค์กรภาคีเครือข่ายเพื่อสร้างขวัญกำลังใจหน่วยงานที่เป็นตัวอย่างที่ดีในการส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ</p> <p>๔. สนับสนุนภาคีเครือข่ายขับเคลื่อนการดำเนินงานส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ</p>
	สนับสนุนงบประมาณแก่หน่วยงานเครือข่ายเพื่อร่วมขับเคลื่อนความเท่าเทียมระหว่างเพศ	<p>๑. เผยแพร่และประชาสัมพันธ์การสนับสนุนงบประมาณให้แก่หน่วยงานเครือข่ายอย่างทั่วถึง</p> <p>๒. กำหนดยุทธศาสตร์การให้งบประมาณสนับสนุนแก่หน่วยงานเครือข่ายให้ชัดเจนเพื่อให้การส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศมีความชัดเจน มีประสิทธิภาพสามารถประเมินผลในภาพรวมได้อย่างเป็นรูปธรรม</p>	<p>๑. การสนับสนุนงบประมาณแก่หน่วยงานเครือข่ายเพื่อจัดทำโครงการ กิจกรรม และการศึกษาวิจัยเพื่อคุ้มครองป้องกันและแก้ไขปัญหาการถูกเลือกปฏิบัติด้วยเหตุแห่งเพศ</p> <p>๒. ประชุมเชิงปฏิบัติการการพัฒนาศักยภาพการเขียนโครงการตามหลักเกณฑ์กองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ</p> <p>๓. การติดตามและประเมินผลการดำเนินโครงการของหน่วยงานที่ได้รับการสนับสนุนงบประมาณ</p>	
ประเด็นยุทธศาสตร์/แผนงานที่ ๔ การบริหารจัดการกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศให้		<p><b>เป้าประสงค์</b></p> <p>๑. มีระบบการบริหารจัดการกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศที่ ชัดเจน มีประสิทธิภาพ</p>	<p><b>กลยุทธ์</b></p> <p>๑. พัฒนาระบบการสื่อสารและประชาสัมพันธ์บทบาทภารกิจของกองทุนฯ</p> <p>๒. ส่งเสริมการขับเคลื่อนการบริหารจัดการกองทุนฯ</p> <p>๓. เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการกองทุนฯ</p>	<p><b>โครงการ</b></p> <p>๑. พัฒนามาตรฐานการดำเนินงาน</p> <p>๒. สร้างมาตรฐานในการจูงใจร่วมสนับสนุนงบประมาณเพื่อลดหย่อนภาษี</p> <p>๓. สื่อสารภายในระหว่างผู้บริหาร สค. ผู้ปฏิบัติงาน คณะกรรมการและ</p>

ประเด็น	รายละเอียด			
	เข้าถึงง่าย และมีประสิทธิภาพ			<p>อนุกรรมการภายใต้ พ.ร.บ. ความเท่าเทียมระหว่างเพศ พ.ศ. ๒๕๕๘ ในการกำหนดนโยบาย แนวทางการขับเคลื่อน งาน การทบทวนและแบ่ง บทบาทขอบเขตการ ดำเนินงานส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ</p> <p>๔. ประชุมเชิงปฏิบัติการ ทบทวนบทบาทการ ดำเนินงานส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ</p> <p>๕. การศึกษาแนวทางการขับเคลื่อนการดำเนินงานส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ</p> <p>๖. ระดมทุนผ่านการจัดกิจกรรมร่วมกับกิจกรรม (Event) ของภาคี เครือข่าย</p> <p>๗. สร้างระบบการเงินที่มีประสิทธิภาพ</p> <p>๘. ประชาสัมพันธ์สร้าง การรับรู้บริการของ กองทุนฯ</p> <p>๙. จัดประชุมชี้แจงแนวทางการขับเคลื่อนการดำเนินงานกองทุนฯ ให้หน่วยงานเครือข่ายในระดับภูมิภาค</p>
		๒. บุคลากรมีทักษะในการบริหารจัดการกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ	การเสริมสร้างทักษะผู้ปฏิบัติงานสนับสนุนงานกองทุนฯ	<p>๑. การพัฒนาทักษะบุคลากรด้านการจัดการกองทุนฯ (การกลั่นกรองโครงการเบื้องต้น การพิจารณาโครงการวิจัย การประสานงานกับผู้ขอรับการสนับสนุนงบประมาณโครงการ การเขียนคำขอของงบประมาณ การจัดทำบัญชี การบริหารพัสดุ การรายงานผลการดำเนินงานของกองทุนฯ และการประชาสัมพันธ์)</p> <p>๒. การอบรมการใช้ระบบสารสนเทศเชิงดิจิทัลของบุคลากรกองทุนฯ</p>

ประเด็น	รายละเอียด			
		๓. มีเทคโนโลยีที่รองรับการบริหารจัดการกองทุน ส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ	๑. พัฒนาเครื่องมือด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ รองรับการบริหารจัดการกองทุน ๒. สร้างการรับรู้และขยายการใช้งานระบบการขอรับการสนับสนุนงบประมาณจากกองทุนฯ	๓. พัฒนาระบบการจัดการความรู้ (KM) และ platform การเรียนรู้ ๑. พัฒนาระบบฐานข้อมูลผู้รับบริการของกองทุนฯ ๒. พัฒนาระบบการติดตามประเมินผล ๓. สร้างระบบการเงินที่มีประสิทธิภาพ ๔. ประชาสัมพันธ์ระบบการขอรับการสนับสนุนงบประมาณกองทุนฯ ออนไลน์
แผนปฏิบัติการกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ งบประมาณ ๑๔,๐๐๐,๐๐๐ บาท	<b>เป้าหมาย/กิจกรรมหลัก</b>			<b>งบประมาณ (บาท)</b>
<b>๑. การจัดการเลือกปฏิบัติและความไม่เป็นธรรมระหว่างเพศ (งบประมาณร้อยละ ๑๐)</b>				<b>๑,๔๐๐,๐๐๐</b>
๑.๑ การช่วยเหลือ ขัดเซกและเยียวยา หรือบรรเทาทุกข์แก่ผู้เสียหายจากการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศ				๔๔๗,๐๐๐
๑.๒ การประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อสร้างกลไกในการคุ้มครองและป้องกันมิให้มีการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศ				๔๕๓,๐๐๐
๑.๓ การดูแล รักษา/ปรับปรุงระบบสารสนเทศเพื่อคุ้มครองและป้องกันการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศ				๕๐๐,๐๐๐
<b>๒. การสร้างความตระหนักเรื่องความเท่าเทียมระหว่างเพศในสังคม (งบประมาณร้อยละ ๒๕)</b>				<b>๓,๕๐๐,๐๐๐</b>
๒.๑ ประชุมเชิงปฏิบัติการสร้างความตระหนักและรับรู้สิทธิจาก พ.ร.บ.ความเท่าเทียมระหว่างเพศ พ.ศ. ๒๕๕๘				๑,๐๐๐,๐๐๐
๒.๒ การเผยแพร่และประชาสัมพันธ์ให้สังคมตระหนักเรื่องความเท่าเทียมระหว่างเพศ				๑,๐๐๐,๐๐๐
๒.๓ การรณรงค์สร้างความรู้ความเข้าใจเรื่องความเท่าเทียมระหว่างเพศ /Pride Month				๑,๕๐๐,๐๐๐
<b>๓. สนับสนุนเครือข่ายเพื่อส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ (งบประมาณร้อยละ ๕๕)</b>				<b>๗,๗๐๐,๐๐๐</b>
๓.๑ การประชุมเชิงปฏิบัติการสร้างเสริมความเข้มแข็งของภาคีเครือข่าย				๑,๑๐๐,๐๐๐
๓.๒ การสนับสนุนหน่วยงานเครือข่ายเพื่อดำเนินโครงการส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ				๖,๐๐๐,๐๐๐
๓.๓ การลงพื้นที่ติดตามและประเมินผลการดำเนินโครงการ				๖๐๐,๐๐๐
<b>๔. การบริหารกองทุน (งบประมาณร้อยละ ๑๐)</b>				<b>๑,๔๐๐,๐๐๐</b>
๔.๑ การจัดประชุมคณะกรรมการบริหารกองทุนฯ/คณะอนุกรรมการภายใต้คณะกรรมการบริหารกองทุนฯ/คณะทำงาน				๖๕๐,๐๐๐
๔.๒ การจัดประชุมเชิงปฏิบัติการทบทวนแผนปฏิบัติการกองทุนฯ ระยะ ๕ ปี และแผนปฏิบัติการกองทุนฯ ประจำปี ๒๕๖๙				๒๕๐,๐๐๐
๔.๓ ค่าวัสดุสำนักงาน				๑๕๐,๐๐๐
๔.๔ ค่าธรรมเนียมการปฏิบัติงานด้านการตรวจสอบสำหรับงวดบัญชีปี ๒๕๖๗				๓๕๐,๐๐๐

ทั้งนี้ที่ประชุมมีการอภิปรายกันอย่างกว้างขวาง ดังนี้

รายชื่อ	ข้อเสนอแนะ
<p>มูลนิธิเพื่อสิทธิและความเป็นธรรมทางเพศ (FOR-SOGI)</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>๑. เสนอให้มีการประชาสัมพันธ์องค์ความรู้เรื่อง เพศ พ.ร.บ.ความเท่าเทียมระหว่างเพศ ไปยังหน่วยงานรัฐในระดับภูมิภาค โดยเฉพาะ เจ้าหน้าที่ พมจ. เนื่องจากจากการดำเนินโครงการที่ได้รับการสนับสนุนงบประมาณจากกองทุนฯ พบว่า เจ้าหน้าที่ พมจ. ยังไม่เข้าใจ พ.ร.บ.ความเท่าเทียมระหว่างเพศ พ.ศ. ๒๕๕๘ มากนักและ ยังไม่มีการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์บริการดังกล่าวไปยังประชาชนที่มากพอ จนทำให้ไม่รู้เกี่ยวกับ พ.ร.บ.ฯ จึงมีการละเมิดผู้อื่นโดยไม่รู้ตัว และผู้ถูกละเมิดไม่รู้ว่าตนเองมีสิทธิได้รับการคุ้มครองตามกฎหมาย</li> <li>๒. ประชาสัมพันธ์บริการของกองทุนฯ ในเชิงลึก ไปยังหน่วยงาน/องค์กรอื่นๆ อย่างทั่วถึง ไม่ใช่เครือข่ายเดิม โดยเฉพาะการสนับสนุนงบประมาณ โดยเน้นการสื่อสารทางตรง</li> <li>๓. ผลិតสื่อ เน้นประเด็นการถูกเลือกปฏิบัติ การได้รับการคุ้มครองตาม พ.ร.บ.ฯ การเขียนคำร้องต่อคณะกรรมการ วลพ. และการเข้าถึงกองทุนฯ การขอรับการสนับสนุนงบประมาณ เป็นต้น</li> <li>๔. สร้างเครื่องมือสำหรับประชาสัมพันธ์ที่เข้าใจง่าย เพื่อการนำไปใช้ประโยชน์ของเจ้าหน้าที่รัฐ</li> <li>๕. สร้างความรู้ความเข้าใจให้กับเจ้าหน้าที่ภายใต้การกำกับของ พม. ต่อ พ.ร.บ.ฯ บริการและการคุ้มครองตาม พ.ร.บ. โดยเฉพาะการสนับสนุนงบประมาณโครงการ</li> </ol>
<p>คุณสุเพ็ญศรี พิงโคกสูง (คกก.สทพ.)</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>๑. เสนอให้เผยแพร่ทำความเข้าใจเรื่องความเท่าเทียมระหว่างเพศ</li> <li>๒. ขับเคลื่อนการดำเนินงานในการปิดช่องว่างการขาดความรุนแรงต่อสตรีและเด็กหญิง</li> <li>๓. เผยแพร่ทำความเข้าใจแก่สังคม ชุมชน สถานศึกษา ให้เข้าใจประเด็นความเท่าเทียมระหว่างเพศเป็นหลักการพื้นฐานศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ ตามหลักสิทธิมนุษยชน เพื่อให้คนร่วมงานเข้าใจไม่บูลลี่กัน</li> <li>๔. ขับเคลื่อนประเด็นการลวนลามคุกคามทางเพศอย่างจริงจัง เนื่องจากยังพบสถานการณ์ดังกล่าวในสังคมสูงและยังมีกลุ่มคนที่เข้าไม่ถึงการคุ้มครอง โดยเฉพาะเพศหญิง และบุคคลผู้พิการ</li> <li>๕. อำนวยความสะดวกให้ผู้ถูกเลือกปฏิบัติ ผู้ที่ถูกคุกคามทางเพศ หรือถูกระทำความรุนแรงด้วยเหตุแห่งเพศ ให้ได้รับคุ้มครองตามกระบวนการยุติธรรมได้โดยง่ายไม่ถูกปฏิเสธ เช่นการทำ MOU กับสถานีตำรวจ ในการรับเรื่องร้องเรียน</li> <li>๖. ออกแบบวิธีการใช้ประโยชน์จากการคุ้มครองตาม พ.ร.บ.ฯ ให้กลุ่มผู้ถูกเลือกปฏิบัติเนื่องด้วยเหตุแห่งเพศ สามารถเข้าร้องเรียนต่อ คณะกรรมการ วลพ.ได้โดยง่าย</li> <li>๗. กำหนดสัดส่วนการให้ทุนสนับสนุนโครงการให้ครอบคลุมกลุ่มเป้าหมายทุกมิติ ไม่เลือกปฏิบัติ หรือกีดกัน</li> </ol>



รายชื่อ	ข้อเสนอแนะ
คุณเสาวลักษณ์ ทองก๊วย	<ol style="list-style-type: none"> <li>๑. ให้มีมาตรการให้ความรู้ความเข้าใจเรื่อง Gender อย่างเป็นระบบ จัดหาวิทยากรที่เข้าใจประเด็นเรื่องสิทธิมนุษยชนที่มีความเสถียรเรื่ององค์ความรู้ สนับสนุนการทำหน้าที่วิทยากร</li> <li>๒. กลุ่มเป้าหมาย นอกจากกลุ่มผู้หญิง กลุ่มผู้ชาย กลุ่มบุคคลหลากหลายทางเพศ ควรพิจารณาให้ครอบคลุมในกลุ่มอื่นๆ เช่น คนพิการ คนชนเผ่า แรงงาน ในภาคการเมือง เศรษฐกิจ สังคมและวัฒนธรรม ไม่เฉพาะแต่กลุ่มเป้าหมายที่กรมดูแลเท่านั้น</li> <li>๓. จัดลำดับความสำคัญประเด็นที่จะดำเนินการในแต่ละปี เช่น Gender pay gap การจ่ายค่าจ้างที่ไม่เป็นธรรมด้วยเหตุแห่งเพศ ความพิการ การมีอำนาจตัดสินใจของผู้หญิง เป็นต้น ซึ่งจะเป็นการแก้ไขเชิงโครงสร้าง</li> <li>๔. ให้คำจำกัดความ “Gender Equality” ให้ชัดเจน ว่า Gender คืออะไร Equality คืออะไร เช่น ยูนิเซฟ ให้ความหมายว่า คือ ความเท่าเทียมระหว่างเพศ การที่ผู้หญิงผู้ชาย เด็กหญิง เด็กชาย ผู้ที่มีความหลากหลายทางเพศ โดยไม่มีเงื่อนไขจำกัดว่าจะเป็นเชื้อชาติใด อัตลักษณ์ทางเพศแบบไหน มี sexual orientation แบบใด นับถือศาสนาใด มีความเชื่อทางการเมืองแบบไหน มีความพิการหรือไม่ สามารถที่จะเข้าถึงทรัพยากรต่างๆ ได้อย่างทัดเทียมกันโดยปราศจากการเลือกปฏิบัติ และเข้าถึงกระบวนการปกป้องและคุ้มครองได้อย่างทัดเทียมกันได้ทุกคน</li> <li>๕. ยุทธศาสตร์ความเท่าเทียมระหว่างเพศ ตามหลักสิทธิมนุษยชน จะประกอบด้วย ๓ ด้าน การส่งเสริม การป้องกัน และการเติมเต็ม</li> </ol>
ดร.ฉวีลวดี บุรีกุล (คกก.สทพ.)	<ol style="list-style-type: none"> <li>๑. ลดการให้ความรู้โดยการจัดการประชุม/อบรม การจัดกิจกรรมรณรงค์</li> <li>๒. พิจารณากลุ่มเป้าหมายให้ครอบคลุมทุกกลุ่มเป้าหมาย มุ่งเน้นกลุ่มเด็กหญิง - ชาย ผู้สูงอายุหญิง-ชาย ให้ความรู้ความเข้าใจเรื่องช่องว่างระหว่างวัย และกลุ่มเป้าหมายอื่น เช่น ความพิการ กลุ่มแรงงาน</li> <li>๓. ส่งเสริมผู้หญิงให้มีความก้าวหน้าทางการเมือง</li> </ol>
คุณอุบล ร่มโพธิ์ทอง (คกก.วลพ.)	<p>ให้นำตัวอย่างของกองทุนฯ ประกันสังคม ไปปรับใช้ เพื่อส่งเสริมการสร้างการรับรู้เรื่องสิทธิและบริการตาม พ.ร.บ.ความเท่าเทียมระหว่างเพศ พ.ศ. ๒๕๕๘ โดยกองทุนประกันสังคม จะกำหนดให้มีการให้ความรู้เรื่องสิทธิในประกันสังคม ไม่น้อยกว่า ๒ ชั่วโมง โดยเจ้าหน้าที่ของกองทุนฯ ในโครงการที่ได้รับการสนับสนุนงบประมาณ</p>
คุณศิริพร ไชยสุต (คกก.สทพ.)	<ol style="list-style-type: none"> <li>๑. แผนปฏิบัติการควรมีกิจกรรมที่สามารถสร้างผลกระทบต่อ การเปลี่ยนแปลงสถานการณ์ต่างๆ ของประเทศ เช่น การมีส่วนร่วมทางสตรีทางการเมือง ความรุนแรงต่อสตรีและเด็ก</li> <li>๒. การประชาสัมพันธ์ การให้ความรู้ เป็นสิ่งสำคัญ แต่ควรมีเครื่องมืออื่นร่วมด้วย ในการปลดล็อคการสร้างความเท่าเทียม เช่น กระบวนการคัดสรรคนเข้ารับการดำรงตำแหน่ง การพัฒนาศักยภาพสตรี เสนอให้มีการสนับสนุนงบประมาณในสร้างการเปลี่ยนแปลงในเชิงระบบด้วย</li> </ol>

รายชื่อ	ข้อเสนอแนะ
	<p>๓. ควรแยกประเด็นกลุ่มเป้าหมายในการสร้างความเสมอภาค ระหว่างหญิงชาย และ บุคคลผู้มีความหลากหลายทางเพศ โดยต้องดำเนินการควบคู่ไปด้วยกัน</p>
<p>ดร. ศุภาภา เมฆาวงศกุล (คกก.สทพ.)</p>	<p>๑. ปรับการรายงานสถานการณ์ให้เน้นสถานการณ์ความเสมอภาคระหว่างชายหญิง เป็นหลัก</p> <p>๒. นำกรอบวัตถุประสงค์การใช้จ่ายงบประมาณมาเป็นแนวคิดในการจัดทำแผนปฏิบัติการฯ</p> <p>๓. ให้ความสำคัญกับบทบาทของคณะกรรมการบริหารกองทุนในการระดมทุน การลงทุน การจัดการผลประโยชน์และการจัดการกองทุน</p> <p>๔. มุ่งเน้นการบรรลุเป้าหมายตามพันธสัญญาระหว่างประเทศ ที่เป็นจุดเริ่มต้นของการจัดทำ พ.ร.บ.ความเท่าเทียมระหว่างเพศ พ.ศ. ๒๕๕๘ เป็นหลัก ทั้งนี้สามารถปรับเปลี่ยนให้ สอดคล้องกับสถานการณ์ หรือกระแสสังคมได้</p> <p>๕. เพื่อให้เกิดความคุ้มค่าของการใช้จ่ายงบประมาณควรเน้นการดำเนินงานกับ กลุ่มเป้าหมายส่วนใหญ่ในสังคม เช่น กลุ่มผู้สูงอายุหญิง กลุ่มวัยแรงงาน</p>

ภาพบรรยากาศการประชุมเชิงปฏิบัติการทบทวนแผนปฏิบัติการกองทุนฯ ระยะ ๕ ปี  
และจัดทำแผนปฏิบัติการกองทุนฯ ประจำปี ๒๕๖๘  
ในวันพฤหัสบดีที่ ๔ กรกฎาคม ๒๕๖๗ ระหว่างเวลา ๑๓.๐๐ - ๑๖.๓๐ น.  
ณ ห้องประชุม สค. (DWF Meeting Room) ชั้น ๑๒ ตึกกระทรวง พม.  
และผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์

