



แผนปฏิบัติการกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ ระยะ ๕ ปี

พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐

จัดทำโดย กองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ

กรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว

คำนำ

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

เพื่อให้การดำเนินงานกองทุนฯ บรรลุวัตถุประสงค์ในการจัดตั้งและเพื่อให้ผู้บริหาร คณะกรรมการ และบุคลากรของกองทุนฯ มีเป้าหมาย แนวทาง แผนการขับเคลื่อนการดำเนินงานในอีก ๕ ปีข้างหน้าชัดเจน กองทุนฯ จึงได้จัดทำ (ร่าง) แผนปฏิบัติการกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ ระยะ ๕ ปี พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ ขึ้น โดยใช้ข้อมูลจากการวิเคราะห์สถานการณ์ทางสังคม ความเสมอภาคระหว่างเพศและทิศทางการพัฒนาในอนาคต ผลการดำเนินงาน ปัญหาอุปสรรค ปัจจัยความสำเร็จของการขับเคลื่อนกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศและแผนปฏิบัติการ ระยะ ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕) ผ่านการระดมความคิดเห็นจากผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทั้งในระดับผู้ปฏิบัติงานในส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค ภาคีเครือข่ายภาครัฐและภาคเอกชน ตลอดจนผู้รับบริการหรือผู้เข้าร่วมโครงการหรือกิจกรรมของกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ มาจัดทำเป็น (ร่าง) แผนปฏิบัติการกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) เพื่อเป็นกรอบการดำเนินงานของกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ ในช่วง พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ ซึ่งสอดคล้องเชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์ชาติ แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ แผนการปฏิรูปประเทศ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนปฏิบัติการกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ แผนปฏิบัติการกรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว และแผนที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งกฎหมายและพันธสัญญาที่เกี่ยวข้องกับความเท่าเทียมระหว่างเพศ ซึ่งแผนปฏิบัติการฯ ดังกล่าวจะถูกนำมาใช้ในการกำหนดแผนปฏิบัติการและการใช้จ่ายงบประมาณของกองทุนฯ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖ ต่อไป

สารบัญ

คำนำ	๒
บทที่ ๑ บทนำ	๔
๑.๑ เหตุผลและความจำเป็น	๕
๑.๒ อำนาจและหน้าที่กองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ	๘
บทที่ ๒ การทบทวนและสังเคราะห์สถานการณ์เพื่อจัดทำ (ร่าง) แผนขับเคลื่อนกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศและแผนปฏิบัติการกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ ปีงบประมาณ ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐	๑๐
๒.๑ สถานการณ์และแนวโน้มในอนาคต	๑๐
๒.๒ ความสอดคล้องกับพันธกรณี ข้อตกลง และกรอบความร่วมมือระหว่างประเทศ	๑๒
๒.๓ ความสอดคล้องกับแผน ๓ ระดับ ความสอดคล้องกับแผน ๓ ระดับ ตามนัยของมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ ๔ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๐	๑๕
๒.๔ ผลการดำเนินงานขับเคลื่อนแผนขับเคลื่อนกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศและแผนปฏิบัติการระยะ ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕)	๒๕
๒.๕ ผลการรับฟังความคิดเห็นผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใต้แผนปฏิบัติการกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ ประจำปี ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐	๒๙
๒.๖ ผลการสำรวจความคิดเห็นต่อการดำเนินงานส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ	๓๑
๒.๗ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมของกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ ระยะ ๕ ปี ประจำปี ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ ของกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ	๓๒
บทที่ ๓ แผนปฏิบัติการกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ ปีงบประมาณ ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐	๓๕
บรรณานุกรม	๔๕
ภาคผนวก	๔๖

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 และเป็นหลักประกันว่าทุกเพศจะได้รับการปฏิบัติและดูแลจากรัฐอย่างเสมอภาคและเท่าเทียมกัน

พระราชบัญญัติความเท่าเทียมระหว่างเพศ พ.ศ. ๒๕๕๘ ฉบับนี้ มีคณะกรรมการส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ (สทพ.) รับผิดชอบในการกำหนดนโยบาย มาตรการ แผนปฏิบัติงานให้ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายและการปรับปรุงกฎหมาย กำหนดแนวทางในการให้ความช่วยเหลือ ขาดเซย เยียวยา หรือบรรเทาทุกข์ และมีกรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว (สค.) เป็นหน่วยงานรับผิดชอบในการขับเคลื่อน โดยกำหนดให้จัดตั้งกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ เพื่อเป็นทุนใช้จ่ายเกี่ยวกับการส่งเสริมเท่าเทียมระหว่างเพศ (มาตรา ๒๘) ในการดำเนินกิจกรรมหรือกิจการที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ เพื่อคุ้มครองและป้องกันมิให้มีการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศ เพื่อช่วยเหลือ ขาดเซยและเยียวยา 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 ทั้งนี้แผนฉบับดังกล่าวจะสิ้นสุดลงในปีงบประมาณ ๒๕๖๕ นี้ กองทุนฯ จึงได้มีการจัดทำ (ร่าง) แผนปฏิบัติการกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ ระยะ ๕ ปี พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ ขึ้นเพื่อเป็นกรอบการดำเนินงานของกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ ในช่วง พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ ต่อไป

๑.๑ ความจำเป็นของการจัดทำแผนขับเคลื่อนกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ

จากสถิติข้อมูลการช่วยเหลือชดเชยและเยียวยาฯ ตามพระราชบัญญัติความเท่าเทียมระหว่างเพศ พ.ศ. ๒๕๕๘ พบว่า มีบุคคลที่เห็นว่าตนได้รับหรือจะได้รับความเสียหายจากการกระทำในลักษณะเป็นการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศ ยื่นคำร้องต่อคณะกรรมการวินิจฉัยการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศ (คณะกรรมการ วลพ.) ตั้งแต่ปี ๒๕๕๘ - ๒๕๖๕ เพียง ๖๓ คำร้อง (ข้อมูล ณ วันที่ ๓๐ มิถุนายน ๒๕๖๕) 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	๐	๑
๒๕๖๔	๒	๒	-	-	-
๒๕๖๕	๒	-	-	๒	-
รวม	๖๓	๔๖	๕	๒	๑๐

ซึ่งจากสถิติข้อมูลคำร้องซึ่งคณะกรรมการ วลพ. ได้มีการพิจารณาและมีคำวินิจฉัยเรียบร้อยแล้ว จากจำนวน ๔๖ คำร้อง พบว่ามีผู้ยื่นคำร้องมีความประสงค์ขอรับเงินช่วยเหลือชดเชยและเยียวยาฯ และคณะกรรมการ วลพ. ได้มีคำวินิจฉัยให้กองทุนฯ จ่ายเงินช่วยเหลือชดเชยและเยียวยาฯ เพียง ๒ คำร้อง (กองทุนฯ จ่ายเงินช่วยเหลือ ชดเชยและเยียวยาฯ ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓) 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)

ลำดับ	เรื่องที่ยื่นคำร้อง	คำวินิจฉัยของคณะกรรมการ วลพ.
๒	การถูกเลือกปฏิบัติในการแสดงออกที่แตกต่างจากเพศโดยกำเนิด (เรื่องการไว้ทรงผม และการแต่งกาย)	มติคณะกรรมการ วลพ. ให้ผู้ร้องได้รับการเยียวยาจากกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ ด้วยเหตุที่ผู้ร้องได้รับความเสียหายจากการถูกเลือกปฏิบัติด้วยเหตุแห่งเพศ เป็นเงิน ๑๒,๐๐๐ บาท

ที่ประชุมคณะกรรมการส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ (สทพ.) ได้เคยมีข้อคิดเห็นว่า การที่มีคำร้องเรียนเข้าสู่กระบวนการ พิจารณาของคณะกรรมการวินิจฉัยการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศ (วลพ.) จำนวนน้อย อาจเนื่องมาจาก

๑. สังคมยังขาดการรับรู้เกี่ยวกับพระราชบัญญัติฯ และบทบาทของกองทุนฯ ในการช่วยเหลือ ขาดเซยและ เยียวยา หรือบรรเทาทุกข์แก่บุคคลซึ่งตกเป็นผู้เสียหายจากการเลือกปฏิบัติ ตามมาตรา ๒๖

๒. คนในสังคมมีต้นทุนที่ต่างกัน ดังนั้น แม้จะมีการรับรู้แต่ก็อาจจะไม่มีความกล้าหาญพอที่จะเข้ามาใช้ช่องทางนี้ เพื่อช่วยเหลือตนเอง

๓. คนที่รับรู้และตั้งใจเข้ามาใช้บริการแต่ก็ติดที่เงื่อนไขทางเอกสารที่มีความยากต่อการทำความเข้าใจ ทำให้ผู้รับบริการไม่สะดวกที่จะขอรับบริการความช่วยเหลือ

๔. ยังมีความเข้าใจคลาดเคลื่อนในสังคมว่าพระราชบัญญัติฯ นี้ เป็นกฎหมายเฉพาะของคนบางกลุ่ม ดังนั้น คนกลุ่มอื่น ๆ จึงไม่ได้เข้ามาร่วมใช้ประโยชน์

กองทุนฯ ตระหนักดีว่า การที่ประชาชนยังไม่รับรู้หรือมีความเข้าใจเกี่ยวกับพระราชบัญญัติความเท่าเทียมระหว่างเพศ พ.ศ. ๒๕๕๘ อย่างเพียงพอ รวมทั้งเมื่อถูกเลือกปฏิบัติด้วยเหตุแห่งเพศ ประชาชนบางส่วนยังเห็นว่าเป็นเรื่องที่ยอมรับได้ จึงไม่เรียกร้องเพื่อปกป้องสิทธิและโอกาสของตนเองนั้น อาจเนื่องจากประเด็นเรื่องเพศ ความเหลื่อมล้ำทางเพศ การเลือกปฏิบัติหรือการกีดกันด้วยเหตุแห่งเพศ ถูกหล่อหลอมขัดเกลามาอย่างยาวนาน ถูกตอกย้ำให้ฝังแน่นและส่งต่อ ความคิด ความเชื่อหรือแนวปฏิบัติดังกล่าวจากรุ่นสู่รุ่นผ่านกระบวนการทางสังคมในหลายรูปแบบ เช่น การอบรมสั่งสอนในครอบครัว ระบบการศึกษา สื่อแขนงต่าง ๆ กฎ/ระเบียบของหน่วยงาน กฎหมายต่าง ๆ จนคนในสังคมส่วนใหญ่ถูกทำให้ เชื่อและคิดว่าการเลือกปฏิบัติด้วยเหตุแห่งเพศเป็นเรื่องปกติหรือจำยอมกับภาวะ ถือเป็นโครงสร้างทางสังคมที่ต้องอาศัย ความร่วมมือจากทุกภาคส่วนในการเปลี่ยนแปลงค่านิยม ความคิด ความเชื่อและกลไกทางสังคมในมิติต่าง ๆ อย่างจริงจัง ร่วมกัน ดังนั้น การทบทวนดำเนินงานของกองทุนฯ ซึ่งมีบทบาทเป็นทุนใช้จ่ายเพื่อส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ ตามพระราชบัญญัติฯ 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 ฉบับใหม่มีขั้นตอน ดังนี้

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 และกรอบ โครงการในการขับเคลื่อน

ขั้นตอนที่ ๔ การกำหนดแผนปฏิบัติการ ตามกรอบโครงการที่ได้จากแผนปฏิบัติการฯ โดยระบุเป้าหมาย งบประมาณ ปีที่ดำเนินการ และตัวชี้วัดแผนงาน เพื่อให้การขับเคลื่อนมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและยกระดับการ ปฏิบัติงานให้ตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการได้ดียิ่งขึ้น

๑.๒ อำนาจและหน้าที่กองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ

กองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ ได้จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติความเท่าเทียมระหว่างเพศ พ.ศ. ๒๕๕๘ (มาตรา ๒๘) ซึ่งได้ประกาศในราชกิจจานุเบกษา เมื่อวันที่ ๑๓ มีนาคม ๒๕๕๘ และมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๙ กันยายน ๒๕๕๘ เป็นต้นมา โดยมีหลักการสำคัญดังต่อไปนี้

(๑) เป็นกฎหมายที่เปิดโอกาสให้ผู้เห็นว่าตนถูกเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมด้วยสาเหตุเกี่ยวกับเพศ ได้เข้าสู่กระบวนการของกฎหมายอย่างเสมอภาคกัน ไม่ว่าบุคคลนั้นจะเป็นชายหรือหญิงหรือผู้แสดงออกแตกต่างจากเพศโดยกำเนิด

(๒) เป็นกฎหมายทางเลือก จึงเป็นเรื่องที่รัฐให้การคุ้มครองในลักษณะของการ “ให้สิทธิ” ไม่ใช่กฎหมายที่ส่งเสริมความขัดแย้งระหว่างหญิงชาย แต่เป็นกฎหมายที่ “เปิดโอกาส” ให้เพศชาย เพศหญิง หรือผู้แสดงออกแตกต่างจากเพศโดยกำเนิดได้รับการปฏิบัติอย่างเสมอภาคและเป็นธรรมตามหลักของกฎหมาย ทั้งนี้ หากไม่ประสงค์ใช้สิทธิตามกฎหมายฉบับนี้ หรือเลือกจะใช้สิทธิในช่องทางอื่น ก็ย่อมกระทำได้

(๓) ให้สิทธิตามกฎหมายนี้เป็น “สิทธิเฉพาะตัว” ไม่อาจโอนกันได้และไม่ตกทอดทางมรดกหากผู้ถูกเลือกปฏิบัติอย่างไม่เป็นธรรมไม่ประสงค์จะใช้สิทธินั้น บุคคลอื่นย่อมไม่อาจใช้สิทธิตามกฎหมายฉบับนี้แทนได้ เว้นแต่กรณีที่อยู่เสียหยาเป็นผู้เยาว์ คนเสมือนไร้ความสามารถ หรือคนไร้ความสามารถ หรือในกรณีที่อยู่เสียหยาไม่สามารถยื่นคำขอรับการชดเชยหรือเยียวยาด้วยตนเองได้

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

(๕) กำหนดให้กรรมการ วลพ. มีอำนาจและหน้าที่ชัดเจน คำสั่งของกรรมการมีอำนาจบังคับทางกฎหมายที่ชัดเจน และมีบทกำหนดโทษผู้ฝ่าฝืนคำสั่งของกรรมการโดยเฉพาะ

(๖) เพื่อเป็นหลักประกันให้ผู้เข้าสู่กระบวนการทางกฎหมายนี้ได้มั่นใจในความโปร่งใสและเป็นธรรม จึงได้กำหนดให้มีการตรวจสอบและถ่วงดุลอำนาจ กล่าวคือ แม้จะถือคำวินิจฉัยของคณะกรรมการเป็นที่สุด แต่หากผู้กรณีเห็นว่าคำสั่งทางปกครองที่ไม่ชอบด้วยกฎหมาย ก็สามารถนำคดีเข้าสู่ศาลปกครองได้ ซึ่งเป็นช่องทางตรวจสอบว่าการกระทำดังกล่าวยังถูกเลือกปฏิบัติอยู่อีกหรือไม่

(๗) มีหลักเกณฑ์ในการชดเชยหรือเยียวยาผู้เสียหายจากการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศ ตามคำสั่งคณะกรรมการ วลพ. โดยกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ

(๘) ให้มีกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ โดยกำหนดวัตถุประสงค์ ที่มา และกรอบการใช้จ่ายเงินของกองทุนอย่างชัดเจน

(๙) กำหนดคำนิยามของ “การเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศ” ให้ชัดเจนในการพิจารณา รับดำเนินการให้แก่ผู้เสียหาย 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 และการเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับการป้องกันมิให้มีการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศ
- (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 อธิบดีเป็นประธานกรรมการ ผู้แทนสำนักงบประมาณ ผู้แทนกรมบัญชีกลาง และผู้ทรงคุณวุฒิซึ่งคณะกรรมการ สทพ. แต่งตั้งจำนวนสี่คน ในจำนวนนี้จะต้องเป็นผู้แทนจากภาคเอกชน ซึ่งมีความรู้และประสบการณ์ด้านการส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ จำนวนสามคน และด้านการบริหารกองทุน จำนวนหนึ่งคน เป็นกรรมการ ให้รองอธิบดีซึ่งอธิบดีมอบหมายเป็นกรรมการและเลขานุการ คณะกรรมการบริหารกองทุนจะแต่งตั้งข้าราชการในกรมจำนวนไม่เกินสองคนเป็นผู้ช่วยเลขานุการก็ได้ โดยใน มาตรา ๓๓ ได้กำหนดอำนาจหน้าที่คณะกรรมการบริหารกองทุนฯ ดังนี้

- (๑) บริหารกองทุน การรับ การจ่ายเงิน และการเก็บรักษาเงินกองทุน รวมทั้งดำเนินการเกี่ยวกับการระดมทุน การลงทุน การจัดหาผลประโยชน์ และการจัดการกองทุน ให้เป็นไปตามระเบียบที่คณะกรรมการ สทพ. กำหนดโดยความเห็นชอบของกระทรวงการคลัง
- (๒) พิจารณานุมัติการจ่ายเงินชดเชยและเยียวยาแก่ผู้เสียหายเนื่องจากการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศตามระเบียบที่คณะกรรมการ สทพ. กำหนด
- (๓) รายงานสถานะทางการเงินและการบริหารกองทุนต่อคณะกรรมการ สทพ.

บทที่ ๒

การทบทวนและสังเคราะห์สถานการณ์เพื่อจัดทำ

(ร่าง) แผนขับเคลื่อนกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศและแผนปฏิบัติการ

กองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ ปีงบประมาณ ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐

๒.๑ สถานการณ์ความเท่าเทียมระหว่างเพศและแนวโน้มในอนาคต

จากรายงานความก้าวหน้าเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนของประเทศไทย พ.ศ. ๒๕๕๙ - ๒๕๖๓ โดยสำนักงานสภาพัฒนาการและเศรษฐกิจแห่งชาติ พบว่าสถานการณ์ความเสมอภาคระหว่างเพศชายหญิงของไทยปรับตัวในทิศทางที่ดีขึ้น โดยดัชนีความไม่เสมอภาคทางเพศ (Gender Inequality Index) ในปี ๒๕๖๒ มีคะแนน ๐.๓๕๙ ดีขึ้นจาก ๐.๔๑๙ ในปี ๒๕๕๙ ผู้หญิงได้รับโอกาสในการทำบทบาททางการเมืองและภาคธุรกิจมากขึ้น โดยในปี ๒๕๖๓ มีสัดส่วนผู้หญิงที่เป็นสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรที่ร้อยละ ๑๕.๗๕ เพิ่มขึ้นจากร้อยละ ๖.๐๙ ในปี ๒๕๕๙ และสัดส่วนของบริษัทที่ผู้หญิงอยู่ในตำแหน่งผู้บริหารระดับสูงอย่างน้อย ๑ คน ที่ร้อยละ ๘๖ เพิ่มขึ้นจากร้อยละ ๗๔ ในปี ๒๕๖๐ ทั้งนี้การบรรลุความเสมอภาคระหว่างเพศ ยังเผชิญกับความท้าทายจากเจตคติของคนในสังคม ซึ่งยึดติดกับความคิดจำแนกเพศเป็นชาย/หญิงตามเพศกำเนิด รวมทั้งเจตคติที่กำหนดบทบาทของผู้หญิงให้เป็นผู้รับผิดชอบงานบ้านเพียงลำพังทำให้เกิดการเลือกปฏิบัติต่อผู้หญิงอย่างไม่เท่าเทียม รวมทั้งยังเป็นข้อจำกัดบทบาทของผู้หญิงในการตัดสินใจทางการเมือง เศรษฐกิจ และภาคสาธารณสุข สอดคล้องกับผลการสำรวจเจตคติด้านความเสมอภาคระหว่างเพศ โดย นิต้าโพล ระหว่างวันที่ ๒๑ - ๓๑ ตุลาคม ๒๕๖๔ จำนวนทั้งสิ้น ๒,๕๑๗ หน่วยตัวอย่าง พบว่า รูปแบบการแบ่งงานในครอบครัวหน่วยตัวอย่างยังเห็นว่าเพศหญิงเป็นเพศที่อ่อนแอ และต้องทำหน้าที่ในการทำงานบ้านอยู่ถึงร้อยละ ๕๗.๕๓ เห็นว่าครอบครัวที่ทั้งชายและหญิงต่างทำงานหาเลี้ยงชีพทั้งคู่ ผู้หญิงต้องไม่บกพร่องในการทำงานบ้านและดูแลลูก และผู้ชายต้องทำหน้าที่ดูแลซ่อมแซมสิ่งของที่ชำรุดในบ้าน หน่วยตัวอย่างเห็นด้วยถึงร้อยละ ๕๗.๕๓ และหน่วยตัวอย่างร้อยละ ๗๐.๗๐ เห็นว่าการดูแลพ่อแม่ของตนเองและพ่อแม่ของสามีเป็นหน้าที่หลักของผู้หญิงมากกว่าผู้ชาย สำหรับด้านความก้าวหน้าด้านอาชีพ หน่วยตัวอย่างร้อยละ ๒๗.๔๕ เห็นด้วยว่าหากผู้หญิงและผู้ชายมีความสามารถใกล้เคียงกัน ผู้ชายควรได้รับโอกาสในการจ้างงาน/เลื่อนขั้น/เลื่อนตำแหน่งมากกว่าผู้หญิง และเห็นด้วยว่าผู้หญิงควรทุ่มเทกำลังกายกำลังใจเพื่อลูกและครอบครัวมากกว่าทุ่มเทเพื่อความก้าวหน้า ในหน้าที่การงาน ในขณะที่ผู้ชายควรมุ่งเรื่องการหารายได้ให้เพื่อนำมาเลี้ยงครอบครัวกว่าร้อยละ ๓๙.๒๕ จากทัศนคติดังกล่าว นำมาสู่การเลือกปฏิบัติด้วยเหตุแห่งเพศ ซึ่งพบว่าเด็กหญิงและสตรี ยังพบการจำกัดบทบาทของเพศหญิงในบางพื้นที่ หรือในงานบางประเภท รวมทั้งการใช้ความรุนแรงต่อเด็กหญิงและสตรี เช่น การถูกบังคับให้ค้าประเวณี การใช้ความรุนแรงในครอบครัว การกระทำต่อร่างกายและจิตใจของคู่รักจากความมีเงินเมฆา สารเสพติด พื้นฐานจากครอบครัวและสังคม เป็นต้น

สำหรับประเด็นผู้มีความหลากหลายทางเพศ ผลการสำรวจเจตคติด้านความเสมอภาคระหว่างเพศ โดย นิด้าโพล ยังพบว่าหน่วยตัวอย่างกว่าร้อยละ ๑๗.๓๖ เห็นว่าไม่ควรให้ผู้ที่เกิดเป็นชายแสดงออกเป็นหญิง (ตุ๊ด) หรือผู้ที่เกิดเป็นหญิงแสดงออกเป็นชาย (ทอม) ประกอบอาชีพบางอาชีพ เช่น ครู แพทย์ ทหาร ตำรวจ ซึ่งสอดคล้องกับ รายงานการประเมินสถานการณ์ด้านสิทธิมนุษยชนของประเทศไทยปี ๒๕๖๔ ของกรมคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพ พบว่าสภาพปัญหาการเลือกปฏิบัติด้วยเหตุแห่งเพศมีลักษณะเดียวกันกับปี ๒๕๖๓ เช่น ปัญหาการจ้างงาน การแต่งกาย การถูกล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในสถานที่ทำงาน และผลการศึกษาศึกษาการมีส่วนร่วมทางเศรษฐกิจ ของกลุ่ม LGBTI ในประเทศไทยของธนาคารแห่งประเทศไทย ที่พบว่ากลุ่มบุคคลที่มีความหลากหลายทางเพศยังคงประสบปัญหา การเลือกปฏิบัติ ถูกจำกัดในด้านโอกาสการทำงานและสิทธิในการเป็นเจ้าของที่อยู่อาศัย และเผชิญกับอุปสรรค กีดขวางการเข้าถึงบริการพื้นฐานในหลายๆ ด้าน มีการเลือกปฏิบัติเกิดขึ้นในเรื่องการเข้าถึงโอกาสในการทำงาน การ รับบริการของรัฐ การศึกษาหรือฝึกอบรม และบริการด้านสาธารณสุข ตลอดจนการซื้อหรือเช่าอสังหาริมทรัพย์ อีกทั้ง พบว่าเด็กชายและบุรุษมีการล่วงละเมิดทางเพศจากบุคคลอื่นจากการใช้อำนาจเหนือ เช่น พระกับลูกศิษย์ หรือเณร โดยสาเหตุมาจากแนวคิดเรื่องชายเป็นใหญ่ / ปัญหาโครงสร้างเชิงอำนาจ / ความไม่รู้ว่าเป็นการเลือกปฏิบัติ รวมทั้ง ผู้เสียหายไม่กล้าเข้าสู่กระบวนการยุติธรรมเพราะอับอาย ทำให้ผู้กระทำความผิดเกิดความขี้ใจและกระทำความผิดซ้ำ รวมถึงมีการเลือกปฏิบัติในพื้นที่สาธารณะ ทั้งด้านการศึกษา การทำงาน การเข้ารับบริการในโรงพยาบาล ร้านอาหาร โรงแรมต่าง ๆ ฯลฯ ทั้งนี้มีการใช้ความรุนแรงทางร่างกายและจิตใจ การบังคับผ่าตัดแปลงเพศ การบังคับผ่าตัดเลือกเพศ ในเด็กอินเตอร์เซ็ก เป็นต้น และการกระทำดังกล่าวกลับถูกยอมรับจากสังคม โดยจะเห็นจากผลการสำรวจเจตคติ ด้านความเสมอภาคระหว่างเพศ โดยนิด้าโพล ที่พบว่าหน่วยตัวอย่างมากกว่าหนึ่งในสาม (ร้อยละ ๓๗.๔) ที่ไม่ใช่กลุ่มผู้ มีความหลากหลายทางเพศ ยอมรับได้หากว่าผู้จ้างงานเลือกปฏิบัติต่อบุคคลที่มีความหลากหลายทางเพศ และเกือบ ครึ่งหนึ่ง (ร้อยละ ๔๘) กล่าวว่าเป็นเรื่องสมเหตุสมผลแล้วที่กลุ่มบุคคลที่มีความหลากหลายทางเพศประสบกับการเลือก ปฏิบัติบางรูปแบบในเวลาที่ใช้บริการรัฐ ซึ่งสวนทางกับภาพลักษณ์ของประเทศไทยที่มีภาพลักษณ์ที่ก้าวหน้ากว่า หลายประเทศในกลุ่มประเทศที่กำลังพัฒนาที่มีระดับรายได้ปานกลางในประเด็นเรื่องบทบาทและการมีส่วนร่วมของ กลุ่มบุคคลที่มีความหลากหลายทางเพศ (LGBTI)

แนวโน้มปัญหาการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศในประเทศไทย จะพบว่าปัญหาความไม่เท่าเทียม ระหว่างชายและหญิงยังคงมีอยู่ และยังไม่มีความเด่นชัดในแง่ของปริมาณในการรับเรื่องร้องเรียน เนื่องจากคนในสังคม อาจจะไม่มี ความกล้าหาญพอที่จะร้องเรียนเพื่อช่วยเหลือตนเอง ประชาชนบางส่วนยังเห็นว่าเป็นเรื่องที่ยอมรับได้ จึงไม่เรียกร้องเพื่อปกป้องสิทธิและโอกาสของตนเองนั้น เนื่องจากประเด็นเรื่องเพศ ความเหลื่อมล้ำทางเพศ การเลือก ปฏิบัติหรือการกีดกันด้วยเหตุแห่งเพศ ถูกหล่อหลอมขัดเกลามาอย่างยาวนาน ถูกตอกย้ำให้ฝังแน่นและส่งต่อ ความคิด ความเชื่อหรือแนวปฏิบัติดังกล่าวจากรุ่นสู่รุ่นผ่านกระบวนการทางสังคมในหลายรูปแบบ เช่น การอบรมสั่งสอนใน ครอบครัว ระบบการศึกษา สื่อแขนงต่าง ๆ กฎ/ระเบียบของหน่วยงาน กฎหมายต่าง ๆ จนคนในสังคมส่วนใหญ่ ถูกทำให้เชื่อและคิดว่าการเลือกปฏิบัติด้วยเหตุแห่งเพศเป็นเรื่องปกติหรือจำยอม ปัญหาการเลือกปฏิบัติต่อบุคคล ที่มีความหลากหลายทางเพศ จะยังคงมีอยู่ต่อไปแม้ว่าคณะกรรมการวินิจฉัยการเลือกปฏิบัติโดยไม่ธรรมระหว่างเพศ จะมีคำวินิจฉัยในประเด็นนั้นแล้ว เนื่องจากคำวินิจฉัยผูกพันเฉพาะคู่กรณี ปัญหาการไม่ปฏิบัติตามคำวินิจฉัยเพราะเหตุ

ว่าติดขัดกฎหมายในเรื่องอื่น ๆ เช่น พระราชบัญญัติเครื่องแบบข้าราชการฝ่ายพลเรือน พ.ศ. ๒๔๗๘ / ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี เรื่อง การไว้ผมและแต่งกายของข้าราชการ ลูกจ้าง และผู้ทำงานในรัฐวิสาหกิจ พ.ศ. ๒๕๑๖ และกฎสำนักนายกรัฐมนตรี ฉบับที่ ๙๔ (พ.ศ. ๒๕๕๓) ออกตามความในพระราชบัญญัติเครื่องแบบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.๒๔๗๘ ซึ่งได้กำหนดรูปแบบการแต่งกายของข้าราชการพลเรือนของข้าราชการโดยแบ่งออกเป็นข้าราชการชายและข้าราชการหญิง อันเป็นการกำหนดรูปแบบการแต่งกายที่ยึดโยงกับเพศตามกำเนิดของบุคคล หรือแนวปฏิบัติตามหนังสือตอบข้อหารือของสำนักนายกรัฐมนตรี ได้ตีความถ้อยคำเครื่องแบบข้าราชการชายและข้าราชการหญิงโดยยึดโยงกับเพศตามกำเนิด ทั้งนี้ สำนักนายกรัฐมนตรีจะพิจารณาให้บุคคลสามารถเลือกแต่งกายด้วยเครื่องแบบชายหรือหญิงตามเพศสภาพได้ก็ต่อเมื่อมีกฎหมายอื่นบัญญัติให้เพศสภาพมีสถานะทางกฎหมายอีกสถานะหนึ่ง หรือให้บุคคลสามารถเลือกสถานะความเป็นชายหรือหญิงได้ และมีสิทธิเช่นเดียวกับเพศชายหรือหญิงที่ตนเลือกเท่านั้น

๒.๒ ความสอดคล้องกับกฎหมาย พันธกรณี ข้อตกลง และกรอบความร่วมมือระหว่างประเทศ

๒.๒.๑ รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. ๒๕๖๐

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

หมวดที่ ๑ มาตราที่ ๔ กำหนดให้ศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ สิทธิ เสรีภาพ และความเสมอภาคของบุคคลย่อมได้รับความคุ้มครอง ปวงชนชาวไทยย่อมได้รับความคุ้มครองตามรัฐธรรมนูญเสมอกัน

หมวดที่ ๓ มาตราที่ ๒๗ กำหนดให้บุคคลย่อมเสมอกันในกฎหมาย มีสิทธิและเสรีภาพและได้รับความคุ้มครอง ตามกฎหมายเท่าเทียมกัน ชายและหญิงมีสิทธิเท่าเทียมกัน

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

มาตรการที่รัฐกำหนดขึ้นเพื่อขจัดอุปสรรคหรือส่งเสริมให้บุคคลสามารถใช้สิทธิหรือเสรีภาพได้เช่นเดียวกับบุคคลอื่น 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 ส่งผลให้บุคคลซึ่งถูกเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศไม่ได้รับความคุ้มครองและไม่ได้รับความเป็นธรรมเท่าที่ควร

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 สามารถยื่นคำร้องต่อคณะกรรมการวินิจฉัยการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศ (คณะกรรมการ วลพ.) และเมื่อคณะกรรมการ วลพ. มีคำวินิจฉัยว่ามีการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศ 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 ที่สมาชิกรัฐสภาชาติรับรองในการประชุมระดับโลกว่าด้วยเรื่องสตรี ครั้งที่ ๔ (วันที่ ๔ - ๑๕ กันยายน ๒๕๓๘) ที่กรุงปักกิ่ง สาธารณรัฐประชาชนจีน ได้ประกาศเจตนารมณ์ร่วมกันของรัฐภาคีในการที่จะบรรลุเป้าหมายของความเสมอภาค การพัฒนา และสันติภาพสำหรับสตรีทั้งปวงในทุกแห่งหนเพื่อผลประโยชน์ของมวลมนุษยชาติ และแผนปฏิบัติการเพื่อความก้าวหน้าของสตรีได้ระบุประเด็นปัญหาของสตรีที่เป็นอุปสรรคต่อความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย และการเพิ่มพลังให้สตรี รวม ๑๒ ประเด็น ต่อมาในปี ๒๕๔๓ ที่ประชุมสมัชชาสหประชาชาติสมัยพิเศษ (วันที่ ๕ - ๙ มิถุนายน ซึ่งมุ่งทบทวนและประเมินความก้าวหน้าในการปฏิบัติตามยุทธศาสตร์ในโรปีเพื่อความก้าวหน้าของสตรี และปฏิญญาและแผนปฏิบัติการปักกิ่ง) ยังได้ประกาศปฏิญญาทางการเมือง การดำเนินการและการริเริ่มในโอกาสต่อไป ซึ่งครอบคลุม ๗ ประเด็นตามลำดับ 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. โลกาวัดัน	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 เป้าหมายที่ครอบคลุมการพัฒนาด้านต่างๆ 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 ตามนโยบายมติคณะรัฐมนตรี 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 และ ป้องกันภัยคุกคามจากภายนอก รวมทั้งสร้างความเชื่อมั่นในกลุ่มประเทศอาเซียนและประชาคมโลกที่มีต่อประเทศไทย

๒. ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน เพื่อให้ประเทศไทยสามารถพัฒนาไปสู่การเป็น ประเทศพัฒนาแล้ว จำเป็นต้องยกระดับผลิตภาพการผลิตและการใช้นวัตกรรมในการเพิ่มความสามารถในการแข่งขัน และการพัฒนาอย่างยั่งยืน ทั้งในสาขาอุตสาหกรรม เกษตรและบริการ สร้างความมั่นคงและปลอดภัยด้านอาหาร เพิ่มขีดความสามารถทางการค้าและการเป็นผู้ประกอบการ รวมทั้งพัฒนาฐานเศรษฐกิจแห่งอนาคตภายใต้กรอบ การปฏิรูปและพัฒนาปัจจัยเชิงยุทธศาสตร์ทุกด้าน ได้แก่ โครงสร้างพื้นฐานและระบบโลจิสติกส์ วิทยาศาสตร์ เทคโนโลยีและนวัตกรรม การพัฒนาทุนมนุษย์และการบริหารจัดการทั้งในภาครัฐและภาคธุรกิจเอกชน

๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพ เพื่อพัฒนาคนและสังคมไทยให้เป็นรากฐาน ที่แข็งแกร่งของประเทศ มีความพร้อมทางกาย ใจ สติปัญญา มีความเป็นสากล มีทักษะความคิดวิเคราะห์อย่างมี เหตุผล มีระเบียบวินัย เคารพกฎหมาย มีคุณธรรม จริยธรรม รู้คุณค่าความเป็นไทย มีครอบครัวที่มั่นคง

๔. ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างโอกาสความเสมอภาคและเท่าเทียมกันทางสังคม เพื่อเร่งกระจายโอกาส การพัฒนา และสร้างความมั่นคงให้ทั่วถึง ลดความเหลื่อมล้ำไปสู่สังคมที่เสมอภาคและเป็นธรรม

๕. ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม เพื่อเร่งอนุรักษ์ฟื้นฟู และสร้างความมั่นคงของฐานทรัพยากรธรรมชาติ และมีความมั่นคงด้านน้ำ รวมทั้งมีความสามารถในการป้องกัน ผลกระทบและปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและภัยพิบัติธรรมชาติ และพัฒนามุ่งสู่การเป็นสังคมสีเขียว

๖. ยุทธศาสตร์ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ เพื่อให้หน่วยงานภาครัฐ มีขนาดที่เหมาะสมกับบทบาทภารกิจ มีสมรรถนะสูง มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลกระจายบทบาทภารกิจ ไปสู่ท้องถิ่น อย่างเหมาะสม มีธรรมาภิบาล

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

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

หลักการพัฒนาประเทศในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ ๑๒ ยึดหลักปรัชญาเศรษฐกิจ พอเพียงในการพัฒนาที่ยั่งยืน และคนเป็นศูนย์กลางการพัฒนาที่ต่อเนื่องจากแผนพัฒนาฉบับที่ ๙ - ๑๑ และ ยึดหลักการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจที่ลดความเหลื่อมล้ำและขับเคลื่อนการเจริญเติบโตจากการเพิ่มผลิตภาพ การผลิตบนฐานการใช้ภูมิปัญญาและนวัตกรรม ยุทธศาสตร์ในแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๒ มีทั้งหมด ๑๐ ยุทธศาสตร์ โดยมี ๖ ยุทธศาสตร์ตามกรอบยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี และอีก ๔ ยุทธศาสตร์สนับสนุน ดังนี้

๑. ยุทธศาสตร์การเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์แนวทางการพัฒนาที่สำคัญประกอบด้วย (๑) ปรับเปลี่ยนค่านิยมคนไทยให้มีคุณธรรม จริยธรรม มีวินัย จิตสาธารณะ และพฤติกรรมที่พึงประสงค์ อาทิ ส่งเสริมให้มีกิจกรรมการเรียนการสอนทั้งในและนอกห้องเรียนที่สอดแทรกคุณธรรม จริยธรรม ความมีระเบียบวินัย และจิตสาธารณะ (๒) พัฒนาศักยภาพคนให้มีทักษะ ความรู้และความสามารถในการดำรงชีวิตอย่างมีคุณค่า อาทิ ส่งเสริมเด็กปฐมวัยให้มีการพัฒนาทักษะทางสมองและสังคมที่เหมาะสม เด็กวัยเรียนและวัยรุ่นมีทักษะความคิดวิเคราะห์ อย่างเป็นระบบ (๓) ยกระดับคุณภาพการศึกษาและเรียนรู้ตลอดชีวิต (๔) ลดปัจจัยเสี่ยงด้านสุขภาพและให้ทุกภาคส่วน คำนึงถึงผลกระทบต่อสุขภาพ (๕) เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการระบบสุขภาพภาครัฐและปรับระบบการเงิน การคลัง ด้านสุขภาพ (๖) พัฒนาระบบการดูแลและสร้างสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมกับสังคมสูงวัย อาทิ ผลักดันให้มีกฎหมาย การดูแลผู้สูงอายุระยะยาว (๗) ผลักดันให้สถาบันทางสังคมมีส่วนร่วมพัฒนาประเทศอย่างเข้มแข็ง อาทิ กำหนดมาตรการ ดูแลครอบครัวที่เปราะบาง และส่งเสริมสถาบันการศึกษาให้เป็นแหล่งบริการความรู้ทางวิชาการ ที่ทุกคนเข้าถึงได้

๒. ยุทธศาสตร์การเสริมสร้างความเป็นธรรมและลดความเหลื่อมล้ำในสังคม แนวทางการพัฒนาสำคัญ ประกอบด้วย (๑) การเพิ่มโอกาสให้กับกลุ่มเป้าหมายประชากร ร้อยละ ๔๐ ที่มีรายได้ต่ำสุดสามารถเข้าถึงบริการที่มีคุณภาพของรัฐและมีอาชีพ (๒) การกระจายการให้บริการภาครัฐทั้งด้านการศึกษา สาธารณสุข และสวัสดิการที่มีคุณภาพให้ครอบคลุมและทั่วถึง (๓) เสริมสร้างศักยภาพชุมชน การพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนและการสร้างความเข้มแข็ง การเงินฐานรากตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง เพื่อให้ชุมชนสามารถพึ่งพาตนเองได้

๓. ยุทธศาสตร์การสร้างความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจและแข่งขันได้อย่างยั่งยืน แนวทางการพัฒนาที่สำคัญ ประกอบด้วย (๑) การบริหารจัดการเศรษฐกิจส่วนรวมทั้งในด้านการคลัง (๒) การเสริมสร้างและพัฒนาขีดความสามารถในการแข่งขันของภาคการผลิตและบริการ

๔. ยุทธศาสตร์การเติบโตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน แนวทางการพัฒนาสำคัญ ประกอบด้วย (๑) การรักษาฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติสร้างสมดุลของการอนุรักษ์และใช้ประโยชน์อย่างยั่งยืนและเป็นธรรม (๒) เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการทรัพยากรน้ำเพื่อให้เกิดความมั่นคง สมดุล และยั่งยืน (๓) การแก้ไขปัญหาวิกฤตสิ่งแวดล้อม (๔) ส่งเสริมการผลิตและบริโภคที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม (๕) สนับสนุนการลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจก และเพิ่มขีดความสามารถในการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ (๖) การบริหารจัดการ เพื่อลดความเสี่ยงด้านภัยพิบัติ (๗) การพัฒนาระบบการบริหารจัดการและกลไกแก้ไขปัญหาความขัดแย้ง ด้านทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม (๘) การพัฒนาความร่วมมือด้านสิ่งแวดล้อมระหว่างประเทศ

๕. ยุทธศาสตร์การเสริมสร้างความมั่นคงแห่งชาติเพื่อการพัฒนาประเทศสู่ความมั่งคั่งและยั่งยืน แนวทางการพัฒนาสำคัญ ประกอบด้วย (๑) การรักษาความมั่นคงภายใน เพื่อให้เกิดความสงบในสังคมและธำรงไว้ซึ่งสถาบันหลักของชาติ (๒) การพัฒนาเสริมสร้างศักยภาพการป้องกันประเทศ (๓) การส่งเสริมความร่วมมือกับต่างประเทศด้านความมั่นคง (๔) การรักษาความมั่นคงและผลประโยชน์ของชาติทางทะเล (๕) การบริหารจัดการความมั่นคงเพื่อการพัฒนา

๖. ยุทธศาสตร์การบริหารจัดการในภาครัฐ การป้องกันการทุจริตประพฤติมิชอบและธรรมาภิบาลในสังคมไทย แนวทางการพัฒนาสำคัญประกอบด้วย (๑) ปรับปรุงโครงสร้างหน่วยงานบทบาท ภารกิจ และคุณภาพบุคลากรภาครัฐ ให้มีความโปร่งใส ทันสมัย คล่องตัว มีขนาดที่เหมาะสมเกิดความคุ้มค่า (๒) ปรับปรุงกระบวนการงบประมาณและสร้างกลไกในการติดตามตรวจสอบการเงินการคลังภาครัฐ เพื่อให้การจัดสรรและการใช้จ่ายมีประสิทธิภาพ (๓) เพิ่มประสิทธิภาพและยกระดับการให้บริการสาธารณะให้ได้มาตรฐานสากล (๔) เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการ ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (๕) ป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ (๖) ปฏิรูปกฎหมายและ กระบวนการยุติธรรมให้มีความทันสมัย เป็นธรรม และสอดคล้องกับข้อบังคับสากลหรือข้อตกลงระหว่างประเทศ

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

๘. ยุทธศาสตร์การพัฒนาวิทยาศาสตร์เทคโนโลยี วิจัย และนวัตกรรม แนวทางการพัฒนาที่สำคัญประกอบด้วย (๑) เร่งส่งเสริมการลงทุนวิจัย พัฒนาและผลักดันสู่การใช้ประโยชน์ในเชิงพาณิชย์และเชิงสังคม (๒) พัฒนาผู้ประกอบการให้เป็นผู้ประกอบการทางเทคโนโลยี (๓) พัฒนาสถานะแวดล้อมของการพัฒนาวิทยาศาสตร์เทคโนโลยีวิจัย และนวัตกรรม ด้านบุคลากรวิจัย

๙. ยุทธศาสตร์การพัฒนาภาคเมือง และพื้นที่เศรษฐกิจ แนวทางการพัฒนาสำคัญ ประกอบด้วย (๑) การพัฒนาภาคเพื่อสร้างโอกาสทางเศรษฐกิจให้กระจายตัวอย่างทั่วถึง (๒) การพัฒนาเมือง (๓) การพัฒนาพื้นที่ เศรษฐกิจ

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

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔) ข้างต้นที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานของกองทุนฯ คือ ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การเสริมสร้างความเป็นธรรมและลดความเหลื่อมล้ำในสังคม แนวทางการพัฒนาสำคัญ ประกอบด้วย (๑) การเพิ่มโอกาสให้กับกลุ่มเป่าหมายประชากรร้อยละ ๔๐ ที่มีรายได้ต่ำสุดสามารถเข้าถึงบริการที่มีคุณภาพของรัฐและมีอาชีพ (๒) การกระจายการให้บริการภาครัฐทั้งด้านการศึกษา สาธารณสุข และสวัสดิการ ที่มีคุณภาพให้ครอบคลุมและทั่วถึง (๓) เสริมสร้างศักยภาพชุมชน การพัฒนาเศรษฐกิจ

ชุมชน และการสร้างความเข้มแข็ง การเงินฐานรากตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง เพื่อให้ชุมชนสามารถพึ่งพาตนเองได้

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

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

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

เสาหลัก (Pillar) ๒ การขจัดความรุนแรงต่อสตรีและเด็กหญิงให้หมดไปหรือลดลง ด้วยการส่งเสริมความสัมพันธ์ระหว่างคู่ครองที่เข้าใจและเคารพต่อกัน การสร้างสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยสำหรับผู้หญิงและเด็กหญิง การดูแลผู้หญิงที่ได้รับผลกระทบจากการถูกระทำ ความรุนแรง และการเสริมสร้างประสิทธิภาพของกลไกในระบบยุติธรรมที่จะทำให้ผู้หญิงสามารถเข้าถึงความยุติธรรมได้ดียิ่งขึ้น ประกอบด้วย ๔ มาตรการ คือ (๑) การเรียนรู้ที่จะไม่ทนต่อความรุนแรง (๒) การมีพื้นที่ปลอดภัยสำหรับสตรีและเด็กหญิง (๓) การช่วยเหลือและเข้าถึงความยุติธรรม และ (๔) กฎหมายที่ครอบคลุม/มีประสิทธิภาพในการแก้ไขปัญหาการส่งเสริมสตรีในระดับตัดสินใจ

เสาหลัก (Pillar) ๓ การเสริมพลังผู้หญิงให้มีส่วนร่วมในระดับบริหารและการตัดสินใจให้มากขึ้น ด้วยการส่งเสริมให้สังคมยอมรับบทบาทผู้นำสตรี และสนับสนุนการทำให้สังคมมองเห็นบทบาทสตรี (Women's visibility) ในพื้นที่สาธารณะ ประกอบด้วย ๒ มาตรการ 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 มาตรการที่ ๗ มาตรการส่งเสริมการเข้าถึงความยุติธรรมของสตรีและเผยแพร่ข้อมูล/ความรู้เพื่อช่วยให้สตรีเข้าถึงความช่วยเหลือจากการถูกระทำ ความรุนแรง และมาตรการที่ ๘ มาตรการริเริ่ม/เสนอกฎหมายที่คุ้มครองสตรีจาก ความรุนแรงและให้ความยุติธรรมต่อสตรีผู้ถูกระทำ เสาหลักที่ ๓ การมีส่วนร่วมของสตรีในระดับการตัดสินใจ มาตรการที่ ๑๐ มาตรการรณรงค์ผลักดันเชิงนโยบายและการสร้างความรู้ความเข้าใจถึงความสำคัญของการมี

มาตรการพิเศษชั่วคราวเพื่อลดความเหลื่อมล้ำทางเพศ และประเด็นคาบเกี่ยว ๒ การจัดทำ/จัดเก็บข้อมูลแยกเพศเพื่อ
ยกระดับสถานภาพและส่งเสริมการพัฒนาสตรี มาตรการที่ ๑๒ การจัดทำ/จัดเก็บข้อมูลแยกเพศเพื่อยกระดับ
สถานภาพและส่งเสริมการพัฒนาสตรี

๒.๓.๔ แผนปฏิบัติการส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕

แผนความเท่าเทียมระหว่างเพศ พ.ศ. ๒๕๖๖ มีวัตถุประสงค์เพื่อใช้เป็นกรอบแนวทางในการขับเคลื่อน
การส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศในสังคมไทย ประกอบด้วย ๔ แผนงานหลัก คือ

แผนงานหลักที่ ๑ ส่งเสริมให้สังคมปรับหลักคิด ความรู้ความเข้าใจ และตระหนักในความเท่าเทียม
ระหว่างเพศ เป้าหมายเพื่อให้สถาบันทางสังคมทุกระดับมีเจตคติที่ดีเรื่องศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ ความเสมอภาคและ
ความเท่าเทียมระหว่างเพศ

แผนงานหลักที่ ๒ ส่งเสริมให้มีการสร้างพลังเกิดขึ้นแก่เพศสภาพ มีเป้าหมายเพื่อให้บุคคลทุกเพศได้รับ
การส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพ ไม่ถูกเลือกปฏิบัติ และมีส่วนร่วมในการพัฒนาประเทศทั้งทางด้านสังคม เศรษฐกิจ
การเมือง

แผนงานหลักที่ ๓ ส่งเสริมให้ทุกองค์กรมีนโยบาย กฎ ระเบียบ และกลไกต่าง ๆ ที่เอื้อต่อการส่งเสริม
ความเท่าเทียมระหว่างเพศ เป้าหมายเพื่อให้ หน่วยงาน องค์กรทุกภาคส่วนมีศักยภาพและร่วมกันขับเคลื่อน
การส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ

แผนงานหลักที่ ๔ ส่งเสริมการวิจัยและพัฒนาเพื่อก่อให้เกิดนวัตกรรมในการสร้างความเท่าเทียมระหว่างเพศ
มีเป้าหมายเพื่อสร้างองค์ความรู้และฐานข้อมูลทางวิชาการเพื่อส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ

๒.๓.๕ (ร่าง) แผนปฏิบัติการระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคง ของมนุษย์

(ร่าง) แผนปฏิบัติการระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคง
ของมนุษย์ ได้กำหนดวิสัยทัศน์ คือ “ประชาชนเข้าถึงโอกาส และการคุ้มครองทางสังคม มีความมั่นคงในชีวิต” และ
ประเด็นการขับเคลื่อนงานที่สำคัญ ๔ เรื่อง ประกอบด้วย

เรื่องที่ ๑ พัฒนาศักยภาพคนและสร้างความเข้มแข็งของสถาบันครอบครัวอย่างยั่งยืน เป้าหมาย
คนทุกช่วงวัยได้รับโอกาสและการพัฒนาศักยภาพอย่างเต็มที่ และครอบครัวไทยมีความเข้มแข็ง มีความรู้และทักษะ
ที่จำเป็นในศตวรรษที่ ๒๑ สามารถพึ่งพาตนเองได้ แนวทาง/กลยุทธ์๑) พัฒนาทักษะสมรรถนะ ที่จำเป็นในศตวรรษ
ที่ ๒๑ และส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตสำหรับคนทุกช่วงวัย ๒) ส่งเสริมให้กลุ่มเปราะบางทุกกลุ่มทุกช่วงวัย ได้รับ
การพัฒนาศักยภาพ ทักษะอาชีพ สร้างมูลค่าทางเศรษฐกิจ เพื่อสร้างรายได้ที่เพียงพอต่อการดำรงชีวิต ๓) เตรียม
ความพร้อมในการพัฒนาคนเพื่อเข้าสู่สังคมสูงวัย 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) พัฒนาระบบการให้ความช่วยเหลือเยียวยาในสถานการณ์วิกฤติอย่างทันท่วงทีและมีประสิทธิภาพ ๔) สร้างโอกาสและการพัฒนาคุณภาพชีวิตครัวเรือนเปราะบางแบบพุ่งเป้า ๕) เสริมสร้างโอกาสในการเข้าถึงที่อยู่อาศัยที่มั่นคงและได้มาตรฐาน และสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการดำรงชีวิตให้กับประชาชนในทุกกลุ่มเป้าหมาย และ ๖) ยกระดับการบริหารจัดการกองทุนในสังกัดกระทรวงฯ เพื่อขับเคลื่อนการคุ้มครองทางสังคมคนทุกช่วงวัย

เรื่องที่ ๓ พัฒนาทุนทางสังคม สร้างการมีส่วนร่วม เสริมเศรษฐกิจฐานราก ส่งการเป็นหุ้นส่วนการพัฒนาสังคมที่ยั่งยืน เป้าหมาย องค์กรเครือข่ายมีความเข้มแข็งและร่วมเป็นหุ้นส่วนในการพัฒนาสังคมอย่างเต็มที่และมีประสิทธิภาพ แนวทาง/กลยุทธ์ ๑) สานพลังเครือข่าย ร่วมกับภาครัฐ 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 การปรับโครงสร้างให้มีความยืดหยุ่น ตลอดจนการพัฒนากฎหมาย ระเบียบ ประกาศต่าง ๆ ให้สอดคล้องกับสถานการณ์และการเปลี่ยนแปลง รวมถึงสร้างธรรมาภิบาลในการบริหารองค์กร ๓) มุ่งเน้นการพัฒนาทักษะบุคลากร (Skillsets) ในการทำงานในยุคดิจิทัลและศตวรรษที่ ๒๑ ทั้งการปลูกฝังบุคลากรให้มีความรอบคอบความคิด (Mindset) ในการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง มุ่งประโยชน์ส่วนรวม รวมถึงการปรับสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการทำงาน และ ๔) สื่อสารสังคมสร้างภาพลักษณ์องค์กร ทั้งในเชิงนโยบายและการขับเคลื่อนภารกิจเพื่อสร้างการรับรู้ของกลุ่มเป้าหมาย และภาคส่วนต่าง ๆ อย่างมีประสิทธิภาพ

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

(ร่าง) 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

(ร่าง) แผนปฏิบัติการ ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) สค. ประกอบด้วย ๕ ยุทธศาสตร์ ดังนี้

๑. ยุทธศาสตร์ส่งเสริมให้ครอบครัวเข้มแข็ง เสมอภาค และปราศจากความรุนแรง เป้าประสงค์

๑) สมาชิกในครอบครัวตระหนักรู้หลักความเสมอภาคระหว่างเพศในครอบครัว และ ๒) ลดปัญหาความรุนแรงในครอบครัวโดยมีกระบวนการขับเคลื่อนร่วมกับภาคีเครือข่ายทุกภาคส่วน กลยุทธ์ ได้แก่ (๑) ส่งเสริมให้ครอบครัวมีสัมพันธภาพที่ดี สามารถทำบทบาทหน้าที่ได้อย่างเหมาะสม (๒) สนับสนุนให้ครอบครัวเปราะบางมีความเข้มแข็งเพิ่มมากขึ้น (๓) สร้างสภาวะแวดล้อมและเงื่อนไขที่เอื้อต่อการส่งเสริมให้ครอบครัวไทยมีความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตครอบครัว (Work-Life Balance) (๔) ส่งเสริมการรับรู้ในหลักของความเสมอภาคระหว่างเพศและนำไปสู่การปฏิบัติ (๕) ส่งเสริมและพัฒนาทุกกระดับให้มีความเข้มแข็ง และมีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนงาน และ (๖) ส่งเสริมให้เกิดนวัตกรรมทางสังคมในการป้องกันแก้ไขปัญหาความรุนแรงในครอบครัว ร่วมกับภาคีเครือข่ายทุกภาคส่วน

๒. ยุทธศาสตร์พัฒนาศักยภาพและยกระดับบทบาททางเศรษฐกิจ สังคมของสตรี เป้าประสงค์

๑) เพิ่มบทบาทและการมีส่วนร่วมของสตรีทางการเมือง ๒) เพิ่มบทบาทและการมีส่วนร่วมของสตรีทางเศรษฐกิจและมีความมั่นคงด้านรายได้ และ ๓) ป้องกันการเข้าสู่เส้นทางการค้าประเวณี โดยสร้างทางเลือกในการพัฒนาทักษะด้านอาชีพและคุณภาพชีวิตที่ดี กลยุทธ์ได้แก่ ๑) ส่งเสริมศักยภาพเพื่อให้สตรีมีบทบาทในการเป็นผู้นำทั้งทางด้านเศรษฐกิจและการเมือง ๒) ผลักดันกฎหมายหรือระเบียบให้สตรีมีส่วนร่วมในทางการเมืองหรือการบริหารเพิ่มขึ้น ๓) พัฒนาทักษะเพื่อการประกอบอาชีพแบบครบวงจร พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงและรองรับความต้องการตลาดแรงงาน และ ๔) สร้างความรอบรู้ในการวางแผนทางการเงินและการเข้าถึงหลักประกันความมั่นคงของครอบครัว

๓. ยุทธศาสตร์สร้างเจตคติที่ดีและส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศ เป้าประสงค์ ๑) คนไทยมีเจตคติที่ดีด้านความเสมอภาคระหว่างเพศ และ ๒) องค์กรมีการนำแนวคิดความเสมอภาคระหว่างเพศไปกำหนดนโยบายในการขับเคลื่อนการดำเนินงานตามภารกิจ กลยุทธ์ ได้แก่ (๑) ให้ความรู้เกี่ยวกับความเสมอภาคระหว่างเพศ เพื่อสร้างความตระหนักแก่สังคม (๒) ส่งเสริมให้มีหลักสูตรการเรียนการสอนเพื่อสร้างเจตคติที่ดีด้านความเสมอภาคระหว่างเพศสำหรับบุคลากรทางการศึกษาและผู้เรียนในสถาบันการศึกษาทุกระดับ (๓) ส่งเสริมให้องค์กรนำแนวคิดความเสมอภาค

ระหว่างเพศ ไปใช้กำหนดนโยบายในการขับเคลื่อนการดำเนินงานตามภารกิจ (Gender Mainstreaming) (๔) พัฒนาเกณฑ์ในการประเมินองค์กรต้นแบบด้านการส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศ และ (๕) ถอดบทเรียน และขยายผลองค์กรต้นแบบด้านการส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศ

๔. ยุทธศาสตร์ขับเคลื่อนงานบนฐานการบูรณาการและสื่อสารสังคมอย่างมีประสิทธิภาพ เป้าประสงค์ ๑) มีการใช้ประโยชน์จากฐานข้อมูลเพื่อพัฒนาการทำงาน ๒) บูรณาการการขับเคลื่อนการดำเนินงาน ร่วมกับภาคีเครือข่ายอย่างมีประสิทธิภาพ และ ๓) สังคมเกิดความตระหนักรู้ จากการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ มีกลยุทธ์ ได้แก่ (๑) พัฒนาระบบฐานข้อมูลและการเชื่อมโยงข้อมูลด้านสตรี ครอบคลุม และความเสมอภาคระหว่างเพศให้เป็น ปัจจุบัน และสามารถนำมาใช้วิเคราะห์และตัดสินใจเชิงนโยบายได้ (๒) แสวงหาเครือข่ายที่มีทรัพยากรหรือ ความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน เพื่อบูรณาการให้เกิดการต่อยอดการดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพ และ (๓) พัฒนาระบบการสื่อสารสังคมที่เข้าใจง่าย มีช่องทางที่หลากหลาย เข้าถึงทุกกลุ่มเป้าหมาย

๕. ยุทธศาสตร์พัฒนาระบบบริหารจัดการองค์กรตามหลักธรรมาภิบาล เป้าประสงค์ ๑) องค์กรมีการบริหารจัดการที่สร้างระบบนิเวศน์ในการทำงาน (Ecosystem) ที่ส่งเสริมและสนับสนุนการเรียนรู้และการพัฒนา บุคลากรอย่างต่อเนื่อง ๒) บุคลากรในหน่วยงานมีความเชี่ยวชาญตามสมรรถนะหลัก สามารถประยุกต์ใช้ทักษะที่ จำเป็นในการปฏิบัติงานเพื่อความก้าวหน้าในสายอาชีพ และ ๓) หน่วยงานมีการขับเคลื่อนการดำเนินงานตาม เป้าหมายยุทธศาสตร์ชาติ กลยุทธ์ได้แก่ (๑) ส่งเสริมให้มีกระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ของบุคลากรภายในองค์กร และเปิดพื้นที่ทางวิชาการในการแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ งานวิจัยระหว่างหน่วยงาน เพื่อพัฒนานวัตกรรม ในการดำเนินงานด้านสตรี ครอบคลุม และความเสมอภาคระหว่างเพศ (๒) กำหนดให้มีแผนการเพิ่มพูนความรู้ และทักษะให้บุคลากรผ่านวิธีการที่หลากหลาย (๓) การจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพโดยผ่านการมีส่วนร่วม ของบุคลากรในองค์กร (๔) การปรับปรุง แก้ไขกระบวนการ ให้ยืดหยุ่น ทันสมัย และเอื้อประโยชน์ต่อผู้รับบริการ (๕) มีการจัดทำและติดตามประเมินผลนโยบายยุทธศาสตร์ และแผนงานงบประมาณที่สอดคล้องและส่งผลต่อ การบรรลุเป้าหมายยุทธศาสตร์ชาติ และ (๖) นำหลักธรรมาภิบาลมาใช้เป็นกรอบในการดำเนินงาน

ทั้งนี้ยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ คือ ยุทธศาสตร์ส่งเสริมให้ ครอบคลุมเข้มแข็ง เสมอภาค และปราศจากความรุนแรง และ ยุทธศาสตร์สร้างเจตคติที่ดีและส่งเสริมความเสมอภาค ระหว่างเพศ

แผนผังความเชื่อมโยงยุทธศาสตร์ แผนระดับชาติ และทิศทางการพัฒนาในระดับสากลกับแผนขับเคลื่อนกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ

ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี	วิสัยทัศน์ “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืนเป็นประเทศที่พัฒนาแล้วด้วยการพัฒนาตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง”								
	ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ยุทธศาสตร์การพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพ				ยุทธศาสตร์ที่ ๔ คือ ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างโอกาสความเสมอภาคและเท่าเทียมกันทางสังคม				
เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน	เป้าหมายที่ ๕ บรรลุความเสมอภาคระหว่างเพศและให้อำนาจของผู้หญิงและเด็กหญิงทุกคน								
แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒	ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การเสริมสร้างความเป็นธรรมและลดความเหลื่อมล้ำในสังคม								
(ร่าง) แผนปฏิบัติการพัฒนาสตรี พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐	วิสัยทัศน์ คือ “สังคมที่มีความเสมอภาคระหว่างหญิงและชาย”								
(ร่าง) แผนปฏิบัติการกรมพม. พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐	เสาหลักที่ ๑ การเสริมสร้างมนุษย์ของสตรีให้แข็งแกร่งยิ่งขึ้น			เสาหลักที่ ๒ การจัดความรุนแรงต่อสตรี			เสาหลักที่ ๓ การมีส่วนร่วมของสตรีในระดับการตัดสินใจ		
	วิสัยทัศน์ คือ “ประชาชนเข้าถึงโอกาส และการคุ้มครองทางสังคม มีความมั่นคงในชีวิต”								
(ร่าง) แผนปฏิบัติการราชการ สค. (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)	เรื่องที่ ๑ พัฒนาศักยภาพคนและสร้างความเข้มแข็งของสถาบันครอบครัวอย่างยั่งยืน								
	เรื่องที่ ๒ สร้างโอกาสและยกระดับการคุ้มครองทางสังคมสำหรับคนทุกช่วงวัย								
(ร่าง) แผนปฏิบัติการราชการ สค. (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)	วิสัยทัศน์ คือ “สตรีและครอบครัวมีความมั่นคง สังคมเสมอภาค”								
	ประเด็นการพัฒนาที่ ๑ ยุทธศาสตร์ส่งเสริมให้ครอบครัวเข้มแข็งเสมอภาค และปราศจากความรุนแรง	ประเด็นการพัฒนาที่ ๒ ยุทธศาสตร์พัฒนาศักยภาพและยกระดับบทบาททางเศรษฐกิจ สังคมของสตรี	ประเด็นการพัฒนาที่ ๓ ยุทธศาสตร์สร้างเจตคติที่ดีและส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศ	ประเด็นการพัฒนาที่ ๔ ยุทธศาสตร์ขับเคลื่อนงานบนฐานการบูรณาการและสื่อสารสังคมอย่างมีประสิทธิภาพ	ประเด็นการพัฒนาที่ ๕ ยุทธศาสตร์พัฒนาระบบบริหารจัดการองค์กรตามหลักธรรมาภิบาล				
แผนขับเคลื่อนกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐	วิสัยทัศน์กองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ คือ “เป็นกลไกขับเคลื่อนและสนับสนุนความเท่าเทียมระหว่างเพศอย่างทั่วถึงและเป็นธรรม”								
	แผนงานที่ ๑ การช่วยเหลือ ชดเชย เยียวยา แก่ผู้ถูกเลือกปฏิบัติด้วยเหตุแห่งเพศ		แผนงานที่ ๒ การส่งเสริมและสนับสนุนความเท่าเทียมระหว่างเพศ		แผนงานที่ ๓ การสร้างเสริมความเข้มแข็งของภาคีเครือข่ายภาครัฐ ภาคเอกชนและภาคประชาสังคม		แผนงานที่ ๔ การบริหารจัดการกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศให้เข้าถึงง่าย และมีประสิทธิภาพ		
เป้าประสงค์ที่ ๑ ประชากรกลุ่มเป้าหมายมีความเข้าใจเกี่ยวกับความเท่าเทียมระหว่างเพศ และการเข้าถึงกระบวนการช่วยเหลือฯ	เป้าประสงค์ที่ ๒ บุคคลที่ถูกเลือกปฏิบัติด้วยเหตุแห่งเพศสามารถเข้าถึงกระบวนการช่วยเหลือตามพระราชบัญญัติความเท่าเทียมระหว่างเพศ พ.ศ. ๒๕๕๘	เป้าประสงค์ที่ ๑ พัฒนาองค์ความรู้และกระบวนการถ่ายทอดความรู้เพื่อส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศในสังคม	เป้าประสงค์ที่ ๒ สนับสนุนงบประมาณแก่หน่วยงานเครือข่ายเพื่อร่วมขับเคลื่อนความเท่าเทียมระหว่างเพศ	เป้าประสงค์ที่ ๑ มีเครือข่ายความร่วมมือระหว่างภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาสังคมในการส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ	เป้าประสงค์ที่ ๒ หน่วยงานเครือข่ายภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาสังคม มีศักยภาพและร่วมกันขับเคลื่อนการส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ	เป้าประสงค์ที่ ๑ มีระบบการบริหารจัดการกองทุนฯ	เป้าประสงค์ที่ ๒ บุคลากรมีทักษะในการบริหารจัดการกองทุนฯ	เป้าประสงค์ที่ ๓ มีเทคโนโลยีที่รองรับการบริหารจัดการกองทุนฯ	
กลยุทธ์ที่ ๑ สนับสนุนให้องค์กรภาคประชาสังคม/ภาคเอกชนมีส่วนร่วมเผยแพร่และประชาสัมพันธ์ข้อมูล/ความรู้เพื่อช่วยให้บุคคลที่ถูกเลือกปฏิบัติด้วยเหตุแห่งเพศ	กลยุทธ์ที่ ๑ สนับสนุนให้องค์กรภาคประชาสังคม/ภาคเอกชนมีส่วนร่วมเผยแพร่และประชาสัมพันธ์ข้อมูล/ความรู้เพื่อช่วยให้บุคคลที่ถูกเลือกปฏิบัติด้วยเหตุแห่งเพศ	กลยุทธ์ที่ ๑ รวบรวมข้อมูลหน่วยงานเครือข่ายที่มีการปฏิบัติงานเพื่อความเป็นธรรมทางสังคม/ปฏิบัติงานด้านการส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ	กลยุทธ์ที่ ๑ เผยแพร่และประชาสัมพันธ์การสนับสนุนงบประมาณให้แก่หน่วยงานเครือข่ายอย่างทั่วถึง	กลยุทธ์ที่ ๑ การสนับสนุนงบประมาณจัดทำโครงการ กิจกรรม และการศึกษาวิจัย เพื่อคุ้มครองป้องกันและแก้ไขปัญหารากถูกเลือกปฏิบัติด้วยเหตุแห่งเพศ	กลยุทธ์ที่ ๑ กำหนดมาตรการจูงใจให้หน่วยงานกำหนดนโยบายหรือการดำเนินงานที่ไม่เลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศ เช่น การประกาศเจตนารมณ์ ส่งเสริมความเสมอภาคและจัดการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศ หรือ การมอบรางวัลให้แก่หน่วยงานต้นแบบ/ดีเด่นเพื่อจูงใจให้ดำเนินการความเท่าเทียมระหว่างเพศ	กลยุทธ์ที่ ๑ พัฒนาระบบสื่อสารและประชาสัมพันธ์กับบทบาทภารกิจของกองทุนฯ	กลยุทธ์ที่ ๑ ส่งเสริมการขับเคลื่อนการบริหารจัดการกองทุนฯ	กลยุทธ์ที่ ๑ พัฒนาเครื่องมือด้านเทคโนโลยีสารสนเทศรองรับการบริหารจัดการกองทุนฯ	
กลยุทธ์ที่ ๒ จัดทำสื่อสร้างสรรค์เพื่อส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ	กลยุทธ์ที่ ๒ จัดทำสื่อสร้างสรรค์เพื่อส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ	กลยุทธ์ที่ ๒ ส่งเสริมและพัฒนาเครือข่ายสร้างผู้นำด้านการส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ	กลยุทธ์ที่ ๒ กำหนดยุทธศาสตร์การให้งบประมาณสนับสนุนแก่หน่วยงานเครือข่ายให้ชัดเจนเพื่อให้การส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศมีความชัดเจน มีประสิทธิภาพสามารถประเมินผลในภาพรวมได้อย่างเป็นรูปธรรม	กลยุทธ์ที่ ๒ สร้างความเข้มแข็งของกลไกในการส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ	กลยุทธ์ที่ ๒ ส่งเสริมการดำเนินงานต้นแบบ/ดีเด่นเพื่อจูงใจให้ดำเนินการความเท่าเทียมระหว่างเพศ	กลยุทธ์ที่ ๒ ส่งเสริมการขับเคลื่อนการบริหารจัดการกองทุนฯ	กลยุทธ์ที่ ๒ ส่งเสริมการขับเคลื่อนการบริหารจัดการกองทุนฯ	กลยุทธ์ที่ ๒ ส่งเสริมการขับเคลื่อนการบริหารจัดการกองทุนฯ	

๒.๔ ผลการดำเนินงานขับเคลื่อนแผนขับเคลื่อนกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ และแผนปฏิบัติการระยะ ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕)

แผนขับเคลื่อนกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศและแผนปฏิบัติการกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ ปีงบประมาณ ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕ ประกอบด้วยประเด็นยุทธศาสตร์ ๓ ยุทธศาสตร์ คือ

๑. การส่งเสริมและสนับสนุนความเท่าเทียมระหว่างเพศ
๒. เสริมสร้างความร่วมมือระหว่างกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศกับภาคีเครือข่าย
๓. พัฒนาการบริหารจัดการกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศให้มีประสิทธิภาพ

ทั้งนี้ มีผลการดำเนินงานตามแผนขับเคลื่อนกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศและนโยบายและแผนปฏิบัติการ พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕ ในแต่ละประเด็นยุทธศาสตร์ รายละเอียดดังนี้

๒.๔.๑ ผลการดำเนินงานตามแผนขับเคลื่อนกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศและแผนปฏิบัติการ พ.ศ. ๒๕๖๓

๑. การส่งเสริมและสนับสนุนความเท่าเทียมระหว่างเพศ

เสริมสร้างความตระหนักรู้เรื่องพระราชบัญญัติความเท่าเทียมระหว่างเพศ พ.ศ. ๒๕๕๘ และกลไกในการคุ้มครองป้องกันการเลือกปฏิบัติ และการส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศ ให้แก่ เจ้าหน้าที่ศูนย์เรียนรู้การพัฒนาสตรีและครอบครัว สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัด และเจ้าหน้าที่สำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ส่งเสริมการสื่อสารสาธารณะเพื่อปรับทัศนคติและค่านิยมเกี่ยวกับความเท่าเทียมระหว่างเพศในสังคมผ่านสารคดีสั้น จำนวน ๗ เรื่อง ได้แก่ (๑) คุณพ่อเลี้ยงลูก : ครอบครัวต้นแบบสู่ความเท่าเทียมระหว่างเพศ (๒) อปต.เหมืองหม้อ จ.แพร่ : อปท.ต้นแบบสู่ความเท่าเทียมระหว่างเพศ (๓) RB ประเทศไทย : องค์กรต้นแบบสู่ความเท่าเทียมระหว่างเพศ (๔) เมื่อ มธ.ไฟเขียว ออกประกาศให้ นศ.แต่งกายตามเพศวิถี (๕) ทุกเพศเสมอภาค นิสิตและบัณฑิต ม.ทักษิณแต่งกายได้ตามเพศวิถี (๖) อเด็คโก้ Adecco องค์กรที่ใส่ใจเรื่องความหลากหลายและความเท่าเทียมระหว่างเพศ และ (๗) เราจะเดินหน้าสู่ "ความเท่าเทียมระหว่างเพศ" ไปพร้อมๆ กัน! ทั้งนี้ได้มีการจ่ายเงินช่วยเหลือ ขดเซยและเยียวยาหรือ บรรเทาทุกข์แก่ผู้เสียหาย จากการถูกเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศ ตามมาตรา ๒๖ จำนวน ๒ ราย รวมเป็นเงิน ๔๒,๐๐๐ บาท (สี่หมื่นสองพันบาทถ้วน)

๒. เสริมสร้างความร่วมมือระหว่างกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศกับภาคีเครือข่าย

เสริมสร้างความร่วมมือกับหน่วยงานภาครัฐ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น องค์กรเอกชน และหน่วยงานทางด้านการศึกษา มีความเป็นหุ้นส่วนในการส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ โดยการประกาศเจตนารมณ์ “การส่งเสริมความเสมอภาคและขจัดการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศ” เพื่อตอบสนองการแก้ปัญหาความจำเป็นเร่งด่วนเกี่ยวกับความเท่าเทียมระหว่างเพศ ๓ ประเด็น คือ (๑) การปรับทัศนคติและค่านิยมในการสร้างการยอมรับเกี่ยวกับความเท่าเทียมระหว่างเพศของสังคม (๒) การขจัดการเลือกปฏิบัติและความไม่เป็นธรรมระหว่างเพศ และ (๓) การแก้ปัญหการใช้ความรุนแรงอันเนื่องมาจากเพศ ซึ่งมีหน่วยงานภาครัฐและรัฐวิสาหกิจ

สถาบันการศึกษา และภาคเอกชน รวมจำนวน ๒๔ แห่งร่วมในการประกาศเจตนารมณ์ และได้สนับสนุนงบประมาณ เพื่อดำเนินโครงการส่งเสริมส่งเสริมความเท่าเทียมแก่หน่วยงานเครือข่าย จำนวน ๒๐ หน่วยงาน

๓. พัฒนาการบริหารจัดการกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศให้มีประสิทธิภาพ

กองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศเข้าสู่ระบบการประเมินผลการดำเนินงานทุนหมุนเวียน ทั้งนี้ในปี ๒๕๖๓ มีผลการประเมินผลการดำเนินงานของกองทุนฯ โดยภาพรวมเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๓๐๐๕ คะแนนจาก คะแนนเต็ม ๕ คะแนน และมีผลการสำรวจความพึงพอใจของผู้รับบริการของกองทุนฯ ร้อยละ ๘๘.๘๐

๒.๔.๒ ผลการดำเนินงานตามแผนขับเคลื่อนกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศและนโยบายและ แผนปฏิบัติการ พ.ศ. ๒๕๖๔

๑. การส่งเสริมและสนับสนุนความเท่าเทียมระหว่างเพศ

จัดทำหลักสูตรการฝึกอบรมสร้างความตระหนักเรื่องความเท่าเทียมระหว่างเพศเพื่อความเป็นธรรม ในสังคม สำหรับพัฒนาวิทยากรกระบวนการ (Facilitator) เพื่อสร้างความตระหนักเรื่องความเท่าเทียมระหว่างเพศ เสริมสร้างความตระหนักเรื่องพระราชบัญญัติความเท่าเทียมระหว่างเพศ พ.ศ. ๒๕๕๘ และกลไกในการคุ้มครอง ป้องกันการเลือกปฏิบัติ และการส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศ ให้แก่บุคลากรของกรม สศ. ส่วนกลางทุกระดับ จัดการเสวนาหัวข้อ “Sexual Harassment: หยุดการคุกคามทางเพศ...เริ่มต้นที่ใคร” และส่งเสริมการสื่อสาร สาธารณะเพื่อปรับทัศนคติและค่านิยมเกี่ยวกับความเท่าเทียมระหว่างเพศในสังคม ผ่านสื่อประชาสัมพันธ์ จำนวน ๑๓ ชิ้น ได้แก่ คลิปวิดีโอ เรื่อง “Save วันทอง” สปอตโฆษณา/สารคดีสั้น/โปสเตอร์ออนไลน์ จำนวน ๑๒ ผลงาน โดยใช้ การประกวดสื่อสร้างสรรค์ เพื่อเผยแพร่และประชาสัมพันธ์ให้สังคมตระหนักเรื่องความเท่าเทียมระหว่างเพศ ประจำปี ๒๕๖๔ เป็นเครื่องมือในการผลิตสื่อประชาสัมพันธ์

๒. เสริมสร้างความร่วมมือระหว่างกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศกับภาคีเครือข่าย

ดำเนินการเพิ่มประสิทธิภาพหน่วยงานเพื่อคุ้มครองและป้องกันมิให้มีการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรม ระหว่างเพศ ให้แก่ CGEO/GFP ระดับกรมทุกกรมภายใน พม. ผู้บริหาร พม. ในส่วนภูมิภาค (พมจ./สสว.) ผู้ทรงคุณวุฒิ ภายใต้ออกก.บริหารกองทุนฯ และเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง และสนับสนุนงบประมาณเพื่อดำเนินโครงการส่งเสริมส่งเสริม ความเท่าเทียมแก่หน่วยงานเครือข่าย จำนวน ๘ หน่วยงาน

๓. พัฒนาการบริหารจัดการกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศให้มีประสิทธิภาพ

กองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศเข้าสู่ระบบการประเมินผลการดำเนินงานทุนหมุนเวียน ทั้งนี้ในปี ๒๕๖๔ มีผลการประเมินผลการดำเนินงานของกองทุนฯ โดยภาพรวมเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๑๒๐๒ คะแนน จาก คะแนนเต็ม ๕ คะแนน และมีผลการสำรวจความพึงพอใจของผู้รับบริการของกองทุนฯ ร้อยละ ๗๘.๓๓

๒.๔.๓ ผลการดำเนินงานตามแผนขับเคลื่อนกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศและนโยบายและแผนปฏิบัติการ พ.ศ. ๒๕๖๕

๑. การส่งเสริมและสนับสนุนความเท่าเทียมระหว่างเพศ

ฝึกรอบรมวิทยากรกระบวนการ (Facilitator) หลักสูตรการสร้างความรู้เรื่องความเท่าเทียมระหว่างเพศ การฝึกรอบรมสร้างความรู้เรื่องความเท่าเทียมระหว่างเพศเพื่อความเป็นธรรมในสังคม ให้กับบุคลากร สค. ทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาค สร้างความรู้เรื่องพระราชบัญญัติความเท่าเทียมระหว่างเพศ พ.ศ. ๒๕๕๘ ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จาก จังหวัดลำปาง ลำพูน แพร่ พะเยา เชียงราย จ.ตาก และสิงห์บุรี จำนวน ๔๘ แห่ง และองค์กรพัฒนาเอกชน จำนวน ๒๓ องค์กร และส่งเสริมการสื่อสารสาธารณะเพื่อปรับทัศนคติและค่านิยมเกี่ยวกับความเท่าเทียมระหว่างเพศในสังคม โดยเผยแพร่และประชาสัมพันธ์สปอตโฆษณา หัวข้อ “Gender Equality” ของกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ ให้เป็นกระแสในสังคมออนไลน์ ผ่านสื่อสังคมออนไลน์ (Social Media) ได้แก่ YouTube, Facebook, Twitter และ Tiktok ในช่วงเดือนมีนาคม ๒๕๖๕

๒. เสริมสร้างความร่วมมือระหว่างกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศกับภาคีเครือข่าย

เสริมสร้างองค์กรแห่งความเท่าเทียมระหว่างเพศ” ให้กับหน่วยงานที่เข้าร่วมลงนามประกาศเจตนารมณ์ “การส่งเสริมความเสมอภาคและขจัดการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศ” ผู้แทนบริษัทจดทะเบียนและธุรกิจในตลาดทุน ที่มีความรับผิดชอบต่อสังคมโดยคำนึงถึงความเสมอภาคระหว่างเพศตามการขับเคลื่อนของสำนักงานคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ (กลต.) จำนวนทั้งสิ้น ๒๕ หน่วยงาน และจัดกิจกรรมสานพลังเครือข่ายร่วมขจัดการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศ : Gender Fair เชิดชูเกียรติหน่วยงานตัวอย่างด้านการส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ ๑๘ หน่วยงาน และนำเสนออิทธิพลและการบูรณาการเสนอผลการดำเนินงานและสินค้าที่คำนึงถึงความเท่าเทียมระหว่างเพศ จากหน่วยงานที่มีการส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ จำนวน ๒๓ หน่วยงาน

๓. พัฒนาการบริหารจัดการกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศให้มีประสิทธิภาพ

อยู่ระหว่างการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ และมีการรายงานผลการดำเนินงานให้กรมบัญชีกลางและบริษัทที่ปรึกษาทริส ในทุกไตรมาส

๒.๔.๔ จุดแข็ง ปัญหาอุปสรรคในการแผนขับเคลื่อนกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศและแผนปฏิบัติการระยะ ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕)

ในการดำเนินงานขับเคลื่อนกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ และแผนปฏิบัติการระยะ ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕) ประสบความสำเร็จในด้านการส่งเสริมและสนับสนุนความเท่าเทียมระหว่างเพศ ผ่านสื่อประชาสัมพันธ์ โดยมีการผลิตสื่อประชาสัมพันธ์และเผยแพร่ในช่องทางออนไลน์ต่างๆ อย่างหลากหลาย และดำเนินการส่งเสริมความร่วมมือระหว่างกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศกับภาคีเครือข่าย โดยเฉพาะภาคการศึกษา และภาคเอกชน อย่างเป็นรูปธรรม มีการขยายผลต่อยอดในกิจกรรมต่างๆ เช่น การขยายผลในการจัดกิจกรรมโครงการส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศของหน่วยงานด้านการศึกษา การขยายผลการดำเนินงานประกาศเจตนารมณ์ความเท่าเทียมระหว่างเพศ จนนำมาสู่การเชิดชูเกียรติเป็นหน่วยงานตัวอย่างด้านความเท่าเทียมระหว่างเพศ

ทั้งนี้ปัจจัยที่นำไปสู่ความสำเร็จสำคัญเกิดจากความร่วมมือของภาคีเครือข่าย และความใส่ใจดูแลผู้รับบริการของเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน เป็นต้น

ทั้งนี้สถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ ทำให้มีผลกระทบต่อการทำงานตามแผนขับเคลื่อนกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศและแผนปฏิบัติการระยะ ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕) เป็นอย่างมาก โดยมีรายละเอียดปัญหาและอุปสรรค ดังนี้

๑. ไม่มีการเบิกจ่ายเงินช่วยเหลือ ชดเชยเยียวยาแก่ผู้ถูกเลือกปฏิบัติด้วยเหตุแห่งเพศ ตามคำวินิจฉัยคณะกรรมการวินิจฉัยการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศ เนื่องจากบุคคลซึ่งได้รับหรือจะได้รับความเสียหายจากการกระทำในลักษณะที่เป็นการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศ และได้ยื่นคำร้องต่อคณะกรรมการวินิจฉัยการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศ (คณะกรรมการ วลพ.) ส่วนใหญ่ไม่มีความประสงค์ขอรับการช่วยเหลือ ชดเชย และเยียวยาเป็นเงิน แต่ต้องการได้รับการคุ้มครอง การยอมรับ และการเปลี่ยนแปลงกฎระเบียบที่เป็นเหตุให้ตนเองถูกเลือกปฏิบัติ รวมทั้งต้องการสร้างบรรทัดฐานให้กับบุคคลอื่นที่อาจเผชิญปัญหาการถูกเลือกปฏิบัติด้วยเหตุแห่งเพศในลักษณะเดียวกัน

๒. ผู้ขอรับการสนับสนุนจากกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศขาดข้อมูลความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับการเขียนโครงการ เช่น กิจกรรมไม่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ ผลผลิต ผลลัพธ์ ไม่ชัดเจน เป็นต้น อีกทั้งสถานการณ์แพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ ทำให้หน่วยงานที่ได้รับการสนับสนุนงบประมาณที่มีรูปแบบกิจกรรมเป็นการประชุม/อบรม ไม่สามารถดำเนินการได้ ต้องเลื่อนระยะเวลาดำเนินการโดยไม่สามารถกำหนดระยะเวลาที่ชัดเจนได้

๓. สถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ ทำให้กองทุนฯไม่สามารถจัดกิจกรรมสร้างความตระหนักรู้ผ่านกิจกรรมการจัดประชุม อบรม สัมมนา ได้ หรือประสานเชิญกลุ่มเป้าหมายเข้าร่วมกิจกรรมได้ตามเป้าหมายที่กำหนด เนื่องจากกลุ่มเป้าหมายมีความกังวลต่อการใช้ชีวิตร่วมกับบุคคลอื่นระหว่างการจัดประชุม ทำให้กลุ่มเป้าหมายเข้าร่วมกิจกรรมไม่เป็นไปตามที่กำหนด อีกทั้งไม่สามารถลงพื้นที่เพื่อติดตามประเมินผลการดำเนินโครงการที่ได้รับการสนับสนุนงบประมาณ เนื่องจากมาตรการควบคุมการเดินทางข้ามจังหวัด ทั้งนี้สถานการณ์ดังกล่าวยังส่งผลกระทบต่อกระบวนการจัดกิจกรรมขององค์กรเครือข่าย เพราะไม่สามารถจัดกิจกรรมได้ตามระยะที่กำหนด ต้องเปลี่ยนแปลงรูปแบบกิจกรรม ให้สอดคล้องกับมาตรการควบคุมระยะห่าง เป็นต้น

ทั้งนี้ กองทุนฯ ได้มีการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น เช่น คณะกรรมการ วลพ. ปรับลดระยะเวลาการพิจารณา คำร้องของคณะกรรมการ วลพ. ให้รวดเร็วยิ่งขึ้น และเห็นควรสร้างความรู้ความเข้าใจและประชาสัมพันธ์แก่ประชาชน และสังคมให้ทราบถึงช่องทางการร้องเรียนเมื่อถูกเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศ เสริมสร้างความรู้ความเข้าใจในการเขียนโครงการตามหลักเกณฑ์กองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศให้แก่หน่วยงาน/องค์กร โดยใช้ในการประชุมออนไลน์ อำนวยความสะดวกให้องค์กรเครือข่ายสามารถจัดกิจกรรมตามที่ได้รับการสนับสนุนได้ เช่น การปรับลดกลุ่มเป้าหมาย/เพิ่มรุ่นการอบรมให้สอดคล้องมาตรการเว้นระยะห่างทางสังคม (Social Distancing) รวมทั้งปรับแนวทางการปฏิบัติเพื่อสร้างความมั่นใจให้กับผู้เข้าร่วมประชุม เช่น การงดการจัดกิจกรรมที่ต้องให้

กลุ่มเป้าหมายเดินทางข้ามจังหวัด จัดบริการที่พักและอาหารที่ป้องกันการแพร่เชื้อ การบริการชุดตรวจ ATK เน้นการเว้นระยะห่างและความสะอาด เป็นสำคัญ ตามมาตรการเว้นระยะห่างทางสังคม (Social Distancing)

๒.๕ ผลการรับฟังความคิดเห็นผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เพื่อจัดทำแผนปฏิบัติการกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ ประจำปี ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐

เมื่อวันที่ ๔ กรกฎาคม ๒๕๖๕ กองทุนได้มีการจัดการประชุมรับฟังความคิดเห็นผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใต้แผนปฏิบัติการกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ ประจำปี ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ ผ่านระบบ Video Conference ผ่าน Application Zoom ทั้งนี้มีกลุ่มเป้าหมายผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใต้แผนปฏิบัติการฯ ได้แก่ ผู้ปฏิบัติงานส่วนกลาง และผู้ทรงคุณวุฒิในคณะกรรมการบริหารกองทุน ผู้ปฏิบัติงานส่วนภูมิภาค ผู้ใช้บริการกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศเครือข่ายเครือข่ายผู้ปฏิบัติงานส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ สถาบันการศึกษา และหน่วยงานภาคเอกชน เข้าร่วมการประชุมฯ จำนวน ๔๑ คน

การรับฟังความคิดเห็นผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียโดยใช้เครื่องมือ World café ทำกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ซึ่งเน้นให้ "ผู้เข้าร่วมทุกคนได้มีส่วนร่วมในการแลกเปลี่ยนความรู้ ประสบการณ์ และความคิดเห็น" ด้วยประเด็นคำถาม ๔ ประเด็นคือ ๑) ในระยะเวลา ๕ ปีข้างหน้า ท่านอยากเห็นกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศเป็นอย่างไร ๒) หากต้องการเห็นกองทุนฯ เป็นไปตามที่คาดหวังในระยะเวลา ๕ ปีข้างหน้า จะต้องดำเนินการอย่างไรบ้าง ๓) ท่านอยากให้กองทุนฯ ดำเนินกิจการหรือส่งเสริมสนับสนุนกิจกรรมอะไรบ้าง ๔) ท่านเห็นว่าที่ผ่านมากองทุนฯ มีข้อเด่นหรือทำเรื่องใดได้ดี และมีเรื่องใดที่ยังสามารถพัฒนาให้ดีขึ้นได้อีก ในประเด็นภารกิจกองทุนฯ ๕ ด้านได้แก่

๑. ช่วยเหลือ ชดเชย เยียวยา แก่ผู้ถูกเลือกปฏิบัติด้วยเหตุแห่งเพศ
๒. การส่งเสริมและสนับสนุนความเท่าเทียมระหว่างเพศ
๓. การสนับสนุนงบประมาณจัดทำโครงการ กิจกรรม และการศึกษาวิจัยเพื่อคุ้มครอง ป้องกัน และแก้ไขปัญหาการถูกเลือกปฏิบัติด้วยเหตุแห่งเพศ
๔. การสร้างเสริมความเข้มแข็งของภาคีเครือข่ายภาครัฐ ภาคเอกชนและภาคประชาสังคม
๕. การบริหารจัดการกองทุนฯ

ซึ่งสามารถสรุปผลการรับฟังความคิดเห็นผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใต้แผนปฏิบัติการฯ เป็นกลยุทธ์ ได้ดังนี้

ประเด็นยุทธศาสตร์	กลยุทธ์ / วิธีการ
๑. ช่วยเหลือ ชดเชย เยียวยา แก่ผู้ถูกเลือกปฏิบัติด้วยเหตุแห่งเพศ	<ul style="list-style-type: none"> ▪ สร้างความเข้าใจเกี่ยวกับการใช้สิทธิเพื่อขอรับความช่วยเหลือจากกองทุน ▪ สร้างช่องทางการขอรับการเยียวยาผ่านระบบออนไลน์

ประเด็นยุทธศาสตร์	กลยุทธ์ / วิธีการ
๒. การส่งเสริมและสนับสนุนความเท่าเทียมระหว่างเพศ	<ul style="list-style-type: none"> ■ พัฒนาการรู้วิทยากร มีหน่วยงานฝึกอบรมทั้งภาครัฐและเอกชน ■ กำหนดกลุ่มเป้าหมายให้ชัดเจนและครอบคลุมทุกกลุ่ม ■ ปรับรูปแบบการสื่อสาร/มีการประชาสัมพันธ์โดยใช้สื่อที่หลากหลาย ■ นำเป้าหมายการพัฒนาระดับสากลมากำหนดทิศทางการดำเนินงานกองทุน ■ เน้นการทำงานเชิงรุกระดับพื้นที่ ■ ให้หน่วยงานภายนอกเข้ามามีส่วนร่วมในการประเมินผล/ติดตามการทำงานกองทุน
๓. การสนับสนุนงบประมาณจัดทำโครงการ กิจกรรม และการศึกษาวิจัยเพื่อคุ้มครองป้องกัน และแก้ไขปัญหาการถูกเลือกปฏิบัติด้วยเหตุแห่งเพศ	<ul style="list-style-type: none"> ■ เน้นให้จับ กับโครงการที่มีการบูรณาการระหว่างหน่วยงาน / ระยะเวลาที่เหมาะสม ทำให้การใช้งบ เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ■ ประชาสัมพันธ์การเขียนโครงการ / อบรมความรู้ในการเขียนโครงการให้มากขึ้น ■ การบังคับใช้กฎระเบียบควรยืดหยุ่น เช่น คำว่า “กลุ่มเป้าหมาย”
๔. การสร้างเสริมความเข้มแข็งของภาคีเครือข่ายภาครัฐ ภาคเอกชนและภาคประชาสังคม	<ul style="list-style-type: none"> ■ กองทุน ควรเป็นหน่วยงานกลางในการประสานเครือข่าย / สร้างระบบฐานข้อมูล / ตั้งศูนย์ให้คำปรึกษา ■ เน้นการทำงานเชิงรุก / ทำงานร่วมกับเครือข่าย / ร่วมกับสถาบันการศึกษา
๕. การบริหารจัดการกองทุนฯ	<ul style="list-style-type: none"> ■ สร้างการสื่อสารทั้งภายในและภายนอกที่มีประสิทธิภาพระหว่างคณะกรรมการชุดต่าง ๆ ■ ปรับการสื่อสารเพื่อให้สังคมได้รับรู้ถึงการปฏิบัติการกิจของกองทุน ■ สร้างระบบการบริหารจัดการกองทุนโดยเชื่อมโยงกับองค์กรในระดับจังหวัด ■ เพิ่มแหล่งรายได้เข้ากองทุน ■ ปรับการบริหารจัดการกองทุนให้คล่องตัว / ลดความเป็นส่วนราชการลง

๒.๖ ผลการสำรวจความคิดเห็นต่อการดำเนินงานส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ ระยะ ๕ ปี ประจำปี ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ ของกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ

กองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศดำเนินการสำรวจความคิดเห็นต่อการดำเนินงานส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ ระยะ ๕ ปี ผ่านระบบออนไลน์ โดยขอความร่วมมือหน่วยงานภายนอก ได้แก่

- ศูนย์ประสานงานด้านความเสมอภาคหญิงชาย (Gender Focal Point - GFP) สถาบันอุดมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา หน่วยงานที่ได้รับการสนับสนุนงบประมาณจากกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ องค์กรภาคเอกชน (NGOs) บริษัทเอกชน จำนวน ๓๘๗ หน่วยงาน

- หน่วยงานภายในกรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัวทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาคจำนวน ๒๐ หน่วยงาน

- หน่วยงานภายใต้กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ พม. จำนวน ๘๐ หน่วยงาน

ทั้งนี้มีผู้ตอบแบบสอบถามสำรวจความคิดเห็น จำนวน ๑,๒๕๑ ตัวอย่าง โดยผู้ตอบแบบสอบถามได้เสนอแนะแนวทางการส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ ดังนี้

ประเด็นยุทธศาสตร์	กลยุทธ์ / วิธีการ
ช่วยเหลือ ชดเชย เยียวยา แก่ผู้ถูกเลือกปฏิบัติด้วยเหตุแห่งเพศ	<ul style="list-style-type: none"> ■ ช่วยเหลือผู้ประสบปัญหา ให้ชัดเจน ต่อเนื่อง และมีประสิทธิภาพ ■ พัฒนากลไกการคุ้มครองช่วยเหลือ ให้คำปรึกษาผู้ประสบปัญหา ■ ประชาสัมพันธ์ข้อมูลการช่วยเหลือ ชดเชย เยียวยาผู้ที่ได้รับผลกระทบ
การส่งเสริมและสนับสนุนความเท่าเทียมระหว่างเพศ	<ul style="list-style-type: none"> ■ สร้างความรู้ความเข้าใจ ความตระหนักรู้ อย่างต่อเนื่อง หลากหลาย และขยายให้เต็มพื้นที่ มุ่งเน้น นักเรียน นักศึกษา คนรุ่นใหม่ ผู้ที่ยังไม่เข้าใจเรื่องความเท่าเทียมระหว่างเพศ รวมทั้งเจ้าหน้าที่ในองค์กร ■ ส่งเสริมการศึกษาวิจัย สร้างองค์ความรู้ ที่ง่ายต่อความเข้าใจ เข้าถึงกลุ่มเป้าหมายการ ■ จัดกิจกรรมที่หลากหลาย เช่น การประชุม อบรม การจัดทำสื่อประชาสัมพันธ์ การทำค่าย พื้นที่แสดงความสามารถ อย่างต่อเนื่องและทั่วถึง ■ การประชาสัมพันธ์ข้อมูล องค์ความรู้ ที่มีความหลากหลาย ทันสมัย ผ่านทั้งสื่อกระแสหลักและสื่อออนไลน์ ผ่านบุคคลเช่นผู้มีชื่อเสียง แผ่นพับ ในสถานที่สาธารณะ โรงเรียน
การสนับสนุนงบประมาณจัดทำโครงการ กิจกรรม และการศึกษาวิจัยเพื่อคุ้มครอง ป้องกัน และแก้ไขปัญหาการถูกเลือกปฏิบัติด้วยเหตุแห่งเพศ	<ul style="list-style-type: none"> ■ สนับสนุนงบประมาณ ที่ทั่วถึง เท่าเทียม สม่าเสมอ และใช้งบประมาณอย่างคุ้มค่า ■ สนับสนุนงบประมาณหน่วยงานภาครัฐ ศพค. ■ สนับสนุนงบประมาณสำหรับการวิจัย ■ ปรับปรุงรูปแบบการเสนอขอรับการสนับสนุนงบประมาณให้สะดวก ง่ายต่อการเข้าถึง หรือใช้ช่องทางออนไลน์

ประเด็นยุทธศาสตร์	กลยุทธ์ / วิธีการ
การสร้างเสริมความเข้มแข็งของภาคีเครือข่ายภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาสังคม	<ul style="list-style-type: none"> ▪ สร้าง/สนับสนุนขยายความร่วมมือเครือข่ายการขับเคลื่อนงาน เช่น องค์กรสวัสดิการชุมชนและองค์กรสาธารณประโยชน์รวมถึงองค์กรภาคประชาชนให้มากขึ้น ▪ สร้างความเข้าใจเรื่องความเท่าเทียมระหว่างเพศให้องค์กร ชุมชน ให้คำปรึกษา เพื่อให้เกิดความเท่าเทียมกันระหว่างเพศ
การบริหารจัดการกองทุนฯ	<ul style="list-style-type: none"> ▪ ปรับปรุงบริหารจัดการ ให้มีประสิทธิภาพ เป็นรูปธรรม ทัวถึง ตอวัตถุประสงค์ ดำเนินการเชิงรุก ลดขั้นตอนที่เป็นอุปสรรค ▪ แก้ไขปัญหาเชิงโครงสร้าง กฎหมายที่ไม่เอื้อต่อการสร้างความเท่าเทียมระหว่างเพศ ▪ จัดหาเจ้าหน้าที่เฉพาะ พัฒนาบุคลากร ให้มีศักยภาพ ▪ ประชาสัมพันธ์ให้ความรู้กับบุคคลภายนอก ให้เข้าใจ เข้าถึงบริการ บทบาทกองทุน

๒.๗ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมของกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ

จากข้อมูลผลการดำเนินงานขับเคลื่อนแผนขับเคลื่อนกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศและแผนปฏิบัติการระยะ ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕) การรับฟังความคิดเห็นผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใต้แผนปฏิบัติการกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ ประจำปี ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ เมื่อวันที่ ๔ กรกฎาคม ๒๕๖๕ การสำรวจความคิดเห็นต่อการดำเนินงานส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ ระยะ ๕ ปี ประจำปี ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ ของกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ รวมทั้งการประชุมเชิงปฏิบัติการจัดทำยุทธศาสตร์และแผนปฏิบัติการ กองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ ประจำปี ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ เมื่อวันที่ ๑๒ กรกฎาคม ๒๕๖๕ ณ โรงแรมปรีณัฐ พาเลซ มหานคร กรุงเทพมหานคร สามารถวิเคราะห์สภาพแวดล้อมของกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศได้ ดังนี้

จุดแข็ง	จุดอ่อน
<ul style="list-style-type: none"> ● มีช่องทางประชาสัมพันธ์ ออนไลน์ หลากหลาย เช่น website, facebook, tiktok, youtube ● มีภาคีเครือข่ายภาคเอกชนที่พร้อมให้ความร่วมมือในการขับเคลื่อนความเท่าเทียมระหว่างเพศ ● กองทุนฯ แสวงหาความร่วมมือกับองค์กรภาคเอกชน ประชาสังคมหน้าใหม่ในการเสนอโครงการเพื่อขอรับการสนับสนุนงบประมาณ 	<ul style="list-style-type: none"> ● เนื้อหาในการประชาสัมพันธ์ผ่านช่องทางออนไลน์ ไม่ตอบสนองต่อวัตถุประสงค์ของกองทุนฯ เช่น เผยแพร่รูปภาพการจัดการประชุม pr หน่วยงานมากกว่า ● สื่อประชาสัมพันธ์ไม่เหมาะสมกับแต่ละ platform ● การจัดการอบรมให้ความรู้ยังไม่ทั่วถึง ไม่ครอบคลุมไม่ต่อเนื่อง ● งบประมาณมีจำนวนจำกัด

<ul style="list-style-type: none"> ● มีการจัดกิจกรรมเพื่อสร้างความร่วมมือกับภาคเอกชน เช่น การมอบรางวัลหน่วยงานตัวอย่างด้านความเท่าเทียมระหว่างเพศ ● มีการขยายผลการจัดประกาศเจตนารมณ์ในหน่วยงานภายใต้การกำกับของ ก.ล.ต. ● มีเจ้าหน้าที่ให้คำแนะนำในการเขียนโครงการให้เข้าหลักเกณฑ์อย่างใกล้ชิด ● ดำเนินการพัฒนาหลักสูตรการพัฒนาวิทยากรกระบวนการด้านการส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ และได้ดำเนินการพัฒนาวิทยากรสำหรับเป็นวิทยากรถ่ายทอดความรู้เรื่องความเท่าเทียมระหว่างเพศ 	<ul style="list-style-type: none"> ● การสนับสนุนงบประมาณ ไม่สนับสนุนโครงการที่มีระยะยาว โครงการบูรณาการ ทำให้การสนับสนุนโครงการส่วนใหญ่เป็นเบี้ยหัวแตก ไม่ยั่งยืน ● หน่วยงานที่ได้รับการสนับสนุนงบประมาณไม่หลากหลาย ได้รับซ้ำซ้อน ● กฎ ระเบียบ วิธีปฏิบัติในการสนับสนุนงบประมาณยุ่งยาก ซับซ้อน ไม่ยืดหยุ่น ● วิทยากรด้านการส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศมีจำนวนน้อย ● บุคลากรของกองทุนมีจำนวนไม่เพียงพอ มีศักยภาพในการให้คำปรึกษาแก่ผู้รับบริการไม่เพียงพอต่อความต้องการ ● ขอบเขตการดำเนินงานของกองทุนฯ มีความคลุมเครือเกี่ยวกับการดำเนินงานส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ ระหว่างกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ และกรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว การกำหนดขอบเขตการดำเนินงานของกองทุนฯ ไม่ชัดเจน กรมฯ มอบงานงานเรื่องความเท่าเทียมระหว่างเพศเป็นการดำเนินงานของกองทุนฯ
โอกาส	ภัยคุกคาม
<ul style="list-style-type: none"> ● สังคมมีความตื่นตัวเกี่ยวกับความหลากหลายทางเพศ เปิดใจยอมรับผู้มีความหลากหลายทางเพศมากขึ้น เช่น การจัดงาน pride month ตลอดเดือนมิถุนายนในหลากหลายพื้นที่ การฉายซีรีส์รัยวายในสื่อกระแสหลักในช่วง prime time เป็นต้น ● มีการเคลื่อนไหวในการการรับรองความสัมพันธ์ทางกฎหมาย เช่น สมรสเท่าเทียม กฎหมายคู่ชีวิตของผู้มีความหลากหลายทางเพศ และคนรุ่นใหม่ ● ภาคเอกชนมีการขับเคลื่อน แนวคิด Diversity and Inclusion (D&I) (แนวคิดการบริหารที่สนับสนุนความหลากหลายและยอมรับความแตกต่างของ 	<ul style="list-style-type: none"> ● แนวคิดเรื่องชายเป็นใหญ่ / ปัญหาโครงสร้างเชิงอำนาจ / ความไม่รู้ว่าเป็นการเลือกปฏิบัติ ● ผู้เสียหายไม่กล้าเข้าสู่กระบวนการยุติธรรมเพราะอับอาย ทำให้ผู้กระทำความผิดเกิดความยำเกรงและกระทำความผิดซ้ำ ● กฎหมายขัดขวางการวินิจฉัยเนื่องในเหตุแห่งเพศ เช่น ระเบียบการแต่งการของข้าราชการ ● สถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙

<p>พนักงานในองค์กร) และต้องการได้รับการรับรองจากภาครัฐเพื่อเป็นหลักฐานในการดำเนินการ</p> <ul style="list-style-type: none">● คณะทำงานจัดทำบันทึกข้อตกลงและประเมินการดำเนินงานทุนหมุนเวียนต่อกองทุน/เงินทุนเสนอแนะให้กองทุนฯ ควรกำหนดยุทธศาสตร์ แผนปฏิบัติการ แนวทางการดำเนินงานไม่ซ้ำซ้อนกับภารกิจของกรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว● มีกลไก CGEO/GFP ในหน่วยงานภาครัฐ ในการขับเคลื่อนการดำเนินงานส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ	
---	--

**บทที่ ๓ แผนปฏิบัติการกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศและแผนปฏิบัติการ
กองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ ปีงบประมาณ ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐**

วิสัยทัศน์ เป็นกลไกขับเคลื่อนและสนับสนุนความเท่าเทียมระหว่างเพศอย่างทั่วถึงและเป็นธรรม

- พันธกิจ**
๑. ช่วยเหลือ ชดเชย เยียวยา แก่ผู้ถูกเลือกปฏิบัติด้วยเหตุแห่งเพศ
 ๒. สนับสนุนงบประมาณจัดทำโครงการ กิจกรรม และการศึกษาวิจัย เพื่อคุ้มครองป้องกันและแก้ไขปัญหา การถูกเลือกปฏิบัติด้วยเหตุแห่งเพศ คุ้มครองป้องกันและแก้ไขปัญหา การถูกเลือกปฏิบัติด้วยเหตุแห่งเพศ
 ๓. สร้างเสริมความเข้มแข็งของภาคีเครือข่ายภาครัฐ ภาคเอกชนและภาคประชาสังคม

ประเด็นยุทธศาสตร์/แผนงาน

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

วัตถุประสงค์

๑. เพื่อเป็นกรอบและแนวทางในการดำเนินงานตามพันธกิจของกองทุนฯ ในการช่วยเหลือ ชดเชย เยียวยาแก่ผู้ถูกเลือกปฏิบัติด้วยเหตุแห่งเพศ สนับสนุนงบประมาณจัดทำโครงการ กิจกรรม และการศึกษาวิจัย คุ้มครองป้องกันและแก้ไขปัญหาการถูกเลือกปฏิบัติด้วยเหตุแห่งเพศ ตลอดจนสร้างเสริมความเข้มแข็งของกองทุนฯ กับภาคีเครือข่ายภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาสังคม
๒. เพื่อเป็นกรอบและแนวทางการจัดทำแผนงาน โครงการ กิจกรรมของกองทุนฯ และแผนการใช้จ่ายเงิน
๓. เพื่อเป็นกรอบและแนวทางการบริหาร การให้บริการ การติดตามและประเมินผลการดำเนินงานของกองทุนฯ

เป้าประสงค์หลัก

๑. บุคคลที่ถูกเลือกปฏิบัติด้วยเหตุแห่งเพศสามารถเข้าถึงกระบวนการช่วยเหลือตามพระราชบัญญัติความเท่าเทียมระหว่างเพศ พ.ศ. ๒๕๕๘
๒. มีเครือข่ายความร่วมมือระหว่างภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาสังคมในการส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ
๓. มีระบบการบริหารจัดการกองทุนที่มีประสิทธิภาพ

ผลผลิตภาพรวม (Output)

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

ผลลัพธ์ภาพรวม (Outcome)

๑. ผู้เสียหายที่มีสิทธิ์ขอรับเงินช่วยเหลือ ชดเชย และเยียวยาตามคำวินิจฉัยของคณะกรรมการ วลพ. ได้รับเงินช่วยเหลือ ชดเชย และเยียวยาจากกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ
๒. หน่วยงานกลุ่มเป้าหมายที่ได้รับการสนับสนุนงบประมาณดำเนินการกำหนดแนวทางขยายผลการดำเนินงานด้านการส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ
๓. กลุ่มเป้าหมายที่เข้าร่วมกิจกรรมมีความตระหนักรู้เรื่องความเท่าเทียมระหว่างเพศในสังคม
๔. กองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศผ่านเกณฑ์การประเมินผลการดำเนินงานของทุนหมุนเวียนของกรมบัญชีกลาง

ประเด็นยุทธศาสตร์/แผนงานที่ ๑ การช่วยเหลือ ชดเชย เยียวยา แก่ผู้ถูกเลือกปฏิบัติด้วยเหตุแห่งเพศ

เป้าประสงค์ ๑. ประชากรกลุ่มเป้าหมายมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับความเท่าเทียมระหว่างเพศ และการเข้าถึงกระบวนการช่วยเหลือตามพระราชบัญญัติความเท่าเทียมระหว่างเพศ พ.ศ. ๒๕๕๘

๒. บุคคลที่ถูกเลือกปฏิบัติด้วยเหตุแห่งเพศสามารถเข้าถึงกระบวนการช่วยเหลือตามพระราชบัญญัติความเท่าเทียมระหว่างเพศ พ.ศ. ๒๕๕๘

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย					กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม
		๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐		
เป้าประสงค์ที่ ๑ ประชากร กลุ่มเป้าหมายมี ความรู้ความเข้าใจ เกี่ยวกับความเท่า เทียมระหว่างเพศ และการเข้าถึง กระบวนการ ช่วยเหลือตาม พระราชบัญญัติ ความเท่าเทียมระหว่าง เพศ พ.ศ. ๒๕๕๘	๑. ร้อยละของ กลุ่มเป้าหมายที่เข้าร่วม กิจกรรมมีความรู้ความ เข้าใจเกี่ยวกับความเท่า เทียมระหว่างเพศ ๒. กลุ่มเป้าหมายที่เข้าร่วม กิจกรรมมีความตระหนักรู้ เรื่องความเท่าเทียม ระหว่างเพศในสังคม	๘๐	๘๐	๘๕	๘๕	๘๕	๑. สนับสนุนให้องค์กรภาค ประชาสังคม/ภาคเอกชนมี ส่วนร่วมเผยแพร่และ ประชาสัมพันธ์ข้อมูล/ความรู้ เพื่อช่วยให้บุคคลที่ถูกเลือก ปฏิบัติด้วยเหตุแห่งเพศ สามารถเข้าถึงกระบวนการ ช่วยเหลือตามพระราชบัญญัติ ความเท่าเทียมระหว่างเพศ พ.ศ. ๒๕๕๘ ๒. จัดทำสื่อสร้างสรรค์เพื่อส่งเสริม ความเท่าเทียม ระหว่างเพศ	๑. การเผยแพร่และประชาสัมพันธ์ ข้อมูล/ความรู้เพื่อช่วยให้บุคคลที่ ถูกเลือกปฏิบัติด้วยเหตุแห่งเพศ สามารถเข้าถึงกระบวนการ ช่วยเหลือตามพระราชบัญญัติความ เท่าเทียมระหว่างเพศ พ.ศ. ๒๕๕๘ ๒. ส่งเสริมการสื่อสารสาธารณะ/ สื่อออนไลน์เพื่อปรับทัศนคติและ ค่านิยมเกี่ยวกับความเท่าเทียม ระหว่างเพศในสังคม
เป้าประสงค์ที่ ๒ บุคคลที่ถูกเลือก ปฏิบัติด้วยเหตุแห่ง เพศสามารถเข้าถึง	๑. จำนวนช่องทางและ วิธีการสื่อสารที่มีความ สอดคล้องกับลักษณะ ของกลุ่มเป้าหมาย	๑	๑	๑	๑	๑	๑. สนับสนุนให้องค์กรภาค ประชาสังคม/ภาคเอกชนมี ส่วนร่วมเผยแพร่และ ประชาสัมพันธ์ข้อมูล/ความรู้	๑. การเผยแพร่และประชาสัมพันธ์ ข้อมูล/ความรู้เพื่อช่วยให้บุคคลที่ ถูกเลือกปฏิบัติด้วยเหตุแห่งเพศ สามารถเข้าถึงกระบวนการ

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย					กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม
		๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐		
กระบวนการช่วยเหลือตามพระราชบัญญัติความเท่าเทียมระหว่างเพศ พ.ศ. ๒๕๕๘	๒. ร้อยละความพึงพอใจต่อช่องทางและวิธีการสื่อสารที่กำหนด	๖๕	๗๐	๗๕	๘๐	๘๕	<p>เพื่อช่วยให้บุคคลที่ถูกเลือกปฏิบัติด้วยเหตุแห่งเพศสามารถเข้าถึงกระบวนการช่วยเหลือตามพระราชบัญญัติความเท่าเทียมระหว่างเพศ พ.ศ. ๒๕๕๘</p> <p>๒. จัดทำสื่อสร้างสรรค์เพื่อส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ</p>	<p>ช่วยเหลือตามพระราชบัญญัติความเท่าเทียมระหว่างเพศ พ.ศ. ๒๕๕๘</p> <p>๒. ส่งเสริมการสื่อสารสาธารณะ/สื่อออนไลน์เพื่อปรับทัศนคติและค่านิยมเกี่ยวกับความเท่าเทียมระหว่างเพศในสังคม</p>

ประเด็นยุทธศาสตร์/แผนงานที่ ๒ การส่งเสริมและสนับสนุนความเท่าเทียมระหว่างเพศ

เป้าประสงค์ ๑. พัฒนาการความรู้และกระบวนการถ่ายทอดความรู้เพื่อส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศในสังคม

๒. สนับสนุนงบประมาณแก่หน่วยงานเครือข่ายเพื่อร่วมขับเคลื่อนความเท่าเทียมระหว่างเพศ

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย					กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม
		๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐		
เป้าประสงค์ที่ ๑ พัฒนาองค์ความรู้และ กระบวนการถ่ายทอด ความรู้เพื่อส่งเสริม ความเท่าเทียม ระหว่างเพศในสังคม	๑. ระดับความสำเร็จ ของการฝึกอบรมสร้าง ความตระหนักรู้เรื่อง ความเท่าเทียมระหว่างเพศ สำหรับวิทยากร ๒. จำนวนวิทยากรด้าน การส่งเสริมความเท่า เทียมระหว่างเพศที่ผ่าน เกณฑ์ที่กำหนด ๓. ผู้เข้าร่วมการอบรม มีความรู้ความเข้าใจ เรื่องความเท่าเทียม ระหว่างเพศ	๕	๕	๕	๕	๕	๑. รวบรวมข้อมูลหน่วยงาน เครือข่ายที่มีการปฏิบัติงาน เพื่อความเป็นธรรมทางสังคม/ ปฏิบัติงานด้านการส่งเสริม ความเท่าเทียมระหว่างเพศ ๒. ส่งเสริมและพัฒนา เครือข่ายสร้างผู้นำด้านการ ส่งเสริมความเท่าเทียม ระหว่างเพศ ๓. ส่งเสริมอาสาสมัครเป็น วิทยากรถ่ายทอดความรู้และ ความตระหนักด้านความ เท่าเทียมระหว่างเพศ ๔. พัฒนาการความรู้เรื่อง ความเท่าเทียมระหว่างเพศ ๕. สร้างความตระหนักรู้เรื่อง ความเท่าเทียมระหว่างเพศ	๑. การฝึกอบรมหลักสูตรการสร้าง ความตระหนักรู้เรื่องความเท่า เทียมระหว่างเพศแก่แกนนำ/ บุคลากรหน่วยงานเครือข่าย ๒. การผลิตชุดความรู้เพื่อสนับสนุน การสร้างความตระหนักรู้เรื่อง ความเท่าเทียมระหว่างเพศให้ เหมาะสมกับแต่ละกลุ่มเป้าหมาย ๓. จัดการประชุมสร้างความ ตระหนักรู้เรื่องความเท่าเทียม ระหว่างเพศ

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย					กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม
		๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐		
เป้าประสงค์ที่ ๒ สนับสนุนงบประมาณ แก่หน่วยงานเครือข่าย เพื่อร่วมขับเคลื่อน ความเท่าเทียม ระหว่างเพศ	๑. จำนวนหน่วยงาน กลุ่มเป้าหมายได้รับการ สนับสนุนงบประมาณ เพื่อดำเนินงานด้าน การส่งเสริมความ เท่าเทียมระหว่างเพศ ๒. ร้อยละหน่วยงาน กลุ่มเป้าหมายที่ได้รับ การสนับสนุน งบประมาณดำเนินการ กำหนดแนวทางขยาย ผลการดำเนินงานด้าน การส่งเสริมความเท่า เทียมระหว่างเพศ	๒๐	๒๕	๓๐	๓๕	๔๐	๑. เผยแพร่และ ประชาสัมพันธ์การสนับสนุน งบประมาณให้แก่หน่วยงาน เครือข่ายอย่างทั่วถึง ๒. กำหนดยุทธศาสตร์การให้ งบประมาณสนับสนุนแก่ หน่วยงานเครือข่ายให้ชัดเจน เพื่อให้การส่งเสริมความเท่า เทียมระหว่างเพศมีความ ชัดเจน มีประสิทธิภาพ สามารถประเมิณผลใน ภาพรวมได้อย่างเป็นรูปธรรม	๑. การสนับสนุนงบประมาณแก่ หน่วยงานเครือข่ายเพื่อจัดทำ โครงการ กิจกรรม และการศึกษา วิจัยเพื่อคุ้มครองป้องกันและแก้ไข ปัญหาการถูกเลือกปฏิบัติด้วยเหตุ แห่งเพศ ๒. ประชุมเชิงปฏิบัติการการพัฒนา ศักยภาพการเขียนโครงการตาม หลักเกณฑ์กองทุนส่งเสริมความ เท่าเทียมระหว่างเพศ

ประเด็นยุทธศาสตร์/แผนงานที่ ๓ การสร้างเสริมความเข้มแข็งของภาคีเครือข่ายภาครัฐ ภาคเอกชนและภาคประชาสังคม

เป้าประสงค์ ๑. มีเครือข่ายความร่วมมือระหว่างภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาสังคม ในการส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ

๒. หน่วยงานเครือข่ายภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาสังคมมีศักยภาพและร่วมกันขับเคลื่อนการส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย					กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม
		๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐		
เป้าประสงค์ที่ ๑ มีเครือข่ายความร่วมมือระหว่างภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาสังคม ในการส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ	จำนวนหน่วยงานเครือข่ายที่ร่วมขับเคลื่อนการส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ	๒๐	๒๐	๒๐	๒๐	๒๐	๑. การสนับสนุนงบประมาณจัดทำโครงการ กิจกรรม และการศึกษาวิจัย เพื่อคุ้มครองป้องกันและแก้ไขปัญหาการถูกเลือกปฏิบัติด้วยเหตุแห่งเพศ ๒. สร้างความเข้มแข็งของกลไกในการส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ	๑. การประชุมเชิงปฏิบัติการเพิ่มประสิทธิภาพหน่วยงานเพื่อคุ้มครองและป้องกันมิให้มีการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศภายในหน่วยงาน และประชาชนเป้าหมาย ๒. จัดทำฐานข้อมูลหน่วยงานเครือข่ายที่ร่วมขับเคลื่อนการส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ
เป้าประสงค์ที่ ๒ หน่วยงานเครือข่ายภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาสังคม มีศักยภาพและร่วมกันขับเคลื่อนการส่งเสริมความเท่าเทียม	ร้อยละของหน่วยงานที่มีการขับเคลื่อนการดำเนินการสร้างกระบวนการเรียนรู้เรื่องความเท่าเทียมระหว่างเพศ	๕๐	๕๐	๕๐	๕๐	๕๐	๑. กำหนดมาตรการจูงใจให้หน่วยงานกำหนดนโยบายหรือการดำเนินงานที่ไม่เลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศ เช่น การประกาศเจตนารมณ์ส่งเสริมความเสมอภาคและขจัดการ	๑. จัดกิจกรรมเสริมพลังเครือข่ายร่วมกันขับเคลื่อนการส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ ๒. ศึกษาการจัดทำหลักเกณฑ์การประเมินองค์กรส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย					กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม
		๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐		
ระหว่างเพศ							เลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรม ระหว่างเพศ หรือ การมอบ รางวัลให้แก่หน่วยงาน ต้นแบบ/ดีเด่นเพื่อจูงใจ ให้ดำเนินงานความเท่าเทียม ระหว่างเพศ	๓. จัดการประกวดองค์กรต้นแบบ ส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ

ประเด็นยุทธศาสตร์/แผนงานที่ ๔ การบริหารจัดการกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศให้เข้าถึงง่าย และมีประสิทธิภาพ

- เป้าประสงค์ที่**
๑. มีระบบการบริหารจัดการกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศที่มีประสิทธิภาพ
 ๒. บุคลากรมีทักษะในการบริหารจัดการกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ
 ๓. มีเทคโนโลยีที่รองรับการบริหารจัดการกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย					กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม
		๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐		
เป้าประสงค์ที่ ๑ มีระบบการบริหารจัดการกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศที่มีประสิทธิภาพ	๑. ระดับความสำเร็จในการบริหารจัดการกองทุนฯ (ค่าพื้นฐาน ๔.๑๒) ๒. ระดับความพึงพอใจของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (ค่าพื้นฐาน ๗๘.๒๓) ๓. ร้อยละรายได้ของกองทุนฯ เพิ่มมากขึ้น	๔.๑	๔.๒	๔.๓	๔.๔	๔.๕	๑. พัฒนาระบบการสื่อสารและประชาสัมพันธ์บทบาทภารกิจของกองทุนฯ ๒. ส่งเสริมการขับเคลื่อนการบริหารจัดการกองทุนฯ	๑. พัฒนามาตรฐานการดำเนินงาน ๒. สร้างมาตรฐานในการจูงใจร่วมสนับสนุนงบประมาณเพื่อลดหย่อนภาษี ๓. สื่อสารภายในระหว่างคณะกรรมการและอนุกรรมการภายใต้ พ.ร.บ.ความเท่าเทียมระหว่างเพศ พ.ศ. ๒๕๕๘ ในการกำหนดนโยบาย แนวทางการขับเคลื่อนงาน ๔. ระดมทุนผ่านการจัดกิจกรรมร่วมกับกิจกรรม (Event) ของภาคีเครือข่าย ๕. สร้างระบบการเงินที่มีประสิทธิภาพ

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย					กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม
		๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐		
เป้าประสงค์ที่ ๒ บุคลากรมีทักษะใน การบริหารจัดการ กองทุนส่งเสริมความ เท่าเทียมระหว่างเพศ	ร้อยละของบุคลากรที่ ได้รับการพัฒนา ศักยภาพมีขีด ความสามารถหรือ สมรรถนะเพิ่มขึ้น	๘๐	๘๐	๙๐	๙๐	๑๐๐	การเสริมสร้างทักษะ ผู้ปฏิบัติงานสนับสนุนงาน กองทุนฯ	๑. การพัฒนาทักษะบุคลากรด้าน การจัดการกองทุนฯ (การกลั่นกรอง โครงการเบื้องต้น การประสานงาน กับผู้ขอรับการสนับสนุนงบประมาณ โครงการ การเขียนคำขอของงบประมาณ 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	พัฒนาเครื่องมือด้าน เทคโนโลยีสารสนเทศรองรับ การบริหารจัดการกองทุนฯ	๑. พัฒนาระบบฐานข้อมูล ผู้รับบริการของกองทุนฯ ๒. พัฒนาระบบการติดตามประเมินผล ๓. สร้างระบบการเงินที่มีประสิทธิภาพ

บรรณานุกรม

- สำนักงานสภาพัฒนาการและเศรษฐกิจแห่งชาติ.๒๕๖๔.รายงานความก้าวหน้าเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนของประเทศไทย พ.ศ. ๒๕๕๙ – ๒๕๖๓.พิมพ์ครั้งที่ ๑. กรุงเทพฯ. บริษัท ซีดีมีเดีย ไกด์จำกัด.
- ธนาคารระหว่างประเทศเพื่อการบูรณะและพัฒนา/ธนาคารโลก .๒๕๖๑.การมีส่วนร่วมทางเศรษฐกิจ ของกลุ่ม LGBTI ในประเทศไทย. The World Bank Group
- ศูนย์สำรวจความคิดเห็น “นิด้าโพล” สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.๒๕๖๔. รายงานฉบับสมบูรณ์โครงการสำรวจ เจตคติด้านความเสมอภาคระหว่างเพศ. กรุงเทพฯ.

ภาคผนวก

การรับฟังความคิดเห็นผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใต้แผนปฏิบัติการ กองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ ประจำปี ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐

เมื่อวันที่ ๔ กรกฎาคม ๒๕๖๔ กองทุนได้มีการจัดการประชุมรับฟังความคิดเห็นผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใต้แผนปฏิบัติการกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ ประจำปี ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ ผ่านระบบ Video Conference ผ่าน Application Zoom ทั้งนี้มีกลุ่มเป้าหมายผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใต้แผนปฏิบัติการฯ เข้าร่วมการประชุมดังกล่าว ดังนี้

๑. ดร.นรินทร์ กรินชัย คณะกรรมการกองทุนฯ
๒. ดร.อัญชลี มีมุข คณะกรรมการกองทุนฯ
๓. คุณสุพัตรา ภูธนานุสรณ์ คณะกรรมการกองทุนฯ
๔. ดร.มณฑิพย์ ศรีรัตน์า คณะกรรมการกองทุนฯ
๕. คุณธวัชวรรณ ชัยศาสตร์ศิลป์ พมจ. เชียงราย
๖. คุณสุภาพร ทองมา พมจ.อ่างทอง
๗. คุณศิวดล บัจฉิมกุล พมจ.เลย
๘. คุณพลวัฒน์ สุนทรโกษา พมจ.เลย
๙. คุณมงคล กลับสกุล พมจ. พัทลุง
๑๐. คุณประภาพรพรณ เกตุแก้ว พมจ. สงขลา
๑๑. คุณดรุณี มนัสวานิช พมจ.ชัยนาท
๑๒. คุณพัชรากร นาทีเลิศ พมจ.พะเยา
๑๓. ดร.ภาณุรังษี เตือนไธสง มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์
๑๔. คุณไพสิฐ พาณิชย์กุล มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
๑๕. คุณจารุวรรณ แต่งบุบผา มหาวิทยาลัยนเรศวร
๑๖. ผศ.ดร.อรุณี ลิ้มมณี ม.ธรรมศาสตร์
๑๗. คุณอุไรวรรณ ขาดทอง ม.ธรรมศาสตร์
๑๘. คุณอลัน สาดิน ศูนย์เรียนรู้ จ.สงขลา
๑๙. คุณชัชฎา ศรีวิชัย ศูนย์เรียนรู้ จ.เชียงราย
๒๐. คุณอำไพพรรณ น้อยจินดา กรมบัญชีกลาง
๒๑. คุณกอแก้ว กัมปนานนท์ บริษัท dtac
๒๒. คุณมภมณฑ์ ชะลออยู่ มูลนิธิพลังที่ยั่งยืน
๒๓. คุณเชิดชัย แสงรักษา สมาคมพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้ติดเชื้อเอชไอวีฯ
๒๔. ว่าที่ ร.ต.ชลิต ศรีจันทร์แก้ว รองปลัด อบต.แม่พริก
๒๕. คุณปนัดดา สังขทิพย์ สมาคมส่งเสริมพัฒนาความรู้เพื่อชุมชน

๒๖. คุณวรางคณา วัชรสุขุม ศูนย์ขับเคลื่อนการศึกษาในจังหวัดชายแดนภาคใต้
๒๗. คุณรัตเกล้า น้อยแมน ศูนย์ขับเคลื่อนการศึกษาในจังหวัดชายแดนภาคใต้
๒๘. คุณจารุพันธ์ นิลพฤกษ์ ศูนย์ขับเคลื่อนการศึกษาในจังหวัดชายแดนภาคใต้
๒๙. คุณวิภาดา พัฒวิ สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดอ่างทอง
๓๐. คุณอัจฉรา สรวารี เลขาธิการมูลนิธิอิสรชน
๓๑. คุณศิริระ จันท์เจือมาศ แผนงานสุขภาวะผู้หญิงฯ สสส.
๓๒. คุณณภัสนันท์ ทวีลาภ กรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว
๓๓. คุณณัฐกานต์ มีเอย กรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว
๓๔. คุณสุกัญญา ปันดี กรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว
๓๕. คุณสพพร โชติกะคาม กรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว
๓๖. คุณอาภรณ์ อำไพจิตต์ กรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว
๓๗. คุณสมศรี จงเป็นสุขเลิศ กรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว
๓๘. คุณนุจรินทร์ โกมล กรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว

วิทยากรและผู้ช่วยวิทยากร

- ๑ ผู้ช่วยศาสตราจารย์สุทธิชัย งามชื่นสุวรรณ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์
- ๒ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อารยา สุขสม มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์
๓. รศ.ดร.สุชาดา จันท์พรหมมา มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์
๔. อาจารย์พงศ์ศักดิ์ เจ๊ะพงศ์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์
๕. นางสาววิชชุดา ฤทธิเดช กรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว
๖. นายณัฐพล เฉยสวัสดิ์ กรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว
๗. นางสาวจุฑามาศ วรรณแก้ว กรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว
๘. นางสาวสุชาดา รุ่งเรืองศักดิ์ กรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว

ทั้งนี้ใช้เครื่องมือ World café ทำกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ซึ่งเน้นให้ "ผู้เข้าร่วมทุกคนได้มีส่วนร่วมในการแลกเปลี่ยนความรู้ ประสบการณ์ และความคิดเห็น" ในประเด็นภารกิจกองทุน ๕ ด้านได้แก่

๑. ช่วยเหลือ ขดเชย เยียวยา แก่ผู้ถูกเลือกปฏิบัติด้วยเหตุแห่งเพศ
๒. การส่งเสริมและสนับสนุนความเท่าเทียมระหว่างเพศ
๓. การสนับสนุนงบประมาณจัดทำโครงการ กิจกรรม และการศึกษาวิจัยเพื่อคุ้มครอง ป้องกัน และแก้ไข

ปัญหาการถูกเลือกปฏิบัติด้วยเหตุแห่งเพศ

๔. การสร้างเสริมความเข้มแข็งของภาคีเครือข่ายภาครัฐ ภาคเอกชนและภาคประชาสังคม
๕. การบริหารจัดการกองทุนฯ

ด้วยประเด็นคำถาม ๔ ประเด็นคือ ๑) ในระยะเวลา ๕ ปีข้างหน้า ท่านอยากเห็นกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศเป็นอย่างไร ๒) หากต้องการเห็นกองทุนฯ เป็นไปตามที่คาดหวังในระยะเวลา ๕ ปีข้างหน้า จะต้องดำเนินการอย่างไรบ้าง ๓) ท่านอยากให้กองทุนฯ ดำเนินกิจการหรือส่งเสริมสนับสนุนกิจกรรมอะไรบ้าง ๔) ท่านเห็นว่าที่ผ่านมากองทุนฯ มีข้อเด่นหรือทำเรื่องใดได้ดี และมีเรื่องใดที่ยังสามารถพัฒนาให้ดีขึ้นได้อีก ซึ่งมีผลการรับฟังความคิดเห็นผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใต้แผนปฏิบัติการฯ ดังนี้

๑. ช่วยเหลือ ชดเชย เยียวยา แก่ผู้ถูกเลือกปฏิบัติด้วยเหตุแห่งเพศ

๑) ในระยะเวลา ๕ ปีข้างหน้า อยากเห็นกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ มีผู้เสียหายสามารถเข้าถึงการชดเชย เยียวยาได้มากยิ่งขึ้น

๒) ต้องการเห็นกองทุนฯ เป็นไปตามที่คาดหวังในระยะเวลา ๕ ปีข้างหน้า จะต้องดำเนินการประชาสัมพันธ์ทางสื่อออนไลน์ หรือเชิงทำ MOU โดยสร้างความเข้าใจในเชิงรุก ประชาสัมพันธ์การชดเชยเยียวยา กรณีใดบ้างที่ผู้ถูกระทำจะได้รับการชดเชยเยียวยาจากกองทุนฯ

๓) อยากให้กองทุนฯ ดำเนินกิจการหรือส่งเสริมสนับสนุนกิจกรรมการชดเชยเยียวยา ให้มีการให้คำปรึกษา การรับเคส การขอรับการชดเชยเยียวยา ทำเหมือนแอปเพื่อนครอบครัว

๔) อยากให้มีการสร้างความเข้าใจให้กับสังคมเกี่ยวกับการเรื่องปฏิบัติให้ผู้ที่ถูกเลือกปฏิบัติสามารถเข้าถึงสิทธิประโยชน์ ต่าง ๆ ของกองทุนฯ ได้

๒. การส่งเสริมและสนับสนุนความเท่าเทียมระหว่างเพศ

๑) ในระยะเวลา ๕ ปีข้างหน้า อยากเห็นกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ ดำเนินการดังนี้

- พัฒนาองค์ความรู้/วิทยากร เช่น อยากให้มี Champion ด้านความเท่าเทียมระหว่างเพศ และมีการจัดทำเนียบวิทยากร

- กำหนดกลุ่มเป้าหมายที่ชัดเจนและครอบคลุม เช่น กลุ่มชาติพันธุ์โดยมีสื่อประชาสัมพันธ์ที่หลากหลาย และทันสมัย

- ปรับรูปแบบการสื่อสาร/ประชาสัมพันธ์ ควรมีเครื่องมือที่ทันสมัย สร้างความเข้าใจได้ง่าย เข้าถึงทุกเพศทุกวัย และทำต่อเนื่อง

- กำหนดทิศทางการดำเนินงานโดยนำเป้าหมายการพัฒนาในระดับสากลในมิติที่เกี่ยวข้องมาเป็นเป้าหมายในการดำเนินงานร่วมกับเครือข่าย เช่น SDG Goal เป้าหมายที่ ๕ จะได้มีการออกแบบที่ชัดเจนร่วมกับเครือข่าย และสามารถประเมินสถานการณ์ด้วยสถิติได้ว่าบรรลุเป้าหมายแล้วหรือไม่

- การสร้างสิทธิพิเศษแก่กลุ่มบุคคลน่าจะเข้าข่ายเป็นการเลือกปฏิบัติ

๒) หากต้องการเห็นกองทุนฯ เป็นไปตามที่คาดหวังในระยะเวลา ๕ ปีข้างหน้า จะต้องดำเนินการ ดังนี้

- สร้างวิทยากรให้มากขึ้น ทั้งภาครัฐและเอกชน และมีหลักสูตรแกนกลางหน่วยงานเอกชนสามารถนำไปใช้งานได้

- ให้มีหน่วยงานสนับสนุนการพัฒนาวิทยากร เช่น มีหน่วย Training ของกรมหรือให้อปท. มีส่วนร่วม

- ควรเป็นหลักในการประสานเครือข่าย/หน่วยงาน/ศูนย์กลางข้อมูลเพื่อสร้างความตระหนักรู้แก่สังคม โดยศึกษาสถานการณ์ แนวโน้มในระดับพื้นที่ นำข้อมูลมาจัดทำกรอบแนว กำหนดทิศทางการขับเคลื่อนงานจากคณะกรรมการระดับชาติ

๓) อยากให้กองทุนฯ ดำเนินกิจการหรือส่งเสริมสนับสนุนกิจกรรม ได้แก่

- กำหนดกลุ่มเป้าหมายที่ชัดเจน หลากหลาย ครอบคลุม เช่น กลุ่มชาติพันธุ์
- ดำเนินงานเชิงนโยบาย/ด้านข้อมูลวิชาการ เช่น ประมวลสถานการณ์ในพื้นที่ R&D ในพรรคการเมืองเกี่ยวกับการส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศในการเมือง การสร้างการรับรู้ ประชาสัมพันธ์ ต้องทำงานที่มีความต่อเนื่องให้เห็นผลระยะยาว รวมทั้งให้มหาวิทยาลัยสามารถเข้าร่วมในการติดตามผลการดำเนินงาน การวิเคราะห์ตัวบ่งชี้การขับเคลื่อนงาน ทำงานด้านวิชาการ

๔) เสนอแนะให้ กองทุนฯ ปรับบทบาทกับกรม สค. (ต้นสังกัด) ควรมีหน่วยงานรับผิดชอบเรื่องการพัฒนาหลักสูตร และฝึกอบรมด้านการส่งเสริมความเสมอภาคโดยตรง ควรเผยแพร่วิทยากรให้ส่วนภูมิภาคได้ทราบ และสามารถเข้าถึงได้ ควรทำเพิ่มในเรื่องของงานวิจัยและพัฒนา ที่ยังไม่ได้ทำงานศึกษา เช่น ระบบการมีส่วนร่วมทางการเมือง สักส่วน ผู้หญิง ผู้ชาย ส่งผลต่อการออกกฎหมายที่มาจากมุมมองของผู้ชาย ข้อจำกัดนโยบายรัฐบาล รวมทั้งดำเนินการเชิงรุกในระดับพื้นที่

๓. การสนับสนุนงบประมาณจัดทำโครงการ กิจกรรม และการศึกษาวิจัยเพื่อคุ้มครอง ป้องกัน และแก้ไขปัญหาการถูกเลือกปฏิบัติด้วยเหตุแห่งเพศ

๑) ในระยะเวลา ๕ ปีข้างหน้า อยากเห็นกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ ดำเนินการจัดการแข่งขันในการนำเสนอโครงการ ในการขอรับงบประมาณสนับสนุนจากกองทุน ซึ่งคาดว่าจะมีการแข่งขันระหว่างโครงการมากขึ้น

๒) หากต้องการเห็นกองทุนฯ เป็นไปตามที่คาดหวังในระยะเวลา ๕ ปีข้างหน้า จะต้องดำเนินการประชาสัมพันธ์ ทางสื่อออนไลน์ หรือทำ MOU โดยสร้างความเข้าใจในเชิงรุก การเขียนโครงการอย่างไรให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของกองทุน และมีตัวอย่างลักษณะการเขียนโครงการขอรับเงินสนับสนุน สนับสนุนงบประมาณโครงการ ไม่ควรสนับสนุนโครงการเบียดหัวแตก สนับสนุนกิจกรรมโครงการที่มีระยะยาว ข้ามปี

๓) ดำเนินกิจการหรือส่งเสริมสนับสนุนกิจกรรม ได้แก่

- อบรม/ให้ความรู้การเขียนโครงการ โดยเฉพาะอย่างยิ่งเอกสาร การเงิน การเบิกจ่ายงบประมาณ
- สนับสนุนโครงการที่ชัดเจน เพื่อให้เกิด Impact
- กิจกรรมที่มีระยะเวลายาวข้ามปี
- กำหนดตัวอย่างของเป้าหมายผลผลิตในรูปแบบโครงการ เพื่อเป็นตัวอย่าง พัฒนาการกระบวนการให้ง่ายต่อผู้ขอ

- กำหนดเกณฑ์การสนับสนุนงบประมาณ ขอเดี่ยวเรทต่ำ ขอแบบบูรณาการหลายหน่วยมีการสนับสนุนเรทที่สูงกว่า

- หากมีข้อจำกัดกลุ่มเป้าหมายที่เข้าร่วม ผู้เสนอโครงการอาจจัดร่วมกับหน่วยงานอื่นได้

๔) กองทุนฯ มีข้อเด่นคือ ให้เงินเยอะกว่ากองทุนอื่น มีเจ้าหน้าที่คอยให้คำแนะนำ เพื่อให้สามารถเขียนโครงการของงบประมาณได้เข้าตามหลักเกณฑ์ ทำให้ประสิทธิภาพการดำเนินการดีขึ้น เสนอแนะให้ แก้ไขข้อจำกัด เช่น ข้อจำกัดทำให้การใช้จ่ายงบประมาณ การสร้างความเข้าใจในการเขียนโครงการให้ต้องตามลักษณะ หรือวัตถุประสงค์ของกองทุน

๔. การสร้างเสริมความเข้มแข็งของภาคีเครือข่ายภาครัฐ ภาคเอกชนและภาคประชาสังคม

๑) ในระยะเวลา ๕ ปีข้างหน้า อยากเห็นกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศเป็นหน่วยงานประสานงานที่มีประสิทธิภาพ สร้าง Networking ระหว่าง องค์กรเอกชน กับ ภาคประชาสังคม และมีระบบ/ข้อมูลสนับสนุนการดำเนินงานร่วมกัน ทำงานเชิงรุกทั้งระดับนโยบายและ เชิงเครือข่าย ควรมุ่งเน้นการดำเนินงานร่วมกับภาคีเครือข่ายที่มีนโยบายสอดคล้องกับวัตถุประสงค์การใช้จ่ายงบประมาณของกองทุนฯ เช่น หน่วยงานที่มีการประกาศเจตนารมณ์ส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ เน้นทำงานร่วมกับสถาบันการศึกษาเพราะสามารถออกแบบกิจกรรมที่มีความครบถ้วนทั้งเนื้อหาและสามารถขยายผลในการสร้างกระบวนการทำงานที่มีความตระหนักรู้เรื่องความเท่าเทียมระหว่างเพศได้

๒) หากต้องการเห็นกองทุนฯ เป็นไปตามที่คาดหวังในระยะเวลา ๕ ปีข้างหน้า จะต้องดำเนินการดังนี้

- สร้างภาพลักษณ์ที่ชัดเจน หา Positioning ที่ชัดเจนและไม่ทับซ้อนกับภาครัฐอื่น ๆ สร้างอัตลักษณ์ของตัวเอง ที่เห็นแล้วเข้าใจง่าย

- เน้นการทำงานเชิงรุก ร่วมมือระหว่างเครือข่ายและสมาคมต่าง ๆ เพื่อที่จะใช้ประโยชน์จากเครือข่ายได้ทั้งในและนอกประเทศ

- ควรจัดทำแผนบูรณาการในการใช้งบประมาณร่วมกับหน่วยงานภาครัฐอื่น ๆ เช่น สำนักงานฯ กระทรวงการคลัง

- สร้างเครื่องมือ โดยการหารือสร้างเครื่องมือ กำหนดตัวชี้วัดกับทาง กสท.

๓) อยากให้กองทุนฯ ดำเนินกิจการหรือส่งเสริมสนับสนุนกิจกรรม ได้แก่

- สร้างเครือข่ายโดยให้กองทุนฯ เป็นหน่วยงานกลาง ให้องค์กรภาคเอกชนที่มีทุนเป็นของตัวเองสามารถจับมือ ดำเนินงานด้านความเท่าเทียมระหว่างเพศร่วมกัน

- ประสานความร่วมมือกับกองทุนส่งเสริมการจัดการสวัสดิการสังคมจังหวัด

- สร้างฐานข้อมูลให้เกิดระบบ data base ให้เครือข่ายสามารถดึงข้อมูลไปใช้ได้

- จัดตั้งศูนย์ให้คำปรึกษาเรื่องความเท่าเทียมระหว่างเพศในระดับจังหวัด

- ทำระบบเชื่อมโยงเครือข่าย ทำ node นำผู้ที่เข้าสู่เครือข่าย มาเป็นสมาชิกเพื่อขับเคลื่อนการทำงาน และให้มหาวิทยาลัยร่วมเป็น node ในระดับพื้นที่

๔) เสนอแนะให้กองทุนฯ ดำเนินการ ดังนี้

- บูรณาการดำเนินงานร่วมกัน เรืองงบประมาณ บทบาทใครอยู่ส่วนไหน ต้นน้ำ กลางน้ำ ปลายน้ำ เพื่อให้ผลงานส่งผลทั้งในกองทุนฯ และภาพรวมระดับชาติ ระดับนโยบายมากขึ้น
- ให้ความรู้เรื่อง พ.ร.บ. ต้องให้รู้มากที่สุด ต้องอบรม ประชุมให้มากขึ้น
- สร้างแรงจูงใจภาคีเครือข่ายในการปฏิบัติตามวัตถุประสงค์ของกองทุนฯ

๕. การบริหารจัดการกองทุนฯ

๑) ในระยะเวลา ๕ ปีข้างหน้า อยากเห็นกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ

- ปรับการสื่อสาร/อยากให้กองทุนฯ เป็นที่รู้จักผ่านระบบสื่อออนไลน์ หรือทำ MOU
- ใช้ Platform online ในงานบริการทั้งหมดของกองทุน ซึ่งง่ายต่อการใช้งานในทุกภาคส่วน
- มีแบบฟอร์มหลักเกณฑ์การประเมินหน่วยงาน /เครื่องมือวัดระดับที่ชัดเจน ให้สามารถเข้าใจได้ง่าย และเป็นในทิศทางเดียวกันกับหน่วยงานอื่น ๆ

- กระจายอำนาจในการพิจารณาและการอนุมัติในระดับจังหวัด ตัวอย่างเช่น กองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ

- หารายได้เข้ากองทุน และลดงบประมาณทางเดียวควรลดลง
- ปรับการบริหารจัดการให้คล่องตัว ยืดหยุ่น คล่องตัว ไม่อิงระเบียบราชการ การเบิกจ่ายควรตอบโจทยเป้าหมายในแต่ละพื้นที่ การเข้าถึงกองทุนต้องทำได้ง่าย

- กำหนดเป้าหมายการทำงานให้ชัดเจนและสามารถขยายผลต่อได้

๒) หากต้องการเห็นกองทุนฯ เป็นไปตามที่คาดหวังในระยะเวลา ๕ ปีข้างหน้า จะต้องดำเนินการ ดังนี้

- สร้างระบบงานบริการทั้งหมดของกองทุนฯ ในรูปแบบออนไลน์เพื่อให้ง่ายต่อการใช้งานในทุกภาคส่วน
- สร้างการสื่อสารทั้งภายในและภายนอก ที่มีประสิทธิภาพระหว่างคณะกรรมการชุดต่าง ๆ
- ปรับการบริหารจัดการให้คล่องตัวไม่ยึดติดกับรูปแบบการใช้งบประมาณราชการ
- การบริหารเงินใช้ระบบบริหารอิเล็กทรอนิกส์ ไม่ยึดติดกับเอกสาร ไม่จับผิดคนทำงาน
- ปรับหลักเกณฑ์ กฎระเบียบให้เอื้อต่อการขับเคลื่อนงานร่วมกับหน่วยงานอื่น ส่งเสริมการมีส่วนร่วม ยืดหยุ่น ไม่ตายตัว

- ระดมทุนหารายได้เข้ากองทุน

๓) ต้องการให้กองทุนฯ ออกแบบแนวคิดในการบริหารจัดการ ส่งเสริมให้คนอยากร่วมทำงาน

๔) เสนอแนะให้กองทุนฯ ควรมีช่องทางในสื่อสารระหว่างกลไกของ พ.ร.บ. นี้ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง คณะกรรมการ สทพ. คณะอนุกรรมการด้านนโยบาย มาตรการ และแผนปฏิบัติการส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ และคณะอนุกรรมการรณรงค์การสื่อสารความเท่าเทียมระหว่างเพศ เพื่อให้ได้ขอบเขตหรือประเด็นสำหรับเป็นกรอบในการให้ทุนสนับสนุนการวิจัย เพื่อนำมาต่อยอดในการกำหนดนโยบายของ สทพ. ต่อไป เพื่อเป็นแนวทางในการเผยแพร่ความรู้ในการป้องกันมิให้มีการเลือกปฏิบัติด้วยเหตุแห่งเพศ

ภาพบรรยากาศการจัดประชุมรับฟังความคิดเห็นผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ภายใต้แผนปฏิบัติการราชการกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ ประจำปี ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ ผ่านระบบ Video Conference ผ่าน Application Zoomเมื่อวันที่ ๔ กรกฎาคม ๒๕๖๔

The image displays a Zoom meeting interface. The main window shows a presentation slide titled "ประเด็นนำเสนอ" (Presentation Issues). The slide content is as follows:

ประเด็นนำเสนอ

- 1) สถานการณ์ความไม่เท่าเทียมระหว่างเพศ
- 2) แนวโน้มการขับเคลื่อนงานส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ
 - ความคิดเห็นของประชาชนต่อความไม่เท่าเทียมระหว่างเพศในประเด็นต่าง ๆ
 - การขับเคลื่อนงานส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศตามพระราชบัญญัติความเท่าเทียมระหว่างเพศ พ.ศ. 2558

Below the slide, a grid of participants is visible, along with a chat window on the right. The chat window contains a table with the following content:

กรณีกลุ่มบุคคลที่มีความหลากหลายทางเพศ	
กลุ่มบุคคลที่มีความหลากหลายทางเพศ	ประเด็นที่เกี่ยวข้อง/ที่ปรึกษาทางเพศ
กลุ่มบุคคลที่มีความหลากหลายทางเพศ (Diversity) <ul style="list-style-type: none"> • ข้าราชการ • ผู้ปฏิบัติงาน • ผู้รับบริการ 	1) การมีสิทธิในใบสำคัญแสดงการสมรส 2) การมีสิทธิในใบสำคัญแสดงการสมรส 3) การมีสิทธิในใบสำคัญแสดงการสมรส 4) การมีสิทธิในใบสำคัญแสดงการสมรส
กลุ่มผู้ให้บริการ (Transgender) <ul style="list-style-type: none"> • ข้าราชการ • ผู้ปฏิบัติงาน 	การมีสิทธิในใบสำคัญแสดงการสมรส 1) การมีสิทธิในใบสำคัญแสดงการสมรส 2) การมีสิทธิในใบสำคัญแสดงการสมรส 3) การมีสิทธิในใบสำคัญแสดงการสมรส
กลุ่มผู้รับบริการ (Intersex)	การมีสิทธิในใบสำคัญแสดงการสมรส 1) การมีสิทธิในใบสำคัญแสดงการสมรส 2) การมีสิทธิในใบสำคัญแสดงการสมรส
กลุ่มผู้ให้บริการ (Diversity)	การมีสิทธิในใบสำคัญแสดงการสมรส 1) การมีสิทธิในใบสำคัญแสดงการสมรส 2) การมีสิทธิในใบสำคัญแสดงการสมรส

**การประชุมเชิงปฏิบัติการจัดทำยุทธศาสตร์และแผนปฏิบัติการ
กองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ ประจำปี ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐**

เมื่อวันที่ ๑๒ กรกฎาคม ๒๕๖๕ กองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศจัดการประชุมเชิงปฏิบัติการจัดทำยุทธศาสตร์และแผนปฏิบัติการกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ ประจำปี ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ ณ โรงแรมปรีนซ์ พาเลซ มหานาค กรุงเทพมหานคร โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ จัดทำแผนปฏิบัติการกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) ผู้เข้าร่วมประชุมประกอบด้วย ผู้บริหาร สค. ผู้ทรงคุณวุฒิในคณะกรรมการบริหารกองทุนฯ ผู้ใช้บริการกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ เครือข่ายผู้ปฏิบัติงานส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ สถาบันการศึกษา หน่วยงานภาคเอกชน เจ้าหน้าที่ สค. ส่วนกลางและส่วนภูมิภาค และวิทยากร รวมจำนวน ๓๔ คน วิทยากรดังนี้

- | | |
|------------------------------|--|
| ๑. ดร.นรินทร์ กรินชัย | ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ |
| ๒. ดร.มณฑิพย์ ศรีรัตน | ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ |
| ๓. คุณสุพัตรา ภูธนานุสรณ์ | ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ |
| ๔. ศ.ดร.อัญชลี มีมุข | ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการบริหารกองทุน |
| ๕. คุณกมลรัศมี พิสุทธิ์ธันยว | กรมสรรพากร |
| ๖. คุณสุรินทร์ เอี่ยมสะอาด | กรมเจ้าท่า |
| ๗. คุณอาภาวดี วงศ์เจริญ | กรมสุขภาพจิต |
| ๘. คุณสลักจิต โปะทะจันทร์ | กรมสุขภาพจิต |
| ๙. คุณเบญจมาพร วนาภัทรพันธ์ | กรมสุขภาพจิต |
| ๑๐. คุณอภิญา เจริญน้ำ | กรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว |
| ๑๑. คุณยุวันดา สุขประเสริฐ | กรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว |
| ๑๒. คุณจิรภา พุดสี | กรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว |
| ๑๓. คุณจารุกิตต์ คงพุกา | กรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว |
| ๑๔. คุณณัฐกานต์ มีเีย | กรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว |
| ๑๕. คุณวิษุตา สำเร็จดี | กรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว |
| ๑๖. คุณภัครดา เทียนสมบัติ | สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดอ่างทอง |
| ๑๗. คุณวิภาดา พัฒวี | สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดอ่างทอง |
| ๑๘. คุณนิชานันท์ บุญขาว | สถานคุ้มครองและพัฒนาอาชีพบ้านเกร็ดตระการ จังหวัดนนทบุรี |
| ๑๙. คุณกรสิริ ไทยเอื้อ | สถานคุ้มครองและพัฒนาอาชีพบ้านเกร็ดตระการ จังหวัดนนทบุรี |
| ๒๐. คุณวรรัตน์ อินทรทัศน์ | ศูนย์เรียนรู้การพัฒนาสตรีและครอบครัวภาคกลาง จังหวัดนนทบุรี |
| ๒๑. คุณวิศัลย์ศยา แจ่มสุข | สำนักงานก.ล.ต. |
| ๒๒. คุณพงศ์วีรศ ขานหุย | สำนักงานก.ล.ต. |
| ๒๓. คุณจิตติมา ภาณุเดชะ | แผนงานสุขภาวะผู้หญิงและความเป็นธรรมทางเพศ สสส. |

๒๔. คุณศิริระ จันทร์เจือมาศ แผนงานสุขภาวะผู้หญิงและความเป็นธรรมทางเพศ สสส.
 ๒๕. คุณนิธิพัศ นันทวโรภาส บริษัท เครือเจริญโภคภัณฑ์ จำกัด
 ๒๖. คุณนภมณต์ ชลออยู่ บริษัท ปตท. น้ำมันและการค้าปลีก จำกัด (มหาชน)
 ๒๗. คุณจรตน์ยัญ เปรมจินดา สมาคมฟ้าสีรุ้งแห่งประเทศไทย
 ๒๘. คุณวรารุช บุญศิริธนโรจน์ สมาคมฟ้าสีรุ้งแห่งประเทศไทย
 ๒๙. คุณอภิญา พุทธวจนะ มูลนิธิอิสรชน
 ๓๐. คุณอัจฉรา สรวารี มูลนิธิอิสรชน
 ๓๑. คุณศิริ นิลพฤษดิ์ มูลนิธิอิสรชน
 ๓๒. คุณอาทิตยา อาสา TEAK -Trans Empowerment
 ๓๓. คุณณิชนันท์ สุตลาภา Co-founder Trans for Career Thailand
 ๓๔. คุณเขมณัฐ นราเดช Co-founder Trans for Career Thailand

วิทยากรและผู้ช่วยวิทยากร

- ๑ ผู้ช่วยศาสตราจารย์สุทธิชัย งามชื่นสุวรรณ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์
- ๒ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อารยา สุขสม มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์
- ๓ ดร.เพ็ญ สุขมาก มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์
- ๔ อาจารย์สุพัทธ์รดา เปล่งแสง มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์
- ๕ อาจารย์กิตติยา พรหมจันทร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์
- ๖ นางสาวสุจิตรา กาวิชัย นักพัฒนาสังคมชำนาญการ
- ๗ นางสาวบุญญา นวลนพคุณ นักพัฒนาสังคมปฏิบัติการ
- ๘ นางสาววิษชุดา ฤทธิเดช กรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว

ผลการประชุมฯ ได้มีเสนอ (ร่าง) ยุทธศาสตร์และแผนปฏิบัติการกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ ประจำปี ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ ดังนี้

วิสัยทัศน์ เป็นกลไกขับเคลื่อนและสนับสนุนความเท่าเทียมระหว่างเพศอย่างทั่วถึงและเป็นธรรม

๑. ประเด็นยุทธศาสตร์/แผนงานการช่วยเหลือ ขดเซย เยียวยา แก่ผู้ถูกเลือกปฏิบัติด้วยเหตุแห่งเพศ

- เป้าประสงค์**
๑. ประชากรกลุ่มเป้าหมายมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับความเท่าเทียมระหว่างเพศ และการเข้าถึงกระบวนการช่วยเหลือตามพระราชบัญญัติความเท่าเทียมระหว่างเพศ พ.ศ. ๒๕๕๘
 ๒. บุคคลที่ถูกเลือกปฏิบัติด้วยเหตุแห่งเพศสามารถเข้าถึงกระบวนการช่วยเหลือตามพระราชบัญญัติความเท่าเทียมระหว่างเพศ พ.ศ. ๒๕๕๘

- กลยุทธ์**
๑. สนับสนุนให้องค์กรภาคประชาสังคม/ภาคเอกชนมีส่วนร่วมเผยแพร่และประชาสัมพันธ์ข้อมูล/ความรู้ เพื่อช่วยให้บุคคลที่ถูกเลือกปฏิบัติด้วยเหตุแห่งเพศ
 ๒. จัดทำสื่อสร้างสรรค์เพื่อส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ

๒. ประเด็นยุทธศาสตร์/แผนงานการส่งเสริมและสนับสนุนความเท่าเทียมระหว่างเพศ

- เป้าประสงค์**
๑. พัฒนาองค์ความรู้และกระบวนการถ่ายทอดความรู้เพื่อส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศในสังคม
 ๒. สนับสนุนงบประมาณแก่หน่วยงานเครือข่ายเพื่อร่วมขับเคลื่อนความเท่าเทียมระหว่างเพศ
- กลยุทธ์**
๑. รวบรวมข้อมูลหน่วยงานเครือข่ายที่มีการปฏิบัติงานเพื่อความเป็นธรรมทางสังคม/ปฏิบัติงานด้านการส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ
 ๒. ส่งเสริมและพัฒนาเครือข่ายสร้างผู้นำด้านการส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ
 ๓. ส่งเสริมอาสาสมัครเป็นวิทยากรถ่ายทอดความรู้และความตระหนักด้านความเท่าเทียมระหว่างเพศ
 ๔. เผยแพร่และประชาสัมพันธ์การสนับสนุนงบประมาณให้แก่หน่วยงานเครือข่ายอย่างทั่วถึง
 ๕. กำหนดยุทธศาสตร์การให้งบประมาณสนับสนุนแก่หน่วยงานเครือข่ายให้ชัดเจนเพื่อให้การส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศมีความชัดเจน มีประสิทธิภาพสามารถประเมินผลในภาพรวมได้อย่างเป็นรูปธรรม

๓. ประเด็นยุทธศาสตร์/แผนงานการสร้างเสริมความเข้มแข็งของภาคีเครือข่ายภาครัฐ ภาคเอกชนและภาคประชาสังคม

- เป้าประสงค์**
๑. มีเครือข่ายความร่วมมือระหว่างภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาสังคม ในการส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ
 ๒. หน่วยงานเครือข่ายภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาสังคมมีศักยภาพและร่วมกันขับเคลื่อนการส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ
- กลยุทธ์**
๑. การสนับสนุนงบประมาณจัดทำโครงการ กิจกรรม และการศึกษาวิจัย เพื่อคุ้มครองป้องกันและแก้ไขปัญหาการถูกเลือกปฏิบัติด้วยเหตุแห่งเพศ
 ๒. สร้างความเข้มแข็งของกลไกในการส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ
 ๓. กำหนดมาตรการจูงใจให้หน่วยงานกำหนดนโยบายหรือการดำเนินงานที่ไม่เลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศ เช่น การประกาศเจตนารมณ์ส่งเสริมความเสมอภาคและขจัดการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศ หรือการมอบรางวัลให้แก่หน่วยงานต้นแบบ/ดีเด่นเพื่อจูงใจให้ดำเนินงานความเท่าเทียมระหว่างเพศ

๔. ประเด็นยุทธศาสตร์/แผนงานการบริหารจัดการกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศให้เข้าถึงง่าย และมีประสิทธิภาพ

- เป้าประสงค์ที่**
๑. มีระบบการบริหารจัดการกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศที่มีประสิทธิภาพ
 ๒. บุคลากรมีทักษะในการบริหารจัดการกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ
 ๓. มีเทคโนโลยีที่รองรับการบริหารจัดการกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ
- กลยุทธ์**
๑. พัฒนาระบบการสื่อสารและประชาสัมพันธ์บทบาทภารกิจของกองทุนฯ
 ๒. ส่งเสริมการขับเคลื่อนการบริหารจัดการกองทุนฯ
 ๓. การเสริมสร้างทักษะผู้ปฏิบัติงานสนับสนุนงานกองทุนฯ
 ๔. พัฒนาเครื่องมือด้านเทคโนโลยีสารสนเทศรองรับการบริหารจัดการกองทุนฯ

ภาพบรรยากาศการจัดประชุมเชิงปฏิบัติการจัดทำยุทธศาสตร์และแผนปฏิบัติการ
กองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ ประจำปี ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐
วันที่ ๑๒ กรกฎาคม ๒๕๖๕ ณ โรงแรมปรีณซ์พาเลซ มหานาค กรุงเทพมหานคร



ผลการสำรวจความคิดเห็นต่อการดำเนินงานส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ ระยะ ๕ ปี ประจำปี ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ ของกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ

กองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศดำเนินการสำรวจความคิดเห็นต่อการดำเนินงานส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ ระยะ ๕ ปี ผ่านระบบออนไลน์ โดยขอความร่วมมือหน่วยงานภายนอก ได้แก่

- ศูนย์ประสานงานด้านความเสมอภาคหญิงชาย (Gender Focal Point - GFP) สถาบันอุดมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา หน่วยงานที่ได้รับการสนับสนุนงบประมาณจากกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ องค์กรภาคเอกชน (NGOs) บริษัทเอกชน จำนวน ๓๘๗ หน่วยงาน

- หน่วยงานภายในกรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัวทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาคจำนวน ๒๐ หน่วยงาน

- หน่วยงานภายใต้กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ พม. จำนวน ๘๐ หน่วยงาน

ทั้งหมดมีผู้ตอบแบบสอบถามสำรวจความคิดเห็น จำนวน ๑,๒๕๑ ตัวอย่าง โดยมีผลการสำรวจดังนี้

● ส่วนที่ ๑ ข้อมูลทั่วไป

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ เป็นประชาชนทั่วไป (ร้อยละ ๕๕.๕๐) เพศหญิง (ร้อยละ ๖๔.๙๐) อายุ ๑๕ - ๒๕ ปี (ร้อยละ ๓๘.๙๐) เป็นนักเรียน/นักศึกษา ๕๙.๕๐ กำลังศึกษาอยู่ในชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น (ร้อยละ ๕๙.๕๐)

ตารางที่ ๑ ข้อมูลทั่วไป ผู้ตอบแบบสำรวจ

รายละเอียด	จำนวน	ร้อยละ
ลักษณะผู้ตอบแบบสอบถาม		
๑) ประชาชนทั่วไป	๖๙๕	๕๕.๕๐
๒) องค์กรเอกชน/มูลนิธิ/สมาคม/ชมรม	๑๓	๑.๐๐
๓) กระทรวง/กรม/ราชการส่วนภูมิภาค	๑๘๕	๑๔.๘๐
๔) กรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัวส่วนกลาง/ภูมิภาค	๗๙	๖.๓๐
๕) ราชการส่วนท้องถิ่น (อบจ./เทศบาล/อบต.)	๑๔	๑.๑๐
๖) สถาบันการศึกษา /องค์กรด้านการศึกษา	๒๖๔	๒๑.๑๐
๗) บริษัทเอกชน	๓	๐.๒๐
เพศ		
๑) ชาย	๓๘๗	๓๐.๙๐
๒) หญิง	๘๖๓	๖๘.๙๐
๓) ไม่ประสงค์ระบุเพศ	๔๑	๓.๓๐
๔) เพศกำหนดเอง เช่น สาวประเภทสอง T bisexual	๑๒	๑.๐๐
อายุ		
๑) ต่ำกว่า ๑๕ ปี	๓๐๑	๒๔.๐๐
๒) ๑๕ - ๒๕ ปี	๔๘๗	๓๘.๙๐

รายละเอียด	จำนวน	ร้อยละ
๓) ๒๖ - ๔๕ ปี	๓๔๙	๒๗.๙๐
๔) ๔๖ - ๖๐ ปี	๑๑๑	๘.๙๐
๕) ๖๐ ปีขึ้นไป	๕	๐.๔๐
ระดับการศึกษา		
๑) <u>มัธยมศึกษาตอนต้น</u>	<u>๔๒๖</u>	<u>๓๔.๑๐</u>
๒) <u>มัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช.</u>	<u>๓๕๕</u>	<u>๒๘.๔๐</u>
๓) <u>ปริญญาตรี</u>	<u>๒๗๖</u>	<u>๒๒.๐๐</u>
๔) ปริญญาโท	๑๗๓	๑๓.๘๐
๕) ปริญญาเอก	๘	๐.๖๐
๖) ประถมศึกษา	๓	๐.๒๐
๖) ปวส.	๑๐	๐.๘๐
อาชีพหลัก		
๑) <u>รับราชการ</u>	<u>๓๕๘</u>	<u>๒๘.๖๐</u>
๒) รัฐวิสาหกิจ	๕	๐.๔๐
๓) พนักงานเอกชน	๒๑	๑.๗๐
๔) ประกอบธุรกิจส่วนตัว	๕	๐.๔๐
๕) รับจ้างทั่วไป	๒๓	๑.๘๐
๖) อาชีพอิสระ	๑๑	๐.๙๐
๗) เกษตรกร	๗	๐.๖๐
๘) <u>นักเรียน/นักศึกษา</u>	<u>๗๔๔</u>	<u>๕๙.๕๐</u>
๙) ว่างงาน/ไม่ได้ประกอบอาชีพ	๘	๐.๗๐
๑๐) <u>พนักงาน/ลูกจ้างของรัฐ</u>	<u>๖๕</u>	<u>๕.๒๐</u>
๑๑) อาจารย์	๓	๐.๒๐
รวม	๑,๒๕๓	๑๐๐

● ส่วนที่ ๒ การรับบริการ/การเข้าร่วมกิจกรรมของกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ไม่เคยเข้าร่วมกิจกรรมของกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ (ร้อยละ ๘๓.๕๐) สำหรับผู้ที่เคยเข้าร่วมกิจกรรมของกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ เคยเข้าร่วมกิจกรรมผ่านกรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัวมากที่สุด (ร้อยละ ๙.๓๐) ทั้งนี้กลุ่มเป้าหมายมีความพึงพอใจมากที่สุดต่อการอำนวยความสะดวกและให้ความช่วยเหลือของเจ้าหน้าที่ (ร้อยละ ๑๑.๓๐) รองลงมาคือ การดำเนินงาน/บริการ/กิจกรรมตรงกับความต้องการ (ร้อยละ ๑๑.๑๐) และการดำเนินงาน/บริการ/กิจกรรมประโยชน์กับชุมชน/สังคม (๑๐.๘๐) ตามลำดับ ทั้งนี้พบปัญหาในการใช้บริการ ๓ ลำดับแรก ได้แก่

๑) การจัดกิจกรรมอบรมไม่ต่อเนื่อง ไม่หลากหลาย การใช้ระบบการประชุมออนไลน์มีปัญหาสัญญาณการสื่อสาร การระบาดของโรคติดเชื้อทำให้ไม่สามารถการจัดกิจกรรมการประชุมเพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็น (ร้อยละ ๑.๙๐)

๒) เครือข่ายการขับเคลื่อนงานไม่มีความรู้ มีทัศนคติว่าไม่ใช่หน้าที่ของตน (ร้อยละ ๑.๓๐)

๓) ทัศนคติและความรู้เดิมของสังคม ยังเห็นว่าเป็นเรื่องใหม่ ไม่ใช่เรื่องของตน และพื้นฐานการรับรู้ของแต่ละคนไม่เท่ากัน (ร้อยละ ๑.๓๐)

ผู้ตอบแบบสอบถามเห็นว่ากิจกรรมที่กองทุนดำเนินการประสบความสำเร็จ คือ การร่วมกิจกรรมหรือการอบรมสร้างความตระหนักรู้เรื่องความเท่าเทียมระหว่างเพศในสังคม (ร้อยละ ๒๙.๖๐) รองลงมาคือ การสนับสนุน/เป็นเครือข่ายการดำเนินงานของกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ (ร้อยละ ๑๗.๐๐) และ การรับการสนับสนุนงบประมาณดำเนินโครงการเพื่อส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ (ร้อยละ ๑๖.๐๐) ตามลำดับ โดยเหตุผลที่เห็นว่าการร่วมกิจกรรมประสบความสำเร็จ เนื่องจากได้รับความรู้จากการอบรมให้ความรู้ จัดกิจกรรม การสร้างความตระหนักรู้ในสังคม (ร้อยละ ๑๒.๕๐) รองลงมา คือ เป็นสิ่งที่มีประโยชน์ต่อประชาชน สามารถสร้างสังคมที่มีความเท่าเทียมได้ (ร้อยละ ๙.๐๐) และเห็นผลจริง เป็นกระแสสังคม ตอบสนองต่อความต้องการของประชาชน ตรงกลุ่มเป้าหมาย มีผลการประเมินที่ผ่านเกณฑ์ เห็นผลเป็นรูปธรรม ประสบความสำเร็จ ไม่มีปัญหา (ร้อยละ ๗.๓๐)

ตารางที่ ๒ แสดงข้อมูลการใช้บริการของกองทุนฯ

ประเด็น	จำนวน	ร้อยละ
ช่องทางการรับบริการ/เข้าร่วมกิจกรรม		
๑) ไม่เคย	๑๐๔๗	๘๓.๕๐
๒) เคย ผ่าน กรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว (สค.)	๑๑๖	๙.๓๐
๓) เคย ผ่านสำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัด (พมจ.)	๕๓	๔.๒๐
๔) เคย ผ่านศูนย์การเรียนรู้การพัฒนาสตรีและครอบครัว	๑๕	๑.๒๐
๕) เคย ผ่านหลายหน่วยงาน	๒๐	๑.๖๐
๖) เคย ผ่านหน่วยงานที่ตนสังกัด	๑	๐.๑๐
๗) เคย แต่ไม่ทราบหน่วยงาน	๑	๐.๑๐
ลักษณะบริการ/กิจกรรมที่ท่านเข้าร่วม		
๑) ไม่เคย	๙๙๘	๗๙.๘๐

ประเด็น	จำนวน	ร้อยละ
๒) การช่วยเหลือ ชดเชยและเยียวยาแก่ผู้ถูกเลือกปฏิบัติด้วยเหตุแห่งเพศภายใต้พระราชบัญญัติ ความเท่าเทียมระหว่างเพศ พ.ศ. ๒๕๕๘	๒๒	๑.๘๐
๓) รับการสนับสนุนงบประมาณดำเนินโครงการเพื่อส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ	๑๗	๑.๔๐
๔) <u>ร่วมกิจกรรมหรือการอบรมสร้างความตระหนักรู้เรื่องความเท่าเทียมระหว่างเพศในสังคม</u>	๑๖๒	๑๒.๙๐
๕) สนับสนุนเป็นเครือข่ายการดำเนินงานของกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ	๒๓	๑.๘๐
๖) รวมมากกว่า ๑ บริการ/กิจกรรม	๒๖	๒.๓๐

ตารางที่ ๓ แสดงความพึงพอใจต่อการรับบริการ/การเข้าร่วมกิจกรรมของกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ

ประเด็น	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	ประเมินไม่ได้
๑.ด้านผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมาย						
๑.๑ การดำเนินงาน/บริการ/กิจกรรมตรงกับความต้องการ	๑๐๙ (๙.๗)	๓๐๕ (๒๔.๔๐)	๔๕๐ (๓๖.๐๐)	๗๑ (๕.๗๐)	๑๕ (๑.๒๐)	๒๙๙ (๒๓.๙๐)
๑.๒ การดำเนินงาน/บริการ/กิจกรรมมีประโยชน์ต่อท่าน	๑๓๘ (๑๑.๑๐)	๒๙๘ (๒๓.๙๐)	๔๓๗ (๓๕.๐๐)	๗๑ (๕.๗๐)	๑๓ (๑.๐๐)	๒๙๐ (๒๓.๓๐)
๑.๓ การดำเนินงาน/บริการ/กิจกรรมประโยชน์กับชุมชน/สังคม	๑๓๕ (๑๐.๘๐)	๓๓๕ (๒๖.๙๐)	๔๑๕ (๓๓.๓๐)	๖๓ (๕.๑๐)	๑๕ (๑.๒๐)	๒๘๓ (๒๒.๗๐)
๒. ด้านเจ้าหน้าที่						
๒.๑ เจ้าหน้าที่ มีจำนวนเพียงพอ เหมาะสม	๑๐๐ (๘.๑๐)	๒๙๒ (๒๓.๖๐)	๔๗๐ (๓๘.๑๐)	๖๘ (๕.๕๐)	๑๓ (๑.๐๐)	๒๙๑ (๒๓.๔๐)
๒.๒ เจ้าหน้าที่ มีความรู้ ความสามารถ	๑๓๐ (๑๐.๕๐)	๓๔๘ (๒๘.๑๐)	๔๐๔ (๓๒.๖๐)	๕๕ (๔.๔๐)	๑๓ (๑.๐๐)	๒๙๐ (๒๓.๔๐)
๒.๓ เจ้าหน้าที่ มีการอำนวยความสะดวกและให้ความช่วยเหลือ	๑๔๐ (๑๑.๓๐)	๓๔๑ (๒๗.๖๐)	๓๙๙ (๓๒.๓๐)	๕๘ (๔.๗๐)	๑๒ (๑.๐๐)	๒๘๖ (๒๓.๑๐)

ตารางที่ ๔ แสดงปัญหาที่พบจากการใช้บริการ (ผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน ๔๗๓ คน)

ประเด็น	จำนวน	ร้อยละ
ไม่เคยใช้บริการ/ไม่ทราบ	๒๑๒	๔๔.๔๐
ไม่มีปัญหา	๒๒๖	๔๗.๔๐
การจัดกิจกรรมอบรมไม่ต่อเนื่อง ไม่หลากหลาย การใช้ระบบการประชุมออนไลน์มีปัญหาสัญญาณการสื่อสาร การระบาดของโรคติดเชื้อทำให้ไม่สามารถการจัดกิจกรรมการประชุมเพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็น	๙	๑.๙๐
เครือข่ายการขับเคลื่อนงานไม่มีความรู้ มีทัศนคติว่าไม่ใช่หน้าที่ของตน	๖	๑.๓๐
ทัศนคติและความรู้เดิมของสังคม ยังเห็นว่าเป็นเรื่องใหม่ ไม่ใช่เรื่องของตน และพื้นฐานการรับรู้ของแต่ละคนไม่เท่ากัน	๖	๑.๓๐
การบริหารจัดการ ยึดติดกับระบบราชการ ไม่ตอบสนองต่อความต้องการของกลุ่มเป้าหมาย	๔	๐.๘๐
บุคลากร ไม่เพียงพอต่อปริมาณงาน ให้ข้อมูล ตอบคำถามไม่ชัดเจน	๔	๐.๘๐
หลักเกณฑ์การพิจารณามีข้อจำกัด ไม่ยืดหยุ่น	๓	๐.๖๐
งบประมาณมีจำนวนไม่เพียงพอ	๒	๐.๔๐
การจัดทำรายงานหลักฐานการใช้เงินเป็นอุปสรรคต่อการทำงาน	๑	๐.๑๐
รวม	๔๗๓	๑๐๐

ตารางที่ ๕ แสดงกิจกรรมหรือการดำเนินการของกองทุนที่เห็นว่าประสบความสำเร็จ (ผู้ตอบแบบสอบถาม ๑,๒๕๓คน)

รายละเอียด	จำนวน	ร้อยละ
๑) การช่วยเหลือ ชดเชยและเยียวยาฯ	๑๘๘	๑๕.๐๐
๒) รับการสนับสนุนงบประมาณดำเนินโครงการเพื่อส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ	๒๐๐	๑๖.๐๐
๓) ร่วมกิจกรรมหรือการอบรมสร้างความตระหนักรู้เรื่องความเท่าเทียมระหว่างเพศในสังคม	๓๗๑	๒๙.๖๐
๔) สนับสนุน/เป็นเครือข่ายการดำเนินงานของกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ	๒๑๓	๑๗.๐๐

ตารางที่ ๖ แสดงเหตุผลที่เห็นว่ากิจกรรมประสบความสำเร็จ (จำนวนผู้ตอบแบบ ๔๙๐ คน)

รายละเอียด	จำนวน	ร้อยละ
ไม่เคยเข้าร่วม ไม่รู้	๑๘๒	๓๖.๘๐
ได้รับความรู้จากการอบรมให้ความรู้ จัดกิจกรรม การสร้างความตระหนักรู้ในสังคม	๖๑	๑๒.๓๐
เป็นสิ่งที่มิประโยชน์ต่อประชาชน สามารถสร้างสังคมที่มีความเท่าเทียมได้	๔๔	๘.๙๐

รายละเอียด	จำนวน	ร้อยละ
เห็นผลจริง เป็นกระแสสังคม ตอบสนองต่อความต้องการของประชาชน ตรงกลุ่มเป้าหมาย มีผลการประเมินที่ผ่านเกณฑ์ เห็นผลเป็นรูปธรรม ประสบความสำเร็จ ไม่มีปัญหา	๓๖	๗.๓๐
เพราะว่าเป็นสิทธิขั้นพื้นฐาน เป็นเรื่องพื้นฐานที่ประชาชนต้องได้รับอย่างเท่าเทียมกัน	๓๒	๖.๕
สังคมมีความตระหนักรู้ในเรื่องความเท่าเทียมระหว่างเพศ การยอมรับความหลากหลายทางเพศมากขึ้น เล็งเห็นความสำคัญ	๓๑	๖.๓๐
มีเครือข่ายการดำเนินงาน ให้ความร่วมมือขับเคลื่อน มีการทำบันทึกข้อตกลง	๒๗	๕.๕
ได้รับการสนับสนุนงบประมาณ	๑๘	๓.๖๐
มีการบริหารจัดการที่ดี มีระบบการจัดการที่ดี	๑๗	๓.๔๐
สามารถนำความรู้ไปต่อยอด ขยายผล นำไปประยุกต์ใช้ในการทำงาน การจัดการเรียนการสอนนักเรียน	๑๒	๒.๔๐
เป็นบทบาทหน้าที่ที่ต้องดำเนินการ ทั้งในส่วนของกรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว หรือหน่วยงานอื่นๆ	๑๑	๒.๒๐
เพราะว่า ผู้ได้รับผลกระทบจากการเลือกปฏิบัติด้วยเหตุแห่งเพศ ได้รับการช่วยเหลือ ชดเชย เยียวยา	๑๑	๒.๓๐
เป็นองค์ความรู้ใหม่ ข้อมูลที่ชัดเจน เนื้อหาเข้าใจง่าย	๕	๑.๐๐
วิทยากร เจ้าหน้าที่ มีความเข้าใจ	๓	๐.๖๐
มีคณะกรรมการพิจารณา คัดเลือก	๑	๐.๒๐

- ส่วนที่ ๓ ความคาดหวังและข้อเสนอแนะ

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เห็นว่ากองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศมีประโยชน์ (ร้อยละ ๘๘.๖๐) โดยคาดหวังให้กองทุนดำเนินการใน ๓ ประเด็นสำคัญ ดังนี้

๑. สร้างความรู้ความเข้าใจ ความตระหนักรู้ อย่างต่อเนื่อง หลากหลาย และขยายให้เต็มพื้นที่ ทั้งในชุมชน และสถานศึกษา ปรับเปลี่ยนทัศนคติ สร้างความเท่าเทียมระหว่างเพศ ไม่เหยียดเพศ ได้อย่างสำเร็จ (ร้อยละ ๒๗.๕๐)
๒. ปรับปรุงบริหารจัดการ ให้มีประสิทธิภาพ เป็นรูปธรรม ทัวถึง ตอบวัตถุประสงค์ ดำเนินการเชิงรุก ลดขั้นตอนที่เป็นอุปสรรค (ร้อยละ ๑๒.๙๐)
๓. ช่วยเหลือผู้ประสบปัญหา ให้ชัดเจน ต่อเนื่อง และมีประสิทธิภาพ (ร้อยละ ๑๒.๗๐)

ทั้งนี้ได้เสนอแนะให้กองทุนควรจัดกิจกรรมหรือส่งเสริมสนับสนุนการจัดกิจกรรม/กิจการในลักษณะต่อไปนี้

๑. อบรมเผยแพร่ความรู้เรื่องความเท่าเทียมระหว่างเพศ มุ่งเน้น นักเรียน นักศึกษา คนรุ่นใหม่ ผู้ที่ยังไม่เข้าใจเรื่องความเท่าเทียมระหว่างเพศ รวมทั้งเจ้าหน้าที่ในองค์กร โดยการ Road show ตามองค์กร โรงเรียน สร้าง

ความตระหนักรู้ ปรับเปลี่ยนทัศนคติ ผ่านกิจกรรมเช่นการณรงค์ การจัดพื้นที่ให้แสดงความสามารถ สื่อโฆษณา การประชาสัมพันธ์ การเข้าค่าย จัดงานกีฬา นิทรรศการ การวิจัย (ร้อยละ ๕๕.๒๐)

๒. ประชาสัมพันธ์สร้างการรับรู้ผ่านช่องทางที่หลากหลาย /สร้างการรับรู้ในกิจกรรมที่กองทุนดำเนินการ (ร้อยละ ๔.๓๐)

๓. ช่วยเหลือผู้ประสบปัญหาเรื่องความเท่าเทียมระหว่างเพศ (ร้อยละ ๔.๓๐)

โดยจะให้ความร่วมมือโดยการติดตามข่าวสารของกองทุนและสนับสนุนการดำเนินงานของกองทุน/ ให้ความร่วมมือ (ร้อยละ ๑๗.๓๐) และช่วยประชาสัมพันธ์/ขยายผลทั้งในช่องทางออนไลน์ และในสถานศึกษา ที่ทำงาน หรือองค์กร ภายใต้การกำกับดูแล (ร้อยละ ๑๔.๕๐) และ ปรับเปลี่ยนเริ่มที่ตนเอง และครอบครัว (ร้อยละ ๙.๐๐)

ทั้งนี้ได้ให้ความคิดเห็นว่างกองทุนควรจัดกิจกรรม ๓ อันดับแรก ดังต่อไปนี้

๑. ส่งเสริมการจัดกิจกรรมหรือกิจการที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ (ร้อยละ ๗๔.๗๐)

๒. คุ้มครองและป้องกันมิให้มีการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศ (ร้อยละ ๕๘.๕๐)

๓. ช่วยเหลือ ชดเชยและเยียวยา หรือบรรเทาทุกข์แก่บุคคลซึ่งตกเป็นผู้เสียหายจากการเลือกปฏิบัติ โดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศตามมาตรา ๒๖ (ร้อยละ ๕๐.๓๐)

ผู้ตอบแบบสอบถามให้ข้อเสนอแนะต่อการดำเนินงานกองทุน โดยให้มีการจัดกิจกรรมที่หลากหลาย เช่น การประชุม อบรม การจัดทำสื่อประชาสัมพันธ์ การทำค่าย พื้นที่แสดงความสามารถ อย่างต่อเนื่องและทั่วถึง (ร้อยละ ๑๑.๔๐) ดำเนินการเชิงรุก อย่างจริงจัง ปรับปรุงขั้นตอนการดำเนินงานให้ลดขั้นตอน จัดทำฐานข้อมูล สํารวจ ประเมินผลการดำเนินงาน (ร้อยละ ๙.๓๐) และ การประชาสัมพันธ์ที่มีความหลากหลาย ทันสมัย ผ่านทั้งสื่อกระแสหลักและสื่อออนไลน์ ผ่านบุคคลเช่นผู้มีชื่อเสียง แผ่นพับ ในสถานที่สาธารณะ โรงเรียน (ร้อยละ ๘.๖๐)

ตารางที่ ๗ แสดงความคิดเห็นที่มีต่อการดำเนินงานของกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ มี (ผู้ตอบแบบ ๑,๒๒๐ คน)

รายละเอียด	จำนวน	ร้อยละ
มีประโยชน์	๑,๐๘๑	๘๘.๖๐
ไม่มีประโยชน์	๓๓	๒.๗๐
ไม่แน่ใจ	๓๑	๒.๕๐
ไม่เคยร่วมกิจกรรม/ไม่รู้	๗๕	๖.๑๐
รวม	๑,๒๒๐	๑๐๐

ตารางที่ ๘ แสดงความคาดหวังต่อการดำเนินงานของกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ (ผู้ตอบแบบ
จำนวน ๓๖๔ คน)

รายละเอียด	จำนวน	ร้อยละ
ไม่เคย/ไม่รู้	๙๑	๒๕.๑๐
สร้างความรู้ความเข้าใจ ความตระหนักรู้ อย่างต่อเนื่อง หลากหลาย และขยายให้ เต็มพื้นที่ ทั้งในชุมชนและสถานศึกษา ปรับเปลี่ยนทัศนคติ สร้างความเท่าเทียม ระหว่างเพศ ไม่เหยียดเพศ ได้อย่างสำเร็จ	๑๐๒	๒๗.๕๐
ปรับปรุงบริหารจัดการ ให้มีประสิทธิภาพ เป็นรูปธรรม ทัวถึง ตอวัตถุประสงค์ ดำเนินการเชิงรุก ลดขั้นตอนที่เป็นอุปสรรค	๔๘	๑๓.๒๐
ช่วยเหลือผู้ประสบปัญหา ให้ชัดเจน ต่อเนื่อง และมีประสิทธิภาพ	๔๗	๑๒.๗๐
เป็นหน่วยงานสื่อกลาง สนับสนุนความเท่าเทียมระหว่างเพศ และสร้างความรู้ ให้องค์กร ชุมชนดำเนินการสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ตั้ง	๓๑	๘.๕๐
ประชาสัมพันธ์ให้ความรู้กับบุคคลภายนอก ให้เข้าใจ เข้าถึงบริการ บทบาทกองทุน	๑๙	๕.๑๐
เป็นหน่วยสนับสนุนงบประมาณ ที่ทั่วถึง เท่าเทียม สม่่าเสมอ และใช้งบประมาณ อย่างคุ้มค่า	๑๘	๔.๙๐
สร้าง/สนับสนุนเครือข่ายการขับเคลื่อนงาน เช่น องค์กรสวัสดิการชุมชนและองค์กร สาธารณประโยชน์รวมถึงองค์กรภาคประชาชนให้มากขึ้น	๑๐	๒.๗๐
สร้างองค์ความรู้ ที่ง่ายต่อความเข้าใจ เข้าถึงกลุ่มเป้าหมาย	๓	๐.๘๐
แก้ไขปัญหาเชิงโครงสร้าง กฎหมายที่ไม่เอื้อต่อการสร้างความเท่าเทียมระหว่างเพศ	๑	๐.๓๐
จัดหาเจ้าหน้าที่เฉพาะ พัฒนาบุคลากร ให้มีศักยภาพ	๑	๐.๓๐

ตารางที่ ๙ กองทุนการจัดกิจกรรมหรือส่งเสริมสนับสนุนการจัดกิจกรรม/กิจการในลักษณะใดบ้าง ผู้ตอบแบบ
๔๒๒ คน

รายละเอียด	จำนวน	ร้อยละ
ไม่เคย/ไม่รู้	๑๑๔	๒๗.๐๐
อบรมเผยแพร่ความรู้เรื่องความเท่าเทียมระหว่างเพศ มุ่งเน้น นักเรียน นักศึกษา คนรุ่นใหม่ ผู้ที่ยังไม่เข้าใจเรื่องความเท่าเทียมระหว่างเพศ รวมทั้งเจ้าหน้าที่ในองค์กร โดยการ Road show ตามองค์กร โรงเรียน สร้างความตระหนักรู้ ปรับเปลี่ยนทัศนคติ ผ่านกิจกรรมเช่นการณรงค์ การจัดพื้นที่ให้แสดงความสามารถ สื่อโฆษณา การประชาสัมพันธ์ การเข้าค่าย จัดงานกีฬา นิทรรศการ การวิจัย	๒๓๓	๕๕.๒๐
ประชาสัมพันธ์สร้างการรับรู้ผ่านช่องทางที่หลากหลาย /สร้างการรับรู้ ในกิจกรรมที่กองทุนดำเนินการ	๑๘	๔.๓๐
ช่วยเหลือผู้ประสบปัญหาเรื่องความเท่าเทียมระหว่างเพศ	๑๗	๔.๐๐
สนับสนุนงบประมาณหน่วยงานภาครัฐ ศพค.	๑๑	๒.๖๐
สร้างเครือข่ายการทำงาน เช่น วิทยากรตัวคุณ อาสาสมัคร การมอบรางวัล การแสวงหาความร่วมมือจากหน่วยงานต่างๆ	๑๐	๒.๔๐
พัฒนากลไกการคุ้มครองช่วยเหลือ ให้คำปรึกษาผู้ประสบปัญหา	๗	๑.๗๐
สร้างการรับรู้เรื่องสิทธิตาม พ.ร.บ. /กิจกรรมกองทุน	๕	๑.๒๐
พัฒนาศักยภาพผู้ปฏิบัติงานทั้งของ สค. และเครือข่าย ในระดับ จังหวัด อย่างต่อเนื่อง	๔	๑.๐๐
อื่นๆ	๒	๐.๕
ผลักดันกฎหมายเพื่อคุ้มครองป้องกันเรื่องเพศ	๒	๐.๕๐

ตารางที่ ๑๐ แสดงการมีส่วนร่วมในการขับเคลื่อนอย่างไร ผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน ๔๒๔ คน

รายละเอียด	จำนวน	ร้อยละ
ไม่เคย/ไม่รู้	๑๓๒	๓๑.๑๐
ติดตามข่าวสารของกองทุนและสนับสนุนการดำเนินงานของกองทุน/ ให้ความร่วมมือ	๗๕	๑๗.๗๐
ช่วยประชาสัมพันธ์/ขยายผลทั้งในช่องทางออนไลน์ และใน สถานศึกษา ที่ทำงาน หรือองค์กรภายใต้การกำกับดูแล	๖๓	๑๔.๘๐
ปรับเปลี่ยนเริ่มที่ตนเอง และครอบครัว	๓๙	๙.๒๐
ร่วมกิจกรรมของกองทุนฯ เช่น การรณรงค์ การอบรมให้ความรู้	๓๕	๘.๒๐
ให้คำปรึกษา/เครือข่ายเฝ้าระวังการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรม ระหว่างเพศ	๒๐	๔.๗๐
เป็นเครือข่ายการดำเนินงาน ร่วมขับเคลื่อนผ่านเครือข่ายภายใต้การ กำกับดูแล โรงเรียน สถานศึกษา ชุมชน	๒๓	๕.๔๐
จัดกิจกรรมส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ สร้างความเท่าเทียมใน องค์กร โรงเรียน เสนอโครงการเพื่อจัดกิจกรรม การวิจัย ค้นหาองค์ ความรู้	๒๓	๕.๔๐
ผลักดันในระดับนโยบาย/กฎหมาย	๖	๑.๔๐
บริจาคเงิน และขอรับงบประมาณเพื่อจัดกิจกรรม	๔	๑.๐
เป็นวิทยากรส่งต่อความรู้/ค้นหาความรู้	๔	๑.๐๐

ตารางที่ ๑๑ แสดงงานส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศที่ควรดำเนินงานในอนาคต

รายละเอียด	จำนวน	ร้อยละ
ส่งเสริมการจัดกิจกรรมหรือกิจการที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ	๘๑๑	๗๔.๗๐
คุ้มครองและป้องกันมิให้มีการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศ	๖๗๘	๕๘.๕๐
ช่วยเหลือ ชดเชยและเยียวยา หรือบรรเทาทุกข์แก่บุคคลซึ่งตกเป็นเหยื่อผู้เสียหายจากการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศตามมาตรา ๒๖	๕๘๓	๕๐.๓๐
ส่งเสริมการศึกษา การวิจัย และการเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับการป้องกันมิให้มีการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศ	๕๖๐	๔๘.๓๐
สอดส่องและดูแลและให้คำแนะนำหรือคำปรึกษาเกี่ยวกับการดำเนินงานของเจ้าหน้าที่ของรัฐและหน่วยงานของรัฐในการปฏิบัติตามพระราชบัญญัตินี้	๔๙๓	๔๒.๕๐
ติดต่อและประสานงานกับบุคคล หน่วยงาน หรือองค์กรต่าง ๆ ทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาชน	๔๓๑	๓๗.๒๐

ตารางที่ ๑๒ ข้อเสนอแนะในการพัฒนาการดำเนินการของกองทุน ผู้ตอบแบบจำนวน ๑๔๐ คน

รายละเอียด	จำนวน	ร้อยละ
ไม่รู้ ไม่เคย	๖๖	๔๗.๑๐
การจัดกิจกรรมที่หลากหลาย เช่น การประชุม อบรม การจัดทำสื่อประชาสัมพันธ์ การทำค่าย พื้นที่แสดงความสามารถ อย่างต่อเนื่อง และทั่วถึง	๑๖	๑๑.๔๐
ดำเนินการเชิงรุก อย่างจริงจัง ปรับปรุงขั้นตอนการดำเนินงานให้ลดขั้นตอน จัดทำฐานข้อมูล สํารวจ ประเมินผลกาดำเนินงาน	๑๓	๙.๓๐
การประชาสัมพันธ์ที่มีความหลากหลาย ทันสมัย ผ่านทั้งสื่อกระแสหลักและสื่อออนไลน์ ผ่านบุคคลเช่นผู้มีชื่อเสียง แผ่นพับ ในสถานที่สาธารณะ โรงเรียน	๑๒	๘.๖๐

รายละเอียด	จำนวน	ร้อยละ
สนับสนุนงบประมาณสำหรับการวิจัย ปรับปรุงรูปแบบการเสนอขอรับการสนับสนุนงบประมาณให้สะดวก ง่ายต่อการเข้าถึง หรือใช้ช่องทางออนไลน์	๘	๕.๗๐
สร้างเครือข่ายการดำเนินงานที่ครอบคลุมในระดับพื้นที่ โดยเฉพาะระดับภูมิภาค หน่วยงานทางการศึกษา เพื่อผลักดันให้มีการปรับปรุงหลักสูตรการเรียนการสอน	๗	๗.๐๐
พัฒนาบุคลากรของกองทุนฯ และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องให้เข้าใจเรื่องความเท่าเทียมระหว่างเพศ	๕	๕.๐๐



**แบบสอบถามความคิดเห็นต่อการดำเนินงานส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ ระยะ ๕ ปี
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 อยู่ระหว่างการดำเนินการจัดทำแผนปฏิบัติการของกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) เพื่อใช้เป็นแนวทางในการขับเคลื่อนกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ ดังนั้นเพื่อให้การดำเนินงานฯ เป็นไปในทิศทางที่สอดคล้องกับความต้องการของประชาชน ผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ จึงได้จัดทำแบบสอบถามความคิดเห็นฯ ขึ้น เพื่อรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะต่อทิศทางการดำเนินงานของกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศในอีก ๕ ปีข้างหน้า (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)

แบบสอบถามความคิดเห็นต่อการดำเนินงานส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ ระยะ ๕ ปี ของกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ ประกอบไปด้วย ข้อคำถามใน ๓ ส่วน ได้แก่ ๑) ข้อมูลทั่วไป ๒) การรับบริการ/การเข้าร่วมกิจกรรมของกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ ๓) ความคาดหวังและข้อเสนอแนะ ทั้งนี้ การเก็บรวบรวมข้อมูลจะนำไปใช้ในการวิเคราะห์ผลการดำเนินงานและแนวทางการดำเนินงานในอนาคตในภาพรวมเท่านั้น

หากท่านต้องการรายละเอียดเพิ่มเติมเกี่ยวกับแบบสอบถามฉบับนี้ กรุณาติดต่อ นางสาวจุฑามาศ วรณแก้ว นักพัฒนาสังคมชำนาญการพิเศษ กลุ่มบริหารกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ กองส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ กรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว เบอร์โทรศัพท์ ๐๙๑-๔๓๔-๐๕๔๒ อีเมลล์ Fundktp@gmail.com

ส่วนที่ ๑. ข้อมูลทั่วไป

คำชี้แจง ขอความร่วมมือท่านกรอกข้อมูลและรายละเอียดลงในช่องว่างที่กำหนด ตามความเป็นจริงมากที่สุด

๑.๑ ลักษณะของผู้ตอบแบบสอบถาม

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

๑.๒ เพศ

- ๑) ชาย ๒) หญิง ๓) ไม่ประสงค์ระบุเพศ ๔) เพศกำหนดเอง (โปรดระบุ)

๑.๓ อายุ

- ๑) ต่ำกว่า ๑๕ ปี ๒) ๑๕ - ๒๕ ปี ๓) ๒๖ - ๔๕ ปี ๔) ๔๖ - ๖๐ ปี ๕) ๖๐ ปีขึ้นไป

๑.๔ ระดับการศึกษา

- ๑) มัธยมศึกษาตอนต้น ๒) มัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช. ๓) ปริญญาตรี
 ๔) ปริญญาโท ๕) ปริญญาเอก ๖) อื่นๆ (โปรดระบุ)

๑.๕ อาชีพหลัก

- ๑) รับราชการ ๒) รัฐวิสาหกิจ ๓) พนักงานเอกชน ๔) ประกอบธุรกิจส่วนตัว
 ๕) รับจ้างทั่วไป ๖) อาชีพอิสระ ๗) เกษตรกร ๘) นักเรียน/นักศึกษา
 ๙)ว่างงาน/ไม่ได้ประกอบอาชีพ ๑๐) อื่นๆ

ส่วนที่ ๒ การรับบริการ/การเข้าร่วมกิจกรรมของกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ

๒.๑ ท่านเคยรับบริการ/เข้าร่วมกิจกรรมของกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ ผ่านช่องทางใดบ้าง

(ตอบได้มากกว่า ๑ ข้อ)

- ๑) ไม่เคย
 ๒) เคย ผ่าน กรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว (สค.)
 ๓) เคย ผ่านสำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัด (พมจ.)
 ๔) เคย ผ่านศูนย์การเรียนรู้การพัฒนาสตรีและครอบครัว
 ๕) เคย ผ่านหน่วยงาน ระบุ _____

๒.๒ ลักษณะบริการ/กิจกรรมที่ท่านเข้าร่วม (ตอบได้มากกว่า ๑ ข้อ)

- ๑) ไม่เคย
- ๒) การช่วยเหลือ ขาดเซยและเยียวยาแก่ผู้ถูกเลือกปฏิบัติด้วยเหตุแห่งเพศภายใต้พระราชบัญญัติ
ความเท่าเทียมระหว่างเพศ พ.ศ. ๒๕๕๘
- ๓) รับการสนับสนุนงบประมาณดำเนินโครงการเพื่อส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ
- ๔) ร่วมกิจกรรมหรือการอบรมสร้างความตระหนักรู้เรื่องความเท่าเทียมระหว่างเพศในสังคม
- ๕) สนับสนุน/เป็นเครือข่ายการดำเนินงานของกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ
- ๖) อื่นๆ ระบุ _____

**๒.๓ ในกรณีที่เคยรับบริการ/เข้าร่วมกิจกรรมฯ มีความพึงพอใจต่อการรับบริการ/การเข้าร่วมกิจกรรมของกองทุน
ส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ อย่างไร**

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

๒.๔ ในกรณีที่เคยรับบริการ/เข้าร่วมกิจกรรมฯ ท่านประสบพบเจอปัญหาอะไรบ้างหรือไม่ และมีข้อเสนอแนะในการพัฒนาปรับปรุงอย่างไร

.....

.....

.....

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

- ๑) การช่วยเหลือ ขดเซยและเยียวยาฯ
- ๒) รับการสนับสนุนงบประมาณดำเนินโครงการเพื่อส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ
- ๓) ร่วมกิจกรรมหรือการอบรมสร้างความตระหนักรู้เรื่องความเท่าเทียมระหว่างเพศในสังคม
- ๔) สนับสนุน/เป็นเครือข่ายการดำเนินงานของกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ
- ๕) อื่นๆ ระบุ _____

๒.๖ โปรดระบุเหตุผลที่ท่านเห็นว่ากิจกรรมตามข้อ ๒.๕ ประสบความสำเร็จ

.....

.....

.....

ส่วนที่ ๓. ความคาดหวังและข้อเสนอแนะ

คำชี้แจง ขอความร่วมมือท่านตอบคำถามตามความเป็นจริงหรือเห็นว่าเหมาะสมมากที่สุด

๓.๑ ท่านคิดว่ากองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ มีประโยชน์และควรดำเนินการต่อไปหรือไม่

- ๑) มี เนื่องจาก.....
- ๒) ไม่มี เนื่องจาก.....

๓.๒ ท่านมีความคาดหวังต่อการดำเนินงานของกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ อย่างไร

.....

.....

.....

๓.๓ ท่านเห็นว่ากองทุนควรจัดกิจกรรมหรือส่งเสริมสนับสนุนการจัดกิจกรรม/กิจการในลักษณะใดบ้าง

.....

.....

.....

๓.๔ ท่านคิดว่าท่านจะมีส่วนร่วมในการขับเคลื่อนอย่างไร

.....

.....

๓.๕ งานส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศที่ควรดำเนินงานในอนาคต โปรดเลือกตามที่ท่านคิดว่าสำคัญ ๕ ข้อ

- ๑) ส่งเสริมการจัดกิจกรรมหรือกิจการที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ
- ๒) คุ้มครองและป้องกันมิให้มีการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศ
- ๓) ช่วยเหลือ ชดเชยและเยียวยา หรือบรรเทาทุกข์แก่บุคคลซึ่งตกเป็นผู้เสียหายจากการเลือกปฏิบัติ โดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศตามมาตรา ๒๖
- ๔) สอดส่องและดูแลและให้คำแนะนำหรือคำปรึกษาเกี่ยวกับการดำเนินงานของเจ้าหน้าที่ของรัฐและหน่วยงานของรัฐในการปฏิบัติตามพระราชบัญญัตินี้
- ๕) ส่งเสริมการศึกษา การวิจัย และการเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับการป้องกันมิให้มีการเลือกปฏิบัติ โดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศ
- ๖) ติดต่อและประสานงานกับบุคคล หน่วยงาน หรือองค์กรต่าง ๆ ทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาชน
- ๗) อื่นๆ.....

๓.๖ ท่านมีข้อเสนอแนะในการพัฒนาการดำเนินการของกองทุนหรือไม่ อย่างไร

.....

.....

.....

.....

๓.๗ ที่อยู่จดหมายอิเล็กทรอนิกส์ (E-Mail) สำหรับการติดต่อกลับ (ข้อมูลส่วนนี้จะเก็บเป็นความลับและไม่ระบุตัวตนผู้ตอบแบบสอบถาม)

๓.๘ เบอร์โทรศัพท์สำหรับการติดต่อกลับ (ข้อมูลส่วนนี้จะเก็บเป็นความลับและไม่ระบุตัวตนผู้ตอบแบบสอบถาม)

.....

***** กราบขอบพระคุณท่านที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามครั้งนี้ *****