

**รายงานการดำเนินงานการส่งเสริมความเสมอภาค  
ระหว่างเพศของหน่วยงานภาครัฐ ประจำปี ๒๕๖๒  
ตามยุทธศาสตร์การพัฒนาศรี พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔**

กรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว  
กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์

## คำนำ

การส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศและการเสริมพลังสตรีเป็นหลักการสำคัญที่ประชาคมโลกได้กำหนดไว้ร่วมกัน ซึ่งไทยในฐานะสมาชิกสหประชาชาติได้ร่วมรับรองและให้คำมั่นไว้กับประชาคมโลกในการดำเนินการดังกล่าว เช่น การภาคยานุวัติ (accession) ในอนุสัญญาว่าด้วยการเลือกปฏิบัติต่อสตรีในทุกรูปแบบ (Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women - CEDAW) ตั้งแต่ ๘ กันยายน ๒๕๒๘ ซึ่งถือเป็นข้อผูกพันทางกฎหมายระหว่างประเทศที่สำคัญ โดยรัฐมีพันธกิจในการจัดการเลือกปฏิบัติต่อสตรีและการส่งเสริมให้เกิดความเสมอภาคระหว่างเพศ ประเทศไทยยังให้การรับรองเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals - SDGs) เมื่อ ๒๕ กันยายน ๒๕๕๘ ซึ่งเป็นวาระแห่งการพัฒนาของโลกระหว่างปี ค.ศ. ๒๐๑๖ - ๒๐๓๐ โดยประเด็นความเสมอภาคระหว่างเพศ ได้รับการบรรจุอยู่ในเป้าหมายที่ ๕ รวมทั้งประเด็นที่เกี่ยวข้องกับผู้หญิงและเด็กหญิงยังได้รับการบรรจุเป็นประเด็นคาบเกี่ยวในทุกเป้าหมายของ SDGs นอกจากนี้ หลักการสิทธิและความเสมอภาคระหว่างบุคคลเป็นหลักการสำคัญที่ระบุในรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยมาโดยตลอด รวมทั้งรัฐธรรมนูญ พ.ศ. ๒๕๖๐

การที่จะบรรลุเป้าหมายในการจัดการเลือกปฏิบัติต่อสตรี การเสริมพลังสตรี และการส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศ นั้น ต้องอาศัยความร่วมมือจากหน่วยงานภาครัฐและทุกภาคส่วน โดยกรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ทำหน้าที่เป็นหน่วยงานประสานงานกลางระดับชาติในการกำหนดนโยบาย การพัฒนามาตรการกลไกและแนวทางในการส่งเสริมและสนับสนุนให้เกิดความเสมอภาคระหว่างเพศ การเสริมพลังและคุ้มครองสิทธิสตรี จึงได้จัดทำรายงานการดำเนินงานการส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศของหน่วยงานภาครัฐ ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๒ ฉบับนี้ขึ้น เพื่อชี้ให้เห็นถึงพัฒนาการและทิศทางของการดำเนินงานของภาครัฐในประเด็นดังกล่าว โดยได้รวบรวมประเมิน และวิเคราะห์ผลการปฏิบัติงานของหน่วยงานภาครัฐในการส่งเสริมความเสมอภาคประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๒ ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการดำเนินงานที่เชื่อมโยงสอดคล้องและเกิดการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์การพัฒนาสตรี พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔ ซึ่งเป็นยุทธศาสตร์หลักในการเสริมพลังสตรีและส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศ กรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัวจึงได้วิเคราะห์ผลการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ โดยเชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์ดังกล่าว เพื่อให้เห็นทิศทางในการดำเนินงานต่อไป

กรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว ขอขอบคุณในความร่วมมือจากหน่วยงานภาครัฐทุกหน่วยงานอย่างยิ่งในการจัดส่งรายงานและข้อมูลในการส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๒ ซึ่งทำให้การจัดทำรายงานฯ ฉบับนี้เกิดขึ้นได้ และหวังเป็นอย่างยิ่งว่า รายงานฉบับนี้จะเป็นประโยชน์ให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องเห็นภาพรวมการดำเนินงานในการส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศและเสริมพลังสตรี รวมทั้ง

พัฒนาและเร่งรัดการดำเนินการดังกล่าว เพื่อให้สตรีได้รับการพัฒนาอย่างเต็มศักยภาพ รวมทั้งประชาชน  
ทุกกลุ่มได้รับการพัฒนาอย่างเสมอภาค โดยไม่ทิ้งใครไว้ข้างหลัง (Leave no one behind)

กรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว  
กองส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศ  
กลุ่มมาตรการและกลไก  
พฤษภาคม ๒๕๖๓

## บทสรุปผู้บริหาร

การดำเนินงานของภาครัฐในการส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศและการเสริมพลังสตรีในภาพรวมมีทิศทางที่ดีขึ้น โดยวิเคราะห์ผลการดำเนินงานที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนาศรี พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๕ มีรายละเอียดโดยสรุปดังนี้

### ๑. การประมวลผลเชิงปริมาณ

การวิเคราะห์ผลเชิงปริมาณพบว่าหน่วยงานได้มีการดำเนินการตามยุทธศาสตร์การพัฒนาศรี พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๕ ตามลำดับดังนี้

๑.๑ ยุทธศาสตร์ที่ ๒: เสริมพลัง เพิ่มบทบาทการมีส่วนร่วมเพื่อการพัฒนาสังคมและคุณภาพชีวิตแก่สตรีทุกกลุ่ม และทุกระดับ (Empowerment Measures) มากที่สุด จำนวน ๒๓๑ โครงการ โดย ๖๒ หน่วยงาน ได้เสริมพลังและเพิ่มบทบาทของผู้หญิงในการมีส่วนร่วมในทุกระดับ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการส่งเสริมบทบาทและทักษะบุคลากรหญิงในการประกอบอาชีพ รวมทั้ง มุ่งเน้นในการส่งเสริมสุขภาพกายและจิตของบุคลากรหญิง เพื่อให้บุคลากรมีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องและมีทักษะในการประกอบอาชีพ นอกจากนี้ หน่วยงานบางส่วนยังได้ดำเนินการเพื่อส่งเสริมในการฝึกอาชีพเพื่อเพิ่มศักยภาพในการประกอบอาชีพให้แก่กลุ่มเป้าหมาย เพื่อให้มีความมั่นคงทางเศรษฐกิจ

๑.๒ รองลงมาคือการดำเนินการตามยุทธศาสตร์ที่ ๑: ปรับเปลี่ยนเจตคติของสังคมในประเด็นความเสมอภาคเท่าเทียมกันระหว่างหญิงชาย (Paradigm Shift Measures) โดย ๖๗ หน่วยงาน ได้ดำเนินโครงการ ๑๖๒ โครงการ เพื่อเสริมสร้างเจตคติที่ดีในเรื่องความเสมอภาคระหว่างเพศของบุคลากรในหน่วยงาน เช่น การอบรม การเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารที่เกี่ยวข้องกับความเสมอภาคระหว่างเพศ

๑.๓ การดำเนินการที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ที่ ๓: พัฒนาเงื่อนไขและปัจจัยที่เอื้อต่อการพัฒนาศรีที่มีประสิทธิผลและเสมอภาค (Enabling Condition Measures) โดย ๓๖ หน่วยงาน ได้ดำเนินโครงการ ๗๐ โครงการ ซึ่งกิจกรรมส่วนใหญ่เน้นการเก็บรวบรวมข้อมูลสถิติจำแนกเพศ โดยเฉพาะฐานข้อมูลบุคลากรจำแนกเพศในหน่วยงาน

๑.๔ ยุทธศาสตร์ที่ ๔ : กำหนดมาตรการเฝ้าระวัง ป้องกัน คุ้มครอง ช่วยเหลือ และเยียวยา (Protective and Corrective Measures) ๒๔ หน่วยงาน ได้รายงานการดำเนินกิจกรรมที่สอดคล้องยุทธศาสตร์ดังกล่าว จำนวน ๕๗ กิจกรรม โดยส่วนใหญ่หน่วยงานได้ให้ความรู้และเผยแพร่ข้อมูลเกี่ยวกับระบบและกลไกในการป้องกันปัญหาสังคมที่ส่งผลต่อผู้หญิง แก่บุคลากรในหน่วยงาน เช่น ความรุนแรงในครอบครัว การล่วงละเมิดทางเพศ รวมทั้งการเตรียมบุคลากรให้มีความพร้อมภายหลังเกษียณอายุราชการ ทั้งนี้ บางหน่วยงานได้ให้ความรู้และข้อมูล รวมทั้งฝึกทักษะอาชีพแก่ประชากรกลุ่มเป้าหมายเพื่อรองรับการเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ

๑.๕ ยุทธศาสตร์ที่ ๕ : สร้างความเข้มแข็งของกลไกและกระบวนการพัฒนาศรี (Strengthen WID Mechanism and Processes) ซึ่งมีข้อมูลการดำเนินการน้อยที่สุด โดยมีจำนวน ๔๕ โครงการ จาก ๒๒ หน่วยงานได้ดำเนินการสร้างความเข้มแข็งของกลไกและกระบวนการพัฒนาศรี โดยส่วนใหญ่ได้

ปรับปรุงกลไกภาครัฐในการส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศ คือ ผู้บริหารด้านการเสริมสร้างบทบาทหญิงชาย (Chief Gender Equality Officer – CGEO) และ (Gender Focal Points – GFP) ในระดับกระทรวงและระดับกรม เพื่อให้มีความสอดคล้องกับการปรับเปลี่ยนบุคลากรของหน่วยงาน

**๒. การวิเคราะห์ผลเชิงคุณภาพ** สะท้อนให้เห็นผลการดำเนินงานของภาครัฐในส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศและเสริมพลังสตรี ดังนี้

๒.๑ การมุ่งเน้นการบูรณาการมิติทางเพศภาวะ (gender) เข้าสู่ภายในองค์กร โดยเน้นการส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศในการบริหารทรัพยากรบุคคล เช่น การกำหนดเกณฑ์ในการประเมินสรรหาและแต่งตั้ง การอบรมให้ความรู้เจ้าหน้าที่ในองค์กรในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน การจัดทำข้อมูลจำแนกเพศในองค์กร

๒.๒ มีความริเริ่มในการขยายการดำเนินงานที่มีเพศภาวะสู่การปฏิบัติที่เกี่ยวข้องกับ เช่น การปรับปรุงสภาพแวดล้อมให้เหมาะสมกับผู้ใช้บริการที่เป็นผู้หญิง เช่น การจัดห้องน้ำ การจัดทำข้อมูลจำแนกเพศของผู้ใช้บริการ และการส่งเสริมสวัสดิการแก่แรงงานสตรีโดยเฉพาะ

๒.๓ การดำเนินการโครงการส่วนใหญ่เน้นเป้าหมายรวมแก่ผู้รับบริการทั้งหญิงและชาย อย่างไรก็ตาม นโยบายและการดำเนินงานโครงการ กิจกรรม โดยไม่มีฐานจากการคิดวิเคราะห์ที่มีถึงข้อจำกัดผลกระทบและการได้รับประโยชน์ที่แตกต่างของผู้หญิงและผู้ชาย (gender sensitivity) อาจจะนำไปสู่ความไม่ละเอียดอ่อนต่อข้อจำกัด และโอกาสในการเข้าถึงที่แตกต่างกันของผู้หญิงและผู้ชาย ซึ่งนำไปสู่ความไม่เสมอภาคระหว่างเพศได้

๒.๔ ข้อมูลจำแนกเพศในหลายหน่วยงานมีทิศทางในการพัฒนาที่ดีขึ้น โดยเฉพาะฐานข้อมูลจำแนกเพศของบุคลากร นอกจากนี้ การจัดทำข้อมูลจำแนกเพศของผู้ใช้บริการมีแนวโน้มที่ดีขึ้น โดยในหลายหน่วยงานได้จัดทำข้อมูลจำแนกเพศของผู้ใช้บริการ เพื่อเป็นฐานข้อมูลในการวิเคราะห์ผู้ที่เข้าถึงบริการภาครัฐ ในบางหน่วยงานได้มีการจัดทำข้อมูลจำแนกเพศที่มีรายละเอียดไปถึงประเด็นเพศภาวะและความทับซ้อนกับปัจจัยอื่น ๆ (intersectionality) เช่น ความพิการ สูงอายุ

๒.๕ มีช่องว่างระหว่างการรายงานกับการปฏิบัติโดยพบว่า ในหลายโครงการกิจกรรมเป็นการดำเนินการของหน่วยงานตามปกติ ซึ่งอาจจะยังไม่แสดงถึงผลกระทบที่ชัดเจนกับการส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศ เช่น การอบรมข้าราชการใหม่ โดยไม่ได้มีการสอดแทรกในประเด็นเพศภาวะ

**๓. ข้อเสนอแนะในการดำเนินการของหน่วยงานภาครัฐในระยะต่อไป**

จากรายงานผลฯ หน่วยงานภาครัฐควรเร่งดำเนินการ ดังนี้

๓.๑ การจัดทำข้อมูลจำแนกเพศทั้งในและนอกองค์กร เพื่อเป็นข้อมูลในการวิเคราะห์ถึงผลกระทบ การได้รับประโยชน์ และการเข้าถึงของกลุ่มเป้าหมาย โดยเฉพาะอย่างยิ่งกลุ่มสตรี เพื่อเป็นฐานในการกำหนดนโยบายและแนวทางขององค์กรที่ส่งเสริมเสริมพลังสตรีและความเสมอภาคระหว่างเพศต่อไป

๓.๒ ขยายการดำเนินการเพื่อส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศภายในองค์กร โดยวิเคราะห์ถึงความต้องการและข้อจำกัดของเจ้าหน้าที่หญิงและชาย และกลุ่มต่าง ๆ ที่แตกต่างกัน เพื่อให้เจ้าหน้าที่ในหน่วยงานได้รับผลประโยชน์อย่างสูงสุด เช่น การสร้างปัจจัยเอื้อแก่เจ้าหน้าที่หญิงที่มีบุตรเล็ก เช่น การจัดให้มีห้องปัมน้ำนมมารดา ห้องให้นมบุตร เป็นต้น การสร้างปัจจัยสนับสนุนแก่เจ้าหน้าที่ทั้งหญิงชายในการดูแลบุตร เช่น การเลื่อนเวลาเข้าทำงานในกรณีที่ผู้ปกครองมีภาระในการรับส่งบุตร หรือการกำหนดมาตรการและแนวทางของหน่วยงานเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดทางเพศในการทำงาน การส่งเสริมให้ข้าราชการชายลาไปดูแลบุตร และการจัดสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย

๓.๓ การสอดแทรกความรู้ในเรื่องความเสมอภาคระหว่างเพศและการเสริมพลังสตรีในการอบรมเจ้าหน้าที่และเครือข่ายของหน่วยงาน

๓.๔ ขยายการนำประเด็นความเสมอภาคระหว่างเพศเข้าสู่ภารกิจและการปฏิบัติงานของหน่วยงาน เพื่อให้ผู้รับบริการได้รับผลประโยชน์ โดยริเริ่มจากการสร้างความรู้ความเข้าใจในเรื่องเพศภาวะสิทธิมนุษยชน การจัดการเลือกปฏิบัติต่อสตรี ไปยังหน่วยงานภายในสังกัดที่เกี่ยวข้องทั้งในส่วนกลางและภูมิภาค โดยเฉพาะหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับผู้ให้บริการโดยตรง เช่น การวางแผนการดำเนินงานในโครงการและกิจกรรมควรพิจารณาและวิเคราะห์จากฐานข้อมูลจำแนกเพศโดยวิเคราะห์ถึงผลกระทบที่ได้รับประโยชน์ และโอกาสในการเข้าถึงของกลุ่มประชากรกลุ่มต่าง ๆ ในการดำเนินนโยบายและโครงการ

๓.๕ หน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรเร่งดำเนินการและรายงานการเพื่อให้บรรลุตัวชี้วัดที่ยังไม่ได้ดำเนินการ เช่น ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ตัวชี้วัดที่ ๓.๓ : สถาบันการศึกษามีการกำหนดแนวทางและมาตรการที่เป็นรูปธรรมในการปรับเปลี่ยนค่านิยม วัฒนธรรม สำหรับนักเรียน นักศึกษา และบุคลากรของสถาบันการศึกษาของรัฐ ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ตัวชี้วัดที่ ๑.๔ : หน่วยงานภาครัฐมีการจัดสรรงบประมาณที่คำนึงถึงเพศภาวะ (Gender Responsive Budgeting - GRB) รวมทั้งการดำเนินการที่สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของความปกติใหม่ (New normal) ที่เกิดขึ้นจากการแพร่ระบาดของ COVID-19 เพื่อส่งเสริมสตรีในสามารถดำเนินการปรับตัวทำความปกติใหม่ที่เกิดขึ้น เช่น ยุทธศาสตร์ที่ ๒ เป้าหมายที่ ๒ การส่งเสริมให้สตรีมีความมั่นคงทางเศรษฐกิจ มีการเรียนรู้และได้รับการพัฒนาทักษะอย่างต่อเนื่อง โดยมี การส่งเสริมทักษะสตรีให้สอดคล้องกับวิถีชีวิตใหม่ เช่น อาชีพที่สามารถทำงานที่บ้าน เป็นต้น หรือ เป้าหมายที่ ๔ สตรีมีสุขภาพและสุขภาวะที่ดี เช่น การให้ความรู้ในการปฏิบัติตัวเพื่อป้องกัน COVID-19 เป็นต้น

-----

## สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. กลไกการขับเคลื่อนความเสมอภาคระหว่างเพศในหน่วยงานภาครัฐ	๑
๒. แผนแม่บทและการดำเนินการตามยุทธศาสตร์การพัฒนาศตริ พ.ศ. ๒๕๖๐ – พ.ศ. ๒๕๖๔	๓
๓. วิธีการรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูล	๙
๔. หน่วยงานที่รายงานและผลและลักษณะของศูนย์ประสานงานด้าน ความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย	๙
๕. การดำเนินงานภาพรวมตามยุทธศาสตร์	๑๒
๖. การวิเคราะห์การดำเนินงานตามเป้าหมายและตัวชี้วัดยุทธศาสตร์การพัฒนาศตริ	๑๓
๖.๑ การดำเนินการเพื่อบรรลุเป้าหมายและตัวชี้วัดตามยุทธศาสตร์ที่ ๑	๑๓
๖.๒ การดำเนินการเพื่อบรรลุเป้าหมายและตัวชี้วัดตามยุทธศาสตร์ที่ ๒	๑๖
๖.๓ การดำเนินการเพื่อบรรลุเป้าหมายและตัวชี้วัดตามยุทธศาสตร์ที่ ๓	๒๑
๖.๔ การดำเนินการเพื่อบรรลุเป้าหมายและตัวชี้วัดตามยุทธศาสตร์ที่ ๔	๒๓
๖.๕ การดำเนินการเพื่อบรรลุเป้าหมายและตัวชี้วัดตามยุทธศาสตร์ที่ ๕	๒๖
๗. บทวิเคราะห์	๒๙
๘. ข้อเสนอแนะการดำเนินงานของ GFP ในระยะต่อไป	๓๑
๙. แนวทางการดำเนินการต่อไปของกรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว	๓๓
<b>ภาคผนวก</b>	
ภาคผนวกที่ ๑ หน่วยงานที่รายงานผลการดำเนินการส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศ ประจำปี ๒๕๖๒	๓๕
ภาคผนวกที่ ๒ คณะผู้จัดทำ	๓๙

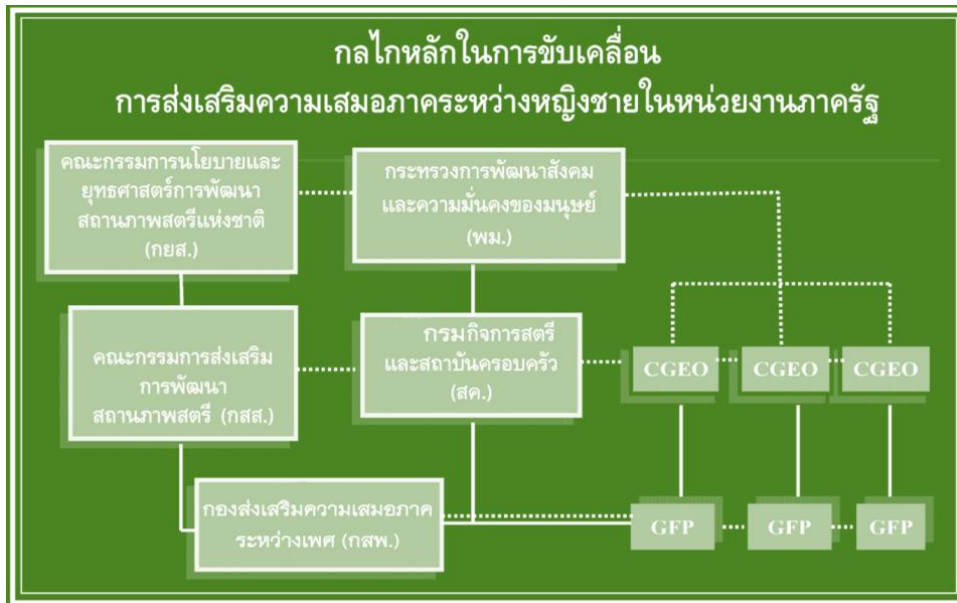
## สารบัญแผนภาพ

	หน้า
แผนภูมิที่ ๑ ลักษณะของ GFP	๑๑
แผนภูมิที่ ๒ การดำเนินการตามยุทธศาสตร์การพัฒนาศรี ของหน่วยงานภาครัฐ	๑๒
แผนภูมิที่ ๓ การดำเนินการเพื่อบรรลุเป้าหมายและตัวชี้วัดตามยุทธศาสตร์ที่ ๑	๑๔
แผนภูมิที่ ๔ การดำเนินการเพื่อบรรลุเป้าหมายและตัวชี้วัดตามยุทธศาสตร์ที่ ๒	๑๖
แผนภูมิที่ ๕ การดำเนินการเพื่อบรรลุเป้าหมายและตัวชี้วัดตามยุทธศาสตร์ที่ ๓	๒๑
แผนภูมิที่ ๖ การดำเนินการเพื่อบรรลุเป้าหมายและตัวชี้วัดตามยุทธศาสตร์ที่ ๔	๒๔
แผนภูมิที่ ๗ การดำเนินการเพื่อบรรลุเป้าหมายและตัวชี้วัดตามยุทธศาสตร์ที่ ๕	๒๗



## ๑. กลไกการขับเคลื่อนความเสมอภาคระหว่างเพศในหน่วยงานภาครัฐ

กลไกหลักในการขับเคลื่อนการส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศในหน่วยงานภาครัฐ ประกอบด้วยกลไกใน ๓ ระดับ กลไกระดับชาติ กลไกประสานงานระดับชาติ และ กลไกในหน่วยงานภาครัฐ



### กลไกระดับชาติ

๑.๑) คณะกรรมการนโยบายและยุทธศาสตร์การพัฒนาสถานภาพสตรีแห่งชาติ (กยส.) ได้จัดตั้งตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการส่งเสริมและประสานงานสตรีแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๕๑ โดยมีนายกรัฐมนตรีหรือรองนายกรัฐมนตรีที่นายกรัฐมนตรีมอบหมาย เป็นประธานกรรมการ รัฐมนตรีว่าการกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ เป็นรองประธานกรรมการ กรรมการประกอบด้วยหัวหน้าส่วนราชการ ผู้ทรงคุณวุฒิ และผู้แทนจากองค์กรพัฒนาเอกชน โดยมีอำนาจหน้าที่ในการเสนอแนะ พิจารณากำหนดแนวทางการปฏิบัติ ส่งเสริมและสนับสนุน รวมทั้งกำกับ ติดตามและประเมินผลนโยบาย ยุทธศาสตร์ และแผนระดับชาติเกี่ยวกับการส่งเสริมและประสานงานสตรีต่อคณะรัฐมนตรีเพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบ นอกจากนี้ ยังเป็นกลไกในการเสนอแนะนโยบายและแนวทางในการจัดสมัชชาสตรีแห่งชาติ เพื่อให้เกิดการมีส่วนร่วมของประชาชนในทุกภาคส่วนในการพัฒนาสตรี และความเสมอภาคหญิงชาย รวมถึงทั้ง มีอำนาจหน้าที่ในการเสนอให้มีกฎหมายหรือปรับปรุงกฎหมาย กำหนดจุดยืนและท่าทีของประเทศไทยในระดับชาติและนานาชาติในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมสถานภาพสตรี ความเสมอภาคและความเป็นธรรมของหญิงและชายในสังคม

## ๑.๒) คณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาสถานภาพสตรี (กสส.)

เป็นกลไกในการสนับสนุนการดำเนินงาน กยส. โดยมีอำนาจหน้าที่ดำเนินการตามนโยบาย ยุทธศาสตร์ และแผนระดับชาติที่ได้รับมอบหมายจาก กยส. การส่งเสริมสนับสนุนประสานและช่วยเหลือกิจการของหน่วยงานของรัฐ เอกชน และภาคประชาชนเกี่ยวกับการส่งเสริมและประสานงานสตรี รวมทั้งเสนอแนะแนวทางการส่งเสริมและพัฒนาสตรีต่อ กยส. โดยประธานของ กสส คือ รองประธาน กยส. คนที่สอง คณะกรรมการประกอบไปด้วยผู้แทนภาครัฐ และผู้ทรงคุณวุฒิ ด้านต่างๆ โดยมีผู้อำนวยการกองส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศเป็นเลขานุการ

### กลไกประสานงานกลางระดับชาติ

๑.๓) กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ โดย กรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว กองส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศ ทำหน้าที่เป็นหน่วยงานประสานงานกลางระดับชาติในการกำหนดนโยบาย การพัฒนามาตรการกลไกและแนวทาง ส่งเสริมและสนับสนุนให้เกิดการสร้างเสมอภาคระหว่างเพศ การเสริมพลังสตรี และคุ้มครองสิทธิสตรี รวมทั้งประสานหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทั้งภาครัฐและเอกชน เพื่อการดำเนินการในการส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศและเสริมพลังสตรีตามพันธกรณีระหว่างประเทศ

### กลไกหน่วยงานภาครัฐ

๑.๔) กลไกระดับกระทรวง/กรม ได้แก่ ผู้บริหารด้านการเสริมสร้างบทบาทหญิงชาย (Chief Gender Equality Officer : CGEO) และศูนย์ประสานงานด้านความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย (Gender Focal Point : GFP) เป็นกลไกที่จัดตั้งตามมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ ๓๑ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๔๔ โดยคณะรัฐมนตรีได้เห็นชอบให้ทุกกระทรวง ทบวง กรม มอบหมายผู้บริหารระดับรอง ปลัดกระทรวงหรือรองอธิบดีขึ้นไป จำนวน ๑ คน ปฏิบัติหน้าที่เป็น CGEO และมอบหมายหน่วยงานระดับสำนัก/กอง ทำหน้าที่เป็น GFP

บทบาทหน้าที่ของ ผู้บริหารด้านการเสริมสร้างบทบาทหญิงชาย (Chief Gender Equality Officer : CGEO) มีดังนี้

๑) ส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างหญิงชายในส่วนราชการ เพื่อให้เกิดความเข้าใจอันดี ในการปฏิบัติงานร่วมกันระหว่างข้าราชการหญิงและชาย โดยจัดกิจกรรมต่างๆ ตามแผนแม่บทของส่วนราชการ

๒) ริเริ่มและจัดให้มีกิจกรรมสร้างความเข้าใจแนวคิดบทบาทหญิงชายให้กับข้าราชการ เพื่อให้เกิดความตระหนักและผสมผสานแนวคิดเรื่องบทบาทหญิงชายในการทำงานของข้าราชการในส่วนราชการ

๓) ติดตาม ตรวจสอบ รับฟังและให้คำปรึกษาแนะนำให้การบริหารงานบุคคลของส่วนราชการเป็นไปตามหลักความเสมอภาค หลักสิทธิมนุษยชน และมติ ก.พ. ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่

นร ๐๗๐๘.๑/ว๗ ลงวันที่ ๑๘ กันยายน ๒๕๔๓ เรื่องแนวทางการส่งเสริมและสร้างความเสมอภาคระหว่างหญิงและชาย ในการบริหารงานบุคคลในราชการพลเรือน

๔) สร้างเครือข่ายการดำเนินการเกี่ยวกับบทบาทหญิงชายระหว่างส่วนราชการ เพื่อร่วมมือกันในการแลกเปลี่ยนข้อมูลและความรู้เกี่ยวกับบทบาทหญิงชาย และจัดกิจกรรมร่วมกันต่อไป

๕) กำกับ ดูแลการดำเนินงานของศูนย์ประสานงานด้านความเสมอภาคระหว่างหญิงชายเพื่อติดตามและรายงานผลการดำเนินงานในเรื่องนี้ต่อไป

ศูนย์ประสานงานด้านความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย (Gender Focal Point : GFP) มีหน้าที่ดำเนินการสนับสนุนผู้บริหารด้านการเสริมสร้างบทบาทหญิงชายในกิจกรรมที่เกี่ยวกับแผนแม่บทด้าน การส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย รวมทั้งติดตามประเมินผลและจัดทำรายงานการดำเนินการด้านการเสริมสร้างบทบาทหญิงชายและความเสมอภาคระหว่างหญิงชายของส่วนราชการ รวมทั้ง รายงานผลการดำเนินงานการส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างหญิงชายตามแผนแม่บทของส่วนราชการไปยังสำนักงาน ก.พ. ภายในวันที่ ๓๑ มกราคม ของทุกปี

ต่อมาคณะรัฐมนตรีได้มีมติเมื่อวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๕๘ กำหนดให้มีการปรับปรุงกลไกการขับเคลื่อนการดำเนินงานของ CGEO และ GFP โดยให้กรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว เป็นหน่วยงานรับผิดชอบ และให้ทุกหน่วยงานรายงานผลการดำเนินงานประจำปีมายังกรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว เพื่อจัดทำเป็นสรุปรายงานผลการดำเนินงานในภาพรวมของหน่วยงานภาครัฐ ประจำปี เพื่อเสนอคณะกรรมการนโยบายและยุทธศาสตร์การพัฒนาสถานภาพสตรีแห่งชาติ (กยส.) และรายงานต่อคณะรัฐมนตรี นอกจากนี้ ข้อมูลดังกล่าวยังใช้เพื่อประกอบการพิจารณาคัดเลือกรางวัลหน่วยงานภาครัฐดีเด่นด้านการคุ้มครองสิทธิและการส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศเนื่องในงานวันสตรีสากล ซึ่งจัดขึ้นเป็นประจำในช่วงต้นเดือนมีนาคมของทุกปี

## ๒. แผนแม่บทและการดำเนินการตามยุทธศาสตร์การพัฒนาศรี พ.ศ. ๒๕๖๐ – พ.ศ. ๒๕๖๔

เพื่อให้เกิดการดำเนินงานที่เชื่อมโยงและสอดคล้องกับการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์การพัฒนาศรี (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔) ซึ่งผ่านความเห็นชอบจากคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๐ โดยมีวิสัยทัศน์ คือ “สร้างสังคมเสมอภาค ปราศจากการเลือกปฏิบัติ สตรีมีคุณภาพชีวิตที่ดี มั่นคงปลอดภัย ร่วมสร้างชาตินำสมัย” ยุทธศาสตร์ดังกล่าวเป็นยุทธศาสตร์หลักในการเสริมพลังสตรีและส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศ กรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัวจึงได้ผลักดันให้มีการจัดทำและการดำเนินการตามแผนแม่บทฯ ของหน่วยงานให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ดังกล่าว รายละเอียด ยุทธศาสตร์ เป้าหมาย และตัวชี้วัดโดยสรุปมีดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ปรับเปลี่ยนเจตคติของสังคมในประเด็นความเสมอภาคเท่าเทียมกันระหว่างหญิงชาย (Paradigm Shift Measures)

เป้าหมาย	ตัวชี้วัด
๑) คนไทยทุกเพศทุกวัยตระหนักรู้และมีเจตคติที่เคารพความเสมอภาคและความเท่าเทียมระหว่างหญิงชาย	๑.๑) ประชากรมีความเข้าใจทัศนคติและพฤติกรรมที่สะท้อนความเท่าเทียมกันความเสมอภาคและศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ ไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๘๐
	๑.๒) สัดส่วนสื่อมวลชนที่ได้รับการส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศนำเสนอข้อมูลต่างๆ มากขึ้นไม่น้อยกว่าร้อยละ ๑๐ ต่อปี
๒) สังคมไทยมีความเสมอภาค มีความเป็นธรรม มีความยุติธรรม และการเลือกปฏิบัติลดลง ทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคมและการเมือง ชุมชนและครอบครัว เป็นสังคมที่เปิดโอกาสให้สตรีเข้ามามีส่วนร่วมในมิติต่างๆอย่างเต็มศักยภาพ มีศักดิ์ศรีและทัดเทียมกัน และสตรีมีโอกาสมและมี ส่วนร่วมทางเศรษฐกิจ สังคม และการเมืองอย่างเท่าเทียมกัน	๒.๑) คนไทยในสังคมมีความพึงพอใจเกี่ยวกับความเสมอภาค ความเป็นธรรม ยุติธรรม ทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง ชุมชนในสัดส่วนที่เพิ่มขึ้น
	๒.๒) หน่วยงานภาครัฐมีการดำเนินการเพื่อสร้างความเสมอภาคและการจัดการเลือกปฏิบัติครบทุกหน่วยงาน
	๒.๓) ภาครัฐกำหนดมาตรการและแนวทางปฏิบัติที่เน้นความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย หรือกำหนดมาตรการเสริมตามที่รัฐธรรมนูญระบุให้สามารถดำเนินการเพื่อขจัดการเลือกปฏิบัติและสร้างความเท่าเทียมกันไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๐
๓) มีการปลูกฝังค่านิยม วัฒนธรรม และพฤติกรรมของเด็ก เยาวชน และบุคลากรทางการศึกษา ให้มีความเข้าใจถึงสิทธิความเสมอภาคและศักดิ์ศรี ความเป็นมนุษย์ มีเจตคติที่เป็นธรรม ปฏิบัติและยอมรับต่อสิทธิที่เท่าเทียมกันของสตรีและบุรุษ	๓.๑) ประสิทธิภาพผลของการดำเนินการตามเป้าหมาย โดยองค์กรและสถาบันการศึกษาทั้งในภาครัฐ และภาคเอกชน เพิ่มขึ้นไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๐
	๓.๒) บุคลากรของสถาบันการศึกษามีความรู้ความเข้าใจในประเด็นความเท่าเทียมระหว่างหญิงชายไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๐
	๓.๓) สถาบันการศึกษามีการกำหนดแนวทางและมาตรการที่เป็นรูปธรรมในการปรับเปลี่ยนค่านิยม วัฒนธรรม สำหรับนักเรียน นักศึกษา และบุคลากรของสถาบันการศึกษาของรัฐ

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ เสริมพลัง เพิ่มบทบาทการมีส่วนร่วมเพื่อการพัฒนาสังคมและคุณภาพชีวิตแก่สตรีทุกกลุ่ม และทุกระดับ (Empowerment Measures)

เป้าหมาย	ตัวชี้วัด
๑) สตรีได้รับการพัฒนาศักยภาพ และทักษะที่เหมาะสม มีระดับการศึกษา ทักษะ และความรู้ที่เพียงพอต่อการประกอบอาชีพที่มั่นคง	๑.๑) เด็กหญิงทุกคนได้รับการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างครบถ้วนและอัตราการออกจากระบบการศึกษากลางคันลดลง
	๑.๒) เด็กหญิงมีคะแนนเฉลี่ย IQ ไม่ต่ำกว่าเกณฑ์มาตรฐาน
	๑.๓) เด็กหญิงร้อยละ ๗๐ มีคะแนน EQ ไม่ต่ำกว่าเกณฑ์มาตรฐาน
	๑.๔) นักศึกษาหญิงที่เข้าเรียนในระบบทวิภาคีมีสัดส่วนที่ใกล้เคียงกับนักศึกษาชาย
	๑.๕) อัตราการไม่รู้หนังสือของผู้หญิงในวัยต่างๆ ลดลง
	๑.๖) ผู้หญิงมีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง และสามารถใช้เทคโนโลยีในการสืบค้นข้อมูลข่าวสารสมัยใหม่เพิ่มขึ้น
	๑.๗) ผู้หญิงในวัยแรงงานขอเทียบโอนประสบการณ์และความรู้เพื่อปรับวุฒิ ปวช. และ ปวส. เฉลี่ยเพิ่มขึ้นร้อยละ ๒๐
๒) สตรีมีความมั่นคงในทางเศรษฐกิจ มีการเรียนรู้และได้รับการพัฒนาทักษะอย่างต่อเนื่องโดยสามารถเข้าใจและใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีที่ทันสมัย เพื่อเข้าถึงข้อมูลความรู้ และสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในชีวิตอย่างมีศักยภาพ รู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง และทันโลกทันสมัย	๒.๑) สัดส่วนของผู้หญิงที่มีส่วนร่วมในกำลังแรงงานมีอัตราส่วนที่เพิ่มขึ้นเท่าเทียมกับผู้ชาย
	๒.๒) แรงงานผู้หญิงได้รับค่าจ้างค่าตอบแทนอย่างเป็นธรรม
	๒.๓) ผู้หญิงผ่านการทดสอบมาตรฐานอาชีพและมาตรฐานฝีมือแรงงานเพิ่มขึ้นในสัดส่วนที่ใกล้เคียงผู้ชาย
๓) สตรีมีบทบาทและส่วนร่วมในทางสังคม การเมือง และกระบวนการตัดสินใจ ทั้งในระดับชาติและท้องถิ่นมากขึ้น สตรีได้รับการพัฒนาและส่งเสริมให้มีบทบาทมากขึ้นในเวทีระดับสากล	๓.๑) จำนวนผู้หญิงได้รับการส่งเสริมความรู้ ความเข้าใจเพื่อเตรียมความพร้อมในการสร้างสถาบันครอบครัวเพิ่มขึ้นทุกปี
	๓.๒) ผู้หญิงมีบทบาทในการร่วมในธุรกิจที่เป็นวิสาหกิจชุมชนเพิ่มขึ้น
	๓.๓) สัดส่วนของผู้หญิงที่มีส่วนร่วมทางการเมืองระดับชาติ ระดับท้องถิ่นเพิ่มขึ้น

เป้าหมาย	ตัวชี้วัด
	๓.๔) ผู้หญิงได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับตัดสินใจทั้งในภาครัฐและภาคเอกชนเพิ่มขึ้น
	๓.๕) ผู้หญิงได้รับการคัดเลือกให้สมัครแข่งขันในตำแหน่งต่างๆ ในเวทีระดับสากลมากขึ้น
๔) สตรีมีสุขภาพ (กายและจิต) สุขภาวะที่ดี มีความตระหนักรู้ในการรักษาสุขภาพ และมีพฤติกรรมในการดำรงชีวิตอย่างสมดุลสตรีทุกกลุ่มทุกวัยสามารถเข้าถึงบริการสาธารณสุขขั้นพื้นฐานต่างๆ ที่ได้มาตรฐาน เพื่อที่สตรีในสังคมไทยทุกเพศทุกวัยมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น โดยเฉพาะกลุ่มที่อยู่ในภาวะลำบากหรือกลุ่มด้อยโอกาส โดยเน้นให้สตรีไทยมี การพัฒนาคุณภาพชีวิตของตนเอง ครอบครัว และชุมชน	๔.๑) การคลอดของผู้หญิงในกลุ่มอายุ ๑๕ - ๑๙ ปี ไม่เกิน ๓๐ คน ต่อประชากรหญิงอายุ ๑๕ - ๑๙ ปี ๑,๐๐๐ คน
	๔.๒) ผู้หญิงอายุ ๑๕ - ๗๙ ปี มีภาวะน้ำหนักเกินลดลง
	๔.๓) อัตราการเป็นจากโรคไม่ติดต่อต่างๆ ของผู้หญิงมีสัดส่วนที่ลดลง
	๔.๔) อัตราการฆ่าตัวตายสำเร็จของผู้หญิงลดลงจากปีที่ผ่านมา
	๔.๕) ดัชนีครอบครัวอบอุ่นอยู่ในระดับที่ดีขึ้น
	๔.๖) ผู้สูงอายุหญิงที่อาศัยในบ้านที่มีสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมเป็นร้อยละ ๒๐
	๔.๗) ผู้หญิงในกลุ่มยากลำบาก กลุ่มผู้พิการ กลุ่มเสี่ยง และกลุ่มด้อยโอกาสได้รับการดูแลไม่น้อยกว่าร้อยละ ๕๐

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ พัฒนาเงื่อนไขและปัจจัยที่เอื้อต่อการพัฒนาสตรีที่มีประสิทธิผลและเสมอภาค (Enabling Condition Measures)

เป้าหมาย	ตัวชี้วัด
๑) มีการทบทวนและกำหนดมาตรการ กฎหมาย กฎระเบียบ รวมถึงการกำหนดเงื่อนไขต่างๆ ที่เกี่ยวกับการพัฒนาสตรี เพื่อเอื้ออำนวยให้การพัฒนาสตรี ดำเนินการไปได้อย่างมีประสิทธิภาพและนำไปสู่การมีสังคมที่เท่าเทียมกัน สตรีมีโอกาส และมีส่วนร่วมในทางเศรษฐกิจ สังคม	๑.๑) กฎหมาย กฎระเบียบ และเงื่อนไขต่างๆ ที่เป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาสตรี การเลือกปฏิบัติและความไม่เท่าเทียมกัน ได้รับ การทบทวน แก้ไข หรือมีการพัฒนาปรับปรุงหรือกำหนดในช่วง ห้าปีข้างหน้า
	๑.๒) ระดับความสำเร็จของประเทศไทยในการบรรลุเป้าหมายที่กำหนดในระดับสากลต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับสตรี
	๑.๓) กำหนดให้มีการนำแผนพัฒนาสตรีเข้าสู่แผนปฏิบัติงานของหน่วยงานภาครัฐทุกหน่วยงาน เพื่อให้การพัฒนาสตรีเข้าสู่การพัฒนาระบบหลักของการพัฒนาในหน่วยงานภาครัฐ (Mainstreaming Development)

และการเมืองอย่างเต็มศักยภาพ และเท่าเทียมกัน	๑.๔) หน่วยงานภาครัฐมีการจัดสรรงบประมาณที่คำนึงถึง ความต้องการและความแตกต่างทางเพศ (Gender Responsive Budgeting)
	๑.๕) องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการจัดสรรงบประมาณ ที่คำนึงถึงความต้องการและความแตกต่างทางเพศ (Gender Responsive Budgeting)
๒) การติดตามการประเมินผล การดำเนินงานกำหนดมาตรการ กฎหมาย เงื่อนไขต่างๆ มี ประสิทธิภาพประสิทธิผล	๒.๑) มีการเก็บรวบรวมข้อมูลประเด็นกฎหมาย กฎระเบียบ และเงื่อนไขต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับสตรีอย่างเป็นระบบ
	๒.๒) กลไกการติดตามผลมีการดำเนินงานและรายงาน ความก้าวหน้าเป็นระยะๆ อย่างต่อเนื่อง

**ยุทธศาสตร์ที่ ๔ กำหนดมาตรการเฝ้าระวัง ป้องกัน คุ้มครอง ช่วยเหลือ และเยียวยา (Protective and Corrective Measures)**

เป้าหมาย	ตัวชี้วัด
๑) สังคมไทยมีระบบและกลไกที่ ป้องกัน เยียวยา และแก้ไขปัญหา สังคมต่างๆ ที่กระทบต่อสตรีทุก กลุ่ม ทุกวัย	๑.๑) มีการจัดทำมาตรฐานการป้องกันเยียวยา การแก้ไข ปัญหาสังคมต่างๆ ที่กระทบต่อสตรีทุกกลุ่ม ทุกวัย
	๑.๒) การรณรงค์เผยแพร่ข้อมูลเกี่ยวกับระบบและกลไกการ ป้องกันปัญหาสังคมที่กระทบต่อสตรีทุกกลุ่ม ทุกวัยอย่าง ต่อเนื่อง
	๑.๓) กระบวนการบังคับใช้กฎหมายและเอาผิดผู้กระทำมิ ประสิทธิภาพ โดยผู้กระทำผิดได้รับโทษหรือการบำบัด และ ผ่านกระบวนการพัฒนาพฤตินิสัยแล้วไม่กลับไปก่อปัญหาอีก
	๑.๔) มีการจัดเก็บข้อมูลเกี่ยวกับความรุนแรงของสตรีและเด็ก อย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ รวมถึงข้อมูลจำนวนผู้ที่เข้ามา ร้องเรียนหรือร้องทุกข์
	๑.๕) บุคลากรภาครัฐ ชุมชน และองค์กรเครือข่าย มีความรู้ ความเข้าใจการป้องกันแก้ไขปัญหาความรุนแรงในสังคม และสามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ
	๑.๖) องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีระบบป้องกันความ รุนแรงในชุมชนในสัดส่วนที่เพิ่มขึ้น
๒) กำหนดมาตรการหรือแนวทาง เพื่อนำไปสู่การลดปัญหาความ	๒.๑) รายได้เฉลี่ยต่อหัวของสตรีในกลุ่มเป้าหมายที่มีรายได้ต่ำ หรือยากจน มีรายได้เฉลี่ยเพิ่มขึ้น

เป้าหมาย	ตัวชี้วัด
เหลื่อมล้ำป้องกันและแก้ไขปัญห ความยากจนของกลุ่มเป้าหมาย สตรีที่ด้อยโอกาส	๒.๒) สัดส่วนของสตรีที่สามารถเข้าถึงแหล่งเงินทุนมีสัดส่วน ที่เพิ่มขึ้น
	๒.๓) สตรีมีความรู้และมีการเตรียมความพร้อมเพื่อรองรับ การเข้าสู่สังคมสูงอายุ

**ยุทธศาสตร์ที่ ๕ สร้างความเข้มแข็งของกลไกและกระบวนการพัฒนาสตรี (Strengthen WID Mechanism and Processes)**

เป้าหมาย	ตัวชี้วัด
๑) กลไกและองค์กรการพัฒนา สตรีทุกระดับทุกภาคส่วนมีความ เข้มแข็ง มีศักยภาพ ประสิทธิภาพ ประสิทธิผล สามารถเป็นกลไก หลักในการขับเคลื่อนการพัฒนา สตรีในทุกระดับ ให้บรรลุเป้าหมาย ที่กำหนดไว้ในแผนระดับชาติ และ ยุทธศาสตร์การพัฒนาสตรี พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔	๑.๑) กลไกสตรีระดับกระทรวง/กรม (CGEO/GFP) มีการ ดำเนินงานและรายงานผลการดำเนินงานด้านสตรีของ หน่วยงานอย่างต่อเนื่อง
	๑.๒) กลไกสตรีในระดับพื้นที่มีการดำเนินกิจกรรมส่งเสริม และพัฒนาสตรีเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง
	๑.๓) บุคลากรที่ดำเนินงานด้านการพัฒนาสตรีในระดับ นโยบายได้รับการพัฒนาความรู้และศักยภาพอย่างต่อเนื่อง
	๑.๔) บุคลากรที่ทำงานในองค์กรสตรีระดับต่างๆ ได้รับข้อมูล หรือสามารถเข้าถึงข้อมูลความรู้ด้านการพัฒนาสตรี การแก้ไขปัญหา ประเด็นทางกฎหมาย และส่งเสริมศักยภาพ และโอกาสสำหรับสตรีกลุ่มต่างๆ อย่างสม่ำเสมอ
	๑.๕) องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทุกระดับมีความรู้ความ เข้าใจประเด็นการพัฒนาสตรี และมีการดำเนินงานด้านสตรี ในสัดส่วน ที่เพิ่มขึ้น
๒) กระบวนการพัฒนาสตรีได้รับ การพัฒนาปรับปรุงให้เหมาะสม คล่องตัว สามารถบูรณาการและ ดำเนินงานด้านการพัฒนาสตรี ร่วมกับกับเครือข่ายภาครัฐระดับ ต่างๆ (ส่วนกลาง ภูมิภาค และ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น) อย่างมีประสิทธิภาพประสิทธิผล	๒.๑) กระบวนการพัฒนาสตรีได้รับการพัฒนาปรับปรุงให้ เหมาะสม คล่องตัว สามารถบูรณาการอย่างน้อยปีละ ๑ ระบบ
	๒.๒) การดำเนินงานของกระบวนการที่ได้รับการพัฒนา ปรับปรุงมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น



### ๓. วิธีการรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูล

การรวบรวมข้อมูล ได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

๑. กรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัวมีหนังสือไปยังหน่วยงานทั้งสิ้น ๑๓๕ หน่วยงาน เพื่อขอความร่วมมือในการส่งรายงานการดำเนินการตามแผนแม่บทในการส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย และยุทธศาสตร์การพัฒนาศรี พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔ จำนวน ๒ ครั้ง ครั้งที่ ๑ เมื่อวันที่ ๒๘ พฤศจิกายน ๒๕๖๒ และครั้งที่ ๒ เพื่อติดตามหน่วยงานที่ยังไม่ได้จัดส่งข้อมูล เมื่อวันที่ ๒๘ มกราคม ๒๕๖๓

๒. โทรศัพท์ประสานหน่วยงานที่ยังไม่ได้ส่งรายงานฯ ระหว่างกุมภาพันธ์และ มีนาคม ๒๕๖๓ โดยขยายการรับข้อมูลจนถึงวันที่ ๑๑ มีนาคม ๒๕๖๓ เพื่อนำไปวิเคราะห์และประมวลผลรายงานฯ ฉบับสมบูรณ์

#### การวิเคราะห์ข้อมูล

๑. สังเคราะห์และจัดหมวดหมู่ข้อมูลที่ได้รับของแต่ละหน่วยงานตามยุทธศาสตร์ทั้ง ๕ ยุทธศาสตร์
๒. สังเคราะห์และจัดหมวดหมู่ข้อมูลของแต่ละหน่วยงานตามแต่ละยุทธศาสตร์ โดยแยกตัวชี้วัดของแต่ละยุทธศาสตร์
๓. ประมวลผลเชิงปริมาณ โดยวิเคราะห์ข้อมูลเป็นสัดส่วนร้อยละตามตัวชี้วัดและยุทธศาสตร์
๔. ประมวลผลเชิงคุณภาพ โดยใช้วิธีวิเคราะห์แก่นสาระ (Thematic analysis) เพื่อหารูปแบบและประเด็นสำคัญของข้อมูลที่ได้รับจากหน่วยงานต่างๆ

### ๔. หน่วยงานที่รายงานและผลและลักษณะของ GFP

หน่วยงานได้รายงานผลการดำเนินการในการส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศ จำนวน ๑๑๔ หน่วยงาน จาก ๑๓๘ หน่วยงาน<sup>1</sup> (ข้อมูล ณ วันที่ ๑๑ มีนาคม ๒๕๖๓) ดังนี้

ส่วนราชการสังกัด	จำนวนหน่วยงานในสังกัด	จำนวนหน่วยงานที่จัดส่งรายงาน
๑. สำนักงานรัฐมนตรี	๑๒	๑๐
๒. กระทรวงการคลัง	๙	๙

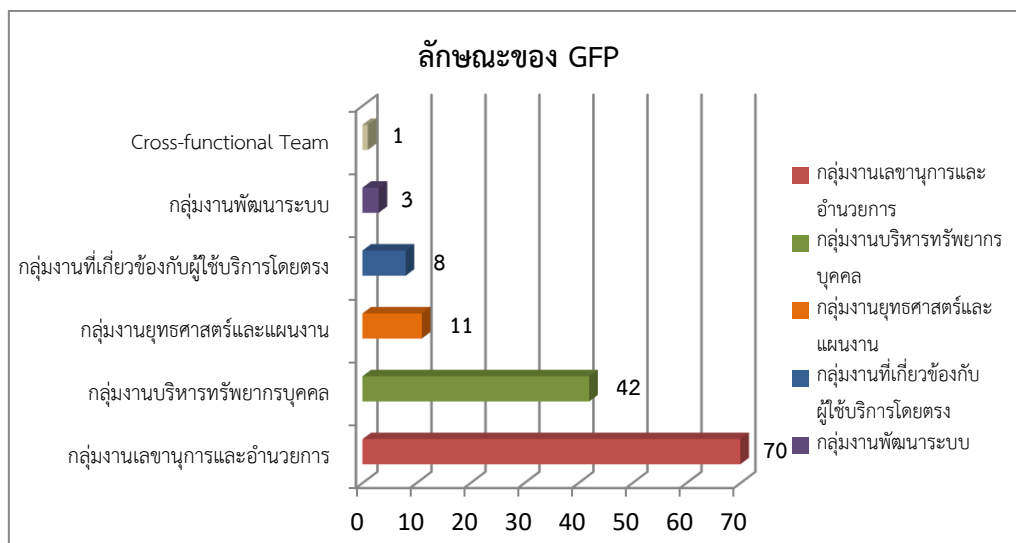
<sup>1</sup> ข้อมูลจำนวนหน่วยงานปรับเพิ่มเติมจากการปรับโครงสร้างกระทรวงอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม เมื่อวันที่ ๒ พ.ค. ๒๕๖๒

ส่วนราชการสังกัด	จำนวนหน่วยงานในสังกัด	จำนวนหน่วยงานที่จัดส่งรายงาน
๓. กระทรวงการต่างประเทศ	๑ (ตั้งเฉพาะ สนง.ปลัด)	๑
๔. กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา	๓	๓
๕. กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์	๖	๖
๖. กระทรวงเกษตรและสหกรณ์	๑๕	๑๓
๗. กระทรวงคมนาคม	๗	๖
๘. กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	๑๐	๙
๙. กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม	๓	๓
๑๐. กระทรวงพลังงาน	๕	๕
๑๑. กระทรวงพาณิชย์	๗	๖
๑๒. กระทรวงมหาดไทย	๗	๗
๑๓. กระทรวงยุติธรรม	๑๐	๘
๑๔. กระทรวงแรงงาน	๕	๕
๑๕. กระทรวงวัฒนธรรม	๖	๔
๑๖. กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม **ตั้งเมื่อ ๒ พ.ค. ๒๕๖๒	๖	๑
๑๗. กระทรวงศึกษาธิการ	๔	๒
๑๘. กระทรวงสาธารณสุข	๙	๖
๑๙. กระทรวงอุตสาหกรรม	๘	๖
๒๐. ส่วนราชการอิสระ (ส่วนราชการไม่สังกัดสำนักนายกรัฐมนตรี หรือกระทรวง)	๕	๔
<b>รวม</b>	<b>๑๓๘</b>	<b>๑๑๔</b>

รายชื่อหน่วยงานที่รายงานผลการดำเนินงานฯ ปรากฏตามภาคผนวกที่ ๑

จากการวิเคราะห์พบว่า ลักษณะของการจัดตั้ง GFP ของหน่วยงานทั้งหมดจำนวน ๑๓๕ หน่วยงาน (จำนวนหน่วยงานที่จัดตั้ง GFP ทั้งหมด ข้อมูล ณ วันที่ ๙ มีนาคม ๒๕๖๓) สามารถจำแนกได้เป็น ๖ ประเภท ตามการมอบหมายกลุ่มงานของส่วนราชการ ดังแสดงในแผนภูมิที่ ๑ : ลักษณะของ GFP

## แผนภูมิที่ ๑: ลักษณะของ GFP



ที่มา: วิเคราะห์จากการสำรวจการปรับปรุงข้อมูล GFP ของหน่วยงาน จำนวน ๑๓๕ หน่วยงาน

ลักษณะของการจัดตั้ง GFP ของหน่วยงานภาครัฐแบ่งเป็น ๖ ประเภท ตามลำดับดังนี้

(๑) GFP ที่อยู่ภายใต้กลุ่มเลขานุการและกลุ่มอำนาจการ มีจำนวน ๗๐ หน่วยงาน เช่น สำนักบริหารงานกลาง สำนักงานเลขานุการกรม กองกลาง กลุ่มสื่อสารองค์กร เป็นต้น

(๒) GFP ที่อยู่ภายใต้กลุ่มที่เกี่ยวข้องกับบริหารทรัพยากรบุคคล มีจำนวน ๔๒ หน่วยงาน เช่น กลุ่มการเจ้าหน้าที่ สำนัก/กองบริหารงานบุคคล และกลุ่มพัฒนาบุคคลและสวัสดิการ

(๓) GFP ที่อยู่ภายใต้กลุ่มงานยุทธศาสตร์และแผนงาน มีจำนวน ๑๑ หน่วยงาน เช่น กองแผนงาน สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์ กองยุทธศาสตร์และแผนงาน

(๔) GFP ที่อยู่ภายใต้กลุ่มงานที่เกี่ยวข้องกับผู้ให้บริการโดยตรง มีจำนวน ๘ หน่วยงาน เช่น กองพัฒนาเกษตรกร กลุ่มส่งเสริมการจัดการศึกษา สำนักงานประชาสัมพันธ์ เป็นต้น

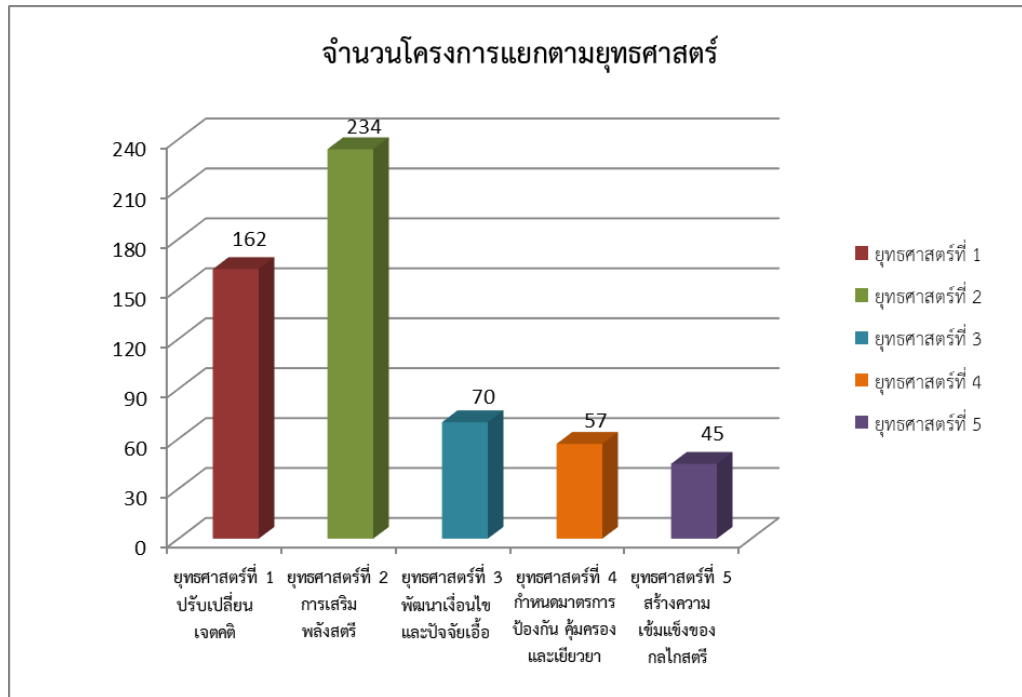
(๕) GFP ที่อยู่ภายใต้กลุ่มงานที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาระบบราชการ มีจำนวน ๓ หน่วยงาน เช่น กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร กลุ่มจริยธรรม

(๖) GFP ที่อยู่ภายใต้รูปแบบ cross-functional team มีจำนวน ๑ หน่วยงาน คือ GFP อยู่ภายใต้ความรับผิดชอบของ ๒ หน่วยงาน คือ กองนโยบายและยุทธศาสตร์และสำนักงานเลขานุการกรม

## ๕. การดำเนินงานภาพรวมตามยุทธศาสตร์

การประเมินผลในภาพรวมพบว่าหน่วยงาน จำนวน ๑๑๔ หน่วยงานได้มีการดำเนินงานที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนาศรี พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔ จำนวน ๕๖๕ โครงการ มีการดำเนินงานที่สอดคล้องกับในแต่ละยุทธศาสตร์ ดังแสดงในแผนภูมิที่ ๒

แผนภูมิที่ ๒ : การดำเนินการตามยุทธศาสตร์การพัฒนาศรี ของหน่วยงานภาครัฐ



ที่มา: ประมวลผลจากรายงานการดำเนินงานของ GFP ประจำปี ๒๕๖๒

จากแผนภูมิที่ ๒ แสดงให้เห็นว่า หน่วยงานที่รายงานผลได้มีดำเนินการตามยุทธศาสตร์ที่ ๒ : เสริมพลังเพิ่มบทบาทการมีส่วนร่วมเพื่อการพัฒนาสังคมและคุณภาพชีวิตแก่สตรีทุกกลุ่ม และทุกระดับ (Empowerment Measures) มากที่สุด ๒๓๔ โครงการ โดย ๖๒ หน่วยงานได้เสริมพลังและเพิ่มบทบาทของผู้หญิงในการมีส่วนร่วมในทุกระดับ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการส่งเสริมบทบาทและทักษะบุคลากรหญิงในการประกอบอาชีพ รวมทั้ง มุ่งเน้นในการส่งเสริมสุขภาพกายและจิตของบุคลากรหญิง เพื่อให้บุคลากรมีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องและมีทักษะในการประกอบอาชีพ นอกจากนี้ หน่วยงานบางส่วนได้ดำเนินการเพื่อส่งเสริมในการฝึกอาชีพเพื่อเพิ่มศักยภาพในการประกอบอาชีพให้แก่กลุ่มเป้าหมาย เพื่อให้ผู้หญิงมีความมั่นคงทางเศรษฐกิจ รองลงมาคือการดำเนินการตามยุทธศาสตร์ที่ ๑ ปรับเปลี่ยนเจตคติของสังคมในประเด็นความเสมอภาคเท่าเทียมกันระหว่างหญิงชาย (Paradigm Shift Measures) โดย ๖๗ หน่วยงาน ได้ดำเนินโครงการ จำนวน ๑๖๒ โครงการ เพื่อ

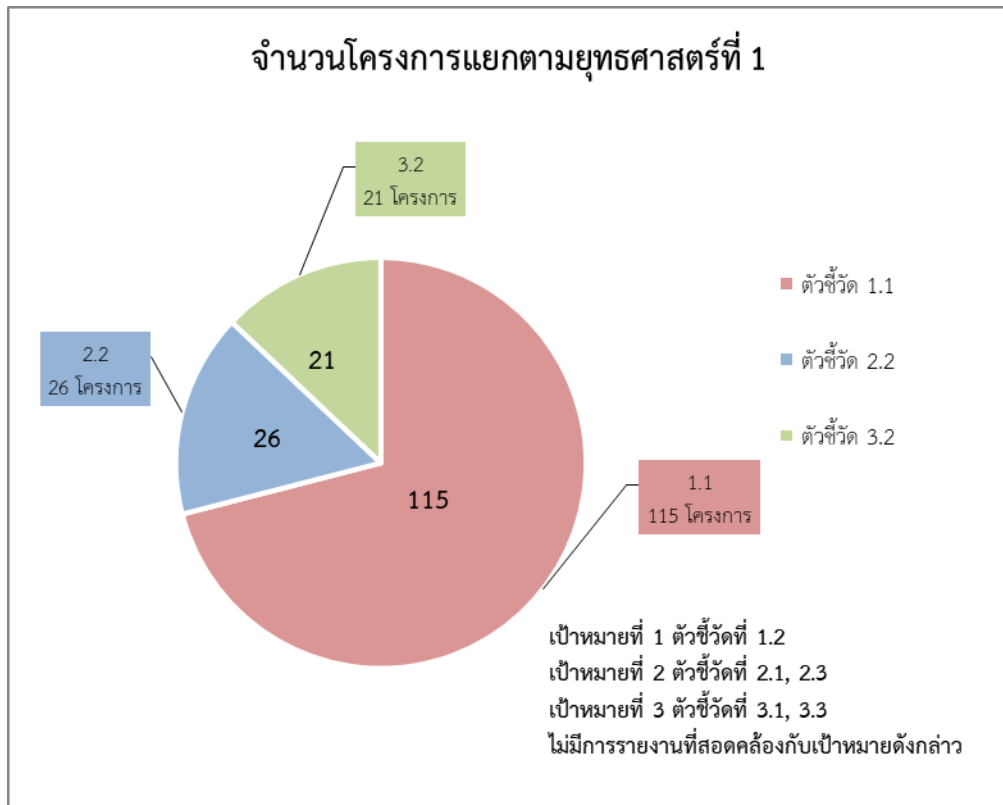
เสริมสร้างเจตคติที่ดีในเรื่องความเสมอภาคระหว่างเพศของบุคลากรในหน่วยงาน เช่น การอบรม การเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารที่เกี่ยวข้องกับความเสมอภาคระหว่างเพศ ในส่วน การดำเนินการที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ที่ ๓ พัฒนาเงื่อนไขและปัจจัยที่เอื้อต่อการพัฒนาสตรีที่มี ประสิทธิภาพและเสมอภาค (Enabling Condition Measures) ๓๖ หน่วยงาน ได้โครงการ ๗๐ โครงการ โดยหน่วยงานส่วนใหญ่ เน้นการเก็บรวบรวมข้อมูลสถิติจำแนกเพศ โดยเฉพาะการจัดทำ ฐานข้อมูลบุคลากรจำแนกเพศในหน่วยงาน สำหรับการดำเนินการตามยุทธศาสตร์ที่ ๔ : กำหนด มาตรการเฝ้าระวัง ป้องกัน คุ้มครอง ช่วยเหลือ และเยียวยา (Protective and Corrective Measures) ๒๔ หน่วยงาน ได้รายงานการดำเนินกิจกรรมที่สอดคล้องยุทธศาสตร์ดังกล่าว จำนวน ๕๗ กิจกรรม โดยหน่วยงานส่วนใหญ่ได้ให้ความรู้และเผยแพร่ข้อมูลเกี่ยวกับระบบและกลไกในการ ป้องกันปัญหาสังคมที่ส่งผลต่อผู้หญิง แก่บุคลากรในหน่วยงาน เช่น ความรุนแรงในครอบครัว การล่วง ละเมิดทางเพศ รวมทั้งการเตรียมบุคลากรให้มีความพร้อมภายหลังเกษียณ ทั้งนี้ บางหน่วยงานได้ให้ ความรู้และข้อมูล อีกทั้งฝึกทักษะอาชีพแก่ประชากรกลุ่มเป้าหมายเพื่อรองรับการเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ ในส่วนของยุทธศาสตร์ที่ ๕ ซึ่งมีข้อมูลการดำเนินการที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์นี้น้อยที่สุด โดยมี ๔๕ โครงการ จาก ๒๒ หน่วยงานได้ดำเนินงานการสร้างเสริมความเข้มแข็งของกลไกและกระบวนการพัฒนา สตรี ซึ่งหน่วยงานส่วนใหญ่ได้รายงานการดำเนินงานของ GFP และได้ปรับปรุงกลไก CGEO และ GFP โดยการปรับเปลี่ยน CGEO และเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบ GFP ให้มีความสอดคล้องกับการปรับเปลี่ยน บุคลากรของหน่วยงาน

## ๖. การวิเคราะห์การดำเนินงานตามเป้าหมายและตัวชี้วัดยุทธศาสตร์การพัฒนสตรี

### ๖.๑ ยุทธศาสตร์ที่ ๑: ปรับเปลี่ยนเจตคติของสังคมในประเด็นความเสมอภาคเท่าเทียมกัน ระหว่างหญิงชาย (Paradigm Shift Measures)

หน่วยงานทั้งสิ้น ๖๗ หน่วยงานได้ดำเนินโครงการ/กิจกรรม จำนวน ๑๖๒ โครงการ/กิจกรรม โดย หน่วยงานได้ดำเนินการเพื่อให้บรรลุการดำเนินการตามเป้าหมายที่ ๑: คนไทยทุกเพศทุกวัยตระหนักรู้ และมีเจตคติที่เคารพความเสมอภาคและความเท่าเทียมระหว่างหญิงชายมากที่สุด จำนวน ๑๑๕ โครงการ รองลงมาคือเป้าหมายที่ ๒ : สังคมไทยมีความเสมอภาค มีความเป็นธรรม มีความยุติธรรม และการเลือกปฏิบัติลดลง ๒๖ โครงการ และเป้าหมายที่ ๓: การปลูกฝังค่านิยม วัฒนธรรม และ พฤติกรรมของเด็ก เยาวชน และบุคลากรทางการศึกษาในประเด็นความเสมอภาค ๒๑ โครงการ ตามลำดับ ปรากฏตามแผนภูมิที่ ๓

แผนภูมิที่ ๓ : การดำเนินการเพื่อบรรลุเป้าหมายและตัวชี้วัดตามยุทธศาสตร์ที่ ๑



ที่มา: ประมวลผลจากรายงานการดำเนินงานของ GFP ประจำปี ๒๕๖๒

เป้าหมายที่ ๑: คนไทยทุกเพศทุกวัยตระหนักรู้และมีเจตคติที่เคารพความเสมอภาคและความเท่าเทียมระหว่างหญิงชาย

รูปแบบของกิจกรรมส่วนใหญ่ของหน่วยงาน จำนวน ๑๑๕ โครงการ มีความสอดคล้องกับตัวชี้วัดที่ ๑.๑ : ประชากรมีความเข้าใจทัศนคติและพฤติกรรมที่สะท้อนความเท่าเทียมกันความเสมอภาคและศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๘๐ โดยหน่วยงานได้อบรมให้ความรู้ในเรื่องสิทธิมนุษยชน ความเสมอภาคระหว่างเพศ โดยเฉพาะการประชาสัมพันธ์เผยแพร่ความรู้ความเข้าใจในประเด็นความเสมอภาคหญิงชายผ่านทางช่องทางต่างๆ เช่น สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย เผยแพร่บทความและเอกสารเกี่ยวกับประเด็นดังกล่าวผ่านทางเว็บไซต์ และสปอตวิทยุ กรมการปกครองได้เผยแพร่ข้อมูลผ่านสื่อในรูปแบบ วิดีทัศน์ และแผ่นพับ กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ เผยแพร่ข้อมูลความเสมอภาคระหว่างเพศผ่านทางเสียงตามสาย การจัดบอร์ดนิทรรศการ และอินเทอร์เน็ต เพื่อให้บุคลากรมีความรู้และความเข้าใจในประเด็นดังกล่าว สำนักงานศิลปวัฒนธรรมร่วมสมัย ได้จัดทำมูมหนังสือเพื่อเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเรื่องบทบาทหญิงชายและความเสมอภาคระหว่างเพศ ในส่วนของ

การดำเนินการเพื่อบรรลุตัวชี้วัด ๑. ๒: สัดส่วนสื่อมวลชนที่ได้รับการส่งเสริมความเสมอภาคระหว่าง เพศนำเสนอข้อมูลต่างๆ มากขึ้นไม่น้อยกว่าร้อยละ ๑๐ ต่อปี ยังไม่มีการรายงานที่สอดคล้องกับ ตัวชี้วัดดังกล่าว

*เป้าหมายที่ ๒ : สังคมไทยมีความเสมอภาค มีความเป็นธรรม มีความยุติธรรม และการเลือกปฏิบัติ ลดลง*

หน่วยงานได้ดำเนินการสอดคล้องตามตัวชี้วัดที่ ๒.๒: หน่วยงานภาครัฐมีการดำเนินการเพื่อสร้างความเสมอภาคและการจัดการเลือกปฏิบัติครบทุกหน่วยงาน จำนวน ๒๖ โครงการ เช่น การสอดแทรกความรู้ในหลักสูตรการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร เช่น กรมสอบสวนคดีพิเศษ ได้จัดทำหลักสูตรอบรมข้าราชการเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งพนักงานสอบสวนคดีพิเศษ โดยสอดแทรกความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับประเด็นความเสมอภาค ความเสมอภาคระหว่างเพศ จำนวน ๓ ชั่วโมง มีบางหน่วยงานได้อบรมให้ความรู้แก่บุคลากรโดยเฉพาะ เช่น กรมเชื้อเพลิงธรรมชาติ จัดอบรมความรู้ด้านการส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างหญิงชายให้กับบุคลากรในกรม กรมประชาสัมพันธ์จัดอบรมเรื่อง ความเสมอภาคระหว่างเพศ จำนวน ๑ หลักสูตรนอกจากนี้ ยังสามารถประเมินได้จากการรายงานการดำเนินงานตามแผนแม่บทของหน่วยงานต่างๆ พบว่าหน่วยงานได้รายงานแผนงาน/โครงการ/กิจกรรม เพื่อส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศในหน่วยงาน จำนวน ๑๑๔ หน่วยงาน ในส่วนของตัวชี้วัด ๒.๑: คนไทยในสังคมมีความพึงพอใจเกี่ยวกับ ความเสมอภาค ความเป็นธรรม ยุติธรรม ทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง ชุมชนในสัดส่วนที่เพิ่มขึ้น สำหรับตัวชี้วัด ๒.๓: ภาคเอกชน กำหนดมาตรการและแนวทางปฏิบัติที่เน้นความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย หรือกำหนดมาตรการเสริมตามที่รัฐธรรมนูระบุให้สามารถดำเนินการเพื่อจัดการเลือกปฏิบัติและสร้างความเท่าเทียมกันไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๐ ยังไม่มีการรายงานในการบรรลุเป้าหมายข้างต้น

*เป้าหมายที่ ๓: การปลูกฝังค่านิยม วัฒนธรรม และพฤติกรรมของเด็ก เยาวชน และบุคลากรทางการศึกษา ให้มีความเข้าใจถึงสิทธิความเสมอภาคและศักดิ์ศรี ความเป็นมนุษย์ มีเจตคติที่เป็นธรรม ปฏิบัติ และยอมรับต่อสิทธิที่เท่าเทียมกันของสตรีและบุรุษ*

หน่วยงานได้รายงานการดำเนินการที่มีความเชื่อมโยงกับตัวชี้วัด ๓.๒: บุคลากรของสถาบันการศึกษา มีความรู้ความเข้าใจในประเด็นความเท่าเทียมระหว่างหญิงชายไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๐ จำนวน ๒๑ โครงการ โดยโครงการส่วนใหญ่มาจากรายงานของกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม และหน่วยงานในสังกัด เช่น มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ มหาวิทยาลัยสวนดุสิต มหาวิทยาลัยนครพนม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร กิจกรรมที่ได้ดำเนินการ เช่น

สำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม เรื่อง บทบาทความเป็นสากลของอุดมศึกษาต่อการบรรลุเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (SDGs): ความเสมอภาคระหว่างเพศในบริบทของไทย เพื่อให้บุคลากรและนักเรียนในสถาบันอุดมศึกษาและมีความตระหนักรู้และให้ความสำคัญกับประเด็นความเสมอภาคระหว่างเพศ รวมทั้งสร้างเวทีและเครือข่ายในการแลกเปลี่ยนในเรียนรู้แนวปฏิบัติที่ดีในการส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศในสถานศึกษา มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ จัดโครงการรณรงค์วันสตรีสากล เพื่อเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับสิทธิมนุษยชนและการไม่เลือกปฏิบัติระหว่างเพศ รวมทั้งพระราชบัญญัติความเท่าเทียมระหว่างเพศ พ.ศ. ๒๕๕๘ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ จัดการสัมมนาวิชาการสตรีศึกษาและเพศภาวะศึกษา เพื่อเป็นเวทีแลกเปลี่ยนการเรียนรู้ด้านสตรีศึกษาและเพศภาวะศึกษา การจัด Gender Talk เพื่อเปิดเวทีแลกเปลี่ยนวิชาการด้านสตรีศึกษาและเพศภาวะศึกษา รวมทั้งพัฒนาศักยภาพของนักศึกษาในการนำเสนอผลงานในประเด็นต่าง ๆ เช่น Movie Night “The Help” และประเด็น “วัยรุ่น เช็กส์และสิทธิ”

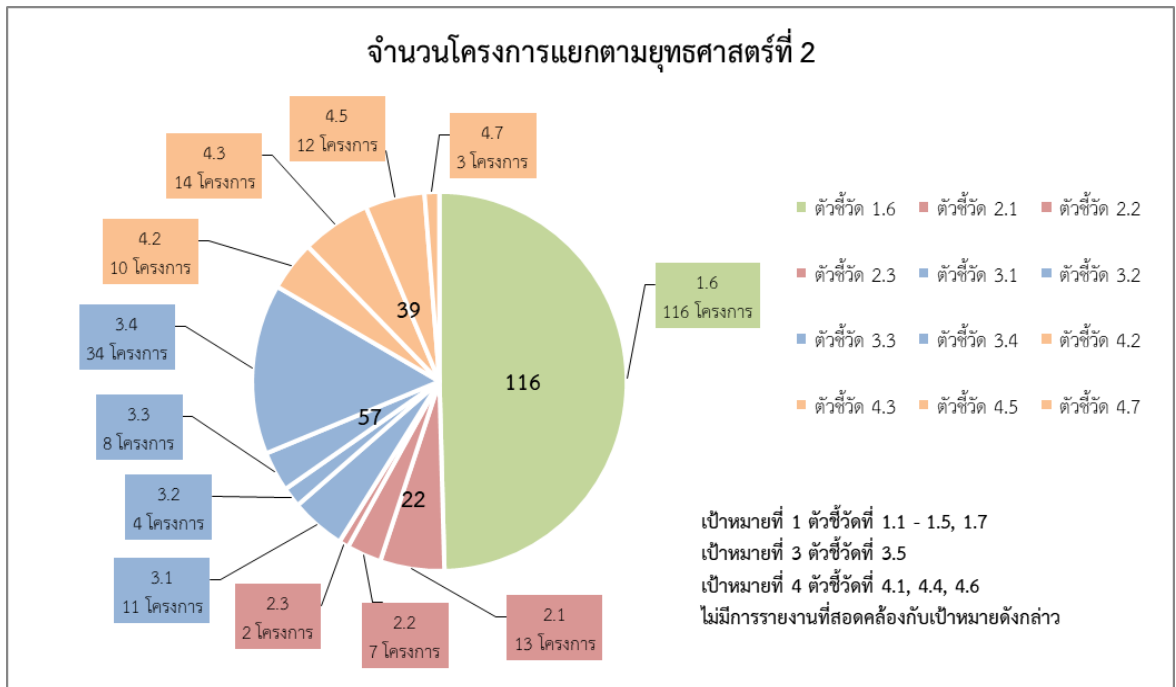
ทั้งนี้ การรายงานของหน่วยงานยังไม่มีหน่วยใดที่สอดคล้องกับตัวชี้วัด ๓.๑: ประสิทธิผลจากการดำเนินการตามเป้าหมาย โดยองค์กรและสถาบันการศึกษาทั้งในภาครัฐ และภาคเอกชน เพิ่มขึ้นไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๐ และ ตัวชี้วัดที่ ๓.๓: สถาบันการศึกษามีการกำหนดแนวทางและมาตรการที่เป็นรูปธรรมในการปรับเปลี่ยนค่านิยม วัฒนธรรม สำหรับนักเรียน นักศึกษา และบุคลากรของสถาบันการศึกษาของรัฐ

## ๖.๒ ยุทธศาสตร์ที่ ๒: เสริมพลัง เพิ่มบทบาทการมีส่วนร่วมเพื่อพัฒนาสังคมและคุณภาพชีวิตแก่สตรีทุกกลุ่ม (Empowerment Measures)

หน่วยงานจำนวน ๖๒ หน่วยงานที่ได้รายงานการดำเนินการตามยุทธศาสตร์ที่ ๒ โดยมีโครงการที่เกี่ยวข้องทั้งสิ้น ๒๓๔ โครงการ มีการดำเนินการตามเป้าหมายที่ ๑: สตรีได้รับการพัฒนาศักยภาพและทักษะที่เหมาะสม มีระดับการศึกษา ทักษะ และความรู้ที่เพียงพอต่อการประกอบอาชีพที่มั่นคงมากที่สุด จำนวน ๑๑๖ โครงการ รองลงมาคือเป้าหมายที่ ๓: สตรีมีบทบาทและมีส่วนร่วมในทางสังคมการเมือง และกระบวนการตัดสินใจ ทั้งในระดับชาติและท้องถิ่นมากขึ้น สตรีได้รับการพัฒนาและส่งเสริมให้มีบทบาทมากขึ้นในเวทีระดับสากล จำนวน ๕๗ โครงการ และ เป้าหมายที่ ๔: สตรีมีสุขภาพ (กายและจิต) สุขภาวะที่ดี มีความตระหนักรู้ในการรักษาสุขภาพ และมีพฤติกรรมในการดำรงชีวิตอย่างสมดุลในสัดส่วนที่ใกล้เคียงกัน จำนวน ๓๙ โครงการ ส่วนการดำเนินการที่สอดคล้องกับเป้าหมายที่ ๒: สตรีมีความมั่นคงในทางเศรษฐกิจ มีการเรียนรู้และได้รับการพัฒนาทักษะอย่างต่อเนื่อง มีน้อยที่สุด จำนวน ๒๒ โครงการ ปรากฏตามแผนภูมิที่ ๔



แผนภูมิที่ ๔: การดำเนินการเพื่อบรรลุเป้าหมายและตัวชี้วัดตามยุทธศาสตร์ที่ ๒



ที่มา: ประมวลผลจากรายงานการดำเนินงานของ GFP ประจำปี ๒๕๖๒

เป้าหมายที่ ๑: สตรีได้รับการพัฒนาศักยภาพและทักษะที่เหมาะสม มีระดับการศึกษา ทักษะ และความรู้ที่เพียงพอต่อการประกอบอาชีพที่มั่นคง

หน่วยงานจำนวน ๒๔ หน่วยงาน ได้รายงานความก้าวหน้าในการดำเนินการให้บรรลุเป้าหมายดังกล่าว โดยส่วนใหญ่หน่วยงานได้ดำเนินการพัฒนาศักยภาพและทักษะแก่เจ้าหน้าที่ผู้หญิงในหน่วยงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งทักษะในการประกอบอาชีพ จำนวน ๑๑๖ โครงการ ซึ่งเชื่อมโยงกับบรรลุตัวชี้วัดที่ ๑.๖: ผู้หญิงมีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง และสามารถใช้เทคโนโลยีในการสืบค้นข้อมูลข่าวสารสมัยใหม่เพิ่มขึ้น โดยหน่วยงานที่ดำเนินการ ได้แก่ กรมสอบสวนคดีพิเศษ กรมอุตสาหกรรมพื้นฐานและการเหมืองแร่ กรมทรัพย์สินทางปัญญา กรมการปกครอง กรมเจรจาการค้าระหว่างประเทศ กรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ สำนักงานปลัดกระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม กรมการข้าว กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช สำนักงานปฏิรูปที่ดิน กรมวิทยาศาสตร์การแพทย์ กรมป่าไม้ กรมชลประทาน กรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ กรมศุลกากร กรมส่งเสริมการเกษตร สำนักงานปลัดกระทรวงการท่องเที่ยว สำนักงานมาตรฐานอุตสาหกรรม สำนักงานเศรษฐกิจการคลัง กรมการแพทย์แผนไทยและทางเลือก สำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา สำนักงานอัยการสูงสุด กรมปศุสัตว์ กรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว ตัวอย่างกิจกรรมที่หน่วยงานได้ดำเนินการเพื่อส่งเสริมเจ้าหน้าที่หญิงในการประกอบอาชีพ เช่น กรมสอบสวนคดีพิเศษ ได้ฝึกอบรม และพัฒนา

ทักษะที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน ตามพระราชบัญญัติการสอบสวนคดีพิเศษ เช่น การฝึกทักษะ อาวุธปืน การสืบสวน การสอบสวนสะกดรอย การตรวจค้นจับกุม การต่อสู้ป้องกันตัว และยุทธวิธี สำหรับการปฏิบัติหน้าที่คดีพิเศษให้แก่บุคลากรทั้งหญิงและชาย กรมอุตสาหกรรมพื้นฐานและการเหมืองแร่ ได้อบรมเพิ่มประสิทธิภาพด้านทักษะดิจิทัลของเจ้าหน้าที่ นอกจากนี้ ในบางหน่วยงานได้ ส่งเสริมอาชีพหลักและอาชีพเสริมของประชากรสตรีกลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ กรมชลประทาน กรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ กรมอุตุนิยมวิทยา กรมส่งเสริมการเกษตร ตัวอย่างโครงการ เช่น การส่งเสริมอาชีพแก่เกษตรกรสตรีของกรมชลประทาน เช่น การเลี้ยงไก่พันธุ์ไข่ การเพาะเห็ด การปลูกมะนาว การจัดการฝายต้นน้ำเพื่อใช้ประโยชน์ทางการเกษตร เป็นต้น อย่างไรก็ตาม ในส่วนของตัวชี้วัด ๑.๑ – ๑.๕ และ ๑.๗ ไม่มีการรายงานงานดำเนินการที่สอดคล้องกับตัวชี้วัดดังกล่าว

*เป้าหมายที่ ๒: สตรีมีความมั่นคงในทางเศรษฐกิจ มีการเรียนรู้และได้รับการพัฒนาทักษะอย่างต่อเนื่อง*

มีการรายงานเพื่อบรรลุเป้าหมายดังกล่าวอย่างน้อยที่สุด จำนวน ๒๒ โครงการ โดยมี ๑๓ โครงการเน้นการพัฒนาทักษะของผู้หญิงในการทำงาน เช่น กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ได้พัฒนาศักยภาพแรงงานสตรีในสถานประกอบการในอุตสาหกรรมไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ เพื่อให้มีความก้าวหน้า ความมั่นคงในอาชีพและรายได้เพิ่มมากขึ้น นอกจากนี้ ยังให้ข้อมูลแนะนำอาชีพเพื่อส่งเสริมการประกอบอาชีพ โดยกรมการจัดหางาน ได้จัดกิจกรรมแนะนำอาชีพทั่วประเทศ กรมราชทัณฑ์ ได้บรรจุและแต่งตั้งข้าราชการหญิงให้กับเรือนจำ/ทัณฑสถาน ในการปฏิบัติต่อผู้ต้องขังหญิง และการบังคับใช้กฎหมาย และการบริการประชาชน ซึ่งมีความสอดคล้องในการบรรลุตัวชี้วัดที่ ๒.๑: สัดส่วนของผู้หญิงที่มีส่วนร่วมในกำลังแรงงานมีอัตราส่วนที่เพิ่มขึ้นเท่าเทียมกับผู้ชาย รองลงมาคือการดำเนินการเพื่อบรรลุตัวชี้วัดที่ ๒.๒: แรงงานผู้หญิงได้รับค่าจ้างตอบแทนอย่างเป็นธรรม จำนวน ๗ โครงการ เช่น กรมโรงงานอุตสาหกรรมและกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ได้ดำเนินโครงการในการตรวจแรงงานในระบบ เพื่อควบคุมดูแลในนายจ้างปฏิบัติตามกฎหมาย คุ้มครองแรงงานและคุ้มครองให้ลูกจ้างได้รับค่าตอบแทนในการทำงานและสิทธิประโยชน์ไม่ต่ำกว่าที่กฎหมายกำหนด นอกจากนี้ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานได้ดำเนินโครงการตรวจแรงงานนอกระบบ เพื่อให้การคุ้มครองแรงงานที่รับงานไปทำงานที่บ้าน ตามพระราชบัญญัติ คุ้มครองแรงงานไปทำที่บ้าน พ.ศ. ๒๕๕๓ เพื่อป้องกันการใช้แรงงานที่ไม่เป็นธรรมระหว่างนายจ้าง/ลูกจ้าง และระหว่างผู้จ้างงาน/ผู้รับงานไปทำที่บ้าน ในการดำเนินงานเพื่อบรรลุตัวชี้วัดที่ ๒.๓: ผู้หญิงผ่านการทดสอบมาตรฐานอาชีพและมาตรฐานฝีมือแรงงานเพิ่มขึ้นในสัดส่วนที่ใกล้เคียงผู้ชาย มีจำนวน ๒ โครงการ โดยกิจกรรมจะเน้นการอบรมพัฒนาศักยภาพของบุคลากรสตรีให้มีทักษะและความรู้ที่เพียงพอต่อการประกอบอาชีพที่มั่นคง เพื่อให้มีศักยภาพที่เหมาะสมและพร้อมในการปฏิบัติงานในตำแหน่งตามมาตรฐาน หน่วยงานที่ดำเนินการ เช่น กรมศุลกากร

เป้าหมายที่ ๓: สตรีมีบทบาทและส่วนร่วมในทางสังคม การเมือง และกระบวนการตัดสินใจ

หน่วยงานส่วนใหญ่ดำเนินการสอดคล้องเพื่อบรรลุตัวชี้วัดที่ ๓.๔ : ผู้หญิงได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับตัดสินใจทั้งในภาครัฐและภาคเอกชนเพิ่มขึ้น จำนวน ๓๔ โครงการ โดยหน่วยงานต่างๆ มีการส่งเสริมและสนับสนุนให้สตรีมีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์กร มีวัตถุประสงค์เพื่อให้ผู้หญิงมีบทบาทที่เทียบเท่ากับผู้ชายในการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อให้มีส่วนร่วมในการดำรงตำแหน่งในระดับตัดสินใจมากขึ้น ได้แก่ สำนักงานเศรษฐกิจอุตสาหกรรม สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย กรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ กรมโยธาธิการและผังเมือง กระทรวงการต่างประเทศ กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ กรมราชทัณฑ์ กรมโรงงานอุตสาหกรรม สำนักปลัดกระทรวงสาธารณสุข สถาบันนิติวิทยาศาสตร์ สำนักงานปลัดกระทรวงการคลัง สำนักงานนโยบายและแผนพลังงาน สำนักงานเศรษฐกิจการคลัง ตัวอย่างโครงการ เช่น กรมโยธาธิการสนับสนุนให้บุคลากรหญิงมีส่วนร่วมเป็นกรรมการตรวจการจ้างงานก่อสร้าง เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรหญิง มีส่วนร่วมในการบริหารงานของกรม กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ ได้ส่งเสริมให้ผู้หญิงในองค์กรมีส่วนร่วมในการเป็นคณะกรรมการ/ คณะทำงาน เพื่อให้เกิดมุมมองที่หลากหลายเป็นประโยชน์ต่อทุกคนและทุกเพศ ในส่วนของการดำเนินการเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ ๓.๑: จำนวนผู้หญิงได้รับการส่งเสริมความรู้ ความเข้าใจเพื่อเตรียมความพร้อมในการสร้างสถาบันครอบครัวเพิ่มขึ้นทุกปี คือ จำนวน ๑๑ โครงการ โดยส่วนใหญ่หน่วยงานที่ดำเนินการสอดคล้องกับตัวชี้วัดนี้ มีการกิจที่เกี่ยวกับการสร้างเสริมสุขภาพของผู้หญิง เช่น กรมอนามัย ได้ดำเนินการพัฒนาการบริการและการจัดการที่เกี่ยวข้องกับการตั้งครรภ์ รวมทั้งให้ความรู้แก่หญิงตั้งครรภ์และครอบครัว นอกจากนี้ ยังมีโครงการในการส่งเสริมบทบาทพ่อแม่หรือผู้ปกครองในการเลี้ยงดูเด็กที่ถูกต้องเหมาะสม และการพัฒนาต้นแบบ “ครอบครัวคุณภาพ” นอกจากนี้ หน่วยงานได้รายงานการดำเนินการมุ่งเน้นเพื่อบรรลุตัวชี้วัดที่ ๓.๓ : สัดส่วนของผู้หญิงที่มีส่วนร่วมทางการเมืองระดับชาติ ระดับท้องถิ่น เพิ่มขึ้น หน่วยงานได้รายงานการจัดกิจกรรมให้สตรีได้เข้ามามีบทบาทในกิจกรรมต่างๆของหน่วยงาน ชุมชน และสังคม จำนวน ๘ โครงการ เช่น กรมอุตุฯ ได้ดำเนินการจัดให้สตรีเข้ามามีส่วนร่วมมีบทบาทในการสนับสนุนภารกิจของกรมฯ และส่งเสริมบทบาทของผู้หญิงในโครงการรับผิดชอบต่อสังคมของหน่วยงาน กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช ได้ดำเนินการฝึกอบรมราษฎรอาสาสมัครพิทักษ์ป่า โดยมีกลุ่มเป้าหมายที่เป็นเพศหญิง เข้ารับการอบรมในสัดส่วนที่ใกล้เคียงกับจำนวนกลุ่มเป้าหมายชาย ในส่วนของตัวชี้วัดที่ ๓.๒: ผู้หญิงมีบทบาทในการร่วมในธุรกิจที่เป็นวิสาหกิจชุมชนเพิ่มขึ้น จำนวน ๔ โครงการ เช่น กรมการพัฒนาชุมชน ได้จัดประชุมเชิงปฏิบัติการเสริมสร้างความเข้มแข็งเครือข่ายอาชีพสมาชิกกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี เพื่อสนับสนุนให้มีการจัดตั้งเครือข่ายอาชีพสมาชิกกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีและสร้างความรู้ความเข้าใจในการดำเนินงานเครือข่ายอาชีพสมาชิกกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี ในส่วนตัวชี้วัด

ที่ ๓.๕ : ผู้หญิงได้รับการคัดเลือกให้สมัครแข่งขันในตำแหน่งต่าง ๆ ในเวทีระดับสากลมากขึ้น ไม่มีการรายงานเพื่อดำเนินการให้บรรลุเป้าหมายดังกล่าวส่วนร่วม

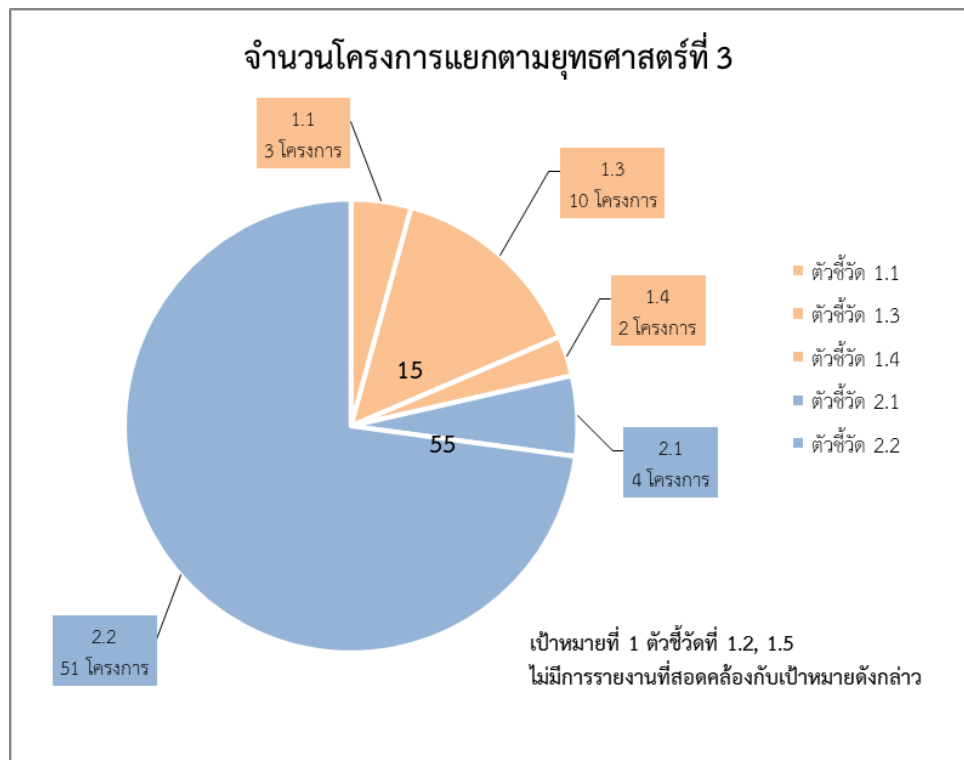
เป้าหมายที่ ๔: สตรีมีสุขภาพ (กายและจิต) สุขภาวะที่ดี มีความตระหนักรู้ในการรักษาสุขภาพ และมีพฤติกรรมในการดำรงชีวิตอย่างสมดุล

มีรายงานการดำเนินงานที่สอดคล้องกับเป้าหมายที่ ๔.๓ : อัตราการเป็นจากโรคไม่ติดต่อต่างๆ ของผู้หญิงมีสัดส่วนที่ลดลง ตัวชี้วัดที่ ๔.๕ : ดัชนีครอบครัวยุคใหม่อยู่ในระดับที่ดีขึ้น และตัวชี้วัดที่ ๔.๒ : ผู้หญิงอายุ ๑๕ – ๗๔ ปี มีภาวะน้ำหนักเกินลดลงในสัดส่วนที่ใกล้เคียงกัน คือ ๑๔ ๑๒ และ ๑๐ โครงการตามลำดับ โดยกิจกรรมส่วนใหญ่เกี่ยวกับการตรวจร่างกายประจำปีให้แก่บุคลากรในหน่วยงาน ได้แก่ กรมสอบสวนคดีพิเศษ กรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ กรมอุตุนิยมวิทยา กรมโยธาธิการและผังเมือง สำนักงานประกันสังคม กรมธุรกิจพลังงาน สำนักงานเลขาธิการนายกรัฐมนตรี กรมสรรพสามิต และกรมพลศึกษา ในบางหน่วยงานได้มีการดำเนินการตรวจสุขภาพที่เกี่ยวกับโรคกลุ่มเสี่ยงของผู้หญิงโดยเฉพาะ เช่น สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการมีโครงการในการตรวจคัดกรองมะเร็งปากมดลูกและมีการติดตามผล นอกจากนี้ หน่วยงานยังได้มีการจัดให้มีสิ่งอำนวยความสะดวก อาทิ ห้องออกกำลังกาย มุมเด็ก ห้องเลี้ยงเด็กและห้องให้นมบุตร การปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงาน รวมทั้ง การจัดกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพกาย สุขภาพจิต และคุณภาพชีวิตของบุคลากรในหน่วยงาน เช่น การให้ความรู้เกี่ยวกับโรคต่าง ๆ จากผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้าน การอบรมเชิงปฏิบัติการ การเสริมสร้างบรรยากาศในการทำงาน ทักษะคนดี ค่านิยม และพฤติกรรมในการดูแลสุขภาพ หน่วยงานที่จัดการดำเนินการ ได้แก่ สำนักงานกิจการยุติธรรม สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามยาเสพติด กรมเชื้อเพลิงธรรมชาติ กรมการปกครอง กรมที่ดิน กรมกิจการเด็กและเยาวชน กรมอุตุนิยมวิทยาเพื่อมุ่งเน้นให้บุคลากรมีสุขภาพกายและจิตที่ดี กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานได้ส่งเสริมและพัฒนาการจัดตั้งมุมนมแม่ในสถานประกอบกิจการ จำนวน ๑๘๐ แห่ง เพื่อให้นายจ้างและลูกจ้างในสถานประกอบกิจการเห็นความสำคัญและประโยชน์ของการเลี้ยงลูกด้วยนมแม่และจัดสวัสดิการแรงงานเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตผู้ใช้แรงงานโดยการแบ่งเบาภาระค่าใช้จ่ายในการเลี้ยงดูบุตรของผู้ใช้แรงงาน นอกจากนี้ หน่วยงานได้ดำเนินการที่สอดคล้องกับตัวชี้วัด ๔.๗: ผู้หญิงในกลุ่มยากลำบาก กลุ่มผู้พิการ กลุ่มเสี่ยง และกลุ่มด้อยโอกาสได้รับการดูแลไม่น้อยกว่าร้อยละ ๕๐ มีจำนวน ๓ โครงการ เช่น มหาวิทยาลัยขอนแก่น ได้จัดทำโครงการรูปแบบงานส่งเสริมป้องกันและบำบัดรักษาโรคซึมเศร้าที่มีความละเอียดอ่อนต่อเพศภาวะ โดยให้การศึกษาและพัฒนาหลักสูตรเรื่องเพศภาวะแก่แกนนำชุมชนและผู้หญิงกลุ่มเสี่ยงเพื่อป้องกันโรคซึมเศร้า รวมทั้งรูปแบบการให้การปรึกษาเพื่อการฟื้นฟูพลังอำนาจและศักยภาพเพื่อความเป็นธรรมทางเพศภาวะสำหรับผู้ที่เสี่ยงต่อการเป็นโรคซึมเศร้า

๖.๓ ยุทธศาสตร์ที่ ๓: พัฒนาเงื่อนไขและปัจจัยที่เอื้อต่อการพัฒนาสตรีที่มีประสิทธิผลและเสมอภาค (Enabling Condition Measures)

หน่วยงานจำนวน ๓๖ หน่วยงาน จำนวน ๗๐ โครงการที่ได้รายงานการดำเนินการตามยุทธศาสตร์ที่ ๓ โดยหน่วยงานได้รายงานการดำเนินการตามเป้าหมายที่สอดคล้องกับเป้าหมายที่ ๒: การติดตามการประเมินผลการดำเนินงานกำหนดมาตรการ กฎหมาย เงื่อนไขต่างๆ มีประสิทธิภาพประสิทธิผลมากที่สุด จำนวน ๕๕ โครงการ และเป้าหมายที่ ๑: มีการทบทวนและกำหนดมาตรการ กฎหมาย ระเบียบ รวมถึงการกำหนดเงื่อนไขต่างๆ ที่เกี่ยวกับการพัฒนาสตรี เพื่อเอื้ออำนวยให้การพัฒนาสตรีดำเนินการไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ รองลงมา คือ ๑๕ โครงการ

แผนภูมิที่ ๕: การดำเนินการเพื่อบรรลุเป้าหมายและตัวชี้วัดตามยุทธศาสตร์ที่ ๓



ที่มา: ประมวลผลจากรายงานการดำเนินงานของ GFP ประจำปี ๒๕๖๒

เป้าหมายที่ ๑ มีการทบทวนและกำหนดมาตรการ กฎหมาย ระเบียบ รวมถึงการกำหนดเงื่อนไขต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับการพัฒนาสตรี เพื่อเอื้ออำนวยให้การพัฒนาสตรีดำเนินการไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ

หน่วยงานได้ดำเนินการสอดคล้องกับตัวชี้วัดที่ ๑.๓ : กำหนดให้มีการนำแผนพัฒนาสตรีเข้าสู่แผนปฏิบัติงานของหน่วยงานภาครัฐทุกหน่วยงานเพื่อให้การพัฒนาสตรีเข้าสู่การพัฒนากระแสหลัก

ของการพัฒนาในหน่วยงานภาครัฐ (Mainstreaming Development) จำนวน ๑๐ โครงการ โดยหน่วยงานได้จัดทำแผนปฏิบัติการเพื่อส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศในหน่วยงาน ซึ่งส่วนใหญ่เน้นการในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร และการสนับสนุนส่งเสริมให้ข้าราชการหญิงเข้าสู่การอบรมอย่างเท่าเทียม โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้บุคลากรหญิงได้มีโอกาสในการฝึกอบรมและพัฒนาทักษะเท่าเทียมกับบุคลากรชาย เช่น กรมธนารักษ์ กรมเชื้อเพลิงธรรมชาติ กระทรวงการต่างประเทศ รองลงมาคือการดำเนินการเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ ๑.๑ : กฎหมาย กฎระเบียบ และเงื่อนไขต่างๆ ที่เป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาสตรี การเลือกปฏิบัติและความเท่าเทียมกัน ได้รับการทบทวน แก้ไข หรือมีการพัฒนาปรับปรุงหรือกำหนดในช่วงห้าปีข้างหน้า จำนวน ๓ โครงการ โดยหน่วยงานส่วนใหญ่ได้มุ่งเน้นการดำเนินการในการทบทวน จัดทำหลักเกณฑ์ และวิธีการสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง การเลื่อนระดับ เป็นต้น ตัวอย่างเช่น กรมอุตุนิยมวิทยาจัดทำแผนงานพัฒนามาตรการ/แนวทางในการเปิดโอกาสให้บุคลากรหญิงชายมีโอกาสในด้านต่าง ๆ เท่าเทียมกัน เช่น การแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้บริหาร กรมศุลกากรมีโครงการกำหนดกรอบเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพของข้าราชการ เพื่อสร้างเส้นทาง การเติบโตและความก้าวหน้า และการวางแผนเตรียมกำลังคนของหน่วยงาน ในบางหน่วยงาน เช่น กรมส่งเสริมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ ได้มีการนำประเด็นผู้หญิงเข้าสู่แผนงานโครงการ โดยได้ขับเคลื่อนและจัดทำแผนปฏิบัติการตามแผนพัฒนาสตรีพิการ ฉบับที่ ๒ พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔ ในส่วนของการดำเนินงานตามตัวชี้วัด ๑.๔ : หน่วยงานภาครัฐมีการจัดสรรงบประมาณที่คำนึงถึงความต้องการและความแตกต่างทางเพศ (Gender Responsive Budgeting) ถึงแม้ว่าหน่วยงานต่าง ๆ ยังไม่มีการรายงานที่บรรลุตัวชี้วัดดังกล่าว จากรายงานผลฯ ของ กรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว ได้รายงานการดำเนินโครงการ ๑ โครงการในการขับเคลื่อนกลไกเชิงงบประมาณเพื่อลดความเหลื่อมล้ำทางเพศ โดยการอบรมให้ความรู้ในเรื่องการจัดทำงบประมาณที่คำนึงถึงเพศภาวะ ให้แก่หน่วยงานภาครัฐ และสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทยได้จัดอบรมให้ความรู้เรื่องจัดทำงบประมาณที่คำนึงถึงเพศภาวะ ในส่วนของตัวชี้วัดที่ ๑.๒: ระดับความสำเร็จของประเทศไทย ในการบรรลุเป้าหมายที่กำหนดในระดับสากลต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับสตรี และ ตัวชี้วัดที่ ๑.๕: องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการจัดสรรงบประมาณคำนึงถึงความต้องการและความแตกต่างทางเพศ (Gender Responsive Budgeting) ไม่มีการรายงานที่สอดคล้องเพื่อให้บรรลุเป้าหมายดังกล่าว

*เป้าหมายที่ ๒: การติดตามการประเมินผลการดำเนินงานกำหนดมาตรการ กฎหมาย เงื่อนไขต่างๆ มีประสิทธิภาพประสิทธิผล*

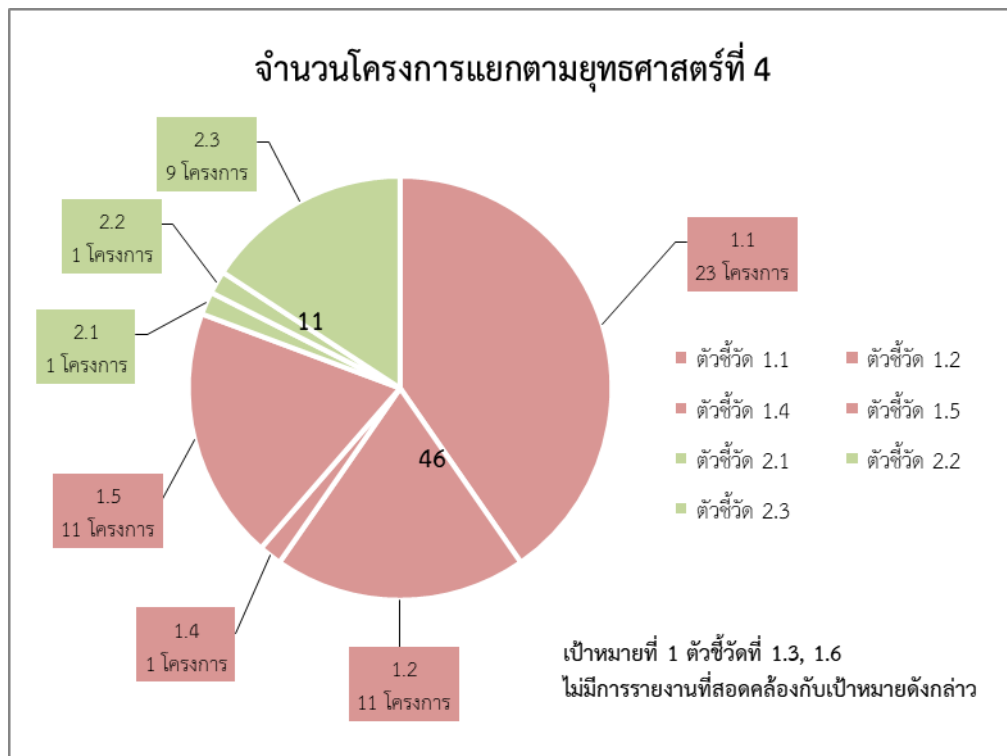
หน่วยงานส่วนใหญ่ดำเนินการตามตัวชี้วัด ที่ ๒.๒: กลไกการติดตามผลมีการดำเนินงานและรายงานความก้าวหน้าเป็นระยะๆ อย่างต่อเนื่อง จำนวน ๕๑ โครงการ โดยเน้นการเก็บรวบรวมข้อมูลจำแนกเพศ โดยเฉพาะการจัดเก็บข้อมูลจำแนกเพศของบุคลากรในหน่วยงาน เช่น กรมอุตุนิยมวิทยา กรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ และการเหมืองแร่ กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ กรมประชาสัมพันธ์ กรมทรัพยากรน้ำ กรมธุรกิจ

พลังงาน กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กรมโยธาธิการและผังเมือง สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี กรมเจรจาการค้าระหว่างประเทศ สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน สำนักงานปลัดกระทรวงพาณิชย์ กรมการจัดหางาน สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจแห่งชาติ สำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย กรมราชทัณฑ์ สำนักงานอัยการสูงสุด กรมควบคุมมลพิษ กรมการจัดหางาน กรมทรัพยากรน้ำบาดาล สถาบันนิติวิทยาศาสตร์ สำนักงานปลัดกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา สำนักงานนโยบายและแผนพลังงาน ได้มีการจัดทำสถิติจำแนกเพศของบุคลากรในหน่วยงานในทุกระดับ เพื่อนำข้อมูลจำแนกเพศ ไปใช้ในการวิเคราะห์อัตรากำลังของบุคลากร การแต่งตั้ง การอบรมดูงาน เพื่อนำไปใช้ในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล นอกจากนี้ ได้มีหน่วยงานบางส่วนที่ขยายการจัดทำข้อมูลสถิติจำแนกเพศไปยังผู้ใช้บริการของหน่วยงาน เช่น กรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการมีการจัดเก็บข้อมูลจำแนกเพศของระบบงานบริการทางสังคม ระบบข้อมูลกลุ่มเป้าหมาย ระบบฐานข้อมูลการจัดระเบียบผู้ทำการขอทานและคนไร้ที่พึ่ง รวมทั้งระบบพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้รับบริการในสถานคุ้มครองคนไร้ที่พึ่ง สำนักงานประกันสังคม ได้จัดเก็บข้อมูลจำแนกเพศของผู้ประกันตน (มาตรา ๓๓ และมาตรา ๓๙) สำนักงานอัยการสูงสุดได้จัดทำข้อมูลจำแนกเพศของผู้เข้ามาขอรับความช่วยเหลือในการทำนิติกรรมและให้คำปรึกษากฎหมาย รวมทั้ง มีฐานข้อมูลจำแนกเพศของผู้เสียหาย พยานและผู้ต้องหาที่อัยการได้เข้าสอบปากคำ กรมการปกครอง ได้จัดทำฐานข้อมูลจำแนกเพศผู้แสวงบุญชาวไทยซึ่งเดินทางไปประกอบพิธีฮัจย์ เพื่อเป็นฐานข้อมูลในการอำนวยความสะดวก ต่อผู้เดินทางไปประกอบพิธีฮัจย์ และกรมหม่อมใหม่ มีการปรับปรุงฐานข้อมูลทะเบียนเกษตรกรด้านหม่อมใหม่ให้มีความทันสมัยและถูกต้อง กรมพัฒนาฝีมือแรงงานมีการจัดทำข้อมูลจำแนกเพศในกิจการที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาฝีมือแรงงาน กรมศิลปากร จัดเก็บข้อมูลสถิติผู้เข้าใช้เข้าชมในแหล่งมรดกศิลปวัฒนธรรม ในส่วนของการดำเนินการตามตัวชี้วัดที่ ๒.๑ : มีการเก็บรวบรวมข้อมูลประเด็นกฎหมาย กฎระเบียบและเงื่อนไขต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับสตรีอย่างเป็นระบบ จำนวน ๔ โครงการ เช่น การติดตามประเมินผลส่วนราชการเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลโดยคำนึงถึงความเสมอภาค อย่างไรก็ตาม แม้จะมีการรายงานการดำเนินการ แต่ยังไม่มีความชัดเจนในการดำเนินการในเรื่องกลไกการเก็บข้อมูลประเด็นกฎหมาย กฎระเบียบและเงื่อนไขต่างๆ อย่างเป็นระบบ

#### ๖.๔ ยุทธศาสตร์ที่ ๔ กำหนดมาตรการเฝ้าระวัง ป้องกัน คุ้มครอง ช่วยเหลือ และเยียวยา (Protective and Corrective Measures)

๒๔ หน่วยงานได้รายงานการดำเนินการตามยุทธศาสตร์ที่ ๔ โดยมีโครงการที่เกี่ยวข้องทั้งสิ้น ๕๗ โครงการ โดยหน่วยงานได้ดำเนินงานตามเป้าหมายที่ ๑: สังคมไทยมีระบบและกลไกที่ป้องกัน เยียวยา และแก้ไขปัญหาสังคมต่างๆ ที่กระทบต่อสตรีทุกกลุ่ม ทุกวัย มากที่สุด ๔๖ โครงการ และเป้าหมายที่ ๒: กำหนดมาตรการหรือแนวทางเพื่อนำไปสู่การลดปัญหาความเหลื่อมล้ำป้องกันและแก้ไขปัญหาความยากจนของกลุ่มเป้าหมายสตรีที่ด้อยโอกาสรองลงมา คือ ๑๑ โครงการ

แผนภูมิที่ ๖: การดำเนินการเพื่อบรรลุเป้าหมายและตัวชี้วัดตามยุทธศาสตร์ที่ ๔



ที่มา: ประมวลผลจากรายงานการดำเนินงานของ GFP ประจำปี ๒๕๖๒

เป้าหมายที่ ๑: สังคมไทยมีระบบและกลไกที่ป้องกัน เยียวยา และแก้ไขปัญหาสังคมต่างๆ ที่กระทบต่อสตรีทุกกลุ่ม ทุกวัย

การรายงานในการบรรลุเป้าหมายที่ ๑ หน่วยงานโดยส่วนใหญ่ดำเนินงานที่สอดคล้องกับตัวชี้วัด ๑.๑ : มีการจัดทำมาตรฐานการป้องกันเยียวยา การแก้ไขปัญหาสังคมต่างๆ ที่กระทบต่อสตรีทุกกลุ่ม ทุกวัย จำนวน ๒๓ โครงการ โดยหน่วยงานได้เน้นในการสร้างช่องทางเพื่อร้องเรียนและแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นกับสตรี โดยเฉพาะการสร้างช่องทางร้องเรียนที่หลากหลาย เช่น การร้องเรียนผ่านทางจดหมายช่องทางออนไลน์ ในการล่วงละเมิดทางเพศในที่ทำงาน เช่น สำนักงานคณะกรรมการอ้อยและน้ำตาลทราย กรมทรัพยากรน้ำ สำนักงานอัยการสูงสุด ในส่วนของกรมบังคับคดีได้จัดให้มีช่องทางการสื่อสารระหว่างองค์กรกับกลุ่มสตรีผู้ถูกคุกคาม เพื่อสามารถเข้าถึงและแก้ไขปัญหาได้อย่างถูกต้องและรวดเร็ว นอกจากนี้ ยังมีมาตรการการป้องกันและเฝ้าระวังปัญหาที่อาจเกิดขึ้น เช่น กรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ ได้จัดสถานที่ทำงานให้มีความปลอดภัย โดยการติดตั้งกล้องวงจรปิด รวมทั้งกรมบังคับคดี กรมพัฒนาสังคม และกรมเชื้อเพลิงธรรมชาติได้มีการจัดสภาพแวดล้อมในที่ทำงานที่คำนึงถึงเพศ



ภาวะและสุขภาพลักษณะ เช่น การจัดสรรห้องน้ำที่สะอาดและมีปริมาณเหมาะสมกับจำนวนข้าราชการ และข้อจำกัดต่างๆ ของเจ้าหน้าที่ เช่น หญิงตั้งครรภ์ คนพิการ และผู้ที่มีความหลากหลายทางเพศ เป็นต้น รวมทั้งการพัฒนากฎหมายและมาตรการในการป้องกันและแก้ไขปัญหที่เกิดขึ้นกับสตรี เช่น การพัฒนากฎหมายที่เกี่ยวข้องกับประเด็นความรุนแรงในครอบครัว ของกรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว รองลงมาคือ การดำเนินการตามตัวชี้วัดที่ ๑.๒ : การรณรงค์เผยแพร่ข้อมูลเกี่ยวกับระบบ และกลไกการป้องกันปัญหาสังคมที่กระทบต่อสตรีทุกกลุ่ม ทุกวัยอย่างต่อเนื่อง โดยมีโครงการจำนวน ๑๑ โครงการ ซึ่งส่วนใหญ่เกี่ยวข้องกับการให้ความรู้ในประเด็นความรุนแรงในครอบครัว การล่วงละเมิดทางเพศในสถานที่ทำงาน และการค้ามนุษย์ โดยจัดอบรมให้ความรู้และการพัฒนาศักยภาพให้แก่บุคลากร การประชาสัมพันธ์เพื่อเผยแพร่ข้อมูลผ่านทางเว็บไซต์ของหน่วยงาน หรือการเผยแพร่ข้อมูลโดยตรงให้แก่ประชาชนที่มาใช้บริการ เช่น กรมบังคับคดี กรมเชื้อเพลิงธรรมชาติ กรมอุตุนิยมวิทยา และสำนักงานเศรษฐกิจอุตสาหกรรม ได้เผยแพร่ข้อมูลให้กับบุคลากรในเรื่องการกระทำอันเป็นการล่วงละเมิดทางเพศและการคุกคามในที่ทำงาน และสถานที่ให้บริการในกรณีประสบปัญหาความรุนแรงต่อสตรี สำนักงานตำรวจแห่งชาติได้รณรงค์ให้ความรู้เกี่ยวกับความรุนแรงในครอบครัว ให้แก่ครอบครัวของข้าราชการตำรวจที่พักในบ้านพักสวัสดิการข้าราชการตำรวจ กรมสอบสวนคดีพิเศษ ส่งเสริมให้พนักงานสอบสวนคดีพิเศษและเจ้าหน้าที่ที่มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการพิทักษ์สิทธิสตรีหรือเรื่องการค้ามนุษย์ ตามพระราชบัญญัติป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ พ.ศ. ๒๕๕๑ นอกจากนี้ ยังมีการดำเนินการเพื่อบรรลุตัวชี้วัดที่ ๑.๕ : บุคลากรภาครัฐ ชุมชน และองค์กรเครือข่าย มีความรู้ ความเข้าใจ การป้องกันแก้ไขปัญหาความรุนแรงในสังคม และสามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ จำนวน ๑๑ โครงการ เช่น สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ได้พัฒนาศักยภาพแก่บุคลากรทางการแพทย์ของสำนักงานฯ ให้มีความรู้และทักษะในการตรวจวินิจฉัย เด็กและสตรีที่ถูกระบาดความรุนแรง เพื่อให้ผู้ประสบปัญหาได้รับการดูแลแบบองค์รวมอย่างมีประสิทธิภาพ กรมสอบสวนคดีพิเศษ ได้จัดสัมมนาเพื่อถอดบทเรียนของกองคดีค้ามนุษย์ เพื่อวิเคราะห์ปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินคดีความผิดเกี่ยวกับการค้ามนุษย์ ในส่วนของการดำเนินการตามตัวชี้วัดที่ ๑.๔ : มีการจัดเก็บข้อมูลเกี่ยวกับความรุนแรงของสตรีและเด็กอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ รวมถึงข้อมูลจำนวนผู้ที่เข้ามาร้องเรียนหรือร้องทุกข์ มีจำนวนน้อยที่สุดจำนวน ๑ โครงการ ได้แก่ การจัดทำระบบฐานข้อมูลในความช่วยเหลือของเครือข่ายหญิงไทยในต่างประเทศ ของกรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว ในส่วนของตัวชี้วัดที่ ๑.๓: กระบวนการบังคับใช้กฎหมายและเอาผิดผู้กระทำมีประสิทธิภาพ โดยผู้กระทำผิดได้รับโทษหรือการบำบัด และผ่านกระบวนการพัฒนาพฤติกรรมเสียแล้วไม่กลับไปก่อปัญหาอีก และ ๑.๖: องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีระบบป้องกันความรุนแรงในชุมชนในสัดส่วนที่เพิ่มขึ้น ไม่มีการรายงานผลที่สอดคล้องเพื่อบรรลุตัวชี้วัดดังกล่าว

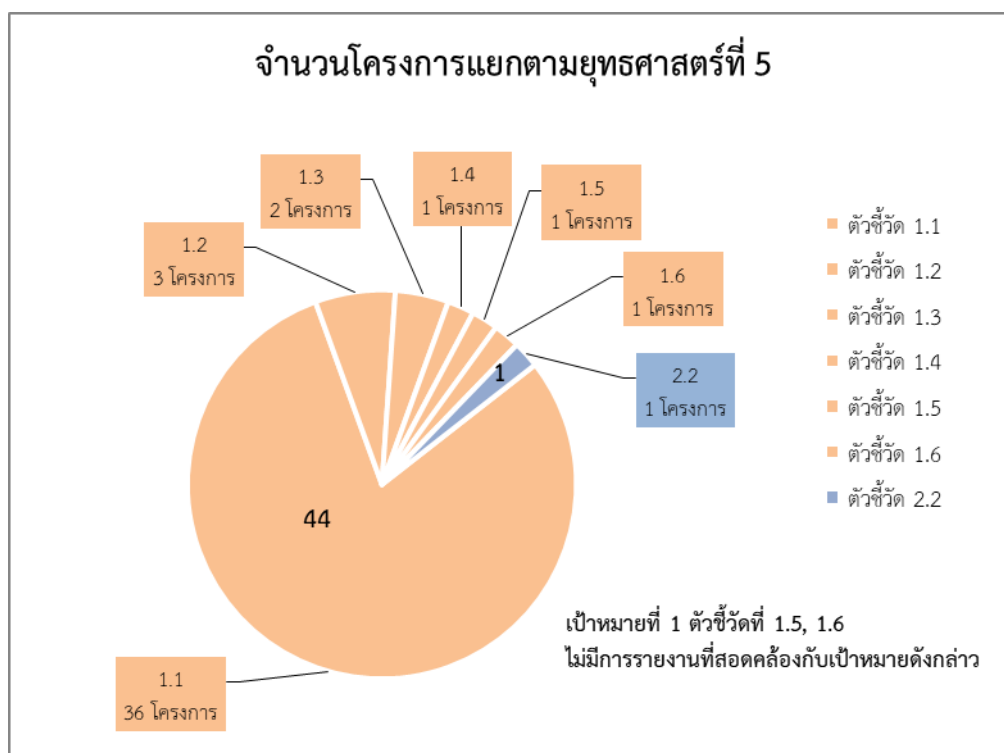
เป้าหมายที่ ๒ : กำหนดมาตรการหรือแนวทางเพื่อนำไปสู่การลดปัญหาความเหลื่อมล้ำป้องกันและแก้ไขปัญหาความยากจนของกลุ่มเป้าหมายสตรีที่ด้อยโอกาส

การดำเนินการของหน่วยงานส่วนใหญ่เกี่ยวข้องกับการเตรียมความพร้อมแก่ข้าราชการและเจ้าหน้าที่เพื่อรองรับเข้าสู่สังคมสูงอายุ เช่น โครงการอบรมเตรียมความพร้อมให้แก่ข้าราชการเพื่อให้พร้อมเข้าสู่สังคมสูงอายุอย่างมีคุณภาพของกรมวิทยาศาสตร์การแพทย์และกรมควบคุมมลพิษ อย่างไรก็ตามในบางหน่วยงานได้ดำเนินการกับกลุ่มเป้าหมาย เช่น กรมอนามัยได้ดำเนินโครงการพัฒนาระบบการดูแลผู้สูงอายุในชุมชน เพื่อเสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีของสตรีในสังคม กรมกิจการผู้สูงอายุ ได้อบรมให้ความรู้แก่ประชาชน หน่วยงานและอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ในหลักสูตรเตรียมความพร้อมก่อนเข้าสู่วัยสูงอายุ นอกจากนี้ หน่วยงานบางแห่ง เช่น กรมหม่อนไหม ได้มีการส่งเสริมอาชีพด้านหม่อนไหมสำหรับผู้สูงอายุ คนพิการและคนด้อยโอกาสเพื่อให้มีรายได้ มีอาชีพที่มั่นคงสามารถพึ่งพาตนเองได้ ซึ่งเป็นการดำเนินการที่สอดคล้องกับตัวชี้วัดที่ ๒.๓: สตรีมีความรู้และมีการเตรียมความพร้อมเพื่อรองรับ การเข้าสู่สังคมสูงอายุ จำนวน ๙ โครงการ นอกจากนี้โครงการจำนวน ๑ โครงการ คือ โครงการฟื้นฟู คนชราและคนไร้ที่พึ่งให้ได้รับการเข้าถึงสิทธิขั้นพื้นฐานของกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการซึ่งมีความเชื่อมโยงกับเป้าหมายที่ ๒.๑: รายได้เฉลี่ยต่อหัวของสตรีในกลุ่มเป้าหมายที่มีรายได้ต่ำหรือยากจนรายได้เฉลี่ยเพิ่มขึ้น ในส่วนของตัวชี้วัดที่ ๒.๒ : สัดส่วนของสตรีที่สามารถเข้าถึงแหล่งเงินทุนมีสัดส่วนที่เพิ่มขึ้น จำนวน ๑ โครงการ โดย กรมกิจการผู้สูงอายุ ได้ให้ความรู้แก่กลุ่มเป้าหมายเพื่อถึงกองทุนผู้สูงอายุ เพื่อเป็นทุนค่าใช้จ่ายในการดำเนินกิจกรรมเพื่อให้ผู้สูงอายุมีความมั่นคงทางเศรษฐกิจ

#### **๖.๕ ยุทธศาสตร์ที่ ๕ สร้างความเข้มแข็งของกลไกและกระบวนการพัฒนาสตรี (Strengthen WID Mechanism and Processes)**

หน่วยงานจำนวน ๒๒ หน่วยงาน ได้รายงานการดำเนินการจำนวน ๔๕ โครงการ โดยส่วนใหญ่เป็นการดำเนินการตามเป้าหมายที่ ๑: กลไกและองค์การการพัฒนาสตรีทุกระดับทุกภาคส่วนมีความเข้มแข็ง มีศักยภาพ ประสิทธิภาพ ประสิทธิผล สามารถเป็นกลไกหลักในการขับเคลื่อนการพัฒนาสตรีในทุกระดับ ให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ในแผนระดับชาติ และยุทธศาสตร์การพัฒนาสตรี มีจำนวน ๔๔ โครงการ รองลงมา คือ การดำเนินงานตามเป้าหมายที่ ๒: กระบวนการ พัฒนาสตรีได้รับการพัฒนาปรับปรุงให้เหมาะสม คล่องตัว สามารถบูรณาการและดำเนินงานด้านการพัฒนาสตรีร่วมกันกับเครือข่ายภาครัฐระดับต่าง ๆ ๑ โครงการ

แผนภูมิที่ ๗ : การดำเนินการเพื่อบรรลุเป้าหมายและตัวชี้วัดตามยุทธศาสตร์ที่ ๕



ที่มา: ประมวลผลจากรายงานการดำเนินงานของ GFP

เป้าหมายที่ ๑ กลไกและองค์การการพัฒนาศตริทุกระดับทุกภาคส่วนมีความเข้มแข็ง มีศักยภาพ ประสิทธิภาพ ประสิทธิผล

จากการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า ส่วนใหญ่หน่วยงานได้ดำเนินการเพื่อให้บรรลุตัวชี้วัด ๑.๑: กลไกสตรีระดับกระทรวง/กรม (CGEO/GFP) มีการดำเนินงานและรายงานผลการดำเนินงานด้านสตรีของหน่วยงานอย่างต่อเนื่องได้มีกลไกสตรีระดับกระทรวง/กรม จำนวน ๓๖ โครงการ โดยส่วนใหญ่ได้มีการปรับปรุงกลไกสตรีในหน่วยงานให้มีความคล่องตัวและสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงเจ้าหน้าที่ขององค์กรมากขึ้น ซึ่งหน่วยงานดำเนินการในการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงผู้บริหารด้านการเสริมสร้างบทบาทหญิงชาย (Chief Gender Equality Officer – CGEO) และเจ้าหน้าที่ศูนย์ประสานงานด้านความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย ( Gender Focal Point – GFP) ซึ่งจากการสำรวจข้อมูลของ GFP พบว่าหน่วยงาน ๘๒ หน่วยงานได้รายงานการเปลี่ยนแปลง CGEO จำนวน ๔๕ หน่วยงาน โดยเป็นการเปลี่ยนแปลงหัวหน้า GFP ๓๖ หน่วยงาน และเจ้าหน้าที่ GFP จำนวน ๓๑ คน ใน ๒๗ GFP หน่วย (ข้อมูล ณ วันที่ ๙ มีนาคม ๒๕๖๓) และในหน่วยงานบางแห่งได้ปรับปรุงแผนแม่บทการส่งเสริมความ

เสมอภาคระหว่างหญิงชาย เช่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น นอกจากนี้ ความก้าวหน้าในการดำเนินการในส่วนนี้ยังสามารถประเมินจากการส่งรายงานความก้าวหน้าในการดำเนินเพื่อส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศให้กับกรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว จำนวน ๑๑๔ จาก ๑๓๕ หน่วยงาน นอกจากนี้ หน่วยงานบางส่วนที่ได้มุ่งเน้นการพัฒนาเครือข่ายและกลไกสตรีในระดับพื้นที่ เช่น กรมอุตุนิยมวิทยา ได้มีการสร้างเครือข่ายพัฒนาสตรีกรมอุตุนิยมวิทยา มีกลุ่มไลน์ “พัฒนาสตรี อต.” เพื่อแจ้งข่าวสารและแลกเปลี่ยนข้อมูลระหว่างเครือข่ายสตรี กรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ ได้จัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาศักยภาพแกนนำสตรีพิการ โดยให้ความรู้ในเรื่องแผนพัฒนาสตรีพิการ ฉบับที่ ๒ รวมทั้งการสร้างกลไกในระดับองค์กรสตรีพิการเพื่อเฝ้าระวังและป้องกันการกระทำความรุนแรงต่อเด็กและสตรีพิการ ซึ่งเป็นการดำเนินการเพื่อบรรลุตัวชี้วัดที่ ๑.๒: กลไกสตรีในระดับพื้นที่มีการดำเนินกิจกรรมส่งเสริมและพัฒนาสตรีเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง จำนวน ๓ โครงการ อย่างไรก็ตามในส่วนของตัวชี้วัด ๑.๓: บุคลากรที่ดำเนินงานด้านการพัฒนาสตรีในระดับนโยบายได้รับการพัฒนาความรู้และศักยภาพอย่างต่อเนื่องการดำเนินงานที่เกี่ยวข้องกับยุทธศาสตร์ดังกล่าวมีการรายงานค่อนข้างจำกัด โดยมี จำนวน ๒ โครงการ เช่น การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรที่มีศักยภาพสูง ทั้งนี้ ข้อมูลที่สอดคล้องเพื่อบรรลุเป้าหมายดังกล่าวยังไม่ชัดเจนเท่าที่ควร สำหรับการดำเนินงานตามตัวชี้วัดที่ ๑.๔: บุคลากรที่ดำเนินงานในองค์กรสตรีระดับต่างๆ ได้รับข้อมูลหรือสามารถเข้าถึงข้อมูลความรู้ด้านการพัฒนาสตรี การแก้ไขปัญหา ประเด็นทางกฎหมายและส่งเสริมศักยภาพและโอกาสสำหรับสตรีกลุ่มต่างๆ อย่างสม่ำเสมอ มีจำนวน ๑ โครงการ โดยกรมการพัฒนาชุมชน ได้พัฒนาข้อมูลสารสนเทศของกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี โดยปรับปรุงระบบฐานข้อมูลและเว็บไซต์ของกองทุนฯ เพื่อให้บุคลากรสามารถบริหารจัดการกองทุนได้อย่างมีประสิทธิภาพ สำหรับการดำเนินการเพื่อบรรลุตัวชี้วัดที่ ๑.๕: องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทุกระดับมีความรู้ความเข้าใจประเด็นการพัฒนาสตรีมีการดำเนินงานด้านสตรีในสัดส่วนที่เพิ่มขึ้น มีจำนวน ๑ โครงการ โดยกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นได้เผยแพร่ความรู้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามแนวทางการส่งเสริมความเสมอภาคและการจัดการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศ ตามพระราชบัญญัติความเท่าเทียมระหว่างเพศ พ.ศ. ๒๕๕๘ ในการดำเนินการที่สอดคล้องกับตัวชี้วัด ๑.๖: องค์กรธุรกิจเอกชนเข้าร่วมกิจกรรมการพัฒนาสตรีเพิ่มขึ้นมีข้อมูลจำกัด มีการรายงานสอดคล้องกับตัวชี้วัดดังกล่าว จำนวน ๑ โครงการ คือ การประชุมเครือข่ายผู้ประกอบการสตรีแห่งประเทศไทยเพื่อเสริมสร้างศักยภาพทางธุรกิจ สร้างความร่วมมือทางเศรษฐกิจและเทคโนโลยี แลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ในกลุ่มผู้ประกอบการทางธุรกิจร่วมกับ องค์กรหรือเครือข่ายผู้ประกอบการสตรีในภูมิภาคอาเซียน ดำเนินการโดยกรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว

*เป้าหมายที่ ๒ กระบวนการพัฒนาสตรีได้รับการพัฒนาปรับปรุงให้เหมาะสม คล่องตัว สามารถบูรณาการและดำเนินงานด้านการพัฒนาสตรีร่วมกันกับเครือข่ายภาครัฐระดับต่างๆ (ส่วนกลาง ภูมิภาค และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น) อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล*

มีการรายงานเข้ามาค่อนข้างจำกัด โดยหน่วยงานส่วนใหญ่รายงานถึงการปรับปรุงกลไก CGEO และ GFP ซึ่งเป็นการดำเนินการที่สอดคล้องกับเป้าหมายที่ ๑ ทั้งนี้ มีจำนวน ๑ โครงการที่มีความเชื่อมโยงกับตัวชี้วัดที่ ๒.๒: การดำเนินงานของกระบวนการที่ได้รับการพัฒนาปรับปรุงมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น คือ การจัดทำข้อมูลสถิติด้านเศรษฐกิจและสังคมของสำนักงานสถิติแห่งชาติ ซึ่งเป็นข้อมูลสถิติพื้นฐานที่สำคัญในการวางแผนกำหนดนโยบาย ตลอดจนใช้ในการติดตามและประเมินผล เพื่อให้การดำเนินงานของกระบวนการพัฒนาสตรีมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น

## ๗. บทวิเคราะห์

จากข้อมูลการรายงานการดำเนินการของหน่วยงานภาครัฐสะท้อนให้เห็นแนวทางการดำเนินงานของหน่วยงาน ดังนี้

### ๑) มุ่งเน้นการบูรณาการมิติทางเพศภาวะเข้าสู่ภายในองค์กร

การดำเนินงานของ GFP ส่วนใหญ่มุ่งเน้นในการส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศในองค์กร โดยเน้นที่การบริหารทรัพยากรบุคคล เช่น การกำหนดเกณฑ์ในการประเมินสรรหาและแต่งตั้ง การอบรมให้ความรู้เจ้าหน้าที่ในองค์กรในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน การจัดทำข้อมูลจำแนกเพศในองค์กร ซึ่งการที่หน่วยงานเน้นการส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศในองค์กรโดยเน้นที่สร้างความเสมอภาคระหว่างเพศในการบริหารทรัพยากรบุคคลเป็นส่วนใหญ่ อาจมีความเชื่อมโยงมาจากการที่หน่วยงานส่วนใหญ่ได้มอบหมายกลุ่มงานที่เกี่ยวข้องกับกลุ่มงานเลขานุการและกลุ่มการบริหารทรัพยากรบุคคลของหน่วยงาน เป็นศูนย์ GFP และเป็นผู้รับผิดชอบในการขับเคลื่อนและดำเนินงานส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศ ซึ่งจากสถิติพบว่าร้อยละ ๘๒.๙ (จำนวน ๑๑๒ หน่วยงานจาก ๑๓๕ หน่วยงาน) ได้มอบหมายให้กลุ่มงานดังกล่าวเป็นผู้รับผิดชอบ ซึ่งหากจะให้มีการบูรณาการเพศภาวะไปสู่แผนงานและการปฏิบัติงาน เพื่อให้เชื่อมโยงไปถึงผู้รับบริการ หน่วยงานควรประสานความเชื่อมโยงงานในการส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศไปยังหน่วยอื่น ๆ ที่ปฏิบัติงานเกี่ยวข้องโดยตรงกับผู้ให้บริการ เพื่อให้เกิดการนำมิติทางเพศภาวะเข้าไปสู่การดำเนินงานตามภารกิจของหน่วยงาน

### ๒) มีความริเริ่มในการขยายการดำเนินงานที่มีเพศภาวะเพื่อผู้รับบริการ

ในบางหน่วยงานได้มีการริเริ่มขยายการดำเนินงานไปยังผู้รับบริการ เช่น การปรับปรุงสภาพแวดล้อมให้เหมาะสมกับผู้รับบริการที่เป็นผู้หญิง เช่น กรมที่ดิน ได้มีการคำนึงถึงการปรับปรุงรูปแบบมาตรฐานสำหรับสิ่งอำนวยความสะดวกในการบริการประชาชน โดยได้มีการปรับปรุงแปลนห้องน้ำสำหรับประชาชน จำนวน ๑ แปลน เพื่อให้สตรีได้รับความสะดวกในการใช้บริการ การจัดทำข้อมูลจำแนกเพศ เช่น กรมสรรพากร จัดทำข้อมูลจำแนกเพศของผู้ยื่นแบบแสดงรายการภาษีเงินได้บุคคลธรรมดา

(ภงด. ๕๐ และ ๕๑) เพื่อเก็บสถิติการจำแนกเพศของผู้เสียภาษีจำแนกเพศประจำปีภาษี กรมโรงงานอุตสาหกรรม ได้ส่งเสริมสวัสดิการแก่แรงงานกลุ่มพิเศษ ได้แก่ แรงงานพิการ แรงงานสตรีวัยเจริญพันธุ์ และแรงงานข้ามชาติ เช่น การสร้างความมั่นคงทางการเงินด้วยการออมและการดำเนินชีวิตตามแนวทางเศรษฐกิจพอเพียง การดูแลสุขภาพอนามัยที่ดี และการป้องกันปัญหาการตั้งครรภ์ไม่พร้อม

### ๓) การดำเนินการโครงการโดยเน้นเป้าหมายรวมแก่ผู้ใช้บริการทั้งหญิงและชาย

โดยโครงการส่วนใหญ่ที่หน่วยงานรายงานการดำเนินงานเป็นการโครงการที่เน้นเป้าหมายแก่ผู้ใช้บริการทั้งหญิงชาย อย่างไรก็ตาม การใช้ดำเนินนโยบาย โครงการและกิจกรรมโดยไม่มีฐานจากการคิดวิเคราะห์ที่มีถึงผลกระทบและการได้รับประโยชน์ที่แตกต่างของผู้หญิงและชาย (gender ignorance) อาจจะนำไปสู่ความไม่เสมอภาคระหว่างเพศได้ เช่น การจัดโครงการฝึกอาชีพในวันเสาร์อาทิตย์ โดยไม่ได้คำนึงถึงข้อจำกัดการเข้าถึงของผู้หญิง เช่น ความรับผิดชอบในการดูแลบุตร ซึ่งส่วนใหญ่ถูกมองว่าเป็นหน้าที่ของผู้หญิง เป็นต้น หรือ การส่งเสริมให้ผู้หญิงเป็นผู้นำในกลุ่มชาติพันธุ์บางกลุ่ม โดยไม่ได้ขจัดข้อจำกัดทางความเชื่อและจารีตซึ่งเชื่อว่าผู้หญิงไม่ควรมีบทบาทในการตัดสินใจ เป็นต้น

ทั้งนี้ หน่วยงานบางส่วนได้มีการรายงานถึงการดำเนินงานที่มีโครงการ/กิจกรรมเฉพาะเพื่อกลุ่มเป้าหมายเฉพาะ ตัวอย่างที่น่าสนใจในการดำเนินการเพื่อส่งเสริมกลุ่มเด็กหญิงซึ่งเป็นเป้าหมายเฉพาะ คือ การฝึกอบรมเยาวชนหญิงระดับมัธยมศึกษา จำนวน ๗๕ คน Girls in ICT Day หลักสูตร ICT for Agritech เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนให้เยาวชนหญิงมีความสนใจในการศึกษาและประกอบอาชีพด้าน ICT จะเห็นได้ว่าโครงการดังกล่าวมุ่งเน้นในการรื้อสร้างบทบาทเพศ (gender roles) ซึ่งมุมมองบทบาทดั้งเดิมมองว่าการศึกษาด้านวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี คณิตศาสตร์ (Science Technology Engineering and Mathematics - STEM) เป็นพื้นที่ของเด็กชาย และเด็กหญิงมีส่วนร่วมในการศึกษาดังกล่าวน้อย กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ดำเนินโครงการพัฒนาศักยภาพแรงงานสตรีในสถานประกอบการอุตสาหกรรมไฟฟ้า และอิเล็กทรอนิกส์ เพื่อพัฒนาแรงงานสตรีให้มีความรู้ความสามารถในการประกอบอาชีพ ซึ่งเป็นอุตสาหกรรมมีแรงงานสตรีเป็นจำนวนมาก

### ๔) ข้อมูลจำแนกเพศในหลายหน่วยงานมีทิศทางในการพัฒนาที่ดีขึ้น

หน่วยงานส่วนใหญ่ได้จัดทำข้อมูลจำแนกเพศของหน่วยงาน โดยเฉพาะฐานข้อมูลจำแนกเพศของบุคลากร นอกจากนี้ การจัดทำข้อมูลจำแนกเพศของผู้ใช้บริการมีแนวโน้มที่ดีขึ้น โดยในหลายหน่วยงานได้จัดทำข้อมูลจำแนกเพศของผู้ใช้บริการ เพื่อเป็นฐานข้อมูลในการวิเคราะห์ผู้ที่ใช้บริการภาครัฐ ในบางหน่วยงานได้มีการจัดทำข้อมูลจำแนกเพศที่มีรายละเอียดไปถึงประเด็นเพศภาวะและความทับซ้อนกับปัจจัยอื่น ๆ (intersectionality) เช่น ความพิการ สูงอายุ อย่างไรก็ตาม สถิติข้อมูลดังกล่าวยังรวมสถิติเป็นกลุ่มด้อยโอกาส โดยยังไม่มีจำแนกเพศที่ชัดเจน ปัญหาสำคัญที่พบในหน่วยงานส่วน

ใหญ่ คือ การขาดข้อมูลการจำแนกเพศของผู้ใช้บริการ ซึ่งอาจจะส่งผลให้ไม่สามารถวิเคราะห์ถึงจำนวนผู้ที่ได้รับผลประโยชน์ได้ชัดเจน ทำให้ขาดฐานข้อมูลในการวางแผนการดำเนินงานเพื่อให้ประชากรทุกกลุ่มได้รับประโยชน์อย่างเสมอภาคจากบริการของรัฐ

#### ๕) ช่องว่างในการรายงานกับการปฏิบัติ

จากการรายงานพบช่องว่างระหว่างการรายงานเพื่อเน้นการตอบโจทยยุทธศาสตร์กับการปฏิบัติ จากข้อมูลการรายงานของภาครัฐ พบว่า ในหลายโครงการกิจกรรมเป็นการดำเนินการของหน่วยงานตามปกติ ซึ่งอาจจะยังไม่แสดงถึงผลกระทบที่ชัดเจนกับการส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศ เช่น การอบรมข้าราชการใหม่ โดยไม่ได้มีการสอดแทรกในประเด็นเพศภาวะ และความเสมอภาคระหว่างเพศ โครงการส่งท้ายปีเก่า การอบรมจริยธรรมคุณธรรม เป็นต้น ซึ่งทำให้เกิดช่องว่างระหว่างการปฏิบัติกับการรายงานตามแผนงานที่อาจจะไม่สอดคล้องกัน โดยแม้ว่าจะสามารถตอบเป้าหมายของยุทธศาสตร์ได้บางส่วน แต่ยังไม่แสดงการดำเนินการที่สอดคล้องกับตัวชี้วัดอย่างชัดเจน

#### ๖) ข้อมูลการรายงานในเรื่องปัญหาและข้อเสนอแนะมีจำกัด

เนื่องจากการรวบรวมข้อมูลของกรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัวเป็นการให้ตอบแบบรายงานผลการดำเนินงานโดยระบุชื่อหน่วยงาน ซึ่งอาจจะเป็นปัจจัยหนึ่งที่ทำให้การรายงานผลในส่วนของปัญหาและข้อเสนอแนะมีจำกัด ทั้งนี้ กรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัวจะปรับปรุงการได้รับข้อมูลเฉพาะในเรื่องปัญหาและข้อเสนอแนะโดยใช้วิธีสำรวจสภาพปัญหาและข้อเสนอแนะในการส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศแบบไม่เปิดเผยชื่อในรอบการรายงานครั้งต่อไป เพื่อให้ได้เข้าถึงข้อมูลในเรื่องปัญหาของ GFP เพื่อสนับสนุน ส่งเสริม และปรับปรุงการดำเนินงานของภาครัฐในการส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศ และเสริมพลังสตรีให้มีประสิทธิภาพต่อไป

### ๘. ข้อเสนอแนะแนวทางการดำเนินงานของ GFP ในระยะต่อไป

#### ๑) การจัดเก็บข้อมูลจำแนกเพศทั้งในและนอกองค์กร

โดยภายในองค์กรควรมีการจัดเก็บข้อมูลบุคลากร คณะทำงาน คณะกรรมการที่สำคัญต่าง ๆ ในส่วนของภายนอกองค์กรควรมีการจัดเก็บข้อมูลจำแนกเพศของผู้ใช้บริการ เช่น ผู้เข้ารับการอบรม ผู้ที่ได้รับผลประโยชน์จากโครงการ/กิจกรรมของรัฐ เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการวิเคราะห์ถึงผลกระทบ การได้รับประโยชน์ และการเข้าถึงของกลุ่มเป้าหมาย ซึ่งจะสามารถใช้ในการกำหนดนโยบาย โครงการและกิจกรรมขององค์กรต่อไป

## ๒) ขยายการดำเนินการเพื่อส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศภายในองค์กร

หน่วยงานควรวิเคราะห์ถึงความต้องการ และควรขยายการดำเนินการในการส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศเพื่อให้เจ้าหน้าที่ได้รับผลประโยชน์อย่างสูงสุด เช่น การสร้างปัจจัยเอื้อแก่เจ้าหน้าที่หญิงที่มีบุตรเล็ก เช่น การจัดให้มีห้องปัมน้ำนมมารดา ห้องให้นมบุตร เป็นต้น การสร้างปัจจัยสนับสนุนแก่เจ้าหน้าที่ทั้งหญิงชายในการดูแลบุตร เช่น การเหลื่อมเวลาเข้าทำงานในกรณีที่ผู้ปกครองมีภาระในการรับส่งบุตร หรือการกำหนดมาตรการและแนวทางของหน่วยงานเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหากล่วงละเมิดทางเพศในที่ทำงาน และการจัดสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย นอกจากนี้ หน่วยงานสามารถสอดแทรกความรู้ในเรื่องเพศภาวะ การส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศในการอบรมเจ้าหน้าที่และเครือข่ายของหน่วยงาน เพื่อให้บุคลากรและมีความรู้ความเข้าใจในประเด็นดังกล่าว เพื่อสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้

## ๓) ขยายการนำประเด็นเพศภาวะสู่ภารกิจและการปฏิบัติงานของหน่วยงาน เพื่อให้ผู้ใช้บริการได้รับผลประโยชน์

โดยริเริ่มจากการสร้างความรู้ความเข้าใจในเรื่องเพศภาวะ สิทธิมนุษยชน การจัดการเลือกปฏิบัติ ไปยังหน่วยงานภายในที่เกี่ยวข้องทั้งในส่วนกลางและภูมิภาค โดยเฉพาะหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับผู้ใช้บริการโดยตรง เช่น การวางแผนการดำเนินงานในโครงการและกิจกรรม ควรพิจารณาและวิเคราะห์จากฐานข้อมูลจำแนกเพศโดยวิเคราะห์ว่ากลุ่มประชากรใดได้รับผลกระทบ ได้รับประโยชน์ แตกต่างอย่างไร ประชากรกลุ่มใดที่ขาดโอกาสในการเข้าถึง เพื่อนำไปกำหนดนโยบายโครงการที่มีเพศภาวะ และส่งผลต่อการสร้างความเสมอภาคระหว่างเพศต่อไป

## ๔) หน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรเร่งดำเนินการและรายงานการเพื่อให้บรรลุตัวชี้วัดที่ยังไม่ได้ดำเนินการ เช่น ยุทธศาสตร์ที่ ๑: ตัวชี้วัดที่ ๑.๒: สัดส่วนสื่อมวลชนที่ได้รับการส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศนำเสนอข้อมูลต่างๆ มากขึ้นไม่น้อยกว่าร้อยละ ๑๐ ต่อปี ตัวชี้วัดที่ ๒.๓: ภาคเอกชนกำหนดมาตรการและแนวทางปฏิบัติที่เน้นความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย หรือกำหนดมาตรการเสริมตามที่รัฐธรรมนูญระบุให้สามารถดำเนินการเพื่อจัดการเลือกปฏิบัติและสร้างความเท่าเทียมกันไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๐ และ ตัวชี้วัดที่ ๓.๓ : สถาบันการศึกษามีการกำหนดแนวทางและมาตรการที่เป็นรูปธรรมในการปรับเปลี่ยนค่านิยม วัฒนธรรม สำหรับนักเรียน นักศึกษา และบุคลากรของสถาบันการศึกษาของรัฐ

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ตัวชี้วัดที่ ๓.๒ : ผู้หญิงมีบทบาทในการร่วมในธุรกิจที่เป็นวิสาหกิจชุมชนเพิ่มขึ้น

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ตัวชี้วัดที่ ๑.๔ : หน่วยงานภาครัฐมีการจัดสรรงบประมาณที่คำนึงถึงความต้องการและความแตกต่างทางเพศ (Gender Responsive Budgeting) ตัวชี้วัดที่ ๑.๕: องค์กรปกครองส่วน



ท้องถิ่นมีการจัดสรรงบประมาณที่คำนึงถึงความต้องการและความแตกต่างทางเพศ (Gender Responsive Budgeting)

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ตัวชี้วัดที่ ๑.๔ : มีการจัดเก็บข้อมูลเกี่ยวกับความรุนแรงของสตรีและเด็กอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ รวมถึงข้อมูลจำนวนผู้ที่เข้ามาร้องเรียนหรือร้องทุกข์ ตัวชี้วัดที่ ๑.๖: องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีระบบป้องกันความรุนแรงในชุมชนในสัดส่วนที่เพิ่มขึ้น ตัวชี้วัดที่ ๒.๑ : รายได้เฉลี่ยต่อหัวของสตรีในกลุ่มเป้าหมายที่มีรายได้ต่ำหรือยากจน มีรายได้เฉลี่ยเพิ่มขึ้น ตัวชี้วัดที่ ๒.๒ : สัดส่วนของสตรีที่สามารถเข้าถึงแหล่งเงินทุนมีสัดส่วนที่เพิ่มขึ้น

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ ตัวชี้วัดที่ ๑.๔: บุคลากรที่ทำงานในองค์กรสตรีระดับต่างๆ ได้รับข้อมูลหรือสามารถเข้าถึงข้อมูลความรู้ด้านการพัฒนาสตรี การแก้ไขปัญหา ประเด็นทางกฎหมาย และส่งเสริมศักยภาพและโอกาสสำหรับสตรีกลุ่มต่างๆ อย่างสม่ำเสมอ ตัวชี้วัดที่ ๑.๕ : องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทุกระดับมีความรู้ความเข้าใจประเด็นการพัฒนาสตรี และมีการดำเนินงานด้านสตรีในสัดส่วนที่เพิ่มขึ้น

#### ๙. แนวทางการดำเนินการต่อไปของกรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว ๒๕๖๓ – ๒๕๖๕

๑) การสำรวจสภาพปัญหาความต้องการและอุปสรรคการดำเนินการของ GFP แบบไม่เปิดเผยรายชื่อหน่วยงานและผู้ตอบแบบสำรวจ ในการจัดเก็บข้อมูลประจำปีในรอบต่อไป เพื่อเป็นข้อมูลเบื้องต้นในการวางแผนเพื่อการพัฒนาการดำเนินงานในการส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศและเสริมพลังสตรีต่อไป

๒) การพัฒนารูปแบบ/กิจกรรม/หลักสูตรเพศภาวะและอบรมให้ความรู้แก่ GFP ร่วมกับสถาบันการศึกษาและองค์กรพัฒนาเอกชน เพื่อให้หน่วยงานสามารถนำไปสอดแทรกกับโครงการ/ กิจกรรม และโครงการในการพัฒนาบุคลากรของกระทรวงและกรมต่าง ๆ

๓) การติดตามการดำเนินงานของ GFP โดยเข้าเยี่ยมหน่วยงาน เพื่อติดตามและประเมินผลการดำเนินงานของหน่วยงาน รวมทั้ง รับฟังสภาพปัญหาและความต้องการจากผู้ปฏิบัติงานโดยตรง

๔) การขยายความร่วมมือไปยังหน่วยงานที่ยังไม่มีการแต่งตั้ง CGEO หรือ GFP เช่น กระทรวงกลาโหม กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม โดยเริ่มเชิญเข้าร่วมการฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างความรู้ให้แก่ GFP

๕) การพัฒนาศูนย์ข้อมูลด้านการส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศและการเสริมพลังสตรีผ่านช่องทางเทคโนโลยีสารสนเทศ ให้แก่ GFP เพื่อให้หน่วยงานภาครัฐสามารถเข้าถึงข้อมูลในการส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศ และนำไปใช้ประโยชน์ในการผลักดันการดำเนินงานในการส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศของหน่วยงานได้

-----

ภาคผนวกที่ ๑ หน่วยงานที่รายงานผลการดำเนินการส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศ  
ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๒ (ข้อมูลจนถึงวันที่ ๑๑ มีนาคม ๒๕๖๓)

กระทรวง	ที่	ส่วนราชการ
<b>๑. สำนักนายกรัฐมนตรี</b>		
	๑.	สำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี
	๒.	กรมประชาสัมพันธ์
	๓.	สำนักงานคณะกรรมการคุ้มครองผู้บริโภค
	๔.	สำนักเลขาธิการนายกรัฐมนตรี
	๕.	สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี
	๖.	สำนักงบประมาณ
	๗.	สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ
	๘.	สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน
	๙.	สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ
	๑๐.	สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ
<b>๒. กระทรวงการคลัง</b>		
	๑๑.	สำนักงานปลัดกระทรวงการคลัง
	๑๒.	สำนักงานเศรษฐกิจการคลัง
	๑๓.	กรมธนารักษ์
	๑๔.	สำนักงานคณะกรรมการนโยบายรัฐวิสาหกิจ
	๑๕.	กรมศุลกากร
	๑๖.	กรมสรรพสามิต
	๑๗.	กรมสรรพากร
	๑๘.	กรมบัญชีกลาง
	๑๙.	สำนักงานบริหารหนี้สาธารณะ
<b>๓. กระทรวงการต่างประเทศ</b>		
	๒๐.	สำนักงานปลัดกระทรวงการต่างประเทศ
<b>๔. กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา</b>		
	๒๑.	สำนักงานปลัดกระทรวงการท่องเที่ยว
	๒๒.	กรมพลศึกษา
	๒๓.	กรมการท่องเที่ยว
<b>๕. กระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์</b>		
	๒๔.	สำนักงานปลัดกระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์
	๒๕.	กรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ
	๒๖.	กรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว
	๒๗.	กรมกิจการเด็กและเยาวชน

กระทรวง	ที่	ส่วนราชการ
	๒๘.	กรมกิจการผู้สูงอายุ
	๒๙.	กรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ
<b>๖. กระทรวงเกษตรและสหกรณ์</b>		
	๓๐.	สำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์
	๓๑.	สำนักงานมาตรฐานสินค้าเกษตรและอาหารแห่งชาติ
	๓๒.	กรมปศุสัตว์
	๓๓.	กรมประมง
	๓๔.	กรมวิชาการเกษตร
	๓๕.	กรมชลประทาน
	๓๖.	กรมพัฒนาที่ดิน
	๓๗.	สำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม
	๓๘.	กรมส่งเสริมการเกษตร
	๓๙.	กรมส่งเสริมสหกรณ์
	๔๐.	กรมการข้าว
	๔๑.	กรมหม่อนไหม
	๔๒.	กรมฝนหลวงและการบินเกษตร
<b>๗. กระทรวงคมนาคม</b>		
	๔๓.	สำนักงานปลัดกระทรวงคมนาคม
	๔๔.	สำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจร
	๔๕.	กรมทางหลวง
	๔๖.	กรมทางหลวงชนบท
	๔๗.	กรมเจ้าท่า
	๔๘.	กรมการขนส่งทางบก
<b>๘. กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม</b>		
	๔๙.	สำนักงานปลัดกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
	๕๐.	กรมทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่ง
	๕๑.	กรมทรัพยากรธรณี
	๕๒.	กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่าและพันธุ์พืช
	๕๓.	กรมป่าไม้
	๕๔.	กรมทรัพยากรน้ำ
	๕๕.	กรมทรัพยากรน้ำบาดาล
	๕๖.	กรมควบคุมมลพิษ
	๕๗.	กรมส่งเสริมคุณภาพสิ่งแวดล้อม
<b>๙. กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม</b>		
	๕๘.	สำนักงานปลัดกระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม

กระทรวง	ที่	ส่วนราชการ
	๕๙.	กรมอุตุนิยมวิทยา
	๖๐.	สำนักงานสถิติแห่งชาติ
<b>๑๐. กระทรวงพลังงาน</b>		
	๖๑.	สำนักงานปลัดกระทรวงพลังงาน
	๖๒.	กรมเชื้อเพลิงธรรมชาติ
	๖๓.	กรมธุรกิจพลังงาน
	๖๔.	กรมพัฒนาพลังงานทดแทนและอนุรักษ์พลังงาน
	๖๕.	สำนักงานนโยบายและแผนพลังงาน
<b>๑๑. กระทรวงพาณิชย์</b>		
	๖๖.	สำนักงานปลัดกระทรวงพาณิชย์
	๖๗.	กรมทรัพย์สินทางปัญญา
	๖๘.	กรมพัฒนาธุรกิจการค้า
	๖๙.	กรมการค้าต่างประเทศ
	๗๐.	กรมเจรจาการค้าระหว่างประเทศ
	๗๑.	กรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ
<b>๑๒. กระทรวงมหาดไทย</b>		
	๗๒.	สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย
	๗๓.	กรมการปกครอง
	๗๔.	กรมที่ดิน
	๗๕.	กรมการพัฒนาชุมชน
	๗๖.	กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
	๗๗.	กรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
	๗๘.	กรมโยธาธิการและผังเมือง
<b>๑๓. กระทรวงยุติธรรม</b>		
	๗๙.	สำนักงานกิจการยุติธรรม
	๘๐.	กรมสอบสวนคดีพิเศษ
	๘๑.	สถาบันนิติวิทยาศาสตร์
	๘๒.	กรมคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพ
	๘๓.	กรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน
	๘๔.	กรมบังคับคดี
	๘๕.	กรมราชทัณฑ์
	๘๖.	สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามยาเสพติด
<b>๑๔. กระทรวงแรงงาน</b>		
	๘๗.	สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน
	๘๘.	กรมการจัดหางาน

กระทรวง	ที่	ส่วนราชการ
	๘๙.	กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน
	๙๐.	กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน
	๙๑.	สำนักงานประกันสังคม
<b>๑๕. กระทรวงวัฒนธรรม</b>		
	๙๒.	กรมการศาสนา
	๙๓.	กรมศิลปากร
	๙๔.	สำนักงานศิลปวัฒนธรรมร่วมสมัย
	๙๕.	สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์
<b>๑๖. กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม **ตั้งเมื่อ ๒ พ.ค. ๒๕๖๒</b>		
	๙๖.	สำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม
<b>๑๗. กระทรวงศึกษาธิการ</b>		
	๙๗.	สำนักเลขาธิการสภาการศึกษา
	๙๘.	สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา
<b>๑๘. กระทรวงสาธารณสุข</b>		
	๙๙.	สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข
	๑๐๐.	กรมพัฒนาการแพทย์แผนไทยและการแพทย์ทางเลือก
	๑๐๑.	กรมควบคุมโรค
	๑๐๒.	กรมอนามัย
	๑๐๓.	กรมวิทยาศาสตร์การแพทย์
	๑๐๔.	กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ
<b>๑๙. กระทรวงอุตสาหกรรม</b>		
	๑๐๕.	สำนักงานปลัดกระทรวงอุตสาหกรรม
	๑๐๖.	สำนักงานเศรษฐกิจอุตสาหกรรม
	๑๐๗.	กรมโรงงานอุตสาหกรรม
	๑๐๘.	กรมอุตสาหกรรมพื้นฐานและการเหมืองแร่
	๑๐๙.	สำนักงานคณะกรรมการอ้อยและน้ำตาลทราย
	๑๑๐.	สำนักงานมาตรฐานผลิตภัณฑ์อุตสาหกรรม
<b>๒๐. ส่วนราชการอิสระ (ส่วนราชการไม่สังกัดสำนักนายกรัฐมนตรี หรือกระทรวง)</b>		
	๑๑๑.	ราชบัณฑิตยสภา
	๑๑๒.	สำนักงานตำรวจแห่งชาติ
	๑๑๓.	สำนักงานป้องกันและปราบปรามการฟอกเงิน
	๑๑๔.	สำนักงานอัยการสูงสุด

ภาคผนวกที่ ๒ คณะผู้จัดทำรายงานการดำเนินงานการส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศของ  
ศูนย์ประสานงานด้านความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย ในหน่วยงานภาครัฐ ประจำปี พ.ศ.  
๒๕๖๒

### ที่ปรึกษา

นางสาวอรพินท์ ส孚โชคชัย

ประธานคณะอนุกรรมการติดตามและ  
ประเมินผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการ  
ตามยุทธศาสตร์การพัฒนาสตรี พ.ศ. ๒๕๖๐ –  
๒๕๖๔

นางสาวอุษณี กังวารจิตต์

อธิบดีกรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว

นางสาววิจิตา รชตะนันท์กุล

รองอธิบดีกรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว

นางสาวสิริวรรณ เย็นตั้ง

ผู้อำนวยการกองยุทธศาสตร์และแผนงาน  
ปฏิบัติหน้าที่ ผู้อำนวยการกองส่งเสริมความ  
เสมอภาคระหว่างเพศ

นางสาวศยามล ลัคนาสถิตย์

ผู้อำนวยการกลุ่มมาตรการและกลไก

### คณะผู้จัดทำ

นางสาวพีรดา ภูมิสวัสดิ์

นักพัฒนาสังคมชำนาญการพิเศษ

นางสาวนิภา ภิรมย์รักษ์

นักพัฒนาสังคมชำนาญการ

นายอำนาจ เทพทอง

นักพัฒนาสังคมปฏิบัติการ

นางสาวมชฌิมา เรืองโรจน์

นักศึกษาฝึกปฏิบัติงาน

มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

### ออกแบบปก

นางสาวณัฐนารถ คำโสม

นักพัฒนาสังคม