



**GENDER FOCAL POINT  
(GFP)**

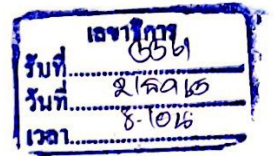


# **แผนปฏิบัติการส่งเสริมความเสมอ ภาคระหว่างหญิงชาย**

**พ.ศ. 2565-2570**

**สำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร**

**คณะทำงานศูนย์ประสานงานความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย**



# บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ คณะทำงานศูนย์ประสานงานด้านความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย โทร. ๗๔๓๓

ที่ กษ.๑๓๑๑.๑๘/ ๕๒๐ วันที่ ๒๐ ธันวาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขออนุมัติแผนปฏิบัติการส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย พ.ศ.๒๕๖๖ - ๒๕๗๐

สำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร

เรียน เลขาธิการสำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร

ด้วยคณะทำงานศูนย์ประสานงานด้านความเสมอภาคระหว่างหญิงชายได้มีการประชุมครั้งที่ ๑/๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๙ ธันวาคม ๒๕๖๕ เพื่อจัดทำแผนปฏิบัติการส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย พ.ศ.๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ สำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร (เอกสารแนบ ๑)

ในการนี้ คณะทำงานศูนย์ประสานงานด้านความเสมอภาคระหว่างหญิงชายและรองเลขาธิการสำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร (นางกาญจนา แดงรุ่งโรจน์) ในฐานะผู้บริหารด้านการส่งเสริมบทบาทหญิงชายของสำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร (CGEO) ได้พิจารณาเห็นชอบแผนปฏิบัติการส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย พ.ศ.๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ สำนักงานเศรษฐกิจการเกษตรเบื้องต้นแล้ว (เอกสารแนบ ๒)

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หากเห็นชอบขอได้โปรด

๑. เห็นชอบแผนปฏิบัติการส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย พ.ศ.๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ สำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร

๒. มอบสำนักงานเลขานุการกรม (ฝ่ายสารบรรณ) ดำเนินการแจ้งเวียนสำนัก กอง ศูนย์ สศท.๑ - ๑๒ เพื่อให้ทราบแผนปฏิบัติการส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย พ.ศ.๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ สำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร และดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้องต่อไป

(นางกาญจนา แดงรุ่งโรจน์)

รองเลขาธิการสำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร  
ในฐานะผู้บริหารด้านการส่งเสริมบทบาทหญิงชาย  
ของสำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร (CGEO)

- นันทพร ๒๐๒๐๖

- สศท. ๑๑๖๖ ๒๕๖๖

(นายฉันทานนท์ วรรณเขจร)

เลขาธิการสำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร

## คำนำ

แผนปฏิบัติการส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ สำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร จัดทำขึ้นโดยสืบเนื่องจากมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ ๓๑ กรกฎาคม ๒๕๔๔ และหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๐๗๐๘/ว๓ ลงวันที่ ๑๑ เมษายน ๒๕๔๕ ได้กำหนดภารกิจในการจัดทำและดำเนินการตามแผนแม่บทการส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย โดยมีเจตนารมณ์ให้หน่วยงานนำมุมมองของบทบาทหญิงชาย เข้ามาพิจารณาผสมผสานในการบริหารจัดการภายใน และการดำเนินโครงการ กิจกรรมต่างๆ ที่เป็นผลผลิตของหน่วยงาน หรืออีกนัยหนึ่งคือ ใช้มุมมองเรื่องบทบาทหญิงชายเป็นวิธีการเพื่อนำไปสู่ “ความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย” อันเป็นเป้าหมายสูงสุดการที่ประเทศไทยได้เข้าร่วมเป็นภาคีอนุสัญญาว่าด้วยการขจัดการเลือกปฏิบัติต่อสตรีในทุกรูปแบบ (Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women : CEDAW) ของสหประชาชาติ ตั้งแต่ปี ๒๕๒๘ เป็นต้นมา โดยทุกหน่วยงานต้องมีการกำหนดให้มีกลไกขับเคลื่อน ด้วยการให้มี **ผู้บริหารด้านการเสริมสร้างบทบาทหญิงชาย** ประจำส่วนราชการ (Chief Gender Equality Officer : CGEO) และ**ศูนย์ประสานงานด้านความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย** (Gender Focal Point) ในส่วนราชการ

โดยแผนปฏิบัติการส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย ฉบับนี้ มีความสอดคล้องกับพระราชบัญญัติความเท่าเทียมระหว่างเพศ พ.ศ. ๒๕๕๘ ที่มีวัตถุประสงค์เพื่อกำหนดมาตรการคุ้มครองผู้ถูกเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศและป้องกันมิให้มีการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศ และเชื่อมโยงกับ**แผนระดับที่ ๑ ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๘๐) แผนระดับที่ ๒** ได้แก่ **แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ** ประกอบกับ **แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐)** ในหมวดหมายที่ ๑๓ ไทยมีภาครัฐที่ทันสมัย มีประสิทธิภาพ และตอบโจทย์ประชาชน โดยเฉพาะ**ระบบการจ้างงานภาครัฐ**ในเรื่องความก้าวหน้าในอาชีพ การบริหารผลการทำงาน การประเมินศักยภาพ รวมทั้งวัฒนธรรมองค์กรและความผูกพันต่อองค์กร และ **แผนระดับที่ ๓** ได้แก่ **แผนปฏิบัติราชการสำนักงานเศรษฐกิจการเกษตรระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐)** และ (ร่าง) **แผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาสตรี (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐)**

ทั้งนี้ สารสำคัญของแผนฯ ประกอบด้วย ๑ หมวดหมายการพัฒนา ๒ เป้าหมาย ๓ กลยุทธ์การพัฒนา และ ๗ กิจกรรม/โครงการสำคัญ ซึ่งจะเป็นแนวทางในการขับเคลื่อนการดำเนินงานด้านการส่งเสริมสถานภาพและพัฒนาศักยภาพสตรี ความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย และความเท่าเทียมระหว่างเพศในสำนักงานเศรษฐกิจการเกษตรให้เกิดประสิทธิผลต่อไป

คณะทำงานศูนย์ประสานงานด้านความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย  
สำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร  
(ผู้ประสานงานหลัก: ส่วนช่วยอำนวยความสะดวก สำนักงานเลขานุการกรม)

ธันวาคม ๒๕๖๕

## สารบัญ

คำนำ	ก
ส่วนที่ ๑ บทสรุปผู้บริหาร	๑
ส่วนที่ ๒ ความสอดคล้องกับแผน ๓ ระดับ กฎหมาย มติคณะรัฐมนตรี และอนุสัญญาที่เกี่ยวข้อง	๓
๒.๑ ยุทธศาสตร์ชาติ (แผนระดับที่ ๑)	๓
๒.๒ แผนระดับที่ ๒ ที่เกี่ยวข้อง	๔
๒.๓ แผนระดับที่ ๓ ที่เกี่ยวข้อง	๗
๒.๔ กฎหมาย มติคณะรัฐมนตรี และอนุสัญญาที่เกี่ยวข้อง	๑๒
ส่วนที่ ๓ สาระสำคัญของแผนปฏิบัติการส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย	
พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ สำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร	๑๗
๓.๑ ข้อมูลพื้นฐานของสำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร	๑๗
๓.๒ หมายเหตุการพัฒนา เป้าหมาย กลยุทธ์การพัฒนา และกิจกรรม/โครงการ	๒๑
๓.๓ แนวทางการขับเคลื่อนแผนสู่การปฏิบัติ	๒๕
๓.๔ การติดตามและประเมินผล	๒๕
๓.๕ ความเชื่อมโยงระหว่างแผนปฏิบัติการส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ สำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร กับแผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาสตรี (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐)	๒๖
ภาคผนวก	๒๘
๑. พระราชบัญญัติความเท่าเทียมระหว่างเพศ พ.ศ. ๒๕๕๘	๒๙
๒. เอกสารมติคณะรัฐมนตรีที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย	๔๐
๓. อนุสัญญาว่าด้วยการขจัดการเลือกปฏิบัติต่อสตรีในทุกรูปแบบ (CEDAW)	๔๔
๔. แนวทางการปฏิบัติราชการที่รองรับชีวิตและการทำงานวิถีใหม่ ของสำนักงาน ก.พ.	๖๙
๕. คำสั่งสำนักงานเศรษฐกิจการเกษตรที่ ๙๙/๒๕๕๔ ลงวันที่ ๒๙ เมษายน ๒๕๕๔ เรื่อง แต่งตั้งผู้บริหารด้านการเสริมสร้างบทบาทหญิงชายและจัดตั้งศูนย์ประสานงานด้านความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย	๘๔
๖. คำสั่งสำนักงานเศรษฐกิจการเกษตรที่ ๑๐๐/๒๕๕๔ ลงวันที่ ๒๙ เมษายน ๒๕๕๔ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการกำกับ ดูแลงานด้านความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย	๘๖
๗. คำสั่งสำนักงานเศรษฐกิจการเกษตรที่ ๘๐๕/๒๕๖๕ ลงวันที่ ๔ พฤศจิกายน ๒๕๖๕ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการประสานงานด้านความเสมอภาคระหว่างหญิงชายของสำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร	๘๘

## ส่วนที่ ๑ บทสรุปผู้บริหาร

แผนปฏิบัติการส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ สำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร จัดทำขึ้นโดยสืบเนื่องจากมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ ๓๑ กรกฎาคม ๒๕๔๔ และหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๐๗๐๘/ว๓ ลงวันที่ ๑๑ เมษายน ๒๕๔๕ ได้กำหนดภารกิจในการจัดทำและดำเนินการตามแผนแม่บทการส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย โดยมีเจตนารมณ์ให้หน่วยงานนำมุมมองของบทบาทหญิงชาย เข้ามาพิจารณาผสมผสานในการบริหารจัดการภายใน และการดำเนินโครงการ กิจกรรมต่างๆ ที่เป็นผลผลิตของหน่วยงาน หรืออีกนัยหนึ่งคือ ใช้มุมมองเรื่องบทบาทหญิงชายเป็นวิธีการเพื่อนำไปสู่ “ความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย” อันเป็นเป้าหมายสูงสุดการที่ประเทศไทยได้เข้าร่วมเป็นภาคีอนุสัญญาว่าด้วยการขจัดการเลือกปฏิบัติต่อสตรีในทุกรูปแบบ (Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women : CEDAW) ของสหประชาชาติ ตั้งแต่ปี ๒๕๒๘ เป็นต้นมา โดยทุกหน่วยงานต้องมีการกำหนดให้มีกลไกขับเคลื่อน ด้วยการให้มี **ผู้บริหารด้านการเสริมสร้างบทบาทหญิงชาย** ประจำส่วนราชการ (Chief Gender Equality Officer : CGEO) และ**ศูนย์ประสานงานด้านความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย** (Gender Focal Point) ในส่วนราชการ

โดยแผนปฏิบัติการส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย ฉบับนี้ มีความสอดคล้องกับพระราชบัญญัติความเท่าเทียมระหว่างเพศ พ.ศ. ๒๕๕๘ ที่มีวัตถุประสงค์เพื่อกำหนดมาตรการคุ้มครองผู้ถูกเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศและป้องกันมิให้มีการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศ และเชื่อมโยงกับ**แผนระดับที่ ๑ ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๘๐)** จำนวน ๒ ด้าน ได้แก่ ๑) ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ และ ๒) ด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม **แผนระดับที่ ๒** ได้แก่ **แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ** จำนวน ๓ ด้าน คือ ๑) ด้านพลังทางสังคม ๒) ด้านเศรษฐกิจฐานราก และ ๓) ด้านความเสมอภาคและหลักประกันทางสังคม ประกอบกับ**แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐)** ในหมวดหมายที่ ๑๓ ไทยมีภาครัฐที่ทันสมัย มีประสิทธิภาพ และตอบโจทย์ประชาชน โดยเฉพาะระบบการจ้างงานภาครัฐในเรื่องความก้าวหน้าในอาชีพ การบริหารผลการทำงาน การประเมินศักยภาพ รวมทั้งวัฒนธรรมองค์กรและความผูกพันต่อองค์กร และ **แผนระดับที่ ๓** ได้แก่ **แผนปฏิบัติราชการสำนักงานเศรษฐกิจการเกษตรระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐)** และ (ร่าง) **แผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาสตรี (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐)**

ทั้งนี้ สาระสำคัญของแผนฯ ประกอบด้วย **๑ หมายเหตุการพัฒนา** คือ “สำนักงานเศรษฐกิจการเกษตรเป็นหน่วยงานที่ไม่มีเลือกปฏิบัติและส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ ปราศจากการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน รวมทั้งส่งเสริมพัฒนาการปฏิบัติราชการที่รองรับชีวิตและการทำงานวิถีใหม่” โดยมี **๒ เป้าหมาย** คือ ๑) การมุ่งสู่สังคมแห่งโอกาสและความเป็นธรรมเท่าเทียมระหว่างเพศ และ ๒) การเสริมสร้างความสามารถของบุคลากรในการรับมือกับความเสี่ยงและการเปลี่ยนแปลงภายใต้บริบทโลกใหม่รวมทั้งความเท่าเทียมระหว่างเพศ ดำเนินการผ่าน **๓ กลยุทธ์การพัฒนา** คือ ๑) ปรับเปลี่ยนเจตคติของสังคมในประเด็นความเสมอภาคเท่าเทียมกันระหว่างเพศ ๒) เสริมพลังเพิ่มบทบาทการมีส่วนร่วมสร้างความเท่าเทียมระหว่างเพศ เพื่อพัฒนาการปฏิบัติราชการที่รองรับชีวิตและการทำงานวิถีใหม่ และ ๓) สนับสนุนการขับเคลื่อนกลไกด้านการพัฒนาการส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย โดยขับเคลื่อนดำเนินงานใน **๗ กิจกรรม/โครงการ** ดังนี้

กลยุทธ์การพัฒนา	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	จำนวนกิจกรรม/ โครงการ
<p>๑. ปรับเปลี่ยนเจตคติของสังคมในประเด็นความเสมอภาคเท่าเทียมกันระหว่างเพศ</p>	<p>- บุคลากรสำนักงานเศรษฐกิจการเกษตรมีเจตคติ ความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับความเท่าเทียมระหว่างเพศ และความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย</p>	<p>๑. จำนวนเรื่องในการแสดงความคิดเห็นหรือความต้องการที่เกี่ยวข้องกับความเท่าเทียมระหว่างเพศและความเสมอภาคระหว่างหญิงชายในหน่วยงาน</p> <p>๒. จำนวนเรื่องร้องเรียนเกี่ยวกับปัญหาการล่วงละเมิดทางเพศการคุกคามทางเพศและการกีดกันทางเพศ</p> <p>๓. จำนวน (ร่าง) แนวทางในการขับเคลื่อนการปฏิบัติราชการที่รองรับชีวิตและการทำงานวิถีใหม่ ที่ผ่านกระบวนการมีส่วนร่วมของหญิงชาย รวมทั้งกลุ่มความหลากหลายทางเพศในหน่วยงาน</p> <p>๔. จำนวนแนวทางในการขับเคลื่อนการปฏิบัติราชการที่รองรับชีวิตและการทำงานวิถีใหม่ ที่ผ่านกระบวนการมีส่วนร่วมของหญิงชาย รวมทั้งกลุ่มความหลากหลายทางเพศในหน่วยงาน</p> <p>๕. จำนวนแนวทางปฏิบัติเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน</p>	<p>๒</p>
<p>๒. เสริมพลังเพิ่มบทบาทการมีส่วนร่วมสร้าง ความเท่าเทียมระหว่างเพศเพื่อพัฒนาการปฏิบัติราชการที่รองรับชีวิตและการทำงานวิถีใหม่</p>	<p>- ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของหญิงชาย รวมทั้งกลุ่มความหลากหลายทางเพศ เพื่อให้เกิดมุมมองที่หลากหลายที่เป็นประโยชน์ต่อตนทุกเพศทุกวัยระดับขับเคลื่อนพัฒนาการปฏิบัติราชการที่รองรับชีวิตและการทำงานวิถีใหม่</p>	<p>๑. จำนวนช่องทางในการแสดงความคิดเห็นหรือความต้องการที่เกี่ยวข้องกับความเท่าเทียมระหว่างเพศ และความเสมอภาคระหว่างหญิงชายในหน่วยงาน</p> <p>๒. จำนวนแนวทางในการขับเคลื่อนการปฏิบัติราชการที่รองรับชีวิตและการทำงานวิถีใหม่ ที่ผ่านกระบวนการมีส่วนร่วมของหญิงชายรวมทั้งกลุ่มความหลากหลายทางเพศในหน่วยงาน</p> <p>๓. จำนวนแนวทางปฏิบัติเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน</p>	<p>๓</p>
<p>๓. สนับสนุนการขับเคลื่อนกลไกด้านการพัฒนาการส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างหญิงชายและความเท่าเทียมระหว่างเพศ</p>	<p>- สศก. มีระบบฐานข้อมูลและสารสนเทศด้านบุคลากรที่จำแนกเพศเพื่อการบริหาร งาน รวมทั้งเข้าไปมีส่วนร่วมในการพัฒนาการส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างหญิงชายและความเท่าเทียมระหว่างเพศในระดับกรม และระดับประเทศ</p>	<p>๑. จำนวนรายงานที่เข้าไปปรับปรุงในฐานข้อมูลจำแนกเพศเพื่อการบริหารงานด้านบุคลากรของสำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร</p> <p>๒. จำนวนครั้งที่ CGEO หรือ GFP เข้าไปมีส่วนร่วมในการพัฒนาการส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างหญิงชายและความเท่าเทียมระหว่างเพศในระดับกรม และระดับประเทศ</p>	<p>๒</p>
<p>รวมกิจกรรม/โครงการ</p>			<p>๗</p>



โดยสามารถสรุปกิจกรรม/โครงการที่ต้องขับเคลื่อนภายใต้ แผนปฏิบัติการส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ สำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร จำนวนทั้งสิ้น ๗ กิจกรรม/โครงการ ซึ่งการดำเนินกิจกรรม/โครงการดังกล่าว ต้องอาศัยการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วนในสำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร ซึ่งมีแนวทางในการขับเคลื่อนแผนฯ สู่การปฏิบัติ ด้วยการใช้วงจรการบริหารงานคุณภาพเป็นกรอบแนวทาง การมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ การผสมผสานกลไกในหลากหลายมิติ และการดำเนินงานโดยอาศัยความร่วมมือจากทุกภาคส่วน โดยได้มอบหมายให้คณะทำงานศูนย์ประสานงานด้านความเสมอภาคระหว่างหญิงชายฯ ดำเนินการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานของกิจกรรมทุก ๖ เดือน เพื่อเสนอคณะกรรมการกำกับ ดูแลงานด้านความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย หรือที่ประชุมผู้บริหารสำนักงานเศรษฐกิจการเกษตรเพื่อโปรดพิจารณาต่อไป

## ส่วนที่ ๒ ความสอดคล้องกับแผน ๓ ระดับ กฎหมาย มติคณะรัฐมนตรี และอนุสัญญาที่เกี่ยวข้อง

### ๒.๑ ยุทธศาสตร์ชาติ (แผนระดับที่ ๑)

#### ๒.๑.๑ ยุทธศาสตร์ชาติ ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์

เป้าหมาย คือ (๑) คนไทยเป็นคนดี คนเก่ง มีคุณภาพ พร้อมสำหรับวิถีชีวิตในศตวรรษที่ ๒๑ และ (๒) สังคมไทย มีสภาพแวดล้อมที่เอื้อและสนับสนุนต่อการพัฒนาคนตลอดช่วงชีวิต

ประเด็นยุทธศาสตร์ คือ (๑) การปรับเปลี่ยนค่านิยมและวัฒนธรรม และ (๒) การพัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต

การบรรลุเป้าหมายตามยุทธศาสตร์ชาติ ด้วยการพัฒนา ส่งเสริม และสนับสนุนให้ทุกภาคส่วนในสังคม ทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน องค์กรพัฒนาเอกชน และภาคประชาสังคมมีส่วนร่วมในการปรับเปลี่ยนค่านิยม และวัฒนธรรมที่ไม่พึงประสงค์ซึ่งเป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาสตรีทุกช่วงวัยให้กลายเป็นค่านิยมและวัฒนธรรมที่ส่งเสริม สนับสนุนการพัฒนาศักยภาพสตรีให้มีสถานภาพ และคุณภาพชีวิตที่ดีรวมทั้งมีความพร้อมในการเป็นพลังสำคัญในการพัฒนาประเทศและประชาคมโลก

#### ๒.๑.๒ ยุทธศาสตร์ชาติ ด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม

เป้าหมาย คือ (๑) สร้างความเป็นธรรม และลดความเหลื่อมล้ำในทุกมิติ (๒) กระจายศูนย์กลางความเจริญทางเศรษฐกิจและสังคม เพิ่มโอกาสให้ทุกภาคส่วนเข้ามาเป็นกำลังของการพัฒนาประเทศในทุกกระดับ และ (๓) เพิ่มขีดความสามารถของชุมชนท้องถิ่นในการพัฒนา การพึ่งตนเองและการจัดการตนเอง เพื่อสร้างสังคมคุณภาพ

ประเด็นยุทธศาสตร์ คือ (๑) การลดความเหลื่อมล้ำ สร้างความเป็นธรรมในทุกมิติ และ (๒) การเสริมสร้างพลังทางสังคม

การบรรลุเป้าหมายตามยุทธศาสตร์ชาติ ด้วยการพัฒนา ส่งเสริม และสนับสนุนให้ทุกภาคส่วนในสังคม ทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน องค์กรพัฒนาเอกชน และภาคประชาสังคม ร่วมเป็นพลังสำคัญในการขับเคลื่อนให้คนไทยทุกเพศ ทุกวัยมีเจตคติที่เคารพความเท่าเทียมระหว่างเพศ เป็นสังคมที่เปิดโอกาสให้สตรีเข้ามามีส่วนร่วมในมิติต่าง ๆ อย่างเต็มศักยภาพ และมีศักดิ์ศรี ซึ่งจะนำไปสู่ความเสมอภาคด้านครอบครัว ชุมชน เศรษฐกิจ สังคม และการเมือง เป็นการลดความเหลื่อมล้ำ และสร้างความเป็นธรรมในทุกมิติ

## ๒.๒ แผนระดับที่ ๒ ที่เกี่ยวข้อง

### ๒.๒.๑ แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ประเด็น พลังทางสังคม

เป้าหมายระดับประเด็นของแผนแม่บทฯ คือ ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการพัฒนาสังคมเพิ่มขึ้น

การบรรลุเป้าหมายตามแผนแม่บทฯ คือ พัฒนา ส่งเสริม และสนับสนุนให้ทุกภาคส่วนในสังคม ทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน องค์กรพัฒนาเอกชน และภาคประชาสังคม ร่วมเป็นพลังสำคัญในการขับเคลื่อนให้สตรีมีโอกาสเข้ามามีส่วนร่วมในมิติต่าง ๆ อย่างเต็มศักยภาพ และมีศักดิ์ศรี ซึ่งจะนำไปสู่ความเสมอภาคด้านครอบครัว ชุมชน เศรษฐกิจ สังคม และการเมือง เป็นการลดความเหลื่อมล้ำและสร้างความเป็นธรรมในทุกมิติ

#### แผนย่อยของแผนแม่บทฯ : การเสริมสร้างพลังทุนทางสังคม

แนวทางการพัฒนา ด้วยการส่งเสริมศักยภาพ บทบาทสตรี และสิทธิมนุษยชนให้ทุกเพศสภาพร่วมเป็นพลังในการขับเคลื่อน การพัฒนาสังคมด้วยการปรับเปลี่ยนทัศนคติและบทบาทของทุกเพศสภาพ เสริมสร้างความเข้าใจและการยอมรับของสังคมต่อเรื่องเพศสภาพและความเสมอภาคทางเพศ ส่งเสริมให้ทุกเพศสภาพมีส่วนร่วมรับผิดชอบครอบครัวและร่วมกันพัฒนาสังคม ส่งเสริมความเข้มแข็งของสถาบันครอบครัว พัฒนาระบบสวัสดิการทางสังคมในสถานประกอบการเพื่อให้ทั้งชายและหญิงสามารถดูแลครอบครัวได้อย่างสมดุลกับการทำงาน เพื่อส่งเสริมการสร้างประชากรรุ่นใหม่บนรากฐานของครอบครัวที่มีคุณภาพเพิ่มโอกาสของสตรีในการทำงานเชิงเศรษฐกิจอย่างต่อเนื่อง ตลอดจนเพิ่มศักยภาพ ความรู้ความสามารถ และภาวะผู้นำของสตรีเพื่อให้สามารถมีบทบาทในทางการเมืองและการบริหารทั้งในระดับนานาชาติ ระดับชาติ และในระดับท้องถิ่นได้อย่างเหมาะสมและกว้างขวาง

เป้าหมายของแผนย่อย คือ ภาวการณ์พัฒนามีบทบาทในการพัฒนาสังคมมากขึ้นอย่างต่อเนื่อง

การบรรลุเป้าหมายตามแผนย่อยของแผนแม่บทฯ คือ (๑) การปรับเจตคติของคนไทยโดยรวมให้มีค่านิยมด้านความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย ความเป็นธรรมและมีพฤติกรรมที่เหมาะสม (๒) การสร้างเครือข่ายพันธมิตรกับสื่อแขนงต่าง ๆ เพื่อร่วมรณรงค์ในการสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการพัฒนาสตรี และการรณรงค์สร้างค่านิยมและวัฒนธรรม เสมอภาคระหว่างหญิงชาย (๓) การปลูกฝังค่านิยม วัฒนธรรม และปรับเจตคติ สำหรับเด็กและเยาวชน (๔) การพัฒนาศักยภาพของสตรีให้มีระดับการศึกษา ทักษะ และความรู้ ที่เพียงพอต่อการประกอบอาชีพที่มั่นคง (๕) การสร้างความมั่นคงและการมีส่วนร่วมทางเศรษฐกิจสำหรับกลุ่มเป้าหมายสตรี (๖) การส่งเสริมให้สตรีมีบทบาทสำคัญในการพัฒนาสังคม และ (๗) การพัฒนาศักยภาพสตรีเพื่อส่งเสริมให้สตรีมีส่วนร่วมในทางการเมืองและกระบวนการตัดสินใจ ทั้งในระดับชาติและท้องถิ่น



## **แผนย่อยของแผนแม่บทฯ : การรองรับสังคมสูงวัยเชิงรุก**

**แนวทางการพัฒนา** ด้วยการเร่งส่งเสริมการเตรียมการก่อนยามสูงอายุ เพื่อให้สูงวัยในทุกมิติอย่างมีคุณภาพ โดยการสร้างความตระหนักและการเตรียมการเมื่อยามสูงอายุ รวมทั้งส่งเสริมให้ผู้ที่จะเป็นผู้สูงอายุในอนาคตได้มีการเตรียมการให้พร้อมทั้งในมิติสุขภาพ เศรษฐกิจ สังคม และสภาพแวดล้อม และเป็นผู้สูงอายุที่มีกำลัง มีแรง มีความมั่นคงทางรายได้ และพึ่งพาตนเองได้

**เป้าหมายของแผนย่อย** คือ (๑) ประชากรไทยมีการเตรียมการก่อนยามสูงอายุ เพื่อให้สูงวัยอย่างมีคุณภาพเพิ่มขึ้น และ (๒) ผู้สูงอายุมีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง

**การบรรลุเป้าหมายตามแผนย่อยของแผนแม่บทฯ** คือ (๑) การพัฒนาศักยภาพของสตรีให้มีระดับการศึกษา ทักษะ และความรู้ ที่เพียงพอต่อการประกอบอาชีพที่มั่นคง (๒) การสร้างความมั่นคงและการมีส่วนร่วมทางเศรษฐกิจสำหรับกลุ่มเป้าหมายสตรี (๓) การส่งเสริมให้สตรีมีบทบาทสำคัญในการพัฒนาสังคม (๔) การพัฒนาศักยภาพสตรีเพื่อส่งเสริมให้สตรีมีส่วนร่วมในทางการเมืองและกระบวนการตัดสินใจทั้งในระดับชาติและท้องถิ่น (๕) การพัฒนาสุขภาพ สุขภาวะ และคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น เพื่อให้กลุ่มเป้าหมายสตรีทุกกลุ่ม ทุกวัยมีความตระหนักรู้ในการรักษาสุขภาพ และมีพฤติกรรมในการดำรงชีวิตอย่างสมดุล

### **๒.๒.๒ แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ประเด็น เศรษฐกิจฐานราก**

**เป้าหมายระดับประเด็นของแผนแม่บทฯ** คือ รายได้ของประชากรกลุ่มรายได้น้อยเพิ่มขึ้นอย่างกระจายและอย่างต่อเนื่อง

**การบรรลุเป้าหมายตามแผนแม่บทฯ** คือ การสร้างความเป็นธรรมและลดความเหลื่อมล้ำทางเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ เพื่อให้การเติบโตของประเทศเป็นการเติบโตที่ยั่งยืน ผ่านการส่งเสริมเศรษฐกิจระดับชุมชนท้องถิ่นให้มีความเข้มแข็งมีศักยภาพในการแข่งขัน สามารถพึ่งพาตนเองได้ ซึ่งจะช่วยให้เกิดการยกระดับมาตรฐานการครองชีพและความเป็นอยู่ของประชาชนในชุมชนให้ดีขึ้น โดยทุกคนได้รับประโยชน์อย่างทั่วถึงและเป็นธรรม

### **แผนย่อยของแผนแม่บทฯ : การยกระดับศักยภาพการเป็นผู้ประกอบการธุรกิจ**

**แนวทางการพัฒนา** ด้วยการเสริมสร้างองค์ความรู้ และพัฒนาทักษะให้กับกลุ่มผู้มีรายได้น้อย เพื่อยกระดับสู่การเป็นผู้ประกอบการธุรกิจโดยสร้างโอกาสและการเข้าถึงข้อมูลข่าวสารและความรู้ทั้งด้านเทคโนโลยี การจัดการ การตลาด และทักษะ ที่สอดคล้องจำเป็นต่อการยกระดับเป็นผู้ประกอบการได้ สามารถเชื่อมโยงและผสมผสานบูรณาการองค์ความรู้ จากภูมิปัญญาท้องถิ่นร่วมกับองค์ความรู้ที่สร้างขึ้นใหม่ มาปรับใช้ให้เหมาะสมกับภูมิสังคมของชุมชน โดยยึดแนวหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ประกอบกับการศึกษาวิจัยและสร้างองค์ความรู้บทบาทขององค์กรและกลไกสตรี ตลอดจนกระบวนการพัฒนาสตรี เพื่อนำไปสู่การกำหนดรูปแบบการพัฒนาสตรีที่สามารถบูรณาการและทำงานร่วมกับเครือข่ายภาคีระดับต่างๆ และนำไปสู่นวัตกรรมของกระบวนการบริหารแผนพัฒนาสตรีและแนวทางการส่งเสริมองค์ภาควิชาการระดับต่างๆ ให้มีส่วนร่วมในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์การพัฒนาสตรีฯ

### ๒.๒.๓ แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ประเด็น ความเสมอภาคและหลักประกันทางสังคม

เป้าหมายระดับประเด็นของแผนแม่บทฯ คือ ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการพัฒนาสังคมเพิ่มขึ้น

การบรรลุเป้าหมายตามแผนแม่บทฯ คือ เน้นการสร้างความคุ้มครองทางสังคมขั้นต่ำให้ทุกชีวิตให้สามารถดำรงชีวิตได้อย่างเหมาะสมโดยเป็นสวัสดิการที่ทุกภาคส่วนร่วมกันรับผิดชอบ และการสร้างหลักประกันทางสังคมที่ครอบคลุมทุกกลุ่มเป้าหมาย โดยเฉพาะกลุ่มเปราะบางและด้อยโอกาส ผ่านกลไกที่สามารถชี้เฉพาะเจาะจงกลุ่มเป้าหมายเพื่อแก้ปัญหาเฉพาะกลุ่มได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อสร้างความเป็นธรรมและลดความเหลื่อมล้ำในทุกมิติของประชากร ทุกช่วงวัย ทุกเพศสภาพ และทุกกลุ่ม

**แผนย่อยของแผนแม่บทฯ : การคุ้มครองทางสังคมขั้นพื้นฐานและหลักประกันทางเศรษฐกิจสังคมและสุขภาพ**

**แนวทางการพัฒนา** ด้วยการ (๑) ขยายฐานความคุ้มครองทางสังคม โดยกำหนดระดับมาตรฐานขั้นต่ำของสวัสดิการแต่ละประเภท แต่ละกลุ่มเป้าหมายให้เหมาะสมและชัดเจนเพื่อป้องกันไม่ให้ประชาชนทุกช่วงวัยต้องเจอสถานะความยากจน กรณีประสบเหตุการณ์ที่ทำให้ต้องสูญเสียรายได้ เพื่อเป็นหลักประกันในการดำเนินชีวิตทางสังคมได้ โดยการจัดระบบหรือมาตรการในรูปแบบต่าง ๆ ให้สามารถคุ้มครองสิทธิขั้นพื้นฐานของประชาชนทุกคนบริการสังคม การประกันสังคม การช่วยเหลือทางสังคม การคุ้มครองอย่างเป็นทางการและไม่เป็นทางการ ซึ่งครอบคลุมถึงการจัดโครงการขยายการคุ้มครองทางสังคม สำหรับผู้ด้อยโอกาสและคนยากจน ให้สามารถเข้าถึงบริการพื้นฐาน ของภาครัฐได้อย่างมีคุณภาพ และการจัดการกับความเสี่ยงทางสังคมที่เกิดขึ้นจากวิกฤตทางเศรษฐกิจ สังคม และภัยพิบัติต่าง ๆ เพื่อปิดช่องว่างการคุ้มครองทางสังคมต่างๆ ในประเทศไทย และ (๒) สร้างหลักประกันสวัสดิการสำหรับแรงงาน ส่งเสริมและสนับสนุนให้เกิดความตระหนักของการทำงานที่มีคุณค่า ที่สามารถตอบสนองความต้องการเกี่ยวกับชีวิตการทำงานของมนุษย์ได้ โดยส่งเสริมให้แรงงานมีโอกาสและรายได้ มีสิทธิในด้านต่าง ๆ การได้แสดงออก การได้รับการยอมรับความมั่นคงของครอบครัว การได้พัฒนาตนเอง การได้รับความยุติธรรม และการมีความเท่าเทียมทางเพศ และส่งเสริมให้มีกลไกพิทักษ์และคุ้มครองแรงงาน ส่งเสริมความปลอดภัยในการทำงานของแรงงานให้เป็นไปตามมาตรฐานสากล ทั้งแรงงานไทยและแรงงานต่างชาติ การพัฒนาทักษะให้สามารถประกอบอาชีพและมีรายได้ตามศักยภาพ รวมทั้งการสร้างหลักประกันสวัสดิการสำหรับแรงงาน ทั้งแรงงานในระบบและแรงงานนอกระบบ เพื่อให้กำลังแรงงานทุกกลุ่มได้เข้าสู่ระบบประกันสังคมอย่างทั่วถึง รวมถึงการส่งเสริมให้มีการจ้างงานผู้สูงอายุเพื่อยืดช่วงเวลาที่ผู้สูงอายุจะสามารถ ทำประโยชน์สร้างสรรค์ทั้งด้านเศรษฐกิจและสังคม และช่วยให้ผู้สูงอายุสามารถพึ่งตนเองด้านรายได้ รวมทั้งยังเป็นทางเลือกที่สำคัญ ที่จะช่วยบรรเทาปัญหาจากการลดลงของประชากรวัยแรงงานอีกด้วย ประกอบกับ (๓) สนับสนุนให้มีการพัฒนาและนำใช้ระบบข้อมูลและเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการจัดสวัสดิการและสร้างหลักประกันทางสังคมของทุกภาคส่วน อาทิ การพัฒนาระบบฐานข้อมูลกลางสวัสดิการสังคมที่เชื่อมโยง กับระบบฐานข้อมูลต่าง ๆ และส่งเสริมให้มีการแลกเปลี่ยนข้อมูลระหว่างภาคีพัฒนาต่างๆ โดยเฉพาะระดับครัวเรือนและชุมชน เพื่อนำไปสู่การยกระดับการคุ้มครองทางสังคมและหลักประกันทางสังคม

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

หมุดหมายที่ ๑๓ ไทยมีภาครัฐที่ทันสมัย มีประสิทธิภาพ และตอบโจทย์ประชาชน ในประเด็นการที่ระบบการจ้างงานภาครัฐไม่ดึงดูดคนรุ่นใหม่ที่มีศักยภาพ ทั้งในมิติระบบสรรหา ค่าตอบแทน การบริหารผลการทำงาน ความก้าวหน้าในอาชีพ หรือการประเมินศักยภาพ รวมทั้งวัฒนธรรมองค์กรที่ไม่ทันสมัยและไม่เป็นมืออาชีพ ทำให้ไม่ส่งเสริมให้บุคลากรภาครัฐพัฒนาตนเองและเกิดความผูกพันต่อองค์กร ไม่เอื้อให้เกิดกรอบความคิดที่ต้องการจะพัฒนาตนเอง และความผูกพันต่อองค์กรส่งผลให้ส่วนราชการไม่สามารถใช้ประโยชน์จากกำลังคนได้เต็มศักยภาพ

เป้าหมายการพัฒนา คือ ภาครัฐจำเป็นต้องเร่งพัฒนาและปรับตัวเพื่อลดช่องว่างบนหลักการ บริหารงานภาครัฐแนวใหม่เพื่อตอบสนอง ๒ เป้าหมาย คือ (๑) การมุ่งสู่สังคมแห่งโอกาสและความเป็นธรรม และ (๒) การเสริมสร้างความสามารถของประเทศในการรับมือกับความเสี่ยงและการเปลี่ยนแปลงภายใต้ บริบทโลกใหม่

### ๒.๓ แผนระดับที่ ๓ ที่เกี่ยวข้อง

#### ๒.๓.๑ แผนปฏิบัติการราชการสำนักงานเศรษฐกิจการเกษตรระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)

สำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร ได้จัดทำแผนปฏิบัติการราชการสำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) เพื่อใช้เป็นกรอบแนวทางการขับเคลื่อนการดำเนินงานของสำนักงาน เศรษฐกิจการเกษตร ในช่วงระยะที่ ๒ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ของยุทธศาสตร์ชาติ โดยแผนปฏิบัติการฯ ดังกล่าว จะเป็นแผนหลัก ในการขับเคลื่อนภารกิจของสำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร ไปสู่การปฏิบัติที่ชัดเจน และเป็นรูปธรรม เพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามยุทธศาสตร์ชาติ แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ และแผนอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งนำไปใช้เป็นข้อมูลประกอบการจัดทำงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ และนำไปใช้ในการติดตามและประเมินผลโครงการสำคัญประจำปีงบประมาณ ตลอดจนผู้บริหารสามารถใช้เป็นเครื่องมือ ในการกำกับดูแล และติดตามผลการดำเนินงานของโครงการ/กิจกรรมต่าง ๆ ให้สามารถดำเนินการได้ ตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า เกิดประโยชน์สูงสุดต่อการบริหารราชการแผ่นดินในภาพรวม เพื่อมุ่งสู่การบรรลุผลสัมฤทธิ์ของเป้าหมายระดับชาติร่วมกันต่อไป

วิสัยทัศน์ของสำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร คือ “องค์กรนำในการพัฒนาภาคเกษตรและ ศูนย์กลางสารสนเทศการเกษตรแห่งชาติที่มีประสิทธิภาพสูง ภายในปี ๒๕๗๐”

พันธกิจของสำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร คือ (๑) จัดทำและบริหารจัดการข้อมูลสารสนเทศ การเกษตร (๒) ศึกษา วิเคราะห์ วิจัยด้านเศรษฐกิจการเกษตร จัดทำรายงานสถานการณ์เศรษฐกิจการเกษตร ทั้งภายในและต่างประเทศ (๓) เสนอแนะนโยบาย จัดทำแผนพัฒนาและมาตรการทางการเกษตร รวมทั้งจัดทำ ทำที่และร่วมเจรจาการค้าสินค้าเกษตรและความร่วมมือด้านเศรษฐกิจการเกษตรระหว่างประเทศ และ (๔) ติดตามและประเมินผลแผนงาน/โครงการที่สำคัญของกระทรวงเกษตรและสหกรณ์

เป้าประสงค์ คือ “สารสนเทศการเกษตรและแผนพัฒนาการเกษตรที่เป็นเลิศ สนับสนุน การขับเคลื่อนภาคเกษตรไปสู่การพัฒนาอย่างสมดุลและยั่งยืน”

**เป้าหมาย** คือ (๑) สารสนเทศการเกษตร (ข้อมูลเศรษฐกิจการเกษตร การวิจัยด้านการเกษตร ผลการประเมินแผนงาน/โครงการด้านการเกษตร) มีความถูกต้อง ทันสมัย และเข้าถึงได้ (๒) แผนและมาตรการทางการเกษตรนำไปสู่การขับเคลื่อนการพัฒนาการเกษตรของประเทศ และ (๓) พัฒนาศักยภาพองค์กรและการบริหารจัดการ

**ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย** คือ (๑) สารสนเทศการเกษตรนำไปใช้ประโยชน์ ร้อยละ ๑๐๐ (๒) แผนพัฒนาการเกษตรและมาตรการทางการเกษตรได้รับความเห็นชอบให้นำไปใช้ประโยชน์ ร้อยละ ๙๐ และ (๓) ระดับ Digital Government Maturity Model (Gartner) ระดับ ๒

**ประเด็นการพัฒนา** ประกอบด้วย ๓ ประเด็นการพัฒนา ๑๒ แนวทางการพัฒนา คือ

**ประเด็นการพัฒนาที่ ๑** เพิ่มประสิทธิภาพการจัดทำข้อมูลสารสนเทศการเกษตรและนโยบาย มาตรการและแผนพัฒนาการเกษตร

**แนวทางการพัฒนา** คือ (๑) พัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศ และการเฝ้าระวังและเตือนภัยสินค้าเกษตร ส่งเสริมให้มีการพัฒนาระบบฐานข้อมูลสารสนเทศการเกษตรที่มีมาตรฐานและครบวงจร (๒) พัฒนาระบบการจัดทำแผนปฏิบัติการ มาตรการ แผนงานและโครงการบูรณาการทางการเกษตร อย่างเป็นระบบ ด้วยเทคโนโลยีและนวัตกรรม (๓) พัฒนาการศึกษ วิเคราะห์ วิจัย พัฒนา และประยุกต์ใช้นวัตกรรมในภาคการเกษตร ทั้งการวิจัยพื้นฐานและการวิจัยเชิงประยุกต์ในด้านต่าง ๆ (๔) พัฒนาระบบการติดตามและประเมินผล เครื่องมือที่ใช้ในการประมวลผลให้ทันสมัย และใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมสำหรับติดตามและประเมินผลแผนปฏิบัติการ มาตรการและแผนงาน/โครงการทางการเกษตรอย่างรอบด้าน และ (๕) พัฒนาการวิเคราะห์และจัดทำงบประมาณของกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ให้ตอบสนองต่อเป้าหมายตามยุทธศาสตร์ชาติ เพื่อให้งบประมาณเป็นเครื่องมือสำคัญในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติ

**ประเด็นการพัฒนาที่ ๒** สนับสนุนการสร้างโอกาสและความเสมอภาคของเกษตรกร

**แนวทางการพัฒนา** คือ (๑) เสนอแนะแนวทางการเปิดโอกาสให้เกิดกระบวนการรวมตัวของประชากรภาคการเกษตรกลุ่มต่าง ๆ รวมถึงภาคีเครือข่าย ในการร่วมคิด ร่วมทำและร่วมเป็นพลังสำคัญในการจัดการกับปัญหาความเหลื่อมล้ำทางเศรษฐกิจและสังคม (๒) เสริมสร้างเศรษฐกิจฐานราก โดยเฉพาะเกษตรกรรายย่อยให้มีความเข้มแข็ง สามารถพึ่งตนเอง ช่วยเหลือเอื้อเฟื้อซึ่งกันและกัน มีคุณธรรม เพื่อให้เกิดระบบเศรษฐกิจที่เอื้อให้เกิดการพัฒนาในด้านอื่น ๆ ในพื้นที่ (๓) สนับสนุนให้เกษตรกรเรียนรู้ทางการเกษตรผ่านศูนย์เรียนรู้การเพิ่มประสิทธิภาพการผลิตสินค้าเกษตร (ศพก.)

**ประเด็นการพัฒนาที่ ๓** เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการองค์กร

**แนวทางการพัฒนา** คือ (๑) การพัฒนาระบบบริหารงานภาครัฐ พัฒนาหน่วยงานภาครัฐให้เป็นภาครัฐทันสมัย เปิดกว้าง เป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง กำหนดนโยบายและการบริหารจัดการที่ตั้งอยู่บนข้อมูลและหลักฐาน เชิงประจักษ์ มุ่งผลสัมฤทธิ์ มีความโปร่งใสยืดหยุ่น (๒) ปรับเปลี่ยนรูปแบบการจัดโครงสร้างองค์กรและออกแบบระบบการบริหารงานใหม่ ให้มีความยืดหยุ่น คล่องตัว กระชับ ทันสมัย สามารถตอบสนองต่อบริบทการเปลี่ยนแปลง ได้ในทุกมิติ (๓) การสร้างและพัฒนาบุคลากรภาครัฐ เพื่อให้บุคลากรภาครัฐเป็นคนดี คนเก่ง มีคุณธรรม มีจริยธรรม มีจิตสำนึก มีความสามารถสูง มีภาวะผู้นำ และมีความรู้ความสามารถในการทำงานรับใช้ประเทศชาติและประชาชนอย่างแท้จริง มีทักษะในการปฏิบัติงานที่ทันสมัยและทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลก และ (๔) การป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ ส่งเสริม

การปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐให้มีความใสสะอาด ปราศจากพฤติกรรมที่ส่อไปในทางทุจริต โดยการปฏิบัติหน้าที่ราชการ อย่างเปิดเผย โปร่งใส ถูกต้อง เป็นธรรม

### **๒.๓.๒ แผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาสตรี (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐)**

แผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาสตรี (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) มีวิสัยทัศน์ คือ “สังคมไทย เป็นสังคมที่ตระหนักและเข้าใจถึงความเสมอภาคระหว่างเพศ โดยที่สตรีและเด็กหญิงจะได้รับการปฏิบัติอย่างเป็นธรรม สามารถดำรงชีวิตอย่างปลอดภัยจากความรุนแรงทุกรูปแบบ มีโอกาสเข้าถึงการพัฒนาตนเองได้เต็มศักยภาพ และมีบทบาทการนำในพื้นที่สาธารณะอย่างเท่าเทียม” โดยแนวคิดหลักในการจัดทำแผนปฏิบัติการฯ ให้ความสำคัญต่อการปรับเปลี่ยนเจตคติและระบบความคิดความเชื่อของสังคมให้เอื้อต่อการยกระดับสถานภาพของสตรีและความเสมอภาคระหว่างเพศ ซึ่งแผนปฏิบัติการฯ ประกอบไปด้วย ๖ เสาหลัก ๑๙ มาตรการ ดังนี้

#### **เสาหลักที่ ๑ การพัฒนาทุนมนุษย์ของสตรี ประกอบด้วย ๕ มาตรการ ได้แก่**

**มาตรการที่ ๑ การสร้างกระบวนการเรียนรู้เรื่องเพศภาวะและความเสมอภาคระหว่างเพศ** เช่น การศึกษาปัญหา คำนวณความต้องการและช่องว่างการเรียนรู้เรื่องเพศภาวะและความเสมอภาคระหว่างเพศในกลุ่มคนในสถาบันการศึกษา ข้าราชการ ทั้งในส่วนกลางและภูมิภาค การพัฒนาและออกแบบคู่มือ ชุดการเรียนรู้เรื่องเพศภาวะและความเสมอภาคระหว่างเพศ

**มาตรการที่ ๒ การส่งเสริมคุณค่าสตรีในโลกแห่งการทำงาน** ประกอบไปด้วย การศึกษาสถานการณ์และประเด็นปัญหาของผู้หญิงในโลกแห่งการทำงาน การผลักดันนโยบาย/มาตรการ/แนวปฏิบัติ ที่เป็นมิตรต่อสตรี การสร้างต้นแบบยกย่องเชิดชูสถานที่ปฏิบัติงานทั้งในภาครัฐและเอกชนที่เป็นตัวอย่างที่ดี ในด้านการมีแนวปฏิบัติที่เป็นมิตรต่อสตรี

**มาตรการที่ ๓ มาตรการส่งเสริมการศึกษาและการทำงานด้าน STEM (วิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี วิศวกรรม และคณิตศาสตร์) ของสตรี** โดยเน้นในประเด็นที่ยังเป็นช่องว่างในเรื่องโอกาสทางการศึกษาของเด็กหญิง เช่น การส่งเสริมให้เด็กหญิงเข้าสู่การเรียนสาขา STEM การสร้างสตรีต้นแบบในสาขา STEM การสร้างเครือข่ายในสาขา STEM และการส่งเสริมการศึกษาของกลุ่มเป้าหมายเฉพาะ

**มาตรการที่ ๔ มาตรการสร้างความเข้มแข็งผู้ประกอบการสตรี** โดยการสร้างความรู้ความเข้าใจ ให้พ่อแม่ผู้ปกครองและโรงเรียนในการพัฒนาเด็กหญิงให้เป็นผู้ประกอบการ การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ให้โรงเรียนเพื่อพัฒนาศักยภาพเด็กผู้หญิงให้เป็นผู้ประกอบการ การพัฒนาศักยภาพสตรีให้เป็นผู้ประกอบการ และการจัดเครือข่ายที่ปรึกษาให้คำแนะนำเชื่อมโยงสตรีเข้าถึงเครือข่ายภาครัฐกิจ

**มาตรการที่ ๕ ส่งเสริมการเข้าถึงโอกาสการพัฒนาทุนมนุษย์ของสตรีกลุ่มเป้าหมายเฉพาะ** (กลุ่มชาติพันธุ์ สตรีในชนบทห่างไกล สตรีครอบครัวฐานะยากจน สตรีที่ประสบปัญหาจากโควิด - ๑๙ สตรีในพื้นที่จังหวัดชายแดนใต้ สตรีพิการ และสตรีสูงอายุ) ซึ่งกำหนดให้มีการพัฒนาศักยภาพของสตรีกลุ่มเป้าหมายเฉพาะในด้านการศึกษา สวัสดิการ การทำงานและการมีสุขภาวะที่ดี

## เสาหลักที่ ๒ การจัดการความรุนแรงต่อสตรี ประกอบด้วย ๔ มาตรการ ได้แก่

**มาตรการที่ ๖ การสร้างกระบวนการเรียนรู้เพื่อขจัดรากเหง้าความรุนแรงที่เกิดขึ้นต่อสตรี** โดยกำหนดให้มีการศึกษาปัญหา ค้นหาความต้องการและช่องว่างการเรียนรู้เพื่อขจัดรากเหง้าความรุนแรง ทุกรูปแบบที่เกิดขึ้นต่อสตรี การพัฒนาออกแบบชุดเครื่องมือการเรียนรู้เรื่องความรุนแรง การเสริมสร้างศักยภาพสตรีเพื่อขจัดความรุนแรง การสร้างสื่อสังคมเพื่อแบ่งปันความรู้และการป้องกันการเกิดความรุนแรง

**มาตรการที่ ๗ มาตรการ Red Alert เพื่อสร้างพื้นที่ปลอดภัยและกระตุ้นเตือนสังคมให้ตระหนักถึงการป้องกันภัยจากความรุนแรงต่อสตรี** ซึ่งกำหนดให้มีแผนงาน/โครงการ/กิจกรรมการสร้างพื้นที่ปลอดภัยจากความรุนแรงให้แก่สตรี เช่น โรงเรียนปลอดภัย เส้นทางปลอดภัย ฯลฯ การรณรงค์ให้ส่วนราชการตระหนักถึงความสำคัญของปัญหาและไม่ทนต่อเรื่องการล่วงละเมิดทางเพศ

**มาตรการที่ ๘ การส่งเสริมการเข้าถึงความยุติธรรมของสตรี** ซึ่งประกอบไปด้วยแผนการเผยแพร่ข้อมูลความรู้เรื่องการเข้าถึงความยุติธรรมแก่สตรี การสร้างความเข้าใจเรื่องความรุนแรงกับบุคลากร ด้านความยุติธรรมให้ละเอียดอ่อนต่อปัญหาด้านเพศภาวะ

**มาตรการที่ ๙ การริเริ่ม/เสนอกฎหมายที่คุ้มครองสตรีจากความรุนแรงและให้ความยุติธรรม ต่อสตรีผู้ถูกกระทำ** ซึ่งกำหนดให้มีการศึกษาปัญหาการบังคับใช้กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับความรุนแรงต่อสตรีในทุกโอกาส การสร้างกลไกความร่วมมือในการเสนอแนะและผลักดันกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับความรุนแรง ต่อสตรีในทุกรูปแบบ และการสร้างการรับรู้แก่สังคมและขยายแนวร่วม เพื่อให้ได้มาซึ่งแรงสนับสนุน ในการขับเคลื่อนกฎหมาย

## เสาหลักที่ ๓ การมีส่วนร่วมของสตรีในระดับการตัดสินใจ ประกอบด้วย ๓ มาตรการ ได้แก่

**มาตรการที่ ๑๐ กระบวนการเรียนรู้ต่อความสำคัญในการสร้างการมีส่วนร่วมของสตรีในระดับตัดสินใจในทุกระดับ** มาตรการนี้กำหนดให้มีแผนการศึกษาเรื่องการให้สตรีเข้าสู่กระบวนการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การพัฒนาชุดคู่มือการมีส่วนร่วมของสตรี การจัดกิจกรรมเพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจ ตลอดจนจัดอคติการเหมารวมต่อสตรี

**มาตรการที่ ๑๑ การผลักดันเชิงนโยบายและการสร้างความรู้ความเข้าใจถึงความสำคัญของการมีมาตรการพิเศษชั่วคราว** โดยกำหนดให้มีการศึกษาสถานการณ์เกี่ยวกับการใช้มาตรการพิเศษ การทำความเข้าใจในกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสียให้ทราบถึงผลดีและประโยชน์ของมาตรการชั่วคราว การสื่อให้สังคมทราบถึงประโยชน์ของมาตรการชั่วคราวต่อการยกระดับสตรี

**มาตรการที่ ๑๒ การพัฒนาทักษะสตรีในการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจระดับบริหาร** ซึ่งประกอบไปด้วยแผนการเสริมสร้างศักยภาพสตรีในการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจระดับบริหารทุกระดับ การสร้างสภาพแวดล้อมในการส่งเสริมผู้หญิงในการมีส่วนร่วมในระดับตัดสินใจทางการเมือง เช่น ศูนย์บ่มเพาะสตรีเข้าสู่การเมือง การมีระบบพี่เลี้ยง

**เสาหลักที่ ๔ การสื่อสารสาธารณะเพื่อปรับเปลี่ยนเจตคติ ค่านิยม ระบบความคิด ความเชื่อของสังคม ให้เอื้อต่อความเสมอภาคระหว่างเพศ ประกอบด้วย ๒ มาตรการ ได้แก่**

**มาตรการที่ ๑๓ การสื่อสารสาธารณะเพื่อสร้างความตระหนัก** โดยการสร้างกระแสให้สังคม ไม่ยอมทนต่อความรุนแรงในสตรีและพร้อมรับบทบาทผู้นำสตรี โดยมาตรการที่ได้แยกย่อยออกเป็นการดำเนินการในแต่ละปีเพื่อให้เกิดแนวทางการขับเคลื่อนที่ชัดเจน

**มาตรการที่ ๑๔ ขับเคลื่อนสื่อมวลชนเพื่อส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศและยกระดับสถานภาพสตรี** โดยการส่งเสริมการผลิตสื่อเพื่อเผยแพร่ภาพลักษณ์เชิงบวกของสตรีและไม่ผลิตภาพเหมารวมเกี่ยวกับผู้หญิงซึ่งเป็นภาพลักษณ์เชิงลบ การเฝ้าระวังตรวจตราไม่ให้สื่อตอกย้ำค่านิยมเชิงลบ และภาพเหมารวมเชิงลบที่สังคมได้รับรู้มาช้านาน

**เสาหลักที่ ๕ การจัดทำเครื่องมือบริหารจัดการเพื่อเสริมพลังสตรีและส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศ ประกอบด้วย ๒ มาตรการ ได้แก่**

**มาตรการที่ ๑๕ การจัดทำ/จัดเก็บข้อมูลจำแนกเพศ** ซึ่งเป็นข้อมูลจำแนกเพศของผู้รับบริการ ในทุกหน่วยงาน และข้อมูลจำแนกเพศของบุคลากรและผู้บริหารของหน่วยงาน รวมทั้งการจัดเก็บข้อมูลจำแนกเพศ ในโครงการ/กิจกรรมที่ได้ดำเนินการกับผู้ให้บริการและกลุ่มเป้าหมายของหน่วยงาน

**มาตรการที่ ๑๖ การจัดทำงบประมาณที่คำนึงถึงมิติเพศภาวะ** โดยมีแผนส่งเสริมให้หน่วยงานจัดทำงบประมาณที่คำนึงถึงมิติเพศภาวะ การทบทวนการทำงานและความท้าทายในการจัดทำงบประมาณ ที่คำนึงถึงเพศภาวะ การเพิ่มงบประมาณและเงินทุนในการส่งเสริมพลังสตรีและส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศ

**เสาหลักที่ ๖ การพัฒนาสมรรถนะหลัก (Core competency) ของกลไกการพัฒนาสตรีระดับชาติ ประกอบด้วย ๓ มาตรการ ได้แก่**

**มาตรการที่ ๑๗ การพัฒนาสมรรถนะหลักของกรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว** ซึ่งจะต้องพัฒนาสมรรถนะ มีความตระหนักความรู้ความเข้าใจ ความเชี่ยวชาญและทักษะในประเด็นเกี่ยวกับสตรี และต้องเชิดชูบทบาทสตรี ตลอดจนชี้แนะและเฝ้าระวังประเด็นทางสตรีในขณะเดียวกันต้องสร้างเครือข่าย และพันธมิตรให้บรรลุผลด้วย

**มาตรการที่ ๑๘ การพัฒนาบทบาทเชิงรุกของกรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว และส่งเสริมภาพลักษณ์ด้านการพัฒนาสตรีขององค์กร** ซึ่งกำหนดให้มีการพัฒนาบทบาทเฝ้าระวังสังคม โดยเฉพาะปัญหาการล่วงละเมิดทางเพศอันเป็นภัยร้ายต่อผู้หญิง การพัฒนาบทบาทประชาสัมพันธ์เชิงรุกที่ช่วยสร้าง Visibility ของสตรีที่มีบทบาทและความสามารถเพื่อให้เป็นที่ประจักษ์ในสังคม

**มาตรการที่ ๑๙ การสร้างความร่วมมืออย่างยั่งยืนและเสริมพลังแก่พันธมิตรเชิงยุทธศาสตร์ (Strategic partners)** ทั้งหน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน ภาควิชาการ และภาคประชาชน ซึ่งจะประกอบไปด้วยแผนการจัดกิจกรรมเวทีแลกเปลี่ยนปรึกษาหารือระหว่างองค์กรพันธมิตร ผู้เชี่ยวชาญ ตลอดจนผู้ร่วมอุดมการณ์เพื่อยกระดับสถานภาพสตรี การเสริมพลังของผู้บริหารด้านการเสริมสร้างบทบาทหญิงชาย (Chief Gender Equality Officer : CGEO) และศูนย์ประสานงานด้านความเสมอภาคระหว่างเพศ



(Gender Focal Point : GFP) ให้มีความรู้ความเข้าใจประเด็นทางเพศภาวะและการขับเคลื่อนภารกิจที่กำหนดไว้ในแผน การสร้างช่องทางสำหรับการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ให้เกิดการสื่อสาร และสนับสนุนการดำเนินงานของทุกส่วน โดยกำหนดให้มีการทบทวนปรับปรุงแนวทาง ภาวะเทียบการปฏิบัติงาน เพื่อให้การขับเคลื่อนเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และติดตามผลการดำเนินงานของ CGEO และ GFP พร้อมทั้งการสร้างแรงสนับสนุน แรงจูงใจ โดยการมอบรางวัลแก่ผู้ที่ขับเคลื่อนเรื่องความเสมอภาคระหว่างเพศ

## ๒.๔ กฎหมาย มติคณะรัฐมนตรี และอนุสัญญาที่เกี่ยวข้อง

๒.๔.๑ รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย (พ.ศ. ๒๕๖๐) ที่เกี่ยวข้องมีสาระสำคัญ ดังนี้

มาตรา ๔ ศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ สิทธิ เสรีภาพ และความเสมอภาคของบุคคลย่อมได้รับความคุ้มครองปวงชนชาวไทยย่อมได้รับความคุ้มครองตามรัฐธรรมนูญเสมอกัน

มาตรา ๒๗ บุคคลย่อมเสมอกันในกฎหมาย มีสิทธิและเสรีภาพและได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายเท่าเทียมกัน ชายและหญิงมีสิทธิเท่าเทียมกัน การเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมต่อบุคคล ไม่ว่าด้วยเหตุความแตกต่างในเรื่องถิ่นกำเนิด เชื้อชาติ ภาษา เพศ อายุ ความพิการ สภาพทางกายหรือสุขภาพ สถานะของบุคคล ฐานะทางเศรษฐกิจหรือสังคม ความเชื่อทางศาสนา การศึกษาอบรม หรือความคิดเห็นทางการเมืองอันไม่ขัดต่อบทบัญญัติแห่งรัฐธรรมนูญ หรือเหตุอื่นใด จะกระทำมิได้

มาตรา ๗๑ วรรค ๔ ในการจัดสรรงบประมาณ รัฐพึงคำนึงถึงความจำเป็นและความต้องการที่แตกต่างกันของเพศ วัย และสภาพของบุคคล ทั้งนี้ เพื่อความเป็นธรรม

๒.๔.๒ พระราชบัญญัติความเท่าเทียมระหว่างเพศ พ.ศ. ๒๕๕๘ ซึ่งมีสาระสำคัญ คือ

๑) ความหมาย การเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมทางเพศ หมายถึง การกระทำหรือไม่กระทำการใดอันเป็นการแบ่งแยก กีดกัน หรือจำกัดสิทธิประโยชน์ใด ๆ ไม่ว่าทางตรงหรือทางอ้อม โดยปราศจากความชอบธรรม เพราะเหตุที่บุคคลนั้นเป็นเพศชายหรือเพศหญิงหรือมีการแสดงออกที่แตกต่างจากเพศโดยกำเนิด

๒) กำหนดให้มี “คณะกรรมการส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ (คณะกรรมการ สทพ.)” โดยมีนายกรัฐมนตรีเป็นประธานกรรมการ ซึ่งมีอำนาจหน้าที่ในการกำหนดนโยบาย มาตรการ และแผนปฏิบัติงานเพื่อให้มีการส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศในทุกหน่วยงานทั้งภาครัฐและเอกชน รวมทั้งกำหนดมาตรการพิเศษเพื่อช่วยเหลือ ชดเชย และเยียวยาแก่ผู้เสียหายจากการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศได้

๓) กำหนดให้มี “คณะกรรมการวินิจฉัยการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศ (คณะกรรมการ วลพ.)” โดยแต่งตั้งจากผู้ทรงคุณวุฒิ ซึ่งมีอำนาจหน้าที่ในการวินิจฉัยปัญหาที่มีการยื่นคำร้องว่ามีการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศ

๔) หน่วยงานรับผิดชอบงานธุรการและงานวิชาการ คือ กรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว

๕) กระบวนการตรวจสอบการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศ โดยที่กฎหมายได้กำหนดห้ามไม่ให้เกิดการกำหนดนโยบาย กฎ ระเบียบ ประกาศ มาตรการ โครงการ หรือวิธีปฏิบัติของหน่วยงานของรัฐ องค์กรเอกชน หรือบุคคลใด ในลักษณะที่เป็นการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมทางเพศ โดยบุคคลที่ได้รับความเสียหายหรือเห็นว่าตนได้รับความเสียหายจากการกระทำในลักษณะที่เป็นการเลือกปฏิบัติโดยไม่

เป็นธรรมชาติระหว่างเพศและมีใช้เป็นเรื่องที่มีการฟ้องร้องเป็นคดีอยู่ในศาลหรือศาลพิพากษาหรือมีคำสั่งเด็ดขาดแล้ว ให้มีสิทธิยื่นคำร้องต่อคณะกรรมการ วลพ. เพื่อพิจารณาวินิจฉัยได้

**๖) การชดเชยหรือเยียวยาผู้เสียหาย** กฎหมายได้กำหนดให้ผู้เสียหายมีสิทธิที่จะขอรับการชดเชยและเยียวยา โดยการยื่นคำขอต่อกรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว ภายใน ๑ ปี นับแต่วันที่ได้รับแจ้งคำวินิจฉัยของคณะกรรมการ วลพ.

**๗) กองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ** กฎหมายได้กำหนดจัดตั้งกองทุนฯ โดยเงินในกองทุนนี้ให้ใช้จ่าย เพื่อช่วยเหลือ ชดเชย และเยียวยาหรือบรรเทาทุกข์แก่บุคคลซึ่งตกเป็นผู้เสียหาย รวมทั้งเพื่อส่งเสริมการศึกษา การวิจัย และการเผยแพร่ความรู้ที่เกี่ยวข้อง

**๘) บทกำหนดโทษ** กฎหมายได้กำหนดโทษทางอาญาไว้ดังนี้ (๑) ผู้ใดไม่ปฏิบัติตามคำสั่งของคณะกรรมการ วลพ. ที่ออกคำสั่งให้หน่วยงานของรัฐ องค์กรเอกชน หรือบุคคลที่เกี่ยวข้อง ดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ด้วยวิธีใดที่เหมาะสม เพื่อระงับและป้องกันมิให้มีการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศ ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกิน ๖ เดือน หรือปรับไม่เกิน ๒๐,๐๐๐ บาท หรือทั้งจำทั้งปรับ และ (๒) ผู้ใดไม่ปฏิบัติตามหนังสือสอบถามหรือเรียกบุคคลมาให้ถ้อยคำ หรือให้ส่งสิ่งของหรือเอกสารที่เกี่ยวข้องมาประกอบพิจารณา ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกิน ๓ เดือน หรือปรับไม่เกิน ๑๐,๐๐๐ บาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

#### **๒.๔.๓ มติคณะรัฐมนตรีที่เกี่ยวข้อง**

**๑) มติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ ๓๑ กรกฎาคม ๒๕๔๔** ซึ่งมีสาระสำคัญ คือ (๑) รับทราบการมีผลใช้บังคับของพิธีสารเลือกรับของอนุสัญญาว่าด้วยการขจัดการเลือกปฏิบัติต่อสตรีในทุกรูปแบบ (CEDAW) ของสหประชาชาติ และ (๒) ให้ความเห็นชอบ (๒.๑) ให้ทุกกระทรวง ทบวง กรม มอบหมายผู้บริหารระดับรองปลัดกระทรวง หรือรองอธิบดีขึ้นไป จำนวน ๑ คน ปฏิบัติหน้าที่เป็นผู้บริหารด้านการเสริมสร้างบทบาทหญิงชาย (CGEO) ในหน่วยงาน (๒.๒) ให้ทุกกระทรวง ทบวง กรม มอบหมายหน่วยงานระดับสำนัก/กอง ทำหน้าที่เป็นศูนย์ประสานงานด้านความเสมอภาคระหว่างหญิงชายในแผน/โครงการของหน่วยงาน และ (๒.๓) ให้สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน กำหนดรายละเอียดคุณสมบัติ อำนาจหน้าที่ของผู้ที่จะดำรงตำแหน่ง CGEO และบทบาทหน้าที่ของศูนย์ประสานงานด้านความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย และแจ้งให้หน่วยราชการทราบและถือปฏิบัติต่อไป

**๒) มติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๕๘** ลงมติเห็นชอบการปรับปรุงกลไกการขับเคลื่อนการดำเนินงานของผู้บริหารด้านการเสริมสร้างบทบาทหญิงชาย (Chief Gender Equality Officer : CGEO) ตามที่กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์เสนอ และให้กระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ดำเนินการเรื่องนี้ให้เกิดผลสัมฤทธิ์ที่เป็นรูปธรรมชัดเจน เช่น โอกาสของหญิงชายในการดำรงตำแหน่ง การแต่งตั้ง โยกย้าย การสับเปลี่ยนหมุนเวียนอย่างเหมาะสม และความก้าวหน้าในการประกอบวิชาชีพตามศักยภาพที่มีอยู่ เป็นต้น

**๓) มติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ ๒๑ เมษายน ๒๕๖๓** ลงมติ (๑) เห็นชอบร่างมาตรการในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน ตามที่กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์เสนอ และให้กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์รับความเห็นของกระทรวงยุติธรรมและสำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติไปพิจารณา

ดำเนินการต่อไปด้วย (๒) รับทราบการให้กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (กรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว) เป็นศูนย์ประสานการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน และ (๓) ให้กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (กรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว) สร้างความเข้าใจกับส่วนราชการและหน่วยงานของรัฐ รวมถึงภาคเอกชนในการดำเนินการตามมาตรการฯ ให้ถูกต้องและทั่วถึง ทั้งนี้ ให้ส่วนราชการและหน่วยงานของรัฐทุกแห่งรายงานผลการดำเนินงานตามมาตรการฯ ไปยังศูนย์ประสานการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงานอย่างเคร่งครัดด้วย

#### ๒.๔.๔ อนุสัญญาว่าด้วยการจัดการเลือกปฏิบัติต่อสตรีในทุกรูปแบบ (CEDAW)

อนุสัญญา CEDAW คือ อนุสัญญาที่มุ่งจัดการเลือกปฏิบัติต่อผู้หญิงในทุกรูปแบบ ซึ่งเป็นอนุสัญญาระดับแรกและฉบับเดียวที่ครอบคลุมประเด็นเกี่ยวกับสิทธิมนุษยชนของผู้หญิง โดยเฉพาะด้านพลเมืองและการเมืองเท่านั้น แต่รวมถึงเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม และชีวิตครอบครัวด้วย โดยอนุสัญญา CEDAW มีผลบังคับใช้เมื่อวันที่ ๑๗ กรกฎาคม ๒๕๒๔ ซึ่งไทยเข้าภาคีโดยการภาคยานุวัติเมื่อวันที่ ๙ สิงหาคม ๒๕๒๘ และมีผลใช้บังคับใช้กับไทย เมื่อวันที่ ๘ กันยายน ๒๕๒๘ ปัจจุบันมีประเทศที่เข้าเป็นภาคีอนุสัญญานี้ทั้งสิ้นกว่า ๑๘๕ ประเทศ การที่รัฐเข้าเป็นภาคีหมายความว่าทั้งรัฐบาลและฝ่ายนิติบัญญัติรับที่จะนำบทบัญญัติในอนุสัญญามาใช้ในประเทศของตนเอง

รัฐที่ร่วมเป็นภาคีอนุสัญญา CEDAW มีข้อผูกพันที่ต้องดำเนินการ ดังนี้ (๑) ยกเลิกกฎหมายและนโยบายที่เลือกปฏิบัติต่อผู้หญิง (๒) ออกนโยบายและกำหนดกลไกและมาตรการในการแก้ปัญหาที่มีประสิทธิภาพ ที่ทำให้ผู้หญิงที่ถูกละเมิดสามารถร้องขอความเป็นธรรมได้ (๓) ส่งเสริมความเสมอภาคด้วยมาตรการที่เหมาะสมและมาตรการพิเศษชั่วคราว และ (๔) รายงานผลการดำเนินการตามมาตรการต่างๆ ต่อสหประชาชาติ ทุก ๔ ปี

สิทธิคุ้มครองตามอนุสัญญา CEDAW อาทิ (๑) สิทธิที่จะได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพ (๒) สิทธิที่จะได้รับบริการสุขภาพและการวางแผนครอบครัว (๓) สิทธิในการเข้าถึงสินเชื่อ (๔) สิทธิในการใช้เวลาว่าง การเล่นกีฬา และกิจกรรมทางวัฒนธรรม (๕) สิทธิในการตัดสินใจกำหนดจำนวนบุตรและระยะห่างของการมีบุตร (๖) สิทธิที่จะมีส่วนร่วมความรับผิดชอบการเป็นผู้ปกครอง (๗) สิทธิเท่าเทียมกันในการเข้าถึงงาน สิทธิประโยชน์ และหลักประกันทางสังคม (๘) สิทธิที่จะได้รับค่าจ้างที่เท่าเทียมกันจากงานคุณลักษณะเดียวกัน (๙) สิทธิที่จะปราศจากความรุนแรงในทุกรูปแบบ ทั้งทางร่างกาย ทางเพศ อารมณ์ และปัญญา (๑๐) สิทธิที่จะปราศจากการค้าทาสและการค้าประเวณี (๑๑) สิทธิในการออกเสียงเลือกตั้ง และดำรงตำแหน่งทางการเมือง (๑๒) สิทธิในการเป็นผู้แทนประเทศในระดับนานาชาติ และ (๑๓) สิทธิในการได้มา เปลี่ยนสัญชาติ และคงไว้ซึ่งสัญชาติและความเป็นพลเมือง

## ๒.๔.๕ เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนในกรอบสหประชาชาติ (Sustainable Development Goals :SDGs)

การพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development) คือ แนวทางการพัฒนาที่ตอบสนองความต้องการของคนรุ่นปัจจุบัน โดยไม่ลดทอนความสามารถในการตอบสนองความต้องการของคนรุ่นหลัง โดยการบรรลุการพัฒนาที่ยั่งยืน มีองค์ประกอบสำคัญ ๓ ประการ ได้แก่ การเติบโตทางเศรษฐกิจ (economic growth) ความครอบคลุมทางสังคม (social inclusion) และการคุ้มครองสิ่งแวดล้อม (environmental protection) โดยในการประชุมสมัชชาสหประชาชาติ สมัยสามัญ ครั้งที่ ๗๐ เมื่อวันที่ ๒๕ กันยายน ๒๕๕๘ ณ สำนักงานใหญ่สหประชาชาติ ประเทศไทยและประเทศสมาชิกสหประชาชาติรวม ๑๙๓ ประเทศ ร่วมลงนามรับรองวาระการพัฒนาที่ยั่งยืน ค.ศ. ๒๐๓๐ (๒๐๓๐ Agenda for Sustainable Development) ซึ่งเป็นกรอบการพัฒนาของโลกเพื่อร่วมกันบรรลุการพัฒนาทางสังคม เศรษฐกิจ และสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน โดยไม่ทิ้งใครไว้ข้างหลัง ภายในปี ค.ศ. ๒๐๓๐ โดยกำหนดให้มีเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals: SDGs) เป็นแนวทางให้แต่ละประเทศดำเนินการร่วมกัน โดยเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (SDGs) ๑๗ เป้าหมาย ประกอบด้วย

เป้าหมายที่ ๑ : ยุติความยากจนทุกรูปแบบในทุกที่

เป้าหมายที่ ๒ : ยุติความหิวโหย บรรลุความมั่นคงทางอาหารและยกระดับโภชนาการ และส่งเสริมเกษตรกรรมที่ยั่งยืน

เป้าหมายที่ ๓ : สร้างหลักประกันการมีสุขภาพที่ดี และส่งเสริมความเป็นอยู่ที่ดีสำหรับทุกคนในทุกช่วงวัย

เป้าหมายที่ ๔ : สร้างหลักประกันว่าทุกคนมีการศึกษาที่มีคุณภาพอย่างครอบคลุมและเท่าเทียม และสนับสนุนโอกาสในการเรียนรู้ตลอดชีวิต

เป้าหมายที่ ๕ : บรรลุความเสมอภาคระหว่างเพศ และเพิ่มบทบาทของสตรีและเด็กหญิงทุกคน

เป้าหมายที่ ๖ : สร้างหลักประกันเรื่องน้ำ และการสุขาภิบาลให้มีการจัดการอย่างยั่งยืน พร้อมใช้สำหรับทุกคน

เป้าหมายที่ ๗ : สร้างหลักประกันว่าทุกคนเข้าถึงพลังงานสมัยใหม่ในราคาที่สามารถหาซื้อได้ เชื่อถือได้และยั่งยืน

เป้าหมายที่ ๘ : ส่งเสริมการเติบโตทางเศรษฐกิจที่ต่อเนื่อง ครอบคลุม และยั่งยืน การจ้างงานเต็มที่ มีผลิตภาพ และการมีงานที่มีคุณค่าสำหรับทุกคน

เป้าหมายที่ ๙ : สร้างโครงสร้างพื้นฐานที่มีความยืดหยุ่นต่อการเปลี่ยนแปลง ส่งเสริมการพัฒนาอุตสาหกรรมที่ครอบคลุมและยั่งยืน และส่งเสริมนวัตกรรม

เป้าหมายที่ ๑๐ : ลดความไม่เสมอภาคภายในและระหว่างประเทศ

เป้าหมายที่ ๑๑ : ทำให้เมืองและการตั้งถิ่นฐานของมนุษย์มีความครอบคลุม ปลอดภัย ยืดหยุ่นต่อการเปลี่ยนแปลงและยั่งยืน

เป้าหมายที่ ๑๒ : สร้างหลักประกันให้มีแบบแผนการผลิตและการบริโภคที่ยั่งยืน

เป้าหมายที่ ๑๓ : ปฏิบัติอย่างเร่งด่วนเพื่อต่อสู้กับการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและผลกระทบที่เกิดขึ้น

**เป้าหมายที่ ๑๔ :** อนุรักษ์และใช้ประโยชน์จากมหาสมุทร ทะเล และทรัพยากรทางทะเลอย่างยั่งยืนเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน

**เป้าหมายที่ ๑๕ :** ปกป้อง ฟื้นฟู และสนับสนุนการใช้ระบบนิเวศบนบกอย่างยั่งยืน จัดการป่าไม้ที่ยั่งยืนต่อสู้การกลายสภาพเป็นทะเลทราย หยุดการเสื่อมโทรมของที่ดินและฟื้นสภาพกลับมาใหม่ และหยุดยั้งการสูญเสียดังกล่าวหลายทางชีวภาพ

**เป้าหมายที่ ๑๖ :** ส่งเสริมสังคมที่สงบสุขและครอบคลุมเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน ให้ทุกคนเข้าถึงความยุติธรรม และสร้างสถาบันที่มีประสิทธิภาพ รับผิดชอบ และครอบคลุมในทุกระดับ

**เป้าหมายที่ ๑๗ :** เสริมความแข็งแกร่งให้แก่กลไกการดำเนินงานและฟื้นฟูหุ้นส่วนความร่วมมือระดับโลกเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน

ในเฉพาะเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนเป้าหมายที่ ๕ ที่มุ่งเน้นการดำเนินงานเพื่อให้เกิดความเสมอภาคระหว่างเพศ และเพิ่มบทบาทของผู้หญิงและเด็กหญิงทุกคน โดยกำหนดให้ทุกประเทศต้องยุติการกระทำที่ก่อให้เกิดการเลือกปฏิบัติที่ไม่เป็นธรรมต่อผู้หญิง การใช้ความรุนแรงทั้งทางร่างกายและจิตใจ และการล่วงละเมิดทางเพศ ส่งเสริมการเคารพศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ของเพศหญิงให้มีสิทธิในการเลือกคู่ครองตามวัยที่เหมาะสม รวมทั้งมีสิทธิที่จะพัฒนาศักยภาพตนเองและเข้าถึงองค์ความรู้ต่าง ๆ นอกจากนี้ยังให้ความสำคัญกับการมีบทบาททางการเมืองและการทำงานของเพศหญิงอย่างเท่าเทียม

โดยในช่วงที่ผ่านมา สถานการณ์ความเสมอภาคระหว่างเพศชายหญิงของไทยปรับตัวในทิศทางที่ดีขึ้น โดยดัชนีความไม่เสมอภาคทางเพศ (Gender Inequality Index) ในปี ๒๕๖๒ มีคะแนน ๐.๓๕๙ ดีขึ้นจาก ๐.๔๑๙ ในปี ๒๕๕๙ สะท้อนถึงพัฒนาการเรื่องความเสมอภาคทางเพศที่ดีขึ้นในสังคมไทย ซึ่งมีสาเหตุมาจากการที่ประเทศไทยได้ให้ความสำคัญต่อประเด็นดังกล่าวอย่างจริงจัง โดยได้บรรจุไว้เป็นส่วนหนึ่งของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. ๒๕๖๐ และได้มีการออกกฎหมายที่เกี่ยวข้องรวมทั้งกำหนดไว้ในแผนพัฒนาประเทศทุกระดับ อาทิ ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ ในยุทธศาสตร์การสร้างความเป็นธรรมและลดความเหลื่อมล้ำในสังคม และแผนปฏิบัติการตามยุทธศาสตร์การพัฒนาสตรี พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔ ซึ่งกำหนดให้หน่วยงานภาครัฐและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทุกแห่งต้องดำเนินการจัดสรรงบประมาณและสร้างนโยบายที่คำนึงถึงความต้องการและความแตกต่างทางเพศ (Gender Responsive Budgeting: GRB) เพิ่มขึ้น เพื่อลดความเหลื่อมล้ำทางสังคมและส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศ

นอกจากนี้ ยังพบว่าผู้หญิงมีแนวโน้มในการถือครองที่ดินเพิ่มขึ้น โดยในปี ๒๕๖๑ มีสัดส่วนการครอบครองที่ดินเพื่อทำการเกษตรของผู้หญิงต่อผู้ชายที่ ๔๔.๑ ต่อ ๕๕.๙ เพิ่มขึ้นจาก ๓๖.๓ ต่อ ๖๓.๗ ในปี ๒๕๕๖ รวมทั้งมีบทบาททางการเมืองและภาคธุรกิจมากขึ้น โดยในปี ๒๕๖๓ มีสัดส่วนผู้หญิงที่เป็นสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรที่ร้อยละ ๑๕.๗๕ เพิ่มขึ้นจากร้อยละ ๖.๐๙ ในปี ๒๕๕๙ และสัดส่วนของบริษัทที่ผู้หญิงอยู่ในตำแหน่งผู้บริหารระดับสูงอย่างน้อย ๑ คน ที่ร้อยละ ๘๖ เพิ่มขึ้นจากร้อยละ ๗๔ ในปี ๒๕๖๐ และมีการเข้าถึงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพิ่มขึ้น โดยในปี ๒๕๖๒ มีสัดส่วนผู้หญิงอายุที่ ๖ ปีขึ้นไปใช้อินเทอร์เน็ต ร้อยละ ๖๕.๖ เพิ่มขึ้นจากร้อยละ ๕๐.๗ ในปี ๒๕๕๙

ส่วนที่ ๓ สารสำคัญของแผนปฏิบัติการส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย  
พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ สำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร

๓.๑ ข้อมูลพื้นฐานของสำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร

สำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร มีบุคลากรทุกประเภท แบ่งเป็นข้าราชการ พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำ และจ้างเหมาบริการ จำนวน ๑,๒๔๕ ราย จำแนกได้ตามสถานะทางเพศได้ดังตารางที่ ๑ และภาพที่ ๑

ตารางที่ ๑ ตารางแสดงจำนวนบุคลากรสำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร จำแนกตามสถานะทางเพศ

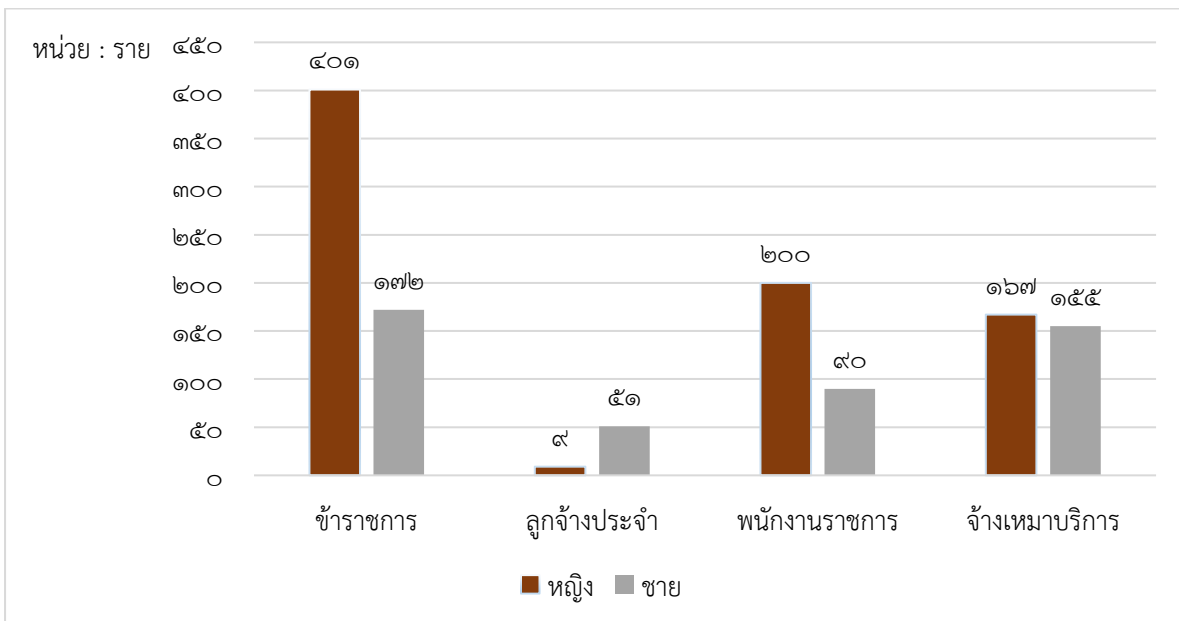
หน่วย : ราย

สถานะทางเพศ	ข้าราชการ	ลูกจ้างประจำ	พนักงานราชการ	จ้างเหมาบริการ	รวมทั้งสิ้น
หญิง	๔๐๑	๙	๒๐๐	๑๖๗	๗๗๗
ชาย	๑๗๒	๕๑	๙๐	๑๕๕	๔๖๘
รวม	๕๗๓	๖๐	๒๙๐	๓๒๒	๑,๒๔๕

ข้อมูลสถานะ ณ วันที่ ๒๕ พ.ย. ๒๕๖๕

ที่มา : ส่วนการเจ้าหน้าที่ และส่วนแผนงาน สำนักงานเลขาธิการกรม

ภาพที่ ๑ ภาพแผนภูมิแสดงจำนวนบุคลากรสำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร จำแนกตามสถานะทางเพศ



ในอัตรากำลังของสำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร บุคลากรประเภทข้าราชการ สามารถแสดงข้อมูลการดำรงตำแหน่งตามประเภทและระดับ จำแนกได้ตามสถานะทางเพศ ได้ดังตารางที่ ๒ และภาพที่ ๒ ตารางที่ ๒ ตารางแสดงจำนวนบุคลากรประเภทข้าราชการ แสดงข้อมูลการดำรงตำแหน่ง ตามประเภทและระดับ จำแนกได้ตามสถานะทางเพศ

หน่วย : ราย

สถานะทางเพศ	ทั่วไป			วิชาการ				อำนวยการ		บริหาร		รวม
	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ต้น	สูง	ต้น	สูง	
หญิง	๔๒	๖๐	๓	๙๐	๗๙	๑๑๕	๔	๑	๕	๒	๐	๔๐๑
ชาย	๑๔	๒๓	๐	๕๓	๓๑	๓๙	๒	๐	๘	๑	๑	๑๗๒
รวม	๕๖	๘๓	๓	๑๔๓	๑๑๐	๑๕๔	๖	๑	๑๓	๓	๑	๕๗๓

ข้อมูลสถานะ ณ วันที่ ๒๕ พ.ย. ๒๕๖๕

ที่มา : ส่วนการเจ้าหน้าที่ สำนักงานเลขาธิการกรม

ทั้งนี้ สำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร มีบุคลากรดำรงตำแหน่งตามชื่อตำแหน่ง จำแนกได้ตามสถานะทางเพศ ได้ดังตารางที่ ๓

ตารางที่ ๓ ตารางแสดงจำนวนบุคลากรที่ดำรงตำแหน่งตามชื่อตำแหน่ง จำแนกได้ตามสถานะทางเพศ

หน่วย : ราย

ชื่อตำแหน่ง	หญิง	ชาย	รวม
<b>ข้าราชการ</b>	<b>๔๐๑</b>	<b>๑๗๒</b>	<b>๕๗๓</b>
เลขาธิการสำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร	๐	๑	๑
รองเลขาธิการสำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร	๒	๑	๓
ผู้อำนวยการระดับสูง	๕	๘	๑๓
ผู้อำนวยการระดับต้น	๑	๐	๑
ผู้เชี่ยวชาญ	๔	๒	๖
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑๒๐	๕๐	๑๗๐
เศรษฐกร	๙๑	๔๓	๑๓๔
นักวิชาการสถิติ	๓๘	๒๑	๕๙
นักวิชาการคอมพิวเตอร์	๘	๔	๑๒
นักทรัพยากรบุคคล	๗	๐	๗
นักประชาสัมพันธ์	๒	๒	๔
นักจัดการงานทั่วไป	๑๐	๐	๑๐
นิติกร	๐	๓	๓
นักวิชาการเงินและบัญชี	๔	๐	๔
นักวิชาการตรวจสอบภายใน	๒	๐	๒



ชื่อตำแหน่ง	หญิง	ชาย	รวม
นักวิชาการพัสดุ	๑	๐	๑
บรรณารักษ์	๑	๐	๑
เจ้าพนักงานธุรการ	๔๙	๖	๕๕
เจ้าพนักงานพัสดุ	๕	๑	๖
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๗	๑	๘
เจ้าพนักงานสถิติ	๔๔	๒๕	๖๙
เจ้าพนักงานเครื่องคอมพิวเตอร์	๐	๓	๓
นายช่างศิลป์	๐	๐	๐
นายช่างเครื่องกล	๐	๑	๑
<b>พนักงานราชการ</b>	<b>๒๐๐</b>	<b>๙๐</b>	<b>๒๙๐</b>
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑๐๔	๔๗	๑๕๑
นักวิชาการคอมพิวเตอร์	๔	๑๔	๑๘
นักวิชาการแผนที่ภาพถ่าย	๑๑	๒	๑๓
นักวิชาการโสตทัศนศึกษา	๑	๑	๒
เศรษฐกร	๑๖	๕	๒๑
นักทรัพยากรบุคคล	๒	๒	๔
นิติกร	๑	๐	๑
บรรณารักษ์	๑	๐	๑
เจ้าพนักงานโสตทัศนศึกษา	๐	๑	๑
เจ้าพนักงานสถิติ	๕๐	๑๖	๖๖
เจ้าพนักงานธุรการ	๑๐	๒	๑๒
<b>ลูกจ้างประจำ</b>	<b>๙</b>	<b>๕๑</b>	<b>๖๐</b>
พนักงานขยายเสียง	๐	๑	๑
พนักงานขับรถยนต์	๐	๔๐	๔๐
พนักงานธุรการ	๐	๒	๒
พนักงานบริการเอกสารทั่วไป	๐	๒	๒
พนักงานพิมพ์	๖	๖	๑๒
พนักงานเก็บเอกสาร	๑	๐	๑
แม่บ้าน	๒	๐	๒
<b>จ้างเหมาบริการ</b>	<b>๑๖๗</b>	<b>๑๕๕</b>	<b>๓๒๒</b>
ด้านเอกสาร รวบรวมข้อมูล	๖	๒	๘
ด้านงานสารสนเทศการเกษตร	๑	๑	๒
ด้านงานภูมิสารสนเทศ	๑	๐	๑
ด้านวิเคราะห์นโยบายและแผน	๒๖	๑๘	๔๔
ผู้ช่วยปฏิบัติงานติดตามและประเมินผล	๗	๒	๙
ด้านดูแลทำความสะอาด	๓๗	๐	๓๗
ด้านพัสดุ	๒	๑	๓

ชื่อตำแหน่ง	หญิง	ชาย	รวม
ด้านงานยานพาหนะ	๖	๘๔	๙๐
ด้านรักษาความปลอดภัย	๐	๑๐	๑๐
ด้านงานคอมพิวเตอร์	๑	๐	๑
ด้านวิชาการ	๑	๐	๑
ด้านธุรการ/บันทึกข้อมูลและจัดเก็บเอกสาร	๓๒	๑๗	๔๙
ผู้ช่วยงานด้านสำรวจ บันทึกและวิเคราะห์ข้อมูล	๓	๐	๓
ด้านวิจัยและประเมินผล	๑	๐	๑
ด้านการเงินและบัญชี	๒	๐	๒
คนสวน	๐	๕	๕
เจ้าหน้าที่โครงการฯ Agri-Map	๑	๐	๑
สนับสนุนงานรถก. (นายวินิต อธิสุข)	๐	๑	๑
ผู้ช่วยนักวิจัย	๕	๓	๘
เจ้าหน้าที่โครงการภาวะ ฯ	๑	๐	๑
เจ้าหน้าที่พิจารณา อ่าน ตรวจสอบ ให้คำแนะนำ ในการปรับปรุงแก้ไขผลงาน ศึกษาวิจัย ด้านประเมินผล	๓	๑	๔
เจ้าหน้าที่โครงการวัสดุเหลือใช้ทางการเกษตรฯ	๑	๐	๑
ด้านแผนพัฒนาเขตเศรษฐกิจการเกษตร	๒	๐	๒
เจ้าพนักงานสถิติ	๔	๐	๔
งานข้อมูลทางด้านเศรษฐกิจการเกษตรห้องสมุด	๑	๐	๑
งานจัดทำเอกสาร และประสานงาน	๑	๐	๑
งานด้านครุภัณฑ์ ที่ดิน และสิ่งปลูกสร้าง	๑	๐	๑
งานดูแลห้องประชุม (ห้องบุญฯ, ห้องประชุม ๓ ชั้น ๓)	๑	๐	๑
งานข้อมูลทางด้านเศรษฐกิจการเกษตรห้องสมุด	๑	๐	๑
งานห้องสมุด	๑	๐	๑
งานดูแลระบบการจองห้องประชุม	๑	๐	๑
งานบันทึกข้อมูลขอเบิกเงินสวัสดิการและทะเบียนคุมบัตรเครดิตราชการ	๑	๐	๑
งานด้านการติดตามการดำเนินงานโครงการภายใต้แผนยุทธศาสตร์ การเกษตร สร้างมูลค่า และแผนงานบูรณาการพัฒนาและส่งเสริม เศรษฐกิจฐานราก ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕	๑	๐	๑
งานด้านการติดตามการดำเนินงานโครงการภายใต้แผนยุทธศาสตร์ การเกษตร สร้างมูลค่า แผนงานยุทธศาสตร์เสริมสร้างพลังทางสังคม และแผนงานบูรณา การพัฒนาและส่งเสริมเศรษฐกิจฐานราก ประจำปี ๒๕๖๕	๑	๐	๑
งานดูแลห้องประชุม (ห้องประชุม ๑, ๒ ชั้น ๓)	๑	๐	๑
งานด้านกฎหมาย	๑	๐	๑
งานบันทึกข้อมูลในระบบ e-GP และพิมพ์หนังสือ	๑	๐	๑
งานด้านกฎหมาย	๑	๐	๑

ข้อมูลสถานะ ณ วันที่ ๒๕ พ.ย. ๒๕๖๕

ที่มา : ส่วนการเจ้าหน้าที่ และส่วนแผนงาน สำนักงานเลขาธิการกรม

### ๓.๒ หมายเหตุการพัฒนา เป้าหมาย กลยุทธ์การพัฒนา และกิจกรรม/โครงการ

แผนปฏิบัติการส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ สำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร จัดทำขึ้นโดยสืบเนื่องจากมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ ๓๑ กรกฎาคม ๒๕๕๔ และหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๐๗๐๘/ว๓ ลงวันที่ ๑๑ เมษายน ๒๕๕๕ ได้กำหนดภารกิจในการจัดทำและดำเนินการตามแผนแม่บทการส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย โดยมีเจตนารมณ์ให้หน่วยงานนำมุมมองของบทบาทหญิงชาย เข้ามาพิจารณาผสมผสานในการบริหารจัดการภายใน และการดำเนินโครงการ กิจกรรมต่างๆ ที่เป็นผลผลิตของหน่วยงาน โดยแผนปฏิบัติการส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย ฉบับนี้มีความสอดคล้องกับพระราชบัญญัติความเท่าเทียมระหว่างเพศ พ.ศ. ๒๕๕๘ และเชื่อมโยงกับแผนระดับที่ ๑ ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๘๐) จำนวน ๒ ด้าน ได้แก่ ๑) ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ และ ๒) ด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม แผนระดับที่ ๒ ได้แก่ แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ จำนวน ๓ ด้าน คือ ๑) ด้านพลังงานสังคม ๒) ด้านเศรษฐกิจฐานราก และ ๓) ด้านความเสมอภาคและหลักประกันทางสังคม ประกอบกับ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) ในหมวดหมู่ที่ ๑๓ ไทยมีภาครัฐที่ทันสมัย มีประสิทธิภาพ และตอบโจทย์ประชาชน โดยเฉพาะระบบการจ้างงานภาครัฐในเรื่องความก้าวหน้าในอาชีพ การบริหารผลการดำเนินงาน การประเมินศักยภาพ รวมทั้งวัฒนธรรมองค์กรและความผูกพันต่อองค์กร และแผนระดับที่ ๓ ได้แก่ แผนปฏิบัติราชการสำนักงานเศรษฐกิจการเกษตรระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) และ (ร่าง) แผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาสตรี (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐)

ทั้งนี้ แผนปฏิบัติการส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ สำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร ได้กำหนดหมายเหตุการพัฒนา เป้าหมาย กลยุทธ์การพัฒนา และกิจกรรม/โครงการ ดังนี้

#### ๓.๒.๑ หมายเหตุการพัฒนาของแผนปฏิบัติการส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างหญิงชายฯ

“สำนักงานเศรษฐกิจการเกษตรเป็นหน่วยงานส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ ปราศจากการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน รวมทั้งส่งเสริมพัฒนาการปฏิบัติราชการที่รองรับการดำเนินชีวิตและการทำงานวิถีใหม่”

#### ๓.๒.๒ เป้าหมาย

- ๑) สศก. เป็นสังคมแห่งโอกาสและความเท่าเทียมระหว่างเพศ
- ๒) บุคลากร สศก. พร้อมรับมือกับการเปลี่ยนแปลงภายใต้บริบทโลกใหม่

#### ๓.๒.๓ กลยุทธ์การพัฒนา

- ๑) ส่งเสริมเจตคติของสังคมให้ยอมรับความเสมอภาคเท่าเทียมกันระหว่างเพศ
- ๒) เสริมพลังเพิ่มบทบาทการมีส่วนร่วมสร้างความเท่าเทียมระหว่างเพศ เพื่อพัฒนาการปฏิบัติราชการที่รองรับการดำเนินชีวิตและการทำงานวิถีใหม่
- ๓) สนับสนุนการขับเคลื่อนกลไกด้านการพัฒนาการส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย

**๓.๒.๔ กิจกรรม/โครงการ ตามแผนปฏิบัติการส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ สำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร**

**กลยุทธ์การพัฒนาที่ ๑** ปรับเปลี่ยนเจตคติของสังคมในประเด็นความเสมอภาคเท่าเทียมกันระหว่างเพศ

**เป้าประสงค์:** บุคลากรสำนักงานเศรษฐกิจการเกษตรมีเจตคติ ความรู้ ความเข้าใจและยอมรับเกี่ยวกับความเท่าเทียมระหว่างเพศ และความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย (Gender)

**ตัวชี้วัด:** ๑. จำนวนช่องทางในการเผยแพร่ส่งเสริมความรู้ความเข้าใจ และเสริมสร้างเจตคติที่ดีเกี่ยวกับความเท่าเทียมระหว่างเพศ และความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย

๒. จำนวนการประกาศเจตนารมณ์ในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงานของผู้บริหารหน่วยงาน

กิจกรรม/โครงการ	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายตัวชี้วัด					หน่วยงานที่รับผิดชอบ
		๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐	
๑. การเผยแพร่ส่งเสริมความรู้ความเข้าใจ และเสริมสร้างเจตคติที่ดีเกี่ยวกับความเท่าเทียมระหว่างเพศ และความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย รวมทั้งปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน	จำนวนช่องทางในการเผยแพร่ส่งเสริมความรู้ความเข้าใจ	๓	๓	๓	๓	๓	สสท (ผู้รับผิดชอบหลัก) สำนัก กอง ศูนย์ สศท.๑-๑๒ และหน่วยงานขึ้นตรง
๒. ผู้บริหารประกาศเจตนารมณ์ในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน	จำนวนประกาศเจตนารมณ์ฯ (หากมีการเปลี่ยนแปลงผู้บริหารหรือกฎระเบียบที่เกี่ยวข้อง)	๑	๑	๑	๑	๑	ส่วนช่วยอำนวยความสะดวก

**กลยุทธ์การพัฒนาที่ ๒** เสริมพลังเพิ่มบทบาทการมีส่วนร่วมสร้างความเท่าเทียมระหว่างเพศ เพื่อพัฒนาการปฏิบัติราชการที่รองรับชีวิตและการทำงานวิถีใหม่

**เป้าประสงค์:** ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของหญิงชาย รวมทั้งกลุ่มความหลากหลายทางเพศ เพื่อให้เกิดมุมมองที่หลากหลายที่เป็นประโยชน์ต่อตนทุกเพศทุกระดับขับเคลื่อนพัฒนาการปฏิบัติราชการที่รองรับชีวิตและการทำงานวิถีใหม่

**ตัวชี้วัด:** ๑. จำนวนเรื่องในการแสดงความคิดเห็นหรือความต้องการฯ เกี่ยวข้องกับความเท่าเทียมระหว่างเพศ และความเสมอภาคระหว่างหญิงชายในหน่วยงาน

๒. จำนวนเรื่องร้องเรียนเกี่ยวกับปัญหาการล่วงละเมิดทางเพศการคุกคามทางเพศและการกีดกันทางเพศ

๓. จำนวน (ร่าง) แนวทางในการขับเคลื่อนการปฏิบัติราชการที่รองรับชีวิตและการทำงานวิถีใหม่ ที่ผ่านกระบวนการมีส่วนร่วมของหญิงชาย รวมทั้งกลุ่มความหลากหลายทางเพศในหน่วยงาน

๔. จำนวนแนวทางในการขับเคลื่อนการปฏิบัติราชการที่รองรับชีวิตและการทำงานวิถีใหม่ ที่ผ่านกระบวนการมีส่วนร่วมของหญิงชาย รวมทั้งกลุ่มความหลากหลายทางเพศในหน่วยงาน

๕. จำนวนแนวทางปฏิบัติเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน

กิจกรรม/โครงการ	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายตัวชี้วัด					หน่วยงานที่รับผิดชอบ
		๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐	
๑. การรับฟังความคิดเห็นหรือความต้องการเกี่ยวกับความเท่าเทียมระหว่างเพศ และความเสมอภาคระหว่างหญิงชายในหน่วยงาน อาทิ การแต่งกายตามความหลากหลายทางเพศที่เหมาะสม / การแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ / การจัดสภาพแวดล้อมในที่ทำงานให้เหมาะสม	จำนวนเรื่องในการแสดงความคิดเห็นหรือความต้องการฯ	๓	๔	๕	๖	๗	ศูนย์ประสานงานฯ / ส่วนช่วยอำนวยความสะดวก.
	จำนวนเรื่องร้องเรียนเกี่ยวกับปัญหาการล่วงละเมิดทางเพศการคุกคามทางเพศและการกีดกันทางเพศ	๔	๓	๒	๑	๐	ศูนย์ประสานงานฯ / ส่วนช่วยอำนวยความสะดวก.
๒. การขับเคลื่อนการปฏิบัติราชการที่รองรับชีวิตและการทำงานวิถีใหม่ ผ่านการมีส่วนร่วมของหญิงชาย รวมทั้งกลุ่มความหลากหลายทางเพศในหน่วยงาน	จำนวน (ร่าง) แนวทางในการขับเคลื่อนการปฏิบัติราชการที่รองรับชีวิตและการทำงานวิถีใหม่ ผ่านการมีส่วนร่วมฯ	๑					ส่วนการเจ้าหน้าที่ / ศูนย์ประสานงานฯ / ส่วนช่วยอำนวยความสะดวก.
	จำนวนแนวทางในการขับเคลื่อนการปฏิบัติราชการที่รองรับชีวิตและการทำงานวิถีใหม่ ผ่านการมีส่วนร่วมฯ		๑	๑	๑	๑	ส่วนการเจ้าหน้าที่ / ศูนย์ประสานงานฯ / ส่วนช่วยอำนวยความสะดวก.

กิจกรรม/โครงการ	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายตัวชี้วัด					หน่วยงานที่รับผิดชอบ
		๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐	
๓. แนวทางปฏิบัติ เพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่งละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน	จำนวนแนวทางปฏิบัติ เพื่อป้องกันและแก้ไข ปัญหาการล่งละเมิด หรือคุกคามทางเพศ ในการทำงาน	๑	๑	๑	๑	๑	ศูนย์ประสานงานฯ / ส่วนช่วยอำนวยความสะดวก.

**กลยุทธ์การพัฒนาที่ ๓** สนับสนุนการขับเคลื่อนกลไกด้านการพัฒนาการส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างหญิงชายและความเท่าเทียมระหว่างเพศ

**เป้าประสงค์:** สำนักงานเศรษฐกิจการเกษตรมีระบบฐานข้อมูลและสารสนเทศด้านบุคลากรที่จำแนกเพศเพื่อการบริหารงาน รวมทั้งเข้าไปมีส่วนร่วมในการพัฒนาการส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างหญิงชายและความเท่าเทียมระหว่างเพศในระดับกรมและระดับประเทศ

**ตัวชี้วัด:** ๑. จำนวนรายงานที่เข้าไปปรับปรุงในฐานข้อมูลจำแนกเพศเพื่อการบริหารงานด้านบุคลากรของสำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร

๒. จำนวนครั้งที่ผู้บริหารด้านการเสริมสร้างบทบาทหญิงชาย (CGEO) หรือเจ้าหน้าที่ศูนย์ประสานงานด้านความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย (GFP) เข้าไปมีส่วนร่วมในการพัฒนาการส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างหญิงชายและความเท่าเทียมระหว่างเพศในระดับกรมและประเทศ

กิจกรรม/โครงการ	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายตัวชี้วัด					หน่วยงานที่รับผิดชอบ
		๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐	
๑. การมีระบบฐานข้อมูลที่จำแนกเพศเพื่อการบริหารงานด้านบุคลากรของสำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร	จำนวนรายงานที่เข้าไปปรับปรุงในฐานข้อมูลจำแนกเพศเพื่อการบริหารงานด้านบุคลากรของสำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร	๑	๒	๓	๔	๕	ส่วนการเจ้าหน้าที่ / ส่วนพัฒนาทรัพยากรบุคคล / สลก.
๒. ผู้บริหารด้านการเสริมสร้างบทบาทหญิงชาย (CGEO) หรือเจ้าหน้าที่ศูนย์ประสานงานด้านความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย (GFP) เข้าไปมีส่วนร่วมในการพัฒนาการส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างหญิงชายและความเท่าเทียมระหว่างเพศในระดับกรม และระดับประเทศ	จำนวนครั้งที่ CGEO หรือ GFP เข้าไปมีส่วนร่วมในการพัฒนาการส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างหญิงชายและความเท่าเทียมระหว่างเพศในระดับกรม และระดับประเทศ	๑	๑	๑	๑	๑	ศูนย์ประสานงานฯ / ส่วนช่วยอำนวยความสะดวก.

### ๓.๓ แนวทางการขับเคลื่อนแผนสู่การปฏิบัติ

๓.๓.๑ การใช้วงจรการบริหารงานคุณภาพเป็นกรอบแนวทาง เพื่อให้เกิดกระบวนการทำงานที่เป็นระบบและมีการพัฒนาปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง โดยครอบคลุมการดำเนินงาน ๔ ขั้นตอนที่มีความเชื่อมโยงกัน ได้แก่ การวางแผน การปฏิบัติตามแผน การติดตาม ตรวจสอบ ประเมินผลการดำเนินงาน และการปรับปรุงแก้ไขการดำเนินงานตามผลการตรวจสอบ

๓.๓.๒ การมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ โดยให้ความสำคัญกับการวัดผลสำเร็จของการดำเนินงานด้วยเป้าหมาย ตัวชี้วัด และค่าเป้าหมายที่เป็นรูปธรรม ทั้งในเชิงประสิทธิภาพและประสิทธิผลในทุกกระบวนการของวงจรการบริหารงานคุณภาพ

๓.๓.๓ การผสมผสานกลไกในหลากหลายมิติ ทั้งกลไกในเชิงยุทธศาสตร์ ซึ่งมุ่งเน้นการสร้างปัจจัยที่จะเป็นกุญแจสำคัญที่นำไปสู่เป้าหมาย พร้อมทั้งมีการจัดลำดับการดำเนินงานตามความสำคัญและความเร่งด่วน กลไกตามภารกิจ ที่เป็นการดำเนินงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบตามกฎหมายผ่าน **ผู้บริหารด้านการเสริมสร้างบทบาทหญิงชายของสำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร (CGEO)** และความเชี่ยวชาญของหน่วยงาน และกลไกในเชิงพื้นที่ ที่เป็นการแปลงแผนปฏิบัติการฯ ไปสู่การปฏิบัติผ่านการมองภาพเชิงองค์รวมในระดับสำนัก/ศูนย์/กอง/สศท. ๑ - ๑๒ โดยคำนึงถึงความสอดคล้องกับสภาพภูมิสังคมของพื้นที่

๓.๓.๔ การดำเนินงานโดยอาศัยความร่วมมือ จากทุกภาคส่วน เพื่อสร้างการยอมรับและลดข้อจำกัดที่เกิดจากการดำเนินงานโดยหน่วยงานใดหน่วยงานหนึ่ง โดยให้ความสำคัญกับการดำเนินงานที่เชื่อมประสานกันและมีเป้าหมายร่วมกันผ่าน “คณะกรรมการกำกับ ดูแลงานด้านความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย” และ “คณะทำงานศูนย์ประสานงานด้านความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย ของสำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร”

### ๓.๔ การติดตามและประเมินผล

เพื่อให้การดำเนินการตามแผนปฏิบัติการส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ สำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร บรรลุผลสำเร็จตามจุดหมายการพัฒนาที่กำหนดไว้ คณะกรรมการกำกับ ดูแลงานด้านความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย ได้มอบหมายให้คณะทำงานศูนย์ประสานงานด้านความเสมอภาคระหว่างหญิงชายฯ ดำเนินการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานของกิจกรรมทุก ๖ เดือน โดยให้เสนอคณะกรรมการฯ หรือที่ประชุมผู้บริหารสำนักงานเศรษฐกิจการเกษตรเพื่อโปรดพิจารณาต่อไป



๓.๕ ความเชื่อมโยงระหว่างแผนปฏิบัติการส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐  
สำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร กับแผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาสตรี (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐)

กิจกรรม/โครงการ	เสาหลัก	มาตรการ	กลยุทธ์
<b>กลยุทธ์การพัฒนาที่ ๑ ปรับเปลี่ยนเจตคติของสังคมในประเด็นความเสมอภาคเท่าเทียมกันระหว่างเพศ</b>			
ข้อ ๑.๑ การเผยแพร่ส่งเสริมความรู้ความเข้าใจ และเสริมสร้างเจตคติที่ดีเกี่ยวกับความเท่าเทียมระหว่างเพศ และความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย รวมทั้งปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน	เสาหลักที่ ๑ การพัฒนาทุนมนุษย์ของสตรี	มาตรการที่ ๑ การสร้างกระบวนการเรียนรู้เรื่องเพศภาวะและความเสมอภาคระหว่างเพศ	ข้อ ๑.๓ จัดกระบวนการเรียนรู้/อบรมเรื่องเพศภาวะและความเสมอภาคระหว่างเพศในสังคมปัจจุบันสำหรับกลุ่มเป้าหมาย
ข้อ ๑.๒ ผู้บริหารประกาศเจตนารมณ์ในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน	เสาหลักที่ ๒ การจัดความรุนแรงต่อสตรี	มาตรการที่ ๗ มาตรการ Red Alert เพื่อสร้างพื้นที่ปลอดภัยและกระตุ้นเตือนสังคมให้ตระหนักถึงการป้องกันภัยจากความรุนแรงต่อสตรี	ข้อ ๗.๒ รณรงค์ให้ส่วนราชการตระหนักถึงความสำคัญของปัญหาและไม่ยอมทน (Zero-tolerance) ต่อการคุกคามทางเพศและล่วงละเมิดทางเพศในที่ทำงานของหน่วยงานภาครัฐ
<b>กลยุทธ์การพัฒนาที่ ๒ เสริมพลังเพิ่มบทบาทการมีส่วนร่วมสร้างความเท่าเทียมระหว่างเพศ เพื่อพัฒนาการปฏิบัติราชการที่รองรับชีวิตและการทำงานวิถีใหม่</b>			
ข้อ ๒.๑ การรับฟังความคิดเห็นหรือความต้องการเกี่ยวข้องกับความเท่าเทียมระหว่างเพศ และความเสมอภาคระหว่างหญิงชายในหน่วยงาน อาทิ การแต่งกายตามความหลากหลายทางเพศที่เหมาะสม / การแก้ปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ / การจัดสภาพแวดล้อมในที่ทำงานให้เหมาะสม	เสาหลักที่ ๓ การมีส่วนร่วมของสตรีในระดับการตัดสินใจ	มาตรการที่ ๑๐ กระบวนการเรียนรู้ต่อความสำคัญในการสร้างการมีส่วนร่วมของสตรีในระดับตัดสินใจในทุกระดับ	ข้อ ๑๐.๑ ศึกษาสถานการณ์ปัญหา ช่องว่างและความต้องการเรียนรู้ เพื่อให้พร้อมรับการนำของสตรีในระดับตัดสินใจของกลุ่มเป้าหมาย
ข้อ ๒.๒ การขับเคลื่อนการปฏิบัติราชการที่รองรับชีวิตและการทำงานวิถีใหม่ ผ่านการมีส่วนร่วมของหญิงชาย รวมทั้งกลุ่มความหลากหลายทางเพศในหน่วยงาน	เสาหลักที่ ๒ การจัดความรุนแรงต่อสตรี	มาตรการที่ ๗ มาตรการ Red Alert เพื่อสร้างพื้นที่ปลอดภัยและกระตุ้นเตือนสังคมให้ตระหนักถึงการป้องกันภัยจากความรุนแรงต่อสตรี	ข้อ ๗.๑ ขับเคลื่อนกิจกรรมสร้างพื้นที่ปลอดภัยจากความรุนแรงต่อสตรี เพื่อสร้างเมืองปลอดภัย ชุมชนปลอดภัย โรงเรียนปลอดภัย เดินทางปลอดภัย ที่ทำงานปลอดภัย และไซเบอร์ปลอดภัย

กิจกรรม/โครงการ	เสาหลัก	มาตรการ	กลยุทธ์
<p>ข้อ ๒.๓ แนวทางปฏิบัติเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่งละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน</p>	<p>เสาหลักที่ ๒ การจัดความรุนแรงต่อสตรี</p>	<p>มาตรการที่ ๖ การสร้างกระบวนการเรียนรู้เพื่อจัดรากลแห่งความรุนแรงที่เกิดขึ้นต่อสตรี</p>	<p>ข้อ ๖.๑ ศึกษาสถานการณ์ปัญหาค้นหาความต้องการและช่องว่างการเรียนรู้เพื่อจัดรากลแห่งความรุนแรงในทุกรูปแบบที่เกิดขึ้นต่อสตรีของกลุ่มเป้าหมาย</p>
<p><b>กลยุทธ์การพัฒนาที่ ๓ สนับสนุนการขับเคลื่อนกลไกด้านการพัฒนาการส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างหญิงชายและความเท่าเทียมระหว่างเพศ</b></p>			
<p>ข้อ ๓.๑ การมีระบบฐานข้อมูลที่จำแนกเพศเพื่อการบริหารงานด้านบุคลากรของสำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร</p>	<p>เสาหลักที่ ๕ การจัดทำเครื่องมือบริหารจัดการเพื่อเสริมพลังสตรีและส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศ</p>	<p>มาตรการที่ ๑๕ การจัดทำ/จัดเก็บข้อมูลจำแนกเพศเพื่อยกระดับสภาพและส่งเสริมการพัฒนาสตรี</p>	<p>ข้อ ๑๕.๑ จัดทำข้อมูลจำแนกเพศประชาชนผู้รับบริการตามภารกิจของทุกหน่วยงาน และข้อมูลจำแนกเพศของบุคลากรในสังกัดของหน่วยงานผู้บริหารระดับต่าง ๆ และเจ้าหน้าที่ในสายงานต่าง ๆ ของหน่วยงาน</p>
<p>ข้อ ๓.๒ ผู้บริหารด้านการเสริมสร้างบทบาทหญิงชาย (CGEO) หรือเจ้าหน้าที่ศูนย์ประสานงานด้านความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย (GFP) เข้าไปมีส่วนร่วมในการพัฒนาการส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างหญิงชายและความเท่าเทียมระหว่างเพศในระดับประเทศ</p>	<p>เสาหลักที่ ๖ การพัฒนาสมรรถนะหลัก (Core competency) ของกลไกการพัฒนาสตรีระดับชาติ</p>	<p>มาตรการที่ ๑๙ การสร้างความร่วมมืออย่างยั่งยืนและเสริมพลังแก่พันธมิตรเชิงยุทธศาสตร์ (Strategic partners) ทั้งหน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน ภาควิชาการ และภาคประชาชน</p>	<p>ข้อ ๑๙.๑ จัดกิจกรรมเวทีแลกเปลี่ยนปรึกษาหารือ ระหว่างองค์กรพันธมิตรผู้เชี่ยวชาญ และผู้ที่มีจิตใจร่วมกันในการยกระดับสภาพสตรีและลดความเหลื่อมล้ำระหว่างเพศ</p>

# ภาคผนวก



พระราชบัญญัติ  
ความเท่าเทียมระหว่างเพศ  
พ.ศ. ๒๕๕๘

ภูมิพลอดุลยเดช ป.ร.

ให้ไว้ ณ วันที่ ๘ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๕๘  
เป็นปีที่ ๗๐ ในรัชกาลปัจจุบัน

พระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดช มีพระบรมราชโองการโปรดเกล้าฯ ให้ประกาศว่า

โดยที่เป็นการสมควรมีกฎหมายว่าด้วยความเท่าเทียมระหว่างเพศ

จึงทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ ให้ตราพระราชบัญญัติขึ้นไว้โดยคำแนะนำและยินยอมของ  
สภานิติบัญญัติแห่งชาติ ดังต่อไปนี้

มาตรา ๑ พระราชบัญญัตินี้เรียกว่า “พระราชบัญญัติความเท่าเทียมระหว่างเพศ พ.ศ. ๒๕๕๘”

มาตรา ๒ พระราชบัญญัตินี้ให้ใช้บังคับเมื่อพ้นกำหนดหนึ่งร้อยแปดสิบวันนับแต่วันประกาศ  
ในราชกิจจานุเบกษาเป็นต้นไป

มาตรา ๓ ในพระราชบัญญัตินี้

“การเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศ” หมายความว่า การกระทำหรือไม่กระทำการใดอันเป็นการแบ่งแยก กีดกัน หรือจำกัดสิทธิประโยชน์ใด ๆ ไม่ว่าจะทางตรงหรือทางอ้อม โดยปราศจากความชอบธรรม เพราะเหตุที่บุคคลนั้นเป็นเพศชายหรือเพศหญิง หรือมีการแสดงออกที่แตกต่างจากเพศโดยกำเนิด

“กองทุน” หมายความว่า กองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ

“กรม” หมายความว่า กรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว

“พนักงานเจ้าหน้าที่” หมายความว่า ผู้ซึ่งรัฐมนตรีแต่งตั้งให้ปฏิบัติการตามพระราชบัญญัตินี้

“อธิบดี” หมายความว่า อธิบดีกรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว

“รัฐมนตรี” หมายความว่า รัฐมนตรีผู้รักษาการตามพระราชบัญญัตินี้

มาตรา ๔ ให้รัฐมนตรีว่าการกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์รักษาการตามพระราชบัญญัตินี้ และให้มีอำนาจแต่งตั้งพนักงานเจ้าหน้าที่กับออกระเบียบหรือประกาศ เพื่อปฏิบัติการตามพระราชบัญญัตินี้

ระเบียบหรือประกาศตามวรรคหนึ่ง เมื่อได้ประกาศในราชกิจจานุเบกษาแล้วให้ใช้บังคับได้

#### หมวด ๑

#### คณะกรรมการส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ

มาตรา ๕ ให้มีคณะกรรมการคณะหนึ่งเรียกว่า “คณะกรรมการส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ” เรียกโดยย่อว่า “คณะกรรมการ สทพ.” ประกอบด้วย

(๑) นายกรัฐมนตรี เป็นประธานกรรมการ

(๒) รัฐมนตรีว่าการกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ เป็นรองประธานกรรมการ

(๓) กรรมการโดยตำแหน่ง จำนวนสิบเอ็ดคน ได้แก่ ปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี ปลัดกระทรวงกลาโหม ปลัดกระทรวงการคลัง ปลัดกระทรวงการต่างประเทศ ปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ปลัดกระทรวงมหาดไทย ปลัดกระทรวงยุติธรรม ปลัดกระทรวงแรงงาน ปลัดกระทรวงวัฒนธรรม ปลัดกระทรวงศึกษาธิการ และปลัดกระทรวงสาธารณสุข

(๔) กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวนเก้าคน ซึ่งคณะรัฐมนตรีแต่งตั้งจากผู้แทนองค์กรสตรีและองค์กรที่ทำงานด้านสิทธิความหลากหลายทางเพศซึ่งมีความรู้ความเชี่ยวชาญและประสบการณ์ในการทำงานที่เกี่ยวกับความเท่าเทียมระหว่างเพศไม่น้อยกว่าห้าปี จำนวนหกคน และผู้ทรงคุณวุฒิทางด้านนิติศาสตร์ ด้านสิทธิมนุษยชน ด้านสังคมศาสตร์ หรือด้านจิตวิทยา จำนวนสามคน

ให้อธิบดีเป็นกรรมการและเลขานุการ และมีอำนาจแต่งตั้งข้าราชการในกรมจำนวนไม่เกินสองคนเป็นผู้ช่วยเลขานุการ

มาตรา ๖ กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิต้องมีคุณสมบัติและไม่มีลักษณะต้องห้าม ดังต่อไปนี้

(๑) มีสัญชาติไทยโดยการเกิด

(๒) มีอายุไม่ต่ำกว่าสามสิบห้าปีบริบูรณ์

(๓) ไม่เป็นบุคคลล้มละลาย คนไร้ความสามารถ หรือคนเสมือนไร้ความสามารถ

(๔) ไม่เคยถูกไล่ออกหรือปลดออกจากราชการ หน่วยงานของรัฐ หรือรัฐวิสาหกิจ เพราะกระทำผิดวินัย

(๕) ไม่เคยได้รับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ

(๖) ไม่เคยต้องคำวินิจฉัยของคณะกรรมการวินิจฉัยการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศ ว่าได้กระทำการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศ

(๗) ไม่เคยต้องคำพิพากษาหรือคำสั่งของศาลถึงที่สุดให้ทรัพย์สินตกเป็นของแผ่นดิน เพราะร่ำรวยผิดปกติหรือมีทรัพย์สินเพิ่มขึ้นผิดปกติ

(๘) ไม่เคยเป็นผู้กระทำการล่วงเกิน คุกคาม หรือก่อความเดือดร้อนรำคาญทางเพศ

(๙) ไม่เป็นสมาชิกสภาผู้แทนราษฎร สมาชิกวุฒิสภา ข้าราชการการเมือง สมาชิกสภาท้องถิ่น ผู้บริหารท้องถิ่น กรรมการหรือผู้ดำรงตำแหน่งซึ่งรับผิดชอบการบริหารพรรคการเมือง ที่ปรึกษาพรรคการเมือง หรือเจ้าหน้าที่พรรคการเมือง

มาตรา ๗ กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิมีวาระการดำรงตำแหน่งคราวละสามปี

เมื่อครบกำหนดตามวาระในวาระหนึ่ง หากยังมีได้มีการแต่งตั้งกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิขึ้นใหม่ ให้กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิซึ่งพ้นจากตำแหน่งตามวาระนั้นอยู่ในตำแหน่งเพื่อดำเนินงานต่อไปจนกว่า กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิซึ่งได้รับแต่งตั้งใหม่เข้ารับหน้าที่

กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิซึ่งพ้นจากตำแหน่งตามวาระอาจได้รับแต่งตั้งอีกได้ แต่จะดำรงตำแหน่ง ติดต่อกันเกินสองวาระไม่ได้

มาตรา ๘ นอกจากการพ้นจากตำแหน่งตามวาระ กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิพ้นจากตำแหน่ง เมื่อ

(๑) ตาย

(๒) ลาออก

(๓) คณะรัฐมนตรีให้ออก เพราะบกพร่องหรือไม่สุจริตต่อหน้าที่ มีความประพฤติเสื่อมเสีย หรือหย่อนความสามารถ

(๔) พ้นจากการเป็นผู้แทนองค์กรสตรีหรือองค์กรที่ทำงานด้านสิทธิความหลากหลายทางเพศ ตามมาตรา ๕ (๔)

(๕) ขาดคุณสมบัติหรือมีลักษณะต้องห้ามอย่างหนึ่งอย่างใดตามมาตรา ๖

มาตรา ๙ ในกรณีที่กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิพ้นจากตำแหน่งก่อนวาระ ให้แต่งตั้งผู้อื่น ดำรงตำแหน่งแทน เว้นแต่วาระของกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิเหลือไม่ถึงเก้าสิบวัน จะไม่แต่งตั้งกรรมการ ผู้ทรงคุณวุฒิแทนก็ได้ และให้ผู้ได้รับแต่งตั้งแทนตำแหน่งที่ว่างนั้นอยู่ในตำแหน่งเท่ากับวาระที่เหลืออยู่ ของกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิซึ่งได้แต่งตั้งไว้แล้ว

ในระหว่างที่ยังไม่ได้แต่งตั้งกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิแทนตำแหน่งที่ว่าง ให้คณะกรรมการ สทพ. ประกอบด้วยกรรมการเท่าที่เหลืออยู่

มาตรา ๑๐ คณะกรรมการ สทพ. มีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

(๑) กำหนดนโยบาย มาตรการ และแผนปฏิบัติงานเพื่อให้มีการส่งเสริมความเท่าเทียม ระหว่างเพศในทุกหน่วยงานทั้งภาครัฐและภาคเอกชน รวมทั้งในส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่น

(๒) เสนอแนะนโยบาย และข้อเสนอในการปรับปรุงกฎหมาย กฎ หรือข้อบังคับต่อคณะรัฐมนตรี เพื่อให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์แห่งพระราชบัญญัตินี้

(๓) กำหนดแนวทางในการให้ความช่วยเหลือ ขาดแคลนและเยียวยา หรือบรรเทาทุกข์แก่บุคคล ซึ่งตกเป็นผู้เสียหายจากการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศ

(๔) ตรวจสอบ แนะนำ และให้คำปรึกษาเกี่ยวกับการดำเนินงานของเจ้าหน้าที่ของรัฐและหน่วยงานของรัฐในการปฏิบัติตามพระราชบัญญัตินี้

(๕) ส่งเสริมการศึกษา การวิจัย และการเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับการป้องกันมิให้มีการเลือกปฏิบัติ โดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศ

(๖) ส่งเสริมให้มีการเก็บข้อมูลจำแนกเพศ รวมทั้งเสนอรายงานเกี่ยวกับการปฏิบัติตามพระราชบัญญัตินี้ต่อคณะรัฐมนตรีอย่างน้อยปีละหนึ่งครั้ง

(๗) วางระเบียบเกี่ยวกับการกำกับดูแลและตรวจสอบการดำเนินงานของคณะกรรมการวินิจฉัย การเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศ และระเบียบอื่นที่เกี่ยวข้องเพื่อให้เป็นไปตามพระราชบัญญัตินี้

(๘) ปฏิบัติการอื่นใดตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการ สทพ. หรือตามที่คณะรัฐมนตรีมอบหมาย

ในการดำเนินการตามวรรคหนึ่ง ให้รวมถึงการกำหนดมาตรการพิเศษดังต่อไปนี้ เพื่อส่งเสริมให้เกิดความเท่าเทียมระหว่างเพศอย่างแท้จริง

(๑) ส่งเสริมโอกาสในการเข้าถึงสิทธิด้านต่าง ๆ ทั้งทางสังคม เศรษฐกิจ และการเมือง

(๒) ปรับปรุงแบบแผนความประพฤติทางสังคมและวัฒนธรรมระหว่างเพศเพื่อขจัดอคติ วิธีปฏิบัติที่อยู่บนพื้นฐานของความเหลื่อมล้ำ และความรุนแรงเพราะเหตุแห่งเพศเพื่อขจัดอุปสรรค ในการเข้าถึงสิทธิด้านต่าง ๆ

มาตรา ๑๑ การประชุมคณะกรรมการ สทพ. ต้องมีกรรมการมาประชุมไม่น้อยกว่ากึ่งหนึ่งของจำนวนกรรมการทั้งหมดจึงจะเป็นองค์ประชุม

ในการประชุมคณะกรรมการ สทพ. ถ้าประธานกรรมการไม่มาประชุมหรือไม่อาจปฏิบัติหน้าที่ได้ ให้รองประธานกรรมการเป็นประธานในที่ประชุม ถ้าประธานกรรมการและรองประธานกรรมการ ไม่มาประชุมหรือไม่อาจปฏิบัติหน้าที่ได้ ให้ที่ประชุมเลือกกรรมการคนหนึ่งเป็นประธานในที่ประชุม

การวินิจฉัยชี้ขาดของที่ประชุมให้ถือเสียงข้างมาก กรรมการคนหนึ่งให้มีเสียงหนึ่งในการลงคะแนน ถ้าคะแนนเสียงเท่ากันให้ประธานในที่ประชุมออกเสียงเพิ่มขึ้นอีกเสียงหนึ่งเป็นเสียงชี้ขาด

มาตรา ๑๒ คณะกรรมการ สทพ. มีอำนาจแต่งตั้งคณะอนุกรรมการเพื่อพิจารณาหรือ ปฏิบัติการอย่างหนึ่งอย่างใดตามที่คณะกรรมการ สทพ. มอบหมายได้

การประชุมคณะอนุกรรมการ ให้นำบทบัญญัติมาตรา ๑๑ มาใช้บังคับโดยอนุโลม

## หมวด ๒

คณะกรรมการวินิจฉัยการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศ  
และกรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว

มาตรา ๑๓ ให้มีคณะกรรมการคณะหนึ่งเรียกว่า “คณะกรรมการวินิจฉัยการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศ” เรียกโดยย่อว่า “คณะกรรมการ วลพ.” ประกอบด้วย ประธานกรรมการคนหนึ่งและกรรมการอื่นอีกจำนวนไม่น้อยกว่าแปดคนแต่ไม่เกินสิบคน ซึ่งรัฐมนตรีแต่งตั้ง โดยการสรรหาจากผู้ซึ่งมิใช่กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิในคณะกรรมการ สทพ. ที่มีความรู้และประสบการณ์ด้านการคุ้มครองผู้ถูกเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมหรือส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศจำนวนสามคน และผู้ทรงคุณวุฒิด้านสิทธิมนุษยชน ด้านนิติศาสตร์ ด้านสังคมศาสตร์ ด้านจิตวิทยา และด้านแรงงาน อย่างน้อยด้านละหนึ่งคน

ให้อธิบดีมีอำนาจแต่งตั้งข้าราชการในกรมเป็นเลขานุการและผู้ช่วยเลขานุการหลักเกณฑ์และวิธีการสรรหาประธานกรรมการและกรรมการตามวรรคหนึ่ง ให้เป็นไปตามระเบียบที่คณะกรรมการ สทพ. กำหนด

มาตรา ๑๔ คณะกรรมการ วลพ. มีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

- (๑) วินิจฉัยปัญหาที่มีการยื่นคำร้องว่ามีการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศตามมาตรา ๑๘
- (๒) กำหนดมาตรการชั่วคราวก่อนมีคำวินิจฉัยเพื่อคุ้มครองหรือบรรเทาทุกข์ตามมาตรา ๑๙
- (๓) ออกคำสั่งตามมาตรา ๒๐
- (๔) ยื่นเรื่องต่อผู้ตรวจการแผ่นดินตามมาตรา ๒๑
- (๕) ปฏิบัติการอื่นใดตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการ วลพ.

มาตรา ๑๕ ให้นำบทบัญญัติมาตรา ๖ มาตรา ๗ มาตรา ๘ มาตรา ๙ มาตรา ๑๑ และมาตรา ๑๒ มาใช้บังคับกับคณะกรรมการ วลพ. โดยอนุโลม

มาตรา ๑๖ ให้กรมรับผิดชอบงานธุรการและงานวิชาการของคณะกรรมการ สทพ. และคณะกรรมการ วลพ. และมีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

(๑) รับคำร้องว่ามีการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศ พร้อมทั้งทำความเห็นเสนอต่อคณะกรรมการ สทพ. คณะกรรมการ วลพ. หรือคณะอนุกรรมการ แล้วแต่กรณี

(๒) ดำเนินการให้มีการศึกษา การวิจัย และการเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับการป้องกันมิให้เกิดการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศ

(๓) ประสานงานกับบุคคล หน่วยงาน หรือองค์กรต่าง ๆ ทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาชน เพื่อให้ความคุ้มครองและป้องกันมิให้มีการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศทั้งในระดับประเทศ และระหว่างประเทศ



(๔) จัดทำรายงานเกี่ยวกับการปฏิบัติตามพระราชบัญญัตินี้ เสนอคณะกรรมการ สทพ. เพื่อเสนอต่อคณะรัฐมนตรีอย่างน้อยปีละหนึ่งครั้ง

(๕) ปฏิบัติการอื่นตามที่กฎหมายกำหนด หรือตามที่รัฐมนตรี คณะกรรมการ สทพ. คณะกรรมการ วลพ. หรือคณะอนุกรรมการมอบหมาย

#### หมวด ๓

#### การตรวจสอบการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศ

มาตรา ๑๗ การกำหนดนโยบาย กฎ ระเบียบ ประกาศ มาตรการ โครงการ หรือวิธีปฏิบัติของหน่วยงานของรัฐ องค์กรเอกชน หรือบุคคลใดในลักษณะที่เป็นการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศจะกระทำมิได้

การดำเนินการตามวรรคหนึ่ง เพื่อขจัดอุปสรรคหรือส่งเสริมให้บุคคลสามารถใช้สิทธิและเสรีภาพได้เช่นเดียวกับบุคคลอื่น หรือเพื่อคุ้มครองสวัสดิภาพและความปลอดภัย หรือการปฏิบัติตามหลักการทางศาสนา หรือเพื่อความมั่นคงของประเทศ ย่อมไม่ถือเป็นการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศ

มาตรา ๑๘ บุคคลใดเห็นว่าตนได้รับหรือจะได้รับความเสียหายจากการกระทำในลักษณะที่เป็นการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศ และมีใช้เป็นเรื่องที่มีการฟ้องร้องเป็นคดีอยู่ในศาล หรือที่ศาลพิพากษาหรือมีคำสั่งเด็ดขาดแล้ว ให้มีสิทธิยื่นคำร้องต่อคณะกรรมการ วลพ. เพื่อพิจารณาวินิจฉัยว่าการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศหรือไม่ คำวินิจฉัยของคณะกรรมการ วลพ. ให้เป็นที่สุดท้าย ทั้งนี้ หลักเกณฑ์และวิธีการในการยื่นคำร้อง การพิจารณา และการวินิจฉัยให้เป็นไปตามระเบียบที่รัฐมนตรีกำหนดโดยคำแนะนำของคณะกรรมการ สทพ.

การร้องขอตามวรรคหนึ่ง ไม่เป็นการตัดสิทธิผู้ร้องในอันที่จะฟ้องเรียกค่าเสียหายฐานละเมิดต่อศาลที่มีเขตอำนาจ โดยให้ศาลมีอำนาจกำหนดค่าเสียหายอย่างอื่นอันมิใช่ตัวเงินให้แก่บุคคลซึ่งถูกเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศได้ และหากการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศนั้นเป็นการกระทำโดยจงใจหรือประมาทเลินเล่ออย่างร้ายแรง ศาลจะกำหนดค่าเสียหายในเชิงลงโทษให้แก่บุคคลซึ่งถูกเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศไม่เกินสี่เท่าของค่าเสียหายที่แท้จริงด้วยก็ได้

การใช้สิทธิตามวรรคหนึ่งหรือวรรคสอง บุคคลซึ่งถูกเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศอาจขอให้องค์กรที่เกี่ยวข้องเป็นผู้ยื่นคำร้องหรือฟ้องคดีแทนได้

การฟ้องคดีตามวรรคสอง ให้ฟ้องภายในระยะเวลาสองปีนับแต่วันที่คณะกรรมการ วลพ. มีคำวินิจฉัย หรือนับแต่วันที่ศาลปกครองมีคำพิพากษาถึงที่สุด แล้วแต่กรณี

มาตรา ๑๙ ในระหว่างการพิจารณาวินิจฉัยการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศ คณะกรรมการ วลพ. อาจกำหนดมาตรการชั่วคราวก่อนมีคำวินิจฉัยเพื่อคุ้มครองหรือบรรเทาทุกข์แก่บุคคลซึ่งถูกเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศเท่าที่จำเป็นและสมควรแก่กรณีก็ได้

มาตรา ๒๐ ในกรณีที่คณะกรรมการ วลพ. วินิจฉัยว่า เป็นการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศ ให้มีอำนาจออกคำสั่ง ดังต่อไปนี้

(๑) ให้หน่วยงานของรัฐ องค์กรเอกชน หรือบุคคลที่เกี่ยวข้อง ดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ ด้วยวิธีใดที่เห็นเหมาะสม เพื่อระงับและป้องกันมิให้มีการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศ

(๒) ให้การชดเชยและเยียวยาผู้เสียหายตามความในหมวด ๔

คำสั่งของคณะกรรมการ วลพ. ตามวรรคหนึ่ง จะต้องแสดงเหตุผลอย่างชัดเจนและอาจกำหนดเงื่อนไขใด ๆ ได้เท่าที่จำเป็น รวมทั้งจะมีข้อสังเกตเสนอต่อคณะกรรมการ สทพ. เพื่อให้หน่วยงานของรัฐ องค์กรเอกชน หรือบุคคลที่เกี่ยวข้องปฏิบัติเกี่ยวกับกรณีใดตามที่เห็นสมควรก็ได้

มาตรา ๒๑ ในกรณีที่คณะกรรมการ วลพ. วินิจฉัยว่า มีการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศโดยอาศัยบทบัญญัติแห่งกฎหมายที่ขัดหรือแย้งต่อรัฐธรรมนูญ และยังมีคำวินิจฉัยของศาลรัฐธรรมนูญในส่วนที่เกี่ยวกับบทบัญญัตินั้น ให้คณะกรรมการ วลพ. ยื่นเรื่องต่อผู้ตรวจการแผ่นดินเพื่อพิจารณายื่นเรื่องต่อศาลรัฐธรรมนูญเพื่อวินิจฉัยว่าบทบัญญัติแห่งกฎหมายดังกล่าวขัดหรือแย้งต่อรัฐธรรมนูญหรือไม่

มาตรา ๒๒ เพื่อปฏิบัติการให้เป็นไปตามพระราชบัญญัตินี้ ให้กรรมการ วลพ. อนุกรรมการ หรือพนักงานเจ้าหน้าที่ซึ่งคณะกรรมการ วลพ. มอบหมาย มีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

(๑) เข้าไปในเคหสถานหรือสถานที่ใด ๆ เพื่อรวบรวมพยานหลักฐานที่เกี่ยวข้องโดยมีหมายค้น

(๒) มีหนังสือสอบถามหรือเรียกบุคคลมาให้ถ้อยคำ หรือให้ส่งสิ่งของหรือเอกสารที่เกี่ยวข้องมาเพื่อประกอบการพิจารณา

ให้ผู้เกี่ยวข้องอำนวยความสะดวก ชี้แจงข้อเท็จจริง ตอบหนังสือสอบถาม หรือส่งสิ่งของหรือเอกสารที่เกี่ยวข้องแก่กรรมการ วลพ. อนุกรรมการ หรือพนักงานเจ้าหน้าที่ดังกล่าวในการปฏิบัติการตามวรรคหนึ่ง

มาตรา ๒๓ ให้กรรมการ วลพ. อนุกรรมการ และพนักงานเจ้าหน้าที่ซึ่งปฏิบัติการตามพระราชบัญญัตินี้เป็นเจ้าพนักงานตามประมวลกฎหมายอาญา

ในการปฏิบัติหน้าที่ พนักงานเจ้าหน้าที่ต้องแสดงบัตรประจำตัวต่อบุคคลที่เกี่ยวข้องทุกครั้ง บัตรประจำตัวพนักงานเจ้าหน้าที่ให้เป็นไปตามแบบที่รัฐมนตรีประกาศกำหนด

#### หมวด ๔

#### การชดเชยและเยียวยาผู้เสียหาย

มาตรา ๒๔ เมื่อคณะกรรมการ วลพ. มีคำวินิจฉัยว่ามีการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศ ให้ผู้เสียหายมีสิทธิขอรับการชดเชยและเยียวยาโดยยื่นคำขอต่อกรมตามแบบที่อธิบดีประกาศกำหนดภายในหนึ่งปีนับแต่วันที่รับแจ้งคำวินิจฉัยของคณะกรรมการ วลพ.

สิทธิขอรับการชดเชยและเยียวยาตามวรรคหนึ่ง เป็นสิทธิเฉพาะตัวไม่อาจโอนกันได้และไม่ตกทอดทางมรดก

มาตรา ๒๕ ในกรณีที่ผู้เสียหายเป็นผู้เยาว์ คนเสมือนไร้ความสามารถหรือคนไร้ความสามารถ หรือในกรณีที่ผู้เสียหายไม่สามารถยื่นคำขอรับการชดเชยและเยียวยาด้วยตนเองได้ ผู้ปกครอง ผู้พิทักษ์ ผู้อนุบาล สามีหรือภริยา ผู้ดูแลหรือบุคคลอื่นใดเพื่อประโยชน์ของผู้เสียหาย แล้วแต่กรณี จะยื่นคำขอแทนก็ได้ ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่อธิบดีประกาศกำหนด

มาตรา ๒๖ การชดเชยและเยียวยาผู้เสียหายให้กระทำโดยให้ความช่วยเหลือประการหนึ่งประการใด หรือให้ความช่วยเหลือทางการเงิน ดังต่อไปนี้

- (๑) ค่าขาดประโยชน์ทำมาหาได้ในระหว่างที่ไม่สามารถประกอบการทำงานได้ตามปกติ
- (๒) ค่าสูญเสียโอกาสที่เป็นค่าเสียหายในเชิงพาณิชย์ซึ่งสามารถคำนวณเป็นเงินได้
- (๓) ค่าใช้จ่ายที่เกี่ยวข้องในการรักษาพยาบาล รวมทั้งค่าฟื้นฟูสมรรถภาพทางร่างกายและจิตใจ
- (๔) การชดเชยและเยียวยาในรูปแบบหรือลักษณะอื่น

หลักเกณฑ์ วิธีการ และจำนวนเงินในการชดเชยและเยียวยาผู้เสียหายตามวรรคหนึ่ง ให้เป็นไปตามระเบียบที่คณะกรรมการ สทพ. กำหนด

มาตรา ๒๗ การได้รับการชดเชยและเยียวยาตามมาตรา ๒๖ ไม่เป็นการตัดสิทธิผู้เสียหายในอันที่จะฟ้องเรียกค่าเสียหายฐานละเมิดต่อศาลที่มีเขตอำนาจ ทั้งนี้ ให้นำบทบัญญัติมาตรา ๑๘ วรรคสองและวรรคสาม มาใช้บังคับโดยอนุโลม

#### หมวด ๕

#### กองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ

มาตรา ๒๘ ให้จัดตั้งกองทุนขึ้นกองทุนหนึ่งในกรม เรียกว่า “กองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ” เพื่อเป็นทุนใช้จ่ายเกี่ยวกับการส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศตามพระราชบัญญัตินี้

มาตรา ๒๙ กองทุน ประกอบด้วย

- (๑) เงินอุดหนุนที่รัฐบาลจัดสรรให้จากงบประมาณรายจ่ายประจำปี
- (๒) เงินสนับสนุนจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ
- (๓) เงินหรือทรัพย์สินที่มีผู้บริจาคให้กองทุน
- (๔) เงินค่าปรับที่ได้รับจากการลงโทษผู้กระทำความผิดตามพระราชบัญญัตินี้
- (๕) ผลประโยชน์ที่เกิดจากกองทุน
- (๖) รายได้อื่น

เงินและทรัพย์สินตามวรรคหนึ่ง ให้ส่งเข้ากองทุนโดยไม่ต้องนำส่งคลังเป็นรายได้แผ่นดิน

มาตรา ๓๐ เงินในกองทุนนี้ให้ใช้จ่ายภายใต้กรอบวัตถุประสงค์ ดังต่อไปนี้

- (๑) เพื่อกิจกรรมหรือกิจการที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ
- (๒) เพื่อคุ้มครองและป้องกันมิให้มีการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศ

(๓) เพื่อช่วยเหลือ ชดเชยและเยียวยา หรือบรรเทาทุกข์แก่บุคคลซึ่งตกเป็นผู้เสียหายจากการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศตามมาตรา ๒๖

(๔) เพื่อการสอดส่องดูแลและให้คำแนะนำหรือคำปรึกษาเกี่ยวกับการดำเนินงานของเจ้าหน้าที่ของรัฐและหน่วยงานของรัฐในการปฏิบัติตามพระราชบัญญัตินี้

(๕) เพื่อส่งเสริมการศึกษา การวิจัย และการเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับการป้องกันมิให้มีการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศ

(๖) เพื่อการติดต่อและประสานงานกับบุคคล หน่วยงาน หรือองค์กรต่าง ๆ ทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาชน

(๗) เพื่อการอื่นตามที่คณะกรรมการ สทพ. เห็นสมควร

มาตรา ๓๑ ให้มีคณะกรรมการบริหารกองทุนคณะหนึ่ง ประกอบด้วย อธิบดีเป็นประธานกรรมการ ผู้แทนสำนักงานงบประมาณ ผู้แทนกรมบัญชีกลาง และผู้ทรงคุณวุฒิซึ่งคณะกรรมการ สทพ. แต่งตั้ง จำนวนสี่คน ในจำนวนนี้จะต้องเป็นผู้แทนจากภาคเอกชน ซึ่งมีความรู้และประสบการณ์ด้านการส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ จำนวนสามคน และด้านการบริหารกองทุน จำนวนหนึ่งคน เป็นกรรมการ

ให้รองอธิบดีซึ่งอธิบดีมอบหมายเป็นกรรมการและเลขานุการ

คณะกรรมการบริหารกองทุนจะแต่งตั้งข้าราชการในกรมจำนวนไม่เกินสองคนเป็นผู้ช่วยเลขานุการก็ได้

มาตรา ๓๒ ให้นำบทบัญญัติมาตรา ๖ มาตรา ๗ มาตรา ๘ มาตรา ๙ มาตรา ๑๑ และมาตรา ๑๒ มาใช้บังคับกับคณะกรรมการบริหารกองทุนโดยอนุโลม

มาตรา ๓๓ คณะกรรมการบริหารกองทุนมีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

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

(๒) พิจารณาอนุมัติการจ่ายเงินชดเชยและเยียวยาแก่ผู้เสียหายเนื่องจากการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศตามระเบียบที่คณะกรรมการ สทพ. กำหนด

(๓) รายงานสถานะทางการเงินและการบริหารกองทุนต่อคณะกรรมการ สทพ.

#### หมวด ๖

#### บทกำหนดโทษ

มาตรา ๓๔ ผู้ใดไม่ปฏิบัติตามคำสั่งของคณะกรรมการ วลพ. ตามมาตรา ๒๐ (๑) ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหกเดือน หรือปรับไม่เกินสองหมื่นบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

มาตรา ๓๕ ผู้ใดไม่ปฏิบัติตามมาตรา ๒๒ วรรคสอง ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินสามเดือน หรือปรับไม่เกินหนึ่งหมื่นบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

มาตรา ๓๖ บรรดาความผิดตามพระราชบัญญัตินี้ ถ้าเจ้าพนักงานดังต่อไปนี้เห็นว่าผู้ต้องหาไม่ควรได้รับโทษจำคุกหรือไม่ควรถูกฟ้องร้อง ให้มีอำนาจเปรียบเทียบ ดังต่อไปนี้

- (๑) อธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมาย สำหรับความผิดที่เกิดขึ้นในกรุงเทพมหานคร
- (๒) ผู้ว่าราชการจังหวัดหรือผู้ซึ่งผู้ว่าราชการจังหวัดมอบหมาย สำหรับความผิดที่เกิดขึ้นในจังหวัดอื่น

ในกรณีที่มีการสอบสวน ถ้าพนักงานสอบสวนพบว่าบุคคลใดกระทำความผิดตามพระราชบัญญัตินี้ และบุคคลนั้นยินยอมให้เปรียบเทียบ ให้พนักงานสอบสวนส่งเรื่องให้ผู้มีอำนาจเปรียบเทียบตาม (๑) หรือ (๒) แล้วแต่กรณี ภายในเจ็ดวันนับแต่วันที่บุคคลนั้นแสดงความยินยอมให้เปรียบเทียบ

เมื่อผู้ต้องหาได้ชำระเงินค่าปรับตามจำนวนที่เปรียบเทียบภายในสามสิบวันแล้วให้ถือว่าคดีเลิกกัน ตามบทบัญญัติแห่งประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา

ผู้รับสนองพระบรมราชโองการ

พลเอก ประยุทธ์ จันทร์โอชา

นายกรัฐมนตรี

หมายเหตุ :- เหตุผลในการประกาศใช้พระราชบัญญัติฉบับนี้ คือ โดยที่ปัจจุบันไม่มีมาตรการป้องกันการเลือกปฏิบัติ โดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศที่ชัดเจนส่งผลให้บุคคลซึ่งถูกเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศไม่ได้รับความคุ้มครองและไม่ได้รับความเป็นธรรมเท่าที่ควร สมควรมีกฎหมายเพื่อกำหนดมาตรการคุ้มครองผู้ถูกเลือกปฏิบัติ โดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศ และป้องกันมิให้มีการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศ ซึ่งสอดคล้องกับ หลักการสิทธิมนุษยชนสากลตามพันธกรณีระหว่างประเทศที่ประเทศไทยเข้าเป็นภาคี จึงจำเป็นต้องตราพระราชบัญญัตินี้

ที่ นร ๐๒๐๕/ว ๑๔๑

สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี  
ทำเนียบรัฐบาล กท ๑๐๓๐๐

๒ สิงหาคม ๒๕๔๔

เรื่อง พิธีสารเลือกรับของอนุสัญญาว่าด้วยการจัดการเลือกปฏิบัติต่อสตรีในทุกรูปแบบ  
และการดำเนินการเพื่อส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย

เรียน รอง-นรม., รัฐ-นร., กระทรวง ทบวง กรม

สิ่งที่ส่งมาด้วย สำเนาหนังสือสำนักนายกรัฐมนตรี ที่ นร ๑๓๐๗/๖๑๔๐  
ลงวันที่ ๑๙ กรกฎาคม ๒๕๔๔ด้วยสำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรีได้ขอให้นำเสนอคณะรัฐมนตรีรับทราบ  
และพิจารณาให้ความเห็นชอบ๑. รับทราบการมีผลใช้บังคับของพิธีสารเลือกรับของอนุสัญญาว่าด้วยการจัดการ  
เลือกปฏิบัติต่อสตรีในทุกรูปแบบ

๒. ให้ความเห็นชอบดังนี้

๒.๑ ให้ทุกกระทรวง ทบวง กรม มอบหมายผู้บริหารระดับรองปลัดกระทรวง  
หรือรองอธิบดีขึ้นไป จำนวน ๑ คน ปฏิบัติหน้าที่เป็นผู้บริหารด้านการเสริมสร้างบทบาทหญิงชาย  
(CGEO) ในหน่วยงาน๒.๒ ให้ทุกกระทรวง ทบวง กรม มอบหมายหน่วยงานระดับสำนัก/กอง  
ทำหน้าที่เป็นศูนย์ประสานงานด้านความเสมอภาคระหว่างหญิงชายในหน่วยงาน และจัดทำแผนแม่บท  
การส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างหญิงชายในแผนงาน/โครงการของหน่วยงาน๒.๓ ให้สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน กำหนดรายละเอียดคุณสมบัติ  
อำนาจหน้าที่ของผู้ที่จะดำรงตำแหน่ง CGEO และบทบาทหน้าที่ของศูนย์ประสานงานด้านความเสมอภาค  
ระหว่างหญิงชาย และแจ้งให้หน่วยราชการทราบและถือปฏิบัติต่อไป  
ความละเอียดปรากฏตามสำเนาหนังสือที่ส่งมาด้วยนี้คณะรัฐมนตรีได้ลงมติเมื่อวันที่ ๓๑ กรกฎาคม ๒๕๔๔ รับทราบและเห็นชอบตามที่  
สำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรีเสนอ

จึงเรียนยืนยันมา/จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ และดำเนินการต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

  
(นายวิชณุ เครืองาม)  
เลขาธิการคณะรัฐมนตรี

- 2 ส.ป. 2544

สำนักบริหารการประชุมคณะรัฐมนตรี  
โทร. ๐ ๒๒๘๐ ๕๐๐๐ ต่อ ๓๒๔-๕  
โทรสาร ๐ ๒๒๘๐ ๕๐๖๔หมายเหตุ รอง-นรม., รัฐ-นร. จึงเรียนยืนยันมา ได้แจ้งให้กระทรวง ทบวง กรม  
ทราบ และดำเนินการต่อไปด้วยแล้ว

๖๐๐ ม. ๒ ส.ป. 2544

นาย. ดร. ... ๒ ส.ป. 2544

นอ. สป. ... ๑๓๐๗

นอ. สว. ... ๑๓๐๗

จว. 8 ... ๑๓๐๗

จว. ... ๑๓๐๗

ผู้พิมพ์ ...

# ด่วนที่สุด

ที่ นร ๐๕๐๕/ว(ล) ๑๑๖๐๗

สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี  
ทำเนียบรัฐบาล กทม. ๑๐๓๐๐

๒ เมษายน ๒๕๕๘

เรื่อง การปรับปรุงกลไกการขับเคลื่อนการดำเนินงานของผู้บริหารด้านการเสริมสร้างบทบาทหญิงชาย (Chief Gender Equality Officer - CGEO)

เรียน รัฐ-มท., รง., ผบ.ตร.

อ้างอิง หนังสือสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ด่วนที่สุด ที่ นร ๐๕๐๕/ว(ล) ๙๐๘๙ ลงวันที่ ๑๖ มีนาคม ๒๕๕๘

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. สำเนาหนังสือกระทรวงการต่างประเทศ ด่วนที่สุด ที่ กต ๐๒๐๘/๓๕๕๓ ลงวันที่ ๑๖ มีนาคม ๒๕๕๘  
๒. สำเนาหนังสือกระทรวงยุติธรรม ด่วนที่สุด ที่ ยธ ๐๒๐๐๗/๒๐๕๖ ลงวันที่ ๓๐ มีนาคม ๒๕๕๘  
๓. สำเนาหนังสือกระทรวงวัฒนธรรม ด่วนที่สุด ที่ วธ ๐๒๐๔๔/๑๐๙๙ ลงวันที่ ๓๐ มีนาคม ๒๕๕๘  
๔. สำเนาหนังสือกระทรวงศึกษาธิการ ด่วนที่สุด ที่ ศธ ๐๒๐๘/๑๑๐๙ ลงวันที่ ๓๐ มีนาคม ๒๕๕๘  
๕. สำเนาหนังสือกระทรวงสาธารณสุข ที่ สธ ๐๒๐๕.๐๑.๒/๑๒๙๖ ลงวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๕๘  
๖. สำเนาหนังสือสำนักงบประมาณ ด่วนที่สุด ที่ นร ๐๗๑๓/๕๕๕ ลงวันที่ ๓๐ มีนาคม ๒๕๕๘  
๗. สำเนาหนังสือสำนักงาน ก.พ. ด่วนที่สุด ที่ นร ๑๐๑๒.๑/๑๘ ลงวันที่ ๒๕ มีนาคม ๒๕๕๘  
๘. สำเนาหนังสือสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ด่วนที่สุด ที่ นร ๑๑๑๑/๑๙๒๘ ลงวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๕๘

ตามที่ได้ขอให้เสนอความเห็นเกี่ยวกับเรื่อง การปรับปรุงกลไกการขับเคลื่อนการดำเนินงานของผู้บริหารด้านการเสริมสร้างบทบาทหญิงชาย (Chief Gender Equality Officer - CGEO) เพื่อประกอบการพิจารณาของคณะรัฐมนตรี ความละเอียดแจ้งแล้ว นั้น

กระทรวงการต่างประเทศ กระทรวงยุติธรรม กระทรวงวัฒนธรรม กระทรวงศึกษาธิการ กระทรวงสาธารณสุข สำนักงบประมาณ สำนักงาน ก.พ. และสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติได้เสนอความเห็นไปเพื่อประกอบการพิจารณาของคณะรัฐมนตรีด้วย ความละเอียดปรากฏตามสำเนาหนังสือที่ส่งมาด้วยนี้

คณะรัฐมนตรีได้ประชุมปรึกษาเมื่อวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๕๘ ลงมติเห็นชอบการปรับปรุงกลไกการขับเคลื่อนการดำเนินงานของผู้บริหารด้านการเสริมสร้างบทบาทหญิงชาย (Chief Gender Equality Officer - CGEO) ตามที่กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์เสนอ และให้กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ดำเนินการเรื่องนี้ให้เกิดผลสัมฤทธิ์ที่เป็นรูปธรรมชัดเจน เช่น โอกาสของหญิงชายในการดำรงตำแหน่ง การแต่งตั้ง โยกย้าย การสลับเปลี่ยนหมุนเวียนอย่างเหมาะสม และความก้าวหน้าในการประกอบวิชาชีพตามศักยภาพที่มีอยู่ เป็นต้น

จึงเรียนยืนยันมา/จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

ขอแสดงความนับถือ



(นางสาวรุจิรา रिम्ผิติ)

รองเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ปฏิบัติราชการแทน  
เลขาธิการคณะรัฐมนตรี

สำนักพัฒนายุทธศาสตร์และติดตามนโยบายพิเศษ

โทร. ๐ ๒๒๘๐ ๙๐๐๐ ต่อ ๔๕๓

โทรสาร ๐ ๒๒๘๐ ๑๔๕๖

www.cabinet.thaigov.go.th

นร ๐๕๐๕/ว(ล) ๑๑๖๐๗  
นร ๐๕๐๕/ว(ล) ๑๑๖๐๗  
นร ๐๕๐๕/ว(ล) ๑๑๖๐๗  
นร ๐๕๐๕/ว(ล) ๑๑๖๐๗  
นร ๐๕๐๕/ว(ล) ๑๑๖๐๗  
นร ๐๕๐๕/ว(ล) ๑๑๖๐๗



# ด่วนที่สุด

ที่ นร ๐๕๐๕/๑๒๖๗๑

## สำเนา

สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี  
ทำเนียบรัฐบาล กทม. ๑๐๓๐๐

๒๓ เมษายน ๒๕๖๓

เรื่อง ร่างมาตรการในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน

เรียน รัฐมนตรีว่าการกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์

อ้างถึง หนังสือกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์

ที่ พม ๐๕๐๔/๒๙๔๕ ลงวันที่ ๔ มีนาคม ๒๕๖๓

สิ่งที่ส่งมาด้วย บัญชีสำเนาหนังสือที่ส่งมาด้วย

ตามที่ได้เสนอเรื่อง ร่างมาตรการในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน ไปเพื่อดำเนินการ ความละเอียดแจ้งแล้ว นั้น

กระทรวงกลาโหม กระทรวงมหาดไทย กระทรวงยุติธรรม สำนักงาน ก.พ. สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ และสำนักงาน ก.พ.ร. ได้เสนอความเห็นไปเพื่อประกอบการพิจารณาของคณะรัฐมนตรีด้วย ความละเอียดปรากฏตามบัญชีสำเนาหนังสือที่ส่งมาด้วยนี้

คณะรัฐมนตรีได้ประชุมปรึกษาเมื่อวันที่ ๒๑ เมษายน ๒๕๖๓ ลงมติว่า

๑. เห็นชอบร่างมาตรการในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน ตามที่กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์เสนอ และให้กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์รับความเห็นของกระทรวงยุติธรรมและสำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติไปพิจารณาดำเนินการต่อไปด้วย

๒. รับทราบการให้กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (กรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว) เป็นศูนย์ประสานการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน

๓. ให้กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (กรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว) สร้างความเข้าใจกับส่วนราชการและหน่วยงานของรัฐ รวมถึงภาคเอกชนในการดำเนินการตามมาตรการฯ ให้ถูกต้องและทั่วถึง ทั้งนี้ ให้ส่วนราชการและหน่วยงานของรัฐทุกแห่งรายงานผลการดำเนินงานตามมาตรการฯ ไปยังศูนย์ประสานการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงานอย่างเคร่งครัดด้วย

จึงเรียนยืนยันมา ทั้งนี้ สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรีได้แจ้งให้รองนายกรัฐมนตรี รัฐมนตรีประจำสำนักนายกรัฐมนตรี กระทรวง และกรมทราบด้วยแล้ว

ขอแสดงความนับถือ

ปัญญาพล ศรีแสงแก้ว

(นายปัญญาพล ศรีแสงแก้ว)

รองเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ปฏิบัติราชการแทน

เลขาธิการคณะรัฐมนตรี

กองพัฒนายุทธศาสตร์และติดตามนโยบายพิเศษ

โทร. ๐ ๒๒๘๐ ๙๐๐๐ ต่อ ๑๖๓๒ (อิทธิศักดิ์) ๑๕๓๒ (บุษกร)

โทรสาร ๐ ๒๒๘๐ ๑๔๔๖ www.soc.go.th (นายปัญญาพล)

ไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ spt55@soc.go.th

**บัญชีสำเนาหนังสือที่ส่งมาด้วย**

เรื่อง ร่างมาตรการในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล้วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน

๑. สำเนาหนังสือกระทรวงกลาโหม ด่วนที่สุด ที่ กท ๐๒๐๑/๙๑๓ ลงวันที่ ๒๔ มีนาคม ๒๕๖๓
๒. สำเนาหนังสือกระทรวงมหาดไทย ด่วนที่สุด ที่ มท ๐๒๑๑.๓/๕๒๘๕ ลงวันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๓
๓. สำเนาหนังสือกระทรวงยุติธรรม ด่วนที่สุด ที่ ยธ ๐๔๑๓/๑๘๒๓ ลงวันที่ ๒๑ เมษายน ๒๕๖๓
๔. สำเนาหนังสือสำนักงาน ก.พ. ด่วนที่สุด ที่ นร ๑๐๑๑/๑๑๐ ลงวันที่ ๒๖ มีนาคม ๒๕๖๓
๕. สำเนาหนังสือสำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ด่วนที่สุด ที่ นร ๑๑๐๘/๑๖๗๖ ลงวันที่ ๒๔ มีนาคม ๒๕๖๓
๖. สำเนาหนังสือสำนักงาน ก.พ.ร. ด่วนที่สุด ที่ นร ๑๒๐๐/๓๗ ลงวันที่ ๑๙ มีนาคม ๒๕๖๓

## **Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women**

**Adopted and opened for signature, ratification and accession by General Assembly  
resolution 34/180 of 18 December 1979**

**entry into force 3 September 1981, in accordance with article 27(1)**

The States Parties to the present Convention,

Noting that the Charter of the United Nations reaffirms faith in fundamental human rights, in the dignity and worth of the human person and in the equal rights of men and women,

Noting that the Universal Declaration of Human Rights affirms the principle of the inadmissibility of discrimination and proclaims that all human beings are born free and equal in dignity and rights and that everyone is entitled to all the rights and freedoms set forth therein, without distinction of any kind, including distinction based on sex,

Noting that the States Parties to the International Covenants on Human Rights have the obligation to ensure the equal rights of men and women to enjoy all economic, social, cultural, civil and political rights,

Considering the international conventions concluded under the auspices of the United Nations and the specialized agencies promoting equality of rights of men and women,

Noting also the resolutions, declarations and recommendations adopted by the United Nations and the specialized agencies promoting equality of rights of men and women,

Concerned, however, that despite these various instruments extensive discrimination against women continues to exist,

Recalling that discrimination against women violates the principles of equality of rights and respect for human dignity, is an obstacle to the participation of women, on equal terms with men, in the political, social, economic and cultural life of their countries, hampers the growth of the prosperity of society and the family and makes more difficult the full development of the potentialities of women in the service of their countries and of humanity,

Concerned that in situations of poverty women have the least access to food, health, education, training and opportunities for employment and other needs,

Convinced that the establishment of the new international economic order based on equity and justice will contribute significantly towards the promotion of equality between men and women,

Emphasizing that the eradication of apartheid, all forms of racism, racial discrimination, colonialism, neo-colonialism, aggression, foreign occupation and domination and interference in the internal affairs of States is essential to the full enjoyment of the rights of men and women,

Affirming that the strengthening of international peace and security, the relaxation of international tension, mutual co-operation among all States irrespective of their social and economic systems, general and complete disarmament, in particular nuclear disarmament under strict and effective international control, the affirmation of the principles of justice, equality and mutual benefit in relations among countries and the realization of the right of peoples under alien and colonial domination and foreign occupation to self-determination and independence, as well as respect for national sovereignty and territorial integrity, will promote social progress and development and as a consequence will contribute to the attainment of full equality between men and women,

Convinced that the full and complete development of a country, the welfare of the world and the cause of peace require the maximum participation of women on equal terms with men in all fields,

Bearing in mind the great contribution of women to the welfare of the family and to the development of society, so far not fully recognized, the social significance of maternity and the role of both parents in the family and in the upbringing of children, and aware that the role of women in procreation should not be a basis for discrimination but that the upbringing of children requires a sharing of responsibility between men and women and society as a whole,

Aware that a change in the traditional role of men as well as the role of women in society and in the family is needed to achieve full equality between men and women,

Determined to implement the principles set forth in the Declaration on the Elimination of Discrimination against Women and, for that purpose, to adopt the measures required for the elimination of such discrimination in all its forms and manifestations,

Have agreed on the following:

## **PART I**

### **Article 1**

For the purposes of the present Convention, the term "discrimination against women" shall mean any distinction, exclusion or restriction made on the basis of sex which has the effect or purpose of impairing or nullifying the recognition, enjoyment or exercise by women, irrespective of their marital status, on a basis of equality of men and women, of human rights and fundamental freedoms in the political, economic, social, cultural, civil or any other field.

### **Article 2**

States Parties condemn discrimination against women in all its forms, agree to pursue by all appropriate means and without delay a policy of eliminating discrimination against women and, to this end, undertake:

- (a) To embody the principle of the equality of men and women in their national constitutions or other appropriate legislation if not yet incorporated therein and to ensure, through law and other appropriate means, the practical realization of this principle;
- (b) To adopt appropriate legislative and other measures, including sanctions where appropriate, prohibiting all discrimination against women; (c) To establish legal protection of the rights of women on an equal basis with men and to ensure through competent national tribunals and other public institutions the effective protection of women against any act of discrimination;
- (d) To refrain from engaging in any act or practice of discrimination against women and to ensure that public authorities and institutions shall act in conformity with this obligation;
- (e) To take all appropriate measures to eliminate discrimination against women by any person, organization or enterprise;
- (f) To take all appropriate measures, including legislation, to modify or abolish existing laws, regulations, customs and practices which constitute discrimination against women;
- (g) To repeal all national penal provisions which constitute discrimination against women.

### **Article 3**

States Parties shall take in all fields, in particular in the political, social, economic and cultural fields, all appropriate measures, including legislation, to ensure the full development and advancement of women, for the purpose of guaranteeing them the exercise and enjoyment of human rights and fundamental freedoms on a basis of equality with men.

### **Article 4**

1. Adoption by States Parties of temporary special measures aimed at accelerating de facto equality between men and women shall not be considered discrimination as defined in the present Convention, but shall in no way entail as a consequence the maintenance of unequal or separate standards; these measures shall be discontinued when the objectives of equality of opportunity and treatment have been achieved.

2. Adoption by States Parties of special measures, including those measures contained in the present Convention, aimed at protecting maternity shall not be considered discriminatory.

#### **Article 5**

States Parties shall take all appropriate measures:

(a) To modify the social and cultural patterns of conduct of men and women, with a view to achieving the elimination of prejudices and customary and all other practices which are based on the idea of the inferiority or the superiority of either of the sexes or on stereotyped roles for men and women;

(b) To ensure that family education includes a proper understanding of maternity as a social function and the recognition of the common responsibility of men and women in the upbringing and development of their children, it being understood that the interest of the children is the primordial consideration in all cases.

#### **Article 6**

States Parties shall take all appropriate measures, including legislation, to suppress all forms of traffic in women and exploitation of prostitution of women.

### **PART II**

#### **Article 7**

States Parties shall take all appropriate measures to eliminate discrimination against women in the political and public life of the country and, in particular, shall ensure to women, on equal terms with men, the right:

(a) To vote in all elections and public referenda and to be eligible for election to all publicly elected bodies;

(b) To participate in the formulation of government policy and the implementation thereof and to hold public office and perform all public functions at all levels of government;

(c) To participate in non-governmental organizations and associations concerned with the public and political life of the country.

#### **Article 8**

States Parties shall take all appropriate measures to ensure to women, on equal terms with men and without any discrimination, the opportunity to represent their Governments at the international level and to participate in the work of international organizations.

#### **Article 9**

1. States Parties shall grant women equal rights with men to acquire, change or retain their nationality. They shall ensure in particular that neither marriage to an alien nor change of nationality by the husband during marriage shall automatically change the nationality of the wife, render her stateless or force upon her the nationality of the husband. 2. States Parties shall grant women equal rights with men with respect to the nationality of their children.

### PART III

#### Article 10

States Parties shall take all appropriate measures to eliminate discrimination against women in order to ensure to them equal rights with men in the field of education and in particular to ensure, on a basis of equality of men and women:

(a) The same conditions for career and vocational guidance, for access to studies and for the achievement of diplomas in educational establishments of all categories in rural as well as in urban areas; this equality shall be ensured in pre-school, general, technical, professional and higher technical education, as well as in all types of vocational training;

(b) Access to the same curricula, the same examinations, teaching staff with qualifications of the same standard and school premises and equipment of the same quality;

(c) The elimination of any stereotyped concept of the roles of men and women at all levels and in all forms of education by encouraging coeducation and other types of education which will help to achieve this aim and, in particular, by the revision of textbooks and school programmes and the adaptation of teaching methods;

(d) The same opportunities to benefit from scholarships and other study grants;

(e) The same opportunities for access to programmes of continuing education, including adult and functional literacy programmes, particularly those aimed at reducing, at the earliest possible time, any gap in education existing between men and women;

(f) The reduction of female student drop-out rates and the organization of programmes for girls and women who have left school prematurely;

(g) The same Opportunities to participate actively in sports and physical education;

(h) Access to specific educational information to help to ensure the health and well-being of families, including information and advice on family planning.

#### Article 11

1. States Parties shall take all appropriate measures to eliminate discrimination against women in the field of employment in order to ensure, on a basis of equality of men and women, the same rights, in particular:

(a) The right to work as an inalienable right of all human beings;

(b) The right to the same employment opportunities, including the application of the same criteria for selection in matters of employment;

(c) The right to free choice of profession and employment, the right to promotion, job security and all benefits and conditions of service and the right to receive vocational training and retraining, including apprenticeships, advanced vocational training and recurrent training;

(d) The right to equal remuneration, including benefits, and to equal treatment in respect of work of equal value, as well as equality of treatment in the evaluation of the quality of work;

(e) The right to social security, particularly in cases of retirement, unemployment, sickness, invalidity and old age and other incapacity to work, as well as the right to paid leave;

(f) The right to protection of health and to safety in working conditions, including the safeguarding of the function of reproduction.

2. In order to prevent discrimination against women on the grounds of marriage or maternity and to ensure their effective right to work, States Parties shall take appropriate measures:

(a) To prohibit, subject to the imposition of sanctions, dismissal on the grounds of pregnancy or of maternity leave and discrimination in dismissals on the basis of marital status;

(b) To introduce maternity leave with pay or with comparable social benefits without loss of former employment, seniority or social allowances;

(c) To encourage the provision of the necessary supporting social services to enable parents to combine family obligations with work responsibilities and participation in public life, in particular through promoting the establishment and development of a network of child-care facilities;

(d) To provide special protection to women during pregnancy in types of work proved to be harmful to them.

3. Protective legislation relating to matters covered in this article shall be reviewed periodically in the light of scientific and technological knowledge and shall be revised, repealed or extended as necessary.

#### **Article 12**

1. States Parties shall take all appropriate measures to eliminate discrimination against women in the field of health care in order to ensure, on a basis of equality of men and women, access to health care services, including those related to family planning.

2. Notwithstanding the provisions of paragraph I of this article, States Parties shall ensure to women appropriate services in connection with pregnancy, confinement and the post-natal period, granting free services where necessary, as well as adequate nutrition during pregnancy and lactation.

#### **Article 13**

States Parties shall take all appropriate measures to eliminate discrimination against women in other areas of economic and social life in order to ensure, on a basis of equality of men and women, the same rights, in particular:

(a) The right to family benefits;

(b) The right to bank loans, mortgages and other forms of financial credit;

(c) The right to participate in recreational activities, sports and all aspects of cultural life.

#### **Article 14**

1. States Parties shall take into account the particular problems faced by rural women and the significant roles which rural women play in the economic survival of their families, including their work in the non-monetized sectors of the economy, and shall take all appropriate measures to ensure the application of the provisions of the present Convention to women in rural areas.

2. States Parties shall take all appropriate measures to eliminate discrimination against women in rural areas in order to ensure, on a basis of equality of men and women, that they participate in and benefit from rural development and, in particular, shall ensure to such women the right:

(a) To participate in the elaboration and implementation of development planning at all levels;

(b) To have access to adequate health care facilities, including information, counselling and services in family planning;

(c) To benefit directly from social security programmes;

(d) To obtain all types of training and education, formal and non-formal, including that relating to functional literacy, as well as, inter alia, the benefit of all community and extension services, in order to increase their technical proficiency;

(e) To organize self-help groups and co-operatives in order to obtain equal access to economic opportunities through employment or self employment;

(f) To participate in all community activities;

(g) To have access to agricultural credit and loans, marketing facilities, appropriate technology and equal treatment in land and agrarian reform as well as in land resettlement schemes;

(h) To enjoy adequate living conditions, particularly in relation to housing, sanitation, electricity and water supply, transport and communications.

#### **PART IV**

##### **Article 15**

1. States Parties shall accord to women equality with men before the law.

2. States Parties shall accord to women, in civil matters, a legal capacity identical to that of men and the same opportunities to exercise that capacity. In particular, they shall give women equal rights to conclude contracts and to administer property and shall treat them equally in all stages of procedure in courts and tribunals.

3. States Parties agree that all contracts and all other private instruments of any kind with a legal effect which is directed at restricting the legal capacity of women shall be deemed null and void.

4. States Parties shall accord to men and women the same rights with regard to the law relating to the movement of persons and the freedom to choose their residence and domicile.

##### **Article 16**

1. States Parties shall take all appropriate measures to eliminate discrimination against women in all matters relating to marriage and family relations and in particular shall ensure, on a basis of equality of men and women:

(a) The same right to enter into marriage;

(b) The same right freely to choose a spouse and to enter into marriage only with their free and full consent;

(c) The same rights and responsibilities during marriage and at its dissolution;

(d) The same rights and responsibilities as parents, irrespective of their marital status, in matters relating to their children; in all cases the interests of the children shall be paramount;

(e) The same rights to decide freely and responsibly on the number and spacing of their children and to have access to the information, education and means to enable them to exercise these rights;

(f) The same rights and responsibilities with regard to guardianship, wardship, trusteeship and adoption of children, or similar institutions where these concepts exist in national legislation; in all cases the interests of the children shall be paramount;

(g) The same personal rights as husband and wife, including the right to choose a family name, a profession and an occupation;



(h) The same rights for both spouses in respect of the ownership, acquisition, management, administration, enjoyment and disposition of property, whether free of charge or for a valuable consideration.

2. The betrothal and the marriage of a child shall have no legal effect, and all necessary action, including legislation, shall be taken to specify a minimum age for marriage and to make the registration of marriages in an official registry compulsory.

## **PART V**

### **Article 17**

1. For the purpose of considering the progress made in the implementation of the present Convention, there shall be established a Committee on the Elimination of Discrimination against Women (hereinafter referred to as the Committee) consisting, at the time of entry into force of the Convention, of eighteen and, after ratification of or accession to the Convention by the thirty-fifth State Party, of twenty-three experts of high moral standing and competence in the field covered by the Convention. The experts shall be elected by States Parties from among their nationals and shall serve in their personal capacity, consideration being given to equitable geographical distribution and to the representation of the different forms of civilization as well as the principal legal systems.

2. The members of the Committee shall be elected by secret ballot from a list of persons nominated by States Parties. Each State Party may nominate one person from among its own nationals.

3. The initial election shall be held six months after the date of the entry into force of the present Convention. At least three months before the date of each election the Secretary-General of the United Nations shall address a letter to the States Parties inviting them to submit their nominations within two months. The Secretary-General shall prepare a list in alphabetical order of all persons thus nominated, indicating the States Parties which have nominated them, and shall submit it to the States Parties.

4. Elections of the members of the Committee shall be held at a meeting of States Parties convened by the Secretary-General at United Nations Headquarters. At that meeting, for which two thirds of the States Parties shall constitute a quorum, the persons elected to the Committee shall be those nominees who obtain the largest number of votes and an absolute majority of the votes of the representatives of States Parties present and voting.

5. The members of the Committee shall be elected for a term of four years. However, the terms of nine of the members elected at the first election shall expire at the end of two years; immediately after the first election the names of these nine members shall be chosen by lot by the Chairman of the Committee.

6. The election of the five additional members of the Committee shall be held in accordance with the provisions of paragraphs 2, 3 and 4 of this article, following the thirty-fifth ratification or accession. The terms of two of the additional members elected on this occasion shall expire at the end of two years, the names of these two members having been chosen by lot by the Chairman of the Committee.

7. For the filling of casual vacancies, the State Party whose expert has ceased to function as a member of the Committee shall appoint another expert from among its nationals, subject to the approval of the Committee.

8. The members of the Committee shall, with the approval of the General Assembly, receive emoluments from United Nations resources on such terms and conditions as the Assembly may decide, having regard to the importance of the Committee's responsibilities.

9. The Secretary-General of the United Nations shall provide the necessary staff and facilities for the effective performance of the functions of the Committee under the present Convention.

**Article 18**

1. States Parties undertake to submit to the Secretary-General of the United Nations, for consideration by the Committee, a report on the legislative, judicial, administrative or other measures which they have adopted to give effect to the provisions of the present Convention and on the progress made in this respect:

(a) Within one year after the entry into force for the State concerned;

(b) Thereafter at least every four years and further whenever the Committee so requests.

2. Reports may indicate factors and difficulties affecting the degree of fulfilment of obligations under the present Convention.

**Article 19**

1. The Committee shall adopt its own rules of procedure. 2. The Committee shall elect its officers for a term of two years.

**Article 20**

1. The Committee shall normally meet for a period of not more than two weeks annually in order to consider the reports submitted in accordance with article 18 of the present Convention.

2. The meetings of the Committee shall normally be held at United Nations Headquarters or at any other convenient place as determined by the Committee.

**Article 21**

1. The Committee shall, through the Economic and Social Council, report annually to the General Assembly of the United Nations on its activities and may make suggestions and general recommendations based on the examination of reports and information received from the States Parties. Such suggestions and general recommendations shall be included in the report of the Committee together with comments, if any, from States Parties.

2. The Secretary-General of the United Nations shall transmit the reports of the Committee to the Commission on the Status of Women for its information.

**Article 22**

The specialized agencies shall be entitled to be represented at the consideration of the implementation of such provisions of the present Convention as fall within the scope of their activities. The Committee may invite the specialized agencies to submit reports on the implementation of the Convention in areas falling within the scope of their activities.

**PART VI****Article 23**

Nothing in the present Convention shall affect any provisions that are more conducive to the achievement of equality between men and women which may be contained:

(a) In the legislation of a State Party; or

(b) In any other international convention, treaty or agreement in force for that State.

**Article 24**

States Parties undertake to adopt all necessary measures at the national level aimed at achieving the full realization of the rights recognized in the present Convention.

#### **Article 25**

1. The present Convention shall be open for signature by all States.
2. The Secretary-General of the United Nations is designated as the depositary of the present Convention.
3. The present Convention is subject to ratification. Instruments of ratification shall be deposited with the Secretary-General of the United Nations.
4. The present Convention shall be open to accession by all States. Accession shall be effected by the deposit of an instrument of accession with the Secretary-General of the United Nations.

#### **Article 26**

1. A request for the revision of the present Convention may be made at any time by any State Party by means of a notification in writing addressed to the Secretary-General of the United Nations.
2. The General Assembly of the United Nations shall decide upon the steps, if any, to be taken in respect of such a request.

#### **Article 27**

1. The present Convention shall enter into force on the thirtieth day after the date of deposit with the Secretary-General of the United Nations of the twentieth instrument of ratification or accession.
2. For each State ratifying the present Convention or acceding to it after the deposit of the twentieth instrument of ratification or accession, the Convention shall enter into force on the thirtieth day after the date of the deposit of its own instrument of ratification or accession.

#### **Article 28**

1. The Secretary-General of the United Nations shall receive and circulate to all States the text of reservations made by States at the time of ratification or accession.
2. A reservation incompatible with the object and purpose of the present Convention shall not be permitted.
3. Reservations may be withdrawn at any time by notification to this effect addressed to the Secretary-General of the United Nations, who shall then inform all States thereof. Such notification shall take effect on the date on which it is received.

#### **Article 29**

1. Any dispute between two or more States Parties concerning the interpretation or application of the present Convention which is not settled by negotiation shall, at the request of one of them, be submitted to arbitration. If within six months from the date of the request for arbitration the parties are unable to agree on the organization of the arbitration, any one of those parties may refer the dispute to the International Court of Justice by request in conformity with the Statute of the Court.
2. Each State Party may at the time of signature or ratification of the present Convention or accession thereto declare that it does not consider itself bound by paragraph I of this article. The other States Parties shall not be bound by that paragraph with respect to any State Party which has made such a reservation.

3. Any State Party which has made a reservation in accordance with paragraph 2 of this article may at any time withdraw that reservation by notification to the Secretary-General of the United Nations.

**Article 30**

The present Convention, the Arabic, Chinese, English, French, Russian and Spanish texts of which are equally authentic, shall be deposited with the Secretary-General of the United Nations. IN WITNESS WHEREOF the undersigned, duly authorized, have signed the present Convention.

## อนุสัญญาว่าด้วยการจัดการเลือกปฏิบัติต่อสตรีในทุกรูปแบบ

(Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women)

### บรรดารัฐภาคีในอนุสัญญานับปัจจุบัน

สังเกตว่า กฎบัตรสหประชาชาติยืนยันความเชื่อมั่นในสิทธิมนุษยชนขั้นพื้นฐานในเกียรติศักดิ์และคุณค่าของมนุษย์ และในสิทธิอันเท่าเทียมกันของบุรุษและสตรี

สังเกตว่า ปริญญาสากล่าวด้วยสิทธิมนุษยชนขั้นต้นหลักการที่ว่า การเลือกปฏิบัติเป็นสิ่งที่ยอมรับไม่ได้ และประกาศว่ามนุษย์ทุกคนเกิดมามีอิสระและเสมอภาคกันในเกียรติศักดิ์และสิทธิ และว่าทุกคนย่อมมีสิทธิและอิสรภาพบรรดาที่ระบุไว้ในปฏิญญานี้ โดยปราศจากความแตกต่างไม่ว่าชนิดใด ๆ รวมทั้งความแตกต่างเพราะเหตุแห่งเพศ

สังเกตว่า รัฐภาคีคิดการระหว่างประเทศว่าด้วยสิทธิมนุษยชนมีความผูกพันที่จะประกันสิทธิอันเท่าเทียมกันของบุรุษและสตรีในการที่จะได้อุปโภคสิทธิทางเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม พลเมือง และทางการเมืองทั้งปวง

พิจารณาถึง อนุสัญญาระหว่างประเทศที่กำหนดขึ้นภายใต้การสนับสนุนของสหประชาชาติและทบวงการชำนัญพิเศษที่ส่งเสริมความเสมอภาคแห่งสิทธิของบุรุษและสตรี

อีกทั้งยังสังเกตถึง ญัตติ ปฏิญญา และข้อเสนอแนะที่รับรองโดยสหประชาชาติและทบวงการชำนัญพิเศษซึ่งส่งเสริมความเสมอภาคแห่งสิทธิของบุรุษและสตรี

อย่างไรก็ตาม มีความหวังว่า ทั้ง ๆ ที่มีเครื่องมือต่าง ๆ เหล่านี้แล้ว ก็ยังคงมีการเลือกปฏิบัติต่อสตรีอยู่อย่างกว้างขวาง

ระลึกถึงว่า การเลือกปฏิบัติต่อสตรีขัดต่อหลักการของความเสมอภาคของสิทธิและความเคารพต่อเกียรติศักดิ์ของมนุษย์ เป็นอุปสรรคต่อการมีส่วนร่วมของสตรีด้วยเงื่อนไขที่เสมอภาคกันกับบุรุษในการดำรงอยู่ทางการเมือง สังคม เศรษฐกิจและวัฒนธรรมในประเทศของตน ขัดขวางความเจริญเติบโตแห่งความรู้เรื่องของสังคมและครอบครัว และทำให้พัฒนาการอย่างสมบูรณ์ของศักยภาพต่าง ๆ ของสตรีในการให้บริการแก่ประเทศของตนและมนุษยชาติเป็นไปได้โดยยากยิ่งขึ้น

มีความหวังว่า ในสถานการณ์แห่งความยากจน สตรีมีโอกาสเข้าถึงอาหาร การอนามัย การศึกษา การพักผ่อน และโอกาสในการทำงานและความจำเป็นอื่น ๆ ได้น้อยมา

มีความเชื่อมั่นว่า การจัดให้มีระเบียบทางเศรษฐกิจระหว่างประเทศแบบใหม่ ซึ่งอยู่บนรากฐานของสมรรถนะและความยุติธรรม จะช่วยในการส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างบุรุษและสตรีอย่างสำคัญ

ย้ำว่า การบริหารจัดการแบ่งแยกผิว การแบ่งเชื้อชาติทุกรูปแบบ การเลือกปฏิบัติตามเชื้อชาติ ลัทธิอาณานิคม ลัทธิอาณานิคมสมัยใหม่ การรุกราน การยึดครองครอบครอง และการแทรกแซงของต่างชาติในกิจการภายในของ รัฐต่าง ๆ มีความสำคัญต่อการได้รูปโลกสิทธิอย่างเต็มที่ของบุรุษและสตรี

ยืนยันว่า การทำให้สันติภาพและความมั่นคงระหว่างประเทศแข็งแกร่งขึ้น การผ่อนคลายความตึงเครียดระหว่างประเทศ ความร่วมมือซึ่งกันและกันในบรรดารัฐทั้งปวง โดยไม่ถือระบบสังคมและเศรษฐกิจของตน การลดอาวุธโดยทั่ว ๆ ไปและอย่างสันติ โดยเฉพาอย่างยิ่งการลดอาวุธนิวเคลียร์ภายใต้การควบคุมระหว่างประเทศอย่างเข้มแข็งและได้ผล การยืนยันถึงหลักการแห่งความยุติธรรม ความเสมอภาคและผลประโยชน์ของกันและกันในความสัมพันธ์ระหว่างประเทศต่าง ๆ และการตระหนักถึงสิทธิของประชาชนที่อยู่ภายใต้การครอบครองของต่างชาติและอยู่ภายใต้อาณานิคม และการยึดครองของต่างชาติต่อการที่จะปกครองตนเองและการได้อิสรภาพ รวมทั้งการเคารพอธิปไตยแห่งชาติและบูรณภาพแห่งดินแดน จะช่วยส่งเสริมความก้าวหน้าและพัฒนาการทางสังคม และในฐานะเป็นผลสืบเนื่องจะช่วยให้บรรลุถึงความเสมอภาคอย่างเต็มเปี่ยมระหว่างบุรุษและสตรี

มีความเชื่อมั่นว่า พัฒนาการอย่างเต็มที่และสมบูรณ์ของประเทศ สวัสดิภาพของโลกและเหตุที่จะมีสันติภาพ จำต้องให้สตรีได้เข้าร่วมอย่างเต็มที่ในทุก ๆ สาขาโดยเสมอภาคกับบุรุษ

คำนึงถึง การที่สตรีมีส่วนช่วยอย่างสำคัญต่อสวัสดิการของครอบครัวและต่อพัฒนาการของสังคม ซึ่งจนกระทั่งปัจจุบันนี้ยังไม่ได้รับการยอมรับอย่างเต็มที่ ความสำคัญทางสังคมของความเป็นเพศมารดาและบทบาทของบิดามารดาในครอบครัวและในการเลี้ยงดูบุตร และตระหนักว่าบทบาทของสตรีในการให้กำเนิดบุตรไม่ควรจะเป็นพื้นฐานในการเลือกปฏิบัติ แต่ตระหนักว่า การเลี้ยงดูบุตรจำเป็นต้องได้รับพิชิตขอร่วมกันระหว่างบุรุษและสตรี และสังคมทั้งหมด

ตระหนักว่า จำเป็นต้องเปลี่ยนแปลงบทบาทดั้งเดิมของบุรุษ รวมทั้งบทบาทของสตรีในสังคมและในครอบครัวเพื่อให้บรรลุถึงความเสมอภาคอย่างเต็มที่ระหว่างบุรุษและสตรี

ตั้งใจแน่วแน่ ที่จะให้มีการปฏิบัติตามหลักการที่ระบุไว้ในปฏิญญาว่าด้วยการจัดการเลือกปฏิบัติต่อสตรี และเพื่อความมุ่งประสงค์นั้นจะกำหนดมาตรการต่าง ๆ ที่จำเป็นสำหรับการจัดการเลือกปฏิบัติดังกล่าวในทุกรูปแบบและวิธีการ ได้ตกลงกันดังต่อไปนี้

## ภาค 1

### ข้อ 1

เพื่อความมุ่งประสงค์ของอนุสัญญานี้ คำว่า “เลือกปฏิบัติต่อสตรี” จะหมายถึง การแบ่งแยก การกีดกัน หรือการจำกัดใด ๆ เพราะเหตุแห่งเพศ ซึ่งมีผลหรือความมุ่งประสงค์ที่จะทำลายหรือทำให้เสื่อมเสียการยอมรับการได้รูปโลก หรือใช้สิทธิโดยสตรี โดยไม่คำนึงถึงสถานภาพด้านการสมรส บนพื้นฐานของความเสมอภาคของ

บุรุษและสตรีของสิทธิมนุษยชนและเสรีภาพขั้นพื้นฐานในการเมือง เศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรมของพลเมืองหรือด้านอื่น ๆ

## ข้อ 2

รัฐภาคีทั้งหลายขอประณามการเลือกปฏิบัติต่อสตรีในทุกรูปแบบ ตลอดจนที่จะติดตามนโยบายเกี่ยวกับการจัดการเลือกปฏิบัติต่อสตรี โดยวิธีที่เหมาะสมทุกประการและโดยไม่ชักช้า และเพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายนี้ ตกลงที่จะ

(ก) บรรจุหลักการของความเสมอภาคของบุรุษและสตรีไว้ในรัฐธรรมนูญแห่งชาติของตนหรือในบทบัญญัติแห่งกฎหมายที่เหมาะสมอื่น ๆ ถ้าหากว่ายังไม่รวมเข้าไปไว้ในรัฐธรรมนูญและบทบัญญัติเหล่านั้น และประกันที่จะให้มีการปฏิบัติตามหลักการนี้ โดยทางกฎหมายและวิธีการที่เหมาะสมอื่น ๆ

(ข) กำหนดมาตรการด้านนิติบัญญัติและอื่น ๆ ที่เหมาะสม รวมทั้งข้อบังคับเมื่อเห็นเหมาะสม ซึ่งห้ามการเลือกปฏิบัติทั้งหมดต่อสตรี

(ค) จัดให้มีการคุ้มครองทางกฎหมายซึ่งสิทธิของสตรีบนพื้นฐานที่เท่าเทียมกันกับบุรุษ และรับประกันในการคุ้มครองสตรีอย่างมีประสิทธิภาพต่อการเลือกปฏิบัติใด ๆ โดยผ่านศาลยุติ-ธรรมแห่งชาติที่มีอำนาจและสถาบันรัฐบาลอื่น ๆ

(ง) งดเว้นจากการเข้าไปพัวพันในการกระทำหรือการปฏิบัติใด ๆ เกี่ยวกับการเลือกปฏิบัติต่อสตรี และรับประกันว่าเจ้าหน้าที่และสถาบันของรัฐจะปฏิบัติโดยสอดคล้องกับข้อผูกพันนี้

(จ) ใช้มาตรการที่เหมาะสมทุกอย่าง เพื่อจัดการเลือกปฏิบัติต่อสตรีโดยบุคคล องค์กรหรือวิสาหกิจใด ๆ

(ฉ) ใช้มาตรการที่เหมาะสมทุกอย่าง รวมทั้งการออกกฎหมาย เพื่อเปลี่ยนแปลงหรือ สัมเลิกกฎหมาย ข้อบังคับ ประเพณีและแนวปฏิบัติที่ยังมีอยู่ซึ่งก่อให้เกิดการเลือกปฏิบัติต่อสตรี

(ซ) เพิกถอนบทบัญญัติทางอาญาภายในทั้งปวงซึ่งก่อให้เกิดการเลือกปฏิบัติต่อสตรี

## ข้อ 3

ในทุก ๆ ด้าน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในการเมือง สังคม เศรษฐกิจ และวัฒนธรรม รัฐภาคีจะใช้มาตรการที่เหมาะสมทั้งปวง รวมทั้งการออกกฎหมายเพื่อประกันพัฒนาการและความก้าวหน้าอย่างเต็มที่ของสตรี เพื่อความมุ่งประสงค์ที่จะรับประกันให้สตรีได้ใช้และได้อุปโภคสิทธิมนุษยชนและเสรีภาพขั้นพื้นฐานบนฐานของความเสมอภาคกับบุรุษ

## ข้อ 4

1. การที่รัฐภาคีออกมาตรการพิเศษชั่วคราว ซึ่งมุ่งที่จะเร่งรัดให้มีความเสมอภาคที่แท้จริงระหว่างบุรุษและสตรี จะไม่ถือว่าเป็นการเลือกปฏิบัติตามที่ได้นิยามความหมายไว้ในอนุสัญญาฉบับปัจจุบัน แต่จะโดยประการใดก็ตามไม่ต้องมีการคงมาตรฐานอันไม่เสมอภาค หรือแบ่งแยกไว้ในฐานะเป็นผลที่ตามมา มาตรการเหล่านี้จะสิ้นสุดเมื่อได้บรรลุถึงวัตถุประสงค์ของความเสมอภาคของโอกาสและการปฏิบัติ
2. การที่รัฐภาคีออกมาตรการพิเศษ รวมทั้งมาตรการที่มีอยู่แล้วในอนุสัญญาฉบับปัจจุบัน ซึ่งมุ่งที่จะปกป้องความเป็นเพศมารดาไว้จะไม่ถือว่าเป็นการเลือกปฏิบัติ

## ข้อ 5

รัฐภาคีจะใช้มาตรการที่เหมาะสมทั้งปวง

(ก) เพื่อปรับปรุงแบบแผนความประพฤติทางสังคมและวัฒนธรรมของบุรุษและสตรี โดยมุ่งที่จะให้ได้ขจัดความตึงเครียดและวิธีปฏิบัติอันเป็นประเพณีและอื่น ๆ ทั้งปวง ซึ่งอยู่บนพื้นฐานของความคิดเกี่ยวกับความต่ำต้อยหรือความสูงส่งของอีกเพศหนึ่ง หรือที่อยู่บนพื้นฐานของบทบาทแบบเก่าสำหรับบุรุษและสตรี

(ข) เพื่อประกันว่า การศึกษาเกี่ยวกับระบบครอบครัวรวมถึงความเข้าใจอย่างถูกต้องเกี่ยวกับความเป็นเพศมารดาในฐานะเป็นหน้าที่ทางสังคม และเป็นการยอมรับถึงความรับผิดชอบ-ชอบร่วมกันของบุรุษและสตรีในการเลี้ยงดูและการพัฒนาบุตร ทั้งยังเป็นที่น่าสนใจด้วยว่าในทุก ๆ กรณี ผลประโยชน์ของบุตรย่อมเป็นสิ่งที่ต้องคำนึงถึงเป็นเบื้องแรก

## ข้อ 6

รัฐภาคีจะใช้มาตรการที่เหมาะสมทุกอย่าง รวมทั้งการออกกฎหมาย เพื่อปราบปรามการค้าสตรีและการแสวงหาประโยชน์จากการค้าประเวณีของสตรีทุกรูปแบบ

## ภาค 2

## ข้อ 7

รัฐภาคีจะใช้มาตรการที่เหมาะสมทุกประการ เพื่อจัดการเลือกปฏิบัติต่อสตรีในด้านที่เกี่ยวกับการเมืองและทั่ว ๆ ไปของประเทศ และโดยเฉพาะอย่างยิ่งจะให้ประกันแก่สตรีภายใต้เงื่อนไขแห่งความเสมอภาคกับบุรุษซึ่งสิทธิ

(ก) ที่จะออกเสียงในการเลือกตั้งและลงประชามติทั้งปวง และมีสิทธิที่จะได้รับเลือกตั้งเข้าไปในองค์กรที่มีการเลือกตั้งอย่างเปิดเผยทั้งหมด



(ข) ที่จะเข้าร่วมในการวางนโยบายของรัฐบาลและดำเนินการตามนโยบายนั้น และในการรับตำแหน่งราชการและปฏิบัติหน้าที่ราชการในทุก ๆ ระดับของรัฐบาล

(ค) ที่จะเข้าร่วมในองค์กรและสมาคมที่ไม่ได้เป็นของรัฐบาลที่ทำหน้าที่เกี่ยวข้องกับความเป็นอยู่ทั่วไป และที่เกี่ยวกับการเมืองของประเทศ

### ข้อ 8

รัฐภาคีจะใช้มาตรการที่เหมาะสมทุกอย่าง เพื่อให้ประกันแก่สตรีภายใต้เงื่อนไขแห่งความเสมอภาคกับบุรุษและโดยไม่มี การเลือกปฏิบัติใด ๆ ซึ่งโอกาสที่จะเป็นผู้แทนรัฐบาลของคนในระดับระหว่างประเทศ และเข้าร่วมในงานขององค์กรระหว่างประเทศ

### ข้อ 9

1. รัฐภาคีจะให้สิทธิที่เสมอภาคกับบุรุษแก่สตรี ในการที่จะได้มาเปลี่ยนแปลงหรือคงไว้ซึ่งสัญชาติของตน รัฐภาคีเหล่านั้นจะรับประกันเป็นพิเศษว่าทั้งการแต่งงานกับคนต่างชาติ กับทั้งการเปลี่ยนสัญชาติของสามีระหว่างการแต่งงานจะไม่เปลี่ยนสัญชาติของภรรยาโดยอัตโนมัติไปด้วย อันจะทำให้เธอเป็นคนไร้สัญชาติหรือบังคับเธอให้ถือสัญชาติของสามี

2. รัฐภาคีจะให้สิทธิอันเสมอภาคกับบุรุษแก่สตรี เกี่ยวกับสัญชาติของบุตรของตน

## ภาค 3

### ข้อ 10

รัฐภาคีจะใช้มาตรการที่เหมาะสมทุกอย่างเพื่อจัดการเลือกปฏิบัติต่อสตรี เพื่อที่จะให้ประกันแก่สตรีทั้งหลายซึ่งสิทธิอันเสมอภาคกับบุรุษในด้านการศึกษา และโดยเฉพาะอย่างยิ่งเพื่อประกันบนพื้นฐานแห่งความเสมอภาคของบุรุษและสตรี

(ก) เงื่อนไขเดียวกันสำหรับอาชีพและการแนะแนวอาชีพ สำหรับการมีโอกาสเข้าศึกษา และสำหรับการได้รับวุฒิบัตรในสถาบันการศึกษาทุกประเภททั้งในเขตชนบทและเขตเมือง ความเสมอภาคนี้จะได้รับการประกันในการศึกษา ก่อนเข้าโรงเรียน การศึกษาทั่วไป การศึกษาเทคนิค การศึกษาอาชีพ และการศึกษาเทคนิคชั้นสูง รวมทั้งการฝึกฝนด้านอาชีพทุกแบบ

(ข) โอกาสที่จะเข้าเรียนในหลักสูตรเดียวกัน การสอบชนิดเดียวกัน คณาจารย์สอนที่มีคุณสมบัติได้มาตรฐานเดียวกัน พร้อมทั้งมีอาณาบริเวณของ โรงเรียนและอุปกรณ์ที่มีคุณภาพชนิดเดียวกัน

(ค) การจัดแนวความคิดแบบเก่าเกี่ยวกับบทบาทของบุรุษและสตรีในทุก ๆ ระดับ และทุก ๆ รูปแบบของการศึกษา โดยการกระตุ้นให้มีสหศึกษาและแบบอื่น ๆ ของการศึกษา ซึ่งจะช่วยให้บรรลุเป้าหมายนี้ และโดยเฉพาะอย่างยิ่ง โดยการทบทวนตำราและ โครงการต่าง ๆ ของโรงเรียน และการดัดแปลงวิธีการสอน

(ง) โอกาสเท่ากันที่จะได้ประโยชน์จากทุนการศึกษาและเงินช่วยเหลือทางการศึกษาอื่น ๆ

(จ) โอกาสเท่ากันที่จะได้เข้าร่วม โครงการต่าง ๆ เกี่ยวกับการศึกษาต่อเนื่อง รวมทั้งโครงการศึกษาผู้ใหญ่ และโครงการรณรงค์ให้รู้หนังสือ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง โครงการที่มุ่งจะลดช่องว่างในการศึกษาที่มีอยู่ระหว่างบุรุษและสตรี ภายในระยะเวลาที่เร็วที่สุดเท่าที่จะเป็นไปได้

(ฉ) การลดอัตราการออกจากโรงเรียนของนักศึกษาหญิง และการจัด โครงการต่าง ๆ สำหรับเด็กหญิงและสตรีที่ออกจากโรงเรียนก่อนเวลาอันสมควร

(ช) โอกาสเท่ากันที่จะเข้าร่วมอย่างแข็งขัน ในกีฬาและพลศึกษา

(ฅ) โอกาสได้เข้าศึกษาข้อเสนทางการศึกษาเฉพาะอย่าง เพื่อช่วยให้หลักประกันด้านสุขภาพและการอยู่ดีของครอบครัว รวมทั้งข้อเสนอและคำแนะนำเกี่ยวกับการวางแผนครอบครัว

#### ข้อ 11

1. รัฐภาคีจะใช้มาตรการที่เหมาะสมทุกอย่าง เพื่อจัดการเลือกปฏิบัติต่อสตรีในด้านการจ้างงาน เพื่อที่จะประกันสิทธิอย่างเดียวกันบนพื้นฐานของความเสมอภาคของบุรุษและสตรี โดยเฉพาะอย่างยิ่ง

(ก) สิทธิที่จะทำงานในฐานะเป็นสิทธิอันจะพึงแบ่งแยกมิได้ของมนุษย์ทั้งปวง

(ข) สิทธิในโอกาสที่จะได้รับการจ้างงานชนิดเดียวกัน รวมทั้งการใช้หลักเกณฑ์ในการคัดเลือกเดียวกันในเรื่องของการจ้างงาน

(ค) สิทธิในการเลือกอาชีพและการทำงานได้อย่างเสรี สิทธิในการได้เลื่อนตำแหน่ง ความปลอดภัยในการทำงาน และผลประโยชน์ รวมทั้งเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริการทั้งปวง และสิทธิที่จะได้รับการฝึก และการฝึกซ้ำด้านอาชีพ รวมทั้งภาวะการเป็นผู้ฝึกงาน การฝึก และการฝึกซ้ำด้านอาชีพในระดับสูง

(ง) สิทธิที่จะได้รับผลตอบแทนเท่าเทียมกัน รวมทั้งผลประโยชน์และสิทธิที่จะได้รับการปฏิบัติที่เสมอภาคกันเกี่ยวกับงานที่มีคุณค่าเท่าเทียมกัน รวมทั้งความเสมอภาคของการปฏิบัติในการวัดผลคุณภาพของงาน

(จ) สิทธิที่จะได้รับประกันสังคม โดยเฉพาะอย่างยิ่งในกรณีของการเกษียณอายุ การตกงาน การป่วย การทุพพลภาพและวัยชรา และการหมดสมรรถนะที่จะทำงานอื่น ๆ รวมถึงสิทธิในการได้รับเงินค่าจ้างขณะพักงาน

(ฉ) สิทธิที่จะได้รับความคุ้มครองสุขภาพและความปลอดภัยในสภาพการทำงานต่าง ๆ รวมทั้งการให้ความคุ้มครองในการทำหน้าที่ด้านการมีบุตรสืบพันธุ์

2. เพื่อที่จะป้องกันการเลือกปฏิบัติต่อสตรีด้วยเหตุผลอันเนื่องมาจากการแต่งงานหรือความเป็นเพศมารดา และเพื่อประกันสิทธิอันแท้จริงของสตรีในการที่จะทำงาน รัฐภาคีจะใช้มาตรการที่เหมาะสม

(ก) เพื่อห้ามภายใต้การบังคับใช้ของข้อห้ามต่าง ๆ ไม่ให้มีการปลดเพราะเหตุแห่งการตั้งครรภ์ หรือเพราะการลาคลอดบุตร และการเลือกปฏิบัติบนพื้นฐานของสถานภาพในการแต่งงาน

(ข) เพื่อริเริ่มให้มีการลาคลอดบุตร โดยได้รับค่าจ้าง หรือได้ผลประโยชน์ทางสังคมที่เปรียบเทียบได้โดยไม่สูญเสียงานเดิม อาวุโสในการทำงานหรือเงินช่วยเหลือทางสังคม

(ค) เพื่อกระตุ้นให้มีบริการสังคมอันเป็นตัวสนับสนุนที่จำเป็น เพื่อที่จะช่วยให้บิดามารดาสามารถรวบรวมข้อผูกพันทางครอบครัวเข้ากับควมรับผิดชอบในการทำงานและการเข้าร่วมในกิจการสาธารณะ โดยเฉพาะอย่างยิ่งโดยการส่งเสริมให้มีการจัดตั้งและพัฒนาขอบข่ายของสวัสดิการด้านการเลี้ยงดูเด็ก

(ง) ให้มีการคุ้มครองเป็นพิเศษแก่สตรีที่อยู่ระหว่างตั้งครรภ์ ในการทำงานทุกรูปแบบที่มีแนวโน้มว่าจะเป็นอันตรายต่อสตรีเหล่านั้น

3. บทบัญญัติของกฎหมายด้านการคุ้มครองที่เกี่ยวกับเรื่องต่าง ๆ ที่มีอยู่ในข้อนี้ จะได้รับการพิจารณาเป็นครั้งคราวในแง่ของความรู้ทางด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี และจะได้รับการแก้ไข ชกเลิก หรือขยาย เท่าที่จำเป็น

## ข้อ 12

1. รัฐภาคีจะใช้มาตรการที่เหมาะสมทุกอย่าง เพื่อจัดการเลือกปฏิบัติต่อสตรีในด้านการรักษาสุขภาพ เพื่อประกันการมีโอกาสได้รับการบริการในการรักษาสุขภาพ รวมทั้งบริการที่เกี่ยวกับการวางแผนครอบครัว บนพื้นฐานของความเสมอภาคของบุรุษและสตรี

2. ทั้ง ๆ ที่มีบทบัญญัติในวรรค 1 ของข้อนี้ รัฐภาคีจะประกันให้สตรีได้รับบริการที่เหมาะสมเกี่ยวกับการตั้งครรภ์ การคลอดบุตรและระยะหลังคลอดบุตร โดยการให้บริการแบบให้เปล่าเมื่อจำเป็น รวมทั้งการให้โภชนาการที่เพียงพอระหว่างตั้งครรภ์และระยะการให้นม

## ข้อ 13

รัฐภาคีจะใช้มาตรการที่เหมาะสมทุกอย่าง เพื่อจัดการเลือกปฏิบัติต่อสตรีในด้านอื่น ๆ ของการเป็นอยู่ทางเศรษฐกิจและสังคม เพื่อที่จะให้ได้สิทธิอย่างเดียวกันบนพื้นฐานของความเสมอภาคระหว่างบุรุษและสตรี โดยเฉพาะอย่างยิ่ง

(ก) สิทธิที่จะได้รับผลประโยชน์ด้านครอบครัว

- (ข) สิทธิที่จะได้กู้ยืมจากธนาคาร การจำนอง และสินเชื่อด้านการเงินในรูปแบบอื่น ๆ
- (ค) สิทธิที่จะเข้าร่วมในกิจกรรมนันทนาการ การกีฬา และเรื่องต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับด้านวัฒนธรรมทุกอย่าง

#### ข้อ 14

1. รัฐภาคีจะคำนึงถึงปัญหาเฉพาะที่สตรีในชนบทเผชิญอยู่ รวมทั้งบทบาทสำคัญ ๆ ซึ่งสตรีชนบทมีอยู่ในการช่วยสนับสนุนค้ำจุนครอบครัวของตนด้านเศรษฐกิจ รวมทั้งงานในสายเศรษฐกิจที่ไม่ได้กำหนดเป็นตัวเงิน และจะใช้มาตรการที่เหมาะสมทุกอย่างรับประกันที่จะให้นำบทบัญญัติของอนุสัญญาฉบับปัจจุบันไปใช้แก่สตรีในเขตชนบทด้วย

2. รัฐภาคีจะใช้มาตรการที่เหมาะสมทุกอย่าง เพื่อจัดการเลือกปฏิบัติต่อสตรีในเขตชนบท เพื่อที่จะประกันบนพื้นฐานของความเสมอภาคของบุรุษและสตรีว่า สตรีทั้งหลายเข้าร่วมและได้รับผลประโยชน์จากการพัฒนาชนบท และ โดยเฉพาะอย่างยิ่งจะให้สตรีดังกล่าวได้รับสิทธิ

(ก) ที่จะเข้าร่วมในการจัดทำรายละเอียดและการดำเนินการตามแผนการพัฒนาในทุก ๆ ระดับ

(ข) ที่จะมีโอกาสได้รับความสะดวกด้านการรักษาสุขภาพอย่างเพียงพอ รวมทั้งข้อเสนอแนะ การปรึกษาหารือ และการบริการในการวางแผนครอบครัว

(ค) ที่จะได้รับผลประโยชน์โดยตรงจากโครงการประกันสังคม

(ง) ที่จะได้รับการฝึกอบรมและการศึกษาทุกรูปแบบ ทั้งแบบในระบบและนอกระบบ รวมทั้งที่เกี่ยวกับการณรงค์ให้รู้หนังสือ และทั้งผลประโยชน์จากบริการชุมชนและบริการส่งเสริม เพื่อที่จะเพิ่มความชำนาญด้านเทคนิค

(จ) ที่จะจัดการให้มีกลุ่มช่วยเหลือตนเอง และสหกรณ์ เพื่อที่จะได้เข้าถึงโอกาสด้านเศรษฐกิจ โดยการรับจ้างทำงาน หรือการทำงานด้วยตนเอง

(ฉ) ที่จะเข้าร่วมในกิจกรรมชุมชนทุกประเภท

(ช) ที่จะมีโอกาสได้สินเชื่อและการกู้ยืมทางการเกษตร สิ่งอำนวยความสะดวกด้านการตลาด เทคโนโลยีที่เหมาะสม และการปฏิบัติแบบเสมอภาคในการปฏิรูปที่ดินและการเพาะปลูก รวมทั้งในโครงการตั้งถิ่นฐานใหม่ในที่ดิน

(ซ) ที่จะได้มีสภาพการดำรงอยู่อย่างเพียงพอ โดยเฉพาะอย่างยิ่งเกี่ยวกับที่พักอาศัย การสุขาภิบาล ไฟฟ้าและน้ำประปา การขนส่งและคมนาคม

## ภาค 4

## ข้อ 15

1. รัฐภาคีจะให้สตรีมีความเสมอภาคกับบุรุษในทางกฎหมาย
2. ในกรณีทางแพ่ง รัฐภาคีจะให้ความสามารถตามกฎหมายแก่สตรีเช่นเดียวกับที่ให้ความสามารถนั้นแก่บุรุษ และจะให้โอกาสเดียวกันในการใช้ความสามารถนั้น โดยเฉพาะอย่างยิ่ง รัฐภาคีจะให้สิทธิเท่าเทียมแก่สตรีในการทำสัญญาและการจัดการทรัพย์สิน และจะปฏิบัติต่อบุรุษและสตรีอย่างเท่าเทียมกันในกระบวนการทางศาลและการชำระความทุกขั้นตอน
3. รัฐภาคีตกลงว่าสัญญาทั้งปวงและเอกสารสำคัญอื่น ๆ ทั้งปวงไม่ว่าชนิดใดที่มีผลตามกฎหมายซึ่งมุ่งจำกัดความสามารถทางกฎหมายของสตรีจะถือว่าใช้ไม่ได้และเป็นโมฆะ
4. รัฐภาคีจะให้สิทธิเช่นเดียวกันแก่บุรุษและสตรีในเรื่องกฎหมายเกี่ยวกับการโยกย้ายของบุคคลและเสรีภาพในการเลือกถิ่นที่อยู่และภูมิลำเนา

## ข้อ 16

1. รัฐภาคีจะใช้มาตรการที่เหมาะสมทั้งปวง ในการจัดการเลือกปฏิบัติต่อสตรีในเรื่องทั้งปวงที่เกี่ยวกับการสมรสและความสัมพันธ์ทางครอบครัว และโดยเฉพาะอย่างยิ่งบนพื้นฐานของความเสมอภาคของบุรุษและสตรี จะประกกัน
  - (ก) สิทธิเช่นเดียวกันในการทำการสมรส
  - (ข) สิทธิเช่นเดียวกันในการเลือกคู่สมรสอย่างอิสระ และการทำการสมรสอย่างอิสระและด้วยความยินยอมพร้อมใจเท่านั้น
  - (ค) สิทธิและความรับผิดชอบเช่นเดียวกันในระหว่างการสมรสและการขาดจากการสมรส
  - (ง) สิทธิและความรับผิดชอบเช่นเดียวกันในฐานะบิดามารดา โดยไม่คำนึงถึงสถานะในการสมรสของตน ในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับบุตรของตน ในทุกกรณีผลประโยชน์ของบุตรจะเป็นสิ่งสำคัญที่สุด
  - (จ) สิทธิเช่นเดียวกันในการตัดสินใจอย่างอิสระและมีความรับผิดชอบในจำนวนบุตรและระยะห่างในการมีบุตรของตน และให้เข้าถึงข้อสนเทศ การศึกษาและวิธีที่จะทำให้สตรีใช้สิทธิเหล่านี้ได้
  - (ฉ) สิทธิและความรับผิดชอบเช่นเดียวกันในเรื่องการปกครองบุตร การปกป้องบุตร การได้รับมอบหมายให้ดูแลบุตร และการรับบุตรบุญธรรม หรือสถาบันที่คล้ายคลึงซึ่งมีแนวความคิดเหล่านี้อยู่ในกฎหมายภายใน ในทุกกรณีผลประโยชน์ของบุตรจะเป็นสิ่งสำคัญสูงสุด

(ข) สิทธิส่วนตัวเช่นเดียวกันในฐานะสามีและภรรยา รวมถึงสิทธิในการเลือกใช้นามสกุล และการประกอบอาชีพ

(ง) สิทธิเช่นเดียวกันสำหรับคู่สมรสทั้งสองในส่วนที่เกี่ยวกับเป็นเจ้าของการได้มา การจัดการ การดำเนินการ การอุปโภค และการจำหน่ายทรัพย์สินไม่ว่าจะไม่มีคิมมูลค่าหรือเพื่อตราความเป็นมูลค่าก็ตาม

2. การรับหมั้นและการแต่งงานของเด็กจะไม่มีผลทางกฎหมาย และการปฏิบัติหน้าที่ที่เป็นทั้งปวง รวมทั้งการบัญญัติกฎหมายจะต้องกระทำขึ้นเพื่อระบอบอายุขั้นต่ำของการแต่งงาน และให้บังคับให้มีการจดทะเบียนสมรส ณ ที่ทำการจดทะเบียนของทางราชการ

## ภาค 5

### ข้อ 17

1. เพื่อความมุ่งประสงค์ในการพิจารณาความก้าวหน้าซึ่งกระทำขึ้นในการปฏิบัติตามอนุสัญญาฉบับปัจจุบัน ให้มีการจัดตั้งคณะกรรมการว่าด้วยการจัดการเลือกปฏิบัติต่อสตรี (ต่อไปในที่นี้จะเรียกว่า คณะกรรมการ) ประกอบด้วยผู้เชี่ยวชาญที่มีคุณธรรมและความสามารถสูงในสาขาที่ครอบคลุมโดยอนุสัญญานี้ จำนวนสิบแปดคนในเวลาทีอนุสัญญานี้เริ่มมีผลบังคับใช้ และประกอบด้วยผู้เชี่ยวชาญยี่สิบสามคน หลังจากการให้สัตยาบันหรือภาคยานุวัติอนุสัญญานี้ โดยรัฐภาคีรัฐที่สามสิบห้า ผู้เชี่ยวชาญจะได้รับเลือกตั้งโดยรัฐภาคีจากบรรดาคนชาติของตนและจะปฏิบัติงานตามความสามารถของบุคคล โดยพิจารณาถึงการกระจายตามเขตภูมิศาสตร์อย่างเป็นธรรม และการตั้งผู้แทนตามอารยธรรมที่แตกต่างกันในแต่ละรูปแบบตลอดจนระบบกฎหมายที่สำคัญอีกด้วย

2. สมาชิกของคณะกรรมการจะได้รับเลือกตั้งโดยการลงคะแนนลับจากบัญชีรายชื่อบุคคลซึ่งเสนอชื่อโดยรัฐภาคี รัฐภาคีแต่ละรัฐอาจเสนอชื่อบุคคลหนึ่งคนจากบรรดาคนชาติของตนเอง

3. การเลือกตั้งครั้งแรกจะกระทำขึ้นหกเดือนหลังจากวันที่อนุสัญญาฉบับปัจจุบันเริ่มมีผลบังคับใช้ อย่างน้อยที่สุดสามเดือนก่อนการเลือกตั้งแต่ละครั้ง เลขานุการสหประชาชาติจะส่งจดหมายถึงรัฐภาคี เชิญให้รัฐภาคีทำการเสนอชื่อภายในเวลาสองเดือน เลขานุการจะจัดทำบัญชีรายชื่อของบุคคลทั้งปวง ตามที่ได้รับเสนอชื่อนั้น เรียงตามลำดับอักษร โดยระบุถึงรัฐภาคีซึ่งได้เสนอชื่อบุคคลเหล่านั้นและจะเสนอบัญชีนั้นต่อรัฐภาคี

4. การเลือกตั้งสมาชิกคณะกรรมการจะกระทำขึ้นในการประชุมของรัฐภาคี ซึ่งเรียกประชุมโดยเลขานุการ ณ สำนักงานใหญ่สหประชาชาติ ในการประชุมนั้นซึ่งสองในสามของรัฐภาคีจะประกอบเป็นองค์ประชุม บรรดาบุคคลที่ได้รับเลือกตั้งให้เป็นคณะกรรมการจะต้องเป็นผู้ได้รับการเสนอชื่อซึ่งได้รับคะแนนเสียงมากที่สุด และได้รับคะแนนเสียงจากจำนวนสมาชิกที่มีมากกว่าฝ่ายตรงข้ามรวมทั้งหมดของผู้แทนของรัฐภาคีที่มาประชุมและลงคะแนนเสียง

5. สมาชิกคณะกรรมการจะได้รับเลือกตั้งคราวละสี่ปี อย่างไรก็ตามวาระของสมาชิกเก่าคนที่ได้รับเลือกตั้งในการเลือกตั้งครั้งแรกจะสิ้นสุดหลังจากครบสองปี ชื่อของสมาชิกเก่าคนนี้จะได้รับเลือกโดยทันที หลังจากการเลือกตั้งครั้งแรก โดยการจับสลากจากประธานคณะกรรมการ

6. การเลือกตั้งสมาชิกคณะกรรมการที่เพิ่มขึ้นห้าคนจะจัดให้มีขึ้นตามบทบัญญัติของวรรค 2, 3 และ 4 ของข้อนี้หลังจากรัฐภาคีที่สามสิบห้าได้ให้สัตยาบันหรือภาคยานุวัติแล้ว วาระของสมาชิกสองคนที่ได้รับเลือกตั้งที่เพิ่มขึ้นในโอกาสนี้จะสิ้นสุดหลังจากครบสองปี ชื่อของสมาชิกสองคนนี้จะได้รับเลือกโดยการจับสลากโดยประธานคณะกรรมการ

7. เพื่อบรรจุนตำแหน่งที่ว่างลงโดยเหตุไม่ปกติ รัฐภาคีซึ่งผู้เชี่ยวชาญของตนได้ยุติการปฏิบัติหน้าที่ในฐานะสมาชิกคณะกรรมการ จะแต่งตั้งผู้เชี่ยวชาญอีกคนหนึ่งจากบรรดาคณาชิกของตน โดยขึ้นอยู่กับความเห็นชอบของคณะกรรมการ

8. โดยความเห็นชอบของสมัชชา สมาชิกคณะกรรมการจะได้รับเงินตอบแทนจากแหล่งเงินทุนของสหประชาชาติ ตามข้อกำหนดและเงื่อนไขเช่นที่สมัชชาอาณานิคมฯ โดยพิจารณาถึงความสำคัญของความรับผิดชอบของคณะกรรมการ

9. เลขานุการสหประชาชาติจะจัดหาเจ้าหน้าที่และสิ่งอำนวยความสะดวกที่จำเป็นเพื่อการปฏิบัติหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพของคณะกรรมการภายใต้อนุสัญญาฉบับปัจจุบัน

#### ข้อ 18

1. รัฐภาคีรับที่จะเสนอรายงานว่าด้วยมาตรการด้านนิติบัญญัติ ตุลาการ การบริหาร หรืออื่น ๆ ซึ่งรัฐภาคีเหล่านั้นได้กำหนดขึ้นเพื่อให้มีผลต่อบทบัญญัติของอนุสัญญาฉบับปัจจุบัน และความก้าวหน้าที่เกิดขึ้นในเรื่องนี้ต่อเลขานุการสหประชาชาติเพื่อการพิจารณา โดยคณะกรรมการ

(ก) ภายในหนึ่งปีหลังจากการเริ่มมีผลบังคับใช้สำหรับรัฐที่เกี่ยวข้อง

(ข) หลังจากนั้นอย่างน้อยที่สุดทุก ๆ สี่ปี และต่อจากนั้นเมื่อใดก็ตามที่คณะกรรมการร้องขอ

2. รายงานอาจจะระบุปัจจัยและความยากลำบากซึ่งกระทบกระเทือนถึงระดับที่ทำให้ไม่สามารถปฏิบัติตามข้อผูกพันต่าง ๆ ภายใต้อนุสัญญาฉบับปัจจุบัน

#### ข้อ 19

1. คณะกรรมการจะกำหนดระเบียบข้อบังคับการประชุมของตนเอง

2. คณะกรรมการจะเลือกตั้งเจ้าหน้าที่ของตนคราวละสองปี

## ข้อ 20

1. โดยปกติ คณะกรรมการจะประชุมกันเป็นระยะเวลาไม่เกินสองสัปดาห์ทุกปี เพื่อพิจารณารายงานที่เสนอตามข้อ 18 ของอนุสัญญาฉบับปัจจุบัน
2. โดยปกติ การประชุมของคณะกรรมการจะจัดให้มีขึ้น ณ สำนักงานใหญ่สหประชาชาติ หรือที่อื่นใดที่สะดวกตามที่คณะกรรมการกำหนด

## ข้อ 21

1. คณะกรรมการจะต้องรายงานต่อสมัชชาของสหประชาชาติโดยผ่านทางคณะมนตรีเศรษฐกิจและสังคมเป็นประจำทุกปีว่าด้วยกิจกรรมของคณะกรรมการ และอาจทำข้อเสนอและข้อเสนอแนะทั่วไป โดยยึดการตรวจสอบรายงานและข้อเสนอเทศซึ่งได้รับจากรัฐภาคีเป็นมูลฐาน ข้อเสนอและข้อเสนอแนะทั่วไปเหล่านั้น จะรวมอยู่ในรายงานของคณะกรรมการ รวมทั้งคำวิจารณ์จากรัฐภาคี ถ้ามี
2. เลขานุการสหประชาชาติจะต้องส่งรายงานของคณะกรรมการ ไปยังคณะกรรมการว่าด้วยสถานภาพของสตรีเพื่อทราบ

## ข้อ 22

ทบวงการชำนัญพิเศษจะมีสิทธิที่จะได้มีผู้แทนในการพิจารณาการปฏิบัติตามบทบัญญัติเช่นว่าของอนุสัญญาฉบับปัจจุบันที่อยู่ภายในขอบข่ายของกิจกรรมของตน คณะกรรมการอาจเชิญให้ทบวงการชำนัญพิเศษเสนอรายงานว่าด้วยการปฏิบัติตามอนุสัญญานี้ในเรื่องที่อยู่ภายในขอบข่ายของกิจกรรมของตน

## ภาค 6

## ข้อ 23

ไม่มีข้อความใดในอนุสัญญาฉบับนี้ที่จะกระทบกระเทือนบทบัญญัติใด ๆ ซึ่งมีส่วนส่งเสริมได้มากกว่าในการที่จะบรรลุถึงความเสมอภาคระหว่างบุรุษและสตรี ซึ่งอาจบรรจุอยู่

- (ก) ในบทบัญญัติของกฎหมายของรัฐภาคี หรือ
- (จ) ในอนุสัญญา สนธิสัญญา หรือความตกลงระหว่างประเทศอื่นใดซึ่งมีผลบังคับใช้สำหรับรัฐนั้น



## ข้อ 24

รัฐภาคีรับที่จะกำหนดมาตรการที่จำเป็นทั้งปวงในระดับชาติ โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อบรรลุถึงการตระหนักอย่างเต็มที่ถึงสิทธิต่าง ๆ ที่ได้รับการยอมรับในอนุสัญญาฉบับปัจจุบัน

## ข้อ 25

1. อนุสัญญาฉบับปัจจุบันจะเปิดให้มีการลงนามโดยรัฐทั้งปวง
2. เลขานุการสหประชาชาติจะได้รับมอบหมายให้เป็นผู้เก็บรักษาอนุสัญญาฉบับปัจจุบัน
3. อนุสัญญาฉบับปัจจุบันจะต้องได้รับการให้สัตยาบัน สัตยาบันสารจะต้องมอบไว้กับเลขานุการสหประชาชาติ
4. อนุสัญญาฉบับปัจจุบันจะเปิดให้มีการภาคยานุวัติโดยรัฐทั้งปวง การภาคยานุวัติจะมีผลโดยการมอบภาคยานุวัติสารไว้กับเลขานุการสหประชาชาติ

## ข้อ 26

1. คำร้องขอเพื่อการแก้ไขอนุสัญญาฉบับปัจจุบันอาจกระทำขึ้นในเวลาใด ๆ โดยรัฐภาคีใด โดยวิธีทำหนังสือบอกกล่าวเป็นลายลักษณ์อักษรส่งถึงเลขานุการสหประชาชาติ
2. สมัชชาสหประชาชาติจะตัดสินใจเกี่ยวกับขั้นตอนต่าง ๆ ถ้ามี ที่จะดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวกับคำร้องขอเช่นนั้น

## ข้อ 27

1. อนุสัญญาฉบับปัจจุบันจะเริ่มมีผลบังคับใช้ในวันที่สามสิบหลังจากการมอบสัตยาบันสารหรือภาคยานุวัติสารฉบับที่ยี่สิบไว้กับเลขานุการสหประชาชาติ
2. สำหรับรัฐแต่ละรัฐซึ่งให้สัตยาบันหรือภาคยานุวัติอนุสัญญาฉบับปัจจุบัน หลังจากการมอบสัตยาบันหรือภาคยานุวัติสารฉบับที่ยี่สิบ อนุสัญญานี้จะเริ่มมีผลบังคับใช้ในวันที่สามสิบหลังจากวันมอบสัตยาบันสารหรือภาคยานุวัติสารของตน

## ข้อ 28

1. เลขานุการสหประชาชาติจะต้องรับและเวียนด้วยทิวข้อสงวนที่กระทำโดยรัฐต่าง ๆ ในเวลาทำการ สัตยาบันหรือภาคยานุวัติให้แก่รัฐทั้งปวง
2. ข้อสงวนที่ไม่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์และความมุ่งประสงค์ของอนุสัญญาฉบับปัจจุบันจะไม่ได้รับการอนุมัติ

3. ข้อเสนออาจถูกถอนในเวลาใด ๆ โดยหนังสือบอกกล่าวเพื่อการนี้ส่งไปยังเลขาธิการสหประชาชาติ ผู้ซึ่งหลังจากนั้นจะแจ้งไปยังรัฐที่ปวงให้ทราบถึงข้อสงวนเหล่านั้น หนังสือบอกกล่าวเช่นว่าจะมีผลในวันที่ หนังสือนั้นได้รับ

#### ข้อ 29

1. กรณีพิพาทใด ๆ ระหว่างรัฐภาคีสองรัฐหรือมากกว่าเกี่ยวกับการตีความหรือการใช้อุสัญญาฉบับปัจจุบัน ซึ่งระงับไม่ได้โดยการเจรจา จะต้องเสนอต่ออนุญาโตตุลาการ เมื่อรัฐใดรัฐหนึ่งร้องขอ ถ้าภายในหกเดือน นับจากวันที่ร้องขอให้มีอนุญาโตตุลาการ ภาคีซึ่งไม่สามารถตกลงกันได้ในเรื่องการจัดตั้งอนุญาโตตุลาการ ภาคีเหล่านั้นฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งอาจเสนอกรณีพิพาทไปยังศาลยุติธรรมระหว่างประเทศโดยการร้องขอ ซึ่งสอดคล้องกับ ข้อบังคับของศาล

2. ในเวลาที่ลงนามให้สัตยาบันหรือภาคยานุวัติอนุสัญญาฉบับปัจจุบัน รัฐภาคีแต่ละรัฐอาจประกาศว่า ตนไม่ถือว่าตนเองผูกมัดโดยวรรค 1 ของข้อนี้ รัฐภาคีอื่น ๆ จะไม่ผูกมัดโดยวรรคนั้น ในส่วนที่เกี่ยวกับรัฐภาคีใด ซึ่งได้ทำข้อสงวนเช่นว่า

3. รัฐภาคีใดซึ่งได้ทำข้อสงวนตามวรรค 2 ของข้อนี้อาจถอนข้อสงวนในเวลาใด ๆ โดยหนังสือบอกกล่าวไปยังเลขาธิการสหประชาชาติ

#### ข้อ 30

อนุสัญญาฉบับปัจจุบัน ซึ่งด้วยทภาษาอาหรับ จีน อังกฤษ ฝรั่งเศส รัสเซีย และสเปนใช้ได้เท่าเทียมกัน จะมอบไว้กับเลขาธิการสหประชาชาติ

เพื่อเป็นพยานแก่การนี้ ผู้ลงนามข้างทำยนี้ ซึ่งได้รับมอบอำนาจโดยถูกต้องได้ลงนามอนุสัญญาฉบับปัจจุบัน

แบบฟอร์มการขอเผยแพร่ข้อมูลผ่านเว็บไซต์ของหน่วยงานในราชการบริหารส่วนกลาง  
สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข  
ตามประกาศสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข  
เรื่อง แนวทางการเผยแพร่ข้อมูลต่อสาธารณะผ่านเว็บไซต์ของหน่วยงาน พ.ศ. ๒๕๖๑  
สำหรับหน่วยงานในราชการบริหารส่วนกลางสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข

แบบฟอร์มการขอเผยแพร่ข้อมูลผ่านเว็บไซต์ของหน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข

ชื่อหน่วยงาน : ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต กระทรวงสาธารณสุข

วัน/เดือน/ปี : ๑๙ ตุลาคม ๒๕๖๓

หัวข้อ: อนุสัญญาว่าด้วยการขจัดการเลือกปฏิบัติต่อสตรีในทุกรูปแบบ (Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women)

รายละเอียดข้อมูล (โดยสรุปหรือเอกสารแนบ)

อนุสัญญาว่าด้วยการขจัดการเลือกปฏิบัติต่อสตรีในทุกรูปแบบ (Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women)

Link ภายนอก: ไม่มี

หมายเหตุ: .....

.....

.....

**ผู้รับผิดชอบการให้ข้อมูล**

วินัย คณาศรี

(นายวินัย คณาศรี)

ตำแหน่ง นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ

วันที่ ๑๙ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๓

**ผู้อนุมัติรับรอง**

สุชาภา วรินทร์เวช

(นางสาวสุชาภา วรินทร์เวช)

ตำแหน่ง นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการพิเศษ

(หัวหน้า)

วันที่ ๑๙ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๓

ผู้รับผิดชอบการนำข้อมูลขึ้นเผยแพร่

วินัย คณาศรี

(นายวินัย คณาศรี)

นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ

วันที่ ๑๙ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๓

## แนวทางการปฏิบัติราชการที่รองรับชีวิตและการทำงานวิถีใหม่

### ๑. ที่มา

๑.๑ การเปลี่ยนแปลงและพัฒนาการด้านเทคโนโลยีดิจิทัลในโลกปัจจุบันที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วและต่อเนื่อง ส่งผลกระทบต่อสภาพเศรษฐกิจ สังคม ตลอดจนรูปแบบการดำรงชีวิตของประชาชน รวมถึงวิธีการทำงานและการให้บริการของหน่วยงานของรัฐอย่างชัดเจนและไม่อาจหลีกเลี่ยงได้ ประกอบกับสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ (COVID-19) ซึ่งเริ่มต้นในประเทศไทยตั้งแต่ช่วงต้นปี พ.ศ. ๒๕๖๓ ที่ผ่านมา ยังเป็นปัจจัยกระตุ้นให้ภาครัฐเกิดการปรับตัวทั้งในระดับบุคคลและหน่วยงาน โดยได้มีการปรับเปลี่ยนรูปแบบและวิธีการทำงาน และการให้บริการประชาชนของหน่วยงาน เพื่อให้สอดคล้องกับสถานการณ์และบริบทที่เปลี่ยนแปลงไป ส่งผลให้เกิดการดำรงชีวิตและการทำงานภายใต้รูปแบบและวิถีใหม่ ซึ่งเรียกได้ว่าเป็นความปรกติใหม่ หรือฐานวิถีชีวิตใหม่ (New Normal) ทำให้เห็นได้อย่างชัดเจนว่าการเปลี่ยนแปลงในระยะเวลาที่ผ่านมา นั้น เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว ไม่อาจควบคุมได้ และไม่มีแนวโน้มสูง ไม่อาจคาดการณ์ได้ว่าจะเกิดเหตุการณ์ในลักษณะเช่นเดียวกันนี้ หรือเหตุการณ์ในรูปแบบใหม่ ๆ ที่คล้ายคลึงกันหรือรุนแรงกว่าหรือไม่ในอนาคต ซึ่งจะทำให้สภาพเศรษฐกิจ สังคม ตลอดจนรูปแบบการดำรงชีวิต พฤติกรรมการใช้ชีวิต และความต้องการของประชาชนเปลี่ยนแปลงไปเช่นเดียวกัน

๑.๒ แผนการปฏิรูปประเทศ (ฉบับปรับปรุง) ด้านการบริหารราชการแผ่นดิน ได้ตระหนักถึงความสำคัญของการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว โดยในกิจกรรมปฏิรูปที่ ๒ กำหนดให้ต้องมีการปรับปรุงโครงสร้างองค์กรและระบบงานภาครัฐให้มีความยืดหยุ่น คล่องตัว และเปลี่ยนแปลงได้ตามสถานการณ์ โดยพัฒนารูปแบบการปฏิบัติงานของหน่วยงานภาครัฐให้สอดคล้องกับบริบทที่เปลี่ยนแปลงไป รองรับฐานวิถีชีวิตใหม่ (New Normal) เพื่อให้ส่วนราชการและหน่วยงานของรัฐมีความยืดหยุ่น คล่องตัว สามารถปฏิบัติภารกิจเพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างทันท่วงที โดยมอบหมายให้สำนักงาน ก.พ. รับผิดชอบจัดทำรูปแบบการปฏิบัติราชการที่รองรับฐานวิถีชีวิตใหม่ (New Normal) เพื่อเป็นแนวทางการดำเนินการให้กับส่วนราชการและหน่วยงานของรัฐต่อไป

๑.๓ ในช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ (COVID-19) หน่วยงานของรัฐได้มีการมอบหมายให้เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานที่บ้าน (Work from Home) มาอย่างต่อเนื่อง ดังนั้น เพื่อติดตามผลการดำเนินการดังกล่าว คณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) ในการประชุมเมื่อวันที่ ๒๖ ตุลาคม ๒๕๖๔ จึงได้มอบหมายให้สำนักงาน ก.พ. จัดทำแบบสำรวจความคิดเห็น

ของประชาชนและข้าราชการพลเรือนสามัญต่อการปฏิบัติงานภาครัฐในสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ (COVID-19) ในรูปแบบออนไลน์ขึ้น ระหว่างวันที่ ๒๔ มกราคม ๒๕๖๕ ถึงวันที่ ๑๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๕ เพื่อรวบรวมข้อมูลและความคิดเห็นของข้าราชการและประชาชนผู้รับบริการเกี่ยวกับประสิทธิภาพและคุณภาพการปฏิบัติงานภาครัฐในสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ (COVID-19) ตั้งแต่ช่วงต้นปี พ.ศ. ๒๕๖๓ จนถึงเดือนมกราคม พ.ศ. ๒๕๖๕ ซึ่งมีข้าราชการพลเรือนสามัญตอบแบบสำรวจฯ จำนวน ๕๔,๖๐๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๒.๙๖ ของข้าราชการพลเรือนสามัญทั้งหมด จำนวน ๔๒๑,๓๐๔ คน (ข้อมูล ณ เดือนธันวาคม ๒๕๖๔) และมีประชาชนตอบแบบสำรวจฯ จำนวน ๑๒,๓๘๘ คน สรุปได้ว่าข้าราชการส่วนใหญ่มีความพึงพอใจต่อประสิทธิภาพและคุณภาพการปฏิบัติราชการ (ร้อยละ ๘๑.๖๒ และร้อยละ ๘๐.๗๓ ตามลำดับ) ซึ่งสอดคล้องกับความเห็นของประชาชนที่มีความพึงพอใจต่อประสิทธิภาพและคุณภาพการให้บริการของราชการเช่นกัน (ร้อยละ ๘๘.๙๑ และร้อยละ ๘๘.๖๗ ตามลำดับ) ซึ่งทำให้เห็นได้ว่าส่วนราชการได้มีการปรับตัวทั้งในส่วนของรูปแบบการทำงานและการให้บริการประชาชนเพื่อไม่ให้เกิดผลกระทบต่อประสิทธิภาพและคุณภาพของบริการสาธารณะ

๑.๔ นอกจากนี้ สำนักงาน ก.พ. ได้จัดสัมภาษณ์ข้อมูลเชิงลึก เรื่อง “ถอดบทเรียนการบริหารงานบุคคลของส่วนราชการในช่วงสถานการณ์ COVID-19” โดยสัมภาษณ์ผู้แทนส่วนราชการ จำนวน ๖ แห่ง ระหว่างวันที่ ๓๐ มีนาคม ๒๕๖๕ ถึงวันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๕ แบ่งตามลักษณะภารกิจของหน่วยงาน ๓ ประเภท ได้แก่ ภารกิจการจัดทำนโยบายหรือสนับสนุนการดำเนินการภาครัฐ ได้แก่ สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา และสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ ภารกิจให้บริการหรืออำนวยความสะดวกประชาชน ได้แก่ กรมสรรพากร กรมการขนส่งทางบก และภารกิจที่มีลักษณะเฉพาะ ได้แก่ กรมวิทยาศาสตร์บริการ และกรมราชทัณฑ์ สรุปได้ดังนี้

๑.๔.๑ ส่วนราชการที่มีภารกิจการจัดทำนโยบายหรือสนับสนุนการดำเนินการภาครัฐ มีการลดขั้นตอนในการส่งการภายในโดยเน้นการสื่อสารผ่านแอปพลิเคชันไลน์ (LINE) และ Zoom Meeting และมีการจัดทาระบบปฏิบัติงานออนไลน์ในการจัดการงานการมอบหมายงาน และการติดตามงาน จึงสามารถมอบหมายให้เจ้าหน้าที่ส่วนใหญ่ปฏิบัติงานที่บ้านได้ และให้ความสำคัญกับผลงานและการติดตามผลสำเร็จของงานมากกว่าการติดตามการปฏิบัติงานรายวัน นอกจากนี้ ยังมีการจัดกิจกรรมผ่านระบบ Zoom Meeting เพื่อพัฒนาและเชื่อมความสัมพันธ์ของบุคลากรภายในอีกด้วย

๑.๔.๒ ส่วนราชการที่มีภารกิจทำให้บริการหรืออำนวยความสะดวกประชาชน มีการออกแนวทางการปฏิบัติราชการในสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ (COVID-19) โดยแจ้งเวียนให้ทุกหน่วยงานพิจารณาการเหลื่อมเวลาการทำงาน เวลาพักกลางวัน และการปฏิบัติงานที่บ้านตามความเหมาะสม มีการพัฒนาระบบงานบนเครือข่าย Intranet ให้สามารถเปิดใช้งานที่บ้านได้ และกำหนดให้ผู้บังคับบัญชามอบหมายการปฏิบัติงานเป็นรายวันหรือรายสัปดาห์ โดยกำหนดเป้าหมาย ผลผลิต ตัวชี้วัดการทำงาน ระบบวิธีการสื่อสาร ติดตาม ความก้าวหน้า ตามความเหมาะสม

๑.๔.๓ ส่วนราชการที่มีภารกิจที่มีลักษณะเฉพาะ มีการสนับสนุนให้บุคลากรปฏิบัติงานที่บ้าน (Work from Home) โดยปรับเวลาการปฏิบัติราชการเป็นแบบยืดหยุ่น (Flexible Time) กรณีบุคลากรมาปฏิบัติงานที่ส่วนราชการสามารถปฏิบัติราชการในระหว่างเวลา ๐๗.๓๐ - ๑๗.๓๐ น. ให้ครบ ๘ ชั่วโมงในแต่ละวัน สำหรับงานลักษณะพิเศษ เช่น งานทดลองในห้องปฏิบัติการ (Laboratory) สามารถสลับเข้างานให้ครบ ๘ ชั่วโมงหลังจากเวลาเลิกงานปกติได้ อีกทั้งยังกำหนดให้มีการมอบหมายงานที่ชัดเจน ซึ่งสามารถนำมาประกอบการประเมินผลการปฏิบัติราชการ รวมทั้งกำหนดให้ผู้บังคับบัญชาต้องมีช่องทางที่สามารถติดตามงานได้ตลอดเวลา และมอบหมายให้ผู้บังคับบัญชาเป็นผู้กำกับติดตามงาน โดยเน้นการสื่อสารผ่านแอปพลิเคชันไลน์ (LINE)

๑.๕ ข้อมูลของกรมบัญชีกลางโดยเปรียบเทียบค่าใช้จ่ายของส่วนราชการ ระหว่างปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ ซึ่งอยู่ในช่วงสถานการณ์ปกติ และปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ซึ่งอยู่ในช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ (COVID-19) พบว่าส่วนราชการสามารถประหยัดค่าใช้จ่ายรายการต่าง ๆ ที่เกิดจากการมอบหมายให้เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานที่บ้าน (Work from Home) ได้อย่างชัดเจน โดยเฉพาะอย่างยิ่งส่วนราชการที่มีการมอบหมายให้เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานที่บ้าน (Work from Home) ในสัดส่วนที่สูง ยกตัวอย่างเช่น สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกามีค่าใช้จ่ายรายการต่าง ๆ ลดลง ได้แก่ ค่าล่วงเวลา ลดลงร้อยละ ๗๓.๒๙ ค่าปิโตรเลียม ลดลงร้อยละ ๔๐ ค่าไฟฟ้า ลดลงร้อยละ ๔๐.๐๖ ค่าประปา ลดลงร้อยละ ๑๑.๑๗ และค่าไปรษณีย์และขนส่ง ลดลงร้อยละ ๖๖.๙๖ สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (ก.พ.ร.) มีค่าใช้จ่ายรายการต่าง ๆ ลดลง ได้แก่ ค่าล่วงเวลา ลดลงร้อยละ ๙๓.๑๖ ค่าปิโตรเลียม ลดลงร้อยละ ๖๓.๔๕ ค่าไฟฟ้า ลดลงร้อยละ ๒๒.๕๖ และค่าไปรษณีย์และขนส่ง ลดลงร้อยละ ๘๓.๖๗ และสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) มีค่าใช้จ่ายรายการต่าง ๆ ลดลง ได้แก่ ค่าล่วงเวลา ลดลงร้อยละ ๖๗.๑๙ ค่าปิโตรเลียม ลดลงร้อยละ ๔๒.๐๕ ค่าไฟฟ้า ลดลงร้อยละ ๒๐.๓๐ ค่าประปา ลดลงร้อยละ ๑๘.๑๐ และค่าไปรษณีย์และขนส่ง ลดลงร้อยละ ๙.๑๑

๑.๖ จากข้อมูลการดำเนินการของหน่วยงานของรัฐในช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ (COVID-19) ชำรงตัน ทำให้เห็นได้ว่า ภาครัฐได้มีการปรับตัวทั้งในส่วนของหน่วยงานที่ได้เร่งนำเทคโนโลยีมาใช้ในการบริการประชาชน และการสร้างระบบงานอิเล็กทรอนิกส์ภายในหน่วยงาน ในขณะที่เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานก็ได้มีการปรับตัวให้สามารถทำงานได้ในทุกสถานการณ์ แม้ว่าบางลักษณะอาจจะไม่สามารถปฏิบัติงานที่บ้าน (Work from Home) ได้ก็ตาม ดังนั้น จึงเป็นโอกาสที่เหมาะสมในการสานต่อนโยบายการปรับปรุงรูปแบบและวิธีการปฏิบัติงานของภาครัฐให้เกิดผลอย่างแท้จริง เพื่อให้เกิดความต่อเนื่องในการให้บริการสาธารณะและสร้างประสิทธิภาพในการทำงานของเจ้าหน้าที่รัฐ อาทิ การให้บริการประชาชนผ่านระบบออนไลน์ การขยายเวลาการให้บริการเพื่อให้ประชาชนสะดวกมากยิ่งขึ้นและลดระยะเวลาในการเดินทางมาติดต่อราชการ การติดต่อสื่อสารภายในหน่วยงานผ่านระบบออนไลน์ การรับส่งเอกสารทางสารบรรณอิเล็กทรอนิกส์ การประชุมผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์และการปฏิบัติงานที่มุ่งเน้นผลลัพธ์และความสำเร็จของงานมากกว่าเวลาเข้างาน - เลิกงาน โดยมีการปรับปรุงรูปแบบและวิธีการปฏิบัติราชการ ตลอดจนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่สอดคล้องกันไปด้วย เพื่อให้ “คน” เป็นกำลังสำคัญในการขับเคลื่อน “งาน” ของภาครัฐได้อย่างมีประสิทธิภาพและช่วยขับเคลื่อนประเทศต่อไป

๑.๗ ด้วยเหตุผลข้างต้น สำนักงาน ก.พ. จึงได้จัดทำ “แนวทางการปฏิบัติราชการที่รองรับชีวิตและการทำงานวิถีใหม่” ขึ้น โดยแนวทางดังกล่าว เป็นแนวทางที่ทำให้ระบบราชการมีแนวทางการปฏิบัติราชการที่ผสมผสาน (Hybrid) ทั้งการปฏิบัติงานที่ส่วนราชการและการปฏิบัติงานที่บ้านหรือนอกสถานที่ตั้ง เพื่อให้ส่วนราชการและหน่วยงานของรัฐมีแนวทางการปฏิบัติราชการรูปแบบใหม่ที่ยืดหยุ่น สามารถตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงในมิติต่าง ๆ ทั้งในเชิงเศรษฐกิจ สังคม และเทคโนโลยีได้อย่างทันการณ์ และให้เหมาะสมกับสถานการณ์ในอนาคตที่ยากต่อการคาดการณ์ โดยมีเป้าหมายสำคัญ คือ จะต้องไม่กระทบต่อการปฏิบัติงานของภาครัฐและการให้บริการประชาชน ตลอดจนส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานในภาครัฐมีความสามารถในการปรับตัวและปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพภายใต้สถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป โดยแนวทางที่สำนักงาน ก.พ. ได้จัดทำขึ้นนี้ จะเป็นเครื่องมือช่วยให้ส่วนราชการและหน่วยงานของรัฐนำไปปรับใช้ได้กับทั้งสถานการณ์ในภาวะปกติ และสถานการณ์ในภาวะไม่ปกติ อาทิ การแพร่ระบาดของโรคภัยไข้เจ็บ ภัยพิบัติทางธรรมชาติ หรือเหตุการณ์ที่เจ้าหน้าที่ของรัฐไม่อาจปฏิบัติงานในหน่วยงานได้ตามปกติ

ทั้งนี้ เจ้าหน้าที่ของรัฐพึงจะต้องปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในการทำงานวิถีใหม่ โดยมีหน้าที่รักษาภาพลักษณ์ที่ดีของเจ้าหน้าที่ของรัฐที่มีความเสียสละและมีอุดมการณ์ ตลอดจนมุ่งสร้างความเชื่อมั่นที่ประชาชนมีต่อเจ้าหน้าที่ของรัฐไม่ว่าจะปฏิบัติงานในสถานที่ตั้งหรือนอกสถานที่ตั้งก็ตาม

## ๒. นิยาม

การปฏิบัติราชการที่รองรับชีวิตและการทำงานวิถีใหม่ หมายถึง การปฏิบัติราชการรูปแบบใหม่ของภาครัฐที่มีความยืดหยุ่น คล่องตัว มีประสิทธิภาพ โดยใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีดิจิทัลในการปรับรูปแบบวิธีการทำงาน และรูปแบบการบริหารจัดการทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุด เพื่อความเป็นเลิศในการปฏิบัติราชการและการให้บริการประชาชน รวมทั้งเสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีของผู้ปฏิบัติงาน นอกจากนี้ ยังหมายรวมถึงการปฏิบัติราชการภายใต้สถานการณ์ภาวะไม่ปกติที่ส่งผลให้หน่วยงานของรัฐต้องปรับรูปแบบการปฏิบัติราชการให้เกิดความคล่องตัว และสามารถปรับตัวได้ทันต่อเหตุการณ์อีกด้วย

## ๓. หลักการ

๑) การปรับรูปแบบและแนวทางการปฏิบัติราชการเพื่อให้ส่วนราชการและหน่วยงานของรัฐปรับตัวได้อย่างสอดคล้องกับบริบทและสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปได้อย่างคล่องตัวและทันการณ์ โดยคำนึงถึงประสิทธิภาพและผลสัมฤทธิ์ของงานภาครัฐ ตลอดจนประโยชน์ที่ประชาชนจะได้รับจากการรับบริการเป็นสำคัญ

๒) การปรับรูปแบบและแนวทางการปฏิบัติราชการที่จะต้องควบคู่ไปกับการปรับรูปแบบการบริหารส่วนราชการและหน่วยงานของรัฐในภาพรวมในทุกมิติ อาทิ ระบบและขั้นตอนการทำงานและการให้บริการประชาชน การบริหารทรัพยากรบุคคล การปรับปรุงด้านเทคโนโลยีในการปฏิบัติงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการและการให้บริการประชาชนเป็นไปอย่างต่อเนื่อง รวดเร็ว เหมาะสมกับบริบทและสภาพการณ์การทำงานของแต่ละส่วนราชการและหน่วยงานของรัฐ

๓) การเปิดโอกาสให้ส่วนราชการและหน่วยงานของรัฐสามารถส่งเสริมให้เกิดการปรับวิถีคิดและกรอบความคิด (Mindset) ของผู้ปฏิบัติงานทุกระดับ เพื่อให้พร้อมปรับตัวเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ตลอดจนให้มีความพร้อมที่จะเรียนรู้และพัฒนาตนเองตลอดเวลาเมื่อสถานการณ์เปลี่ยนแปลงไป

๔) การเปิดโอกาสให้ส่วนราชการและหน่วยงานของรัฐสามารถพิจารณากำหนดรูปแบบวิธีการปฏิบัติราชการให้สอดคล้องกับภารกิจและลักษณะงาน เพื่อให้สามารถปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและหน่วยงานของรัฐได้อย่างมีประสิทธิภาพ อีกทั้งยังคำนึงถึงคุณภาพชีวิตในการทำงานของผู้ปฏิบัติงานและวิถีการดำเนินชีวิตเพื่อการสร้างสมดุลที่เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน



#### ๔. วัตถุประสงค์

๑) เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและผลสัมฤทธิ์ของงานภาครัฐ มีการพัฒนาคุณภาพการให้บริการให้สะดวก รวดเร็ว โดยลดข้อจำกัดด้านเวลาและสถานที่ในการให้บริการประชาชน มีการทบทวนกระบวนการปฏิบัติราชการและปรับเปลี่ยนวิธีการทำงานให้สะดวก รวดเร็ว ลดความแออัด ตลอดจนออกแบบและปรับปรุงการบริการภาครัฐรูปแบบใหม่ที่มีประชาชนเป็นศูนย์กลาง

๒) เพื่อให้การบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐเกิดความยืดหยุ่นและคล่องตัว สอดคล้องกับสถานการณ์การทำงานวิถีใหม่ หรือกรณีสถานการณ์ไม่ปกติ ฉุกเฉิน หรือเหตุวิกฤติอื่น ๆ โดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลสนับสนุนการปฏิบัติงาน เพื่อเป็นการสร้างคุณภาพชีวิตและการทำงาน ตลอดจนส่งเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติราชการของข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐ

#### ๕. แนวทางการดำเนินการ

ส่วนราชการและหน่วยงานของรัฐสามารถพิจารณาดำเนินการตามแนวทางดังต่อไปนี้ เพื่อให้หน่วยงานมีรูปแบบการปฏิบัติราชการวิถีใหม่ที่สอดคล้องและเหมาะสมกับรูปแบบและขั้นตอนวิธีการในการให้บริการประชาชนที่ทันสมัย ลักษณะงานและภารกิจของหน่วยงาน ประกอบกับการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและคุณภาพในการให้บริการประชาชน ตลอดจนการปรับปรุงกลไกการบริหารงานบุคคลที่ทันสมัยและคล่องตัว ซึ่งสามารถใช้เป็นแนวทางดำเนินการสำหรับสถานการณ์ในภาวะปกติ และสถานการณ์ในภาวะไม่ปกติ ดังนี้

##### ๕.๑ รูปแบบและขั้นตอนวิธีการทำงานและรูปแบบการให้บริการประชาชน

ส่วนราชการและหน่วยงานของรัฐสามารถปรับปรุงกระบวนการงาน (Work Procedure) ระบบและขั้นตอนการทำงาน (Work System/Process) และการให้บริการประชาชนที่หน่วยงานได้ดำเนินการ ดังนี้

**๕.๑.๑ การปรับรูปแบบและขั้นตอนวิธีการทำงาน** โดยหน่วยงานมีการยกระดับมาตรฐานการทำงานภายในให้สอดคล้องกับสถานการณ์และความคาดหวังของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย มีการลดขั้นตอนและกระบวนการที่ไม่จำเป็น เพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพสูงสุด

**๕.๑.๒ การปรับปรุงแบบการให้บริการประชาชน** โดยหน่วยงานมีการปรับปรุงรูปแบบการให้บริการประชาชนโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลทดแทนการใช้กำลังคนปรกติ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและคุณภาพในการให้บริการประชาชน หรือการให้บริการประชาชนได้ตลอด ๒๔ ชั่วโมง ๗ วัน รวมวันเสาร์ – อาทิตย์ เพื่ออำนวยความสะดวกให้ประชาชนสามารถติดต่อราชการได้ทุกวัน

## **๕.๒ ลักษณะงานและภารกิจ**

ส่วนราชการและหน่วยงานของรัฐพิจารณาว่าภารกิจใดหรือลักษณะงานใด มีความเหมาะสมที่จะปฏิบัติงานในรูปแบบใด จึงจะสามารถตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนผู้รับบริการและสอดคล้องกับการดำเนินงานตามภารกิจให้ดีที่สุด และต้องไม่ให้เกิดผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยอาจพิจารณาจากภารกิจของหน่วยงานตามที่เห็นว่าเหมาะสมและสอดคล้องกับบริบทการปฏิบัติราชการของหน่วยงาน ดังนี้

### **๕.๒.๑ การพิจารณาภารกิจของส่วนราชการและหน่วยงานของรัฐ**

ส่วนราชการและหน่วยงานของรัฐพิจารณาภารกิจในภาพรวม โดยพิจารณาว่าหน่วยงานมีภารกิจลักษณะใด ควรต้องกำหนดรูปแบบการปฏิบัติงานให้เป็นอย่างไร จึงจะสามารถตอบสนองและสอดคล้องกับการดำเนินการตามภารกิจได้ดีที่สุด และต้องไม่ให้เกิดผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานตามภารกิจ โดยภารกิจสามารถจำแนกออกได้เป็น ๓ แบบ ดังนี้

#### **(๑) ภารกิจการให้บริการหรืออำนวยความสะดวกประชาชน**

หมายถึง หน่วยงานมีภารกิจในการให้บริการประชาชนโดยตรงในรูปแบบต่าง ๆ มีลักษณะงานที่ต้องติดต่อกับประชาชน หรือประชาชนจำเป็นต้องติดต่อกับหน่วยงาน

#### **(๒) ภารกิจการจัดทำนโยบายหรือสนับสนุนการดำเนินการภาครัฐ**

หมายถึง หน่วยงานที่ไม่มีภารกิจในการให้บริการประชาชน หรือไม่ได้ให้บริการประชาชนโดยตรง แต่มีลักษณะงานเชิงนโยบายซึ่งเป็นภารกิจของหน่วยงานตามกฎหมายการจัดตั้งหน่วยงานหรือลักษณะงานที่เป็นการสนับสนุนการปฏิบัติงานภายในหน่วยงาน

#### **(๓) ภารกิจที่มีลักษณะเฉพาะ** หมายถึง หน่วยงานที่มีภารกิจ

นอกเหนือจากข้อ (๑) และข้อ (๒) โดยมีลักษณะภารกิจเฉพาะเป็นของตนเอง ซึ่งมีความจำเป็นต้องปฏิบัติงานในพื้นที่เฉพาะไม่ได้ปฏิบัติงานในสถานที่ตั้งของหน่วยงาน หรือมีการใช้อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้เฉพาะ โดยหากไม่มีเงื่อนไขความเฉพาะเจาะจงดังกล่าว ก็อาจจะไม่สามารถปฏิบัติงานได้

### ๕.๒.๒ การพิจารณาชื่อตำแหน่งงาน

ส่วนราชการและหน่วยงานของรัฐพิจารณาว่าชื่อตำแหน่งงานภายในหน่วยงานมีลักษณะการปฏิบัติงานเช่นใด และวิเคราะห์งานที่ผู้ปฏิบัติงานในชื่อตำแหน่งงานดังกล่าวได้รับมอบหมายว่ามีความเหมาะสมที่จะกำหนดให้ปฏิบัติงานในรูปแบบการปฏิบัติงานใด จึงจะตอบสนองและสอดคล้องกับภารกิจได้มากที่สุด โดยอาจจำแนกชื่อตำแหน่งงานออกได้เป็น ๕ ลักษณะ ดังนี้

(๑) ตำแหน่งงานที่ต้องติดต่อกับประชาชน หรือมีผู้รับบริการภายนอกหน่วยงาน อาทิ แพทย์ และนักตรวจสอบภาษี

(๒) ตำแหน่งงานที่สนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานหรือมีผู้รับบริการภายในหน่วยงาน อาทิ นักวิชาการเงินและบัญชี และนักวิชาการพัสดุ

(๓) ตำแหน่งงานที่ต้องศึกษา วิเคราะห์ วิจัย อาทิ นักวิเคราะห์นโยบายและแผน และสถาปนิก

(๔) ตำแหน่งงานที่ต้องปฏิบัติงานในพื้นที่เฉพาะ หรือใช้อุปกรณ์และเครื่องมือเฉพาะ เช่น นักวิทยาศาสตร์ และนักทัศนศึกษา

(๕) ตำแหน่งงานที่ต้องปฏิบัติงานกำกับ ติดตามงาน และบังคับบัญชา อาทิ ผู้อำนวยการ

### ๕.๓ เทคโนโลยีที่ใช้สนับสนุนการปฏิบัติงาน<sup>๑</sup>

ส่วนราชการและหน่วยงานของรัฐอาจพิจารณานำเทคโนโลยีมาใช้สนับสนุนการให้บริการประชาชนและผู้รับบริการ และปรับรูปแบบการบริการบางลักษณะให้อยู่ในรูปแบบอิเล็กทรอนิกส์ (e-Service) หรือพัฒนานวัตกรรมเพื่อสนับสนุนการให้บริการและการปฏิบัติงานเพื่ออำนวยความสะดวกให้ประชาชนสามารถติดต่อและรับบริการจากหน่วยงานภาครัฐได้ทุกที่ทุกเวลา อีกทั้งเป็นการลดภาระค่าใช้จ่ายในการเดินทางและค่าใช้จ่ายต่าง ๆ ของผู้รับบริการ รวมถึงอาจพิจารณานำเทคโนโลยีสารสนเทศเข้ามาใช้สนับสนุนการปฏิบัติงานภายในหน่วยงานให้สามารถดำเนินการได้โดยไม่ติดขัด และสามารถติดตามขั้นตอนการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยอาจพิจารณาดำเนินการได้ ดังนี้

<sup>๑</sup> หน่วยงานสามารถใช้แนวทางนี้เพื่อประกอบการดำเนินการให้สอดคล้องกับพระราชบัญญัติว่าด้วยธุรกรรมทางอิเล็กทรอนิกส์ พ.ศ. ๒๕๔๔ และพระราชบัญญัติการปฏิบัติราชการทางอิเล็กทรอนิกส์ พ.ศ. ๒๕๖๕

**๕.๓.๑ การปรับเปลี่ยนงานบริการภาครัฐที่สำคัญเป็นรูปแบบดิจิทัลแบบเบ็ดเสร็จ (End-to-End Digital Services)** โดยหน่วยงานอาจพิจารณาปรับกระบวนการให้บริการประชาชนโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ตลอดจนพิจารณาดำเนินการผ่านแพลตฟอร์มกลางของงานบริการภาครัฐที่สำนักงานพัฒนารัฐบาลดิจิทัลพัฒนาขึ้น เพื่อให้การบริการประชาชนมีความสะดวก รวดเร็ว เป็นไปอย่างต่อเนื่องและปลอดภัย ลดข้อจำกัดด้านเวลา สถานที่ การเดินทาง และลดความแออัดในการรับบริการ อีกทั้งยังช่วยลดภาระประชาชนและผู้มาติดต่อราชการได้อย่างมีนัยสำคัญอีกด้วย

**๕.๓.๒ การนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาสนับสนุนการปฏิบัติงานภายในหน่วยงาน** โดยหน่วยงานอาจปรับเปลี่ยนกระบวนการบริหารจัดการภายในและพัฒนากระบวนการให้สามารถทำงานผ่านระบบดิจิทัลได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ ดังนี้

(๑) **ระบบเอกสารอิเล็กทรอนิกส์** โดยเป็นระบบที่สามารถจัดเก็บเอกสารในรูปแบบอิเล็กทรอนิกส์อย่างเป็นระเบียบ ช่วยประหยัดเวลาและสถานที่จัดเก็บ มีความสะดวกและรวดเร็วในการเข้าถึงเอกสารได้ทุกที่ ทุกเวลา

(๒) **ระบบสารบรรณอิเล็กทรอนิกส์** โดยเป็นระบบที่สามารถสนับสนุนการปฏิบัติงานตามกระบวนการสารบรรณได้ครบทุกขั้นตอน

(๓) **ระบบการปฏิบัติงานภายในอิเล็กทรอนิกส์** โดยเป็นระบบที่มีการบูรณาการกระบวนการของหน่วยงานให้อยู่ในรูปแบบดิจิทัล เพื่ออำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานภายในหน่วยงานตามระบบหรือขั้นตอนการปฏิบัติงานที่กำหนดภายในหน่วยงาน

(๔) **ระบบการบริหารงานบุคคลอิเล็กทรอนิกส์** โดยเป็นระบบที่ออกแบบเพื่อสนับสนุนการบริหารงานบุคคลภายในหน่วยงาน โดยสามารถกระทำได้อย่างครอบคลุมในทุกขั้นตอน และสามารถดำเนินการได้ทั้งในสถานที่ตั้งและนอกสถานที่ตั้ง

(๕) **ระบบการสื่อสารและการประชุมอิเล็กทรอนิกส์** โดยเป็นระบบที่ใช้สำหรับการสนับสนุนการประชุมอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อประโยชน์ในการติดต่อสื่อสารและการประชุมร่วมกัน

(๖) **ระบบความมั่นคงปลอดภัยของข้อมูล (Data Security)** โดยเป็นระบบที่ออกแบบเพื่อการบริหารจัดการความมั่นคงปลอดภัยของสารสนเทศของหน่วยงาน โดยที่ข้อมูลในระบบควรมีความถูกต้อง เชื่อถือได้ และเป็นมาตรฐานเดียวกัน

โดยหน่วยงานควรมีการกำหนดระบบความปลอดภัยของข้อมูล รวมถึงการบริหารจัดการความเสี่ยงต่อการปฏิบัติงานจากภายนอก

(๗) ระบบความช่วยเหลือทางเทคนิค โดยหน่วยงานมีการพัฒนาช่องทางในการช่วยแก้ปัญหากรณีระบบหรือโปรแกรมของผู้ปฏิบัติงานเกิดขัดข้อง หรือช่วยให้คำปรึกษา หรือช่วยสนับสนุนการทำงานของผู้ปฏิบัติงานได้ทุกที่ ทุกเวลา

#### ๕.๔ การบริหารจัดการภายในหน่วยงาน

การที่ส่วนราชการและหน่วยงานของรัฐจะสามารถดำเนินการตามแนวทางการปฏิบัติราชการที่รองรับชีวิตและการทำงานวิถีใหม่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ นั้น ควรต้องปรับรูปแบบและวิธีการในการปฏิบัติงานที่แตกต่างจากเดิม ตลอดจนมีการกำหนดทิศทางในการบริหารจัดการภายในหน่วยงานให้สอดคล้องกับบริบททางสังคมวิถีใหม่และสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป ดังนี้

**๕.๔.๑ การบริหารแผนงาน** หน่วยงานควรกำหนดนโยบายและเป้าหมายการปรับเปลี่ยนองค์กรที่ชัดเจน เพื่อให้สามารถวางแผนในการพัฒนาปรับปรุงกระบวนการให้บริการประชาชน และการปฏิบัติราชการภายในหน่วยงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น โดยมีการนำเทคโนโลยีมาสนับสนุนการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ มีการวางแผนงานให้สอดคล้องกับทิศทางการปรับตัวของหน่วยงาน เพื่อรองรับบริบททางเศรษฐกิจและสังคมวิถีใหม่ที่เปลี่ยนแปลงขึ้นอย่างรวดเร็ว

**๕.๔.๒ การบริหารงบประมาณ** หน่วยงานควรพิจารณาจัดสรรงบประมาณเพื่อจัดเตรียมความพร้อมทั้งด้านอุปกรณ์และระบบโครงสร้างพื้นฐานเพื่อรองรับการปรับกระบวนการ และการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการให้บริการประชาชนและการปฏิบัติงานอย่างเต็มประสิทธิภาพ โดยควรพิจารณาจัดสรรงบประมาณรายจ่ายประจำปีของหน่วยงานให้สอดคล้องกับทิศทางการปรับปรุงประสิทธิภาพของหน่วยงาน เพื่อให้การให้บริการประชาชนและการปฏิบัติงานภายในหน่วยงานมีประสิทธิภาพสูงสุด นอกจากนี้ ยังควรพิจารณาทบทวนเหตุผลความจำเป็นในการขยายพื้นที่ตั้งของหน่วยงาน หรือการก่อสร้างอาคารสำนักงานเพิ่มเติม ซึ่งสามารถทดแทนโดยการจัดให้มีพื้นที่ทำงานร่วม (Co-working Space) ให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน

### ๕.๔.๓ การบริหารงานบุคคล หน่วยงานควรออกแบบและปรับปรุงกลไก

การบริหารงานบุคคลภายในให้สอดคล้องชีวิตและการทำงานวิถีใหม่ โดยมีการมอบหมายงาน ตรวจสอบกำกับติดตามงานและบริหารผลการปฏิบัติราชการอย่างมีประสิทธิภาพ สามารถมอบหมายและติดตามงานได้โดยไม่จำกัดรูปแบบและสถานที่ในการปฏิบัติงาน มีการพัฒนาทักษะและสมรรถนะของผู้ปฏิบัติงานทุกระดับให้มีความเข้าใจและความพร้อมในการปฏิบัติราชการ ภายใต้บริบทฐานวิถีชีวิตใหม่ มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตและส่งเสริมความผูกพันในองค์กร โดยการออกแบบกิจกรรมที่เหมาะสมและสอดคล้องกับรูปแบบการปฏิบัติราชการที่เปลี่ยนแปลงไป และมีการรักษาวินัยและเสริมสร้างจริยธรรมที่เหมาะสมและสอดคล้องกับวิถีชีวิตและการทำงานรูปแบบใหม่ เพื่อให้บุคลากรยังคงสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตอบสนองต่อภารกิจของหน่วยงานได้อย่างเต็มที่ และดำรงตนให้สมเกียรติและหน้าที่ของการเป็นเจ้าหน้าที่ของรัฐ โดยเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานนอกสถานที่ตั้งพึงต้องอุทิศเวลาในการทำงานให้แก่หน่วยงาน รักษาภาพลักษณ์ความเป็นเจ้าหน้าที่ของรัฐ การเลือกปฏิบัติงานในสถานที่ที่มีความเหมาะสม ไม่ละทิ้งหรือทอดทิ้งหน้าที่ราชการ และรักษาความลับของทางราชการ

### ๕.๕ รูปแบบการปฏิบัติงาน

ส่วนราชการและหน่วยงานของรัฐสามารถพิจารณากำหนดรูปแบบการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ให้เหมาะสมกับภารกิจ ลักษณะงานของหน่วยงาน รูปแบบการให้บริการประชาชน รวมถึงเทคโนโลยีที่นำมาใช้เพื่อพัฒนาระบบงาน เพื่อให้การปฏิบัติงานและการให้บริการประชาชนมีประสิทธิภาพ และหน่วยงานสามารถปรับตัวเพื่อตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงทั้งทางเศรษฐกิจและสังคมได้อย่างทันการณ์ โดยสามารถพิจารณาจากรูปแบบการปฏิบัติงาน จำนวน ๓ รูปแบบ<sup>๒</sup> ดังนี้

<sup>๒</sup> ประกาศสำนักนายกรัฐมนตรี เรื่อง กำหนดเวลาทำงานและวันหยุดราชการ (ฉบับที่ ๑๒) พ.ศ. ๒๕๐๒

คณะรัฐมนตรีกำหนดเวลาและวันหยุดราชการประจำสัปดาห์ ไว้ดังนี้

ข้อ ๑ กำหนดเวลาทำงาน เริ่มตั้งแต่เวลา ๐๘.๓๐ น. ถึง ๑๖.๓๐ น. หยุดกลางวัน เวลา ๑๒.๐๐ น. ถึง ๑๓.๐๐ น.

ข้อ ๒ วันหยุดราชการประจำสัปดาห์ คือวันเสาร์และวันอาทิตย์ หยุดราชการเต็มวันทั้ง ๒ วัน

ข้อ ๓ ถ้าส่วนราชการใดจะใช้ระเบียบพิเศษนอกเหนือไปจากที่กล่าวข้างต้นเพื่อความสะดวกก็ให้ทำได้ แต่เมื่อคำนวณเวลาทำงานรวมกันในสัปดาห์หนึ่ง ๆ แล้ว ต้องเป็นจำนวนไม่น้อยกว่าจำนวนรวมเวลาราชการในสัปดาห์หนึ่ง ๆ ดังกล่าวข้างต้น

**รูปแบบที่ ๑ การปฏิบัติงานในสถานที่ตั้งโดยการเหลื่อมเวลาทำงาน โดยมี**  
รายละเอียด ดังนี้

- (๑) ปฏิบัติงาน ๕ วันต่อสัปดาห์ โดยมีวันหยุด ๒ วันต่อสัปดาห์
- (๒) ปฏิบัติงานภายในช่วงวันจันทร์ – วันอาทิตย์
- (๓) ปฏิบัติงานไม่น้อยกว่า ๘ ชั่วโมงต่อวัน รวมเวลาพักกลางวัน

๑ ชั่วโมงต่อวัน

(๔) ช่วงเวลาการเข้างาน - เลิกงาน กำหนดได้มากกว่า ๑ ช่วงเวลา อาทิ ๐๗.๐๐ น. - ๑๕.๐๐ น., ๐๗.๓๐ น. - ๑๕.๓๐ น., ๐๘.๐๐ น. - ๑๖.๐๐ น., ๐๘.๓๐ น. - ๑๖.๓๐ น., ๐๙.๐๐ น. - ๑๗.๐๐ น., ๐๙.๓๐ น. - ๑๗.๓๐ น. หรือ ๑๐.๐๐ น. - ๑๘.๐๐ น.

(๕) ในการกำหนดช่วงเวลาการเข้างาน - เลิกงาน ตามข้อ (๔) หน่วยงาน อาจพิจารณาให้ผู้ปฏิบัติงานเข้างาน - เลิกงานในช่วงเวลาเดียวกันทุกวัน หรือให้ผู้ปฏิบัติงานเข้างาน - เลิกงานในแต่ละวันให้แตกต่างกันได้

(๖) การปฏิบัติงานในสถานที่ตั้ง หมายถึง การปฏิบัติงานในสถานที่ภายนอกที่เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานตามภารกิจของหน่วยงาน อาทิ พื้นที่ลาดตระเวน พื้นที่ตั้งหน่วยบริการ พื้นที่ปฏิบัติการ

**รูปแบบที่ ๒ การปฏิบัติงานในสถานที่ตั้งโดยการนับชั่วโมงทำงาน โดยมี**  
รายละเอียด ดังนี้

- (๑) ปฏิบัติงาน ๕ วันต่อสัปดาห์ โดยมีวันหยุด ๒ วันต่อสัปดาห์
- (๒) ปฏิบัติงานภายในช่วงวันจันทร์ – วันอาทิตย์
- (๓) ปฏิบัติงานไม่น้อยกว่า ๔๐ ชั่วโมงต่อสัปดาห์ รวมเวลาพักกลางวัน

๕ ชั่วโมงต่อสัปดาห์

(๔) นับเวลาเข้างานไม่ก่อนเวลา ๐๗.๓๐ น.

(๕) นับเวลาเลิกงานไม่เกินเวลา ๑๘.๓๐ น.

(๖) มีช่วงเวลาหลักในการทำงาน (Core Time) จำนวน ๕ ชั่วโมงต่อวัน ตั้งแต่เวลา ๐๙.๓๐ น. - ๑๕.๓๐ น. (ไม่รวมเวลาพักกลางวัน ๑ ชั่วโมง) โดยเป็นช่วงเวลา que ผู้ปฏิบัติงานจะต้องอยู่ปฏิบัติงานในสถานที่ตั้ง และสามารถเข้างานก่อนหรือเลิกงานหลังช่วงเวลาหลักได้อย่างยืดหยุ่น แต่ต้องมีจำนวนชั่วโมงการทำงานรวมกันแล้วไม่น้อยกว่า ๔๐ ชั่วโมงต่อสัปดาห์ รวมเวลาพักกลางวัน ๕ ชั่วโมงต่อสัปดาห์

(๗) ทั้งนี้ หน่วยงานอาจกำหนดเวลาเข้างาน – เลิกงานและช่วงเวลาหลักในการทำงาน (Core Time) แตกต่างไปจากข้อ (๔) (๕) และ (๖) ได้ตามเหตุผลความจำเป็นและลักษณะการปฏิบัติงาน

(๘) การปฏิบัติงานในสถานที่ตั้ง หมายถึง การปฏิบัติงานในสถานที่ภายนอกที่เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานตามภารกิจของหน่วยงาน อาทิ พื้นที่ลาดตระเวน พื้นที่ตั้งหน่วยบริการ พื้นที่ปฏิบัติการ

### รูปแบบที่ ๓ การปฏิบัติงานนอกสถานที่ตั้ง<sup>๓</sup> โดยมีรายละเอียด ดังนี้

- (๑) ปฏิบัติงาน ๕ วันต่อสัปดาห์ โดยมีวันหยุด ๒ วันต่อสัปดาห์
- (๒) ปฏิบัติงานภายในช่วงวันจันทร์ – วันอาทิตย์
- (๓) ปฏิบัติงานไม่น้อยกว่า ๘ ชั่วโมงต่อวัน รวมเวลาพักกลางวัน ๑ ชั่วโมงต่อวัน
- (๔) ปฏิบัติงานตั้งแต่เวลา ๐๘.๓๐ น. - ๑๖.๓๐ น หรือช่วงเวลาอื่นตามที่หน่วยงานเห็นสมควร
- (๕) การปฏิบัติงานนอกสถานที่ตั้ง หมายถึง การปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่นอกสถานที่ตั้งของหน่วยงาน หรือในพื้นที่ที่หน่วยงานจัดไว้เป็นที่ทำงานร่วม (Co-Working Space) หรือที่พักของเจ้าหน้าที่ หรือสถานที่อื่นใดที่หน่วยงานกำหนด
- (๖) การปฏิบัติงานนอกสถานที่ตั้ง ไม่ได้หมายถึงรวมถึงกรณี ดังต่อไปนี้
  - (๖.๑) การได้รับอนุมัติให้เดินทางไปราชการ การได้รับอนุมัติให้เดินทางไปราชการและการจัดการประชุมของส่วนราชการ ตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการอนุมัติให้เดินทางไปราชการและการจัดการประชุมของทางราชการ พ.ศ. ๒๕๒๔ และที่แก้ไขเพิ่มเติม
  - (๖.๒) การได้รับอนุมัติให้เดินทางไปราชการประจำในต่างประเทศ
  - (๖.๓) การได้รับอนุมัติให้เดินทางไปศึกษา ฝึกอบรม ปฏิบัติการวิจัย หรือดูงาน ณ ต่างประเทศ ตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี ว่าด้วยการให้ข้าราชการไปศึกษา ฝึกอบรม ปฏิบัติการวิจัย และดูงาน ณ ต่างประเทศ พ.ศ. ๒๕๔๙

<sup>๓</sup> หน่วยงานสามารถใช้แนวทางนี้เพื่อประกอบการดำเนินการให้สอดคล้องกับระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการปฏิบัติงานนอกสถานที่ตั้งของส่วนราชการ พ.ศ. ๒๕๖๕



(๖.๔) การได้รับคำสั่งให้ไปปฏิบัติงานหรือทำการใด ๆ ตามพระราชกฤษฎีกากำหนดหลักเกณฑ์การสั่งให้ข้าราชการไปทำการซึ่งให้นับเวลาระหว่างนั้นเหมือนเต็มเวลาราชการ พ.ศ. ๒๕๕๐

(๖.๕) การได้รับคำสั่งให้ไปปฏิบัติงานที่หน่วยงานอื่นในประเทศ ตามระเบียบ ก.พ. ว่าด้วยการเพิ่มพูนประสิทธิภาพของข้าราชการโดยการให้ไปปฏิบัติงานที่หน่วยงานอื่นในประเทศ พ.ศ. ๒๕๕๔

(๖.๖) การปฏิบัติหน้าที่ราชการนอกสถานที่ตั้งของหน่วยงานซึ่งเป็นภารกิจปกติของหน่วยงานนั้น

(๖.๗) กรณีอื่นตามที่มีกฎหมาย กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ คำสั่ง หรือ มติคณะรัฐมนตรีกำหนด

(๗) ระหว่างการปฏิบัติงานนอกสถานที่ตั้ง หน่วยงานจะต้องสามารถติดต่อผู้ปฏิบัติงานได้ตลอดช่วงระยะเวลาการปฏิบัติงาน และกรณีมีเหตุผลความจำเป็นเพื่อประโยชน์ของทางราชการ หน่วยงานอาจสั่งให้ผู้ปฏิบัติงานมาปฏิบัติงานในสถานที่ตั้งได้ในบางวันหรือบางช่วงเวลาได้

อย่างไรก็ดี หากส่วนราชการและหน่วยงานของรัฐมีการกำหนดรูปแบบการปฏิบัติงานไว้เป็นพิเศษหรือเป็นการเฉพาะ เช่น การปฏิบัติงานเป็นตารางเวลาหรือตารางเวร การปฏิบัติงานในวันหยุดราชการ ส่วนราชการและหน่วยงานของรัฐก็สามารถพิจารณาดำเนินการตามรูปแบบการปฏิบัติงานที่ปฏิบัติอยู่เดิมต่อไปได้ หรือดำเนินการประกอบกับรูปแบบการปฏิบัติงานข้างต้นตามที่เห็นสมควรได้เช่นกัน

**๕.๖ การดำเนินการของหน่วยงาน ส่วนราชการและหน่วยงานของรัฐ อาจพิจารณาดำเนินการตามแนวทางและขั้นตอน ดังนี้**

๕.๖.๑ หน่วยงานพิจารณาเหตุผลความจำเป็นในการดำเนินการ โดยพิจารณาภารกิจและลักษณะงานของหน่วยงานในภาพรวม รูปแบบและขั้นตอนวิธีการทำงานและรูปแบบการให้บริการประชาชน และเทคโนโลยีที่ใช้สนับสนุนการปฏิบัติงาน ว่ามีความพร้อมและเหมาะสมในการจัดรูปแบบการปฏิบัติงานที่เหมาะสมอย่างไรบ้าง จากนั้นจึงพิจารณาเลือกรูปแบบการปฏิบัติงานที่เหมาะสมต่อไป ทั้งนี้ รูปแบบการปฏิบัติงานที่หน่วยงานเลือกจะต้องไม่กระทบต่อประสิทธิภาพและคุณภาพการให้บริการประชาชน รวมถึงการปฏิบัติงานตามภารกิจของหน่วยงาน

๕.๖.๒ ผู้บริหารหน่วยงานพิจารณามอบนโยบายหรือมีข้อสั่งการในการปฏิบัติงาน ตามรูปแบบการปฏิบัติงานที่กำหนด โดยเมื่อพิจารณาแล้วควรแจ้งให้ผู้ปฏิบัติงานทราบและ ถือปฏิบัติ ซึ่งอาจกระทำได้หลายวิธี เช่น การออกคำสั่งหรือประกาศ การจัดทำบันทึกข้อความ แจ้งเวียนภายในหน่วยงาน การแจ้งให้ผู้ปฏิบัติงานทราบผ่านช่องทางออนไลน์ เพื่อสร้างความ เข้าใจกับบุคลากรภายในหน่วยงาน ทั้งนี้ หน่วยงานควรสร้างการรับรู้และความเข้าใจให้แก่ ประชาชนผู้รับบริการ หรือผู้มีส่วนเกี่ยวข้องอื่นภายนอกหน่วยงาน โดยอาจประชาสัมพันธ์ ผ่านช่องทางต่าง ๆ เพื่อให้ทราบวัน - เวลา หรือตารางการปฏิบัติงานที่แตกต่างไปจากเดิม หรือ ช่องทางการขอรับบริการ เพื่อป้องกันปัญหาในการขอรับบริการ หรือการติดต่อประสานงาน ที่อาจเกิดขึ้นได้

๕.๖.๓ ผู้บังคับบัญชาหรือและตกลงร่วมกับผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อกำหนด รูปแบบการปฏิบัติงานที่เหมาะสมตามที่หน่วยงานกำหนด และพิจารณามอบหมายงานให้กับ ผู้ปฏิบัติงานอย่างเหมาะสมและสอดคล้องกับภารกิจและเหตุผลความจำเป็นของงาน นอกจากนี้ ยังควรต้องคำนึงถึงความพร้อมในการปฏิบัติงานรูปแบบต่าง ๆ ของเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานด้วย ซึ่งจะต้องไม่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพและคุณภาพในการปฏิบัติงานของหน่วยงาน

๕.๖.๔ หน่วยงานติดตามและประเมินผลการดำเนินการ เพื่อทบทวน การดำเนินการตามแนวทางการปฏิบัติราชการที่รองรับชีวิตและการทำงานวิถีใหม่ที่ส่งผลกระทบต่อ ประสิทธิภาพและคุณภาพการปฏิบัติงานตามภารกิจของหน่วยงานอย่างไรบ้าง และพิจารณา ปรับปรุงองค์ประกอบต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องให้มีความเหมาะสมต่อไป อาทิ การปรับรูปแบบและ ขั้นตอนวิธีการทำงานและรูปแบบการให้บริการประชาชน การนำเทคโนโลยีมาใช้ในการให้บริการ ประชาชนและการปฏิบัติงานภายใน การปรับระบบการบริหารงานภายในให้สอดคล้องกับชีวิต และการทำงานวิถีใหม่ และการปรับรูปแบบการปฏิบัติงานให้เหมาะสมยิ่งขึ้นต่อไป

.....



คำสั่งสำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร

ที่ สกษ/๒๕๕๔

เรื่อง แต่งตั้งผู้บริหารด้านการเสริมสร้างบทบาทหญิงชาย  
และจัดตั้งศูนย์ประสานงานด้านความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย

ตามมติคณะรัฐมนตรี วันที่ ๓๑ กรกฎาคม ๒๕๕๔ เรื่องพิธีสารเลือกรับของอนุสัญญาว่าด้วยการจัดการเลือกปฏิบัติต่อสตรีทุกรูปแบบ และการดำเนินการเพื่อส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย และหนังสือสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาข้าราชการพลเรือน ที่ นร ๐๗๐๘/ว ๓ ลงวันที่ ๑๑ เมษายน พ.ศ. ๒๕๕๔ เรื่องการกำหนดคุณสมบัติ อำนาจหน้าที่ของผู้บริหารด้านการเสริมสร้างบทบาทหญิงชาย และบทบาทหน้าที่ของศูนย์ประสานงานด้านความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย ได้มีมติเห็นชอบให้ทุกกระทรวง ทบวง กรม แต่งตั้งผู้บริหารด้านการเสริมสร้างบทบาทหญิงชาย (Chief Gender Equality Officer : CGEO) และกำหนดแนวทางปฏิบัติเพื่อเสริมสร้างความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย นั้น

สำนักงานเศรษฐกิจการเกษตรได้มีคำสั่ง เลขที่ ๒๕๑/๒๕๕๒ เรื่อง แต่งตั้งผู้บริหารด้านการเสริมสร้างบทบาทหญิงชาย จัดตั้งศูนย์ประสานงานด้านความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย และแต่งตั้งคณะทำงานศูนย์ประสานงานด้านความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย ลงวันที่ ๘ ธันวาคม ๒๕๕๒

เพื่อให้เกิดความเหมาะสม มีความทันสมัย และเกิดความร่วมมือในการดำเนินงานเสริมสร้างความเสมอภาคระหว่างหญิงชายในสำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร จึงขอยกเลิกคำสั่งสำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร เลขที่ ๒๕๑/๒๕๕๒ ลงวันที่ ๘ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๕๒ และเพื่อให้การเสริมสร้างความเสมอภาคระหว่างหญิงชายในสำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร เป็นไปตามมติคณะรัฐมนตรีและหนังสือสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาข้าราชการพลเรือนดังกล่าว จึงมีคำสั่งดังต่อไปนี้

๑. ให้ รองเลขาธิการสำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร ที่ได้รับมอบหมายจากเลขาธิการสำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร ดำรงตำแหน่งผู้บริหารด้านการเสริมสร้างบทบาทหญิงชาย โดยมีหน้าที่รับผิดชอบ ดังนี้

๑.๑ ส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างหญิงชายในสำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร เพื่อให้เกิดความเข้าใจอันดีในการปฏิบัติงานร่วมกันระหว่างข้าราชการหญิงและชาย โดยจัดกิจกรรมต่างๆ ตามแผนแม่บทของส่วนราชการ

๑.๒ ริเริ่มและจัดให้มีกิจกรรมสร้างความเข้าใจแนวคิดบทบาทหญิงชายให้กับข้าราชการ เพื่อให้เกิดความตระหนัก และผสมผสานแนวคิดเรื่องบทบาทหญิงชายในการทำงานของข้าราชการในสำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร

๑.๓ ติดตาม ตรวจสอบ รับฟังและให้คำปรึกษาแนะนำให้การบริหารงานบุคคลของส่วนราชการเป็นไปตามหลักความเสมอภาค หลักสิทธิมนุษยชน และมติ คณะกรรมการพัฒนาข้าราชการพลเรือน ตามหนังสือสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาข้าราชการพลเรือน ที่ นร ๐๗๐๘.๑ /ว ๗ ลงวันที่ ๑๘ กันยายน ๒๕๔๓ เรื่องแนวทางการส่งเสริมและสร้างความเสมอภาคระหว่างหญิงและชายในการบริหารงานบุคคลในราชการพลเรือน

๑.๔ สร้างเครือข่ายการดำเนินการเกี่ยวกับบทบาทหญิงชายระหว่างส่วนราชการ เพื่อร่วมมือกันในการแลกเปลี่ยนข้อมูลและความรู้เกี่ยวกับบทบาทหญิงชาย และจัดกิจกรรมร่วมกันต่อไป

๑.๕ กำกับ ดูแลการดำเนินงานของศูนย์ประสานงานด้านความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย เพื่อติดตามและรายงานผลการดำเนินงานเรื่องนี้ต่อไป

๒. มอบหมายให้ สำนักงานเลขาธิการกรม ทำหน้าที่เป็นศูนย์ประสานงานด้านความเสมอภาคระหว่างหญิงชายโดยมีหน้าที่ความรับผิดชอบในการดำเนินการให้แก่ผู้บริหารด้านการเสริมสร้างบทบาทหญิงชายในกิจกรรมที่เกี่ยวกับแผนแม่บทด้านการส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย รวมทั้งติดตาม ประเมินผลและจัดทำรายงานดำเนินการด้านการเสริมสร้างบทบาทหญิงชาย และความเสมอภาคระหว่างหญิงชายของสำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๒๐ เดือน เมษายน พ.ศ. ๒๕๕๔



(นายอภิชาติ จงสกุล)

เลขาธิการสำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร



คำสั่งสำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร

ที่ ๑๐๐/๒๕๕๔

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการกำกับ ดูแลงานด้านความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย

ตามมติคณะรัฐมนตรี วันที่ ๓๑ กรกฎาคม ๒๕๕๔ เรื่องพิธีสารเลือกรับของอนุสัญญาว่าด้วยการจัดการเลือกปฏิบัติต่อสตรีทุกรูปแบบ และการดำเนินการเพื่อส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย และหนังสือสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาข้าราชการพลเรือน ที่ นร ๐๗๐๘/ว ๓ ลงวันที่ ๑๑ เมษายน พ.ศ. ๒๕๕๕ เรื่องการกำหนดคุณสมบัติ อำนาจหน้าที่ของผู้บริหารด้านการเสริมสร้างบทบาทหญิงชาย และบทบาทหน้าที่ของศูนย์ประสานงานด้านความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย ได้กำหนดให้ส่วนราชการตั้งคณะกรรมการกำกับดูแลงานด้านความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย เพื่อทำหน้าที่กำกับ ดูแล และให้คำแนะนำการดำเนินการของศูนย์ประสานงานด้านความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย นั้น

เพื่อให้เกิดความเหมาะสมมากขึ้น สมควรปรับปรุงคณะกรรมการกำกับ ดูแลงานด้านความเสมอภาคระหว่างหญิงชายของสำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร จึงขอยกเลิกคำสั่งสำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร ที่ ๖๙ /๒๕๔๘ ลงวันที่ ๙ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๔๘ และเพื่อให้การดำเนินการของศูนย์ประสานงานด้านความเสมอภาคระหว่างหญิงชายในสำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร เป็นไปตามมติคณะรัฐมนตรีและหนังสือสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาข้าราชการพลเรือนดังกล่าว จึงแต่งตั้งคณะกรรมการกำกับ ดูแลงานด้านความเสมอภาคระหว่างหญิงชายของสำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร โดยให้มีองค์ประกอบ และหน้าที่ความรับผิดชอบ ดังนี้

๑. องค์ประกอบ

๑.๑ รองเลขาธิการสำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร

ที่ได้รับมอบหมายเป็นผู้บริหารด้านการเสริมสร้างบทบาทหญิงชาย ประธานกรรมการ

๑.๒ ผู้อำนวยการสำนักนโยบายและแผนพัฒนาการเกษตร กรรมการ

๑.๓ ผู้อำนวยการสำนักวิจัยเศรษฐกิจการเกษตร กรรมการ

๑.๔ ผู้อำนวยการศูนย์สารสนเทศการเกษตร กรรมการ

๑.๕ ผู้อำนวยการศูนย์ประเมินผล กรรมการ

๑.๖ ผู้อำนวยการสำนักงานเศรษฐกิจการเกษตรเขต ที่ได้รับมอบหมาย กรรมการ

๑.๗ ผู้อำนวยการสำนักเศรษฐกิจการเกษตรระหว่างประเทศ กรรมการ

๑.๘ ผู้อำนวยการศูนย์ปฏิบัติการเศรษฐกิจการเกษตร กรรมการ

๑.๙ หัวหน้ากลุ่มตรวจสอบภายใน กรรมการ

๑.๑๐ หัวหน้ากลุ่มพัฒนาระบบบริหาร กรรมการ

- |                                |                            |
|--------------------------------|----------------------------|
| ๑.๑๑ เลขานุการกรม              | กรรมการและเลขานุการ        |
| ๑.๑๒ หัวหน้าฝ่ายแผนงาน         | กรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ |
| ๑.๑๓ หัวหน้าฝ่ายการเจ้าหน้าที่ | กรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ |

๒. หน้าที่ความรับผิดชอบ

๒.๑ กำหนดนโยบาย เป้าหมาย และตัวชี้วัดของการดำเนินงานด้านความเสมอภาค ระหว่างหญิงชายของสำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร

๒.๒ กำกับ ดูแล และให้คำแนะนำการดำเนินการของศูนย์ประสานงานด้านความเสมอภาค ระหว่างหญิงชาย

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๒๗ เดือน เมษายน พ.ศ. ๒๕๕๔



(นายอภิชาติ จงสกุล)  
เลขาธิการสำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร



## คำสั่งสำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร

ที่ ๕๐๕ / ๒๕๖๕

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการศูนย์ประสานงานด้านความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย  
ของสำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร

.....

ตามคำสั่งสำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร ที่ ๑๐๑/๒๕๕๔ ลงวันที่ ๒๙ เมษายน ๒๕๕๔ ได้แต่งตั้งคณะกรรมการศูนย์ประสานงานด้านความเสมอภาคระหว่างหญิงชายไปแล้ว นั้น

เพื่อให้การดำเนินงานของคณะกรรมการศูนย์ประสานงานด้านความเสมอภาคระหว่างหญิงชายเกิดความเหมาะสมและสามารถปฏิบัติงานเป็นไปด้วยความเรียบร้อย ต่อเนื่อง และคล่องตัว อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๓๒ มาตรา ๓๖ และมาตรา ๓๗ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. ๒๕๓๔ และที่แก้ไขเพิ่มเติม จึงยกเลิกคำสั่งสำนักงานเศรษฐกิจการเกษตรที่ ๑๐๑/๒๕๕๔ ลงวันที่ ๒๙ เมษายน ๒๕๕๔ และเพื่อให้การจัดตั้งศูนย์ประสานงานด้านความเสมอภาคระหว่างหญิงชายเป็นไปตามมติคณะรัฐมนตรี ลงวันที่ ๓๑ กรกฎาคม ๒๕๕๔ จึงมอบหมายให้สำนักงานเลขาธิการกรม ทำหน้าที่เป็นศูนย์ประสานงานด้านความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย โดยมีองค์ประกอบและอำนาจหน้าที่ ดังนี้

## องค์ประกอบ

- |   |                        |
|---|------------------------|
| ๑. ผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล                                       | ประธานคณะกรรมการ       |
| ๒. ผู้แทนกองนโยบายและแผนพัฒนาการเกษตร   | คณะกรรมการ             |
| ๓. ผู้แทนกองเศรษฐกิจการเกษตรระหว่างประเทศ                                       | คณะกรรมการ             |
| ๔. ผู้แทนศูนย์ประเมินผล   | คณะกรรมการ             |
| ๕. ผู้แทนศูนย์สารสนเทศการเกษตร  | คณะกรรมการ             |
| ๖. ผู้แทนคณะกรรมการพัฒนางานด้านบริหารองค์กร<br>สำนักงานเศรษฐกิจการเกษตรที่ ๑-๑๒ | คณะกรรมการ             |
| ๗. ผู้แทนสำนักวิจัยเศรษฐกิจการเกษตร   | คณะกรรมการ             |
| ๘. ผู้แทนกลุ่มตรวจสอบภายใน  | คณะกรรมการ             |
| ๙. ผู้แทนกลุ่มพัฒนาระบบบริหาร   | คณะกรรมการ             |
| ๑๐. ผู้แทนศูนย์ข้อมูลเกษตรแห่งชาติ  | คณะกรรมการ             |
| ๑๑. ผู้แทนส่วนแผนงาน  | คณะกรรมการ             |
| ๑๒. ผู้แทนส่วนการเจ้าหน้าที่  | คณะกรรมการ             |
| ๑๓. ผู้แทนส่วนพัฒนาทรัพยากรบุคคล  | คณะกรรมการ             |
| ๑๔. ผู้แทนส่วนนิติการ วินัย และเสริมสร้างคุณธรรม                                | คณะกรรมการ             |
| ๑๕. ผู้แทนส่วนประชาสัมพันธ์   | คณะกรรมการ             |
| ๑๖. ผู้แทนส่วนช่วยอำนวยความสะดวก  | คณะกรรมการและเลขานุการ |

อำนาจหน้าที่...

## อำนาจหน้าที่

๑. จัดทำร่างแผนปฏิบัติการส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย เสนอให้คณะกรรมการกำกับ ดูแลงานด้านความเสมอภาคระหว่างหญิงชายของสำนักงานเศรษฐกิจการเกษตรพิจารณา

๒. ขับเคลื่อนแผนปฏิบัติการส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย ให้เกิดความเข้าใจ อันดีในการปฏิบัติงานร่วมกันระหว่างเจ้าหน้าที่หญิงและชาย โดยดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ตามแผนปฏิบัติการส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย

๓. ติดตามประเมินผล และจัดทำรายงานการดำเนินการด้านการเสริมสร้างบทบาทหญิงชาย และความเสมอภาคระหว่างหญิงชายของสำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร

๔. ปฏิบัติงานอื่นใดตามที่คณะกรรมการกำกับ ดูแลงานด้านความเสมอภาคระหว่างหญิงชายของสำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร และเลขาธิการสำนักงานเศรษฐกิจการเกษตรมอบหมาย

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๔ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๕



(นายฉันทานนท์ วรรณเขจร)

เลขาธิการสำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร