

รายงานการประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อจัดทำงบประมาณ
ที่คำนึงถึงมิติเพศภาวะในพื้นที่นำร่อง
วันที่ 24 พฤศจิกายน 2566
ณ โรงแรมสองพันบุรี จังหวัดสุพรรณบุรี

"GRB"



จัดโดย กองส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศ
กรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว

รายงานการประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อจัดทำงบประมาณ
ที่คำนึงถึงมิติเพศภาวะในพื้นที่นำร่อง
วันที่ ๒๔ พฤศจิกายน ๒๕๖๖
ณ โรงแรมสองพันบุรี จังหวัดสุพรรณบุรี
จัดโดย กรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว ร่วมกับสถาบันพระปกเกล้า

จัดทำโดย

กองส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศ กลุ่มมาตรการและกลไก

รายงานการประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อจัดทำงบประมาณที่คำนึงถึงมิติเพศภาวะในพื้นที่นำร่อง

วันที่ ๒๔ พฤศจิกายน ๒๕๖๖

ณ โรงแรมสองพันบุรี จังหวัดสุพรรณบุรี

จัดโดย กรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว ร่วมกับสถาบันพระปกเกล้า

กรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว ร่วมกับสถาบันพระปกเกล้า จัดประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อจัดทำงบประมาณที่คำนึงถึงมิติเพศภาวะในพื้นที่นำร่อง เมื่อวันศุกร์ที่ ๒๔ พฤศจิกายน ๒๕๖๖ ระหว่างเวลา ๐๘.๓๐ - ๑๖.๓๐ น. ณ โรงแรมสองพันบุรี จังหวัดสุพรรณบุรี

วัตถุประสงค์

เพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดทำงบประมาณที่คำนึงถึงมิติเพศภาวะแก่หน่วยงานภาครัฐ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และสร้างความตระหนักในการเข้าร่วมเป็นองค์กรนำร่องในการใช้การจัดทำงบประมาณที่คำนึงถึงมิติเพศภาวะ เป็นเครื่องมือในการขับเคลื่อนส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศ เสริมพลัง และการดำเนินงานของหน่วยงาน

หน่วยงานที่เข้าร่วมประชุม

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นภายในจังหวัดสุพรรณบุรี จำนวน ๑๒๗ แห่ง

ผู้เข้าร่วมประชุม

ผู้บริหารส่วนราชการในจังหวัดสุพรรณบุรี ผู้บริหารและเจ้าหน้าที่องค์กรบริหารส่วนท้องถิ่นภายในจังหวัดสุพรรณบุรี จำนวน ๒๘๑ คน

งบประมาณที่ใช้

๑๙๗,๙๒๖.๗๘ บาท (หนึ่งแสนเก้าหมื่นเจ็ดพันเก้าร้อยยี่สิบหกบาทเจ็ดสิบแปดสตางค์)

กิจกรรมในการประชุม

การบรรยายและกิจกรรมกลุ่ม ประกอบด้วย การสร้างความเข้าใจเรื่องบทบาทขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกับการบรรลุเป้าหมายความเสมอภาคระหว่างเพศ การจัดทำงบประมาณที่คำนึงถึงมิติเพศภาวะและบทบาทขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น วิธีการจัดทำงบประมาณที่คำนึงถึงมิติเพศภาวะ และแนะนำคู่มือในการจัดทำงบประมาณที่คำนึงถึงมิติเพศภาวะ และการแลกเปลี่ยนข้อคิดเห็นการนำแนวคิดในการจัดทำงบประมาณที่คำนึงถึงมิติเพศภาวะสู่การปฏิบัติ

พิธีเปิดการประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อจัดทำงบประมาณที่คำนึงถึงมิติเพศภาวะในพื้นที่นำร่อง



กล่าวรายงาน โดย นางสาว สุหลง รองอธิบดี รักษาการแทนอธิบดีกรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว



นางสาว สุหลง รองอธิบดี รักษาการแทนอธิบดีกรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว กล่าวรายงาน การจัดการประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อจัดทำงบประมาณที่คำนึงถึงมิติเพศภาวะในพื้นที่นำร่อง กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ โดยกรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว ในฐานะหน่วยงานประสานงานด้านการขับเคลื่อนส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศ ได้ดำเนินการขับเคลื่อนการจัดทำงบประมาณที่คำนึงถึงมิติเพศภาวะ (Gender Responsive Budgeting - GRB) เพื่อขับเคลื่อนมิติ

คณะรัฐมนตรีเมื่อวันอังคารที่ ๗ ธันวาคม ๒๕๖๔ ซึ่งให้หน่วยงานนำคู่มือและแบบรายการตรวจสอบ GRB ไปปรับใช้ รวมทั้งได้ลงนาม MOU ร่วมกับ ๘ หน่วยงาน ซึ่งสถาบันพระปกเกล้า ร่วมเป็นหน่วยงานหนึ่งในการขับเคลื่อน GRB และเพื่อให้เกิดการขับเคลื่อนอย่างเป็นรูปธรรม กรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว จึงได้สร้างองค์การนำร่องในการขับเคลื่อน GRB ขึ้น โดยริเริ่มตั้งแต่ ปี ๒๕๖๕ เพื่อเป็นต้นแบบนำ GRB สู่การปฏิบัติที่เป็นรูปธรรม ในปีงบประมาณ ๒๕๖๗ นี้ ได้กำหนดการสร้างองค์การนำร่องในการจัดทำ GRB ในพื้นที่จังหวัดสุพรรณบุรี

กล่าวเปิดการประชุม โดย นายธนสุนทร สว่างสารี รองปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ และ ดร.ถวิลวดี บุรีกุล รองเลขาธิการสถาบันพระปกเกล้า สถาบันพระปกเกล้า



นายธนสุนทร สว่างสารี รองปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ การประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อจัดทำงบประมาณที่คำนึงถึงมิติเพศภาวะในพื้นที่นำร่อง ในครั้งนี้ เกิดขึ้นจากดำริของ ท่านวราวุธ ศิลปอาชา รัฐมนตรีว่าการกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ที่เห็นความสำคัญในการส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศ และการเสริมพลังสตรี และมุ่งหวังตั้งใจที่จะสนับสนุนให้จังหวัดสุพรรณบุรีเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับจังหวัดอื่นๆ

ในการส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศและการเสริมพลังสตรี ซึ่งการจัดทำงบประมาณที่คำนึงถึงมิติเพศภาวะ (Gender Responsive Budgeting - GRB) เป็นเครื่องมือสำคัญที่จะทำให้บรรลุเป้าหมายดังกล่าวได้ โดยประเด็นดังกล่าวเป็นพื้นฐานหนึ่งที่สำคัญในการบรรลุเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals – SDGs)

GRB เป็นแนวคิดหนึ่งในรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. ๒๕๖๐ ซึ่งให้ความสำคัญเรื่องความเป็นธรรมและเสมอภาคแก่ประชาชนทุกคน โดยเฉพาะอย่างยิ่ง มาตรา ๗๑ ที่ระบุถึงการจัดทำงบประมาณของหน่วยงานภาครัฐที่ต้องคำนึงถึงความจำเป็นและความต้องการที่แตกต่างกันของเพศ วัย และสภาพของบุคคล ซึ่งเป็นเครื่องมือหนึ่งที่จะทำให้เกิดความเสมอภาคระหว่างเพศ จะทำให้การใช้งบประมาณมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด โดยช่วยให้การใช้ทรัพยากร และงบประมาณของประเทศ ตรงตามความต้องการและความจำเป็นของกลุ่มเป้าหมาย รวมทั้ง ทำให้นโยบายและบริการสาธารณะของรัฐ มีคุณภาพมากขึ้น ซึ่งส่งผลต่อการพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม และคุณภาพชีวิตของประชาชนในประเทศโดยตรง โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ทุกท่านในที่นี้ทำหน้าที่สำคัญในการบริหารหรือปฏิบัติงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งมีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งในการบริหารและกระจายทรัพยากรให้มีประสิทธิภาพแก่กลุ่มเป้าหมายในพื้นที่ของท่าน เพื่อนำไปสู่ครอบครัว ชุมชน และสังคมที่เข้มแข็ง ความเป็นธรรมสำหรับทุกคน และเคารพคุณค่าและศักดิ์ศรี ความเป็นมนุษย์

การประชุมครั้งนี้ จะเป็นการเรียนรู้ร่วมกันในเรื่องประเด็นการจัดทำงบประมาณที่คำนึงถึงมิติเพศภาวะ ความเสมอภาคระหว่างเพศ บทบาทขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พร้อมขั้นตอนการดำเนินการ ตามแบบรายการตรวจสอบการจัดทำงบประมาณที่คำนึงถึงมิติเพศภาวะ รวมทั้งคู่มือการจัดทำงบประมาณ ที่คำนึงถึงมิติเพศภาวะ ซึ่งกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ได้จัดทำขึ้นเพื่อเป็นแนวทาง ในการจัดสรรงบประมาณและการดำเนินการในการจัดทำโครงการ/กิจกรรมที่มีประสิทธิภาพและครอบคลุม เพื่อให้เกิดความเสมอภาคระหว่างเพศและเสริมพลังสตรี

กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ โดยกรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว ยินดี อย่างยิ่งที่จะดำเนินการเป็นภาคีร่วมในการทำงาน กับทุกท่าน ทั้งในเรื่องการสนับสนุนด้านวิชาการ การประสานความร่วมมือ และการสนับสนุนงบประมาณผ่านกองทุนเพื่อความเท่าเทียมระหว่างเพศ เพื่อร่วมกันพัฒนาสังคมของเราด้วยกันต่อไป

กล่าวเปิดการประชุม โดย **นายธนสุนทร สว่างสาลี** รองปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ และ **ดร.ถวิลวดี บุรีกุล** รองเลขาธิการสถาบันพระปกเกล้า สถาบันพระปกเกล้า



ดร.ถวิลวดี บุรีกุล รองเลขาธิการสถาบันพระปกเกล้า สถาบันพระปกเกล้า มีบทบาทและภารกิจในการศึกษาวิจัยทางวิชาการเพื่อสร้างองค์ความรู้และเสนอแนะการแก้ไขปัญหาเกี่ยวกับการพัฒนาการเมืองการปกครองในระบอบประชาธิปไตยอย่างเป็นระบบ ให้บริการทางวิชาการทั้งในรูปแบบของการจัดฝึกอบรม ให้คำปรึกษาให้ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย และบริการข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับ

ความรู้ทางการเมืองการปกครองในระบอบประชาธิปไตย ธรรมเนียมและสันติวิธี ตลอดจนเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ และสนับสนุน ความรู้ ความเข้าใจ และการใช้สิทธิหน้าที่ ของพลเมืองตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย ทั้งยังส่งเสริมความร่วมมือกับองค์กรภายในประเทศและต่างประเทศเพื่อการพัฒนาชุมชนและสังคม จึงเห็นความสำคัญของการขับเคลื่อนการจัดทำงบประมาณที่คำนึงถึงมิติเพศภาวะ (GRB) ในประเทศไทย ซึ่งสถาบันฯ มีโอกาสได้ทำการศึกษาถึงประเด็นดังกล่าวมาอย่างต่อเนื่องตั้งแต่ปี ๒๕๕๖ มีการพัฒนาและออกแบบการประชุมเชิงปฏิบัติการโดยใช้กระบวนการสร้างการมีส่วนร่วมมาผสมผสานเข้ากับแนวคิดการจัดทำงบประมาณที่คำนึงถึงมิติเพศภาวะ จนเกิดเป็น “การจัดทำงบประมาณแบบมีส่วนร่วมที่คำนึงถึงความเสมอภาคระหว่างเพศและวัย (Gender Responsive Participatory Budgeting: GRPB)” ซึ่งสถาบันฯ เน้นกลุ่มเป้าหมายไปที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นการเฉพาะ

ทั้งนี้ เนื่องจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นหน่วยงานที่มีหน้าที่ในการให้บริการสาธารณะแก่ประชาชนในพื้นที่ มีความใกล้ชิดกับประชาชน ได้รับการจัดสรรงบประมาณเพื่อพัฒนาในพื้นที่ของตน ซึ่งคนในพื้นที่ย่อมมีความคาดหวังว่าจะมีโอกาสได้รับการบริการอย่างทั่วถึง เสมอภาคและเป็นธรรม ประกอบกับสถาบันฯ เองก็มีการศึกษาและพัฒนาองค์ความรู้ด้านต่าง ๆ เพื่อการพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อปท.) อยู่เป็นทุนเดิมและมีเครือข่าย อปท. ทั่วประเทศ ดังนั้น สถาบันฯ จึงตั้งเป้าหมายที่อยากจะเห็นตัวอย่างที่เป็นรูปธรรมของกระบวนการจัดทำงบประมาณที่คำนึงถึงมิติเพศภาวะ (GRB) ที่ อปท. จะสามารถเข้าใจได้โดยง่าย และนำไปประยุกต์ใช้ได้จริง ปัจจุบันก็มี อปท. หลายแห่งทั่วประเทศได้ผ่านการอบรมจากสถาบัน

สถาบันพระปกเกล้า ยินดีอย่างยิ่งที่จะเป็นภาคีร่วมดำเนินงานกับทุก อปท. พร้อมทั้งจะให้การสนับสนุนด้านวิชาการ และขอเชิญชวนทุก อปท. นำแนวคิด GRB ไปใช้กับการจัดทำโครงการเพื่อให้เกิดแผนงบประมาณที่เรียกได้ว่าเป็น “การจัดทำงบประมาณที่คำนึงถึงมิติเพศภาวะ” อย่างแท้จริง

การบรรยายพิเศษ “บทบาทขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกับการบรรลุเป้าหมายความเสมอภาคระหว่างเพศ”
โดย นายธนสุนทร สว่างสาลี รองปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์



การเสริมพลังสตรีและความเสมอภาคระหว่างเพศเป็นประเด็นที่ประชาคมโลกตระหนักและให้ความสำคัญอย่างต่อเนื่อง โดยเริ่มต้นชัดเจนตั้งแต่การประชุมระดับโลกว่าด้วยสตรี ครั้งที่ ๑ ณ กรุงเม็กซิโก ซิตี้ เมื่อ พ.ศ. ๒๕๑๘ ซึ่งประชาคมโลกได้หารือถึงข้อท้าทายและอุปสรรคที่กีดขวางความก้าวหน้าของสตรี เช่น สิทธิในการลงคะแนนเลือกตั้ง สิทธิในการได้รับค่าแรงที่เป็นธรรม สิทธิทางการศึกษา และได้ร่วมกันกำหนดแนวทางเพื่อยกระดับให้สตรีมีสิทธิและมีเสียงทัดเทียมกับบุรุษ จนกระทั่งเกิดความก้าวหน้าที่เป็นมรดกสำคัญ ของสิทธิสตรี คือ การบัญญัติอนุสัญญาว่าด้วยการขจัดการเลือกปฏิบัติต่อสตรีในทุกรูปแบบ (Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women – CEDAW ในปี ๒๕๒๒ ซึ่ง CEDAW เปรียบเสมือนธรรมนูญในการส่งเสริมสิทธิของผู้หญิง โดยปัจจุบันมี ๑๘๙ ประเทศเป็นภาคี ภายใต้ อนุสัญญาฯ ดังกล่าว และให้คำมั่นที่จะเร่งรัดการดำเนินให้เป็นไปตามอนุสัญญาฯ

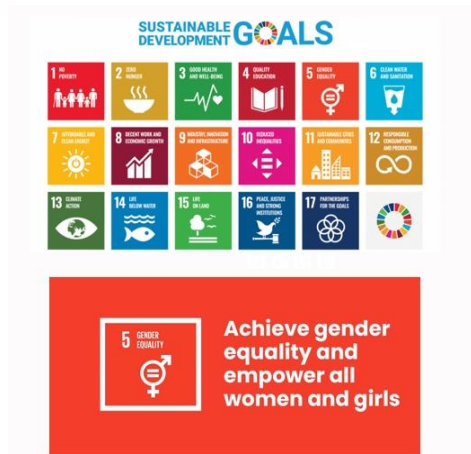
ต่อมาประชาคมโลกได้มีการร่วมกันกำหนดปฏิญญาและแผนปฏิบัติการปักกิ่ง (Beijing Declaration and Platform for Action) ในการประชุมระดับโลกว่าด้วยเรื่องสตรี ครั้งที่ ๔ (ระหว่างวันที่ ๔ – ๑๕ กันยายน ๒๕๓๘) ณ กรุงปักกิ่ง สาธารณรัฐประชาชนจีน ซึ่งรัฐบาลของประเทศ ที่เข้าร่วมประชุม จำนวน ๑๘๙ ประเทศ รวมถึงประเทศไทย ได้แสดงเจตจำนงร่วมกัน และให้คำมั่นในการดำเนินการเพื่อความก้าวหน้าของสตรี โดยตระหนักถึงความจำเป็นที่จะต้องใช้ความแตกต่างของการเข้าถึงสิทธิโอกาส และข้อจำกัดของผู้หญิง ผู้ชาย

ที่แตกต่างกัน ในการดำเนินการ ทั้งด้านกฎหมาย นโยบาย และโครงการกิจกรรมของรัฐ โดยข้อความในพันธกิจของแผนดังกล่าวระบุว่า “ความเสมอภาคระหว่างหญิงและชายเป็นเรื่องของสิทธิมนุษยชน และปัจจัยหลักอันเป็นที่มาของความยุติธรรมทางสังคม และยังเป็นข้อกำหนดเบื้องต้นที่จำเป็นพื้นฐานสำหรับความเท่าเทียมการพัฒนา และสันติภาพ” ซึ่งการดำเนินการตามแผนฯ จะมีการติดตามความก้าวหน้าในการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการปักกิ่ง ในการประชุมคณะกรรมการว่าด้วยสถานภาพสตรี (Commission on the Status of Women – CSW) ณ สำนักงานใหญ่สหประชาชาติ ณ นครนิวยอร์ก เป็นประจำทุกปี



และต่อมาที่ประชุมสมัชชาสหประชาชาติสมัยสามัญ ครั้งที่ ๗๐ (The ๗๐th session of the United Nations General Assembly) เมื่อวันที่ ๒๕ กันยายน ๒๕๕๘ ณ สำนักงานใหญ่สหประชาชาติ นครนิวยอร์ก ประเทศสหรัฐอเมริกา ได้ร่วมรับรองเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals - SDGs) ซึ่งเป็นวาระแห่งการพัฒนาของโลกที่เร่งให้บรรลุในปี ค.ศ. ๒๐๓๐ โดยมีทั้งสิ้น ๑๗ เป้าหมาย ซึ่งแบ่งเป็น ๕ กลุ่มหลัก คือ

- กลุ่ม People เป็นประเด็นที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตของคนในสังคม
- กลุ่ม Prosperity เป็นประเด็นที่เกี่ยวข้องกับความเจริญทางเศรษฐกิจอย่างยั่งยืนและครอบคลุม
- กลุ่ม Planet เป็นประเด็นที่เกี่ยวข้องกับทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- กลุ่ม Peace เป็นประเด็นที่เกี่ยวข้องกับสันติภาพ กลไกสถาบัน และความยุติธรรม
- กลุ่ม Partnership เป็นประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการเป็นหุ้นส่วน เพื่อการบรรลุเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน



เป้าหมายที่ ๕ – การบรรลุความเสมอภาคระหว่างเพศ และเสริมพลังแก่ผู้หญิง และเด็กหญิงทุกคน

ระหว่างบุคคลเป็นหลักการสำคัญที่ระบุในรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย มาโดยตลอด รวมทั้งรัฐธรรมนูญ พ.ศ. ๒๕๖๐ เช่น มาตรา ๒๗ ระบุว่าบุคคลย่อมมีความเท่าเทียมกัน ในกฎหมายและสิทธิเสรีภาพ และได้รับการคุ้มครองตามกฎหมายเท่าเทียมกัน การเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมต่อบุคคลไม่ว่าด้วยเหตุความแตกต่าง ซึ่งรวมถึงเรื่องเพศ จะกระทำมิได้ หรือในมาตรา ๗๑ นี้ยังระบุถึงการจ้างงานของหน่วยงานภาครัฐที่ต้องคำนึงถึงความจำเป็นและความต้องการที่แตกต่างกันของเพศ วัย และสภาพของบุคคล



แนวทางสำคัญในการที่จะเสริมพลังสตรี และสร้างความเสมอภาคระหว่างเพศนั้น ได้สะท้อนอยู่ในแผนปฏิบัติการด้านพัฒนาสตรี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ประกอบด้วย ๖ เสาหลัก ได้แก่ (๑) เสริมสร้างทุนมนุษย์ของผู้หญิงทุกด้าน เช่น การศึกษา ความก้าวหน้าในอาชีพ สุขภาพ โอกาส

ทางสังคมและเศรษฐกิจ (๒) ขจัดความรุนแรงต่อสตรีในทุกรูปแบบ (๓) การส่งเสริมสตรีให้เป็นผู้มีผู้นำและมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (๔) การขจัดอคติและภาพเหมารวมทางเพศ (๕) การสร้างเครื่องมือในการบูรณาการมิติเพศภาวะ (๖) การเสริมสร้างความเข้มแข็งของกลไกระดับชาติ และระดับท้องถิ่น เพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์ของแผนฯ คือ “สตรีและเด็กหญิงมีโอกาสพัฒนาตนเองได้เต็มศักยภาพ ได้รับการปฏิบัติอย่างเสมอภาคและเป็นธรรม ปลอดภัยจากความรุนแรงทุกรูปแบบ ภายใต้สังคมที่ตระหนักและเข้าใจถึงความเสมอภาคระหว่างเพศ”



การที่จะบรรลุเป้าหมายในการจัดการเลือกปฏิบัติต่อสตรี การเสริมพลังสตรี และการส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศ นั้น ต้องอาศัยความร่วมมือจากหน่วยงานภาครัฐและทุกภาคส่วน โดยกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ กรรมาธิการสตรีและสถาบันครอบครัว ทำหน้าที่เป็นหน่วยงานประสานงาน

กลางระดับชาติในการกำหนดนโยบาย การพัฒนามาตรการกลไก และแนวทางในการส่งเสริมและสนับสนุนให้เกิดความเสมอภาคระหว่างเพศ การเสริมพลังและคุ้มครองสิทธิสตรี ซึ่งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นหน่วยสำคัญที่ถือเป็นหน่วยที่ปฏิบัติงานที่เป็น Frontline workers ที่ใกล้ชิดกับประชาชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจึงมีบทบาทสำคัญในการที่จะสร้างความเสมอภาคระหว่างเพศและการเสริมพลังสตรี โดยเป้าหมายสำคัญคือ การลดความเหลื่อมล้ำในทุกมิติในพื้นที่ของจังหวัดสุพรรณบุรี

ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๕๔๖ และที่แก้ไขเพิ่มเติม มาตรา ๕๐ (๗) กำหนดให้เทศบาลมีอำนาจหน้าที่ ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และที่แก้ไขเพิ่มเติม มาตรา ๑๖ (๑๕) กำหนดให้เทศบาลมีอำนาจและหน้าที่ในการจัดบริการสาธารณะ เพื่อประโยชน์ของประชาชนในด้านการส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน จะเห็นได้ว่าการเสริมพลังสตรีและการส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศนั้น มีความเชื่อมโยงและเป็นภารกิจหนึ่งขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งการจะส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศ เครื่องมือหนึ่งที่สำคัญ คือ การจัดทำงานงบประมาณที่คำนึงถึงมิติเพศภาวะ (Gender Responsive Budgeting - GRB)

การจัดทำงานงบประมาณที่คำนึงถึงมิติเพศภาวะ (GENDER RESPONSIVE BUDGETING - GRB)

GRB คือ

- เครื่องมือในการส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศ
- การวิเคราะห์สภาพปัญหา ความต้องการของกลุ่มคนที่มีหลากหลายทั้ง เพศ รสนิยมทางร่างกาย อัตลักษณ์ทางเพศ เชื้อชาติ ในการจัดสรรงบประมาณเพื่อให้ประชาชนที่มีความหลากหลาย ได้รับสิทธิและประโยชน์อย่างเท่าเทียมและเป็นธรรม
- ส่งเสริมให้เกิดการจัดสรรงบประมาณที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด เน้นนโยบายและการบริการสาธารณะของรัฐ มีคุณภาพมากขึ้น ส่งผลต่อการพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม และคุณภาพชีวิตของประชาชนในประเทศโดยตรง



กรม ได้มีมติเมื่อวันที่ ๙ ธันวาคม ๒๕๖๔ เห็นชอบให้หน่วยงานนำคู่มือและแบบรายการการจัดทำงบประมาณที่คำนึงถึงมิติเพศภาวะไปปรับใช้ในการจัดทำงานงบประมาณต่อไป

GRB เป็นแนวคิดสำคัญประการหนึ่งในรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. ๒๕๖๐ ซึ่งให้ความสำคัญเรื่องความเป็นธรรมแก่ประชาชนทุกคน ตามที่ได้กล่าวไปแล้วว่า มาตรา ๗๑ ได้ระบุถึงการจัดทำงบประมาณของหน่วยงานภาครัฐที่ต้องคำนึงถึงความจำเป็นและความต้องการที่แตกต่างกันของเพศ วัย และสภาพของบุคคล เพื่อความเป็นธรรม ซึ่งหลักการในเรื่องความเป็นธรรมและลดความเหลื่อมล้ำเป็นหลักการสำคัญของยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ และแผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาสตรี พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐

GRB คือ การวิเคราะห์ถึงความต้องการ สภาพปัญหา ข้อจำกัด โอกาส ของกลุ่มคนที่มีความหลากหลาย ทั้ง เพศ วัย สภาพทางร่างกาย อัตลักษณ์ทางเพศ เชื้อชาติ และฐานะที่แตกต่างหลากหลาย ในการจัดสรรงบประมาณเพื่อให้ประชาชนที่มีความหลากหลายได้รับสิทธิและประโยชน์อย่างเท่าเทียมและเป็นธรรม โดยวิเคราะห์เข้าสู่กระบวนการจัดการงบประมาณทั้งรายรับและรายจ่าย เพื่อให้บริหารจัดการงบประมาณในทุกระดับเกิดความโปร่งใส กระจายทรัพยากรให้กับประชาชนอย่างทั่วถึงและเหมาะสมกับบริบทความต้องการ ความจำเป็นจำเพาะ เพื่อความเป็นธรรม ลดความเหลื่อมล้ำในสังคม และสร้างความเสมอภาคระหว่างเพศ

GRB จะทำให้การใช้งบประมาณมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด โดยช่วยให้การใช้ทรัพยากร และงบประมาณของประเทศตรงตามความต้องการและความจำเป็นของกลุ่มเป้าหมาย รวมทั้ง ทำให้นโยบายและบริการสาธารณะของรัฐ มีคุณภาพมากขึ้น ซึ่งส่งผลดีต่อการพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม และคุณภาพชีวิตของประชาชนในประเทศโดยตรง โดยคณะรัฐมนตรีได้มีมติเมื่อวันอังคารที่ ๗ ธันวาคม ๒๕๖๔ เห็นชอบให้หน่วยงานนำคู่มือและแบบรายการการจัดทำงบประมาณที่คำนึงถึงมิติเพศภาวะไปปรับใช้ในการจัดทำงบประมาณต่อไป

กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ยินดีเป็นอย่างยิ่งที่จะเป็นภาคีในการร่วมขับเคลื่อนประเด็นดังกล่าว โดยกรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัวสามารถดำเนินการเป็นภาคีร่วมในการสนับสนุนด้านวิชาการ การประสานความร่วมมือ และการสนับสนุนงบประมาณผ่านกองทุนเพื่อความเท่าเทียมระหว่างเพศ เพื่อสร้างให้จังหวัดสุพรรณบุรีเป็นพื้นที่นำร่องในการจัดทำ GRB และเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับพื้นที่อื่น ๆ ต่อไป เพื่อร่วมสร้างสังคมที่จัดการเลือกปฏิบัติต่อสตรี การสร้างสังคมแห่งความเสมอภาคระหว่างเพศ และเคารพศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์

การบรรยายหัวข้อ “การจัดทำงบประมาณที่คำนึงถึงมิติเพศภาวะและบทบาทขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น”
โดย ดร.ถวิลวดี บุรีกุล รองเลขาธิการสถาบันพระปกเกล้า

การจัดทำงบประมาณที่คำนึงถึงมิติเพศภาวะ (GRB) : แนวคิดความสำคัญ ความจำเป็นและตัวอย่าง
การดำเนินการ



ความเสมอภาค หมายถึง การที่บุคคลเพศต่าง ๆ มีสิทธิและเสรีภาพ ในการแสดงบทบาทของตนเอง
ต่อสังคมได้อย่างเท่าเทียมกันแต่ต้องอยู่ภายในกรอบที่เหมาะสมของ วัฒนธรรมที่ติงามของสังคมไทย

องค์การสหประชาชาติได้รับรองในวันที่ ๘ มีนาคม ของทุกปี เป็นวันสตรีสากล ประเทศไทยในฐานะ
สมาชิกของสหประชาชาติ ได้ร่วมจัดกิจกรรมเพื่อรำลึกถึงการต่อสู้ของสตรี ให้ได้มาซึ่งความยุติธรรม ความเสมอ
ภาคสันติภาพและการพัฒนา รวมทั้งทบทวนความก้าวหน้าการพัฒนาสตรีทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง
ตลอดจนการปฏิบัติตามพันธสัญญาต่อเวทีโลก ที่มุ่งเน้นให้ความสำคัญในการส่งเสริมศักยภาพสตรี การคุ้มครอง
พิทักษ์สิทธิ และความเสมอภาคระหว่างเพศมาโดยตลอด

เป้าหมายที่ ๕ “บรรลุความเสมอภาคระหว่างเพศ และให้อำนาจของผู้หญิงและเด็กหญิงทุกคน”

อนุสัญญาว่าด้วยการขจัดการเลือกปฏิบัติต่อสตรีในทุกรูปแบบ (Convention on the Elimination of All
Forms of Discrimination Against Women - CEDAW) ไทยเข้าเป็นภาคีโดยการภาคยานุวัติเมื่อวันที่ ๙
สิงหาคม ๒๕๕๘ และมีผลใช้บังคับกับไทยเมื่อวันที่ ๘ กันยายน ๒๕๖๘

การเลือกปฏิบัติต่อสตรี คือ การแบ่งแยก การกีดกัน หรือการจำกัดใด ๆ เพราะเหตุแห่งเพศ ซึ่งมีผลหรือ
ความมุ่งประสงค์ที่จะทำลายหรือทำให้เสื่อมเสียการยอมรับ การได้อุปโภคหรือใช้สิทธิโดยสตรี โดยไม่คำนึงถึง
สถานภาพด้านการสมรส บนพื้นฐานของความเสมอภาคของบุรุษและสตรี ของสิทธิมนุษยชน และเสรีภาพขั้นพื้นฐาน
ในด้านการเมือง เศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรมของพลเมือง หรือด้านอื่นๆ

เพื่อให้รัฐภาคีหรือประเทศสมาชิกใช้เป็นแนวทางในการกำหนดนโยบายและมาตรการดำเนินงานเพื่อขจัด
การเลือกปฏิบัติต่อสตรีในทุกรูปแบบ และให้หลักประกันว่าสตรีต้องได้รับสิทธิประโยชน์และโอกาสต่าง ๆ จากรัฐ
บนพื้นฐานความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย

อนุสัญญา CEDAW ประกอบด้วยหลักการสำคัญ ๓ ประการ หลักความเสมอภาคระหว่างเพศที่แท้จริง หลักการไม่เลือกปฏิบัติด้วยเหตุแห่งเพศ และพันธกรณีที่รัฐภาคีต้องปฏิบัติตาม

แผนปฏิบัติการปักกิ่ง

- ระบุประเด็นที่น่าห่วงใยเป็นพิเศษ ๑๒ ประเด็นอันเป็นอุปสรรคสำคัญต่อความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย และการเสริมพลังให้สตรี ได้แก่ ความยากจน การศึกษาและฝึกอบรม สุขภาพ ความรุนแรง ความขัดแย้ง ที่มีการใช้อาวุธ เศรษฐกิจ อำนาจและการตัดสินใจ กลไกทางสถาบันสิทธิมนุษยชน สื่อมวลชน สิ่งแวดล้อม และเด็กผู้หญิง
- สร้างการเปลี่ยนแปลงและเน้นการลงมือทำอย่างจริงจัง
- โดยได้กำหนดเป้าหมาย ยุทธศาสตร์ต่าง ๆ
- ชี้ชัดถึงปฏิบัติการที่จะเป็นภาระรับผิดชอบของภาครัฐ องค์กรเอกชน ประชาคมนานาชาติ และภาคเอกชน เพื่อจัดการเลือกปฏิบัติ ต่อสตรีและสิ่งกีดขวางทั้งหลายที่กีดกันความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย
- ผู้แทนจาก ๑๘๙ ประเทศพร้อมใจกันยอมรับปฏิญญาและแผนปฏิบัติการปักกิ่งอย่างเป็นทางการเป็นเอกฉันท์ เมื่อเดือนกันยายน ปี ๒๕๓๘ หลังจากที่ตัวแทนจากภาครัฐและภาคเอกชนหลายหมื่นคนได้รวมกัน ที่กรุงปักกิ่งประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีน ในการประชุม สหประชาชาติว่าด้วยเรื่องสตรีครั้งที่ ๔ โดยมีการประชุมขององค์กรเอกชนจัดขึ้นคู่ขนานกันไปด้วย
- ก่อนการประชุมที่ปักกิ่งได้มีการประชุมระดับโลกเรื่องสตรีมาแล้วสามครั้ง คือ ที่กรุงเม็กซิโก (๒๕๑๘) กรุงโคเปนเฮเกน (๒๕๒๓) และกรุงไนโรบี (๒๕๒๘)
- ปฏิญญาและแผนปฏิบัติการปักกิ่งเพื่อความก้าวหน้าของสตรี สะท้อนถึงความตั้งใจมั่นของประชาคมโลก ต่อเป้าหมาย ความเสมอภาค การพัฒนา และสันติภาพ สำหรับสตรีทุกคน ทุกหนแห่ง

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. ๒๕๖๐

- มาตรา ๔ ว่า ศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ สิทธิ เสรีภาพ และความเสมอภาคของบุคคลย่อมได้รับความคุ้มครอง ปวงชนชาวไทยย่อมได้รับความคุ้มครองตามรัฐธรรมนูญเสมอกัน
- มาตรา ๒๗ กำหนดให้บุคคลย่อมเสมอกันในกฎหมาย มีสิทธิ เสรีภาพ และได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายเท่าเทียมกัน ชายและหญิงมีสิทธิเท่าเทียมกัน การเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมต่อบุคคล ไม่ว่าด้วยเหตุความแตกต่างในเรื่องถิ่นกำเนิด เชื้อชาติ ภาษา เพศ อายุ ความพิการ สภาพทางกายหรือสุขภาพ สถานะของบุคคล ฐานะทางเศรษฐกิจหรือสังคม ความเชื่อทางศาสนา การศึกษาอบรม หรือความคิดเห็นทางการเมือง อันไม่ขัดต่อบทบัญญัติแห่งรัฐธรรมนูญ หรือเหตุอื่นใด จะกระทำมิได้

พ.ร.บ.ความเท่าเทียมระหว่างเพศ พ.ศ. ๒๕๕๘

- เป็นกฎหมายที่บัญญัติขึ้นใช้ให้สอดคล้องกับรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย
- ให้มีกฎหมายและมาตรการคุ้มครองผู้ถูกเลือกปฏิบัติด้วยเหตุแห่งเพศ
- บังคับมิให้มีการเลือกปฏิบัติที่ไม่เป็นธรรมระหว่างเพศ

- สอดคล้องกับหลักการสิทธิมนุษยชนสากลตามพันธกรณีระหว่างประเทศที่ไทยเข้าเป็นภาคี
- สอดคล้องกับเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน

การเลือกปฏิบัติ หมายถึง การกระทำหรือไม่กระทำการใดอันเป็นการแบ่งแยก กีดกัน หรือจำกัดสิทธิประโยชน์ใดๆ ไม่ว่าทางตรงหรือทางอ้อม

การเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศ หมายถึง การกระทำหรือไม่กระทำการใดอันเป็นการแบ่งแยก กีดกัน หรือจำกัดสิทธิประโยชน์ใด ๆ ไม่ว่าทางตรงหรือทางอ้อม โดยปราศจากความชอบธรรม เพราะเหตุที่บุคคลนั้นเป็นเพศชายหรือหญิง หรือมีการแสดงออกแตกต่างจากเพศใดโดยกำเนิด

อัตลักษณ์ทางเพศ หมายถึง ลักษณะเฉพาะของบุคคล หรือตัวตนของบุคคล ซึ่งรวมทั้งจิตใจและพฤติกรรมที่แสดงออกเกี่ยวกับลักษณะทางเพศสภาพ หรือเพศภาวะของบุคคล

เพศโดยกำเนิด หมายถึง เพศซึ่งถูกระบุไว้แรกเกิด โดยใช้ลักษณะเพศทางสรีระ หรืออวัยวะเพศเป็นฐานกำหนด

เพศสภาพ หรือเพศภาวะ หมายถึง การแสดงพฤติกรรม การปฏิบัติ หรือการแสดงบทบาทเพศของบุคคลซึ่งอาจตรงหรือไม่ตรงกับลักษณะเพศโดยกำเนิด

การจัดทำงบประมาณที่คำนึงถึงความเสมอภาคระหว่างเพศ (Gender Responsive Budgeting - GRB)

งบประมาณที่เป็นไปเพื่อทุกๆ คน หญิง ชาย เด็กหญิง เด็กชาย และกลุ่มอื่น ๆ เพื่อมั่นใจได้ว่าการจัดสรรทรัพยากรมีความเสมอภาคกันสำหรับทุกเพศ และนำไปสู่ความเสมอภาคทางโอกาสสำหรับทุกคน ดังนั้นจึงมีความสำคัญมากเพื่อความเป็นธรรมระหว่างเพศ และเพื่อความเป็นธรรมทางงบประมาณ หลักการเรื่องความเสมอภาคควรเข้าไปในทุกขั้นตอนของระบบงบประมาณ คำนึงถึงความจำเป็น และผลประโยชน์ที่แตกต่างกันของกลุ่มต่าง ๆ ของพลเมืองที่เป็นหญิง-ชาย ,ผู้ใหญ่ คนชราและกลุ่มต่างๆ โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อกระจายทรัพยากร ให้เกิดความเป็นธรรม (equitable) ตอบสนองความต้องการของทุกคนในสังคมมากยิ่งขึ้น

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๖๐

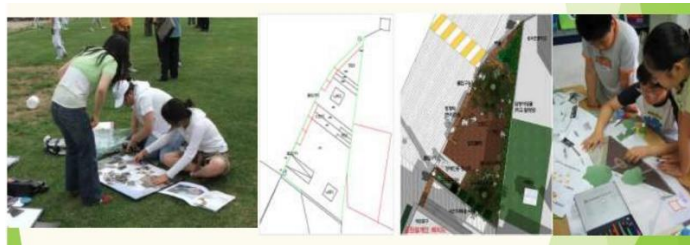
- มาตรา ๗๑ รัฐพึงเสริมสร้างความเข้มแข็งของครอบครัวอันเป็นองค์ประกอบพื้นฐานที่สำคัญของสังคม จัดให้ประชาชนมีที่อยู่อาศัยอย่างเหมาะสม ส่งเสริมและพัฒนากิจการส่งเสริมสุขภาพเพื่อให้ประชาชนสุขภาพที่แข็งแรงและมีจิตใจเข้มแข็ง รวมตลอดทั้งส่งเสริมและพัฒนากิจการให้ไปสู่ความเป็นเลิศและเกิดประโยชน์สูงสุดแก่ประชาชน
- รัฐพึงส่งเสริมและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้เป็นพลเมืองที่ดี มีคุณภาพและความสามารถสูงขึ้น
- รัฐพึงให้ความช่วยเหลือเด็ก เยาวชน สตรี ผู้สูงอายุ คนพิการ ผู้ยากไร้ และผู้ด้อยโอกาส ให้สามารถดำรงชีวิตได้อย่างมีคุณภาพ และคุ้มครองป้องกันมิให้บุคคลดังกล่าวถูกใช้ความรุนแรงหรือปฏิบัติอย่างไม่เป็นธรรม รวมตลอดทั้งให้การบำบัดฟื้นฟูและเยียวยาผู้ถูกระทำการดังกล่าว

“ในการจัดสรรงบประมาณ รัฐพึงคำนึงถึงความจำเป็นและความต้องการที่แตกต่างกันของเพศ วัย และสภาพของบุคคล ทั้งนี้ เพื่อความเป็นธรรม”

กิจกรรมตัวอย่างที่มีมุมมองมิติหญิงชาย



ตัวอย่างเครื่องมือการมีส่วนร่วมของประเทศเกาหลี การออกแบบโดยเยาวชน (ที่มา : Hyun-Chan Ahn, Korea)



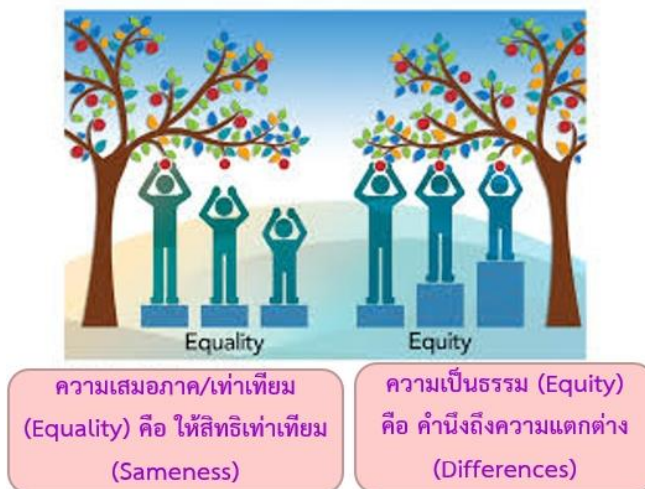
การบรรยายหัวข้อ “วิธีการจัดทำงบประมาณที่คำนึงถึงมิติเพศภาวะ และแนะนำคู่มือในการจัดทำงบประมาณที่คำนึงถึงมิติเพศภาวะ”

โดย ดร.พริดา ภูมิสวัสดิ์ ผู้อำนวยการกลุ่มมาตรการและกลไก กรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว

การจัดทำงบประมาณที่คำนึงถึงมิติเพศภาวะ เป็นการจัดทำงบประมาณที่คำนึงถึงเพศ อายุ และความแตกต่างระหว่างบุคคล เพื่อให้ไม่มีใครถูกทิ้งไว้เบื้องหลัง ในการจัดทำงบประมาณที่คำนึงถึงมิติเพศภาวะ คือต้องเริ่มจาก

๑) **การวิเคราะห์สถานการณ์กลุ่มเป้าหมาย** โดยใช้ข้อมูลสถิติข้อมูลจำแนกเพศ หรือวิเคราะห์จากสถานการณ์ เหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในชุมชน สังคม วิเคราะห์ว่าปัญหานั้นเกิดจากสาเหตุอะไร เช่น ผู้หญิงต้องออกจากงานเพราะต้องลาออกมาเลี้ยงลูก ซึ่งจะตัดโอกาสผู้หญิงในการหาเลี้ยงตัวเอง และแก้ไขปัญหาโดยการตั้งศูนย์ดูแลเด็กเล็ก เพื่อให้ผู้หญิงจะสามารถมาทำงานหารายได้ โดยไม่ต้องกังวลเรื่องการเลี้ยงดูบุตร ปัญหาเรื่องผู้หญิงถูกคุกคามทางเพศจากพนักงานบนรถไฟ เมื่อเกิดปัญหานี้ขึ้นเพราะพฤติกรรมของพนักงานการรถไฟต้องการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมแต่ไม่สามารถทำได้ จึงคิดวิธีแก้ปัญหาใหม่ คือ การป้องกัน โดยการจัดตู้เฉพาะสำหรับผู้หญิง และให้มีพนักงานผู้หญิงให้บริการเฉพาะในตู้โดยสารสำหรับสตรี การช่วยเหลือผู้ประสบภัย มีทั้งเด็ก ผู้หญิง และคนชรา สิ่งของที่ต้องใส่ในถุงยังชีพต้องคำนึงถึงเด็ก (นมผง อาหารเสริมสำหรับเด็ก ผ้าอ้อม) ผู้หญิง (ผ้าอนามัย กางเกงใน เสื้อใน ผ้าถุง) ผู้ชาย (ผ้าขาม้ว และคนชรา (อาหารเสริมสำหรับผู้สูงอายุ แอมป์) เป็นต้น **การวิเคราะห์กลุ่มเป้าหมาย** ทำให้การช่วยเหลือมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

การวิเคราะห์มิติเพศภาวะแบบภาพรวม เป็นการวิเคราะห์สถานการณ์ในองค์กร และการวิเคราะห์กลุ่มเป้าหมาย ซึ่ง**การวิเคราะห์สถานการณ์ในองค์กร** มี ๕ ข้อ เป็นการวิเคราะห์สถานการณ์ความไม่เสมอภาคระหว่างเพศในองค์กร โดยใช้ข้อมูล ดังนี้ ๑) Visibility สัดส่วน จำนวนผู้บริหาร เจ้าหน้าที่ ๒) Benefits ค่าจ้าง สิทธิประโยชน์ของคนในองค์กรที่ได้รับ ๓) Environment สภาพแวดล้อม นโยบาย กฎระเบียบ พื้นที่ สิ่งอำนวยความสะดวก ๔) Empowerment กิจกรรมการเสริมพลัง ๕) Challenges Obstacles ข้อท้าทาย ปัญหา



เหมือนกันไม่ได้หมายความว่า เป็นธรรม

การเข้าถึงและได้รับสิทธิ หน้าที่ และโอกาสที่เท่าเทียมของบุคคล ทั้งผู้หญิง ผู้ชาย และกลุ่มบุคคลผู้มีความหลากหลายทางเพศ การคำนึงถึงความต้องการจำเพาะ และโอกาสที่แตกต่างกันของผู้หญิง ผู้ชาย และกลุ่มบุคคลผู้มีความหลากหลายทางเพศ และการขจัดอุปสรรคซึ่งเป็นผลมาจากเพศภาวะ และความทับซ้อนด้วยเหตุและปัจจัยอื่น ๆ (intersectionality) เช่น ความพิการ ชนชั้น ชาติพันธุ์ เพื่อให้บุคคลเข้าถึงสิทธิโอกาส และทรัพยากรในการพัฒนาอย่างเต็มศักยภาพ



๒) การวิเคราะห์งบประมาณ มีรายละเอียด ดังนี้

- (๑) วิเคราะห์งบประมาณรายได้ ที่มาของรายได้ภาครัฐ ผลกระทบที่มาของรายได้ภาครัฐ จำแนกเพศ
- (๒) วิเคราะห์งบประมาณรายจ่าย ประเภทของงบประมาณ จำนวนผู้ได้รับผลประโยชน์จากงบประมาณรายจ่ายจำแนกตามเพศ และค่าใช้จ่ายต่อหัว
- (๓) การวิเคราะห์ความเพียงพอของงบประมาณต่อประชากรเป้าหมาย
- (๔) การประมาณการจัดสรรงบประมาณรายบุคคลของกลุ่มเป้าหมายต่าง ๆ

ดังนั้น การจัดสรรงบประมาณที่คำนึงถึงมิติเพศภาวะ (Gender Responsive Budgeting – GRB) คือ เครื่องมือในการจัดทำงบประมาณที่ให้ความสำคัญกับ**การวิเคราะห์และคำนึงถึงความต้องการโอกาส สิทธิ และการเข้าถึงทรัพยากรที่แตกต่างกันหลากหลายของกลุ่มประชากรทั้งหญิงและชาย กลุ่มบุคคลที่มีอัตลักษณ์ที่หลากหลาย โดยนำการคำนึงถึงมิติดังกล่าวเข้าสู่วงจรงบประมาณ (budget cycle) เพื่อการตัดสินใจในการจัดสรรและการใช้งบประมาณอย่างมีประสิทธิภาพประสิทธิผลอย่างสูงสุด** ตอบสนองต่อความต้องการของประชากรกลุ่มต่าง ๆ อย่างเป็นธรรมและทั่วถึง เพื่อลดความเหลื่อมล้ำ และสร้างความเสมอภาค

หลักการความเสมอภาคระหว่างเพศ...สู่การจัดสรรงบประมาณที่คำนึงถึงมิติเพศภาวะ

๑. เข้าใจปัญหาของกลุ่มเป้าหมาย การมีส่วนร่วม การรับฟังความคิดเห็น

๒. การจัดสรรงบประมาณและทรัพยากรที่เหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมาย

วงจรงบประมาณ ๕ ข้อ

๑. Budget Formulation การจัดทำงบประมาณ ได้แก่ การวิเคราะห์สถานการณ์ การออกแบบผลลัพธ์/เป้าหมาย การกำหนดตัวชี้วัด

๒. Budget Approval การอนุมัติงบประมาณ ได้แก่ การมีนโยบาย การพิจารณางบประมาณ

๓. Budget Implementation การดำเนินงานตามงบประมาณ ได้แก่ กำหนดสัดส่วน คำนึงถึงการมีส่วนร่วม วิธีการในการอำนวยความสะดวก

๔. Budget Monitoring การติดตามผลงบประมาณ ได้แก่ การประเมินความพึงพอใจ การจัดเก็บและวิเคราะห์ข้อมูลจำแนกเพศ

๕. Budget Evaluation การประเมินผลงบประมาณ ได้แก่ การรายงานผล ตัวอย่างที่เป็นรูปธรรม การจัดทำข้อเสนอแนะ การกำหนดแนวทางวิธีการใหม่ๆ

การจัดสรรงบประมาณและทรัพยากรที่เหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมาย องค์ประกอบ ขั้นตอน ในการจัดทำ GRB ประกอบด้วย ๓ องค์ประกอบ ๗ ขั้นตอน และมีผู้เกี่ยวข้อง ดังนี้ องค์ประกอบที่ ๑) การวิเคราะห์งบประมาณแบบมิติเพศภาวะ องค์ประกอบที่ ๒) การเปลี่ยนแปลงนโยบาย โครงการ และการจัดสรรงบประมาณ องค์ประกอบที่ ๓) การบูรณาการ GRB ในกระบวนการงบประมาณอย่างมีระบบ



รูปองค์ประกอบในการจัดทำ GRB



รูปองค์ประกอบ ขั้นตอนการจัดทำ GRB และผู้ที่เกี่ยวข้อง

จะนำมุมมองมิติเพศภาวะ เข้าสู่กระบวนการงบประมาณอย่างไร...

๑) ขั้นตอนที่ ๑ รวบรวมและวิเคราะห์สถานการณ์ของกลุ่มเป้าหมาย หมายถึงการรวบรวมและวิเคราะห์สถานการณ์ของกลุ่มเป้าหมาย ทำได้โดยการวิเคราะห์สถานการณ์ของเพศหญิง เพศชาย เด็กหญิง เด็กชาย และกลุ่มอัตลักษณ์หลากหลาย รวบรวมข้อมูล แล้วนำค่าสถิติต่าง ๆ มาวิเคราะห์ถึงสถานการณ์ที่เกิดขึ้น วิเคราะห์ว่าเกิดปัญหาอะไร อาจใช้วิธีการประชุมกลุ่มย่อย เพื่อช่วยกันวิเคราะห์ถึงปัญหาที่เกิดขึ้น เช่น **ศึกษาสถานการณ์** วิเคราะห์สัดส่วนกำลังแรงงาน ประชากรวัยกำลังแรงงานเท่ากัน แต่กำลังแรงงานหญิงในระบบน้อยกว่าชายถึง ๗๐๐,๐๐๐ คน เป็นต้น **วิเคราะห์สถานการณ์** ผู้หญิงต้องออกจากงานและเลี้ยงดูลูกอยู่ที่บ้าน โอกาสในการทำงานของผู้หญิงส่วนใหญ่ต้องรับหน้าที่หลักในการดูแลบุตร **การปรับเปลี่ยน** จัดตั้งศูนย์รับเลี้ยงเด็กขึ้น เพื่อเปิดโอกาสให้ผู้หญิงสามารถมีเวลาในการทำงานได้อย่างเต็มที่ ประชากรมีบริการทางสังคม โอกาสในการเป็นกำลังแรงงานในระบบของผู้หญิงสูงขึ้น **วิเคราะห์สถานการณ์** จากประเด็นปัญหาเด็กผู้หญิงถูกข่มขืนบนรถไฟทำให้การรถไฟแห่งประเทศไทยได้จัดทำตู้ขบวนรถไฟสำหรับผู้หญิงโดยเฉพาะ เพื่อสร้างความมั่นใจและความปลอดภัยในการเดินทางของผู้หญิงบนรถไฟ



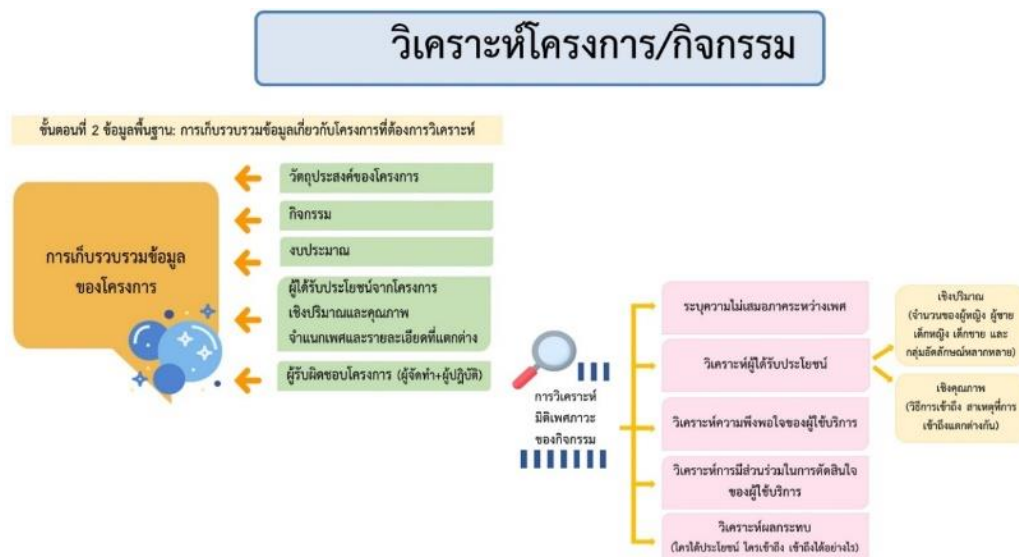
รูปการวิเคราะห์สถานการณ์ของกลุ่มเป้าหมาย

ผลจากการวิเคราะห์สถานการณ์ สภาพปัญหา โอกาส และการเข้าถึงของกลุ่มเป้าหมาย เกิดข้อเสนอแนะในการพัฒนาโครงการ เช่น การปรับตัวอุปสงค์ของโครงการ การกำหนดกลุ่มเป้าหมายของกิจกรรม การปรับเปลี่ยนหรือพัฒนาตัวชี้วัดให้ตอบสนองต่อกลุ่มเป้าหมายที่หลากหลาย ทำให้การจัดสรรงบประมาณ แก่กลุ่มเฉพาะ หรือให้กลุ่มเป้าหมายเข้าถึงอย่างเท่าเทียมและเป็นธรรม

๒) การวิเคราะห์เพศภาวะโครงการ/กิจกรรมจะอยู่ในขั้นตอนที่ ๒ และขั้นตอนที่ ๓

ขั้นตอนที่ ๒ ข้อมูลพื้นฐาน : การเก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับโครงการที่ต้องการวิเคราะห์สามารถเก็บจากการเก็บรวบรวมข้อมูลของโครงการ เช่น วัตถุประสงค์ของโครงการ กิจกรรม งบประมาณ ผู้ได้รับประโยชน์จากโครงการ ทั้งเชิงปริมาณ และเชิงคุณภาพ จำแนกเพศ และรายละเอียดที่แตกต่าง ผู้รับผิดชอบโครงการ (ผู้จัดทำ + ผู้ปฏิบัติ)

ขั้นตอนที่ ๓ การวิเคราะห์มิติเพศภาวะของกิจกรรม : เป็นการระบุนความไม่เสมอภาคระหว่างเพศ การวิเคราะห์ผู้ได้รับประโยชน์ ทั้งเชิงปริมาณ (จำนวนผู้หญิง ผู้ชาย เด็กหญิง เด็กชาย และกลุ่มอัตลักษณ์ หลากหลาย) และเชิงคุณภาพ (วิธีการเข้าถึง สาเหตุที่การเข้าถึงแตกต่างกัน) วิเคราะห์ความพึงพอใจของผู้ใช้บริการ วิเคราะห์การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจของผู้ใช้บริการ วิเคราะห์ผลกระทบ (ใครได้ประโยชน์ ใครเข้าถึง เข้าถึงได้อย่างไร)



รูปภาพแสดงการวิเคราะห์โครงการ/กิจกรรม

แบบรายการตรวจสอบ GRB ใช้เป็นแนวทาง/ขั้นตอนการจัดทำ GRB และเป็นเครื่องมือในการประเมินตนเอง (ฉบับปรับปรุง เมื่อวันที่ ๒๒ พฤษภาคม ๒๕๖๕) มีทั้งหมด ๒๑ ขั้นตอน โดยแบ่งเป็น ๗ กลุ่ม

การจัดทำ GRB สามารถเริ่มในกระบวนการงบประมาณใดก็ได้ เช่น เป็นโครงการที่ดำเนินการเสร็จสิ้น ทำข้อ ๑ - ๒๑ เป็นโครงการที่จะดำเนินการใหม่ ทำข้อ ๑ - ๙ และโครงการที่อยู่ระหว่างการดำเนินการ ข้อ ๑๓ - ๒๑

กลุ่มที่ ๑ การวิเคราะห์สถานการณ์ในชุมชน

๑. มีการสำรวจปัญหา สถานการณ์ของคนในชุมชน กลุ่มต่าง ๆ เช่น ผู้หญิง ผู้ชาย คนพิการ เด็ก เพื่อนำมาออกแบบการทำนโยบาย/โครงการ/กิจกรรม
๒. จัดเก็บข้อมูลแยกเพศของคนในชุมชน และ/หรือผู้ที่เกี่ยวข้อง
๓. จัดรับฟังความคิดเห็นของคนในชุมชนที่หลากหลายเพื่อกำหนด นโยบาย/โครงการ/กิจกรรมที่จะจัดทำ
๔. วิเคราะห์ความต้องการ และปัญหาที่แตกต่างของคนในชุมชน เช่น ผู้หญิง ผู้ชาย เพื่อกำหนด นโยบาย/โครงการ/กิจกรรม

กลุ่มที่ ๒ การออกแบบผลลัพธ์ เป้าหมาย

๕. ออกแบบโครงการ/กิจกรรมจากผลการสำรวจข้อมูล คนในชุมชน
๖. คำนึงถึงการมีส่วนร่วมของกลุ่มเป้าหมายในการกำหนดผลลัพธ์ของนโยบาย/โครงการ/ กิจกรรม เช่น ผู้หญิง ผู้ชาย และสถานะต่าง ๆ เช่น อายุ สถานที่พักอาศัยเขตเมืองเขตชนบท อย่างทั่วถึงและเป็นธรรม
๗. กำหนดเป้าหมายของการจัดทำนโยบาย โครงการ เพื่อให้ประชาชนทุกกลุ่มเป้าหมายได้รับผลประโยชน์จากนโยบาย/โครงการ/กิจกรรม

กลุ่มที่ ๓ การกำหนดตัวชี้วัด

๘. กำหนดจำนวนของกลุ่มเป้าหมายโดยจำแนกเพศ และสถานะต่าง ๆ เช่น อายุ ความพิการ อัตลักษณ์ทางเพศ (ตัวชี้วัดเชิงปริมาณ)
๙. กำหนดตัวชี้วัดเชิงคุณภาพ โดยระบุผลประโยชน์ที่คนในชุมชนได้รับจากการทำนโยบาย/โครงการ/กิจกรรม เช่น ผู้หญิง ผู้ชาย เด็ก ผู้สูงอายุ ได้รับประโยชน์อย่างไร

กลุ่มที่ ๔ การอนุมัติงบประมาณ

๑๐. ผู้ที่มีอำนาจในการจัดสรรงบประมาณมีนโยบายหรือแนวทางในการจัดสรรงบประมาณเพื่อความเสมอภาคระหว่างเพศ
๑๑. ใช้คู่มือ GRB และแบบรายการ GRB เป็นแนวทางในการพิจารณางบประมาณ
๑๒. จัดลำดับความสำคัญการพิจารณาอนุมัติงบประมาณ ตามสภาพปัญหา ความต้องการ ความจำเป็นเร่งด่วนของกลุ่มเป้าหมาย

กลุ่มที่ ๕ การดำเนินงานตามงบประมาณ

๑๓. กำหนดสัดส่วนของผู้เข้าร่วมโครงการ/กิจกรรม หรือผู้ที่ได้รับผลประโยชน์จากนโยบาย/โครงการ/กิจกรรม อย่างเหมาะสม เช่น ผู้หญิง ผู้ชาย กลุ่มผู้มีความหลากหลายทางเพศ
๑๔. กำหนดสัดส่วนการมีส่วนร่วมของกลุ่มเป้าหมายเฉพาะ นโยบาย/โครงการ/กิจกรรม เช่น ผู้หญิง พิกการ กลุ่มชาติพันธุ์ ผู้สูงอายุ เข้ามามีส่วนร่วมอย่างเหมาะสม
๑๕. กำหนดวิธีการการอำนวยความสะดวกให้ทุกคนในชุมชนเข้ามารับประโยชน์จากนโยบาย/โครงการ/กิจกรรม/บริการ

กลุ่มที่ ๖ การติดตามผลการใช้จ่าย

๑๖. จัดทำแบบประเมินความพึงพอใจของคนในชุมชน ต่อโครงการ/กิจกรรม/บริการที่ได้จัดทำ
๑๗. จัดเก็บและวิเคราะห์ข้อมูลผู้ที่เข้าร่วมโครงการ/กิจกรรม/หรือผู้ใช้บริการแยกเพศ อายุ และอัตลักษณ์ที่หลากหลาย เช่น ความพิการ ชาติพันธุ์ อัตลักษณ์ทางเพศ

กลุ่มที่ ๗ การประเมินผลการใช้จ่ายงบประมาณ

๑๘. หลังจากการดำเนินการเสร็จสิ้น หรือการรายงานการดำเนินโครงการ โดยวิเคราะห์จำนวนคนในชุมชนแต่ละกลุ่มได้รับประโยชน์ จากนโยบาย/โครงการ/กิจกรรมอย่างไร เช่น คิดค่าใช้จ่ายต่อหัว
๑๙. มีตัวอย่างที่เป็นรูปธรรมว่านโยบาย/โครงการ/กิจกรรมที่ได้ดำเนินการมีประโยชน์ต่อคนกลุ่มต่าง ๆ ในชุมชน เช่นผู้หญิง ผู้ชาย และกลุ่มที่หลากหลายในชุมชน เช่น เด็ก คนพิการ
๒๐. จัดทำข้อเสนอแนะเพื่อให้เกิดการจัดสรรงบประมาณให้คนในชุมชนได้รับประโยชน์อย่างทั่วถึงและเป็นธรรม
๒๑. กำหนดแนวทางและวิธีการใหม่ๆ เพื่อพัฒนานโยบาย/โครงการ/กิจกรรมเพื่อให้คนในชุมชนได้รับประโยชน์อย่างทั่วถึงและเป็นธรรม

คู่มือการจัดทำงบประมาณที่คำนึงถึงมิติเพศภาวะ (GRB) มีวัตถุประสงค์เพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับ GRB ให้กับผู้เกี่ยวข้องในหน่วยงานภาครัฐและหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องทั้งในระดับนโยบายและปฏิบัติ และนำไปสู่การจัดทำงบประมาณที่คำนึงถึงมิติเพศภาวะของหน่วยงาน คู่มือ GRB ฉบับนี้มีประโยชน์ใช้ในการทบทวนขั้นตอนวิธีการในการจัดทำ GRB ในคู่มือมีตัวอย่างกรณีศึกษาจากประเทศต่าง ๆ รวมทั้งส่วนการวิเคราะห์ และมีแบบรายการตรวจสอบ ประเมินตนเองและวิธีการฉบับย่อ

ความเป็นมาของคู่มือ GRB

คู่มือ GRB ฉบับนี้มีการพัฒนาโดยการศึกษาแนวทางการจัดทำงบประมาณที่คำนึงถึงมิติเพศภาวะจากองค์กรไทยและระหว่างประเทศ และเอกสารวิชาการและตัวอย่างจากประเทศต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการจัดทำงบประมาณที่คำนึงถึงมิติเพศภาวะ โดยจัดทำเนื้อหาให้มีความสอดคล้องกับบริบทของประเทศไทย และคณะรัฐมนตรีได้มีมติเมื่อวันที่ ๗ ธันวาคม ๒๕๖๔ เห็นชอบให้เผยแพร่คู่มือและให้หน่วยงานภาครัฐและหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องนำคู่มือการจัดทำงบประมาณที่คำนึงถึงมิติเพศภาวะพร้อมแบบรายการตรวจสอบการจัดทำงบประมาณที่คำนึงถึงมิติเพศภาวะไปใช้เป็นแนวทางในการจัดทำงบประมาณต่อไป

คู่มือ GRB ฉบับนี้ประกอบด้วยเนื้อหา ทั้งหมด ๖ ส่วน คือ

ส่วนที่ ๑ วัตถุประสงค์ของคู่มือ และความหมายของ GRB

ส่วนที่ ๒ ความเป็นมาและความสำคัญของ GRB และความเชื่อมโยงกับกรอบระหว่างประเทศและกรอบในประเทศ

ส่วนที่ ๓ ขั้นตอนในการจัดทำ GRB

ส่วนที่ ๔ ตัวอย่างการจัดทำงบประมาณที่คำนึงถึงมิติเพศภาวะ

ส่วนที่ ๕ แบบรายการตรวจสอบการจัดทำงบประมาณที่คำนึงถึงมิติเพศภาวะ (Gender Responsive Budgeting Checklist)

ส่วนที่ ๖ นิยามศัพท์ บทสรุป บรรณานุกรม



สรุปหลักการสำคัญของ GRB

- ๑) ข้อมูลที่มีความละเอียด จำแนกเพศ อัตลักษณ์ที่แตกต่าง เช่น อายุ อัตลักษณ์ทางเพศ ความพิการ
- ๒) วิเคราะห์แบบมีเพศภาวะ
 - วิเคราะห์ภาพรวม องค์กร/กลุ่มเป้าหมาย
 - วิเคราะห์โครงการ/กิจกรรม
- ๓) การจัดสรรงบประมาณ การจัดทำโครงการ/กิจกรรม แบบไม่เหมารวม วิเคราะห์ความต้องการ ตั้งคำถามถึงข้อจำกัด โอกาสที่แตกต่างของหญิงชาย และอัตลักษณ์ต่างๆ เช่น ความพิการ ฐานะทางเศรษฐกิจ วิถีทางเพศและอัตลักษณ์ทางเพศ หลักการการมีส่วนร่วม และการรับฟังความคิดเห็น
- ๔) หลักการมีส่วนร่วม และการรับฟังความคิดเห็น

ประโยชน์ของ GRB เพื่อ...

๑) ใช้เป็นเครื่องมืองบประมาณที่สำคัญที่นำกระบวนการวิเคราะห์ความสมดุลในการจัดสรรงบประมาณ เพื่อการจัดบริการสาธารณะ และการพัฒนาเศรษฐกิจสังคมที่คำนึงถึงรายละเอียดและความต้องการระหว่าง กลุ่มเป้าหมายหญิง ชาย และอัตลักษณ์ที่ทับซ้อน ส่งผลต่อความไม่เสมอภาคระหว่างเพศ

๒) เพิ่มระดับความละเอียดรอบคอบ ลดปัญหาการกำหนดนโยบายและแผนงานที่ผิดพลาดสูญเสียเปล่า หรือไร้ประโยชน์

๓) GRB ทำให้การใช้งบประมาณมีประสิทธิภาพ นโยบายและบริการสาธารณะต่างๆ มีคุณภาพมากขึ้น ซึ่งส่งผลดีต่อการพัฒนาเศรษฐกิจสังคม และคุณภาพชีวิตของประชาชน

๔) ส่งเสริมให้มีการจัดเก็บข้อมูลแยกเพศ และการศึกษาวิจัยประเด็นความแตกต่างหญิงชายทำให้ ภาครัฐมีความรู้ ความเข้าใจ ความต้องการของหญิง และชายที่ชัดเจนมากขึ้น

๕) ปรับปรุงกระบวนการตัดสินใจ การดำเนินงานของภาครัฐ และการรายงานผลงานที่ให้ความสำคัญ ต่อความเสมอภาคระหว่างเพศ ช่วยให้การออกแบบนโยบายสาธารณะแผนงาน/โครงการต่างๆ มีความรอบคอบ และเสมอภาคเท่าเทียมกันมากขึ้น

๖) มีส่วนในการพัฒนากระบวนการงบประมาณให้สามารถใช้จ่ายอย่างมีประสิทธิภาพ ตรงตามความต้องการของกลุ่มเป้าหมายต่างๆ อีกทั้งมีความโปร่งใส และเป็นธรรม

ตัวอย่างการเป็นองค์การนำร่องการจัดงบประมาณที่คำนึงถึงมิติเพศภาวะ

องค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริก จังหวัดเชียงราย (อบต. แม่พริก จ.เชียงราย)

ระยะที่ ๑

จัดเวทีเพื่อรับฟังความคิดเห็นของผู้พิการ โดยเฉพาะเกี่ยวกับความต้องการฝึกอาชีพของประชาชนตำบล แม่พริก จังหวัดเชียงราย อบต. แม่พริก จ.เชียงราย นำผลจากการสำรวจปัญหา สถานการณ์ และการรับฟังความคิดเห็นของผู้พิการมาจัดทำโครงการส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศด้านอาชีพของผู้พิการในพื้นที่ตำบลแม่พริก โดยมีการนำแบบรายการตรวจสอบ GRB มาใช้ประกอบในการดำเนินโครงการ และบรรจุโครงการดังกล่าว ใน ข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

ระยะที่ ๒

- อบต. แม่พริก จ.เชียงราย วิเคราะห์ปัญหาสถานการณ์ปัญหาความไม่เสมอภาคระหว่างเพศในชุมชน เช่น ค่าจ้างแรงงานที่ไม่เท่าเทียมกันระหว่างผู้หญิงและผู้ชายในตำแหน่งเดียวกัน การแบ่งหน้าที่ภายในครอบครัว ความรุนแรงในครอบครัว การกลั่นแกล้ง รังแกผู้ที่มีอัตลักษณ์ทางเพศที่แตกต่าง ความไม่เสมอภาคระหว่างเพศ

- อบต. แม่พริก จ.เชียงราย นำผลจากการวิเคราะห์มาจัดทำโครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ ด้านการส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศในครอบครัวแบบบูรณาการขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริก โดยการจัดสรรงบประมาณ และเขียนขอรับการสนับสนุนจากกองทุนความเท่าเทียมระหว่างเพศ

ระยะที่ ๓

- การดำเนินโครงการในการสร้างความเสมอภาคระหว่างเพศในสถานศึกษา ร่วมกับกรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว

- อยู่ระหว่างจัดทำโครงการเพื่อขยายผลการสร้างความเสมอภาคระหว่างเพศในสถานศึกษาในโรงเรียนพื้นที่ตำบลแม่พริก จังหวัดเชียงราย

เทศบาลเกาะคา จังหวัดลำปาง

- ลงนามบันทึกข้อตกลงความร่วมมือในการส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศและเสริมพลังสตรีระหว่างเทศบาลตำบลเกาะคา จังหวัดลำปาง และกรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว

- การจัดฝึกอบรมโดยกรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัวเพื่อวิเคราะห์ปัญหาความไม่เสมอภาคระหว่างเพศในชุมชน

- ผลจากการวิเคราะห์ปัญหาร่วมกัน พบว่าในชุมชนมีปัญหาความไม่เสมอภาคระหว่างเพศ ดังนี้ ๑) ปัญหาการล่วงละเมิดทางเพศในการทำงาน ๒) การไม่ยอมรับกลุ่มบุคคลผู้มีความหลากหลายทางเพศ ๓) ทักษะคติความเชื่อที่มีผลต่อความไม่เสมอภาคระหว่างเพศ การขาดพื้นที่ในการมีส่วนร่วม

- การนำแนวคิด และวิธีการ GRB สู่การจัดทำโครงการ/กิจกรรม
ผลคือ การคิดโครงการเพื่อจัดการปัญหาความไม่เสมอภาคระหว่างเพศ ๑) โครงการเคารพและให้เกียรติในความแตกต่างเพื่อความเป็นหนึ่งเดียวของเทศบาล ๒) โครงการสร้างความเสมอภาคทางสังคมในพื้นที่เทศบาลตำบลเกาะคา ๓) โครงการการป้องกันและเฝ้าระวังการถูกล่วงละเมิดทางเพศในที่ทำงาน ๔) โครงการธรรมะใกล้ใจผู้สูงอายุ (คำนึงถึงการเข้าถึงของผู้สูงอายุ สถานที่เวลา สิ่งอำนวยความสะดวก)

การสนับสนุนของกรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว

๑) การสนับสนุนทางวิชาการ โดยการจัดทำองค์ความรู้และสื่อเผยแพร่ด้านการส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศให้แก่ GFP เพื่อนำไปเผยแพร่ในหน่วยงาน การให้คำปรึกษาถึงแนวทางในการส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศ การสนับสนุนวิทยากรด้านความเสมอภาคระหว่างเพศ

๒) การเสริมสร้างศักยภาพ เกี่ยวกับการดำเนินงานเพื่อส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศให้แก่ GFP เช่น หลักสูตรธรรมาภิบาลและการส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศสำหรับผู้บริหารร่วมกับสถาบันพระปกเกล้า หลักสูตรการบริหารบนความหลากหลายร่วมกับสำนักงาน ก.พ. กระทรวงยุติธรรม

การสนับสนุนงบประมาณในการส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศ โดยกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ (<http://gepf.dwf.go.th>)

การประกาศเกียรติคุณและรางวัล แก่บุคคลและหน่วยงานดีเด่นในการส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศและ **คุ้มครองสิทธิสตรี** รางวัลหน่วยงานด้านการส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศ

(ข้อมูลเพิ่มเติมศึกษาได้จาก คู่มือการขอรับเงินสนับสนุนโครงการจากกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ ฉบับปรับปรุง ๒๕๖๕ กรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว (<https://rb.gy/๑๑yxii>))

การแบ่งกลุ่ม “แลกเปลี่ยนข้อคิดเห็นการนำแนวคิดในการจัดทำงบประมาณที่คำนึงถึงมิติเพศภาวะสู่การปฏิบัติ ”
โดย ทีมวิทยากรจากกรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว

โดยมีการแบ่งกลุ่มผู้เข้าร่วมประชุมทั้งหมดเป็นกลุ่มย่อย จำนวน ๘ กลุ่ม ผู้เข้าร่วมประชุมเชิงปฏิบัติการฯ ได้ระดมความคิดเห็น ดังนี้

วิทยากร ให้ผู้เข้าร่วมประชุม ระดมความคิดเห็นจากแนวคิดในการจัดทำงบประมาณที่คำนึงถึงมิติเพศภาวะจะนำไปสู่การดำเนินงานในองค์กรได้อย่างไร สามารถสรุปได้ดังนี้

๑) สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการจัดทำแผนงานโครงการ กิจกรรม เพื่อให้ตอบสนองกับกลุ่มเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น นำไปแก้ปัญหาให้เป็นรูปธรรมมากยิ่งขึ้น

๒) นำแนวความคิดการจัดทำงบประมาณที่คำนึงถึงมิติเพศภาวะไปปรับปรุงการเขียนโครงการ กิจกรรมที่เคยดำเนินการ เพื่อให้ครอบคลุมทุกกลุ่มเป้าหมาย

๓) จัดทำโครงการสร้างความเสมอภาค เพิ่มโอกาสให้กับ ชาย หญิง เด็กชาย เด็กหญิง ทุกเพศ เพื่อให้เข้าถึงทรัพยากรอย่างเป็นธรรม

๔) นำแนวความคิดการจัดทำงบประมาณที่คำนึงถึงมิติเพศภาวะไปใช้ในการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น

๕) นำหลักการการจัดทำงบประมาณที่คำนึงถึงมิติเพศภาวะ ไปเป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์กลุ่มเป้าหมาย ทำให้ทราบถึงปัญหาที่แท้จริง และสามารถหาแนวทางในการแก้ปัญหาได้และเขียนโครงการ/กิจกรรมที่สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน

๖) สามารถกำหนดเป้าหมายในการดำเนินงานได้ตรงเป้าหมายมากขึ้นเนื่องจากข้อมูลที่ได้รับจากการจัดทำงบประมาณที่คำนึงถึงมิติเพศภาวะ จำแนกลักษณะข้อมูลที่ชัดเจนและสอดคล้องกับภาวะปัจจุบัน

๗) เพื่อการสำรวจปัญหาออกแบบโครงการ เพื่อขอรับงบประมาณจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

๘) นำข้อมูลที่ได้ รับจากการบรรยายเพิ่มเข้าไปในแผนและโครงการต่าง ๆ ขององค์กรของตนเอง

๙) ปรับปรุงการทำงานโครงการ บูรณาการงานที่กำลังดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น มีแผนการตั้งงบประมาณที่ชัดเจนยิ่งขึ้น

๑๐) ทำให้เห็นถึงปัญหาแบบเฉพาะเจาะจงมากยิ่งขึ้น เวลาทำโครงการจะได้คำนึงถึงบุคคลต่าง ๆ ได้ครอบคลุม แล้วทำบรรจุในแผนและงบประมาณ อบัญญัติ/เทศบัญญัติ

๑๑) สามารถวิเคราะห์สถานการณ์ในปัจจุบัน เข้าใจถึงปัญหาของกลุ่มเป้าหมายในพื้นที่ และชุมชน ทำให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนงานโครงการ

๑๒) นำไปวางแผนการดำเนินการจัดสรรงบประมาณและจัดทำโครงการกิจกรรมการสร้าง
ความเสมอภาคให้กับเพศภาวะในพื้นที่ และนำแนวทางที่ได้จากการจัดทำงบประมาณที่คำนึงถึงเพศภาวะไปร่วม
การดำเนินงานบูรณาการเข้ากับหน่วยงาน ทันที เพื่อให้เกิดการแก้ปัญหาที่ครอบคลุมและ ตรงกับเป้าหมาย
ในพื้นที่



ผลการประเมินความพึงพอใจ

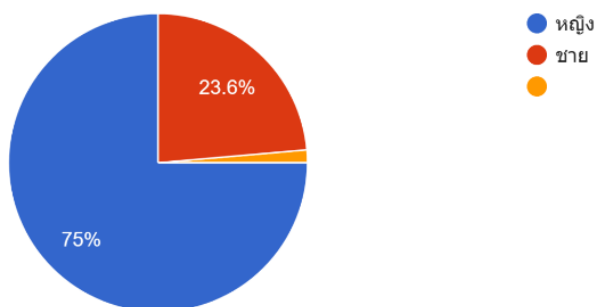
แบบสอบถามความพึงพอใจและความไม่พึงพอใจ
ประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อจัดทำงบประมาณที่คำนึงถึงมิติเพศภาวะในพื้นที่นำร่อง
วันที่ ๒๔ พฤศจิกายน ๒๕๖๖
ณ ห้องประชุมกมลพฤกษ์แกรนด์ ชั้น L โรงแรมสองพันบุรี จังหวัดสุพรรณบุรี
จัดโดย กรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว ร่วมกับสถาบันพระปกเกล้า

ส่วนที่ ๑ ข้อมูลทั่วไปของผู้เข้าร่วมประชุม

ผู้เข้าร่วมประชุม ทั้งสิ้น ๒๘๑ คน ผู้ตอบแบบสอบถาม ๗๒ คน

๑.๑ เพศ

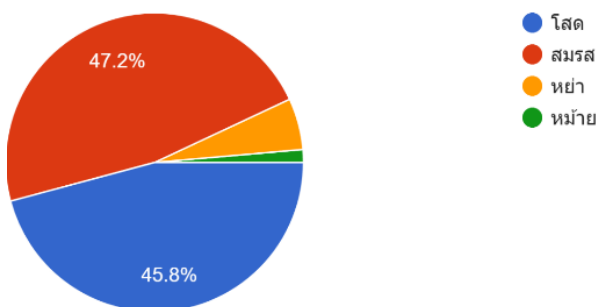
ผู้เข้าร่วมประชุมที่ได้ตอบแบบสอบถาม มีจำนวนทั้งหมด ๗๒ คน พบว่า ส่วนใหญ่เป็นผู้เข้าร่วมประชุม เพศหญิง จำนวน ๕๔ คน (๗๕%) ผู้เข้าร่วมประชุมเพศชาย จำนวน ๑๗ คน (๒๓.๖%) และอื่นๆ จำนวน ๑ คน (๑.๔%) ตามลำดับดังภาพแผนภูมิที่ ๑



แผนภูมิที่ ๑ : การจำแนกเพศของผู้ตอบแบบสอบถาม

๑.๒ สถานภาพ

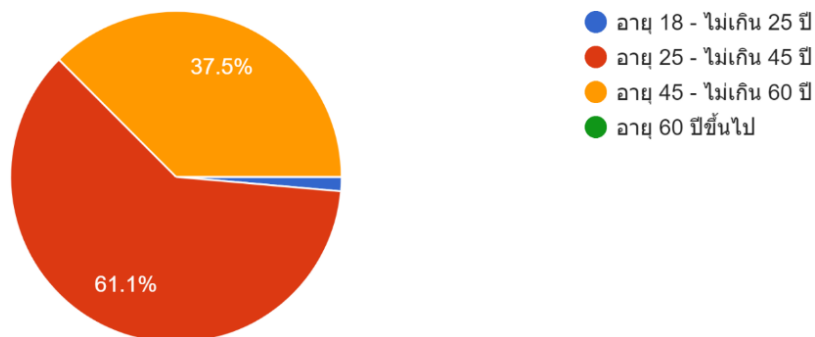
ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรส จำนวน ๓๔ คน (๔๗.๒%) รองลงมาคือผู้ตอบแบบสอบถามมีสถานภาพโสด จำนวน ๓๓ คน (๔๕.๘%) ผู้ตอบแบบสอบถามสถานภาพหย่า จำนวน ๔ คน (๕.๖%) และผู้ตอบแบบสอบถามสถานภาพหม้าย จำนวน ๑ คน (๑.๔%) ตามลำดับดังภาพแผนภูมิที่ ๒



แผนภูมิที่ ๒ : การจำแนกสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

๑.๓ อายุ

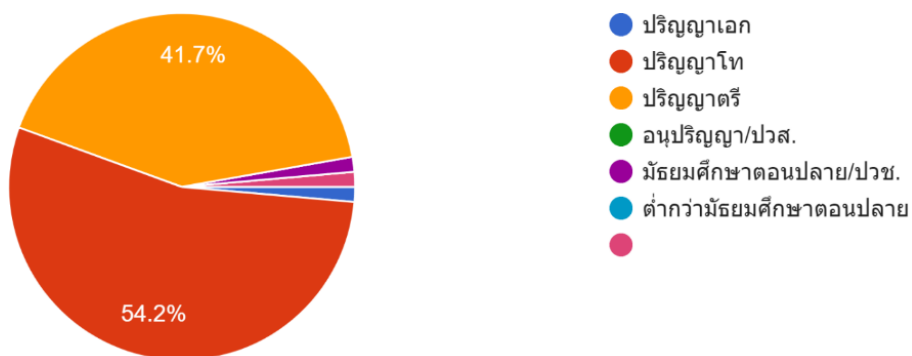
ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่อายุ ๒๕ - ไม่เกิน ๔๕ ปี จำนวน ๔๔ คน (๖๑.๑%) รองลงมาคือ อายุ ๔๕ - ไม่เกิน ๖๐ ปี จำนวน ๒๗ คน (๓๗.๕%) ตามด้วยอายุ ๑๘ - ไม่เกิน ๒๕ ปี จำนวนอย่างละ ๑ คน (๑.๔%) ตามลำดับดังภาพแผนภูมิที่ ๓



แผนภูมิที่ ๓ : การจำแนกอายุของผู้ตอบแบบสอบถาม

๑.๔ ระดับการศึกษา

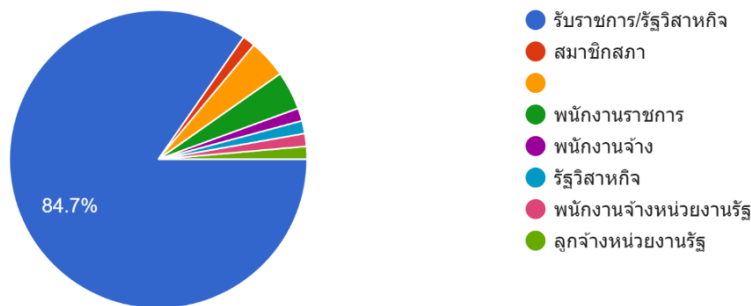
ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาปริญญาโท จำนวน ๓๙ คน (๕๔.๒%) รองลงมา ระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน ๓๐ คน (๔๑.๗%) ระดับปริญญาเอก มัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช. และอื่นๆ จำนวนอย่างละ ๑ คน (๑.๔%) ตามลำดับดังภาพแผนภูมิที่ ๔



แผนภูมิที่ ๔ : การจำแนกระดับการศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถาม

๑.๕ อาชีพ

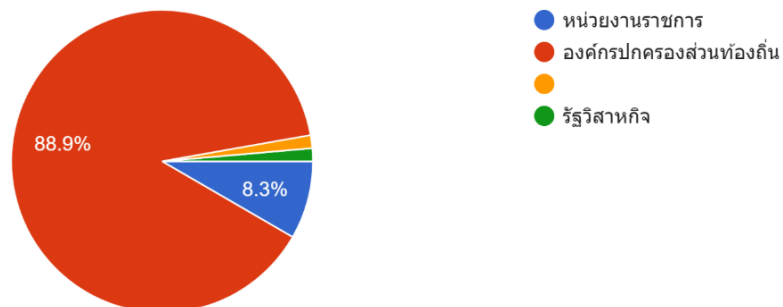
ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ประกอบอาชีพรับราชการ/รัฐวิสาหกิจ จำนวน ๖๑ คน (๘๔.๗%) รองลงมาประกอบอาชีพพนักงานราชการ พนักงานจ้างเหมา จำนวนอย่างละ ๓ คน (๔.๖%) และประกอบอาชีพอื่นๆ ได้แก่ สมาชิกสภา จำนวน ๕ คน (๖.๙%) ตามลำดับดังภาพแผนภูมิที่ ๕



แผนภูมิที่ ๕ : การจำแนกอาชีพของผู้ตอบแบบสอบถาม

๑.๖ หน่วยงาน/กลุ่ม/องค์กร

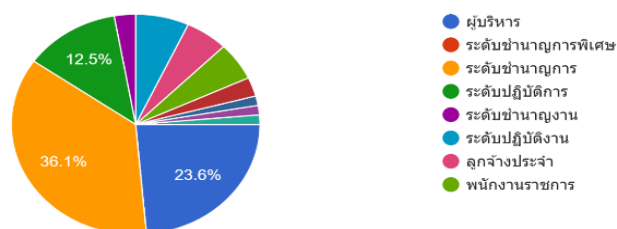
หน่วยงานที่ผู้ตอบแบบสอบถามสังกัดอยู่ส่วนใหญ่ คือ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จำนวน ๖๔ คน (๘๘.๙%) รองลงมาคือหน่วยงานราชการ จำนวน ๖ คน (๘.๓%) และอื่นๆ ได้แก่ รัฐวิสาหกิจ สมาชิกสภารวมจำนวน ๒ คน (๒.๘%) ตามลำดับดังภาพแผนภูมิที่ ๖



แผนภูมิที่ ๖ : การจำแนกหน่วยงานของผู้ตอบแบบสอบถาม

๑.๗ ระดับ

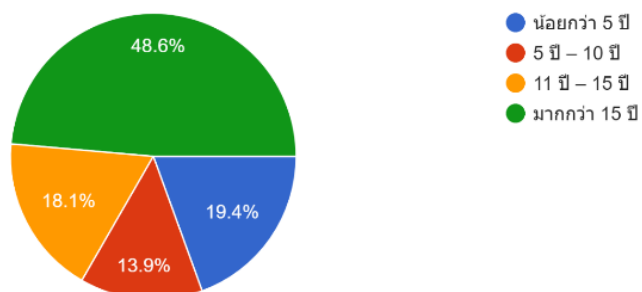
ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับ ระดับชำนาญการ จำนวน ๒๖ คน (๓๖.๑%) รองลงมาคือระดับ ผู้บริหาร จำนวน ๑๗ คน (๒๓.๖%) ระดับปฏิบัติการ จำนวน ๙ คน (๑๒.๕%) ระดับปฏิบัติงาน จำนวน ๕ คน (๖.๙%) พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำ จำนวนอย่างละ ๔ คน (๕.๖%) ระดับชำนาญงาน จำนวน ๒ คน (๒.๘%) และอื่นๆ ได้แก่ อำนวยการ สมาชิกสภา หัวหน้าส่วนราชการ พนักงานจ้างเหมา รวมจำนวน ๕ คน (๖.๙%) ตามลำดับดังภาพแผนภูมิที่ ๗



แผนภูมิที่ ๗ : การจำแนกระดับของผู้ตอบแบบสอบถาม

๑.๘ อายุการทำงาน

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุการทำงาน มากกว่า ๑๕ ปี จำนวน ๓๕ คน (๔๘.๖%) รองลงมา อายุการทำงาน น้อยกว่า ๕ ปี จำนวน ๑๔ คน (๑๙.๔%) อายุการทำงาน ๑๑ ปี – ๑๕ ปี จำนวน ๑๓ คน (๑๘.๑%) และอายุการทำงาน ๕ ปี – ๑๐ ปี จำนวน ๑๐ คน (๑๓.๙%) ตามลำดับดังภาพแผนภูมิที่ ๘



แผนภูมิที่ ๘ : การจำแนกอายุการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ ๒ ระดับความพึงพอใจต่อวิทยากรและการบรรยาย

การประเมินความพึงพอใจต่อวิทยากรและการบรรยายของผู้เข้าร่วมประชุม แบ่งเป็น ๓ หัวข้อ ได้แก่

๑. การบรรยายหัวข้อ การจัดทำงบประมาณที่คำนึงถึงมิติเพศภาวะและบทบาทขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๒. การบรรยายวิธีการจัดทำงบประมาณที่คำนึงถึงมิติเพศภาวะและแนะนำคู่มือในการจัดทำงบประมาณที่คำนึงถึงมิติเพศภาวะ

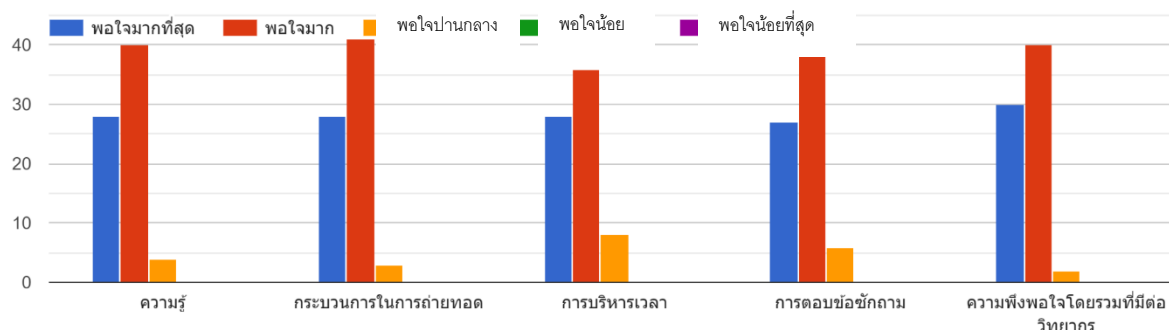
๓. การแบ่งกลุ่มเพื่อแลกเปลี่ยนข้อคิดเห็นการนำแนวคิดในการจัดทำงบประมาณที่คำนึงถึงมิติเพศภาวะ

สู่การปฏิบัติ และสรุปผลการประชุม และประเมินผล โดยแบ่งระดับการวัดทั้งหมด ๕ ระดับ ดังนี้

(๕ = พอใจมากที่สุด ๔ = พอใจมาก ๓ = พอใจปานกลาง ๒ = พอใจน้อย และ ๑ = พอใจน้อยที่สุด)

๒.๑) การบรรยายหัวข้อ การจัดทำงบประมาณที่คำนึงถึงมิติเพศภาวะและบทบาทขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

โดย ดร.ถวิลวดี บุรีกุล รองเลขาธิการสถาบันพระปกเกล้า



แผนภูมิที่ ๙ : การบรรยายหัวข้อ การจัดทำงบประมาณที่คำนึงถึงมิติเพศภาวะและบทบาทขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๒.๑.๑ ความรู้ในเนื้อหาของวิทยากร พบว่า ส่วนใหญ่มีความพึงพอใจระดับมาก จำนวน ๔๐ คน (๕๖%) พึงพอใจระดับมากที่สุด จำนวน ๒๘ คน (๓๙%) และพึงพอใจระดับปานกลาง จำนวน ๔ คน (๖%) ตามลำดับ

๒.๑.๒ กระบวนการในการถ่ายทอดชัดเจน น่าสนใจ และเข้าใจง่าย พบว่า ส่วนใหญ่มีความพึงพอใจระดับมาก จำนวน ๔๑ คน (๕๗%) พึงพอใจระดับมากที่สุด จำนวน ๒๘ คน (๓๙%) และพึงพอใจระดับปานกลาง จำนวน ๓ คน (๔%) ตามลำดับ

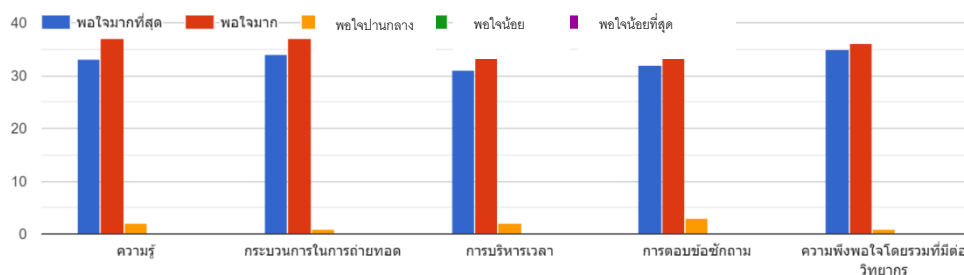
๒.๑.๓ การบริหารเวลาของวิทยากร พบว่า ส่วนใหญ่มีความพึงพอใจระดับมาก จำนวน ๓๖ คน (๕๐%) พึงพอใจระดับมากที่สุด จำนวน ๒๘ คน (๓๙%) และพึงพอใจระดับปานกลาง จำนวน ๘ คน (๑๑%) ตามลำดับ

๒.๑.๔ การตอบข้อคำถาม พบว่า ส่วนใหญ่มีความพึงพอใจระดับมาก จำนวน ๓๙ คน (๕๔%) พึงพอใจระดับมากที่สุด จำนวน ๒๗ คน (๓๘%) และพึงพอใจระดับปานกลาง จำนวน ๖ คน (๘%) ตามลำดับ

๒.๑.๕ ความพึงพอใจโดยรวมที่มีต่อวิทยากร พบว่า ส่วนใหญ่มีความพึงพอใจระดับมาก จำนวน ๔๐ คน (๕๖%) พึงพอใจระดับมากที่สุด จำนวน ๓๐ คน (๔๒%) และพึงพอใจระดับปานกลาง จำนวน ๒ คน (๓%) ตามลำดับ

๒.๒) การบรรยาย วิธีการจัดทำงบประมาณที่คำนึงถึงมิติเพศภาวะและแนะนำคู่มือในการจัดทำงบประมาณที่คำนึงถึงมิติเพศภาวะ

โดย ดร.พริดา ภูมิสวัสดิ์ ผู้อำนวยการกลุ่มมาตรการและกลไก กองส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศ



แผนภูมิที่ ๑๐ : วิธีการจัดทำงบประมาณที่คำนึงถึงมิติเพศภาวะและแนะนำคู่มือในการจัดทำงบประมาณที่คำนึงถึงมิติเพศภาวะ

๒.๒.๑ ความรู้ในเนื้อหาของวิทยากร พบว่า ส่วนใหญ่มีความพึงพอใจระดับมาก จำนวน ๓๗ คน (๕๑%) พึงพอใจระดับมากที่สุด จำนวน ๓๓ คน (๔๖%) และพึงพอใจระดับปานกลาง จำนวน ๒ คน (๓%) ตามลำดับ

๒.๒.๒ กระบวนการในการถ่ายทอดชัดเจน น่าสนใจ และเข้าใจง่าย พบว่า ส่วนใหญ่มีความพึงพอใจระดับมาก จำนวน ๓๗ คน (๕๑%) พึงพอใจระดับมากที่สุด จำนวน ๓๔ คน (๔๗%) และพึงพอใจระดับปานกลาง จำนวน ๑ คน (๑%) ตามลำดับ

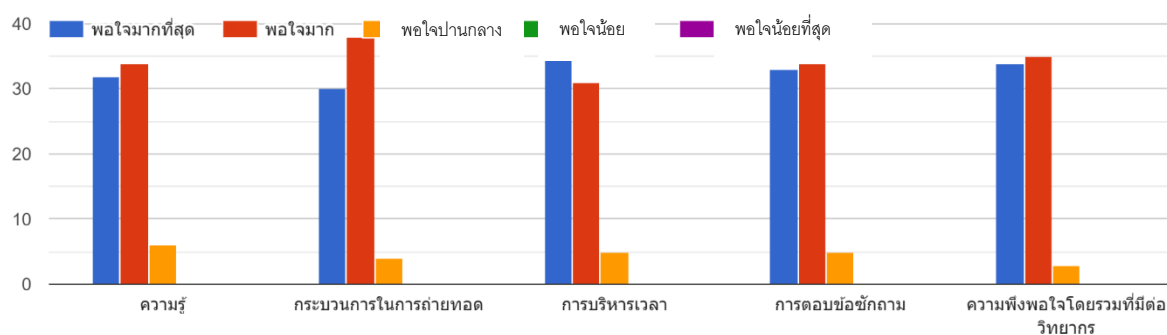
๒.๒.๓ การบริหารเวลาของวิทยากร พบว่า ส่วนใหญ่มีความพึงพอใจระดับมาก จำนวน ๓๙ คน (๕๔%) พึงพอใจระดับมากที่สุด จำนวน ๓๑ คน (๔๓%) และพึงพอใจระดับปานกลาง จำนวน ๒ คน (๓%) ตามลำดับ

๒.๒.๔ การตอบข้อคำถาม พบว่า ส่วนใหญ่มีความพึงพอใจระดับมาก จำนวน ๓๗ คน (๕๑%) พึงพอใจระดับมากที่สุด จำนวน ๓๒ คน (๔๔%) และพึงพอใจระดับปานกลาง จำนวน ๓ คน (๔%) ตามลำดับ

๒.๒.๕ ความพึงพอใจโดยรวม พบว่า ส่วนใหญ่มีความพึงพอใจระดับมาก จำนวน ๓๖ คน (๕๐%) พึงพอใจระดับมากที่สุด จำนวน ๓๕ คน (๔๙%) และพึงพอใจระดับปานกลาง จำนวน ๑ คน (๑%) ตามลำดับ

๒.๓) การแบ่งกลุ่มเพื่อแลกเปลี่ยนข้อคิดเห็นการนำแนวคิดในการจัดทำงบประมาณที่คำนึงถึงมิติเพศภาวะสู่การปฏิบัติ และสรุปผลการประชุม และประเมินผล

โดย ทีมวิทยากรจากกรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว



แผนภูมิที่ ๑๑ : การแบ่งกลุ่มเพื่อแลกเปลี่ยนข้อคิดเห็นการนำแนวคิดในการจัดทำงบประมาณที่คำนึงถึงมิติเพศภาวะสู่การปฏิบัติ และสรุปผลการประชุม และประเมินผล

๒.๓.๑ ความรู้ในเนื้อหาของวิทยากร พบว่า ส่วนใหญ่มีความพึงพอใจระดับมาก จำนวน ๓๔ คน (๔๗%) พึงพอใจระดับมากที่สุด จำนวน ๓๒ คน (๔๔%) และพึงพอใจระดับปานกลาง จำนวน ๖ คน (๘%) ตามลำดับ

๒.๓.๒ กระบวนการในการถ่ายทอดชัดเจน น่าสนใจ และเข้าใจง่าย พบว่า ส่วนใหญ่มีความพึงพอใจระดับมาก จำนวน ๓๘ คน (๕๓%) พึงพอใจระดับมากที่สุด จำนวน ๓๐ คน (๔๒%) และพึงพอใจระดับปานกลาง จำนวน ๔ คน (๖%) ตามลำดับ

๒.๓.๓ การบริหารเวลาของวิทยากร พบว่า ส่วนใหญ่มีความพึงพอใจระดับมาก จำนวน ๓๑ คน (๔๓%) พึงพอใจระดับมากที่สุด จำนวน ๓๖ คน (๕๐%) และพึงพอใจระดับปานกลาง จำนวน ๕ คน (๗%) ตามลำดับ

๒.๓.๔ การตอบข้อคำถาม พบว่า ส่วนใหญ่มีความพึงพอใจระดับมาก จำนวน ๓๔ คน (๔๗%) พึงพอใจระดับมากที่สุด จำนวน ๓๓ คน (๔๖%) และพึงพอใจระดับปานกลาง จำนวน ๕ คน (๗%) ตามลำดับ

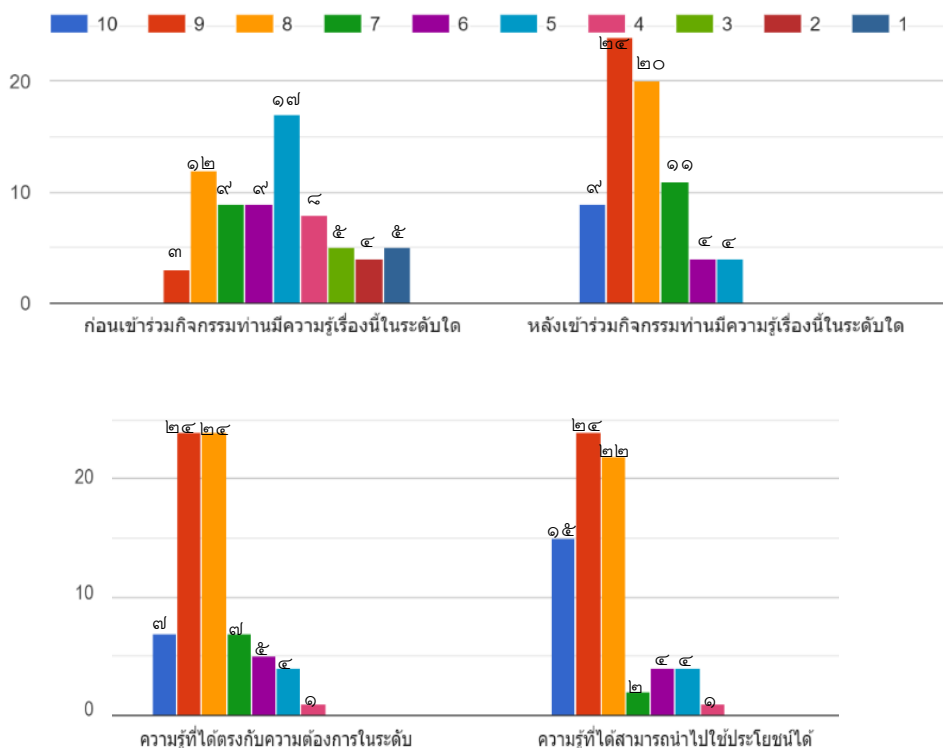
๒.๓.๕ ความพึงพอใจโดยรวม พบว่า ส่วนใหญ่มีความพึงพอใจระดับมาก จำนวน ๓๕ คน (๔๙%) พึงพอใจระดับมากที่สุด จำนวน ๓๔ คน (๔๗%) และพึงพอใจระดับปานกลาง จำนวน ๓ คน (๔%) ตามลำดับ

ส่วนที่ ๓ ความรู้ของผู้เข้าร่วมกิจกรรม

การประเมินความรู้ของผู้เข้าร่วมประชุม แบ่งเป็น ๔ ประเด็น ได้แก่

๑. ก่อนเข้าร่วมกิจกรรมมีความรู้เรื่องนี้หรือไม่
๒. หลังเข้าร่วมกิจกรรมได้รับความรู้เรื่องนี้เพียงพอ
๓. ความรู้ที่ได้ตรงกับความต้องการเพียงพอ
๔. ความรู้ที่ได้รับสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้หรือไม่

โดยแบ่งระดับการวัดทั้งหมด ๑๐ ระดับ จัดกลุ่มตามคะแนน ๔ กลุ่ม ดังนี้ ระดับ ๑ - ๒ = กลุ่มน้อย ระดับ ๓ - ๕ = กลุ่มปานกลาง ระดับ ๖ - ๘ = กลุ่มมาก และระดับ ๙ - ๑๐ = กลุ่มมากที่สุด



แผนภูมิที่ ๑๒ : การจำแนกระดับความรู้ของผู้ตอบแบบสอบถาม

๓.๑ ก่อนเข้าร่วมกิจกรรมมีความรู้เรื่องนี้หรือไม่ พบว่า ผู้เข้าร่วมประชุมส่วนใหญ่มีความรู้ก่อนเข้าประชุม อยู่ในกลุ่มมากและกลุ่มปานกลาง จำนวนอย่างละ ๓๐ คน (๔๒%) (ระดับ ๘ จำนวน ๑๒ คน ระดับ ๗ จำนวน ๙ คน และระดับ ๖ จำนวน ๙ คน) (ระดับ ๕ จำนวน ๑๗ คน ระดับ ๔ จำนวน ๘ คน ระดับ ๓ จำนวน ๕ คน) รองลงมาคือ กลุ่มน้อย จำนวน ๙ คน (๑๓%) (ระดับ ๒ จำนวน ๔ คน ระดับ ๑ จำนวน ๕ คน) และกลุ่มมากที่สุด จำนวน ๓ คน (ระดับ ๙ จำนวน ๓ คน) ตามลำดับ

๓.๒ หลังเข้าร่วมกิจกรรมได้รับความรู้เรื่องนี้เพียงใด พบว่า ผู้เข้าร่วมประชุมส่วนใหญ่ได้รับความรู้หลังเข้าร่วมประชุม ในกลุ่มมาก จำนวน ๓๕ คน (๔๙%) (ระดับ ๘ จำนวน ๒๐ คน ระดับ ๗ จำนวน ๑๑ คน ระดับ ๖ จำนวน ๔ คน) รองลงมาตามด้วยกลุ่มมากที่สุด จำนวน ๓๓ คน (๔๖%) (ระดับ ๑๐ จำนวน ๙ คน ระดับ ๙ จำนวน ๒๔ คน) และกลุ่มปานกลาง จำนวน ๔ คน (๖%) (ระดับ ๕ จำนวน ๔ คน) ตามลำดับ

๓.๓ ความรู้ที่ได้ตรงกับความต้องการเพียงใด พบว่า ผู้เข้าร่วมประชุมส่วนใหญ่ได้รับความรู้หลังเข้าร่วมประชุม ในกลุ่มมาก จำนวน ๓๖ คน (๕๐%) (ระดับ ๘ จำนวน ๒๔ คน ระดับ ๗ จำนวน ๗ คน ระดับ ๖ จำนวน ๕ คน) รองลงมาตามด้วยกลุ่มมากที่สุด จำนวน ๓๑ คน (๔๓%) (ระดับ ๑๐ จำนวน ๗ คน ระดับ ๙ จำนวน ๒๔ คน) และกลุ่มปานกลาง จำนวน ๕ คน (๗%) (ระดับ ๕ จำนวน ๔ คน ระดับ ๔ จำนวน ๑ คน) ตามลำดับ

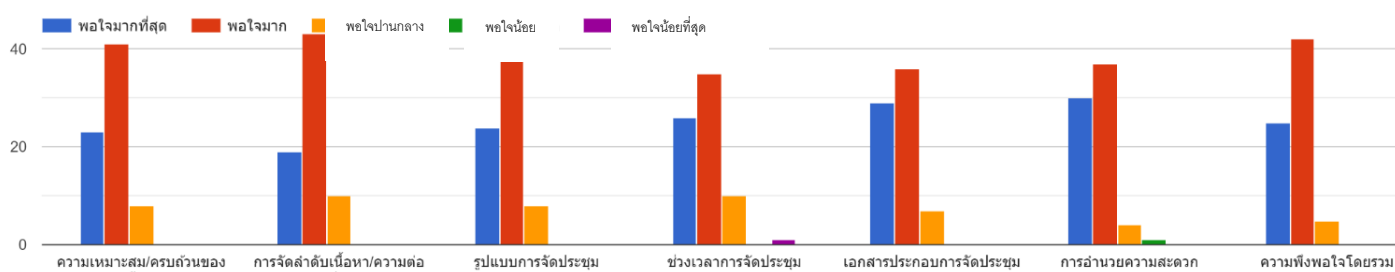
๓.๔ ความรู้ที่ได้รับสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้หรือไม่ พบว่า ผู้เข้าร่วมประชุมสามารถนำความรู้ที่ได้รับ ไปใช้ประโยชน์ได้อยู่ในกลุ่มมากที่สุด จำนวน ๓๙ คน (๕๔%) (ระดับ ๑๐ จำนวน ๑๕ คน ระดับ ๙ จำนวน ๒๔ คน) รองลงมาคือ กลุ่มมาก จำนวน ๒๘ คน (๓๙%) (ระดับ ๘ จำนวน ๒๒ คน ระดับ ๗ จำนวน ๒ คน ระดับ ๖ จำนวน ๔ คน) และกลุ่มปานกลาง จำนวน ๕ คน (๗%) (ระดับ ๕ จำนวน ๔ คน ระดับ ๔ จำนวน ๑ คน) ตามลำดับ

ส่วนที่ ๔ ระดับความพึงพอใจต่อเนื้อหา และรูปแบบ

การประเมินความพึงพอใจต่อเนื้อหาและรูปแบบที่ผู้เข้าประชุมได้รับจากการเข้าร่วมการประชุม แบ่งเป็น ๗ ประเด็น ได้แก่ ๑. เนื้อหา ๒. การจัดลำดับเนื้อหา ๓. รูปแบบ ๔. ช่วงเวลา ๕. เอกสาร ๖. การอำนวยความสะดวก ๗. ความพึงพอใจโดยรวม

โดยแบ่งระดับการวัดทั้งหมด ๕ ระดับ ดังนี้

(๕ = พอใจมากที่สุด ๔ = พอใจมาก ๓ = พอใจปานกลาง ๒ = พอใจน้อย และ ๑ = พอใจน้อยที่สุด)



แผนภูมิที่ ๑๓ : การจำแนกระดับความพึงพอใจต่อเนื้อหา และรูปแบบของผู้ตอบแบบสอบถาม

๔.๑ เนื้อหา พบว่า ผู้เข้าร่วมประชุมส่วนใหญ่พึงพอใจระดับมาก จำนวน ๔๑ คน (๕๖.๙) พึงพอใจระดับมากที่สุด จำนวน ๒๓ คน (๓๑.๙%) และพึงพอใจระดับปานกลาง จำนวน ๘ คน (๑๑.๑%) ตามลำดับ

๔.๒ การจัดลำดับเนื้อหา พบว่า ผู้เข้าร่วมประชุมส่วนใหญ่พึงพอใจระดับมาก จำนวน ๔๓ คน (๕๙.๗%) พึงพอใจระดับมากที่สุด จำนวน ๑๙ คน (๒๖.๔%) และพึงพอใจระดับปานกลาง จำนวน ๑๐ คน (๑๓.๙%) ตามลำดับ

๔.๓ รูปแบบ พบว่า ผู้เข้าร่วมประชุมส่วนใหญ่พึงพอใจระดับมาก จำนวน ๔๐ คน (๕๕.๖%) พึงพอใจระดับมากที่สุด จำนวน ๒๔ คน (๓๓.๓%) และพึงพอใจระดับปานกลาง จำนวน ๘ คน (๑๑.๑%) ตามลำดับ

๔.๔ ช่วงเวลา พบว่า ผู้เข้าร่วมประชุมส่วนใหญ่พึงพอใจระดับมาก จำนวน ๓๕ คน (๔๘.๖%) พึงพอใจระดับมากที่สุด จำนวน ๒๖ คน (๓๖.๑%) พึงพอใจระดับปานกลาง จำนวน ๑๐ คน (๑๓.๙%) และพึงพอใจระดับน้อยที่สุด จำนวน ๑ คน (๑.๔%) ตามลำดับ

๔.๕ เอกสาร พบว่า ผู้เข้าร่วมประชุมส่วนใหญ่พึงพอใจระดับมาก จำนวน ๓๖ คน (๕๐%) พึงพอใจระดับมากที่สุด จำนวน ๒๙ คน (๔๐.๓%) และพึงพอใจระดับปานกลาง จำนวน ๗ คน (๙.๗%) ตามลำดับ

๔.๖ การอำนวยความสะดวก พบว่า ผู้เข้าร่วมประชุมส่วนใหญ่พึงพอใจระดับมาก จำนวน ๓๗ คน (๕๑.๔%) พึงพอใจระดับมากที่สุด จำนวน ๓๐ คน (๔๑.๗%) และพึงพอใจระดับปานกลาง จำนวน ๔ คน (๕.๖%) และพึงพอใจระดับน้อย จำนวน ๑ คน (๑.๔%) ตามลำดับ

๔.๗ ความพึงพอใจโดยรวม พบว่า ผู้เข้าร่วมประชุมส่วนใหญ่พึงพอใจระดับมาก จำนวน ๔๒ คน (๕๘.๓%) พึงพอใจระดับมากที่สุด จำนวน ๒๕ คน (๓๔.๗%) และพึงพอใจระดับปานกลาง จำนวน ๕ คน (๖.๙%) ตามลำดับ

ส่วนที่ ๕ ข้อเสนอแนะอื่น ๆ เพิ่มเติม

๕.๑ ความประทับใจที่ได้รับจากการเข้าร่วมการประชุม

ด้านเนื้อหา : ได้รับความรู้ เรื่องความเสมอภาคทุก ๆ ช่วงวัย ได้แนวคิดแนวทางนำไปพัฒนาวางแผน จัดทำโครงการเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตประชาชนในพื้นที่ที่มีความเสมอภาคและเข้าถึงสวัสดิการรัฐ จำนวน ๙ คน (ร้อยละ ๒๙.๐๓) ของผู้ตอบคำถาม

ด้านวิทยากร : วิทยากรบรรยายชัดเจน เข้าใจง่าย ถ่ายทอดความรู้ได้ดี ครอบคลุม ให้มีความสำคัญ ต่อผู้เข้าร่วมประชุมและให้การช่วยเหลือเป็นอย่างดี จำนวน ๑๕ คน (ร้อยละ ๔๘.๓๙) ของผู้ตอบคำถาม

ด้านอื่น ๆ : กิจกรรมสนุก ไม่เคร่งเครียด การรวมกลุ่มกิจกรรม ในเรื่องการส่งเสริมความเสมอภาคทางเพศ และอาหารอร่อย จำนวน ๗ คน (ร้อยละ ๒๒.๕๘) ของผู้ตอบคำถาม

๕.๒ ความไม่ประทับใจที่ได้รับจากการเข้าร่วมการประชุม

ด้านความพร้อมผู้เข้าร่วม : ผู้เข้าร่วมไม่สามารถอยู่จนครบทุกกิจกรรม

ด้านสถานที่ : ห้องน้ำ และอาหารกลางวัน ไม่สะดวก

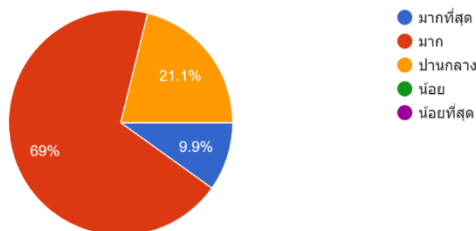
๕.๓ คิดว่าครั้งต่อไปจะเข้าร่วมกิจกรรมของกรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัวหรือไม่

๑. เข้าร่วมในครั้งต่อไป จำนวน ๓๔ คน (ร้อยละ ๕๔.๘๔) ของผู้ตอบคำถาม

๒. เข้าร่วมในครั้งต่อไป เพราะได้เพิ่มพูนทักษะและได้รับความรู้ใหม่ๆ มุมมองที่กว้างขึ้น มีประโยชน์ในการนำไปปรับใช้ จำนวน ๒๔ คน (ร้อยละ ๓๘.๗๑) ของผู้ตอบคำถาม

๓. เข้าร่วมในครั้งต่อไป เพื่อขอรับงบประมาณให้ท้องถิ่น จำนวน ๑ คน (ร้อยละ ๑.๖๑) ของผู้ตอบคำถาม
๔. เข้าร่วมในครั้งต่อไป เพื่อให้มีแนวทางการวิเคราะห์ และแก้ไขปัญหาในชุมชนได้อย่างมีระบบ จำนวน ๑ คน (ร้อยละ ๑.๖๑) ของผู้ตอบคำถาม
๕. เข้าร่วมในครั้งต่อไป เพราะเป็นการขับเคลื่อนที่เป็นรูปธรรมในการมีส่วนร่วมให้เกิดขึ้นจริง และตรงกลุ่มเป้าหมาย จำนวน ๑ คน (ร้อยละ ๑.๖๑) ของผู้ตอบคำถาม
๖. ไม่เข้าร่วมในครั้งต่อไป จำนวน ๑ คน (ร้อยละ ๑.๖๑) ของผู้ตอบคำถาม

๕.๔ รู้สึกผูกพันกับกรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัวเพียงใด



แผนภูมิที่ ๑๔ : การจำแนกความผูกพันกับกรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ ผูกพันกับกรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว ในระดับมาก จำนวน ๔๙ คน (ร้อยละ ๖๙) ผูกพันกับกรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว ในระดับปานกลาง จำนวน ๑๕ คน (ร้อยละ ๒๑.๑) ผูกพันกับกรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว ในระดับมากที่สุด จำนวน ๗ คน (ร้อยละ ๙.๙) ตามลำดับดังภาพ แผนภูมิที่ ๑๔

๕.๕ ความคาดหวังที่อยากได้จากกรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว

๑. การสนับสนุนงบประมาณเพื่อดำเนินกิจกรรม ตอบสนองในการพัฒนาที่ยั่งยืนให้กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการทำกิจกรรม /โครงการพัฒนาความเสมอภาคระหว่างเพศอย่างต่อเนื่อง จำนวน ๗ คน (ร้อยละ ๔๖.๖๗) ของผู้ตอบคำถาม
๒. การจัดทำคู่มือปฏิบัติงานและจัดกิจกรรมในพื้นที่กลุ่มเป้าหมายเพิ่มขึ้น จำนวน ๔ คน (ร้อยละ ๒๖.๖๗) ของผู้ตอบคำถาม
๓. ดูแลและให้ความช่วยเหลือสตรีและเด็กที่มีปัญหาทางสังคม เพื่อให้สตรีและสถาบันครอบครัวเข้มแข็ง จำนวน ๒ คน (ร้อยละ ๑๓.๓๓) ของผู้ตอบคำถาม
๔. ความรู้เพิ่มเติมในเรื่องของงบประมาณ แนวทางความรู้สามารถนำไปต่อยอดเนื้อหางานได้อย่างเหมาะสม จำนวน ๒ คน (ร้อยละ ๑๓.๓๓) ของผู้ตอบคำถาม

กลุ่มมาตรการและกลไก
 กองส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศ
 กรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว

จำนวนองค์กรปกครองท้องถิ่นภายในจังหวัดสุพรรณบุรีที่เข้าร่วมประชุม จำนวน ๑๐๙ แห่ง
โดยแยกตามตำแหน่ง

อำเภอ	รายชื่อ อบท.	จำนวน ผู้เข้าร่วม	นายก	รอง นายก	ปลัด	รอง ปลัด	หัวหน้า	เจ้าหน้าที่	รวม
อำเภอดอนเจดีย์	เทศบาลตำบลดอนเจดีย์	๑	-	-	-	-	-	๑	๑
	เทศบาลตำบลสระกระโจม	๑	-	-	-	-	-	๑	๑
	องค์การบริหารส่วนตำบลดอนเจดีย์	๓	-	๑	-	-	๑	๑	๓
	องค์การบริหารส่วนตำบลสระกระโจม	๒	-	-	-	-	-	๒	๒
	องค์การบริหารส่วนตำบลหนองสาหร่าย	๑	-	-	-	-	-	๑	๑
	องค์การบริหารส่วนตำบลไร่รถ	๓	-	๑	-	-	๑	๑	๓
	องค์การบริหารส่วนตำบลทะเลบก	-	-	-	-	-	-	-	-
อำเภอหนองหญ้าไซ	เทศบาลตำบลหนองหญ้าไซ	-	-	-	-	-	-	-	-
	องค์การบริหารส่วนตำบลหนองหญ้าไซ	๒	-	-	-	-	-	๒	๒
	องค์การบริหารส่วนตำบลหนองโพธิ์	๓	-	-	-	-	๑	๒	๓
	องค์การบริหารส่วนตำบลหนองขาม	๓	-	๑	-	๑	-	๑	๓
	องค์การบริหารส่วนตำบลหนองราชวัตร	๓	-	-	-	-	-	๓	๓
	องค์การบริหารส่วนตำบลแจงงาม	๑	-	-	-	-	-	๑	๑
	องค์การบริหารส่วนตำบลทัพหลวง	๓	-	๑	-	-	-	๒	๒
อำเภอสามชุก	เทศบาลตำบลสามชุก	๒	-	-	-	-	-	๒	๒
	องค์การบริหารส่วนตำบลกระเสียว	๒	-	-	-	-	-	๒	๒
	องค์การบริหารส่วนตำบลยานยาว	-	-	-	-	-	-	-	-
	องค์การบริหารส่วนตำบลวังลึก	๑	-	-	-	-	-	๑	๑
	องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านสระ	๑	-	-	-	-	-	๑	๑
	องค์การบริหารส่วนตำบลหนองผักนาก	๓	-	-	-	๑	-	๒	๓
	องค์การบริหารส่วนตำบลหนองสะเดา	๒	๑	-	-	-	-	๑	๒

อำเภอ	รายชื่อ อบท.	จำนวน ผู้เข้าร่วม	นายก	รอง นายก	ปลัด	รอง ปลัด	หัวหน้า	เจ้าหน้าที่	รวม
อำเภอด่านช้าง	เทศบาลตำบลด่านช้าง	๑	-	-	-	-	-	๑	๑
	องค์การบริหารส่วนตำบลหนองมะค่าโมง	๑	-	-	-	-	-	๑	๑
	องค์การบริหารส่วนตำบลด่านช้าง	-	-	-	-	-	-	-	-
	องค์การบริหารส่วนตำบลวังคัน	๓	-	-	-	๑	-	๒	๓
	องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยขมิ้น	๒	-	๑	-	-	-	๑	๒
	องค์การบริหารส่วนตำบลนิคมกระเสียว	-	-	-	-	-	-	-	-
	องค์การบริหารส่วนตำบลองค์พระ	๑	-	-	-	-	-	๑	๑
	องค์การบริหารส่วนตำบลวังยาว	๓	๑	-	-	-	-	๒	๓
อำเภอศรีประจันต์	เทศบาลตำบลศรีประจันต์	๓	-	-	-	-	๑	๒	๓
	เทศบาลตำบลปลายนา	๓	-	-	-	-	๑	๒	๓
	เทศบาลตำบลวังยาง	๓	-	-	-	-	๑	๒	๓
	องค์การบริหารส่วนตำบลศรีประจันต์	๒	-	-	-	-	๑	๑	๒
	เทศบาลตำบลวังห้ว	๒	-	-	-	-	-	๒	๒
	เทศบาลตำบลวังน้ำซับ	๓	-	-	-	-	๑	๒	๓
	องค์การบริหารส่วนตำบลมดแดง	๓	-	๑	-	๑	-	๑	๓
	องค์การบริหารส่วนตำบลบางงาม	๓	-	-	-	-	-	๓	๓
	เทศบาลตำบลบ้านกร่าง	๒	-	-	๑	-	-	๑	๒
	องค์การบริหารส่วนตำบลดอนปูลู	๓	-	-	๑	-	-	๒	๓
อำเภออุทุมพร	เทศบาลตำบลอุทุมพร	๒	-	-	-	-	๑	๑	๒
	เทศบาลตำบลสระยายโสม	๒	-	-	-	-	๑	๑	๒
	เทศบาลตำบลขุนพิด็จ	๓	๑	-	-	-	๒	-	๓
	เทศบาลตำบลท้าวอุทุมพร	๓	-	-	-	-	๑	๒	๓
	เทศบาลตำบลบ้านดอน	๒	-	-	-	-	-	๒	๒
	เทศบาลตำบลกระจัน	๑	-	-	-	-	-	๑	๑
	เทศบาลตำบลบ้านไช้	๑	-	-	-	-	-	๑	๑

อำเภอ	รายชื่อ อบท.	จำนวน ผู้เข้าร่วม	นายก	รอง นายก	ปลัด	รอง ปลัด	หัวหน้า	เจ้าหน้าที่	รวม
	เทศบาลตำบลเจดีย์	๑	-	-	-	-	-	๑	๑
	เทศบาลตำบลจรเข้สามพัน	๒	-	-	-	-	๑	๑	๒
	องค์การบริหารส่วนตำบลหนองไธสง	๓	-	-	-	-	๑	๒	๓
	องค์การบริหารส่วนตำบลดอนคา	๒	-	-	-	-	-	๒	๒
	องค์การบริหารส่วนตำบลพลับพลาไชย	๒	-	-	-	-	-	๒	๒
	องค์การบริหารส่วนตำบลดอนมะเกลือ	๒	-	-	-	-	๑	๑	๒
	องค์การบริหารส่วนตำบลยั้งทะลาย	๓	-	-	-	-	๑	๒	๓
	องค์การบริหารส่วนตำบลสระพังลาน	๑	-	-	-	-	-	๑	๑
อำเภอเดิมบางนางบวช	เทศบาลตำบลเขาพระ	๑	-	-	-	-	-	๑	๑
	เทศบาลตำบลนางบวช	๓	-	-	-	-	๑	๒	๓
	เทศบาลตำบลบ่อกรู	๓	-	-	-	-	๒	๑	๓
	เทศบาลตำบลเขาดิน	๓	-	๑	-	-	๑	๑	๓
	เทศบาลตำบลปากน้ำ	๑	-	-	-	-	-	๑	๑
	เทศบาลตำบลเดิมบาง	๒	-	-	-	-	-	๒	๒
	เทศบาลตำบลหนองกระทุ่ม	๑	-	-	-	-	-	๑	๑
	เทศบาลตำบลทุ่งคลี	-	-	-	-	-	-	-	-
	องค์การบริหารส่วนตำบลบ่อกรู	๑	-	-	-	-	-	๑	๑
	องค์การบริหารส่วนตำบลหัวนา	๒	-	-	-	-	๑	๑	๒
	องค์การบริหารส่วนตำบลป่าสะแก	๒	-	-	-	-	๑	๑	๒
	องค์การบริหารส่วนตำบลหัวเขา	-	-	-	-	-	-	-	-
	องค์การบริหารส่วนตำบลเขาพระ	๒	-	๑	-	-	-	๑	๒
	องค์การบริหารส่วนตำบลยางนอน	๓	๑	-	-	-	-	๒	๓
	องค์การบริหารส่วนตำบลโคกช้าง	๓	-	-	-	-	-	๓	๓
	องค์การบริหารส่วนตำบลนางบวช	-	-	-	-	-	-	-	-

อำเภอ	รายชื่อ อปท.	จำนวน ผู้เข้าร่วม	นายก	รอง นายก	ปลัด	รอง ปลัด	หัวหน้า	เจ้าหน้าที่	รวม
อำเภอบางพลาม้า	เทศบาลตำบลบางพลาม้า	๒	-	-	-	-	๑	๑	๒
	เทศบาลตำบลโคกคราม	-	-	-	-	-	-	-	-
	เทศบาลตำบลบ้านแหลม	๑	-	-	-	-	-	๑	๑
	เทศบาลตำบลไผ่กองดิน	-	-	-	-	-	-	-	-
	เทศบาลตำบลต้นคราม	๓	-	-	-	-	๑	๒	๓
	เทศบาลตำบลบ้านแหลมพัฒนา	๒	-	-	-	-	-	๒	๒
	เทศบาลตำบลตะค่า	๒	-	-	-	-	๑	๑	๒
	องค์การบริหารส่วนตำบลลองครักษ์	๓	-	-	-	-	-	๓	๓
	องค์การบริหารส่วนตำบลบางใหญ่	๓	-	-	-	-	-	๓	๓
	องค์การบริหารส่วนตำบลวัดโบสถ์	๑	-	-	-	-	-	๑	๑
	องค์การบริหารส่วนตำบลกฤษณา	๒	-	-	-	-	-	๒	๒
	องค์การบริหารส่วนตำบลสาละ	-	-	-	-	-	-	-	-
	องค์การบริหารส่วนตำบลมะขามล้ม	๒	๑	-	-	-	-	๑	๒
	องค์การบริหารส่วนตำบลไผ่กองดิน	๒	-	-	-	๑	-	๑	๒
	องค์การบริหารส่วนตำบลวังน้ำเย็น	๑	-	-	-	-	-	๑	๑
	องค์การบริหารส่วนตำบลบางพลาม้า	๒	-	-	๑	-	-	๑	๒
อำเภอสองพี่น้อง	องค์การบริหารส่วนตำบลจรเข้ใหญ่	๓	-	-	-	-	๑	๒	๓
	องค์การบริหารส่วนตำบลวัดดาว	-	-	-	-	-	-	-	-
	เทศบาลเมืองสองพี่น้อง	๔	-	๑	-	-	๒	๑	๔
	เทศบาลตำบลทุ่งคอก	๒	-	-	-	-	-	๒	๒
	องค์การบริหารส่วนตำบลบ่อสุพรรณ	๒	-	-	-	-	๒	-	๒
	องค์การบริหารส่วนตำบลบางตาเถร	๓	-	-	-	-	-	๓	๓
	องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งคอก	๒	-	-	-	-	-	๒	๒
	องค์การบริหารส่วนตำบลศรีสำราญ	-	-	-	-	-	-	-	-
	องค์การบริหารส่วนตำบลหัวโพธิ์	๓	๑	-	๑	-	-	๑	๓

อำเภอ	รายชื่อ อบท.	จำนวน ผู้เข้าร่วม	นายก	รอง นายก	ปลัด	รอง ปลัด	หัวหน้า	เจ้าหน้าที่	รวม
	องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบ่อ	๒	-	-	-	-	-	๒	๒
	องค์การบริหารส่วนตำบลบางตะเคียน	๑	-	-	-	-	-	๑	๑
	องค์การบริหารส่วนตำบลบางเลน	๓	-	-	-	-	๑	๒	๓
	องค์การบริหารส่วนตำบลดอนมะนาว	๒	-	-	๑	-	-	๑	๒
	องค์การบริหารส่วนตำบลบางพลับ	๑	-	๑	-	-	-	-	๑
	องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกุ่ม	๓	-	-	-	-	๑	๒	๓
	องค์การบริหารส่วนตำบลต้นตาล	๓	-	-	-	-	-	๓	๓
	องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านช้าง	-	-	-	-	-	-	-	-
	องค์การบริหารส่วนตำบลเนินพระปรางค์	๑	-	-	-	-	-	๑	๑
อำเภอเมืองสุพรรณบุรี	องค์การบริหารส่วนจังหวัดสุพรรณบุรี	๓	-	-	-	-	๑	๒	๓
	เทศบาลเมืองสุพรรณบุรี	๓	-	-	-	-	๑	๒	๓
	เทศบาลตำบลท่าเสด็จ	๒	-	-	-	-	-	๒	๒
	เทศบาลตำบลสวนแตง	๓	-	-	-	-	๑	๒	๓
	เทศบาลตำบลโพธิ์พระยา	๓	-	-	-	-	๑	๒	๓
	เทศบาลตำบลท่าระหัด	๔	๑	-	-	-	๑	๒	๔
	เทศบาลตำบลบางกุ้ง	๔	-	๑	-	-	-	๓	๔
	เทศบาลตำบลห้วยวังทอง	๒	-	-	-	-	-	๒	๒
	เทศบาลตำบลบ้านโพธิ์	๑	-	-	-	-	-	๑	๑
	องค์การบริหารส่วนตำบลดิ่งชัน	๒	-	-	-	-	-	๒	๒
	องค์การบริหารส่วนตำบลสนามคลี	๒	-	-	-	-	-	๒	๒
	องค์การบริหารส่วนตำบลโคกโคเฒ่า	๔	-	๑	-	-	๑	๒	๔
	องค์การบริหารส่วนตำบลศาลาขาว	-	-	-	-	-	-	-	-
	องค์การบริหารส่วนตำบลดอนกำยาน	๓	-	๑	-	-	-	๒	๓
	องค์การบริหารส่วนตำบลรั้วใหญ่	๓	-	-	-	-	๑	๒	๓
	องค์การบริหารส่วนตำบลสนามชัย	๔	๑	๑	-	-	-	๒	๔

อำเภอ	รายชื่อ อปท.	จำนวน ผู้เข้าร่วม	นายก	รอง นายก	ปลัด	รอง ปลัด	หัวหน้า	เจ้าหน้าที่	รวม
	องค์การบริหารส่วนตำบลไผ่ขวาง	๒	-	-	-	-	-	๒	๒
	องค์การบริหารส่วนตำบลดอนโพธิ์ทอง	-	-	-	-	-	-	-	-
	องค์การบริหารส่วนตำบลสวนแตง	๔	๑	-	-	-	๑	๒	๔
	องค์การบริหารส่วนตำบลทับตีเหล็ก	๑	-	-	-	-	๑	-	๑
	องค์การบริหารส่วนตำบลพิหารแดง	๔	-	-	-	-	-	๔	๔
	องค์การบริหารส่วนตำบลดอนตาล	๔	-	-	-	-	๑	๓	๔
	องค์การบริหารส่วนตำบลดอนมะสังข์	-	-	-	-	-	-	-	-

สรุป ผู้เข้าร่วม	๑๐๙ อปท.
ผู้เข้าร่วม อปท. ทั้งหมด	๒๕๐ คน
ตำแหน่งนายก	๙ คน
ตำแหน่งรองนายก	๑๓ คน
ตำแหน่งปลัด	๕ คน
ตำแหน่งรองปลัด	๕ คน
ระดับหัวหน้า	๓๘ คน
เจ้าหน้าที่	๑๘๐ คน

"GRB"

จัดโดย กองส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศ
กรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว