

คู่มือ

การสร้างความสะดวก
ทวิงชายในส่วนราชการ



สำนักวิจัยและพัฒนาระบบงานบุคคล
สำนักงาน ก.พ.



สำนักงานกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว
กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์



คู่มือ

**การสร้างความเสมอภาคระหว่าง
หญิงชายในส่วนราชการ**

**สำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลภาครัฐ
สำนักงาน ก.พ.**

สงวนสิทธิ์

ลิขสิทธิ์ของสำนักงาน ก.พ.

พิมพ์ครั้งที่ 1 พฤษภาคม 2546 จำนวนพิมพ์ 500 เล่ม

จัดพิมพ์โดย

สำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลภาครัฐ

สำนักงาน ก.พ.

พิมพ์ที่ สำนักงาน ก.พ.

พิมพ์ครั้งที่ 2 สิงหาคม 2546 จำนวนพิมพ์ 300 เล่ม

จัดพิมพ์โดย

สำนักงานกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว

กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์

พิมพ์ที่ โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว กรุงเทพฯ

พิมพ์ครั้งที่ 3 ตุลาคม 2546 จำนวนพิมพ์ 2,000 เล่ม

จัดพิมพ์โดย

สำนักงานกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว

กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์

พิมพ์ที่ หจก. แอ็ดชิตเต็ม

พิมพ์ครั้งที่ 4 กันยายน 2548 จำนวนพิมพ์ 1,500 เล่ม

พิมพ์ที่ โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย

พิมพ์ครั้งที่ 5 มิถุนายน 2549 จำนวนพิมพ์ 9,000 เล่ม

พิมพ์ที่ โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย

คำนำ

คู่มือนี้ จัดทำขึ้นเพื่อเป็นข้อมูลแก่ส่วนราชการในการดำเนินการด้านการส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย ในส่วนราชการ ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 0708 / ว 3 ลงวันที่ 11 เมษายน พ.ศ. 2545 เรื่อง การกำหนดคุณสมบัติ อำนวยหน้าที่ของผู้บริหารด้านการเสริมสร้างบทบาทหญิงชาย และ บทบาทหน้าที่ของศูนย์ประสานงานด้านความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย เพื่อให้ส่วนราชการดำเนินการเรื่องนี้ได้สอดคล้องกับเจตนารมณ์ของคณะรัฐมนตรี

คู่มือนี้ ประกอบด้วย 3 ส่วน คือ *ส่วนที่ 1* บทนำ ซึ่งจะให้รายละเอียดความเป็นมาของประเด็นความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย ทั้งในบริบทโลก และบริบทของนานาประเทศ รวมทั้งวิวัฒนาการความเสมอภาคในประเทศไทยและในระบบราชการ *ส่วนที่ 2* เป็นส่วนที่อธิบายการดำเนินการในการสร้างความเสมอภาคในส่วนราชการตาม ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร0708 / ว 3 ลงวันที่ 11 เมษายน พ.ศ. 2545 เรื่อง การกำหนดคุณสมบัติ อำนวยหน้าที่ของผู้บริหาร ด้านการเสริมสร้างบทบาทหญิงชายและบทบาทหน้าที่ของศูนย์ประสานงานด้านความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย และ *ส่วนที่ 3* เป็นการให้ข้อเสนอแนะในการเตรียมการจัดทำแผนแม่บทการส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย ซึ่งเป็นแผนการในการดำเนินงานสำหรับ ส่วนราชการต่อไปในระยะยาว นอกจากนี้ คู่มือนี้ยังจัดทำภาคผนวก ที่ให้ตัวอย่างคำสั่ง ตัวอย่างแบบฟอร์มการรายงาน และคำถาม-คำตอบ ให้แก่ผู้อ่านอีกด้วย

คณะผู้จัดทำหวังเป็นอย่างยิ่งว่า ผู้อ่านจะสามารถใช้ประโยชน์
จากคู่มือนี้ในการสร้างความเสมอภาคระหว่างหญิงชายให้เกิดขึ้นใน
ส่วนราชการ และสร้างผลงานที่ส่งผลกระทบต่อให้เกิดความเสมอภาค
ระหว่างหญิงและชายในสังคมไทย ต่อไป

สำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลภาครัฐ

มิถุนายน 2545

สารบัญ

หน้า

คำนำ

ส่วนที่ 1

บทนำ : ความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย

- กระแสสิทธิความเป็นมนุษย์ 1-2
- สิทธิมนุษยชน: โอกาสที่เท่าเทียม
ในการแสดงศักยภาพ 2-4
- กระแสความเสมอภาคระหว่าง
หญิงชาย 4-6
- ความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย
ในประเทศไทย 6-7
- ก.พ. กับการส่งเสริมความเสมอภาค
ระหว่างหญิงชายในระบบราชการ 8-10

ส่วนที่ 2

การกำหนดคุณสมบัติ อำนาจหน้าที่ของผู้บริหารด้าน
การเสริมสร้างบทบาทหญิงชาย และบทบาทหน้าที่ของ
ศูนย์ประสานงานด้านความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย
(ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 0708/ว3 ลงวันที่ 11
เมษายน 2545)

- ที่มา: เจตนาารมณ์ของคณะรัฐมนตรีการ
แต่งตั้งผู้บริหารด้านการเสริมสร้างบทบาท
หญิงชาย (Chief Gender Equality Officer –
CGEO) 11
- วัตถุประสงค์ 12

- สารสำคัญของหนังสือสำนักงาน ก.พ. 12
ที่ นร 0708/ว 3 ลงวันที่ 11
เมษายน 2545
- ขั้นตอนในการดำเนินการตามหนังสือ 12-16
สำนักงาน ก.พ. ที่ นร 0708/ว3 ลงวันที่ 11
เมษายน 2545

ส่วนที่ 3

การเตรียมการจัดทำแผนแม่บท

- ค้นคว้าหาข้อมูลเบื้องต้นเกี่ยวกับทิศทาง 17-18
การดำเนินการด้านความเสมอภาคระหว่าง
หญิงชายในประเทศไทย
- กำหนดวิสัยทัศน์ในการดำเนินการเพื่อ 19
ส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างหญิงและ
ชายขององค์การ
- วิเคราะห์สภาพขององค์การในการดำเนินการ 19-20
ด้านความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย โดยใช้
SWOT Analysis เพื่อศึกษา
- กำหนดเป้าหมายระยะยาว และระยะสั้น 20
เกี่ยวกับความเสมอภาคระหว่างหญิงและชาย
ขององค์การ
- กำหนดภารกิจ กลยุทธ์ และการสร้างกลไก 20-22
ในการประเมินผลการทำงาน

ภาคผนวก

- ตัวอย่างคำสั่ง 23-27
- ตัวอย่างแบบฟอร์มการรายงาน 28-37
- คำถาม-คำตอบ 38-44

บทนำ: ความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย

กระแสสิทธิความเป็นมนุษย์

“ศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์” เป็นคุณค่าที่มีลักษณะเฉพาะอันสืบเนื่องมาจากความเป็นมนุษย์ ซึ่งทำให้มนุษย์แตกต่างจากสัตว์หรือสิ่งของอื่นๆ ศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ของทุกคนมีอยู่อย่างเท่าเทียมกัน โดยไม่ขึ้นอยู่กับเงื่อนไขใดๆ เช่น เชื้อชาติ ศาสนา หรือเพศ ศักดิ์ศรีแห่งความเป็นมนุษย์นี้เองที่นำมาซึ่ง สิทธิในชีวิตและร่างกาย และสิทธิในการที่จะได้รับความเสมอภาค อันเรียกรวมกันว่า “สิทธิมนุษยชน” (ที่มา: ร่าง บทสังเคราะห์งานวิจัยสิทธิเสรีภาพขั้นพื้นฐานตามรัฐธรรมนูญ พ.ศ.2540)

ประเด็น “สิทธิมนุษยชน” จึงกลายเป็นประเด็นที่นานาประเทศให้ความสำคัญ ทั้งนี้ได้มีจุดเน้นในเรื่องของความเสมอภาคของการได้รับการปฏิบัติ และได้รับโอกาสในฐานะของการเป็นมนุษย์ ซึ่งทุกคนมีเท่าเทียมกัน โดยความร่วมมือของนานาประเทศเกี่ยวกับประเด็นนี้ ได้มีพันธกรณี หรือ สนธิสัญญามากมายที่จัดทำขึ้นเพื่อคนหลาย ๆ กลุ่ม อย่างต่อเนื่องถึงปัจจุบัน อาทิ

- Universal Declaration of Human Rights (1948)
- Convention on the Political Rights of Women (1952)
- Convention on the Status of Refugees (1951)
- Protocol amending the 1926 Slavery Convention (1953)

- ❑ Convention on Elimination of Discrimination against Women (1967)
- ❑ Declaration on the Rights of Mentally Retarded Persons (1971)
- ❑ Declaration on the Rights of Disabled Persons (1975)
- ❑ Declaration on Race and Racial Prejudice (1971)
- ❑ Convention on Elimination of All Forms of Discrimination against Women – CEDAW (1979)

จากตัวอย่างข้างต้นจะเห็นได้ว่า “กลุ่มผู้หญิง” ก็เป็นอีกกลุ่มหนึ่งที่สังคมระดับนานาชาติให้ความสนใจและดูแลเกี่ยวกับความเสมอภาคของการได้รับโอกาสและการได้รับการปฏิบัติอย่างเท่าเทียม ทั้งนี้ เนื่องจากผู้หญิงเป็นประชากรครึ่งหนึ่งของโลกที่มีบทบาทสำคัญต่อการพัฒนาและต่อความก้าวหน้าของมนุษย์

สิทธิมนุษยชน: โอกาสที่เท่าเทียมในการแสดงศักยภาพ

สิทธิมนุษยชนของผู้หญิงเชื่อมโยงกับ “บทบาท” ที่แตกต่างกันระหว่างผู้หญิงและผู้ชาย อันเป็นฐานความคิดเกี่ยวกับ “บทบาทหญิงชาย (Gender)” ซึ่งเป็นบทบาทที่สังคมสร้างขึ้นให้กับบุคคลที่เป็นเพศหญิงและเพศชายแตกต่างกัน ความแตกต่างของบทบาทดังกล่าวเป็นที่มาที่ทำให้ผู้หญิงและผู้ชายได้รับการปฏิบัติที่แตกต่างกัน (ติดต่อขอข้อมูลเพิ่มเติมเรื่อง “บทบาทหญิงชาย (Gender)” จากสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมและประสานงานสตรีแห่งชาติ)

สิทธิมนุษยชนของผู้หญิง เป็นประเด็นที่เกิดจากการเปลี่ยนแปลงบทบาทของผู้หญิงจากบทบาทเดิมในอดีตสู่บทบาทใหม่ในสังคมปัจจุบัน โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ในบริบทของการทำงาน เดิมผู้หญิงเป็นเพียงผู้ผลิตหรือแรงงานในครัวเรือน ที่ทำหน้าที่ดูแลครอบครัว งานที่ผู้หญิงรับผิดชอบเป็นงานที่สำคัญต่อความเป็นอยู่พื้นฐานของมนุษย์ แต่ไม่มีค่าตอบแทนเชิงเศรษฐกิจ ซึ่งงานประเภทนี้เรียกว่า Reproductive works ตัวอย่างที่ชัดเจน เช่น ไม่มี “แม่” คนใดที่ได้รับค่าตอบแทนจากการดูแลลูกและบ้านของตนเอง ดังนั้น ในอดีตบทบาทของผู้หญิงในโลกของการทำงานจำกัดอยู่ในครัวเรือน และเป็นแรงงานที่ไม่ได้รับค่าตอบแทนเป็นเงินโดยตรง

อย่างไรก็ดี เมื่อโลกมีความเจริญเติบโตมากขึ้น ความต้องการสินค้าและบริการมีมากขึ้นตามลำดับ จำนวนปริมาณการผลิตสินค้าและบริการที่องค์กรต้องผลิตเพื่อสนองตอบตลาดโลกก็มากขึ้นเป็นทวีคูณ ประกอบกับเทคโนโลยีที่มีพัฒนาการในการทุนแรง โดยการผลิตใช้แรงของมนุษย์น้อยลง แรงงานของผู้หญิงซึ่งสามารถทำงานได้โดยอาศัยเทคโนโลยีเป็นเครื่องทุนแรงจึงเป็นที่ต้องการมากขึ้นเพื่อให้องค์กรสามารถผลิตสินค้าและบริการได้ตามความต้องการ ผู้หญิงจึงต้องเพิ่มบทบาทมากขึ้นจากการทำงานภายในครัวเรือนเพียงอย่างเดียวเป็นบทบาทของผู้ผลิตภายนอกครัวเรือน ที่ได้รับค่าตอบแทนเชิงเศรษฐกิจ หรือได้ค่าตอบแทนเป็นเงินโดยตรงเช่นเดียวกับผู้ชาย ซึ่งงานประเภทนี้เรียกว่า Productive works แต่กระนั้นก็ดี แรงงานผู้หญิงยังเป็นแรงงานที่ด้อยกว่าแรงงานชายในภาพรวม เนื่องจากมีแนวคิดที่ว่า แรงงานหญิงเดิมเป็นแรงงานที่ไม่ได้รับค่าตอบแทนทางเศรษฐกิจอยู่แล้ว อีกทั้ง

การทำงานของผู้หญิงไม่สามารถทำได้เต็มที่เช่นแรงงานชาย เพราะต้องทำหน้าที่ในการดูแลครอบครัวด้วย จึงเป็นที่มาของการปฏิบัติที่ไม่เท่าเทียมระหว่างผู้หญิงและผู้ชาย เช่น จำนวนค่าตอบแทน ความก้าวหน้าในอาชีพ เป็นต้น

ต่อมาเมื่อความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีเจริญขึ้น แรงงานกลายเป็นปัจจัยรองสำหรับการทำงานเนื่องจากเทคโนโลยีทำหน้าที่แทนแรงงานของมนุษย์ ในทางตรงกันข้ามความรู้ ทักษะ หรือ ศักยภาพโดยรวมของมนุษย์กลับกลายเป็นปัจจัยหลักที่สำคัญต่อความสำเร็จของทุกองค์กร ซึ่ง “ศักยภาพ” ดังกล่าวผลักดันให้เกิดกระแสของการปฏิบัติที่เท่าเทียม เนื่องด้วยทั้งผู้หญิงและผู้ชายต่างก็ต้องการโอกาสที่จะได้รับการพัฒนา และโอกาสในการแสดงศักยภาพที่เสมอภาคกัน อันจะทำให้โลกแห่งการแข่งขันเป็นไปอย่างเป็นธรรม และสังคมโลกก็มีโอกาสที่จะได้ใช้ศักยภาพของทั้งประชากรหญิงและชายได้อย่างเต็มที่ อันจะนำมาซึ่งการพัฒนาที่ไร้ขอบเขต

กระแสความสำเร็จระหว่างหญิงชาย

เนื่องจากประเด็นความสำเร็จระหว่างหญิงชายเกี่ยวข้องโดยตรงกับโอกาสในการพัฒนาของสังคมในอนาคต หากสังคมใดเปิดโอกาสให้ผู้หญิงและผู้ชายมีโอกาสพัฒนา และแสดงศักยภาพได้อย่างเต็มที่ สังคมนั้นย่อมมีโอกาสในการพัฒนาได้มากกว่าสังคมอื่นๆ มนุษย์เป็นทรัพยากรเพียงอย่างเดียวในองค์กรที่สามารถพัฒนาได้อย่างไม่มีขีดจำกัด และทำได้อย่างต่อเนื่อง

นอกจากนี้ องค์การระดับนานาชาติ ก็ให้การสนับสนุนประเด็นความเสมอภาคระหว่างหญิงชายแตกต่างกันออกไป เช่น องค์การสหประชาชาติซึ่งเห็นว่าสตรีเป็นกลุ่มที่ด้อยโอกาสจึงมีการก่อตั้งกองทุนเพื่อการพัฒนาสตรีแห่งสหประชาชาติ (United Nations Development Fund for Women - UNIFEM) และกองทุนอาสาเพื่อสตรีแห่ง สหประชาชาติ (United Nations Voluntary Fund for Women) ซึ่งให้การสนับสนุนด้านการเงินแก่กิจกรรมเพื่อการพัฒนาใหม่ๆ ที่สร้างเสริมประโยชน์ให้สตรี

ธนาคารโลก (World Bank) และธนาคารเพื่อการพัฒนาแห่งเอเชีย (Asian Development Bank) ต่างก็ให้ความสำคัญกับประเด็นความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย ซึ่งสะท้อนให้เห็นจากกระบวนการพิจารณาให้ความช่วยเหลือแก่ประเทศที่ต้องการกู้เงินจากธนาคารดังกล่าวโดยการกำหนดให้ประเด็นบทบาทหญิงชายเป็นประเด็นหนึ่งในการพิจารณานุมัติโครงการต่างๆ ซึ่งเป็นประเด็นบทบาทหญิงชายนี้เองจะนำมาซึ่งความเสมอภาคระหว่างหญิงชายในที่สุด

ในประเทศต่างๆ ก็มีการสร้างกลไกในอันที่จะเอื้อให้เกิดความเสมอภาคดังกล่าวขึ้นในสังคมประเทศของตนเอง บ้างก็ทำในรูปของคณะกรรมการเช่น ประเทศสหรัฐอเมริกาสร้างคณะกรรมการที่เรียกว่า Equal Employment Opportunity Commission-EEOC เพื่อทำหน้าที่เป็นกลไกให้ทั้งหญิงและชายสามารถเรียกร้องกับ องค์การที่จ้างงาน ในกรณีที่ไม่ได้รับการปฏิบัติที่เป็นธรรมและเท่าเทียม ประเทศอัฟริกาใต้มีการตั้งคณะกรรมการที่เรียกว่า Commission of Gender Equality เพื่อดูแลเกี่ยวกับความเสมอภาคระหว่างหญิง และชาย

ในบางประเทศก็มีการจัดโครงสร้างของภาครัฐที่ดูแลเกี่ยวกับประเด็นความเสมอภาคของผู้หญิงโดยเฉพาะ เช่น ประเทศนิวซีแลนด์ที่มีการตั้งหน่วยงาน Ministry of Women Affairs ประเทศเกาหลีมี Ministry of Gender Equality ในประเทศออสเตรเลียมี Office of Status of Women ในประเทศเดนมาร์กมี Ministry of Equality เป็นต้น นอกจากนี้ บางประเทศมีการแต่งตั้งตำแหน่งที่สำคัญในการดูแลประเด็นหรือให้คำแนะนำปรึกษาเกี่ยวกับประเด็นความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย เช่น ประเทศนอร์เวย์ มี Gender Equality Ombudsman และในประเทศเยอรมันนี้มีตำแหน่งที่เรียกว่า Gender Advisory

ในบางประเทศมีการสร้างกลไกทางกฎหมายในการคุ้มครองความเสมอภาคระหว่างหญิงชายด้วย เช่น ประเทศนอร์เวย์ที่มีการตราพระราชบัญญัติความเสมอภาคระหว่างหญิงและชาย (The Norwegian Gender Equality Act) ประเทศสวีเดนมี Act of Equality between Women and Men เป็นต้น

ความเสมอภาคระหว่างหญิงชายในประเทศไทย

สำหรับประเทศไทย รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 เป็นรัฐธรรมนูญฉบับแรกที่ได้ให้ความสำคัญต่อความเสมอภาคระหว่างหญิงและชายอย่างชัดเจน โดยระบุในมาตรา 30 วรรคที่ 2 ว่า “ชายและหญิงมีสิทธิเท่าเทียมกัน” และในวรรคที่ 3 ว่า “มาตรการที่รัฐกำหนดขึ้นเพื่อขจัดอุปสรรคหรือส่งเสริมให้บุคคลสามารถใช้สิทธิและเสรีภาพได้เช่นเดียวกับบุคคล

อื่นย่อมไม่ถือเป็นการเลือกปฏิบัติ” นอกจากนี้ ยังเน้นหน้าที่ของรัฐเกี่ยวกับความเสมอภาคในมาตรา 80 โดยระบุว่า “รัฐต้องส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย” นอกจากนี้ ในโครงสร้างภาครัฐก็มีหน่วยงานในระดับสำนักที่สังกัดสำนักนายกรัฐมนตรี ทำหน้าที่ดูแลเกี่ยวกับนโยบายสตรี อันได้แก่ สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมและประสานงานสตรีแห่งชาติ (กสส.) และหน่วยงานย่อยๆ ที่ทำหน้าที่ช่วยเหลือหรือ สนับสนุนสตรีในประเด็นต่าง ๆ เช่น กองประสานการพัฒนาฝีมือแรงงานสตรีและเด็ก กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กองพัฒนาสตรี เด็กและเยาวชน กรมการพัฒนาชุมชน และสำนักเลขาธิการคณะกรรมการโครงการต่อต้านการค้าหญิง และเด็ก กรมประชาสงเคราะห์ เป็นต้น

ในด้านความร่วมมือระหว่างประเทศเกี่ยวกับความเสมอภาคระหว่างหญิงชายนั้น ประเทศไทยได้เข้าร่วมประชุมเพื่อบัญญัติปฏิญญาปักกิ่งและแผนความก้าวหน้าของสตรี ในปี พ.ศ.2538 ซึ่งเป็นแผนที่นานาประเทศร่วมกันสร้างและมีการติดตามผลการดำเนินงานด้วย ยิ่งกว่านั้นประเทศไทยได้ลงนามในพิธีสารเลือกรับของอนุสัญญาว่าด้วยการขจัดการเลือกปฏิบัติต่อสตรีทุกรูปแบบ (Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women - CEDAW) เมื่อวันที่ 14 มิถุนายน พ.ศ. 2543 และองค์การสหประชาชาติแจ้งว่ามีผลบังคับใช้เมื่อวันที่ 22 ธันวาคม พ.ศ. 2543 ซึ่งพิธีสารดังกล่าวกำหนดกลไกกระบวนการร้องเรียนและตรวจสอบในกรณีที่มีการละเมิดสิทธิมนุษยชนของสตรีในรัฐภาคี ได้

ก.พ.กับการส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างหญิงชายในระบบราชการ

หลักความเสมอภาคเป็นส่วนหนึ่งของระบบคุณธรรมที่มีมานานแล้วในราชการพลเรือนไทย มีกลไกของราชการมากมายที่สร้างขึ้นเพื่อให้เกิดความเสมอภาคของข้าราชการทุกระดับ อย่างไรก็ตาม วัตถุประสงค์หลักของความเสมอภาคที่พิจารณาจากมุมมองของความเท่าเทียมระหว่างข้าราชการหญิงและข้าราชการชาย ยังมิได้มีภาระบัญญัติชัดเจน และการดำเนินการเรื่องนี้ในประเทศไทยยังต้องการการพัฒนาอย่างจริงจัง เพื่อให้ทัดเทียมกับประเทศอื่น ๆ ในสังคมโลก

ก.พ. ในฐานะขององค์กรกลางที่ทำหน้าที่จัดระบบการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในระบบราชการ ตั้งแต่ระบบการคัดเลือก การแต่งตั้ง การเลื่อนตำแหน่งและเงินเดือน การให้รางวัล และการประเมินผล เป็นต้น ตระหนักถึงความสำคัญของการนำศักยภาพของข้าราชการทั้งหญิงและชายมาสร้างประโยชน์ให้กับประชาชน ทั้งหญิงและชายอันเป็นกลุ่มลูกค้าผู้รับบริการ

ใน ปี พ.ศ.2536 ก.พ. ได้ปรับปรุงมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของตำแหน่งบางตำแหน่งที่เคยกำหนดคุณสมบัติเฉพาะว่า ผู้ดำรงตำแหน่งต้องเป็นชาย ได้แก่ ตำแหน่งปลัดอำเภอ (เจ้าพนักงานปกครอง 3) ซึ่งได้ปรับปรุงใหม่โดยตัดข้อจำกัดเรื่องเพศออก ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดความเสมอภาคในการเข้ารับตำแหน่งราชการของหญิงและชาย ทำให้มีการแต่งตั้งข้าราชการหญิงให้ดำรงตำแหน่งปลัดอำเภอ ตำแหน่งรองผู้ว่าราชการจังหวัด และตำแหน่งผู้ว่าราชการจังหวัด ในเวลาต่อมา

นอกจากนี้ ก.พ. ยังได้จัดสรรทุนรัฐบาลด้านสตรีศึกษาในต่างประเทศจำนวน 3-4 ทุนต่อปี ได้เสริมสร้างและพัฒนาความรู้ความเข้าใจ และความตระหนักในความสำคัญเรื่องความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย โดยการบรรจุสาขาที่เกี่ยวกับบทบาทหญิงชายในการอบรมหลักสูตรนักบริหารระดับกลาง และระดับสูง เพื่อเป็นการเตรียมบุคลากรที่มีความรู้ด้านบทบาทหญิงชายในส่วนราชการ

เพื่อให้การบริหารงานบุคคลในราชการพลเรือนสอดคล้องกับเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 มาตรา 30 วรรคสองที่บัญญัติให้ชายและหญิงมีสิทธิเท่าเทียมกัน และมาตรา 80 บัญญัติให้รัฐต้องส่งเสริมความเสมอภาคของหญิงและชาย ก.พ. จึงกำหนด เรื่อง แนวทางการส่งเสริมและสร้างความเสมอภาคระหว่างหญิงและชายในการบริหารงานบุคคล ในราชการพลเรือน ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 0708.1 /ว 7 ลงวันที่ 18 กันยายน 2543

อย่างไรก็ดี สำนักงาน ก.พ. เล็งเห็นว่าปัจจัยแห่งความสำเร็จที่สำคัญในการสร้างความเสมอภาคระหว่างหญิงชายในระบบราชการคือการสร้างความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับบทบาทหญิงและชาย อันจะนำมาซึ่งการปฏิบัติที่มีความเท่าเทียมจากมุมมองดังกล่าว ประการสำคัญคือความตระหนักและการนำไปใช้จริงในกระบวนการบริหารงานบุคคลและการบริหารจัดการอื่น ๆ เช่น การพิจารณาอนุมัติโครงการต่าง ๆ ในส่วนราชการให้คำนึงถึงผู้ปฏิบัติงาน ผู้รับบริการ และผลกระทบต่อประชาชนทั้งหญิงและชาย เป็นต้น

ดังนั้น สำนักงาน ก.พ. จึงสร้างกลไกในการสร้างสภาพเอื้อให้เกิดความเสมอภาคระหว่างหญิงชายในระบบราชการโดยการกำหนดคุณสมบัติ อำนาจหน้าที่ด้านการเสริมสร้างบทบาทหญิงชายของผู้บริหารด้านการเสริมสร้างบทบาทหญิงชายในส่วนราชการตามมติคณะรัฐมนตรี เพื่อดูแลประเด็นความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย สร้างให้เกิดความตระหนักเรื่องบทบาทหญิงชายแก่ข้าราชการในส่วนราชการ การสร้างบรรยากาศในการทำงานที่มีความสมานฉันท์ระหว่างข้าราชการหญิงและชาย และส่งเสริมการสร้าง ความเสมอภาคระหว่างหญิงและชายในการบริหารบุคคลภายในส่วนราชการ อีกทั้งยังกำหนดให้มีหน่วยงานภายในที่ทำหน้าที่และความรับผิดชอบในการดำเนินการให้เป็นไปตามเจตนารมณ์ของคณะรัฐมนตรีอีกด้วย

กรกำหนดคุณสมบัติ อำนาจหน้าที่ของผู้บริหารด้านการเสริมสร้างบทบาทหญิงชาย และบทบาทหน้าที่ของศูนย์ประสานงานด้านความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย (ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 0708/ว3 ลงวันที่ 11 เมษายน 2545)

1. ที่มา : เจตนารมณ์ของคณะรัฐมนตรีที่มีนโยบายการแต่งตั้งผู้บริหารด้านการเสริมสร้างบทบาทหญิงชาย (Chief Gender Equality Officer - CGEO)

บริบทของประเทศไทยที่รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 ให้ความสำคัญต่อความเสมอภาคระหว่างหญิงชายดังกล่าวแล้ว ดังนั้น ความเสมอภาคหญิงชายจึงเป็นประเด็นที่ถือเป็นหน้าที่ของรัฐโดยตรง นอกจากนี้ ประเทศไทยได้มีการลงนามในพิธีสารเลือกรับของอนุสัญญาว่าด้วยการขจัดการเลือกปฏิบัติต่อสตรีทุกรูปแบบ จึงทำให้รัฐบาลไทยมีข้อผูกพันเกี่ยวกับความเสมอภาคระหว่างหญิงชายตามการรับรองของพันธกรณีดังกล่าวด้วย

เพื่อให้การดำเนินงานของรัฐเป็นไปตามรัฐธรรมนูญ และข้อผูกพันตามพันธกรณีดังกล่าว จึงควรมีการส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างหญิงชายอย่างจริงจัง โดยเฉพาะอย่างยิ่ง บทบาทหญิงชายซึ่งเป็นฐานความคิดของความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย ดังนั้นเจตนารมณ์ของมติคณะรัฐมนตรีในครั้งนี้ จึงต้องการให้ทุกส่วนราชการมีผู้บริหารและมีหน่วยงานภายในที่ดูแลรับผิดชอบประเด็นความเสมอภาคระหว่างหญิงชายโดยตรง และมีการจัดทำแผนการดำเนินการเพื่อส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างหญิงชายในแต่ละ ส่วนราชการตามความเหมาะสมด้วย

2. วัตถุประสงค์ที่ ก.พ. มีมติอนุวัติตามมติคณะรัฐมนตรี

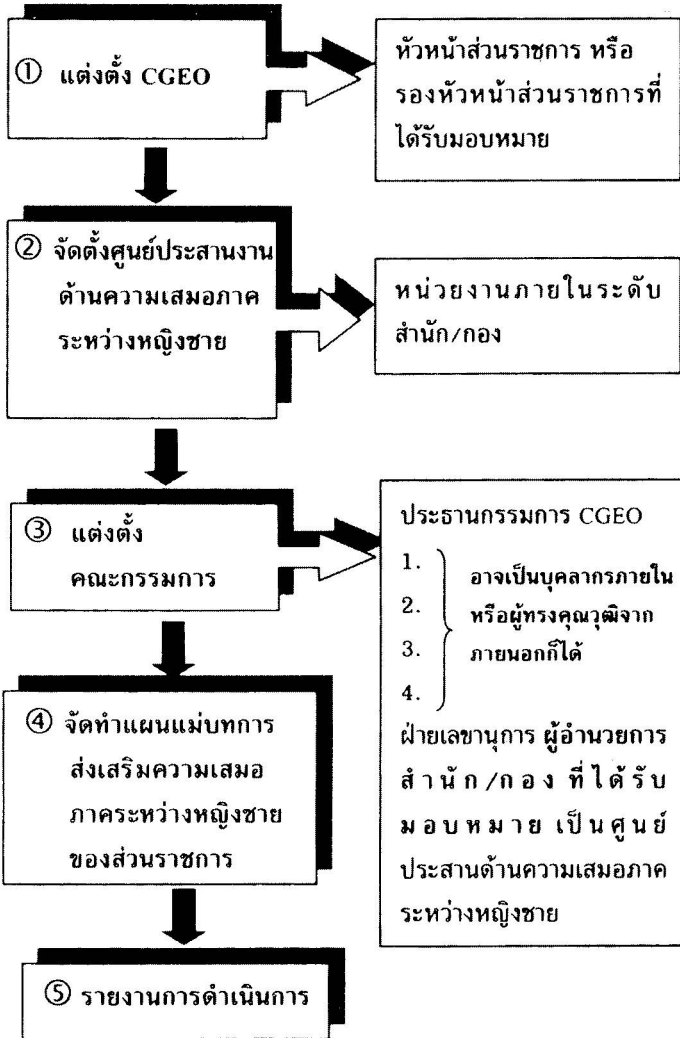
- เพื่อส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างหญิงชายให้เกิดในระบบราชการไทยอย่างเป็นระบบ
- เพื่อสร้างเครือข่ายในการทำงานด้านความเสมอภาคหญิงชายในระบบราชการไทย

3. สารสำคัญของหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 0708/ว3
ลงวันที่ 11 เมษายน 2545

- การตั้งผู้บริหารด้านการเสริมสร้างบทบาทหญิงชาย (CGEO) เพื่อรับผิดชอบดูแลงานด้านความเสมอภาคหญิงชายในส่วนราชการ
- การตั้งศูนย์ประสานงานด้านความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย เพื่อให้มีกลุ่มบุคคล หรือคณะทำงานที่รับผิดชอบในการดำเนินการเพื่อส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างหญิงชายในส่วนราชการ และเป็นศูนย์กลางในการรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับบทบาทหญิงชายในส่วนราชการ
- การตั้งคณะกรรมการกำกับดูแลการทำงานของศูนย์ประสานงานด้านความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย
- การจัดทำแผนแม่บทการส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย เพื่อเป็นแผนการทำงาน อันจะนำมาซึ่งความสำเร็จที่เป็นรูปธรรม สามารถตรวจสอบได้

4. ขั้นตอนในการดำเนินการตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 0708/ว3
ลงวันที่ 11 เมษายน 2545

ขั้นตอนการดำเนินการ



วิธีดำเนินการตาม ว 3/2545

1. การแต่งตั้ง CGEO ซึ่งพิจารณาตามคุณสมบัติ ดังนี้

□ เป็นผู้ดำรงตำแหน่งหัวหน้าส่วนราชการระดับกระทรวง
ทบวง กรมหรือเทียบเท่า หรือรองหัวหน้าส่วนราชการดังกล่าวที่
หัวหน้าส่วนราชการมอบหมาย

□ อบรมหลักสูตร “บทบาทหญิงชายในกระแสหลักการ
พัฒนา และการผลักดันบทบาทหญิงชายเป็นกระแสหลัก” (Gender
Mainstreaming and Gender Advocacy) ภายในระยะเวลา 1 ปี หรือ
ในโอกาสแรกที่กระทำได้

2. จัดตั้งศูนย์ประสานงานด้านความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย

มอบหมายหน่วยงานภายในระดับสำนัก หรือ กองทำหน้าที่
ศูนย์ประสานงานด้านความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย

3. แต่งตั้งคณะกรรมการ

3.1 องค์ประกอบ

ประธาน แต่งตั้งจากผู้บริหารด้านการเสริมสร้าง
บทบาทหญิงชาย

กรรมการ แต่งตั้งจากผู้มีความรู้ ความเข้าใจ เรื่อง
บทบาทหญิงชาย (จำนวนตามความเหมาะสม โดยควรประกอบด้วย
กรรมการทั้งหญิงและชาย)

เลขานุการ แต่งตั้งจากผู้อำนวยการกอง หรือ สำนักที่
ทำหน้าที่เป็นศูนย์ประสานงานด้านความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย

3.2 หน้าที่ของคณะกรรมการ กำกับ ดูแล และให้คำแนะนำ
การดำเนินการของศูนย์ประสานงานด้านความเสมอภาคระหว่าง
หญิงชาย

3.3 คุณสมบัติของกรรมการ

1. มีความรู้ความเข้าใจในเรื่องดังกล่าวตามที่เห็น
สมควร

2. เป็นบุคลากรภายในหรือผู้ทรงคุณวุฒิภายนอกก็ได้

หมายเหตุ ☞ ส่วนราชการอาจมอบหมายให้คณะกรรมการที่มีอยู่แล้ว
เช่น คณะกรรมการศูนย์ประสานราชการใสสะอาด
ทำหน้าที่ดังกล่าวเพิ่มเติม ก็ได้

☞ ตัวอย่างคำสั่งอยู่ในภาคผนวก

4. การจัดทำแผนแม่บทการส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างหญิง
ชายของส่วนราชการ

❖ ศึกษาข้อมูลเพื่อเตรียมการจัดทำแผนแม่บทฯ

❖ เข้ารับการอบรมการเขียนแผนแม่บทฯ ที่จัดโดย
สำนักงาน ก.พ. และสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมและประสานงาน
สตรีแห่งชาติ (กสส.) ในเดือนตุลาคม 2545

5. การรายงาน (ภายในวันที่ 31 มกราคมของทุกปี)

5.1 การแต่งตั้งผู้บริหารด้านการเสริมสร้างบทบาทหญิงชาย

5.2 การมอบหมายหน่วยงานทำหน้าที่เป็นศูนย์ประสานงานด้านความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย

5.3 การแต่งตั้งคณะกรรมการ

5.4 การจัดทำแผนแม่บทด้านการส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างหญิงชายของส่วนราชการ

5.5 ผลการดำเนินงานการส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างหญิงชายและการเสริมสร้างบทบาทหญิงชายตามแผนแม่บทของส่วนราชการ

สำหรับปีแรก (31 มกราคม 2546) ให้ส่วนราชการรายงานข้อ 5.1 - 5.4 ในปีต่อ ๆ ไป ให้รายงานเฉพาะข้อ 5.5 ยกเว้นกรณีมีการเปลี่ยนแปลงในข้อ 5.1 - 5.4

การเตรียมการจัดทำแผนแม่บท

1. ค้นคว้าหาข้อมูลเบื้องต้นเกี่ยวกับทิศทางการดำเนินการด้านความเสมอภาคระหว่างหญิงชายในประเทศไทย
 - 1.1 พันธกรณีต่าง ๆ ที่ประเทศไทยต้องปฏิบัติตาม
 - อนุสัญญาว่าด้วยการจัดการเลือกปฏิบัติต่อสตรีในทุกรูปแบบและพิธีสารเลือกรับของอนุสัญญาฯ
 - ปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน
 - ปฏิญญาและแผนปฏิบัติการปักกิ่งเพื่อความก้าวหน้าของสตรี และข้อมติของสหประชาชาติในการประชุมติดตามผลการดำเนินงานตามปฏิญญาและแผนปฏิบัติการปักกิ่งเป็นต้น
 - 1.2 รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540
 - มาตรา 30
 - มาตรา 50
 - มาตรา 80
 - 1.3 พระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ พุทธศักราช 2540
 - 1.4 พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พุทธศักราช 2542
 - 1.5 พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2543

1.6 พระราชบัญญัติสุขภาพแห่งชาติ

1.7 นโยบายของรัฐบาล เช่น

- ☞ นโยบายพักชำระหนี้ให้กับเกษตรกรรายย่อย เป็นเวลา 3 ปี
- ☞ การจัดตั้งกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมือง แห่งละ 1 ล้านบาท
- ☞ การจัดตั้งธนาคารประชาชน
- ☞ การจัดตั้งธนาคารวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดเล็ก
- ☞ นโยบาย 30 บาท รักษาทุกโรค

1.8 การปฏิรูประบบบริหารภาครัฐ

1.9 หนังสือสำนักงาน ก.พ.

- หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 0708.1/ว 7 ลงวันที่ 18 กันยายน 2543 เรื่อง แนวทางการส่งเสริมและสร้างความเสมอภาคระหว่างหญิงและชายในการบริหารงานบุคคลในราชการพลเรือน
- หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 0708.1/ว 3 ลงวันที่ 6 มิถุนายน 2543 เรื่อง กฏ ก.พ. ว่าด้วยกรณีที่อาจร้องทุกข์ การร้องทุกข์ และการพิจารณาเรื่องร้องทุกข์ ขอให้แก้ไขหรือแก้ความคับข้องใจ

2. กำหนดวิสัยทัศน์ในการดำเนินการเพื่อส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างหญิงและชายขององค์การ

- วิเคราะห์ประเด็นความเสมอภาคระหว่างหญิงชายในองค์การ ทั้งในแง่ของการบริหารบุคคลภายในและการให้บริการแก่ประชาชนทั้งหญิงและชายอย่างทั่วถึง

(การที่ไม่เคยคำนึงถึง หญิง และ ชายเลย มิได้หมายความว่ามีความเสมอภาค หากแต่เป็นการขาดความตระหนักในเรื่องนี้)

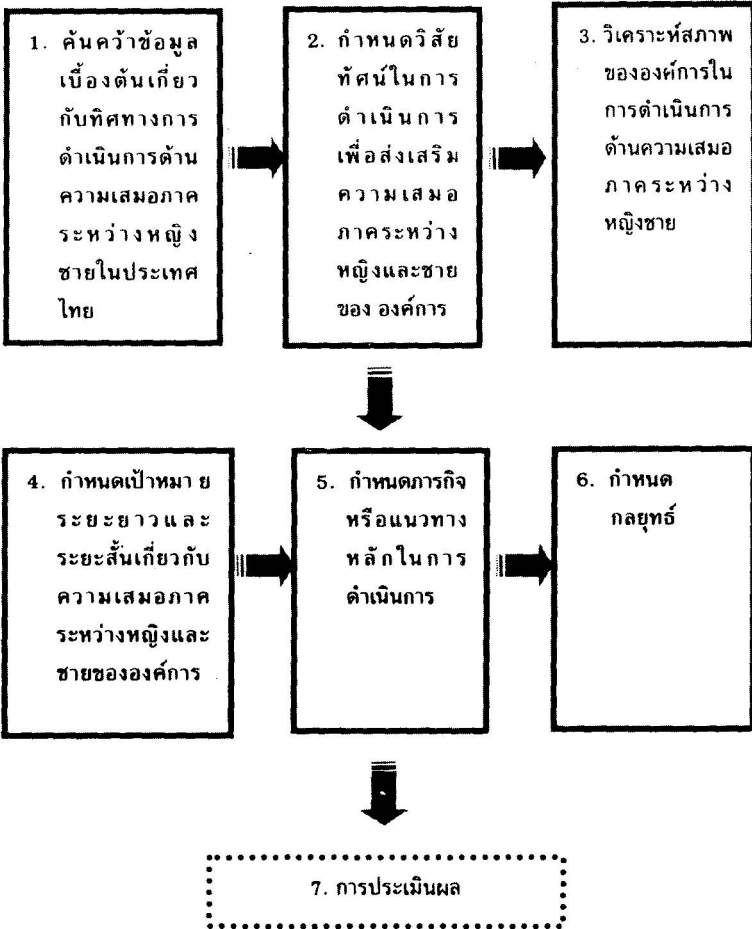
- ศึกษาเปรียบเทียบวิสัยทัศน์ ภารกิจ ยุทธศาสตร์ และภารกิจขององค์การ เชื่อมโยงกับทิศทางการดำเนินการด้านความเสมอภาคระหว่างหญิงชายในประเทศไทย
- กำหนดวิสัยทัศน์ หรือภาพความเสมอภาคระหว่างหญิงและชายใน องค์การที่คาดหวัง และสอดคล้องกับบทบาท หน้าที่ ภาระกิจขององค์การด้วย

3. วิเคราะห์สภาพขององค์การในการดำเนินการด้านความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย โดยใช้ SWOT Analysis เพื่อศึกษา

- จุดแข็งขององค์การที่จะทำให้การดำเนินการด้านความเสมอภาคระหว่างหญิงชายประสบความสำเร็จ (Strength)
- จุดอ่อนขององค์การที่จะทำให้การดำเนินการด้านความเสมอภาคระหว่างหญิงชายไม่ประสบความสำเร็จ (Weakness)
- โอกาสหรือสภาพแวดล้อมภายนอกที่ส่งเสริมการดำเนินการด้านความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย (Opportunity)

- อุปสรรคหรือสภาพแวดล้อมภายนอกที่ขัดขวางการดำเนินการด้านความสำเร็จระหว่างหญิงชาย (Threat)
- 4. กำหนดเป้าหมายระยะยาว และระยะสั้นเกี่ยวกับความสำเร็จระหว่างหญิงและชายขององค์กร โดยการศึกษาบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารด้านการเสริมสร้างบทบาทหญิงชาย และศูนย์ประสานงานด้านความสำเร็จระหว่างหญิงชาย
- 5. กำหนดภารกิจหรือแนวทางหลักในการดำเนินงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของการสร้างความสำเร็จระหว่างหญิงชายตามเป้าหมายที่กำหนด
- 6. กำหนดกลยุทธ์
- 7. การสร้างกลไกในการประเมินผลการทำงาน
 - ศึกษาปัจจัยแห่งความสำเร็จ (Critical Success factors) และตัวชี้วัด ความสำเร็จ (Key Performance Indicators) ขององค์กรสหประชาชาติ หรือองค์กรระหว่างประเทศ
 - กำหนดปัจจัยแห่งความสำเร็จ (Critical Success factors) สำหรับองค์กร
 - กำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จ (Key Performance Indicators) สำหรับองค์กร

ภาพที่ 2 ขั้นตอนการจัดเตรียมแผนแม่บทการส่งเสริม
ความสำเร็จระหว่างหญิงชาย



อนึ่ง สำนักงาน ก.พ. ร่วมกับ คณะกรรมการส่งเสริม
และประสานงานสตรีแห่งชาติ จะจัดการฝึกอบรม “การจัดทำ
แผนแม่บทการส่งเสริมความสำเร็จระหว่างหญิงชายใน
ส่วนราชการ” ให้แก่ทุกส่วนราชการในเดือน ตุลาคม พ.ศ. 2545

ภาคผนวก



คำสั่ง **ชื่อส่วนราชการ**
ที่ / 2545

เรื่อง แต่งตั้งผู้บริหารด้านการเสริมสร้างบทบาทหญิงชาย และ
จัดตั้งศูนย์ประสานงานด้านความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย

.....

ตามมติคณะรัฐมนตรี วันที่ 31 กรกฎาคม 2544 เรื่อง พิจารณาเลือกรับของอนุสัญญาว่าด้วยการขจัดการเลือกปฏิบัติต่อสตรีทุกรูปแบบ และการดำเนินการเพื่อส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย และหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร0708 /ว 3 ลงวันที่ 11 เมษายน พ.ศ. 2545 เรื่อง การกำหนดคุณสมบัติ อำนวยหน้าที่ของผู้บริหารด้านการเสริมสร้างบทบาทหญิงชาย และบทบาทหน้าที่ของศูนย์ประสานงานด้านความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย ได้มีมติเห็นชอบให้ทุกกระทรวง ทบวง กรม แต่งตั้งผู้บริหารด้านการเสริมสร้างบทบาทหญิงชาย (CGEO) และได้กำหนดแนวทางปฏิบัติเพื่อเสริมสร้างความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย นั้น

เพื่อให้การเสริมสร้างความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย ใน ชื่อส่วนราชการ เป็นไปตามมติคณะรัฐมนตรีและหนังสือสำนักงาน ก.พ. ดังกล่าว จึงมีคำสั่งดังต่อไปนี้

1. แต่งตั้ง/ ให้ ชื่อหัวหน้าส่วนราชการ หรือรองหัวหน้าส่วนราชการที่ได้รับมอบหมาย ดำรงตำแหน่งผู้บริหารด้านการเสริมสร้างบทบาทหญิงชาย โดยมีหน้าที่ความรับผิดชอบ ดังนี้

1.1 ส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างหญิงชายในชื่อส่วนราชการ เพื่อให้เกิดความเข้าใจอันดีในการปฏิบัติงานร่วมกันระหว่างข้าราชการหญิงและชายโดยจัดกิจกรรมต่าง ๆ ตามแผนแม่บทของส่วนราชการ

1.2 ริเริ่มและจัดให้มีกิจกรรมสร้างความเข้าใจแนวคิดบทบาทหญิงชายให้กับข้าราชการเพื่อให้เกิดความตระหนัก และผสมผสานแนวคิดเรื่องบทบาทหญิงชายในการทำงานของข้าราชการในชื่อส่วนราชการ

1.3 ติดตาม ตรวจสอบ รับฟังและให้คำปรึกษาแนะนำให้การบริหารงานบุคคลของส่วนราชการเป็นไปตามหลักความเสมอภาค หลักสิทธิมนุษยชน และมติ ก.พ. ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 0708.1/ว 7 ลงวันที่ 18 กันยายน 2543 เรื่อง แนวทางการส่งเสริมและสร้าง ความเสมอภาคระหว่างหญิงและชายในการบริหารงานบุคคลในราชการพลเรือน

1.4 สร้างเครือข่ายการดำเนินการเกี่ยวกับบทบาทหญิงชายระหว่างส่วนราชการ เพื่อร่วมมือกันในการแลกเปลี่ยนข้อมูลและความรู้เกี่ยวกับบทบาทหญิงชาย และจัดกิจกรรมร่วมกันต่อไป

1.5 กำกับ ดูแลการดำเนินงานของศูนย์ประสานงานด้านความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย เพื่อติดตามและรายงานผลการดำเนินการเรื่องนี้ต่อไป

(ส่วนราชการอาจเพิ่มเติม หรือปรับหน้าที่ความรับผิดชอบ ตามความเหมาะสมกับภารกิจ และ ลักษณะงานของส่วนราชการได้

2. มอบหมายให้ (สำนัก/กอง) ทำหน้าที่เป็นศูนย์ประสานงานด้านความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย โดยมีหน้าที่ความรับผิดชอบ ในการดำเนินการให้แก่ผู้บริหารด้านการเสริมสร้างบทบาทหญิงชายในกิจกรรมที่เกี่ยวกับแผนแม่บทด้านการส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย รวมทั้งติดตามประเมินผลและจัดทำรายงานการดำเนินการด้านการเสริมสร้างบทบาทหญิงชาย และความเสมอภาคระหว่างหญิงชายของ **ชื่อส่วนราชการ**

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ เดือน พ.ศ.

ลงชื่อ

(.....)

หัวหน้าส่วนราชการ



คำสั่ง **ชื่อส่วนราชการ**
ที่ / 2545

เรื่อง **จัดตั้งคณะกรรมการกำกับ ดูแลงานด้านความสำเร็จ
ระหว่างหญิงชาย สำนักงาน ก.พ.**

.....

ตามมติคณะรัฐมนตรี วันที่ 31 กรกฎาคม 2544 เรื่อง
พิธีสารเลือกรับของอนุสัญญาว่าด้วยการขจัดการเลือกปฏิบัติต่อสตรี
ทุกรูปแบบ และการดำเนินการเพื่อส่งเสริมความสำเร็จระหว่าง
หญิงชาย และหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 0708/ว 3 ลงวันที่ 11
เมษายน พ.ศ. 2545 เรื่อง การกำหนดคุณสมบัติ อำนาจหน้าที่ของ
ผู้บริหารด้านการเสริมสร้างบทบาทหญิงชาย และบทบาทหน้าที่ของ
ศูนย์ประสานงานด้านความสำเร็จระหว่างหญิงชาย ได้กำหนด
ให้ส่วนราชการ ตั้งคณะกรรมการกำกับ ดูแลงานด้านความ
สำเร็จระหว่างหญิงชาย เพื่อทำหน้าที่กำกับ ดูแล และให้
คำแนะนำการดำเนินการของศูนย์ประสานงานด้านความสำเร็จ
ระหว่างหญิงชาย นั้น

เพื่อให้การดำเนินการของศูนย์ประสานงานด้านความ
สำเร็จระหว่างหญิงชายในสำนักงาน ก.พ. เป็นไปตามมติคณะรัฐมนตรี
และหนังสือสำนักงาน ก.พ. ดังกล่าว จึงจัดตั้งคณะกรรมการด้าน
ความสำเร็จระหว่างหญิงชายของสำนักงาน ก.พ. โดยให้มี
องค์ประกอบ และหน้าที่ความรับผิดชอบ ดังนี้

1. องค์ประกอบ

1.1 ผู้บริหารด้านการเสริมสร้างบทบาทหญิงชาย
เป็นประธานกรรมการ

1.2 กรรมการประกอบด้วย (จำนวนตามความเหมาะสม
โดยควรประกอบด้วยกรรมการหญิงและชาย)

1.3 ผู้อำนวยการสำนัก/กองที่ทำหน้าที่เป็นศูนย์
ประสานงานด้านความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย เป็นเลขานุการ

2. หน้าที่ความรับผิดชอบ

กำกับ ดูแล และให้คำแนะนำการดำเนินการของศูนย์
ประสานงานด้านความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ เดือน พ.ศ.

ลงชื่อ

(.....)

หัวหน้าส่วนราชการ

ตัวอย่างแบบฟอร์มการรายงาน

รายงานความก้าวหน้าของการดำเนินการตาม
หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 0708/ว 3
ลงวันที่ 11 เมษายน 2545

1. ผู้บริหารด้านการเสริมสร้างบทบาทหญิงชายได้แก่
ชื่อ.....ชื่อสกุล.....
ตำแหน่ง.....
2. หน่วยงานภายในระดับ สำนัก/กอง ที่ได้รับมอบหมายให้เป็นศูนย์
ประสานงานด้านความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย ได้แก่
ชื่อ สำนัก/กอง.....
3. รายชื่อกรรมการที่ทำหน้าที่กำกับดูแลศูนย์ประสานงานด้านความ
เสมอภาคระหว่างหญิงชาย ได้แก่
 - 3.1 บุคลากรภายในส่วนราชการ
 - 3.1.1 ชื่อ.....ชื่อสกุล.....
ตำแหน่ง.....
 - 3.1.2 ชื่อ.....ชื่อสกุล.....
ตำแหน่ง.....
 - 3.1.3 ชื่อ.....ชื่อสกุล.....
ตำแหน่ง.....

3.1.4 ชื่อ.....ชื่อสกุล.....

ตำแหน่ง.....

3.1.5 ชื่อ.....ชื่อสกุล.....

ตำแหน่ง.....

3.2 ผู้ทรงคุณวุฒิจากภายนอก

3.2.1 ชื่อ.....ชื่อสกุล.....

ตำแหน่ง.....

3.2.2 ชื่อ.....ชื่อสกุล.....

ตำแหน่ง.....

3.2.3 ชื่อ.....ชื่อสกุล.....

ตำแหน่ง.....

3.3 ฝ่ายเลขานุการ ได้แก่

ชื่อ.....ชื่อสกุล.....

ตำแหน่ง (ผู้อำนวยการ สำนัก/กอง ที่ได้รับมอบหมายเป็น

ศูนย์ประสานงานด้านความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย)

4. แผนแม่บทความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย

4.1 วิสัยทัศน์ของส่วนราชการเรื่องความเสมอภาคระหว่าง
หญิงชาย ได้แก่

.....
.....

4.2 ภารกิจขององค์กร ได้แก่

.....
.....
.....

4.3 กลยุทธ์ขององค์กร ได้แก่

.....
.....
.....

ทั้งนี้ โปรดแนบคำสั่งแต่งตั้งในช่อง 1-3 และแผนแม่บท
การส่งเสริมความสำเร็จระหว่างหญิงชายของส่วนราชการมา
พร้อมรายงานฉบับนี้ด้วย)

การรายงานผลการดำเนินการตามหนังสือสำนักงาน ก.พ.

เรื่อง การกำหนดคุณสมบัติ อำนาจหน้าที่ของผู้บริหารด้านการ
เสริมสร้างบทบาทหญิงชาย และบทบาทหน้าที่และวิธีการ
ดำเนินงานของศูนย์ประสานงานด้านความสำเร็จ
ระหว่างหญิงชาย และ

เรื่อง แนวทางการส่งเสริมและสร้างความสำเร็จระหว่างหญิง
และชายในการบริหารงานบุคคล ในราชการพลเรือน

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลทั่วไป

1. ข้อมูลพื้นฐาน (ข้อมูล ณ วันที่ 30 กันยายน ของปี
งบประมาณที่ผ่านมา)

ระดับ	ข้าราชการหญิง		ข้าราชการชาย		รวม
	จำนวนคน	ร้อยละ	จำนวนคน	ร้อยละ	
11					
10					
9					
8					
7					
6					
5					
4					
3					
2					
1					
รวม					

2. การมอบหมายงาน (ข้อมูลตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม
- 30 กันยายน)

2.1 การมอบหมายเป็นวิทยากร

ประเภท	ข้าราชการหญิง		ข้าราชการชาย		รวม
	จำนวน คน	ร้อยละ	จำนวน คน	ร้อยละ	
1. วิทยากรภายใน					
2. วิทยากรภายนอก					

2.2 การแต่งตั้งเป็นคณะทำงาน หรือคณะกรรมการ

ประเภท	ข้าราชการหญิง		ข้าราชการชาย		รวม
	จำนวน คน	ร้อยละ	จำนวน คน	ร้อยละ	
1. คณะกรรมการ/ คณะทำงานภายใน					
2. คณะกรรมการ/ คณะทำงาน ภายนอก					

2.3 การแต่งตั้งเป็นผู้แทนส่วนราชการ

ประเภท	ข้าราชการหญิง		ข้าราชการชาย		รวม
	จำนวน คน	ร้อยละ	จำนวน คน	ร้อยละ	
ผู้ที่ได้รับการแต่งตั้ง เป็นผู้แทนส่วนราชการ					

3. การพัฒนาบุคลากร

3.1 การศึกษาต่อต่างประเทศ

ประเภททุน	จำนวนผู้สมัคร				จำนวนผู้ได้รับการคัดเลือก			
	ข้าราชการหญิง		ข้าราชการชาย		ข้าราชการหญิง		ข้าราชการชาย	
	คน	%	คน	%	คน	%	คน	%
1. ทุนศึกษาต่อระดับปริญญาตรี - ในประเทศ - ต่างประเทศ								
2. ทุนศึกษาต่อระดับปริญญาโท - ในประเทศ - ต่างประเทศ								
3. ทุนศึกษาต่อระดับปริญญาเอก - ในประเทศ - ต่างประเทศ								
จำนวนรวม								

3.2 การอบรม หรือดูงาน

ประเภท	ข้าราชการหญิง		ข้าราชการชาย		รวม
	จำนวน คน	ร้อยละ	จำนวน คน	ร้อยละ	
1. การอบรมภายในส่วนราชการ					
2. การอบรมภายนอกส่วนราชการ - ในประเทศ - ต่างประเทศ					

3.3 การสัมมนา

ประเภท	ข้าราชการหญิง		ข้าราชการชาย		รวม
	จำนวน คน	ร้อยละ	จำนวน คน	ร้อยละ	
1. การอบรมภายในส่วนราชการ					
2. การอบรมภายนอกส่วนราชการ - ภายในประเทศ - ต่างประเทศ					

4. การเลื่อนตำแหน่ง

4.1 จำนวนผู้มีสิทธิและจำนวนผู้ได้รับการเลื่อนตำแหน่ง

ระดับ	จำนวนผู้มีคุณสมบัติ				จำนวนผู้ได้รับการเลื่อนตำแหน่ง			
	ข้าราชการหญิง		ข้าราชการชาย		ข้าราชการหญิง		ข้าราชการชาย	
	คน	%	คน	%	คน	%	คน	%
10								
9								
8								
7								
6								
5								
4								
3								
2								
จำนวนรวม								

4.2 จำนวนคณะกรรมการผู้ประเมินผลงาน

รายการ	ข้าราชการหญิง		ข้าราชการชาย		รวม
	จำนวนคน	ร้อยละ	จำนวนคน	ร้อยละ	
ประธาน					
คณะกรรมการ					

5. การเลื่อนชั้นเงินเดือน

5.1 จำนวนผู้ได้รับการเสนอชื่อให้เลื่อน และจำนวนผู้ได้รับการเลื่อนชั้นเงินเดือน

จำนวนชั้นที่ ได้รับการ เลื่อน/ ปี	จำนวนผู้มีคุณสมบัติ				จำนวนผู้ได้รับการเลื่อน ชั้นเงินเดือน			
	ข้าราชการ หญิง		ข้าราชการ ชาย		ข้าราชการ หญิง		ข้าราชการ ชาย	
	คน	%	คน	%	คน	%	คน	%
0.5								
1.0								
1.5								
2.0								
รวม								

6. สรุปปัญหา (ถ้ามี) เกี่ยวกับความเสมอภาคระหว่างหญิงชายในการบริหารงานบุคคล อาทิ กรณีร้องเรียนต่าง ๆ

.....

.....

.....

.....

.....

คำถาม-คำตอบ

1. ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 0708 / ว 3 วันที่ 11 เมษายน 2545 อ้างถึงหนังสือสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ที่ นร0205 / ว 141 ลงวันที่ 2 สิงหาคม 2544 ขอทราบสาระสำคัญของหนังสือดังกล่าวด้วย

ตอบ หนังสือดังกล่าวเป็นหนังสือแจ้งเวียนให้ทราบมติคณะรัฐมนตรี ในคราวที่ประชุมเมื่อวันที่ 31 กรกฎาคม 2544 มีสาระสำคัญสรุปได้ดังนี้

คณะรัฐมนตรีมีมติรับทราบและให้ความเห็นชอบตามที่สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมและประสานงานสตรีแห่งชาติ สำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี เสนอดังนี้

1. รับทราบการมีผลใช้บังคับของพิธีสารเลือกรับของอนุสัญญาว่าด้วยการจัดการเลือกปฏิบัติต่อสตรีในทุกรูปแบบ

2. ให้ความเห็นชอบ

- 2.1 ให้ทุกกระทรวง ทบวง กรม มอบหมายผู้บริหารระดับรองปลัดกระทรวงและรองอธิบดี ขึ้นไป จำนวน 1 คน ปฏิบัติหน้าที่เป็นผู้บริหารด้านการเสริมสร้างบทบาทหญิงชาย (CGEO) ในหน่วยงาน

- 2.2 ให้ทุกกระทรวง ทบวง กรมมอบหมายหน่วยงานระดับสำนัก/กองทำหน้าที่เป็นศูนย์ประสานงานด้านความเสมอภาคระหว่างหญิงชายในหน่วยงาน และจัดทำแผนแม่บทการส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างหญิงชายในแผนงาน/โครงการ

2.3 ให้สำนักงาน ก.พ. กำหนดคุณสมบัติ อำนวยหน้าที่ของผู้ที่จะดำรงตำแหน่ง (CGEO) และบทบาทหน้าที่ของศูนย์ประสานงานด้านความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย และแจ้งให้หน่วยงานราชการทราบและถือปฏิบัติต่อไป

หากส่วนราชการต้องการรายละเอียดเพิ่มเติม ก็อาจขอได้จากหน่วยสารบรรณของส่วนราชการ เนื่องจากสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรีได้แจ้งเวียนให้ทุกส่วนราชการทราบแล้ว

2. ขอทราบสาระสำคัญหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 0708.1/ว 7 ลงวันที่ 18 กันยายน 2543 เรื่อง แนวทางการส่งเสริมและสร้างความเสมอภาคระหว่างหญิงและชายในการบริหารงานบุคคลในราชการพลเรือน ที่ปรากฏในข้อ 1.3 ของหนังสือเวียน ว 3 / 2545

ตอบ หนังสือดังกล่าวเป็นหนังสือที่แจ้งเวียนให้ส่วนราชการและจังหวัดทราบมติ ก.พ. เรื่อง แนวทางการส่งเสริมและสร้างความเสมอภาคระหว่างหญิงและชายในการบริหารงานบุคคลในราชการพลเรือน ประกอบด้วยเรื่องต่างๆ ดังนี้

1. การมอบหมายงาน
2. การพัฒนา
 - การศึกษาต่อต่างประเทศ
 - การฝึกอบรมหรือดูงาน
 - การสัมมนาหรือประชุม
3. การเลื่อนตำแหน่ง
4. การเลื่อนขั้นเงินเดือน
5. การบริหารงานบุคคลอื่นๆ

3. ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 0708/ว3 ลงวันที่ 11 เมษายน 2545 ให้ส่วนราชการต้องดำเนินการอะไรบ้าง

ตอบ การดำเนินการเรื่องนี้ เป็นการดำเนินการตามที่ คณะรัฐมนตรีมีมติเห็นชอบตามที่คณะกรรมการส่งเสริมและประสานงานสตรี สำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี เสนอดังนี้

3.1 ให้กระทรวง ทบวง กรม แต่งตั้งผู้บริหารระดับ หัวหน้า ส่วนราชการ หรือ รองหัวหน้าส่วนราชการทำหน้าที่เป็น ผู้บริหาร ด้านการเสริมสร้างบทบาทหญิงชาย หรือ (Chief Gender Equality Officer – CGEO) โดยมีคุณสมบัติตามที่ ก.พ. กำหนด

3.2 มอบหน่วยงานระดับสำนัก หรือ กอง ทำหน้าที่เป็น ศูนย์ประสานงานด้านความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย

3.3 ให้ศูนย์ประสานงานด้านความเสมอภาคระหว่างหญิงชายจัดทำแผนแม่บทการส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย ของส่วนราชการ

3.4 วิธีการดำเนินการโดยย่อ

3.4.1 แต่งตั้ง CGEO (หัวหน้าหรือรองหัวหน้าส่วนราชการ จะเป็นหญิงหรือชายก็ได้)

ในส่วนของคุณสมบัติข้อ 2.2 สำนักงาน ก.พ. และ สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมและประสานงานสตรีแห่งชาติ จะร่วมกันจัดการฝึกอบรมให้ส่วนราชการในเดือนตุลาคม 2545

3.4.2 มอบหน่วยงานภายในระดับสำนัก หรือ กอง (ที่มีอยู่แล้ว ไม่ต้องตั้งใหม่) เป็นศูนย์ประสานงานด้านความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย

3.4.3 แต่งตั้งคณะกรรมการ ทำหน้าที่กำกับ ดูแล และ ให้คำแนะนำในการทำงานแก่ศูนย์ประสานงานด้านความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย โดยคณะกรรมการมีโครงสร้างดังนี้

ประธานกรรมการ	CGEO
กรรมการ	จำนวนกี่ท่านก็ได้ อาจเป็นผู้บริหารภายใน เช่น ผู้อำนวยการสำนัก/ กอง หรือ อาจเชิญ ผู้เชี่ยวชาญ หรือ ผู้ทรง คุณวุฒิจากภายนอกก็ได้
เลขานุการ	ผู้อำนวยการสำนัก/กองที่ ได้รับมอบหมายเป็นศูนย์ฯ

3.4.4 จัดทำแผนแม่บทการส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย โดยให้เป็นหน้าที่ความรับผิดชอบของศูนย์ประสานงานด้านความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย และให้คณะกรรมการเป็นผู้กำกับ ดูแล และให้คำแนะนำ ทั้งนี้ สำนักงาน ก.พ. และ กสส. จะจัดหลักสูตรการเขียนแผนแม่บทการส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างหญิงชายของส่วนราชการต่อไป

3.4.5 รายงานการดำเนินการ ในวันที่ 31 มกราคม โดยปีแรก (31 มกราคม 2546) ให้รายงานการแต่งตั้ง CGEO การตั้งศูนย์ประสานงานด้านความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย และแผนแม่บทฯ เท่านั้น โดยให้กรอกตามแบบฟอร์มการรายงาน และแนบคำสั่งท้ายแบบฟอร์มการรายงานด้วย

**4. ใครรับผิดชอบในการจัดทำแผนแม่บทฯ จะเป็นคณะกรรมการ
ที่กำกับดูแลศูนย์ประสานงานด้านความสำเร็จระหว่าง
หญิงชาย หรือเป็นฝ่ายนโยบายและแผนงานของส่วนราชการ**

ตอบ ตามมติคณะรัฐมนตรีกำหนดให้เป็นหน้าที่ความ
รับผิดชอบของศูนย์ประสานงานด้านความสำเร็จระหว่าง
หญิงชาย ทั้งนี้ ในทางปฏิบัติส่วนราชการอาจมอบให้หน่วยงาน
ภายใน เช่นฝ่ายนโยบายและแผนงานจัดทำแผนแม่บทฯก็ได้ แต่
ควรจะนำแผนแม่บทฯ ดังกล่าว เสนอคณะกรรมการเพื่อพิจารณาให้
ความเห็นชอบก่อน นอกจากนี้ เมื่อสำนักงาน ก.พ. และ สำนักงาน
คณะกรรมการส่งเสริมและประสานงานสตรีแห่งชาติจัดอบรม
เจ้าหน้าที่ศูนย์ประสานงานด้านความสำเร็จระหว่างหญิงชาย
เรื่อง การจัดทำแผนแม่บทฯ การส่งเสริมความสำเร็จ ก็ควรส่ง
เจ้าหน้าที่ที่ทำหน้าที่จัดทำแผนแม่บทฯ ดังกล่าวเข้าร่วมการอบรมด้วย

**5. การจัดทำแผนแม่บทฯ การส่งเสริมความสำเร็จระหว่างหญิง
ชาย ในส่วนราชการจะเขียนอย่างไร**

ตอบ สำนักงาน ก.พ. ร่วมกับ สำนักงานคณะกรรมการ
ส่งเสริมและประสานงานสตรีแห่งชาติ จะจัดอบรมการเขียนแผน
แม่บทฯ การส่งเสริมความสำเร็จระหว่างหญิงชายให้แก่เจ้าหน้าที่
เพื่อให้ทราบแนวคิดพื้นฐานเรื่องบทบาทหญิงชาย การกำหนด
วิสัยทัศน์ด้านการเสริมสร้างความสำเร็จระหว่างหญิงชาย
การวิเคราะห์องค์การเกี่ยวกับการสร้างความสำเร็จระหว่าง
หญิงชาย การกำหนดกลยุทธ์ และการจัดทำแผนแม่บทฯ ในการ
ดำเนินการส่งเสริมความสำเร็จระหว่างหญิงชายในส่วนราชการ

6. จะทำคำสั่งแต่งตั้ง CGEO และศูนย์ประสานงานด้านความเสมอภาคระหว่างหญิงชายอย่างไร

ตอบ การทำคำสั่ง ให้ทำเป็นคำสั่งทั่วไป โดยคำสั่งการแต่งตั้ง CGEO และศูนย์ประสานงานด้านความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย เป็นคำสั่งที่ลงนามโดยหัวหน้าส่วนราชการ ทั้งนี้ สามารถดูตัวอย่างคำสั่งได้ในภาคผนวก

7. ศูนย์ประสานงานด้านความเสมอภาคระหว่างหญิงชายเป็นหน่วยงานระดับฝ่ายได้หรือไม่ ศูนย์ฯต้องตั้งใหม่ หรือให้หน่วยงานที่มีอยู่แล้วทำหน้าที่เป็นศูนย์ฯ

ตอบ ตามมติ คณะรัฐมนตรี ต้องเป็นหน่วยงานภายในระดับสำนัก หรือ กอง ซึ่งเป็นสำนัก หรือกองที่มีอยู่แล้ว ทั้งนี้ เจตนาารมณ์เพื่อให้สามารถติดตามงาน และข้อมูลได้สะดวกมากขึ้น

8. เมื่อแจ้งหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 0708 / ว3 ลงวันที่ 11 เมษายน 2545 ไปจังหวัดแล้ว จังหวัดมอบให้หน่วยงานใด

ตอบ แจ้งจังหวัดเพื่อทราบเท่านั้น ไม่ต้องมีการรายงานหรือดำเนินการใด ๆ หากแต่ในกรณีที่จังหวัดมีข้อมูลที่เกี่ยวข้องหรือ ต้องการข้อมูลเกี่ยวกับบทบาทหญิงชาย ก็สามารถติดต่อไปยังศูนย์ประสานงานด้านความเสมอภาคระหว่างหญิงชายในส่วนราชการต่างๆได้

9. ให้ศูนย์ประสานราชการใส่สะอาดทำหน้าที่ศูนย์ประสานงาน
ด้านความเสมอภาคระหว่างหญิงชายได้หรือไม่

ตอบ ได้ หากองค์ประกอบกรมการเป็นไปตามที่กำหนด
ในหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 0708 / ว3 ลงวันที่ 11 เมษายน
2545
