

รายงานการไปราชการ ประชุม สัมมนา ศึกษา ฝึกอบรม ปฏิบัติการวิจัย ดูงาน ณ ต่างประเทศ
และการปฏิบัติงานในองค์การระหว่างประเทศ
กรมส่งเสริมการเกษตร

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป

1.1 ชื่อ-สกุล

(ภาษาไทย)

คำนำหน้า (นาย, นาง, น.ส.) ชื่อสุปรียา.... สกุลไวโยโรส.....

(ภาษาอังกฤษ)

Prefix (Mr., Mrs., Ms.) First NameSUPREEYA..... Last NameWAIOROS.....

1.2 เกี่ยวกับที่ทำงาน

ตำแหน่ง (วิชาการ/บริหาร)นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ.....

หน่วยงาน (เช่น กอง/สำนัก)สำนักงานส่งเสริมและพัฒนาการเกษตรที่ 6 จังหวัดเชียงใหม่.....

โทรศัพท์.... 053-908666....โทรสาร..... 053-908665...

e-mai: ssk.north@doae.go.th

หน้าที่ความรับผิดชอบ *

1. ศึกษา วิเคราะห์ วางแผน ประสานงาน ดำเนินการพัฒนาบุคลากรในด้านวิชาการและจัดอบรม/ถ่ายทอดความรู้ให้แก่เจ้าหน้าที่ ระดับจังหวัด ระดับอำเภอ รวมทั้งเกษตรกรผู้นำและสถาบันเกษตรกร

2. ติดตามนิเทศงานและประเมินผลการพัฒนาบุคลากร

3. กำหนดหลักสูตรและจัดอบรมและถ่ายทอดความรู้ แก่เจ้าหน้าที่ เกษตรกรผู้นำ และสถาบันเกษตรกร ในการจัดอบรมและถ่ายทอดความรู้ของกลุ่มส่งเสริมและพัฒนาเกษตรกร ได้แก่ อาสาสมัครเกษตรกร Smart Farmer, Young Smart Farmer กลุ่มแม่บ้านเกษตรกร และวิสาหกิจชุมชน

4. ดำเนินการพัฒนาโครงการพัฒนานักส่งเสริมการเกษตรมืออาชีพ

1.3 ชื่อเรื่อง/หลักสูตร

ภาษาไทย

ภาษาอังกฤษ.....Gender Equality in an Inclusive Society.....

1.4 วัตถุประสงค์ของการเดินทางไป*

ประชุม สัมมนา ฝึกอบรม ปฏิบัติการวิจัย

ดูงาน ปฏิบัติงานในองค์การระหว่างประเทศ

1.5 แหล่งให้ทุน

ชื่อองค์กร/หน่วยงาน ผู้ให้ทุน ...Singapore Cooperation Programme.....

ประเภทของแหล่งทุน *

ทุนของหน่วยงานต้นสังกัด ทุนของหน่วยงานอื่นๆ

ทุนของหน่วยงานต้นสังกัดและหน่วยงานอื่นๆ ทุนส่วนตัว

1.6 ประเทศที่ไป (ตอบได้มากกว่า 1 ประเทศ)*

1)สาธารณรัฐสิงคโปร์..... 2)

3) 4)

1.7 งบประมาณ – วันเดินทาง*

งบประมาณ-..... บาท

จากวันที่1....../.....กุมภาพันธ์...../.....2569... ถึงวันที่7....../.....กุมภาพันธ์...../.....2569...

1.8 ภายใต้โครงการ/หน่วยงาน

ชื่อโครงการ Singapore Cooperation Programme 2025/2026.....

ของหน่วยงาน รัฐบาลสิงคโปร์.....

1.9 คุณวุฒิ/วุฒิปัตร์ที่ได้รับCertificate of completion on Gender Equality in an Inclusive Society.....

ส่วนที่ 2 บทคัดย่อหรือสรุปย่อของหลักสูตร เพื่อประโยชน์ในการสืบค้น (ภาษาไทย/อังกฤษ)

2.1 บทคัดย่อหรือสรุปย่อของหลักสูตร*

การฝึกอบรมหลักสูตร Gender Equality in an Inclusive Society จัดขึ้นระหว่างวันที่ 2 – 6 กุมภาพันธ์ 2569 ณ สาธารณรัฐสิงคโปร์ ดำเนินการฝึกอบรมโดย Civil Service Collage มีผู้อบรมเข้าร่วมทั้งสิ้น 23 ราย จาก 22 ประเทศทั่วโลก หลักสูตรมีการมุ่งสร้างความเข้าใจในบริบทของสังคมสิงคโปร์ แนวทางการบริหารจัดการทรัพยากร นโยบายความร่วมมือระหว่างรัฐบาล ภาคเอกชน และภาคสังคม ในการฝึกอบรมเน้นการนำเสนอความคิดเห็นและร่วมวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาประเทศอย่างมีประสิทธิภาพ โดยรายละเอียดเนื้อหามุ่งเน้นการส่งเสริมและสร้างสังคมที่ครอบคลุมและเท่าเทียมกันสำหรับผู้หญิงและผู้ชาย และความเท่าเทียมทางเพศของสังคม

มีหัวข้อการอบรมดังนี้

- 1) แนวทางการปกครองและการมีส่วนร่วมทางสังคมของสิงคโปร์
- 2) นโยบายและโครงการเพื่อสนับสนุนความเท่าเทียมทางเพศ
- 3) แนวทางและโครงการเพื่อส่งเสริมความเท่าเทียมทางเพศในที่ทำงานและสังคม
- 4) การสนับสนุนผู้นำสตรี

ส่วนที่ 3 ข้อมูลที่ได้รับจากการศึกษา ฝึกอบรม ดูงาน ประชุม/สัมมนา ปฏิบัติการวิจัย และการไปปฏิบัติงาน ในองค์การระหว่างประเทศ

3.1 วัตถุประสงค์

- 1) เพื่อแลกเปลี่ยนประสบการณ์ของสิงคโปร์ในการส่งเสริมความเท่าเทียมกันระหว่างหญิงและชาย
- 2) เพื่อศึกษากระบวนการพัฒนาของสิงคโปร์ในการทำความเข้าใจการมีส่วนร่วมของผู้หญิงในสังคม ผ่านการมีส่วนร่วมของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องของและสาธารณชน รวมถึงการหารือในประเด็นความเท่าเทียมทางเพศ
- 3) เพื่อเรียนรู้บทบัญญัติทางกฎหมายและนโยบายของสิงคโปร์เพื่อในการสนับสนุนผู้หญิง
- 4) เพื่อเสริมสร้างความร่วมมือในภาคเอกชนและภาครัฐในการสร้างโอกาสที่เท่าเทียมกันทางสังคม

3.2 เนื้อหาที่เป็นสาระสำคัญในเชิงวิชาการ ที่สามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้

ไม่น้อยกว่า 1 หน้าที่กระดาษ A4 (หากมีรายงานฯ แยกต่างหากโปรดแนบไฟล์ PDF ขนาดไม่เกิน 5 MB ส่งด้วย)

การบริหารงานภาครัฐของสิงคโปร์มุ่งเน้นการสร้างระบบที่มีประสิทธิภาพ ยืดหยุ่น และพร้อมรับมือกับอนาคต โดยยึดหลักธรรมาภิบาลพื้นฐานอย่างระบบคุณธรรม ความซื่อสัตย์สุจริต และลัทธิปฏิบัตินิยมที่เน้นผลลัพธ์เป็นหลัก ภาครัฐของสิงคโปร์มีการปฏิรูปอย่างต่อเนื่องผ่านแนวคิด "รัฐบาลเดียว" (Whole-of-Government) เพื่อให้

เกิดการดำเนินงานเชิงบูรณาการที่ไร้รอยต่อระหว่างหน่วยงาน โดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลและข้อมูลเป็นตัวขับเคลื่อนนโยบาย และการออกแบบบริการสาธารณะที่ยืดประชาชนเป็นศูนย์กลาง นอกจากนี้ยังให้ความสำคัญกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างเข้มงวดผ่านวิทยาลัยข้าราชการพลเรือน (Civil Service College) เพื่อเสริมสร้างทักษะความเป็นผู้นำและการปรับตัวให้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงของโลก ทั้งยังมุ่งมั่นสร้างสังคมที่ครอบคลุมผ่านการส่งเสริมความเท่าเทียมทางเพศและโอกาสที่เท่าเทียมในทุกภาคส่วนของงานบริการสาธารณะ

1. แนวทางการบริหารปกครองและการปฏิรูปภาคสาธารณะของสิงคโปร์ (Singapore's Approach to Governance and Public Sector Transformation)

1.1 บริบทและหลักการบริหารปกครอง (Governance Context & Principles)

1.1.1 ทรัพยากรที่จำกัด: สิงคโปร์มีข้อจำกัดด้านทรัพยากรธรรมชาติและที่ดิน จึงต้องเน้นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นหลัก

1.1.2 หลักการพื้นฐาน 4 ประการ:

1) ความเป็นธรรมทางสังคมและโอกาสที่เท่าเทียม (Social Justice and Equal Opportunity): ทุกคนต้องมีโอกาสประสบความสำเร็จเท่ากัน

2) ระบบคุณธรรม (Meritocracy): คัดเลือกคนเข้าทำงานและเลื่อนตำแหน่งตามความสามารถ

3) ความซื่อสัตย์สุจริต (Incorruptibility): ยึดถือความโปร่งใสและตรวจสอบได้

4) ลัทธิปฏิบัตินิยม (Pragmatism): มุ่งเน้นผลลัพธ์ที่ใช้งานได้จริงมากกว่าหลักการทางทฤษฎี

1.2 วิสัยทัศน์และการปฏิรูปภาคสาธารณะ (Public Sector Transformation - PST)

1.2.1 เป้าหมาย: เพื่อสร้างภาครัฐที่มีประสิทธิภาพ ยืดหยุ่น และพร้อมรับอนาคต โดยมีประชาชนเป็นศูนย์กลาง

1.2.2 กลยุทธ์สำคัญ:

1) การเชื่อมโยงข้ามหน่วยงาน (Whole-of-Government - WOG): เน้นการทำงานแบบบูรณาการระหว่างกระทรวงต่างๆ เพื่อแก้ไขปัญหาที่ซับซ้อน

2) การขับเคลื่อนด้วยข้อมูล (Data-Driven): ใช้ข้อมูลขนาดใหญ่ (Big Data) ในการวิเคราะห์และตัดสินใจเชิงนโยบาย

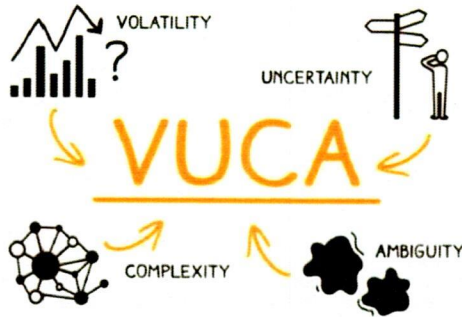
3) นวัตกรรมและการทดลอง (Innovation & Experimentation): สนับสนุนให้หน่วยงานรัฐทดลองแนวคิดใหม่ๆ เช่น การทำ Sandbox เพื่อทดสอบเทคโนโลยี

1.3 การมีส่วนร่วมของประชาชน (Public Engagement)

1.3.1 การสร้างอนาคตร่วมกัน (Forward Singapore): มีการรับฟังเสียงประชาชนเพื่อร่วมกันกำหนดทิศทางของประเทศในยุคใหม่

1.3.2 การออกแบบบริการ (Service Design): ออกแบบบริการภาครัฐโดยยึดความสะดวกและประสบการณ์ของผู้ใช้งานเป็นหลัก

Public Sector Transformation



Picture Source: <https://www.streetsweb.co.uk> & CSC

1.4 การพัฒนาข้าราชการ (Human Capital Development)

1.4.1 การเรียนรู้ตลอดชีวิต: สนับสนุนให้ข้าราชการพัฒนาทักษะใหม่ๆ (Reskilling/Upskilling) เพื่อให้ทันต่อโลกดิจิทัล

1.4.2 ความเป็นผู้นำ: เน้นการสร้างผู้นำที่มีวิสัยทัศน์และมีความรับผิดชอบต่อส่วนรวม

Transforming for a Strong Public Service



2. แนวทางการพัฒนาสตรีของสิงคโปร์ (Singapore's Approach to Women's Development)

สิงคโปร์ได้รับการจัดอันดับด้านความเท่าเทียมทางเพศเป็น อันดับ 8 ของโลก และอันดับ 1 ในเอเชียแปซิฟิก โดยมีสถิติด้านต่าง ๆ ดังนี้:

- ด้านการศึกษา: อัตราการรู้หนังสือของสตรีสูงถึง 96.4% และมีสัดส่วนผู้สำเร็จการศึกษาระดับมหาวิทยาลัยที่เป็นผู้หญิงอยู่ที่ประมาณ 50%

- ด้านการจ้างงาน: ในปี 2024 อัตราการจ้างงานสตรีมีอัตราเพิ่มขึ้น (อายุ 25-64 ปี) อยู่ที่ 78.3%

- ด้านบทบาทผู้นำ: สตรีครองที่นั่งในรัฐสภาชุดที่ 15 คิดเป็น 30.6% ซึ่งสูงกว่าค่าเฉลี่ยทั่วโลก และมีสัดส่วนในคณะกรรมการบริษัทจดทะเบียน Top 100 เพิ่มขึ้นเป็น 25.1% ในปี 2024

กลยุทธ์หลัก 5 ด้านในสมุดปกขาว (White Paper)

รัฐบาลสิงคโปร์ได้กำหนดแผนงาน 25 ประการเพื่อดำเนินการในระยะเวลา 10 ปี โดยมุ่งเน้นใน 5 ด้านหลัก ได้แก่:

1) โอกาสที่เท่าเทียมในที่ทำงาน (Equal Opportunities in the Workplace) มีการเสริมสร้างการคุ้มครองการล่วงละเมิดและการเลือกปฏิบัติในที่ทำงาน เริ่มใช้กฎหมายความเท่าเทียมในที่ทำงาน (Workplace Fairness Act) ภายในสิ้นปี 2027 และมีโครงการสนับสนุนให้ผู้หญิงพร้อมสำหรับการทำงานในอนาคต เช่น "herCareer"

2) การยอมรับและสนับสนุนผู้ดูแล (Recognition and Support for Caregivers) ผู้หญิงมักแบกรับภาระในการดูแลครอบครัว รัฐจึงออกมาตรการสนับสนุน เช่น แนวปฏิบัติการจัดตารางงานที่ยืดหยุ่น (FWA) เพิ่มสิทธิลาเพื่อเลี้ยงดูบุตร (Shared Parental Leave) จาก 6 สัปดาห์ในปี 2025 เป็น 10 สัปดาห์ในปี 2026

3) การคุ้มครองจากความรุนแรงและอันตราย (Protection against Violence and Harm) มีการปรับปรุงกฎหมาย Women's Charter ในปี 2023 เพื่อเพิ่มอำนาจให้เจ้าหน้าที่เข้าแทรกแซงเหตุรุนแรงในครอบครัวได้ดีขึ้น จัดตั้งทีมตอบโต้ฉุกเฉินต่อความรุนแรงในครอบครัว (DVERT) ตลอด 24 ชั่วโมง และมีการคุ้มครองผู้หญิงจากภัยออนไลน์ผ่านกฎหมาย Online Safety Act และจัดตั้งศูนย์ SHECARES เพื่อดูแลเหยื่อจากการคุกคามทางเพศ

4) มาตรการสนับสนุนอื่น ๆ สำหรับผู้หญิง (Other Support Measures) เพิ่มการสนับสนุนทางการเงินสำหรับพ่อแม่สำหรับการเลี้ยงดูบุตร (รวมถึงพ่อแม่เลี้ยงเดี่ยว) และมีการปรับปรุงกระบวนการบังคับใช้การจ่ายค่าอุปการะเลี้ยงดูบุตร (Maintenance Enforcement) ให้มีประสิทธิภาพและเข้าถึงความยุติธรรมได้ง่ายขึ้น การปรับเปลี่ยนทัศนคติ (Mindset Shifts) เป็นกระบวนการสำคัญที่ก่อให้เกิดการพัฒนาอย่างมีประสิทธิภาพ

- 1) แก้ไขค่านิยมและความเชื่อที่ตีกรอบบทบาทหญิง-ชายผ่านการศึกษาในโรงเรียน
- 2) ส่งเสริมให้ผู้หญิงเข้าสู่สายงานด้าน STEM (วิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี วิศวกรรม และคณิตศาสตร์)
- 3) รณรงค์ให้พ่อแม่มีบทบาทในการดูแลครอบครัวมากขึ้น

3. โอกาสที่เท่าเทียมและการปรับเปลี่ยนทัศนคติในภาคการศึกษา (Equal Opportunities & Shaping Mindsets in Schools)

แนวทางของกระทรวงศึกษาธิการ (MOE) ต่อความเท่าเทียมทางเพศนั้น ทางรัฐบาลสิงคโปร์ยึดหลักการ 4 ประการในการบริหารจัดการความเท่าเทียมในโรงเรียน ได้แก่

1) การให้โอกาสที่สมดุลและเท่าเทียม (Balanced exposure) ให้นักเรียนทุกคนเข้าถึงวิชาเรียนและโครงการวิชาการต่าง ๆ ได้ตามความสามารถ (Merit) เช่น นักเรียนทุกคนต้องเรียนวิชาคหกรรม (Food and Consumer Education) และวิชาการออกแบบและเทคโนโลยี (Design & Technology) เหมือนกัน ทุกเพศ

2) นักเรียนยึดหลักคุณธรรมและการเคารพผู้อื่น (Values-based approach) มีการเน้นย้ำเรื่องการยอมรับความสามารถของบุคคลและความเคารพซึ่งกันและกันโดยไม่เกี่ยงเพศ

3) ความเหมาะสมตามช่วงวัย (Age-appropriateness) การสอนเรื่องความเท่าเทียมทางเพศจะปรับให้เหมาะสมกับพัฒนาการและระดับชั้นของนักเรียน

4) เน้นสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย (Safe environment) โรงเรียนต้องเป็นพื้นที่ที่ปลอดภัยทั้งทางร่างกายและจิตใจสำหรับนักเรียนทุกคน

กระทรวงศึกษาธิการสิงคโปร์สอดแทรกเนื้อหาเพื่อแก้ปัญหาทัศนคติทางเพศที่ตีกรอบสังคม (Gender Stereotypes) โดยมีการมุ่งเน้นปรับเปลี่ยนทัศนคติผ่านวิชาการศึกษาเพื่อสร้างลักษณะนิสัยและพลเมือง (CCE) ดังนี้

1) การกำหนดหลักสูตร: มีเนื้อหาที่เชิดชูบทบาทและความสำเร็จของผู้หญิงควบคู่ไปกับผู้ชาย ในวิชาภาษาและมนุษยศาสตร์

2) การสร้างความเคารพ: สอนให้นักเรียนเห็นคุณค่าในเอกลักษณ์ของตนเองและผู้อื่น ไม่ตัดสินคนจากกรอบทัศนคติเดิม ๆ และเรียนรู้ที่จะสื่อสารอย่างสร้างสรรค์เพื่อสร้างชุมชนที่เคารพกัน

3) บทบาทในครอบครัว: สอนว่าบทบาทการเป็นพ่อแม่และการทำงานบ้านไม่ได้ผูกติดกับเพศสภาพ แต่ละครอบครัวสามารถแบ่งปันหน้าที่กันได้ตามความเหมาะสม

4) ในกระบวนการแนะแนวการศึกษาและอาชีพ (ECG): มีการหลายชนิดจำกัดด้านอาชีพ โดยโรงเรียนพยายามแก้ไขความเข้าใจผิดที่ได้รับจากสื่อหรืออคติทางสังคมที่ว่าบางอาชีพเหมาะกับเฉพาะบางเพศเท่านั้น มีที่ปรึกษา (ECG Counsellors) ช่วยให้นักเรียนค้นหาความสนใจและจุดแข็งของตนเองเพื่อเลือกเส้นทางอาชีพตามความสามารถจริง และมีการจัดทำสื่อและสัมมนาผ่านเว็บ (Webinars) ที่นำเสนอผู้หญิงที่ประสบความสำเร็จในสาขาที่ผู้ชายเป็นส่วนใหญ่ เช่น อุตสาหกรรม ICT (ความมั่นคงปลอดภัยไซเบอร์) หรือวิศวกรรมศาสตร์ เพื่อเป็นแรงบันดาลใจในการเลือกศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น

Students have opportunities to join a wide variety of Co-Curricular Activities (CCAs)



ACJC against Millenia Institute (Hockey)



Nanyang Junior College

Photos by the Ministry of Education, Singapore
Photos were taken before COVID-19 and/or with strict adherence to prevailing SMMs at the time.

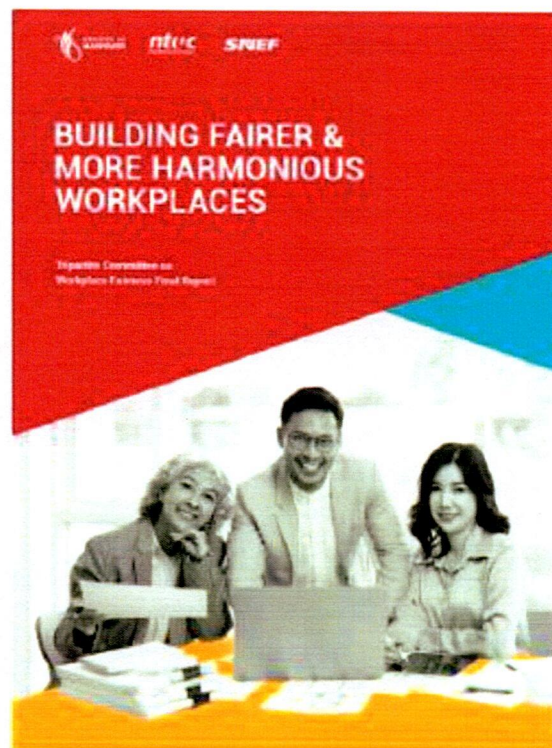
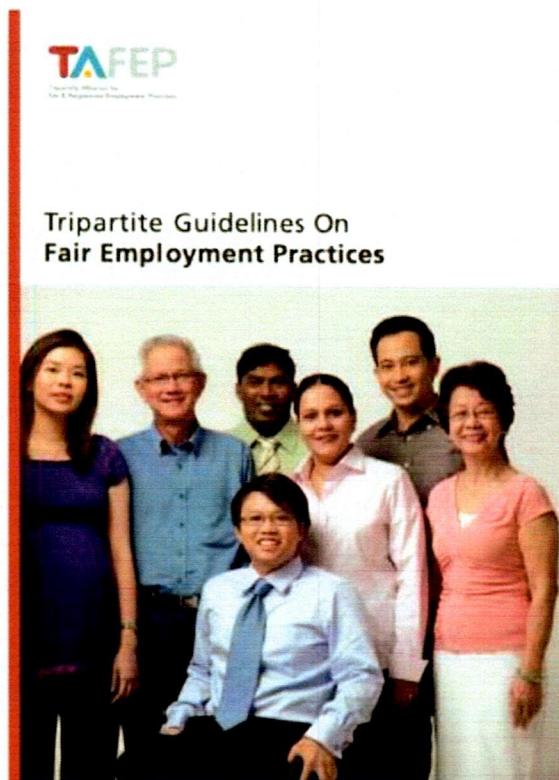
4. โอกาสที่เท่าเทียมสำหรับผู้หญิงในสถานที่ทำงาน (Equal Opportunities for Women in the Workplace)

นโยบายการทำงานของสิงคโปร์ยึดถือหลักการ "ระบบคุณธรรม" (Meritocracy) และการมอบโอกาสที่เท่าเทียมให้แก่ทุกคน โดยมีเป้าหมายหลักคือการส่งเสริมให้ผู้หญิงสามารถก้าวหน้าในอาชีพที่เลือกได้อย่างเต็มศักยภาพ ควบคู่ไปกับการบริหารจัดการภาระหน้าที่ส่วนตัวและครอบครัวได้อย่างสมดุล ซึ่งในช่วงทศวรรษที่ผ่านมา สิงคโปร์ประสบความสำเร็จอย่างมากในการเพิ่มสัดส่วนแรงงานสตรี โดยในปี 2024 อัตราการมีส่วนร่วมในกำลังแรงงานของผู้หญิงที่มีอายุระหว่าง 25 - 64 ปี พุ่งสูงถึงร้อยละ 80.5 ซึ่งถือเป็นอันดับต้นๆ เมื่อเทียบกับกลุ่มประเทศพัฒนาแล้ว (OECD)

เพื่อให้บรรลุเป้าหมายความเท่าเทียม รัฐบาลสิงคโปร์ได้วางโครงสร้างการคุ้มครองและสนับสนุนสตรีใน 3 ด้านหลัก เริ่มจากการมี กฎหมายและแนวปฏิบัติที่เข้มงวด เพื่อป้องกันการเลือกปฏิบัติและการล่วงละเมิด

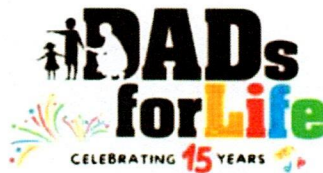
ในที่ทำงาน โดยมีการจัดตั้งหน่วยงาน TAFEP เพื่อให้คำปรึกษาและตรวจสอบข้อร้องเรียนที่เป็นธรรม นอกจากนี้ ยังมี การออกแนวทางปฏิบัติระดับชาติเกี่ยวกับการจัดตารางงานที่ยืดหยุ่น (Flexible Work Arrangements) ซึ่งจะกลายเป็นมาตรฐานใหม่ที่นายจ้างต้องพิจารณาคำขอจากพนักงานอย่างเป็นระบบ เพื่อช่วยลดอุปสรรคสำหรับ ผู้หญิงที่มีภาระต้องดูแลบุตรหรือผู้สูงอายุในครอบครัว

ความสำเร็จเหล่านี้เกิดขึ้นจากกลไก "ไตรภาคี" (Tripartism) ซึ่งเป็นการร่วมมือกันอย่างใกล้ชิด ระหว่างภาครัฐ นายจ้าง และสหภาพแรงงาน ในการร่วมกันออกแบบนโยบายและสร้างความเข้าใจที่ตรงกันในสังคม โดยรัฐบาลยังคงมุ่งมั่นที่จะผลักดันการแก้ไขทัศนคติที่เป็นอุปสรรคต่อความก้าวหน้าของสตรี ดังคำกล่าวของ นายกรัฐมนตรี Lawrence Wong ที่เน้นย้ำว่า “ผู้หญิงสิงคโปร์มีความสามารถไม่ต่างจากผู้ชาย และรัฐบาลจะไม่ยอม ให้อคติใดๆ มาเป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาศักยภาพของสตรี เพื่อมุ่งสู่การเป็นสังคมที่ทุกคนก้าวไปข้างหน้าพร้อมกัน อย่างแท้จริง”



5. โครงการ Dads for Life

โครงการ Dads for Life เป็นความเคลื่อนไหวระดับชาติของสิงคโปร์ที่มุ่งเน้นการเสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างพ่อและลูก ภายใต้แนวคิดที่เชื่อว่าหัวใจสำคัญของครอบครัวที่อบอุ่นเริ่มต้นจากการที่พ่อมีส่วนร่วมอย่างจริงจัง โครงการนี้ไม่ได้เพียงแค่ให้คำปรึกษา แต่ยังมุ่งเน้นการสร้างแรงบันดาลใจและทักษะให้แก่คุณพ่อทั่วประเทศ ผ่านกิจกรรมระดับประเทศที่หลากหลาย เช่น กิจกรรม "Back to School with Dad" ที่สนับสนุนให้คุณพ่อไปส่งลูกเรียนในวันเปิดเทอมเพื่อสร้างขวัญและกำลังใจ หรือโครงการ "Eat with Your Family Day" ที่ร่วมมือกับองค์กรต่างๆ อนุญาตให้พนักงานเลิกงานเร็วขึ้นในวันศุกร์สุดท้ายของเทอมเพื่อกลับไปรับประทานอาหารค่ำกับครอบครัว



สิงคโปร์ยึดหลักการที่เน้น ผลลัพธ์และการปฏิบัติได้จริง (Pragmatic and outcomes-based) โดยเน้นความเป็นหุ้นส่วนระหว่างภาครัฐ เอกชน และชุมชน รวมถึงให้ความสำคัญกับบทบาทของ "ผู้ชายและครอบครัว" ในฐานะพันธมิตรที่เท่าเทียมกันนอกจากนี้ ยังมีความพยายามในการผลักดันเชิงนโยบาย โดยมีการนำเสนอสิทธิการใช้สิทธิ์ลาเพื่อเลี้ยงดูบุตร (Parental Leave) ของคุณพ่อที่มีแนวโน้มคงที่และได้รับการยอมรับมากขึ้นในสังคมสิงคโปร์ รวมถึงมีการจัดตั้งโครงการ "First 1,000 Days" ที่ให้ความสำคัญกับบทบาทของพ่อในช่วง 1,000 วันแรกของชีวิตลูก ซึ่งเป็นช่วงเวลาส่งผลต่อพัฒนาการของเด็กมากที่สุด พร้อมกันนี้ยังมีการมอบรางวัล "Great Companies for Dads" เพื่อยกย่ององค์กรที่มีนโยบายสนับสนุนให้พนักงานที่เป็นพ่อสามารถทำงานและดูแลครอบครัวควบคู่กันไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งหมดนี้สะท้อนให้เห็นว่า สิงคโปร์มองว่าการสร้างบทบาทคุณพ่อที่เข้มแข็งคือรากฐานสำคัญของการพัฒนาสังคมที่ยั่งยืน

6. ความเป็นผู้นำของผู้หญิง "Promoting Women Leadership in Corporations"

สถานะความเป็นผู้นำของผู้หญิงในปัจจุบันมีการพัฒนาไปอย่างก้าวกระโดด โดยเฉพาะในประเทศสิงคโปร์ที่ถูกจัดอันดับให้เป็นผู้นำด้านความเท่าเทียมทางเพศในระดับต้นๆ ของเอเชีย ความสำเร็จนี้มีพื้นฐานสำคัญมาจากระบบการศึกษาที่เข้มแข็ง ซึ่งผู้หญิงมีอัตราการรู้หนังสือเกือบเต็มร้อยเปอร์เซ็นต์และครองสัดส่วนบัณฑิตจบใหม่ในระดับมหาวิทยาลัยถึงครึ่งหนึ่ง รวมถึงการก้าวเข้าสู่สาขาวิชาด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (STEM) มากขึ้นอย่างเห็นได้ชัด ปัจจัยเหล่านี้ส่งผลโดยตรงต่อตลาดแรงงาน โดยพบว่าผู้หญิงมีส่วนร่วมในการทำงานสูงกว่าร้อยละ 80 และมีช่องว่างของค่าจ้างระหว่างเพศที่แคบลงอย่างต่อเนื่อง

6.1 ภาพรวมการพัฒนาสตรีในสิงคโปร์

1) อันดับความเท่าเทียม: สิงคโปร์อยู่ในอันดับที่ 13 ของโลก และอันดับที่ 2 ในเอเชียแปซิฟิก จากดัชนีความไม่เสมอภาคทางเพศของ UN

2) การศึกษา: อัตราการรู้หนังสือสูงถึง 99.8% และ 50% ของผู้สำเร็จการศึกษาระดับมหาวิทยาลัยเป็นผู้หญิง นอกจากนี้ มีผู้หญิงเกือบ 40% ที่เข้าเรียนในสาขา STEM ในระดับอุดมศึกษา

3) ประชากร: จำนวนผู้หญิงในสิงคโปร์มีมากกว่าผู้ชาย เนื่องจากมีอายุขัยที่ยาวกว่า (เฉลี่ย 85.6 ปี) โดย ณ สิ้นเดือนมิถุนายน 2025 อัตราส่วนเพศอยู่ที่ผู้ชาย 947 คน ต่อผู้หญิง 1,000 คน

6.2 สถานะผู้หญิงในตลาดแรงงานและการทำงาน

1) การมีส่วนร่วมในกำลังแรงงาน: อัตราการเข้าสู่ตลาดแรงงานของผู้หญิงเพิ่มขึ้นอย่างมากเป็น 80.5% ในปี 2025

2) ช่องว่างค่าจ้าง (Gender Pay Gap): ช่องว่างค่าจ้างระหว่างเพศที่ปรับค่าแล้ว (Adjusted Median Gender Pay Gap) อยู่ที่ 6% ในปี 2025

3) รูปแบบการทำงาน: สิงคโปร์มีอัตราการจ้างงานผู้หญิงแบบเต็มเวลาสูงเป็นอันดับ 9 เมื่อเทียบกับกลุ่มประเทศ OECD แต่การจ้างงานแบบนอกเวลา (Part-time) ยังอยู่ในระดับต่ำ ซึ่งหากมีตัวเลือกงานพาร์ทไทม์มากขึ้น อาจช่วยให้ผู้หญิงที่ติดภาระส่วนตัวสามารถทำงานต่อไปได้

6.3 ผู้หญิงในบทบาทผู้นำและคณะกรรมการ (Women on Boards)

ความคืบหน้าในการเพิ่มสัดส่วนผู้หญิงในคณะกรรมการบริหารมีดังนี้

1) บริษัทจดทะเบียน Top 100 (SGX): เพิ่มขึ้นจาก 7.5% ในปี 2014 เป็น 25.1% ณ สิ้นปี 2024 โดยมีเป้าหมายที่ 30% ภายในปี 2030

2) หน่วยงานของรัฐ (Statutory Boards): มีสัดส่วนผู้หญิงสูงถึง 34.3% ณ สิ้นปี 2024

3) องค์กรการกุศล (IPCs) Top 100: มีสัดส่วนผู้หญิง 31.8% ณ สิ้นปี 2024

4) บทบาทในรัฐสภา: ผู้หญิงครองที่นั่งในรัฐสภาชุดที่ 15 จำนวน 32% ซึ่งสูงกว่าค่าเฉลี่ยทั่วโลก และบรรลุเป้าหมายของ UN ที่กำหนดไว้ 30%

6.4 บทบาทของ Board Agender

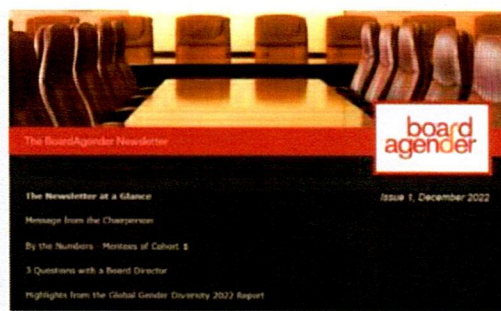
Board Agender เป็นโครงการภายใต้สภาองค์กรสตรีแห่งสิงคโปร์ (SCWO) ที่มุ่งเน้นการส่งเสริมผู้หญิงให้ก้าวสู่ระดับบริหารและคณะกรรมการ

วิสัยทัศน์: ต้องการเห็นคณะกรรมการบริหารในสิงคโปร์มีความหลากหลายและความสมดุลทางเพศที่เหมาะสม

โครงการ Mentor: มีโครงการฝึกอบรมและให้คำปรึกษาสำหรับผู้หญิงที่ต้องการเป็นกรรมการบริษัท เพื่อเพิ่มทักษะความรู้ด้านการกำกับดูแลกิจการ และสร้างเครือข่ายกับผู้นำธุรกิจที่มีอิทธิพล



Networking session between 2021 & 2022 batches of mentees and BA committee



BA Newsletter



Panel discussion between BA, 100 Women in Finance and UBS on board-readiness



Interview with Straits Times on mentorship programme, by mentee & mentor

3.3 ประโยชน์ที่ได้รับต่อหน่วยงานภายในสังกัดของกรมส่งเสริมการเกษตร

การอบรมในครั้งนี้ได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้านการพัฒนาเชิงนโยบายระดับประเทศของการพัฒนาของสิงคโปร์ในการส่งเสริมความเท่าเทียมทางเพศระหว่างชายและหญิง การมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนในการผลักดันให้ผู้หญิงมีส่วนร่วมในสังคม ภาวะผู้นำสตรี ซึ่งนโยบายของกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ มุ่งส่งเสริมบทบาทของผู้หญิงในระบบเกษตรอาหาร โดยตระหนักถึงความสำคัญของการส่งเสริมการเติบโตทางเศรษฐกิจ ความมั่นคงทางอาหาร และการพัฒนาที่ยั่งยืน โดยมีโครงการเพื่อลดช่องว่างระหว่างเพศ และให้ความสำคัญกับภาวะผู้นำหญิง ทั้งกับกลุ่มแม่บ้านเกษตรกร วิชาสหกิจชุมชน อาสาสมัครเกษตรหมู่บ้าน Smart Farmer Young Smart Farmer และสถาบันเกษตรกร ซึ่งสามารถเพิ่มศักยภาพในการดำเนินงานส่งเสริมการเกษตรในด้านต่างๆ ดังนี้

1) ด้านการพัฒนาที่ยั่งยืน: ความเท่าเทียมทางเพศเป็นหลักการพื้นฐานของการพัฒนาที่ยั่งยืน (SDG 5) เมื่อผู้หญิงซึ่งเป็นแกนหลักของระบบเกษตรอาหารของประเทศไทยได้รับการส่งเสริมศักยภาพ จะนำไปสู่การเติบโตทางเศรษฐกิจและความยั่งยืนในภาคส่วนนี้ การส่งเสริมความรู้ ความสามารถให้แก่เกษตรกรผู้หญิง แม่บ้านเกษตรกร และวิชาสหกิจชุมชน จึงเป็นปัจจัยสำคัญในกระบวนการพัฒนาเกษตรกร

2) ด้านการเพิ่มประสิทธิภาพและผลผลิต: แม้ว่าผู้หญิงจะเป็นกำลังสำคัญในภาคเกษตร แต่บ่อยครั้งที่พวกเขาเผชิญกับอคติทางเพศและขาดโอกาสในการเข้าถึงทรัพยากรที่จำเป็น เช่น ที่ดิน แหล่งเงินทุน หรือเทคโนโลยี กระบวนการที่ส่งเสริมการลดช่องว่างเหล่านี้จะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการผลิตทางการเกษตรโดยรวมได้

3) ด้านความมั่นคงทางอาหาร: การเสริมพลังสตรีในภาคเกษตรโดยให้พวกเขามีบทบาทในการตัดสินใจและเข้าถึงข้อมูลที่เกี่ยวข้อง เช่น การป้องกันศัตรูพืช จะช่วยให้ชุมชนมีความเข้าใจและเตรียมพร้อมในการผลิตอาหารอย่างเหมาะสม นำไปสู่ความมั่นคงทางอาหารในระดับครัวเรือนและระดับประเทศ

4) ด้านการลดความเหลื่อมล้ำทางสังคม: การมอบโอกาสและสวัสดิการที่เท่าเทียม รวมถึงการฝึกอบรมให้เป็นผู้ประกอบการด้านการเกษตร จะช่วยสร้างรายได้ที่มั่นคงและทำให้เกษตรกรหญิงสามารถพึ่งพาตนเองได้ จะช่วยลดความเหลื่อมล้ำในสังคม

ส่วนที่ 4 ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ

4.1 ปัญหา/อุปสรรค

4.2 ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะ

เป็นหลักสูตรที่ทำให้เห็นคุณค่าของตัวบุคคลในสังคม ได้ร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับผู้เข้าร่วมจากประเทศอื่นๆ อีกกว่า 20 ประเทศ หน่วยงานควรส่งเสริมหลักสูตรพื้นฐานเหล่านี้ ในการพัฒนาคน การพัฒนา Growth Mindset ไม่เพียงเฉพาะหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับด้านการเกษตร

ส่วนที่ 5 จะนำความรู้ที่ได้รับไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานอย่างไรบ้าง

ในฐานะนักทรัพยากรบุคคล การนำความรู้เรื่องความเท่าเทียมทางเพศมาประยุกต์ใช้ในการส่งเสริมการเกษตร ถือเป็นกลยุทธ์สำคัญในการยกระดับผลิตภาพและสร้างความยั่งยืนให้กับภาคการเกษตร โดยเริ่มจากการปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ในการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรหรือเกษตรกร ที่ต้องก้าวข้ามอคติทางเพศแบบเดิมที่เคยมองว่างานเกษตรเป็นงานหนักที่สงวนไว้สำหรับผู้ชายเท่านั้น ควรส่งเสริมให้ผู้หญิงเข้าถึงตำแหน่งผู้นำในกลุ่มเกษตรกรหรือนักวิชาการเกษตรมากขึ้น เพื่อดึงเอาความละเอียดอ่อนและการบริหารจัดการที่เป็นระบบซึ่งเป็นจุดเด่นของผู้หญิงมาใช้ในการวางแผนการผลิตและการตลาด สนับสนุนให้สตรีเข้าไปมีบทบาทในคณะกรรมการบริหารสหกรณ์หรือกลุ่มวิชาสหกิจชุมชน เพื่อให้ความต้องการของสมาชิกหญิงถูกนำไปกำหนดเป็นนโยบาย และสร้างเครือข่ายให้เกษตรกรหญิงที่ประสบความสำเร็จมาเป็นพี่เลี้ยงให้กับคนรุ่นใหม่ เพื่อถ่ายทอดทักษะทั้งด้านการผลิตและการบริหารจัดการธุรกิจ

นอกจากนี้ การสร้าง สภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี การให้ความสำคัญกับเรื่องความเท่าเทียม ในค่าตอบแทนและสวัสดิการที่เหมาะสม ไม่เพียงแต่จะช่วยลดช่องว่างทางรายได้ แต่ยังเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจ ที่ส่งผลโดยตรงต่อแรงขับเคลื่อนในภาคเกษตรกรรม ทำให้การเกษตรไม่ใช่แค่การผลิตอาหาร แต่เป็นพื้นที่แห่งโอกาส ที่ทุกคนสามารถเติบโตและเป็นผู้นำได้เท่าเทียมกัน อันจะนำไปสู่ความมั่นคงทางอาหารและการพัฒนาชุมชนที่เข้มแข็ง ในระยะยาว

ส่วนที่ 6 ความคิดเห็นของผู้บังคับบัญชา

เป็นโครงการ ดีเยี่ยม ที่ สส. ส่งเสริมบทบาท ใน ททท งาน ๑๐๐
บทกวี และ ตามสมควร ททท. ผู้ที่ร่วมใจ (สส.) ทำมา ๑๐๐
๑๐๐๐. และ ๑๐๐๐๐๐๐๐๐.

ลงชื่อ..... (นาย พิชญ์ธน วิกัน)

ตำแหน่ง.....
นักวิชาการส่งเสริมการเกษตรชำนาญการพิเศษ รักษาการแทน
ผู้อำนวยการสำนักงานส่งเสริมและพัฒนาการเกษตรที่ ๖ จังหวัดเชียงใหม่

ลงวันที่..... ๒๖ ก.พ. ๒๕๖๙

ผู้ประสานงาน
ชื่อ-นามสกุล นางสาวสุปรียา ไวยโอรส
โทรศัพท์ 053-908666
e-mail: ssk.north@doae.go.th