

**กระบวนการพิจารณาคำร้องและการระงับข้อพิพาททางเลือกเกี่ยวกับการเลือกปฏิบัติ  
โดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศ ตามพระราชบัญญัติความเท่าเทียมระหว่างเพศ พ.ศ.  
2558**

Complaints Review Process and the Alternative Disputes Resolution  
regarding Unfair Gender Discrimination according to the Gender  
Equality Act 2015

พิมลพร อินทนุพัฒน์<sup>1</sup> และสิริพันธ์ พลรบ<sup>2</sup>  
Pimonporn Intanupat and Siripun Phol-lop

Received: December 05, 2020

Revised: January 04, 2021

Accepted: January 07, 2021

**บทคัดย่อ**

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับหลักความเสมอภาคและการไม่เลือกปฏิบัติ โดยเฉพาะกรณีความเท่าเทียมระหว่างเพศ 2) ศึกษาเปรียบเทียบกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการพิจารณาคำร้องและการระงับข้อพิพาททางเลือกตามพระราชบัญญัติความเท่าเทียมระหว่างเพศ พ.ศ. 2558 และกฎหมายต่างประเทศ และ 3) วิเคราะห์ปัญหาการใช้กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการพิจารณาคำร้องและการระงับข้อพิพาททางเลือกตามพระราชบัญญัติความเท่าเทียมระหว่างเพศ พ.ศ. 2558 และกฎหมายต่างประเทศ เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพด้วยวิธีวิจัยเอกสารจากตัวบทกฎหมาย บทความ วิทยานิพนธ์ที่เกี่ยวข้อง เพื่อวิเคราะห์ปัญหาพร้อมเสนอแนวทางในการแก้ไข ผลการวิจัย พบว่า 1) มนุษย์ทุกคนต้องถูกรับรองและคุ้มครองภายใต้กฎหมายอย่างเท่าเทียมกัน โดยไม่ถูกเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศตามหลักความเสมอภาคและการไม่เลือกปฏิบัติอันเป็นหลักพื้นฐานของสิทธิมนุษยชน 2) ประเทศไทยนำหลักการดังกล่าวมาใช้คุ้มครองผู้ถูกเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศ โดยตราพระราชบัญญัติความเท่าเทียมระหว่างเพศ พ.ศ. 2558 ขึ้น กำหนด ให้คณะกรรมการวินิจฉัยการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศ (คณะกรรมการ วลพ.) พิจารณาวินิจฉัยคำร้องการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่าง

<sup>1-2</sup> มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช; Sukhothai Thammathirat Open University

Corresponding author, e-mail: mild\_\_mint@hotmail.com, Tel. 086-3285451

เพศ แต่ไม่มีบทบัญญัติให้นำวิธีระงับข้อพิพาททางเลือกมาใช้ยุติข้อพิพาทดังกล่าวต่างจากกฎหมาย การเลือกปฏิบัติด้วยเหตุแห่งเพศของประเทศออสเตรเลีย และ 3) วิเคราะห์ปัญหาพบว่า กระบวนการพิจารณาคำร้องตามกฎหมายมีขั้นตอนและระยะเวลาอยู่พอสมควร ซึ่งคำร้องส่วนใหญ่ ใช้เวลาพิจารณาวินิจฉัยเกินกว่า 1 ปี แต่ผู้ร้องบางกรณีอาจประสงค์จะใช้วิธีระงับข้อพิพาททางเลือก เป็นทางเลือกในการยุติข้อพิพาทของตนโดยเร็ว

**คำสำคัญ:** ความเสมอภาค, การเลือกปฏิบัติ, ความเท่าเทียมระหว่างเพศ, การไกล่เกลี่ยข้อพิพาท

### Abstract

The purposes of this research were 1) to study the concepts and theories of equality and non-discrimination, especially in the case of gender equality, 2) to study the comparison of laws related to complaint review process and alternative dispute resolution under the Gender Equality Act 2015 and foreign law and 3) to analyze the problems of legal application related to complaint review process and alternative dispute resolution under the Gender Equality Act 2015 and foreign law. It was a qualitative research by using documents from the legal text, articles, thesis to analyze problems and propose solutions. The results of the research showed that 1) all human beings must be recognized and protected under the law equally without unfair gender discrimination according to the principles of equality and non-discrimination that are fundamental to human rights, 2) Thailand should have adopted these principles to protect people who were unfairly gender discriminated against their genders by enacting the Gender Equality Act 2015, the Gender Equality Discrimination Committee should consider the petition for unfair gender discrimination. However, there was no provision to adopt alternative disputes to settle the dispute that was different from Australia's gender discrimination laws, 3) the legal proceedings are subject to a considerable amount of time and steps. Most petitions take more than 1 year to be considered, but some petitioners may wish to use alternative dispute resolution methods as an alternative to quickly resolving their disputes, and 4) alternative dispute resolution methods should be used in the process of considering complaints under the Gender Equality Act 2015.

**Keywords:** Equality, Discrimination, Gender Equality, Mediation

ปัญหาการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมด้วยเหตุแห่งเพศ การละเมิดการคุกคามทางเพศ และความรุนแรงต่อสตรี ไม่ว่าจะเป็นการถูกกระทำความรุนแรงโดยคนในครอบครัวหรือในสถานที่ทำงาน รวมไปถึงปัญหาการค้ามนุษย์และการแสวงหาประโยชน์จากหญิงและเด็ก และการเลือกปฏิบัติต่อบุคคลที่มีความหลากหลายทางเพศในสังคมไทยมีมาตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน ซึ่งจากการศึกษา เรื่องการมีส่วนร่วมทางเศรษฐกิจของกลุ่ม LGBTI ในประเทศไทยของธนาคารระหว่างประเทศ เพื่อการบูรณะและพัฒนาธนาคารโลก (2561) พบว่า มีการเลือกปฏิบัติเกิดขึ้นทั้งในเรื่องการเข้าถึงโอกาสในการทำงานการรับบริการของรัฐ รวมถึงบริการด้านสาธารณสุขและในด้านอื่น ๆ อีกหลายด้าน โดยร้อยละ 60 ของกลุ่มคนข้ามเพศ ร้อยละ 30 ของกลุ่มเลสเบี้ยน และร้อยละ 20 ของกลุ่มเกย์ ตอบว่า มีการเลือกปฏิบัติในการทำงาน และมากกว่าร้อยละ 50 ของผู้ตอบแบบสอบถามถูกปฏิเสธใบสมัครด้วยเหตุแห่งการมีอัตลักษณ์เป็นบุคคลที่มีความหลากหลายทางเพศ แม้ในปัจจุบันประเทศไทย ได้มีการบังคับใช้พระราชบัญญัติความเท่าเทียมระหว่างเพศ พ.ศ. 2558 (ราชกิจจานุเบกษา, 2558) ที่กำหนดมาตรการคุ้มครองและป้องกันบุคคลที่ถูกเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศ เพื่อให้สอดคล้องกับหลักสิทธิมนุษยชนสากลตามพันธกรณีระหว่างประเทศที่ประเทศไทยเข้าเป็นภาคี ซึ่งกฎหมายฉบับนี้ให้การคุ้มครองบุคคลทุกเพศ ไม่ว่าจะเป็นเพศหญิง เพศชาย หรือผู้ที่มีความหลากหลายทางเพศ โดยมีกรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว เป็นหน่วยงานรัฐที่อยู่ภายใต้ความรับผิดชอบได้ดำเนินการขับเคลื่อนภารกิจภายใต้กฎหมายฉบับนี้ หากผู้ใดถูกเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมด้วยสาเหตุความแตกต่างทางเพศ สามารถเข้าสู่กระบวนการทางกฎหมายนี้ได้ ซึ่งกระบวนการยื่นคำร้องเกี่ยวกับการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศนั้น มีระเบียบกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการในการยื่นคำร้อง การพิจารณา และการวินิจฉัยการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศ พ.ศ. 2559 (ราชกิจจานุเบกษา, 2559) กำหนดให้ผู้ร้องสามารถยื่นคำร้องต่อคณะกรรมการวินิจฉัยการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมด้วยเหตุแห่งเพศ หรือคณะกรรมการ วลพ. ประกอบด้วย ประธาน 1 คน และคณะกรรมการไม่น้อยกว่า 8 คน แต่ไม่เกิน 10 คน ซึ่งรัฐมนตรีว่าการกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์แต่งตั้งโดยการสรรหาตามหลักเกณฑ์ที่กฎหมายกำหนด ทำหน้าที่เป็นองค์กรกึ่งตุลาการ พิจารณาคำร้องโดยใช้ระบบไต่สวน แสวงหาข้อเท็จจริงและรวบรวมพยานหลักฐานโดยกำหนดให้ผู้ร้องยื่นคำร้องภายใน 1 ปีนับตั้งแต่ได้รับผลกระทบหรือคาดว่าจะได้รับผลกระทบจากการเลือกปฏิบัติฯ ได้ตามช่องทางที่กำหนดไว้ ซึ่งคณะกรรมการวินิจฉัยการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศ (คณะกรรมการ วลพ.) จะหน้าที่ตรวจสอบและตัดสินชี้ขาดว่า การกระทำใดเป็นการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศ และสามารถกำหนดหลักเกณฑ์ในการชดเชยเยียวยาให้กับผู้เสียหาย จากการถูกเลือกปฏิบัติโดยคำสั่งของคณะกรรมการ วลพ. มีสภาพบังคับทางกฎหมาย และมีบทกำหนดโทษแก่ผู้ฝ่าฝืนคำสั่ง ซึ่งต้องระวางโทษทั้งจำคุกไม่เกิน 6 เดือน หรือปรับไม่เกิน 20,000 บาท หรือทั้งจำทั้งปรับอีกด้วย โดยการยื่นคำร้องตามกฎหมายฉบับนี้ ยังไม่ตัดสิทธิฟ้องร้องต่อศาล ซึ่งกำหนดให้ฟ้องภายใน 2 ปี นับแต่วันที่คณะกรรมการ วลพ. มีคำวินิจฉัย หรือนับแต่วันที่ศาลปกครองมีคำพิพากษาถึงที่สุด แล้วแต่กรณี

อย่างไรก็ตาม เมื่อพิจารณากระบวนการพิจารณาคำร้องดังกล่าวตามที่กฎหมายกำหนดแล้ว คณะกรรมการ วลพ. มีอำนาจแต่งตั้งคณะอนุกรรมการ วลพ. ดำเนินกระบวนการพิจารณาและเสนอความเห็นในการวินิจฉัยคำร้องให้คณะกรรมการ วลพ. ภายใน 90 วันนับแต่วันที่รับคำร้อง และหากมีความจำเป็นไม่อาจพิจารณาให้แล้วเสร็จภายในเวลาดังกล่าวได้ ให้ขยายได้อีก 2 ครั้ง ละครึ่ง 30 วัน โดยให้บันทึกเหตุผลความจำเป็นไว้ และหากขยายเวลาพิจารณาแล้วยังไม่แล้วเสร็จกฎหมายกำหนดให้ประธานคณะกรรมการ วลพ. ผู้ทำหน้าที่พิจารณาคำร้อง สามารถพิจารณา กำหนดมาตรการที่จะทำให้การพิจารณาวินิจฉัยแล้วเสร็จโดยเร็ว และบันทึกไว้เป็นหลักฐานเท่านั้น โดยกฎหมายมิได้กำหนดระยะเวลาทำคำวินิจฉัยของคณะกรรมการ วลพ. ว่าจะต้องมีคำวินิจฉัยภายในระยะเวลาเท่าใด นับแต่ได้รับคำร้อง ทำให้คณะกรรมการ วลพ. สามารถใช้เวลาในการพิจารณาคำร้องของตนเองได้ ประกอบกับกฎหมายมิได้กำหนดให้มีขั้นตอนการใกล้เคียงก่อนพิจารณาคำร้อง ซึ่งเมื่อพิจารณาจากสถิติการพิจารณาคำร้องของคณะกรรมการ วลพ. จากรายงาน การศึกษาการทบทวนความก้าวหน้าของการบังคับใช้พระราชบัญญัติความเท่าเทียมระหว่างเพศ พ.ศ. 2558 (จิตรภรณ์ วนัสพงศ์ และปิยะวรรณ แก้วศรี, 2562) ณ วันที่ 29 สิงหาคม 2562 แล้ว มีคำร้องที่เสร็จแล้ว 24 เรื่อง โดยคำร้องส่วนใหญ่อยู่ในหมวดการถูกจำกัดสิทธิในการแต่งกายของผู้หญิงข้ามเพศ เช่น การแต่งกายนิสิต นักศึกษา และบัณฑิตของผู้หญิงข้ามเพศ ซึ่งร้องมหาวิทยาลัยที่ผู้ร้องศึกษาอยู่ และการจ้างงานที่เลือกปฏิบัติด้วยเหตุแห่งเพศ เช่น การออกประกาศรับสมัครงาน โดยเลือกปฏิบัติกรณีไม่ยอมจ้างงาน ไม่ยอมรับใบส่งตัวเข้าทำงานไปจนถึงยกเลิกสัญญาจ้างด้วยอคติแห่งเพศ คำร้องส่วนใหญ่ใช้เวลาพิจารณามากกว่า 1 ปี ซึ่งมีมากถึงจำนวน 10 คำร้อง ซึ่งคำร้องบางคำร้องมีลักษณะเป็นข้อพิพาททางแพ่ง มีใช้ข้อพิพาททางปกครอง สามารถใช้วิธีระงับข้อพิพาททางเลือก เพื่อยุติข้อพิพาทได้รวดเร็วขึ้น หากพิจารณาคำร้องเกิดความล่าช้าอาจส่งผลกระทบต่อหลักสิทธิมนุษยชน รายได้ รวมถึงกระทบถึงความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร้องกับผู้ถูกร้องได้ ทำให้ผู้ร้องไม่สามารถคุ้มครอง ป้องกัน และชดเชยเยียวยาผู้ที่ถูกเลือกปฏิบัติฯ ได้ทันท่วงที่ไม่สอดคล้องกับเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัตินี้ รวมไปถึงสนธิสัญญาระหว่างประเทศแล้ว ซึ่งหากเกิดความเสียหายจากการพิจารณาคำร้องที่ล่าช้านี้ อาจเกิดข้อพิพาทใหม่ เป็นข้อพิพาทระหว่างผู้ร้องและคณะกรรมการ วลพ. ก็เป็นไปได้

ดังนั้น จึงมีความคิดเห็นว่า หากนำกระบวนการระงับข้อพิพาททางเลือก โดยวิธีการใกล้เคียงข้อพิพาทมาใช้ในกระบวนการพิจารณาคำร้องและการระงับข้อพิพาททางเลือกเกี่ยวกับการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศตามพระราชบัญญัติความเท่าเทียมระหว่างเพศ พ.ศ. 2558 จะเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพการขับเคลื่อนกลไกตามกฎหมายฉบับนี้ ลดขั้นตอน ประหยัดงบประมาณ และยังเป็นการรักษาความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้ร้องและผู้ถูกร้อง และจะทำให้ผู้ถูกเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศได้รับการคุ้มครอง ป้องกัน และชดเชยเยียวยาได้อย่างเป็นธรรม และทันท่วงที่ตรงตามเจตนารมณ์ของกฎหมาย สอดคล้องกับอนุสัญญาระหว่างประเทศ จึงควรแก้ไขปรับปรุงกฎหมายที่เกี่ยวกับการพิจารณาคำร้องและการระงับข้อพิพาททางเลือกตามพระราชบัญญัติความเท่าเทียมระหว่างเพศ พ.ศ. 2558

## วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาแนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับหลักความเสมอภาคและการไม่เลือกปฏิบัติ โดยเฉพาะกรณีความเท่าเทียมระหว่างเพศ
2. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการพิจารณาคำร้องและการระงับข้อพิพาททางเลือกตามพระราชบัญญัติความเท่าเทียมระหว่างเพศ พ.ศ. 2558 และกฎหมายต่างประเทศ
3. เพื่อวิเคราะห์ปัญหาการใช้กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการพิจารณาคำร้องและการระงับข้อพิพาททางเลือกตามพระราชบัญญัติความเท่าเทียมระหว่างเพศ พ.ศ. 2558 และกฎหมายต่างประเทศ
4. เพื่อเสนอแนะแนวทางแก้ไขปรับปรุงกระบวนการพิจารณาคำร้องและการระงับข้อพิพาททางเลือกตามพระราชบัญญัติความเท่าเทียมระหว่างเพศ พ.ศ. 2558 ได้

## วิธีดำเนินการวิจัย

บทความวิจัยนี้เป็นการวิจัยทางเอกสาร (Documentary Research) โดยการศึกษา ค้นคว้าข้อมูลเอกสารจากตัวบทกฎหมาย ตำรา ทางวิชาการ บทความ วิทยานิพนธ์ สารนิพนธ์ คู่มือ ปฏิบัติงานและค้นคว้าวิจัยข้อมูลที่เกี่ยวข้องจากเว็บไซต์ต่าง ๆ เพื่อรวบรวมข้อมูลมาทำการศึกษา วิเคราะห์เปรียบเทียบของประเทศไทยกับต่างประเทศ พร้อมเสนอแนวทางในการแก้ไขปัญหา

## สรุปผลการวิจัย

ผู้วิจัยเห็นว่าควรนำกระบวนการระงับข้อพิพาททางเลือก โดยวิธีการไกล่เกลี่ยข้อพิพาท มาใช้ในกระบวนการพิจารณาคำร้องและการระงับข้อพิพาททางเลือกเกี่ยวกับการเลือกปฏิบัติ โดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศตามพระราชบัญญัติความเท่าเทียมระหว่างเพศ พ.ศ. 2558 เนื่องจากเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัตินี้ มุ่งให้ความคุ้มครองแก่ผู้ถูกเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศ และป้องกันมิให้เกิดการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศตามหลักความเสมอภาคและการไม่เลือกปฏิบัติอันเป็นหลักสิทธิมนุษยชนขั้นพื้นฐานตามองค์การสหประชาชาติ ซึ่งประเทศไทยเป็นภาคี จึงเป็นหน้าที่ของรัฐที่ต้องคุ้มครองสิทธิของประชาชนไทยตามหลักสากลดังกล่าว อย่างไรก็ตาม การนำกระบวนการระงับข้อพิพาททางเลือก โดยวิธีการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทมาใช้ในกระบวนการพิจารณาคำร้องและการระงับข้อพิพาททางเลือกเกี่ยวกับการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศตามพระราชบัญญัติความเท่าเทียมระหว่างเพศ พ.ศ. 2558 จะพิจารณาในปัจจุบันหลายด้าน ดังนี้

1. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับหลักความเสมอภาคและการไม่เลือกปฏิบัติ เฉพาะกรณีความเท่าเทียมระหว่างเพศ พบว่า หลักความเสมอภาค (Principle of Equality) เป็นหลักพื้นฐานสำคัญในการประกันสิทธิและเสรีภาพขั้นพื้นฐานของปัจเจกชนทั่วไป รักษาไว้ซึ่งศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ซึ่งมนุษย์คนต่างถูกรับรองและคุ้มครองภายใต้กฎหมายอย่างเท่าเทียมกันต้องไม่ถูกเลือกปฏิบัติ (non-discrimination) ไม่ว่าจะด้วยเหตุใด เช่น เชื้อชาติ ศาสนา ภาษา ถิ่นกำเนิดอายุ หรือเพศ เป็นต้น

ซึ่งเป็นหลักสากลที่เกิดจากปฏิญญาสากล ว่าด้วยสิทธิมนุษยชน (Universal Declaration of Human Right: UDHR) ในปีค.ศ. 1948 โดยมีผลผูกพันประเทศสมาชิกซึ่งมีประเทศไทยร่วมเป็นภาคีซึ่งในปฏิญญาสากล ว่าด้วยสิทธิมนุษยชนดังกล่าว ให้คำนิยามคำว่า “การเลือกปฏิบัติ” ไว้ว่า “การแบ่งแยก การกีดกัน หรือความลำเอียง บนพื้นฐานของเหตุที่ได้กล่าวไว้ ซึ่งมีผลลบล้างหรือลดทอน การยอมรับ การได้รับหรือได้ใช้สิทธิและเสรีภาพทั้งปวงโดยบุคคลทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน” การเลือกปฏิบัติ จึงเป็นสาเหตุให้เกิดความไม่เท่าเทียมหรือความไม่เสมอภาคขึ้น ไม่ว่าจะเป็นการเลือกปฏิบัติทางตรง ซึ่งเป็นการกระทำหรือบทบัญญัติกฎหมายของรัฐซึ่งโดยสภาพแล้ว ยังมีรูปแบบของการแบ่งแยกหรือกีดกัน ส่งผลกระทบต่อคุณลักษณะเฉพาะประการใดประการหนึ่ง หรือการเลือกปฏิบัติทางอ้อม อีกทั้งยังมีหลักการยกยอการตา ว่าด้วยการใช้กฎหมายสิทธิมนุษยชนระหว่างประเทศในประเด็นวิถีทางเพศและอัตลักษณ์ทางเพศ (The Yogyakarta principles : The application of international human rights law in relation to sexual orientation and gender identity) เป็นหลักการที่เกี่ยวกับสิทธิมนุษยชนสากลในเรื่องวิถีทางเพศและอัตลักษณ์ทางเพศ ซึ่งประเทศไทย ได้ลงนามรับรองหลักยอร์กยาคาตา เมื่อปี พ.ศ. 2549 ณ เมืองยอร์กยาคาตา ประเทศอินโดนีเซีย จึงต้องถือปฏิบัติตามพันธกรณีตามหลักกฎหมายสิทธิมนุษยชนระหว่างประเทศในประเด็นวิถีทางเพศและอัตลักษณ์ทางเพศ (Sexual Identity) หรือเพศสภาพ (Gender) หรือความหลากหลายทางเพศ (Sexual Diversity) เพื่อเป็นหลักประกันด้านสิทธิมนุษยชนให้เกิดความเสมอภาค เคารพศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์สิทธิทางเพศและอัตลักษณ์ทางเพศ ไม่ว่าจะเป็บุคคลที่มีเพศหญิง ชาย และผู้ที่มีความหลากหลายทางเพศ และคุ้มครองไม่ให้ถูกเลือกปฏิบัติด้วยสาเหตุจากวิถีทางเพศและอัตลักษณ์ทางเพศ และให้ความคุ้มครองในสิทธิในความเสมอภาค การห้ามเลือกปฏิบัติสิทธิในการศึกษา สิทธิในหลักประกันของบุคคลสิทธิในความเป็นอิสระจากการถูกเพิกถอนเสรีภาพโดยพลการ สิทธิในการพิจารณาคดีด้วยความเป็นธรรม สิทธิในการทำงาน สิทธิในการประกันสังคม และมาตรการคุ้มครองทางสังคมอื่น ๆ เป็นต้น ซึ่งตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 บัญญัติไว้ในมาตรา 4 ว่า “ศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ สิทธิ เสรีภาพ และความเสมอภาคของบุคคลย่อมได้รับความคุ้มครองปวงชนชาวไทยย่อมได้รับความคุ้มครองตามรัฐธรรมนูญเสมอกัน” เป็นบทบัญญัติที่เป็นหลักประกันในการคุ้มครองความเท่าเทียมกันของบุคคลสิทธิและเสรีภาพขั้นพื้นฐานของบุคคลและปวงชนชาวไทย เพื่อให้สอดคล้องกับหลักสากล ซึ่งคำว่า “บุคคล” มีความหมายครอบคลุมไม่ว่าจะเป็นเพศใด หรือเพศสภาพใด และใช้คำว่า “ปวงชนชาวไทย” เพื่อให้ความคุ้มครองตามรัฐธรรมนูญนี้แก่ประชาชนชาวไทยอย่างเสมอกัน

2. การเปรียบเทียบกฎหมายที่เกี่ยวกับกระบวนการพิจารณาคำร้องและการระงับข้อพิพาททางเลือกตามพระราชบัญญัติความเท่าเทียมระหว่างเพศ พ.ศ. 2558 และกฎหมายต่างประเทศ โดยได้ศึกษากฎหมายเกี่ยวกับการเลือกปฏิบัติด้วยเหตุแห่งเพศ ในประเทศเนเธอร์แลนด์ คือ The Equal Treatment Act และกฎหมาย Sex Discrimination Act (1984) ซึ่งเป็นกฎหมายของรัฐบาลกลางในประเทศออสเตรเลีย พบว่า กฎหมายทั้งสอง มีเจตนารมณ์ที่ให้ความคุ้มครองความเท่าเทียมกันของบุคคล สิทธิและเสรีภาพขั้นพื้นฐานของบุคคลตามหลักความ

เสมอภาคและการไม่เลือกปฏิบัติ ศาสนา ความเชื่อ ความคิดเห็นทางการเมือง เผ่าพันธุ์ เพศ เชื้อชาติ คนรักเพศตรงข้าม หรือคนรักเพศเดียวกัน หรือสถานะของบุคคลนั้น ซึ่งการเลือกปฏิบัติตามกฎหมายให้ความความรวมถึง การกระทำที่เป็นการเลือกปฏิบัติทางตรงและทางอ้อม และรวมถึงนโยบายหรือคำสั่งที่มีลักษณะเป็นการเลือกปฏิบัติด้วย ไม่ได้ด้วยเหตุแห่งเพศ โดยกฎหมายทั้งสองฉบับต่างกำหนดให้มีคณะกรรมการในกฎหมาย The Equal Treatment Act เรียกว่า คณะกรรมการการเลือกปฏิบัติอย่างเท่าเทียมกัน และในกฎหมาย Sex Discrimination Act เรียกว่า คณะกรรมการสิทธิมนุษยชนออสเตรเลีย ทำหน้าที่รับคำร้อง พิจารณาและมีคำวินิจฉัยว่าการกระทำใดเป็นการเลือกปฏิบัติ ซึ่งมีหน้าที่เช่นเดียวกับพระราชบัญญัติความเท่าเทียมระหว่างเพศ พ.ศ. 2558 ของประเทศไทย แต่กฎหมาย Sex Discrimination Act ให้อำนาจคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนออสเตรเลีย เพิกถอนคำร้องในกรณีคำร้องไม่มีเหตุผลหรือโอกาสที่จะสามารถไกล่เกลี่ยกันได้ สามารถพิจารณาความเหมาะสมในการแก้ไขปัญหาตามคำร้องได้ โดยมีกรรมาธิการคุ้มครองการเลือกปฏิบัติด้วยเหตุแห่งเพศ ทำหน้าที่สอบสวน และกำหนดให้ต้องไม่รับจ้าง หรือทำงานใด ที่ได้รับเงินจ้างนอกเหนือจากหน้าที่ของกรรมาธิการฯ แต่กฎหมายไทยไม่ได้มีการให้อำนาจคณะกรรมการ วลพ. ไว้เช่นนั้น

3. การวิเคราะห์ปัญหาการใช้กฎหมายที่เกี่ยวกับกระบวนการพิจารณาคำร้องและการรับข้อพิพาททางเลือกตามพระราชบัญญัติความเท่าเทียมระหว่างเพศ พ.ศ. 2558 พบว่า ตั้งแต่พระราชบัญญัติความเท่าเทียมระหว่างเพศ พ.ศ. 2558 มีผลใช้บังคับตั้งแต่ ปี 2558 มีจำนวนคำร้องที่เกี่ยวกับการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศ ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2559-29 สิงหาคม 2562 จำนวน 39 เรื่อง แต่คำร้องส่วนใหญ่คณะกรรมการ วลพ. ใช้เวลาในการพิจารณาเกินกว่า 1 ปี ทำให้ผู้ร้องไม่ได้รับการคุ้มครองตามเจตนารมณ์ของกฎหมาย โดยจากการศึกษาสามารถสรุปประเด็นปัญหาได้ ดังนี้

3.1 ปัญหาด้านความล่าช้ากระบวนการพิจารณาคำร้องของคณะกรรมการ วลพ. พบว่า ข้อกฎหมายเกี่ยวกับการกำหนดระยะเวลาการพิจารณาคำร้องของคณะกรรมการ วลพ. ตามข้อ 38 ของระเบียบกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการยื่นคำร้องการพิจารณาและวินิจฉัยการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศ พ.ศ. 2559 ไม่มีการกำหนดกรอบระยะเวลาการทำคำวินิจฉัยของคณะกรรมการ วลพ. ว่าจะต้องมีวินิจฉัยภายในกำหนดระยะเวลาเท่าใด นับแต่ได้รับคำร้อง ซึ่งเมื่อพิจารณาทิศทางกฎหมายเกี่ยวกับการเลือกปฏิบัติต่อบุคคล (ร่างพระราชบัญญัติการเลือกปฏิบัติต่อบุคคล พ.ศ. ...) ซึ่งเป็นร่างกฎหมายที่มีเจตนารมณ์ส่งเสริมความเท่าเทียมตามหลักสิทธิมนุษยชน รวมทั้งขจัดการเลือกปฏิบัติต่อบุคคลที่มีลักษณะใกล้เคียงกับพระราชบัญญัติความเท่าเทียมระหว่างเพศ พ.ศ. 2558 ได้มีการกำหนดกรอบระยะเวลาพิจารณาไว้ชัดเจน โดยกำหนดให้คณะกรรมการ คชป. ต้องมีคำสั่งภายใน 60 วันนับแต่วันที่ได้รับคำร้อง ในกรณีที่มีเหตุจำเป็นให้ขยายระยะเวลาออกไปได้ครั้งละ 30 วัน ขยายได้ไม่เกิน 2 ครั้ง แต่ต้องแสดงผลและรวมทั้งหมดแล้วต้องไม่เกิน 120 วัน กล่าวคือ คณะกรรมการ คชป. ต้องมีคำสั่งภายใน 180 นับแต่วันที่ได้รับคำร้อง ทำให้เป็นหลักประกันความเป็นธรรมได้ว่าผู้ถูกเลือก

ปฏิบัติจะได้รับความคุ้มครองอย่างเป็นธรรมสอดคล้องกับเจตนารมณ์ของกฎหมาย จึงเห็นสมควรนำแนวทางการกำหนดกรอบระยะเวลาดังกล่าว มาปรับใช้ในการกำหนดกรอบระยะเวลาในการพิจารณาคำร้องของคณะกรรมการ วลพ. ให้ชัดเจน และกำหนดมาตรการติดตามตรวจสอบ หรือมาตรการเร่งรัดกระบวนการพิจารณาดังกล่าวได้ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ ในการพิจารณาคำร้องให้แล้วเสร็จตามกรอบระยะเวลาที่กฎหมายกำหนด

นอกจากนี้ กฎหมายกำหนดให้คณะกรรมการ วลพ. อนุกรรมการ วลพ. ที่คณะกรรมการ วลพ. แต่งตั้งให้ทำหน้าที่แสวงหาข้อเท็จจริง รวบรวมพยานหลักฐาน การพิจารณาคำร้อง พร้อมทำความเข้าใจมายังคณะกรรมการ วลพ. เพื่อวินิจฉัยคำร้อง ต่างเป็นกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ โดยเป็นบุคคลทั่วไปที่มีคุณสมบัติตามที่กฎหมายกำหนด ไม่ได้ปฏิบัติหน้าที่ประจำ โดยกรรมการแต่ละคนต่างก็มีตำแหน่งหน้าที่เป็นของตนเอง ทำให้การนัดหมายให้ครบองค์ประชุม จึงเป็นไปได้ค่อนข้างลำบาก ส่งผลให้การทำหน้าที่พิจารณาคำร้องอาจมีประสิทธิภาพไม่ดีเท่าที่ควร แต่อย่างไรก็ตาม พระราชบัญญัติความเท่าเทียมระหว่างเพศ พ.ศ. 2558 ใช้ระบบผู้ทรงคุณวุฒิที่มีคุณสมบัติตามที่กฎหมายกำหนด เพื่อความเป็นอิสระและเป็นผู้ที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านมาปฏิบัติหน้าที่ ดังนั้น เพื่อไม่ให้เกิดความล่าช้า อาจต้องอาศัยความเข้มแข็งของฝ่ายเลขานุการคณะกรรมการ วลพ. เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการพิจารณาคำร้องให้เป็นไปตามกรอบระยะเวลาที่กฎหมายกำหนด

3.2 ปัญหาขาดบทบัญญัติเกี่ยวกับการระงับข้อพิพาททางเลือก โดยวิธีการไกล่เกลี่ยข้อพิพาท ในกระบวนการพิจารณาของคณะกรรมการ วลพ. พบว่า เมื่อกระบวนการพิจารณาคำร้องของคณะกรรมการ วลพ. ตามพระราชบัญญัติความเท่าเทียมระหว่างเพศ พ.ศ. 2558 และระเบียบกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการยื่นคำร้องการพิจารณา และวินิจฉัยการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศ พ.ศ. 2559 ซึ่งไม่สามารถระงับข้อพิพาทหรือให้ความคุ้มครองสิทธิมนุษยชนของผู้ร้องหรือผู้ถูกเลือกปฏิบัติฯ ได้ตามเจตนารมณ์ของกฎหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ จึงจำเป็นต้องพิจารณานำการระงับข้อพิพาททางเลือกมาใช้ในกระบวนการพิจารณา คำร้องของคณะกรรมการ วลพ. เพื่อป้องกันมิให้เกิดความเสียหายแก่ผู้ถูกเลือกปฏิบัติฯ ซึ่งจากการศึกษากฎหมายที่เกี่ยวกับการพิจารณาคำร้องที่ถูกเลือกปฏิบัติด้วยเหตุแห่งเพศของประเทศออสเตรเลีย พบว่า แม้กฎหมายจะไม่ได้บัญญัติให้มีการนำกระบวนการระงับข้อพิพาท โดยวิธีไกล่เกลี่ยข้อพิพาทมาใช้โดยชัดแจ้ง แต่ก็มีกำหนดให้อำนาจประธานคณะกรรมการสิทธิมนุษยชน สามารถใช้ดุลพินิจต่อคำร้องว่าหากคำร้องใด สามารถใช้วิธีการระงับข้อพิพาทโดยวิธีอื่น แทนที่จะรับคำร้องมาพิจารณาตามขั้นตอนของกฎหมายได้ โดยต้องคำนึงถึงการใช้วิธีระงับข้อพิพาทอย่างเหมาะสมกับคำร้องนั้น ๆ ซึ่งสอดคล้องกับระเบียบคณะกรรมการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติ ว่าด้วยหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขในการร้องขอการรวบรวมพยานหลักฐาน การไกล่เกลี่ย การวินิจฉัย และค่าตอบแทนของคณะอนุกรรมการหรือผู้ไกล่เกลี่ย เกี่ยวกับการกระทำในลักษณะที่เป็นการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมต่อคนพิการ พ.ศ. 2556 (ราชกิจจานุเบกษา, 2556) และทิศทางกฎหมายที่เกี่ยวกับการเลือกปฏิบัติต่อบุคคลในประเทศไทย (ร่างพระราชบัญญัติเลือกปฏิบัติต่อบุคคล พ.ศ. ....) พบว่า สามารถ

นำบทบัญญัติของกฎหมายและทิศทางของกฎหมายดังกล่าวมาปรับใช้ เพื่อกำหนดขั้นตอนการระงับข้อพิพาททางเลือก โดยวิธีไกล่เกลี่ยข้อพิพาทในกระบวนการพิจารณาคำร้องของคณะกรรมการ วลพ. ตามพระราชบัญญัติความเท่าเทียมระหว่างเพศ พ.ศ. 2558 ได้ ดังนี้

1) กำหนดกลไกระงับข้อพิพาททางเลือก โดยวิธีการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทโดยกำหนดให้มีคณะผู้ไกล่เกลี่ย ซึ่งมาจากการรับสมัครบุคคลที่สมัครใจเข้ามาเป็นผู้ไกล่เกลี่ยตามคุณสมบัติและขั้นตอนที่กฎหมายกำหนดไว้ มาทำหน้าที่ช่วยเหลือ แนะนำ เสนอแนะทางออกในการยุติหรือระงับข้อพิพาทให้คู่กรณีได้สำเร็จและสามารถจัดการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมได้

2) กำหนดกรอบระยะเวลาการระงับข้อพิพาท โดยวิธีการไกล่เกลี่ยข้อพิพาท เนื่องจากกระบวนการพิจารณาคำร้องการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศ ควรนำแนวทางการพิจารณาคดีปกครองมาปรับใช้ โดยบทบัญญัติที่เกี่ยวกับการระงับข้อพิพาททางเลือกโดยวิธีไกล่เกลี่ยข้อพิพาทในคดีปกครอง ข้อ 23-30 ของระเบียบของที่ประชุมใหญ่ตุลาการในศาลปกครองสูงสุดว่าด้วยการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทในคดีปกครอง พ.ศ. 2562 (ราชกิจจานุเบกษา, 2562) ที่กำหนดให้ดำเนินการไกล่เกลี่ยให้แล้วเสร็จภายใน 90 วันนับแต่วันนัดไกล่เกลี่ยข้อพิพาทครั้งแรก จึงเห็นควรกำหนดให้อำนาจคณะกรรมการ วลพ. สามารถจัดให้มีการระงับข้อพิพาท โดยวิธีการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทได้ ตามที่คู่กรณีทั้งสองร้องขอผ่านคณะอนุกรรมการ วลพ. แต่งตั้งคณะผู้ไกล่เกลี่ย โดยให้ดำเนินการไกล่เกลี่ยแล้วเสร็จภายใน 90 วันนับแต่วันที่แต่งตั้งคณะผู้ไกล่เกลี่ยเช่นเดียวกับระเบียบของที่ประชุมใหญ่ตุลาการศาลปกครองสูงสุด และระเบียบคณะกรรมการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติฯ ซึ่งเป็นระยะเวลาเดียวกับพิจารณาคำร้องปกติของคณะกรรมการ วลพ. คือ 90 วันนับแต่ได้รับคำร้อง เพื่อกำหนดไม่ให้คณะ ผู้ไกล่เกลี่ยยุติข้อพิพาทเกินกว่าระยะเวลาพิจารณาคำร้องตามปกติ และหากคู่กรณีสามารถตกลงกันได้ ให้ทำสัญญาประนีประนอมยอมความ ซึ่งข้อตกลงดังกล่าว ต้องไม่ขัดต่อกฎหมายหรือพระราชบัญญัติความเท่าเทียมระหว่างเพศ พ.ศ. 2558

3) การกำหนดคุณสมบัติของผู้ไกล่เกลี่ยข้อพิพาท จากการศึกษากระบวนการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทเกิดจากหลักความสมัครใจของคู่กรณีที่เป็นลักษณะทางแพ่งและพาณิชย์ และมีการมาพัฒนาในหลักกฎหมายปกครองโดยคู่กรณีทุกฝ่ายสามารถข้อตกลงแก้ไขความขัดแย้งระหว่างกันอย่างสมานฉันท์ ด้วยความช่วยเหลือของบุคคลที่สามในฐานะเป็นผู้ไกล่เกลี่ย (Mediator) ที่ได้รับการเลือกมาจากคู่กรณีหรือได้รับการแต่งตั้งขึ้น ซึ่งเป็นไปตามความตกลงของคู่กรณี เพื่อช่วยเหลือคู่กรณีระงับหรือยุติข้อพิพาท และต้องมีความเป็นกลาง ไม่มีส่วนได้ส่วนเสียหรือผลประโยชน์กับคู่กรณีฝ่ายใดฝ่ายหนึ่ง หรือแม้กระทั่งเป็นผู้มีอำนาจ มีคำวินิจฉัยชี้ขาดข้อพิพาทได้ ดังนั้น จึงเห็นควรกำหนดให้คณะผู้ไกล่เกลี่ย ควรเป็นบุคคลภายนอก ซึ่งมีใช้กรรมการในคณะกรรมการ หรือคณะอนุกรรมการ วลพ. เนื่องจากผู้ไกล่เกลี่ยจะต้องมีความเป็นกลาง และไม่มีอำนาจในการวินิจฉัยหรือให้ความเห็นที่มีผลต่อการทำคำวินิจฉัย อีกทั้ง ควรกำหนดบทบัญญัติที่กำหนดให้การไกล่เกลี่ยต้องไม่ขัดต่อกฎหมายและพระราชบัญญัตินี้ โดยการใช้สิทธิยื่นคำร้องตามพระราชบัญญัตินี้ เป็นเพียงทางเลือกในการใช้สิทธิได้แก่ เพื่อที่จะได้รับการคุ้มครอง ซึ่งแม้จะใช้สิทธิ

ดังกล่าวแล้ว กฎหมายก็ไม่ตัดสิทธิที่ผู้ร้องจะนำข้อพิพาทตามคำร้องไปฟ้องร้องเป็นคดีต่อศาล และควรคงไว้ซึ่งอำนาจคณะกรรมการ วลพ. ที่จะสามารถออกคำสั่งให้หน่วยงานของรัฐ องค์กรเอกชน หรือบุคคลใดที่มีลักษณะเป็นการเลือกปฏิบัติฯ ตามพระราชบัญญัตินี้ ให้ระงับการกระทำที่อาจก่อให้เกิดความเสียหายแก่บุคคลซึ่งถูกเลือกปฏิบัติหรือแก้ไขปรับปรุงให้เหมาะสม หรือปฏิบัติให้ถูกต้องภายในระยะเวลาที่กำหนด รวมทั้งชดเชยและเยียวยาความเสียหายด้วยวิธีใดที่เหมาะสม ภายในระยะเวลาที่กำหนด โดยคำนึงถึงพฤติการณ์และความร้ายแรง หรือความเดือดร้อนที่บุคคลซึ่งถูกเลือกปฏิบัติได้รับ และป้องกันไม่ให้เกิดการเลือกปฏิบัติต่อบุคคลซ้ำอีก

3.3 ปัญหาประเภทคำร้องที่เหมาะสมต่อการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทในกระบวนการพิจารณาของคณะกรรมการ วลพ. พบว่า ข้อพิพาทที่จะสามารถทำการไกล่เกลี่ยได้ต้องสามารถทำสัญญาประนีประนอมยอมความได้เช่นกัน โดยเป็นคดีที่คู่กรณีต้องการระงับหรือยุติข้อพิพาทด้วยการเจรจาตกลงกันเอง และการตกลงกันดังกล่าวจะเป็นผลดีมากกว่าการชี้ขาดข้อพิพาทกันโดยอาศัยกฎหมายหรือเป็นคดีที่คู่กรณีเคยมีความสัมพันธ์ที่ดีกันมาก่อนหรือยังคงมีความสัมพันธ์กันในอนาคต และเป็นคดีที่คนกลางยังมีโอกาสชี้แนะให้คู่กรณีตกลงกันได้ เช่น คดีที่ต้องมีการชดเชยค่าเสียหายหรือค่าสินไหมทดแทนในคดีแพ่ง ข้อพิพาทหรือข้อร้องเรียนอื่น ๆ เช่น ข้อพิพาททางแรงงานเกี่ยวกับการเลิกจ้างโดยไม่เป็นธรรม หรือข้อพิพาทในคดีผู้บริโภคเกี่ยวกับสินค้าหรือบริการ เป็นต้น และมีคดีบางประเภทที่ไม่สามารถนำกระบวนการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทมาใช้ได้ คือ คดีที่คู่กรณีไม่สมัครใจไกล่เกลี่ยข้อพิพาท คดีที่คู่กรณีฝ่ายหนึ่งฝ่ายใดมีอำนาจในการต่อรองสูงกว่าอีกฝ่าย หรือคดีที่คู่กรณีไม่มีความไว้วางใจหรือไม่มีความเชื่อใจคู่กรณีอีกฝ่ายว่าไม่มีทางตกลงกันได้โดยสุจริต และคดีที่คู่กรณีคิดว่าพยานหลักฐานของตนมีน้ำหนักไม่เพียงพอที่จะชนะคดีได้ แต่อย่างก็ดี ก็ต้องคำนึงถึงเจตนารมณ์ของกฎหมายที่กำหนดวิธีการพิจารณาคำร้องหรือระงับข้อพิพาทตามพระราชบัญญัติความเท่าเทียมระหว่างเพศ พ.ศ. 2558 ที่กำหนดแนวทางหรือกระบวนการพิจารณาคำร้องไปในลักษณะทางปกครอง เพื่อให้อำนาจแก่คณะกรรมการ วลพ. เป็นองค์คณะกึ่งตุลาการ โดยนำระบบไต่สวนมาใช้ในการสอบข้อเท็จจริง และมีคำวินิจฉัยที่มีคำบังคับแก่หน่วยงานของรัฐ องค์กรเอกชน หรือบุคคลใดที่กระทำการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศที่จะต้องผูกพันต่อบทบัญญัติตามกฎหมาย จึงต้องมีวิธีดำเนินการที่เหมาะสม เนื่องจากกระทบต่อสิทธิ (Rights) และหน้าที่ (Duty) ของประชาชนเพียงพอที่จำเป็น จึงทำให้คำร้องบางคำร้องที่มีลักษณะเป็นข้อพิพาทในคดีปกครองอีกด้วยจึงแบ่งประเภทคำร้องออกเป็น 2 ประเภท กล่าวคือ

1) คำร้องประเภทที่สามารถดำเนินการกระบวนการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทในกระบวนการพิจารณาคำร้องของคณะกรรมการ วลพ. ได้ กล่าวคือ เห็นควรกำหนดให้คำร้องที่มีลักษณะเป็นข้อพิพาททางคดีแพ่งทั่วไป ที่มีใช้กรณีข้อพิพาททางปกครอง อันเกิดจากการกระทำทางปกครอง หรือนิติกรรมทางปกครองของรัฐ แต่เป็นคำร้องที่มีลักษณะเป็นข้อพิพาทที่เกิดจากการออกระเบียบ กฎข้อปฏิบัติของเอกชน เช่น ประกาศรับสมัครงานของสถานประกอบการ ระเบียบการแต่งกายของพนักงานบริษัท เงื่อนไขการเลิกจ้างงานกลุ่มแรงงาน สตรี หรือสตรีตั้งครรภ์ เป็นต้น รวมถึงคำร้องที่มีลักษณะที่เกิดจากทัศนคติและการกระทำเฉพาะตัว เช่น การกระทำผิดทางจรรยาบรรณในวิชาชีพ

นั้น ๆ ซึ่งไม่ใช่เป็นการปฏิบัติตามระเบียบหรือข้อบังคับของสถานประกอบการหรือองค์กรเอกชน หรือเกิดจากเจ้าหน้าที่ของรัฐ ในขณะที่ปฏิบัติหน้าที่ราชการทั่วไปโดยมิใช่การปฏิบัติหน้าที่อันเป็นการกระทำทางปกครอง เป็นต้น หากคู่กรณีสมัครใจ ย่อมสามารถยุติ ข้อพิพาทโดยการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทได้ โดยจำกัดข้อตกลงในสัญญาประนีประนอมยอมความ มิให้ขัดต่อกฎหมาย หรือขัดความสงบเรียบร้อยและศีลธรรมอันดีของประชาชน และไม่ข้อพิพาทที่เกี่ยวกับสิทธิแห่งสภาพบุคคล สิทธิในครอบครัว หรือกรรมสิทธิ์ในอสังหาริมทรัพย์ เพื่อให้สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการไกล่เกลี่ยข้อพิพาท พ.ศ. 2562

2) คำร้องประเภทที่ไม่สามารถดำเนินกระบวนการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทในกระบวนการพิจารณาคำร้องของคณะกรรมการ วลพ. ได้ กล่าวคือ เห็นควรให้คำร้องอันมีลักษณะที่เป็นการกระทำทางปกครองหรือนิติกรรมทางปกครองของฝ่ายปกครองหรือรัฐ หรือเจ้าหน้าที่ของรัฐกระทำไปตามกฎหมาย อันเกิดจากการใช้อำนาจตามกฎหมายของฝ่ายปกครอง หรือเจ้าหน้าที่ของรัฐ หรือเนื่องมาจากการดำเนินกิจการทางปกครอง โดยการออกกฎหมาย ระเบียบ กฎ ข้อปฏิบัติ นั้น เป็นการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศที่ขัดต่อพระราชบัญญัติฉบับนี้ และขัดต่อรัฐธรรมนูญซึ่งข้อพิพาทดังกล่าวหน่วยงานของรัฐ หรือฝ่ายปกครอง ผู้กระทำการเลือกปฏิบัติฯ มีอำนาจเหนือกว่า ผู้ถูกเลือกปฏิบัติฯ หากหน่วยงานของรัฐ จะดำเนินการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทได้ จะต้องมิกฎหมายหรือระเบียบให้อำนาจในการเข้าสู่กระบวนการดังกล่าวได้ ซึ่งหากปรากฏว่ากฎหมาย ระเบียบ หรือกฎที่ฝ่ายปกครองได้กระทำไปตามอำนาจที่กฎหมายให้ไว้ นั้นเป็นการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศ แม้สามารถประนีประนอมยอมความกันได้ แต่การแก้ไขกฎหมายที่เป็นการเลือกปฏิบัติฯ นั้น หน่วยงานของรัฐ จะต้องปฏิบัติตามขั้นตอนตามกฎหมายนั้น ๆ ที่ได้กำหนดขั้นตอนการแก้ไขกฎหมาย ระเบียบ หรือกฎดังกล่าวไว้เป็นการเฉพาะ ดังนั้น การที่หน่วยงานรัฐจะเข้าสู่กระบวนการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทนั้น จึงเป็นไปได้ยาก และอาจใช้ระยะเวลาในการดำเนินการยุติข้อพิพาทไม่แตกต่างการดำเนินการพิจารณาคำร้องตามปกติ อีกทั้ง ยังจำเป็นต้องอาศัยมาตรการบังคับทางปกครองตามพระราชบัญญัติความเท่าเทียมระหว่างเพศ พ.ศ. 2558 มาบังคับแก่หน่วยงานรัฐอื่นด้วย

## อภิปรายผลการวิจัย

ผลการวิจัยเกี่ยวกับการนำกระบวนการระงับข้อพิพาททางเลือก โดยวิธีการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทมาใช้ในกระบวนการพิจารณาคำร้องและการระงับข้อพิพาททางเลือกเกี่ยวกับการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศตามพระราชบัญญัติความเท่าเทียมระหว่างเพศ พ.ศ. 2558 มีประเด็นการอภิปรายผล ดังนี้

1. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับหลักความเสมอภาคและการไม่เลือกปฏิบัติ เฉพาะกรณีความเท่าเทียมระหว่างเพศ จากผลการวิจัยครั้งนี้พบว่า บุคคลทุกคน ไม่ว่าผู้นั้นจะมีวิถีทางเพศและอัตลักษณ์ทางเพศอย่างไร ต้องถูกรับรองและคุ้มครองสิทธิภายใต้กฎหมายอย่างเท่าเทียมกันและจะถูกเลือกปฏิบัติด้วยเหตุที่บุคคลนั้นมีเพศ หรือวิถีทางเพศและอัตลักษณ์ทางเพศอย่างไร ซึ่งสอดคล้อง

กับงานวิจัยของบุษกร สุริยสาร (2557) พบว่า มนุษย์ทุกคนย่อมได้รับการคุ้มครองตามหลักความเสมอภาค (Principle of Equality) ภายใต้กฎหมายอย่างเท่าเทียมกันต้องไม่ถูกเลือกปฏิบัติ (Non-discrimination) ไม่ว่าจะผู้นั้นจะวิถีทางเพศและอัตลักษณ์ทางเพศ (Sexual Identity) หรือ เพศสภาพ (Gender) หรือความหลากหลายทางเพศ (Sexual Diversity) เพื่อเป็นหลักประกันด้านสิทธิมนุษยชนให้เกิดความเสมอภาค เคารพศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์สิทธิทางเพศและอัตลักษณ์ทางเพศ ไม่ว่าจะจะเป็นบุคคลที่มีเพศหญิง ชาย และผู้ที่มีความหลากหลายทางเพศ และคุ้มครองไม่ให้ถูกเลือกปฏิบัติด้วยสาเหตุจากวิถีทางเพศและอัตลักษณ์ทางเพศ อันเป็นหลักพื้นฐานสำคัญในการประกันสิทธิและเสรีภาพขั้นพื้นฐานของปัจเจกชนทั่วไป รักษาไว้ซึ่งศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ ในปีค.ศ. 1948 โดยมีผลผูกพันประเทศสมาชิกซึ่งมีประเทศไทยร่วมเป็นภาคี และรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 มาตรา 4 ที่เป็นบทบัญญัติที่เป็นหลักประกัน ในการคุ้มครองความเท่าเทียมกันของบุคคล สิทธิและเสรีภาพขั้นพื้นฐานของบุคคลและปวงชนชาวไทย ไม่ว่าจะเป็เพศใด หรือเพศสภาพใด เพื่อให้ความคุ้มครองตามรัฐธรรมนูญนี้ แก่ประชาชนชาวไทยอย่างเสมอภาคกัน

2. การเปรียบเทียบกฎหมายที่เกี่ยวกับกระบวนการพิจารณาคำร้องและการระงับข้อพิพาททางเลือกตามพระราชบัญญัติความเท่าเทียมระหว่างเพศ พ.ศ. 2558 และกฎหมายต่างประเทศ พบว่า กฎหมายเกี่ยวกับการเลือกปฏิบัติด้วยเหตุแห่งเพศ กล่าวคือ กฎหมาย Sex Discrimination Act 1984 ซึ่งเป็นกฎหมายของรัฐบาลกลางในประเทศออสเตรเลีย พบว่า กฎหมายดังกล่าวมีเจตนารมณ์ที่ให้ความคุ้มครองความเท่าเทียมกันของบุคคลภายใต้กฎหมาย สิทธิและเสรีภาพขั้นพื้นฐานของบุคคลตามหลักความเสมอภาคและการไม่เลือกปฏิบัติ และมีสิทธิที่จะได้รับการปกป้องและประโยชน์ภายใต้กฎหมายอย่างเท่าเทียมกัน โดยปราศจากการเลือกปฏิบัติต่อบุคคลด้วยเหตุแห่งเพศ สถานะการสมรส การตั้งครรภ์ หรือความสามารถในการตั้งครรภ์ โดยการกระทำเกี่ยวกับการจ้างงาน ที่พัก การศึกษา การเข้าถึงสินค้า บริการ และสิ่งอำนวยความสะดวก การกำหนดเขตที่ดิน กิจกรรมของภาคเอกชน และกฎหมายหรือนโยบายของภาครัฐ และนียมการเลือกปฏิบัติตามกฎหมายให้มีความความรวมถึงการกระทำที่เป็นการเลือกปฏิบัติทางตรงและทางอ้อม และรวมถึงนโยบายหรือคำสั่งที่มีลักษณะเป็นการเลือกปฏิบัติด้วย ไม่ด้วยเหตุแห่งเพศ โดยกำหนดให้มีคณะกรรมการในกฎหมาย Sex Discrimination Act 1984 เรียกว่า คณะกรรมการสิทธิมนุษยชนออสเตรเลีย ทำหน้าที่รับคำร้อง พิจารณาและมีคำวินิจฉัยว่าการกระทำใดเป็นการเลือกปฏิบัติ ซึ่งมีหน้าที่เช่นเดียวกับพระราชบัญญัติความเท่าเทียมระหว่างเพศ พ.ศ. 2558 ของประเทศไทย แต่กฎหมาย Sex Discrimination Act 1984 ให้อำนาจคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนออสเตรเลีย เพิกถอนคำร้องในกรณีที่คำร้องไม่มีเหตุผลหรือโอกาสที่จะสามารถไกล่เกลี่ยกันได้ สามารถพิจารณาความเหมาะสมในการแก้ไขปัญหาคำร้องได้ โดยมีกรรมาธิการคุ้มครองการเลือกปฏิบัติด้วยเหตุแห่งเพศ ทำหน้าที่สอบสวน และกำหนดให้ต้องไม่รับจ้าง หรือทำงานใด ที่ได้รับสินจ้างนอกเหนือจากหน้าที่ของกรรมาธิการฯ แต่กฎหมายไทยไม่ได้มีการให้อำนาจคณะกรรมการ วลพ. ไว้

3. การวิเคราะห์ปัญหาการใช้กฎหมายที่เกี่ยวกับกระบวนการพิจารณาคำร้องและการระงับข้อพิพาททางเลือกตามพระราชบัญญัติความเท่าเทียมระหว่างเพศ พ.ศ. 2558 และกฎหมายต่างประเทศ พบว่า เห็นควรนำกระบวนการระงับข้อพิพาททางเลือก โดยวิธีการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทมาใช้ในกระบวนการพิจารณาคำร้องและการระงับข้อพิพาททางเลือกเกี่ยวกับการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศตามพระราชบัญญัติความเท่าเทียมระหว่างเพศ พ.ศ. 2558 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของจิตราภรณ์ วันสพงค์ และปิยะวรรณ แก้วศรี (2562) พบว่า มีอุปสรรคทั้งปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอกที่ส่งผลให้การพิจารณาคำร้องล่าช้า ปัจจัยภายใน เช่น การใช้เวลาประชุมพิจารณาคำร้องของคณะกรรมการ วลพ. และคณะอนุกรรมการฯ ที่มีจำนวนมากครั้งเนื่องจากความไม่ชัดเจนในกรอบการเขียนรายงาน ผลการพิจารณา รวมทั้งการตีความคำร้องว่าเป็นไปตามกฎหมายหรือไม่ ปัญหาจากความล่าช้าของการทำงานในระบอบราชการ ภาระงานที่เกินกำลังของฝ่ายเลขานุการคณะกรรมการ และความยากลำบากในการนัดหมาย คณะกรรมการในการเข้าร่วมประชุม และปัจจัยภายนอก เช่น ความร่วมมือของผู้ร้องและผู้ถูกร้องในการให้ข้อมูลประกอบการพิจารณา และเพื่อแก้ไขปัญหาดำเนินกระบวนการพิจารณาคำร้องที่ล่าช้าของคณะกรรมการ วลพ. โดยกำหนดให้คำร้องที่มีลักษณะที่มีลักษณะเป็นคำร้องทางแพ่งทั่วไปที่สามารถเข้าสู่กระบวนการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทได้ ซึ่งสอดคล้องกับบทความของภาณุ รังสีสหัส (2548) พบว่า การไกล่เกลี่ยข้อพิพาทเป็นยุติข้อพิพาทวิธีหนึ่งที่จะช่วยรักษาผลประโยชน์ของคู่กรณีวิธีหนึ่ง อันมาจากความประสงค์ของคู่กรณีทุกฝ่าย โดยมีบุคคลภายนอกเป็นคนกลาง ที่มีความเป็นกลางและคุณสมบัติที่กฎหมายกำหนดเข้ามาช่วยให้คู่กรณีสามารถประนีประนอมยอมความกันได้ เพื่อให้ข้อพิพาทเป็นอันยุติ

### องค์ความรู้ใหม่

องค์ความรู้จากการวิจัยครั้งนี้ คือ ทำให้ทราบว่า การดำเนินกระบวนการพิจารณาคำร้องของคณะกรรมการวินิจฉัยการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศที่ล่าช้ามีสาเหตุจากหลายปัจจัย อันส่งผลให้ผู้ถูกเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศได้รับความคุ้มครองที่ล่าช้า ถูกลดทอนศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ และอาจความอาจได้รับความเสียหายมากขึ้นโดยไม่จำเป็น ดังนั้น เพื่อแก้ไขปัญหาดังกล่าวควรนำการระงับข้อพิพาททางเลือก โดยวิธีการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทมาใช้ในกระบวนการพิจารณาคำร้องและการระงับข้อพิพาทของคณะกรรมการวินิจฉัยการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศตามพระราชบัญญัติความเท่าเทียมระหว่างเพศ พ.ศ. 2558

### ข้อเสนอแนะ

#### ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. ปัญหาด้านความล่าช้ากระบวนการพิจารณาคำร้องของคณะกรรมการวินิจฉัยการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศ ควรมีการแก้ไขระเบียบกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการยื่นคำร้อง การพิจารณา และวินิจฉัยการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศ พ.ศ. 2559 ข้อ 31 โดยนำแนวทางการกำหนดระยะเวลาทำคำสั่งของคณะกรรมการ คชป. ในร่างพระราชบัญญัติการเลือกปฏิบัติต่อบุคคล พ.ศ. ... มาปรับใช้

จึงควรให้กำหนดว่า “คณะกรรมการ วลพ. ต้องมีคำวินิจฉัยหรือคำสั่งภายในเก้าสิบวันนับแต่วันที่ได้รับคำร้อง มีความจำเป็นไม่อาจมีคำวินิจฉัยหรือคำสั่งให้แล้วเสร็จภายในเวลาดังกล่าวได้ ให้ขยายระยะเวลาออกไปได้ครั้งละ 30 วัน ขยายได้ไม่เกิน 2 ครั้ง แต่ต้องแสดงเหตุผลและรวมทั้งหมดแล้ว ต้องไม่เกินหนึ่งร้อยแปดสิบวันแต่ถ้าขยายเวลาแล้วยังไม่แล้วเสร็จ ให้รัฐมนตรีพิจารณากำหนดมาตรการที่จะทำให้การพิจารณาวินิจฉัยแล้วเสร็จโดยเร็ว และบันทึกไว้เป็นหลักฐาน” ให้สอดคล้องกับระยะเวลาพิจารณาคำร้องของคณะกรรมการ วลพ. เพื่อเป็นการกำหนดกรอบระยะเวลาพิจารณาและทำคำวินิจฉัย รวมถึงกำหนดมาตรการกำกับติดตามและเร่งรัดการพิจารณาคำร้องของคณะกรรมการ วลพ. ไม่ใช่เกิดความล่าช้า จนเกิดความเสียหายต่อผู้ถูกเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศ นอกจากนี้ หน่วยงานที่รับผิดชอบในการบังคับใช้พระราชบัญญัติความเท่าเทียมระหว่างเพศ พ.ศ. 2558 กล่าวคือ กรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว จะต้องมีการแก้ไขและปรับปรุงปัญหาดังกล่าวในเชิงบริหาร โดยอาจแต่งตั้งคณะกรรมการ วลพ. ให้มีองค์คณะจำนวนเพิ่มขึ้น เพื่อให้เกิดความรวดเร็วในการพิจารณาคำร้องเกิดการบังคับใช้กฎหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. ปัญหาขาดบทบัญญัติเกี่ยวกับการระงับข้อพิพาททางเลือก โดยวิธีการไกล่เกลี่ยข้อพิพาท ในกระบวนการพิจารณาของคณะกรรมการวินิจฉัยการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศ ขอเสนอแนะแก้ไขเพิ่มเติมกฎหมายที่เกี่ยวข้องตามประเด็นปัญหา ดังนี้

2.1 แก้ไขเพิ่มเติมอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการ วลพ. ในมาตรา 14 แห่งพระราชบัญญัติความเท่าเทียมระหว่างเพศ พ.ศ. 2558 ให้มีข้อความดังนี้ “(1) วินิจฉัย หรือไกล่เกลี่ยปัญหาที่มีการยื่นคำร้องว่ามีการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศตามมาตรา 18”

2.2 เพิ่มบทบัญญัติระเบียบกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการยื่นคำร้อง การพิจารณา และวินิจฉัยการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศ พ.ศ. 2559 หมวด 3 การวินิจฉัย

“ข้อ 33/1 ในระหว่างการพิจารณาคำร้องที่เข้าลักษณะที่สามารถยุติข้อพิพาทโดยวิธีไกล่เกลี่ยข้อพิพาทได้ หากคู่กรณีฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งประสงค์จะให้มีการไกล่เกลี่ยเพื่อทำข้อพิพาทระงับโดยเร็ว ให้ยื่นคำร้องต่อคณะกรรมการ ในเวลาใดก็ได้ระหว่างการพิจารณาคำร้อง

เมื่อคณะกรรมการ วลพ. รับคำร้องตามวรรคหนึ่ง ให้แจ้งคู่กรณีอีกฝ่ายหนึ่งหรือทุกฝ่ายและสอบถามว่าประสงค์ที่จะเข้าสู่กระบวนการไกล่เกลี่ยหรือไม่ หากคู่กรณี ทุกฝ่ายยินยอมที่จะเข้าสู่กระบวนการไกล่เกลี่ย ให้กรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว รับคำขอเสนอรายชื่อผู้ไกล่เกลี่ยตามบัญชีรายชื่อต่อประธานคณะกรรมการ วลพ. เพื่อแต่งตั้งประธาน ผู้ไกล่เกลี่ย และผู้ไกล่เกลี่ยอีกไม่เกิน 2 คน เพื่อทำหน้าที่ไกล่เกลี่ยในแต่ละกรณี และต้องดำเนินการไกล่เกลี่ยให้เสร็จภายใน 90 วันนับแต่วันที่แต่งตั้งคณะผู้ไกล่เกลี่ย

ข้อ 33/2 เมื่อคู่กรณีตกลงกันได้ให้คณะผู้ไกล่เกลี่ยจัดทำสัญญาประนีประนอมยอมความระหว่างคู่กรณีตามแบบที่กำหนดและให้คู่กรณีทุกฝ่ายและคณะผู้ไกล่เกลี่ยลงชื่อไว้เป็นหลักฐาน ทั้งนี้ ข้อตกลงในสัญญานี้ ต้องไม่ขัดต่อหลักการแห่งพระราชบัญญัติความเท่า

เทียบระหว่างเทศ พ.ศ. 2558 และหลักการด้านการคุ้มครองสิทธิตามกฎหมายอื่น และให้คณะผู้ไกล่เกลี่ย มีข้อสังเกตเสนอคณะกรรมการ วลพ. เพื่อให้หน่วยงานของรัฐ องค์กรเอกชน หรือบุคคลที่เกี่ยวข้องปฏิบัติเกี่ยวกับกรณีใดตามที่เห็นสมควรได้ เพื่อป้องกันมิให้บุคคลถูกกระทำซ้ำหรือถูกกระทำโดยการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมด้วยเหตุแห่งเพศต่อไป

ข้อ 33/3 การถอนคำร้องหรือการไกล่เกลี่ยไม่ตัดอำนาจหน้าที่คณะกรรมการ วลพ. ที่จะพิจารณาวินิจฉัยว่า นโยบาย กฎ ระเบียบ ประกาศ มาตรการ หรือวิธีปฏิบัติของหน่วยงานของรัฐ องค์กรเอกชน หรือบุคคลใดที่มีลักษณะที่เป็นการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมด้วยเหตุแห่งเพศหรือไม่”

3. ปัญหาประเภทคำร้องที่เหมาะสมต่อการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทในกระบวนการพิจารณาของคณะกรรมการวินิจฉัยการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศ เห็นควรกำหนดหลักเกณฑ์ประเภทของคำร้องที่สามารถใช้วิธีระงับข้อพิพาททางเลือก โดยวิธีไกล่เกลี่ยข้อพิพาทโดยจำแนกประเภทคำร้องออกเป็น 1) คำร้องประเภทที่สามารถดำเนินกระบวนการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทในกระบวนการพิจารณาคำร้องของคณะกรรมการ วลพ. ได้ ต้องเป็นคำร้องที่มีลักษณะเป็นข้อพิพาททางคดีแพ่งทั่วไป และ 2) คำร้องประเภทที่ไม่สามารถดำเนินกระบวนการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทในกระบวนการพิจารณาคำร้องของคณะกรรมการ วลพ. ได้ กล่าวคือ คำร้องอันมีลักษณะที่เป็นการกระทำทางปกครองหรือนิติกรรมทางปกครองของฝ่ายปกครองหรือรัฐ หรือเจ้าหน้าที่ของรัฐได้กระทำไปตามกฎหมาย อันเกิดจากการใช้อำนาจตามกฎหมายของหน่วยงานของรัฐ ฝ่ายปกครอง หรือเจ้าหน้าที่รัฐหรือเนื่องมาจากการดำเนินกิจการทางปกครอง โดยการออกกฎหมาย ระเบียบ กฎ ข้อปฏิบัติ นั้น เป็นการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศ

#### ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

1. แก้ไขเพิ่มเติมมาตรา 14 แห่งพระราชบัญญัติความเท่าเทียมระหว่างเพศ พ.ศ. 2558 ตามข้อเสนอแนะข้างต้น

2. แก้ไขข้อ 31 ของระเบียบกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการยื่นคำร้อง การพิจารณา และวินิจฉัยการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศ พ.ศ. 2559 ตามข้อเสนอแนะข้างต้น

3. เพิ่มบทบัญญัติหมวด 3 การวินิจฉัย ของระเบียบกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการยื่นคำร้อง การพิจารณา และวินิจฉัยการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศ พ.ศ. 2559 ตามข้อเสนอแนะข้างต้น

#### เอกสารอ้างอิง

“พระราชบัญญัติความเท่าเทียมระหว่างเพศ พ.ศ. 2558”. (2558, 13 มีนาคม). *ราชกิจจานุเบกษา*. เล่มที่ 132 ตอนพิเศษ 18 ก, หน้า 17.

- “ระเบียบกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการในการยื่นคำร้อง การพิจารณา และการวินิจฉัยการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศ พ.ศ. 2559”. (2559, 1 กันยายน). *ราชกิจจานุเบกษา*. เล่มที่ 133 ตอนพิเศษ 194 ง, หน้า 1.
- “ระเบียบของที่ประชุมใหญ่ตุลาการในศาลปกครองสูงสุดว่าด้วยการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทในคดีปกครอง พ.ศ. 2562”. (2562, 30 สิงหาคม). *ราชกิจจานุเบกษา*. เล่มที่ 136 ตอนพิเศษ 94 ก, หน้า 9.
- “ระเบียบคณะกรรมการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติ ว่าด้วยหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขในการร้องขอการรวบรวมพยานหลักฐาน การไกล่เกลี่ย การวินิจฉัย และ ค่าตอบแทนของคณะกรรมการหรือผู้ไกล่เกลี่ย เกี่ยวกับการกระทำในลักษณะที่เป็น การเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมต่อคนพิการ พ.ศ. 2556”. (2556, 16 ธันวาคม). *ราชกิจจานุเบกษา*. เล่มที่ 130 ตอนพิเศษ 182 ก, หน้า 25.
- จิตราภรณ์ นัสพงศ์ และปิยะวรรณ แก้วศรี. (2562). *รายงานการศึกษาค้นคว้าหาความก้าวหน้าของการบังคับใช้พระราชบัญญัติความเท่าเทียมระหว่างเพศ พ.ศ. 2558*. กรุงเทพฯ: โครงการพัฒนาแห่งสหประชาชาติ (UNDP).
- ธนาคารระหว่างประเทศเพื่อการบูรณะและพัฒนาธนาคารโลก (2561). *การมีส่วนร่วมทางเศรษฐกิจของกลุ่ม LGBTI ในประเทศไทย (2017)*. เข้าถึงได้จาก <http://documents.Worldbank.org/curated/en/527451521822208295/pdf/124554-v1-THAI-Executive-Summary-Thai-23-March-format.pdf>.
- บุษกร สุริยสาร. (2557). *อัตลักษณ์และวิถีทางเพศในประเทศไทย*. กรุงเทพฯ: องค์การแรงงานระหว่างประเทศ.
- ภานุ รังสีสหัส. (2548). *รวมบทความการไกล่เกลี่ยและประนีประนอมข้อพิพาทและความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับกฎหมายที่เกี่ยวข้อง*. กรุงเทพฯ: สำนักวิจัยข้อพิพาท สำนักงานศาลยุติธรรม.
- Sex Discrimination Act. (1984). *Section 28A*. Retrieved from [https://www.Humanrights.gov.au/sites/default/files/document/publication/EWSH\\_2014\\_Web.pdf](https://www.Humanrights.gov.au/sites/default/files/document/publication/EWSH_2014_Web.pdf)