

หัวข้อวิทยานิพนธ์	การนำความเสมอภาคหญิงชายเข้าสู่กระแสหลักของการพัฒนา ในสำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ Gender Mainstreaming in the Office of the National Cultural Commission
ชื่อผู้เขียน	นางสาวนุมนวล ยัพราช (Miss. Numnuual Yapparath)
ระดับปริญญา	ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชา/คณะ/มหาวิทยาลัย	สาขาวิชาสตรีศึกษา สำนักบัณฑิตอาสาสมัคร มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์	รองศาสตราจารย์ ดร.ฉันทนา บรรพศิริโชติ หวันแก้ว
ปีการศึกษา	2548

บทคัดย่อ

Gender Mainstreaming เป็นยุทธศาสตร์ที่ได้มีการนำเสนอเพื่อแก้ไขปัญหาความไม่เสมอภาคระหว่างหญิงชายในสังคม โดยอาศัยวิธีการนำประเด็นของความเสมอภาคหญิงชายผนวกเข้าไปในโครงสร้างการวางแผนของหน่วยงานต่างๆ ทั้งนี้โดยมีความเชื่อมั่นว่าแนวทางดังกล่าวจะช่วยให้เกิดความยุติธรรมระหว่างเพศในสังคมได้อย่างสันติโดยปราศจากการเผชิญหน้ากัน อย่างไรก็ตาม ยุทธศาสตร์ดังกล่าวยังเต็มไปด้วยข้อถกเถียงในระดับสากล เกี่ยวกับแนวทางที่นำไปสู่การปฏิบัติ การศึกษาครั้งนี้จะพิจารณาข้อถกเถียงดังกล่าวด้วย

บทเรียนในต่างประเทศชี้ให้เห็นว่าการนำยุทธศาสตร์ Gender Mainstreaming มาประยุกต์ใช้ให้บรรลุผลดังที่กล่าวไว้นั้น จะใช้ยุทธศาสตร์ดังกล่าวเพียงแค่เป็น “เทคนิค” หรือ “กระบวนการให้การศึกษา” เพื่อให้เกิดความเข้าใจปัญหาความไม่เสมอภาคระหว่างเพศเท่านั้นไม่ได้ แต่ต้องนำเข้ามาใช้ในฐานะเป็นกลไกที่สะท้อนความต้องการของผู้หญิงตลอดจนข้อถกเถียงเกี่ยวกับบทบาทและความสัมพันธ์หญิงชายในสังคม

พื้นที่ในการศึกษาครั้งนี้คือ สำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ ซึ่งเป็นหน่วยงานหนึ่งของกระทรวงวัฒนธรรม ในหน่วยงานดังกล่าวมีผู้บริหารระดับสูงด้านความเสมอภาคหญิงชาย (Chief Gender Equality Officer หรือ CGEO) และหัวหน้าผู้อำนวยการศูนย์ประสานงานความเสมอภาคหญิงชาย (Gender Focal Point) ซึ่งทำหน้าที่ผลักดันนโยบายดังกล่าว จากการศึกษาพบว่า การนำ Gender Mainstreaming เข้ามาใช้เพราะเป็นนโยบายหนึ่งของรัฐบาล ซึ่งเกิดจากพันธกรณีระหว่างประเทศ และหน่วยงานต่างๆ ของรัฐจะตั้ง

ปฏิบัติตาม การนำ Gender Mainstreaming เข้ามา ตั้งอยู่บนพื้นฐานว่าเจ้าหน้าที่ของภาครัฐโดยส่วนใหญ่ไม่เข้าใจปัญหาความไม่เสมอภาคระหว่างเพศ ซึ่งถ้าหากบุคลากรมีความเข้าใจจะก่อให้เกิดการทำงานที่ให้ความสำคัญกับประเด็นหญิงชาย ดังนั้นแนวทางการผลักดันให้เกิดความเสมอภาคทางเพศในสังคมไทยอย่างแท้จริง จึงต้องสร้างความเข้าใจเรื่องดังกล่าว และส่งเสริมให้เกิดสิทธิที่เท่าเทียมกันของบุคลากรภายในหน่วยงาน ให้แก่บุคลากรภายในหน่วยงานและผู้รับบริการผ่านรูปแบบการฝึกอบรม ผลการวิจัยพบว่าบุคลากรในระดับผู้ปฏิบัติงานของสำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติซึ่งผ่านการฝึกอบรมพบว่า เนื้อหาและรูปแบบการฝึกอบรมที่จัดให้ไม่น่าสนใจและไม่มีประโยชน์โดยตรงกับตนเอง เนื่องจากเนื้อหาการฝึกอบรมมุ่งทักษะเชิงเทคนิคและยังไม่สะท้อนสภาพความเป็นจริงของบทบาทและความสัมพันธ์หญิงชายในสังคม ผู้ปฏิบัติงานค่อนข้างให้ความสนใจเกี่ยวกับประเด็นปัญหาร่วมสมัยของผู้หญิงในสังคม เรื่องสิทธิทำแท้ง ปัญหาความรุนแรง เป็นต้น เมื่อพบว่าการฝึกอบรมไม่น่าสนใจผู้รับการฝึกอบรมจึงขาดความตั้งใจที่จะรับการฝึกอบรมอย่างเต็มที่

ดังนั้นการสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับความเสมอภาคทางเพศจะต้องมีเนื้อหาการฝึกอบรมที่สอดคล้องกับวิถีชีวิตของคนส่วนใหญ่ ซึ่งสามารถทำได้โดยการนำข้อถกเถียงในสังคมเข้ามาเป็นเนื้อหาหลัก นอกจากนี้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรจะต้องใช้แนวทางการมีส่วนร่วมกับกลุ่มเคลื่อนไหวทางสังคมเพื่อสิทธิและความเสมอภาคของสตรี เช่น มูลนิธิเพื่อนหญิง มูลนิธิศูนย์พิทักษ์สิทธิหญิงบริการ (Empower) ฯลฯ และต้องเพิ่มระดับการมีส่วนร่วมและการกระจายอำนาจการตัดสินใจในระดับนโยบายให้แก่ผู้ปฏิบัติงานระดับพื้นฐานขององค์กรอีกด้วย