

แบบรายงานผลการใช้รับการฝึกอบรม/สัมมนา

ด้วยข้าพเจ้า นางนุชจริย์ พุ่งเย็น ตำแหน่ง หัวหน้าฝ่ายนิติการ สังกัด ฝ่ายนิติการ สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยา เข้าร่วมโครงการ “การพัฒนาศักยภาพการจัดการปกครองท้องถิ่นเพื่อความเท่าเทียมทางเพศ” ระหว่างวันที่ ๑๒ - ๑๓ มิถุนายน ๒๕๖๘ มีกำหนด ๒ วัน ณ โรงแรม M๒ Waterside อำเภอเมืองพะเยา จังหวัดพะเยา ซึ่งการอบรมสัมมนาวิชาการดังกล่าว จัดโดย มูลนิธิฮันส์ ไฮเดล ประเทศสหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมนี และ คณะรัฐศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา

บัดนี้ ข้าพเจ้าได้เข้ารับการอบรมสัมมนาหลักสูตรดังกล่าวเรียบร้อยแล้ว จึงขอรายงานสรุปผลการฝึกอบรมให้ทราบ ดังนี้

๑. การฝึกอบรมดังกล่าวมีวัตถุประสงค์

๑.๑ เพื่อเสริมสร้างองค์ความรู้และการตระหนักรู้เกี่ยวกับความเท่าเทียมทางเพศในการบริหารจัดการปกครองส่วนท้องถิ่น

๑.๒ เพื่อพัฒนาศักยภาพและทักษะเชิงปฏิบัติของผู้เข้าร่วมในการวิเคราะห์ ออกแบบ และดำเนินโครงการด้านความเท่าเทียมทางเพศในการบริหารจัดการปกครองส่วนท้องถิ่น

๒. เนื้อหาและหัวข้อวิชาของหลักสูตรการฝึกอบรม มีดังนี้

เอกสารเพื่อประกอบการประชุม

กำหนดการวันพฤหัสบดีที่ 12 มิถุนายน 2568

- 08.30 น. - 08.45 น. ลงทะเบียนเข้าร่วมโครงการ
- 08.45 น. - 09.00 น. กล่าวรายงาน โดย ผศ.ดารารัตน์ คำเป็ง ผู้รับผิดชอบโครงการ อาจารย์ประจำคณะรัฐศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา
กล่าวเปิดโครงการ โดย รศ. ดร.มนตรา พงษ์นิล คณบดีคณะรัฐศาสตร์และสังคมศาสตร์มหาวิทยาลัยพะเยา
กล่าวแนะนำโครงการมูลนิธิ Hanns Seidel Foundation โดย คุณชยานนท์ รุ่งเรืองสุข รองผู้อำนวยการมูลนิธิฮันส์ไฮเดล ประเทศไทย
- 09.00 น. - 10.30 น. ชวนคุยเรื่อง "Seeing Gender, Shaping Local Governance: มองเห็นเพศสภาพในการจัดการปกครองท้องถิ่น" โดย ผศ.ดารารัตน์ คำเป็ง
- 10.30 น. - 12.00 น. กิจกรรมเชิงปฏิบัติการ "From Problem to Pattern: เข้าใจปัญหาความเท่าเทียมทางเพศในท้องถิ่น" โดย
กลุ่มที่ 1 ดร.อภิตยา ดวงอำไพ
กลุ่มที่ 2 ดร.กฤติยา อนุวงศ์
กลุ่มที่ 3 อ.กัลยาพร กันอิน
อาจารย์ประจำคณะรัฐศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา
- 12.00 น. - 13.00 น. พักรับประทานอาหารกลางวัน
- 13.00 น. - 13.30 น. แลกเปลี่ยนเรียนรู้เรื่อง "Budgeting with a Gender Lens: สองงบบประมาณผ่านสายตาแห่งความเท่าเทียม" โดย ผศ. ดร.อรุณี สันฐิตวิณัยย์ คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัย อุบลราชธานี ดำเนินรายการโดย ดร.รักเกียรติ อิบกับกัน คณะรัฐศาสตร์และสังคมศาสตร์มหาวิทยาลัยพะเยา
- 13.30 น. - 16.00 น. แลกเปลี่ยนเรียนรู้ และกิจกรรมเชิงปฏิบัติการ "Gender Equality in Practice: ลงมือเปลี่ยน สู่ความเท่าเทียมทางเพศ" โดย
กลุ่มที่ 1 ดร.อภิตยา ดวงอำไพ
กลุ่มที่ 2 ดร.กฤติยา อนุวงศ์
กลุ่มที่ 3 อ.กัลยาพร กันอิน
- 13.30 น. - 16.00 น. กิจกรรม "Reflect & Connect: See. Feel. Shift. ทบทวนและเชื่อมโยงบทเรียนความเท่าเทียมทางเพศในท้องถิ่น" โดย ผศ.ดารารัตน์ คำเป็ง

**หมายเหตุ: กำหนดการอาจมีการเปลี่ยนแปลงตามความเหมาะสม
รับประทานอาหารว่างและเครื่องดื่มเวลา 10.30 น. และเวลา 14.15 น.

เอกสารเพื่อประกอบการประชุม

กำหนดการวันศุกร์ที่ 13 มิถุนายน 2568

08.00 น. - 08.30 น. ลงทะเบียนเข้าร่วมโครงการ

08.30 น. - 09.30 น. การถ่ายทอดองค์ความรู้เรื่อง "From Idea to Impact: เทคนิคการเขียนโครงการเพื่อสร้างผลลัพธ์ที่แท้จริง" โดย ดร.รักเกียรติ อินทับทัน

09.30 น. - 11.00 น. กิจกรรมเชิงปฏิบัติการ "Project Lab: Designing for Gender Equality: การเขียนโครงการเพื่อขับเคลื่อนความเท่าเทียมทางเพศสภาพ" โดยกลุ่มที่ 1 ดร.อภิตยา ดวงอำไพ
กลุ่มที่ 2 ดร.ภฤติยา อนุวงศ์
กลุ่มที่ 3 อ.กัลยาพร กันอิน

11.00 น. - 11.30 น. กิจกรรมนำเสนอโครงการ "7- Minute Pitch for Change: 7 นาที เปลี่ยนท้องถิ่นสู่ความเท่าเทียม" โดย ผศ.ดารารัตน์ คำเป็ง

11.30 น. - 12.00 น. สรุปโครงการและมอบเกียรติบัตรให้กับผู้เข้าร่วมโครงการ

**หมายเหตุ: กำหนดการอาจมีการเปลี่ยนแปลงตามความเหมาะสม
รับประทานอาหารว่างและเครื่องดื่มเวลา 10.30 น. และเวลา 14.15 น.

นิยาม และความสำคัญของความเท่าเทียมทางเพศ

พศ. ดารารัตน์ คำเปิง
dararat.kh@up.ac.th

ความเท่าเทียมทางเพศ (Gender Equality) หมายถึง สภาวะที่บุคคลทุกเพศมีสิทธิ หน้าที่ และโอกาสเท่าเทียมกันในทุกด้านของชีวิต ไม่ว่าจะเป็นด้านเศรษฐกิจ การเมือง การศึกษา หรือการดำรงชีวิต โดยปราศจากการเลือกปฏิบัติเพราะเหตุแห่งเพศ อัตลักษณ์ทางเพศ หรือบทบาททางสังคมที่เกี่ยวข้องกับเพศ (United Nations, 2020; UNESCO, 2019)

5 GENDER
EQUALITY



"Gender equality means that women and men, girls and boys, enjoy the same rights, resources, opportunities and protections. It does not require that girls and boys, or women and men, be the same, or that they be treated exactly alike."
— UNICEF (2020)

ประเทศไทยมีความก้าวหน้าในบางมิติของเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนข้อที่ 5 (SDG 5: ความเท่าเทียมทางเพศ) โดยเฉพาะในด้านการศึกษาและการมีส่วนร่วมทางเศรษฐกิจของผู้หญิง อย่างไรก็ตาม ยังมีความท้าทายสำคัญในด้านการมีส่วนร่วมทางการเมือง ความรุนแรงต่อผู้หญิง และการงานที่ไม่ได้รับค่าตอบแทน โดยผู้หญิงไทยมีสัดส่วนในรัฐสภาเพียงร้อยละ 19.4 และร้อยละ 17 ของผู้หญิงอายุ 20–24 ปี เคยแต่งงานก่อนอายุ 18 ปี (UN Women, 2024) นอกจากนี้ ร้อยละ 9.3 ของผู้หญิงอายุ 15–49 ปี เคยประสบความรุนแรงทางร่างกายหรือทางเพศจากคู่ครองในช่วง 12 เดือนที่ผ่านมา (UN Women, 2018) ขณะเดียวกัน การงานบ้านและการดูแลที่ไม่ได้รับค่าตอบแทนตกอยู่กับผู้หญิงมากถึงร้อยละ 11 ของเวลาทั้งหมด เมื่อเทียบกับเพียงร้อยละ 3.3 ของผู้ชาย (UN Women, 2024)

**“ซึ่งปรากฏการณ์ดังกล่าวได้สะท้อนถึงความเหลื่อมล้ำเชิงโครงสร้างที่ยัง
ต้องได้รับการแก้ไขเชิงระบบ”**

เพศสภาพอันหลากหลาย

กับการมีส่วนร่วมในระดับท้องถิ่น

:พลังขับเคลื่อนที่มองข้ามไม่ได้

ดร.อภิตยา ดวงอำไพ

atittaya.du@up.ac.th

เมื่อกล่าวถึงการมีส่วนร่วมความเท่าเทียมทางเพศในระดับท้องถิ่น อันถือเป็นองค์ประกอบสำคัญของ “ประชาธิปไตยแบบมีส่วนร่วม” และยังเป็นกลไกที่สำคัญใน “การพัฒนาที่ยั่งยืนตามเป้าหมาย SDG 5” สู่การปฏิบัติอย่างแท้จริง

ซึ่งในการจัดการปกครองส่วนท้องถิ่นนั้น ผู้หญิงและเพศสภาพต่าง ๆ ไม่เพียงเป็น “ผู้รับผลกระทบ” อจากนโยบายสาธารณะเท่านั้น แต่ยังสามารถเป็น “ผู้กระทำการ” ที่สามารถมีบทบาทเชิงรุกในการร่วมกำหนดทิศทางของชุมชนได้อย่างมีพลัง โดยเฉพาะในบริบทขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น (อปท.) ซึ่งเปิดพื้นที่ให้ประชาชนทุกกลุ่มสามารถมีส่วนร่วมได้ผ่านกลไกต่าง ๆ เช่น สภาท้องถิ่น การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น การตั้งเวทีประชาคม และการเป็นคณะกรรมการภาคประชาชน

ในทางปฏิบัติทุกเพศต่างมีบทบาทหลากหลายในระดับชุมชน ตั้งแต่การเป็นอาสาสมัครสาธารณสุข ผู้นำกลุ่มอาชีพ กลุ่มสตรีแม่บ้านไปจนถึงการดำรงตำแหน่งสมาชิกสภาท้องถิ่นหรือผู้บริหารท้องถิ่น

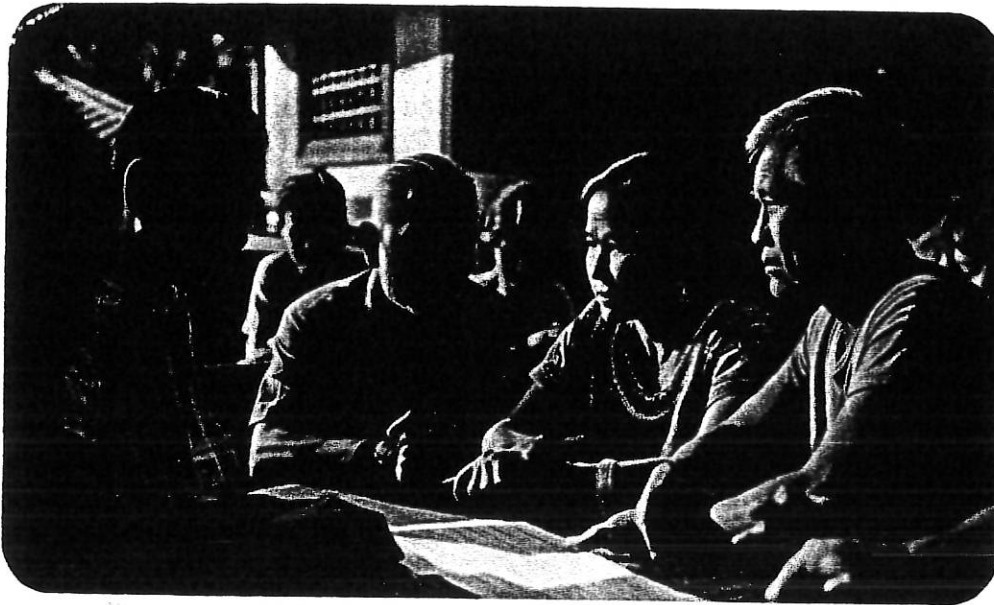
บทบาทเหล่านี้มีความสำคัญอย่างยิ่งในการสะท้อนความต้องการที่แท้จริงของประชาชนในมิติที่หลากหลาย ทั้งเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม

งานวิจัยจำนวนมากพบว่า การส่งเสริมบทบาทของผู้หญิงและเพศสภาพอันหลากหลายในการกำหนดนโยบายท้องถิ่นสามารถช่วยยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชนในพื้นที่ ลดความเหลื่อมล้ำ และสร้างวัฒนธรรมการมีส่วนร่วมที่เท่าเทียม ประกอบกับผู้หญิงมักมีความละเอียดรอบคอบ มีทักษะการประสานงานที่ดี และใส่ใจต่อประเด็นสุขภาวะครัวเรือน สิ่งแวดล้อมและการศึกษา ซึ่งเป็นประเด็นพื้นฐานของคุณภาพชีวิตประชาชน

ในบริบทของไทย พบว่าผู้หญิง และผู้มีความหลากหลายทางเพศสภาพ มีบทบาททางการเมืองในระดับท้องถิ่นค่อนข้างจำกัด ไม่ว่าจะเป็นจำนวนผู้หญิงในสภาท้องถิ่นที่ยังต่ำหรือการขาดกลไกส่งเสริมเชิงโครงสร้างสะท้อนถึงการมีส่วนร่วมของผู้หญิงในระดับท้องถิ่นยังคงเผชิญอุปสรรคหลายประการ อาทิเช่น ค่านิยมชายเป็นใหญ่ การสนับสนุนสำหรับผู้หญิงลงสมัครรับเลือกตั้ง การจำกัดบทบาทผู้หญิงให้อยู่ในพื้นที่ “หลังบ้าน” ขาดโอกาสในการเข้าถึงทรัพยากรและการขาดความมั่นใจในบทบาทตนเอง

อุปสรรคเหล่านี้ทำให้การมีส่วนร่วมเชิงนโยบายของผู้หญิงมักจำกัดอยู่ในบทบาทเชิงสนับสนุนมากกว่าการตัดสินใจเชิงนโยบาย

เพศสภาพกับการมีส่วนร่วมในระดับท้องถิ่น: พลังขับเคลื่อนที่มองข้ามไม่ได้ (ต่อ)



ด้วยเหตุนี้ การพัฒนาศักยภาพการจัดการปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อความเท่าเทียมทางเพศ จึงไม่ควรมองเป็นเพียงเรื่องความเท่าเทียมทางเพศ แต่ควรเป็นกลยุทธ์เชิงพัฒนาเพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งให้กับประชาธิปไตยรากฐาน รัฐและองค์กรท้องถิ่นควรมีนโยบายเชิงรุกในการสนับสนุนศักยภาพของเพศสภาพต่าง ๆ เช่น การอบรมภาวะผู้นำ การสร้างเวทีให้ผู้หญิงได้ฝึกฝนทักษะสาธารณะ และการใช้ระบบโควตาหรือสิทธิพิเศษในระดับที่เหมาะสม เพื่อเปิดโอกาสให้ทุกเพศสามารถเข้าถึงตำแหน่งเชิงนโยบายในระดับท้องถิ่นได้อย่างแท้จริง

กล่าวโดยสรุปการมีส่วนร่วมของผู้หญิงในระดับท้องถิ่นมิใช่เพียงเรื่องของสิทธิสตรี หรือ เครื่องมือในการขับเคลื่อน SDG 5 ให้เกิดขึ้นอย่างเป็นรูปธรรมเท่านั้น หากแต่เป็นเงื่อนไขพื้นฐานของสังคมที่เปิดกว้าง ยืดหยุ่น และยอมรับความหลากหลาย แต่เป็นการมอบศักยภาพให้กับผู้หญิงที่เป็นประชากรกว่าครึ่งหนึ่งของประเทศ ได้มีบทบาทในทุกมิติสังคม โดยเฉพาะในระดับรากฐานที่ใกล้ชิดกับชีวิตผู้คนมากที่สุด ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาท้องถิ่นที่มีพลวัตยั่งยืนและเป็นธรรมอย่างแท้จริง

การกีดกันทางเพศในทางการเมือง: ผลสะท้อนต่อประชาธิปไตยแบบยั่งยืน

ดร.กฤติยา อนุวงศ์
krittiya.an@up.ac.th

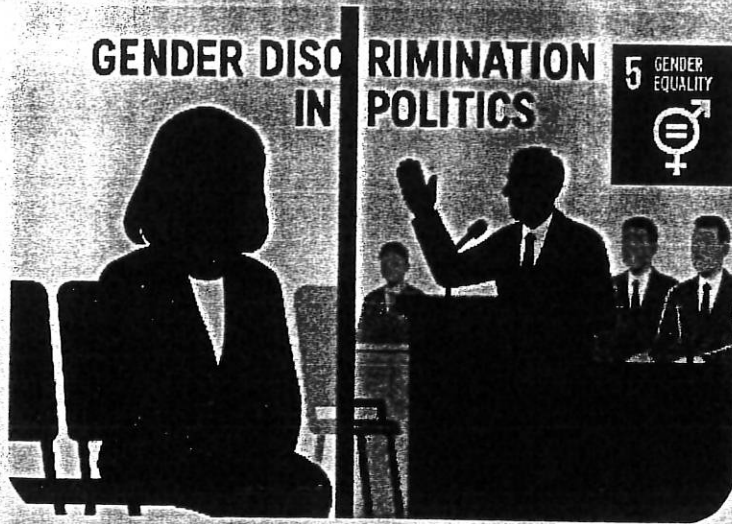
แม้โลกจะก้าวเข้าสู่ยุคที่ให้ความสำคัญกับความเท่าเทียมและสิทธิมนุษยชนมากขึ้น แต่ความเป็นจริงในหลายประเทศกลับยังคงสะท้อนถึง "การกีดกันและอคติทางเพศ" ที่ซ่อนอยู่ในทุกโครงสร้างทางสังคม โดยเฉพาะในเวทีการเมือง ซึ่งเป็นหนึ่งในอุปสรรคสำคัญที่จำกัดการมีส่วนร่วมของผู้หญิงในกระบวนการตัดสินใจระดับสูง ปรากฏการณ์นี้ไม่เพียงตอกย้ำถึงความไม่เสมอภาคทางเพศที่ยังคงดำรงอยู่ แต่ยังเป็นอุปสรรคโดยตรงต่อการบรรลุเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน ข้อที่ 5 (SDG 5) ที่เน้นการเสริมสร้างความเท่าเทียมทางเพศและเพิ่มบทบาทของผู้หญิงและเด็กหญิงในทุกมิติของสังคม



ในบริบทของประเทศไทยแม้จะมีความก้าวหน้าบางประการ เช่น การมีผู้นำหญิงในภาคเอกชนและการเมือง การมีสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรที่เป็นผู้หญิง และการออกพระราชบัญญัติความเท่าเทียมระหว่างเพศ พ.ศ. 2558

แต่ในความเป็นจริงสัดส่วนการมีส่วนร่วมของผู้หญิงในระดับการตัดสินใจยังคงอยู่ในระดับที่ต่ำกว่าผู้ชายเป็นอย่างมาก และการบังคับใช้กฎหมายดังกล่าวก็ยังมีข้อจำกัดในทางปฏิบัติ รวมไปถึงการมีปัจจัยอื่นแฝงอยู่ด้วยคือ ความคาดหวังในบทบาททางสังคมของผู้หญิง

โดยเฉพาะหน้าที่ในการดูแลครอบครัว ที่กลายเป็นภาระจำกัดเวลาของผู้หญิงในการพัฒนาอาชีพ หรือเข้าร่วมกิจกรรมทางการเมือง ทำให้ผู้หญิงต้องแบกรับ **"ภาระสองทาง"** ที่ผู้ชาย **มักไม่ต้องเผชิญ** นอกจากนี้ Emilie Pradichit นักกฎหมายด้านสิทธิมนุษยชนที่เคลื่อนไหวด้านความเท่าเทียมทางเพศมาตั้งแต่ปี 2009 และเป็นผู้ก่อตั้งมูลนิธิ Manushya ยังกล่าวถึงอคติทางเพศในที่ทำงานว่ายังคงปรากฏชัดในบริบทของสังคมไทย โดยกล่าวว่า "ผู้หญิงไม่ได้รับอนุญาตให้มีความฝัน และพวกเธอถูกสั่งให้ระงับความเป็นตัวของตัวเอง" สิ่งนี้จึงสะท้อนถึงค่านิยมแบบชายเป็นใหญ่ที่ยังฝังรากลึกในหลายมิติ ทั้งในองค์การ สื่อ การเมือง ไปจนถึงระบบการศึกษา ส่งผลให้บทบาทและคุณค่าของผู้หญิงยังคงถูกจำกัดอยู่ภายใต้ภาพแบบเดิม ผู้หญิงจึงต้องเป็นผู้ดูแลและผู้สนับสนุนมากกว่าการเป็นผู้นำหรือผู้กำหนดทิศทางของสังคม (Patanasophon, 2022)



การกีดกัน ทางเพศ ในทางการเมือง:

ผลสะท้อนต่อ
ประชาธิปไตย
แบบยั่งยืน
(ต่อ)

การบรรลุเป้าหมาย SDG 5 จึงไม่อาจสำเร็จได้ หากเรายังมองข้ามมิติของ “อคติเชิงโครงสร้าง” ที่หยั่งรากลึกในสังคม การเปลี่ยนแปลงจำเป็นต้องเกิดในหลายระดับทั้งเชิงนโยบาย การบังคับใช้กฎหมาย วัฒนธรรมองค์กร ตลอดจนการปรับเปลี่ยนค่านิยมของสังคมที่ให้คุณค่ากับทุกเพศอย่างเท่าเทียม เพราะเป้าหมายของความเท่าเทียมทางเพศ ไม่ได้มีเพียงการเพิ่มจำนวนผู้หญิงในตำแหน่งผู้นำ หรือการลดช่องว่างระหว่างเพศเท่านั้น แต่เป็นการสร้างระบบที่เปิดโอกาสให้ทุกคนสามารถเติบโตและแสดงศักยภาพของตนเองได้อย่างเต็มที่ บนพื้นฐานของความเท่าเทียม

สุดท้ายนี้ การกีดกันทางเพศในทางการเมืองไม่เพียงส่งผลกระทบต่อผู้หญิงเท่านั้น แต่ยังบั่นทอนประชาธิปไตยที่แท้จริงและการพัฒนาที่ยั่งยืนอีกด้วย หากเรายังปล่อยให้ความไม่เท่าเทียมนี้ยังคงอยู่โดยไม่ตั้งคำถาม หรือร่วมกันค้นหาทางออกที่สร้างสรรค์ ประชาธิปไตยที่ยั่งยืนคงไม่อาจเกิดขึ้นได้.....ถึงเวลาแล้วหรือไม่ ที่สังคมไทยและทั่วโลก ควรร่วมกันตั้งคำถามกับระบบที่ไม่เปิดโอกาสอย่างเท่าเทียม และร่วมกันขับเคลื่อนแนวทางที่สร้างสรรค์ เพื่อเปิดพื้นที่ให้กับทุกเพศในการกำหนดอนาคตของชาติได้อย่างเสมอภาคและยั่งยืน

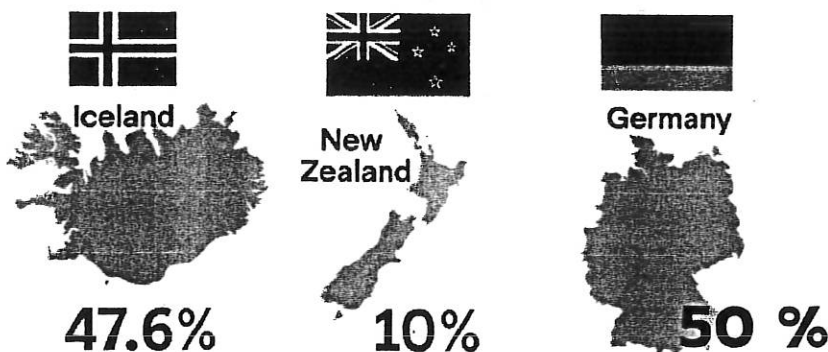
สถานการณ์เพศสภาพ กับการเมืองท้องถิ่นในปัจจุบัน

กัลยาพร กันอิน

Kanlayaphon.ka@up.ac.th

แม้ประเทศไทยจะให้ความสำคัญกับความเท่าเทียมทางเพศเพิ่มมากขึ้นในระดับนโยบาย แต่ในเวทีการเมืองท้องถิ่น ผู้หญิงยังมีบทบาทจำกัด โดยเฉพาะในตำแหน่งผู้บริหารหรือสมาชิกสภาท้องถิ่น ซึ่งมีสัดส่วนไม่ถึง 20% ของทั้งหมด (สำนักงานสถิติแห่งชาติ, 2565) ปัจจัยที่เป็นอุปสรรค ได้แก่ ค่านิยมชายเป็นใหญ่ การขาดการสนับสนุนจากครอบครัว ภาระด้านบทบาทในบ้าน และการขาดทุนทางสังคมและการเมือง (UN Women, 2022)

กรณีศึกษาที่น่าสนใจในภาคเหนือตอนบน เช่น จังหวัดลำพูน กลุ่ม “พลังหญิงชาวบ้าน” สนับสนุนผู้หญิงลงสมัครเป็นผู้ใหญ่บ้าน โดยใช้กลไกระดมทุนชุมชนและสื่อท้องถิ่น เป็นตัวอย่างการสร้างอำนาจทางสังคมจากฐานราก ส่วนในเชียงใหม่ พบว่าสัดส่วนผู้หญิงในสภาท้องถิ่นบางอำเภอมีเพียง 10% (GIZ & ม.พะเยา, 2566)



ในระดับสากล ประเทศไอซ์แลนด์มีผู้หญิงเป็นสมาชิกรัฐสภามากถึง 47.6% และมีการส่งเสริมสัดส่วนผู้หญิงในระดับท้องถิ่นอย่างต่อเนื่อง (IPU, 2023) ขณะที่นิวซีแลนด์มีรัฐมนตรี LGBTQ+ อย่างเปิดเผยมากถึง 10% ของคณะรัฐมนตรี รวมถึงมีนโยบายสนับสนุนผู้สมัครที่มีความหลากหลายทางเพศในระดับเทศบาล (Out Leadership, 2022) ส่วนในเยอรมนี รัฐเบอร์ลินได้ผ่านกฎหมายให้พรรคการเมืองต้องเสนอชื่อผู้หญิงในสัดส่วน 50% สำหรับตำแหน่งเลือกตั้งในระดับท้องถิ่น

โครงการ “การพัฒนาศักยภาพการจัดการปกครองท้องถิ่นเพื่อความเท่าเทียมทางเพศ” จึงมีความสำคัญอย่างยิ่งในการส่งเสริมพื้นที่ปลอดภัย เปิดโอกาส และพัฒนาผู้นำหญิง และผู้มีความหลากหลายทางเพศให้เข้ามามีบทบาทในเวทีการเมืองอย่างยั่งยืน

GLOBAL GENDER GAP REPORT AND THAILAND WOMEN'S EMPOWERMENT PRINCIPLES AWARDS 2024

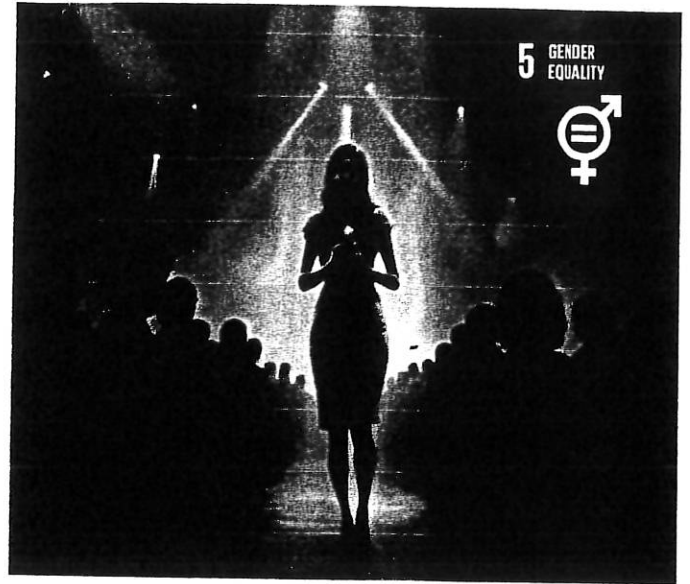
ดร.รักเกียรติ อินทับทิม
Rakkiat.in@up.ac.th

ข้อมูลจากรายงาน Global Gender Gap Report 2022 จัดทำโดย World Economic Forum ได้สะท้อนภาพรวมสถานการณ์ความเท่าเทียมทางเพศของโลกใน 4 มิติหลัก ได้แก่ การมีส่วนร่วมทางเศรษฐกิจ (Economic Participation and Opportunity), การศึกษา (Educational Attainment), สุขภาพและการอยู่รอด (Health and Survival), และอำนาจทางการเมือง (Political Empowerment) โดยในปี 2022 นี้ได้ดำเนินการสำรวจและเปรียบเทียบข้อมูลจากประเทศทั้งสิ้น 146 ประเทศ ผลการศึกษาภาพรวมพบว่า ช่องว่างทางเพศทั่วโลกลดลงร้อยละ 68.1 ซึ่งถือเป็นการปรับตัวดีขึ้นเล็กน้อยจากปีก่อนหน้า (ปี 2021 ที่ร้อยละ 67.9) อย่างไรก็ตาม หากตัวเลขนี้ยังดำเนินไปในอัตราเดียวกัน พบว่าจะต้องใช้เวลาอีกประมาณ 132 ปีจึงจะสามารถบรรลุความเท่าเทียมทางเพศได้โดยสมบูรณ์ทั่วโลก

เมื่อพิจารณารายมิติพบว่า ดัชนีความเท่าเทียมทางเพศที่มีค่าใกล้เคียงกันมากที่สุดคือด้านสุขภาพและการอยู่รอด (ลดช่องว่างลงได้แล้วร้อยละ 95.8) ตามด้วยด้านการศึกษา (ร้อยละ 94.4) ขณะที่ด้านเศรษฐกิจยังคงมีช่องว่างอยู่มาก (ร้อยละ 60.3) และมีมิติที่มีความเหลื่อมล้ำสูงสุดคือด้านอำนาจทางการเมือง ซึ่งลดช่องว่างได้เพียงร้อยละ 22 เท่านั้น สำหรับประเทศที่มีความเท่าเทียมทางเพศมากที่สุดในโลกยังคงเป็นไอซ์แลนด์ ซึ่งสามารถลดความช่องว่างได้ถึงสูงถึงร้อยละ 90.8 และยังเป็นประเทศเดียวที่ลดช่องว่างได้เกินร้อยละ 90 รองลงมาคือ ฟินแลนด์ นอร์เวย์ และสวีเดน ส่วนประเทศในเอเชียแปซิฟิกที่ติดอันดับสูง ได้แก่ นิวซีแลนด์ (ร้อยละ 84.1) และประเทศในแอฟริกา เช่น รวันดา และนามิเบีย ก็อยู่ใน 10 อันดับแรกเช่นกัน ทั้งนี้ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลชี้ว่า ในช่วงเวลา 16 ปีที่ผ่านมาพบว่าช่องว่างทางเพศในด้านการเมืองอาจต้องใช้เวลาอีก 155 ปีจึงจะปิดได้ ส่วนช่องว่างด้านเศรษฐกิจจะต้องใช้เวลาอีก 151 ปี ขณะที่ด้านการศึกษาอาจใช้เวลาเพียง 22 ปี หากยังดำเนินไปในแนวโน้มปัจจุบัน

GLOBAL GENDER GAP REPORT AND THAILAND WOMEN'S EMPOWERMENT PRINCIPLES AWARDS 2024 (ต่อ)

สำหรับประเทศไทยนั้น พบว่าได้รับการจัดอันดับความเท่าเทียมทางเพศให้อยู่ในลำดับที่ 79 จาก 146 ประเทศ โดยมีคะแนนรวมอยู่ที่ 0.709 ซึ่งหมายถึงการลดช่องว่างทางเพศได้ร้อยละ 70.9 เมื่อพิจารณารายมิติ พบว่า ประเทศไทยมีจุดแข็งอยู่ในมิติด้านการมีส่วนร่วมทางเศรษฐกิจ โดยได้รับคะแนน 0.755 และอยู่ในอันดับที่ 24 ของโลก ซึ่งบ่งชี้ว่าผู้หญิงไทยมีส่วนร่วมในตลาดแรงงาน การจ้างงาน และบทบาททางเศรษฐกิจในระดับที่ใกล้เคียงกับผู้ชาย ในมิติด้านสุขภาพและการอยู่รอด ประเทศไทยได้รับคะแนน 0.972 ซึ่งสะท้อนถึงความเท่าเทียมในด้านอัตราการรอดชีวิตและสุขภาพโดยรวม ในขณะที่มิติด้านการศึกษา ประเทศไทยได้รับคะแนน 0.961 แต่อยู่ในอันดับที่ 108 ของโลก ซึ่งแสดงถึงข้อจำกัดในการเข้าถึงการศึกษาระดับสูงของผู้หญิง ในบางภูมิภาคหรือบางกลุ่มประชากร อย่างไรก็ตาม ปัญหาสำคัญที่สุดของประเทศไทยยังคงอยู่ในมิติด้านอำนาจทางการเมือง ซึ่งได้รับคะแนนเพียง 0.050 และอยู่ในลำดับที่ 135 ของโลก แสดงให้เห็นถึงความเหลื่อมล้ำอย่างมากในด้านการมีส่วนร่วมของผู้หญิงในสภานิติบัญญัติ คณะรัฐมนตรี และตำแหน่งผู้นำทางการเมืองในระดับประเทศ



สำหรับ ในปี 2567 ที่ผ่านมานั้น ประเทศไทยได้มีผู้หญิงที่ได้รับรางวัล “การขับเคลื่อนความเสมอภาคทางเพศในภาคธุรกิจไทย” ผ่านรางวัล “Women’s Empowerment Principles Awards 2024” จัดโดยองค์การสตรีแห่งสหประชาชาติ (UN Women) ร่วมกับภาคีเครือข่ายจากภาครัฐ เอกชน และองค์กรระหว่างประเทศ โดยมีผู้สมัครเข้ารับการประเมินจำนวนทั้งสิ้น 64 องค์กร ครอบคลุมตั้งแต่บริษัทขนาดใหญ่ ธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) ไปจนถึงกิจการเพื่อสังคม (social enterprises) สำหรับการประกาศผลรางวัลครั้งนี้ได้คัดเลือกองค์กรไทยจำนวน 18 ราย ผ่านรางวัลทั้งหมด 7 ประเภท ครอบคลุม 6 หมวดหมู่หลัก ได้แก่ การส่งเสริมสถานที่ทำงานที่เท่าเทียมทางเพศ การตลาดที่คำนึงถึงมิติเพศ การมีส่วนร่วมในชุมชน ความโปร่งใสด้านข้อมูลเพศ การมีบทบาทของผู้บริหารระดับสูงหญิง และการส่งเสริม SME Champion กิจกรรมครั้งนี้ได้เน้นย้ำว่า “ประเทศไทยเป็นหนึ่งในประเทศที่มีสัดส่วนผู้บริหารหญิงในตำแหน่งสูงอย่างชัดเจน” โดยพบว่า มีสัดส่วนผู้หญิงที่รับตำแหน่งประธานเจ้าหน้าที่บริหาร (CEO) ร้อยละ 41 ตำแหน่งหัวหน้าฝ่ายการเงิน (CFO) ร้อยละ 43 ซึ่งถือว่าสูงกว่าค่าเฉลี่ยระดับโลกสะท้อนถึงความพร้อมและศักยภาพของสังคมไทยในการขับเคลื่อนประเด็นความเสมอภาคทางเพศในภาคธุรกิจอย่างยั่งยืน

GLOBAL GENDER GAP REPORT AND THAILAND WOMEN'S EMPOWERMENT PRINCIPLES AWARDS 2024 (ต่อ)



รายชื่อองค์กรไทยที่ได้รับเกียรติจากรางวัล Thailand WEPs Awards 2024
จำนวน 18 โครงการ/องค์กร ประกอบไปด้วย

L'Oréal (Thailand) Limited – โดดเด่นด้านการรวมมิตีความเท่าเทียมทางเพศใน
สินค้าบริการและห่วงโซ่คุณค่า (Gender-Responsive Marketplace และ
Community Engagement)

Microsoft (Thailand) Ltd. – เป็นตัวอย่างสถานที่ทำงานที่เป็นมิตรกับทุกเพศ
(Gender-Inclusive Workplace)

Connecting Founders Co. Ltd. – พัฒนาแนวทางการตลาดและบริการที่ตอบโจทย์
ทุกเพศ (Gender-Responsive Marketplace)

Electricity Generating Public Company Limited – มีความโปร่งใสด้านการ
รายงานข้อมูลเรื่องเพศ (Transparency & Reporting)

Seeds 2 Sustain Co. Ltd. – SME แห่งปีที่สร้างสรรคกิจกรรมต่อยอดพลังผู้หญิง
(SME Champion)

ila (Net Supatranvanij, Co-founder) – ตัวแทนเยาวชน (Youth Leadership) ลุก
ขึ้นสร้างความเปลี่ยนแปลงในด้านสิทธิผู้หญิง

ATTA Autohaus Co. Ltd. (CEO: Jittirat Tantasirin) – ผู้นำองค์กรที่มุ่งมั่นแสดง
บทบาทต่อเรื่องความเท่าเทียม (Leadership Commitment)

สำหรับผู้ชนะทั้ง 7 หมวดหมู่หลัก จะได้เป็นตัวแทนประเทศไทยไปแข่งขันในระดับภูมิภาค
เอเชีย-แปซิฟิกในงาน Asia-Pacific WEPs Awards และได้รับการยกย่องผ่านเครือ
ข่ายภาคธุรกิจ ภาครัฐ นักลงทุน ลูกค้า และพันธมิตรในระบบเศรษฐกิจและสังคมต่อไป

๓. ประโยชน์ที่ได้รับจากการฝึกอบรม

☐ ต่อตนเอง ได้แก่

(๑) ได้รับความรู้ความเข้าใจ เกี่ยวกับปัญหาความเท่าเทียมกันทางเพศทางเพศ การมองเห็นเพศสภาพในการจัดการปกครองท้องถิ่น

(๒) ได้รับความรู้ความเข้าใจ เกี่ยวกับการจัดทำงบประมาณโดยนำมิติแห่งความเท่าเทียมทางเพศมาปรับใช้

(๓) ได้รับความรู้ความเข้าใจ และเทคนิคในการเขียนโครงการเพื่อขับเคลื่อนความเท่าเทียมทางเพศสภาพ

☐ ต่อหน่วยงาน ได้แก่ การจัดทำงบประมาณขององค์กรคำนึงถึงความเท่าเทียมกันทางเพศ และการจัดทำบริการสาธารณะขององค์กรมีความเหมาะสมสำหรับทุกเพศสภาพโดยไม่ทิ้งใครไว้ข้างหลัง

๔. แนวทางในการนำความรู้ ทักษะที่ได้รับจากการฝึกอบรมครั้งนี้ ไปปรับใช้ให้เกิดประโยชน์แก่หน่วยงาน มีดังนี้ นำความรู้และทักษะที่ได้รับจากการฝึกอบรมครั้งนี้ไปเผยแพร่ต่อให้แก่ พนักงานเจ้าหน้าที่ในองค์การบริหารส่วนจังหวัด เพื่อนำไปพัฒนาตนเองและองค์กรต่อไป

๕. ปัญหาและอุปสรรคที่คาดว่าจะเกิดขึ้นจากการนำความรู้ และทักษะที่ได้รับไปปรับใช้ในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานไม่เล็งเห็นความสำคัญของการนำมิติความเท่าเทียมกันทางเพศสภาพมาใช้ในการจัดทำงบประมาณและการจัดทำบริการสาธารณะขององค์กร

๖. ความต้องการการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา เพื่อส่งเสริมให้สามารถนำความรู้และทักษะที่ได้รับไปปรับใช้ในการปฏิบัติงานให้สัมฤทธิ์ผล ได้แก่ ให้ความสำคัญกับการขับเคลื่อนความเท่าเทียมกันทางเพศในการจัดทำงบประมาณและการจัดทำบริการสาธารณะขององค์กร

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

(ลงชื่อ)

(นางนุชจรรย์ หุ่นเย็น)

ผู้เข้ารับการฝึกอบรม



Hanns Seidel Foundation Thailand

AND SCHOOL OF POLITICAL AND SOCIAL SCIENCES UNIVERSITY OF PHAYAO

มูลนิธิฮันส์ ไฮเดล ประเทศไทย และคณะรัฐศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา

ขอมอบเกียรติบัตรนี้ เพื่อแสดงว่า

นางนุชจรรย์ กุ่งเย็น

Mrs. Noocharee Thungyen

ได้เข้าร่วมโครงการพัฒนาศักยภาพองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อความเท่าเทียมทางเพศ
"Capacity Building on Local Governance for Gender Equality"

ระหว่างวันที่ 12 - 13 มิถุนายน พ.ศ. 2568

ณ โรงแรม M2 Hotel Waterside อำเภอเมือง จังหวัดพะเยา

ให้ไว้ ณ วันที่ 13 มิถุนายน พ.ศ. 2568

(นายชยานนท์ รุ่งเรืองสุข)
รองผู้อำนวยการ มูลนิธิฮันส์
ไฮเดล ประเทศไทย

(รศ.ดร.มนตรา พงษ์นิล)
คณบดีคณะรัฐศาสตร์และสังคมศาสตร์
มหาวิทยาลัยพะเยา