

ความเสมอภาคหญิงชายในระบบราชการไทย : ความแตกต่างหรือความเหมือนในการบริหาร Gender Equality in Thai Bureaucracy : Difference or Similarity in Administration

กมลพร กัลยาณมิตร¹
Kamolporn Kalyanamitra¹

บทนำ

“เกิดเป็นหญิงแท้จริงแสนลำบาก” เป็นคำสอนที่ถูกถ่ายทอดกันมารุ่นต่อรุ่นในสังคมไทย อันเนื่องมาจากโครงสร้างของสังคมแต่เดิมที่ยกย่องให้ชายเป็นใหญ่ตั้งแต่นิโอดิต ซึ่งแต่เดิมนั้น มองบทบาททางเพศ (sex role) ของผู้หญิงว่าอยู่ฐานะ “ข้างเท้าหลัง” และมองบทบาททางเพศของ ผู้ชายว่าเป็น “ข้างเท้าหน้า” นั่นคือบทบาทของผู้ชายเป็นผู้นำ และผู้หญิงมีบทบาทเป็นผู้ตาม โดยสังคมวางกรอบให้ผู้หญิงประพฤติปฏิบัติตามจารีตอย่างเคร่งครัด ต้องรักษาวล สงวนตัว ในขณะที่ฝ่ายชายไม่ได้ถูกสังคมคาดหวังว่าจะต้องเป็นเช่นนี้ ดังที่เราจะพบว่าสังคมไทยยกย่อง ผู้ชายที่มีภรรยาหลายคนว่า เก่งกล้ามีความสามารถ เช่น ขุนแผน เป็นต้น ในขณะที่สังคมไทย ประณามผู้หญิงที่มีสามีหลายคนว่าเป็นคนที่ไม่ดี เช่น นางวันทอง โมรา กากี ฯลฯ แต่ในปัจจุบัน สถานะทางเพศของหญิงไทยถูกกระแสนิยมเปลี่ยนแปลงในยุคโลกาภิวัตน์ให้ผู้หญิงมาขึ้นอยู่ แลวหน้าในการทำงานเช่นเดียวกับชายไทย โดยเฉพาะด้านการบริหารที่หญิงไทยได้แสดงให้เห็น ว่ามีความรู้ ความสามารถในการบริหารงานได้ไม่แพ้ชาย ทำให้หญิงไทยได้รับโอกาสในการก้าวเข้าสู่ ตำแหน่งผู้บริหารระดับสูงสุดของภาครัฐ ตั้งแต่ ปลัดกระทรวง รองปลัดกระทรวง อธิบดี รองอธิบดี รองผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร รองผู้ว่าการธนาคารแห่งประเทศไทย ผู้ว่าการเคหะแห่งชาติ เป็นต้น ในปัจจุบันกฎหมายรัฐธรรมนูญนอกจากจะบัญญัติในเรื่องของการให้สิทธิ เสรีภาพ ความเสมอภาค และความเท่าเทียมกันระหว่างผู้หญิงและผู้ชายแล้ว กฎหมายยังให้สิทธิความเท่า เทียมกันระหว่างผู้หญิงและผู้ชายเพิ่มมากขึ้น เช่น การเปลี่ยนนามสกุล เมื่อผู้หญิงและผู้ชาย แต่งงานและจดทะเบียนสมรสกัน แต่เดิมผู้หญิงที่แต่งงานและได้จดทะเบียนสมรสแล้ว ผู้หญิง จะต้องใช้นามสกุลผู้ชาย แต่ปัจจุบันผู้หญิงที่แต่งงานและจดทะเบียนสมรสแล้ว สามารถเลือกใช้ นามสกุลเดิมของตนเองได้ และสิทธิอีกอย่างหนึ่งที่ผู้หญิงได้รับ คือ ในอดีตนั้นผู้หญิงที่แต่งงาน แล้ว คำนำหน้าจะเป็นนาง แต่ปัจจุบันผู้หญิงสามารถเลือกใช้คำนำหน้าจากนาง เป็น นางสาวได้ ซึ่งการเพิ่มสิทธิเหล่านี้ทำให้เห็นถึงความเสมอภาคเท่าเทียมกันระหว่างผู้หญิงและผู้ชาย จึงเป็น สิ่งที่น่าติดตามว่า เมื่อผู้หญิงมีสิทธิ เสรีภาพ ความเสมอภาค และความเท่าเทียมกันเช่นเดียวกับ

¹ สาขารัฐประศาสนศาสตร์ คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี

ผู้ชายแล้ว ผู้หญิงที่อยู่ในตำแหน่งผู้บริหารระดับสูงจะสามารถบริหารงานให้ได้รับความสำเร็จ
เหมือนกันเดียวกับชายได้หรือไม่

ความเสมอภาคระหว่างหญิง-ชายในประเทศไทย

ความเสมอภาคในศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ที่จะไม่ถูกกีดกันเลือกปฏิบัติด้วยสาเหตุทาง
เพศเป็นอุดมการณ์ของสังคมอารยะสมัยใหม่ที่องค์การสหประชาชาติได้รับรองไว้ในตราสาร
จัดตั้งองค์การเมื่อ พ.ศ.2498 อุดมการณ์ดังกล่าวเริ่มปรากฏในสังคมไทยที่ละเล็กที่ละน้อย
เมื่อมีการเปลี่ยนแปลงการปกครองเข้าสู่สังคมในระบอบประชาธิปไตยที่มีพระมหากษัตริย์เป็น
ประมุขในปี พ.ศ.2475 และปรากฏเป็นหลักกฎหมายของบ้านเมืองที่ชัดเจนตั้งแต่การประกาศใช้รัฐธรรมนูญ
แห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 เป็นต้นมาจนถึงรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย
พุทธศักราช 2550 ซึ่งเป็นฉบับปัจจุบัน โดยได้ระบุไว้ในมาตรา 30 ว่า บุคคลย่อมเสมอกันใน
กฎหมายและได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายเท่าเทียมกัน ชายและหญิงมีสิทธิเท่าเทียมกัน
(สำนักเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร. 2547) โดยที่ประเทศไทยได้ลงนามในพันธกรณีกับประชาคม
โลกในการที่จะเคารพและปฏิบัติตามหลักความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย ด้วยการเข้าเป็นภาคี
อนุสัญญาของสหประชาชาติว่าด้วยการขจัดการเลือกปฏิบัติต่อสตรีในทุกรูปแบบ
(The Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women-CEDAW)
ในปี พ.ศ. 2528 รวมทั้งในปี พ.ศ. 2543 ประเทศไทยได้เข้าเป็นภาคีพิธีสารเลือกรับของ
อนุสัญญาว่าด้วยการขจัดการเลือกปฏิบัติต่อสตรีในทุกรูปแบบ (Optional Protocol to the
Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women-OP CEDAW)

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 เป็นรัฐธรรมนูญฉบับแรกที่ทำให้
ความสำคัญต่อความเสมอภาคระหว่างหญิงและชายอย่างชัดเจน โดยระบุในมาตรา 30 วรรค 2
ว่า “ชายและหญิงมีสิทธิเท่าเทียมกัน” และในวรรคที่ 3 ว่า “มาตรการที่รัฐกำหนดขึ้นเพื่อขจัด
อุปสรรคหรือส่งเสริมให้บุคคลสามารถใช้สิทธิและเสรีภาพได้เช่นเดียวกับบุคคลอื่นย่อมไม่ถือเป็น
การเลือกปฏิบัติ” มาตรา 80 ระบุว่า “รัฐต้องส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย”
คณะรัฐมนตรีจึงได้มีมติเมื่อวันที่ 31 กรกฎาคม 2544 เห็นชอบให้ทุกกระทรวง ทบวง กรม
มีตำแหน่งผู้บริหารด้านการเสริมสร้างบทบาทหญิงชาย (Chief Gender Equality Officer-CGEO)
ในหน่วยงานระดับกรมและระดับกระทรวง และมอบหมายให้หน่วยงานระดับสำนัก/กอง/ฝ่าย
ทำหน้าที่เป็นศูนย์ประสานงานด้านความเสมอภาคระหว่างหญิงชายในหน่วยงาน (Gender Focal
Point-GFP) ในหน่วยงานเหล่านี้ ด้วยมติของคณะรัฐมนตรีดังกล่าว เป็นการสร้างกลไกฝ่ายบริหาร
ที่จะนำนโยบายและหลักการความเสมอภาคระหว่างชายหญิงไปผนวกในการปฏิบัติหน้าที่ของ
หน่วยงานรัฐทุกระดับ (สำนักงานกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว. กระทรวงการพัฒนาสังคม

และความมั่นคงของมนุษย์. 2546) และจัดทำแผนแม่บทด้านการส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างหญิงชายเพื่อให้การดำเนินงานด้านความเสมอภาคเป็นไปอย่างจริงจังและมีความต่อเนื่องและตามแผนพัฒนาสตรีในช่วงแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 11 (พ.ศ.2555–2559) จำแนกออกเป็น 5 ยุทธศาสตร์ ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ 1 เสริมสร้างเจตคติและการยอมรับด้านความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย

ยุทธศาสตร์ที่ 2 การพัฒนาศักยภาพและเพิ่มโอกาสทางเศรษฐกิจและสังคมของสตรีไทย

ยุทธศาสตร์ที่ 3 การพัฒนาสุขภาพและคุณภาพชีวิตและเสริมสร้างความมั่นคงในชีวิต

ยุทธศาสตร์ที่ 4 พัฒนาศักยภาพสตรีเพื่อเพิ่มโอกาสในการเข้าร่วมทางการเมือง การบริหาร และการตัดสินใจในระดับต่างๆ

ยุทธศาสตร์ที่ 5 การเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพกลไกและองค์กรสตรีทุกระดับ

นอกจากนี้ในโครงสร้างภาครัฐก็มีหน่วยงานในระดับสำนักที่สังกัดสำนักนายกรัฐมนตรี ทำหน้าที่ดูแลเกี่ยวกับนโยบายสตรี ได้แก่ สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมและประสานงานสตรีแห่งชาติ (กสส.) และหน่วยงานย่อยๆ ที่ทำหน้าที่ช่วยเหลือหรือสนับสนุนสตรีในประเด็นต่างๆ เช่น กองประสานการพัฒนาฝีมือแรงงานสตรีและเด็ก กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กองพัฒนาสตรี เด็ก และเยาวชน กรมการพัฒนาชุมชน และสำนักเลขาธิการคณะกรรมการโครงการต่อต้านการค้าหญิง และเด็กกรมประชาสัมพันธ์ เป็นต้น ในด้านความร่วมมือระหว่างประเทศเกี่ยวกับความเสมอภาคระหว่างหญิงชายนั้น ประเทศไทยได้เข้าร่วมประชุมเพื่อบัญญัติปฏิญญาปักกิ่ง และแผนความก้าวหน้าของสตรีในปี พ.ศ.2538 ซึ่งเป็นแผนที่นานาประเทศร่วมกันสร้างและมีการติดตามผลการดำเนินงานด้วยยิ่งกว่านั้นประเทศไทยได้ลงนามในพิธีสารเลือกรับของอนุสัญญาว่าด้วยการขจัดการเลือกปฏิบัติต่อสตรีทุกรูปแบบ (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 ในราชอาณาจักรพลเรือนไทยมีกลไกของราชการมากมายที่สร้างขึ้นเพื่อให้เกิดความเสมอภาคของข้าราชการทุกระดับ อย่างไรก็ตาม หักของเสมอภาคที่พิจารณาจากมุมมองของความเท่าเทียมระหว่างข้าราชการหญิงและข้าราชการชาย ยังมิได้มีการระบุไว้ชัดเจนและการดำเนินการเรื่องนี้ในประเทศไทยยังต้องการพัฒนาอย่างจริงจัง เพื่อให้ทัดเทียมกับประเทศอื่นๆ ในสังคมโลก

ดังนั้น สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) ซึ่งเป็นองค์กรกลางที่ทำหน้าที่จัดระบบการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในระบบราชการตั้งแต่ระบบการคัดเลือก การแต่งตั้ง การเลื่อนตำแหน่งและเงินเดือน การให้รางวัลและการประเมินผล เป็นต้น ได้ตระหนักถึง

ความสำคัญของการนำศักยภาพของข้าราชการทั้งหญิงและชายมาสร้างประโยชน์ให้กับประชาชน ทั้งหญิงและชายอันเป็นกลุ่มลูกค้าผู้รับบริการในปี พ.ศ.2536 ก.พ.ได้ปรับปรุงมาตรฐานกำหนด ตำแหน่งของบางตำแหน่งที่เคยกำหนด คุณสมบัติเฉพาะว่าผู้ดำรงตำแหน่งบางตำแหน่งที่เคย กำหนดคุณสมบัติเฉพาะว่าผู้ดำรงตำแหน่งต้องเป็นชายได้แก่ ตำแหน่งปลัดอำเภอ (เจ้าพนักงาน ปกครอง 3) ซึ่งได้ปรับปรุงใหม่โดยตัดข้อจำกัดเรื่องเพศออก ทั้งนี้เพื่อให้เกิดความเสมอภาคใน การเข้ารับตำแหน่งราชการของหญิงและชาย ทำให้มีการแต่งตั้งข้าราชการหญิงให้ดำรงตำแหน่ง ปลัดอำเภอ ตำแหน่งรองผู้ว่าราชการจังหวัด และตำแหน่งผู้ว่าราชการจังหวัด เพื่อให้การบริหารงาน บุคคลในราชการพลเรือนสอดคล้องกับเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 มาตรา 30 วรรคสองที่บัญญัติให้ชายและหญิงมีสิทธิเท่าเทียมกันและมาตรา 80 บัญญัติให้รัฐต้องส่งเสริมความเสมอภาคของหญิงและชาย ก.พ. จึงกำหนดแนวทางการส่งเสริม และสร้างความเสมอภาคระหว่างหญิงและชายในการบริหารงานบุคคลในราชการพลเรือน ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ.ที่ นร. 0708.1 /ว 7 ลงวันที่ 18 กันยายน 2543 ด้วยสำนักงาน ก.พ. เล็งเห็นว่า ปัจจัยแห่งความสำเร็จที่สำคัญในการสร้างความเสมอภาคระหว่างหญิงชายในระบบ ราชการคือ การสร้างความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับบทบาทหญิงและชาย อันจะนำมาซึ่งการปฏิบัติ ที่มีความเท่าเทียมกัน

สำนักงาน ก.พ.จึงสร้างกลไกในการสร้างสภาพที่เอื้อให้เกิดความเสมอภาคระหว่างหญิง ชายในระบบราชการโดยการกำหนดคุณสมบัติ อำนาจหน้าที่ด้านการเสริมสร้างบทบาทหญิงชาย ของผู้บริหารด้านการเสริมสร้างบทบาทหญิงชายในส่วนราชการตามมติคณะรัฐมนตรี เพื่อดูแล ประเด็นความเสมอภาคระหว่างหญิงชายสร้างให้เกิดความตระหนักเรื่องบทบาทหญิงชายแก่ ข้าราชการในส่วนราชการ การสร้างบรรยากาศในการทำงานที่มีความสมานฉันท์ระหว่าง ข้าราชการหญิงและชาย และส่งเสริมการสร้างเสมอภาคระหว่างหญิงและชาย ในการบริหารบุคคลภายในส่วนราชการอีกทั้งยังกำหนดให้มีหน่วยงานภายในที่ทำหน้าที่และ ความรับผิดชอบ ในการดำเนินการให้เป็นไปตามเจตนารมณ์ของคณะรัฐมนตรีอีกด้วยการกำหนด คุณสมบัติ อำนาจหน้าที่ของผู้บริหารด้านการเสริมสร้างบทบาทหญิงชาย และบทบาทหน้าที่ของ ศูนย์ประสานงานด้านความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ.ที่ นร 0708 / ว 3 ลงวันที่ 11 เมษายน 2545

ความเสมอภาคบนความแตกต่างระหว่างหญิง – ชาย

ความเสมอภาคบนความแตกต่างระหว่างหญิง-ชาย คือ ความแตกต่างระหว่างเพศที่เป็น ธรรมชาติ อันเกิดจากสภาพทางกายวิภาค บนพื้นฐานของความเป็นมนุษย์เหมือนกัน ซึ่งย่อมมี ความต้องการในสิทธิขั้นพื้นฐานเหมือนกัน ต้องการความรัก และการถูกยอมรับเช่นเดียวกัน คำว่า

“มิติหญิงชาย” (gender) มีความสำคัญเนื่องจากความแตกต่างกันที่กลายสภาพเป็นความแตกต่างเชิงโครงสร้างทางสังคม ทำให้ผู้ชายสามารถใช้อำนาจเหนือกว่าผู้หญิง และเข้าควบคุมจัดการต่อสิ่งต่างๆ ที่มีความสำคัญในอำนาจ หน้าที่การงาน ทรัพย์สินเงินทอง และอื่นๆ ได้มากกว่าผู้หญิง จนเกิดปัญหาความไม่เสมอภาคทางเพศขึ้น และเกิดการแบ่งแยกงานกันทำตามเพศระหว่างผู้หญิงกับผู้ชาย งานอาชีพบางอย่างมีความเหมาะสมกับผู้หญิง เช่น งานบริการงานเลขานุการ เป็นต้น ส่วนตำแหน่งงานในระดับบริหารที่มีความสำคัญต่อองค์กรไม่เหมาะสมกับผู้หญิงเท่ากับผู้ชาย ทั้งๆ ที่ในแง่ความเป็นมนุษย์ที่มีสติปัญญา มีความรู้ มีความคิด และมีความฉลาด ของผู้หญิงก็ไม่แตกต่างจากผู้ชายแต่อย่างใด

บทบาทของหญิง-ชายในสังคมไทย

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ.2550 ได้ให้ความสำคัญต่อความเสมอภาคในโอกาสของบุคคล โดย มาตรา 79 กำหนดว่า “บุคคลย่อมเสมอภาคกันในกฎหมาย และได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายให้เท่าเทียมกัน ชายและหญิงมีสิทธิเท่าเทียมกัน” และมาตรา 80 กำหนดให้รัฐต้องส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างหญิงและชาย เพื่อให้ความสำคัญต่อความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย บทบาทหญิงชายในสังคมไทย เป็นมุมมองหนึ่งในการบริหารบุคคลแนวใหม่ เพื่อใช้ในการวิเคราะห์บุคลากรขององค์กร และลูกค้า/ผู้รับบริการ เป็นการศึกษาถึงองค์ประกอบความเป็นผู้หญิงและผู้ชายในสังคม โดยนำเอามิติด้านหญิงชายไปเป็นมุมมองในการวิเคราะห์นโยบายสาธารณะ ไม่ใช่เป็นการศึกษาเพศหญิง/ชายในองค์กร หรือเรียกร่องสิทธิของเพศหญิงแต่เป็นการศึกษาถึงทรัพยากรเพื่อสร้างสภาพที่เอื้อต่อการทำงานของบุคลากรทั้งชายและหญิง เพื่อคู่ขนานกับการสร้างกติกาในเรื่องการถูกเลือกปฏิบัติ ให้ผู้หญิงสามารถดำรงชีวิตได้อย่างมีศักดิ์ศรี ให้ผู้ชายปรับเจตคติยอมรับความเท่าเทียมกันโดยไม่คำนึงถึงเพศ โดยระบบราชการได้นำมุมมอง “บทบาทหญิงชาย” มาใช้ในการให้บริการประชาชนทั้งหญิงชายเพื่อให้ทั่วถึงและเป็นธรรม การผสมผสานมิติหญิงและชายในการบริหารราชการไทยเพื่อมุ่งสู่การพัฒนาศักยภาพขีดความสามารถและเสริมสร้างทักษะแก่ข้าราชการหญิงและชาย เพื่อเตรียมความพร้อมในการเข้าสู่ตำแหน่งผู้บริหารที่ดีและมีประสิทธิภาพในบริบทของสังคมไทย ส่งผลให้เกิดผู้นำที่ดีของสังคม มีคุณธรรม จริยธรรม รวมทั้งส่งเสริมและสนับสนุนให้เกิดความเท่าเทียมในด้านความก้าวหน้าของหญิงและชายในระบบราชการ ซึ่งรัฐได้มีนโยบายเสริมสร้างความเสมอภาคระหว่างหญิงและชายในบริบทการบริหารงานบุคคลของข้าราชการพลเรือน พร้อมทั้งเปิดโอกาสให้ผู้หญิงและผู้ชายมีโอกาสพัฒนาและแสดงศักยภาพได้อย่างเต็มที่ซึ่งจะช่วยให้สังคมในอนาคตพัฒนาได้อย่างไม่มีขีดจำกัดและทำได้อย่างต่อเนื่อง

นอกจากนี้ การส่งเสริมบทบาทหญิงและชายในด้านการบริหารภาครัฐยังสามารถดำเนินการได้โดย

1. ส่งเสริมและสนับสนุนให้ข้าราชการหญิงและชายบริหารจัดการเพื่อสร้างความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับงาน ทั้งของตนเอง กับครอบครัว อันจะส่งผลให้เกิดความสุขในการทำงาน
2. พัฒนาให้ข้าราชการหญิงและชายบริหารจัดการด้านความรู้ อารมณ์ และบุคลิกภาพ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน โดยรู้จักกระบวนการจัดการกับอารมณ์ ละเว้นอารมณ์ที่รุนแรง พร้อมทั้งแก้ไขปัญหาได้ยามวิกฤติอย่างมีสติ และสร้างทัศนคติที่ดีในการทำงาน
3. สร้างการประสานสัมพันธ์ ใช้การประสานงานให้เกิดประโยชน์สูงสุดในองค์กร ทั้งในระดับบน คือ ผู้บังคับบัญชา ระดับกลาง คือ ผู้ร่วมงาน และระดับล่าง คือ ผู้ใต้บังคับบัญชา
4. เรียนรู้วาระแห่งชาติเรื่องการพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมในการน้อมนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงสู่การปฏิบัติ ทั้งในการพัฒนาและการบริหารตามหลักการบริหารจัดการที่ดี 6 ประการ คือ หลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักการมีส่วนร่วม หลักความรับผิดชอบ และหลักความคุ้มค่า

ประเทศไทย : ความเสมอภาคทางเพศลำดับที่ 65 ของโลก

จากการสำรวจของ World Economic Forum (WEF) ได้ทำการจัดอันดับประเทศไทยอยู่ในลำดับที่ 65 ของโลกที่มีความเสมอภาคทางเพศมากที่สุดในโลก (ข่าวสด. ออนไลน์. 2556) โดยพิจารณาจากปัจจัยด้านสุขภาพ การศึกษา การมีส่วนร่วมทางเศรษฐกิจ และการเข้ามา มีบทบาททางการเมือง โดย WEF ระบุว่า ในปีที่ผ่านมาประเทศไทยมีการพัฒนาด้านการมีส่วนร่วมทางการเมืองของผู้หญิงอย่างชัดเจน ในภาพรวมของการพัฒนาด้านความเสมอภาคทางเพศ ใน 86 ประเทศจากทั้งหมด 133 ประเทศดีขึ้น ถึงแม้การเปลี่ยนแปลงจะเกิดขึ้นอย่างช้าๆ ประเทศที่ครองอันดับ 1 ติดต่อกันมายังเป็นประเทศไอซ์แลนด์ ขณะที่อันดับ 2, 3 และ 4 เป็นประเทศแถบ สแกนดิเนเวีย ได้แก่ ฟินแลนด์ สวีเดน และนอร์เวย์ ตามลำดับ ขณะที่ฟิลิปปินส์ ตามมาเป็นอันดับ 5 และเป็นประเทศเดียวในเอเชียที่มีความเสมอภาคทางเพศอยู่ใน Top Ten ของโลก และเป็น 1 ใน 2 ประเทศร่วมกับประเทศนิการากัว ซึ่งเป็นประเทศกำลังพัฒนาที่อยู่ใน Top Ten เช่นกัน โดยไทยและนิการากัวได้รับคำชมว่าสนับสนุนให้สตรีเข้ามามีบทบาททางการเมืองมากขึ้น บทบาทของผู้หญิงไทยในด้านการบริหารประเทศมีความเท่าเทียมกันมากกับบทบาทของผู้ชาย รวมทั้งการที่มีนางสาวยิ่งลักษณ์ ชินวัตร เข้ามาเป็นนายกรัฐมนตรีหญิงคนแรกของประเทศไทย ทำให้สถิติด้านผู้หญิง ในฐานะผู้นำประเทศมีความเท่าเทียมเพิ่มมากขึ้นด้วย ร้อยละ 35 ในด้านการมีส่วนร่วมทางเศรษฐกิจ มีสตรีที่ทำงานใช้ความสามารถเฉพาะทางมีความเท่าเทียมกับผู้ชายมากที่สุด รองลงมาเป็นเรื่องบทบาทของผู้หญิงในตำแหน่งบริหาร ร้อยละ 80 ขณะที่

การมีส่วนร่วมของแรงงานและรายได้เฉลี่ยต่อหัวมีความเท่าเทียม ร้อยละ 50 ขณะที่ความเท่าเทียมทางรายได้ระหว่างเพศชายและหญิงน้อยที่สุด ด้านการศึกษา ความเสมอภาคของหญิงและชายไทยในเรื่องความสามารถในการอ่านออกเขียนได้ ร้อยละ 86 ความเสมอภาคในการรับการศึกษาในระดับประถม ร้อยละ 76 ในขณะที่การศึกษาระดับมัธยมศึกษาที่มีความเสมอภาคชัดเจนที่สุด ขณะที่ความเท่าเทียมกันด้านสุขภาพ หญิงและชายไทย สามารถเข้าถึงบริการทางการแพทย์ได้อย่างเท่าเทียมกัน ซึ่ง ซาเดีย ซาฮิดี หนึ่งในนักวิจัยผู้จัดทำรายงานของ WEF ได้กล่าวว่า รายงานฉบับนี้เพื่อให้แต่ละประเทศเห็นว่าสามารถพัฒนาเพิ่มเติมในด้านใดบ้างเพราะ “ผู้หญิงถือเป็นครึ่งหนึ่งของทรัพยากรมนุษย์ที่เรามีอยู่ในทุกเขตเศรษฐกิจและทุกหน่วยงานและถ้าความสามารถของพวกเธอไม่ได้นำมาใช้อย่างเต็มที่ก็จะไม่เป็นประโยชน์กับใครเลย ไม่ว่าคนนั้นจะเป็นเพศหญิงหรือเพศชาย”

สรุป

เพศหญิงจึงเป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีความสำคัญของประเทศรวมทั้งประเทศไทยด้วย โดยเฉพาะตำแหน่งผู้บริหารระดับสูงในระบบราชการไทยที่มีเพศหญิงอยู่ในทุกกระทรวง กรมและหน่วยงานระดับต่างๆ ความเสมอภาคหญิงชายจึงเป็นเพียงแค่ความแตกต่างทางเพศ แต่เป็นความเหมือนในการบริหารที่ผู้หญิงทำได้สำเร็จและเพิ่มขยายจำนวนในระบบราชการไทยมากยิ่งขึ้น เช่น กระทรวงพาณิชย์ มีผู้บริหารระดับสูงที่เป็นผู้หญิงจำนวนมากถึง 6 ท่าน (สำนักข่าวแห่งชาติ.ออนไลน์. 2556) คือ นางศรีรัตน์ รัษฐปานะ เป็นปลัดกระทรวงพาณิชย์, นางนันทวัลย์ ศกุนตนาค เป็นอธิบดีกรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ, น.ส.ผ่องพรรณ เจียรวิริยะพันธ์ เป็นอธิบดีกรมพัฒนาธุรกิจการค้า นางสาวอรวิ เจริญเรือง เป็นรองปลัดกระทรวงพาณิชย์ นางพิมล เจริญเผ่า เป็นรองปลัดกระทรวงพาณิชย์ นางสาววิบูลย์รักษ์ ร่มรักษ์ เป็นเอกอัครราชทูต คณะผู้แทนถาวรไทยประจำองค์การการค้าโลก (WTO) ซึ่งเป็นตัวอย่างที่พิสูจน์ให้เห็นว่า เมื่อกฎหมายไทยและระบบราชการไทยให้ความสำคัญในเรื่องสิทธิ เสรีภาพ ความเท่าเทียม และความเสมอภาคหญิง-ชาย โดยเปิดโอกาสให้ผู้หญิงได้แสดงความรู้ความสามารถในการบริหารแล้ว การได้ดำรงตำแหน่งผู้บริหารหญิงระดับสูงในกระทรวงพาณิชย์ ถึง 6 ท่าน เพื่อทำหน้าที่ที่สำคัญทั้งในและต่างประเทศเช่นนี้ คงเป็นที่ประจักษ์กันแล้วว่าผู้หญิงสามารถบริหารงานให้ได้รับความสำเร็จโดยไม่แตกต่างจากเพศชายแต่อย่างใด

เอกสารอ้างอิง

- คณะกรรมการการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2555). สำนักงาน. **แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 (พ.ศ.2555-2559)**. กรุงเทพฯ
- กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์. (2546). **สรุปผลการอบรมหัวหน้าศูนย์ประสานงานด้านความเสมอภาคหญิงชายในหน่วยงาน**. กรุงเทพฯ
- ข่าวสดออนไลน์.(15 ธันวาคม 2556).<http://www.khaosod.co.th>
- สำนักข่าวแห่งชาติ.(24 กันยายน 2556). กรมประชาสัมพันธ์