



Journal of Human Rights and Peace Studies

journal homepage: <https://www.tci-thaijo.org/index.php/HRPS/index>



Perceptions of Participants, Who Attended the Development Gender and Intersectionality Lens Training Workshop

การรับรู้ของผู้เข้าอบรมหลักสูตรการพัฒนาเลนส์เพศภาวะและความทับซ้อนทางอัตลักษณ์

Kritaya Archavanitkul/กฤตยา อาชวนิจกุล¹, Kosum Omphornuwat/โกสุม โอมพรนุวัฒน์², Jaruphapha Wasi/จารุภา วะสี³, Chanettee Tinnam/ชเนตตี ทินนาม⁴, Nilubon Rujiraprasert/นิลบล รุจิระประเสริฐ⁵, Varaporn Chamsanit/วารพรณ์ แชมสนิท⁶, Suchada Taweessit/สุชาดา ทวีสิทธิ์¹, Sulaiporn Chonwilai/สุไลพร ชลวิไล⁷, Ouyporn Khuankaew/อวยพร เชื้อนกแก้ว⁸, Somporn Rungreangkulkij/สมพร รุ่งเรืองกลกิจ^{5*}

**Corresponding Author's Email: somrun@kku.ac.th*

ARTICLE INFO

ABSTRACT

Article History:

Received :16 May 2020

Revised :14 Sep 2020

Accepted :15 Sep 2020

In working to promote gender justice, a gender lens alone is not sufficient to understand inequity; rather adopting an intersectional approach has proven to be necessary. This study employed a descriptive research approach to explain perceptions of and changes among participants who attended a

¹ Institute for Population and Social Research, Mahidol University, Thailand/ สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล ประเทศไทย

² College of Interdisciplinary Studies, Thammasat University, Thailand/ วิทยาลัยสหวิทยาการ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ประเทศไทย

³ Mother's Spiritual Museum Foundation, Thailand/ มูลนิธิพิพิธภัณฑ์แม่ ประเทศไทย

⁴ Faculty of Communication Arts, Chulalongkorn University, Thailand/ คณะนิเทศศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ประเทศไทย

⁵ Centre for Research and Training on Gender and Women's Health, Faculty of Nursing, Khon Kaen University, Thailand/ ศูนย์วิจัยและฝึกอบรมเพศภาวะและสุขภาพสตรี คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น ประเทศไทย

⁶ Association for Sexuality Education, Thailand/ สมาคมเพศวิถีศึกษา ประเทศไทย

⁷ Tamtang Group, Thailand/ กลุ่มทำทาง ประเทศไทย

⁸ International Women's Partnership for Peace and Justice, Thailand/ ศูนย์ผู้หญิงเพื่อสันติภาพและความยุติธรรม ประเทศไทย

Keywords:

Equity,

Intersectionality,

Gender,

Training

gender and intersectionality lens development training programme. Twenty-two participants from 13 organisations took part in this research study. Data was collected using a structured questionnaire and in-depth interview. Descriptive statistics and content analysis were used to analyse data. The findings of the research revealed that all participants were satisfied with the programme contents and training approach with an average satisfaction score of 3.55 out of 4. According to the interview data, most participants reported that an experiential learning approach and diversity of participants helped them realise and better understand the sources of injustice. They were able to apply knowledge to make changes in their work. Nevertheless, in order to apply knowledge to create changes at an organizational level, participants must have a role in decision making and participating organizations need to engage in policies that support social justice.

บทคัดย่อ

คำสำคัญ:

ความเป็นธรรม,

ความทับซ้อนทางอัตลักษณ์,

เพศภาวะ,

การฝึกอบรม

การทำงานเพื่อความเป็นธรรมทางเพศภาวะ จะใช้มุมมองและแนวคิดเรื่องเพศภาวะอย่างเดียวนั้นเพียงพอต่อพิจารณาความทับซ้อนทางอัตลักษณ์ที่เป็นเงื่อนไขความไม่เท่าเทียม ด้วย การวิจัยครั้งนี้ใช้การวิจัยแบบพรรณนา เพื่ออธิบายการรับรู้ของผู้เข้าอบรมหลักสูตรการพัฒนาเลนส์เพศภาวะและความทับซ้อนทางอัตลักษณ์ต่อหลักสูตรและการเปลี่ยนแปลงหลังจากเข้ารับการอบรม ผู้เข้าร่วมโครงการวิจัยที่ผ่านการอบรมเรื่อง การพัฒนาการใช้เลนส์เพศภาวะ และความทับซ้อนทางอัตลักษณ์ จำนวน 22 คน จาก 13 หน่วยงาน เก็บข้อมูลโดยการตอบแบบสอบถามเชิงโครงสร้างและการสัมภาษณ์เชิงลึก วิเคราะห์ข้อมูลโดยสถิติพรรณนาและการวิเคราะห์เนื้อหา ผลการศึกษาพบว่าผู้เข้าร่วมโครงการทุกคนมีความพึงพอใจต่อเนื้อหาและรูปแบบการอบรมโดยมีค่าเฉลี่ย 3.55 จาก 4 และข้อมูลจากการสัมภาษณ์เชิงลึกผู้เข้ารับการอบรมส่วนใหญ่เห็นว่า รูปแบบการอบรมที่ใช้การเรียนรู้ผ่านประสบการณ์และผู้เข้ารับการอบรมที่มีความหลากหลายช่วยให้เกิดความเข้าใจและตระหนักถึงความสำคัญของที่มาของความไม่เป็นธรรมชัดเจนมากขึ้น ส่วนใหญ่สามารถนำไปใช้ในการเปลี่ยนแปลงการทำงานได้ การที่จะนำความรู้ไปใช้ในการเปลี่ยนแปลงองค์กร ผู้มาเข้าอบรมต้องเป็นผู้มีอำนาจการตัดสินใจและองค์กรมีนโยบายสนับสนุนความเป็นธรรมทางสังคม

ประเทศไทยรับปณิญาสาเกล้าด้วยสิทธิมนุษยชนซึ่งยืนยันหลักการที่ว่าทางเลือกปฏิบัติเป็นสิ่งที่ยอมรับไม่ได้ และประกาศว่ามนุษย์ทุกคนเกิดมามีอิสระ และเสมอภาคกันในเกียรติศักดิ์และสิทธิ ทุกคนย่อมมีสิทธิ และอิสรภาพโดยปราศจากความแตกต่างไม่ว่าชนิดใด ๆ รวมทั้งความแตกต่างเพราะเหตุแห่งเพศสืบเนื่องจากปณิญาดังกล่าว ประเทศไทยส่งเสริมความเสมอภาคทางเพศผ่านการดำเนินงานของภาครัฐ และกฎหมายต่าง ๆ มีการดำเนินงานของภาคประชาสังคม รวมทั้งการร่วมมือกับองค์กรต่างประเทศ ดำเนินกิจกรรมเพื่อให้ทุกเพศ ทุกวัย ทุกสถานะ มีความเสมอภาค ได้รับความเป็นธรรมอย่างเท่าเทียม เพื่อขจัดความเหลื่อมล้ำทางเพศ และป้องกัน แก้ไขปัญหาที่เกิดจากเพศภาวะ โดยให้ ทุกกระทรวงในภาครัฐจัดตั้งศูนย์ประสานงานด้านความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย (Gender Focal Point – GFP) เมื่อปี พ.ศ. 2544 ในระยะประมาณ 3 ปีแรกของการจัดตั้ง มีกิจกรรมสร้างความเข้าใจของข้าราชการต่อประเด็นเพศภาวะ โดยใช้หลากหลายวิธีเช่น การจัดอบรม การบรรยาย การแจกเอกสารเผยแพร่ข้อมูล จากรายงานผลการติดตามการดำเนินการส่งเสริมความเสมอภาคหญิงชายในระบบราชการ ประจำปี พ.ศ. 2556 พบว่า หน่วยงานราชการส่วนใหญ่มีการจัดเก็บข้อมูลแยกเพศ เพิ่มโอกาสให้ผู้หญิงเข้ามาทำงานในภาครัฐมากขึ้น เช่น ข้าราชการตำรวจ มีการให้ความรู้เรื่องบทบาทหญิงชายโดยช่องทาง intranet, website และเอกสาร หรือ สอดแทรกความรู้ในหลักสูตรการปฐมนิเทศของหลายหน่วยงาน อย่างไรก็ตามพบว่า หลายหน่วยงานไม่ได้ให้ความสำคัญจริงจังต่อการส่งเสริมความเสมอภาคหญิงชายในหน่วยงาน ไม่ได้บูรณาการมุมมองเพศภาวะเข้าไปในแผนงาน/โครงการ/กิจกรรม/การบริการ ผู้บริหารด้านการเสริมสร้างความเสมอภาคหญิงชาย และหัวหน้าศูนย์ประสานงาน GFP มีการเปลี่ยนแปลง ทำให้ไม่สามารถดำเนินการได้ต่อเนื่อง (Office of Women's Affairs and Family Development, 2013)

ปัจจุบันรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2560 กำหนด มาตรา 4 และ 27 สตรีมีสิทธิเสรีภาพ และความเสมอภาคระหว่างเพศโดยได้รับความคุ้มครองตามกฎหมาย มีข้อห้ามการเลือกปฏิบัติ และเปิดโอกาสให้รัฐสามารถกำหนดมาตรการพิเศษเพื่อช่วยเหลือหรือจัดการเลือกปฏิบัติ นอกจากนี้ประเทศไทยได้มีพระราชบัญญัติความเท่าเทียมระหว่างเพศ พ.ศ. 2558 เพื่อให้มีกฎหมายและมาตรการคุ้มครองผู้ถูกเลือกปฏิบัติด้วยเหตุแห่งเพศที่มีบทบัญญัติว่าการเลือกปฏิบัติต่อบุคคลที่มีรูปลักษณะภายนอกไม่ตรงกับเพศกำเนิด เป็นสิ่งที่ผิดกฎหมาย (World Bank Group, 2018) แม้ว่าประเทศไทยจะมีแผนพัฒนาสตรีมาตั้งแต่พุทธศักราช 2520 ถึงปัจจุบันเป็นแผนที่ 12 แล้วก็ตาม ผู้หญิงไทยต้องเผชิญกับความไม่เป็นธรรมทางเพศ ได้รับโอกาสทางเศรษฐกิจที่ไม่เท่าเทียม และไม่มีส่วนร่วมในการตัดสินใจในหลายระดับ ตลอดจนถูกกีดกันเพราะอัตลักษณ์อื่นที่มากมาย เช่น ความยากจน ความพิการ ภาวะด้อยโอกาสทางสังคม และความเป็นอื่นทาง

วัฒนธรรม เนื่องจากช่องว่างของนโยบายการพัฒนาของผู้หญิงที่ผ่านมา ไม่ได้วางอยู่บนประสบการณ์และความแตกต่างหลากหลายของผู้หญิง สถานการณ์สุขภาวะของผู้หญิงไทยโดยรวมและสุขภาวะผู้หญิงเฉพาะกลุ่มมีความเชื่อมโยงกับมิติความไม่เป็นธรรมทางเพศ (Archavanitkul & Wajanasara, 2015)

ข้อมูลจากดัชนีช่องว่างทางเพศทั่วโลกในปี ค.ศ.2020 พบว่า ประเทศไทยได้รับการจัดอันดับของระดับความเท่าเทียมทางเพศอยู่ที่ 75 จากทั้งหมด 153 ประเทศ (Sakulhuong, 2019) พบว่าความไม่เสมอภาคหญิงชายในสังคมไทยยังคงอยู่ ผู้หญิงที่มีงานทำร้อยละ 45.41 ของประชากรไทยวัยแรงงาน หากมีภาวะวิกฤตเศรษฐกิจผู้หญิงต้องออกจากงานมากกว่าผู้ชาย (Office of Women's Affairs and Family Development, 2008) ข้อมูลจากการสำรวจโอกาส การมีส่วนร่วมและการเลือกปฏิบัติหรือถูกกีดกันในกลุ่มคนที่มีความหลากหลายทางเพศ ในประเทศไทยปี พ.ศ. 2560 พบว่ามากกว่าสองในสามของผู้ตอบแบบสำรวจที่ไม่ใช่กลุ่มผู้มีความหลากหลายทางเพศ กล่าวว่าพวกเขาไม่รู้ว่ามีกฎหมายคุ้มครองอยู่ กลุ่มผู้หลากหลายทางเพศระบุว่าพวกเขาถูกเลือกปฏิบัติร้ายแรงที่สุดในตลาดแรงงาน มากกว่าครึ่งหนึ่งของกลุ่มผู้หลากหลายทางเพศระบุว่าพวกเขาประสบกับปัญหาสุขภาพจิตอันเนื่องมาจากการถูกเลือกปฏิบัติในตลาดการงาน (World Bank Group, 2018)

อย่างไรก็ตาม พบว่าการทำงานเพื่อความเป็นธรรมทางเพศภาวะ จะใช้มุมมองและแนวคิดเรื่องเพศภาวะอย่างเดียวไม่เพียงพอต่อการวิเคราะห์สถานการณ์ความเหลื่อมล้ำทางสังคมที่มีความซับซ้อน ต้องพิจารณาความทับซ้อนทางอัตลักษณ์ (intersectionality) ที่เป็นเงื่อนไขความไม่เท่าเทียม เช่น อายุ เพศวิถี อัตลักษณ์ทางเพศภาวะ เชื้อชาติ ศาสนา ถิ่นที่อยู่ ระดับการศึกษา ภาวะสุขภาพทางร่างกาย และจิตใจ เป็นต้น โดยพิจารณาว่า คนคนหนึ่งมีหลายอัตลักษณ์และอัตลักษณ์เหล่านั้นมันทับซ้อนกัน ทำให้คนที่มีความแตกต่างกันมีความต่างกันและได้รับผลกระทบจากโครงสร้างทางสังคมไม่เท่ากัน กรอบแนวคิดนี้พิจารณาทั้งความแตกต่างระหว่างเพศและภายในเพศที่แต่ละคนได้รับความไม่เป็นธรรมที่ไม่เท่ากันเกิดการได้รับการกดขี่หลายมิติ (multiple oppression) (Hankivsky, 2012)

ในต่างประเทศ องค์กรพัฒนาเอกชนและองค์กรระหว่างประเทศที่ทำงานเกี่ยวกับเพศภาวะ ได้จัดทำหลักสูตรและอบรมคนทำงานเกี่ยวกับความเป็นธรรมทางสังคมให้มีความรู้ความเข้าใจและมีทักษะในการวิเคราะห์เพศภาวะเพื่อความเป็นธรรม เช่น สถาบันยุโรปเพื่อความเท่าเทียมทางเพศภาวะ ได้พัฒนาเครื่องมือการฝึกอบรมการบูรณาการเพศภาวะเพื่อความเสมอภาคทางเพศภาวะสำหรับผู้กำหนดนโยบาย ผู้บริหารในองค์กรของสมาชิกสหภาพยุโรป เพื่อให้ผู้เข้าอบรมเกิดการตระหนักถึงความไม่เป็นธรรมทางเพศภาวะและนำไปใช้ในการทำงานเพื่อส่งเสริมความเป็นธรรมทางเพศภาวะ (European Institute for Gender Equality, 2016) องค์กรเพื่อสตรีแห่งสหประชาชาติได้พัฒนาคู่มือการฝึกอบรมเพศภาวะขั้นสูงใช้ฝึกอบรมให้กับภาครัฐ

และภาคประชาสังคมเพื่อสร้างการตระหนักรู้และดำเนินการส่งเสริมความเสมอภาคทางเพศภาวะและฟื้นฟูพลังอำนาจผู้หญิงจัดการเลือกปฏิบัติต่อผู้หญิงทุกรูปแบบ (United Nations Entity for Gender Equality and the Empowerment of Women [UN Women], 2012) สมาคมนักจิตวิทยาประเทศสหรัฐอเมริกาได้กำหนดแนวปฏิบัติในการส่งเสริมความเป็นธรรมทางสังคมโดยเรียกร้องให้นักจิตวิทยาใช้กรอบแนวคิด ความทับซ้อนทางอัตลักษณ์ที่หลากหลายและเพศภาวะ เพื่อวิเคราะห์การกดขี่จากโครงสร้างทางสังคม และความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่ส่งผลต่อปัญหาสุขภาพจิตของผู้ใช้บริการ (Rosenthal, 2016) โดยเฉพาะอย่างยิ่งปัญหาความรุนแรงที่เกิดกับผู้หญิงผิวดำและยากจน (Conwill, 2010)

การใช้เลนส์ความทับซ้อนทางอัตลักษณ์และเพศภาวะมาวิเคราะห์ประเด็นปัญหาที่สนใจทำให้ได้องค์ความรู้ที่ขึ้นำการแก้ปัญหาที่มีความเฉพาะและสามารถออกแบบบริการที่สนับสนุนความเป็นธรรมทางสังคมมากยิ่งขึ้น เช่น Dean et al. (2017) พบว่า ความสัมพันธ์ด้านเพศภาวะของผู้ชายอินเดียที่มีอำนาจเหนือกว่าผู้หญิงและส่งผลต่อการตระหนักถึงสิทธิและการควบคุมวิถีทางเพศและการเข้าถึงบริการอนามัยเจริญพันธุ์ของผู้หญิงอินเดียในทุกระดับสังคม แต่พบว่าผู้หญิงอินเดียที่พิการแต่มีสถานะทางสังคมสูงกว่าจะมีโอกาสในการตัดสินใจและต่อรองในเพศวิถีและการเข้าถึงบริการอนามัยเจริญพันธุ์มากกว่ากลุ่มผู้หญิงที่มีฐานะทางสังคมต่ำกว่า ความทับซ้อนทางอัตลักษณ์ที่ส่งผลให้ผู้หญิงอินเดียที่พิการตระหนักและเข้าถึงสิทธิด้านเพศวิถีและอนามัยเจริญพันธุ์ไม่เท่ากันคือ สถานะทางเศรษฐกิจ ถิ่นที่อยู่ แสดงให้เห็นว่าหากใช้แนวคิดความทับซ้อนทางอัตลักษณ์มาวิเคราะห์ร่วมด้วยจะทำให้เห็นความหลากหลายในกลุ่มเพศเดียวกันที่ทำให้ไม่ได้รับความเป็นธรรม นำไปสู่การออกแบบบริการหรือนโยบายที่ไม่เหมาะสมแต่พิจารณาปัจจัยอื่น ๆ นอกเหนือไปจากเพศภาวะ

ในประเทศไทยมีหลายหน่วยงานจัดอบรมการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความเข้าใจใช้กรอบเพศภาวะในการทำความเข้าใจความไม่เป็นธรรมทางสังคม เช่น สำนักงานกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว ซึ่งเป็นองค์กรหลักในการจัดทำหลักสูตรพัฒนาบุคลากรในภาครัฐ โครงการผู้หญิงเพื่อสันติภาพและความยุติธรรม แผนงานสุขภาวะผู้หญิงและความเป็นธรรมทางเพศ สมาคมเพศวิถีศึกษา แต่พบว่าในประเทศไทยยังไม่มีหลักสูตรการพัฒนาบุคคลให้มีความเข้าใจและตระหนักถึงความไม่เป็นธรรมอันเนื่องจากเพศภาวะและความทับซ้อนทางอัตลักษณ์ไปพร้อม ๆ กัน ทีมวิจัยจึงได้จัดทำหลักสูตรการพัฒนาเลนส์เพศภาวะและความทับซ้อนทางอัตลักษณ์ขึ้นและนำไปใช้ในการอบรมบุคลากรจากหลายหน่วยงานทั้งภาครัฐและเอกชนเพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมมีทัศนคติตระหนักถึงความไม่เป็นธรรมทางสังคมอันเนื่องจากเพศภาวะและความทับซ้อนทางอัตลักษณ์สามารถนำความรู้ไปใช้ในหน่วยงานเพื่อสร้างความเป็นธรรมทางสังคม และเนื่องจากเนื้อหาการอบรมในการออกแบบนโยบายและรูปแบบบริการในสังคมไทยยังไม่มีกรอบแนวคิดเพศภาวะและความ

ทับซ้อนทางอัตลักษณ์เข้าไปในเนื้อหาการอบรม การได้ข้อมูลจากมุมมองของผู้เข้าอบรมที่มีประสบการณ์ตรง จึงมีความสำคัญต่อการนำไปใช้เป็นบทเรียนในการพัฒนาหลักสูตรที่มีเป้าหมายให้ผู้เข้ารับการอบรมสามารถนำความรู้ไปใช้ได้จริงในชีวิตการทำงาน บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่ออธิบายการรับรู้ของผู้เข้าอบรม หลักสูตรการพัฒนาเลนส์เพศภาวะและความทับซ้อนทางอัตลักษณ์ต่อการเปลี่ยนแปลงหลังจากเข้ารับการอบรม

ระเบียบวิธีการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ใช้การวิจัยแบบพรรณนา (descriptive research) เพื่ออธิบายการรับรู้ของผู้เข้าอบรม หลักสูตรการพัฒนาเลนส์เพศภาวะและความทับซ้อนทางอัตลักษณ์ต่อหลักสูตรและการเปลี่ยนแปลงหลังจากเข้ารับการอบรม โดยใช้การประเมินผลการฝึกอบรมตามแนวคิด Kirkpatrick model (Eseryel, 2002) ซึ่งมีรูปแบบการประเมินผลการฝึกอบรม ออกเป็น 4 ระดับ คือ ระดับที่ 1: การตอบสนอง (reaction) ประเมินความคิด ความรู้สึก/ประสบการณ์ของผู้เข้ารับการอบรมต่อการอบรมหลังสิ้นสุดการอบรม ระดับที่ 2: การเรียนรู้ (learning) เป็นการประเมินความรู้ ทักษะ และ ทักษะของผู้เข้ารับการอบรม ใช้วิธีการทดสอบความรู้ ก่อน และ หลังการอบรม ตามวัตถุประสงค์ที่กำหนด ระดับที่ 3: การนำความรู้ไปปฏิบัติในที่ทำงาน (behavior in the workplace) เป็นการประเมินว่าพฤติกรรม การปฏิบัติของผู้เข้ารับการอบรมมีการเปลี่ยนแปลงอันเป็นผลจากการเข้ารับการอบรม มักจะประเมินผลภายใน 3 ถึง 6 เดือนหลังสิ้นสุดการฝึกอบรม เนื่องจากในช่วงระยะเวลาดังกล่าวผู้เข้ารับการอบรมมีโอกาสนำความรู้ที่ได้การฝึกอบรมไปใช้ได้จริง ระดับที่ 4 ผลลัพธ์ (business results) เป็นการประเมินผลลัพธ์ว่าผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นนั้นเกิดจากความรู้ที่ได้จากการอบรมจริง ๆ ไม่ใช่จากตัวแปรอื่น ๆ เป็นการเปรียบเทียบผลลัพธ์กับกลุ่มที่ไม่ได้เข้ารับการอบรม หรือการเปรียบเทียบในด้านการคุ้มค่าในการลงทุน (costs and benefits) การเพิ่มคุณภาพ หรือปริมาณงาน ในการศึกษาครั้งนี้ใช้รูปแบบการประเมินผลของ Kirkpatrick model ในระดับที่ 1- 3

กลุ่มเป้าหมาย

เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกันตระหนักถึงความหลากหลายทั้งองค์กรและผู้เข้ารับการอบรม ทีมผู้วิจัยเลือกองค์กรในการทำงานจาก 3 กลุ่มใหญ่ ๆ คือ 1) หน่วยงานราชการที่ทำงานเกี่ยวกับการปกป้องคุ้มครองสิทธิและความเป็นธรรม งานบริการ งานด้านการจัดการศึกษา 2) หน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับสื่อสารมวลชน และ 3) องค์กรพัฒนาเอกชนในประเทศไทยที่ทำงานเรื่องความเป็นธรรมและสนใจหรือมีประสบการณ์ทำงานที่เกี่ยวข้องกับผู้หญิงหรือเพศภาวะ โดยได้ตั้งเกณฑ์การเลือกองค์กรเข้าร่วมโครงการ 3 ข้อ คือ 1) หน่วยงาน

ระดับปฏิบัติการ/ระดับนโยบายในระดับพื้นที่หรือหน่วยงานขนาดเล็กในองค์กร 2) หน่วยงานที่ให้ความสนใจที่จะเอาแนวคิดเลนส์เพศภาวะและความทับซ้อนทางอัตลักษณ์ไปปรับใช้ในการทำงาน และ 3) ยินดีส่งบุคลากรระดับผู้มีอำนาจการตัดสินใจดำเนินโครงการหรือกำหนดนโยบายมาร่วมโครงการเป็นทีม อย่างน้อย 2-3 คน และเนื่องจากในกระบวนการพัฒนาความรู้ความเข้าใจพื้นฐานเกี่ยวกับเพศภาวะและความทับซ้อนทางอัตลักษณ์ใช้การเรียนรู้ผ่านประสบการณ์จึงจำกัดขนาดของผู้ที่จะเข้าร่วมโครงการจำนวน 20 - 24 คน พบว่า มีองค์กร จำนวน 13 หน่วยงานเข้าร่วมโครงการ เป็นหน่วยงานภาครัฐและองค์กรอิสระที่เกี่ยวข้องกับงานบริการและการศึกษา จำนวน 7 หน่วยงาน และ เป็นมูลนิธิ หรือ องค์กรอิสระ 6 หน่วยงาน โดยสรุปมีเข้าร่วมโครงการจำนวน 22 คน (ผู้ชาย 3 คน ผู้หญิง 16 คน และ เกย์ 3 คน)

กรอบแนวคิดของหลักสูตร

กรอบแนวคิดในการทำงานประกอบด้วย 2 ชุด ชุดแรก คือ แนวคิดเพศภาวะและความทับซ้อนทางอัตลักษณ์ที่ทำให้เกิดการถูกเลือกปฏิบัติ การถูกกดขี่นำมาสู่ความไม่เสมอภาค และกรอบคิดในการทำงานเพื่อการเปลี่ยนแปลง ใช้กรอบคิด การเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลงความเป็นธรรมทางเพศภาวะของ David Kelleher (2009) เป็นแนวคิดใช้ในการพัฒนาองค์กรหรือชุมชนเพื่อการส่งเสริมความเสมอภาคทางเพศภาวะและฟื้นฟูพลังอำนาจสตรี โดยใช้กระบวนการพัฒนาศักยภาพด้วยวิธีการเรียนรู้ผ่านประสบการณ์

เพศภาวะและความทับซ้อนทางอัตลักษณ์

การวิเคราะห์เพศภาวะ (gender based analysis) หมายถึงเครื่องมือในการบูรณาการกรอบเพศภาวะอย่างเป็นระบบในกระบวนการพัฒนานโยบาย แผนงานหรือการตัดสินใจ สำหรับการวิเคราะห์ให้เห็นประสบการณ์ชีวิต เจื่อนไข และข้อจำกัดของปัจเจกบุคคลและกลุ่มที่มีความแตกต่างกันอันเนื่องมาจากเพศภาวะที่สังคมกำหนด การวิเคราะห์ความทับซ้อนทางอัตลักษณ์ (intersectionality based analysis) หมายถึง การพิจารณาการกดขี่ที่เป็นเงื่อนไขความไม่เท่าเทียม เช่น อายุ เพศวิถี อัตลักษณ์ทางเพศภาวะ เชื้อชาติ สัญชาติ ศาสนา ถิ่นที่อยู่ ระดับการศึกษา ฐานะทางเศรษฐกิจ ศักยภาพของร่างกาย และจิตใจ เป็นต้น โดยพิจารณาว่า คนคนหนึ่งมีหลายอัตลักษณ์และอัตลักษณ์เหล่านั้นมันทับซ้อนกัน ทำให้คนที่มีเพศสรีระเดียวกันมีความต่างกันและได้รับผลกระทบจากโครงสร้างทางสังคมไม่เท่ากัน กรอบแนวคิดนี้ใช้เป็นเครื่องมือในการพิจารณาทั้งความแตกต่างระหว่างเพศและภายในเพศที่แต่ละคนได้รับความไม่เป็นธรรมที่ไม่เท่ากันเกิดการได้รับการเลือกปฏิบัติหรือถูกกดขี่บนฐานของการมีอัตลักษณ์ชายขอบมากกว่าหนึ่งอัตลักษณ์ในลักษณะที่ซ้ำซ้อนและลึกกว่าที่คนในกระแสหลักเผชิญ (multiple oppression) นำมาสู่การกำหนด นโยบาย มาตรการ

โครงการ และโปรแกรมในงานพัฒนาทุกด้าน (Hankivsky, 2012)

ถึงแม้ว่าเพศภาวะเป็นอัตลักษณ์หนึ่งในการทำความเข้าใจความทับซ้อนทางอัตลักษณ์ที่ได้รับการกดขี่เนื่องจากความไม่เป็นธรรม เนื่องจากผู้หญิงส่วนใหญ่ได้รับความไม่เป็นธรรมอันเนื่องมาจากเพศภาวะการพิจารณาความทับซ้อนทางอัตลักษณ์อาจทำให้ประเด็นเพศภาวะมีน้ำหนักน้อยลง (Lombardo & Agustin, 2011) โครงการนี้ใช้มุมมองต่อเลนส์เพศภาวะและความทับซ้อนทางอัตลักษณ์ไว้ว่า เป็นการเชื่อมโยงการวิเคราะห์เพศภาวะกับวัฏจักรแผนงานขององค์กร มองว่าเพศภาวะเป็นหนึ่งในความแตกต่างหลากหลายที่ซ้อนทับเชื่อมโยงกันอยู่ และเป็นเหตุของการกีดกัน แบ่งแยก หรือขัดขวางการเข้าถึงบริการ ตลอดจนส่งผลให้องค์กรไม่สามารถดำเนินงานบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล และเป็นเครื่องมือที่ใช้เป็นกลไกที่นำไปสู่สังคมที่เป็นธรรม

กรอบแนวคิดในการทำงานเพื่อการเปลี่ยนแปลง

เนื่องจากเพศภาวะเป็นการหล่อหลอมจากสังคมที่ถ่ายทอดความคิดความเชื่อการปฏิบัติมาจากบรรพบุรุษ การที่จะเปลี่ยนแปลงทัศนคติ ความคิดความเชื่อจากความไม่เป็นธรรมทางเพศภาวะมาสู่ความเป็นธรรมทางเพศภาวะ ทีมจัดหลักสูตรการอบรมใช้กรอบคิด การเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลงความเป็นธรรมทางเพศภาวะของ David Kelleher (2009) ที่เป็นแนวคิดใช้ในการพัฒนาองค์กรหรือชุมชนเพื่อการส่งเสริมความเสมอภาคทางเพศภาวะและฟื้นฟูพลังอำนาจสตรีเป็นการเรียนรู้ผ่านการปฏิบัติ กรอบคิดการทำงานในการที่เปลี่ยนคน องค์กร และ ชุมชน แบ่งเป็น 4 จตุภาค (quadrant) จตุภาค ที่ 1 และ 2 เป็นระดับบุคคล จตุภาคที่ 3 และ 4 เป็นระดับองค์กร หน่วยงาน หรือชุมชน ในจตุภาคที่ 1 หมายถึง ภายในตัวบุคคลที่มองไม่เห็น เช่น อารมณ์ ทัศนคติ ความรู้ภายในตัว จตุภาคที่ 2 เป็นพฤติกรรมการแสดงออกของคน หรือทรัพยากรที่ช่วยสนับสนุนระดับบุคคล จตุภาค ที่ 3 เป็นโครงสร้าง นโยบาย วิสัยทัศน์ กลยุทธ์แนวปฏิบัติ ระเบียบกฎเกณฑ์ที่หน่วยงานองค์กร หรือชุมชน นั้นมี และ จตุภาคที่ 4 เป็นวัฒนธรรมองค์กร หรือชุมชน ในกระบวนการอบรมครั้งนี้มีเป้าหมายที่การเปลี่ยนแปลงระดับบุคคลเพื่อไปเปลี่ยนแปลงระดับหน่วยงาน องค์กร หรือชุมชน

การเรียนรู้ผ่านประสบการณ์ (Experiential learning)

เนื่องจากผู้จัดการอบรมมีความเชื่อว่าคนทุกคนมีประสบการณ์การได้รับความไม่เป็นธรรมจากเพศภาวะในมิติใดมิติหนึ่งในช่วงชีวิต และเป้าหมายของโครงการเพื่อให้ผู้เข้าอบรมมีการเปลี่ยนแปลงความคิดความเชื่อจากเดิมที่มองไม่เห็นว่าคุณภาพไม่เป็นธรรมทางเพศภาวะมีอยู่จริงหรือไม่เห็นความทับซ้อนทาง

อัตลักษณ์ที่นำมาสู่การได้รับการกดขี่ หรือมีความรู้ความเข้าใจแต่ไม่เกิดการตระหนักรู้ที่จะนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม นโยบายหรือการบริการ ผู้จัดการอบรมจึงใช้กระบวนการฝึกอบรม ในรูปแบบการเรียนรู้ผ่านประสบการณ์ พัฒนาโดย Kolb เป็นการจัดการเรียนการสอนหรือการฝึกอบรมรูปแบบหนึ่งของการจัดการเรียนรู้ที่ผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง ให้ความสำคัญต่อการสร้างความรู้ ทักษะและเจตคติด้วยการนำเอาประสบการณ์เดิมของผู้เรียนมาบูรณาการเพื่อให้เกิดความรู้ความเข้าใจ (Bell, 2007; Khuankaew, 2012)

ตารางที่ 1: เนื้อหา ยุทธศาสตร์และวัตถุประสงค์การอบรม

ประเด็น	รายละเอียด	วัตถุประสงค์
เนื้อหา	ประกอบด้วยการเรียนรู้เรื่องการวิเคราะห์อำนาจ อัตลักษณ์ และความทับซ้อนของอัตลักษณ์ อคติและการเป็นชายขอบ การวิเคราะห์เพศภาวะ การกดขี่เชิงโครงสร้างบนฐานเพศภาวะและความทับซ้อนของอัตลักษณ์ การวิเคราะห์ความทับซ้อนของการกดขี่โดยใช้เพศภาวะเพศวิถีและความทับซ้อนของอัตลักษณ์เป็นแกน การทำงานบนฐานความเป็นธรรมด้านอัตลักษณ์ขององค์กรและการวางแผนการทำงาน การสร้างความมั่นคงภายใน	1) เข้าใจเรื่องความไม่เป็นธรรมบนฐานเพศภาวะและอัตลักษณ์ที่ทับซ้อนจากประสบการณ์ชีวิตของตนเอง และเกิดแรงบันดาลใจที่จะสร้างการเปลี่ยนแปลง 2) สามารถวิเคราะห์งานขององค์กรโดยใช้มุมมองความซับซ้อนของความไม่เป็นธรรมบนฐานเพศภาวะและอัตลักษณ์ที่ทับซ้อน
วิธีการอบรม	การเรียนรู้ผ่านประสบการณ์ โดยให้ผู้เข้ารับการอบรมทำกิจกรรมต่าง ๆ ดูภาพยนตร์ วิดีโอคลิป สะท้อนคิด แลกเปลี่ยนประสบการณ์ที่เกิดขึ้นหลังการทำกิจกรรมหรือ ดูภาพยนตร์ วิดีโอคลิป และฝึกทักษะการสื่อสาร การสำรวจทำความเข้าใจตนเอง โดยจับคู่กับเพื่อนที่เข้าอบรมใช้โจทย์ที่เกิดขึ้นจากประสบการณ์ผู้เข้ารับการอบรมจริง	แนวคิดการเรียนรู้ผ่านประสบการณ์เชื่อว่า หากผู้เรียนลงมือทำผ่านประสบการณ์จริง ผ่านความรู้สึก จะทำให้เกิดความรู้ความเข้าใจ ตระหนักรู้และเปลี่ยนแปลงทัศนคติ และพฤติกรรมในเนื้อหาที่เรียนมากกว่าการเรียนรู้ผ่านการฟังการบรรยาย

กระบวนการพัฒนาสมรรถนะผู้เข้าร่วมโครงการ

ทีมกระบวนการที่เป็นผู้อบรม ประกอบด้วยกระบวนการหลัก 3 คน (ผู้นิพนธ์คนที่ 6,7,และ 9) เป็นผู้มีความรู้ความเชี่ยวชาญในการจัดอบรมเชิงปฏิบัติการเรื่องความเป็นธรรมทางสังคมที่บูรณาการมิติเพศภาวะและความทับซ้อนทางอัตลักษณ์มายาวนานกว่า 20 ปี และมีการทำงานเพื่อความเป็นธรรมทางสังคมโดยเฉพาะอย่างยิ่งประเด็นผู้หญิง กระบวนการอบรมแบ่งออกเป็น 4 ระยะคือ ระยะที่ 1 ประกอบด้วย 1.1) พัฒนาความรู้ความเข้าใจเรื่องเพศภาวะความทับซ้อนทางอัตลักษณ์ และ กรอบการวิเคราะห์เพื่อออกแบบโครงการ (5 วัน) 1.2) ผู้เข้ารับการอบรมกลับไปนำเสนอแผนการทำงานกับหน่วยงานต้นสังกัดและ

ปรับปรุงแผนให้เหมาะสม 1.3) แลกเปลี่ยนเรียนรู้แผนการทำงานของแต่ละหน่วยงาน ระยะนี้ใช้เวลาประมาณ 2 เดือน ระยะที่ 2 ผู้เข้ารับการอบรมปฏิบัติตามแผนงานโดยมีทีมวิชาการติดตามหนุนเสริม นำเสนอแผนการทำงานกับหน่วยงานต้นสังกัด ในระยะนี้หลังจากดำเนินการไป 6 เดือน ผู้เข้าร่วมโครงการมาแลกเปลี่ยนเรียนรู้การทำงานด้วยกัน และกลับไปปฏิบัติงานต่อ ใช้เวลาดำเนินงานในระยะนี้ 8 เดือน ระยะที่ 3 ประเมินผลโดยเริ่มติดตามประเมินผลหลังจากสิ้นสุดการอบรมไปแล้ว 6 เดือน

การเก็บข้อมูล

โครงการนี้ได้รับการรับรองจากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น ใช้การเก็บข้อมูลเชิงปริมาณ เป็นแบบสอบถามเชิงโครงสร้างให้ผู้เข้าร่วมโครงการประเมินผลความคิดเห็นต่อเนื้อหา วิธีการที่ใช้ในการอบรมและความพึงพอใจต่อการเข้าอบรม เป็นการให้คะแนนแบบประมาณค่า (1- 4 เห็นด้วยมากที่สุด) ประเมินวันสุดท้ายหลังสิ้นสุดการอบรม และ 2) ทีมติดตามประเมินผล (ไม่เกี่ยวข้องกับการกระบวนการอบรมหรือการหนุนเสริม) เก็บข้อมูลการเปลี่ยนแปลงในระดับตัวบุคคลที่เข้าร่วมโครงการและการเปลี่ยนแปลงในองค์กร เช่นนโยบาย แนวปฏิบัติการให้บริการ โดยการสัมภาษณ์เชิงลึกกับผู้เข้าร่วมโครงการตัวอย่างแนวคำถาม เช่น 1) ท่านเข้าร่วมโครงการนี้ได้อย่างไร 2) ความคาดหวังต่อการมาเข้าร่วมโครงการ 3) ความคิดเห็นต่อการเข้าร่วมโครงการ 4) การเปลี่ยนแปลงหลังจากเข้าร่วมโครงการ 5) การนำความรู้ที่ได้ไปใช้ในการทำงาน

การวิเคราะห์ข้อมูล ข้อมูลเชิงปริมาณใช้วิธีการวิเคราะห์เชิงพรรณนา ข้อมูลเชิงคุณภาพใช้การวิเคราะห์เชิงเนื้อหา และการตรวจสอบความเชื่อถือได้ของข้อมูลเชิงคุณภาพ ใช้วิธีการหลากหลาย เช่นการตรวจสอบสามเส้าจากทีมวิจัย 3 คนในการอ่านบันทึกการสัมภาษณ์ และนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลกับทีมวิจัยที่เหลือเพื่อตรวจสอบความตรงในการแปลผลข้อมูล

ผลการศึกษา

คุณลักษณะของผู้เข้ารับการอบรมระยะที่ 1

ผู้ให้ข้อมูลจำนวน 22 คน (เพศชาย 3 คน เพศหญิง 16 คน เกย์ 3 คน) อายุเฉลี่ย 36.2 ปี ส่วนใหญ่สถานภาพสมรสโสด (16 คน) ส่วนใหญ่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี (16คน) ทำงานองค์กรพัฒนาเอกชนมากที่สุด (11 คน) รองลงมาทำงานในหน่วยงานภาครัฐและองค์กรอิสระ (8 คน) และทำงานในสถาบันการศึกษา 3 คน จากการสำรวจพบว่า ผู้เข้าอบรมจำนวน 10 คนเคยอบรม/เรียนรู้เรื่องเพศภาวะแต่ไม่

เคยเรียนเรื่องความทับซ้อนทางอัตลักษณ์ ไม่เคยเรียนรู้เรื่องเพศภาวะ จำนวน 8 คน และ อีก 4 คนไม่ระบุ
ประสบการณ์การเรียนรู้

ความคิดเห็นและความพึงพอใจต่อการเข้าอบรมเชิงปฏิบัติการ

ผลการประเมินความคิดเห็นและความพึงพอใจต่อกระบวนการพัฒนาความรู้ความเข้าใจต่อกรอบ
เพศภาวะและความทับซ้อนทางอัตลักษณ์หลังจากสิ้นสุดการอบรม พบว่าผู้เข้าร่วมการอบรมมีความพึงพอใจ
ต่อการอบรมเชิงปฏิบัติการในภาพรวมและในทุกหัวข้อในระดับมากถึงมากที่สุด ผู้เข้าร่วมส่วนใหญ่ตอบว่ามี
ความเข้าใจในหัวข้อ “อัตลักษณ์และความทับซ้อน” มากที่สุด (ค่าเฉลี่ย 3.50) และมีความเข้าใจหัวข้อ
“วิเคราะห์การทำงานบนฐานความเป็นธรรมด้านอัตลักษณ์ขององค์กรและการวางแผนการทำงาน” น้อยที่
สุดแต่ก็ยังอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.21) มีความพึงพอใจต่อกระบวนการอบรมที่ใช้รูปแบบการเรียนรู้ผ่าน
ประสบการณ์ในระดับมากถึงมากที่สุด (ค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.45- 3.59) รายละเอียดดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2: การรับรู้ของผู้เข้าร่วมอบรมที่มีต่อเนื้อหาในหลักสูตรการอบรม

เนื้อหา	ระดับความคิดเห็น (N 22)				$\bar{X}$
	มากที่สุด (4)	มาก (3)	ปาน กลาง (2)	น้อย (1)	
หัวข้อ: การสร้างความมั่นคงภายใน					3.33
1. ท่านมีความเข้าใจในเนื้อหา	8 (36.36)	12 (54.5)	2 (9.09)	-	3.27
2. กระบวนการอบรมทำให้ท่านมีความเข้าใจได้อย่างชัดเจน	10 (45.4)	12 (54.5)	-	-	3.45
3. เนื้อหา มีประโยชน์ต่อการทำงานเพื่อความเป็นธรรมทางสังคม	11 (50.6)	8 (36.36)	1 (4.55)	2 (9.09)	3.27
หัวข้อ: อำนาจ					3.44
1. ท่านมีความเข้าใจในเนื้อหา	10 (45.4)	11 (50.6)	1 (4.55)	-	3.41
2. กระบวนการอบรมทำให้ท่านมีความเข้าใจได้อย่างชัดเจน	11 (50.6)	10 (45.4)	1 (4.55)	-	3.45
3. เนื้อหา มีประโยชน์ต่อการทำงานเข้าใจความเป็นธรรมทางสังคม	13 (59.1)	7 (31.82)	1 (4.55)	1 (4.55)	3.45
หัวข้อ: อัตลักษณ์ และ ความทับซ้อนของอัตลักษณ์					3.50
1. ท่านมีความเข้าใจในเนื้อหา	9 (40.91)	12 (54.5)	1 (4.55)	-	3.36
2. กระบวนการอบรมทำให้ท่านมีความเข้าใจได้อย่างชัดเจน	12 (54.5)	10 (45.4)	-	-	3.55
3. เนื้อหา มีประโยชน์ต่อการทำงานเข้าใจความเป็นธรรมทางสังคม	15 (68.2)	6 (27.27)	-	1 (4.55)	3.59

เนื้อหา	ระดับความคิดเห็น (N 22)				$\bar{X}$
	มากที่สุด (4)	มาก (3)	ปานกลาง (2)	น้อย (1)	
หัวข้อ: อภิสิทธิ์และการเป็นคนชายขอบ					3.49
1. ท่านมีความเข้าใจในเนื้อหา	10 (45.4)	11 (50.6)	1 (4.55)	-	3.41
2. กระบวนการอบรมทำให้ท่านมีความเข้าใจได้อย่างชัดเจน	11 (50.6)	11 (50.6)	-	-	3.50
3. เนื้อหามีประโยชน์ต่อการทำความเข้าใจความเป็นธรรมทางสังคม	14 (63.6)	7 (31.82)	-	1 (4.55)	3.55
หัวข้อ: ระบบเพศภาวะและเพศวิถี					3.45
1. ท่านมีความเข้าใจในเนื้อหา	11 (50.6)	11 (50.6)	-	-	3.50
2. กระบวนการอบรมทำให้ท่านมีความเข้าใจได้อย่างชัดเจน	11 (50.6)	11 (50.6)	-	-	3.50
3. เนื้อหามีประโยชน์ต่อการทำความเข้าใจความเป็นธรรมทางสังคม	11 (50.6)	9 (40.91)	1 (4.55)	1 (4.55)	3.36
หัวข้อ: การกดขี่เชิงโครงสร้างบนฐานเพศภาวะและความทับซ้อนของอัตลักษณ์					3.47
1. ท่านมีความเข้าใจในเนื้อหา	10 (45.4)	12 (54.5)	-	-	3.45
2. กระบวนการอบรมทำให้ท่านมีความเข้าใจได้อย่างชัดเจน	13 (59.1)	9 (40.91)	-	-	3.59
3. เนื้อหามีประโยชน์ต่อการทำความเข้าใจความเป็นธรรมทางสังคม	15 (68.2)	4 (18.18)	3 (13.64)	-	3.36
หัวข้อ: การวิเคราะห์ความทับซ้อนของการกดขี่โดยใช้เพศภาวะเพศวิถีและความทับซ้อนของอัตลักษณ์เป็นแกน					3.44
1. ท่านมีความเข้าใจในเนื้อหา	10 (45.4)	11 (50.6)	1 (4.55)	-	3.41
2. กระบวนการอบรมทำให้ท่านมีความเข้าใจได้อย่างชัดเจน	11 (50.6)	10 (45.4)	1 (4.55)	-	3.45
3. เนื้อหามีประโยชน์ต่อการทำงานเพื่อสร้างความเป็นธรรมทางสังคม	13 (59.1)	7 (31.82)	2 (9.09)	-	3.45
หัวข้อ: วิเคราะห์การทำงานบนฐานความเป็นธรรมด้านอัตลักษณ์ขององค์กรและการวางแผนการทำงาน					3.21
1. ท่านมีความเข้าใจในเนื้อหา	7 (31.82)	12 (54.5)	3 (13.64)	-	3.18
2. กระบวนการอบรมทำให้ท่านมีความเข้าใจได้อย่างชัดเจน	8 (36.36)	12 (54.5)	2 (9.09)	-	3.27
3. เนื้อหามีประโยชน์ต่อการทำงานเพื่อสร้างความเป็นธรรมทางสังคม	10 (45.4)	8 (36.36)	3 (13.64)	1 (4.55)	3.18
โดยภาพรวมท่านมีความพึงพอใจในการประชุมเชิงปฏิบัติการครั้งนี้	12 (54.5)	10 (45.4)	-	-	3.55

การเปลี่ยนแปลงระดับบุคคลของผู้เข้าร่วมโครงการ

ตารางที่ 3 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลจำนวน 18 คน อีก 4 คนที่เข้าร่วมโครงการไม่สามารถติดต่อได้ในช่วงเก็บข้อมูลปีโครงการเนื่องจากย้ายที่ทำงาน ข้อมูลจากการสัมภาษณ์เชิงลึกแบ่งกลุ่มการเปลี่ยนแปลงเป็น 3 รูปแบบ ได้แก่ 1) เพิ่มมุมมองหรือมีความเข้าใจเนื้อหาด้านเพศภาวะและความทับซ้อนทางอัตลักษณ์มาเป็นฐานคิดในการมองสังคมมากขึ้น จำนวน 10 คน และอีก 6 คนเป็นพนักงานองค์กรพัฒนาเอกชนมายาวนานแต่การเข้าการอบรมครั้งนี้มีความเข้าใจตระหนักประเด็นความทับซ้อนทางอัตลักษณ์ และเชื่อมโยงเนื้อหาได้ดีขึ้น 2) ได้รับการเสริมพลัง เกิดทักษะในการสร้างความมั่นคงภายใน และเยียวยาภาวะจิตใจ จำนวน 11 คน และ 3) นำมุมมองเพศภาวะและความทับซ้อนทางอัตลักษณ์ไปใช้ในงาน จำนวน 13 คน อีก 5 คนไม่สามารถเอาไปสร้างการเปลี่ยนแปลงในหน่วยงานหรือองค์กร

ตารางที่ 3: การเปลี่ยนแปลงระดับบุคคลภายหลังการเข้าร่วมการอบรม

นามสมมุติ	เพิ่มมุมมอง/เพิ่มการตระหนัก	เสริมพลังและเยียวยา	นำความรู้ไปใช้ในงานได้
หน่วยงานภาครัฐและองค์กรอิสระ			
คุณหนึ่ง	/	X	/
คุณสอง	/	/	X
คุณสาม	/	X	X
คุณสี่	X	X	X
คุณห้า	/	X	X
คุณหก	X	X	X
สถาบันการศึกษา			
คุณเจ็ด	/	/	/
คุณแปด	/	/	๐๐
คุณเก้า	/	/	๐๐
องค์กรพัฒนาเอกชน			
คุณสิบ	○	/	/
คุณสิบเอ็ด	○	/	/
คุณสิบสอง	○	X	/
คุณสิบสาม	/	/	/
คุณสิบสี่	○	X	/
คุณสิบห้า	○	/	/
คุณสิบหก	/	/	/

นามสมมุติ	เพิ่มมุมมอง/เพิ่มการตระหนัก	เสริมพลังและเยียวยา	นำความรู้ไปใช้ในงานได้
คุณสิบเจ็ด	○	/	/
คุณสิบแปด	/	/	/

หมายเหตุ: / = เกิดการเปลี่ยนแปลงชัดเจน; ● = อยู่ในกระบวนการการเปลี่ยนแปลง และต้องการความรู้เพิ่ม;
○ = เข้าใจประเด็นดังกล่าวอยู่แล้วแต่มีความเข้าใจและตระหนักชัดเจนมากขึ้น; X = ไม่เกิดผลหรือไม่ตอบ

ข้อมูลเชิงคุณภาพที่แสดงถึงการเปลี่ยนแปลงระดับบุคคล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการเปลี่ยนแปลงของผู้เข้าร่วมโครงการและปัจจัยที่ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงตามการรับรู้ของผู้เข้าร่วมโครงการ โดยนำเสนอผลการเปลี่ยนแปลงออกเป็น 3 กลุ่มใหญ่ คือ 1) เกิดการเปลี่ยนแปลงและเอาไปทำงานเพื่อการเปลี่ยนแปลง 2) เกิดการเปลี่ยนแปลงแต่ไม่สามารถเอาไปทำงานเพื่อการเปลี่ยนแปลงได้ 3) ไม่เห็นประเด็นปัญหาความไม่เป็นธรรมทางเพศภาวะจึงไม่ได้สร้างการเปลี่ยนแปลง และ 4) ปัจจัยที่ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงความคิด ความเข้าใจและทัศนคติ เกิดพลังที่จะทำงานเพื่อความเป็นธรรมทางสังคม

1. เกิดการเปลี่ยนแปลงและเอาไปทำงานเพื่อการเปลี่ยนแปลง

ผู้เข้าร่วมโครงการในกลุ่มนี้มี 13 คน โดย 9 คนเป็นคนทำงานในองค์กรพัฒนาเอกชนเคยเรียนรู้เรื่องเพศภาวะมาก่อนแต่ไม่เคยเข้ารับการอบรมเรื่องความทับซ้อนทางอัตลักษณ์ และมีจำนวน 3 คนทำงานด้านการศึกษาเคยอ่านเรื่องเพศภาวะแต่ยังไม่เคยเข้ารับการอบรม และอีก 1 คนเป็นนักวิชาการทำงานด้านสิทธิความเป็นธรรม ทุกคนบอกว่าการมาเข้าอบรมแม้ว่าจะมีความรู้ความเข้าใจทำงานด้านนี้ แต่การมาเข้าร่วมโครงการทำให้มีความเข้าใจประเด็นเพศภาวะและความทับซ้อนทางอัตลักษณ์ที่นำมาสู่การได้รับความไม่เป็นธรรมและการทำงานเพื่อส่งเสริมความเป็นธรรมลึกซึ้งมากขึ้น สามารถเชื่อมโยงเนื้อหาเข้าด้วยกันและเอาไปทำงานเพื่อการเปลี่ยนแปลงได้

เห็นและตระหนักความทับซ้อนทางอัตลักษณ์

ผู้ให้ข้อมูลที่มีพื้นฐานความเข้าใจเรื่องเพศภาวะมาก่อนและทำงานในประเด็นความเป็นธรรมให้ข้อคิดเห็นว่า การเข้าอบรมที่มีการบูรณาการเพศภาวะและความทับซ้อนทางอัตลักษณ์ ช่วยทำให้เข้าใจสาเหตุของการที่บุคคลได้รับความไม่เป็นธรรมชัดเจนขึ้น ดังตัวอย่างคำพูด

“เพศภาวะที่ไม่ใช่เรื่องใหม่เลย แต่เรื่องอัตลักษณ์ทับซ้อนการเป็นคนชายขอบ นี่คือนี่สิ่งใหม่เลย เมื่อก่อนเราก็โอเคนะคนคนหนึ่งเผชิญปัญหามากกว่าหนึ่งอย่าง แต่เราไม่รู้ว่ามันเกิดจากความทับซ้อนทางอัตลักษณ์แล้วโดนกดทับโดยโครงสร้าง พอเอาเรื่องอัตลักษณ์มาจับ มันเลยทำให้เข้าใจทั้งเรื่องเพศ เรื่องอำนาจ มันเชื่อมโยงกัน ทำให้เห็นภาพชัดขึ้นว่ามันเกิดจากสิ่งเหล่านี้เองจึงทำให้เกิดความไม่เป็นธรรม ความเหลื่อมล้ำทางสังคม ทำให้เรามองคนอย่างเข้าใจมากขึ้น”

(ผู้หญิงทำงานในองค์กรพัฒนาเอกชนเคยผ่านการเรียนรู้เพศภาวะ)

ผู้เข้าร่วมโครงการที่มีหน้าที่ความรับผิดชอบในการทำงานด้านความเป็นธรรมทางเพศภาวะกล่าวว่าตนเองมีความรู้ในเรื่องนี้อยู่แล้ว แต่การมาเข้าอบรมก็ทำให้เกิดความตระหนักในประเด็นอัตลักษณ์ทับซ้อนของการไร้อำนาจ เข้าใจว่าสาเหตุรากลึกที่มาจากโครงสร้างสังคม และตระหนักถึงความละเอียดอ่อนในประเด็นเพศภาวะ ทำให้มีความมุ่งมั่นตั้งใจที่จะทำงานในหน่วยงานของตัวเอง ดังคำพูด

“เมื่อก่อนจะคิดว่าต้องแก้ปัญหาด้วยการออกกฎหมาย ออกระเบียบ นำคนคิดมาลงโทษ แต่พอมาเรียนหลักสูตรนี้ทำให้เราเห็นว่ากฎหมายเป็นแค่ส่วนหนึ่ง เราต้องส่งเสริมบริบทอื่น ๆ ด้วยเพื่อให้เกิดความเท่าเทียมและเกิดกลไกการเข้าถึง ทำให้คนได้แก้ปัญหาของตัวเอง หรือเกิดมาตรการป้องกัน การเรียนรู้ทำให้เกิดมุมมองต่อการแก้ปัญหามากขึ้น มีภาพต่อมันกว้างขึ้น เมื่อก่อนจะรู้แต่หลักการ แต่เวลาให้อธิบายหรือพูดไม่มั่นใจ เพราะไม่เข้าใจฐานราก พอเราเรียนแล้วเข้าใจฐานคิด เราก็เสนอต่อกรรมการได้ หากเขาถามก็คิดว่าตอบได้”

(ผู้ชายทำงานในภาครัฐไม่เคยผ่านการเรียนรู้เพศภาวะ)

มีผู้เข้าอบรมอีกคนที่เป็นเกย์ บอกเล่าว่าการมาเข้าอบรมและกระบวนการอบรมที่ทำให้เกิดความไว้วางใจกล้าเปิดใจ แลกเปลี่ยนประสบการณ์กับคนอื่น ทำให้เขาเข้าใจตัวเองมากขึ้น เข้าใจสาเหตุของการที่ตนเองเคยเกิดประสบการณ์ความรู้สึกทางลบ เช่น อาย ถูกเลือกปฏิบัติ ถูกล้อเลียน และทำให้เราไม่รีบตัดสินคนอื่น ดังคำพูด

“รูปแบบการเรียนรู้ต่างกัน การเรียนรู้แบบนี้ทำให้เราอิน ทำให้เราเปิดใจ มันรู้สึกว่าการแก้ไขมันต้องเริ่มต้นกับคนที่มาอบรมด้วยกัน การได้แลกเปลี่ยนกับคนอื่น ทำให้เห็นตัวเองชัดเลย ทำให้เราเปลี่ยนความรู้สึกตัวเองในหลายๆเรื่อง เช่น บางเรื่องที่เรารู้สึกว่าตอนเด็ก ๆ ทำไมเราต้องปิดบังความรู้สึกตัวเอง ทำไมเราต้องอายกับการที่เราเป็นแบบนี้ ทำไม

เราถึงถูกปฏิบัติจากคนนั้นแบบนี้แบบนี้ เช่นเพื่อนลื้อที่โรงเรียน โดนครูบังคับให้เราทำอย่างที่เราไม่อยากทำ พอมาเรียนรู้เรื่องนี้เราก็อึ้งใจสาเหตุทำไมเป็นแบบนี้ มันมองเห็นอะไรที่ต่างไปจากเดิม”

(เกย์ทำงานในองค์กรพัฒนาเอกชนเคยผ่านการเรียนรู้เพศภาวะ)

มีพลังในการทำงานเพื่อความเป็นธรรมทางสังคมต่อ

ผู้เข้ารับการอบรมในกลุ่มนี้ส่วนใหญ่โดยเฉพาะองค์กรพัฒนาเอกชนรู้สึกว่าการอบรมและการมาเข้าร่วมโครงการทำให้ได้ทบทวนชีวิตส่วนตัวและชีวิตการทำงาน มีทักษะจัดการความเครียดมากขึ้น รู้สึกช่วยเติมพลังใจอย่างมาก และกระบวนการอบรมและกล้าเปิดเผยเพศวิถีของตนเองกับสังคม

“พี่รู้สึกว่าการทำมาหลาย เพราะไฟเรากำลังหมด พอทำงานไปนาน ๆ มันเหนื่อย เหมือนพายเรืออยู่ในอ่าง ประเด็นผู้หญิงติดเชื้อมันกระจายกระจาย อยู่ในเรื่องผู้หญิง คนพิการ ความรุนแรงในครอบครัว อนามัยเจริญพันธุ์ ฯลฯ แล้วมันไม่ยับยั้ง รู้สึกเคือง หมดแรง พอพี่เขามาชวนไปเรียนก็ตกลงเลย ด้วยความที่เรามองตัวเองเหมือนน้ำไม่เต็มแก้วและอยากหาแหล่งทุนมาทำงานด้วย”

(ผู้หญิงเป็นผู้อยู่ร่วมกับเชื้อ HIV และทำงานองค์กรองค์กรพัฒนาเอกชนเคยผ่านการเรียนรู้เพศภาวะ)

“การที่เราเป็นเกย์และติดเชื้อเอชไอวี มันทับซ้อนอยู่นะ การที่เราเห็นตัวตนของตัวเองชัดขึ้น ทำให้เรารู้สึกสบายใจ เวลาทำงานก็เลือกที่จะเปิดกับใคร ไม่เปิดกับใคร จะแต่งตัวอย่างไร ต้องการอะไร พอเราเข้าใจก็พบความสุข”

(เกย์ทำงานในทำงานองค์กรองค์กรพัฒนาเอกชนเคยผ่านการเรียนรู้เพศภาวะ)

2. เกิดการเปลี่ยนแปลงแต่ไม่สามารถเอาไปทำงานเพื่อการเปลี่ยนแปลงได้

ผู้เข้ารับการอบรมกลุ่มนี้จำนวน 4 คน มีความเข้าใจและตระหนักในประเด็นเพศภาวะและความทับซ้อนทางอัตลักษณ์ แต่ไม่สามารถนำไปทำงานเพื่อสร้างการเปลี่ยนแปลงในองค์กรได้ เนื่องจากไม่ได้มีบทบาทหน้าที่รับผิดชอบในการให้บริการหรือการพัฒนาหลักสูตรการจัดอบรมพัฒนาคนโดยตรง เนื่องจากผู้เข้าร่วมโครงการเสนอแผนงานเกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตรสิทธิมนุษยชนโดยบูรณาการกับมิติเพศภาวะและการทับซ้อนทางอัตลักษณ์ให้เกิดขึ้นในองค์กร แต่ไม่ได้มีหน้าที่รับผิดชอบโดยตรงในงานพัฒนาหลักสูตรและไม่ได้ทำงานในฝ่ายทรัพยากรบุคคล จึงไม่สามารถดำเนินงานได้ ดังตัวอย่างคำพูด

“หน้าที่งานของแต่ละหน่วยงานไม่เหมือนกัน บางคนทำได้เลย เพราะทำงานด้านคุ้มครองพิทักษ์สิทธิโดยตรง แต่หน้าที่งานเราไม่ตรง เราทำงานส่งเสริมพัฒนา ได้เอาข้อมูลมาแชร์กับเพื่อน เวลาเราไปสอนคนอื่นเราก็จะบอกเขาว่าให้มองในมิติความทับซ้อนของคนกลุ่มเปราะบางด้วย เวลาเราจัดประชุมเชิญคนมาเราเริ่มมองเห็นคนที่เปราะบางหลายอัตลักษณ์ อันนี้หน้าที่งานที่เราทำได้ แต่คิดว่าน่าจะเอาเนื้อหาตรงนี้และวิธีการอบรมมาใส่ในหลักสูตรที่ทาง...มีอยู่ แต่พอคิดว่าหลักสูตรที่เราทำอยู่ เราไปจ้างอาจารย์ที่ปรึกษาที่มาจาก... เขาก็เซตหลักสูตรตามกระบวนการของเขา อาจารย์เขาก็เอาไปพูดในชั้นเรียน แต่ก็ต้องเข้าใจวิธีการสอนของแต่ละคนไม่เหมือนกัน ถ้ามองว่าใช้ได้เต็มที่ใหม่ ก็คิดว่าไม่เต็มที่ค่ะ คือจะให้เขาเปลี่ยนวิธีการ เขาก็มีธงของเขาในระดับหนึ่ง”

(ผู้หญิงทำงานในหน่วยงานภาครัฐเคยผ่านการเรียนรู้เพศภาวะ)

3. ไม่เห็นประเด็นปัญหาความไม่เป็นธรรมทางเพศภาวะจึงไม่ได้สร้างการเปลี่ยนแปลง

อย่างไรก็ตามพบว่าเมื่อผู้เข้ารับการอบรมสองคนไม่เกิดการเปลี่ยนแปลง ซึ่งจะเป็นคนที่มีอายุมาก มีบทบาทหน้าที่ในการผดุงความเป็นครอบครัว ส่วนอีกคนไม่เข้าใจโครงการตั้งแต่ต้น ดังตัวอย่าง

“ประเด็นเรื่องเพศภาวะมันเป็นเรื่องยาก มันลึกซึ้ง พี่มีหน้าที่เป็นผู้ประนอม คนที่เป็นผู้พิพากษาสมทบหรือผู้ประนีประนอมน่าจะจะได้เรียนรู้เรื่องนี้”

(ผู้หญิงทำงานเป็นจิตอาสาในหน่วยงานภาครัฐเคยผ่านการเรียนรู้เพศภาวะ)

“โดยความเห็นของผมคิดว่ามันไม่ค่อยเกี่ยวข้องกับสำนักงาน...สักเท่าไร คือน้ำหนักของสำนักงานส่วนใหญ่เป็นเรื่องการกำกับดูแลในกิจการกระจายเสียงกิจการโทรทัศน์อย่างนี้ แต่ไม่เชิงว่าไม่เกี่ยวข้องกับสักทีเดียว มันจะเกี่ยวข้องกับเรื่องสื่อก็ได้ แต่ว่าโดยภาพรวมคือมันไม่เกี่ยวกับสำนักงานของผม ผมคิดว่าในสำนักงานของผมไม่ได้มีปัญหาชาย-หญิง มันไม่มีนะ มันน่าจะหมดสมัยไปแล้ว มีประโยชน์ส่วนตัว แต่ในระดับงานโดยหลักนี้ไม่ค่อยเกี่ยว ผมมองว่าเป็นแนวสังคมสงเคราะห์คือการดูแลช่วยเหลือคนจน คนไร้สิทธิ คนถูกกระทำทารุณ”

(ผู้ชายทำงานในหน่วยงานภาครัฐการสื่อสารไม่เคยผ่านการเรียนรู้เพศภาวะ)

4. ปัจจัยเงื่อนไขที่ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลง

ข้อมูลจากการสัมภาษณ์พบว่าในมุมมองของผู้เข้าร่วมโครงการมีความเห็นว่านอกจากเนื้อหาในการอบรมทำให้พวกเขามีความรู้ความเข้าใจแล้ว การออกแบบกระบวนการเรียนรู้ที่ใช้การเรียนรู้ผ่านประสบการณ์

และการเลือกผู้มาเรียนรู้ที่มีความหลากหลาย ยังทำให้ผู้เข้ารับการอบรมเกิดการตระหนักในประเด็นและมีพลังที่จะเปลี่ยนแปลงเพื่อสร้างความเป็นธรรมทางสังคม

ผู้เข้าร่วมอบรมมีความหลากหลาย

ผู้เข้ารับการอบรมผู้หญิงอีกคนที่ทำหน้าที่โดยตรงในหน่วยงานคุ้มครองสิทธิบอกเล่าว่าการมาเข้าอบรมที่มีสมาชิกมีความหลากหลาย ซึ่งเธอไม่เคยเจอกระบวนการเรียนรู้แบบนี้มาก่อนส่วนใหญ่เป็นคนในสังคมเดียวกัน มาเข้าร่วมโครงการนี้ทำให้เธอเห็นและเข้าใจประเด็นอัตลักษณ์ทับซ้อนซึ่งเป็นประเด็นเป็นเรื่องใหม่สำหรับเธอมากตัวอย่างคำพูด

“อาจารย์เขาสอนแบบสุดๆเลย ทำให้เห็นความแตกต่างในสังคม ซึ่งพี่ไม่เคยอยู่ในสังคมที่มีความแตกต่างหลากหลายมากเหมือนคราวนี้ มีทั้งผู้ติดเชื้อเอชไอวี มีคนที่เคยถูกกระทำรุนแรง เราไม่รู้ว่ามีคนที่ชีวิตเขาต้องต่อสู้ขนาดนี้เลยนะ มันทำให้เห็นความแตกต่างในสังคม เราไม่เคยคิดถึงเรื่องนี้ เรามองข้ามไป มันทำให้เราเห็นภาพว่าเราจะไม่ปฏิบัติแบบนี้กับใคร มันช่วยให้เห็นภาพมากขึ้นว่าคนหนึ่งคนไม่ได้มีอัตลักษณ์เดียว อาจจะเปรียบได้กับคนที่พิการซ้ำซ้อน เพราะฉะนั้นการดูแลแต่ละคนจะใช้เครื่องมือเดียวไม่ได้ มันต้องประยุกต์ให้เหมาะกับเขา”

(ผู้หญิงทำงานในภาครัฐเคยผ่านการเรียนรู้เพศภาวะ)

สำหรับผู้เข้ารับการอบรมที่ไม่เคยเรียนรู้เรื่องเพศภาวะและความทับซ้อนทางอัตลักษณ์มาก่อน มีความชอบในเนื้อหา และสามารถนำไปใช้ในชีวิตส่วนตัว เกิดการเปลี่ยนแปลงตัวเอง ตระหนักในอำนาจภายในที่ตัวเองมีอยู่ ดังตัวอย่างคำพูดของผู้เข้ารับการอบรมคนหนึ่งเพศหญิง และมีอายุ ปี กล่าวว่า 26

“การอบรมแบบนี้มัน impact มากเลย คนที่มาอบรมมีความหลากหลาย มีคนที่อยู่กับเชื้อ HIV เวลาพี่เขา share มันทำให้เรารู้ได้ว่ามีคนที่ถูกกระทำจริงจริงในสังคม กิจกรรมหลายอย่างมันทำให้เราเข้าใจและเห็นภาพมาก มัน work เช่นกิจกรรมหมอนที่ทำให้เห็นความทับซ้อนทางอัตลักษณ์ เห็นผู้หญิง เห็นความยากจน และการอยู่กับเชื้อในคนเดียว การเรียนรู้ครั้งนี้จึงเป็นการเปิดโลกให้เข้าใจเรื่องอัตลักษณ์ ความรุนแรง และโครงสร้างสังคม ได้วิเคราะห์และทบทวนอัตลักษณ์ทับซ้อนของตัวเอง ทำให้มีความมั่นใจในตัวเองมากขึ้นเมื่อกลับไปทำงาน กล้าแสดงความคิดเห็นกับคนที่มีแหล่งอำนาจมากกว่า เพื่อยืนยันความต้องการของตนเอง กล้าเตือนเพื่อนร่วมงานที่ล่วงละเมิดทางเพศทางวาจา และแลกเปลี่ยนประเด็นการอบรมกับเพื่อนร่วมงาน”

(ผู้หญิงทำงานในภาครัฐสถาบันการศึกษาไม่เคยผ่านการเรียนรู้เพศภาวะ)

กระบวนการเรียนรู้ทำให้เกิดการตระหนักรู้ปัญหาความไม่เป็นธรรมจากความทับซ้อนของอัตลักษณ์

ผู้เข้าร่วมโครงการคนหนึ่งทำงานในองค์กรที่สร้างความเป็นธรรมให้กับผู้หญิงโดยตรงบอกเล่าว่ามีความรู้เรื่องเพศภาวะบ้างเพราะทางหน่วยงานได้เชิญวิทยากรมาจัดอบรม แต่การมาเข้าร่วมโครงการนี้ด้วยรูปแบบการเรียนรู้ที่ใช้การเรียนรู้ผ่านประสบการณ์ทำให้มีความเข้าใจความทับซ้อนทางอัตลักษณ์มากขึ้น ดังคำพูด

“กระบวนการเรียนรู้ต่างจากที่เคยเรียนมาค่ะ หลักสูตรนี้นั้นทำให้เราเกิดความตระหนักในทันที เราจะเห็นหรือเรียนรู้จากประสบการณ์ย้อนกลับมามองตัวเราหรือเพื่อนร่วมคลาสได้ เกิดการฉุกละหุกได้ แต่ถ้าเรียนด้วยวิธีการอื่นที่ผ่านมา เราจะเกิดความรู้ความเข้าใจเป็นลำดับแรก แต่ยังไม่เกิดการฉุกละหุกหรือการตระหนักแบบนี้ และหลักสูตรนี้ทำให้มองเห็นความทับซ้อนของการเป็นกลุ่มเปราะบางด้วย”

(ผู้หญิงทำงานในหน่วยงานภาครัฐเคยผ่านการเรียนรู้เพศภาวะ)

“เรารู้สึกว่าการอบรมครั้งนี้มันอินมากเลย รู้สึกพลังการทำงานของคนที่มาเรียนกลุ่มนี้มันล้นปริ่ม เราไม่แน่ใจว่ามันเป็นเพราะคนที่มาเป็นคนทำงานที่มีทั้งระดับปฏิบัติการและเชิงนโยบายด้วยทั้งสองส่วนเหมือนช่วยผลักดันกัน คนในกลุ่มเป็นคนทำงานจริงมีประสบการณ์มาระยะหนึ่งแล้วเห็นประเด็น เห็นปัญหาจริง ๆ รู้สึกมีพลัง มันอีกเต็ม รู้สึกเราแบกภาระที่หนักมากในการเปลี่ยนแปลงประเด็นนี้ พอวันสุดท้ายเราเดินเข้าไปกอดพี่...เลย รู้สึกว่าการอบรมหลักสูตรนี้นั้นเสริมพลังคนได้ดีมาก ๆ และมันทำให้เราได้เครือข่ายในการทำงาน”

(เกย์ทำงานองค์กรพัฒนาเอกชนเคยผ่านการเรียนรู้เพศภาวะ)

รูปแบบการจัดการเรียนรู้ที่ใช้การเรียนรู้ผ่านประสบการณ์ ให้ผู้เข้าอบรมได้นำเนื้อหาที่เรียนมาสำรวจทบทวนประสบการณ์ชีวิตตัวเอง และแลกเปลี่ยนให้เพื่อนที่เข้าอบรมฟัง เป็นวิธีการสร้างการเรียนรู้ที่ไม่เพียงให้เกิดความรู้ความเข้าใจในเนื้อหาที่สอน แต่ทำให้เกิดความเข้าใจตนเอง สร้างการตระหนักรู้ มองเห็นประเด็นปัญหาได้ชัดเจนมากจนเกิดพลังความรู้สึกที่อยากจะทำอะไรเพื่อการเปลี่ยนแปลง ดังคำพูด

“เคยไปอบรมมาหลายที่ มันก็จะเป็นกิจกรรมทั่ว ๆ ไปในเรื่องของการให้ความรู้ การบรรยาย แต่มันไม่เหมือนกับหลักสูตรนี้ นอกจากจะเป็นกระบวนการสร้างความตระหนักยังไม่พอ แต่มันยังเป็นกระบวนการที่ทำให้เรารู้จักตัวเองมันทำให้เวลามีโอกาสเราก็จะแลกเปลี่ยนและพูดในประเด็นนี้ เมื่อมีโอกาสมันเหมือนมันกลืนไปกับชีวิตประจำวัน”

(ผู้หญิงทำงานในหน่วยงานภาครัฐเคยผ่านการเรียนรู้เพศภาวะ)

ข้อมูลที่ได้จากผู้เข้ารับการอบรมบ่งชี้ว่าประเด็นความทับซ้อนทางอัตลักษณ์เป็นเรื่องใหม่ของคนทำงานด้านความเป็นธรรมทางสังคม การมีหลักสูตรอบรมเรื่องเพศภาวะและความทับซ้อนทางอัตลักษณ์จึงมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการส่งเสริมศักยภาพคนทำงาน เพราะทำให้เห็นว่าความเป็นธรรมทางสังคมไม่ใช่ระดับปัจเจกแต่เกิดความเข้าใจฐานรากของปัญหาว่าเป็นปัญหาระดับโครงสร้างทางสังคม และมีการเชื่อมโยงกันระหว่างเพศ อำนาจ และอัตลักษณ์ การใช้กระบวนการเรียนรู้ผ่านประสบการณ์และกลุ่มผู้เข้าอบรมที่มีความหลากหลายทางอัตลักษณ์เป็นกระบวนการเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจและให้เกิดการตระหนักถึงความมุ่งมั่นในการเปลี่ยนแปลงการทำงานเพื่อเสริมสร้างความเป็นธรรม รวมถึงทำให้คนทำงานเพื่อความเป็นธรรมโดยเฉพาะกลุ่มคนชายขอบได้รับการฟื้นฟูพลังอำนาจผ่านกระบวนการอบรม อย่างไรก็ตามผู้ที่ทำให้เกิดการนำความรู้ไปใช้ในการเปลี่ยนแปลงในระดับองค์กรควรเป็นคนที่มิพบาทพหน้าที่ได้รับผิดชอบโดยตรงหรือมีอำนาจการตัดสินใจในการเปลี่ยนแปลง และ ในคนบางกลุ่มที่มีความยึดติดกับกรอบเพศภาวะดั้งเดิมหรือคนที่ไม่ได้ให้ความสนใจประเด็นปัญหาความไม่เป็นธรรมทางสังคมอาจต้องใช้กระบวนการอบรมมากกว่า 1 ครั้ง

อภิปรายผล

การอบรมเชิงปฏิบัติการเรื่องการพัฒนาเลนส์เพศภาวะและความทับซ้อนทางอัตลักษณ์ซึ่งจัดทำขึ้นเพื่อให้ผู้เข้าอบรมที่มาจากภาครัฐและองค์กรพัฒนาเอกชนที่ทำงานเกี่ยวกับนโยบายหรือการบริการเพื่อความเป็นธรรมได้มีความรู้ความเข้าใจในกรอบเพศภาวะและความทับซ้อนทางอัตลักษณ์ไปวิเคราะห์งานที่ได้รับผิดชอบและสามารถดำเนินการเปลี่ยนแปลงนโยบายหรือบริการที่ส่งเสริมความเป็นธรรมในมิติเลนส์เพศภาวะและความทับซ้อนทางอัตลักษณ์ได้ หรือเกิดพลังอยากทำงานเพื่อความเป็นธรรม ผลที่ได้จากการอบรมตามการรับรู้ของผู้เข้าอบรมหลักสูตรนี้ ยืนยันฐานคิดที่สำคัญ คือ การทำงานเพื่อความเป็นธรรมทางเพศภาวะจำเป็นต้องพิจารณาความทับซ้อนทางอัตลักษณ์ที่เป็นเงื่อนไขของความไม่เท่าเทียมร่วมกับมุมมองและแนวคิดเรื่องเพศภาวะ

การติดตามประเมินผลจากการรับรู้ของผู้เข้ารับการอบรมโดยตรงพบว่าผู้เข้ารับการอบรมจากองค์กรพัฒนาเอกชนทั้งหมดที่เข้าร่วมโครงการและหน่วยงานภาครัฐส่วนใหญ่มีความรู้ความเข้าใจและตระหนักถึงความไม่เป็นธรรมทางเพศภาวะและความทับซ้อนทางอัตลักษณ์นำมาสู่ความไม่เป็นธรรมเพิ่มมากขึ้น เกิดพลังที่จะทำงานต่อไปหรือเปลี่ยนแปลงการทำงานเพื่อความเป็นธรรม สอดคล้องกับผู้เข้ารับการอบรมที่ทำงานด้านสุขภาพหลังจากได้รับการอบรมเรื่องความหลากหลายทางอัตลักษณ์มีความรู้ความเข้าใจเห็นความไม่เป็นธรรมที่คนชายขอบได้รับการกดขี่อันเนื่องจากอัตลักษณ์ชายขอบเกิดพลังอยากทำงานเพื่อความเป็นธรรม (Celik et al., 2012)

ทั้งนี้ การเปลี่ยนแปลงหลังจากเข้ารับการอบรม เกิดจากหลายปัจจัยที่ผู้ออกแบบการจัดอบรมได้วางแผนไว้ คือ ปัจจัยแรกเป็นเพราะผู้มาเข้าอบรมมีพื้นฐานที่แตกต่างกัน มีความหลากหลายคือ เพศ อายุ อาชีพ ระดับการศึกษา ภาวะสุขภาพ ลักษณะงานที่ทำ และมีคนที่มีความทับซ้อนทางอัตลักษณ์และได้รับประสบการณ์ตรงจากการถูกกดขี่ ความหลากหลายของคนในกลุ่มที่เข้าอบรมด้วยกันสอดคล้องกับชีวิตจริงในสังคมนอกกระบวนการอบรม จึงทำให้ผู้เข้ารับการอบรมเกิดการเปลี่ยนแปลงไม่เฉพาะความรู้ความเข้าใจ แต่เป็นการตระหนักรู้ เห็นภาพชัดถึงความทับซ้อนทางอัตลักษณ์ ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาในต่างประเทศที่มีการจัดอบรมให้คนมีความรู้ความเข้าใจที่มีการเลือกผู้เข้ารับการอบรมที่มีความหลากหลายจึงทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทั้งระดับความเข้าใจ อารมณ์ และการตระหนักรู้ (Ivancevich & Gilbert, 2000) การนำผู้เข้าอบรมจากภาครัฐและองค์กรพัฒนาเอกชนมาเรียนรู้ร่วมกันจะทำให้ผู้เข้ารับการอบรมเกิดความรู้ความเข้าใจตระหนักในปัญหาได้ดีเพราะผู้ที่ทำงานด้านองค์กรพัฒนาเอกชนจะนำประสบการณ์ต่าง ๆ เข้ามาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (Lee-Gosselin et al., 2013)

ปัจจัยที่สองคือ ใช้รูปแบบการฝึกอบรมด้วยวิธีการเรียนรู้ผ่านประสบการณ์และใช้วิธีการเรียนรู้ที่หลากหลาย เช่น สื่อ ภาพยนตร์ คลิปวิดีโอ การให้ทำกิจกรรมร่วมกัน ซึ่งการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ที่หลากหลายผ่านหลายช่องทางทั้งความคิด ความรู้สึก การลงมือปฏิบัติ และ การสำรวจตัวเอง สะท้อนคิด จะทำให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ได้ดีกว่าการใช้วิธีใดวิธีหนึ่ง (Haider, 2017; Kolb & Kolb, 2005) ที่สำคัญการเรียนรู้ผ่านประสบการณ์ชีวิตของผู้เข้าอบรม ผสานเป็นส่วนหนึ่งของการเรียนรู้ โดยใช้การสร้าง ความมั่นใจจากมิติภายในเป็นฐานการเรียนรู้ที่สำคัญ ที่เชื่อมโยง ฐานกาย ฐานใจ ฐานหัว และฐานจิตวิญญาณ เรียกว่าเป็นการเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลงที่จะนำผู้เข้ารับการอบรมไปสู่การเปลี่ยนทั้งโลกทัศน์ (Affective Attributes) ความรู้ความเข้าใจ (Cognitive Attributes) และพฤติกรรม (Psychomotor Attributes) คือ มีการเปลี่ยนแปลงอย่างครบถ้วนในทุกด้าน เป็นการเปลี่ยนแปลงที่เรียกว่า การเปลี่ยนแปลงทั้งเนื้อทั้งตัว (Holistic Change) (Phanit, 2015) ซึ่งเป็นองค์ประกอบสำคัญในการทำงานขับเคลื่อนด้านความเป็นธรรมในสังคมโดยใช้เลนส์เพศภาวะของผู้เข้าร่วมอบรม สอดคล้องกับ โอ ซัลลิแวน (O'Sullivan) ให้นิยามการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลงโดยใช้ฐานจากการสร้างความมั่นใจภายในไว้ว่า เป็นการเรียนรู้ที่เกี่ยวข้องกับการเปลี่ยนย้ายอย่างลึกซึ้งเชิงโครงสร้าง ในด้านของความคิด ความรู้สึก และการกระทำ ในวิธีการดำรงอยู่ในโลก การเปลี่ยนย้ายดังกล่าวเป็นการเปลี่ยนความเข้าใจต่อผู้เข้าร่วมอบรมในเรื่องความสัมพันธ์เชิงอำนาจซึ่งกำหนดโครงสร้างชนชั้น เชื้อชาติ เพศสถานะ และอัตลักษณ์ทับซ้อน เกิดการตระหนักในฐานคิดและเติมเต็มสำนึกความรับผิดชอบในเรื่องความยุติธรรมทางสังคมและสันติภาพ (Asdornnithee, 2009)

ปัจจัยสุดท้าย พบว่าคนที่ทำงานองค์กรพัฒนาเอกชน และ ด้านการศึกษาสามารถนำความรู้ที่ได้ไปใช้ในการทำงาน ซึ่งเป็นเพราะเนื้อหาที่เรียนรู้สอดคล้องกับงานหน้าที่หน้าที่ความรับผิดชอบที่ทำอยู่โดยตรง รวมถึงกลุ่มที่ทำงานด้านการศึกษา คนสองกลุ่มนี้มีบทบาทหน้าที่รับผิดชอบในประเด็นนี้และเป็นอิสระที่จะนำความรู้ใหม่ไปใช้ในหน่วยงานได้ การคัดเลือกผู้เข้ารับการอบรมที่มีความรับผิดชอบตามเนื้อหาที่อบรมหรือมีอำนาจการตัดสินใจจะสามารถนำความรู้ไปเปลี่ยนแปลงองค์กรได้ (Ringheim & Colombini, 2010) ส่วนคนที่ไม่สามารถเอาไปใช้ได้เพราะไม่ได้มีบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบหรือมีอำนาจการตัดสินใจที่จะเปลี่ยนแปลง และอีก 2 คนองค์กรที่สังกัดอยู่ไม่มีผู้เชี่ยวชาญด้านเพศภาวะและความทับซ้อนทางอัตลักษณ์ในองค์กร และองค์กรไม่ได้ให้ความสำคัญตระหนักในประเด็นนี้หรือไม่มีผู้เชี่ยวชาญด้านเพศภาวะในองค์กร ทำให้มองไม่เห็นประเด็นความไม่เท่าเทียมทางเพศภาวะจึงไม่สามารถตระหนักเห็นประเด็นความสำคัญที่ต้องมีการเปลี่ยนแปลง (Lee-Gosselin et al., 2013)

ข้อจำกัดของโครงการนี้คือ ข้อมูลในการติดตามประเมินผลเป็นการติดตามสัมภาษณ์การรับรู้ของผู้เข้ารับการอบรมไม่ได้มีการติดตามไปถาม มองเห็นการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นจริงจากมุมมองคนอื่น เช่น หัวหน้างาน เพื่อนที่ทำงาน หรือเอกสารโครงการกิจกรรมที่แสดงให้เห็นสนับสนุนข้อมูลที่ผู้ให้ข้อมูลบอก และมากกว่าครึ่งหนึ่งของผู้เข้ารับการอบรมผ่านการอบรมมีความรู้ความเข้าใจเรื่องเพศภาวะ และทำงานในด้าน การส่งเสริมความเสมอภาคผู้หญิง หากนำไปใช้กับกลุ่มอื่น เช่นผู้ที่ไม่เคยผ่านการอบรม หรือไม่ได้ทำงาน โดยตรงเรื่องสิทธิ หรือผู้หญิง โปรแกรมการอบรมอาจแตกต่างไปจากผู้ให้ข้อมูลกลุ่มนี้

สรุปและข้อเสนอแนะ

ผู้เข้ารับการอบรมมีความพึงพอใจต่อหลักสูตรการอบรมเชิงปฏิบัติการเรื่องการพัฒนาเลนส์เพศภาวะ และความทับซ้อนทางอัตลักษณ์ที่ทีมวิจัยพัฒนาขึ้นในระดับมากถึงมากที่สุด ไม่ว่าจะเป็นเนื้อหา หรือ กระบวนการอบรม มีความเห็นว่าเนื้อหาในการอบรมมีประโยชน์สอดคล้องต่อการทำงานเพื่อความเป็นธรรมทางสังคม การมีผู้เข้าอบรมที่มีความหลากหลายทางอัตลักษณ์และใช้รูปแบบการเรียนรู้ที่มีโอกาสสะท้อนนำประสบการณ์ของผู้เข้ารับการอบรมมาแลกเปลี่ยนกันช่วยทำให้เกิดการตระหนักมองเห็นประเด็นฐานรากของความไม่เป็นธรรมทางสังคมอันเกิดจากโครงสร้างทางสังคม ที่เชื่อมโยงกับประเด็นเพศภาวะ อำนาจ และ อัตลักษณ์ที่ทับซ้อน ตระหนักว่าในการทำงานเพื่อส่งเสริมความเป็นธรรมต้องไม่มีการเหมารวม ควรคำนึงหลาย ๆ ปัจจัยที่ทับซ้อนกันที่ทำให้แต่ละคนหรือกลุ่มคนไม่ได้รับความเป็นธรรม เพื่อนำไปสู่การกำหนดนโยบายหรือกิจกรรมที่มีความเฉพาะมากขึ้น อย่างไรก็ตามผู้ที่ทำให้เกิดการนำความรู้ไปใช้ในการ

เปลี่ยนแปลงในระดับองค์กรควรเป็นคนที่มีความท้าทายที่รับผิดชอบโดยตรงหรือมีอำนาจการตัดสินใจในการเปลี่ยนแปลง

ข้อเสนอแนะจากการวิจัยนี้ คือ 1) ผู้บริหารระดับประเทศต้องให้ความสำคัญจริงจังกับประเด็นความไม่เป็นธรรมทางสังคมที่ต้องบูรณาการมิติเพศภาวะและความทับซ้อนทางอัตลักษณ์ โดยกำหนดเป็นนโยบายและตัวชี้วัดว่า บุคลากรทุกระดับต้องได้รับการเสริมสร้างศักยภาพความรู้ ความเข้าใจ และมีทักษะในการวิเคราะห์เพศภาวะและความทับซ้อนทางอัตลักษณ์ 2) นโยบายและแนวปฏิบัติของแต่ละองค์กร/สถาบันต้องมีการบูรณาการมิติเพศภาวะและความทับซ้อนทางอัตลักษณ์ 3) สนับสนุนหลักสูตรการฝึกอบรมที่ใช้กระบวนการเรียนรู้ผ่านประสบการณ์เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทัศนคติวิธีคิดกับผู้เข้ารับการอบรมไม่ใช่เพียงเพื่อให้เกิดความรู้ความเข้าใจ 4) การฝึกอบรมเรื่องเพศภาวะและความทับซ้อนทางอัตลักษณ์ควรมี 2 ระดับ ระดับแรกคือ หลักสูตรพื้นฐานสำหรับผู้กำหนดนโยบายหรือเป็นการให้ความรู้ ซึ่งอาจใช้เวลา 2-3 วัน และ หลักสูตรขั้นสูงคือผู้ที่ผ่านการอบรมขั้นพื้นฐานและมาจากองค์กรที่ผู้บริหารเคยได้รับการอบรมขั้นพื้นฐานเพื่อที่จะได้เกิดการสนับสนุนในการเปลี่ยนแปลงระดับองค์กรซึ่งใช้เวลานานขึ้น อย่างน้อย 1 สัปดาห์ 5) มีการติดตามประเมินผลการเปลี่ยนแปลงผู้ผ่านการฝึกอบรมในระยะยาวทั้งระดับบุคคลและระดับองค์กร

แหล่งอ้างอิง (References)

- Archavanitkul, K., & Wajanasara, K. (2015). *Mōṅ phān lēn phēt phāwā læ khwāmākāī: Khoṣānāē kānphatthana yutthasāt phūā suk phāwā phūyīng* [Gender and diversity lens: Recommendations on strategy development for women's wellbeing]. Sexuality Studies Association. (in Thai).
- Asdornnithee, S. (Ed.). (2009). *Chitta panyā suksā khū'arai* [What is contemplative education?]. Contemplative Education Center, Mahidol University. (in Thai).
- Bell, L. A. (2007). Theoretical foundations for social justice education. In M. Adams, L. A. Bell, & P. Griffin (Eds.), *Teaching for diversity and social justice* (2nd ed.). Routledge.
- Celik, H., Abma, T. A., Klinge, I., & Widdershoven, G. A. M. (2012). Process evaluation of a diversity training program: The value of a mixed method strategy. *Evaluation and Program Planning*, 35(1), 54-65. <https://doi.org/10.1016/j.evalprogplan.2011.07.001>
- Conwill, W. L. (2010). Domestic violence among the black poor: Intersectionality and social justice. *International Journal for the Advancement of Counseling*, 32, 31-45. <https://doi.org/10.1007/s10447-009-9087-z>
- Dean, L., Tolhurst, R., Khanna, R., & Jehan, K. (2017). 'You're disabled, why did you have sex in the first place?' An intersectional analysis of experiences of disabled women with regard to their sexual and reproductive health and rights in Gujarat State, India. *Global Health Action*, 10(sup2), 33-42. <https://doi.org/10.1080/16549716.2017.1290316>
- Eseryel, D. (2002). Approaches to evaluation of training: Theory and practice. *Educational Technology & Society*, 5(2), 93-98. <https://www.jstor.org/stable/jeductechsoci.5.2.93>
- European Institute for Gender Equality. (2016). *Gender equality training: Gender mainstreaming toolkit*. <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/toolkits/gender-equality-training>
- Haider, H. (2017, April 11). *Changing gender and social norms, attitudes, and behaviours*. Institute of Development Studies. <https://www.ids.ac.uk/publications/changing-gender-and-social-norms-attitudes-and-behaviours/>
- Hankivsky, O. (2012). The lexicon of mainstreaming equality: Gender based analysis (GBA), gender and diversity analysis (GDA) and intersectionality based analysis (IBA).

- Canadian Political Service Review, 6(2-3), 171-183.
<https://ojs.unbc.ca/index.php/cpsr/article/view/278>
- Ivancevich, J. M., & Gilbert, J. A. (2000). Diversity management: Time for a new approach. *Public Personal Management*, 29(1), 75-92.
<https://doi.org/10.1177/009102600002900106>
- Kelleher, D. (2009, November 5). *Action learning for gender equality: The gender at work experiences*. Gender at work. <https://genderatwork.org/wp-content/uploads/2017/10/Action-Learning-for-Gender-Equality.pdf>
- Khuankaew, O. (2012). *Sēnthāng sū kān plīānplāēng: Phēt lāe khwāmpen tham bon thān chīt winyān lāe kānrīānrū duāi huāchāi* [Path to change: Sexuality and justice based on spirituality and contemplative education. Foundation for Women. (in Thai).
- Kolb, A. Y., & Kolb, D. A. (2005). Learning styles and learning spaces: Enhancing experiential learning in higher education. *Academy of Management Learning & Education*, 4(2), 193-212. <https://www.jstor.org/stable/40214287>
- Lee-Gosselin, H., Brier, S., & Ann, H. (2013). Resistances to gender mainstreaming in organizations: Toward a new approach. *Gender in Management*, 28(8): 468-485.
<https://doi.org/10.1108/GM-10-2012-0081>
- Lombardo, E., & Agustin, L. R. (2011). Framing gender intersections in the European Union: What implications for the quality of intersectionality in policies?. *Social Politics*, 19(4),
- Office of Women's Affairs and Family Development. (2008). *Kān songsoēm khwāmsamōēphāk ying chāi nai nūāngān phāk rat khōng samnakngān kitchakān sattrī lāe sathāban khroṇpkhruā* [Promotion of gender equality in state agencies by the Office of Women's Affairs and Family Development]. http://www.dcy.go.th/woman_man/data/278.pdf. (in Thai).
- Office of Women's Affairs and Family Development. (2013). *Sarup rāingān kān ngānkān songsoēm khwāmsamōēphāk ying chāi nai rabop ratchakān pra pī sōngphanharōjhasīphok* [Summary report of operation on gender equality of government sectors]. http://www.dcy.go.th/woman_man/data/2710.pdf (in Thai).
- Phanit, W. (2015). *Rīānrū sū kān plīānplāēng* [Transformative Learning]. The Siam Commercial Foundation. (in Thai).

- Ringheim, K., & Colombini, M. (2010). *Evaluation of the WHO training initiative transforming health systems: Gender and rights in reproductive health 1997-2007: Executive summary*. World Health Organization.
https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/70203/WHO_RHR_10.04_eng.pdf;jsessionid=DE4CB97AF5C5FC93A4BAE0391818D4A0?sequence=1
- Rosenthal, L. (2016). Incorporating intersectionality into psychology: An opportunity to promote social justice and equity. *American Psychologist*, 71(6), 474–485. <https://doi.org/10.1037/a0040323>
- Sakulhuong, K. (2019, December 17). Radap khwām thaothām thāng phēt thuā lōk Thai yū trong nai khōng phānthī lōk [Global gender equality level: Where is Thailand?]. *The Standard*. <https://thestandard.co/global-gender-gap-index-2020-2/> (in Thai).
- United Nations Entity for Gender Equality and the Empowerment of Women. (2012). Using CEDAW and UN Security Council resolutions on women, peace, and security to advance gender equality.
https://trainingcentre.unwomen.org/pluginfile.php/2485/mod_resource/content/1/Using%20CEDAW%20and%20UNSCR%20for%20Advancing%20GE%20training%20manual%20eng.pdf
- World Bank Group. (2018). Kānmī sūanruām thāng sēthakit khōng klum LGBTI nai prathēt Thai [Report on economic participation of LGBTI Groups in Thailand].
<http://documents.worldbank.org/curated/en/319291524720667423/pdf/124554-v2-main-report-Economic-Inclusion-of-LGBTI-Groups-in-Thailand-Report-Thai-Version-PUBLIC.pdf> (in Thai).

กิตติกรรมประกาศ ขอขอบคุณ ดร.ร่มเย็น โกศัยกานนท์ ในการริเริ่มพัฒนาโครงการพัฒนาเลนส์เพศภาวะและความหลากหลาย และ สำนักรับสนับสนุนสุขภาวะประชากรกลุ่มเฉพาะ (สำนัก 9) สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ ที่สนับสนุนทุนวิจัย