

โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุการขับเคลื่อนนโยบายด้านความเท่าเทียมทางเพศ
ของกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์*

CAUSAL RELATIONSHIP MODEL OF THE GENDER EQUALITY DRIVING POLICY
OF THE MINISTRY OF SOCIAL DEVELOPMENT AND HUMAN SECURITY



ชุนิภา เป็ดโลกนิมิต, เกียรติศักดิ์ สุขเหลือง, บุญทัน ดอกไธสง
Chunipha Poedloknimit, Kiettisak Suklueang, Boonton Dockthaisong
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
Mahachulalongkornrajavidyalaya University
Corresponding Author E-mail: chunipha@hotmail.com

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุการขับเคลื่อนนโยบายด้านความเท่าเทียมทางเพศ เป็นการวิจัยแบบผสมวิธี ข้อมูลเชิงปริมาณเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง 310 คน สุ่มตัวอย่างแบบโควตา วิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง การวิจัยเชิงคุณภาพใช้วิธีการสัมภาษณ์เชิงลึกกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ 14 รูปหรือคน ใช้การสุ่มแบบเจาะจงและวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้การวิเคราะห์ค่าหลักกับการวิเคราะห์สาระระบบ

ผลการวิจัยพบว่า โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุการขับเคลื่อนนโยบายด้านความเท่าเทียมทางเพศ พบว่า สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยการเคลื่อนไหวทางสังคมมีอิทธิพลทางตรงและอิทธิพลทางอ้อมทำให้เกิดผลการขับเคลื่อนนโยบายด้านความเท่าเทียมทางเพศ นอกจากนี้การขับเคลื่อนนโยบายด้านความเท่าเทียมทางเพศ เมื่อบูรณาการร่วมกับหลักสารานุกรม 6 จะส่งผลต่อการขับเคลื่อนนโยบายด้านความเท่าเทียมทางเพศ โดยพบว่าค่า p-value มีนัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ 0.412 ค่าไค-สแควร์เท่ากับ 46.44 ค่าองศาอิสระ (df) เท่ากับ 45 ค่าสัดส่วนไค-สแควร์ (χ^2/df) เท่ากับ 1.032 ค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้อง (GFI) เท่ากับ 0.99 ค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้องที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) เท่ากับ 0.93 ค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้องเปรียบเทียบ (CFI) เท่ากับ 1.00 ค่ารากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน (SRMR) เท่ากับ 0.032 ค่าความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่าพารามิเตอร์ (RMSEA) เท่ากับ 0.010 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

คำสำคัญ: การขับเคลื่อนนโยบาย; ความเท่าเทียมทางเพศ; สารานุกรม 6

Abstract

This Research objective was study Causal Relationship Model for Policy This research objective was to study Causal Relationship Model for Gender Equality driving Policy, conducted by the mixed research methods. The quantitative research, data were collected from 310 samples, by quota sampling, analyzed by Structural Equation Model. The qualitative research, data were collected from 14 key informants, purposefully selected, by in-depth interviewing and analyzed by content descriptive interpretation.

Findings were that the gender equality driving policy was consistent with the empirical data. The factor of Social Movement had direct and indirect effect on the gender equality policy driving of the Ministry of Social Development and Human Security. In addition, the gender equality policy driving when integrated with Saraniya-dhamma had effect on gender equality driving policy. Causal Relationship Model had significant value equal to 0.142, Chi-square, equal to 46.44, degree of freedom equal to 45, Relative Chi-Square equal to 1.032, Goodness of Fit Index (GFI) equal to 0.99, Adjust Goodness of Fit Index equal to 0.93, Comparative Fit Index equal 1.00, Root Mean Square Error of Approximation equal 0.010, all were at statistically significant level of 0.01

Keywords: Policy Driving; Gender Equality; Saraniya-dhamma.

บทนำ

กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ เป็นหน่วยงานหลักทางด้านสังคม ที่มีบทบาทสำคัญในการพัฒนาสังคม การสร้างความเป็นธรรมและความเสมอภาคในสังคม การส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพและความมั่นคงในชีวิต สถาบันครอบครัวและชุมชน ดังนั้น ยุทธศาสตร์ของกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จึงได้ถูกกำหนดขึ้นตาม กรอบยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี ซึ่งทางกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ได้ กำหนดยุทธศาสตร์ของกระทรวงตั้งแต่ พ.ศ. 2560-2564 เพื่อเป็นการพัฒนาระบบสวัสดิการ สังคม กำหนดยุทธศาสตร์พัฒนาคน เสริมสร้างศักยภาพให้คนที่ด้อยโอกาสหรือขาดโอกาส ให้มีการเสริมสร้างสมรรถนะได้อย่างเต็มที่ แต่ในขณะเดียวกันกลับพบว่า เมื่อศึกษาแผนพัฒนาฉบับ ที่ 12 ในยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ในปี พ.ศ. 2560-2564 นอกจากนั้นข้อเสนอมุมมองทิศทางของสังคมใน 20 ปีข้างหน้า ตามภารกิจ ของกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ได้จัดทำยุทธศาสตร์ที่ควรดำเนินการซึ่ง หนึ่งในภารกิจดังกล่าวคือ “ความเท่าเทียมทางเพศ” ซึ่งในยุทธศาสตร์ที่อยู่ในข้อเสนอและ

ทิศทางของสังคมใน 20 ปี ข้างหน้า ประกอบไปด้วย 1) การกำหนดแนวทางในการให้ความช่วยเหลือ ชดเชย เยียวยา หรือบรรเทาทุกข์แก่บุคคลซึ่งตกเป็นผู้เสียหายจากการเลือกปฏิบัติ โดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศ 2) ส่งเสริมโอกาสในการเข้าถึงสิทธิในด้านต่าง ๆ ทางสังคม เศรษฐกิจ การเมือง โดยเฉพาะกลุ่มเพศสภาพไม่ตรงกับเพศกำเนิด 3) ปรับปรุงแบบแผนความประพฤติทางสังคมและวัฒนธรรมระหว่างเพศ เพื่อขจัดอคติวิธีปฏิบัติที่อยู่บนพื้นฐานของความเหลื่อมล้ำและความรุนแรงเฉพาะเหตุแห่งเพศเพื่อขจัดอุปสรรคในการเข้าถึงสิทธิในด้านต่าง ๆ (กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์, 2562)

ขณะเดียวกันถึงแม้ว่าทางกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ได้มีการขับเคลื่อนนโยบายความเท่าเทียมทางเพศ แต่ความเป็นจริงกลับพบว่า การเลือกปฏิบัติ การตีตราผู้ที่มีความหลากหลายทางเพศ กลับยังมีการให้เห็นบ่อยครั้งเช่น การวิจัยของ สิริวิมล พยัณชี (2560) ที่ทำการวิจัยในเรื่องความไม่เท่าเทียมในสิทธิกับกลุ่มคนที่มีความหลากหลายทางเพศ ระบุว่า ในสังคมไทยถึงแม้จะเปิดกว้างให้กับกลุ่มคนหลากหลายทางเพศ แต่การเปิดกว้างนั้นก็ยังไม่เพียงพอที่จะทำให้กลุ่มคนเหล่านี้สามารถใช้ชีวิตได้อย่างมีความสุข หรือได้รับสิทธิเท่าเทียมกับประชาชนคนอื่น ๆ การใช้สิทธิอันสมบูรณ์และการมีส่วนร่วมในสังคมไม่มีทางเป็นไปได้ หากสังคมไม่ยอมรับและไม่เข้าใจว่าสมาชิกในสังคมทุกคนเสมอกันและควรได้รับสิทธิมนุษยชนเท่าเทียมกัน

นอกจากนั้นการวิจัยของธนากรโลกพบว่า ผู้ที่มีความหลากหลายทางเพศมักถูกเลือกปฏิบัติในการทำงาน โดยสิ่งที่ถูกพบบ่อยมากที่สุดคือ การถูกปฏิเสธใบสมัครงาน และการถูกคุกคามในสถานที่ทำงาน รวมถึงการถูกปฏิเสธตั้งแต่ขั้นตอนการสมัครงานด้วยเหตุแห่งอัตลักษณ์ทางเพศ และการถูกพิจารณาการเลื่อนตำแหน่ง และไม่ได้รับสวัสดิการที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน เพราะสถานภาพความเป็นบุคคลที่มีความหลากหลายทางเพศ อย่างไรก็ตามการถูกเลือกปฏิบัติยังขยายวงกว้างที่ไม่ได้จำกัดแค่เรื่องของการทำงาน แต่รวมไปถึงการถูกเลือกปฏิบัติจากสถาบันครอบครัว และสถาบันการศึกษา สาเหตุจากการขาดความรู้ ความเข้าใจ และขาดการเคารพซึ่งกันและกัน เช่น งานวิจัยของ ภคพล เส้นขาว (2561) ที่ทำการวิจัยเรื่อง การเลือกปฏิบัติต่อสตรีข้ามเพศในสังคมไทย ผลพบว่า มีการเลือกปฏิบัติในสังคมไทยอยู่ 3 ประเภทคือ 1) การเลือกปฏิบัติจากครอบครัวที่ไม่ยอมรับในอัตลักษณ์ทางเพศของกลุ่มผู้ที่มีความหลากหลายทางเพศเช่น การไล่ออกจากบ้าน การกีดกันจากญาติ 2) การเลือกปฏิบัติจากสถานศึกษาเช่น การถูกเพื่อนล้อเลียนและแสดงท่าทีรังเกียจ การปฏิเสธในการเข้าศึกษาต่อ และตำหนิรวมถึงให้เปลี่ยนอัตลักษณ์เป็นเพศชาย 3) การเลือกปฏิบัติจากสถานที่ทำงานเช่น การปฏิเสธไม่รับเข้าทำงาน และการถูกล้อเลียนจากเพื่อนร่วมงาน

ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาการขับเคลื่อนนโยบายเกี่ยวกับความเท่าเทียมทางเพศของกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ โดยการนำหลักพุทธธรรมคือ หลักสาราณียธรรม 6 (หลักในการอยู่ร่วมกัน) (คณาพงษ์ ฟุ้งมี, 2562; พระมหาวิเศษ กนตมโม,

2562; ฐานิดา พานิชเจริญ, 2564) มาบูรณาการร่วมกันกับการขับเคลื่อนนโยบาย รวมไปถึงมีปัจจัยใดบ้างที่มีผลต่อการขับเคลื่อนนโยบายด้านความเท่าเทียมทางเพศ ซึ่งจะทำให้เข้าใจถึงการขับเคลื่อนนโยบาย และการอยู่ร่วมกันบนพื้นฐานแห่งความแตกต่าง เพื่อให้เกิดความเท่าเทียม และไม่เลือกปฏิบัติ นำมาซึ่งความสามัคคีและความเสมอภาคในสังคมไทย

วัตถุประสงค์การวิจัย

เพื่อศึกษาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุการขับเคลื่อนนโยบายด้านความเท่าเทียมทางเพศของกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์

วิธีดำเนินการวิจัย

รูปแบบการวิจัย

เป็นการวิจัยแบบผสมผสานวิธี (Mixed Methods Research) โดยแบ่งเป็น 2 ระยะ คือ ระยะที่ 1 เป็นการวิจัยเชิงปริมาณโดยการสำรวจ และระยะที่ 2 เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยการสัมภาษณ์เชิงลึกและการสนทนากลุ่มเฉพาะเพื่อสนับสนุนและยืนยันข้อมูลเชิงปริมาณ

ประชากร กลุ่มตัวอย่างและผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

ประชากร คือ กลุ่มผู้ที่มีความหลากหลายทางเพศในประเทศไทยจำนวน 3,600,000 คน (LGBT Capital, 2019) การสุ่มกลุ่มตัวอย่าง ใช้วิธีการแบบโควตา (Quota Sampling) โดยการแบ่งขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่เท่ากัน คำนวณขนาดตัวอย่างจากเส้นพารามิเตอร์โดยใช้เกณฑ์ของแฮร์ และคณะ (Hair et al., 2010) ที่ได้ทำการกำหนดขนาดตัวอย่างตามกฎอัตราส่วนระหว่างหน่วยตัวอย่างและจำนวนพารามิเตอร์หรือตัวแปร ไว้เป็น 1 พารามิเตอร์ ใช้ตัวอย่าง 5–20 ตัวอย่าง ซึ่งในงานวิจัยชิ้นนี้มีจำนวนพารามิเตอร์ 51 เส้น โดยกำหนดเส้นละ 5 เท่า ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 255 ตัวอย่าง

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 14 รูปหรือคน แบ่งออกเป็น 5 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มผู้ปฏิบัติงานหรือผู้ขับเคลื่อนกฎหมาย/นโยบาย กลุ่มผู้บริหารองค์กรที่ทำการเคลื่อนไหวในประเด็นด้านสิทธิผู้มีความหลากหลายทางเพศ กลุ่มนักวิชาการในรัฐประศาสนศาสตร์ กลุ่มผู้เชี่ยวชาญด้านกฎหมายที่เกี่ยวกับการขับเคลื่อนสิทธิ กลุ่มนักวิชาการด้านพระพุทธศาสนา ซึ่งเป็นบุคคลที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญ ในหลักธรรมที่นำมาใช้ในงานวิจัย รวมทั้งมีประสบการณ์ในการทำงานที่เกี่ยวข้องกับการขับเคลื่อนนโยบายด้านความเท่าเทียมทางเพศ

เครื่องมือการวิจัย

การวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ได้แก่ แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาผลการขับเคลื่อนนโยบายด้านความเท่าเทียมทางเพศของกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ แบ่งเป็น 6 ส่วน ดังนี้ 1) แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล 2) แบบสอบถามเกี่ยวกับการเคลื่อนไหวทางสังคม 3) แบบสอบถาม

เกี่ยวกับการขับเคลื่อนนโยบาย 4) แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการขับเคลื่อนทั้งหมด 5) แบบสอบถามเกี่ยวกับหลักสราณียธรรม 6) แบบสอบถามเกี่ยวกับผลการขับเคลื่อนนโยบาย นำแบบสอบถามที่ได้มาคำนวณหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach) โดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟา (α – Coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่นในภาพรวมเท่ากับ 0.91 แสดงให้เห็นว่าแบบสอบถามมีความเชื่อมั่นสูงสามารถใช้เก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างได้

การวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ได้แก่ แบบสัมภาษณ์ที่มีโครงสร้าง ซึ่งแบ่งออกเป็น 5 ตอน ได้แก่ 1) ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ให้สัมภาษณ์ 2) การเคลื่อนไหวทางสังคม 3) การขับเคลื่อนนโยบาย และ 4) การขับเคลื่อนนโยบายผ่านหลักสราณียธรรม 6 ซึ่งผ่านการตรวจสอบความสอดคล้องของเนื้อหาตามวัตถุประสงค์จากผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 คน เพื่อใช้ในการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth interview) ต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยเชิงปริมาณผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเองจำนวน 310 ชุด จากกลุ่มตัวอย่าง คือ กลุ่มผู้ที่มีความหลากหลายทางเพศในประเทศไทย โดยใช้วิธีการกระจายตามสัดส่วน ได้แบบสอบถามซึ่งผ่านการตรวจสอบความสมบูรณ์ จำนวน 310 ชุด ซึ่งเกินเกณฑ์ที่กำหนดไว้ คิดเป็น 100 %

การวิจัยเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลจากการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) แบบตัวต่อตัวกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) จำนวน 14 รูปหรือคน บันทึกข้อมูลโดยการจดบันทึกและการบันทึกเสียงให้ครบตามคำถามการสัมภาษณ์และวัตถุประสงค์การวิจัยเพื่อนำมาเรียบเรียงเป็นผลการวิจัย

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเชิงปริมาณ วิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ สถิติพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและสถิติอนุมาน (Inferential Statistics) สำหรับทดสอบสมมติฐาน ได้แก่ การวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง (SEM)

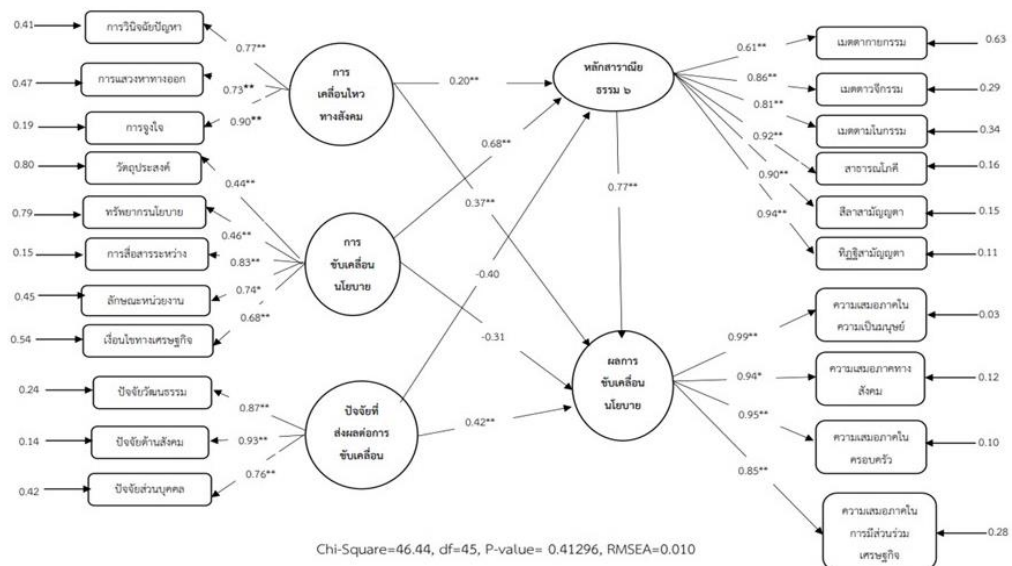
การวิจัยเชิงคุณภาพ วิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสัมภาษณ์ โดยการวิเคราะห์เนื้อหาเชิงพรรณนา (Descriptive Content Analysis) ทั้งนี้เป็นการสรุปสาระสำคัญของผลการสัมภาษณ์เชิงลึก นำผลที่ได้มาจำแนกเนื้อหาที่สอดคล้องหรือตรงกันและแบ่งออกเป็นประเด็น โดยการหาค่าความถี่และวิเคราะห์ผลจากการสนทนากลุ่มเฉพาะ (Focus Group Discussion) ซึ่งมีจำนวนผู้ทรงคุณวุฒิเข้าร่วมสนทนากลุ่มเฉพาะจำนวน 9 รูปหรือคน โดยนำเนื้อหาที่ได้จากผู้ทรงคุณวุฒิมาสังเคราะห์เพื่อปรับปรุงแก้ไขของค์ความรู้จากการวิจัย

ผลการวิจัย

โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุการขับเคลื่อนนโยบายด้านความเท่าเทียมทางเพศของกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์

ค่าสถิติความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุการขับเคลื่อนนโยบายด้านความเท่าเทียมทางเพศของกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์หลังปรับโมเดลการวิจัยพบว่า ค่า p-value มีนัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ 0.412 (เกณฑ์ที่กำหนดต้องมากกว่า 0.05) ผลผ่านเกณฑ์ ค่าไค-สแควร์ () เท่ากับ 46.44 ค่าองศาอิสระ (df) เท่ากับ 45 ค่าสัดส่วนไค-สแควร์ (χ^2/df) เท่ากับ 1.032 (เกณฑ์ที่กำหนดต้องน้อยกว่า 2) ผลผ่านเกณฑ์ ค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้อง (GFI) เท่ากับ 0.99 (เกณฑ์ที่กำหนดต้องมากกว่า 0.90) ผลผ่านเกณฑ์ ค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้องที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) เท่ากับ 0.93 (เกณฑ์ที่กำหนดต้องมากกว่า 0.90) ผลผ่านเกณฑ์ ค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้องเปรียบเทียบ (CFI) เท่ากับ 1.00 (เกณฑ์ที่กำหนดต้องมากกว่า 0.90) ผลผ่านเกณฑ์ ค่ารากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน (SRMR) เท่ากับ 0.032 (เกณฑ์ที่กำหนดต้องน้อยกว่า 0.05) ผลผ่านเกณฑ์ ค่าความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่าพารามิเตอร์ (RMSEA) เท่ากับ 0.010 (เกณฑ์ที่กำหนดต้องน้อยกว่า 0.05) ผลผ่านเกณฑ์มีขนาดตัวอย่างวิกฤติ (CN) เท่ากับ 458.76 (เกณฑ์ที่กำหนดต้องมากกว่าหรือเท่ากับ 200) ผลผ่านเกณฑ์ แสดงให้เห็นว่าค่าสถิติความสอดคล้องการขับเคลื่อนนโยบายด้านความเท่าเทียมทางเพศของกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์เชิงสมมติฐานที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยที่กำหนดไว้

ทั้งนี้ ผลการขับเคลื่อนนโยบายด้านความเท่าเทียมทางเพศของกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ได้รับอิทธิพลทางตรงจากการเคลื่อนไหวทางสังคม และปัจจัยที่ส่งผลต่อการขับเคลื่อน โดยมีขนาดอิทธิพลเท่ากับ 0.37, และ 0.42 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ตามลำดับ และได้รับอิทธิพลทางอ้อมจากตัวแปรการเคลื่อนไหวทางสังคม และการขับเคลื่อนนโยบาย โดยมีขนาดอิทธิพลเท่ากับ 0.20 และ 0.68 ตามลำดับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งจะเห็นได้ว่าอิทธิพลทางอ้อมมีค่าสูงกว่าอิทธิพลทางตรง นั่นหมายความว่าตัวแปรการขับเคลื่อนนโยบายผ่านหลักสารณียธรรม 6 เป็นตัวแปรส่งผ่านที่ดี ซึ่งผู้วิจัยได้พัฒนาข้อมูลเชิงประจักษ์ดังโมเดลต่อไปนี้



ภาพที่ 1 โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุการขับเคลื่อนนโยบายด้านความเท่าเทียมทางเพศ
ของกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์

อภิปรายผลการวิจัย

ผู้วิจัยขอยกข้อค้นพบจากผลการวิจัยที่น่าสนใจมาอภิปรายผล ดังนี้

1) ด้านวัตถุประสงค์และมาตรฐานนโยบาย ในองค์ประกอบนี้ผู้ให้ข้อมูลสะท้อนคิดถึงการขับเคลื่อนนโยบายด้านความเท่าเทียมทางเพศ วัตถุประสงค์ควรส่งเสริมความเสมอภาคและความเท่าเทียมระหว่างเพศ ส่งเสริมศักยภาพ สิทธิ ความเท่าเทียม รวมไปถึงส่งเสริมการยอมรับความแตกต่างอย่างเท่าเทียม รวมไปถึงมาตรฐานนโยบายจะต้องไม่มีการเลือกปฏิบัติในความแตกต่างทางเพศ ซึ่งข้อมูลดังกล่าวสอดคล้องกับงานวิจัยของ อารยา สุขสม (2561) ได้ทำการวิจัยเรื่องรัฐธรรมนูญไทยกับความหลากหลายทางเพศ โดยในบทความวิจัยชิ้นนี้ได้กล่าวถึงหลักการของอนุสัญญาว่าด้วยการจัดการเลือกปฏิบัติต่อสตรีในทุกรูปแบบ (Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women- CEDAW) ซึ่งในหลักการดังกล่าวได้ระบุถึง ความเท่าเทียมกันระหว่างบุรุษและสตรีในด้านการเมือง และการดำรงชีวิต รวมไปถึงการจัดให้มีการคุ้มครองทางกฎหมายซึ่งสิทธิของสตรีบนพื้นฐานที่เท่าเทียมกันกับบุรุษ และรับประกันในการคุ้มครองสตรีอย่างมีประสิทธิภาพต่อการเลือกปฏิบัติใด ๆ โดยผ่านศาลยุติธรรมแห่งชาติที่มีอำนาจและสถาบันรัฐบาลอื่น ๆ

2) ด้านทรัพยากรนโยบาย พบว่าสิ่งสำคัญคือ การถ่ายทอดทักษะ การจัดตั้งกองทุนสนับสนุนการอบรม และมีการประเมินผลนโยบาย ซึ่งสามารถอธิบายได้ว่า ทรัพยากรนโยบายมีความเกี่ยวข้องกับบุคคลที่ต้องมีความรู้ ในการมีความรู้ ความเข้าใจในนโยบาย และสามารถ

ถ่ายทอดทักษะและแบบแผนวิธีปฏิบัติเพื่อให้เกิดความเข้าใจที่ตรงกัน รวมไปถึงการจัดสรรงบประมาณที่เหมาะสม นอกจากนี้พบว่า โครงสร้างขององค์กรที่เป็นหน่วยงานหลัก ควรมีบุคลากรที่มีความรู้ ความเข้าใจในเรื่องนโยบายได้เป็นอย่างดี และยอมรับในการปฏิบัติงานร่วมกันได้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปิยะนุช เรืองโพธิ์ และ เตชทัช คลายไศวก (2560) ทำการวิจัยเรื่อง กองทุนพัฒนาบทบาทสตรีไทย ความสำเร็จและความท้าทายในการนำนโยบายไปปฏิบัติ ข้อค้นพบของงานวิจัยชิ้นนี้คือ ความสำเร็จ หรือความล้มเหลวของนโยบาย เกิดขึ้นจากทรัพยากรที่เกี่ยวข้องกับนโยบายคือ 1) โครงสร้างองค์กร 2) บุคลากร 3) งบประมาณ 4) วัสดุอุปกรณ์และเครื่องมือ อย่างไรก็ตามในงานวิจัยชิ้นนี้ได้ค้นพบว่า ถ้าข้าราชการหรือบุคลากรนำนโยบายไปปฏิบัติหากมีความรู้ ความเข้าใจและยอมรับในการปฏิบัติงาน ย่อมทำให้เกิดความสำเร็จในการนำนโยบายไปปฏิบัติ

3) การสื่อสารระหว่างองค์กร พบว่า สิ่งสำคัญคือ การประสานงาน สื่อสารประชาสัมพันธ์ มีความเข้าใจที่ตรงกัน และมีแบบแผนปฏิบัติชัดเจน กล่าวคือ การขับเคลื่อนนโยบาย การสื่อสารระหว่างองค์กร จะส่งผลให้การสื่อสารระหว่างหน่วยงานที่ทำการขับเคลื่อนนโยบายด้านความเท่าเทียมทางเพศ มีความเข้าใจที่ตรงกัน และสามารถนำนโยบายไปปฏิบัติได้ กล่าวคือ การประเมินผลเบื้องต้นคือการวิธีการวัดว่า หน่วยงานมีความเข้าใจในนโยบายที่สื่อสารมาจากหน่วยงานหลักหรือไม่ นั้นสังเกตจากความเข้าใจ และแบบแผนการปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกันหรือไม่ ซึ่งมีผลต่อความสำเร็จต่อนโยบาย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พรพรรณสุภา โพธิ์ย้อย และ ณัฐกริช เปาอินทร (2561) ที่ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การนำนโยบายสภากาชาดไปปฏิบัติ กรณีศึกษาสภากาชาดธรรมด้าบล จังหวัดสมุทรสาคร ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จของการนำนโยบายสภากาชาดไปปฏิบัติคือ การสื่อสารระหว่างองค์กร เพราะถ้าคนในองค์กรและนอกองค์กรมีความเข้าใจที่ถูกต้องและตรงกันอย่างทั่วถึง จะทำให้มีการปฏิบัติที่สอดคล้องกัน รวมถึงทุกองค์กรที่ทำงานร่วมกัน สามารถตามทันต่อเหตุการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงเพื่อการประสานงานและความเข้าใจต่าง ๆ อย่างเหมาะสม

4) ลักษณะหน่วยงานที่นำนโยบายไปปฏิบัติ ข้อค้นพบจากงานวิจัยชิ้นนี้คือ การประสานความร่วมมือ ยึดถือความเป็นองค์กรต้นแบบ เผยแพร่ความรู้ที่ถูกต้อง และการปกป้องคุ้มครองผู้ที่ถูกเลือกปฏิบัติ โดยผู้ให้ข้อมูลจากการวิจัยเชิงคุณภาพสะท้อนคิดผ่านมุมมองที่น่าสนใจคือ ลักษณะของหน่วยงานที่จะนำนโยบายไปปฏิบัติ นั้น จะต้องมีการประสานความร่วมมือจากทุกภาคส่วนไม่ว่าจะเป็นภาครัฐ ภาคเอกชน หรือภาคธุรกิจ นอกจากนี้หน่วยงานหลักควรเป็นองค์กรต้นแบบในฐานะที่เป็นองค์กรที่กำหนดนโยบาย รวมไปถึงหน่วยงานที่รับนโยบายไปปฏิบัติ จะต้องยึดถือหลักการที่เหมือนกันคือ ปกป้องคุ้มครองผู้ที่ถูกเลือกปฏิบัติด้วยเหตุแห่งเพศ และบุคลากรที่ปฏิบัติงานจะต้องมีจำนวนเพียงพอ มีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน และรู้บทบาทหน้าที่ของตน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กฤษณ์ รักชาติเจริญและคณะ (2560) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยชี้วัดความสำเร็จในการขับเคลื่อนมิติสุขภาวะทางชาติสู่การปฏิบัติหน่วย

ปฏิบัติงานต้องมีความกระตือรือร้น ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรผู้ร่วมปฏิบัติงานต้องมีจำนวนเพียงพอและมีคุณภาพเหมาะสม มีการดำเนินงานภายใต้สายการบังคับบัญชาที่ชัดเจน คือรู้ว่าใครมีหน้าที่อะไร ระดับไหน ขึ้นตรงต่อใคร และสมาชิกในองค์กรมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ไม่เพียงแต่ภายในองค์กรเท่านั้น แต่ยังต้องมีความสัมพันธ์ของหน่วยปฏิบัติกับองค์กรที่กำหนดนโยบายอีกด้วย เพราะหน่วยงานหลักจะทำหน้าที่ในการเผยแพร่ชุดความรู้ที่ถูกต้องเกี่ยวกับนโยบาย และความคุ้มครองในกรณีที่มีการเลือกปฏิบัติด้วยเหตุแห่งเพศ เพื่อให้การขับเคลื่อนนโยบายนั้น ไม่ถูกจำกัดแค่การขับเคลื่อนในส่วนเฉพาะของภาครัฐ แต่เป็นความร่วมมือของทุกฝ่าย เพื่อให้นโยบายมีประสิทธิภาพซึ่งเกิดจากการตอบรับในองค์กรจากหลายภาคส่วน จึงเป็นมิติและกลไกที่จะสร้างการมีส่วนร่วมให้กับหน่วยงานหรือภาคส่วนอื่น ๆ ได้ ภายใต้การตัดสินใจร่วมกัน

5) เจื่อนไขทางเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง ข้อค้นพบในงานวิจัยชิ้นนี้พบว่า เจื่อนไขที่สำคัญคือเรื่องช่องว่างระหว่างวัย เพราะการขับเคลื่อนนโยบายด้านความเท่าเทียมทางเพศ การคำนึงถึงความคิด ทักษะคติ ของช่องว่างระหว่างวัยเป็นสิ่งสำคัญ เนื่องจากกลุ่มคนดังกล่าวอาจมีแนวความคิด หรือยังไม่คุ้นชินกับการเปลี่ยนแปลงในเรื่องละเอียดอ่อนโดยเฉพาะเรื่องของความแตกต่างทางเพศ นอกจากนี้นโยบายควรคำนึงถึงเจื่อนไขของความเชื่อของสังคม คือศาสนา นโยบายจะต้องไม่ขัดต่อความเชื่อ วิถีปฏิบัติทางศาสนา เพราะส่งผลอย่างมากต่อการยอมรับในนโยบาย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ประกายกาวิล ศรีจินดา (2562) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องกลุ่มไอดอล MUM 48 กับการขับเคลื่อนความเสมอภาคทางเพศในอินเดีย ผลการวิจัยพบว่า การขับเคลื่อนเรื่องความเสมอภาคในอินเดีย เกิดจากความแตกต่างทางวัฒนธรรม วรรณชนชั้น ความคิด และการยอมรับของสังคม นำมาซึ่งความเหลื่อมล้ำทางเพศ เพราะทัศนคติความเชื่อที่ว่าผู้ชายเป็นศูนย์กลาง และอยู่เหนือกว่าผู้หญิง อย่างไรก็ตาม การขับเคลื่อนนโยบายด้านความเท่าเทียมทางเพศ มีความเกี่ยวข้องกับจารีต ศาสนา วัฒนธรรม และประเพณี ดังนั้นการขับเคลื่อนเพื่อให้เกิดประสิทธิผลในนโยบาย นอกจากความร่วมมือของภาคีเครือข่ายแล้ว เจื่อนไข จารีต ศาสนา วัฒนธรรม และประเพณี มีอิทธิพลกันในการขับเคลื่อนนโยบาย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ บารมี พานิช และ สุพรรณิ ไชยอำพร (2559) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องรูปแบบและขั้นตอนการขับเคลื่อนร่างพระราชบัญญัติการจดทะเบียนคูชีวิตในประเทศไทย ซึ่งผลการวิจัยพบว่า การขับเคลื่อนไม่ว่าจะเป็นประเด็นเรื่องของกฎหมาย หรือ นโยบาย โดยเฉพาะกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับบุคคลเพศเดียวกันเช่น กฎหมายสมรส มักมีประเด็นที่เกี่ยวข้องกับจารีต ประเพณี ศาสนา และวัฒนธรรม เข้ามามีอิทธิพลอย่างมาก เพราะกฎหมายของบุคคลที่เป็นเพศเดียวกันจะใช้ได้เฉพาะประเทศที่เปิดกว้างทางเสรีภาพเท่านั้น

องค์ความรู้จากการวิจัย

จากการศึกษาวิจัยสามารถสังเคราะห์ได้เป็นองค์ความรู้ดังแผนภาพต่อไปนี้

“โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุการขับเคลื่อนนโยบายด้านความเท่าเทียมทางเพศ
ของกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์”



ภาพที่ 2 องค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย (ชุณิภา เป็ดโลกนิมิต, 2564)

จากภาพที่ 2 องค์ความรู้ที่ได้สังเคราะห์จากการวิจัย “โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุการขับเคลื่อนนโยบายด้านความเท่าเทียมทางเพศของกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์” มีองค์ประกอบที่สำคัญ คือ การขับเคลื่อนพื้นฐาน ผลานหลักพุทธธรรม นำสู่ นโยบายความเท่าเทียม สามารถอธิบายได้ดังนี้

1) การขับเคลื่อนพื้นฐาน ควรคำนึงถึงหลักความเสมอภาค และความเท่าเทียม โดยที่ วัตถุประสงค์และมาตรฐานของนโยบาย จะต้องให้ความสำคัญคุ้มครองที่ครอบคลุมถึงกลุ่มคนทุกเพศ แต่ในประเด็นใดที่มีความละเอียดอ่อน และต้องเน้นไปที่เฉพาะกลุ่ม จะต้องนำมาพิจารณา เพื่อให้มีบัญญัติที่เป็นไปในทิศทางเดียวกัน โดยไม่ขัดต่อหลักกฎหมายรัฐธรรมนูญ

2) ผลานหลักพุทธธรรม เช่น หลักเมตตาทายกรรม (ความเมตตา) เป็นการแสดงความหวังดี และการมีเมตตาต่อกัน รวมไปถึงการเคารพในสิทธิและเสรีภาพของผู้อื่น หลักเมตตาวชิกรรม (มีวาจาไพเราะ) เป็นการใช้การสื่อสารเพื่อส่งเสริมทัศนคติ ความเข้าใจและกฎเกณฑ์ที่ถูกต้อง หลักเมตตาโมกรรม (การมองกันในด้านดี) คือการช่วยเหลือผู้ที่มีความหลากหลายทางเพศด้วยความเต็มใจ หลักศาสนานิกาย (การมีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่) คือการคำนึงถึงการออกแบบนโยบายที่ไม่จำกัด หรือเจาะจงไปที่เฉพาะเพศใด เพศหนึ่ง แต่รวมไปถึงทุก ๆ เพศ สามารถเข้าถึงทรัพยากรในสังคมได้อย่างทั่วถึงและเท่าเทียม หลักศาสนานิกาย (การประพฤติตนดีงาม) เป็นรูปแบบของการออกนโยบายโดยอยู่ภายใต้พื้นฐานของกฎหมายและระเบียบของสังคม

ที่ตกลงยอมรับกัน หลักทฤษฎีสามัญญตา (การมีความคิดเห็นที่ตรงกัน) คือ ความเชื่อมั่นยึดถือในหลักการ อุดมการณ์และอุดมคติที่เป็นไปในทิศทางเดียวกัน

นำเสนอโยบายความเท่าเทียม

เป็นผลลัพธ์ที่กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์นำหลักพุทธธรรมเข้ามาร่วมกับการขับเคลื่อนนโยบาย การเคลื่อนไหวทางสังคม และปัจจัยที่มีผลต่อการขับเคลื่อนนโยบายคือ การนำพระพุทธศาสนา สถาบันครอบครัว และโรงเรียนเป็นกระบวนการสำคัญในการที่จะผลิตชุดความรู้ ปรับเปลี่ยนความเชื่อ และสร้างความเข้าใจให้สังคมส่วนรวมได้ และสามารถอยู่ร่วมกันได้โดยไม่คำนึงถึงความแตกต่างทางเพศ เมื่อไม่มีความแตกต่างความเสมอภาคทางเพศย่อมเกิดผลกับบุคคล และนโยบายด้านความเท่าเทียมทางเพศของกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ควรมีการจัดฝึกอบรมบุคลากรเพื่อพัฒนาทักษะและเรียนรู้เกี่ยวกับนโยบายด้านความเท่าเทียมทางเพศ ก่อนนำนโยบายไปปฏิบัติจริง สร้างระบบภาคีเครือข่ายร่วมกับสถาบันพระพุทธศาสนา คือ “บวร” บ้าน วัด โรงเรียน เพื่อให้ความรู้ ความเข้าใจที่ถูกต้อง เกี่ยวกับกลุ่มผู้ที่มีความหลากหลายทางเพศ และบูรณาการหน่วยงานบุคลากรภายในหน่วยงานให้ทำงานในรูปแบบของเครือข่ายไม่แยกส่วนการทำงานเชิงรุกมากขึ้น ยกกระดับความรู้และความเข้าใจของบุคลากรในเรื่องของความหลากหลายทางเพศ รวมถึงการสร้างแนวปฏิบัติ กลไกในการควบคุมแนวคิดที่ลดทอนความเสมอภาคทางเพศภายในสังคม

ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

ควรสร้างความเข้าใจในประเด็นความหลากหลายทางเพศ ต่อชุมชน ผู้นำชุมชน บุคลากรทางการศึกษาร่วมไปถึงจัดอบรมเพื่อสร้างการตระหนักถึงความแตกต่างและความเท่าเทียมทางเพศ และติดตาม เฝ้าระวังการนำเสนอข่าวที่สร้างความเข้าใจเชิงลบ สร้างกฎเกณฑ์ มาตรฐาน บทลงโทษที่ละเมิด เลือกลงโทษให้สอดคล้องกับสภาพสังคมปัจจุบัน สร้างวัฒนธรรมแต่ละองค์กรที่เป็นมิตรต่อ LGBTQ รวมถึงควรจัดอบรมเกี่ยวกับการสื่อสารเพื่อความเข้าใจ หรือการสื่อสารเชิงบวกกับกลุ่มที่มีความแตกต่างระหว่างเพศ

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

ควรศึกษาวิจัยปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับผลการขับเคลื่อนนโยบายด้านความเท่าเทียมทางเพศ โดยบูรณาการหลักพุทธธรรมทางพระพุทธศาสนาที่ไม่ใช่แค่หลักสาราณียธรรม 6 แต่เป็นหลักธรรมอื่น ที่มีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน และส่งผลต่อนโยบาย

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์. (2562). *ยุทธศาสตร์กระทรวง พ.ศ. 2560-2564*. สืบค้น 17 มิถุนายน 2563, จาก <http://www.m-society.go.th>
- กฤษณ์ รักษาติเจริญและคณะ (2560). ปัจจัยชี้วัดความสำเร็จในการขับเคลื่อนมิติสุขภาพแห่งชาติสู่การปฏิบัติ. *วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยกรุงเทพ*, 15(2), 1-16.
- คณาพงษ์ พิงมี. (2562). ภาวะผู้นำเชิงพุทธของผู้บริหารสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย. *วารสารพุทธนวัตกรรมการจัดการ*, 2(2), 50-58.
- ฐานิดา พานิชเจริญ. (2564). การให้บริการตามหลักพุทธธรรมของโรงพยาบาลราชบุรี. *วารสารพุทธนวัตกรรมการจัดการ*, 4(2), 39-47.
- บารมี พานิช และ สุพรรณิ ไชยอำพร. (2559). *รูปแบบและขั้นตอนการขับเคลื่อนร่างพระราชบัญญัติการจดทะเบียนคู่ชีวิตในประเทศไทย*. กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ประกายกาวิล ศรีจินดา. (2562). กลุ่มไอดอล MUM 48 กับการขับเคลื่อนความเสมอภาคทางเพศในอินเดีย. *วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี*, 8(1), 6-13.
- ปิยะนุช เรืองโพน และ เตชทัช คลายโคก. (2560). กองทุนพัฒนาบทบาทสตรี ความสำเร็จและความท้าทายในการนํานโยบายไปปฏิบัติ. *วารสารศิลปศาสตร์และวิทยาการจัดการ*, 4(7), 54-71.
- พรรณสุภา โพธิ์ย้อย และ ณัฐกริช เปาอินทร. (2561). การนํานโยบายสภากาชาดธรรมไปปฏิบัติ กรณีศึกษาสภาวัฒนธรรมตำบล จังหวัดสมุทรสาคร. *วารสารการเมืองการปกครอง*, 8(3), 132-151.
- พระมหาวิเศษ กนตมโม. (2562). การจัดการความขัดแย้งตามหลักสาราณียธรรม. *วารสารสหวิทยาการนวัตกรรมการบริหาร*, 2(1), 32-38.
- ภคพล เส้นขาว. (2561). การเลือกปฏิบัติต่อสตรีข้ามเพศในสังคมไทย. *วารสารรวมคำแหง*, 39(1), 149-168.
- สิริวิมล พยัณชี. (2560). ความไม่เท่าเทียมในสิทธิกับกลุ่มคนที่มีความหลากหลายทางเพศ. *เอกสารประกอบการประชุมวิชาการ สาขาสังคมวิทยาและมานุษยวิทยา*, 16, 904-914.
- อารยา สุขสม. (2561). รัฐธรรมนูญไทยกับความหลากหลายทางเพศ. *วารสารนิติสังคมศาสตร์*, 11(2), 87-120.
- Hair et al. (2010). *Multivariate Data Analysis* (7th ed.). New Jersey: Pearson Education.
- LGBT Capital. (2019). *Estimated LGBT Purchasing Power: LGBT-GDP- data as of year-end 2019*, Retrieved October 20, 2020, from [http://www.lgbt-capital.com/docs/Estimated_LGBT-GDP_\(table\)_-_2020.pdf](http://www.lgbt-capital.com/docs/Estimated_LGBT-GDP_(table)_-_2020.pdf)