

## บทที่ 5

### ผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพัฒนาการของกลุ่มรณรงค์เพื่อพัฒนาสิทธิสตรีในประเทศไทย” ทำการเก็บข้อมูลโดยใช้การสัมภาษณ์แบบเจาะลึกจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 29 คน โดยแบ่งกลุ่มตัวอย่างออกเป็น 2 กลุ่มดังนี้

1. กลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นผู้ที่มีบทบาท มีอำนาจในการตัดสินใจภายในองค์กรจำนวน 12 คน โดยแบ่งเป็น

1.1 กลุ่มผู้นำองค์กรของมูลนิธิเพื่อนหญิง จำนวน 6 คน

1.2 กลุ่มผู้นำองค์กรของสถาบันวิจัยบทบาทหญิงชายและการพัฒนาจำนวน 6 คน

2. กลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นผู้ที่ทำงานภายในองค์กร จำนวน 10 คน โดยแบ่งเป็น

2.1 ผู้ที่ทำงานให้กับมูลนิธิเพื่อนหญิง จำนวน 6 คน

2.2 ผู้ที่ทำงานให้กับสถาบันวิจัยบทบาทหญิงชายและการพัฒนา จำนวน 5 คน

นอกจากนี้ยังได้สัมภาษณ์ผู้ที่เคยทำงานหรือประสานงานร่วมกับองค์กรสตรีทั้งสององค์กรจำนวน 6 คน

#### ข้อมูลด้านประชากรของกลุ่มตัวอย่าง

1. กลุ่มผู้นำมูลนิธิเพื่อนหญิงจำนวน 6 คน ประกอบด้วย

1. คุณ ศรีสว่าง พัววงศ์แพทย์ (ประธานกิตติมศักดิ์)

2. ผศ. อัมพร สุคันธวิช (ประธาน)

3. ผศ. ภาวนา พัฒนศรี (รองประธาน)

4. ศ.น.พ.วิฑูรย์ อึ้งประพันธ์ ( คณะกรรมการที่ปรึกษา )
5. คุณอุษณีย์ พรหมมาศ ( คณะกรรมการ )
6. คุณ ธนวัติ ท่าจีน ( ผู้อำนวยการ )

2. กลุ่มผู้นำ สถาบันวิจัยบทบาทหญิงชายและการพัฒนา มีจำนวน 6 คน ประกอบด้วย

- 1.คุณหญิงกนก สามเสนวิล ( ประธานกรรมการบริหาร )
2. แมชีคุณหญิง กนิษฐา วิเชียรเจริญ ( คณะกรรมการที่ปรึกษา )
3. ดร.สุธีรา ทอมสัน ( กรรมการบริหาร )
4. ดร. จุรี วิจิตรวาทการ ( กรรมการที่ปรึกษา )
5. คุณ เมทินี พงษ์เวช ( กรรมการที่ปรึกษา )
6. คุณวิชา มหาคุณ ( กรรมการที่ปรึกษา )

3. กลุ่มผู้ปฏิบัติงานในมูลนิธิเพื่อนหญิง มีจำนวน 6 คน ประกอบด้วย

1. คุณ พัชรพร ไตรอังกูร
- 2.คุณ ตริยดา ตริมรรคดา
- 3.คุณ จะเด็จ เซาวนวิไล
4. คุณ นิศารัตน์ บุญสูง
- 5.คุณ ชื่นสุข อาศัยธรรมกุล
- 6.คุณบัณฑิต เป้นวิเศษ

4. กลุ่มผู้ปฏิบัติงานในสถาบันวิจัยบทบาทหญิงชายและการพัฒนา มีจำนวน 5 คนประกอบด้วย

1. คุณ อรวรรณ ศรีพิมพ์
2. คุณ สุทิชา พัฒนภิรมย์
3. คุณ เพียรชัย แก้วอินธิ
4. คุณ สมจิตร ชูหนู
5. คุณ พัชรี แรงเขตการณ

5. ผู้ที่เคยทำงานหรือประสานงานร่วมกับองค์กรสตรีทั้งสององค์กร จำนวน 6 คน ประกอบด้วย

1. คุณหญิงจันทะนี สันตะบุตร  
(เคยดำรงตำแหน่งนายกสมาคมบัณฑิตสตรีทางกฎหมาย)
2. รศ.วิมลศิริ ชำนาญเวช (เคยดำรงตำแหน่งนายกสมาคมบัณฑิตสตรีทางกฎหมาย)
3. คุณสุจิตต์ ไตรพิทักษ์ (ผอ.ส่วนประสานแผนและโครงการกสส.)
4. คุณศุภกัญญา โบราณินทร์ (เจ้าหน้าที่ กสส.)
5. รศ.ดร.อมรา พงศ์ศาศพิชญ์ (อาจารย์คณะรัฐศาสตร์ จุฬาฯ)
6. คุณชวนชม วิสัยจร (หัวหน้าฝ่ายข่าว ช่อง 9 อ.ส.ม.ท)

#### กลุ่มรณรงค์เพื่อพัฒนาสิทธิสตรีในประเทศไทย

#### มูลนิธิเพื่อนหญิง

#### ประวัติการก่อตั้งองค์กร

มูลนิธิเพื่อนหญิงเป็นองค์กรพัฒนาเอกชน ก่อตั้งขึ้นเมื่อปลายปี พ.ศ. 2523 ภายใต้ชื่อ “กลุ่มเพื่อนหญิง” ได้รับการจดทะเบียนโดยกรุงเทพมหานคร เป็น “มูลนิธิเพื่อนหญิง” และมีฐานะเป็นนิติบุคคลจากกระทรวงมหาดไทย เมื่อวันที่ 5 กันยายน พ.ศ. 2534

#### วัตถุประสงค์ในการก่อตั้งองค์กร

มูลนิธิเพื่อนหญิงก่อตั้งขึ้นเพื่อเป็นองค์กรพิทักษ์สิทธิ และให้ความช่วยเหลือสตรีที่ตกอยู่ในภาวะวิกฤต อาทิ จากภัยคุกคามทางเพศ ตั้งครรภ์ไม่พึงประสงค์ สามีทอดทิ้ง ทำร้ายทุบตี ถูก ล้อล่วงและบังคับค้าประเวณี หรือถูกเลิกจ้างโดยไม่เป็นธรรม รวมทั้งการถูกเลือกปฏิบัติในเรื่องของอาชีพ การศึกษา และการมีส่วนร่วมทางสังคมในมิติอื่น ๆ ในขณะเดียวกัน เพื่อเป็นการแก้ปัญหาที่ต้นเหตุ มูลนิธิ ฯ ได้นำข้อมูลที่ได้มาผลักดันรณรงค์ต่อสาธารณชนและภาครัฐ เพื่อให้

เกิดนโยบาย และแนวปฏิบัติที่เป็นจริงในการคุ้มครองพิทักษ์สิทธิ รวมทั้งการส่งเสริมคุณภาพชีวิตของสตรีโดยรวม

### ผู้ปฏิบัติงานภายในองค์กร

คือ มีผู้บริหาร 17 คน และมีผู้ปฏิบัติงาน 21 คน

ประกอบไปด้วย

1. ประธานกิตติมศักดิ์ 1 คน
2. ประธาน 1 คน
3. รองประธาน 1 คน
4. เลขานุการ 1 คน
5. เภรัญญิก 1 คน
6. คณะกรรมการที่ปรึกษา 7 คน
7. คณะกรรมการ 5 คน

เนื่องจากรูปแบบขององค์กรมีขนาดเล็ก การบริหารจึงเป็นรูปแบบของ พี่-น้อง

### หลักและวิธีการทำงาน

1. การปรับเปลี่ยนแนวคิดโดยลดแนวคิดเรื่องเฟมินิสต์ และเพิ่มแนวคิดเรื่องของเจนเดอร์ คือ จากที่เคยมองผู้หญิงเป็นหลัก จะเปลี่ยนมาเป็นมองความสัมพันธ์ระหว่างหญิงและชายมากขึ้น และจากที่เคยเน้นมิติเศรษฐกิจ-การเมืองจะขยายมาสู่มิติวัฒนธรรม-สังคม-ศาสนา ที่มีพื้นฐานของมนุษยนิยม
2. การมอง Approach ในการทำงานจะขยายจากที่เคยมองในด้านลบมาเป็นด้านบวกมากขึ้น เพื่อให้เกิดความสมดุล คือ จากที่เคยมองปัญหาของผู้หญิง เปลี่ยนมาเป็นการมองว่าผู้หญิงก็มีพลังสร้างสรรค์มีศักยภาพเช่นกัน
3. ในแง่ภาพลักษณ์ขององค์กรจากที่เคยนำเสนอตัวเองในฐานะผู้ช่วยแก้ไขปัญหา มาเป็นผู้มีส่วนร่วมในการแก้ปัญหา
4. การทำกิจกรรมต่าง ๆ ได้แทรกแนวคิดด้านเจนเดอร์ด้วยไม่ว่าจะเป็นด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง
5. เป็นการป้องกันโดยการให้ความรู้กับผู้หญิงมากกว่าที่จะเป็นการรอให้ปัญหาเกิดแล้วจึงแก้ไข

การที่มูลนิธิเพื่อนหญิงกำหนดวัตถุประสงค์ไว้ว่า เพื่อพัฒนาความเชื่อ ค่านิยม ความคิดในสังคมให้ตั้งอยู่บนพื้นฐานที่ว่า หญิงชายยอมรับเสมอภาคกันในธรรมชาติของมนุษย์ที่มีสิทธิและโอกาสในสังคมเท่าเทียมกันโดยมีวัตถุประสงค์ข้อหนึ่งกล่าวถึง การส่งเสริมความเสมอภาคทางกฎหมายระหว่างหญิงชาย กิจกรรมขององค์กรจึงออกมาในรูปของการรณรงค์เพื่อให้ลูกจ้างเอกชนมีสิทธิลาคลอด 90 วัน พระราชบัญญัติสัญญาชาติไทยว่าด้วยบุตรที่เกิดจากหญิงไทยสมรสกับคนต่างด้าวและด้วยหน้าที่และความรับผิดชอบในการให้ความช่วยเหลือแก่ผู้หญิงส่วนหนึ่งซึ่งเดือดร้อนจากการถูกข่มขืน และการถูกทารุณกรรมทางเพศ อันเป็นภาระที่กระทำติดต่อกันมานานกว่า 10 ปี ทำให้มูลนิธิเพื่อนหญิงได้รับรู้ปัญหาดังกล่าวอย่างใกล้ชิด ทำให้เกิดโครงการนำร่องพนักงานสอบสวนหญิงของกรมตำรวจ และข้อเรียกร้องเหล่านี้ก่อให้เกิดพระราชบัญญัติป้องกันและปราบปรามการค้าประเวณี โดยอาศัยความร่วมมือจากองค์กรเอกชนอื่น ๆ ซึ่งได้ประสานกิจกรรมเป็นระยะเวลายาวนาน

### กระบวนการทำงาน

#### 1. การวางแผนงาน

- 1.1 มีการจัดกลุ่มศึกษาภายใน ปีละ 2 ครั้ง
- 1.2 มีการส่งผู้ปฏิบัติงานไปประชุมสัมมนา เกี่ยวกับประเด็นสตรีในที่ต่างๆ
- 1.3 มีการประชุมประจำเดือน เดือนละ 1 ครั้ง เพื่อรับรู้ถึงความก้าวหน้าในการดำเนินกิจกรรม
- 1.4 มีการพบปะระหว่างผู้ปฏิบัติงานในพื้นที่ต่างๆทุก 6 เดือน ซึ่งเป็นการทบทวนชีวิตและการทำงาน

สำหรับมูลนิธิเพื่อนหญิง การบริหารงานและอำนาจการตัดสินใจจะขึ้นอยู่กับกลุ่มบุคคล ซึ่งได้รับการแต่งตั้งในฐานะของผู้บริหารองค์กร ซึ่งจะมีการประชุมหารือกันเป็นประจำทุกเดือน และการกำหนดทิศทางการดำเนินงานนั้นจะมีการประชุมหารือ และประเมินผลการดำเนินงานทุก 3 ปี

“สำหรับเจ้าหน้าที่ฝ่ายจะมีการประชุมทุกเดือน และเราจะมีการประชุมประจำปีทุกปี เพื่อประเมินผลการทำงาน”<sup>42</sup>

2. การวิเคราะห์สถานการณ์จะใช้การประชุมร่วมกันเมื่อถึงกำหนดการประชุมประจำปี หรือ ประจำเดือน หรือหากเป็นกิจกรรมเร่งด่วนอาจเรียกประชุมก่อนหน้าสมัยประชุม
3. การติดตามและประเมินผล จะมีการประเมินผลการทำงานย่อยทุกเดือน ทุก 6 เดือน และมีการประชุมเพื่อปรับแผนการดำเนินงานครั้งใหญ่ทุก 3 ปี

#### ในด้านกลยุทธ์ในการทำงาน

1. เป็นงานให้บริการ เช่น บ้านพักฉุกเฉิน ให้ความช่วยเหลือแก่ผู้ที่เดือดร้อน
2. การบริการให้การศึกษาแก่สาธารณะ เช่น จัดประชุมอภิปรายแนวทางการแก้ปัญหา
3. การรณรงค์ผลักดันกลไกของสังคมให้เข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรมร่วมกัน
4. กระบวนการตัดสินใจดำเนินกิจกรรมในเรื่องใด ๆ จะมีการประชุมร่วมกันเมื่อผู้ที่เกี่ยวข้องได้ พุดคุยปัญหาเกี่ยวกับเจ้าหน้าที่ซึ่งหากเป็นประเด็นที่น่าสนใจเจ้าหน้าที่ระดับล่างจะเสนอเรื่องดังกล่าวให้กับผู้ทำงานในระดับสูงขึ้นไปและจะมีการนำเอาประเด็นดังกล่าวเข้าสู่ที่ประชุมใหญ่ร่วมกันเพื่อศึกษาความเป็นไปได้ของการดำเนินกิจกรรม
5. การทำงานภายในองค์กรจะมีการประสานงานร่วมกันระหว่างฝ่ายต่าง ๆ โดยเฉพาะฝ่ายข้อมูลจะต้องให้ข้อมูลเพื่อเป็นฐานที่ใช้ในการดำเนินงาน

#### การประสานงานและการสร้างเครือข่าย

1. องค์กรที่ทำงานด้านสตรี จะมีการประสานงานกับองค์กรที่ทำงานด้านสตรีอื่นๆ ในการเคลื่อนไหวดำเนินกิจกรรมใด ๆ เช่น การลาคลอด 90 วัน พ.ร.บ.ปราบปรามการค้าประเวณี ฯลฯ
2. องค์กรเอกชนทั่วไปจะมีการประสานงานกับองค์กรอื่นๆ ไม่ว่าจะ เป็นในรูปแบบของการจัดสัมมนา การประชุมทางวิชาการ การให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ในการดำเนินกิจกรรมแก่องค์กรอื่นๆ

<sup>42</sup> สัมภาษณ์ ภาวนา พัฒนศรี, รองประธานมูลนิธิเพื่อนหญิง.

3. หน่วยงานของรัฐ เช่น กสส. เมื่อมีการเชิญตัวแทนของมูลนิธิเพื่อนหญิงเข้าหารือในการดำเนินกิจกรรมหรือ นโยบายใดๆ ของรัฐที่ต้องการเผยแพร่แก่องค์กรสตรี การจัดสัมมนา การประชุม การเชิญตัวแทนองค์กรเข้าเป็นคณะกรรมการร่วมในคณะอนุกรรมการย่อยของ กสส.
4. หน่วยงานสถาบันการศึกษา เช่น ให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์แก่นักศึกษาที่เข้ามาขอข้อมูลในการทำวิจัย
5. กลุ่มวิชาชีพที่เกี่ยวข้อง เช่น สื่อมวลชน จะให้ความร่วมมือในแง่การให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ เพื่อให้สื่อมวลชนนำไปเผยแพร่ให้ประชาชนได้รับทราบ

#### ภาพลักษณ์ขององค์กร

1. เป็นผู้นำปัญหามาเปิดเผยทำให้สังคมมองเห็นว่าเป็นปัญหา
2. เป็นผู้มีส่วนร่วมในการแก้ปัญหา โดยมีกิจกรรม มีโครงการต่างๆ ที่เป็นรูปธรรม
3. เป็นผู้ป้องกันมิให้เกิดปัญหา โดยมีโครงการให้การศึกษาการฝึกวิชาชีพแก่สตรี ให้มีความรู้แก่เยาวชน
4. ในแง่ของวิชาการ มีการเก็บข้อมูล การดำเนินงาน เพื่อเป็นแหล่งข้อมูลให้กับผู้ที่ประสงค์จะมาเป็นวิทยากรในการบรรยายเกี่ยวกับปัญหาสตรี การดำเนินการสัมมนาในหลักวิชาการ ที่เกี่ยวข้องกับเรื่องของผู้หญิง

#### กิจกรรมขององค์กร

สำหรับกิจกรรมที่องค์กรเพื่อนหญิงดำเนินการรณรงค์เรียกร้อง ตั้งแต่เริ่มก่อตั้งจนถึงปัจจุบัน ได้แก่

2523 : เน้นการแก้ปัญหาการละเมิดสิทธิทางเพศโดยเฉพาะ

2524 - ยื่นจดหมายเปิดผนึกถึง พณฯ บุญชู โรจนเสถียร รองนายกฯ คัดค้านนโยบายส่งเสริมการท่องเที่ยวเพื่อแสวงหาบริการทางเพศ

- ยื่นจดหมายเปิดผนึกถึงนายกัญปิ่นและขบวนประท้วงเซ็กซ์ทัวร์หน้าสถานทูตญี่ปุ่นพร้อมใจกับกลุ่มพลังเพื่อสิทธิมนุษยชนต่างๆ 7 สถาบัน กลุ่มประสานศาสนาเพื่อสังคม กลุ่มเพื่อนหญิง คณะกรรมการยุติธรรมและสันติ โครงการชีวิตครอบครัว คาทอลิก สหภาพเพื่อสันติ เสรีภาพของประชาชน กลุ่มนักศึกษาปัญหาสตรี 5 มหาวิทยาลัย

เมษายน 2525 : แก้ปัญหาการค้าประเวณี - บริษัทนำเที่ยวต่างประเทศ

7 เมษายน 2525 ร่วมกับกลุ่มประสานงานเพื่อศาสนาและสังคม สหภาพเพื่อสันติ  
เสรีภาพของประชาชน และคณะกรรมการยุติธรรมและสันติ ส่งจดหมายเปิดผนึกถึงฯพณฯ  
นายกฯต่อกรณีการแก้ปัญหาประเวณี การท่องเที่ยวเพื่อจุดหมายทางเพศให้รัฐบาลมีนโยบาย  
และมาตรการสำคัญมาชี้แจงในหมู่ประชาชนเพื่อให้เกิดความเข้าใจ การแก้ไขปัญหานั้นได้แก่  
นโยบายต่อบริษัท และกลุ่มชาวต่างประเทศที่แสดงความประสงค์ให้ความช่วยเหลือหญิงไทยที่  
ยากจน ในรูปของการท่องเที่ยวทางเพศ เพื่อช่วยในการพัฒนาประเทศ 8 มาตรการควบคุมการ  
โฆษณาของบริษัทท่องเที่ยวที่ต่างประเทศและในประเทศ ต่อชาวต่างประเทศที่มักเข้าใจผิดต่อ  
หญิงไทย นอกจากนี้ควรมีมาตรการและแนวปฏิบัติเพื่อคุ้มครองป้องกันสิทธิและความปลอดภัย  
ทางร่างกาย จิตใจ และทรัพย์สินของหญิงที่จำเป็นต้องเข้าสู่ธุรกิจการค้าประเวณี และปราบ  
ปรามในการล่อลวง กักขัง หน่วงเหนี่ยว หญิงให้ค้าประเวณี พร้อมทั้งรัฐบาลไทยควรให้ความ  
ร่วมมือและประสานนโยบายกับรัฐบาลเนเธอร์แลนด์ เพื่อคุ้มครอง สวัสดิภาพของหญิงไทยให้  
ปลอดภัยจากการถูกกดขี่บังคับให้ค้าประเวณี สาเหตุที่ต้องเสนอมาตรการเหล่านี้ต่อรัฐบาลไทย  
นั้นทั้งนี้ก็ด้วยมีบริษัทท่องเที่ยวในต่างประเทศมีการโฆษณาเชิญชวนชายชาวต่างประเทศมา  
ท่องเที่ยว และรับบริการทางเพศจากหญิงไทย เริ่มตั้งแต่วันที่ 6 เมษายน 2525 ร่วมสมโภชกรุง  
รัตนโกสินทร์ 200 ปี และยังอ้างว่าการจัดนำเที่ยวทางเพศครั้งนี้เป็นส่วนหนึ่งของการช่วยเหลือ  
ด้านการพัฒนาแก่ประเทศไทย และหญิงไทยที่ยากจน

17 มีนาคม 2526 : ยื่นข้อเรียกร้องต่อรัฐบาล และสมาชิกสภาผู้แทนราษฎร ในการยก  
ระดับฐานะของหญิงไทย ให้มีสิทธิและบทบาทในอันที่จะพัฒนาสังคมให้เท่าเทียมชาย เพื่อให้  
สอดคล้องกับแผนพัฒนาสตรีระยะยาวฉบับแรกของประเทศไทย

2527 : รณรงค์กรณีโสเภณีถูกฆาตกรรมในช่อง จังหวัด ภูเก็ต เพื่อให้ชดใช้ค่าเสียหาย  
และเอาผิดแก่เจ้าของช่องและผู้ที่เกี่ยวข้อง

2533 : รณรงค์ให้มีกฎหมายประกันสังคม รณรงค์ระเบียบที่เลือกปฏิบัติต่อผู้หญิงเช่น  
กรณีปลัดอำเภอหญิง

2534 : รณรงค์กฎหมายลาคลอด 90 วัน สำหรับลูกจ้างหญิงเอกชน

2535 : ได้ออกกฎหมายพนักงานสอบสวนหญิง

2537 : รณรงค์ปัญหาเกี่ยวกับการทำแท้ง เนื่องจากตั้งครรภ์ที่ไม่พึงประสงค์

2540 : รณรงค์ภัยผู้หญิง และรณรงค์ประเด็นหญิงชายกับสาธารณสุขร่วมกับเครือข่าย  
ผู้หญิงรัฐธรรมนูญ

### กิจกรรมที่ประสบความสำเร็จ

กฎหมายลาคลอด 90 วัน เรียกร้องได้สำเร็จเมื่อปี 2536

พระราชบัญญัติป้องกันและปราบปรามการค้าประเวณี เรียกร้องได้สำเร็จเมื่อปี 2539

พระราชบัญญัติมาตรการป้องกันและปราบปรามการค้าหญิงและเด็ก เรียกร้องได้สำเร็จเมื่อปี 2540

พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ เรียกร้องได้สำเร็จเมื่อปี 2541

### สถาบันวิจัยบทบาทหญิงชายและพัฒนา

#### ประวัติการก่อตั้งองค์กร

เป็นองค์กรพัฒนาเอกชนที่ดำเนินงานโดยอิสระ และมีได้หวังผลกำไร โดยมุ่งเน้นการวิจัย นโยบายที่มีผลกระทบต่อสตรี โดยมีการก่อตั้งขึ้นในวัน สหประชาชาติ 24 ตุลาคม 2533 ได้รับการสนับสนุนในเบื้องต้นจากกองทุนพัฒนาสตรีแห่งองค์การสหประชาชาติ (UNIFEM)

การดำเนินงานของสถาบันนั้นเป็นกิจกรรมหนึ่งของสมาคมส่งเสริมสถานภาพสตรี มุ่งเน้นการวิจัยนโยบายที่มีผลกระทบต่อสตรีและเสริมสร้างบทบาทและการมีส่วนร่วมของสตรีในกระบวนการตัดสินใจอันจะนำไปสู่ความเสมอภาคระหว่างหญิงและชายในสังคม

#### วัตถุประสงค์ของการก่อตั้งองค์กร

1. เพื่อดำเนินการวิจัยนโยบายที่เกี่ยวกับการเสริมสร้างสถานภาพของสตรีอันจะนำไปสู่ความเสมอภาคระหว่างหญิงและชายในสังคม
2. เพื่อส่งเสริมการพัฒนาประชาธิปไตยโดยการขยายฐานการมีส่วนร่วมทางการเมืองของสตรี
3. เพื่อสนับสนุนและส่งเสริมให้สตรีมีส่วนร่วมที่เท่าเทียมกับชายในกระบวนการตัดสินใจในทุกระดับ
4. เพื่อสร้างภาพลักษณ์ในเชิงบวกสำหรับสตรีอันจะส่งผลให้มีการปรับเปลี่ยนนโยบายที่เอื้อต่อการแก้ปัญหาของสตรีได้อย่างเหมาะสมขึ้น

5. เพื่อลดความเหลื่อมล้ำระหว่างหญิงและชายที่ปรากฏในกฎหมาย นโยบาย ระเบียบ และแนวทางปฏิบัติต่าง ๆ

#### ผู้ปฏิบัติงานภายในองค์กร

ประกอบด้วยผู้นำองค์กร 19 คน และผู้ทำงานภายในองค์กร 6 คน

- |                 |       |
|-----------------|-------|
| 1.ประธานกรรมการ | 1 คน  |
| 2.กรรมการบริหาร | 3 คน  |
| 3.กรรมการ       | 15 คน |

เนื่องจากองค์กรมีขนาดเล็ก การบริหารงานจึงใช้รูปแบบ พี่-น้อง

#### หลักและวิธีการทำงาน

ด้วยเป้าหมายที่มุ่งสร้างสรรค์สังคมที่มีความเสมอภาคระหว่างหญิงและชาย ขอบข่ายงานของสถาบันฯครอบคลุมหลายลักษณะตั้งแต่ในระดับสังคมโดยรวมซึ่งมุ่งเน้นการปรับทัศนคติสร้างการตระหนักรู้กับสาธารณชนเกี่ยวกับบทบาทของผู้หญิงในการพัฒนาประเทศ ลดหลั่นลงมาในระดับสถาบันทางการเมืองและการบริหาร ซึ่งเป็นการมุ่งสร้างกระแสหลักผลักดันในด้านนโยบายที่มีผลกระทบต่อสตรี รวมถึงการสร้างเสริมศักยภาพของผู้หญิงเอง เพื่อให้สามารถเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงได้อย่างเหมาะสม

สถาบัน ฯ สร้างและใช้ระบบข้อมูลหญิงชายเพื่อเป็นเครื่องมือในการสร้างกระแส และผลักดันให้บทบาทและความสำคัญของผู้หญิงที่มีต่อการพัฒนาประเทศเป็นที่ประจักษ์ นอกจากนี้แนวการดำเนินงานที่สำคัญ คือการวิจัยเชิงปฏิบัติการ ที่ส่งผลในทางปฏิบัติภายในกรอบเวลาที่จำกัดและทันต่อสถานการณ์ การใช้ผลสำเร็จเป็นแนวทางในการแก้ไขปัญหา และการใช้เครือข่ายในการฝึกกำลังความคิดและความสามารถที่จะพัฒนาสถานภาพสตรี

เน้นการปรับทัศนคติและการรับรู้เกี่ยวกับบทบาทสตรี เพื่อปรับเปลี่ยนภาพลักษณ์ดั้งเดิมของสตรีที่สืบทอดกันมาช้านานรวมทั้งเพื่อให้บทบาทของสตรีที่มีต่อการพัฒนาประเทศเป็นที่ประจักษ์ต่อสังคมและเป็นที่ยอมรับมากขึ้น สถาบันฯจัดโครงการ "ผู้หญิงเก่ง" และโครง

การประกวดภาพถ่าย "ผู้หญิงทำงาน" เป็นกิจกรรมประจำปีซึ่งเป็นการเผยแพร่ความสำเร็จของสตรีและบทบาทที่เปลี่ยนแปลงของสตรี

นอกจากนั้น สถาบันฯ ยังได้จัดพิมพ์ทำเนียบสตรีผู้นำการเปลี่ยนแปลงเพื่อให้สังคมได้ตระหนักและรับรู้ว่ามีผู้หญิงมากมายที่มีความสามารถ ศักยภาพ และมีความพร้อมที่จะก้าวไปทำงานเพื่อสังคมและส่วนรวม

การนำประเด็นสตรีเข้าสู่กระแสหลักของการเมืองและการบริหาร ในการส่งเสริมสถานภาพสตรีเพื่อให้ทัดเทียมกับบุรุษมากขึ้นนั้นสถาบันฯ ได้มุ่งเน้นความเสมอภาคทางกฎหมาย โดยการรณรงค์ให้มีการประกันสิทธิสตรีในรัฐธรรมนูญ การรณรงค์เพื่อให้พรรคการเมือง และรัฐบาลมีนโยบายที่ชัดเจนเกี่ยวกับสตรี โดยแรงงานหญิงเป็นกลุ่มเป้าหมายที่สำคัญกลุ่มหนึ่ง นอกจากนี้ยังรณรงค์และดำเนินงานเพื่อสร้างโอกาส ให้ผู้หญิงมีบทบาทในระดับที่มีอำนาจในการตัดสินใจทั้งในด้านการเมือง และการบริหารเป็นจำนวนมากขึ้น

การเพิ่มพูนศักยภาพของสตรี คือ การสร้างเสริมทัศนคติความเป็นผู้นำ และประสิทธิภาพในการทำงานการเมืองในระดับตำบลและในระดับประเทศ โดยในระยะต้นเน้นกลุ่มเป้าหมายที่เป็นสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบล รวมทั้งการเพิ่มพูนทักษะในการผสมผสานประเด็นหญิงชายในกระบวนการพัฒนาสำหรับผู้นำสตรี เพื่อเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่เอื้อต่อสตรีได้อย่างเหมาะสม

เนื่องจากวัตถุประสงค์หลักของการทำงานที่แตกต่างกัน สถาบันฯ ได้กำหนดวัตถุประสงค์ไว้ว่า เพื่อการดำเนินกรวิจัยนโยบายเกี่ยวกับการเสริมสร้างสถานภาพของสตรีอันจะนำไปสู่ความเสมอภาคระหว่างหญิงและชายในสังคม โดยเน้นการขยายฐานการมีส่วนร่วมของสตรีในด้านการเมือง กิจกรรมจึงออกมาในรูปแบบของการผสมผสานประเด็นสตรีในนโยบายพรรคการเมืองและนโยบายรัฐบาล และเนื่องด้วยสถาบันฯ มีบุคลากรปฏิบัติงานเพียง 7 คน ประกอบกับการทำงานที่ต้องประสานงานกับพรรคการเมืองและรัฐบาลซึ่งมีการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ ทำให้ผู้นำองค์กรเริ่มใช้ยุทธวิธีการชักจูงโอกาสตามสถานการณ์ที่เป็นอยู่ในขณะนั้น และโดยอาศัยข้อมูลพื้นฐานงานวิจัยของภาครัฐ ซึ่งมีความเชื่อถือได้เป็นข้อมูลสนับสนุนประเด็นข้อเรียกร้องที่องค์กรมีต่อรัฐ

“เราต้องใช้ข้อมูลที่เป็นข้อเท็จจริงซึ่งไม่มีใครปฏิเสธได้”<sup>43</sup>

### กระบวนการทำงาน

#### 1. กระบวนการตัดสินใจ

1.1 โดยทางพฤตินัยอำนาจการตัดสินใจในการบริหารงานส่วนใหญ่ของสถาบันวิจัยบทบาทหญิงชายและการพัฒนา การตัดสินใจในการดำเนินกิจกรรมโดยทั่วไปจะอยู่ที่ตัวผู้บังคับการ อยู่ที่บุคคลเพียงคนเดียว ว่าผู้บังคับการจะมีจำนวนถึง 19 ท่าน แต่ผู้ที่มีบทบาทในการดำเนินงานและมีอำนาจการตัดสินใจที่สำคัญ คือ กรรมการผู้ดำเนินกิจกรรม เป็นผู้คิดริเริ่มแนวทางดำเนินกิจกรรม ส่วนกรรมการที่เหลือจะมีบทบาทเป็นเหมือนผู้คอยสนับสนุนการดำเนินงานหรือทำหน้าที่เป็นที่ปรึกษาเวลาเกิดปัญหา หรือ ต้องการความคิดเห็นในด้านต่าง ๆ ส่วนเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานภายในองค์กรนั้นอาจมีส่วนร่วมในการตัดสินใจดำเนินกิจกรรมบ้าง เมื่อมีการประชุมเพื่อปรึกษาหารือร่วมกันระหว่างผู้บังคับการกับผู้ปฏิบัติงานภายในองค์กร

“ส่วนใหญ่ อาจารย์สุธีรา ก็จะใช้คิดและก็จะทำจะมีบางเรื่องที่ต้องการคำปรึกษาก็จะขอมาพอถึงปี ก็จะมีการประชุมกัน และบอกว่า ทำอะไรไปบ้างแล้ว”<sup>44</sup>

#### 2. จำนวนความถี่ของการประชุม

มีการประชุมใหญ่ปีละ 1 ครั้ง

#### 3. การแบ่งฝ่ายในการทำงาน

ไม่มีการแบ่งฝ่ายในการทำงาน เนื่องจากมีเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานเพียง 6 คน

---

<sup>43</sup> สัมภาษณ์ สุธีรา ทอมสัน, กรรมการบริหารสถาบันวิจัยบทบาทหญิงชายและการพัฒนา.

<sup>44</sup> สัมภาษณ์ จุรี วิจิตรวาทการ, กรรมการที่ปรึกษาสถาบันวิจัยบทบาทหญิงชายและการพัฒนา.

#### 4. การประสานงานระหว่างกรรมการผู้บริหารองค์กร

มีการประชุมร่วมกันตัดสินใจกำหนดทิศทางการดำเนินงานขององค์กร ปีละ 1 ครั้ง ส่วนการประชุมนอกวาระจะขึ้นอยู่กับผู้นำองค์กรว่าต้องการขอความคิดเห็นจากกรรมการท่านใดบ้างเป็นการเฉพาะ

เรื่องของความรับผิดชอบในการทำงาน หรือการแบ่งงานกันทำภายในองค์กรนั้น จะมีกรอบหมายงานตามความเหมาะสม ตามความสามารถของบุคคลเป็นสำคัญ

“ดิฉันเป็นคนที่คิดและเขียนหนังสือค่อนข้างเร็ว อาจารย์สุธีราจึงให้ช่วยเขียนบทความต่าง ๆ ลงในหนังสือที่สถาบัน ฯ จัดทำขึ้น และทำหน้าที่เป็นวิทยากร บรรยาย เวลาที่มีการจัดประชุม/สัมมนา เพราะเคยทำงานอยู่ฝ่ายฝึกอบรมของ ก.พ. ทำหน้าที่ทั้งจัดการฝึกอบรมและเป็นวิทยากรเอง...เคยสอนหนังสือทั้งระดับโรงเรียนและมหาวิทยาลัย”<sup>45</sup>

#### กลยุทธ์ในการทำงาน

1. การมองปัญหาจะเน้นการมองปัญหาในด้านบวก เช่น การจะเข้าไปพัฒนาเรื่องใด ๆ ก็ตาม เช่น การเข้าไปพัฒนาสตรีในชนบท ก็จะไม่มองว่าสตรีในชนบทใครบ้างที่มีปัญหา แต่จะมองว่าในชนบทนั้นสตรีคนไหนบ้างที่เคยมีปัญหา และสามารถประสบความสำเร็จในการแก้ปัญหาเป็นการมองหาผู้ที่ประสบความสำเร็จ แล้วนำความสำเร็จนั้นมาตีแผ่
2. การแก้ปัญหาจะแก้ที่จุดใหญ่ คือ เน้นผู้มีอำนาจในการตัดสินใจที่แท้จริง การรณรงค์ ของความร่วมมือโดยตรงกับผู้มีอำนาจนั้น
3. การดำเนินกิจกรรมจะเน้นที่มีมติหญิงชายและความเสมอภาคเท่าเทียมกันเป็นสำคัญ

#### การประสานงานและสร้างเครือข่าย

เครือข่ายที่สำคัญของสถาบันฯ คือ องค์กรติดตามการดำเนินงานทางการเมืองเรื่องสตรี

---

<sup>45</sup> สัมภาษณ์ เมทินี พงษ์เวช, กรรมการที่ปรึกษาสถาบันวิจัยบทบาทหญิงชายและการพัฒนา.

(ตมส.) ซึ่งมีองค์กรเครือข่ายทั่วประเทศมีภารกิจสำคัญในการติดตามการดำเนินงานตามนโยบายของรัฐบาลและพรรคการเมือง ในประเด็นที่เกี่ยวกับสตรี โดยสถาบันฯทำหน้าที่เลขานุการของตมส.

ในระดับภูมิภาคสถาบันฯ เป็นแกนนำหนึ่งของเครือข่ายผู้หญิงกับการเมืองในเอเชียและแปซิฟิก (Asia Pacific Women in Politics Resource Network-APWIP) อันมีเป้าหมายที่เน้นการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ต่างๆ ในด้านผู้หญิงกับการเมืองในมวลหมู่ประเทศสมาชิกในเอเชียและแปซิฟิก

สถาบันจัดโครงการฝึกอบรมเกี่ยวกับการผสมผสานประเด็นสตรีในกระบวนการกำหนดนโยบาย สำหรับผู้บริหาร ผู้นำสตรี สื่อมวลชน และผู้สนใจอื่นๆ นอกจากนั้นยังให้บริการในด้านการพัฒนาหลักสูตรและฝึกอบรมและดำเนินการฝึกอบรมเกี่ยวกับประเด็นหญิงชายตามความต้องการขององค์กรต่างๆ ที่ขอความร่วมมือมาเป็นการเฉพาะเช่นกัน

นอกจากนี้องค์กรจะมีความสัมพันธ์ที่ดีกับกลุ่มตัวแทนของท้องถิ่นต่าง ๆ โดยผ่านระบบการสื่อสาร ในหลายรูปแบบ ไม่เน้นรูปแบบ พิธีการมากนัก โดยการสื่อสารข้อมูลจากองค์กรไปยังประชาชนที่อยู่ในท้องถิ่นต่างๆ จะผ่านกลุ่มตัวแทนของท้องถิ่น ต่าง ๆ ที่รวมตัวกันอยู่แล้ว เช่น กลุ่มแม่บ้าน เพื่อให้ข้อมูลแลกเปลี่ยนความคิดเห็นตลอดจนขอความร่วมมือจากชาวบ้านในการดำเนินกิจกรรมใดๆขององค์กร "เราจะติดต่อไปยังกลุ่มชาวบ้าน ขอความร่วมมือให้เขาช่วยเขียนโปสเตอร์ถึง ส.ส.ในท้องถิ่นขอให้ร่วมมือในการ Vote ให้อยอมรับ มีการกำหนดว่าสตรีมีความเสมอภาคเท่าบุรุษในรัฐธรรมนูญ ซึ่งเราก็ได้รายชื่อกว่า 3000 คน และส.ส.เมื่อได้รับก็แปลกใจตั้งแต่เป็นส.ส.มายังไม่เคยได้รับอะไรจากคนในท้องถิ่นเลย..มันแสดงถึงฐานเสียงของเขาด้วย..ส.ส.บางคนบอกว่า "ชาวบ้านอุตส่าห์เขียนขอมา แค่นี้ทำไมจะทำให้ไม่ได้"<sup>46</sup>

สำหรับงานบริการด้านข้อมูลข่าวสารนั้น สถาบันจัดพิมพ์เอกสาร หนังสือ ประมวลประสบการณ์และแนวคิดต่างๆ เกี่ยวกับประเด็นหญิงชาย และการพัฒนาเพื่อเผยแพร่ด้วย และ

<sup>46</sup> สัมภาษณ์ สุธีรา ทอมสัน, กรรมการบริหารสถาบันวิจัยบทบาทหญิงชายและการพัฒนา.

เนื่องจากการองค์กรมีการประสานงานร่วมมือกันระหว่างองค์กรเอกชนที่ทำงานด้านสตรีด้วยกัน และองค์กรเอกชนอื่น ๆ ในการดำเนินกิจกรรมเคลื่อนไหวใด ๆ ทำให้ข้อมูลที่สถาบันฯ จัดทำนั้น สามารถนำมาเป็นข้อมูลพื้นฐานในการทำงานรณรงค์ในประเด็นต่าง ๆ ได้

“เรารวบรวมข้อมูล และส่งให้สหภาพแรงงานอีกที เขาก็นำไปใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานในการรณรงค์เรียกร้องต่อรัฐบาล”<sup>47</sup>

### ทรัพยากรและสภาพแวดล้อมที่สนับสนุน

มีสถานที่ทำงาน พร้อมอุปกรณ์มีการใช้สื่ออิเล็กทรอนิกส์ เช่น คอมพิวเตอร์ การติดต่อทางอินเทอร์เน็ตในการทำงาน ทำให้สามารถทำงานได้อย่างไม่มีข้อจำกัด ได้แก่ โครงการจัดทำเว็บไซต์ทางด้านสตรีของกสส.

### ภาพลักษณ์ขององค์กร

1. เป็นผู้เปิดเผยให้สังคมมองเห็นปัญหา
2. เป็นผู้มีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาในแง่ของการให้ความร่วมมือกับองค์กรสตรีอื่น ๆ ให้ข้อมูลในเชิงวิจัย
3. เป็นผู้ป้องกันไม่ให้เกิดปัญหา เช่น การรณรงค์ให้สตรีเข้ามามีส่วนร่วมทางการเมือง

### ผลงานของสถาบันวิจัยบทบาทหญิงชายและการพัฒนา

โครงการที่ดำเนินการเสร็จสิ้นไปแล้ว ได้แก่

#### รายงานหญิง

1. บทบาทของแรงงานหญิงในด้านพัฒนาเศรษฐกิจ

---

<sup>47</sup>สัมภาษณ์ สุธีรา ทอมสัน, กรรมการบริหารสถาบันวิจัยบทบาทหญิงชายและการพัฒนา.

ศึกษาและวิจัยในเรื่องแรงงานสตรี ประมวลและเผยแพร่ข้อมูลที่สะท้อนให้เห็นถึงความสำคัญและบทบาทของแรงงานหญิงที่มีต่อการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศ โดยการนำเสนอข้อมูลรายได้ของรัฐจากอุตสาหกรรมส่งออก ซึ่งทำรายได้สูงสุดของประเทศ และชี้ให้เห็นชัดว่าแรงงานที่อยู่ในอุตสาหกรรมส่งออก ที่นำรายได้มหาศาลนั้น ร้อยละ 80 เป็นแรงงานหญิง

ช่วงที่ดำเนินการ กรกฎาคม 2533 - ธันวาคม 2538

สถิติ-ข้อมูล เกี่ยวกับบทบาทของแรงงานหญิงในอุตสาหกรรมส่งออกได้ถูกนำไปใช้ในการประกอบการพิจารณา แก้ไขเปลี่ยนแปลงที่เชื่อมต่อสถานภาพแรงงานหญิง เช่น การพิจารณาเรื่องลาคลอด 90 วัน โดยได้รับเงินเดือนเต็ม

## 2. แรงงานและการพัฒนาประชาธิปไตย

มีการจัดประชุมในเรื่องของอุปสรรคในการย้ายทะเบียนบ้านทั้งในส่วนของสถานประกอบการและส่วนราชการที่รับผิดชอบตลอดจนข้อเสนอแนะในการดำเนินการเพื่อเอื้อให้แรงงานย้ายถิ่นสามารถใช้สิทธิใช้เสียงได้ เพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็นหาวิธีประสานงานร่วมกันให้การดำเนินการย้ายทะเบียนบ้านเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและทันเวลากับการเลือกตั้งครั้งต่อไป

ช่วงที่ดำเนินการ ตุลาคม 2534

## 3. กระทรวงแรงงานและการส่งเสริมบทบาทและสถานภาพแรงงาน

ร่วมกับกรมแรงงาน กระทรวงมหาดไทยจัดการประชุมเรื่อง "กระทรวงแรงงานกับการส่งเสริมบทบาทแรงงานสตรี" เมื่อวันที่ 10 กรกฎาคม 2534 ,จัดการประชุมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง "ทิศทางการใหม่ในการส่งเสริมบทบาทและสถานภาพแรงงานสตรี" ในวันที่ 7 - 9 สิงหาคม 2535 และจัดการประชุมเรื่อง "กระทรวงแรงงาน : มิติใหม่ของการส่งเสริมบทบาทและสถานภาพแรงงานสตรี"

ดำเนินการเมื่อวันที่ 7 มีนาคม 2536

4. การส่งเสริมด้านสุขภาพความปลอดภัย สวัสดิการ และความมั่นคงในการทำงานของแรงงานหญิงในอุตสาหกรรมส่งออกบางประเภท ได้แก่ การศึกษาและเลือกสถานประกอบการในอุตสาหกรรมทั้ง 3 ประเภท คือ อาหารสดแช่แข็ง ผักและผลไม้กระป๋อง อิเล็กทรอนิกส์ สิ่งทอและเสื้อผ้าสำเร็จรูป ที่มีมาตรการและแนวทางที่เหมาะสมในด้านสุขภาพ ความปลอดภัย สวัสดิการ และความมั่นคงสำหรับแรงงานหญิง

ช่วงที่ดำเนินการ มีนาคม 2537 - มีนาคม 2538

5. การผสมผสานประเด็นสตรีในนโยบายพรรคการเมืองและนโยบายรัฐบาลการเลือกตั้งสมาชิกสภาผู้แทนราษฎร ปี 2535

ช่วงที่ดำเนินการ ก่อนการเลือกตั้ง มีนาคม 2535 (มิถุนายน 2534 - มีนาคม 2535)

ประชุมผู้แทนองค์กรสตรีเพื่อกำหนดประเด็นและปัญหาเกี่ยวกับสตรีที่ต้องรีบแก้ไข อันได้แก่ การเลือกปฏิบัติต่อสตรี สถานภาพที่ต่ำต้อยของแรงงานหญิงและธุรกิจทางเพศ และร่วมกับ 12 องค์กรสตรีจัดประชุมเรื่อง "สถานภาพของสตรีไทย : ประเด็นที่ควรพิจารณาในการเลือกตั้ง" เมื่อวันที่ 29 มิถุนายน 2534 เพื่อสร้างการตระหนักรับรู้ตลอดจนแลกเปลี่ยนความคิดเห็นใน 3 ประเด็นข้างต้นโดยเข้าร่วมประชุมเป็นผู้นำสตรีจาก 20 จังหวัด แรงงานสตรี นักวิชาการ ผู้แทนจากหน่วยงานเอกชนและรัฐ ร่วมกับหน่วยงานอีก 17 องค์กรจัดประชุมเรื่อง "นโยบายพรรคการเมืองเรื่องสตรี" เมื่อวันที่ 16 สิงหาคม 2534 ได้เชิญผู้แทนจากพรรคการเมือง ซึ่งมาร่วมด้วยรวม 8 พรรคได้แก่ ประชาธิปัตย์ กิจสังคม ความหวังใหม่ ประชากรไทย สังคมประชาธิปไตย พลังธรรม ราษฎร และเอกภาพ มาชี้แจงและตอบข้อซักถามจากผู้เข้าร่วมประชุมกว่า 300 คนในเรื่องแนวนโยบายของพรรคในประเด็นต่างๆ ทั้ง 3 ประเด็น จัดการประชุมในหัวข้อ "ผู้หญิงกับการพัฒนาประชาธิปไตย" ซึ่งเน้นให้ผู้แทนพรรคการเมืองมาแถลงนโยบายในประเด็นต่างๆ ทั้ง 3 ประเด็น โดยจัดใน กทม. และในต่างจังหวัดอีก 8 จังหวัดทุกภาค ( สถาบันฯจัด 4 จังหวัดและอาศัยความร่วมมือจากเครือข่ายในการจัดอีก 5 จังหวัด ) ทำหนังสือถึงกระทรวงมหาดไทย ขอความร่วมมือในการแจ้งเพศผู้มีสิทธิลงคะแนนเสียงและ ผู้ไปลงคะแนนเสียงในการเลือกตั้ง มีนาคม 2535

ช่วงที่ดำเนินการ มิถุนายน 2534 - กันยายน 2535

6. การผสมผสานประเด็นสตรีในนโยบายพรรคการเมืองและนโยบายรัฐบาล การเลือกตั้งสมาชิกสภาผู้แทนราษฎร ปี 2538

ภายหลังการเลือกตั้ง (2 - 26 กรกฎาคม 2538) ทำหนังสือถึงหัวหน้าพรรคการเมืองที่เข้าร่วมรัฐบาลรวมทั้งคณะกรรมการร่างนโยบายของรัฐบาล ซึ่งประกอบด้วยผู้แทนพรรคต่างๆ เพื่อให้มีนโยบายที่ชัดเจนเกี่ยวกับสตรีโดยให้รวมประเด็นทั้ง 4 ประเด็นที่รณรงค์ในนโยบายด้วย ช่วงที่ดำเนินการ 19 พฤษภาคม - 26 กรกฎาคม 2538

7. การติดตามการดำเนินงานตามนโยบายเกี่ยวกับการจัดการเลือกปฏิบัติต่อสตรีในด้านอาชีพ

(รัฐบาล นายชวน หลีกภัย) โดยทำหนังสือถึงรัฐมนตรีว่าการกระทรวงต่างๆ เพื่อขอเข้าพบและขอรับทราบแนวดำเนินการตามนโยบายการจัดการเลือกปฏิบัติต่อสตรี หลังจากประชุมร่วมกันนานก็ได้มีการแต่งตั้งผู้ว่าราชการจังหวัดหญิงคนแรก รองผู้ว่าราชการจังหวัดหญิงรวม 2 คน และปลัดอำเภอหญิงอีก 13 คน

ช่วงที่ดำเนินการ ตุลาคม 2535 - ธันวาคม 2537

8. การติดตามการดำเนินงานตามนโยบายของรัฐ : การปาฐกถาพิเศษโดยนายกรัฐมนตรี

(รัฐบาล นายบรรหาร ศิลปอาชา) มีการจัดพิมพ์ทำเนียบสตรีผู้นำการเปลี่ยนแปลง ซึ่งเป็นหนังสือที่ประมวลผลงานและประวัติของผู้หญิงที่มีศักยภาพ ความสามารถ ในสาขาวิชาชีพต่างๆ และพร้อมที่ก้าวไปสู่ตำแหน่งที่มีบทบาทในการพัฒนาประเทศ หัวข้อ "จากนโยบายสู่การปฏิบัติ : การส่งเสริมพลังสร้างสรรค์ของสตรี"

ดำเนินการเมื่อวันที่ 1 กุมภาพันธ์ 2539

9. การกระจายอำนาจการปกครองสู่ท้องถิ่น : จากชายสู่หญิง

การกระจายอำนาจการปกครองระดับท้องถิ่นให้สภาตำบลมีฐานะเป็นนิติบุคคล คือ การกำหนดสัดส่วนระหว่างหญิงและชายให้ชัดเจน เพื่อให้ผู้หญิงมีโอกาสเข้าไปมีบทบาทได้อย่างเต็มที่ขึ้นในการบริหารงานของท้องถิ่น จัดประชุมเรื่อง "สภาตำบลกับการวางรากฐานประชาธิปไตย : บทบาทหญิงชายที่ควรพิจารณา"

ดำเนินการ เมื่อวันที่ 20 พฤศจิกายน 2535

## 10. การฝึกอบรมผู้นำท้องถิ่นสตรี

การเมืองในระดับท้องถิ่นผู้หญิงมีส่วนร่วมในฐานะผู้ใหญ่บ้านและกำนัน ประมาณร้อยละ 1 - 2 ของจำนวนทั้งหมด ศึกษาและวิจัยจากแบบสอบถามและการสัมภาษณ์ผู้นำท้องถิ่น เพื่อประเมินความต้องการและระบุประเด็นปัญหาที่เป็นอุปสรรคต่อการมีส่วนร่วมของผู้หญิงในการบริหารท้องถิ่น

ช่วงที่ดำเนินการ มกราคม 2537 - พฤษภาคม 2538

### โครงการที่ดำเนินการเสร็จสิ้นไปแล้ว

การสร้างเสริมสถานภาพสตรี ได้แก่

#### 1. การประกันสิทธิสตรีในรัฐธรรมนูญ

รณรงค์ผู้สนับสนุนในการแก้ไขมาตรา 24 ให้ระบุถ้อยคำให้ชัดเจน โดยให้ร่วมลงนามในคำร้องที่ขอให้มีการแก้ไขรัฐธรรมนูญในประเด็นนั้น มีผู้ลงนามสนับสนุนทั้งหมดกว่า 3000 ชื่อ ซึ่งมีทั้งสมาชิกสภาผู้แทนราษฎร วุฒิสมาชิก และรัฐมนตรีรวมอยู่ด้วย และนำเสนอคำร้องต่อประธานสภาผู้แทนราษฎรและรัฐบาล

#### 2. สื่อมวลชนกับการพัฒนาและส่งเสริมสถานภาพสตรี

จัดประชุมเรื่อง "การประชุมระดับโลกว่าด้วยเรื่องสตรี ณ กรุงปักกิ่ง : ประเด็นการโยงใยต่อสื่อมวลชนในประเทศไทย"

ดำเนินการระหว่างวันที่ 13 - 14 สิงหาคม 2538

### โครงการที่อยู่ระหว่างดำเนินการ ได้แก่

#### 1. นักบริหารหญิงในระบบราชการ

ข้าราชการเป็นกลไกที่สำคัญของรัฐในการบริหารและพัฒนาประเทศ จำนวนข้าราชการหญิงในระดับบริหารมีน้อยกว่าชายมากมีเพียงร้อยละ 10 เท่านั้น ทั้งๆที่ระดับแรกเข้า (ระดับ 1 - 3) นั้นจำนวนข้าราชการหญิงมีมากกว่าข้าราชการชาย

การเสริมสร้างทักษะสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบล ( อบต. หญิง )

โครงการนี้เป็นส่วนที่สืบเนื่องมาจากโครงการที่สถาบันฯ ได้ดำเนินงานเพื่อฝึกอบรมผู้นำท้องถิ่นสตรีใน 7 จังหวัด ระหว่างปี 2537 - 2538 เพื่อกระตุ้นให้ลงสมัครรับเลือกตั้งเป็นผู้ใหญ่บ้านและสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบล หลังจากที่ผ่านมาผ่านไปประมาณ 1 ปี สถาบันฯ ได้จัดส่งแบบสอบถามเพื่อติดตามว่ามีปัญหาอุปสรรคในการทำงานอย่างไร คำตอบที่ได้รับส่วนใหญ่ระบุว่า อบต. หญิงหลายคนต้องการได้รับความรู้และทักษะในเรื่องกลไกต่าง ๆ ตลอดจนเนื้อหาของ อบต. หลายคนรู้สึกโดดเดี่ยวเพราะเป็นผู้หญิงคนเดียวในคณะกรรมการทั้งหมดซึ่งเป็นชาย

จากข้างต้นจะเห็นได้ว่า แต่ละองค์กรมีจุดเน้นในกิจกรรมที่แตกต่างกันไป เช่น สถาบันวิจัยบทหญิงชายและการพัฒนาจะเน้นที่การทำวิจัยเรื่องต่าง ๆ เพื่อเป็นข้อมูลให้กับองค์กรอื่น ๆ ไปปฏิบัติ แต่มูลนิธิเพื่อนหญิงจะเน้นที่กิจกรรมทางการเมืองมากกว่า และเน้นที่การทำกิจกรรมกับกลุ่มบุคคลที่ประสบปัญหาโดยตรง

### ปัจจัยด้านผู้นำองค์กรสตรี

การศึกษาวิจัยถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพัฒนาการของกลุ่มพรรคเพื่อพัฒนาสตรีในประเทศไทยขึ้นนี้ เน้นการศึกษาแนวความคิดของกลุ่มชนชั้นนำ ( elite ) เป็นสำคัญโดยศึกษาถึงทัศนคติและ บทบาทของผู้นำองค์กรในการรณรงค์เรียกร้องต่อประเด็นสตรี ทั้งนี้เนื่องจากกลุ่มผู้นำองค์กรส่วนใหญ่จะเป็นผู้ที่มีความผูกพันกับองค์กร ทำงานให้กับองค์กรมานาน การดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์กร โดยเฉพาะการรณรงค์เรียกร้องเพื่อสตรีจึงมักจะมาจากการตัดสินใจของผู้นำองค์กรเป็นสำคัญ

ในทางรัฐศาสตร์มีนักวิชาการทางรัฐศาสตร์หลายท่านได้ให้คำจำกัดความของคำว่า "ชนชั้น" ไว้ เช่น ชัยอนันต์ สมุทวณิช ได้ให้นิยามของคำว่า ชนชั้นนำ ( elite ) ว่าหมายถึง กลุ่มบุคคลใด ๆ ก็ตามในสังคมหนึ่งๆ ที่มีตำแหน่งหน้าที่สำคัญและมีชื่อเสียง ฉะนั้นชนชั้นนำจึงอาจรวมถึงบุคคลหลายอาชีพด้วยกัน หากบุคคลที่มีตำแหน่งสูง มีอำนาจ หน้าที่ราชการ

จักรกฤษณ์ นรนิติผดุงการ ได้ให้ความหมายถึงชนชั้นนำว่า บุคคลชั้นนำ หมายถึง บุคคลในชุมชนใดชุมชนหนึ่ง ซึ่งมีคุณสมบัติที่น่าปรารถนาโดยทั่วไปในระดับที่ค่อนข้างสูงเป็นพิเศษอยู่ ไม่ว่าจะอยู่เพียงประการเดียวหรือหลายประการรวมกันก็ตาม บุคคลชั้นนำอาจจะเป็นผู้ที่มีอำนาจได้รับการยกย่องนับถือมีทรัพย์สิน หรือความสามารถหลายๆด้าน คุณสมบัติดังนี้อาจจะเป็นประการเดียว หรือหลายประการรวมกันก็ได้<sup>48</sup>

จากคำนิยามดังกล่าวเราจะพบคุณสมบัติของบุคคลที่เป็นชนชั้นนำ ได้แก่ บุคคลที่ดำรงตำแหน่งหน้าที่สำคัญในองค์กร เป็นบุคคลที่มีอำนาจ มีชื่อเสียง และได้รับการยกย่องนับถือ มีทรัพย์สิน หรือความสามารถหลาย ๆ ด้าน ซึ่งชนชั้นนำอาจจะมีคุณสมบัติดังกล่าวเพียงประการเดียวหรือหลายประการรวมกันก็ได้ เมื่อพิจารณาถึงคุณสมบัติของผู้นำองค์กรสตรีพบว่า ผู้นำองค์กรสตรี มักจะเป็นผู้ที่ดำรงตำแหน่งหน้าที่สำคัญในองค์กร หรือแม้แต่ มีประสบการณ์ในการทำงาน หรือ เคยดำรงตำแหน่งที่สำคัญในองค์กรอื่น เช่น คุณหญิงกนก สามเสนวิท ซึ่งปัจจุบันดำรงตำแหน่งเป็นประธานกรรมการสถาบันวิจัยบทบาทหญิงชายและการพัฒนา ที่ผ่านมามีเคยดำรงตำแหน่งที่สำคัญในสมาคมผู้บำเพ็ญประโยชน์แห่งประเทศไทย สภาสตรีแห่งชาติฯ สภาสังคมสงเคราะห์แห่งชาติ ฯลฯ หรือ ผศ. ภาวณา พัฒนศรี ซึ่งปัจจุบันดำรงตำแหน่ง รองประธานมูลนิธิเพื่อนหญิงควบคู่ไปกับการดำรงตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ ในมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ กลุ่มชนชั้นนำเหล่านี้เติบโตขึ้นพร้อม ๆ กับการพัฒนาทางเศรษฐกิจที่เปลี่ยนแปลงไปในขณะที่กฎหมายนโยบายของรัฐยังล้าสมัย ไม่เอื้อต่อสภาวะแวดล้อมทางเศรษฐกิจและสังคมที่เปลี่ยนแปลงไปเป็นผลให้ชนชั้นนำ ที่เป็นชนชั้นกลางระดับสูงเหล่านี้ มองเห็นความไม่เท่าเทียมกันทางเพศโดยเฉพาะจากประสบการณ์ของตนเอง

### 1. ปัจจัยทางด้านอายุ

จากการศึกษาพบว่า กลุ่มชนชั้นนำขององค์กรสตรี ส่วนใหญ่จะมีอายุอยู่ระหว่าง 40-50 ปี ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของคณะอนุกรรมการพัฒนากิจกรรมและบทบาทของสตรี ของคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ที่กล่าวว่า การมีอายุอยู่ในวัยกลางคน

<sup>48</sup> นิคม สุวรรณรุ่งเรือง. ชนชั้นนำและโครงสร้างอำนาจของชุมชนชาวไทยมุสลิม. วิทยานิพนธ์ ปริญญาโท การปกครอง, 2531 หน้า 36-37

(40-45ปี) เป็นคุณสมบัติส่วนบุคคลของสตรี ซึ่งจะเป็นปัจจัยสนับสนุนให้สตรีมีบทบาททางการเมือง การปกครองเพิ่มมากขึ้น นอกจากนี้ กลุ่มผู้นำองค์กรสตรียังประกอบไปด้วยบุคคลที่มีอายุสูงกว่า 60 ปี เช่น แม่ชีคุณหญิง กนิษฐา วิเชียรเจริญ และ ศ.นพ. วิฑูรย์ อึ้งประพันธ์ ซึ่งเป็นผู้ที่มีประสบการณ์ในการทำงานเพื่อสังคมมานาน สามารถให้ข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ต่อผู้ปฏิบัติงานภายในองค์กรได้เป็นอย่างดี

## 2. ปัจจัยทางด้านสถานภาพทางสังคม

จากการศึกษาพบว่า ชนชั้นนำของกลุ่มรณรงค์เพื่อพัฒนาสิทธิสตรี ไม่ว่าจะเป็นเพศชายหรือเพศหญิง ทั้งในส่วนที่ทำงานให้กับมูลนิธิเพื่อนหญิงและสถาบันวิจัยบทบาทหญิงชายและการพัฒนา ทุกคนจะเป็นบุคคลที่มีสถานภาพทางสังคมดี เนื่องจากได้รับการศึกษาระดับสูง เป็นผู้ที่เคย หรือยังคงทำงานในหน่วยงานราชการ ในองค์กรอื่น เช่น คุณ ศรีสว่าง พัววงศ์แพทย์ , ผศ.อัมพร สุคันธวิช , ผศ.ภาวณา พัฒนศรี , คุณ วิชา มหาคุณ หรืออาจจะประกอบอาชีพหรือดำรงตำแหน่งที่สำคัญในองค์กรอื่น เช่น คุณ อุษณีย์ พรหมมาศ และ คุณ เมทินี พงษ์เวช

นอกจากนี้กลุ่มชนชั้นนำสตรี บางส่วนได้ทำคุณประโยชน์เพื่อสังคมจนได้รับการยกย่องนับถือ ได้รับการยอมรับจากคนในสังคม เช่น แม่ชีคุณหญิง กนิษฐา วิเชียรเจริญและ คุณหญิง กนก สามเสนวิล ฯลฯ

## 3. ปัจจัยทางการศึกษา

ตารางที่ 5.1 จากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 12 คน สามารถจำแนกระดับการศึกษาออกเป็น

ระดับการศึกษา	จำนวน	ร้อยละ
ปริญญาตรี หรือ เทียบเท่า	2	25
สูงกว่าปริญญาตรี	10	75

จากการศึกษาพบว่า ผู้นำองค์กรส่วนใหญ่ได้รับการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรี คือมีจำนวน 9 ท่าน ในจำนวนนี้มีผู้จบการศึกษาระดับสูงสุด คือ ปริญญาเอก ได้แก่ ศ.นพ.วิฑูรย์

อึ้งประพันธ์ ดร.สุธีรา ทอมสัน และดร.จรี วิจิตรวาทการ นอกจากนี้ ผู้นำองค์กรบางส่วนได้รับการศึกษา ระดับปริญญาตรี หรือ เทียบเท่า มีจำนวน 3 คน ดังตาราง 5.1

ผู้นำองค์กรสตรีส่วนใหญ่ ที่มีการศึกษาระดับสูง โดยเฉพาะที่จบการศึกษาจากต่างประเทศ สามารถรับรู้ข่าวสารข้อมูลได้มาก มีวิสัยทัศน์ที่กว้างขวางทำให้มองเห็นปัญหาความไม่เสมอภาคทางเพศ และสามารถคิดหาวิธีการแก้ไขปัญหาดังกล่าวจากการศึกษาแนวคิด วิธีการที่สังคมอื่น ๆ ใช้ได้ประสบผลสำเร็จ นอกจากนี้จากการศึกษาวิจัยของบวร ประพตติดีและคณะ ซึ่งทำการศึกษาถึงปัจจัยที่ผลักดันให้สตรีสามารถประสบความสำเร็จ และมีโอกาสเป็นผู้นำทางการบริหาร พบว่า ผู้ที่จบการศึกษาระดับสูงจะเป็นผู้สามารถประสบความสำเร็จและมีโอกาสเป็นผู้นำทางการบริหารได้มากกว่าบุคคลอื่น ๆ ซึ่งมีความสอดคล้องกับคุณสมบัติของผู้นำองค์กรสตรีดังกล่าว

#### 4. ปัจจัยด้านประสบการณ์ในการดำเนินชีวิต

เมื่อประเทศไทยเริ่มใช้แผนพัฒนาเศรษฐกิจ ฉบับที่ 1 ( พ.ศ.2503 - 2506 ) เป็นต้นมา ตลาดแรงงานเริ่มเปิดรับสตรีเข้าสู่ระบบมากขึ้น ผู้หญิงที่ได้รับการศึกษาระดับสูงขณะนั้น ก็ออกไปทำงานนอกบ้านกันมากขึ้น ในขณะที่สังคมเปิดโอกาสให้ผู้หญิงที่ได้รับการศึกษาระดับสูงสามารถเข้าทำงาน หรือ รับราชการกันมากขึ้น แต่สังคมของผู้หญิงระดับล่างยังคงถูกกีดกันจากเพศชาย ภายใต้ระบบโครงสร้างทางสังคมเพศชายเป็นใหญ่ ซึ่งขณะนั้นปัญหาสังคม ซึ่งเป็นปัญหาของสตรีโดยเฉพาะ ได้แก่ ปัญหาการกีดกันทางเพศ ปัญหาการถูกข่มขืน และการใช้ความรุนแรงในครอบครัว ปัญหาการขยายตัวของแรงงานสตรีโดยเฉพาะงานด้านบริการ ปัญหาโสเภณีเป็นปัญหาซึ่งพบได้ ในขณะที่กฎหมาย นโยบายของรัฐยังล้าสมัย ไม่เอื้อต่อสภาวะแวดล้อมทางเศรษฐกิจและสังคมที่เปลี่ยนแปลงไป รัฐเองก็ไม่ได้ให้ความสำคัญกับเรื่องของความเสมอภาคทางเพศ หรือสิทธิของผู้หญิงเท่ากับเรื่องของเศรษฐกิจ เป็นผลให้สตรีกลุ่มหนึ่งซึ่งส่วนใหญ่จะเป็นผู้ที่ได้รับการศึกษาจากร่วมมหาวิทยาลัย ได้มีโอกาสศึกษาวิชากฎหมาย ซึ่งทำให้ได้รับรู้ถึงการจำกัดสิทธิของสตรีตามกฎหมาย ทำให้ผู้หญิงไทยมีสถานภาพที่ด้อยกว่าเพศชาย ประกอบกับสภาพการณ์ที่เกิดขึ้นจริง ทำให้มองเห็นข้อเปรียบเทียบ ความไม่เสมอภาคทางเพศที่เกิดขึ้นในสังคมภายใต้ระบบชายเป็นใหญ่จึงได้รวมกลุ่มกันศึกษาถึงความแตกต่างเหล่านั้น และในที่สุดก็รวมตัวกันเป็นกลุ่มขึ้น และก่อตั้งขึ้นเป็นองค์กรในที่สุด โดยในระยะแรกของการก่อตั้ง

กลุ่มสตรีนั้น เป็นการรวมกลุ่มเพื่อพบปะ สนทนาแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกัน ร่วมกันทำกิจกรรม บางส่วนใหญ่จะเป็นรูปของการให้ความช่วยเหลือกับผู้ที่เดือดร้อน ในรูปของสังคมสงเคราะห์

“แรงบันดาลใจมันเกิดขึ้นเอง เพราะว่าการเรียนกฎหมาย เรียนมา 50 กว่าปีแล้ว เรียนที่ธรรมศาสตร์ ตอนนั้นมีคน 60 กว่าคน เราก็จะพบว่าตามกฎหมายผู้หญิงเสียเปรียบมากก็เลยทำให้รู้สึกต้องช่วยกันหน่อยสิ่งที่เคยเสียเปรียบผู้ชายมีหลายเรื่อง ยกตัวอย่างเช่น ใครจะแต่งงาน ใครกฎหมายเขียนใช้เอง เมียมีขู่ว่าสามีหย่าได้ แต่ไม่ได้พูดเลย แต่ถ้าผัวมีขู่ว่านอกใจเมียจะฟ้องหย่าได้ไหม ไม่พูดเลย หรือไม่ก็ในทางปฏิบัติสมัยนั้น ตอนที่ว่า แม้กระทั่งเวลาที่เราเป็นสาวนะ ไปทำพาสปอร์ตจะเดินทางไปต่างประเทศเราก็ทำของเราเองได้แต่พอแต่งงาน สามีจะต้องอนุญาต แต่เวลาสามีเดินทางไปไหน เราไม่ต้องอนุญาต เวลาเขาจะไปไหน เขามีสิทธิไปไหนได้ทุกเมื่อ เปลี่ยนอาชีพได้ทุกเมื่อ แต่เมื่อแต่งงานกับผัว ผัวต้องอนุญาต เพราะฉะนั้น เวลากฎหมายเราก็เลยรู้สึกว่าผู้หญิงเสียเปรียบมาก ขนบธรรมเนียมต่างๆ ก็เลยคิดว่าเราต้องช่วยกันผลักดันต้องแก้ไขให้ผู้หญิงได้มีสิทธิเท่า ๆ ผู้ชาย”

( สัมภาษณ์ แม่ชีคุณหญิงกนิษฐา วิเชียรเจริญ, มีนาคม 2541)

เมื่อได้ศึกษาประวัติความเป็นมาของแต่ละท่านจะพบว่า ผู้นำองค์กรสตรีส่วนใหญ่จะเป็นผู้ที่มีประสบการณ์ การต่อสู้ เรียกร้องเพื่อสิทธิทางการเมืองมาก่อน โดยเฉพาะเมื่อเกิดเหตุการณ์ทางประวัติศาสตร์ 14 ตุลาคม 2516 - 6 ตุลาคม 2519 กลุ่มผู้นำสตรีส่วนใหญ่จะร่วมในขบวนการเรียกร้องเพื่อสิทธิ เสรีภาพ ดังกล่าว ซึ่งผู้นำแต่ละคนก็มีบทบาทที่แตกต่างกันไป โดยมีวัตถุประสงค์ที่จะรณรงค์เรียกร้องเพื่อประชาธิปไตยเป็นสำคัญ มิได้มีการแยกประเด็นการรณรงค์เพื่อขยายสิทธิสตรีเป็นการเฉพาะ

“14 ตุลาคม ก็ตอนนั้นเป็นอาจารย์อยู่ ก็ร่วมด้วยเหมือนกัน ช่วยเก็บของ ช่วยรับฝากคนรับฝากของ ใครจะแอบใครก็มาแอบกับเรา ช่วงนั้นก็ไปพูดทั้งวงเล็กวงใหญ่สมัยนั้นเขาเรียกปลุกระดมๆ นิสิตก็จะจับกลุ่มที่มหาวิทยาลัยรามคำแหง บ้างที่ธรรมศาสตร์บ้าง จุฬา ฯ ก็มีแต่น้อยในบ้านเกิดเราไม่ค่อยจัดเท่าไร ไปมากก็ที่ธรรมศาสตร์ ที่รามคำแหง ไปถึงเชียงใหม่ ที่แม่ใจเดินสายกันทั่วประเทศ”

( สัมภาษณ์ ผศ.อัมพร สุคันธวิช, มีนาคม 2541)

“ออกมาเก็บเงิน เป็นคนส่งเงิน ค้าขาย...เราเรียกหมอบอกหมอบอกจะเข้าไปดูไซ้ใหม่ ถ้าเข้าไปดู หมอบอกเอาแซนวิช ของฉันไปด้วยนะ เราไม่รู้ว่ามีใครผิดใครถูกถ้าหิวก็กินสิ...เสร็จแล้วเราก็เก็บเงินหน้าประตู ยี่ตรงทุกคน รถทุกคันต้องจ่ายเงินแล้วก็เรียกคุณจิราพันธ์มาเอาเงินไป...แต่ที่ทำอย่างนั้นทำไมไม่ถูก ตอนนั้นเราคิดแต่ว่า เหมือนกับที่บ้านเมืองมันต้องปรับปรุง”

( สัมภาษณ์ คุณหญิงกนก สามเสนวิล, มีนาคม 2541 )

“สมัยเรียนช่วงนั้นมีเหตุการณ์ประชาธิปไตยแบ่งบาน เราเข้าไปศึกษา ตอนนั้นเราไม่ได้เรียนแค่มหาวิทยาลัยแต่เรามีกลุ่มศึกษาในวันหยุด เราวิเคราะห์ปัญหาจากภายในบ้าน ครอบครัว สังคม ได้เห็นความไม่เท่าเทียม อำนาจนิยม มีเพื่อนที่จะเป็นแนวร่วม มีความคิดใกล้เคียงกัน ตอนนั้นถ้าใครไม่เข้ากลุ่ม ศึกษาจากกลุ่มประชากร ชาวนา ชาวไร่ ก็จะถูกมองว่าเห็นแก่ตัว และเราได้มีโอกาสเห็นหนังสือที่รัฐเรียกว่าหนังสือต้องห้ามเยอะ...ในช่วงเหตุการณ์ 6 ตุลา ก็ไปร่วมด้วย ถูกปิดล้อมอยู่ ตอนนั้นเลยออกมาไม่ได้ คือเราไม่รู้ว่าจะปิดล้อม”

( สัมภาษณ์ คุณอุษณีย์ พรหมมาศ, มีนาคม 2541 )

ภายหลังจากเหตุการณ์เรียกร้องเพื่อประชาธิปไตย ดังกล่าว กลุ่มรณรงค์เพื่อพัฒนาสิทธิสตรีซึ่งก่อตั้งขึ้นจากนิสิตนักศึกษาโดยเฉพาะนักศึกษาที่เรียนทางด้านกฎหมาย ได้มองเห็นปัญหาความเหลื่อมล้ำทางสังคม โดยเฉพาะปัญหาความไม่เท่าเทียมกันทางเพศ จนนำไปสู่ปัญหาการกดขี่ทางเพศที่รุนแรงมากขึ้น ส่วนหนึ่งเป็นผลมาจากการดำเนินนโยบายของรัฐ โดยเฉพาะการส่งเสริมการท่องเที่ยว ซึ่งรัฐคำนึงถึงเรื่องเศรษฐกิจ การดึงดูดนักท่องเที่ยว โดยมองข้ามปัญหาที่จะตามมา ไม่ว่าจะเป็นปัญหาครอบครัว ปัญหาการใช้ความรุนแรงในครอบครัว ปัญหาการกดขี่ทางเพศ ปัญหาเด็กถูกทอดทิ้ง และปัญหาโสเภณีซึ่งเป็นปัญหาที่ถือว่ามี ความรุนแรงมากขณะนั้น และเมื่อเกิดปัญหาขึ้นแล้วรัฐบาลเองก็ไม่ได้ให้ความสำคัญกับสาเหตุของปัญหาดังกล่าว การดำเนินนโยบายของรัฐไม่ได้คำนึงถึงสิทธิ ความเสมอภาคของสตรีอย่างแท้จริง ดังจะเห็นได้จากนโยบาย และวิธีการแก้ปัญหาของรัฐ ในกรณีของปัญหาโสเภณี ซึ่งรัฐไม่มีนโยบายที่จะแก้ปัญหาที่ขบวนการที่ทำให้เกิดโสเภณีขึ้น แต่รัฐกลับมองว่า ตัวของโสเภณีเองเป็นผู้ทำให้เกิดปัญหา ดังนั้นการแก้ไขปัญหาคือต้องแก้ที่ตัวโสเภณี ต้องให้การอบรม ให้เขามีศีลธรรมที่ดีขึ้น ซึ่งการดำเนินนโยบายของรัฐนี้ทำให้การแก้ไขปัญหามีประสิทธิภาพ ซึ่งผู้นำองค์กรสตรีที่ได้สัมผัสกับปัญหาเหล่านี้รู้สึกถึงความไม่เป็นธรรมที่เกิดขึ้น เพราะการให้คุณค่ากับผู้ชายเป็นใหญ่ ผู้หญิงจึงถูกมองว่าเป็นเพียงวัตถุเพื่อบำบัดความใคร่ เมื่อปัญหาความไม่เสมอ

ภาคทางเพศ โดยเฉพาะปัญหาโสเภณีมีความรุนแรงมากขึ้น ผู้นำองค์กรสตรีซึ่งรับรู้ในปัญหาจึงต้องมีกิจกรรมด้านการให้ความช่วยเหลือแก่โสเภณี และแสดงบทบาทในการรณรงค์ เรียกร้องต่อรัฐบาล ให้มีการแก้ไขปัญหาให้ถูกต้อง จนในที่สุด พบ.การป้องกันและปราบปรามการค้าประเวณี พ.ศ. 2539 จึงเกิดขึ้น โดยมีบทลงโทษผู้ที่ไปเที่ยวโสเภณี ขบวนการที่ทำให้เกิดการค้าประเวณี ไม่เว้นแม้กระทั่งบิดามารดาที่ขายลูกให้ไปเป็นโสเภณี

“ปัญหาความเดือดร้อนที่ทางเพศสำคัญที่สุดใช้ผู้หญิงเป็นเครื่องบำบัดความใคร่ วัตถุทางเพศ ( sex machine ) กรมประชาสงเคราะห์เองเวลาปฏิบัติกับโสเภณี เขาก็เอาโสเภณีไปอบรมกิจกรรม คือ เอาพระไปเทศน์ วิธีแก้ปัญหา คือ จัดเอาผู้หญิงไปอบรมไม่เคยจับเอาผู้ชายที่ไปเที่ยวโสเภณีไปอบรม อาจารย์ว่าเห็นความไม่เป็นธรรมตรงนี้อย่างชัดเจนมาก ว่าผู้ชายเป็นฝ่ายกระทำ เอาเงินฟาดหัวให้กับผู้หญิงที่ยากจน ที่ไม่มีทางเลือก ให้อยอมรับตรงนั้น แต่สังคมไม่เคยประณามผู้ชาย มองว่าเป็นเรื่องธรรมดา ปกติ อันนี้เป็นสถานการณ์ที่ถือว่ารุนแรงที่สุดขณะนั้น”

( สัมภาษณ์ ผศ.อัมพร สุคันธวิช, มีนาคม 2541 )

จะเห็นได้ว่า ภายหลังจากกระแสการต่อสู้ทางการเมือง องค์กรสตรีได้มีบทบาทของตนเองเด่นชัดขึ้นกล่าวคือได้แยกตัวออกจากขบวนการเรียกร้องเพื่อสิทธิทางการเมืองมีประเด็นของการรณรงค์เรียกร้องเพื่อสิทธิสตรีมากขึ้น แม้ว่ากิจกรรมในช่วงแรกจะเป็นในรูปแบบของการให้ความช่วยเหลือแก่สตรีที่มีความเดือดร้อนในด้านต่าง ๆ เช่น การให้ความช่วยเหลือแก่สตรีที่ถูกข่มขืน หญิงที่ถูกทารุณกรรมจากสามี แต่ต่อมาก็ได้มีการขยายบทบาทขององค์กร โดยการให้ความช่วยเหลือแก่กรรมกรสตรี นอกจากปัญหาการกดขี่ทางเพศโดยตรงดังกล่าวแล้ว ในระยะต่อมาองค์กรสตรียังตระหนักถึงเรื่องของสิทธิ และความเสมอภาคระหว่างเพศชายและหญิง โดยได้รับข้อมูลจากการทำงานร่วมกับกลุ่มกรรมกร มีการประสานงานกับกลุ่มสหภาพแรงงาน การดำเนินงานจึงมีความเกี่ยวข้องกับสังคมมากขึ้น เป็นปัญหาของคนกลุ่มหนึ่ง ๆ ไม่ใช่ปัญหาของปัจเจกชนดังแต่ก่อน จนกระทั่งได้เข้ามาสู่เรื่องซึ่งมีความเกี่ยวข้องกับการเมืองมากขึ้น ไม่ว่าจะเป็นอุปต.หญิงเรื่องของการแก้ไขรัฐธรรมนูญบางข้อ ซึ่งเป็นประเด็นที่มีความเกี่ยวข้องกับคนส่วนใหญ่ในสังคม ปัญหาแรงงาน ซึ่งเป็นแรงงานผู้หญิงที่ย้ายถิ่นจากชนบทเข้ามาทำงานในโรงงานรองรับกระแสการเติบโตทางเศรษฐกิจในช่วงปี 2528-2533 โดยเฉพาะในปี พ.ศ. 2534 นับเป็นปีแรกที่ผู้หญิงย้ายถิ่นมากกว่าผู้ชาย ปัญหาการกดขี่แรงงานสตรี จึงกลายเป็นปัญหาซึ่งรุนแรงไม่น้อยไปกว่าปัญหาการกดขี่ทางเพศ ทำให้ในระยะต่อมาองค์กรสตรีต้องตระหนักถึงเรื่อง

ของสิทธิ และความเสมอภาคระหว่างเพศชายและหญิง โดยได้รับข้อมูลจากการทำงานร่วมกับ  
กลุ่มกรรมกร มีการประสานงานกับกลุ่มสหภาพแรงงาน การดำเนินงานจึงมีความเกี่ยวข้องกับ  
สังคมมากขึ้น เป็นปัญหาของคนกลุ่มหนึ่ง ๆ ไม่ใช่ปัญหาของปัจเจกชนดังแต่ก่อน จนกระทั่งได้  
เข้ามาสู่เรื่องซึ่งมีความเกี่ยวข้องกับการเมืองมากขึ้นไม่ว่าจะเป็น อบต.หญิง เรื่องของการแก้ไข  
รัฐธรรมนูญบางข้อ ซึ่งเป็นประเด็นที่มีความเกี่ยวข้องกับคนส่วนใหญ่ในสังคม

ผู้นำองค์กรสตรีส่วนหนึ่งเป็นผู้ที่มีประสบการณ์ในการทำงานเพื่อสังคมมานาน ทั้งใน  
องค์กรของรัฐและของเอกชน ได้เห็นปัญหาความไม่เสมอภาคในสังคมไทย

"เรียนจบรัฐศาสตร์การทูต เคยเป็นบัณฑิตอาสา 1 ปี ไปใช้ชีวิตศึกษาชนบท เคยทำงาน  
เป็นผู้ช่วยวิจัยโครงการสตรีศึกษาที่จุฬา ฯ ศึกษาบทบาทผู้หญิงกับการมีส่วนร่วมในชุมชน แล้ว  
จึงได้มาทำงานที่มูลนิธิเพื่อนหญิง...แรงบันดาลใจหลัก ๆ ที่ทำให้เข้ามาทำเรื่องเกี่ยวกับผู้หญิง  
เพราะไปฝึกงานที่ต่างจังหวัด ไปเจอภาพผู้ชายชนบทค่อนข้างใช้เวลาอยู่กับการพนัน การกิน  
เหล้า ในขณะที่ผู้หญิงทำงานกึ่งงก ๆ ทำให้เกิดความคิดขึ้นว่า ทำไมสังคมไทยมีผู้ชายแบบนี้  
เยอะ ผู้หญิงทำไมต้องทำงานหนักขนาดนั้น เสี่ยงขนาดนั้น กลายเป็นคำถาม...ไปเห็นในช่วง  
มิติที่ไปเป็นอาสาสมัครแล้วไปเจอภาพ บรรยากาศตรงนั้น มาเจอปัญหาเมืองไทยก็โศกเศร้าเยอะ  
เหมือนกัน ไปเจอภาพผู้ชายทุบตีเมียจะเป็นจะตายแต่สังคมก็มองว่าเป็นเรื่องธรรมดาที่สามีจะ  
ทำแบบนั้นได้ ก็มีคำถามหลาย ๆ อย่าง ในช่วงที่ต้องไปทำงานวิจัยอยู่ในชนบทหลาย ๆ แห่ง ได้  
เห็นภาพประกอบกันหลาย ๆ อย่าง เป็นส่วนหนึ่งที่เป็นแรงจูงใจให้พี่สนใจเรื่องผู้หญิง"

(ธนวดี ทาจัน, สัมภาษณ์ มีนาคม 2541)

"ตอนนั้นสอนหนังสืออยู่และลูกศิษย์ในมหาวิทยาลัยถูกข่มขืน...หลังจากนั้นมีการจัด  
สัมมนาปัญหาผู้หญิงถูกข่มขืน ก็มีคนออกมาพูดว่า เป็นเพราะผู้หญิงแต่งตัวยั่ว ไม่รักษานวลสงวน  
ตัว ตัวเองก็ได้ออกมาตอบได้"

( สัมภาษณ์ ผศ.อัมพร สุคันธวิช, มีนาคม 2541 )

ประสบการณ์ส่วนตัวของผู้นำองค์กรเป็นปัจจัยที่สำคัญอย่างหนึ่ง ที่ทำให้กลุ่มชนชั้นนำ  
เหล่านี้ได้เข้ามามีบทบาทในองค์กร ที่ทำงานด้านพัฒนาสิทธิสตรี ซึ่งประสบการณ์เหล่านี้เกิด  
จากการพบเห็นความไม่เป็นธรรมในสังคม ไม่ว่าจะเป็นประสบการณ์โดยตรงที่ตนเองได้รับ การ

ถูกกดขี่ หรือถูกเลือกปฏิบัติ กล่าวคือ แม้ว่าสังคมจะเปิดโอกาสให้สตรีที่ได้รับการศึกษาที่ดี ได้มีโอกาสทำงานเช่นเดียวกับผู้ชาย หากแต่ภายในระบบราชการเองยังมีข้อจำกัดต่อบทบาทของสตรี มีการเลือกปฏิบัติในรูปแบบต่าง ๆ ทำให้ผู้นำสตรีบางท่านได้รับประสบการณ์จากการถูกเลือกปฏิบัติ จากรัฐโดยตรง อันเป็นผลให้ชนชั้นนำเหล่านี้มีความรู้สึกถึงความไม่เท่าเทียมอันเป็นผลให้สตรีต้องยอมรับในความด้อยกว่า โครงสร้างของสังคมและระเบียบปฏิบัติของรัฐที่ให้คุณค่ากับเพศชาย เป็นใหญ่จนเป็นผลให้สตรีเหล่านี้ต้องออกจากระบบไป

“ที่ต้องลาออกจากราชการกระทรวงการต่างประเทศ เพราะตอนนั้นเขาไม่ยอมให้ผู้หญิงไปต่างประเทศ ให้แต่ผู้ชายไป ตอนไปลาออกบอกเลยว่าที่ลาออกเพราะว่าผู้หญิงอยู่ไปก็ไม่มีประโยชน์ ไม่ได้ไปต่างประเทศเหมือนผู้ชาย ไม่เสมอภาคกันเลย...ตอนนั้นมีผู้หญิงลาออกหลายคน” ( สัมภาษณ์ แม่ชีคุณหญิงกนิษฐา วิเชียรเจริญ, มีนาคม 2541 )

“มีบทเรียนที่เป็นเรื่องใกล้ตัว คือ ตัวเองถูกเลือกปฏิบัติตั้งแต่อยู่ในบ้านแล้ว ตอนนั้นสามารถจะเรียนได้ทั้งวิทยาลัยและมหาวิทยาลัย แต่แม่ว่าจะเรียนทำไม หาผัวยาก ส่วนน้องชายเป็นคนเรียนไม่เก่ง แม่ก็บอกว่าน้องต้องเรียนเพราะต้องเป็นผู้นำครอบครัว...แม้แต่ในบ้านของเรายังต้องต่อสู้เพื่อให้ได้เรียนมหาวิทยาลัย...ทำงานกับ NGO มากกว่ายี่สิบปี แม้กระทั่งใน NGO เอง ผู้นำก็เป็นผู้ชายทั้งนั้น ในประวัติการทำงานที่ผ่านมา ไม่เคยมี boss ที่เป็นผู้หญิงเลย”

( สัมภาษณ์ คุณอุษณีย์ พรหมมาศ, มีนาคม 2541 )

นอกจากประสบการณ์โดยตรงดังกล่าวแล้ว ผู้นำองค์กรสตรี โดยเฉพาะที่เป็นเพศชายซึ่งมักจะไม่ได้เป็นฝ่ายที่ถูกเลือกปฏิบัติจากสังคม ส่วนหนึ่งตัดสินใจเข้าร่วมทำงานกับองค์กรเพื่อสิทธิสตรีเนื่องจากมีประสบการณ์จากการพบเห็นความไม่เป็นธรรมในสังคม การเอารัดเอาเปรียบ กดขี่ทางเพศ ปัญหาการใช้ความรุนแรงในครอบครัว ซึ่งรับรู้ได้จากการที่ต้องปฏิบัติหน้าที่ซึ่งเกี่ยวข้อง พบเห็นปัญหาที่เกิดขึ้นในสังคม อันแสดงให้เห็นถึงความเหลื่อมล้ำระหว่างเพศ การกดขี่ทางเพศ ดังกล่าวอยู่เสมอ ซึ่งสาเหตุของปัญหาดังกล่าวมาจากทัศนคติ ค่านิยม ขนบธรรมเนียม จารีตประเพณี และระบบโครงสร้างแบบชายเป็นใหญ่ ที่ให้คุณค่าและความสำคัญกับผู้ชายทำให้เพศหญิงมีความด้อยกว่า ต้องถูกกดขี่ข่มเหง ซึ่งเป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้ผู้นำองค์กรสตรีเข้ามาร่วมกันรณรงค์ เรียกร้องเพื่อขยายสิทธิสตรี

"แรงบันดาลใจของผมเกิดจากการพบเห็น การถูกกดขี่ข่มเหง เป็นคดีที่เข้ามาสู่ศาล ที่เคยพบและเกี่ยวข้องด้วย เนื่องจากผมทำงานอยู่ศาลเยาวชนและคดีเด็ก พบเห็นมากเพราะแต่เดิมเป็นหัวหน้าฝ่ายผู้พิพากษาศาลคดีเด็กและเยาวชน จังหวัด อุบล ฯ"

( สัมภาษณ์ คุณวิชา มหาคุณ, มีนาคม 2541 )

##### 5. อิทธิพลทางความคิดจากทฤษฎีตะวันตก

ขบวนการต่อสู้เรียกร้องเพื่อขยายสิทธิสตรี หรือ ที่เรารู้จักกันในนาม feminism เป็นกระแสที่เกิดขึ้นครั้งแรกในทวีปยุโรป เมื่อ ค.ศ.1850 ( พ.ศ. 2473 ) และกระแสแนวความคิด feminism นี้ก็ขยายออกไปสู่ประเทศต่าง ๆ รวมทั้งประเทศไทย เป็นกระแสของการเรียกร้อง ต่อสู้ ของชาย-หญิงที่มีจิตสำนึก และตระหนักถึงปัญหาความไม่เท่าเทียมทางเพศ และประสงค์ที่จะรณรงค์ ต่อสู้ให้ได้มาซึ่งสิทธิ และความเสมอภาคทางเพศ เพื่อขยายสิทธิสตรีให้มีความเท่าเทียมกับบุรุษ

การเกิดขึ้นของกระแสเฟมินิสต์ในประเทศไทยนั้น อาจจะได้ไม่ชัดเจนทั้งนี้เนื่องจาก ค่านิยม ทศนคติ จารีตประเพณี ขนบธรรมเนียมประเพณี ฯลฯ ซึ่งเป็นกรอบที่สังคมสร้างขึ้นเพื่อจำกัดบทบาทของสตรีให้ยอมรับสภาพการณ์ที่เป็นอยู่ การออกมาต่อสู้เรียกร้อง โดยการชูประเด็นของเฟมินิสต์โดยตรงนั้นจึงไม่ปรากฏ เพราะเป็นการเสี่ยงต่อการถูกต่อต้านจากคนในสังคม เพราะคนส่วนใหญ่ในสังคมไทยยังยอมรับไม่ได้กับแนวความคิดแบบ feminism เพราะการมองภาพที่บิดเบือนไปว่าผู้หญิงที่เป็น "เฟมินิสต์" คือ ผู้หญิงที่ก้าวร้าว อยากทำตัวเหมือนผู้ชาย เน้นการต่อสู้เรียกร้องโดยใช้วิธีการรุนแรง ซึ่งในความเป็นจริงเฟมินิสต์เป็นเพียงแนวความคิด ทฤษฎีของพวกที่รณรงค์ ต่อสู้เพื่อสิทธิสตรี โดยรูปแบบและวิธีการต่อสู้นั้นมีหลากหลาย ขึ้นอยู่กับความคิด ความเชื่อของผู้ที่ทำการต่อสู้ เรียกร้องเพื่อสิทธิสตรี ซึ่งรูปแบบการต่อสู้ที่รุนแรง ก้าวร้าว ในรูปแบบที่คนในสังคมไทยเข้าใจนั้น คือ radical feminism ซึ่งเป็นเพียงรูปแบบหนึ่งของการต่อสู้ ภายใต้กรอบแนวคิดเฟมินิสต์ การมองภาพของกลุ่มรณรงค์เพื่อสิทธิสตรีที่บิดเบือนไปของสังคมนี้ เป็นผลให้การรณรงค์เรียกร้องของกลุ่มสตรีส่วนใหญ่ต้องประสบกับปัญหาความขัดแย้งทางความคิดของสังคม ซึ่งนอกจากองค์กรสตรีจะขาดแนวร่วมในการต่อสู้แล้ว การรณรงค์เรียกร้องยังต้องต่อสู้กับกระแสของสังคมอีกด้วย ยกตัวอย่างเช่น มูลนิธิเพื่อนหญิง ซึ่งได้สัมผัสกับปัญหาดังกล่าวโดยตรง

“เมื่อเราเห็นว่าสภาพการณ์มันไม่ค่อยดีแล้วละ มันไม่ถูก เรายังต้องลุกขึ้นต่อสู้กับมัน เปลี่ยนมัน พอต่อสู้ก็มีคนลุกขึ้นคัดค้าน หว่าเราเป็นพวกตามกันฝรั่งบ้าง อะไรว่าง เราจะโดน ตำรวจจับ แต่เราสู้ ถ้าเราต้องเสียเปรียบเรายังต้องสู้ สู้กับกระแสสังคมไม่ได้สู้กับรัฐบาล ไม่ได้สู้กับใคร สู้กับความคิดที่ประณามเรา สังคมประณามเรา”

( สัมภาษณ์ ผศ. อัมพร สุทันธวณิช, มีนาคม 2541 )

เฟมินิสต์จะมีความหมายโดยรวมว่า หมายถึง “ผู้ชายหรือผู้หญิงก็ได้ที่มีการรับรู้และ ปรารถนาต่อสู้ให้ได้มาซึ่งสิทธิสตรี” ก็ตาม หากแต่แนวความคิดของเฟมินิสต์ก็มีหลากหลาย ประเภทไม่ว่าจะเป็น liberal feminism , socialist feminism , marxist feminism , cultural feminism และ radical feminism แม้ว่าแต่ละแนวคิดจะมีวัตถุประสงค์เพื่อเรียกร้องสิทธิสตรี เช่นเดียวกัน หากแต่วิธีการรณรงค์เรียกร้องก็มีความแตกต่างกันไปตามแนวคิดนั้น

#### อิทธิพลของแนวความคิด feminism ที่มีต่อกลุ่มชนชั้นนำขององค์กรสตรีไทย

สำหรับแนวคิดของ feminism ที่มีอิทธิพลต่อแนวความคิดของกลุ่มผู้นำองค์กรสตรีนั้น จากการศึกษาโดยวิธีการสัมภาษณ์พบว่า แนวความคิดของผู้นำกลุ่มรณรงค์เพื่อพัฒนาสตรีในเรื่องของสิทธิสตรี และความเสมอภาคทางเพศ ส่วนใหญ่ยังไม่สามารถระบุได้ชัดเจนว่าได้รับอิทธิพลทางความคิดในเรื่อง feminist จากตะวันตก แต่อย่างไรก็ตาม ผู้นำองค์กรสตรีซึ่งเป็นนัก activist มักจะมีแนวความคิดของตนเองในเรื่องสิทธิ และความเสมอภาคทางเพศ ซึ่งอาจจะนำมาแยกเป็นประเด็นได้ว่า ส่วนหนึ่งของความคิดอาจจะได้รับอิทธิพลจากแนวความคิดแบบเฟมินิสต์แบบใดแบบหนึ่งจากตะวันตก ยกตัวอย่างเช่น

“ปัญหาความไม่เท่าเทียมเกิดเพราะทัศนคติและค่านิยม วัฒนธรรมทางสังคมบ่มเพาะ โดยผ่านสถาบันต่าง ๆ สถาบันครอบครัว การศึกษา ศาสนา สื่อสารต่าง ๆ มีนานหลายร้อยปี ทัศนคติที่มีมานานจะทำให้เชื่อว่าสิ่งที่ผู้หญิงและผู้ชายต่างกันเป็นเรื่องของธรรมชาติ ซึ่งเปลี่ยนแปลงไม่ได้ ทัศนคติ ค่านิยม ความคิดทางสังคม วัฒนธรรมที่บอกกันมาเกิดจากเป้าหมายทางสังคมซึ่งระบบชายเป็นใหญ่ กลั่นกรองมาจากระบบชายเป็นใหญ่ที่ต้องการควบคุมให้ผู้หญิงอยู่กับเพศที่อ่อนแอ เป็นการควบคุมผู้หญิงโดยผ่านทางค่านิยม และกลไกทางสังคมต่าง ๆ ไม่ว่าจะเรื่องศาสนา ค่านิยม การศึกษา...ดังนั้นเพื่อให้เกิดความเท่าเทียมจึงต้องเปลี่ยนที่โครงสร้างของ

สังคม ความเท่าเทียมยังหมายถึง ผู้หญิงและผู้ชายที่เป็นมนุษย์เท่ากัน ไม่มีอะไรที่ต่างกัน ศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์เท่ากัน แต่ที่ผ่านมาศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์ไม่เท่ากันเพราะสังคมเป็นคนบอกว่าไม่เท่ากันยังไง มองในประเด็น class นอกจากผู้หญิงและผู้ชายจะเท่ากันแล้ว คนจนกับคนรวยก็ต้องเท่ากันด้วย เรื่องของเพศแยกไม่ออกจากชนชั้น มันอยู่ด้วยกัน...ถ้าต้องการเปลี่ยนแปลงให้ชายและหญิงมีสถานภาพเท่ากัน ต้องเปลี่ยนแปลงชนชั้นด้วย ไม่ใช่ว่าผู้หญิงรวยต้องสถานภาพดี ผู้หญิงจนแย ก็เปลี่ยนไม่ได้ หมายความว่า โดยสภาพแล้วผู้หญิงทุกชนชั้น ถูกกดขี่...ระบบทุนนิยมมันดึงทุกส่วนเข้ามาให้อยู่ในขบวนการผลิต แต่ระบบศักดินาไม่ใช่ บางอย่างผู้หญิงผลิตไม่ได้ ผู้ชายผลิตได้อย่างเดียว ระบบทุนนิยมมันไม่ได้แล้ว ถ้าคุณเอาเฉพาะผู้ชาย ขบวนการผลิตของคุณจะหยุดชะงัก และไม่สามารถตอบสนองระบบทุนนิยมได้ ดังนั้นต้องดึงมาทุกส่วน โดยที่เป้าหมายคือกำไรสูงสุด ซึ่งการดึงผู้หญิงให้อยู่ในส่วนของการผลิตดูเหมือนสถานภาพของผู้หญิงจะดีขึ้น แต่ไม่ใช่ มันเป็นการดึงมาเพื่อทำให้ขบวนการผลิตของระบบทุนนิยมมันอยู่ได้ แล้วกดขี่ให้กำไรสูงขึ้น โดยอาศัยการกดขี่จากระบบชายเป็นใหญ่ว่าผู้หญิงต้องได้ค่าแรงน้อยกว่าผู้ชาย เพราะสถานภาพไม่ถึง คุณต้องไปลาคลอด นี่คือนี่ที่มีความไม่เท่ากัน...ถ้าต้องการความเสมอภาคก็ต้องเปลี่ยนทั้งระบบเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง คือผู้หญิงต้องมีส่วนร่วมในการตัดสินใจทุกระดับ ไม่ใช่แค่ระดับครอบครัว ทั้งระดับชุมชน ระดับนโยบาย ซึ่งระดับนโยบายไม่ใช่แค่เรื่องการเมืองอย่างเดียว มีทั้งเรื่องสถานภาพทางสังคม สถานภาพทางเศรษฐกิจด้วย...ในเรื่องของงานบ้าน คิดว่างานบ้านควรจะมียุคค่ามากขึ้น ควรมีการจ้างงานบ้าน โดยมองว่างานบ้านไม่ใช่เป็นงานของผู้หญิงที่ไม่มีคุณค่า ควรจะมองว่ามีความสำคัญเท่ากับงานทุกงาน เป็นงานซึ่งทำให้สังคมดีขึ้น...จริง ๆ เรื่องเพศเป็นเรื่องการเมืองอยู่ลึก ๆ นะ ในครอบครัวก็มีเรื่องของการเมืองเหมือนกัน มันมีอำนาจไงล่ะ คือ ถ้าผู้ชายควบคุมสภาพครอบครัวได้คือมีอำนาจ...เห็นด้วยนะกับความสัมพันธ์ก่อนแต่งงาน คิดว่าความเป็นมนุษย์เท่าเทียมกัน แต่จะทำอย่างไรให้สังคมเข้าใจและยอมรับตรงนี้ได้ ปัญหาที่สังคมไม่ยอมรับก็ต้องพยายามต่อสู้เรื่องนี้ต่อไป ไม่ว่าหญิงกับหญิงที่มีความสัมพันธ์กัน หรือชายกับชายที่มีความสัมพันธ์กัน หรือความสัมพันธ์ก่อนแต่งงานเป็นเรื่องของสิทธิมนุษยชน คือสิทธิในแง่ปัจเจกชน คือมีสิทธิที่จะตัดสินใจด้วยตัวเองได้ ไม่ใช่ต้องให้ใครมากำหนดว่าใครผิดใครถูก"

( สัมภาษณ์ จเด็จ เชาวนวิไล, มีนาคม 2541 )

จากการสัมภาษณ์ อาจกล่าวได้ว่า ผู้นำองค์กรสตรีบางคนมีแนวคิดในการรณรงค์เรียกร้องเพื่อพัฒนาสิทธิสตรี โดยได้รับอิทธิพลจากแนวคิดเฟมินิสต์หลายรูปแบบผสมผสานกัน กล่าวคือ socialist feminism , marxist feminism และ radical feminism

แนวคิดแบบ socialist feminism โดยกล่าวถึงสาเหตุของความไม่เท่าเทียมปัญหาความไม่เท่าเทียมเกิดเพราะทัศนคติและค่านิยม วัฒนธรรมทางสังคมบ่มเพาะ โดยผ่านสถาบันต่างๆและเพื่อให้เกิดความเท่าเทียมเสมอภาคระหว่างเพศชายและหญิง จึงต้องเปลี่ยนที่โครงสร้างของสังคมทั้งหมด โดยเปลี่ยนทั้งระบบเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง รวมถึงการเปลี่ยนแปลงชนชั้นด้วย ซึ่งการกล่าวถึงการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างทางสังคมทุกด้าน การเน้นว่าการกดขี่ทางเพศมีความสัมพันธ์กับการกดขี่ทางชนชั้นอย่างแยกไม่ออก นี่เป็นแนวความคิดแบบ socialist feminism

ในส่วนที่เป็นแนวความคิดแบบ marxist feminism ได้แก่ การเสนอให้มีค่าจ้างแรงงานในบ้าน โดยกล่าวถึง เรื่องของงานบ้าน ว่างานบ้านควรจะมีมูลค่ามากขึ้น และควรมีการจ้างงานในบ้าน ซึ่งกล่าวได้ว่า การเน้นที่แรงงานในบ้าน โดยเสนอให้มีค่าจ้างแรงงานนั้นเป็นส่วนที่สำคัญของแนวความคิดแบบ marxist feminism

ในส่วนที่ถือได้ว่าได้รับอิทธิพลจากแนวความคิดแบบ radical feminism คือ ความคิดที่ถือว่าการแต่งงานและครอบครัวเป็นสถาบันการเมืองอย่างหนึ่งที่กดขี่ผู้หญิง เพราะหากผู้ชายควบคุมสภาพครอบครัวได้ คือ มีอำนาจ และเห็นด้วยกับแนวคิดเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างผู้หญิงกับผู้หญิงที่มีความสัมพันธ์กัน หรือผู้ชายกับผู้ชายที่มีความสัมพันธ์กัน หรือความสัมพันธ์ก่อนแต่งงานเป็นเรื่องของสิทธิมนุษยชน คือ สิทธิในแง่ปัจเจกชน ซึ่งความสัมพันธ์ที่หลากหลายนี้จะนำไปสู่ความหลากหลายของมนุษยชาติ และในที่สุดบทบาทเฉพาะระหว่างผู้ชายกับผู้หญิงก็จะหายไป

“สาเหตุที่เกิดความไม่เท่าเทียม เพราะสังคมไทยเป็นสังคมแบบชายเป็นใหญ่ ซึ่งมีมานานตั้งแต่อดีต ซึ่งมีการแบ่งบทบาทในเรื่องเพศไว้อย่างชัดเจนว่า ผู้ชายต้องเป็นผู้นำของครอบครัว จะเห็นได้ว่าวัฒนธรรมกิตติ ฎหมายกิตติ ถูกกำหนดโดยผู้ชายเป็นหลัก เพราะฉะนั้นทัศนคติที่มีความเชื่อว่าผู้ชายต้องเป็นผู้นำ เป็นเพศที่มีศักดิ์ มีศรีมากกว่าผู้หญิง หรือเป็นเพศที่จะต้องให้

ความสำคัญมาก เมื่อเปรียบเทียบกับผู้หญิงจึงกลายเป็นรากทางวัฒนธรรมที่กินมาจนถึงปัจจุบัน...เพื่อให้เกิดความเท่าเทียมจะต้องมีการเปลี่ยนแปลงทุกด้าน เริ่มตั้งแต่ครอบครัว ตั้งแต่การเลี้ยงดู สถาบันการศึกษา กฎหมาย วัฒนธรรมต่าง ๆ หลายอย่างก็ต้องมีการปรับให้เข้ากับสถานการณ์ปัจจุบัน ทุกอย่างจะต้องเปลี่ยน ไม่ใช่ทัศนคติอย่างเดียว หมายถึงชีวิตประจำวันด้วย...ต้องเปลี่ยนทั้งโครงสร้าง...คิดว่าควรมีการให้ค่าจ้างแรงงานในบ้านสำหรับผู้หญิงที่ทำงานในบ้าน เรื่องนี้เราเสนอมานานแล้ว แต่ตอนนี้กระแสเรายังไม่ได้รับการตอบรับเท่าที่ควร เรามองว่าผู้หญิงที่ทำงานในบ้าน เป็นแม่บ้านอยู่บ้าน เป็นการทำงานที่มีคุณค่า การผลิตลูก การดูแลลูก การทำให้ครอบครัวมีความสุขก็เป็นงานที่ยิ่งใหญ่ ถ้าขาดปัจจัยตรงนี้เราก็คงไม่มีมนุษย์ที่มีคุณภาพ...ในมิติของครอบครัว งานบ้านก็เป็นงานที่มีคุณค่าสำคัญมากต่อสังคมโดยรวม เพราะฉะนั้น องค์กรผู้หญิงหลายองค์กรก็ได้มีการเรียกร้องให้มีการประเมินค่าของงานบ้านออกมาในทางเศรษฐกิจด้วย ช่วงเวลาที่ผู้หญิงต้องอยู่บ้านเลี้ยงลูกน่าจะได้รับการตีค่ามาเป็นตัวเงินที่จะให้ผู้หญิงได้มีเงินส่วนหนึ่งที่จะใช้สำหรับตัวเองและก็เลี้ยงลูกด้วย เพราะว่าผู้ชายบางคนเมื่อไปมีความสัมพันธ์กับหญิงอื่น แล้วทิ้งไป ก็ทิ้งแล้วทิ้งเลย แต่ลูกก็อยู่กับผู้หญิง แต่ถ้าสามารถตีคุณค่าตัวนี้ออกมาได้เป็นตัวเงิน ศาลน่าจะสามารถตัดสินให้เงินตรงนี้ให้กับผู้หญิงที่สามารถไปเลี้ยงตนเองต่อไปได้ เพราะผู้หญิงบางคนเป็นแม่บ้านมา 10-20 ปี จะออกมาทำงานอีกครั้งมันไม่ใช่เรื่องง่าย ๆ...ตีคุณค่าของงานบ้านออกมาในเชิงเศรษฐกิจ ผู้หญิงที่เป็นแม่บ้านก็ต้องได้รับการประกันว่าต้องมีเงินส่วนหนึ่งให้เขาด้วย"

( สัมภาษณ์ ธนวิ ท่าจีน, มีนาคม 2541 )

จากการให้สัมภาษณ์ของผู้นำองค์กรสตรีข้างต้น อาจกล่าวได้ว่า ผู้ให้สัมภาษณ์อาจได้รับอิทธิพลแนวความคิดเรื่องความไม่เสมอภาคระหว่างเพศชายและหญิงจากแนวความคิดแบบ marxist feminism โดยมองว่า สาเหตุที่เกิดความไม่เท่าเทียม เพราะสังคมไทยเป็นสังคมแบบชายเป็นใหญ่ การเปลี่ยนแปลงเพื่อให้เกิดความเท่าเทียมต้องมีการเปลี่ยนแปลงทุกด้าน คือ ต้องเปลี่ยนทั้งโครงสร้าง นอกจากนี้ยังเสนอให้มีการให้ค่าจ้างแรงงานในบ้านสำหรับผู้หญิงที่ทำงานในบ้าน โดยตีคุณค่าของงานบ้านออกมาในเชิงเศรษฐกิจ เพื่อให้ผู้หญิงที่เป็นแม่บ้านได้รับการประกันว่าต้องมีเงินส่วนหนึ่งเป็นรายได้สำหรับผู้หญิงเหล่านั้นด้วย ซึ่งผู้ให้สัมภาษณ์ใช้แนวความคิดแบบ marxist feminism มาอธิบายสภาพความเป็นจริงที่สังคมไทยประสบอยู่ เนื่องจากผู้ให้สัมภาษณ์มีประสบการณ์จากการทำงาน เป็น activist ได้พบเห็นปัญหาความไม่เท่า

เทียบในครอบครัว จึงใช้แนวคิด ทฤษฎีแบบ marxist feminism เป็นวิธีการวิเคราะห์ และเสนอแนวทางแก้ไขปัญหาดังกล่าว

“ความไม่เท่าเทียมกันของสังคมไทย มองถึงรากของวัฒนธรรม ประเพณี ค่านิยม การปลุกฝัง เป็นโครงสร้างของสังคม โครงสร้างที่ถูกเลี้ยงดู ถูกสั่งสอนมา...เสรีภาพ หมายถึงไม่ไปทำลายสิทธิของใคร สามารถทำอะไรก็ได้ที่คนอื่นไม่เดือดร้อน ไม่ไปจำกัดสิทธิของใคร การปราศจากข้อกำหนดของกฎหมาย และเพื่อให้คนสามารถกระทำการต่าง ๆ เพื่อสนองความต้องการของตนเอง หน้าที่ของรัฐต่อเรื่องเสรีภาพ รัฐต้องส่งเสริมให้ประชาชนมีส่วนร่วมกำหนดในการตัดสินใจทุกระดับ ไม่ใช่เฉพาะแต่เรื่องการเมืองเท่านั้น นอกจากนี้รัฐยังมีหน้าที่ต่อเรื่องสิทธิของผู้หญิง โดยการให้อิสระต่อประชาชนไม่ว่าผู้หญิงหรือผู้ชาย การให้อิสระจะนำไปสู่การพัฒนา ซึ่งอิสระรวมไปถึงการให้โอกาสที่เท่ากันด้วย ไม่ใช่การปิดกั้นโอกาส”

( สัมภาษณ์ บัณฑิต เป้นวิเศษ, มีนาคม 2541 )

แนวความคิดที่มองว่าความไม่เท่าเทียมกันของสังคมไทยเกิดจากรากเหง้าของวัฒนธรรม ประเพณี ค่านิยม การปลุกฝัง ซึ่งรวมเป็นโครงสร้างของสังคม มีแนวความคิดเกี่ยวกับเรื่องเสรีภาพว่า หมายถึง การปราศจากข้อกำหนดของกฎหมาย โดยให้ความสำคัญกับเรื่องของผลประโยชน์ส่วนบุคคล เพื่อให้คนสามารถกระทำการต่าง ๆ เพื่อสนองความต้องการของตนเองได้ ประกอบกับแนวความคิดเรื่องของหน้าที่ของรัฐ ซึ่งมีหน้าที่ต่อเรื่องสิทธิของผู้หญิงในแง่ของการให้อิสระ รวมไปถึงการให้โอกาสที่เท่ากันไม่ว่าหญิงหรือชาย ซึ่งแนวความคิดเช่นนี้อาจกล่าวได้ว่าเป็นแนวความคิดแบบ liberal feminism

“เรารณรงค์เรียกร้องให้ทุกคนในสังคมมีความเท่าเทียมกันในสิทธิและโอกาส...เราอยากได้ความเท่า ไม่ใช่ความเหมือน”

( สัมภาษณ์ ภาวนา พัฒนศรี, มีนาคม 2541 )

จากตัวอย่างข้างต้นจะพบว่าผู้นำองค์กรกล่าวถึง การรณรงค์เรียกร้องเพื่อให้เกิดความเท่าเทียมในสิทธิเสรีภาพและโอกาส กล่าวถึงการเรียกร้องเพื่อความเท่าเทียมระหว่างเพศชายและหญิง โดยไม่ได้ต้องการให้ผู้หญิงและผู้ชายมีความเหมือนกัน ซึ่งการมองที่ความเท่าเทียมในสิทธิและโอกาส และการเรียกร้องให้ได้มาซึ่งสิทธิและโอกาสที่เสมอภาคกัน โดยมีได้คำนึงถึง

ความต้องการที่จะเปลี่ยนแปลงระบบโครงสร้างของสังคมทุกด้านนั้น เป็นการแสดงให้เห็นถึงแนวความคิดแบบ liberal feminism

“ความไม่เท่าเทียมมันเกิดขึ้นจากการปลูกฝังทางด้านค่านิยม ความคิด และถ้าจะเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางที่จะทำให้เกิดความเท่าเทียมก็จะต้องมีผู้นำการเปลี่ยนแปลง... สำหรับโอกาสของผู้หญิงและผู้ชายกับเรื่องความเท่าเทียม เช่น ในเรื่องของโครงการผู้นำสตรี (อบต.ที่เป็นผู้หญิง) ก็ไม่ได้เชื่อว่าผู้หญิงทุกคนจะได้รับพร้อม ๆ กัน บางคนอาจได้รับไปก่อนแล้วคนอื่น ๆ ค่อย ๆ ได้รับตามมา แต่อย่างไรก็ตาม สังคมก็ต้องให้มีความเท่าเทียมกันในเรื่องโอกาส คือให้โอกาสที่เท่ากันทั้งชายและหญิง”

( สัมภาษณ์ ดร.สุริยา ทอมสัน, มีนาคม 2541 )

จากข้างต้นความคิดในเรื่องของความเท่าเทียมในโอกาสที่เสมอภาคระหว่างผู้ชายและผู้หญิง ประกอบกับแนวความคิดที่เชื่อว่า การให้โอกาสที่เท่าเทียมนี้ เป็นการเปิดโอกาสให้กับผู้หญิงบางส่วนก่อน ไม่ใช่ผู้หญิงทุกคนจะต้องได้รับพร้อม ๆ กัน อาจกล่าวได้ว่าแนวความคิดเช่นนี้จัดอยู่ในประเภท liberal feminism

นอกจากแนวความคิดแบบ liberal feminism , socialist feminism , marxist feminism และ radical feminism แล้ว ยังมีผู้นำองค์กรสตรีบางท่านที่มีแนวความคิดในเรื่องของการรณรงค์เพื่อพัฒนาสิทธิสตรี โดยเน้นที่การใช้แนวความคิดแบบ cultural feminism เป็นแนวทางในการวิเคราะห์ปัญหาของสตรี และใช้เป็นวิธีการในการรณรงค์เรียกร้องเพื่อพัฒนาสิทธิสตรี

“feminist บางที่อาจจะใช้วิธีการที่เข้มแข็งรุนแรง ประกาศศึกค่อนข้างจะมีลักษณะนั้นอยู่ แต่ว่าการรณรงค์ที่พยายามใช้มิติทางด้าน เจเนเดอร์ สร้างบทบาทความสัมพันธ์ของหญิงชายที่เหมาะสมกลมกลืน ร่วมมือเป็นเพื่อนไปด้วยกัน ร่วมคิดร่วมตัดสินใจไปด้วยกัน มันเหมาะสมกับสังคมไทยที่ผู้หญิงมีพื้นฐานของความอ่อนโยน นุ่มนวลได้ดีกว่า”

( สัมภาษณ์ คุณศรีสว่าง พัววงศ์แพทย์ )

“การรณรงค์ต่างๆ ใช้แนวความคิดประสบความสำเร็จจากต่างประเทศ เข้ามาเป็นประเด็นของเรา เรามาที่หลังเราต้องอาศัยแนวทางต่างประเทศเป็นหลักว่า เข้ากับวัฒนธรรม

ประเพณีไทยหรือเปล่า เขาเรียกร้องอะไรก็ต้องการคนไปสนับสนุนแนวร่วมส่วนใหญ่คนที่มีความอำนาจใหญ่ ๆ เช่น เราต้องอาศัยเขาด้วย ถ้าเราทำลายแนวร่วมนี้เราไม่มีทางสำเร็จ ในเรื่องประสบความสำเร็จบางเรื่อง ผู้นำในการเรียกร้องที่เก่ง อาจหาแนวร่วมที่เป็นผู้ชายได้เยอะ...ผู้นำต้องเข้มแข็งอ่อนช้อย มีมารยาทหญิง 300 เล่มเกวียน"

( สัมภาษณ์ คุณ วิชา มหาคุณ, มีนาคม 2541 )

ซึ่งการมองในประเด็นของความอ่อนโยน นุ่มนวล มารยาทหญิง ความเข้มแข็ง อดทน อันเป็นคุณสมบัติที่สำคัญของสตรี และถูกนำมาใช้เป็นเครื่องมือในการเรียกร้องเพื่อสิทธิสตรี ซึ่งจะกลายเป็นพลังที่สำคัญของการเปลี่ยนแปลงความสัมพันธ์ระหว่างผู้ชายกับผู้หญิง อาจกล่าวได้ว่า เป็นวิธีการรณรงค์เรียกร้องของ cultural feminism

แม้ว่าอิทธิพลของแนวความคิด และวิธีการรณรงค์ เรียกร้องของ feminism ไม่อาจจะถูกระบุให้แน่ชัดว่ามีอิทธิพลต่อแนวความคิดของนักต่อสู้เพื่อสิทธิสตรีของไทยจริงหรือไม่ เพียงใด แต่ก็มีผู้นำองค์กรสตรีบางท่านที่กล้าที่จะประกาศว่าแนวความคิดของตนเองได้รับอิทธิพลจากทฤษฎี แนวความแบบ feminism อย่างไรก็ตาม การระบุแนวคิดของตนเองว่าได้รับอิทธิพลจากแนวคิดแบบใดนั้นยังไม่เพียงพอที่จะสรุปได้ว่า แนวความคิดเรื่องสิทธิสตรีของกลุ่มผู้นำเหล่านี้ได้รับอิทธิพลโดยตรงจากแนวความคิด feminism จริง ซึ่งการวิเคราะห์แนวความคิดของกลุ่มผู้นำองค์กรสตรีเหล่านี้ จึงจำเป็นต้องศึกษาถึงประวัติ ความเป็นมา เพื่อวิเคราะห์ถึงทัศนคติที่แฝงอยู่เพื่อให้ได้แนวความคิดซึ่งมีอิทธิพลต่อแนวความคิดของผู้นำองค์กรอย่างแท้จริงจึงจะสามารถแบ่งแยกได้ว่าแนวความคิดของกลุ่มผู้นำองค์กรสตรีแต่ละท่าน ได้รับอิทธิพลจากแนวความคิด feminism แบบใด

"อาจารย์ระบุตัวเองไว้ชัดเจนว่าเป็น liberal แต่ว่าเราไม่ใช่พวก radical เราไม่ใช่ socialist เพราะเราไม่ได้รอให้มีการเปลี่ยนแปลงที่ซับซ้อนเสร็จก่อน เราไม่ใช่สมาคมสตรีที่แก้ปัญหาค่อยเป็นค่อยไปแต่เราต้องการแก้ที่โครงสร้างด้วย แต่โครงสร้างเป็นเรื่องของโครงสร้างทางกฎหมายเรามองว่าปัญหาการกดขี่ทางเพศว่าเป็นเรื่องเลวร้าย เพราะต้องกำจัดให้หมดไป เราสามารถ indentify ปัญหาการกดขี่ทางเพศได้ชัดเจน มันมีการกดขี่ทางกฎหมายทั้งในด้านกฎหมาย ทั้งในด้านวัฒนธรรม"

( สัมภาษณ์ ผศ.อัมพร สุคันธวิช, 2541 )

จากบทสัมภาษณ์ดังกล่าวข้างต้น ประเด็นในเรื่องของแนวคิดแบบเฟมินิสต์ยังมองได้ไม่ชัดเจน เพราะเราไม่อาจพิสูจน์ได้ว่า การที่ผู้พูดจัดประเภทของตนเองว่ามีแนวความคิดแบบใดนั้นจะเป็นสิ่งที่ถูกต้องเสมอไป แต่หากศึกษาจากประวัติของผู้พูด เราจะพบว่า อาจารย์อัมพร ซึ่งเป็น activist คนหนึ่ง เคยกล่าวถึงความเชื่อในเรื่องของความเท่าเทียมว่า เป็นการให้ทุกคนมีสิทธิเสมอกันในการมีตำแหน่งในสังคม ตามที่แต่ละคนต้องการ โดยไม่ถูกกีดกันด้วยข้อจำกัดใด ๆ โดยเฉพาะเรื่องเพศ รัฐจะต้องให้ออกาสที่เท่าเทียมกันโดยไม่แบ่งว่าเป็นเพศชายหรือหญิงนอกจากนี้ยังเสนอให้มีการแก้ไขความไม่เท่าเทียมทางระหว่างเพศชายและหญิงโดยให้มีการแก้ไขที่โครงสร้าง โดยยกตัวอย่างโครงสร้างทางกฎหมาย เพราะอาจารย์อัมพรทำงานซึ่งมีความสัมพันธ์กับปัญหาการกดขี่ทางเพศ ซึ่งเป็นแนวคิดที่จัดอยู่ในประเภท liberal feminism

จากตัวอย่างแนวความคิดของชนชั้นนำกลุ่มรณรงค์เพื่อพัฒนาสิทธิสตรีข้างต้น แม้ว่าจะมีผู้นำบางคนออกมายอมรับว่าแนวทางการต่อสู้ หรือความคิดเรื่องสิทธิสตรีนั้นได้รับอิทธิพลจากแนวความคิดแบบ feminism แต่ยังมีผู้นำองค์กรสตรีบางท่าน ไม่เห็นด้วยกับแนวความคิดและวิธีการรณรงค์เรียกร้อง หรือการต่อสู้ในวิถีทาง แนวคิดแบบ feminism แม้ว่า “feminism” จะมีความหมายเพียง “ผู้หญิงหรือผู้ชายก็ได้ที่มีการรับรู้และรณรงค์ต่อสู้ให้ได้มาซึ่งความเท่าเทียมกัน” ก็ตาม โดยผู้นำองค์กรเหล่านี้มักจะมองภาพของ feminism ในรูปแบบการต่อสู้ของ radical feminism

“feminist จะเน้นผู้ชายเป็นศัตรู ทำให้ทำงานไม่ได้ เพราะ approach แบบ feminism ที่มองว่าผู้ชายเป็นศัตรู ทำให้เกิดความขัดแย้ง แทนที่จะรวมขอมหรือเห็นใจกัน ยิ่งทำให้เกิดความไม่เข้าใจกันมากขึ้น ที่บอกว่าผู้ชายทำได้ฉันก็ทำได้ ทำให้เกิดความหมั่นไส้”

( สัมภาษณ์ คุณไพโรจน์ พลเพชร, มีนาคม 2541)

“feminist บางทีอาจจะใช้วิธีการที่เข้มแข็งรุนแรง ประกาศศึก ค่อนข้างจะมีลักษณะนั้นอยู่”

( สัมภาษณ์ คุณศรีสว่าง พิววงศ์แพทย์, มีนาคม 2541)

## 6. ปัจจัยด้าน บุคลิกภาพส่วนตัวของผู้นำองค์กร

### ความเข้มแข็งของผู้นำองค์กร

เนื่องจากการรณรงค์เพื่อพัฒนาสิทธิสตรี เป็นงานหนัก และต้องใช้ความอดทนในการรณรงค์เรียกร้องโดยการทำงานรณรงค์นั้นไม่สามารถคาดเดาและเล็งเห็นผลในทางปฏิบัติได้ในทันที เพราะงานรณรงค์นั้นเป็นงานที่ยาก โดยเฉพาะการเปลี่ยนแปลงค่านิยมที่เคยยึดถือกันมานาน ผู้นำจึงจะต้องใช้ทั้งความเข้มแข็งและอดทนในการทำงาน

“การรณรงค์ต่าง ๆ ใช้แนวความคิดประสบความสำเร็จจากต่างประเทศ เข้ามาเป็นประเด็นของเรา เรามาที่หลังเราต้องอาศัยแนวทางต่างประเทศเป็นหลักว่า เข้ากับวัฒนธรรมประเพณีไทยหรือเปล่า เขาเรียกร้องอะไรก็ต้องการคนไปสนับสนุนแนวร่วมส่วนใหญ่คนที่มีอำนาจใหญ่ ๆ เช่น เราต้องอาศัยเขาด้วย ถ้าเราทำลายแนวร่วมนี้เราไม่มีทางสำเร็จ ในเรื่องประสบความสำเร็จบางเรื่อง ผู้นำในการเรียกร้องที่เก่ง อาจหาแนวร่วมที่เป็นผู้ชายได้เยอะ...ผู้นำต้องเข้มแข็ง อ่อนช้อย มีมารยาทหญิง 300 เล่มเกวียน”

( สัมภาษณ์ คุณ วิชา มหาคุณ, มีนาคม 2541 )

“ท่านเป็นคนที่ทุ่มเทให้กับงาน เป็นคนเข้มแข็ง อดทนในการทำงาน”

( สัมภาษณ์ อรวรรณ ศรีพิมพ์, มีนาคม 2541 )

“งานแต่ละชิ้นกว่าจะได้มาต้องใช้ระยะเวลายาวนาน เราต้องตามงาน ต้องทวงถาม ยกตัวอย่าง กฎหมายลาคลอด 90 วัน เราตามกันมากกว่า 5 ปี ถึงจะได้”

( สัมภาษณ์ ผศ.อัมพร สุคันธวิช, มีนาคม 2541 )

### ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

นอกจากคุณสมบัติของความเข้มแข็ง อดทนในการทำงานแล้ว คุณสมบัติอื่น ๆ ที่ผู้นำองค์กรสตรีมักจะต้องมีได้แก่ บุคลิกภาพที่น่าเชื่อถือ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ เป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถ มีบารมี และมีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ที่มีอำนาจรัฐ

“ท่านเป็นคนริเริ่มสร้างสรรค์ หลาย ๆ เรื่องที่คนคิดไม่ถึง เมื่อท่านอธิบายความคิดที่ท่านมีอยู่ ฟังแล้วทั้ง เรายังไปไม่ถึงจุดนั้น ท่านมีความคิดสร้างสรรค์ แปลกใหม่ตลอด”

( สัมภาษณ์ คุณพัชรี แลงเขตการณ์, มีนาคม 2541 )

“คุณ สุธีรา เป็นผู้ที่มีความคิดกว้างไกล แปลกใหม่ และมีผลงานอ้างอิงได้ เป็นรูปธรรม เพราะสังคมศาสตร์เป็นสิ่งที่วัดได้ยาก เมื่อมีการวัด ทำอะไรออกมาเป็นรูปธรรมเขาก็ขอทุนได้”

( สัมภาษณ์ รศ. วิมลศิริ ชำนาญเวช )

เป็นผู้มีบารมี

“ผู้นำ เรายังยึดถือตัวบุคคล หากผู้นำคนใดเป็นบุคคลที่มีบารมี เวลาขอความช่วยเหลือ คนก็จะมาร่วมเยอะ...มีการใช้ความสัมพันธ์ส่วนตัวซึ่งเป็นจุดอ่อนของสังคมไทย แต่สถานะชาวบ้านธรรมดา ไม่มีอะไรก็ได้”

( สัมภาษณ์ ดร.จรี วิจิตรวาทการ, มีนาคม 2541 )

มีความสัมพันธ์ที่ดีกับเจ้าหน้าที่ของรัฐ

“ความสัมพันธ์ส่วนตัวทำให้พูดกันเข้าใจได้ง่าย ความเป็นอยู่ส่วนตัวเป็นเรื่องสำคัญผู้นำ ต้องพิสูจน์ให้ได้ว่า เขาไม่ได้ทำเพื่อตัวเขาเองแต่เพื่อส่วนรวม”

( สัมภาษณ์ คุณหญิงจันทน์ สันตะบุตร )

นอกจากนี้ผู้นำองค์กรจะต้องเป็นผู้ที่มีมนุษยสัมพันธ์ดี เพราะในการทำงานจะต้องประสานงานและขอความร่วมมือจากองค์กรทั้งภาครัฐและเอกชน จึงต้องใช้ความมีมนุษยสัมพันธ์ในการทำงานจึงจะได้รับความร่วมมือเป็นอย่างดี

“เราต้องขอความช่วยเหลือ ขอข้อมูลจากส่วนของรัฐ เพราะข้อมูลเหล่านี้เราทำขึ้นเองไม่ได้”

( สัมภาษณ์ ดร.สุธีรา ทอมสัน, มีนาคม 2541 )

มีภาระทางครอบครัวน้อย

จากการศึกษาพบว่า ผู้นำองค์กรมักจะมีสถานภาพทางสังคมโสด หรือผ่านการสมรสแล้ว และมีบุตรซึ่งอยู่ในวัยที่สามารถรับผิดชอบตนเองได้แล้ว ทำให้มีเวลาในการทำงานเพื่อสังคมได้มากขึ้น นอกจากนี้การได้รับการสนับสนุนจากผู้ใกล้ชิด (สามี, ครอบครัว) ยังเป็นหัวใจสำคัญที่จะขาดไม่ได้เลยสำหรับผู้นำสตรีที่มีครอบครัวแล้ว เพราะผู้ที่มีบทบาทที่สำคัญในองค์กร สตรีที่มีครอบครัวสนับสนุนในการทำงาน จะมีส่วนช่วยทำให้ประสบผลสำเร็จในการทำงาน<sup>49</sup>

ดังเช่นงานวิจัยของคณะทำงานวางแผนพัฒนาสตรีระยะยาว ได้ทำการสำรวจความคิดเห็นเกี่ยวกับสตรีไทย พบว่า ปัจจัยที่สนับสนุนบทบาททางการเมืองของสตรีให้มากขึ้น ได้แก่ การที่สตรีได้รับการศึกษาสูงขึ้น มีความเชื่อมั่นในตัวเองมากขึ้น และมีภาระทางครอบครัวลดน้อยลง ด้วยการสร้างความเข้าใจให้บุรุษมีความรับผิดชอบในภาระครอบครัว และเลี้ยงดูบุตรร่วมกับสตรี

“เวลาที่พี่ออกไปทำงานข้างนอก ไม่มีเวลา...เขาก็ต้องรับผิดชอบงานบ้านแทนได้ เลี้ยงลูกได้ มีส่วนช่วยไม่ให้เกิดความกังวลในครอบครัว และพี่ได้ทำงานได้เต็มที่”

(สัมภาษณ์ ธนวดี ทำจีน, มีนาคม 2541)

จากการศึกษาของคณะอนุกรรมการพัฒนากิจกรรมและบทบาทของสตรีของคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ พบว่า สิ่งที่สนับสนุนให้สตรีมีบทบาททางการเมือง การปกครองมากขึ้น คือ คุณสมบัติส่วนบุคคลของสตรี ได้แก่ การมีความเชื่อมั่นในตัวเอง และการมีเหตุผลยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น<sup>50</sup> ซึ่งคุณสมบัติดังกล่าวเป็นคุณสมบัตินำของผู้นำองค์กรสตรีเช่นเดียวกัน

<sup>49</sup> คณะทำงานวางแผนพัฒนาสตรีระยะยาว, รายงานการสำรวจความคิดเห็นเกี่ยวกับสตรีไทย. อ่างแล้ว, หน้า 41-43.

<sup>50</sup> สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, คณะอนุกรรมการพัฒนากิจกรรมและบทบาทของสตรี, สถานภาพปัจจุบันของสตรีไทย. อ่างแล้ว หน้า 201-204.

เป็นผู้ที่มีความเชื่อมั่นในตนเองสูง

“เราคิดของเราอย่างนี้ เมื่อมองเห็นว่าสถานการณ์เอื้ออำนวย เราก็ต้องรีบทำ อย่างเช่น รัฐบาลชุดไหนที่มีแนวโน้มจะรับเอาแนวคิดเราไปปฏิบัติ เราก็ต้องผลักดันให้นโยบายนั้นออกมา”  
(สัมภาษณ์ สุธีรา ทอมสัน, มีนาคม 2541)

เป็นผู้ที่มีเหตุผล รับฟังและยอมรับในความคิดเห็นของผู้อื่น

“การจะตัดสินใจดำเนินการเรื่องใด ๆ เราต้องฟังเสียงจากส่วนล่างก่อนว่าเขามีปัญหาอะไร ยกตัวอย่าง เรื่องพนักงานสอบสวนหญิงของกรมตำรวจ ผู้ที่เดือดร้อนจะมาพูดคุยกับเจ้าหน้าที่ แล้วเจ้าหน้าที่ก็จะนำความคิดมาปรึกษาร่วมกันว่าเป็นไปได้ไหมที่จะมีตรงนี้”  
(สัมภาษณ์ คุณ ธนวัตี ทำจิ้น, มีนาคม 2541)

เจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานภายในองค์กร

สมาชิกในองค์กรจะต้องมีความเข้าใจในหลักการ รับรู้ในสิทธิ หน้าที่ และบทบาทในฐานะสมาชิกขององค์กร นอกจากนี้องค์กรสตรียังต้องการผู้ที่มีความเสียสละและทุ่มเทให้กับงานอีกด้วย

“เราต้องการคนที่ทุ่มเทให้กับงานทั้งกายและใจ”  
(สัมภาษณ์ ธนวัตี ทำจิ้น, มีนาคม 2541)

ตารางที่ 5.3 จำแนกระดับการศึกษาของกลุ่มตัวอย่างจำนวน 10 คน

ระดับการศึกษา	จำนวน	ร้อยละ
มัธยมศึกษาตอนปลาย หรือ เทียบเท่า	1	10
อนุปริญญา หรือ เทียบเท่า	1	10
ปริญญาตรี	6	60
สูงกว่าปริญญาตรี	2	20

จากการวิจัยพบว่า

กลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษา มัธยมศึกษาตอนปลาย หรือ เทียบเท่า จำนวน 1 คน ( เพียรชัย )

กลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษา อนุปริญญา หรือ เทียบเท่า จำนวน 1 คน ( สมจิตร )

กลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษา ปริญญาตรี จำนวน 6 คน

กลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 2 คน ( สุทธิชา, นิสารัตน์ )

ตารางที่ 5.4 จำแนกรายได้ของกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 10 คน

รายได้ต่อเดือน ( บาท )	จำนวน	ร้อยละ
5000 - 10000	3	30
10001 - 15000	3	30
15001 - 20000	3	30
20001 - บาทขึ้นไป	1	10

จากการวิจัยพบว่า

กลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ตั้งแต่ 5000 - 10000 บาท มีจำนวน 3 คน ( พัทธวี, สมจิตร, เพียรชัย )

กลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ตั้งแต่ 10001 - 15000 บาท มีจำนวน 3 คน ( พัทธรพร, ตริยดา, นิสารัตน์ )

กลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ตั้งแต่ 15001 - 20000 บาท มีจำนวน 3 คน ( จะเด็จ, ชื่นสุข, อรวรรณ )

กลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ตั้งแต่ 20000 บาทขึ้นไป มีจำนวน 1 คน ( สุทธิชา )

ตาราง 5.5 จำแนกอายุงานของกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 10 คน

อายุงาน	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่า 1 ปี	1	10
ตั้งแต่ 1 - 3 ปี	5	50
ตั้งแต่ 4 - 6 ปี	3	30
10 ปีขึ้นไป	1	10

จากการวิจัยพบว่า

กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุงาน ต่ำกว่า 1 ปี มีจำนวน 1 คน ( สุทธิชา )

กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุงาน 1 - 3 ปี มีจำนวน 5 คน

กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุงาน 4 - 6 ปี มีจำนวน 3 คน

กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุงาน 10 ปีขึ้นไป มีจำนวน 1 คน ( จะเด็จ )

จากข้อมูลดังกล่าวข้างต้นพบว่า ระดับการศึกษาและรายได้จะมีส่วนสัมพันธ์กัน นอกจากนี้ระดับของรายได้ยังมีความสัมพันธ์กับประสบการณ์ในการทำงานด้วย

ผู้ที่ปฏิบัติงานในองค์กรส่วนใหญ่จะมีการรับรู้ในสิทธิ หน้าที่ และบทบาทในฐานะสมาชิกขององค์กร มีความเข้าใจในงานที่ได้รับมอบหมาย

ตาราง 5.6 แสดงความเข้าใจในงานที่ได้รับมอบหมาย

ความเข้าใจในงานที่ได้รับมอบหมาย	จำนวนคน	ร้อยละ
ดีมาก	2	20
ดี	8	80

จากตาราง 5.6 พบว่าผู้ปฏิบัติงานภายในองค์กรสตรีมีความเข้าใจในงานที่ได้รับมอบหมายดี คือ 80% ซึ่งความเข้าใจต่อบทบาทหน้าที่ในการทำงานจะสามารถทำงานได้ประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่องค์กรตั้งไว้

ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันขององค์กร

องค์กรสตรีมักจะเป็นองค์กรสตรีขนาดเล็กมีระบบบริหารงานและการทำงานที่เป็นความคล่องตัว ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรในองค์กรจะเป็นแบบไม่เป็นทางการ (แบบพี่น้อง) โดยทั้ง

ผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานภายในองค์กรจะมีอิสระทางความคิด สามารถทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพจนเป็นที่ยอมรับของคนในสังคม

ความต่อเนื่องหรือพัฒนาการขององค์กรเป็นสิ่งที่เกี่ยวข้องกับบุคลากรที่ทำงานมาในองค์กร กล่าวคือ หากองค์กรได้มีการเปลี่ยนเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานบ่อยงานหรือกิจกรรมก็จะสะดุดและขาดความต่อเนื่อง อันเป็นผลทำให้ การบริหารงานตลอดจนการพัฒนาองค์กรขาดความต่อเนื่อง

“ปัญหาอาสาสมัครมีการเข้าออกบ่อยครั้ง อุปสรรคอย่างยิ่ง คือเด็กสมัยใหม่ไม่สนใจที่จะเข้ามาทำงานเหล่านี้ เพราะสังคมมองไม่เห็นคุณค่าของงาน ไม่มีสถานภาพทางสังคมทำให้ไม่มีข้อจูงใจให้เข้ามา... เราก็พยายามอยู่โดยเฉพาะในเรื่องสวัสดิการ... มีคนลาออกบ่อยการทำงานก็ไม่ต่อเนื่อง”

( สัมภาษณ์ คุณ ศรีสว่าง พัววงศ์แพทย์ )

การปรับเปลี่ยนแนวความคิดในการทำงานให้มีความสอดคล้องกับพัฒนาการทางการเมือง เศรษฐกิจ และสังคม

พัฒนาการทางความคิดและการปรับปรุงแนวความคิดให้สอดคล้องกับพัฒนาการทางเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง เมื่อสภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจ สังคม และการเมืองมีการเปลี่ยนแปลงไปสภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจทำให้ผู้หญิงต้องออกมาทำงานนอกบ้านมากขึ้น สังคมเปิดโอกาสให้ผู้หญิงได้มีโอกาสทำงานหารายได้ ระบบการเมืองและรัฐบาลเปิดโอกาสให้ผู้หญิงได้มีโอกาสเข้าสู่ตำแหน่งทางการเมือง และระบบราชการก็เปิดโอกาสให้ผู้หญิงเข้าสู่ตำแหน่งทางการบริหารเพิ่มมากขึ้น ซึ่งยุทธวิธีในการรณรงค์ในอดีตกับปัจจุบันจะมีความแตกต่างกันไปบ้าง ในอดีตการจะชูประเด็นใด ๆ เพื่อการเรียกร้องจะไม่สามารถทำได้ การแสดงออกมามากไม่ได้

“การรณรงค์ในอดีตกับปัจจุบันแตกต่างกัน ในอดีตมักกระโดดกระเฝี้ยนไม่ค่อยกล้าออกหน้าออกตา และองค์กรไม่ค่อยมี ในปัจจุบันการเรียกร้องได้เปลี่ยนไปในรูปขององค์กร เช่น ใน

สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมสตรีแห่งชาติ ประธานงานสตรีแห่งชาติ สำนักนายกฯ เป็นองค์  
กรหลักของทางราชการ”

( สัมภาษณ์ คุณวิชา มหาคุณ, มีนาคม 2541 )

### การปรับปรุงแนวคิดให้สอดคล้องกับพัฒนาการทางสังคม เศรษฐกิจ และการเมือง

จากการศึกษาพบว่า องค์กรสตรีทั้งสององค์กรมีการปรับแนวคิดในการทำงานแม้ว่าองค์  
กรสตรีไทยจะประกอบไปด้วยบุคคลซึ่งมีแนวคิดในการรณรงค์เพื่อขยายสิทธิสตรีก็ตาม หากแต่  
คนไทยยังไม่ยอมรับคำว่า feminism องค์กรสตรีไทยจึงต้องปรับยุทธวิธีในการปฏิบัติงานโดยการ  
นำเอาแนวคิดเรื่อง gender มาใช้เพื่อดึงเอาผู้ชายมาเป็นส่วนร่วมในการรับรู้และดำเนินกิจกรรม

“ในการดำเนินกิจกรรมใดก็ตามจะมีการวิจัยออกมาเป็นตัวเลขเพื่อนำมาใช้เป็นข้อมูลพื้น  
ฐาน เพราะ การวัดออกมาเป็นตัวเลขจึงเป็นสิ่งที่พิสูจน์ได้ เมื่อก่อนเราใช้ความรู้สึกแต่ปัจจุบัน  
เอาตัวเลขมาใช้...เมื่อก่อนเรารู้สึกว่ามีโสเภณีเยอะ แต่เราไม่รู้ว่าเท่าไร เมื่อมีการพิสูจน์โดยใช้  
ตัวเลขทำให้มองเห็นภาพชัดกว่าเดิม”

( สัมภาษณ์ คุณหญิงกนก สามเสนวิล )

การปรับแนวคิดของมูลนิธิเพื่อนหญิง “ปรับเปลี่ยนแนวคิดโดยลดแนวคิดเรื่อง  
feminism และเพิ่มแนวคิดเรื่องของ gender คือ จากที่เคยมองผู้หญิงเป็นหลักจะเปลี่ยนมาเป็น  
มองความสัมพันธ์ระหว่างหญิง และชายมากขึ้นและจากที่เคยเป็นมิติเศรษฐกิจ - การเมือง จะ  
ขยายมาสู่มิติวัฒนธรรม - สังคม - ศาสนา ที่พื้นฐานของมนุษยนิยม เปลี่ยนแปลงการมอง  
approach ในการทำงานจะขยายจากที่เคยมองในด้านลบมาเป็นด้านบวกมากขึ้นเพื่อให้เกิด  
ความสมดุล คือ จากที่เคยมองปัญหาของผู้หญิงเปลี่ยนมาเป็นการมองว่าผู้หญิงก็มีพลังสร้าง  
สรรค์มีศักยภาพ เช่นกัน”

“เจนเดอร์เป็นการปรับกระแสในเรื่องของการตั้งชื่อ ...เราก็ดันผู้ชายออกไปข้างนอก  
เราไม่ได้ผลักออกไปแล้ว เพราะเมื่อเราชูธงเฟมินิสต์ เราได้ผลซ้ำและถูกต่อต้าน เราจึงตั้งชื่อใหม่  
เพื่อแสวงหาแนวร่วม”

( สัมภาษณ์ ภาวนา พัฒนศรี, รองประธานมูลนิธิเพื่อนหญิง )

“ปัจจุบันชนชั้นกลางเปลี่ยนได้เร็วกว่ากลุ่มอื่น การรับรู้ข้อมูลข่าวสาร การเรียกร้อง สภาพต่างๆชนชั้นกลางจะทนรับได้มากกว่า...ชนชั้นกลางจะไวกว่า การเปลี่ยนแปลงมากกว่า อย่างคนที่ขอความช่วยเหลือมูลนิธิจะเป็นคนชนชั้น กลางมากกว่า”

( สัมภาษณ์ ผศ.อัมพร สุคันธวิช, มีนาคม 2541 )

“การรณรงค์เรื่องกฎหมายลาคลอตทุกกฎหมาย เพื่อนหญิงจะรณรงค์โดยการเรียก ประชุมจากองค์กรต่างๆ เราจะประชุมสัมมนาและเราไม่ต้องการมาทะเลาะกันเอง เราจะผ่านกลไกของรัฐ เราประชุมสัมมนากันและยื่นหนังสือต่อผู้รับผิดชอบ เช่น พวกรัฐมนตรีกระทรวงที่เกี่ยวข้องไม่กี่นายก แล้วเราก็ตีตตามทวงถามผ่าน สส. ผ่านวุฒิสมาชิก”

( สัมภาษณ์ ผศ.อัมพร สุคันธวิช, มีนาคม 2541 )

“อย่างเพื่อนหญิงสมัยแรกๆก็เป็นกลุ่มเคลื่อนไหว และต่อมาเราก็มีการเน้นหนักในกิจกรรมเรื่องการปฏิบัติ เช่น บ้านถนนอมรัก เอาผู้หญิงที่ถูกข่มขืน ข่มเหงมาไว้บ้านหมด เรียกว่าเป็นการบำบัดทางจิตใจ ในยุคการในปัจจุบันการรณรงค์โดยเล็งผลว่าจะต้องมีการเปลี่ยนแปลงทางกฎหมาย ยุทธศาสตร์ก็เปลี่ยนไปมีการประสานกับกลุ่มองค์กรทั้งหมด มีการประสานกับกลุ่มองค์กรทั้งหมด หน่วยงานของรัฐที่คิดว่าจะมีส่วนผลักดันให้มีการเปลี่ยนแปลงได้”

( สัมภาษณ์ ผศ.อัมพร สุคันธวิช, มีนาคม 2541 )

อย่างไรก็ดีบางครั้งการเรียกร้องก็ไม่ได้ดูที่กระแสของสังคมเพียงอย่างเดียวหากแต่ต้องคำนึงถึงปัญหาของสังคมเป็นสำคัญ เช่น

“ถ้าเป็นองค์กรกลุ่มผู้หญิงทั้งหลายรวมทั้งสภาสตรีด้วยก็มาช่วยกันผลักดันในส่วนที่เป็นร่างกฎหมายยื่นหนังสือถึงนายก ถ้ารัฐบาลลืมนึกไปก็ไปยื่นบันทึกช่วยจำ เรามี สส.หญิงเข้าไปช่วยเตือนไปประสานกับกลุ่มผู้หญิงจากหมู่บ้าน เข้าไปประสานกับองค์กรผู้หญิงชาวบ้าน”

( สัมภาษณ์ ผศ.อัมพร สุคันธวิช, มีนาคม 2541 )

การเลือกหยิบยกประเด็นปัญหาที่บ่งบอกถึงความไม่เสมอภาคทางเพศในสังคมไทย อันสอดคล้องกับกระแสการเรียกร้องขององค์การสตรีในต่างประเทศ ทำให้เกิดความสำเร็จในการเรียกร้องในบางประเด็นปัญหา เช่น ช่วง ค.ศ. 1930 - 1945 เป็นกระแสของขบวนการเคลื่อนไหว

ไหวเพื่อสิทธิและการปลดปล่อยสตรีในระดับสากล เป็นการต่อสู้เพื่อเรียกร้องสถานะทางการเมืองขอสิทธิในการเลือกตั้ง เช่นเดียวกับ ประชาชนพลเมืองที่เป็นชาย เป็นการต่อสู้ด้านสิทธิทางการเมือง เมื่อเปรียบเทียบกับประเทศไทยพบว่า เป็นกระแสของการเมือง ซึ่งส่งผลต่อแนวคิดเรื่องสิทธิและความเสมอภาคของหญิงไทยด้วย กล่าว คือ เมื่อประเทศไทยมีการเปลี่ยนแปลงการปกครองจากระบบสมบูรณาญาสิทธิราชเป็นระบอบประชาธิปไตย สตรีไทยก็ได้รับสิทธิทางการเมืองเท่าเทียมกับชาย หรือในช่วง ค.ศ.1945 ที่กระแสการต่อสู้ของสตรีได้แยกตัวออกมาอย่างชัดเจนที่เรารู้จักกันในนาม “การต่อสู้เพื่อสิทธิและการปลดปล่อยสตรี” การเรียกร้องเพื่อขยายสิทธิสตรีเป็นไปอย่างกว้างขวาง

ภายหลังจากที่มีการตั้งสโมสรวัฒนธรรมหญิงได้ระยะหนึ่ง ก็มีการเสนอขอความเห็นชอบต่อคณะกรรมการสภาวัฒนธรรมแห่งชาติ ปรับปรุงกฎหมายเพื่อยกฐานะของสตรี ในหลักการที่จะให้สตรีได้รับสิทธิเสมอภาคในการรับราชการในกระทรวง ทบวง กรม ต่างๆ เท่าเทียมชาย และเสนอขอแก้ไขกฎหมายเกี่ยวกับความสัมพันธ์ทางครอบครัว เรื่องปัญหาสมรส สิ้นสุดและเรื่องทรัพย์สินระหว่างสามี ภรรยา เป็นต้น

การรู้จักหยิบยกประเด็นปัญหาที่บ่งบอกถึงความไม่เสมอภาคทางเพศในสังคมไทยอันสอดคล้องกับกระแสการเรียกร้องขององค์กรสตรีในต่างประเทศกระทำมาก่อนจนประสบความสำเร็จ เป็นผลให้องค์กรสตรีไทยประสบความสำเร็จในการเรียกร้องในบางประเด็นปัญหา โดยองค์กรสตรีของไทยก็ได้นำเอาแนวความคิด วิธีการรณรงค์เรียกร้องขององค์กรสตรีต่างประเทศมาใช้ โดยมีการนำแนวคิดเหล่านั้น มาปรับวิถีทาง ยุทธวิธี ให้เหมาะสมกับสังคมไทย และเป็นผลให้องค์กรสตรีไทยที่พัฒนาการต่อเนื่องจวบจนปัจจุบัน

“การรณรงค์ต่างๆ ใช้แนวความคิดประสบความสำเร็จจากต่างประเทศเข้ามาเป็นประเด็นของเรา เราไปที่หลังเขา เราต้องอาศัยแนวทางต่างประเทศเป็นหลัก มาดูว่าเข้ากับวัฒนธรรมประเพณีไทย หรือ เปล่า”

( สัมภาษณ์ คุณ วิชา มหาคุณ, มีนาคม 2541 )

“อย่างประชุมปักกิ่ง จะมีปัญญาของกรุงปักกิ่ง ประเทศต่าง ๆ ที่เข้าจะขานรับนโยบายตรงนี้มาปฏิบัติ องค์กรของเราก็เช่นกัน”

( สัมภาษณ์ ผศ. อัมพร สุคันธวิช, มีนาคม 2541 )

## ผู้ที่เคยทำงาน / ประสานกับองค์กร

1. คุณ สุจิตต์ ไตรพิทักษ์ (ผอ. ส่วนประสานแผนและโครงการ กสส.)
2. คุณ ศุภฉัญญา โบราณินทร์ (เจ้าหน้าที่ กสส.)
3. คุณหญิงจันทน์ สันตะบุตร(เคยดำรงตำแหน่งนายกสมาคมบัณฑิตศาสตร์ทางกฎหมาย)
4. รศ.วิมลศิริ ชำนาญเวช( เคยดำรงตำแหน่งนายกสมาคมบัณฑิตศาสตร์ทางกฎหมาย)
5. รศ.ดร. อมรา พงศ์ศาศพิชญ์ (อาจารย์ คณะรัฐศาสตร์ จุฬาฯ )
6. คุณ ชวนชม วิสัยจร (หัวหน้าฝ่ายข่าว ช่อง 9 อ.ส.ม.ท.)

จากการศึกษาพบว่า นอกจากการรู้จักเลือกหยิบยกประเด็นปัญหาซึ่งมีความสำคัญ และสอดคล้องกับการรณรงค์ขององค์กรสตรีในต่างประเทศแล้ว องค์กรยังมีการทำงานประสานงานกันกับองค์กรสตรีอื่นและประสานงานกับหน่วยงานของรัฐ ได้แก่

1. คณะกรรมการประสานงานและส่งเสริมงานสตรีแห่งชาติ ( กสส. )เจ้าหน้าที่ของศูนย์ฯได้เข้าเป็นอนุกรรมการของ กสส.และร่วมกันจัดกลุ่มสตรีในชนบทร่วมกัน นอกจากนี้ยังได้ร่วมกันแก้ไขผลักดันกฎหมายฉบับต่างๆ ผลการประสานงานเท่าที่ผ่านมาให้ผลลัพธ์ที่น่าพอใจ
2. กรมตำรวจมีรูปแบบการร่วมมือกันหลากหลาย เช่นกัน เช่น การจัดฝึกอบรม และให้ข้อมูลกับกรมตำรวจ เช่น ข้อมูลการวิเคราะห์ นโยบาย และระเบียบ ปฏิบัติของกรมตำรวจ เกี่ยวกับการละเมิดสตรี หรือรวบรวมสถิติการข่มขืน การรวบรวมประสบการณ์การทำงานของคุณีฯ ให้ความร่วมมือในการจัดพิมพ์โปสเตอร์ต่อต้านการข่มขืน เป็นต้น

สำหรับปัญหาอุปสรรคในการประสานงานกับหน่วยงานของรัฐก็คือ เมื่อมีการเปลี่ยนตัวผู้บริหารระดับสูงก็มักจะมีการเปลี่ยนนโยบายตามไปด้วยทำให้การทำงานต้องเริ่มต้นใหม่และไม่ต่อเนื่อง<sup>51</sup>

<sup>51</sup> กาญจนา แก้วเทพ, บัณฑิต อ่อนดำ.รายงานการประเมินผลมูลนิธิเพื่อนหญิง

“ในการดำเนินกิจกรรมใด ๆ ของสถาบันฯ ...เราไปขอข้อมูลจากหน่วยงานของรัฐที่ได้ทำการเก็บข้อมูลเอาไว้แล้วเป็นตัวเลขที่ยืนยันความเป็นจริง หรือแม้แต่หน่วยงานของ กสส. ซึ่งเป็นองค์กรที่รัฐก่อตั้งขึ้น”<sup>52</sup>

องค์กรสตรีไทยเป็นองค์กรซึ่งมักจะได้รับการสนับสนุนจากรัฐบาลต่างประเทศ ตัวอย่างเช่น “มูลนิธิฟอร์ด” ได้ให้การสนับสนุนสถาบันวิจัยบทบาทหญิงชายและการพัฒนามาตั้งแต่ปี 2536

“เมื่อดิฉันได้เข้ามารับตำแหน่งผู้ช่วยผู้แทนมูลนิธิฟอร์ดในปี 2538 ดิฉันรับผิดชอบในการตัดสินใจให้การสนับสนุนและ ติดตามดูแลการดำเนินงานของสถาบันฯ ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของงานของมูลนิธิที่เน้นเรื่องผู้หญิงและเรื่องเอดส์ จุดเน้นของสถาบันฯ ในเรื่องการสร้างการรับรู้ประเด็นหญิงชายในด้านการเมือง กฎหมายและนโยบาย นับเป็นเรื่องสำคัญ ในการส่งเสริมสถานภาพผู้หญิงไทย ซึ่งสถาบันฯดำเนินงานโดยคำนึงถึงบริบทของวัฒนธรรมและการเมือง การดำเนินงานของสถาบันฯ นั้น แม้จะมีกำลังเจ้าหน้าที่ และทรัพยากรที่จำกัดก็สามารถประสบความสำเร็จได้ ซึ่งส่วนหนึ่งเนื่องมาจากการประสานงานที่ดีกับหลายๆ ฝ่าย เช่น องค์กรสตรี นักวิชาการ ข้าราชการ นักการเมือง และผู้นำท้องถิ่น ซึ่งสามารถสร้างผลกระทบทางด้านกฎหมาย รวมทั้งในระดับนโยบายและบริหาร

เอกสารที่สถาบันฯ จัดพิมพ์ขึ้นนั้นได้รับการยอมรับอย่างกว้างขวางหลาย ๆ เล่มสะท้อนให้เห็นบทบาทและศักยภาพของผู้หญิง รวมทั้งปัญหาที่ผู้หญิงประสบ การที่จัดพิมพ์เอกสารดังกล่าวทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ ทำให้สามารถขยายวงผู้อ่านให้กว้างขึ้นทั้งในและต่างประเทศ

โครงการของสถาบันฯ ที่ได้รับความสนใจในระดับนานาชาติ โครงการหนึ่งก็คือ โครงการเสริมสร้างทักษะทางการเมืองสำหรับผู้หญิงในระดับชุมชน เพื่อให้สามารถมีบทบาทในการเป็นผู้นำท้องถิ่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ”<sup>53</sup>

---

<sup>52</sup> สัมภาษณ์ ดร.สุธีรา ทอมสัน, กรรมการบริหารสถาบันวิจัยบทบาทหญิงชายและการพัฒนา.

นอกจากความสัมพันธ์กับองค์กรต่างประเทศ องค์กรสตรีไทยยังมีความสัมพันธ์ที่ดีกับสื่อมวลชนอีกด้วย

“ความสัมพันธ์ที่องค์กรสตรีมีต่อสื่อมวลชนในภาพรวมนั้น ถือว่าค่อนข้างจะดีมาก จะสามารถประสานสัมพันธ์ได้เป็นอย่างดี ในลักษณะที่สื่อมวลชนจะเป็นประโยชน์ในการนำแนวความคิดโครงการต่างๆ และผลงานที่นำออกไปเผยแพร่ต่อสาธารณชน แต่ก็มีองค์กรสตรีบางองค์กรที่บุคคลในองค์กรทำงานเพื่อหวังผลในทางชื่อเสียง หรือ อยากดังมากเกินไป ทำให้เกิดความขัดแย้งกันเองในองค์กร และมีผลต่อสื่อมวลชนในการทำงานบ้าง”

( สัมภาษณ์ คุณ ชวนชม วิสัยจร )

อย่างไรก็ตาม แม้ว่าองค์กรสตรีจะได้รับการยอมรับและสนับสนุนจากองค์กรต่างประเทศทั้งในภาครัฐและเอกชน แม้ว่าบรรยากาศภายในประเทศจะเปิดโอกาสให้ประชาชนมีสิทธิเสรีภาพในการแสดงออกรวมทั้งการรวมกลุ่มของประชาชน การที่สหประชาชาติเรียกร้องให้ประเทศต่าง ๆ ลงนามเป็นภาคีสมาชิก ทำให้ประเทศไทยต้องมีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงภายหลังจากที่เป็นภาคีในอนุสัญญาว่าด้วยการขจัดการเลือกปฏิบัติต่อสตรีทุกรูปแบบ รัฐได้ยกเลิกข้อสงวนในอนุสัญญาฯ เหลือเพียง 4 ข้อหรือแม้แต่รัฐได้มีการรับรองสิทธิสตรีว่า มีการเสมอภาคบุรุษไว้ในรัฐธรรมนูญก็ตาม หากแต่ประชาชนในภาพรวมยังไม่เห็นความสำคัญจนถึงระดับที่จะให้ความร่วมมือในการเข้าร่วมทำกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์กร ดังจะเห็นได้จากจำนวนสมาชิกขององค์กรสตรีซึ่งส่วนใหญ่จะเป็นองค์กรขนาดเล็ก มีคนทำงานภายในองค์กร ไม่ถึง 30 คน ( มูลนิธิเพื่อนหญิง มีเจ้าหน้าที่ทำงานประมาณ 24 คน ในขณะที่สถาบันวิจัยบทบาทหญิงชายและการพัฒนา มีเจ้าหน้าที่ทำงาน ประมาณ 7 คน ) การดำเนินกิจกรรมต่างๆ ขององค์กรจึงไม่สามารถกระทำได้ด้วยตนเอง หากแต่ต้องอาศัยความร่วมมือจากองค์กรอื่น ๆ ไม่ว่าจะเป็นองค์กรที่อยู่ในภาครัฐ เช่น คณะกรรมการส่งเสริมและประสานงานสตรีแห่งชาติ หรือองค์กรสตรีอื่น ๆ

---

<sup>๑๑</sup> สุธีรา ทอมสัน, “บทสัมภาษณ์ ดร.เกร์ สุวรรณรัตน์”, 6 ปีสถาบันวิจัยบทบาทหญิงชายและการพัฒนา. ปีพ.ศ. 2538, หน้า 25.

### ทัศนคติที่คนภายนอกมีต่อองค์กร

1. มองในประเด็นของความร่วมมือกันระหว่างองค์กรสตรีด้วยตนเอง
2. มองในประเด็นของความร่วมมือกันระหว่างองค์กรสตรีกับองค์กรของรัฐ
3. มองในประเด็นของภาพลักษณ์ที่บุคคลภายนอกมีต่อองค์กร

แนวคิดที่มีต่อมูลนิธิเพื่อนหญิง "เป็นองค์กรที่ช่วยเหลือผู้หญิงและทำงานรณรงค์ในเชิงกฎหมายและช่วยเหลือผู้หญิงด้านกฎหมาย ทำได้ดี เป็นองค์กรที่เข้มแข็ง เพราะได้คนเก่งช่วยได้คนที่ทุ่มเทให้กับงาน"<sup>54</sup>

แนวคิดที่มีต่อสถาบันวิจัยบทบาทหญิงชายและการพัฒนา "ทำงานวิจัยเอกสารข้อมูลเป็นการรวบรวมข้อมูลมาตีพิมพ์ (Secondary) ถือได้ว่าผลงานประสบความสำเร็จเพราะทำเป็นภาษาอังกฤษ ฝรั่งเศสถึงเรื่อย"<sup>55</sup>

### ปัญหาในการดำเนินงานขององค์กร

1. ปัญหาด้านโครงสร้าง โดยเฉพาะปัญหาด้านการแบ่งงาน ทั้งนี้เพราะองค์กรสตรีปัจจุบันมีการปรับรูปแบบในการดำเนินงาน มีทั้งฝ่ายที่ให้ความช่วยเหลือแก่ผู้ที่เดือดร้อนโดยตรง และทำงานกับกลุ่มรากหญ้าเพิ่มมากขึ้น ปัญหาสังคม ไม่ว่าจะเป็นปัญหาเรื่องแรงงาน การกดขี่ทางเพศ ปัญหาโสเภณี การเลือกปฏิบัติต่อสตรี การรณรงค์ให้สตรีมีบทบาทเพิ่มขึ้นในการมีส่วนร่วมทางการเมืองในระดับต่างๆ ซึ่งกิจกรรมมีความหลากหลาย หากแต่บุคลากรในองค์กรยังมีจำนวนน้อย แต่ละองค์กรมีเจ้าหน้าที่ทำงานไม่ถึง 30 คน การเป็นองค์กรขนาดเล็กทำให้ทำงานได้ไม่เต็มที่ ทำให้เกิดปัญหางานล้นมือ
2. ปัญหาด้านบุคลากร ส่วนใหญ่จะเป็นอาสาสมัคร ซึ่งผู้นำองค์กรบางท่านทำงานหลายองค์กร มีงานประจำอยู่แล้ว ทำให้ไม่สามารถอุทิศเวลาให้กับงานขององค์กรสตรีได้อย่างเต็มที่ นอกจากนี้

---

<sup>54</sup> สัมภาษณ์ อมรา พงศาพิชญ์, อาจารย์ คณะรัฐศาสตร์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย สาขาสังคม-มนุษยวิทยา.

<sup>55</sup> สัมภาษณ์ อมรา พงศาพิชญ์, อาจารย์ คณะรัฐศาสตร์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย สาขาสังคม-มนุษยวิทยา.

นี้ในส่วนของผู้ปฏิบัติงาน มักจะมีการลาออกบ่อย เนื่องจากความไม่มั่นคงและยังไม่เป็นอาชีพที่ยอมรับของสังคม ทำให้การทำงานขององค์กรขาดความต่อเนื่อง

3.ปัญหาด้านทรัพยากร องค์กรเอกชนส่วนใหญ่มีปัญหาเรื่องงบประมาณเป็นอย่างมาก เช่นเดียวกับองค์กรสตรีทั้งนี้เพราะรัฐบาลไม่มีนโยบายที่จะให้ความช่วยเหลือทางการเงินแก่องค์กรสตรี ทำให้องค์กรสตรีต้องหารายได้เองซึ่งแม้ว่าองค์กรสตรีบางองค์กรจะได้รับงบประมาณจากมูลนิธิในต่างประเทศ หากแต่เมื่อมูลนิธินั้นหมดโครงการที่จะให้ความช่วยเหลือแล้ว องค์กรสตรีก็ต้องหารายได้ด้วยตนเองซึ่งค่าใช้จ่ายในการดำเนินกิจกรรมเพื่อสังคมนั้นค่อนข้างสูง

4. ปัญหาในการประสานงาน จากการสัมภาษณ์ผู้ที่เคยทำงานร่วมกับองค์กรสตรีต่าง ๆ พบว่า “กลุ่มองค์กรสตรียังประสานงานกันไม่ได้ไม่ดี เพราะแต่ละคนมีเป้าหมายของตัวเอง ซึ่งเขาจะทำอะไรเขาก็ทำ อย่างไรก็ตาม การรวมตัวกันเพื่อประเด็นบางเรื่องก็จะรวมตัวกันได้ดี แต่มีใช้ตลอดกาล แต่ขึ้นอยู่กับประเด็น การรวมตัวบางเรื่อง หากเป้าหมายไม่ชัด เป้าหมายไม่ได้เป็นไปเพื่อส่วนรวมก็จะไม่เกิด ส่วนการรณรงค์ก็ถูกกฎหมายบางเรื่องทำได้ดี เพราะเป้าหมายแน่ชัด เช่น พระราชบัญญัติปราบปรามการค้าประเวณี”<sup>56</sup>

5. ปัญหาเกี่ยวกับประเด็นที่รณรงค์เรียกร้อง แม้ว่าในปัจจุบันองค์กรสตรีจะประสบความสำเร็จในการรณรงค์เรียกร้องในประเด็นต่างๆ เพิ่มขึ้นอย่างมากเมื่อเปรียบเทียบกับข้อเรียกร้องจากเมื่อก่อน แต่อย่างไรก็ตามยังมีประเด็นปัญหาบางที่ไม่ประสบความสำเร็จทั้งนี้ ผู้ที่เคยร่วมประสานงานกับองค์กรสตรีดังกล่าว ได้ให้ความเห็นว่า “ที่ไม่ประสบความสำเร็จ เพราะ ขอบที่ละมากเกินไป ตอนนี้มีไม่ถึง 10 % ถ้าขอ 50% ก็มากเกินไป การขออะไรต้องมีเหตุผล มีตรรกะ”<sup>57</sup>

<sup>56</sup> สัมภาษณ์ อมรา พงศาพิชญ์, อาจารย์ คณะรัฐศาสตร์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย สาขาสังคม-มนุษยวิทยา.

<sup>57</sup> สัมภาษณ์ อมรา พงศาพิชญ์, อาจารย์ คณะรัฐศาสตร์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย สาขาสังคม-มนุษยวิทยา.