

ข้อคิดเห็นต่อประเทศและกองทัพไทย
จากการเปลี่ยนผ่านสู่ความเท่าเทียมทางเพศของประเทศแคนาดา
Suggestions for Thailand and The Royal Thai Armed Forces
Based on Canada's Transition to Gender Equality

บทความวิชาการ

ธำรงค์ชัย หนูนุกัถิ

Tamrongchai Noonpugdee

กองปฏิบัติการร่วม/ผสม วิทยาลัยเสนาธิการทหาร กรุงเทพฯ ประเทศไทย 10400

Joint/ Combined Operation Division, Joint War College

Bangkok, Thailand 10400

E-mail: xtazee4253@gmail.com

บทคัดย่อ

บทความเรื่อง “ข้อคิดเห็นต่อประเทศและกองทัพไทยจากการเปลี่ยนผ่านสู่ความเท่าเทียมทางเพศของประเทศแคนาดา” เป็นผลผลิตจากการศึกษาการเปลี่ยนผ่านสู่ความเท่าเทียมทางเพศของประเทศแคนาดา ประเทศที่มีส่วนสำคัญในการขับเคลื่อนสู่ความเท่าเทียมทางเพศเป็นที่ประจักษ์ในระดับนานาชาติ ประกอบกับประสบการณ์จากการสำเร็จการศึกษาในหลักสูตร National Security Programme สถาบัน Canadian Forces College ประเทศแคนาดา

หนึ่งในคุณค่าแห่งชาติที่สำคัญและเป็นเอกลักษณ์ที่สืบมาอย่างยาวนานของประเทศแคนาดา คือ การยอมรับในความหลากหลาย (Diversity) ซึ่งรวมถึงความเท่าเทียมทางเพศ โดยประเทศแคนาดามีกฎหมายสำคัญที่ส่งเสริมความเท่าเทียมทางเพศ ประกอบด้วย “ธรรมนูญแห่งสิทธิและเสรีภาพแคนาดา” และ “รัฐบัญญัติสิทธิมนุษยชนแห่งแคนาดา (the Canadian Human Rights Act: CHRA)” ซึ่งความเท่าเทียมทางเพศทั้งสตรีและเพศวิถีในประเทศแคนาดาได้ผ่านการต่อสู้เรียกร้องอย่างยาวนานกว่า 1 ศตวรรษ ปัจจุบันรัฐบาลแคนาดาขับเคลื่อนประเด็นความเท่าเทียมทางเพศผ่านกลไก Gender-Based Analysis Plus (GBA Plus) และกองทัพแคนาดาผ่านกลไก GBA Plus Enterprise Approach (GBA Plus EA) ในมิติการเสริมสร้างขีดความสามารถ การส่งเสริมการเป็นผู้นำและความก้าวหน้าในการรับราชการ, การจัดการทรัพยากร, ธรรมเนียมปฏิบัติและความรับผิดชอบ และการติดตามและประเมินผล โดยกระทรวงกลาโหมแคนาดาได้มีการจัดตั้งตำแหน่ง สำนักงานผู้ชำนาญการด้านแนวปฏิบัติและวัฒนธรรม (Chief of Professional Conduct and Culture: CPCC) ซึ่งเป็นศูนย์กลางการขับเคลื่อนแผน GBA Plus EA ของกระทรวงกลาโหมและกองทัพแคนาดา นอกจากนี้ที่ปรึกษาด้านเพศ (Gender Advisor: GENAD), ผู้ประสานงานด้านเพศ (Gender Focal Point) และศูนย์ตอบสนองการถูกล่วงละเมิดทางเพศ (Sexual Misconduct Response Centre) เป็นกลไกสำคัญด้านการปรึกษาและฝึกอบรมด้านเพศ และการจัดการการล่วงละเมิดทางเพศของกองทัพแคนาดา

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายต่อประเทศและกองทัพไทย ที่ผู้จัดทำนโยบายควรเข้าใจว่า “หลักคิดของความเท่าเทียมทางเพศที่ต้องคำนึงถึงการไม่ลดคุณค่าของเพศอื่น” จึงควรมีความรู้เท่าทันวาระของผู้โน้มน้าว ไม่ปฏิบัติตนเป็น “ผู้ตื่นรู้เป็นพิษ (Toxic Wokeness)” “ความโง่เขลา

ไร้เหตุผลโดยไม่รู้ตัว (Ignorant Stupidity)” มีความเห็นอกเห็นใจที่ไม่เป็นมิถนาทิลู และมีความเป็นธรรม จึงทำให้การจัดทำ ตลอดจนการดำเนินและประเมินนโยบายความเท่าเทียมทางเพศที่อยู่บนพื้นฐานของการห่างไกลอคติ สมเหตุสมผล และมีธรรมาภิบาล

คำสำคัญ : กองทัพไทย, การเปลี่ยนผ่าน, ความเท่าเทียมทางเพศ, ประเทศแคนาดา

Abstract

The article “Suggestions for Thailand and The Royal Thai Armed Forces Based on Canada’s Transition to Gender Equality” is a result of a study of the transition to gender equality in Canada, a country that has played an important role in driving gender equality which has been recognized at the international level, along with the experience of having completed the National Security Program at the Canadian Forces College in Canada.

One of Canada’s long-standing and unique national values is the recognition of diversity, including gender equality. Canada has important laws that promote gender equality, including the “Canadian Constitution of Rights and Freedoms” and the “Canadian Human Rights Act (CHRA). Gender equality for women and sexual orientation in Canada has been a long-standing struggle for more than a century. Currently, the Government of Canada is driving gender equality issues through the Gender-Based Analysis Plus: GBA Plus mechanism, and the Canadian Army through the GBA Plus Enterprise Approach: GBA Plus EA mechanism in the dimensions of capacity building, promotion of leadership and advancement in the civil service, resource management, good gover-

nance and accountability, and monitoring and evaluation. The Ministry of National Defence of Canada has established the position The Chief of Professional Conduct and Culture (CPCC), which plays a central role in driving the GBA Plus EA plan of the Department of Defence and the Canadian Armed Forces. In addition, the Gender Advisor (GENAD) and Gender Focal Point, and the Sexual Misconduct Response Centre are important mechanisms for gender consultation and training, and sexual harassment management of the Canadian Armed Forces.

Policy recommendations for Thailand and the Thai military that policy makers should understand that “the principle of gender equality must take into account the avoidance of devaluing other genders” should lead to an awareness of persuaders’ agenda. Their behaviors should neither be shaped by “toxic wokeness” nor show “ignorant stupidity.” They should also have compassion that is not biased and adhere to principles of fairness so that the preparation, implementation, and evaluation of gender equality policies are based on the principle of impartiality, reasonableness, and good governance.

Keywords: Royal Thai Armed Forces, Transitioning, Gender Equality, Canada

บทนำ

หนึ่งในคุณค่าแห่งชาติที่สำคัญและเป็นเอกลักษณ์ที่สืบต่อมายาวนานของประเทศแคนาดา คือ การยอมรับใน “ความหลากหลาย (Diversity)” (Canadian Defence Academy, Canadian Forces Leadership Institute, 2009) ซึ่งรวมถึงความเท่าเทียมทางเพศ โดยประเทศแคนาดามีกฎหมายสำคัญที่ส่งเสริมความเท่าเทียมทางเพศ ประกอบด้วย 1) “ธรรมนูญแห่งสิทธิและเสรีภาพแคนาดา” และ 2) “รัฐบัญญัติสิทธิมนุษยชนแห่งแคนาดา” (Canadian Human Rights Act, 1985) ถึงแม้ว่าในปัจจุบัน กิจการด้านการสร้างความเท่าเทียมทางเพศ ในประเทศแคนาดามีความก้าวหน้าอย่างมากหากเทียบกับนานาประเทศ แต่กว่าจะถึงปัจจุบัน ความเท่าเทียมทางเพศในประเทศแคนาดาได้ผ่านการต่อสู้เรียกร้องซึ่งแสดงให้เห็นถึงพลังของพลเมืองในประเทศแคนาดาอย่างยาวนานกว่า 1 ศตวรรษ จนถึงวันที่สตรีและเพศวิถีได้รับสิทธิพลเมืองและทางกฎหมายอย่างเท่าเทียมในระดับประเทศ และได้รับการผนวกเป็นส่วนหนึ่งอย่างสมบูรณ์ในกองทัพแคนาดา ซึ่งประเทศแคนาดายังเป็นส่วนสำคัญในการขับเคลื่อนสู่ความเท่าเทียมทางเพศเป็นที่ประจักษ์ในระดับนานาชาติ ดังนั้น การศึกษาพัฒนาการของ

การเปลี่ยนผ่านสู่ความเท่าเทียมทางเพศของประเทศแคนาดาจึงเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อประเทศและกองทัพไทย ซึ่งประเทศแคนาดายังคงขับเคลื่อนประเด็นความเท่าเทียมทางเพศผ่านกลไกที่ออกแบบขึ้นเองและได้รับการตอบสนองจากหน่วยงานของรัฐซึ่งรวมถึงกองทัพแคนาดา ที่ได้ขยายผลผ่านแผนการขับเคลื่อนระดับองค์กรที่สอดคล้องกับเป้าหมายของนโยบายระดับชาติ

อย่างไรก็ตามประเด็นความเท่าเทียมทางเพศเป็นประเด็นละเอียดอ่อนซึ่งต้องอาศัยหลักคิดอย่างสมเหตุสมผลอย่างมาก เพื่อลดปัจจัยความท้าทายหลายประการที่นำเสนอผ่านบทความ ซึ่งส่งผลให้ผู้กำหนดนโยบายและผู้เกี่ยวข้องอาจเป็นส่วนหนึ่ง ทั้งที่รู้เท่าทันและไม่รู้เท่าทันของการสร้างความไม่เท่าเทียมให้เกิดขึ้นเสียเอง ทั้งนี้ข้อเสนอแนะที่ได้นำเสนอที่เป็นการรับมือกับปัจจัยความท้าทายดังกล่าว องค์กรประกอบและลักษณะที่พึงประสงค์ของนโยบาย ตลอดจนข้อเสนอแนะกลไกการจัดการสำหรับกองทัพไทย ทั้งกลไกจัดตั้งใหม่ บทบาทใหม่ของกลไกในปัจจุบัน การผสมผสานร่วมกันของทั้งสองกลไกดังกล่าว และหลักคิดในการมีผู้ปฏิบัติงานด้าน “เพศ (Gender)”

ประเทศแคนาดากับการเปลี่ยนผ่านสู่ความเท่าเทียมทางเพศ

การเปลี่ยนผ่านสู่ความเท่าเทียมทางเพศในประเทศแคนาดาแบ่งได้เป็น 2 ยุค (Government of Canada, Women and Gender Equality Canada, 2024a, 2024c) (1) ยุคแห่ง “สิทธิสตรี” ระหว่างปี ค.ศ. 1900-1995 เช่น บทบาทสตรีในการศึกษา สตรีที่ปฏิบัติงานในกองทัพ การประกาศใช้สรรพนามเรียกสตรีว่า “บุคคล” ที่เป็นผลจากการเคลื่อนไหวโดย “The Famous Five” (Canada Encyclopedia, 2020) สิทธิทางการเมืองที่ผู้หญิงทุกคนมีสิทธิในการเลือกตั้งในปี ค.ศ. 1960 การดำรงตำแหน่งทางการเมือง ตุลาการ และผู้สำเร็จราชการกฎหมาย CHRA เมื่อปี ค.ศ. 1977 และธรรมนูญแห่งสิทธิและเสรีภาพแคนาดาเมื่อปี ค.ศ. 1982 ควบคู่กับบทบาทในสหประชาชาติจากการประกาศใช้ “ปฏิญญาปักกิ่ง (Beijing Declaration and Platform for Action)” เมื่อปี ค.ศ. 1995 และ 2) ยุคแห่ง “เพศวิถี (Sexual

Orientation)” ระหว่างปี ค.ศ. 1996-ปัจจุบัน ซึ่งมีเหตุการณ์สำคัญ คือ การบัญญัติ “เพศวิถี” ไว้ในธรรมนูญแห่งสิทธิและเสรีภาพแคนาดา เมื่อปี ค.ศ. 1996 และการมีกฎหมาย เช่น การสมรสเท่าเทียม เมื่อปี ค.ศ. 2005 การบัญญัติคำ “การแสดงออกและอัตลักษณ์ทางเพศ” ใน CHRA และการประกาศ “แนวริเริ่มเอลซีสำหรับสตรีในการปฏิบัติการสันติภาพ” (Government of Canada, 2022) ในปี ค.ศ. 2017 ซึ่งเป็นแนวทางในการปฏิบัติการเพื่อสันติภาพของสหประชาชาติและการบังคับใช้ “แผนปฏิบัติการแห่งชาติเพื่อยุติความรุนแรงทางเพศ” ในปี ค.ศ. 2022

การมีส่วนร่วมของสตรีในกองทัพแคนาดาในช่วงสงครามโลกครั้งที่ 1 มากกว่า 2,800 คน (Government of Canada, Veterans Affairs Canada, 2024b) กว่า 91,000 คนตลอดช่วงปี ค.ศ. 1941-2018 (McCristal and Baggaley, 2019) และมีสตรีและบุคคลที่ไม่ต้องการระบุ

เพศของตน (Non-binary) กว่า 18,850 คน คิดเป็นร้อยละ 19 ของกำลังพลประจำการของกองทัพแคนาดาในปี ค.ศ. 2022 (Government of Canada, Statistics Canada, 2022) ซึ่งมีสัดส่วนเพิ่มขึ้นค่อนข้างต่อเนื่องทุกปี (McCristal and Baggaley, 2019) การเปลี่ยนผ่านสู่ความเท่าเทียมทางเพศในกองทัพแคนาดาแบ่งได้ 3 ยุค 1) “ก่อนการผนวกสตรี” ระหว่างปี ค.ศ. 1914-1965 สตรีมีบทบาทในฐานะกำลังพลอาสา และกำลังพลประจำการที่ไม่ใช่หน่วยรบโดยเฉพาะในบทบาทพยาบาลนับตั้งแต่สงครามโลกเป็นต้นมา จนถึง 2) “การผนวกสตรี” ตั้งแต่ปี ค.ศ. 1965-2001 ผ่านการรณรงค์โดยรัฐบาลในช่วงกลางทศวรรษที่ 1960 จากฝ่ายการเมืองผ่าน “คณะกรรมการสถานะสตรี” เมื่อปี ค.ศ. 1971 และคำวินิจฉัยโดย “คณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งแคนาดา” ให้กองทัพผนวกสตรีเป็นส่วนหนึ่งของกองทัพอย่างเป็นทางการ เมื่อปี ค.ศ. 1989 โดยมีสตรีได้รับการบรรจุเป็นกำลังพลประจำการเหล่าทหารราบเป็นคนแรก และการผนวกดังกล่าวอย่างสมบูรณ์ในปี ค.ศ. 2001 โดยมีกำลังพลประจำการสตรีปฏิบัติงานในเรือดำน้ำ (Government of Canada, Veterans Affairs Canada, 2024b) และ 3) “การผนวกเพศวิถี” เป็นส่วนหนึ่งของกองทัพอย่างเป็นทางการในปี ค.ศ. 1992 โดยการยกเลิก “คำสั่งกองทัพแคนาดาที่ 19-20” ปี ค.ศ. 1970 ที่มีเนื้อหาจำกัดเพศวิถีอื่น เช่น Two-spirit, Lesbian, Gay, Bisexual, Transgender, Queer, Intersex, และ “Plus” คือ เพศวิถีอื่น (2SLGBTQI+) (Government of Canada, Veterans Affairs Canada, 2024a)

ปัจจุบันรัฐบาลแคนาดาขับเคลื่อนประเด็นความเท่าเทียมทางเพศในทุกกระทรวงและส่วนราชการผ่านกลไก “Gender-based Analysis Plus: GBA Plus” (Government of Canada, 2024) โดยเริ่มดำเนินการในปี ค.ศ. 1995-ปัจจุบัน ซึ่งแผนปฏิบัติงานในปี ค.ศ. 2024-2025 กระทรวงกลาโหมแคนาดา ได้มีการจัดตั้งตำแหน่ง “สำนักงานผู้อำนวยการด้านแนวปฏิบัติและวัฒนธรรม (Chief of Professional Conduct and Culture: CPCC)” ขึ้นเป็นครั้งแรกเมื่อปี ค.ศ. 2023 โดยมีสตรีปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งดังกล่าว CPCC มีหน้าที่ในการแสวงหาและพัฒนาเครื่องมือสนับสนุน ติดตาม และการสังเกตและประเมินผลการดำเนินการของแต่ละหน่วยงานของกระทรวงกลาโหมผ่าน

กลไก GBA Plus ที่ประกอบด้วย

1. การเสริมสร้างขีดความสามารถ (Capacity Building) เช่น การถ่ายทอดความรู้จาก “ที่ปรึกษาด้านเพศ (Gender Advisor: GENAD)” เพื่อสร้างเครือข่าย “ผู้ประสานงานด้านเพศ (Gender Focal Point)” ของหน่วยงานในกระทรวงกลาโหม เป็นต้น

2. การส่งเสริมบทบาทผู้นำซึ่งรวมถึงความก้าวหน้าในการรับราชการ (Enabling Leader) เช่น บทบาทของ GENAD และผู้ประสานงานด้านเพศของหน่วย ดำเนินการเสริมสร้างองค์ความรู้ด้านเพศสำหรับผู้นำและผู้นำในอนาคต และการให้โอกาสกำลังพลทุกเพศวิถีในการเป็นผู้นำหน่วย เป็นต้น

3. ทรัพยากร เช่น การให้การสนับสนุนทรัพยากร การฝึก ข้อมูล และการสนับสนุนผู้เชี่ยวชาญเฉพาะ (Subject Matter Expert: SME) กลไก GBA Plus จาก “ศูนย์ Sexual Misconduct Support and Resource Centre (SMSRC)” เป็นต้น

4. ธรรมเนียมปฏิบัติ เช่น การที่หน่วยจัดให้มี “คณะกรรมการจัดการธรรมเนียมปฏิบัติ” “คณะกรรมการจัดการพัฒนาการด้านวัฒนธรรมองค์กร” และการจัดทำเครื่องมือสอบถามความถูกต้องในการจัดเก็บข้อมูลให้เป็นไปตามกลไก GBA Plus เป็นต้น

5. การเฝ้าสังเกตและประเมินผล เช่น การที่หน่วยจัดทำเครื่องมือประเมินในการระบุช่องว่างการขับเคลื่อนนโยบาย การเสริมสร้างขีดความสามารถ และความต้องการทรัพยากรสำหรับการดำเนินการตามกลไก GBA Plus (Government of Canada, 2024; Government of Canada, Women and Gender Equality Canada, 2024b) นอกจากนี้ กระทรวงกลาโหมแคนาดาได้มีการจัดตั้ง “ศูนย์ตอบสนองการถูกล่วงละเมิดทางเพศ (Sexual Misconduct Response Centre)” ขึ้นเมื่อปี ค.ศ. 2015 เพื่อบริการกำลังพลของกองทัพแคนาดาที่ได้รับผลกระทบจากการถูกล่วงละเมิดทางเพศ ให้แนวทางและคำแนะนำในการมุ่งสู่การกำจัดการถูกล่วงละเมิดทางเพศให้หมดไปจากหน่วยงานทหาร และเฝ้าสังเกตพัฒนาการ ตลอดจนสนับสนุนการวิเคราะห์เพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพการดำเนินงานด้านการป้องกันการถูกล่วงละเมิดทางเพศ (Government of Canada, 2021)

บทเรียนที่ได้จากการศึกษาข้อมูลข้างต้น และจากการสำเร็จการศึกษาในหลักสูตรระดับยุทธศาสตร์ของกองทัพแคนาดา สังเคราะห์และสรุปเป็นข้อเสนอแนะเชิงนโยบายต่อประเทศและกองทัพไทย ดังนี้

1. “**หลักคิดของความเท่าเทียมทางเพศที่ต้องคำนึงถึงการไม่ลดคุณค่าของเพศอื่น**” ความท้าทายที่สำคัญต่อหลักคิดดังกล่าวคือ

1.1 “**ความรู้เท่าทันของผู้กำหนดนโยบาย**” ที่ไม่ควรเป็นส่วนหนึ่งของ “ความพยายามในการสร้างวาทกรรมให้สังคมหรือองค์กรตระหนักว่ามีกลุ่มคนที่ได้สิทธิพิเศษเหนือคนอื่นตลอดเวลา นำมาซึ่งการขาดโอกาสและความเหลื่อมล้ำในการเข้าถึงทรัพยากรของกลุ่มผู้สร้างวาทกรรมดังกล่าว เป็นเหตุให้ต้องเรียกร้องความเท่าเทียมทั้งที่สังคมดังกล่าว อาจเต็มไปด้วยความเท่าเทียมกันทางโอกาสอย่างมาก นอกจากนี้ ยังไม่อาจพิสูจน์ได้ว่าวาทกรรมดังกล่าว ได้สร้างผลกระทบอย่างมีนัยยะสำคัญต่อสังคมหรือองค์กรอย่างไร แต่ที่อนุมานได้ คือ เป็นไปเพียงเพื่อตอบสนองผลประโยชน์ของกลุ่มคนที่ผลิตวาทกรรมดังกล่าว” (Jiménez, 2022) อีกนัยหนึ่งคือความต้องการสื่อสารถึงวาทกรรม “การถูกเหยียดหรือถูกเลือกปฏิบัติ (Grievance)” อยู่ตลอดเวลา ในประเด็นหนึ่งซึ่งรวมถึงประเด็นความเท่าเทียมทางเพศ (Cambridge dictionary, 2024) ทั้งนี้ วาทกรรมดังกล่าว เป็นผลผลิตจาก “การคิดเชิงวิพากษ์ (Critical Thinking)” ที่นำไปสู่ “การติดตรา (Labeling)” ชุดความคิดโดยสังคมหรือองค์กรที่คล้อยตามวาทกรรมดังกล่าว เช่น ชุดความคิด “ความเป็นชายแบบชั้นนำ (Hegemonic Masculinity)” และ “ความเป็นชายที่เป็นพิษ (Toxic Masculinity)” (Eichler, 2020) เป็นอุปสรรคต่อการเปลี่ยนผ่านไปสู่ความเท่าเทียมทางเพศในสังคมหรือองค์กร (McCristall & Baggaley, 2019; Gouliquer, 2011; Pinch, MacIntyre, Browne & Okras, 2006) เป็นต้น ดังเช่น การอนุมานว่าประเทศแคนาดาต้องใช้เวลาราว 60 ปี นับตั้งแต่ปี ค.ศ. 1900 กว่าที่สตรีทุกคนมีสิทธิเลือกตั้ง และ 96 ปี ที่เพศวิถีจะมีตัวตนทางกฎหมายแคนาดาเป็นครั้งแรก การอนุมานนี้ไม่อาจสรุปได้ว่าการเดินทางสู่ความเท่าเทียมทางเพศที่ยาวนานเกินกว่ากึ่งศตวรรษของประเทศแคนาดา และความล่าช้านี้ เหตุเกิดมาจากการขัดขวางของผู้กำหนด

นโยบายซึ่งเป็นเพศชายเท่านั้นที่ไม่ต้องการให้เพศหญิงและเพศวิถีได้รับสิทธิในฐานะพลเมืองของประเทศ หรือเป็นเพียงการหวังผลประโยชน์จากการขับเคลื่อนทางการเมืองผ่านการสื่อสารและผลิตซ้ำในวาทกรรมดังกล่าว นอกจากนี้ การอนุมานว่าความล่าช้าของการผนวกสตรีและเพศวิถีเป็นส่วนหนึ่งโดยสมบูรณ์ของกองทัพแคนาดา เกิดจากเจตนาของผู้กำหนดนโยบายซึ่งเป็นเพศชายที่ก่อให้เกิดความล่าช้า ถึงขั้นที่ต้องให้ฝ่ายการเมืองใช้กลไกเพื่อบีบบังคับให้ดำเนินการ ซึ่งหากมองอย่างเป็นเหตุผล การเปลี่ยนแปลงที่มีวัฒนธรรมองค์กรที่เข้มแข็งย่อมต้องใช้เวลายาวนานกว่าระยะเวลาารณรงค์เพื่อเป้าประสงค์ทางการเมืองอย่างแน่นอน และไม่ใช่ว่าผู้กำหนดนโยบายซึ่งเป็นเพศชายทุกคนที่ไม่ให้การสนับสนุนการผนวกดังกล่าว ซึ่งหากเป็นเช่นนั้น ฝ่ายการเมืองแคนาดาจะต้องใช้เวลาอีกหลายปีหรืออาจนานกว่าวาระของรัฐบาลที่มาจากฝ่ายการเมืองกว่าจะบรรลุการรณรงค์ดังกล่าว ดังนั้น “ผู้กำหนดนโยบายไม่ควรด่วนสรุปสิ่งใดโดยเร็ว” นอกเสียจากได้อนุมานด้วยตรรกะและความเชื่อส่วนบุคคลว่า มีความเข้าใจและพยายามดำเนินการบนพื้นฐานตรรกะดังกล่าว

1.2 “**ผู้ตื่นรู้เป็นพิษ (Toxic Wokeness)**”

หากผู้กำหนดนโยบายไม่สามารถออกจากตรรกะและความเชื่อ โดยเฉพาะวาทกรรม “การถูกเหยียดหรือถูกเลือกปฏิบัติ (Grievance)” ได้จึงมีความเป็นไปได้ที่ผู้กำหนดนโยบายจะวางบทบาทตนเองในฐานะผู้ตื่นรู้ในบางประเด็น ดังนี้

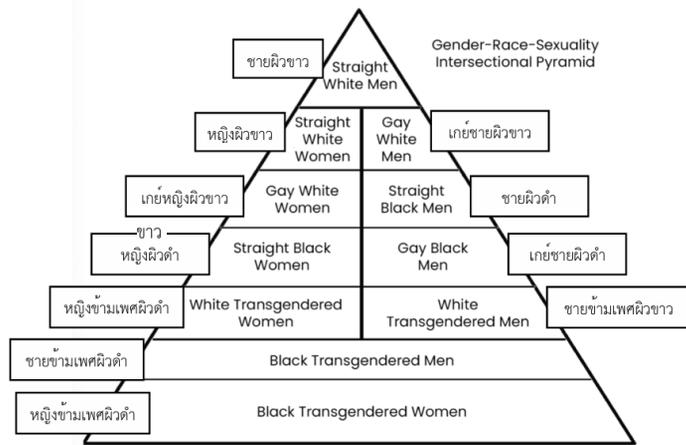
1.2.1 การกำหนดนโยบายและมาตรฐานไปตามสิ่งที่ตนเองเกิดตรรกะและความเชื่อของตนและกลุ่มของตนด้วยกลไกทางสังคมหรือองค์กรใดก็ตามที่เป็น “การเข้าข้างตนเอง (Self-Serving Bias)” หวังผลในการขึ้นต่อสังคมหรือองค์กรให้ยอมรับ “ความเป็นกลุ่ม (Tribalism)” ของตน (Shepperd, Malone, Sweeny, 2008; Packer & Van Bavel, 2022)

1.2.2 ผลิตนโยบายเพื่อการตอบสนองหรือแสวงประโยชน์จาก “กระแสนิยมทางการเมืองหรือสังคมที่ต้องการจัดการบางสิ่งให้ถูกต้อง (Politically/Socially Correctness: PC/SC)” (Roper, 2024; Steil, 1994) อย่างไรก็ตาม อาจไม่ใช่ทั้งสังคมหรือสมาชิกในองค์กร

ทุกคนจะเห็นชอบกับกระแสนิยมและผู้กำหนดนโยบายดังกล่าว ซึ่งอาจก่อให้เกิดความขัดแย้งภายในสังคมหรือองค์กรเสียเอง ทั้งที่การมุ่งหน้าสู่ความเปลี่ยนแปลงควรเป็นไปด้วยความสร้างสรรค์ ทั้งนี้มีหลักฐานเชิงประจักษ์ในสังคมตะวันตกถึงผลกระทบของความแตกแยกทางสังคมจากภาวะ “ผู้ตื่นรู้เป็นพิษ (Toxic Wokeness)” ที่รุนแรงถึงขั้นปฏิบัติตนเป็นผู้สร้างกฎหรือวัฒนธรรมใหม่ รักษา และตรวจตราผู้ที่เห็นต่างให้เข้าสู่วาระของพวกตน (Moral/Cultural Police) (Luk, 2021; Mott, 2022; Wherry, 2023)

ดังตัวอย่างเช่น วาทกรรมซึ่งผู้ตื่นรู้เป็นพิษทางฝั่งตะวันตก เรียกร้องการปรับปรุงความถูกต้องทางการเมืองและสังคม (Politically/Socially Correctness: PC/SC) ในประเด็นความเท่าเทียมทางเพศตามวาระของพวกตนต่อสังคมหรือองค์กร โดยอ้างชุดความคิด “อัตลักษณ์ทางเพศ (Sexual identity)” และ “เพศสภาพ (Sexual

Orientation)” หรือแม้แต่ความเป็นชายแบบขึ้นนำ และ “ความเป็นชายที่เป็นพิษ” เชื่อมโยงกับชุดความคิด “อัตลักษณ์ทับซ้อน (Intersectionality)” ซึ่งได้แสดงออกในรูปแบบ “พีรามิดลำดับชั้นแห่งการกดทับทางเพศ-เชื้อชาติ-ลักษณะทางเพศ (Gender-Race-Sexual Intersectionality Pyramid)” (ณัฐกรรณ์ เทวกุล, 2023) รายละเอียดตามภาพที่ 1 ซึ่งอาจไม่เกิดขึ้นหรืออาจไม่ได้สร้างผลกระทบต่อบางสังคมหรือองค์กร ดังนั้น อาจมีเพียงกลุ่มคนผู้ตื่นรู้เป็นพิษซึ่งอาจเป็นบุคคลเดียวกับผู้กำหนดนโยบาย หรือได้รับประโยชน์จากวาทกรรมที่จะเกิดขึ้น ที่มีความพร้อมอนุमानและประกาศว่าชุดความคิดหรือแม้แต่พีรามิดดังกล่าวข้างต้นคือสิ่งกดทับสังคมหรือองค์กร จึงมีความจำเป็นต้องมีการเปลี่ยนแปลงโดยอาศัยอำนาจที่มีหรือให้การสนับสนุนทางใดทางหนึ่ง



ภาพที่ 1 พีรามิดลำดับชั้นแห่งการกดทับทางเพศ-เชื้อชาติ-ลักษณะทางเพศ (Gender-Race-Sexual Intersectionality Pyramid) ที่มา : Celikates & Flynn, 2023; ณัฐกรรณ์ เทวกุล, 2023

ทั้งนี้ เป็นอีกครั้งหนึ่งที่วิสัยทัศน์ที่ได้รับความนิยมและได้รับการส่งเสริมอย่างแพร่หลายอย่าง “การคิดเชิงวิพากษ์ (Critical Thinking)” ได้รับชัยชนะ แม้วากลุ่มคนผู้ตื่นรู้เป็นพิษอาจไม่ทราบว่าการคิดเชิงวิพากษ์ในลักษณะ Politically Correctness และ Socially Correctness ถึงแม้จะอ้างว่าเป็นการวิพากษ์เชิงสร้างสรรค์เพื่อนำไปสู่การปฏิรูป ซึ่งก่อนการปฏิรูปย่อมต้องมี “การกัดกร่อน (Tear Down)” ระบบเดิมลงเสียก่อนการปรับรูปแบบตามความเห็นของกลุ่มคนเหล่านั้น ซึ่งความเป็นจริงระบบที่มีอยู่อาจต้องการเพียงการปรับหรือเสริม

เพียงบางส่วนไม่ใช้การปรับรูปแบบใหม่ ดังนั้น เราจึงได้เห็นการเรียกร้องของผู้ตื่นรู้เป็นพิษและผู้สนับสนุนผ่านการเรียกร้องและพยายามสร้างอิทธิพลครอบงำทางความคิดต่อคนหมู่มาก ซึ่งการคิดเชิงวิพากษ์ที่รวมถึงการคิดในลักษณะ PC และ SC คือ ผลผลิตจากสำนักคิดที่คล้ายกัน คือ Antonio Gramsci ในการเป็นนักคิดเชิงวิพากษ์ “Critical Thinker” และ Frankfurt Schule ในชื่อ “ทฤษฎีเชิงวิพากษ์ (Critical Theory)” (Celikates & Flynn, 2023; Buttigieg, 2011)

อย่างไรก็ตาม หากการตื่นรู้ที่เป็นพิษได้ผลิตวาทกรรม“การถูกเหยียดหรือถูกเลือกปฏิบัติ (Grievance)” ขึ้นมาในหมู่คนในสังคมซึ่งรวมถึงผู้กำหนดนโยบาย ดังนั้นจึงอาจได้เห็นการแสดงถึงการ PC และ SC ผ่านนโยบายและกิจกรรม “ผู้ตื่นรู้ (Wokeness)” เช่น Woke Gender และ Cancel Culture ในการผลักไส (Marginalise) หรือ “ด้อยค่า (Discourage)” บุคคลที่ไม่สนับสนุนหรือสร้างกระแสกดดันให้คนมาเข้าพวกตามความเชื่อของตนและกลุ่มตน (Kao, 2021; Puttprasart, 2022) และนโยบายส่งเสริมการยอมรับความหลากหลายและความเท่าเทียมในสิทธิของเพศสภาพที่บางนโยบายไม่มีความสมเหตุสมผลทั้งในเชิงการลงทุนและตรรกะจากนโยบายดังกล่าว อย่างการมีห้องน้ำไม่ระบุเพศ และการแข่งขันกีฬาพร้อมกันที่มีทั้งเพศหญิงและเพศวิถีหญิง เป็นต้น (Matthews, 2024; Dawkins, 2024) ซึ่งหากคิดว่าจะส่งเสริมความเท่าเทียมหรือโอรับความหลากหลายที่รวมถึงประเด็นทางเพศด้วยตัวอย่างกิจกรรมและนโยบายที่สนองตอบกลุ่มคนและผู้เกี่ยวข้องกับการตื่นรู้ การแสดงออกลักษณะดังกล่าว ได้แสดงการกดขี่และเหยียดความเห็นต่างเสียมากกว่าจะตื่นรู้ขึ้นมาผลิตนโยบายและกิจกรรมที่สร้างสรรค์พลังทางบวกอย่างสมเหตุสมผลสำหรับการอยู่ร่วมกันในสังคม ซึ่งหากมองในระดับองค์กร การกำหนดและขับเคลื่อนนโยบายเฉพาะกลุ่มบุคคลเพียงเพราะมีความต้องการหรือแสวงประโยชน์จากการตื่นรู้ย่อมไม่สมเหตุผลต่อบุคคลากรนอกเหนือกลุ่มที่ได้รับประโยชน์จากนโยบายตื่นรู้เหล่านั้น เช่น การมอบโอกาสหรือการมีส่วนร่วมที่มีความเป็นอภิสิทธิ์ เพียงเพื่อต้องการให้สังคมหรือองค์กรรับรู้ว่าคุณกำหนดนโยบายได้คำนึงหรือดูแลอัตลักษณ์หนึ่ง ซึ่งในความเป็นจริงบุคคลที่ได้รับอภิสิทธิ์ดังกล่าว อาจไม่ใช่ความเหมาะสมต่อตำแหน่งที่ได้รับตามคุณสมบัติที่ควรเป็น สิ่งนี้ ได้บ่อนทำลาย “การสะสมความเชี่ยวชาญ (Talent Pool)” ขององค์กร ที่อาจเกิดจากความตั้งใจหรือไม่ตั้งใจเป็นส่วนหนึ่งของนโยบายตื่นรู้ที่บางครั้งได้กลายเป็นพิษในปัจจุบันและอนาคตต่อองค์กร

เพราะการตื่นรู้นั้นก็เกิดการบ่มเพาะจากพื้นฐานความคิดเชิงลบของ “การถูกเหยียดหรือถูกเลือกปฏิบัติ (Grievance)” ดังนั้นหากผู้กำหนดนโยบายยังคงมุ่งมั่นโดยมีมิฉชาติเป็นที่ตั้ง จึงเป็นเรื่องง่ายที่จะนำพาตนเองไปสู่

ความทำลายที่สำคัญมากที่สุดต่อ “หลักคิดของความเท่าเทียมทางเพศที่ต้องคำนึงถึงการไม่ลดคุณค่าของเพศอื่น”

1.3 ความโง่เขลาไร้เหตุผลโดยไม่รู้ตัว (Ignorant Stupidity) (โตมร สุขปรีชา, 2024) ซึ่งเป็นสถานะที่ผู้กำหนดนโยบาย “ไม่รู้ว่าคุณเองไม่รู้ พร้อมทั้งปราศจากความพร้อมในการเรียนรู้” จึงเป็นการง่ายต่อการเข้าใจด้วยตรรกะและความเชื่อของตนเอง กำหนดและขับเคลื่อนนโยบายที่ตนเองมองว่าเท่าเทียมและเป็นธรรมกับทุกฝ่าย ซึ่งรวมถึงประเด็นการสร้างความเท่าเทียมทางเพศในสังคมหรือองค์กร ดังนั้น ผู้กำหนดนโยบายจำเป็นต้องเปิดรับฟังความเห็นต่างที่สมเหตุสมผล นอกเหนือจากคณะผู้จัดทำนโยบายหรือที่ปรึกษา ถึงแม้ว่าความเห็นนั้นสร้างความลำบากใจต่อความเชื่อของตนหรือเป็นการทวนกระแสนิยมทางการเมืองและสังคม การไม่หยุดพัฒนาความรู้ด้วยตนเองในสิ่งที่ตนเองมีหน้าที่กำหนดนโยบาย และโดยเฉพาะคุณลักษณะของผู้บริหารที่พึงประสงค์ที่กล่าวถึงในช่วงท้ายของหัวข้อ “ความรู้เท่าทันของผู้กำหนดนโยบาย” นั่นคือ “ผู้กำหนดนโยบายไม่ควรด่วนสรุปสิ่งใดโดยเร็ว” ซึ่งอาจต้องอาศัยการทดสอบตนเองผ่าน “การทดสอบ Cognitive Reflection Test” เพื่อให้ทราบสถานะการด่วนสรุปของตน ทั้งนี้ การไม่ด่วนสรุป ที่ต้องอาศัยการประมวลผลข้อมูลที่เกี่ยวข้องอย่างมีเหตุผลและรอบด้านในประเด็นที่ต้องกำหนดนโยบาย จะช่วยลดภาวะความเพิกเฉยซึ่งอนุমানตนเองว่าเข้าใจหรือตื่นรู้ในประเด็นที่ตนกำลังกำหนดและขับเคลื่อนนโยบาย ทั้งอาจช่วยลด “การเข้าข้างตนเอง (Self-Serving Bias)” “ความเป็นกลุ่ม (Tribalism)” “ความคุ้นเคย (Confirmation Bias)” หรือ “อาการโง่โง่งในอำนาจ (Hurbis Syndrome)” ลงได้

1.4 ความเห็นอกเห็นใจ และ ความเป็นธรรม (Empathy and Fairness) ซึ่งการกำหนดและขับเคลื่อนนโยบายที่ใช้กับมนุษย์ควรเป็นนโยบายที่ “เข้าใจธรรมชาติ และความเป็นไปของมนุษย์ที่กำลังประสบอยู่ไม่ว่าจะอยู่ร่วมในสังคมและปฏิบัติงานร่วมกันในองค์กร” ซึ่งเป็นความหมายของ “ความเห็นอกเห็นใจ” (Envision Kindness, 2024) ความทำลาย คือ ผู้กำหนดนโยบายรับรู้ข้อมูลไม่รอบด้านและอาจอยู่ท่ามกลางภาวะของความรู้เท่าทันของผู้กำหนดนโยบาย, ผู้ตื่นรู้เป็นพิษ และความโง่เขลาไร้เหตุผลโดยไม่รู้ตัว จึงอาจอยู่ในลักษณะการอ้างความเห็นอกเห็นใจในการปฏิบัติ

หรือเลือกปฏิบัติต่อบุคคลไม่รับหรือกลุ่มบุคคลหนึ่งที่ทำให้ความเห็นอกเห็นใจกลายเป็นผู้ร้ายในสายตาของบุคคลหรือกลุ่มบุคคลที่ไม่ได้รับ ทั้งนี้ หากไม่มีการสื่อสารถึงเหตุผลอันควร ยิ่งจะก่อให้เกิดความขัดแย้งมากยิ่งขึ้นในสังคมหรือองค์กร เช่นเดียวกับประเด็นความเท่าเทียมทางเพศ ที่การมอบความเห็นอกเห็นใจในรูปแบบของสิทธิหรือผลประโยชน์ที่แตกต่างหรือมากกว่าบุคคลอื่นย่อมต้องพิจารณาอย่างรอบด้านควบคู่ไปกับ “ความเป็นธรรม (Fairness)” ซึ่ง “ทฤษฎีความยุติธรรม (Theory of Justice)” (ฉัตร คำแสง, 2563) ของ John Rawls ได้นำเสนอคำตอบถึงสังคมหรืออาจประยุกต์ใช้กับองค์กรใดที่นำอยู่ภายใต้สัญญาประชาคมหรือกติกาขององค์กรที่ยุติธรรมกับทุกฝ่าย คือ ความเป็นธรรมผ่านมุมมอง

1.4.1 โอกาสอยู่กับบุคคลที่มีความสามารถเท่านั้น (System of Natural Liberty) ซึ่งข้อเสียคือการไม่กระจายตัวของโอกาส

1.4.2 ผู้มีอำนาจในสังคมหรือองค์กรยังคงมีโอกาสมากกว่าบุคคลอื่น แต่มีการมอบโอกาสให้บุคคลอื่นเนื่องด้วยข้อกำหนดให้กระจายโอกาส (Natural

Aristocracy) ข้อเสียคือบุคคลยังรอคอยโชคชะตาให้ผู้มีอำนาจมอบโอกาสให้

1.4.3 ทุกคนสามารถเข้าถึงโอกาสเท่าเทียมกัน ไม่มีข้อจำกัดว่ามาจากตระกูลใด ระบบใด หรือเพศใด และทุกคนยอมให้ออกาสกระจายไปถึงบุคคลอื่น (Liberal Equality) ซึ่งข้อเสีย คือ การรับประกันว่าทุกคนได้รับโอกาสอย่างแน่นอนจึงอาจทำให้ไม่เกิดการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ (Free Rider)

1.4.4 ทุกคนมีโอกาสเท่าเทียมกัน ขึ้นอยู่กับความพยายาม หากแต่บุคคลที่มีโอกาสดีกว่าจะสามารถอยู่อย่างชอบธรรมได้ในสังคมถ้าช่วยเหลือกลุ่มคนที่ด้อยโอกาสกว่า (Democratic Equality) ข้อเสียคือ เกิด Free Rider และไม่เป็นธรรมสำหรับบุคคลที่มีความพยายาม รายละเอียดตามภาพที่ 2 ดังนั้น ประเด็นเรื่องความเป็นธรรมจึงต้องขึ้นอยู่กับมุมมองของผู้กำหนดนโยบายต่อสังคมหรือองค์กรว่ามีลักษณะคล้ายกับสัญญาประชาคมแบบใด และควรมีนโยบายซึ่งสร้างความเป็นธรรมที่สอดคล้องกับลักษณะสังคมหรือองค์กรนั้นอย่างไร

“Equally Open”	“Everyone’s Advantage”	
	Principle of Efficiency	Difference Principle
Equality as Careers Open to Talents	System of Natural Liberty	Natural Aristocracy
Equality as Careers Open to Opportunity	Liberal Equality	Democratic Equality

ภาพที่ 2 รูปแบบสัญญาประชาคม
 ที่มา : ฉัตร คำแสง, 2563

2. “ผู้จัดทำและลักษณะนโยบายความเท่าเทียมทางเพศ” หากผู้กำหนดนโยบายของสังคมหรือองค์กรมีความต้องการจัดทำนโยบาย ซึ่งหลักคิดและความท้าทายต่อหลักคิดตาม “หลักคิดของความเท่าเทียมทางเพศที่ต้องคำนึงถึงการไม่ลดคุณค่าของเพศอื่น” เป็นหลักคิดขั้นต้นในการออกแบบนโยบายซึ่งรวมถึงนโยบายความเท่าเทียมทางเพศ

แม้ว่ามีการพิจารณาอย่างรอบคอบถึงองค์ประกอบที่ทำให้ นโยบายประสบความสำเร็จทั้งในด้าน “ความถูกต้องทางเทคนิค” “ความยอมรับจากสังคมหรือองค์กร” และ “ความเป็นไปได้ในการบริหารจัดการ” (ฉัตร คำแสง, 2563) อย่างไรก็ตาม องค์ประกอบที่สำคัญของการจัดทำนโยบาย ควรเริ่มจาก “ผู้จัดทำนโยบายในระดับประเทศและ

กองทัพ” ซึ่งควรมีคุณสมบัติ เช่น มีความเชี่ยวชาญและเข้าใจพลวัตของสังคมและองค์กร ไม่มีภาวะ “ตรรกวิบัติ (Fallacy)” มีทักษะในการไม่ด่วนสรุป มีหลักฐานเชิงประจักษ์ในด้านธรรมาภิบาล มีความเห็นอกเห็นใจอย่างมีเหตุผลและเป็นธรรม มีพฤติกรรมยอมรับฟังความคิดเห็นเป็นต้น หากดำเนินการในรูปแบบคณะผู้จัดทำนโยบายทั้งในระดับประเทศและกองทัพ ควรจัดให้มีสัดส่วนของบุคคลใน “**คณะทำงานจัดทำนโยบายและกำกับดูแลความเท่าเทียมทางเพศในระดับประเทศและกองทัพ**” ที่ควรมีความหลากหลายเท่าที่สามารถเป็นไปได้ในด้านเพศวิถี ภาคส่วน/ส่วนราชการ ช่วงวัย และผู้เชี่ยวชาญเฉพาะทางในแต่ละมิติความมั่นคงแบบองค์รวมและรวมถึงด้านเพศ โดยลักษณะนโยบายอาจอยู่ในรูปแบบ “**นโยบายเฉพาะรายปี**” และ “**นโยบายระยะยาวตามวาระเฉลี่ยของผู้บริหาร**” เพื่อความอ่อนตัวและแสดงให้เห็นถึงขีดความสามารถของผู้จัดทำนโยบายในการกำหนดเป้าหมาย และผู้บริหารในการขับเคลื่อนให้เกิดผลสัมฤทธิ์เชิงประจักษ์ นอกจากนี้ประเทศไทย อาจนำ “**การวิเคราะห์ Gender-based Analysis Plus**” มาประกอบศึกษาและพัฒนาให้เป็น “**การวิเคราะห์สำหรับภาครัฐ**” โดยอาจให้คณะทำงานจัดทำนโยบายและกำกับดูแลความเท่าเทียมทางเพศ เป็นผู้รับผิดชอบ ซึ่งกองทัพไทยอาจพิจารณาจัดตั้งคณะทำงานดังกล่าว อย่างไรก็ตาม กองทัพไทยควรพัฒนาให้มี “**การวิเคราะห์สำหรับกองทัพไทย**” นอกจากนี้ กองทัพไทยควรจัดทำ “**แผนการขับเคลื่อนนโยบายระดับองค์กร (Enterprise Approach: EA)**” พร้อมผู้รับผิดชอบที่ชัดเจนในการขับเคลื่อนทั้งนโยบายและการวิเคราะห์สำหรับกองทัพไทย โดยอาจพิจารณามิติการขับเคลื่อนของ “**การวิเคราะห์ Gender-based Analysis Plus Enterprise Approach : GBA Plus EA**” กองทัพแคนาดา นำมาเป็นตัวแบบ ซึ่งประกอบด้วย การเสริมสร้างขีดความสามารถ (Capacity building) การส่งเสริมการเป็นผู้นำและความก้าวหน้าในการรับราชการ (Enabling Leaders) การจัดการทรัพยากร (Resourcing) ธรรมาภิบาลและความรับผิดชอบ (Governance and Accountability) และ การติดตามและประเมินผล (Monitoring and Evaluation) (Government of Canada, 2024) โดยอาจกำหนดให้ทุกส่วนราชการ

ของกองทัพไทยจัดทำแผนการขับเคลื่อนภายในและระหว่างส่วนราชการที่เกี่ยวข้องอย่างสมเหตุผลและเหมาะสม

ทั้งนี้ นโยบายและเครื่องมือวิเคราะห์ที่พัฒนาขึ้นควรคำนึงถึงความสมเหตุผลและเหมาะสมต่อสังคมหรือองค์กรที่เกี่ยวข้องกับนโยบายและเครื่องมือวิเคราะห์ดังกล่าว โดยเฉพาะการพึงระลึกถึงความท้าทายตาม “**หลักคิดตามหลักคิดของความเท่าเทียมทางเพศที่ต้องคำนึงถึงการไม่ลดคุณค่าของเพศอื่น**” นอกจากนี้ ชุดความคิด “**อัตลักษณ์ทับซ้อน (Intersectionality)**” ที่ถูกรับใช้ใน GBA-Plus ซึ่งผู้จัดทำนโยบายไม่ควรสรุปประเด็นอัตลักษณ์ทับซ้อนในรูปแบบพีระมิดซึ่งไม่ก่อให้เกิดผลเชิงสร้างสรรค์ต่อสังคมหรือองค์กรดังที่กล่าวไว้ในหัวข้อ “**ผู้ตื่นรู้เป็นพิษ**” แต่ควรทำความเข้าใจในลักษณะ “**เครือข่ายความเชื่อมโยงปัจจัยแนวระดับ**” เช่น ความเชื่อมโยงของปัจจัยในแต่ละมิติที่มีความเกี่ยวข้องกับการส่งเสริมความเท่าเทียมทางเพศอย่างเป็นธรรม เป็นต้น ให้ได้ภาพรวมของระบบความสัมพันธ์และนำผลผลิตดังกล่าวไปใช้ร่วมกับหลากหลายเครื่องมือการจัดทำนโยบาย และจำเป็นต้องเปิดรับฟังความคิดเห็นของทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้องตั้งแต่การสรรหาคณะทำงาน การผลิต การดำเนิน และการตรวจสอบ

3. “**กลไกการจัดการสำหรับกองทัพไทย**” อาจพิจารณามิติการขับเคลื่อนของกองทัพแคนาดาตามที่นำเสนอไว้ในหัวข้อ “**ผู้จัดทำและลักษณะนโยบายความเท่าเทียมทางเพศ**” โดยมอบหมายความรับผิดชอบให้ส่วนราชการของกองทัพไทยตามมิติการขับเคลื่อนดังกล่าว ทั้งนี้ ความรับผิดชอบควรดำเนินการใน 2 ระดับ คือ นโยบายของกองทัพไทย และหน่วยปฏิบัติ โดยมีข้อเสนอแนะดังนี้

3.1 โดยอาจกำหนดให้สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม เป็นฝ่ายเลขารับผิดชอบการจัดตั้งและสนับสนุนการดำเนินงานของ “**คณะทำงานจัดทำนโยบายและกำกับดูแลความเท่าเทียมทางเพศกระทรวงกลาโหม**” ที่รวมถึงหน้าที่ของคณะทำงานในการจัดทำและกำกับดูแล “**แผนการขับเคลื่อนนโยบายส่วนราชการ (Enterprise Architecture: EA)**” ภายใต้กระทรวงกลาโหมซึ่งอาจใช้มิติการขับเคลื่อนตามหัวข้อ “**ผู้จัดทำและลักษณะนโยบายความเท่าเทียมทางเพศ**” ซึ่งกองบัญชาการกองทัพไทย และเหล่าทัพ ควรจัดตั้งคณะทำงานในระดับเหล่าทัพเช่นกัน

และควรมอบหมายให้กรมกำลังพลในแต่ละเหล่าทัพเป็นฝ่ายเลขารับผิดชอบการจัดตั้งและสนับสนุนการดำเนินงานของคณะทำงานดังกล่าว ทั้งนี้ กรมพระธรรมนูญ สำนักงานจเรทหารทั่วไป กรมจเรทหาร และกรมจเรของแต่ละเหล่าทัพ รับผิดชอบในฐานะผู้เชี่ยวชาญด้านกฎหมายและระเบียบการปฏิบัติราชการ สนับสนุนข้อมูลให้คณะทำงานดังกล่าว

3.2 กรมกำลังพลทหารและกรมกำลังพลของแต่ละเหล่าทัพ มีหน้าที่ในการปกครองและสนับสนุนความรู้ความชำนาญด้านเพศ (Gender) ให้กับกำลังพล และจัดให้มี “ที่ปรึกษาด้านเพศ (Gender Advisor: GENAD)” ในส่วนราชการระดับสำนักงานขึ้นไป และ “ผู้ประสานงานด้านเพศ (Gender Focal Point)” ในระดับต่ำกว่าสำนักงานจนถึงระดับกองพัน และสนับสนุนการสร้าง “เครือข่ายผู้ประสานงานด้านเพศ (Gender Focal Point Network)” ของหน่วยงานในกระทรวงกลาโหม

3.3 กรมพระธรรมนูญ สำนักงานจเรทหารทั่วไป กรมจเรทหาร และกรมจเรของแต่ละเหล่าทัพ มีหน้าที่ดำเนินการทั้งในมิติด้านกฎหมายและวินัยทหาร และการจัดทำและขับเคลื่อน “กลยุทธ์การป้องกันการล่วงละเมิดทางเพศ” ซึ่งสามารถร้องขอการสนับสนุนคำแนะนำและข้อมูลจาก GENAD และ Gender Focal Point ที่เกี่ยวข้องได้

3.4 อาจจัดตั้งหน่วยงานใหม่ ดังนี้

3.4.1 สำนักงานที่มีการดำเนินงานในรูปแบบคล้ายกับ “สำนักงานผู้ชำนาญการด้านแนวปฏิบัติและวัฒนธรรม (Chief of Professional Conduct and Culture: CPMC)” ของแคนาดา ซึ่งเป็นศูนย์กลางการขับเคลื่อนแผน GBA Plus EA ของส่วนราชการที่เกี่ยวข้องกองทัพแคนาดา ซึ่งมีข้อดีในการมีหน่วยงานเฉพาะที่เชี่ยวชาญด้านเพศซึ่งควบคู่ไปกับวัฒนธรรมองค์กรและให้ถึงตามมาตรฐานกำลังพลที่กองทัพต้องการ

3.4.2 “ศูนย์ตอบสนองการถูกล่วงละเมิดทางเพศ (Sexual Misconduct Response Centre)” หรือเป็นส่วนราชการภายใต้กรมกำลังพลทหาร และกรมกำลังพลของแต่ละเหล่าทัพ

3.4.3 “ศูนย์ Sexual Misconduct Support and Resource Centre (SMSRC)” ที่อาจเป็นส่วนหนึ่งภายใต้กรมกำลังพลทหาร และกรมกำลังพลของ

แต่ละเหล่าทัพ

4. “การมี GENAD และ Gender Focal Point ในกองทัพ”

4.1 การสนับสนุนความหลากหลายเหตุผลหลักคือหากนโยบายส่งเสริมความเท่าเทียมทางเพศมีนัยยะถึงการไม่ลดคุณค่าของเพศอื่น หากทุกเพศสภาพมีขีดความสามารถตามมาตรฐานที่กองทัพต้องการ ดังนั้น ทุกเพศสภาพดังกล่าวสามารถปฏิบัติหน้าที่ GENAD และ Gender Focal Point ได้ ไม่ใช่ผูกขาดความเท่าเทียมทางเพศไว้กับเพศหนึ่ง ซึ่งหากปฏิบัติเช่นนั้นอาจนำมาซึ่งผลลัพธ์เชิงลบดังที่กล่าวไว้ในหลักคิดของความเท่าเทียมทางเพศที่ต้องคำนึงถึงการไม่ลดคุณค่าของเพศอื่น

4.2 ด้วยความละเอียดอ่อนของหัวข้อในการปฏิบัติงานที่ก่อให้เกิดความขัดแย้งภายในสังคมหรือองค์กรได้โดยง่าย การคัดสรรบุคคลปฏิบัติหน้าที่ดังกล่าวจึงควร

4.2.1 ดำเนินการด้วยความเข้มงวดอย่างมาก ซึ่งอาจใช้คุณสมบัติการคัดสรรตามหัวข้อ “ผู้จัดทำและลักษณะนโยบายความเท่าเทียมทางเพศ”

4.2.2 ควรมีการทดสอบความเหมาะสมในการดำรงตำแหน่งเป็นระยะ

4.2.3 ควรมีค่าตอบแทนการปฏิบัติหน้าที่อย่างเหมาะสมเพื่อเป็นแรงจูงใจให้กำลังพลและเพิ่มทางเลือกในการคัดสรร

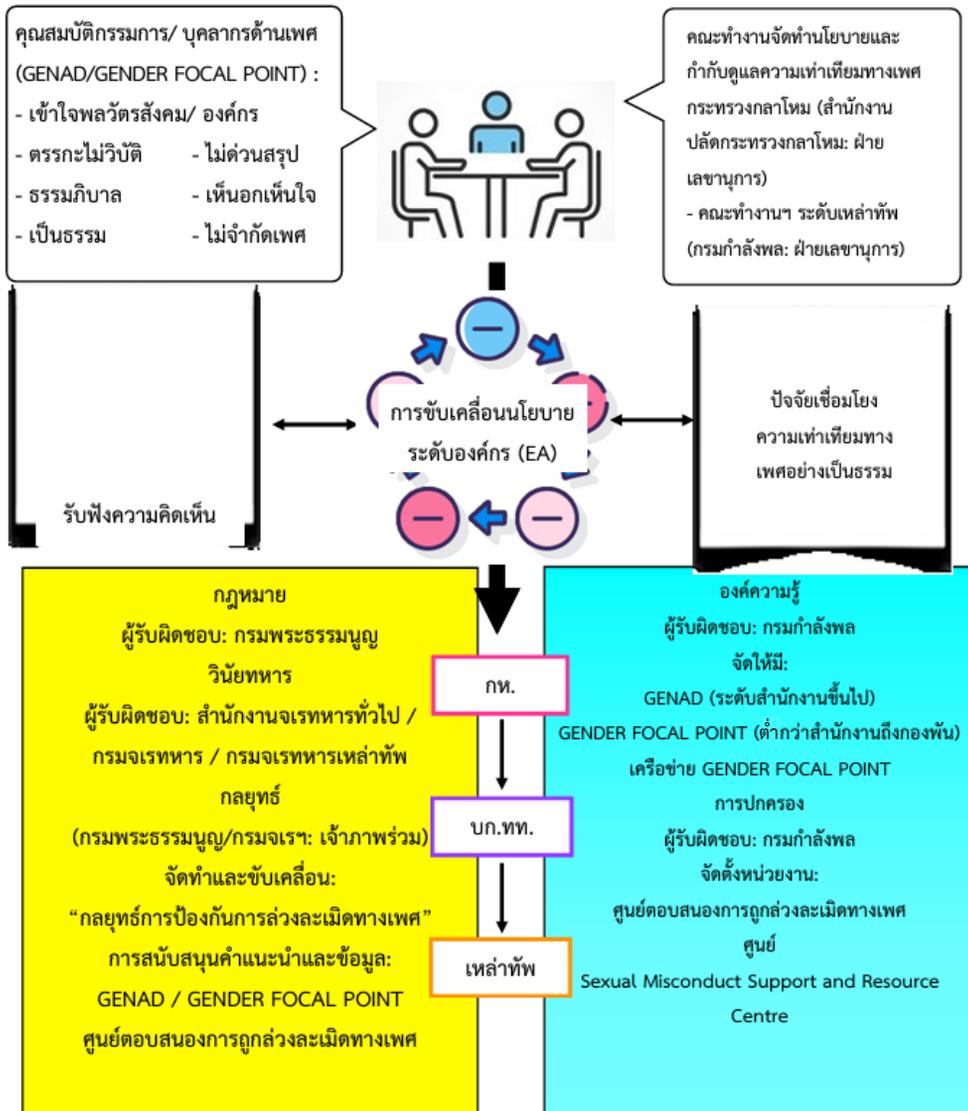
4.2.4 ควรได้รับการตรวจสอบการปฏิบัติหน้าที่จากหน่วยงานกลางหรือหน่วยงานกำกับดูแลให้เป็นที่ประจักษ์ เนื่องจากเหตุผล เช่น หน้าที่หนึ่งของ GENAD และ Gender Focal Point คือการให้คำแนะนำตรงต่อผู้บังคับบัญชา จึงอาจเกิดความเสี่ยงในการขึ้นไต่ถามวาระของผู้ให้คำแนะนำหากตั้งอยู่บนความท้าทายต่อหลักคิดของความเท่าเทียมทางเพศที่ต้องคำนึงถึงการไม่ลดคุณค่าของเพศอื่นและมิฉวยโอกาสส่วนบุคคล และ GENAD และ Gender Focal Point ไม่ควรเป็นฝ่ายสร้างความแตกแยกภายในหน่วยเสียเอง เป็นต้น

4.3 Gender Focal Point มุ่งมั่นในการลดปัญหาการล่วงละเมิดทางเพศ การใช้ประเด็นทางเพศในทางมิชอบกระหนาบสิทธิอันชอบธรรมของผู้ถูกระงับ ไม่ควรมีส่วนดำเนินการหรือสนับสนุนเพื่อส่งเสริมผลประโยชน์ของบุคคล

หรือเพศใด และไม่ควรปฏิบัติตนเป็น Moral/Cultural police หรือ PC/SC เสียเอง

4.4 พึงระลึกว่า GENAD และ Gender Focal Point เป็นเครื่องมือสื่อสารทางยุทธศาสตร์ที่สำคัญ ซึ่งสามารถใช้ประโยชน์ได้ทั้งภายในและนอกองค์กร ดังนั้นการมีกลยุทธ์ในการแสวงหาการประชาสัมพันธ์หรือสร้างคุณค่า

ผ่านกิจกรรมโดยบุคคลดังกล่าวเป็นทางเลือกหนึ่งที่ควรในการพิจารณาอย่างยิ่ง โดยสรุปเป็นแผนภาพรายละเอียดจากข้อ “ผู้จัดทำและลักษณะนโยบายความเท่าเทียมทางเพศ”, “กลไกการจัดการสำหรับกองทัพไทย” และ “กรณี GENAD และ Gender Focal Point ในกองทัพ” รายละเอียดตามภาพที่ 3



ภาพที่ 3 แผนภาพสรุปแนวความคิดหัวข้อ “ผู้จัดทำและลักษณะนโยบายความเท่าเทียมทางเพศ”, “กลไกการจัดการสำหรับกองทัพไทย” และ “กรณี GENAD และ Gender Focal Point ในกองทัพ”

ที่มา : ผู้เขียน

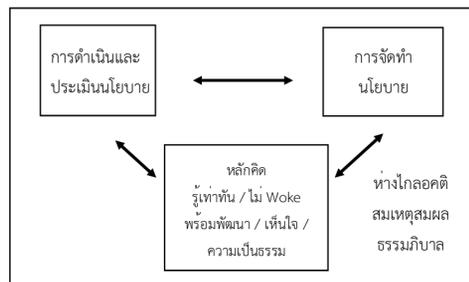
บทสรุป

การเปลี่ยนผ่านสู่ความเท่าเทียมทางเพศเป็นประเด็นที่ยังคงท้าทายต่อการบริหารจัดการของผู้กำหนดนโยบายทั้งในระดับประเทศและองค์กร จากการศึกษาประวัติศาสตร์การเดินทางอย่างยาวนานมากกว่าศตวรรษของประเทศแคนาดา ทำให้ทราบว่าไม่มีการเคลื่อนไหวสำเร็จได้โดยง่าย นัยยะคือทุกอย่างต้องอาศัยเวลาและเมื่อเกิดปัจจัยที่เหมาะสม วาระที่พยายามขับเคลื่อนจึงเกิดขึ้นเป็นผลสำเร็จ โดยความท้าทายของผู้จัดทำนโยบายไม่ได้อยู่ที่การเลียนแบบความสำเร็จจากตัวแบบ กลไก และวิธีการในอดีตและปัจจุบันของประเทศที่กำลังศึกษา แต่ควรเป็นการนำแบบอย่างที่ดีศึกษาดังกล่าว มาพัฒนาและปรับให้เข้ากับระบบ ตลอดจนบริบทของประเทศ สังคม หรือองค์กร

ไม่มีหลักประกันความสำเร็จใดหากประเทศและกองทัพไทยเลียนแบบทุกแนวคิด กลไก และวิธีการจัดการของประเทศแคนาดาทั้งหมด แล้วทำให้ความเท่าเทียมทางเพศเกิดขึ้นได้อย่างเป็นรูปธรรมในประเทศและกองทัพไทย ซึ่งหากมองด้วยสายตาแห่งความจริง ปัจจุบันประเทศต้นแบบดังกล่าว ยังคงต้องเผชิญความท้าทายด้านการรักษาระดับและพัฒนาสู่ความเท่าเทียมทางเพศเช่นเดียวกับนานาประเทศแตกต่างกันที่เป้าหมายความสำเร็จที่แต่ละประเทศคาดหวังไว้ มิเช่นนั้นบทรบความนี้คงไม่เกิดขึ้นเนื่องจากไม่มีกลไกการส่งเสริมความเท่าเทียมทางเพศของประเทศและกองทัพแคนาดาให้ศึกษาและนำเสนอ เพราะหากประเทศดังกล่าว มีความเท่าเทียมทางเพศอย่างสมบูรณ์ คงไม่จำเป็นต้องมีนโยบายและกลไกจัดการประเด็นดังกล่าวให้สิ้นเปลืองงบประมาณประเทศ ดังนั้น นโยบายและกลไกที่น่าสนใจ เช่น “Gender-based Analysis Plus: GBA Plus” ซึ่งประเทศแคนาดาดำเนินการในระดับประเทศ

“Gender-based Analysis Plus Enterprise Approach: GBA Plus EA” ซึ่งเป็นความคิดต่อยอดโดยกองทัพแคนาดา “ที่ปรึกษาด้านเพศ (Gender Advisor: GENAD)” “ผู้ประสานงานด้านเพศ (Gender focal point)” เป็นต้น เป็นประเด็นที่ควรประกอบศึกษาเพื่อการประยุกต์ใช้อย่างเหมาะสม กับนโยบายและกลไกที่จะเกิดขึ้นตามมาของประเทศและกองทัพไทย ดังที่ได้นำเสนอไปตามหัวข้อ “ผู้จัดทำและลักษณะนโยบายความเท่าเทียมทางเพศ”, “กลไกการจัดการสำหรับกองทัพไทย” และ “กรณี GENAD และ Gender Focal Point ในกองทัพ”

สุดท้ายนี้ ประโยชน์ที่ได้รับจากการศึกษาจากตัวแบบเชิงรูปธรรมประเทศแคนาดานั้นเป็นส่วนหนึ่ง หากแต่การศึกษาดังกล่าว ได้ผ่านการสังเคราะห์และสรุปออกมาโดยภาวะทางความคิดของผู้เขียน เป็นข้อเสนอในฐานะพลเมืองของประเทศและบุคลากรในกองทัพไทย ที่ปรารถนาให้การเดินทางสู่ความเท่าเทียมทางเพศเกิดขึ้นอย่างเป็นรูปธรรม สันติ และยังประโยชน์อย่างสมเหตุสมผลต่อทุกฝ่าย ซึ่งผู้จัดทำนโยบายควรเข้าใจว่า **“หลักคิดของความเท่าเทียมทางเพศที่ต้องคำนึงถึงการไม่ลดคุณค่าของเพศอื่น”** จึงควรมีความรู้เท่าทันวาระของผู้โน้มน้าวที่มีวาระแอบแฝงในการสนองประโยชน์ของตนหรือกลุ่มของตนซึ่งอาศัยการสร้างภาพชอบธรรมโดยใช้คนหมู่มากเป็นฉากก้ำบัง ไม่เป็นผู้ตื่นรู้เป็นพิษ พัฒนาความรู้ของตนโดยรอบด้านอยู่เสมอ มีความเห็นอกเห็นใจที่ไม่เป็นมิถิชาติ และมีความเป็นธรรม จึงทำให้การจัดทำ ตลอดจนการดำเนินและประเมินนโยบายความเท่าเทียมทางเพศ อยู่บนพื้นฐานของการห่างไกลอคติ สมเหตุสมผล และธรรมาภิบาล ซึ่งได้นำเสนอเป็นกรอบแนวคิดสำหรับบทความนี้ รายละเอียดตามภาพที่ 4



ภาพที่ 4 กรอบแนวคิดการจัดการเปลี่ยนผ่านเชิงนโยบายความเท่าเทียมทางเพศ
 ที่มา : ผู้เขียน

เอกสารอ้างอิง

- ฉัตร คำแสง. (2563). *ความแฟร์ในสังคมอยู่ตรงไหน*. สืบค้นเมื่อ 19 มิถุนายน 2024, จาก <https://www.the101.world/how-to-define-fairness/>
- ณัฐกรรณ์ เทวกุล. (2566, 8 สิงหาคม). *Wokeness Intersectionality Pyramid โครงสร้างจินตนาการกดขี่* [Online Video]. สืบค้นเมื่อ 19 มิถุนายน 2024, จาก <https://m.youtube.com/watch?v=eJMps5fLKLA>
- โตมร ศุขปรีชา. (2024). *ความโง่กับอำนาจทางการเมือง : เราต่างมีความโง่เป็นของตัวเอง*. สืบค้นเมื่อ 19 มิถุนายน 2024, จาก <https://www.the101.world/stupidity-and-political-power/>
- Buttigieg, J. (2011). Antonio Gramsci: Liberation begins with critical thinking. In C. H. Zuckert (Ed.), *Political philosophy in the twentieth century: Authors and arguments* (p. 44–58). Cambridge University Press. <https://doi.org/10.1017/CBO9781139028530.004>
- Cambridge dictionary. (2024). Grievance. Retrieved June, 19 2024 from <https://dictionary.cambridge.org/dictionary/english/grievance>
- Canada encyclopedia. (2020). *Famous Five*. Retrieved June, 19 2024 from <https://thecanadianencyclopedia.ca/en/article/famous-5>
- Canadian Defence Academy, Canadian Forces Leadership Institute. (2009). The Statement of Canadian Military Ethos Section 3: Canadian Values. *In Duty with Honour: The Profession of Arms in Canada* (p.30-31). Retrieved June, 19 2024 from <https://www.canada.ca/content/dam/dnd-mdn/documents/reports/2019/duty-with-honour-en.pdf>
- Canadian Human Rights Act, R.S.C. c. H-6 (1985).
- Celikates, R., & Jeffrey F. (2023). *Critical Theory (Frankfurt School)*. Retrieved June, 19 2024 from <https://plato.stanford.edu/archives/win2023/entries/critical-theory/>
- Dawkins, Sarah. (2024, April 17). Transgender Athletes: Majority of Elite Female Athletes Support Categorisation by Biological Sex, New Research Finds. *BBC*. Retrieved June, 19 2024 from <https://www.bbc.com/sport/68825896>
- Eichler, M. (2020). Gender and the Canadian Armed Forces: Does Change Mean Feminist Progress?. *Atlantis Journal*, 41(2), 3-8. Retrieved June, 19 2024 from <https://atlantisjournal.ca/index.php/atlantis/article/view/5545>
- Envision kindness. (2024). *Empathy and Fairness*. Retrieved June, 19 2024 from <https://www.envision-kindness.org/kindness-lab/empathy-and-fairness/>
- Gouliquer, L. (2011). *Soldiering in the Canadian Forces: How and Why Gender Counts!* (The Degree of Doctor of Philosophy). McGill University. Retrieved June, 19 2024 from <https://escholarship.mcgill.ca/concern/theses/t148fh453>
- Government of Canada. (2021). *March 2020 - Sexual Misconduct Response Centre, Executive Director, Dr. Denise Preston*. Retrieved June, 19 2024 from <https://www.canada.ca/en/department-national-defence/corporate/reports-publications/transition-materials/defence-101/2020/03/defence-101/smr.html>

- _____. (2022). *Elsie Initiative for Women in Peace Operations*. Retrieved June, 19 2024 from https://www.international.gc.ca/world-monde/issues_development-enjeux_developpement/gender_equality-egalite_des_genres/elsie_initiative-initiative_elsie.aspx?lang=eng
- _____. (2024). *Gender-Based Analysis plus*. Retrieved June, 19 2024 from <https://www.canada.ca/en/department-national-defence/corporate/reports-publications/departmental-plans/departmental-plan-2024-25/supplementary-information/gba-plus.html>
- Government of Canada, Statistics Canada. (2022). *Currently Serving Military Service Status, Age and Gender: Canada, Provinces and Territories, Census Metropolitan Areas and Census Agglomerations*. Retrieved June, 19 2024 from <https://www150.statcan.gc.ca/t1/tbl1/en/tv.action?pid=9810014101>
- Government of Canada, Veterans Affairs Canada. (2024a). *Pride in Service*. Retrieved June, 19 2024 from <https://www.veterans.gc.ca/en/remembrance/people-and-stories/pride-in-service>
- _____. (2024b). *Timeline*. Retrieved June, 19 2024 from <https://www.veterans.gc.ca/en/remembrance/those-who-served/women-veterans/timeline>
- Government of Canada, Women and Gender Equality Canada. (2024a). *Gender Equality Timeline*. Retrieved June, 19 2024 from <https://www.canada.ca/en/women-gender-equality/commemorations-celebrations/gender-equality-week/gender-equality-timeline.html>
- _____. (2024b). *What Is Gender-Based Analysis Plus*. Retrieved June, 19 2024 from <https://www.canada.ca/en/women-gender-equality/gender-based-analysis-plus/what-gender-based-analysis-plus.html#>
- _____. (2024c). *Women in Canadian History: A Timeline*. Retrieved June, 19 2024 from <https://www.canada.ca/en/women-gender-equality/commemorations-celebrations/womens-history-month/women-history-canada-timeline.html>
- Jiménez, N. (2022). *Against False Privilege*. Retrieved June, 19 2024 from <https://quillette.com/2022/07/30/against-false-privilege/>
- Kao, E. (2021). *Woke Gender*. Retrieved June, 19 2024 from <https://www.heritage.org/gender/commentary/woke-gender>
- Lighthouse forum. (2024). *Identity Politics*. Retrieved June, 19 2024 from <https://www.lighthouseforum.ca/identity-politics>
- Luk, J. (2024). *Why “Woke” Became Toxic*. Retrieved June, 19 2024 from <https://www.aljazeera.com/opinions/2021/6/24/what-is-woke-culture-and-why-has-it-become-so-toxic>
- Matthews, A. (2024). *Man Worried He Might Be “Woke” after Happily Using a Gender-Neutral Toilet without Realising*. Retrieved June, 19 2024 from <https://newsthump.com/2024/02/19/man-worried-he-might-be-woke-after-happily-using-a-gender-neutral-toilet-without-realising/>
- McCristall, P., & Baggaley, K. (2019). The Progressions of a Gendered Military: A Theoretical Examination of Gender Inequality in the Canadian Military. *Journal of Military, Veteran and Family Health*, 5(1), 119–26. Retrieved June, 19 2024 from <https://utppublishing.com/doi/10.3138/>

jmvfh.2017-0026

- Mott, C. (2022). *Woke Imperium: The Coming Confluence Between Social Justice and Neoconservatism*. Retrieved June, 19 2024 from <https://peacediplomacy.org/2022/06/27/woke-imperium-the-coming-confluence-between-social-justice-and-neoconservatism/>
- Packer, D., & Van Bavel, J. (2022). *The Myth of Tribalism*. Retrieved June, 19 2024 from <https://www.theatlantic.com/ideas/archive/2022/01/tribalism-myth-group-solidarity-prejudice-conflict/621008/>
- Pinch, F., MacIntyre, A., Browne, P., & Okras, A. (2006). *Challenge and change in the military : Gender and Diversity issues*. Kingston, Ontario: Canadian Defense Academy Press.
- Puttprasart, T. (2022). *Cancel Culture คืออะไร? ว่าด้วยข้อควรระวังในการเริ่มแบนผู้คน*. สืบค้นเมื่อ 19 มิถุนายน 2567, จาก <https://thematter.co/social/cancel-culture-questions/177546>
- Roper, C. (2024). Political Correctness (PC). Retrieved June, 19 2024 from <https://www.britannica.com/topic/political-correctness>
- Shepperd, J., Malone, W., & Sweeny, K. (2008). Exploring Causes of the Self-serving Bias. *Social and Personality Psychology Compass*, 2(2), 895–908. Retrieved June, 19 2024 from <https://compass.onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1111/j.1751-9004.2008.00078.x>
- Steil, B. (1994). Social Correctness Is the New Protectionism. *Foreign Affairs*, 73(1), 14–20. Retrieved June, 19 2024 from <https://www.foreignaffairs.com/articles/europe/1994-01-01/social-correctness-new-protectionism>
- Wherry, A. (2023, May 12). The Political Brawl over “woke” Is about Everything and Nothing. *CBC News*. Retrieved June, 19 2024 from <https://www.cbc.ca/news/politics/woke-trudeau-poilievre-1.6840196>