

แนวทางการส่งเสริมการจัดทำงบประมาณโดยคำนึงถึงมิติหญิงชายของสำนักงานงบประมาณ



สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ ภาควิชารัฐประศาสนศาสตร์
คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
ปีการศึกษา 2562
ลิขสิทธิ์ของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

The Possibility of Adoption of Gender Responsive Budgeting (GRB) by the Budget
Bureau of Thailand



An Independent Study Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements
for the Degree of Master of Public Administration in Public Administration

Department of Public Administration

FACULTY OF POLITICAL SCIENCE

Chulalongkorn University

Academic Year 2019

Copyright of Chulalongkorn University

หัวข้อสารนิพนธ์

แนวทางการส่งเสริมการจัดทำงบประมาณโดยคำนึงถึงมิติ

หญิงชายของสำนักงานงบประมาณ

โดย

น.ส.ศนิ อรัณยะพันธุ์

สาขาวิชา

รัฐประศาสนศาสตร์

อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก

ดร.วอกร พัวพันธ์สวัสดิ์

คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย อนุมัติให้รับสารนิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

คณะกรรมการสอบสารนิพนธ์

..... ประธานกรรมการ

(รองศาสตราจารย์ ดร.สิริพรรณ นกสวน สวัสดิ์)

..... อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก

(ดร.วอกร พัวพันธ์สวัสดิ์)

..... กรรมการ

(รองศาสตราจารย์ ดร.จักรกริช สังขมณี)

..... กรรมการ

(ดร.ศิริมา ทองสว่าง)

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
CHULALONGKORN UNIVERSITY

ศนิ อรัณยะพันธุ์ : แนวทางการส่งเสริมการจัดทำงบประมาณโดยคำนึงถึงมิติหญิงชาย
ของสำนักงบประมาณ. (The Possibility of Adoption of Gender Responsive
Budgeting (GRB) by the Budget Bureau of Thailand) อ.ที่ปรึกษาหลัก : ดร.วงอร
พั้วพันธ์สวัสดิ์

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแนวทางการส่งเสริมการจัดทำงบประมาณ
โดยคำนึงถึงมิติหญิงชาย (Gender Responsive Budgeting : GRB) ของสำนักงบประมาณ
ซึ่งเป็นหน่วยงานที่มีภารกิจในการจัดทำงบประมาณของประเทศไทย ในการศึกษาวิจัย
ใช้วิธีวิจัยเชิงคุณภาพ โดยศึกษาข้อมูลจากเอกสารงบประมาณ การสัมภาษณ์บุคลากร
จากกรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์
และการสัมภาษณ์เชิงลึกกับข้าราชการสำนักงบประมาณตั้งแต่ระดับปฏิบัติการไปจนถึงระดับ
อำนวยการสูง จำนวน 11 คน ประกอบด้วยบุคลากรที่เกี่ยวข้องในกระบวนการจัดทำงบประมาณ
3 ด้าน คือ ด้านการวางแผนงบประมาณ ด้านการจัดทำงบประมาณ และด้านการติดตาม
และประเมินผล

ผลการวิจัยพบว่า สำนักงบประมาณได้รับการผลักดันเชิงนโยบายในการส่งเสริม
การจัดทำงบประมาณโดยคำนึงถึงมิติหญิงชาย โดยอยู่ระหว่างการพัฒนาความร่วมมือระหว่าง
กรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว สำนักงบประมาณ และสำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจ
และสังคมแห่งชาติ ในการร่วมกันปรับปรุงแนวทางการจัดทำงบประมาณที่คำนึงถึงมิติหญิงชาย
และข้อมูลจำแนกเพศ สำหรับผลการวิจัยด้านทัศนคติพบว่า ข้าราชการสำนักงบประมาณมีทัศนคติ
เกี่ยวกับความเสมอภาคตามแนวคิดเสรีนิยม (Liberalism) ที่มองว่าหญิงและชายต่างสามารถ
แข่งขันกันเพื่อความสำเร็จทางสังคม ซึ่งมีความแตกต่างจากแนวคิดความเสมอภาคในการจัดทำ
งบประมาณโดยคำนึงถึงมิติหญิงชาย ที่เน้นการสร้างโอกาสให้กับผู้ด้อยโอกาสในมิติเพศภาวะ
ดังนั้นผู้วิจัยจึงเสนอแนวทางการส่งเสริมการจัดทำงบประมาณโดยคำนึงถึงมิติหญิงชาย
ของสำนักงบประมาณโดยดำเนินโครงการนำร่องที่นำแนวคิด GRB มาใช้ในการจัดทำงบประมาณ

สาขาวิชา รัฐประศาสนศาสตร์

ลายมือชื่อนิสิต

ปีการศึกษา 2562

ลายมือชื่อ อ.ที่ปรึกษาหลัก

6181013224 : MAJOR PUBLIC ADMINISTRATION

KEYWORD: Gender Responsive Budgeting, GRB, Gender Equality

Sani Aranyabandhu : The Possibility of Adoption of Gender Responsive Budgeting (GRB) by the Budget Bureau of Thailand. Advisor: Vong-on Phuaphansawat, Ph.D.

The objective of this research is to study the possibility of adoption of Gender Responsive Budgeting (GRB) by the Budget Bureau of Thailand, which is the core organization to prepare the budget of Thailand. This research used qualitative methodologies by storing data with in-depth interviews with the 11 Budget Bureau officers in different ranks, divided in 3 groups: Budget Planning, Preparing and Monitoring and Evaluation. Also, studying information from documents and storing data with interviews with officers from Department of Women's Affairs and Family Development were applied.

The results showed that the Budget Bureau was in the process of developing cooperation between the Budget Bureau, the Department of Women's Affairs and Family Development and the Office of the National Economic and Social Development Council to jointly conduct the GRB guidelines and gender data. In term of attitudes, the Budget Bureau officers showed some of liberal attitudes toward gender equality. Unlike GRB, the liberalism is to make the same opportunities for any gender. Therefore, the GRB pilot project was suggested to enhance the possibility of adoption GRB.

Field of Study: Public Administration

Student's Signature

Academic Year: 2019

Advisor's Signature

กิตติกรรมประกาศ

สารนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้โดยได้รับความอนุเคราะห์ช่วยเหลือจาก ดร. วงอร พัวพัน สวัสดิ์ ซึ่งเป็นอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ที่กรุณาให้คำปรึกษา พิจารณา และแนะแนวทางด้วยความเอาใจใส่อย่างดีเยี่ยมมาโดยตลอด รองศาสตราจารย์ ดร. สิริพรรณ นกสวน สวัสดิ์ ผู้เป็นประธานกรรมการสอบสารนิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร. จักรกริช สังขมณี ผู้เป็นกรรมการสอบสารนิพนธ์ ซึ่งให้ความรู้ คำแนะนำ ที่ทำให้สารนิพนธ์ฉบับนี้ได้รับการพัฒนาปรับปรุงให้ดียิ่งขึ้น ผู้วิจัยขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณผู้ให้ข้อมูลสำคัญทุกท่านที่ให้ความอนุเคราะห์ร่วมมือเป็นอย่างดี รวมถึงทุกคนที่ช่วยประสานงาน จนได้ความคิดเห็นอันมีค่าและข้อมูลที่เป็นประโยชน์อย่างมากต่อการศึกษาและพัฒนาต่อไป ขอขอบคุณน้อง ๆ รป.ม. รุ่นที่ 49 ที่คอยช่วยเหลือเกื้อกูล ผลักดัน และเป็นกำลังใจให้กันมาโดยตลอด รวมทั้งพี่ ๆ น้อง ๆ ส่วนวางแผนฯ ที่เข้าใจและช่วยเหลือในยามจำเป็นระหว่างการศึกษา สุดท้ายนี้ขอขอบพระคุณครอบครัวสำหรับกำลังใจและการสนับสนุนที่ผู้วิจัยได้รับเสมอมา

ศนิ อรัณยะพันธุ์



จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
CHULALONGKORN UNIVERSITY

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ค
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	ง
กิตติกรรมประกาศ.....	จ
สารบัญ.....	ฉ
1. บทนำ	1
1.1 วัตถุประสงค์ของงานวิจัย	1
1.2 คำถามงานวิจัย.....	2
1.3 ขอบเขตงานวิจัย	2
1.4 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	2
1.5 แนวความคิดเกี่ยวกับสตรีนิยม (Feminism).....	2
1.6 แนวคิดการจัดทำงบประมาณโดยคำนึงถึงมิติหญิงชาย (Gender Responsive Budgeting: GRB)	4
1.7 แนวคิดเกี่ยวกับการจัดทำงบประมาณโดยคำนึงถึงมิติหญิงชายในประเทศไทย	5
1.8 กระบวนการจัดการงบประมาณ.....	6
1.9 ขั้นตอนและแนวทางการดำเนินงานของการจัดทำงบประมาณโดยคำนึงถึงมิติหญิงชาย	7
1.10 ข้อมูลทั่วไปของสำนักงบประมาณ.....	8
2. กรอบแนวคิดการวิจัย.....	10
3. ระเบียบวิธีวิจัย.....	11
4. ผลการวิจัยและบทวิเคราะห์.....	13
4.1 ภาพรวมในการส่งเสริมการจัดทำงบประมาณโดยคำนึงถึงมิติหญิงชายของประเทศไทย	13
4.2 การผลักดันด้านนโยบาย	13

4.3 ปัญหา อุปสรรค และข้อคิดเห็นของการจัดทำงบประมาณโดยคำนึงถึงมิติหญิงชายในประเทศไทย	16
4.4 เครื่องมือในการจัดทำงบประมาณโดยคำนึงถึงมิติหญิงชาย	18
4.5 ความรู้ความเข้าใจและทัศนคติ.....	19
4.5.1 ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดทำงบประมาณโดยคำนึงถึงมิติหญิงชาย	19
4.5.2 การมองว่าไม่เป็นปัญหา.....	20
4.5.3 การมองว่าไม่เท่าเทียม	20
4.5.4 พร้อมที่จะสนองตอบนโยบาย.....	21
4.6 ภาวะย้อนแย้งนโยบาย (Policy Paradox).....	21
5. แนวทางการส่งเสริมการจัดทำงบประมาณโดยคำนึงถึงมิติหญิงชายของสำนักงานงบประมาณ	24
6. การขยายผลแนวทางการส่งเสริมการจัดทำงบประมาณโดยคำนึงถึงมิติหญิงชาย.....	26
บรรณานุกรม.....	27
ประวัติผู้เขียน.....	29

1. บทนำ

การจัดทำงบประมาณเป็นหนึ่งในเครื่องมือที่สำคัญของรัฐบาลในการวางแผนการจัดสรรทรัพยากรเพื่อการดำเนินงานที่ตอบสนองต่อความจำเป็นและความต้องการของคนในประเทศในมิติต่าง ๆ อาทิ วัย อาชีพ ความเป็นอยู่ ซึ่งการจัดทำงบประมาณโดยคำนึงถึงมิติหญิงชาย (Gender Responsive Budgeting: GRB) นั้นเป็นการจัดทำงบประมาณที่คำนึงถึงความจำเป็นและผลประโยชน์ที่แตกต่างกันของพลเมืองกลุ่มต่าง ๆ ในมิติเพศภาวะ มีจุดมุ่งหมายในการจัดสรรทรัพยากรให้มีความเสมอภาคเพื่อตอบสนองความต้องการของทุกคนในสังคมมากยิ่งขึ้น

การจัดทำงบประมาณโดยคำนึงถึงมิติหญิงชายได้รับการกล่าวถึงในฐานะเครื่องมือในการส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย โดยมีการเรียกร้องให้บูรณาการมุมมองมิติหญิงชายกับการตัดสินใจด้านงบประมาณในกระบวนการจัดทำนโยบายและโครงการ อันส่งผลให้เกิดความท้าทายต่อการนำการจัดทำงบประมาณโดยคำนึงถึงมิติหญิงชายมาใช้ในประเทศต่าง ๆ มากขึ้น ปัจจุบันการจัดทำงบประมาณโดยคำนึงถึงมิติหญิงชายได้รับความสนใจและเป็นที่ตระหนักกันอย่างกว้างขวางในหลายประเทศทั่วโลก โดยให้ความสำคัญในฐานะหนึ่งในเครื่องมือทางนโยบายในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในทางกลับกันการจัดทำงบประมาณโดยคำนึงถึงมิติหญิงชายก็เป็นเครื่องมือหนึ่งที่จะพัฒนาการจัดสรรงบประมาณให้มีประสิทธิภาพ ในมิติความต้องการทรัพยากรตามเพศภาวะ และลดความเหลื่อมล้ำของสังคมมากยิ่งขึ้น

ด้วยฐานะของหน่วยงานที่มีภารกิจในการจัดทำงบประมาณแผ่นดิน สำนักงานงบประมาณจึงเป็นหน่วยงานสำคัญที่จะทำให้เกิดการจัดทำงบประมาณโดยคำนึงถึงมิติหญิงชายของไทยในภาพรวม และการส่งเสริมการจัดทำงบประมาณโดยคำนึงถึงมิติหญิงชายของสำนักงานงบประมาณจะเป็นส่วนผลักดันในการดำเนินการดังกล่าว

1.1 วัตถุประสงค์ของงานวิจัย

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแนวทางการส่งเสริมการจัดทำงบประมาณโดยคำนึงถึงมิติหญิงชายของสำนักงานงบประมาณ

1.2 คำถามงานวิจัย

การส่งเสริมการจัดทำงบประมาณโดยคำนึงถึงมิติหญิงชายของสำนักงบประมาณมีแนวทางอย่างไร

1.3 ขอบเขตงานวิจัย

1. ศึกษาเอกสารงบประมาณที่เกี่ยวข้องในช่วงปีงบประมาณ พ.ศ. 2558 - 2564
2. การสัมภาษณ์บุคลากรของกรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์
3. สัมภาษณ์เชิงลึกจากบุคลากรของสำนักงบประมาณจำนวน 11 คน ประกอบด้วยบุคลากร ด้านการวางแผนงบประมาณ ด้านการจัดทำงบประมาณ และด้านการติดตามและประเมินผล

1.4 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. สามารถนำผลการวิจัยมาพัฒนาแนวทางการส่งเสริมการจัดทำงบประมาณโดยคำนึงถึงมิติหญิงชายของสำนักงบประมาณ
2. เพื่อส่งเสริมให้การจัดทำงบประมาณของประเทศไทยตอบสนองต่อความต้องการทรัพยากรตามเพศภาวะ
3. ทราบถึงทัศนคติในการจัดทำงบประมาณโดยคำนึงถึงมิติหญิงชายของบุคลากรของสำนักงบประมาณ

1.5 แนวความคิดเกี่ยวกับสตรีนิยม (Feminism)

การเคลื่อนไหวของอุดมการณ์สตรีนิยมเกิดขึ้นมาจากการเคลื่อนไหวของกลุ่มสตรีผิวขาวชนชั้นกลาง เพื่อเรียกร้องสิทธิทางกฎหมาย โดยเฉพาะสิทธิในการเลือกตั้งอย่างเท่าเทียมกันระหว่างหญิงกับชายในสังคมตะวันตก ช่วงทศวรรษที่ 1840 และ 1850 จนเกิดเป็นสัญลักษณ์แห่งการเคลื่อนไหวของสตรีนิยม ที่เรียกว่า “คลื่นลูกแรก” (“First Wave”) (ลาวัลย์ โปธิพัฒน์, 2554) การเคลื่อนไหวดังกล่าวยึดเยื่อมาจนกระทั่งต้นศตวรรษที่ 20 สตรีชาวตะวันตกจึงได้รับสิทธิในการเลือกตั้งเท่าเทียมกับบุรุษ โดย Mitchell (1971) (อ้างถึงใน นางเยาว์ เนาวรัตน์, 2561) สรุปแรงผลักดันที่ก่อให้เกิดการเคลื่อนไหวจนเกิดคลื่นลูกแรกไว้ 2 ประการ ประการแรกคือ ความทุกข์ยากที่ต้องเอาชีวิตรอดในสังคมอันมั่งคั่ง ซึ่งมีความเหลื่อมล้ำจากเพศภาวะ ชนชั้น และสีผิว โดยเฉพาะผู้ใช้แรงงานหญิงผิวดำ

แรงผลักดันอีกประการหนึ่งคือ อุดมการณ์เสรีนิยมเกี่ยวกับจิตวิญญาณ คุณค่าของความคิด ทัศนคติ และความยุติธรรม ที่กำลังแพร่หลายในสังคมตะวันตก

การเคลื่อนไหวของ “คลื่นลูกที่สอง” (“Second Wave”) ในสตรีนิยมเกิดขึ้นในทศวรรษ 1960 หลังสงครามโลกครั้งที่สองสิ้นสุดลงไม่นาน ขณะที่คลื่นลูกแรกมีจุดมุ่งหมายอยู่ที่การจัดอุปสรรคด้านกฎหมายที่ทำให้เกิดความเหลื่อมล้ำระหว่างหญิงชาย อาทิ สิทธิในการเลือกตั้ง กรรมสิทธิ์ในทรัพย์สิน คลื่นลูกที่สองได้ขยายขอบเขตการเคลื่อนไหวครอบคลุมในประเด็นที่กว้างขึ้น อาทิ ครอบครัว สถานะที่ทำงาน ความไม่เท่าเทียมกันโดยพฤตินัย เกี่ยวเนื่องไปจนถึงการเปลี่ยนแปลงบทบาทที่ถูกกำหนดโดยสังคม ส่วนหนึ่งของการเคลื่อนไหวในคลื่นลูกที่สองเป็นการเคลื่อนไหวที่เรียกว่า การปลดปล่อยสตรี (Woman’s Liberation Movement) อันมีจุดเริ่มต้นมาจากเหตุที่ผู้หญิงถูกเลือกปฏิบัติในสถานที่ทำงาน ถูกปิดกั้นโอกาสที่จะไปสู่งานหรือตำแหน่งที่ดีขึ้น และได้รับค่าจ้างไม่เท่าเทียมกับผู้ชาย จนนำไปสู่การเคลื่อนไหวเพื่อให้ผู้หญิงได้รับความเสมอภาค รวมไปถึงการยกระดับสิทธิมนุษยชนสำหรับคนทุกคน ขบวนการปลดปล่อยสตรีจึงมีจุดมุ่งหมายเพื่อเปิดโอกาสให้ผู้หญิงได้มีส่วนร่วมในสังคมถึงระดับการเมือง และไม่เพียงเท่านั้นแต่ยังต้องการท้าทายกรอบความคิด การลำดับชั้นชั้นในสังคมปิตาธิปไตย หรือสังคมนิยมชายเป็นใหญ่ ที่แทรกอยู่ในทุกอณูของชีวิต แม้กระทั่งชีวิตส่วนตัว ดังคำขวัญของแนวความคิดการปลดปล่อยสตรีที่ว่า “เรื่องส่วนตัวก็คือเรื่องการเมือง” (“The personal is the political”) เพื่อสะท้อนว่า การถูกกดขี่ข่มเหง ไม่ใช่เป็นเพียงเรื่องส่วนตัว แต่เป็นปัญหาที่ต้องได้รับการแก้ไขในระดับสาธารณะ

Bank (1981) (cited in Dominelli, 2002) ได้จำแนกสตรีนิยมในช่วงคลื่นลูกที่สอง กลุ่มหลัก ๆ ออกเป็นแนวเสรีนิยม (Liberal) แนวราдикаล (Radical) แนวสังคมนิยม (Socialist) และแนวมาร์กซิสต์ (Marxist) โดย Tong (1989) (cited in Dominelli, 2002) ได้เพิ่มการจำแนกกลุ่มสตรีนิยมผิวดำ (Black Feminism) ขึ้น แม้ว่าสตรีผิวดำจำนวนมากปฏิเสธชื่อเรียกดังกล่าวและเรียกกลุ่มตนเองว่า “Womanist” (Brown, 1990; Phillipson, 1992. cited in Dominelli, 2002) ขณะที่ ไชยรัตน์ กลั่นสกุล (2543) (อ้างถึงใน ลาวัลย์ โพธิ์พัฒน์, 2554) อธิบายถึงการจำแนกกลุ่มสตรีนิยม ดังนี้

1. สตรีนิยมแนวเสรีนิยม (Liberal Feminism) แนวคิดนี้พัฒนามาจากกลุ่มที่ต่อต้านระบบศักดินาหรือฐานะทางสังคมที่ถูกกำหนดมาแต่กำเนิด และได้รับอิทธิพลจากแนวคิดเสรีนิยม โดยเชื่อว่ามนุษย์มีความสามารถในการใช้เหตุผล เชื่อในความเป็นปัจเจกบุคคล และเห็นว่าความสามารถของบุคคลเป็นตัวกำหนดฐานะทางสังคม แนวคิดนี้เน้นไปที่การปลดปล่อยให้ผู้หญิงเป็นอิสระ ไม่ถูกจำกัดการเข้าถึงโอกาส มีสิทธิแข่งขันในสังคมอย่างเท่าเทียมกัน ทำให้เกิดความเสมอภาคระหว่างผู้หญิงและผู้ชายในสิทธิหลายประการ อาทิ สิทธิทางการศึกษา สิทธิทางการเมือง สิทธิทางการงานอาชีพ เป็นต้น

2. สตรีนิยมแนวสังคมนิยม (Socialist Feminism) แนวคิดนี้เริ่มจากการเคลื่อนไหวทางการเมืองโดยกลุ่มผู้หญิงในอังกฤษ ซึ่งได้รับอิทธิพลจากแนวคิดแบบมาร์กซิสต์ แบบสังคมนิยมแบบเหมาเจอตุง และแบบก้าวหน้า ความแตกต่างของแนวคิดนี้กับแนวคิดเสรีนิยม คือ ไม่เชื่อว่าการให้สิทธิทางกฎหมายจะทำให้ความเสียเปรียบทางกฎหมายและการเมืองของผู้หญิงหมดไป แต่เชื่อว่า

รากเหง้าของความแตกต่างระหว่างผู้หญิงกับผู้ชายอยู่ที่โครงสร้างทางเศรษฐกิจและสังคม จึงมุ่งไปที่การปฏิวัติทางสังคม ทั้งนี้ นักวิชาการบางส่วนรวมแนวคิดนี้กับแนวคิดมาร์กซิสต์ (Marxist) เข้าไว้ด้วยกัน เนื่องจากทั้งสองแนวคิดมีหลักการที่คล้ายกัน แต่แนวมาร์กซิสต์ได้มุ่งเน้นด้านเศรษฐกิจมากกว่า (Dominelli, 2002)

3. สตรีนิยมแนวราдикаล (Radical Feminism) ซึ่งนักวิชาการด้านสตรีนิยมของไทยเรียกแตกต่างกันไป อาทิ สตรีนิยมแนวสุดขั้ว สตรีนิยมแนวถอนรากถอนโคน หรือสตรีนิยมแนวรากเหง้า แนวคิดนี้ให้ความสำคัญเกี่ยวกับความแตกต่างทางเพศที่มีพื้นฐานมาจากสังคมแบบปิตาธิปไตย โดยเชื่อว่าการกดขี่ทางเพศเป็นการกดขี่ที่เป็นพื้นฐานสำคัญที่สุดในสังคม มากกว่าการแบ่งชนชั้นหรือการเหยียดเชื้อชาติ ดังนั้นเป้าหมายของสตรีนิยมแนวราдикаลคือความเสมอภาค ทำลายระบบเพศภาวะที่เป็นเสมือนชนชั้นระหว่างผู้หญิงกับผู้ชาย

4. สตรีนิยมแนวอื่น ๆ (Other Possibilities Feminism)

4.1 สตรีนิยมแนวรัฐสวัสดิการ (Welfare Feminism) แนวคิดนี้ให้ความสำคัญเกี่ยวกับสวัสดิการที่มอบให้กับผู้หญิง รวมทั้งการปรับปรุงกฎหมายและสิทธิส่วนบุคคลที่มีผลต่อผู้หญิง ในฐานะมารดา ภรรยา ครอบครัว หรือแรงงาน เป็นต้น

4.2 สตรีนิยมผิวดำ (Black Feminism) แนวคิดสตรีนิยมผิวดำเริ่มต้นมาจากการถูกเหยียดผิว โดยเฉพาะคนผิวดำที่ถูกกดขี่กีดกันทางสังคม และเหยียดซ้ำด้วยภาวะเพศหญิง รวมทั้งยังถูกแบ่งชนชั้นแม้กับนักสตรีนิยมเอง ซึ่งจะให้โอกาสกับสตรีผิวดำมากกว่า เช่น ในการรับทุนการศึกษา (Dominelli, 2002) เช่นเดียวกับสตรีนิยมในประเทศโลกที่สาม ซึ่งผู้หญิงถูกกดขี่ในสังคมที่ผู้ชายเป็นใหญ่ และยังถูกกดขี่จากประเทศที่พัฒนาแล้ว จนกลายเป็นการถูกกดขี่ซ้ำซ้อน เช่นเดียวกับสตรีผิวดำ

1.6 แนวคิดการจัดทำงบประมาณโดยคำนึงถึงมิติหญิงชาย (Gender Responsive

Budgeting: GRB)

แนวคิดการจัดทำงบประมาณโดยคำนึงถึงมิติหญิงชายพัฒนามาจากความเข้าใจว่า นโยบายด้านเศรษฐศาสตร์มหภาค (Macroeconomic Policy) ส่งผลกระทบต่อความเสมอภาคระหว่างหญิงชายในด้านต่าง ๆ เช่น ด้านรายได้ สุขภาพ การศึกษา โภชนาการ รวมไปถึงมาตรฐานชีวิต ให้ดีขึ้นหรือแย่ลงได้ (Budlender et al, 2002 อ้างถึงในถวิลวดี บุรีกุล, 2561) โดย เมทีนี พงษ์เวช (2549) อธิบายถึงการเชื่อมโยงเศรษฐกิจกับความเสมอภาคว่า นักเศรษฐศาสตร์บางกลุ่มมองว่าประเด็นความด้อยสภาพของผู้หญิงส่วนหนึ่งมาจาก การมองข้ามงานที่ผู้หญิงทำในครัวเรือนโดยไม่ได้รับค่าจ้าง จึงไม่ได้คิดรวมอยู่ในระบบเศรษฐกิจประเทศ หรือเท่ากับมองข้ามเศรษฐกิจภาคอภิปาล (Care Economy) ทั้งหมด

ด้านการศึกษาและพัฒนาเครื่องมือในการวิเคราะห์ GRB ได้มีผู้เสนอไว้หลายรูปแบบ สำหรับการวิเคราะห์ GRB ในภาพรวม โดย Elson (1997) (อ้างถึงใน ภาคภูมิ ฤกษ์เมธ, 2560) ได้เสนอเครื่องมือในการวิเคราะห์ GRB ไว้ 7 รูปแบบ ดังนี้ 1. การประเมินนโยบายที่คำนึงถึงมิติหญิงชาย (Gender Aware-policy Appraisal) 2. การประเมินผู้รับประโยชน์จำแนกเพศ (Gender-disaggregated Beneficiary Assessments) 3. การวิเคราะห์รายจ่ายสาธารณะที่กระทบต่อหญิงและชาย (Gender-disaggregated Public Expenditure Incidence Analysis) 4. การวิเคราะห์รายได้ภาครัฐที่กระทบต่อหญิงและชาย (Gender-Disaggregated Tax Incidence Analysis) 5. การวิเคราะห์งบประมาณแยกเพศตามการใช้เวลาในแต่ละวัน (Gender-disaggregated Analysis of the Impact of the Budget on Time Use) 6. กรอบนโยบายทางเศรษฐกิจระยะกลางที่คำนึงถึงมิติหญิงชาย (Gender-aware Medium-term Economic Policy Framework) 7. คำแถลงเชิงนโยบายที่คำนึงถึงมิติหญิงชาย (Gender-aware Budget Statement)

Budlender, Sharp & Allen (1998) (อ้างถึงในภาคภูมิ ฤกษ์เมธ, 2560) ให้ความหมายของการจัดทำงบประมาณโดยคำนึงถึงมิติหญิงชายว่า เป็นกระบวนการและเครื่องมือที่ใช้ในการประเมินผลกระทบจากงบประมาณของรัฐต่อผู้หญิงและผู้ชาย โดยเฉพาะในขั้นตอนการตรวจสอบงบประมาณของรัฐที่มีผลกระทบต่อผู้หญิงและเด็กหญิง ขณะที่ Budlender, Reyes, and Melesse (2006) กล่าวว่า การจัดทำงบประมาณโดยคำนึงถึงมิติหญิงชายเกี่ยวข้องกับการจัดสรรงบประมาณแผ่นดินให้กับผู้ที่มีความจำเป็นและมีความต้องการงบประมาณในกลุ่มทางสังคมที่แตกต่างกัน และ Chakraborty (2014) ได้นิยามการจัดทำงบประมาณโดยคำนึงถึงมิติหญิงชายไว้ว่า GRB เป็น การวิเคราะห์กระบวนการจัดทำงบประมาณทั้งกระบวนการผ่านเลนส์เพศภาวะ (Gender Lens) เพื่อชี้ให้เห็นถึงผลกระทบที่แตกต่างกันในมิติเพศภาวะ และแปลงภาวะผูกพันเชิงเพศภาวะเข้าเป็นภาวะผูกพันเชิงงบประมาณ จากแนวคิดและนิยามของ GRB ที่นักวิชาการต่างได้ให้ไว้ สามารถกล่าวโดยสรุปว่า GRB คือการจัดทำงบประมาณโดยวิเคราะห์ถึงความจำเป็นและความต้องการของแต่ละเพศภาวะ เพื่อให้ประชาชนทั้งหญิงและชายได้รับผลประโยชน์ของการจัดสรรงบประมาณอย่างเสมอภาค

1.7 แนวคิดเกี่ยวกับการจัดทำงบประมาณโดยคำนึงถึงมิติหญิงชายในประเทศไทย

กรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัวซึ่งเป็นหน่วยงานภาครัฐที่สำคัญในการส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างหญิงชายในประเทศไทย ได้นำแนวคิด GRB มาศึกษาและพัฒนาาร่างคู่มือร่วมกับมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ รวมทั้งทดลองนำร่างคู่มือการจัดทำงบประมาณที่คำนึงถึงมิติหญิงชาย

(ภาคภูมิ ฤกษ์เมธ & ศิกานต์ อีสสระชัยศ, 2558) ไปใช้ในหน่วยงานนำร่อง 2 แห่ง ได้แก่ กรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว (สค.) และสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (สกศ.) ควบคู่ไปกับการศึกษารูปแบบและแนวทางการผลักดันให้มีการจัดทำงบประมาณที่คำนึงถึงมิติหญิงชาย ในหน่วยงานภาครัฐ ผลจากการดำเนินโครงการทำให้ได้คู่มือ การจัดทำงบประมาณที่คำนึงถึงมิติหญิงชาย สำหรับหน่วยงานภาครัฐ ซึ่งมีการแจกจ่ายให้กับหน่วยงานต่าง ๆ ในปี 2559 และมีโครงการที่ได้รับการปรับปรุงให้มีการจัดทำงบประมาณที่คำนึงถึงมิติหญิงชาย จำนวน 5 โครงการ

นอกจากนี้ ภาคภูมิ ฤกษ์เมธ (2560) ยังได้ศึกษาแนวคิดของนักวิชาการเกี่ยวกับ GRB ทั้งนิยาม กระบวนการจัดทำ เครื่องมือที่ใช้ โดยจำแนกระดับการยอมรับ การนำมาใช้ และประโยชน์ของ GRB ออกเป็น 5 ระดับ ได้แก่ ระดับของการปฏิบัติตามพันธกรณีระหว่างประเทศ ระดับที่เน้นการส่งเสริมความเสมอภาคหญิงชายและการเสริมพลังแก่สตรี ระดับของการวิเคราะห์สถานการณ์ที่จำเป็นและเป็นอุปสรรคของกลุ่มเป้าหมาย ระดับธรรมาภิบาล และระดับการบริหารการพัฒนา จะเห็นได้ว่าที่ผ่านมามาประเทศไทย มีการจัดทำ GRB ในลักษณะอบรมให้ความรู้ และจัดทำ GRB ในเชิงศึกษางานวิจัยเป็นระยะ

สำหรับนโยบายที่เกี่ยวข้องกับการจัดทำงบประมาณโดยคำนึงถึงมิติหญิงชายในประเทศไทยนั้น ปรากฏในรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 ซึ่งกำหนดเรื่องสิทธิและเสรีภาพของประชาชนชาวไทย ซึ่งได้กล่าวถึงเรื่องความเท่าเทียมและงดเว้นการกระทำที่เป็นการเลือกปฏิบัติต่อบุคคล ในมาตรา 24 บุคคลเสมอภาคกันในกฎหมาย สิทธิและเสรีภาพ ได้รับการคุ้มครองตามกฎหมายเท่าเทียมกัน หญิงและชาย มีสิทธิเท่าเทียมกัน ไม่สามารถกระทำการเลือกปฏิบัติ เพราะความแตกต่างในเรื่องเพศ และสถานะของบุคคลอื่น ๆ ได้ และมาตรการที่กำหนดขึ้นเพื่อส่งเสริมให้บุคคลสามารถใช้สิทธิเสรีภาพได้เช่นเดียวกับบุคคลอื่น ไม่ถือเป็นการเลือกปฏิบัติ และปรากฏเด่นชัดในมาตรา 71 วรรค 4 ในการจัดสรรงบประมาณ รัฐพึงคำนึงถึงความจำเป็นและความต้องการที่แตกต่างกัน ของเพศ วัย และสภาพของบุคคล ทั้งนี้ เพื่อความเป็นธรรม

1.8 กระบวนการจัดการงบประมาณ

วงจรรงบประมาณ (Budget Cycle) เป็นกระบวนการจัดการงบประมาณที่ประกอบด้วยขั้นตอนการดำเนินงาน 5 ขั้นตอน ได้แก่

1. การทบทวนและการวางแผนงบประมาณ
2. การจัดทำงบประมาณ
3. การอนุมัติงบประมาณ
4. การบริหารงบประมาณ
5. การประเมินผล

ซึ่งสามารถแสดงเป็นแผนภาพ ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 แผนภาพแสดงวงจรงบประมาณ

1.9 ขั้นตอนและแนวทางการดำเนินงานของการจัดทำงบประมาณโดยคำนึงถึงมิติหญิงชาย

ดร. อรพินท์ สฟโชคชัย (2560) สรุปลขั้นตอนและแนวทางการดำเนินงานของ GRB ไว้ 3 ขั้นตอน ประกอบด้วย 1. การวิเคราะห์ GRB 2. การปรับเปลี่ยนนโยบายและงบประมาณ 3. บูรณาการ GRB ในกระบวนการวางแผนและการจัดทำงบประมาณทั้งระบบ โดยดำเนินการขนานไปกับการจัดทำงบประมาณแบบปกติ จากนั้นจึงนำมาบูรณาการกับวงจรงบประมาณที่เป็นอยู่ เริ่มจากการวิเคราะห์มิติหญิงชายจากฐานข้อมูลจำแนกเพศที่หน่วยงานเก็บรวบรวมในแต่ละขั้นตอนของการจัดทำงบประมาณ ตั้งแต่การวางนโยบายและยุทธศาสตร์ของการจัดทำงบประมาณโดยคำนึงถึงมิติหญิงชาย ในขั้นตอนการทบทวนและวางแผนงบประมาณ การวิเคราะห์โครงการที่เสนอขอและจัดสรรงบประมาณโดยคำนึงถึงมิติหญิงชายในขั้นตอนการจัดทำงบประมาณ การวิเคราะห์โครงการในขั้นตอนการอนุมัติงบประมาณ การบริหารงบประมาณให้เป็นไปตามแผน รวมไปถึงการประเมินผลว่าได้ผลอย่างไร ตรงตามวัตถุประสงค์และตัวชี้วัดที่กำหนดหรือไม่

1.10 ข้อมูลทั่วไปของสำนักงานงบประมาณ

สำนักงานงบประมาณเป็นส่วนราชการที่มีฐานะเทียบเท่ากรม สังกัดสำนักนายกรัฐมนตรี เป็นหน่วยงานกลางที่ทำหน้าที่จัดทำงบประมาณแผ่นดินเพื่อเสนอนายกรัฐมนตรี คณะรัฐมนตรี พิจารณานอมนัดก่อนที่รัฐบาลจะนำเสนอรัฐสภา เพื่อพิจารณานอมนัดให้ประกาศใช้เป็นพระราชบัญญัติ งบประมาณรายจ่ายประจำปีต่อไป

วิสัยทัศน์ : สำนักงานงบประมาณเป็นหนึ่งในกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนนโยบายรัฐบาลที่ทันสมัย และเชื่อถือได้

- พันธกิจ :
1. เสนอแนะและให้คำปรึกษาแนะนำในด้านการงบประมาณแก่รัฐบาล และหน่วยงานภาครัฐ
 2. จัดทำงบประมาณรายจ่ายที่สนองต่อนโยบายและเป้าหมายนโยบายของรัฐบาล โดยคำนึงถึงวินัยทางการคลัง และเสถียรภาพทางเศรษฐกิจ
 3. บริหารจัดการงบประมาณ เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดและคุ้มค่า ให้บรรลุเป้าหมายผลสัมฤทธิ์ของงานตามแผนที่กำหนดไว้
 4. ติดตามประเมินผลและรายงานผลความสำเร็จของการดำเนินงานจากการใช้จ่ายงบประมาณของส่วนราชการและรัฐวิสาหกิจ

บุคลากร : สำนักงานงบประมาณมีจำนวนบุคลากรทั้งสิ้น จำนวน 1,045 คน แบ่งเป็นหญิง จำนวน 716 คน ชาย จำนวน 329 คน

ตารางที่ 1 จำนวนบุคลากรของสำนักงานงบประมาณ จำแนกตามประเภทอัตรากำลัง

ประเภทอัตรากำลัง	หญิง (คน)	ชาย (คน)	รวม (คน)
ข้าราชการ	629	252	881
ลูกจ้างประจำ	34	49	83
พนักงานราชการ	53	28	81
รวม	716	329	1,045

* ข้อมูล ณ วันที่ 30 กันยายน 2562 (สำนักงานงบประมาณ, 2563)

การรับรู้เกี่ยวกับความเสมอภาคระหว่างหญิงชายของบุคลากรสำนักงานงบประมาณ

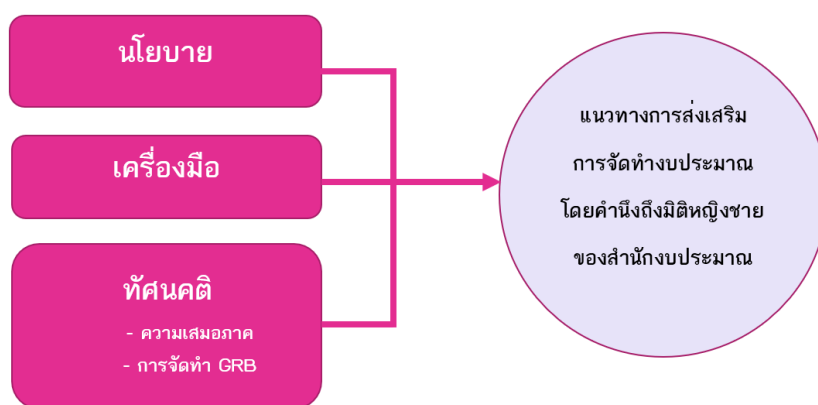
การรับรู้เกี่ยวกับความเสมอภาคระหว่างหญิงชายของบุคลากรสำนักงานงบประมาณปรากฏในการศึกษาเรื่องการรับรู้การส่งเสริมความเสมอภาคหญิงชายและการนำไปปฏิบัติของข้าราชการ

สำนักงานประมาณ (ศิรินทิพย์ สุวรรณรัตน์, 2560) ซึ่งพบว่า ข้าราชการสำนักงานประมาณมีการรับรู้ การส่งเสริมความเสมอภาคหญิงชายในระดับสูง โดยการรับรู้ดังกล่าวไม่สัมพันธ์กับปัจจัยส่วนบุคคล ของบุคลากรสำนักงานประมาณ



2. กรอบแนวคิดการวิจัย

การทบทวนวรรณกรรมและการศึกษาผลงานวิจัยสามารถสรุปปัจจัยในการจัดทำงบประมาณ โดยคำนึงถึงมิติหญิงชาย ได้แก่ นโยบายของรัฐบาลที่ส่งผลถึงการกำหนดทิศทางของประเทศ รวมไปถึง นโยบายด้านการงบประมาณ เครื่องมือในการจัดทำงบประมาณโดยคำนึงถึงมิติหญิงชาย อาทิ วิธีการต่าง ๆ ข้อมูลจำแนกเพศ ทักษะของผู้กำหนดนโยบายและผู้ปฏิบัติงานด้านการจัดทำงบประมาณ ประกอบให้เกิดกรอบแนวคิด ดังนี้



ภาพที่ 2 แผนภาพแสดงกรอบแนวคิดการวิจัย

3. ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยเรื่อง “แนวทางการส่งเสริมการจัดทำงบประมาณโดยคำนึงถึงมิติหญิงชายของสำนักงานงบประมาณ” เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ เพื่อศึกษาแนวทางการส่งเสริมการจัดทำงบประมาณโดยคำนึงถึงมิติหญิงชายของสำนักงานงบประมาณ โดยการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) เป็นข้อมูลเชิงคุณภาพและวิเคราะห์ผลจากข้อมูลเชิงคุณภาพ จากการเก็บรวบรวมข้อมูลใน 3 ลักษณะ ได้แก่

1. การรวบรวมข้อมูลจากเอกสารด้านบุคลากร วิธีการและขั้นตอนการจัดทำงบประมาณของสำนักงานงบประมาณ เพื่อศึกษาพื้นหลัง ปัจจัย และอุปสรรคในการจัดทำงบประมาณของสำนักงานงบประมาณ

2. การสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลจากบุคลากรของกรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ เพื่อศึกษาการดำเนินงานด้านการส่งเสริมการจัดทำงบประมาณโดยคำนึงถึงมิติหญิงชายในประเทศไทย

3. การสัมภาษณ์เชิงลึกจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญจำนวน 11 คน โดยคัดเลือกจากบุคลากรของสำนักงานงบประมาณที่เกี่ยวข้องโดยตรงในกระบวนการจัดทำงบประมาณ ประกอบไปด้วย บุคลากรด้านการวางแผนงบประมาณ ด้านการจัดทำงบประมาณ และด้านการติดตามและประเมินผลการใช้จ่ายงบประมาณที่ประกอบด้วยบุคลากรระดับต่าง ๆ ในสัดส่วนจำนวนเพศหญิงและชายที่ใกล้เคียงกับสัดส่วนเพศหญิงและชายบุคลากรทั้งหมดของสำนักงานงบประมาณ ดังนี้

ด้านการวางแผนงบประมาณ

บุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการวางแผนงบประมาณ ประกอบไปด้วยผู้บริหารของสำนักงานงบประมาณที่เป็นผู้กำหนดทิศทางการดำเนินการในภาพรวมของสำนักงานงบประมาณ และผู้ที่จัดทำนโยบายตลอดจนยุทธศาสตร์การจัดสรรงบประมาณในแต่ละปี ให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. 2661 - 2580) แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. 2561 - 2565) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560 - 2564) นโยบายและแผนระดับชาติว่าด้วยความมั่นคงแห่งชาติ (พ.ศ. 2560 - 2564) แผนการปฏิรูปประเทศ และนโยบายของรัฐบาล

ด้านการจัดทำงบประมาณ

บุคลากรด้านการจัดทำงบประมาณเป็นผู้ปฏิบัติงานหลักในขั้นตอนการจัดทำงบประมาณ โดยมีหน้าที่พิจารณาจัดสรรงบประมาณ ให้เป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบ มติคณะรัฐมนตรีที่เกี่ยวข้อง ภายใต้กรอบวงเงินตามยุทธศาสตร์การ จัดสรรงบประมาณที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. 2561 - 2580) แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. 2561 - 2565) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560 - 2564) นโยบายและแผนระดับชาติว่าด้วยความมั่นคงแห่งชาติ (พ.ศ. 2560 - 2564) แผนการปฏิรูปประเทศ และนโยบายของรัฐบาล

การติดตามและประเมินผล

บุคลากรของสำนักงานงบประมาณในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการติดตามและประเมินผลมีหน้าที่ติดตามการใช้จ่ายงบประมาณในภาพรวมของประเทศ รวมถึงการติดตามผลสัมฤทธิ์ตามตัวชี้วัดของหน่วยรับงบประมาณ

สรุปผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 รายละเอียดผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

ด้าน	ระดับ	จำนวน		
		หญิง	ชาย	รวม
1. การวางแผนงบประมาณ	ชำนาญการพิเศษ	1	1	2
	ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	1	0	1
2. การจัดทำงบประมาณ	อำนวยการสูง	1	0	1
	เชี่ยวชาญ	1	0	1
	ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	3	0	3
3. การติดตามและประเมินผล	ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	1	2	3
รวมทั้งสิ้น		8	3	11

4. ผลการวิจัยและบทวิเคราะห์

จากการวิเคราะห์เอกสาร ข้อมูล การสัมภาษณ์ และการสัมภาษณ์เชิงลึก สามารถแสดงผลการวิจัยได้ดังนี้

4.1 ภาพรวมในการส่งเสริมการจัดทำงบประมาณโดยคำนึงถึงมิติหญิงชายของประเทศไทย

แนวคิดการจัดทำงบประมาณโดยคำนึงถึงมิติหญิงชาย (Gender Responsive Budgeting: GRB) เริ่มเข้ามาสู่ประเทศไทยตั้งแต่ประเทศไทยร่วมลงนามรับรองปฏิญญาปักกิ่งและแผนปฏิบัติการเพื่อความก้าวหน้าของสตรี (Beijing Declaration and Platform for Action) เมื่อเดือนกันยายน พ.ศ. 2538 โดยเน้นการจัดสรรทรัพยากรที่มีอยู่ให้เข้าถึงผู้หญิงมากขึ้น และมีกลุ่มนักวิชาการด้านสตรีในประเทศไทยร่วมกันขับเคลื่อนแนวคิดนี้ ควบคู่ไปกับการส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศ อย่างไรก็ตามความพยายามดังกล่าวยังคงไม่มีผลอย่างเป็นทางการ จนกระทั่งปี พ.ศ. 2553 มีหน่วยงานภาครัฐในประเทศไทย 2 หน่วยงาน ได้แก่ กระทรวงสาธารณสุข และสำนักงานส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ อาสาเป็นหน่วยงานนำร่องในการดำเนินงานดังกล่าว ด้วยการผลักดันของสำนักงานกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ หรือชื่อเดิมของกรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว (สค.) ในสมัยนั้น แต่ยังไม่มีความก้าวหน้ามากนัก และไม่ได้ขยายผลไปสู่หน่วยงานอื่นอย่างจริงจัง อย่างไรก็ตาม กรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว มีการดำเนินการเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเรื่อง GRB ให้กับหน่วยงานภาครัฐผ่านเจ้าหน้าที่ศูนย์ประสานงานด้านความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย (Gender Focal Point : GFP) ของแต่ละหน่วยงานเป็นประจำทุกปี

4.2 การผลักดันด้านนโยบาย

4.2.1 ปัจจุบันแนวคิดเกี่ยวกับการจัดทำงบประมาณโดยคำนึงถึงมิติหญิงชายได้รับการบัญญัติไว้ในรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 มาตรา 71 วรรค 4 ที่ระบุว่า “ในการจัดสรรงบประมาณ รัฐพึงคำนึงถึงความจำเป็นและความต้องการที่แตกต่างกันของเพศ วัย และสภาพของบุคคล ทั้งนี้ เพื่อความเป็นธรรม...”

4.2.2 การกำหนดยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2561 - 2580) ด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม ในยุทธศาสตร์ที่ 4.3 การเสริมสร้างพลังทางสังคม ซึ่งมีแนวคิด

การสร้างความสำเร็จระหว่างเพศในยุทธศาสตร์ย่อยที่ 4.3.4 ส่งเสริมความเสมอภาค ทางเพศ และบทบาทของสตรีในการสร้างสรรค์สังคม โดยปรับเปลี่ยนทัศนคติและบทบาทเพศ เสริมสร้าง ความรู้ความเข้าใจและการยอมรับของสังคม ต่อเรื่องเพศภาวะและความเสมอภาคทางเพศ ส่งเสริม ให้ทุกเพศมีส่วนร่วมรับผิดชอบครอบครัวและร่วมกันพัฒนาสังคม ส่งเสริมความเข้มแข็งของสถาบัน ครอบครัว พัฒนาระบบสวัสดิการทางสังคมในสถานประกอบการเพื่อให้ทั้งชายและหญิงสามารถดูแล ครอบครัวได้อย่างสมดุลกับการทำงาน ส่งเสริมการสร้างประชากรรุ่นใหม่บนรากฐานของครอบครัว ที่มีคุณภาพ เพิ่มโอกาสของสตรีในการทำงาน เชิงเศรษฐกิจอย่างต่อเนื่อง ตลอดจนเพิ่มศักยภาพ ความรู้ความสามารถและภาวะผู้นำของสตรี เพื่อให้สามารถมีบทบาทในทางการเมืองและการบริหาร ทั้งในระดับสากล ระดับชาติและในระดับท้องถิ่นได้อย่างเหมาะสมและกว้างขวาง

4.2.3 ยุทธศาสตร์การจัดสรรงบประมาณงบประมาณรายจ่ายมีแนวคิดด้านการส่งเสริม ศักยภาพ บทบาทสตรี และสิทธิมนุษยชนทุกเพศภาวะ ปรากฏในยุทธศาสตร์การจัดสรรงบประมาณ รายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 และ พ.ศ. 2564 ยุทธศาสตร์ที่ 4 ด้านการสร้างโอกาส และความเสมอภาคทางสังคม โดยมีเนื้อความส่วนหนึ่งระบุถึงการส่งเสริมศักยภาพ บทบาทสตรี และสิทธิมนุษยชนให้ทุกเพศภาวะเป็นพลังในการขับเคลื่อนการพัฒนาสังคม ทว่ายังไม่มีรายละเอียด ที่ครอบคลุมถึงการจัดทำงบประมาณโดยคำนึงถึงมิติหญิงชาย

อย่างไรก็ตามจากการศึกษาการจัดทำงบประมาณในปีที่ผ่านมา ๆ มา พบว่าคู่มือ ปฏิบัติการจัดทำคำของบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 มีการกำหนดให้ส่วนราชการ ระบุแนวทางการดำเนินงานว่าเป็นการจัดทำงบประมาณที่คำนึงถึงมิติหญิงชายหรือไม่ แต่ไม่ปรากฏ การขยายผลหรือดำเนินการต่อเนื่องจากข้อมูลดังกล่าว

จะเห็นได้ว่าการผลักดันด้านนโยบายที่เกี่ยวข้องกับการจัดทำงบประมาณโดยคำนึงถึงมิติ หญิงชายที่ผ่านมายังคงเป็นไปในเชิงทฤษฎี ไม่มีการกำหนดให้หน่วยงานภาครัฐจัดทำ GRB ในเชิง ปฏิบัติ การดำเนินการที่เกี่ยวข้องกับการจัดทำงบประมาณโดยคำนึงถึงมิติหญิงชายจึงขึ้นอยู่กับ ฝ่ายปฏิบัติหรือหน่วยรับงบประมาณที่จะจัดทำแผนงาน/โครงการและจัดทำงบประมาณ GRB ของแต่ละ หน่วยงานด้วยตนเอง โดยยังไม่ปรากฏว่ามีการดำเนินการอย่างจริงจัง

4.2.4 กรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว สำนักงานงบประมาณ และสภาพพัฒนาการ เศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ อยู่ระหว่างการพัฒนาความร่วมมือในการร่วมกันปรับปรุงแนวทาง

การจัดทำงบประมาณ โดยคำนึงถึงมิติหญิงชายและข้อมูลจำแนกเพศเพื่อเสนอคณะรัฐมนตรี ตามมติ คณะกรรมการนโยบายและยุทธศาสตร์การพัฒนาสถานภาพสตรีแห่งชาติ หรือ กยส. ในคราวประชุม คณะกรรมการฯ ครั้งที่ 1/2563 เมื่อวันที่ 3 กุมภาพันธ์ 2563 (ผู้ให้ข้อมูล กรมกิจการสตรี และสถาบันครอบครัว, มิถุนายน 2563)

ความร่วมมือดังกล่าวจะเป็นการขับเคลื่อนกลไกเชิงงบประมาณ เพื่อผลักดันให้เกิด การจัดทำงบประมาณที่คำนึงถึงมิติหญิงชายในหน่วยงานภาครัฐ และพิจารณาร่างข้อเสนอแนะ แนวทางการส่งเสริม การจัดทำงบประมาณอย่างมีมุมมองมิติหญิงชาย รวมทั้งร่างเครื่องมือที่จะใช้ ในการตรวจสอบค่าของงบประมาณโครงการ/กิจกรรมที่คำนึงถึงมิติหญิงชาย หรือ GRB Check List และได้ดำเนินการให้ความรู้เรื่องแนวคิดเพศภาวะ ความสำคัญของ GRB แก่ผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้อง

4.2.5 การแต่งตั้งคณะทำงานเพื่อขับเคลื่อนการดำเนินการจัดทำงบประมาณที่คำนึงถึงมิติ หญิงชาย โดยให้พิจารณาเอกสาร ศึกษามาตรการ และกำหนดแนวทาง เพื่อผลักดันการดำเนินงาน เพื่อขับเคลื่อนการปฏิบัติตามรัฐธรรมนูญให้เกิดผลอย่างเป็นรูปธรรม ซึ่งมีองค์ประกอบคณะทำงาน ดังนี้

- (1) อธิบดีกรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว
- (2) รองอธิบดีกรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว
- (3) นางสาวอรพินท์ สฟโชคชัย
- (4) นางสาววันเพ็ญ สุวรรณวิสิฐ
- (5) นางรัตนา สัยยะนิฐิ์
- (6) ผู้แทนสำนักงานงบประมาณ
- (7) ผู้แทนสำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ

และให้กองส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศ กรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว เป็นฝ่าย เลขานุการ (ผู้ให้ข้อมูล กรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว, มิถุนายน 2563)

4.2.6 การเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดทำงบประมาณโดยคำนึงถึงมิติหญิง ชาย โดยกรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัวดำเนินการเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการ จัดทำงบประมาณโดยคำนึงถึงมิติหญิงชายให้กับหน่วยงานภาครัฐ ผ่านเจ้าหน้าที่ศูนย์ประสานงาน ด้านความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย (Gender Focal Point : GFP) เป็นประจำทุกปีอย่างต่อเนื่อง

นอกจากนี้อีกหน่วยงานหนึ่งที่มีส่วนผลักดันในการส่งเสริมความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดทำงบประมาณโดยคำนึงถึงมิติหญิงชาย ได้แก่ สถาบันพระปกเกล้า โดยจัดทำหลักสูตรการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง “การจัดทำงบประมาณที่คำนึงถึงมิติหญิงชายแบบมีส่วนร่วมสำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น” ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2561 และในปัจจุบันอยู่ระหว่างการพัฒนาเป็นหลักสูตรออนไลน์

สำหรับการเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดทำงบประมาณโดยคำนึงถึงมิติหญิงชายในสำนักงานประมาณนั้น ได้รับการส่งเสริมโดยการจัดสัมมนา ซึ่งเชิญวิทยากรมาบรรยายให้ความรู้ความเข้าใจ การส่งบุคลากรเข้าร่วมการสัมมนาเชิงปฏิบัติการในต่างประเทศเรื่อง Gender Budgeting (GB) ที่จัดโดยกองทุนการเงินระหว่างประเทศ (International Monetary Fund: IMF) ระหว่างวันที่ 26 – 28 มีนาคม 2561 ณ IMF South Asia Regional Training and Technical Assistance Center (SARTTAC) กรุงนิวเดลี สาธารณรัฐอินเดีย รวมไปถึงการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ภายในสำนักงานประมาณเกี่ยวกับสรุปประเด็นเรื่องการจัดทำงบประมาณ โดยคำนึงถึงมิติหญิงชาย จากการเข้าร่วมประชุมเชิงปฏิบัติการทางวิชาการด้านการงบประมาณ OECD Asian Senior Budget Officials Meeting ในการนำเสนอพัฒนาการด้านการงบประมาณ และการใช้จ่ายภาครัฐ เพื่อแลกเปลี่ยนประสบการณ์ด้านการจัดการงบประมาณ การปฏิรูป และแนวปฏิบัติที่เกี่ยวข้องระหว่างกลุ่มประเทศสมาชิกองค์การเพื่อความร่วมมือและการพัฒนาทางเศรษฐกิจ หรือ OECD (Organisation for Economic Co-operation and Development : OECD) และกลุ่มประเทศเอเชีย

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

4.2.7 กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์เป็นหน่วยงานนำร่องในการนำ GRB มาใช้ในการจัดทำงบประมาณประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 ซึ่งอยู่ระหว่างการดำเนินการตามข้อสั่งการของปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (ผู้ให้ข้อมูล กรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว, มิถุนายน 2563)

4.3 ปัญหา อุปสรรค และข้อคิดเห็นของการจัดทำงบประมาณโดยคำนึงถึงมิติหญิงชายในประเทศไทย

จากการดำเนินงานที่ผ่านมาของกรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัวพบว่า ปัญหาและอุปสรรคในการจัดทำงบประมาณโดยคำนึงถึงมิติหญิงชายในประเทศไทยที่สำคัญ ได้แก่

- 1) ความไม่ชัดเจนในระดับนโยบายของการนำหลักการ GRB มาประยุกต์ใช้ในการจัดทำงบประมาณภาครัฐ
- 2) บุคลากรและหน่วยงานภาครัฐต่าง ๆ ยังมีความเข้าใจที่ไม่ชัดเจนในเรื่องดังกล่าว

- 3) คู่มือแนวทางการปฏิบัติรวมถึงการพัฒนาเครื่องมือเพื่อการวิเคราะห์มิติหญิงชาย
ยังขาดความสมบูรณ์และการทำให้มีผลในเชิงปฏิบัติที่สอดคล้องกับบริบทของไทย
- 4) การจัดเก็บข้อมูลจำแนกเพศของหน่วยงานต่าง ๆ ยังไม่มีการดำเนินการ
อย่างต่อเนื่องและจริงจัง ขณะที่หลายประเทศพยายามผลักดันให้มีการนำ GRB
ไปใช้ในระบบงบประมาณ อาทิ สาธารณรัฐฟิลิปปินส์กำหนดให้มีการจัดสรร
งบประมาณไม่น้อยกว่าร้อยละ 5 ของวงเงินงบประมาณ ที่หน่วยงานได้รับ
จากรัฐบาลต้องจัดให้เป็นงบประมาณด้านบทบาทความสัมพันธ์หญิงชายกับ
การพัฒนา (Gender and Development)

ทั้งนี้การจัดทำงบประมาณโดยคำนึงถึงมิติหญิงชายในประเทศไทยจะมีผลอย่างเป็น
รูปธรรม รัฐบาลและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องต้องร่วมมือกันอย่างจริงจังจากการดำเนินการดังนี้

1. รัฐบาลต้องกำหนดให้การจัดทำงบประมาณโดยคำนึงถึงมิติหญิงชายเป็นหลักการ
สำคัญของนโยบายระดับประเทศ เพื่อสร้างความเสมอภาคและความสมดุล
ในการพัฒนาประเทศ
2. รัฐบาลส่งเสริมให้บูรณาการมิติเพศภาวะเข้าสู่กระแสหลักของการพัฒนาประเทศ
3. เสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเรื่องการจัดทำงบประมาณโดยคำนึงถึงมิติหญิงชาย
ให้กับหน่วยงานทุกระดับทั้งในส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่น
4. ส่งเสริมการนำแนวทางการจัดทำงบประมาณโดยคำนึงถึงมิติหญิงชายมาใช้
ในทุกระดับของการบริหารราชการแผ่นดิน เพื่อให้ประชาชนได้รับประโยชน์
สูงสุด และไม่เป็น การทิ้งใครไว้ข้างหลัง
5. พัฒนาเครื่องมือในการจัดทำงบประมาณโดยคำนึงถึงมิติหญิงชาย
6. ส่งเสริมให้ทุกหน่วยงานต้องมีการจัดเก็บข้อมูลจำแนกเพศ
7. จัดสรรทรัพยากรทั้งบุคลากรและงบประมาณเพื่อดำเนินการเรื่องนี้อย่างจริงจัง
8. สำนักงบประมาณปรับระบบงบประมาณของประเทศให้เป็นการจัดทำ
งบประมาณโดยคำนึงถึงมิติหญิงชาย โดยมีการทดลองนำร่องในทุกหน่วยงาน
9. มีการประเมินผลการดำเนินงานตามการจัดสรรงบประมาณแบบ GRB ว่า
ประชาชนได้รับประโยชน์อย่างแท้จริง หรือไม่เพียงใด

4.4 เครื่องมือในการจัดทำงบประมาณโดยคำนึงถึงมิติหญิงชาย

ผลจากการวิจัยพบว่า ข้อมูลจำแนกเพศเป็นองค์ประกอบที่สำคัญในการจัดทำงบประมาณโดยคำนึงถึงมิติหญิงชาย เนื่องจากเครื่องมือหรือวิธีการที่ใช้ในการวิเคราะห์ GRB ทุกรูปแบบจำเป็นต้องใช้ฐานข้อมูลจำแนกเพศในการวิเคราะห์

“...ทุกเครื่องมือทุกวิธีที่ใช้วิเคราะห์ GRB ฐานข้อมูลการจำแนกเพศคือสิ่งที่สำคัญมาก ๆ หากไม่มีตรงนี้คือจบเลย ไปต่อไม่ได้ ... ”

“...มีเครื่องมือเยอะแยะมากมาย เราจะใช้อันไหนก็เลือกมา... ”

(ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ นักวิเคราะห์งบประมาณชำนาญการ ด้านการติดตามและประเมินผล เพศชาย, เมษายน 2563)

ความสำคัญของข้อมูลจำแนกเพศทำให้อุปสรรคที่สำคัญประการหนึ่งในการจัดทำงบประมาณโดยคำนึงถึงมิติหญิงชาย คือ การเก็บรวบรวมข้อมูลจำแนกเพศ และหน่วยงานที่ต้องเก็บรวบรวมข้อมูลดังกล่าวคือหน่วยงานที่เป็นผู้รับผิดชอบโครงการ หรือหน่วยงานที่จัดทำค่าของงบประมาณมายังสำนักงานงบประมาณ อย่างไรก็ตามสำนักงานงบประมาณจะต้องประเมินผลในภาพรวม เพื่อที่จะสามารถวิเคราะห์ผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมายของยุทธศาสตร์การจัดสรรงบประมาณรายจ่ายต่อไป

สำหรับความพร้อมด้านเครื่องมือในการจัดทำงบประมาณโดยคำนึงถึงมิติหญิงชาย พบว่า ระบบงบประมาณอิเล็กทรอนิกส์ (e-Budgeting) สามารถรองรับการเชื่อมโยงและการจำแนกงบประมาณเป็นด้านต่าง ๆ ตามยุทธศาสตร์การจัดสรรงบประมาณ และรายงานผลของการจัดสรรงบประมาณในแต่ละมิติ เช่น แต่ละยุทธศาสตร์ได้รับการจัดสรรงบประมาณเท่าใด มีหน่วยงานใดหรือโครงการใดภายใต้ยุทธศาสตร์เหล่านั้นบ้าง อีกทั้งสามารถปรับปรุงรายละเอียดของการเชื่อมโยงยุทธศาสตร์ในแต่ละปีได้ ดังนั้นหากกำหนดให้มีการบันทึกข้อมูลในการจัดทำงบประมาณโดยคำนึงถึงมิติหญิงชาย สำนักงานงบประมาณจะมีระบบงานที่รองรับการจัดเก็บข้อมูลดังกล่าว

อย่างไรก็ตามจากการศึกษาฐานข้อมูลด้านงบประมาณพบว่า การบันทึกข้อมูลในระบบงบประมาณอิเล็กทรอนิกส์ของหน่วยรับงบประมาณในการจัดทำค่าของงบประมาณของโครงการต่าง ๆ ที่เชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์ชาติและยุทธศาสตร์การจัดสรรงบประมาณรายจ่าย อาจคลาดเคลื่อนจาก ความเป็นจริง หรือไม่ครอบคลุมวัตถุประสงค์ทุกด้านของโครงการ เนื่องจาก

1) อาจมีโครงการส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย ที่ไม่ได้จัดทำโดยหน่วยงานที่มีภารกิจโดยตรง (กรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว) เช่น สถาบันการศึกษาจัดฝึกอบรมหรือใช้

งบประมาณไปกับงานวิจัยด้านส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย ทำให้ข้อมูลงบประมาณในด้านนี้น้อยกว่าความเป็นจริง

2) ในโครงการหนึ่ง ๆ อาจมีวัตถุประสงค์หรือตัวชี้วัดได้หลายด้าน เช่น โครงการตรวจคัดกรองมะเร็งเต้านมสามารถตอบโจทย์ทั้งสาธารณสุข และ GRB

3) ในหน่วยงานหนึ่ง ๆ อาจมีภารกิจมากกว่า 1 ด้าน การนำงบประมาณของทั้งหน่วยงานมาเป็นงบประมาณด้านหนึ่ง ทำให้การคิดงบประมาณด้านนั้นมากกว่าความเป็นจริง ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับ การเชื่อมโยงงบประมาณของหน่วยงาน/โครงการกับยุทธศาสตร์หรือแผนแม่บทที่กำหนด

4.5 ความรู้ความเข้าใจและทัศนคติ

4.5.1 ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดทำงบประมาณโดยคำนึงถึงมิติหญิงชาย

จากการศึกษาพบว่า กลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญด้านนโยบายและยุทธศาสตร์เป็นผู้ที่มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับ GRB มากที่สุด เนื่องจากเป็นกลุ่มที่มีการติดตามและรายงานผลตามแผนยุทธศาสตร์ นโยบาย รวมไปถึงพันธกรณีนานาชาติ อาทิ เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals: SDGs) ที่มีความเกี่ยวข้องกับการงบประมาณ อย่างไรก็ตาม ผู้ให้ข้อมูลสำคัญส่วนใหญ่มีความเข้าใจเรื่อง GRB ค่อนข้างน้อย หรือเคยผ่านหูผ่านตาแต่ไม่เข้าใจว่าคืออะไร หรือความเสมอภาคแตกต่างจากความเท่าเทียมอย่างไร ดังการแสดงความคิดเห็นว่า

“... เราไม่ได้แบ่งแยกว่าใครชายใครหญิง แล้วไม่เสมอภาคตรงไหน... ถ้าจัดสรรให้ผู้ชายมากกว่า ถึงค่อยเรียกว่าไม่เสมอภาคหรือเปล่า” (ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ นักวิเคราะห์งบประมาณปฏิบัติการ ด้านการจัดทำงบประมาณ เพศหญิง, เมษายน 2563)

“...เหมือนจะรู้ แต่ก็ยังงงๆ อย่างสมมติให้งบสร้างถนน ทุกคนก็มีสิทธิ์ใช้ได้ทำไมต้องไปแยกเพศ” (ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ นักวิเคราะห์งบประมาณชำนาญการ ด้านการติดตามและประเมินผล เพศชาย, เมษายน 2563)

ทั้งนี้ผลการวิจัยดังกล่าวแตกต่างจากผลการศึกษาเรื่องการรับรู้การส่งเสริมความเสมอภาคหญิงชายของข้าราชการสำนักงบประมาณ (ศิรินทิพย์ สุวรรณรัตน์, 2560) ซึ่งพบว่าข้าราชการสำนักงบประมาณ มีการรับรู้การส่งเสริมความเสมอภาคหญิงชายในระดับสูง จึงอาจกล่าวได้ว่าบุคลากรสำนักงบประมาณรับรู้เกี่ยวกับการส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างหญิงชายทางสังคมได้ดี แต่ยังคงขาดความเข้าใจเกี่ยวกับการเข้าถึงทรัพยากรที่มีความซับซ้อนขึ้น

4.5.2 การมองว่าไม่เป็นปัญหา

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญส่วนใหญ่ยังคงมองไม่เห็นถึงความจำเป็นของการส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย เนื่องจากมองว่าปัจจุบันหญิงและชายได้รับโอกาสที่เท่าเทียมกันจากการที่ประเทศไทยไม่ได้ปิดกั้นหรือกำหนดเพศที่เข้ารับการศึกษา การรับการรักษา หรือการรับสมัครบุคคลเข้าทำงานในตำแหน่งต่าง ๆ

“...เรื่อง GRB นะ มาจากการเรียกร้องสิทธิสตรี ในต่างประเทศผู้หญิง โดนกดขี่ โดนห้ามโน่นห้ามนี่ อย่างในตะวันออกกลาง อินเดีย แต่ไทยให้ทุกอย่าง ของเราไม่มีปัญหาแต่เราต้องทำตามข้อตกลงใจ” (ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ นักวิเคราะห์ งบประมาณชำนาญการพิเศษ ด้านการจัดทำงบประมาณ เพศหญิง, พฤษภาคม 2563)

“...จริง ๆ ก็ไม่คิดว่าเรามีปัญหานะ พูดยาก เรื่องนี้ เพราะเราไม่ได้ไปปิดกั้นอะไร ...ลองมองในสำนักดูไม่เห็นจะมีอันไหนที่จะมาเรียกร้องว่าผู้ชายได้ผู้หญิงไม่ได้...” (ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ นักวิเคราะห์งบประมาณชำนาญการ ด้านการจัดทำงบประมาณ เพศหญิง, มีนาคม 2563)

“...เดี๋ยวนี้ ผู้หญิงทำร้ายร่างกายสามีด้วยซ้ำ...” (ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ นักวิเคราะห์ งบประมาณชำนาญการ ด้านการติดตามและประเมินผล เพศชาย, เมษายน 2563)

ความคิดเห็นดังกล่าวสอดคล้องกับงานวิจัยเกี่ยวกับการส่งเสริมความเสมอภาคหญิงชายในภาคราชการ ซึ่งค้นพบว่า การรับรู้เรื่องความเสมอภาคในภาพรวมของระบบราชการสะท้อนมุมมองจากฐานความคิดว่า ไม่มีความแตกต่างระหว่างหญิงชาย ทุกคนมีสิทธิเท่าเทียมกัน ความเสมอภาคระหว่างหญิงจึงไม่ถูกมองว่าเป็นปัญหา และไม่เชื่อมโยงภารกิจหลักกับเรื่องความเสมอภาคหญิงชาย (เมทินี พงษ์เวช, 2552)

4.5.3 การมองว่าไม่เท่าเทียม

ขณะที่ความคิดเห็นด้านหนึ่งมองว่าการจัดทำงบประมาณโดยคำนึงถึงมิติหญิงชายสามารถลดความเหลื่อมล้ำได้จากการเพิ่มโอกาสให้กับผู้หญิง อีกด้านหนึ่งกลับมองว่าเป็นการทำให้ไม่เท่าเทียม อาทิ การกำหนดสัดส่วนหญิงต่อชายในกิจกรรมต่าง ๆ ทำให้โอกาสแข่งขันด้านความสามารถไม่เป็นไปอย่างยุติธรรม ดังตัวอย่างความคิดเห็นว่า

“...จะน่าภูมิใจไหม ถ้าโดนบอกว่าเราไม่ได้ได้เพราะความสามารถ แต่เพราะผู้หญิงได้โควตามากกว่า...” (ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ นักวิเคราะห์งบประมาณชำนาญการ ด้านการจัดทำงบประมาณ เพศหญิง, เมษายน 2563)

“...ดูไม่ยุติธรรมนะ ถ้าเอาเพศมาเป็นตัวกำหนดทุกอย่าง แล้วอย่างอื่นล่ะ ไม่ต้องเอามาคิดด้วยเหรอ...” (ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ นักวิเคราะห์งบประมาณปฏิบัติการ ด้านการจัดทำงบประมาณ เพศหญิง, เมษายน 2563)

ความคิดเห็นเหล่านี้สอดคล้องกับแนวคิดสตรีนิยมแบบเสรีนิยมที่มุ่งเน้นความสามารถและทักษะของบุคคล โดยเห็นว่าหญิงและชายต่างสามารถแข่งขันกันเพื่อความสำเร็จทางสังคม แต่ต้องเปิดโอกาสให้มีการแข่งขันอย่างเท่าเทียมกัน ดังนั้นในทางกลับกันจึงอาจปฏิเสธการสร้างโอกาสที่เอื้อเอียงไปทางฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งด้วยเช่นเดียวกัน

4.5.4 พร้อมทั้งจะสนองตอบนโยบาย

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญทุกระดับ ทุกด้าน มองว่า การจัดทำงบประมาณโดยคำนึงถึงมิติหญิงชายจะเป็นภาระงานที่เพิ่มขึ้น แต่พร้อมที่จะปฏิบัติหากมีนโยบายให้ดำเนินการ และมองว่าหากต้องดำเนินการจริง สิ่งนี้อาจเป็นอุปสรรคหรือส่วนสำคัญในการดำเนินการ คือ การเก็บฐานข้อมูลจำแนกเพศ อันจะเป็นความรับผิดชอบของหน่วยรับงบประมาณซึ่งเป็นเจ้าของโครงการ

ทั้งนี้ผู้ให้ข้อมูลสำคัญมีความคิดเห็นว่า หากหน่วยรับงบประมาณจัดทำคำของบประมาณโดยคำนึงถึงมิติหญิงชาย บุคลากรสำนักงบประมาณสามารถจัดทำ GRB ได้ตามแนวทางการจัดทำงบประมาณที่เสนอมาน โดยอาจจัดทำครั้งละ 1 - 2 โครงการ ซึ่งกำหนดตัวชี้วัดและเป้าหมายที่คำนึงถึงมิติหญิงชายเพิ่มขึ้นมา แต่หากมีการจัดทำในขอบเขตที่กว้างขึ้น เช่น แผนบูรณาการงบประมาณระหว่างหน่วยงาน จะเป็นภาระงานที่เพิ่มขึ้นมาก ด้วยข้อจำกัดด้านระยะเวลา จำนวนบุคลากร ข้อมูลและการประสานงานระหว่างหน่วยงาน

4.6 ภาวะย้อนแย้งนโยบาย (Policy Paradox)

จากผลการวิจัยด้านทัศนคติมีข้อค้นพบว่า ขณะที่แนวคิดการจัดทำงบประมาณโดยคำนึงถึงมิติหญิงชายเป็นการลดความเหลื่อมล้ำและช่วยให้เกิดความเสมอภาคในสังคมในมิติเพศภาวะ แต่ก็ทำให้เกิดข้อกังขาและความย้อนแย้งตามมาด้วยเช่นกัน

ประการแรก การจัดทำงบประมาณโดยคำนึงถึงมิติหญิงชายเอื้อเอียงให้กับเพศหญิงหรือไม่ ผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่า ทั้งใช่และไม่ใช่ สำหรับคำตอบว่า ใช่ สามารถอธิบายในแง่ที่ว่า แม้หลักการ ในการจัดทำงบประมาณโดยมองผ่าน Gender Lens เป็นการจัดสรรทรัพยากรอย่างเสมอภาค โดยจัดสรรทรัพยากรตามความต้องการของแต่ละเพศ มิใช่การนำทรัพยากรที่เดิม

จัดสรรให้เพศชาย ไปจัดสรรให้เพศหญิง แต่ถึงอย่างไรการจัดสรรงบประมาณโดยคำนึงถึงมิติหญิงชาย ก็ปฏิเสธไม่ได้ว่าเน้นให้เพศหญิงได้รับทรัพยากรอย่างเพียงพอ ส่วนคำตอบว่า ไม่ใช่ มาจากบริบทของการจัดสรรทรัพยากร ซึ่งดั้งเดิมนั้นเพศหญิงมักได้รับทรัพยากรที่ไม่เสมอภาคทัดเทียมเพศชาย อาทิ ค่าจ้าง การมีส่วนร่วมในสังคม และสิทธิเสรีภาพต่าง ๆ แม้แต่ในปัจจุบันยังคงมีการณรงค์ ให้มีการจ่ายค่าจ้างอย่างเสมอภาคระหว่างลูกจ้างหญิงและชายในประเทศต่าง ๆ ทั่วโลก รวมถึงในประเทศที่พัฒนาแล้ว เช่น สหรัฐอเมริกา สหราชอาณาจักร ตามที่ปรากฏใน Equal Pay Day Campaign (BPW International) ที่ริเริ่มโดย BPW International (International Federation of Business and Professional Women) หรือสหพันธ์สมาคมสตรีนักธุรกิจและวิชาชีพสากล ตั้งแต่ พ.ศ. 2552 โดยมีจุดประสงค์เพื่อการลดส่วนต่างของค่าจ้างที่ลูกจ้างหญิงและลูกจ้างชายได้รับในตำแหน่งเดียวกัน ดังนั้นการจัดสรรทรัพยากรที่เน้นเอียงให้กับเพศหญิงจึงเป็นการปรับสมดุลของความไม่เอียงที่มีอยู่เดิม ไม่เป็นการทำให้ผู้หญิงได้รับการจัดสรรงบประมาณมากกว่าผู้ชาย แต่เป็นการเสริมให้เพศหญิงได้ทรัพยากรมากขึ้นเพื่อให้เสมอภาคกับเพศชาย ซึ่งสอดคล้องกับแนวความคิดของหลักความเสมอภาค อันเป็นหลักการพื้นฐานตามรัฐธรรมนูญที่ประชาชนสามารถกล่าวอ้างสิทธิที่จะได้รับการปฏิบัติจากรัฐอย่างเท่าเทียมกัน (ภัทรดา เมฆานันท์, 2557) โดยความเท่าเทียมในที่นี้ตั้งอยู่บนพื้นฐานของจุดมุ่งหมายที่จะให้ประชาชนทุกคนได้รับความคุ้มครองในสิทธิและเสรีภาพ หลักความเสมอภาคจึงมีหลักเกณฑ์ว่าต้องปฏิบัติเหมือนกันต่อบุคคลที่เหมือนกันในสาระสำคัญ และต้องปฏิบัติต่างกันต่อบุคคลที่มีสาระสำคัญแตกต่างกัน ดังนั้นความแตกต่างของบุคคลจึงเป็นเหตุให้เกิดการปฏิบัติเพื่อยกระดับผู้ด้อยโอกาส และนำไปสู่การเลือกปฏิบัติที่เป็นธรรมมุ่งลดความเหลื่อมล้ำที่ดำรงอยู่ อย่างไรก็ตามหลักความเสมอภาคเองก็มีความย้อนแย้งอยู่ในตัวที่ว่า การเลือกปฏิบัตินั้นเป็นการขัดต่อหลักความเสมอภาค ดังกรณีเมื่อวันที่ 18 พฤศจิกายน 1982 ตุลาการรัฐธรรมนูญฝรั่งเศสมีข้อวินิจฉัยว่าการที่รัฐสภาตรากฎหมายกำหนดให้การเลือกตั้งสมาชิกสภาเทศบาลแบบบัญชีรายชื่อ จะมีผู้สมัครสมาชิกสภาเทศบาลเพศเดียวกันในบัญชีรายชื่อใดเกินกว่าร้อยละ 75 ไม่ได้ นั่นถือว่าขัดกับหลักความเสมอภาคที่บัญญัติไว้ในรัฐธรรมนูญ (สมคิด เลิศไพฑูรย์, 2543)

ประการที่สอง บริบทของการจัดสรรทรัพยากรที่เปิดโอกาสให้แต่ละเพศตามสัดส่วนเพศหญิงและเพศชายของกลุ่มเป้าหมาย เป็นการเปิดโอกาสสำหรับผู้ที่มีความพร้อมหรือไม่ หรือในแง่ของการคัดเลือกและแข่งขัน การกำหนดสัดส่วนของเพศที่เข้ารับการคัดเลือกหรือการเปิดโอกาสให้เพศหญิงมากกว่าจากจำนวนที่มากกว่า ทำให้เกิดการแข่งขันอย่างไม่เป็นธรรมหรือไม่ นอกจากนี้ยังอาจมีข้อครหาเกิดขึ้นในแง่ที่ว่า ผู้ได้รับการคัดเลือกที่เป็นหญิงไม่ได้รับคัดเลือกเพราะความสามารถ

ที่มากกว่า แต่เป็นเพราะได้รับโควตาหรือโอกาสที่มากกว่า และข้อครหานั้นก็เลยย้อนกลับมาบั่นทอนความภูมิใจของผู้ที่ได้รับการคัดเลือก อย่างนี้แล้วจึงเกิดเป็นข้อกังขาว่า หลักการวิเคราะห์งบประมาณทุกกระบวนการผ่าน Gender Lens สามารถใช้ได้ในทางปฏิบัติหรือไม่ หากใช้ Gender Lens หรือเลนส์เพศภาวะแล้ว มุมมองอื่นจะถูกบดบังหรือไม่ ข้อกังขาที่เกิดขึ้นนี้ส่งผลให้การจัดทำงบประมาณโดยคำนึงถึงมิติหญิงชายต้องพิจารณาด้วยความรอบคอบ เนื่องจากมีกลุ่มผู้รับผลประโยชน์ของการจัดสรรงบประมาณแตกต่างกันไม่เฉพาะมิติเพศภาวะ แต่ยังรวมถึงมิติอื่น ๆ เช่น วัย ศาสนา ภูมิภาค ฯลฯ ดังนั้นการจัดทำงบประมาณหนึ่ง ๆ ควรมีมุมมองในทุกมิติ ซึ่งผู้จัดทำงบประมาณอาจต้องใช้เลนส์เพศภาวะซ้อนไปกับเลนส์อื่น ๆ และพิจารณาบทสรุปของ ข้อขัดแย้งให้เกิดประโยชน์ต่อประเทศสูงสุด ดังที่ Stone (2012) กล่าวถึงการสร้างนโยบายที่เป็นผลมาจากความย้อนแย้ง โดยต้องเปรียบเทียบข้อโต้แย้งกับการตอบสนองจากสาธารณชน หรือการมองหลายด้านที่มีผลกระทบขัดแย้งกัน ทำให้การกำหนดนิยามของนโยบายสามารถเป็นได้หลายด้านในทิศทางตรงข้ามกัน ผู้ออกนโยบายจึงต้องพิจารณาผลกระทบของนโยบายบนพื้นฐานของความย้อนแย้ง

ในกระบวนการตัดสินใจเชิงนโยบายเกี่ยวกับการจัดทำงบประมาณก็เช่นเดียวกัน เมื่อการจัดทำงบประมาณโดยคำนึงถึงมิติหญิงชายตั้งอยู่บนพื้นฐานของความย้อนแย้ง ระหว่างการลดความเหลื่อมล้ำโดยการสร้างโอกาสให้กับเพศหญิงที่ถูกกดขี่ตามแนวคิด GRB กับความเท่าเทียมระหว่างหญิงและชายตามแนวคิดเสรีนิยมที่แสดงให้เห็นในทัศนคติของข้าราชการสำนักงานงบประมาณ ดังนั้นการส่งเสริมการจัดทำงบประมาณโดยคำนึงถึงมิติหญิงชาย จึงอาจใช้แนวทางที่ใช้พัฒนากระบวนการสร้างนโยบาย โดยการใช้เหตุผล การค้นหาค่านิยมร่วม และการเปรียบเทียบข้อโต้แย้ง เพื่อส่งเสริมการกำหนดนโยบาย GRB

5. แนวทางการส่งเสริมการจัดทำงบประมาณโดยคำนึงถึงมิติหญิงชายของสำนักงบประมาณ

จากผลการวิจัยด้านทัศนคติของข้าราชการสำนักงบประมาณที่จะเป็นส่วนสำคัญต่อการพัฒนากระบวนการ GRB ผู้วิจัยจึงเสนอแนวทางการส่งเสริมการจัดทำงบประมาณโดยคำนึงถึงมิติหญิงชายของสำนักงบประมาณ โดยเน้นไปที่การนำแนวทางการพัฒนากระบวนการสร้างนโยบายมาใช้เพื่อส่งเสริมทัศนคติเกี่ยวกับ GRB ด้วยการจัดทำโครงการนำร่อง ประกอบด้วย ความร่วมมือจาก 3 หน่วยงาน ได้แก่ 1) กรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว กระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ 2) หน่วยรับงบประมาณ และ 3) สำนักงบประมาณ เพื่อให้บุคลากรสำนักงบประมาณได้เข้าใจและเข้าถึงการจัดทำงบประมาณโดยคำนึงถึงมิติหญิงชายได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ตัวอย่างโครงการนำร่องการจัดทำงบประมาณโดยคำนึงถึงมิติหญิงชายสำหรับผู้ต้องขังในความรับผิดชอบของกรมราชทัณฑ์ เรือนจำ A :

ผู้วิจัยขอสมมติตัวอย่างการทำโครงการนำร่องสำหรับการจัดทำงบประมาณโดยคำนึงถึงมิติหญิงชายในการจัดทำงบประมาณค่าใช้จ่ายของผู้ต้องขังที่มีทั้งเพศหญิงและชาย ดังนี้

การทำ GRB สำหรับผู้ต้องขังในความรับผิดชอบของกรมราชทัณฑ์ เรือนจำ A :

1. เก็บข้อมูลจำนวนผู้ต้องขัง จำแนกเพศหญิงและชาย เพื่อเป็นฐานข้อมูลในการวิเคราะห์ความต้องการและงบประมาณที่จะนำมารองรับ
2. สสำรวจทรัพยากรที่มีอยู่เดิม เพื่อเป็นฐานข้อมูลทรัพยากรและใช้ในการเปรียบเทียบความต้องการทรัพยากรที่เพิ่มขึ้น
3. วิเคราะห์ความต้องการทรัพยากรของผู้ต้องขังแต่ละเพศ การวิเคราะห์ในขั้นตอนนี้สามารถใช้เป็นฐานข้อมูลสำหรับการดำเนินงานในปีต่อ ๆ ไปได้ โดยการวิเคราะห์ความต้องการทรัพยากรของผู้ต้องขังเพศหญิงหรือเพศชายต่อคนต่อปี
4. วิเคราะห์งบประมาณที่ใช้สำหรับผู้ต้องขังแต่ละเพศ ย้อนหลัง 3-5 ปี เนื่องจากจำนวนผู้ต้องขังแต่ละเพศอาจมีสัดส่วนแตกต่างกันในแต่ละปี การวิเคราะห์งบประมาณย้อนหลังจะทำให้ทราบค่าเฉลี่ยและประมาณการงบประมาณที่จะใช้ได้อย่างครอบคลุมมากขึ้น
5. วิเคราะห์ว่างบประมาณที่ได้กับความต้องการทรัพยากรสอดคล้องกันหรือไม่ รายการใดที่ควรจัดสรรเพิ่มขึ้นหรือลดลง

6. ปรับปรุงการจัดทำงบประมาณให้สอดคล้องกับความจำเป็นของผู้ต้องขังเพศหญิงและชาย จากเดิมที่จัดทำงบประมาณโดยใช้ค่าใช้จ่ายรายคนในการคำนวณ ควรปรับเป็นค่าใช้จ่าย รายคน เพศหญิง และค่าใช้จ่ายรายคนเพศชาย และพิจารณาถึงความต้องการทรัพยากรที่เพิ่มขึ้นหรือลดลง

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการจัดทำโครงการนำร่อง

1. ทราบว่าการจัดทำงบประมาณโดยคำนึงถึงมิติหญิงชายมีการดำเนินการอย่างไร เป็นการให้ความรู้ความเข้าใจโดยตรงจากการปฏิบัติสำหรับผู้ที่ยังต้องการความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดทำงบประมาณโดยคำนึงถึงมิติหญิงชาย และเป็นการตอบคำถามที่เกิดจากความไม่รู้หรือ มองไม่เห็นภาพ เมื่อยังไม่มีการลงมือปฏิบัติ

2. ทราบถึงปัญหาและอุปสรรคที่เกิดขึ้น เพื่อเตรียมการป้องกัน รับมือ และแก้ไข ก่อนการนำไปใช้ปฏิบัติจริง

3. ส่งเสริมทัศนคติด้านการจัดทำงบประมาณโดยคำนึงถึงมิติหญิงชาย โดยโครงการนำร่อง จะแสดงให้เห็นถึงผลลัพธ์ที่ตอบสนองต่อวัตถุประสงค์และประโยชน์ของการจัดทำงบประมาณ โดยคำนึงถึงมิติหญิงชายได้อย่างเป็นรูปธรรม

6. การขยายผลแนวทางการส่งเสริมการจัดทำงบประมาณโดยคำนึงถึงมิติหญิงชาย

การบูรณาการการจัดทำงบประมาณโดยคำนึงถึงมิติหญิงชายเข้ากับกระบวนการจัดทำงบประมาณ อาทิ ในการพิจารณาค่าของงบประมาณต้องพิจารณาข้อมูลจำแนกเพศ จำนวนหญิงและชายของกลุ่มเป้าหมายในโครงการนั้น ๆ จากนั้นพิจารณาความต้องการทรัพยากรของหญิงและชายแล้วจึงพิจารณางบประมาณที่ต้องใช้ในการดำเนินโครงการ จากเดิมที่พิจารณาเพียงจำนวนคน นอกจากนี้ควรมีการรวบรวมข้อมูลสถิติด้านการจัดทำ GRB โดยให้หน่วยรับงบประมาณจำแนกโครงการต่าง ๆ ออกเป็น 4 กลุ่ม ได้แก่

- 1) ไม่ได้วิเคราะห์ GRB
- 2) วิเคราะห์แล้ว ไม่เกี่ยวข้อง กับ GRB
- 3) วิเคราะห์แล้วว่าเกี่ยวข้อง แต่ไม่ได้ทำ GRB
- 4) วิเคราะห์แล้วว่าเกี่ยวข้อง และจัดทำ GRB แล้ว

เพื่อทราบจำนวน สัดส่วน และสถานการณ์ของการดำเนินการหรือไม่ดำเนินการจัดทำ GRB ในประเทศไทย ซึ่งจะส่งผลให้สามารถกำหนดนโยบายและกลุ่มเป้าหมายที่เป็นหน่วยงานภาครัฐ ในการส่งเสริมการจัดทำงบประมาณโดยคำนึงถึงมิติหญิงชายของประเทศไทยได้

การจัดทำงบประมาณในมิติเพศภาวะอื่น ๆ

การจัดทำงบประมาณโดยคำนึงถึงมิติหญิงชาย เป็นอีกก้าวหนึ่งของการพัฒนาประสิทธิภาพ ในการจัดทำงบประมาณ อย่างไรก็ตามการลดความเหลื่อมล้ำในอนาคตยังควรมีการเพิ่มความครอบคลุม ไปจนถึงเพศภาวะอื่น ๆ ไม่เพียงเฉพาะหญิงชาย แต่ยังรวมไปถึงกลุ่มบุคคลที่มีความหลากหลายทางเพศ หรือกลุ่ม LGBTQ ซึ่งมาจากคำในภาษาอังกฤษว่า Lesbian Gay Bisexual Transgender/ Transsexual และ Queer ที่ยังคงต้องการความเสมอภาคในสังคมและความตระหนักในแง่ของการจัดทำ งบประมาณ

บรรณานุกรม

- BPW International. Equal Pay Day, - Making a Difference Leading Equality. Retrieved 30 June 2020, from BPW International http://www.equalpayday.org/uploads/1/8/4/4/18442633/bpw_resource_sheets_-_equal_pay.pdf
- Budlender, D., Reyes, C., & Melesse, M. (2006). *Gender-Responsive Budgeting through the CBMS Lens*. Retrieved from <https://www2.unwomen.org/-/media/files/un%20women/grb/resources/gender-responsive%20budgeting%20through%20the%20cbms%20lens.pdf?vs=4507>
- Chakraborty, L. S. (2014). *Gender-responsive Budgeting as Fiscal Innovation: Evidence from India*. Retrieved from http://www.levyinstitute.org/pubs/wp_797.pdf
- Dominelli, L. (2002). *Feminist Social Work Theory and Practice*. New York: PALGRAVE.
- Stone, D. (2012). *Policy Paradox: The Art of Political Decision Making* (3rd ed.). New York City: W. W. Norton & Company.
- ดร. อรพินท์ สพโชคชัย. (2560). งบประมาณที่คำนึงถึงมิติหญิงชาย. <https://slideplayer.in.th/slide/17733271/>
- ถวิลวดี บุรีกุล. (2561). เสมอภาคสร้างได้ : การจัดทำงบประมาณที่คำนึงถึงมิติหญิงชาย. กรุงเทพฯ: สถาบันพระปกเกล้า.
- นงเยาว์ เนาวรัตน์. (2561). การศึกษาของผู้หญิง : ตัวตนและพื้นที่ความรู้ (พิมพ์ครั้งที่ 2 ed.). เชียงใหม่: มูลนิธิปริ๊ตริค เอแบร์ท และสาขาวิชาสังคมศาสตร์การศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ภัทรดา เมฆานันท์. (2557). หลักความเสมอภาคกับการคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพของประชาชน: ศึกษากรณีคำวินิจฉัยของศาลรัฐธรรมนูญ. (นิติศาสตรมหาบัณฑิต), จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย,
- ภาคภูมิ ฤกษ์เมธ. (2560). งบประมาณที่คำนึงถึงมิติหญิงชาย (Gender Responsive Budgeting): เครื่องมือในการขับเคลื่อนความเท่าเทียมในการบริหารการพัฒนา. วารสารรัฐประศาสนศาสตร์, 15(1), 61-82.
- ภาคภูมิ ฤกษ์เมธ, & ศิกานต์ อิศระชัยยศ. (2558). คู่มือการจัดทำงบประมาณที่คำนึงถึงมิติหญิงชาย ส ำ ห รั บ ห นั ว ย ง าน ภ า ค ร ัฐ . Retrieved from

<https://repository.turac.tu.ac.th/handle/6626133120/244>

- เมทินี พงษ์เวช. (2549). ผู้หญิง ผู้ชาย และงบประมาณของรัฐ. กรุงเทพฯ: มูลินีพีริตริก เอแบร์ท.
- เมทินี พงษ์เวช. (2552). การส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างหญิงชายในภาคราชการ การวิเคราะห์กระบวนการนโยบายสาธารณะ. (รัฐประศาสนศาสตร์ดุษฎีบัณฑิต), สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์,
- ลาวัลย์ โปธิพัฒน์. (2554). ทศนคติของประชาชนต่อสิทธิความเท่าเทียมทางการเมืองของสตรี : กรณีศึกษา นักการเมืองท้องถิ่นสตรี อำเภอบ้านค่าย จังหวัดระยอง. (รัฐศาสตรมหาบัณฑิต), มหาวิทยาลัยบูรพา,
- ศิรินทิพย์ สุวรรณรัตน์. (2560). การรับรู้การส่งเสริมความเสมอภาคหญิงชายและการนำไปปฏิบัติของข้าราชการสำนักงบประมาณ. (สังคมสงเคราะห์ศาสตรมหาบัณฑิต), มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์,
- สมคิด เลิศไพฑูรย์. (2543). หลักความเสมอภาค. วารสารนิติศาสตร์, 30(2), 170.
- สำนักงบประมาณ. (2563). รายงานประจำปี 2562. กรุงเทพฯ: สำนักงบประมาณ.

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ-สกุล	ศนิ อรรถยะพันธุ์
วัน เดือน ปี เกิด	23 มีนาคม 2520
สถานที่เกิด	กรุงเทพมหานคร
วุฒิการศึกษา	วิศวกรรมศาสตรบัณฑิต (วิศวกรรมเคมี) มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิศวกรรมศาสตรมหาบัณฑิต (วิศวกรรมเคมี) มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์



จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
CHULALONGKORN UNIVERSITY