

จากตัวเลขสถิติดังกล่าว เป็นตัวสะท้อนให้เห็นถึงความไม่เท่าเทียมระหว่างหญิงชาย ในการเลื่อนชั้นเลื่อนตำแหน่ง ถึงแม้ว่าผู้หญิงไทยมีความก้าวหน้าและประสบความสำเร็จในหลากหลายสาขาอาชีพ แต่ยังไม่สามารถก้าวไปสู่ตำแหน่งบริหารระดับสูงในระบบราชการส่วนกลางได้ ผู้หญิงเองจะต้องพัฒนาศักยภาพเพื่อให้สามารถก้าวไปสู่ตำแหน่งผู้บริหาร

แม้รัฐธรรมนูญฉบับประชาชน พ.ศ. 2540 จะกำหนดไว้อย่างชัดเจนถึงสิทธิ เสรีภาพ ที่เท่าเทียมของประชาชน และการบริหารราชการมีหลักเกณฑ์ต่างๆ ที่ไม่มีการแบ่งแยกเพศ และไม่มีการเลือกปฏิบัติ นั้น แต่ในทางปฏิบัติแล้วการก้าวเข้าสู่ตำแหน่งผู้บริหารของข้าราชการผู้หญิงนั้น ยังมีสัดส่วนน้อยมากเนื่องจากอุปสรรคนานัปการ ซึ่งไม่สอดคล้องกับเป้าหมายซึ่งรับรองโดยคณะมนตรีเศรษฐกิจและสังคมแห่งสหประชาชาติ ให้มีสตรีร้อยละ 30 ในตำแหน่งระดับตัดสินใจภายในปี 2548

ในส่วนของงานดำเนินงานเพื่อส่งเสริมสตรีในการตัดสินใจ ได้มีมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ 4 มิถุนายน 2545 ให้ความเห็นชอบในการกำหนดแนวทางการแต่งตั้งคณะกรรมการที่แต่งตั้งโดยกฎหมาย มติ ครม. หรือระเบียบต่างๆ ของส่วนราชการให้มีการแต่งตั้งสตรีเข้าร่วมในคณะกรรมการระดับชาติในสัดส่วนที่เหมาะสม โดยคำนึงถึงบทบาทและหน้าที่ของคณะกรรมการชุดนั้นๆ แต่ปรากฏว่าในส่วนขององค์กรอิสระที่ตั้งตามบทบัญญัติแห่งรัฐธรรมนูญมีการแต่งตั้งผู้หญิงเข้าร่วมในคณะกรรมการเพียงร้อยละ 7.9 (คณะกรรมการตรวจเงินแผ่นดิน หญิง 2 คน ชาย 8 คน และกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ หญิง 5 คน ชาย 6 คน) นอกนั้นองค์กรประกอบของคณะกรรมการเป็นผู้ชายทั้งหมดและมีเพียงคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติเท่านั้นที่มีองค์ประกอบของกรรมการหญิงชายในสัดส่วนใกล้เคียงกัน คือ หญิง 5 คน ชาย 6 คน

แนวทางการส่งเสริมพัฒนาศักยภาพของหญิง

1. ส่งเสริมผู้หญิงให้มีบทบาท อำนาจการตัดสินใจ และมีส่วนร่วมในระบบรัฐสภา ทั้งในสภาผู้แทนราษฎร และวุฒิสภา
2. ส่งเสริมให้ผู้หญิงเข้ามามีบทบาทในการบริหารประเทศ และมีส่วนร่วมในคณะรัฐบาลบริหารงานในหน่วยงานภาครัฐ เพิ่มมากขึ้น บริหารงานในระดับท้องถิ่นมากขึ้น
3. ให้ผู้หญิงมีส่วนร่วมอย่างเต็มที่ในโครงสร้างทางอำนาจและการตัดสินใจของผู้หญิง
4. กระตุ้นความตื่นตัวของผู้หญิงในการเข้าร่วมการเมืองท้องถิ่นมากขึ้น
5. ให้ข้าราชการมีสมรรถนะในการปฏิบัติงานตามหลักการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ ให้นักบริหารมีศักยภาพในการเป็นผู้นำยุคใหม่ และเพื่อให้ภาคราชการมีขีดความสามารถและมาตรฐานในการปฏิบัติงานในระดับสูง
6. เตรียมความพร้อมและเสริมสร้างสมรรถนะในการปฏิบัติงานในระดับที่สูงขึ้น



ผู้หญิงในการตัดสินใจ ทางการเมือง



ผู้หญิงในการตัดสินใจทางการเมือง

ในปัจจุบัน แม้สังคมจะตระหนักถึงความสำคัญในการมีส่วนร่วมทางการเมืองของสตรีมากขึ้น และได้มีการดำเนินการในด้านต่างๆ หลายด้าน ของทั้งภาครัฐ ภาคประชาชนและภาคประชาสังคมในการส่งเสริมให้สตรีเข้ามามีส่วนร่วมมากขึ้นในการเมืองและการบริหารในระดับต่างๆ ตั้งแต่ระดับท้องถิ่น ระดับประเทศ ระดับภูมิภาค และนานาชาติ แต่จากตัวเลขสถิติในปี 2548 พบว่าสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรหญิงของไทยนั้นเมื่อเปรียบเทียบกับชาติต่างๆ ทั่วโลกแล้วถือว่าน้อยมาก โดยรวมทั่วโลก สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร เป็นหญิง ร้อยละ 16 และสมาชิกวุฒิสภา ร้อยละ 15 ขณะที่ประเทศไทยมีสัดส่วน ร้อยละ 10.4 และ 10.5 (สิทธิของสตรีกับเสียงทางการเมืองในประเทศไทย 2549:24)

การที่ผู้หญิงเข้ามามีส่วนร่วมทางการเมืองมากขึ้น ไม่ได้ก่อให้เกิดประโยชน์แก่ผู้หญิงเท่านั้น แต่ยังเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตของทุกคนในสังคม โดยเฉพาะต่อกลุ่มที่ผู้หญิงดูแลอย่างใกล้ชิด เช่น เด็ก เยาวชน และผู้ด้อยโอกาส จึงมีความจำเป็นต้องส่งเสริมให้ผู้หญิงเข้ามามีส่วนร่วมทางการเมือง โดยการฝึกอบรมให้ความรู้เพื่อการลงสมัครเลือกตั้งทางการเมือง

ผู้นำของประเทศและผู้นำในระบบราชการไทย มีผู้หญิงเข้าไปมีส่วนร่วมในการบริหารงานน้อยมาก ทั้งนี้สังคมไทยเข้าใจว่าผู้หญิงเป็นเพศที่ไม่ค่อยจะมีความสามารถในการควบคุมอารมณ์ ไม่มีความเป็นนักจัดการที่ดี ความจริงมิได้เป็นเช่นนั้นผู้หญิงจะเป็นนักบริหารที่ดีมากกว่าเพศชาย ในแง่มีความละเอียดอ่อนในปัญหาทุกปัญหา หากว่าผู้หญิงเป็นเพศที่เข้าไปมีส่วนร่วมในการบริหารมากขึ้น ปัญหาสิ่งแฉดล้อม ปัญหาการค้าหญิง ปัญหาสิทธิมนุษยชน อาจจะไม่เกิดขึ้นในสังคมไทยเลยก็ได้เพราะผู้หญิงจะเป็นผู้จัดการธรรมชาติได้อย่างเหมาะสมกับสภาพสังคมซึ่งในจุดนี้ผู้ชายไม่มีความตระหนักในเรื่องธรรมชาติได้เท่าผู้หญิง

สถานการณ์ปัจจุบัน

การดำรงตำแหน่งรัฐมนตรีว่าการกระทรวง และรัฐมนตรีช่วยว่าการกระทรวงของต่างประเทศ เช่น ในประเทศสเปน ได้มีการแต่งตั้งคณะรัฐมนตรีว่าการกระทรวง และรัฐมนตรีช่วยว่าการกระทรวง โดยมีสัดส่วนผู้หญิงและผู้ชายจำนวนเท่ากัน แสดงให้เห็นว่าประเทศสเปนมีนโยบายที่แข็งขัน จริงจังในการส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างผู้หญิงและผู้ชายในการบริหารประเทศ

การเปลี่ยนแปลงในทางสร้างสรรค์การเมืองเมื่อผู้หญิงจำนวนมากพอได้เข้ามาทำงานการเมือง สามารถสร้างการเปลี่ยนแปลงทางการเมืองได้ เช่น ในประเทศอินเดีย หลังจากที่ผู้หญิงมีจำนวนหนึ่งในสามของสมาชิกองค์รปกครองท้องถิ่น พบว่า การทุจริตในองค์กรเหล่านี้ลดลง ผู้หญิงมีวิธีการทำงานที่ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนได้ดีกว่า เนื่องจากมีลักษณะการทำงานที่รับฟังและไม่มีพิธีรีตองมาก

หากเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมทางการเมืองของสตรีในประเทศไทยกับประเทศที่พัฒนาแล้ว พบว่า การมีส่วนร่วมทางการเมืองของสตรีหลายประเทศสูงกว่าประเทศไทยมาก เช่น ประเทศสวีเดน มีสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรหญิง ร้อยละ 45.3 เดนมาร์ก ร้อยละ 38 ฟินแลนด์ ร้อยละ 37.5 และหากหันมาดู เพื่อนบ้านหลายประเทศ เช่น ประเทศเวียดนาม ร้อยละ 27.3 ลาว ร้อยละ 22.9 จีน ร้อยละ 20.2 ฟิลิปปินส์ ร้อยละ 15.3 และประเทศอินโดนีเซีย ร้อยละ 11.8 (ข้อมูลจาก Inter -Parliamentary Union : Website <http://www.ipu.org>)

สำหรับประเทศไทย ในปี 2548 มีผู้หญิงในสภาผู้แทนราษฎรของไทย (ส.ส.แบ่งเขต และ ส.ส.บัญชีรายชื่อ) ร้อยละ 10.60 และสมาชิกวุฒิสภาผู้หญิง ร้อยละ 10.50 เท่านั้น ในตำแหน่งรัฐมนตรีว่าการกระทรวง และ

รัฐมนตรีช่วยว่าการกระทรวง มีสัดส่วนผู้หญิงอยู่น้อยมาก กล่าวคือในปี 2548 มีรัฐมนตรีผู้หญิง เพียง 2 คน คิดเป็นร้อยละ 5.71 จากคณะรัฐมนตรี 35 คน ซึ่งไม่เป็นไปตามเป้าหมายการพัฒนาที่ท้าทายแห่งสหประชาชาติด้านความเท่าเทียมกันทางเพศของประเทศไทย ที่ต้องการเพิ่มสัดส่วนเพิ่มสัดส่วนผู้หญิงในรัฐสภา เป็น 2 เท่าในช่วงปี 2545-2549 ทำให้ไม่สามารถมีส่วนร่วมเป็นพลังผลักดันในการกำหนดหรือแก้ไขนโยบาย กฎหมาย กฎ ระเบียบต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับสตรีให้เป็นไปอย่างเหมาะสม และยุติธรรม จึงมีความจำเป็นที่จะต้องส่งเสริมบทบาทของผู้หญิงให้มีส่วนร่วมในเรื่องการเมืองการบริหารมากยิ่งขึ้น

นักบริหารในหน่วยงานภาครัฐทั้งหมดในปี 2547 พบว่านักบริหารหญิงมีแนวโน้มเพิ่มขึ้นในทุกระดับ กล่าวคือ ในตำแหน่งหน้าที่หัวหน้าส่วนราชการ/รองหัวหน้าส่วนราชการระดับกระทรวงและกรม ที่ดำรงตำแหน่งนักบริหารระดับ 9-11 พบว่า ผู้หญิงจะน้อยกว่าผู้ชายอย่างเห็นได้ชัดและน้อยลงตามระดับตำแหน่งที่สูงขึ้น โดยในระดับ 9 มีนักบริหารหญิง ร้อยละ 24.4 ระดับ 10 ร้อยละ 16.4 และระดับ 11 ร้อยละ 9.7 เป็นนักบริหารหญิงในสัดส่วน 1 ใน 5 หรือเพียงร้อยละ 20.16 (100 คน) เท่านั้นและเมื่อเปรียบเทียบข้อมูลย้อนหลังไปตั้งแต่ปี 2536 จนถึงปี 2547 นักบริหารหญิงมีแนวโน้มเพิ่มขึ้น โดยในปี 2536 นักบริหารหญิงมีสัดส่วน ร้อยละ 10.55 เพิ่มขึ้นเป็นร้อยละ 14.00 ในปี 2540 และเพิ่มขึ้นเป็นร้อยละ 20.16 ในปี 2547 และแม้จำนวนนักบริหารหญิงจะน้อยมากเมื่อเทียบกับนักบริหารชายในทุกระดับ แต่ก็มียุทธศาสตร์เพิ่มขึ้นในทุกระดับ (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2548) ส่วนตำแหน่งในสายการปกครอง เช่น ผู้ว่าราชการจังหวัด นายอำเภอ และปลัดอำเภอ ซึ่งเคยปิดกั้นผู้หญิง ปัจจุบันมีผู้หญิงได้รับแต่งตั้งให้ไปดำรงตำแหน่งดังกล่าวแล้ว