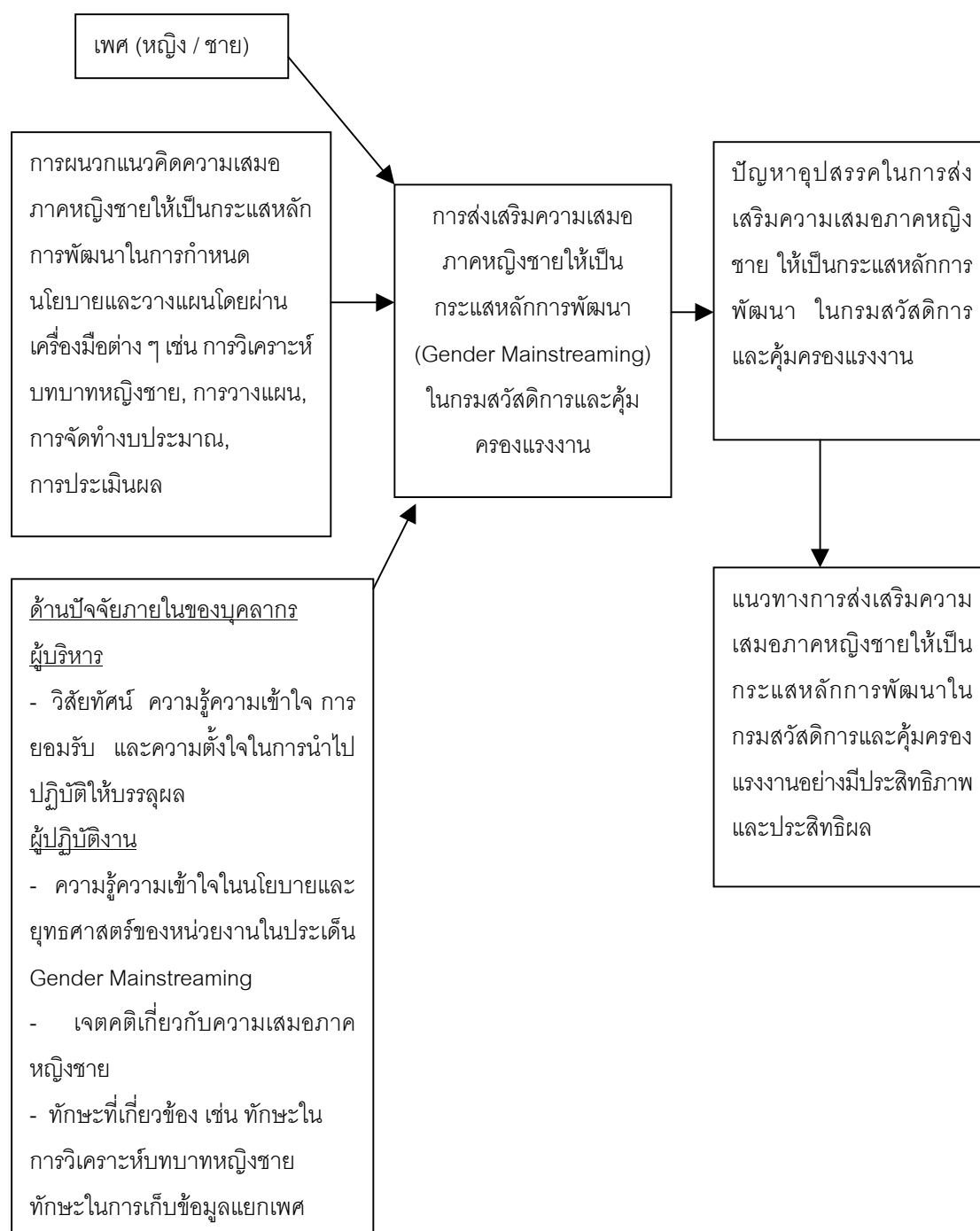


บทที่ 3

ระเบียบวิธีวิจัย

จากการทบทวนวรรณกรรม แนวคิดทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมความเสมอภาคหญิงชายให้เป็นกระแสหลักการพัฒนา (Gender Mainstreaming) ในกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ผู้ศึกษาได้สร้างแบบจำลอง (model) การศึกษาที่อยู่บนพื้นฐานของการพัฒนาแบบจำลองของ S.K. Guha โดยมีประเด็นสำคัญที่ผู้ศึกษาเห็นว่ามีความสำคัญ คือการวิเคราะห์บทบาทหญิงชาย การจัดทำข้อมูลแยกเพศ และแบบจำลองของ กรวิภา บุญเชื้อ ซึ่งมีประเด็นสำคัญบางส่วนสอดคล้องกับแบบจำลองของ S.K. Guha คือในส่วนแบบจำลองการพัฒนาแนวคิดความเสมอภาคหญิงชายเข้าไปในกระแสหลักในระดับองค์กร ได้แก่ การเก็บข้อมูลแยกเพศ การวางแผน การนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติ การติดตามประเมินผล และแบบจำลองการพัฒนาแนวคิดความเสมอภาคหญิงชายเข้าไปในกระแสหลักในระดับผู้ปฏิบัติงาน ได้แก่ การสร้างความตระหนักรู้ เจตจำนง การเสริมสร้างศักยภาพ และการติดตามประเมินผล นอกจากนี้ผู้ศึกษายังเห็นว่าส่วนที่ควรเพิ่มเติมในการศึกษา คือ การจัดสรรงบประมาณเพื่อดำเนินการให้มีการนำแนวคิดความเสมอภาคหญิงชายเข้าสู่การปฏิบัติในองค์กร ซึ่งสามารถจัดทำเป็นแบบจำลองในการศึกษาได้ ดังนี้

ภาพที่ 3.1
แบบจำลองในการศึกษา



การศึกษาเรื่อง แนวทางการส่งเสริมความเสมอภาคหญิงชายให้เป็นกระแสหลักการพัฒนา : กรณีศึกษากรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ผู้ศึกษาจะใช้วิธีการศึกษาแบบผสมผสานประกอบด้วย การศึกษาเอกสารคือการวิเคราะห์แผนแม่บทด้านการส่งเสริมความเสมอภาค

ระหว่างหญิงชายของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน (พ.ศ. 2550 -2554) การสัมภาษณ์ระดับลึก (In-dept Interview) เพื่อศึกษาว่าผู้บริหาร และผู้ปฏิบัติงานในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการจัดทำแผนแม่บทด้านการส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างหญิงชายของกรมมีความรู้ ความเข้าใจและเจตคติที่เอื้อต่อการดำเนินการส่งเสริมความเสมอภาคหญิงชายให้เป็นกระแสหลักการพัฒนาหรือไม่ อย่างไร และทำการศึกษาวิเคราะห์เชิงปริมาณ (Quantitative Research) ที่แสดงผลการศึกษาเป็นตัวเลข เพื่อนำผลการศึกษาที่เป็นค่าสถิติ (บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์, 2540, น. 19) มาใช้ในการสำรวจความรู้ เจตคติ และทักษะที่เกี่ยวข้องในการดำเนินส่งเสริมความเสมอภาคหญิงชายให้เป็นกระแสหลักการพัฒนาของคณะทำงานศูนย์ประสานงานความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย และข้าราชการที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานที่มีหน้าที่ในการดำเนินการตามแผนแม่บทด้านการส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างหญิงชายของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน (พ.ศ. 2550-2544) เพื่อตอบคำถามของการศึกษาว่าเพราะเหตุใดการดำเนินการส่งเสริมความเสมอภาคหญิงชายให้เป็นกระแสหลักการพัฒนาในกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน จึงยังไม่ประสบความสำเร็จเท่าที่ควร และอะไรเป็นปัญหาอุปสรรคที่แท้จริงในการดำเนินการ เพื่อสร้างแนวทางในการส่งเสริมความเสมอภาคหญิงชายให้เป็นกระแสหลักการพัฒนาในกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป

วิธีการศึกษา

การศึกษาเรื่อง แนวทางการส่งเสริมความเสมอภาคหญิงชายให้เป็นกระแสหลักการพัฒนา : กรณีศึกษากรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานมีแนวทางในการดำเนินการดังนี้

1. ศึกษาวิเคราะห์แผนแม่บทด้านการส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างหญิงชายของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน (พ.ศ. 2550-2544) และรายละเอียดโครงการตามแผนแม่บทดังกล่าว ว่าได้มีการนำแนวคิดในเรื่องการเสริมสร้างความเสมอภาคทางเพศให้เป็นกระแสหลักการพัฒนาไปใช้ในการวางแผนและการกำหนดนโยบายของกรมหรือไม่ อย่างไร

2. ศึกษาว่าผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการจัดทำแผนแม่บทด้านการส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างหญิงชายของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานมีความรู้ ความเข้าใจ และเจตคติ ที่เอื้อต่อการดำเนินการส่งเสริมความเสมอภาคหญิงชายให้เป็นกระแสหลักการพัฒนาหรือไม่ อย่างไร โดยจะดำเนินการสัมภาษณ์ระดับลึก (In-dept Interview) ผู้บริหารของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการส่งเสริมความเสมอภาคหญิงชายให้เป็นกระแสหลักการพัฒนาโดยตรง ประกอบด้วย ผู้บริหารด้านการเสริมสร้างบทบาท

หญิงชาย (Chief Gender Equality Officer - CGEO) ประธานคณะทำงานศูนย์ประสานงานด้านความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย ผู้อำนวยการศูนย์ประสานงานด้านความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย กรรมการกำกับดูแลงานด้านความเสมอภาคหญิงชาย เพื่อให้ทราบถึง วิสัยทัศน์ ความรู้ ความเข้าใจ และการยอมรับ รวมทั้งแนวนโยบายในการดำเนินการส่งเสริมความเสมอภาคหญิงชายให้เป็นกระแสหลักการพัฒนา และสัมภาษณ์ระดับลึกคณะทำงานศูนย์ประสานงานด้านความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย เพื่อให้ทราบถึงความรู้ ความเข้าใจ เจตคติและความมุ่งมั่นตั้งใจในการส่งเสริมความเสมอภาคหญิงชายให้เป็นกระแสหลักการพัฒนาในกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน เพราะการส่งเสริมความเสมอภาคหญิงชายให้เป็นกระแสหลักการพัฒนาให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลนั้นผู้บริหารจะต้องเห็นความสำคัญ ยอมรับและมีความตั้งใจอย่างจริงจังที่จะนำประเด็นความเสมอภาคหญิงชายเข้าสู่การดำเนินงานของหน่วยงานในทุก ๆ ด้าน

3. สืบหาความคิดเห็นคณะทำงานศูนย์ประสานงานด้านความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย และข้าราชการของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานในตำแหน่งที่เริ่มต้นจากระดับ 3 ขึ้นไป (จบการศึกษาระดับปริญญาตรี) ซึ่งปฏิบัติงานอยู่ในหน่วยงานส่วนกลาง ที่มีหน้าที่ในการดำเนินการตามแผนแม่บทด้านการส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างหญิงชายของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน (พ.ศ. 2550-2544) เพื่อวัดความรู้ เจตคติ และทักษะในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมความเสมอภาคหญิงชายให้เป็นกระแสหลักการพัฒนาโดยใช้แบบสอบถามที่ผู้ศึกษาได้จัดทำขึ้นและนำมาวิเคราะห์ประมวลผล

4. นำผลการศึกษาที่ได้จากการวิเคราะห์แผนแม่บทด้านการส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างหญิงชายของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน คำตอบที่ได้จากการสัมภาษณ์เชิงลึกผู้บริหาร และผลการสำรวจโดยใช้แบบสอบถามเจ้าหน้าที่มาวิเคราะห์รวมกันเพื่อให้ทราบว่าอะไรเป็นปัญหาอุปสรรคที่แท้จริงในการดำเนินการส่งเสริมสร้างความเสมอภาคหญิงชายให้เป็นกระแสหลักการพัฒนาในกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

5. นำเสนอแนวทางในการส่งเสริมความเสมอภาคหญิงชายให้เป็นกระแสหลักการพัฒนาในกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

ประชากรที่ใช้ในการศึกษา

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้แบ่งออกเป็น 2 กลุ่มคือ

1. ผู้บริหารหน่วยงาน

1.1 ผู้บริหารด้านการเสริมสร้างบทบาทหญิงชาย (Chief gender Equality Officer - CGEO)

1.2 ประธานคณะทำงานศูนย์ประสานงานด้านความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย

1.3 ผู้อำนวยการศูนย์ประสานงานฯ /คณะกรรมการกำกับดูแลงานด้านความเสมอภาคหญิงชาย

2. ผู้ปฏิบัติงาน

2.1 ผู้ปฏิบัติงานที่ได้รับการแต่งตั้งเป็นคณะทำงานศูนย์ประสานงานด้านความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย ซึ่งมีจำนวนคณะทำงาน 16 คน ซึ่งทำหน้าที่จัดทำแผนแม่บทด้านการส่งเสริมความเสมอภาคหญิงชายของกรม รวมทั้งติดตามประเมินผลการดำเนินงานตามแผน

2.2 ข้าราชการระดับผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงาน 3 ชั้นไป ซึ่งปฏิบัติงานอยู่ในหน่วยงานส่วนกลางที่ได้รับมอบหมายให้ดำเนินการตามแผนแม่บทด้านส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างหญิงชายของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน (พ.ศ. 2550-2544) มีจำนวนรวมทั้งสิ้น 342 คน ประกอบด้วยข้าราชการในหน่วยงานต่อไปนี้

- สำนักพัฒนามาตรฐาน มีข้าราชการที่เป็นประชากรกลุ่มเป้าหมาย จำนวน 55 คน
- สำนักคุ้มครองแรงงาน มีข้าราชการที่เป็นประชากรกลุ่มเป้าหมาย จำนวน 56 คน
- สำนักแรงงานสัมพันธ์ มีข้าราชการที่เป็นประชากรกลุ่มเป้าหมายจำนวน 54 คน
- กองสวัสดิการแรงงาน มีข้าราชการที่เป็นประชากรกลุ่มเป้าหมาย จำนวน 18 คน
- กองนิติการ มีข้าราชการที่เป็นประชากรกลุ่มเป้าหมาย จำนวน 24 คน
- กองตรวจความปลอดภัย มีข้าราชการที่เป็นประชากรกลุ่มเป้าหมาย จำนวน 57 คน
- สถาบันความปลอดภัยในการทำงาน มีข้าราชการที่เป็นประชากรกลุ่มเป้าหมาย จำนวน 30 คน

- กองการเจ้าหน้าที่มีข้าราชการที่เป็นประชากรกลุ่มเป้าหมาย จำนวน 25 คน
- สำนักงานเลขานุการ มีข้าราชการที่เป็นประชากรกลุ่มเป้าหมาย จำนวน

23 คน

ตารางที่ 3.1
จำนวนประชากรกลุ่มเป้าหมาย

ลำดับ ที่	ส่วนราชการ	ระดับ								รวม
		10	9	8	7	6	5	4	3	
1	สำนักพัฒนามาตรฐานแรงงาน	0	1	10	19	17	4	0	4	55
2	สำนักคุ้มครองแรงงาน (ไม่รวมกลุ่มงานเขตพื้นที่)	0	1	9	13	27	1	4	1	56
3	สำนักแรงงานสัมพันธ์	0	1	18	14	12	5	3	1	54
4	กองสวัสดิการแรงงาน	0	0	1	6	10	1	0	0	18
5	กองนิติการ	0	0	6	11	5	0	1	1	24
6	กองตรวจความปลอดภัย	0	0	10	14	26	1	1	5	57
7	สถาบันความปลอดภัยในการทำงาน	0	0	11	8	7	2	1	1	30
8	กองการเจ้าหน้าที่	0	0	1	12	10	0	1	1	25
9	สำนักงานเลขานุการกรม	0	0	2	7	8	4	2	0	23
	รวม	0	3	68	104	122	18	13	14	342

ที่มา: กองการเจ้าหน้าที่ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ข้อมูล ณ วันที่ 1 พฤศจิกายน 2550

ตารางที่ 3.2
จำนวนประชากรกลุ่มเป้าหมายโดยแยกเพศ

ลำดับ ที่	ส่วนราชการ	ระดับ								เพศ		รวม
		10	9	8	7	6	5	4	3	ชาย	หญิง	
1	สำนักพัฒนามาตรฐาน แรงงาน	0	1	10	19	17	4	0	4	13	42	55
2	สำนักคุ้มครองแรงงาน (ไม่รวม กลุ่มงานฯ เขตพื้นที่)	0	1	9	13	27	1	4	1	12	44	56
3	สำนักแรงงานสัมพันธ์	0	1	18	14	12	5	3	1	22	32	54
4	กองสวัสดิการแรงงาน	0	0	1	6	10	1	0	0	4	14	18
5	กองนิติการ	0	0	6	11	5	0	1	1	14	10	24
6	กองตรวจความปลอดภัย	0	0	10	14	26	1	1	5	37	20	57
7	สถาบันความปลอดภัย ในการทำงาน	0	0	11	8	7	2	1	1	10	20	30
8	กองการเจ้าหน้าที่	0	0	1	12	10	0	1	1	4	21	25
9	สำนักงานเลขานุการกรม	0	0	2	7	8	4	2	0	7	16	23
	รวม	0	3	68	104	122	18	13	14	123	219	342

ที่มา: สํารวจข้อมูลแยกเพศโดยผู้ศึกษา เนื่องจากข้อมูลของกรมเป็นข้อมูลรวมไม่มีการแยกเพศ

การเลือกกลุ่มตัวอย่าง

ผู้ศึกษาได้เลือกกลุ่มตัวอย่างจากกลุ่มประชากรที่ใช้ในการศึกษาข้างต้น ดังรายละเอียดต่อไปนี้

1. ด้านผู้บริหารหน่วยงานผู้ศึกษาเลือกกลุ่มตัวอย่างที่จะสัมภาษณ์เชิงลึก (In-dept Interview) โดยใช้วิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง¹ และการสุ่มด้วยวิธีการจับฉลาก ดังนี้

1.1 ผู้บริหารด้านการเสริมสร้างบทบาทหญิงชาย (Chief gender Equality Officer - CGEO) 1 คน

1.2 ประธานคณะทำงานศูนย์ประสานงานด้านความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย 1 คน

1.3 คณะกรรมการกำกับดูแลงานด้านความเสมอภาคหญิงชาย 1 คน โดยเจาะจงเลือกผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่ซึ่งนอกจากจะดำรงตำแหน่งเป็นคณะกรรมการกำกับดูแลงานด้านความเสมอภาคหญิงชายแล้ว ยังดำรงตำแหน่งเป็นรองประธานคณะทำงานและผู้อำนวยการศูนย์ประสานงานด้านความเสมอภาคระหว่างหญิงชายด้วย

1.4 คณะทำงานศูนย์ประสานงานด้านความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย จะทำการสำรวจความรู้ เจตคติ ทักษะในการส่งเสริมบทบาทหญิงชายให้เป็นกระแสหลักการพัฒนา โดยใช้แบบสอบถามปลายปิดกับคณะทำงานทั้ง 16 คน และจะใช้วิธีจับฉลากคัดเลือกรายชื่อคณะทำงานฯ จำนวน 5 คน จากรายชื่อคณะทำงานทั้งหมดจำนวน 16 คน เพื่อสัมภาษณ์เชิงลึก

2. ข้าราชการระดับผู้ปฏิบัติงาน

ในการศึกษาครั้งนี้ผู้ศึกษาจะดำเนินการสำรวจความรู้ เจตคติ และทักษะของข้าราชการผู้ปฏิบัติงาน เนื่องจากเพศเป็นตัวแปรสำคัญประการหนึ่ง ด้วยเหตุนี้ในการสำรวจดังกล่าวจึงได้กำหนดประชากรกลุ่มตัวอย่างโดยแบ่งเพศหญิงและเพศชายอย่างละเท่า ๆ กัน นอกจากนี้จะทำการแบ่งกลุ่มประชากรกลุ่มตัวอย่างออกเป็น ชั้นภูมิ (Stratified Sample) ดังนี้

¹หมายถึงการเลือกตัวอย่างที่มีการกำหนดจุดมุ่งหมายหรือเจตนาในการเลือกไว้อย่างเฉพาะเจาะจง เพื่อให้ตรงกับประเด็นปัญหาหรือโจทย์ซึ่งเหมาะกับการศึกษาเชิงคุณภาพ อ้างถึงใน องอาจ นัยพัฒน์, 2549., น. 110.

- ระดับปฏิบัติงาน (ข้าราชการระดับ 3-5) จำนวน 45 คน
- ผู้บริหารระดับต้น (ข้าราชการระดับ 6- 7) จำนวน 226 คน
- ผู้บริหารระดับสูง (ข้าราชการระดับ 8 ขึ้นไป) จำนวน 71 คน

ทั้งนี้การแบ่งประชากรกลุ่มตัวอย่างออกเป็นชั้นภูมิดังกล่าวข้างต้นจะทำให้กลุ่มประชากรที่จะใช้ในการศึกษาในแต่ละระดับชั้นมีความคล้ายคลึงกันมาก ทั้งในส่วนของหน้าที่ความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน ประสบการณ์ในการทำงาน (ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน) ของกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งผู้ศึกษาเห็นว่าสิ่งเหล่านี้มีผลต่อความรู้ เจตคติ และทักษะที่เกี่ยวข้องกับประเด็นที่จะทำการศึกษาในครั้งนี้ และการแบ่งกลุ่มประชากรออกเป็นกลุ่มย่อย หรือแบ่งเป็นชั้นภูมินี้ เมื่อแต่ละหน่วยของแต่ละชั้นภูมิมีลักษณะคล้ายคลึงกัน จำนวนตัวอย่างที่จะเลือกจากแต่ละชั้นภูมิจึงไม่จำเป็นต้องใช้ตัวอย่างมาก (บุญธรรม กิจปรีดาวิสุทธิ, 2540, น. 78) ตัวอย่างน้อยก็สามารถใช้แทนได้และให้ผลเช่นเดียวกับการเลือกกลุ่มตัวอย่างขนาดใหญ่ (องอาจ นัยพัฒน์, 2549, น. 117)

ตารางที่ 3.3

จำนวนประชากรกลุ่มเป้าหมายโดยแยกระดับและเพศ

ระดับ	เพศ		รวม
	ชาย	หญิง	
ระดับปฏิบัติงาน (ข้าราชการระดับ 3-5)	16	29	45
ผู้บริหารระดับต้น (ข้าราชการระดับ 6- 7)	83	143	226
ผู้บริหารระดับสูง (ข้าราชการระดับ 8 ขึ้นไป)	24	47	71
รวม	123	219	342

เนื่องจากประชากรกลุ่มตัวอย่างที่จะใช้ในการศึกษาค้างครั้งนี้มีความคล้ายคลึงกันการใช้กลุ่มตัวอย่างเพียงไม่กี่หน่วยก็สามารถเป็นตัวแทนที่ดีของประชากรที่จะศึกษาได้ (สุชาติ ประสิทธิ์ รัฐสินธุ์, 2548, 136) ในการศึกษาครั้งนี้ผู้ศึกษาจึงใช้กลุ่มตัวอย่างจำนวนร้อยละ 30 จากจำนวนประชากรทั้งหมด 342 คน คิดเป็นจำนวนกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาค้างครั้งนี้เท่ากับ 100 คน แบ่งเป็นระดับปฏิบัติงาน (ข้าราชการระดับ 3-5) จำนวน 12 คน ผู้บริหารระดับต้น (ข้าราชการระดับ 6- 7) จำนวน 66 คน และผู้บริหารระดับสูง (ข้าราชการระดับ 8 ขึ้นไป) จำนวน 22 คน โดยจะทำการสุ่มตัวอย่างโดยแยกเพศหญิงและชายจำนวนเท่า ๆ กัน คิดเป็นอัตราส่วนได้ดังนี้

- ระดับปฏิบัติงาน (ข้าราชการระดับ 3-5) จำนวน 12 คน แบ่งเป็นชาย 6 คน หญิง 6 คน
- ผู้บริหารระดับต้น (ข้าราชการระดับ 6- 7) จำนวน 66 คน แบ่งเป็นชาย 33 คน หญิง 33 คน
- ผู้บริหารระดับสูง (ข้าราชการระดับ 8 ขึ้นไป) จำนวน 22 คน แบ่งเป็น ชาย 11 คน หญิง 11 คน

ตารางที่ 3.4

จำนวนประชากรกลุ่มเป้าหมายและกลุ่มตัวอย่างที่จะ
ทำการศึกษาจำนวน 100 คน
(แยกระดับและเพศ)

ระดับ	ประชากร กลุ่มเป้าหมาย	เพศ		ประชากร กลุ่มตัวอย่าง ร้อยละ 30	เพศ	
		ชาย	หญิง		ชาย	หญิง
ระดับปฏิบัติงาน (ข้าราชการระดับ 3-5)	45	16	29	12	6	6
ผู้บริหารระดับต้น (ข้าราชการระดับ 6- 7)	226	83	143	66	33	33
ผู้บริหารระดับสูง (ข้าราชการระดับ 8 ขึ้นไป)	71	24	47	22	11	11
รวม	342	123	219	100	50	50

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้กำหนดวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลจากแหล่งข้อมูลต่าง ๆ ตามขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data)

ทำการศึกษาใน 2 ลักษณะ ดังนี้

1. สัมภาษณ์ระดับลึก (In-depth Interview) ผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมบทบาทหญิงชายให้เป็นกระแสหลักการพัฒนา

1.1 สัมภาษณ์ระดับลึก (In-depth Interview) ผู้บริหารด้านการเสริมสร้างบทบาทหญิงชาย (Chief gender Equality Officer - CGEO) 1 คน ประธานศูนย์ประสานงานด้านความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย 1 คน ผู้อำนวยการศูนย์ประสานงานด้านความเสมอภาคระหว่างหญิงชายซึ่งดำรงตำแหน่งเป็นรองประธานศูนย์ประสานงานฯ และคณะกรรมการกำกับดูแลงานด้านความเสมอภาคหญิงชาย จำนวน 1 คน รวม 3 คน เนื่องจากผู้บริหารทั้ง 3 ท่านเป็นผู้กำหนดนโยบายและบริหารงานโดยเฉพาะในเรื่องการส่งเสริมความเสมอภาคหญิงชายให้เป็นกระแสหลักการพัฒนา ทั้งนี้การสัมภาษณ์เชิงลึกจะทำให้ได้ทราบถึงการรับรู้ วิสัยทัศน์ การยอมรับ และตั้งใจในการดำเนินการเพื่อส่งเสริมความเสมอภาคหญิงชายให้เป็นกระแสหลักการพัฒนา ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญยิ่งต่อความสำเร็จในการส่งเสริมความเสมอภาคหญิงชายให้เป็นกระแสหลักการพัฒนาของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

ในการสัมภาษณ์ระดับลึกผู้บริหาร ผู้ศึกษาได้ทำหนังสือเพื่อขอสัมภาษณ์ผู้บริหารทั้ง 3 ท่านในวัน 9 มกราคม 2551 เนื่องจากผู้บริหารมีภารกิจสำคัญหลายประการจึงทำโอกาสที่แต่ละท่านจะให้สัมภาษณ์ค่อนข้างห่างกันพอสมควรและมีช่วงเวลาในการสัมภาษณ์ไม่มากนักทำให้ไม่สามารถตั้งประเด็นคำถามได้อย่างหลากหลาย และไม่มีโอกาสในการสัมภาษณ์ซ้ำ อย่างไรก็ตามการตั้งคำถามในการสัมภาษณ์ช่วยเป็นอย่างมากในการนำคำถามเข้าสู่ประเด็นที่ต้องการศึกษาและช่วยให้ผู้ถูกสัมภาษณ์ได้ตอบคำถามและแสดงความคิดเห็นในประเด็นเดียวกัน ในการนี้ได้สัมภาษณ์ผู้บริหารด้านการเสริมสร้างบทบาทหญิงชายเป็นท่านแรกในวันที่ 11 มกราคม 2551 และได้สัมภาษณ์ประธานศูนย์ประสานงานด้านความเสมอภาคระหว่างหญิงชายในวันที่ 26 มกราคม 2551 และได้สัมภาษณ์ผู้อำนวยการศูนย์ประสานงานด้านความเสมอภาคระหว่างหญิงชายเป็นท่านสุดท้าย ในวันที่ 6 กุมภาพันธ์ 2551

1.2. สัมภาษณ์ระดับลึก (In-depth Interview) คณะทำงานศูนย์ประสานงานด้านความเสมอภาคระหว่างหญิงชายซึ่งเป็นกลุ่มที่มีความสำคัญเนื่องจากเป็นผู้จัดทำแผนความเสมอภาคหญิงชายของกรมซึ่งมีจำนวนรวม 16 คน (ไม่รวมประธานและผู้อำนวยการศูนย์เนื่องจากอยู่ในกลุ่มผู้บริหารและได้สัมภาษณ์ไปแล้ว) เนื่องจากคณะทำงานอยู่ตามหน่วยงานต่าง ๆ ซึ่งมีการกิจแตกต่างกันไปบางท่านต้องเดินทางไปต่างจังหวัด และเข้าอบรมไม่สะดวกในการให้สัมภาษณ์อย่างใดก็ตามเพื่อให้ข้อมูลที่ได้มีความเป็นกลาง ผู้ศึกษาจึงใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่ายโดยจับฉลากรายชื่อคณะทำงาน จำนวน 5 คน และใช้วิธีการสัมภาษณ์แบบที่มีการตั้งคำถามไว้ก่อน โดยมีแนวคำถามเดียวกับที่สัมภาษณ์ผู้บริหาร และได้เริ่มสัมภาษณ์คณะทำงานท่านแรกในวันที่ 11 ธันวาคม 2551 และทำการสัมภาษณ์คณะทำงานท่านสุดท้ายในวันที่ 21 มกราคม 2551 เช่นเดียวกับการสัมภาษณ์ผู้บริหารการตั้งคำถามในการสัมภาษณ์ช่วยให้การสัมภาษณ์คณะทำงานเป็นไปในทิศทางเดียวกันและสะดวกในการเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการสัมภาษณ์คณะทำงานฯ ผู้ศึกษาไม่ได้ทำหนังสือขอสัมภาษณ์เนื่องจากทำงานในหน่วยงานเดียวกันกับคณะทำงานฯ จึงได้รับความร่วมมืออย่างดี

2. สำนวนความรู้ เจตคติ ทักษะคณะทำงานฯ และผู้ปฏิบัติงานฯ

2.1 สำนวนความรู้ เจตคติและคณะทำงานศูนย์ประสานงานด้านความเสมอภาคระหว่างหญิงชายของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน จำนวน 16 คน เนื่องจากคณะทำงานมีความสำคัญในการจัดทำแผนแม่บทด้านความเสมอภาคหญิงชาย ดังนั้นความรู้ เจตคติ และทักษะที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมความเสมอภาคหญิงชายให้เป็นกระแสหลักการพัฒนา รวมทั้งมีเจตคติที่ดีด้วย ผู้ศึกษาจะได้ดำเนินการสำรวจเพื่อวัดความรู้ เจตคติ และทักษะของคณะทำงานฯ โดยใช้แบบสอบถามที่สร้างขึ้นเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลที่จะศึกษาแล้วนำมาวิเคราะห์

2.2 สำนวนความรู้ เจตคติ และทักษะข้าราชการซึ่งปฏิบัติงานในหน่วยงานที่มีหน้าที่ในการดำเนินการตามแผนแม่บทด้านเสริมสร้างความเสมอภาคระหว่างหญิงชายของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ที่เป็นประชากรกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 100 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลที่จะศึกษาแล้วนำมาวิเคราะห์

2.3 ผู้ศึกษาได้เริ่มส่งแบบสอบถามด้วยตนเองให้กับคณะทำงาน และข้าราชการกลุ่มตัวอย่างในวันที่ 23 มกราคม 2551 เนื่องจากระยะเวลาในการดำเนินการค่อนข้างจำกัดในบางรายที่สะดวก ผู้ศึกษาจึงได้ขอให้ทำแบบสอบถามและส่งคืนภายในวันเดียว ซึ่งมีข้อสังเกตว่าในการทำแบบสอบถามนี้ผู้ตอบแบบสอบถามจะมีการถามข้อมูลกันเนื่องจากเกรงว่าจะตอบผิด ผู้ศึกษาได้รับแบบสอบถามทั้งหมดคืนในวันที่ 5 กุมภาพันธ์ 2551

ขั้นตอนที่ 2 ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data)

ทำการศึกษาจากเอกสารที่เกี่ยวข้อง เช่น รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2550 อนุสัญญาว่าด้วยการจัดการเลือกปฏิบัติต่อสตรีในทุกรูปแบบ (CEDAW) แผนปฏิญญาปักกิ่ง มติคณะรัฐมนตรี หนังสือเวียนของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (กพ.) เอกสารของ กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ เอกสารของกระทรวงแรงงาน เอกสารของ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน และที่สำคัญคือ แผนแม่บทด้านส่งเสริมความเสมอภาค ระหว่างหญิงชาย กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน (2550-2554) และรายละเอียดโครงการตาม แผนแม่บทดังกล่าว

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้างนี้ ได้แก่

1. แนวคำถามสัมภาษณ์ผู้บริหาร และคณะทำงานศูนย์ประสานงานด้านความเสมอภาคระหว่างหญิงชายของกรมสวัสดิการและคุ้มครอง แรงงาน โดยมีแนวคำถามปลายเปิด ดังนี้

- ความรู้ในเรื่องการส่งเสริมความเสมอภาคหญิงชายให้เป็นกระแสหลักการพัฒนา
- ความคิดเห็นในเรื่องความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย
- การนำแนวทางการส่งเสริมความเสมอภาคหญิงชายให้เป็นกระแสหลักการพัฒนาไปใช้ในกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน
- ปัญหาอุปสรรคในการส่งเสริมความเสมอภาคหญิงชายให้เป็นกระแสหลักการพัฒนาในกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน
- ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับการดำเนินการส่งเสริมความเสมอภาคหญิงชายให้เป็นกระแสหลักในการพัฒนาในกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน
- แนวทางในการทำให้การส่งเสริมความเสมอภาคหญิงชายให้เป็นกระแสหลักในกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานประสบผลสำเร็จ

2. แบบสอบถามสำหรับผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งผู้ศึกษาได้สร้างขึ้นจากกรอบแนวคิดในการ ทบทวนแนวคิดทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องโดยจะนำเครื่องมือในการวิเคราะห์และประเมินผลคือ โปรแกรมสำเร็จรูปการศึกษาทางสังคมศาสตร์ (SPSS) มาใช้เพื่อวิเคราะห์ข้อมูลจาก แบบสอบถาม

แบบสอบถาม มีลักษณะเป็นคำถามปลายปิด (ภาคผนวก ง) แบ่งออกเป็น 4 ตอน ดังนี้
ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม เช่น เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ระดับตำแหน่ง เป็นต้น โดยใช้แบบสอบถาม (ข้อ 1 -10)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเพื่อวัดความรู้เกี่ยวกับการวิเคราะห์หีบหบาทหญิงชาย (ข้อ 11-16) ความรู้เกี่ยวกับการส่งเสริมความเสมอภาคหญิงชายให้เป็นกระแสหลักการพัฒนา (ข้อ 17-22) และความรู้เกี่ยวกับประโยชน์ของการส่งเสริมความเสมอภาคหญิงชายมาใช้ในการดำเนินงานของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน (ข้อ 23-30) โดยวิธีการตั้งคำถามปลายปิดจะเป็นแบบให้ผู้ตอบเลือกตอบ 3 ตัวเลือก คือ ใช่ ไม่ใช่ ไม่แน่ใจ เพื่อนำคำตอบไปหาค่าความถี่ จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานในแต่ละข้อ

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเพื่อวัดเจตคติในเรื่องอคติเกี่ยวกับเรื่องบทบาทเพศ (ข้อ 31-35) เจตคติเกี่ยวกับเรื่องความเท่าเทียมทางเพศ (ข้อ 36-38) การเห็นความสำคัญของการนำเรื่องความเสมอภาคหญิงชายมาใช้ในการดำเนินงาน (ข้อ 39-40) และความมุ่งมั่นตั้งใจในการนำเรื่องความเสมอภาคหญิงชายมาใช้ในการดำเนินงาน (ข้อ 41-43) โดยวิธีการตั้งคำถามปลายปิดจะเป็นแบบให้ผู้ตอบเลือกตอบ 3 ตัวเลือก คือ เห็นด้วย ไม่เห็นด้วย ไม่แน่ใจ เพื่อนำคำตอบไปหาค่าความถี่ จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานในแต่ละข้อ

ตอนที่ 4 แบบสอบถามเพื่อวัดทักษะในการวิเคราะห์บทบาทเพศ (ข้อ 44-47) และทักษะในการเก็บข้อมูลแยกเพศ (ข้อ 48-52) ทักษะในการบูรณาการบทบาทหญิงชายในกระบวนการวางแผนและโครงการ (ข้อ 53-56) โดยวิธีการตั้งคำถามปลายปิดจะเป็นแบบให้ผู้ตอบเลือกตอบ 3 ตัวเลือก คือ ใช่ ไม่ใช่ ไม่แน่ใจ เพื่อนำคำตอบไปหาค่าความถี่ จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานในแต่ละข้อ

การทดสอบแบบสอบถาม

1. ดำเนินการสร้างเครื่องมือโดยอาศัยแนวคิด ทฤษฎี จากการตรวจสอบเอกสารโดยให้ครอบคลุมและสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ในการศึกษา

2. ผู้ศึกษานำเค้าโครงแบบสอบถามไปปรึกษาอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา และความเหมาะสมของภาษาที่ใช้ จากนั้นจึงนำแบบสอบถามไปปรับปรุงเพื่อให้เหมาะสมยิ่งขึ้น

3. นำแบบสอบถามที่ผ่านการแก้ไขแล้วไปทดสอบ (Pretest) ครั้งแรกเพื่อหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามกับข้าราชการกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานที่ไม่ใช่ตัวอย่างในการศึกษา จำนวน 30 ราย ได้ค่าความเชื่อมั่น 0.83

4. อาจารย์กรรมการวิทยานิพนธ์ได้เสนอให้เพิ่มคำถามลงในแบบสอบถาม ผู้ศึกษาได้จัดทำคำถามลง และนำไปทดสอบ (Pretest) เพื่อหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามกับข้าราชการกลุ่มเดิม อาจเป็นไปได้ว่าคำถามที่ผู้ศึกษาจัดทำขึ้นนั้นไม่ชัดเจนพอเมื่อนำไปทดสอบจึงทำให้ค่าความเชื่อมั่นลดลงไปมาก ได้ค่าความเชื่อมั่น 0.44

ผู้ศึกษาได้นำประเด็นดังกล่าวไปปรึกษาอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และอาจารย์กรรมการวิทยานิพนธ์ทั้งสองท่านแนะนำให้ตัดคำถามบางข้อที่ทำให้ค่าความเชื่อมั่นลดลงออก และให้เพิ่มจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ดำเนินการทดสอบแบบสอบถามเป็น 50 ราย ผู้ศึกษาได้ดำเนินการตัดคำถามบางข้อออกและนำแบบสอบถามไปหาค่าความเชื่อมั่นอีกครั้งในกลุ่มเป้าหมายเดิมและเพิ่มจำนวนกลุ่มตัวอย่างอีก 20 ราย ได้ค่าความเชื่อมั่น 0.63 จึงได้เสนอให้อาจารย์ที่ปรึกษาและอาจารย์กรรมการทราบ ทั้งสองท่านเห็นว่าค่าความเชื่อมั่นดังกล่าวสามารถดำเนินการศึกษาต่อไปได้ จึงได้ปรับปรุงแก้ไขตามที่ได้รับคำแนะนำและดำเนินการศึกษา อย่างไรก็ตามในการวิเคราะห์ผลยังพบว่าคำถามบางข้อที่ส่งผลต่อการวิเคราะห์ อาจารย์ที่ปรึกษาจึงไม่ให้นำคำถามถามข้อดังกล่าวมาใช้ในการวิเคราะห์ผล

เกณฑ์การให้คะแนนแบบสอบถาม

ผู้ศึกษาได้ตั้งเกณฑ์ในการให้คะแนนในการวัดตัวแปร ดังต่อไปนี้

ตอนที่ 2 การวัดความรู้

แบบสอบถามในคำถามข้อที่ 11-16 เป็นการวัดความรู้เกี่ยวกับการวิเคราะห์ บทบาทหญิงชาย จำนวน 7 ข้อ ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบชนิดให้เลือกตอบ 3 ตัวเลือก คือ ใช่ / ไม่แน่ใจ / ไม่ใช่ จะให้คะแนนดังนี้

ข้อที่เป็นคำถามเชิงบวก ได้แก่ข้อ 12, 13, และ 15 รวม 3 ข้อ

ใช่	ค่าคะแนนเท่ากับ	1
ไม่แน่ใจ	ค่าคะแนนเท่ากับ	0
ไม่ใช่	ค่าคะแนนเท่ากับ	-1

ข้อที่เป็นคำถามเชิงลบ ได้แก่ข้อ 11, 14, และ 16 รวม 3 ข้อ

ใช่	ค่าคะแนนเท่ากับ	-1
ไม่แน่ใจ	ค่าคะแนนเท่ากับ	0
ไม่ใช่	ค่าคะแนนเท่ากับ	1

การให้คะแนน จะแบ่งเป็น 3 ระดับ โดยใช้เกณฑ์ในการแสดงระดับของคะแนนเฉลี่ยในแต่ละข้อ ซึ่งคำนวณจากสูตร คะแนนสูงสุด - คะแนนต่ำสุด

จำนวนชั้น

คะแนนระดับสูง	คะแนนเฉลี่ย ($\bar{X}$)	อยู่ระหว่าง	0.34 - 1.00
คะแนนระดับปานกลาง	คะแนนเฉลี่ย ($\bar{X}$)	อยู่ระหว่าง	-0.34 - 0.33
คะแนนระดับต่ำ	คะแนนเฉลี่ย ($\bar{X}$)	อยู่ระหว่าง	-1.00 - -0.33

แบบสอบถามในคำถามข้อที่ 17 - 22 เป็นการวัดความรู้เกี่ยวกับการเสริมสร้างความเสมอภาคทางเพศให้เป็นกระแสหลักการพัฒนา (Gender Mainstreaming) จำนวน 6 ข้อ ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบชนิดให้เลือกตอบ 3 ตัวเลือกคือ ใช่ / ไม่แน่ใจ / ไม่ใช่ จะให้คะแนนดังนี้

ข้อที่เป็นคำถามเชิงบวก ได้แก่ข้อ 17, 19, 21 และ 20 รวม 4 ข้อ

ใช่	ค่าคะแนนเท่ากับ	1
ไม่แน่ใจ	ค่าคะแนนเท่ากับ	0
ไม่ใช่	ค่าคะแนนเท่ากับ	-1

ข้อที่เป็นคำถามเชิงลบ ได้แก่ข้อ 18 และ 21 รวม 2 ข้อ

ใช่	ค่าคะแนนเท่ากับ	-1
ไม่แน่ใจ	ค่าคะแนนเท่ากับ	0
ไม่ใช่	ค่าคะแนนเท่ากับ	1

การให้คะแนน จะแบ่งเป็น 3 ระดับ โดยใช้เกณฑ์ในการแสดงระดับของคะแนนเฉลี่ยในแต่ละข้อ ซึ่งคำนวณจากสูตร คะแนนสูงสุด - คะแนนต่ำสุด

จำนวนชั้น

คะแนนระดับสูง	คะแนนเฉลี่ย ($\bar{X}$)	อยู่ระหว่าง	0.34 - 1.00
คะแนนระดับปานกลาง	คะแนนเฉลี่ย ($\bar{X}$)	อยู่ระหว่าง	-0.34 - 0.33
คะแนนระดับต่ำ	คะแนนเฉลี่ย ($\bar{X}$)	อยู่ระหว่าง	-1.00 - -0.33

แบบสอบถามในคำถามข้อที่ 23- 30 เป็นการวัดความรู้เกี่ยวกับประโยชน์ของการเสริมสร้างความเสมอภาคทางเพศให้เป็นกระแสหลักการพัฒนาในกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

จำนวน 8 ข้อ ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบชนิดให้เลือกตอบ 3 ตัวเลือกคือ ใช่ /ไม่แน่ใจ /ไม่
ใช่ จะให้คะแนนดังนี้

ข้อที่เป็นคำถามเชิงบวก ได้แก่ข้อ 23, 25, 26 และ 25 รวม 4 ข้อ

ใช่ ค่าคะแนนเท่ากับ 1

ไม่แน่ใจ ค่าคะแนนเท่ากับ 0

ไม่ใช่ ค่าคะแนนเท่ากับ -1

ข้อที่เป็นคำถามเชิงลบ ได้แก่ข้อ 24, 27, 29 และ 30 รวม 4 ข้อ

ใช่ ค่าคะแนนเท่ากับ -1

ไม่แน่ใจ ค่าคะแนนเท่ากับ 0

ไม่ใช่ ค่าคะแนนเท่ากับ 1

การให้คะแนน จะแบ่งเป็น 3 ระดับ โดยใช้เกณฑ์ในการแสดงระดับของคะแนนเฉลี่ยใน
แต่ละข้อ ซึ่งคำนวณจากสูตร $\frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนขั้น}}$

คะแนนระดับสูง	คะแนนเฉลี่ย ($\bar{X}$)	อยู่ระหว่าง	0.34 - 1.00
คะแนนระดับปานกลาง	คะแนนเฉลี่ย ($\bar{X}$)	อยู่ระหว่าง	-0.34 - 0.33
คะแนนระดับต่ำ	คะแนนเฉลี่ย ($\bar{X}$)	อยู่ระหว่าง	-1.00 - -0.33

ในการวัดความรู้จะแบ่งเกณฑ์การให้คะแนนเป็น 3 ระดับ โดยใช้เกณฑ์ในการแสดง
ระดับของคะแนนเฉลี่ยในแต่ละข้อ โดยคะแนนเฉลี่ย ($\bar{X}$) อยู่ระหว่าง 0.34 - 1.00 เท่ากับระดับสูง
คะแนนเฉลี่ย ($\bar{X}$) อยู่ระหว่าง -0.34 - 0.33 เท่ากับระดับปานกลาง และคะแนนเฉลี่ย ($\bar{X}$) อยู่
ระหว่าง -1.00 - -0.33 เท่ากับระดับต่ำ นอกจากนี้ในการวัดความรู้ในแต่ละประเด็น จะถือว่า
ความรู้สูงในหัวข้อนั้น ๆ ต่อเมื่อมีค่าคะแนนที่อยู่ในระดับสูง คือค่าคะแนนเฉลี่ย ($\bar{X}$) ของทุกข้อใน
ประเด็นนั้นอยู่ระหว่าง 0.34 - 1.00 ซึ่งในการหาคะแนนเฉลี่ย ($\bar{X}$) ในกรณีที่มีข้อคำถามซึ่งเป็นคำ
ถามลวงอยู่ด้วย จะทำการเปลี่ยนค่าคำตอบ (Recode) คำตอบก่อนเนื่องจากในข้อที่เป็นคำถาม
ลวงคำตอบไม่ใช่ซึ่งเท่ากับ -1 จะเป็นคำตอบที่ถูก จึงต้องแปรค่าใหม่ให้เท่ากับ 1 เพื่อให้ทราบค่า
เฉลี่ยของคำตอบที่ถูกต้อง นอกจากนี้ จะหาค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation :
S.D.) เพื่อให้ทราบว่าข้อมูลมีการกระจายใกล้เคียงกับค่าเฉลี่ยมากน้อยเพียงใด โดยค่า S.D. ที่เท่า
กับ 0.00 หมายถึงไม่มีการกระจายของข้อมูลที่แตกต่างจากค่าเฉลี่ย

ตอนที่ 3 การวัดเจตคติ

แบบสอบถามในคำถามข้อที่ 31- 35 เป็นการวัดเจตคติในเรื่องอคติเกี่ยวกับบทบาทเพศ จำนวน 5 ข้อ ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบชนิดให้เลือกตอบ 3 ตัวเลือกคือ เห็นด้วย / ไม่แน่ใจ /ไม่เห็นด้วย จะให้คะแนนดังนี้

เห็นด้วย	ค่าคะแนนเท่ากับ	-1
ไม่แน่ใจ	ค่าคะแนนเท่ากับ	0
ไม่เห็นด้วย	ค่าคะแนนเท่ากับ	1

เกณฑ์การให้คะแนนจะพิจารณาจากคะแนนของคำถามในแต่ละข้อ โดยแบ่งเป็น 3 ระดับ ซึ่งคำนวณจากสูตร

$$\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}$$

จำนวนชั้น

ระดับเจตคติสูง	คะแนนเฉลี่ย ($\bar{X}$)	อยู่ระหว่าง	0.34 - 1.00
ระดับเจตคติปานกลาง	คะแนนเฉลี่ย ($\bar{X}$)	อยู่ระหว่าง	-0.34 - 0.33
ระดับเจตคติต่ำ	คะแนนเฉลี่ย ($\bar{X}$)	อยู่ระหว่าง	-1.00 - -0.33

แบบสอบถามในคำถามข้อที่ 36- 38 เป็นการวัดเจตคติในเรื่องความเท่าเทียมทางเพศ จำนวน 3 ข้อ ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบชนิดให้เลือกตอบ 3 ตัวเลือกคือ เห็นด้วย / ไม่แน่ใจ /ไม่เห็นด้วย จะให้คะแนนดังนี้

เห็นด้วย	ค่าคะแนนเท่ากับ	-1
ไม่แน่ใจ	ค่าคะแนนเท่ากับ	0
ไม่เห็นด้วย	ค่าคะแนนเท่ากับ	1

เกณฑ์การให้คะแนนจะพิจารณาจากคะแนนของคำถามในแต่ละข้อ โดยแบ่งเป็น 3 ระดับ ซึ่งคำนวณจากสูตร

$$\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}$$

จำนวนชั้น

ระดับเจตคติสูง	คะแนนเฉลี่ย ($\bar{X}$)	อยู่ระหว่าง	0.34 - 1.00
ระดับเจตคติปานกลาง	คะแนนเฉลี่ย ($\bar{X}$)	อยู่ระหว่าง	-0.34 - 0.33
ระดับเจตคติต่ำ	คะแนนเฉลี่ย ($\bar{X}$)	อยู่ระหว่าง	-1.00 - -0.33

แบบสอบถามในคำถามข้อที่ 39- 40 เป็นการวัดเจตคติในเรื่องการเห็นความสำคัญของการนำเรื่องความเสมอภาคทางเพศมาใช้ในการดำเนินการ จำนวน 2 ข้อ ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบชนิดให้เลือกตอบ 3 ตัวเลือกคือ เห็นด้วย / ไม่แน่ใจ /ไม่เห็นด้วย จะให้คะแนนดังนี้

ข้อที่ 39 ตอบ

เห็นด้วย	ค่าคะแนนเท่ากับ	-1
ไม่แน่ใจ	ค่าคะแนนเท่ากับ	0
ไม่เห็นด้วย	ค่าคะแนนเท่ากับ	1

ข้อที่ 40 ตอบ

เห็นด้วย	ค่าคะแนนเท่ากับ	1
ไม่แน่ใจ	ค่าคะแนนเท่ากับ	0
ไม่เห็นด้วย	ค่าคะแนนเท่ากับ	-1

เกณฑ์การให้คะแนนจะพิจารณาจากคะแนนของคำถามในแต่ละข้อ โดยแบ่งเป็น 3 ระดับ ซึ่งคำนวณจากสูตร

คะแนนสูงสุด - คะแนนต่ำสุด

จำนวนชั้น

ระดับเจตคติสูง	คะแนนเฉลี่ย ($\bar{X}$) อยู่ระหว่าง	0.34 - 1.00
ระดับเจตคติปานกลาง	คะแนนเฉลี่ย ($\bar{X}$) อยู่ระหว่าง	-0.34 - 0.33
ระดับเจตคติต่ำ	คะแนนเฉลี่ย ($\bar{X}$) อยู่ระหว่าง	-1.00 - -0.33

แบบสอบถามในคำถามข้อที่ 41- 43 เป็นการวัดเจตคติในเรื่องความมุ่งมั่นตั้งใจในการนำเรื่องความเสมอภาคทางเพศมาใช้ในการดำเนินงาน จำนวน 3 ข้อ ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบชนิดให้เลือกตอบ 3 ตัวเลือกคือ เห็นด้วย / ไม่แน่ใจ / ไม่เห็นด้วย จะให้คะแนนดังนี้

เห็นด้วย	ค่าคะแนนเท่ากับ	1
ไม่แน่ใจ	ค่าคะแนนเท่ากับ	0
ไม่เห็นด้วย	ค่าคะแนนเท่ากับ	-1

เกณฑ์การให้คะแนนจะพิจารณาจากคะแนนของคำถามในแต่ละข้อ โดยแบ่งเป็น 3 ระดับ ซึ่งคำนวณจากสูตร

คะแนนสูงสุด - คะแนนต่ำสุด

จำนวนชั้น

ระดับเจตคติสูง	คะแนนเฉลี่ย ($\bar{X}$) อยู่ระหว่าง	0.34 - 1.00
ระดับเจตคติปานกลาง	คะแนนเฉลี่ย ($\bar{X}$) อยู่ระหว่าง	-0.34 - 0.33
ระดับเจตคติต่ำ	คะแนนเฉลี่ย ($\bar{X}$) อยู่ระหว่าง	-1.00 - -0.33

ในการวัดเจตคติจะแบ่งเกณฑ์การให้คะแนนเป็น 3 ระดับ โดยใช้เกณฑ์ในการแสดงระดับของคะแนนเฉลี่ยในแต่ละข้อ โดยคะแนนเฉลี่ย ($\bar{X}$) อยู่ระหว่าง 0.34 - 1.00 เท่ากับระดับสูง คะแนนเฉลี่ย ($\bar{X}$) อยู่ระหว่าง -0.34 - 0.33 เท่ากับระดับปานกลาง และคะแนนเฉลี่ย ($\bar{X}$) อยู่ระหว่าง -1.00 - -0.33 เท่ากับระดับต่ำ ทั้งนี้ จะถือว่ากลุ่มที่ศึกษามีเจตคติที่เอื้อต่อการเสริมสร้าง

ความเสมอภาคทางเพศที่สูง เมื่อผลคะแนนอยู่ในเกณฑ์ระดับสูง คือค่าคะแนนเฉลี่ย ($\bar{X}$) ที่อยู่ระหว่าง 0.34 - 1.00 นอกจากนี้ในการวัดเจตคติในแต่ละประเด็นจะถือว่าเจตคติที่เอื้อต่อการเสริมสร้างความเสมอภาคทางเพศที่สูงในหัวข้อนั้น ๆ เมื่อมีค่าคะแนนที่อยู่ในระดับสูง คือค่าคะแนนเฉลี่ย ($\bar{X}$) ของทุกข้อในประเด็นนั้นอยู่ระหว่าง 0.34 - 1.00 ซึ่งในการหาคะแนนเฉลี่ย ($\bar{X}$) ในกรณีที่มีข้อคำถามซึ่งเป็นคำถามลวงอยู่ด้วย จะทำการเปลี่ยนค่าคำตอบ (Recode) คำตอบก่อนเนื่องจากในข้อที่เป็นคำถามลวงคำตอบไม่ใช่ซึ่งเท่ากับ -1 จะเป็นคำตอบที่ถูก จึงต้องแปรค่าใหม่ให้เท่ากับ 1 เพื่อให้ทราบค่าเฉลี่ยของคำตอบที่ถูกต้อง นอกจากนี้ จะหาค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation : S.D.) เพื่อให้ทราบว่าข้อมูลมีการกระจายใกล้เคียงกับค่าเฉลี่ยมากน้อยเพียงใด โดยค่า S.D. ที่เท่ากับ 0.00 หมายถึงไม่มีการกระจายของข้อมูลที่แตกต่างจากค่าเฉลี่ย

ตอนที่ 4 การวัดทักษะ

แบบสอบถามในข้อ 44 - 47 เป็นการวัดทักษะในการวิเคราะห์บทบาทเพศลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบชนิดให้เลือกตอบ 3 ตัวเลือกคือ ใช่ /ไม่แน่ใจ /ไม่ใช่ จะให้คะแนนดังนี้

ข้อที่เป็นคำถามเชิงบวกคือ ข้อ 44 และ 46 รวม 2 ข้อ

ใช่ ค่าคะแนนเท่ากับ 1

ไม่แน่ใจ ค่าคะแนนเท่ากับ 0

ไม่ใช่ ค่าคะแนนเท่ากับ -1

ข้อที่เป็นคำถามเชิงลบคือ ข้อ 45 และ 47 รวม 2 ข้อ

เห็นด้วย ค่าคะแนนเท่ากับ -1

ไม่แน่ใจ ค่าคะแนนเท่ากับ 0

ไม่เห็นด้วย ค่าคะแนนเท่ากับ 1

การวัดทักษะจะ แบ่งเป็น 3 ระดับ โดยใช้เกณฑ์ในการแสดงระดับของคะแนนเฉลี่ยในแต่ละข้อ ซึ่งคำนวณจากสูตร $\frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}}$

คะแนนระดับสูง	คะแนนเฉลี่ย ($\bar{X}$)	อยู่ระหว่าง	0.34 - 1.00
คะแนนระดับปานกลาง	คะแนนเฉลี่ย ($\bar{X}$)	อยู่ระหว่าง	-0.34 - 0.33
คะแนนระดับต่ำ	คะแนนเฉลี่ย ($\bar{X}$)	อยู่ระหว่าง	-1.00 - -0.33

แบบสอบถามในข้อ 48 - 52 เป็นการวัดทักษะในการเก็บข้อมูลแยกเพศลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบชนิดให้เลือกตอบ 3 ตัวเลือกคือ ใช่ /ไม่แน่ใจ /ไม่ใช่ จะให้คะแนนดังนี้

ข้อที่เป็นคำถามเชิงบวกคือ ข้อ 49, 50 และ 51 รวม 3 ข้อ

ใช่ ค่าคะแนนเท่ากับ 1

ไม่แน่ใจ ค่าคะแนนเท่ากับ 0

ไม่ใช่ ค่าคะแนนเท่ากับ -1

ข้อที่เป็นคำถามเชิงลบคือ ข้อ 48 และ 52 รวม 2 ข้อ

เห็นด้วย ค่าคะแนนเท่ากับ -1

ไม่แน่ใจ ค่าคะแนนเท่ากับ 0

ไม่เห็นด้วย ค่าคะแนนเท่ากับ 1

การวัดทักษะจะ แบ่งเป็น 3 ระดับ โดยใช้เกณฑ์ในการแสดงระดับของคะแนนเฉลี่ยในแต่ละข้อ ซึ่งคำนวณจากสูตร $\frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}}$

คะแนนระดับสูง	คะแนนเฉลี่ย ($\bar{X}$)	อยู่ระหว่าง	0.34 - 1.00
คะแนนระดับปานกลาง	คะแนนเฉลี่ย ($\bar{X}$)	อยู่ระหว่าง	-0.34 - 0.33
คะแนนระดับต่ำ	คะแนนเฉลี่ย ($\bar{X}$)	อยู่ระหว่าง	-1.00 - -0.33

แบบสอบถามในข้อ 53 - 56 เป็นการวัดทักษะในการบูรณาการบทบาทหญิงชายเข้าไปในกระบวนการวางแผนและโครงการลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบชนิดให้เลือกตอบ 3 ตัวเลือกคือ ใช่ /ไม่แน่ใจ /ไม่ใช่ จะให้คะแนนดังนี้

ข้อที่เป็นคำถามเชิงบวกคือ ข้อ 53 และ 55 รวม 2 ข้อ

ใช่ ค่าคะแนนเท่ากับ 1

ไม่แน่ใจ ค่าคะแนนเท่ากับ 0

ไม่ใช่ ค่าคะแนนเท่ากับ -1

ข้อที่เป็นคำถามเชิงลบคือ ข้อ 54 และ 56 รวม 2 ข้อ

เห็นด้วย ค่าคะแนนเท่ากับ -1

ไม่แน่ใจ ค่าคะแนนเท่ากับ 0

ไม่เห็นด้วย ค่าคะแนนเท่ากับ 1

การวัดทักษะจะ แบ่งเป็น 3 ระดับ โดยใช้เกณฑ์ในการแสดงระดับของคะแนนเฉลี่ยในแต่ละข้อ ซึ่งคำนวณจากสูตร $\frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}}$

คะแนนระดับสูง	คะแนนเฉลี่ย ($\bar{X}$)	อยู่ระหว่าง	0.34 - 1.00
คะแนนระดับปานกลาง	คะแนนเฉลี่ย ($\bar{X}$)	อยู่ระหว่าง	-0.34 - 0.33
คะแนนระดับต่ำ	คะแนนเฉลี่ย ($\bar{X}$)	อยู่ระหว่าง	-1.00 - -0.33

ในการวัดทักษะจะแบ่งเกณฑ์การให้คะแนนเป็น 3 ระดับ โดยใช้เกณฑ์ในการแสดงระดับของคะแนนเฉลี่ยในแต่ละข้อ โดยคะแนนเฉลี่ย ($\bar{X}$) อยู่ระหว่าง 0.34 - 1.00 เท่ากับระดับสูง คะแนนเฉลี่ย ($\bar{X}$) อยู่ระหว่าง -0.34 - 0.33 เท่ากับระดับปานกลาง และคะแนนเฉลี่ย ($\bar{X}$) อยู่ระหว่าง -1.00 - -0.33 เท่ากับระดับต่ำ ทั้งนี้ จะถือว่ากลุ่มที่ศึกษามีทักษะสูง เมื่อผลคะแนนที่วิเคราะห์ออกมาอยู่ในเกณฑ์ระดับสูง คือค่าคะแนนเฉลี่ย ($\bar{X}$) ที่อยู่ระหว่าง 0.34 - 1.00 นอกจากนี้ในการวัดทักษะในแต่ละประเด็นจะถือว่ามีความรู้ที่สูงในหัวข้อนั้น ๆ เมื่อมีค่าคะแนนที่อยู่ในระดับสูง คือค่าคะแนนเฉลี่ย ($\bar{X}$) ของทุกข้อในประเด็นนั้นอยู่ระหว่าง 0.34 - 1.00 ซึ่งในการหาคะแนนเฉลี่ย ($\bar{X}$) ในกรณีที่มีข้อคำถามซึ่งเป็นคำถามลวงอยู่ด้วย จะทำการเปลี่ยนค่าคำตอบ (Recode) ก่อนเนื่องจากในข้อที่เป็นคำถามลวงคำตอบไม่ใช่ซึ่งเท่ากับ -1 จะเป็นคำตอบที่ถูก จึงต้องแปรค่าใหม่ให้เท่ากับ 1 เพื่อให้ทราบค่าเฉลี่ยของคำตอบที่ถูกต้อง นอกจากนี้ จะหาค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation : S.D.) เพื่อให้ทราบว่าข้อมูลมีการกระจายใกล้เคียงกับค่าเฉลี่ยมากน้อยเพียงใด โดยค่า S.D. ที่เท่ากับ 0.00 หมายถึงไม่มีการกระจายของข้อมูลที่แตกต่างจากค่าเฉลี่ย

การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการศึกษาครั้งนี้จะแบ่งการวิเคราะห์ข้อมูลออกเป็น 3 ส่วนคือ

1. วิเคราะห์แผนแม่บทด้านการส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างหญิงชายของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน (พ.ศ. 2550-2544) และรายละเอียดโครงการตามแผนแม่บทดังกล่าว โดยจะนำเสนอผลการวิเคราะห์เป็นเชิงพรรณนา
2. วิเคราะห์ผลที่ได้จากการสัมภาษณ์เชิงลึกจากผู้บริหารและปฏิบัติงานในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการจัดทำแผนแม่บทด้านการส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างหญิงชายของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน โดยจะนำเสนอผลการวิเคราะห์เป็นเชิงพรรณนา
3. วิเคราะห์ผลที่ได้จากการเก็บแบบสอบถามที่ทำการสำรวจข้อมูลกับประชากรกลุ่มตัวอย่างโดยนำมาประมวลผลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปการศึกษาด้านสังคมศาสตร์ (Statistic Package for the Social Science - SPSS) และใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่

ค่าร้อยละ (Percentage) ค่ามัชฌิมเลขคณิต (Mean) และการหาค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

สำหรับการหาค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรเพศกับความรู้ เจตคติ และทักษะของกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งกำหนดสมมติฐาน (H_0) ว่าความรู้ เจตคติ และทักษะของเพศหญิงและเพศชายไม่แตกต่างกัน โดยจะใช้การทดสอบแบบไม่มีพารามิเตอร์ที่ใช้ค่าสถิติ Z test ที่กำหนดค่าความน่าจะเป็นในการยอมรับสมมติฐาน (Exact Sig.) อยู่ในระดับ 0.05 ดังนั้นถ้าค่า ค่าความน่าจะเป็น Exact Sig. มีค่ามากกว่า 0.05 จะแสดงถึงการยอมรับสมมติฐาน H_0 ที่ว่าเจตคติของเพศหญิงและเพศชายไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 แต่ถ้า ค่าความน่าจะเป็น Exact Sig. มีค่าน้อยกว่า 0.05 จะแสดงถึงการปฏิเสธสมมติฐาน H_0 ที่ว่าความรู้ เจตคติ และทักษะของเพศหญิงและเพศชายไม่แตกต่างกัน แต่ยอมรับสมมติฐาน H_1 ที่ว่าความรู้ เจตคติ และทักษะของเพศหญิงและเพศชายแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

การนำเสนอผลการศึกษา

การนำเสนอผลการศึกษาในครั้งนี้จะนำเสนอข้อมูลที่ได้จากการศึกษาเอกสาร การสัมภาษณ์เชิงลึก การสำรวจความรู้ เจตคติ และทักษะของคณะทำงานฯ และเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานมาวิเคราะห์ โดยข้อมูลที่ได้จากการศึกษาเอกสาร และการสัมภาษณ์เชิงลึกจะนำเสนอในเชิงพรรณนา ในส่วนของการใช้แบบสอบถามจะนำเสนอผลที่ได้ในรูปแบบตารางแสดงข้อมูลทางสถิติประกอบคำบรรยายในลักษณะเชิงพรรณนา