

ผลการศึกษาและการอภิปรายผล

การศึกษาเรื่อง การส่งเสริมความเสมอภาคหญิงชายให้เป็นกระแสหลักการพัฒนา : กรณีศึกษากรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน เป็นการศึกษาจากเอกสาร (แผนแม่บทด้านการส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างหญิงชายของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน) การสัมภาษณ์เชิงลึก (In-Depth Interview) และการศึกษาเชิงสำรวจ (Survey Research) ดังนั้นผู้ศึกษาจึงจะแบ่งผลการศึกษาออกเป็น 3 ส่วนด้วยกัน คือ

ส่วนที่ 1 การศึกษาแผนแม่บท จะทำการวิเคราะห์แผนแม่บทด้านการส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างหญิงชายของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

ส่วนที่ 2 การสัมภาษณ์ผู้บริหารด้านการส่งเสริมบทบาทหญิงชาย (CGEO) ประธานศูนย์ความเสมอภาคหญิงชาย ผู้อำนวยการศูนย์ประสานงานด้านความเสมอภาคหญิงชายฯ และคณะทำงานศูนย์ประสานงานความเสมอภาคหญิงชายฯ

ส่วนที่ 3 การสำรวจความรู้ เจตคติ ทักษะของคณะทำงานศูนย์ประสานงานด้านความเสมอภาคหญิงชายฯ และเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงานที่ต้องดำเนินการตามแผนแม่บทฯ

อย่างไรก็ตามในการศึกษาและอภิปรายผลนี้ ผู้ศึกษาจะทำการหยิบยกข้อค้นพบของประเด็นการศึกษาในแต่ละส่วนมาทำวิเคราะห์เชื่อมโยงกันเพื่อให้เกิดความเข้าใจในแต่ประเด็นได้ชัดเจนมากขึ้น ตัวอย่างเช่น การนำเสนอข้อมูลที่ได้จากสัมภาษณ์เชิงลึกมาช่วยขยายประเด็นหรืออภิปรายประกอบการศึกษาวิเคราะห์แผนแม่บทฯ เป็นต้น

ส่วนที่ 1 แผนแม่บทด้านการส่งเสริมความเสมอภาคระหว่าง หญิงชายของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

ในส่วนของการวิเคราะห์การนำแผนแม่บทด้านการส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างหญิงชายของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานไปปฏิบัตินั้น ได้มีผู้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับการบูรณาการแนวคิดบทบาทหญิงชายในองค์กร การวางแผนที่คำนึงถึงบทบาทหญิงชาย รวมทั้งเครื่องมือในการดำเนินการไว้หลายท่านดังที่ได้กล่าวไว้แล้วในบทที่ 2 ทั้งนี้ ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้ศึกษาจะนำแบบจำลองในการส่งเสริมความเสมอภาคหญิงชายให้เป็นกระแสหลักการพัฒนาของ กรวิภา บุญชื้อ มาเป็นกรอบในการวิเคราะห์ ซึ่งแบบจำลองนี้ได้เสนอว่าการส่งเสริม ความเสมอภาคหญิงชายให้เป็นกระแสหลักการพัฒนานั้นจะต้องทำในสองระดับ คือ

1. ระดับองค์กร ในการนำแนวคิดความเสมอภาคทางเพศเข้าไปในกระแสหลักระดับองค์กร จะต้องเริ่มต้นจากการเก็บข้อมูลแยกเพศ เพื่อให้สามารถวิเคราะห์ผลกระทบที่เกิดจากโครงการ นโยบายต่าง ๆ ขององค์กรว่ามีต่อหญิงและชายแตกต่างกันหรือไม่อย่างไร ผลจากการวิเคราะห์ดังกล่าวจะทำให้ทราบถึงปัญหาและสถานการณ์ที่แท้จริงเพื่อนำไปใช้ กำหนดนโยบาย หรือวางแผนโครงการที่เน้นเป้าหมายในการสร้างความเสมอภาคทางเพศ และเพื่อกำหนดแนวทางการดำเนินงานและการปฏิบัติ นอกจากนี้ จะต้องมีการติดตามผลการดำเนินการในทุกขั้นตอน รวมทั้งการสรุปผลการดำเนินงานและแลกเปลี่ยนบทเรียนเพื่อปรับปรุงกระบวนการ วิธีการในการดำเนินการ เพื่อให้การดำเนินงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป

2. ระดับผู้ปฏิบัติงาน เนื่องจากผู้ปฏิบัติงานเป็นบุคคลสำคัญต่อความสำเร็จของการดำเนินงานเพราะเป็นผู้นำไปปฏิบัติ และในขณะเดียวกันผู้ปฏิบัติงานก็จะเป็นผู้ที่วางแผนงาน และแนวทางในการดำเนินการด้วย ดังนั้นหากผู้ปฏิบัติงานขาดความรู้ ความเข้าใจ และไม่เห็นประโยชน์หรือมีความตั้งใจแล้วการดำเนินการย่อมไม่มีทางประสบผลสำเร็จ ด้วยเหตุนี้จึงจำเป็นต้องสร้างความตระหนักรู้ซึ่งหมายถึงความเข้าใจ และจิตสำนึก โดยอาศัยการฝึกอบรมบุคลากรให้มีความเข้าใจเรื่องความเสมอภาคหญิงชาย ความเข้าใจดังกล่าวจะต้องอยู่ในระดับที่บุคคลพร้อมจะนำไปปฏิบัติในระดับพันธะสัญญา ซึ่งนอกจากความรู้ความตั้งใจแล้วผู้ปฏิบัติงานจะต้องได้รับการเสริมศักยภาพเพื่อให้บุคลากรในหน่วยงานสามารถนำแนวทางส่งเสริมความเสมอภาคหญิงชายให้เป็นกระแสหลักการพัฒนาเข้าไปบูรณาการไว้ในกระบวนการวางแผน การกำหนดนโยบาย และโครงการขององค์กร นอกจากนี้ ยังต้องมีการติดตามประเมินผลโดยการสร้างตัวชี้วัดเพื่อให้ทราบว่าในแต่ละขั้นตอนของการปฏิบัติมีปัญหาหรือไม่ อย่างไร

นอกจากนี้ผู้ศึกษาจะพิจารณาปัจจัยต่าง ๆ ที่มีผลต่อความสำเร็จของการนำนโยบาย และแผนงานส่งเสริมความเสมอภาคหญิงชายไปสู่ปฏิบัติ ซึ่งจากการทบทวนวรรณกรรม ศุภชัย ยาวะประภาส ได้กล่าวถึงปัจจัยที่กำหนดความสำเร็จหรือล้มเหลวของการนำนโยบายไปปฏิบัติว่ามีดังนี้ 1. ลักษณะของนโยบาย ต้องมีความชัดเจน มีความเป็นไปได้ 2. วัตถุประสงค์ ต้องมีความชัดเจน มีความสอดคล้องกันกับนโยบาย 3. ทรัพยากร ทั้งในด้านบุคลากร งบประมาณ และเทคโนโลยีจะต้องมีความพร้อมและเพียงพอ 4. ลักษณะของหน่วยงานที่นำนโยบายไปปฏิบัติ ประเภทของหน่วยงาน โครงสร้างและลำดับชั้นการบังคับบัญชา ความสามารถของผู้นำ ความสัมพันธ์กับหน่วยงานที่กำหนดนโยบาย และ 5. ทักษะคติของผู้นำนโยบายไปปฏิบัติ นอกจากนี้ วรเดช จันทรรคร ได้เสริมถึงปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการนำนโยบายไปปฏิบัติที่สำคัญอีกประการหนึ่ง คือ กระบวนการติดต่อสื่อสารต้องมีประสิทธิภาพ สามารถเชื่อมโยงระหว่างผู้กำหนดนโยบายและผู้ปฏิบัติงานได้

ดังนั้น ในการวิเคราะห์แผนแม่บทฯ ผู้ศึกษาจะได้นำแนวทางดังกล่าวมาร่วมพิจารณาเพื่อวิเคราะห์ว่านโยบาย และแผนงานสามารถที่จะดำเนินการให้ประสบผลในทางปฏิบัติได้หรือไม่

การดำเนินการส่งเสริมความเสมอภาคหญิงชายให้เป็นกระแสหลักการพัฒนานั้น สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนได้กำหนดให้หน่วยงานราชการทุกหน่วยงานจัดทำแผนแม่บทด้านการส่งเสริมความเสมอภาคหญิงชายของส่วนราชการ (หนังสือสำนักงานข้าราชการพลเรือน ที่ นร 0708/ว3 เรื่อง การจัดทำแผนแม่บทด้านการส่งเสริมความเสมอภาคหญิงชาย ลงวันที่ 11 เมษายน 2544) ดังนั้น กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน จึงได้ดำเนินการจัดทำแผนแม่บทด้านการส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างหญิงชายฉบับแรกขึ้น มีระยะเวลาในการดำเนินการ 5 ปี คือ ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2549 - พ.ศ. 2553

ในการจัดทำแผนแม่บทฯ ดังกล่าว ได้กล่าวถึงหลักการและเหตุผลไว้ว่า ..รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 ได้ให้ความสำคัญต่อความเสมอภาค ในโอกาสของบุคคลไว้ ดังจะเห็นได้จากสาระสำคัญตามมาตรา 4 ซึ่งบัญญัติว่า “ศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ สิทธิและเสรีภาพของบุคคล ย่อมได้รับความคุ้มครอง” มาตรา 5 ซึ่งบัญญัติว่า “ประชาชนชาวไทยไม่ว่าเหล้ากำเนิด เพศ หรือศาสนาใด ย่อมอยู่ในความคุ้มครองแห่งรัฐธรรมนูญนี้เสมอกัน” มาตรา 28 บุคคลย่อมอ้างศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์หรือใช้สิทธิและเสรีภาพของตนได้เท่าที่ไม่ละเมิดสิทธิและเสรีภาพของบุคคลอื่น ไม่เป็นปฏิปักษ์ต่อรัฐธรรมนูญ หรือไม่ขัดต่อศีลธรรมอันดีของประชาชน มาตรา 30 ซึ่งบัญญัติว่า “บุคคลย่อมเสมอกันในกฎหมายและได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายเท่าเทียมกัน ชายและหญิงมีสิทธิเท่าเทียมกัน ..” และมาตรา 80 ซึ่งบัญญัติว่า

“รัฐต้องคุ้มครองและพัฒนาเด็กและเยาวชน ส่งเสริมความเสมอภาคของหญิงและชาย เสริมสร้างและพัฒนาความเป็นปึกแผ่นของครอบครัว...” รวมทั้งรัฐธรรมนูญยังได้บัญญัติไว้ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับภารกิจของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ในมาตรา 86 ว่า “รัฐต้องส่งเสริมให้ประชากรวัยทำงานมีงานทำ คุ้มครองแรงงานโดยเฉพาะแรงงานเด็กและแรงงานหญิง จัดระบบแรงงานสัมพันธ์ การประกันสังคม รวมทั้งค่าตอบแทนแรงงานให้เป็นธรรม...”

นอกจากนี้ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ยังมีหน้าที่ในการคุ้มครอง ดูแล ให้ความเป็นธรรมในด้านสิทธิประโยชน์ที่เกี่ยวข้องกับสภาพการจ้าง การทำงาน และคุณภาพชีวิตของผู้ใช้แรงงานทั้งหญิงและชาย ซึ่งสอดคล้องกับมาตรฐานแรงงานสากลที่อยู่ในรูปของอนุสัญญาและข้อแนะขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International Labour Organization : ILO) ที่นำมาใช้ ในการดูแลเพื่อให้เกิดความเป็นธรรมต่อแรงงานทั้งหญิงและชายทั่วโลก ประกอบกับมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ 31 กรกฎาคม 2544 ได้กำหนดให้ทุกกระทรวง ทบวง กรม ดำเนินการตามนโยบายส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย ด้วยเหตุนี้ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

จึงได้จัดทำแผนแม่บทด้านการส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2549 - 2553 ขึ้น เพื่อให้ มีการดำเนินการด้านการส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างหญิงชายที่สอดคล้องกับบทบัญญัติของรัฐธรรมนูญ กฎหมาย ข้อบังคับ ข้อกำหนดของมาตรฐานแรงงานสากล และมติคณะรัฐมนตรีดังกล่าว

ในแผนแม่บทฯ ฉบับแรก ได้กำหนดวิสัยทัศน์ “มุ่งมั่นบริหารทรัพยากรบุคคลในองค์กร และคุ้มครองแรงงานโดยยึดหลักความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย” และได้กำหนดภารกิจหลักไว้ 2 ประการคือ บริหารทรัพยากรบุคคล โดยยึดหลักความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย และคุ้มครองแรงงานหญิงชาย ให้ได้รับสิทธิประโยชน์ตามกฎหมายแรงงาน โดยมีเป้าหมาย 2 ประการ คือ ประการแรก ข้าราชการของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานทั้งหญิงชายได้รับสิทธิและโอกาสความก้าวหน้าในการงาน การจัดสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ และสภาพการทำงานที่เอื้อต่อการแสดงศักยภาพของแต่ละบุคคลอย่างเท่าเทียมและเป็นธรรม และประการที่สอง แรงงานหญิงชาย ได้รับการคุ้มครองในเรื่องสิทธิประโยชน์อย่างเท่าเทียมและเป็นธรรมตามกฎหมายแรงงาน

แผนแม่บทฯ ฉบับดังกล่าวได้กำหนดกลยุทธ์หลักไว้ 3 ประการคือ

1. พัฒนาฐานข้อมูลเพื่อการส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย
 - 1.1 จัดทำฐานข้อมูลจำแนกเพศบุคลากรทุกหน่วยงานของกรมฯ
 - 1.2 จัดทำฐานข้อมูลจำแนกเพศแรงงานกลุ่มเป้าหมาย
2. พัฒนาข้าราชการ และพัฒนากลไกในการบริหารงานบุคคล
 - 2.1 การให้ความรู้เกี่ยวกับสิทธิเสรีภาพ และความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย
 - 2.2 นำหลักความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย มาใช้ในการบริหารงานบุคคล
 - 2.3 การจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงาน โดยคำนึงถึงความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย
3. ส่งเสริม พัฒนาและกำกับดูแลให้แรงงานหญิงชายได้รับการคุ้มครองตามกฎหมายแรงงาน
 - 3.1 ส่งเสริม พัฒนาและกำกับดูแลแรงงานให้ได้รับความคุ้มครองตามกฎหมาย
4. พัฒนาเครือข่ายให้มีส่วนร่วมในการส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย
 - 4.1 การส่งเสริม และพัฒนาเครือข่ายในการ ส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างหญิงชายภายนอกหน่วยงาน

ต่อมาสำนักงานกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว (สค.) กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ได้ขอให้ปรับปรุงแผนแม่บทฯ ใหม่ เนื่องจากต้องการขยายประเด็นเรื่องความเสมอภาคหญิงชายไปยังกลุ่มผู้ใช้แรงงาน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจึงได้จัดทำ

แผนแม่บทด้านการส่งเสริมความเสมอภาคหญิงชายกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2550 - 2554 ขึ้น (รายละเอียดตามภาคผนวก ข) และยกเลิกแผนแม่บทฯ ฉบับเดิม

แผนแม่บทฯ ฉบับใหม่นี้ ยังคงหลักการเหตุผล และวิสัยทัศน์ เช่นเดียวกับแผนแม่บทฯ ฉบับแรก หากแต่ได้มีการปรับเปลี่ยนเป้าหมายในการดำเนินการใหม่จากเดิมที่เน้นกลุ่มเป้าหมายหลัก คือ ข้าราชการของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ขณะที่กลุ่มผู้ใช้แรงงานเป็นเป้าหมายรอง แต่ในแผนแม่บทฯ ฉบับใหม่ได้กำหนดให้ผู้ใช้แรงงานเป็นกลุ่มเป้าหมายหลัก และให้ข้าราชการของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานเป็นกลุ่มเป้าหมายรอง (รายละเอียดตามภาคผนวก ก และ ภาคผนวก ข) เป็นที่น่าสังเกตว่าการปรับเปลี่ยนแก้ไขแผนแม่บทฯ ดังกล่าวไม่ได้มาจากความต้องการของหน่วยงานเอง แต่มาจากการคิดเห็นของหน่วยงานภายนอก ดังที่คณะทำงานรายหนึ่งให้สัมภาษณ์ว่า

“แผนปี 49 ทำไปยังไม่ได้อะไร เราให้ปรับเป็นปี 50 เพราะว่า สค. ให้ปรับ ดูจากยอดของหน่วยงานที่มีแต่แผนแต่ไม่ได้ดำเนินการอะไรมากมาย...ในการเข้ามาส่งเสริมภาคแรงงาน เขาอยากลงไปตรงนั้นเขาบอกว่าเรามีเครือข่าย มีกลุ่มเป้าหมายเขาอยากจะทำเข้ามา” (คณะทำงานศูนย์ประสานงานด้านความเสมอภาคหญิงชายฯ คนที่ 4, สัมภาษณ์)

การกำหนดกลุ่มเป้าหมายภายในองค์กรเป็นเป้าหมายรองเป็นสิ่งที่ไม่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การส่งเสริมความเสมอภาคทางเพศให้เป็นกระแสหลักการพัฒนา เพราะหากเจ้าหน้าที่ไม่มีความเข้าใจในเรื่องความเสมอภาคทางเพศก็ไม่สามารถลงไปทำงานกับกลุ่มผู้ใช้แรงงานได้ แนวทางของสำนักงานกิจการสตรีและสถาบันครอบครัวจึงเป็นแนวทางที่ข้ามขั้นตอนการพัฒนาซึ่งจะเห็นได้ว่าสำนักงานกิจการสตรีและสถาบันครอบครัวเองขาดความเชี่ยวชาญในการกิจของตนเอง ทำให้ข้อเสนอแนะที่ส่งมายังกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานนำไปปฏิบัติให้เกิดผลสำเร็จไม่ได้

แผนแม่บทด้านการส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย พ.ศ. 2550 - 2554 แม้จะไม่มีมีการปรับเปลี่ยนหลักการเหตุผล วิสัยทัศน์ และเพียงแต่สลับกลุ่มเป้าหมายรองในแผนแม่บทฯ ฉบับเดิมมาเป็นกลุ่มเป้าหมายหลัก และให้กลุ่มเป้าหมายหลักเดิมเป็นกลุ่มเป้าหมายรอง แต่ ในส่วนของกลยุทธ์ได้มีการปรับเปลี่ยนโดยมุ่งเน้นการดำเนินงานไปที่นายจ้าง ลูกจ้าง และประชาชนกลุ่มต่าง ๆ เป็นสำคัญ ดังนี้

1. กลยุทธ์หลัก

บูรณาการมิติหญิงชายในการกิจหลักของส่วนราชการเพื่อลงสู่กลุ่มประชาชนเป้าหมายในด้านต่าง ๆ โดย

1.1 การศึกษาและการฝึกอบรม ซึ่งได้กำหนดแผนงาน/โครงการ ดังนี้

- อบรมให้ความรู้ด้านความเสมอภาคระหว่างหญิงชายให้แก่นายจ้าง ลูกจ้าง และประชาชนทั่วไป ตัวชี้วัดการดำเนินงาน คือ จำนวนผู้เข้ารับการอบรมไม่น้อยกว่า 5,000 คน/ปี

- การให้ความรู้ด้านความเสมอภาคระหว่างหญิงชายในโครงการฝึกอบรม ประชุมชี้แจง ฯลฯ ที่กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจัดให้แก่นายจ้าง ลูกจ้าง และประชาชนทั่วไป ตัวชี้วัดการดำเนินงาน คือ จำนวนผู้ได้รับความรู้ 7,500 คน/ปี

- การเผยแพร่ประชาสัมพันธ์สิทธิ บทบาทความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย ให้แก่เจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงาน ตัวชี้วัดการดำเนินงาน คือ ผู้นำแรงงาน นายจ้าง ลูกจ้าง ข้าราชการ และประชาชนทั่วไปจำนวนผู้ได้รับข้อมูล ไม่น้อยกว่า 1,500 คน/ปี

1.2 กฎหมายและนโยบายของรัฐ ซึ่งได้กำหนดแผนงาน/โครงการ ดังนี้

- กำกับ ดูแลแรงงานในระบบให้ได้รับการคุ้มครองสิทธิเรื่องการปฏิบัติที่เท่าเทียมกันระหว่างลูกจ้างหญิงและลูกจ้างชายในการจ้างงาน ตัวชี้วัดการดำเนินงาน คือ จำนวนลูกจ้างที่ผ่านการคุ้มครองแรงงานไม่น้อยกว่า 1,050,000 คน/ปี

1.3 เศรษฐกิจ/การมีส่วนร่วมทางเศรษฐกิจ/การทำงานของผู้หญิง ซึ่งได้กำหนดแผนงาน/โครงการ ดังนี้

- การนำมุมมองความเสมอภาคระหว่างหญิงชายไปใช้ในการตรวจประเมินรับรอง มรท. 8001 - 2546 ให้ได้รับสิทธิตามกฎหมายแรงงาน ตัวชี้วัดการดำเนินงาน คือ จำนวนการตรวจประเมินรับรอง 200 ครั้ง/ปี

1.4 ความรุนแรงต่อผู้หญิง ซึ่งได้กำหนดแผนงาน/โครงการ ดังนี้

- การจัดอบรมให้ความรู้ ความเข้าใจด้านสิทธิแรงงานในเรื่องการถูกล่วงเกินทางเพศให้แก่แรงงานหญิง ตัวชี้วัดการดำเนินงาน คือ จำนวนแรงงานหญิงที่เข้ารับการอบรมไม่น้อยกว่า 2,000 คน/ปี

1.5 การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและการบริหาร ซึ่งได้กำหนดแผนงาน/โครงการ ดังนี้

- การจัดงานรณรงค์ส่งเสริมสิทธิแรงงานสตรี (วันสตรีสากล) ในส่วนกลาง และส่วนภูมิภาค ตัวชี้วัดการดำเนินงาน คือ จำนวนการจัดงานวันสตรีสากล 10 ครั้ง/ปี

- การจัดอบรมสร้างและพัฒนาเครือข่ายด้านคุ้มครองแรงงาน ตัวชี้วัดการดำเนินงาน คือ จำนวนผู้เข้ารับการอบรมเครือข่ายไม่น้อยกว่า 5,000 คน/ปี

2. กลยุทธ์รอง

บูรณาการมิติหญิงชายในการสร้างความเสมอภาคหญิงชายในส่วนราชการ (ภายในองค์กร)

2.1 พัฒนาข้าราชการ และพัฒนากลไกในการบริหารงานบุคคล ซึ่งได้กำหนดแผนงาน/โครงการ ดังนี้

- การให้ความรู้ด้านความเสมอภาคระหว่างหญิงชายให้แก่ข้าราชการในโครงการต่าง ๆ ของกรม ตัวชี้วัดการดำเนินงาน คือ จำนวนการให้ความรู้ 9 ครั้ง/ปี
- การตั้งกรรมการสืบสวนข้อเท็จจริง โดยคำนึงถึงหลักความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย ตัวชี้วัดการดำเนินงาน คือ จำนวนคณะกรรมการที่จัดตั้งไม่น้อยกว่า 2 ครั้ง/ปี (ถ้ามี)¹
- การตั้งกรรมการสอบสวนทางวินัย โดยคำนึงถึงหลักความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย ตัวชี้วัดการดำเนินงาน คือ จำนวนคณะกรรมการที่จัดตั้งไม่น้อยกว่า 1 ครั้ง/ปี (ถ้ามี)¹
- การตั้งคณะทำงานดำเนินการในด้านต่าง ๆ ภายในกองโดยคำนึงถึงหลักความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย ตัวชี้วัดการดำเนินงาน คือ จำนวนคณะกรรมการที่จัดตั้งไม่น้อยกว่า 1 ครั้ง/ปี (ถ้ามี)¹
- การปรับปรุงสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อประสิทธิภาพการทำงานของข้าราชการหญิงชาย ตัวชี้วัดการดำเนินงาน คือ จำนวนการปรับปรุงสภาพแวดล้อม 2 ครั้ง/ปี

2.2 พัฒนาฐานข้อมูลเพื่อการส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย ซึ่งได้กำหนดแผนงาน/โครงการ ดังนี้

- การจัดทำข้อมูลผู้เข้ารับการฝึกอบรมความรู้ ความเข้าใจในการปฏิบัติตามข้อกำหนดมาตรฐานแรงงานไทย ตัวชี้วัดในการดำเนินการ คือ จำนวนการจัดทำข้อมูลจำแนกเพศผู้เข้ารับบริการฝึกอบรม 4 ครั้ง / ปี
- การจัดทำข้อมูลผู้เข้าประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อกำหนดแนวทางการพัฒนาระบบบริหารจัดการมาตรฐานแรงงานไทยตามประเภทกิจการ ตัวชี้วัดในการดำเนินการ คือ จำนวนการจัดทำข้อมูลจำแนกเพศผู้เข้าประชุมเชิงปฏิบัติการ 2 ครั้ง / ปี

¹สิ่งนี้เป็นข้อมูลจากแผนแม่บทด้านการสร้างความเสมอภาคหญิงชายของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ซึ่งการกำหนดแนวทางการดำเนินการดูเหมือนไม่ถูกต้องเนื่องจากจำนวนคณะกรรมการไม่น่าจะเป็นครั้งต่อปี

- การจัดทำข้อมูลผู้เข้าสัมมนาไตรภาคีเชิงวิชาการมาตรฐานแรงงานแห่งชาติ
จำนวนการจัดทำข้อมูลจำแนกเพศผู้เข้าสัมมนาไตรภาคี 1 ครั้ง / ปี
- การจัดทำข้อมูลผู้เข้าร่วมสัมมนา ประชุมด้านมาตรฐานแรงงานระหว่าง
ประเทศ จำนวนการจัดทำข้อมูล ตัวชี้วัดในการดำเนินการ คือ จำแนกเพศผู้เข้าสัมมนา 1 ครั้ง / ปี
- การจัดทำฐานข้อมูลจำแนกเพศผู้ใช้แรงงานที่เข้ารับบริการเพื่อใช้เป็นข้อมูล
ประกอบการพิจารณาดำเนินการให้เกิดความเป็นธรรมสอดคล้องกับหลักความเสมอภาค
ระหว่างหญิงชาย ตัวชี้วัดในการดำเนินการ คือ จำนวนการจัดทำฐานข้อมูลจำแนกเพศผู้ใช้แรงงาน
ที่รับบริการ 1 ครั้ง / ปี
- การจัดทำฐานข้อมูลข้าราชการไทยในระบบ DPIS แยกเพศหญิงชาย ตัวชี้
วัดในการดำเนินการ คือ จำนวนการจัดทำฐานข้อมูล 12 ครั้ง / ปี
- การจัดทำฐานข้อมูลผู้รับบริการทำบัตรเจ้าหน้าที่ของรัฐแยกเพศหญิงชาย
ตัวชี้วัดในการดำเนินการ คือ จำนวนการจัดทำฐานข้อมูล 2 ครั้ง / ปี
- การจัดทำฐานข้อมูลบุคลากรผู้ถูกร้องเรียน ร้องกล่าวหาแยกเพศหญิงชาย
ตัวชี้วัดในการดำเนินการ คือ จำนวนการจัดทำฐานข้อมูล 2 ครั้ง / ปี
- การจัดทำฐานข้อมูลลูกจ้างประจำ ลูกจ้างชั่วคราว และพนักงานราชการ
แยกเพศหญิงชาย ตัวชี้วัดในการดำเนินการจำนวนการ คือ จัดทำฐานข้อมูล 12 ครั้ง / ปี
- การจัดทำฐานข้อมูลข้าราชการทุกหน่วยแยกเพศหญิงชาย หน่วยงานรับผิดชอบ
ได้แก่ กองการเจ้าหน้าที่ ตัวชี้วัดในการดำเนินการ คือ จำนวนการจัดทำฐานข้อมูล 12 ครั้ง / ปี
- การจัดทำฐานข้อมูลข้าราชการทุกสายงานแยกเพศหญิงชาย หน่วยงานรับ
ผิดชอบได้แก่ กองการเจ้าหน้าที่ ตัวชี้วัดในการดำเนินการ คือ จำนวนการจัดทำฐานข้อมูล 12 ครั้ง / ปี
- การจัดทำฐานข้อมูลข้าราชการที่ส่งผลงานเพื่อการประเมิน ตำแหน่งทาง
วิชาการแยกเพศหญิงชาย ตัวชี้วัดในการดำเนินการ คือ จำนวนการจัดทำฐานข้อมูล 12 ครั้ง / ปี
- การจัดทำฐานข้อมูลข้าราชการผู้ผ่านการประเมินตำแหน่งทางวิชาการแยก
เพศหญิงชาย ตัวชี้วัดในการดำเนินการ คือ จำนวนการจัดทำฐานข้อมูล 12 ครั้ง / ปี

การวิเคราะห์ปัญหาของการจัดทำแผนแม่บทด้านการส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย พ.ศ. 2550 - 2554

จากหลักการและเหตุผลในการจัดทำแผนแม่บทด้านการส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย พ.ศ. 2550 - 2554 ของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ที่ได้ระบุถึงสาเหตุในการจัดทำแผนดังกล่าวว่า เพื่อให้กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน มีการดำเนินการด้านการส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างหญิงชายที่สอดคล้องกับบทบัญญัติของรัฐธรรมนูญ กฎหมาย ข้อบังคับ ข้อกำหนด ของมาตรฐานแรงงานสากล และมติคณะรัฐมนตรีดังกล่าวข้างต้นของกรมฯ แสดงให้เห็นว่า การดำเนินการในเรื่องนี้เป็นการดำเนินการตามนโยบายทั้งในระดับสากล คือ มาตรฐานแรงงานสากล และระดับชาติ คือ รัฐธรรมนูญ กฎหมาย และมติคณะรัฐมนตรี

การจัดทำแผนแม่บทด้านการส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างหญิงชายของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน จะต้องเริ่มจากการเก็บข้อมูลแยกเพศเพื่อนำมาวิเคราะห์ถึงสภาพปัญหาและสถานการณ์ ด้านความเสมอภาคทางเพศ รวมทั้งนโยบาย และแผนงานต่าง ๆ ของกรมว่ามีผลต่อบุคลากรหญิงชาย และลูกจ้างหญิงลูกจ้างชายอย่างไร แล้วจึงนำไปกำหนดเป็นแผนแม่บทฯ

การวิเคราะห์สถานการณ์

จากการวิเคราะห์แผนแม่บทฯ ดังกล่าวไม่ได้แสดงให้เห็นว่ามีการวิเคราะห์ถึงสภาพปัญหาและสถานการณ์ ด้านความเสมอภาคหญิงชาย รวมทั้งนโยบาย และแผนงานต่าง ๆ ของกรมว่ามีผลต่อบุคลากรหญิงชาย และลูกจ้างหญิงลูกจ้างชายอย่างไร ซึ่งอาจเป็นไปได้ว่ากรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานยังไม่ได้มีการจัดทำข้อมูลแยกเพศไว้ ประกอบกับเจ้าหน้าที่ผู้ดำเนินการจัดทำแผนอาจจะยังไม่มีความรู้ความเข้าใจในการดำเนินการเรื่องนี้ดีพอ จึงไม่สามารถนำข้อมูลมาใช้ในการวิเคราะห์เพื่อจัดทำแผนได้ ดังเช่นที่ คณะทำงานศูนย์ประสานความเสมอภาคหญิงชายฯ ซึ่งมีส่วนในการจัดทำแผนแม่บทฯ ได้สะท้อนให้เห็นถึงปัญหาดังกล่าวไว้ว่า

“มีการจัดทำแผน เรากำหนดเองโดยเอาตัวอย่างที่ ก.พ. ส่งมาให้ดูเป็นแบบว่าแผนที่จะต้องประกอบด้วยอะไรบ้าง โครงสร้างส่วนใหญ่ของแผนเขาให้หัวข้อมาแล้วเราแตกเป็นแผนของเรา มอบให้กองการเจ้าหน้าที่เป็นศูนย์เสมอภาคหญิงชายติดตามผลส่ง สค.” (คณะทำงานศูนย์ประสานงานด้านความเสมอภาคหญิงชายฯ คนที่ 4, สัมภาษณ์)

คณะทำงานอีกท่านหนึ่งกล่าวว่า

“คิดว่าเจ้าหน้าที่ ที่ทำหน้าที่กำหนดนโยบายและวางแผนยังไม่เข้าใจเรื่องนี้ชัดเจน ดังนั้นในส่วนของการวางแผนและกำหนดนโยบายนั้นอาจไม่มีประสิทธิภาพมากนัก” (คณะทำงานศูนย์ประสานงานด้านความเสมอภาคหญิงชายฯ คนที่ 4, สัมภาษณ์)

การเก็บข้อมูลแยกเพศ

อย่างไรก็ตาม ในแผนแม่บทฯ พ.ศ. 2550-2554 ได้มีความพยายามในการแก้ไขปัญหาดังกล่าวโดยกำหนดให้มีการจัดทำข้อมูลแยกเพศ แต่จะเห็นได้ว่าการที่ไม่สามารถวิเคราะห์ปัญหาได้ตั้งแต่เริ่มดำเนินการจัดทำแผน ส่งผลต่อการกำหนดเป้าหมายในการจัดทำข้อมูลแยกเพศที่จะระบุว่าต้องการนำข้อมูลดังกล่าวมาใช้ในการดำเนินการอะไร ทั้งนี้จะเห็นได้จากกิจกรรมและตัวชี้วัดในการดำเนินการของแผนงานโครงการตามแผนแม่บทฯ ว่าจะกำหนดตัวชี้วัดเป็นเชิงปริมาณ โดยไม่ได้กำหนดวิธีการวัดผลลัพธ์ของการดำเนินการไว้อย่างเป็นรูปธรรม ซึ่งข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์คณะทำงานฯ ก็แสดงให้เห็นถึงปัญหานี้เช่นเดียวกันว่า

ในฐานะที่เป็นคณะทำงานกับบอกในกองว่า ต่อไปต้องเก็บตัวเลขสถิติการให้บริการ เช่น เป็นทนายความให้แก่มูลนิธิก็ต้องดูว่าให้บริการชายเท่าไร หญิงเท่าไร แต่มันไม่ใช่เก็บตัวเลขอย่างเดียว การเก็บตัวเลขไม่ได้แสดงความเสมอภาคที่เราให้บริการทั้งผู้ชายและผู้หญิงซึ่งในความเป็นจริงเลือกไม่ได้อยู่แล้ว (คณะทำงานศูนย์ประสานงานด้านความเสมอภาคหญิงชายฯ คนที่ 3, สัมภาษณ์)

ดังนั้น หากนำกรอบแนวคิดของกรวิภา บุญเชื้อ มาวิเคราะห์จะเห็นได้ว่าการที่ไม่มีการเก็บข้อมูลแยกเพศเพื่อดูผลกระทบของโครงการ/นโยบายต่อหญิงและชาย จะทำให้ไม่สามารถวิเคราะห์ปัญหาหรือสถานการณ์ที่เป็นอยู่ได้ ทำให้ไม่ทราบถึงความต้องการที่แท้จริงในการดำเนินการที่ต้องการแก้ไขปัญหาอะไรหรือต้องการเสริมสร้างอะไร ส่งผลต่อการกำหนดวิสัยทัศน์และการวางแผนการดำเนินการ ซึ่งแผนแม่บทฯ ฉบับนี้ได้กำหนดวิสัยทัศน์ที่จะมุ่งมั่นบริหารทรัพยากรบุคคลในองค์กร และคุ้มครองแรงงานโดยยึดหลักความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย ซึ่งแสดงให้เห็นว่าเป้าหมายหลักในการดำเนินการนั้นควรจะเป็นบุคลากรในองค์กร แต่ในความเป็นจริงเป้าหมายหลักในการดำเนินงานกลายเป็นแรงงานหญิงชาย ส่วนข้าราชการของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานทั้งหญิงและชายได้รับการกำหนดให้เป็นเป้าหมายรอง ซึ่งตามหลักการนั้นการที่จะทำให้การส่งเสริมให้ความเสมอภาคหญิงชายเป็นกระแสหลักการพัฒนาประสบผลสำเร็จเพื่อที่จะผลักดันให้มิติหญิงชายเป็นกระแสหลักในสังคมอันจะส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของแรงงานหญิงและชายทั้งประเทศจะต้องเริ่มพัฒนาจากภายในองค์กรก่อน จึงจะสามารถนำแนวคิดดังกล่าวเผยแพร่ออกไปสู่บุคลากรหรือองค์กรภายนอก

กลยุทธ์การขับเคลื่อนแผน

แผนแม่บทฉบับนี้ ยังกำหนดกิจกรรมต่าง ๆ ที่ไม่สามารถสะท้อนให้เห็นถึงการปฏิบัติที่จะทำให้บรรลุผลสำเร็จตามกลยุทธ์ และเป้าหมายที่ต้องการได้ เช่น กลยุทธ์การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและการบริหาร ได้กำหนดแผนงานการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การบริหาร และการเป็น

ผู้นำ โดยมีกิจกรรมคือ การจัดการรณรงค์ส่งเสริมสิทธิแรงงานสตรี (วันสตรีสากล) ซึ่งการจัดกิจกรรมดังกล่าวไม่ได้สะท้อนให้เห็นว่าจะก่อให้เกิดการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การบริหาร และการเป็นผู้นำให้แก่ลูกจ้างหญิงได้อย่างไร การกำหนดวิธีการดำเนินการยังขาดความชัดเจนว่าจะต้องดำเนินการอย่างไร เช่น แผนงานการมีส่วนร่วมทางอาชีพการทำงานของแรงงานหญิง ได้กำหนดกิจกรรม คือการนำมุมมองความเสมอภาคหญิงชายไปใช้ในการตรวจประเมินรับรองมาตรฐานแรงงานไทย (มรท.8001-2546) ให้ได้รับสิทธิตามกฎหมายแต่ไม่ได้บอกให้ชัดเจนว่าจะนำมุมมองหญิงชายมาใช้ได้อย่างไร และวิธีการแบบไหนซึ่งอาจก่อให้เกิดปัญหาได้ หากผู้ปฏิบัติงานต้องตีความเองอาจทำให้การดำเนินการไม่เป็นไป ตามเป้าหมายที่วางไว้

กลไกการนำแผนไปสู่การปฏิบัติ

นอกจากนี้ การมอบหมายผู้รับผิดชอบให้นำนโยบายไปปฏิบัตินั้น ก็เป็นลักษณะของการกระจายความรับผิดชอบมากกว่าการเลือกหน่วยงานปฏิบัติที่มีความเหมาะสม ซึ่งสะท้อนให้เห็นจากแผนงานการสร้างความรู้และพัฒนาบุคลากรด้านความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย ซึ่งกำหนดให้ทุกหน่วยงานเป็นผู้ปฏิบัติ ส่งผลให้การพัฒนาบุคลากรเป็นไปอย่างไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร ซึ่งคณะทำงานท่านหนึ่งกล่าวว่า

“มีการกำหนดให้หน่วยงานที่มีการจัดอบรมเจ้าหน้าที่ให้ผนวกเรื่องนี้เข้าไปด้วย ส่วนจะอบรมอย่างไรนั้นในรายละเอียดแต่ละหน่วยงานก็จะดำเนินการเอง บางหน่วยงานก็อบรมกันเอง” (คณะทำงานศูนย์ประสานงานด้านความเสมอภาคหญิงชายฯ คนที่ 1, สัมภาษณ์)

ขณะที่อีกท่านหนึ่งกล่าวว่า

การอบรมเจ้าหน้าที่สัมมนาของเราจะต้องมีพูดถึงเรื่องนี้ วิทยากรเราติดต่อกจากกระทรวงการพัฒนาสังคม ถ้ากระทรวงการพัฒนาสังคมไม่ว่างก็หาจากหน่วยงานภายในอย่างที่ยกเคยจัดอบรมหาวิทยากร ไม่ได้ก็ถามผู้บริหารท่านหนึ่งท่านบอกว่าท่านมีประเด็นเรื่องนี้ท่านก็มาเป็นวิทยากรให้ (คณะทำงานศูนย์ประสานงานด้านความเสมอภาคหญิงชายฯ คนที่ 5, สัมภาษณ์)

การเสริมสร้างสมรรถภาพของบุคลากร

การอบรมให้ความรู้เรื่องการส่งเสริมความเสมอภาคทางเพศให้เป็นกระแสหลักการพัฒนาถือเป็นเรื่องสำคัญเพราะบุคลากรจะเป็นผู้นำแผนไปสู่การปฏิบัติ การดำเนินงานส่งเสริมบทบาทหญิงชายให้เป็นกระแสหลักการพัฒนาจะมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเพียงใด ความรู้ความเข้าใจ รวมไปถึงความมุ่งมั่นตั้งใจในการดำเนินงานของบุคลากรทั้งในระดับผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานจึงเป็นสิ่งสำคัญ ด้วยเหตุนี้วิทยากรหรือผู้ฝึกอบรม ให้ความรู้ จะต้องเป็นผู้เชี่ยวชาญที่มีความรู้ ความเข้าใจในเรื่องนี้อย่างถ่องแท้ รวมทั้งต้องมีประสบการณ์ในการดำเนินการจึงจะ

สามารถสร้างความตระหนักรู้ การยอมรับและทักษะที่สามารถนำไปใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างแท้จริง ในเรื่องนี้คณะทำงานศูนย์ประสานงานด้านความเสมอภาคหญิงชายฯ ท่านหนึ่งได้ให้ความเห็นว่า

วิทยากรที่เข้ามาอบรมบางครั้งก็พูดเข้าใจยาก ไม่สามารถยกตัวอย่างให้เห็นได้จากกิจกรรมของเราให้เห็นชัด ซึ่งวิทยากรที่มาบรรยายส่วนใหญ่ไม่เข้าใจงานเรา เขาก็ยกตัวอย่างงานของเขามันมอญยากว่าจะนำมาใช้กับงานของเราอย่างไร เขาน่าจะมาวิเคราะห์งานเราให้เห็นชัด ๆ พอยกตัวอย่างมาเรารู้เลย เรื่องการประยุกต์ใช้จึงมีปัญหา เช่น เขาบอกเฉย ๆ ว่าแรงงานสัมพันธ์ใช้มิติหญิงชายในการดำเนินการได้แต่ไม่ได้บอกว่าจะต้องทำอะไร อยากให้เขายกตัวอย่าง เขาไม่มีความพร้อมวิทยากรบางทีไม่มีความพร้อม เช่น เรื่องห้องน้ำให้มีสัดส่วนหญิงชายเท่ากัน ผู้ชายน้อยผู้หญิงเยอะควรจัดให้เป็นของผู้หญิงผู้ชายไปใช้งานรวมกันข้างล่างเขา ยกตัวอย่างอย่างนี้ ทั้งชั้นมีผู้ชาย 2 คน จะให้เขาใช้ 4 ห้องเลยหรือ อันนี้คือการปรับโดยคำนึงถึงบทบาทหญิงชาย เขาว่าอย่างนั้น พอตอนหลังเขาเปลี่ยนอีกเรียกไปอบรมเรื่องแผนบอกเราต้องเสียบเข้าไปในงานของเราเป็นสองขั้ว บางกองเขาก็ไม่ใส่เข้าไปอันไหนเราพอใส่ได้เราก็ใส่เข้าไป ถ้าเป็นอย่างนี้จะไม่ยั่งยืนนะ พี่ว่า (คณะทำงานศูนย์ประสานงานด้านความเสมอภาคหญิงชายฯ คนที่ 5, สัมภาษณ์)

การประเมินและติดตามผล

ในประเด็นของการติดตามประเมินผล แม้จะมีการกำหนดตัวชี้วัดของแผนงาน/โครงการ/กิจกรรมตามแผนแม่บท แต่ตัวชี้วัดส่วนใหญ่จะเป็นไปในเชิงปริมาณโดยไม่มีการกำหนดตัวชี้วัดผลลัพธ์ เช่น จำนวนผู้เข้ารับการอบรมไม่น้อยกว่า 5,000 คนต่อปี จำนวนผู้ได้รับข้อมูลไม่น้อยกว่า 1,500 คน ต่อปี ทั้งนี้การดำเนินการส่งเสริมความเสมอภาคหญิงชายให้เป็นกระแสหลักการพัฒนา นั้น เป็นการมุ่งเน้นในการปรับเปลี่ยนแนวคิด ทักษะของคนในสังคมซึ่งมีผลต่อความไม่เสมอภาคทางเพศมากกว่าจำนวนปริมาณของผู้ที่ได้รับการรับรู้เรื่องดังกล่าว การกำหนดรูปแบบตัวชี้วัดดังกล่าวเพื่อใช้ในการประเมินผลสะท้อนให้เห็นถึงความไม่เข้าใจในเรื่องการส่งเสริมความเสมอภาคหญิงชายให้เป็นกระแสหลักการพัฒนาของผู้ที่จัดทำแผน ทั้งนี้ ส่วนหนึ่งอาจจะเป็นเพราะการจัดทำแผนดังกล่าวเป็นการจัดทำตามแบบที่กำหนดมาโดยหน่วยงานอื่นทั้งในเรื่องของเป้าหมายซึ่งกำหนดโดยสำนักงานกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว ให้ทำการปรับปรุงแก้ไขแผนแม่บทให้เน้นไปที่กลุ่มผู้ใช้แรงงาน และในส่วนของวิธีการมีสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนเป็นต้นแบบในการจัดทำแผน ปัญหาดังกล่าวสะท้อนให้เห็นภาพในมุมกว้างว่าผู้ที่มีส่วนร่วมในการ

กำหนดเป้าหมายและวิธีการ คือ สำนักงานกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว และสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนก็ไม่ได้มีความเข้าใจที่ตรงกันในเรื่องนี้เช่นเดียวกัน นอกจากนี้ ในแผนแม่บทฯ ยังไม่ได้มีการกำหนดให้มีการประเมินผลระหว่างการดำเนินการเพื่อดูว่ามีการปฏิบัติตามแผนอย่างไร ตรงตามเป้าหมายหรือไม่ และมีปัญหาอะไรที่จะต้องแก้ไข

งบประมาณในการขับเคลื่อนแผน

ด้านงบประมาณในการดำเนินการนั้น แผนแม่บทฯ ไม่ได้กำหนดงบประมาณในการดำเนินการตามแผนงานต่าง ๆ ไว้ เนื่องจากไม่ได้มีการจัดสรรงบประมาณไว้โดยตรง อย่างไรก็ตาม แม้จะไม่ได้การจัดตั้งงบประมาณในการสนับสนุนแผนงาน/ กิจกรรมในการส่งเสริมความเสมอภาคหญิงชายให้เป็นกระแสหลักการพัฒนาไว้โดยตรง แต่กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานได้สนับสนุนงบประมาณในการดำเนินการจากแผนงานและกิจกรรมอื่นดังที่ผู้บริหารด้านการเสริมสร้างความเสมอภาคหญิงชาย และผู้อำนวยการศูนย์ประสานความเสมอภาคหญิงชายฯ ได้กล่าวไว้ว่า

“การจัดทำงบประมาณถ้าเฉพาะเจาะจงไม่มีแต่กลมกลืนกันไปกับงบประมาณอื่น ๆ”
(CGEO, สัมภาษณ์)

“การจัดสรรงบประมาณเพื่อดำเนินการเรื่องดังกล่าวไม่ได้กำหนดไว้เป็นการเฉพาะ แต่กรมฯ มีการบูรณาการภารกิจดังกล่าวไว้ในแผนงาน โครงการ และกิจกรรมอื่น ๆ ของกรมฯ”
(ผู้อำนวยการศูนย์ประสานงานด้านความเสมอภาคหญิงชาย, สัมภาษณ์)

อย่างไรก็ตามผู้ศึกษาเห็นว่า การจัดทำงบประมาณในการดำเนินการในเรื่องนี้ไว้เป็นการเฉพาะจะเป็นการยืนยันให้เห็นถึงการให้ความสำคัญขององค์กรต่อการดำเนินการในเรื่องนี้ นอกจากนี้งบประมาณที่เพียงพอและเหมาะสมจะช่วยให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างราบรื่นอีกด้วย

สรุป

จากการวิเคราะห์แผนแม่บทด้านการส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย พ.ศ. 2550 - 2554 พบว่ามีจุดอ่อนหลายประการ ได้แก่

1. ขาดการนำแนวทางการส่งเสริมความเสมอภาคหญิงชายให้เป็นกระแสหลักการพัฒนา (Gender Mainstreaming) มาใช้ในการจัดทำแผนแม่บทฯ ทั้งนี้ ขั้นตอนในการบูรณาการการส่งเสริมสร้างความเสมอภาคหญิงชายให้เป็นกระแสหลักการพัฒนาการ จะต้องเริ่มจากการเก็บข้อมูลแยกเพศ (Sex disaggregated data collection) การวิเคราะห์บทบาทเพศ (Gender Analysis) เมื่อกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานไม่มีการเก็บข้อมูลแยกเพศก่อนการดำเนินการจัดทำแผนทำให้ไม่มีข้อมูลมาใช้ในการวิเคราะห์บทบาทเพศ จึงไม่สามารถทราบถึงสถานการณ์เกี่ยวกับความเสมอภาคทางเพศในองค์กร และไม่ทราบว่าอะไรคือปัญหา และจะต้องแก้ไขหรือเสริม

สร้างในส่วนไหนอย่างไร ส่งผลต่อการกำหนดโครงการกิจกรรมต่าง ๆ ที่จะนำมาใช้ในการดำเนินการให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามแผนที่ตั้งไว้ ซึ่งสามารถพิจารณาได้จากกิจกรรมต่าง ๆ ที่ไม่สามารถสะท้อนให้เห็นถึงการปฏิบัติที่จะทำให้บรรลุผลสำเร็จตามกลยุทธ์และเป้าหมายที่ต้องการ เช่น การกำหนดกลยุทธ์การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ/การบริหาร/การเป็นผู้นำ โดยจัดงานรณรงค์ส่งเสริมสิทธิแรงงาน (วันสตรีสากล) กิจกรรมดังกล่าวไม่ได้สะท้อนให้เห็นว่าเมื่อดำเนินการไปแล้วจะสามารถส่งเสริมให้ผู้หญิงมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ หรือสร้างความเป็นผู้นำได้อย่างไร นอกจากนี้ยังพบว่ากิจกรรมการขับเคลื่อนกลยุทธ์ต่าง ๆ ไม่มีความชัดเจนและยากต่อการนำไปปฏิบัติ เช่น การนำมุมมองความเสมอภาคหญิงชายไปใช้ในการตรวจประเมินรับรองมาตรฐานแรงงานไทย (มรท.8001-2546) การกำหนดกิจกรรมไว้เพียงคร่าว ๆ ดังกล่าว ไม่สามารถแสดงให้เห็นได้ว่าจะมีการนำมุมมองความเสมอภาคหญิงชายมาใช้อย่างไร และเกี่ยวข้องสัมพันธ์กันมากน้อยแค่ไหน

2. ขาดปัจจัยที่เอื้อต่อความสำเร็จของการนำนโยบายไปปฏิบัติ ได้แก่

2.1 นโยบายที่ไม่ชัดเจนและการสื่อสารที่ไม่มีประสิทธิภาพ ส่งผลให้การมอบหมายนโยบายให้นำไปปฏิบัติมีลักษณะเป็นการกระจายการรับผิดชอบมากกว่าการเลือกหน่วยงานปฏิบัติที่มีความเหมาะสม เช่น การกระจายงานฝึกอบรมให้ความรู้เจ้าหน้าที่ให้กับหน่วยงานทุกหน่วยงานไปทำ แทนที่จะมอบหมายให้หน่วยงานที่มีหน้าที่อบรมเจ้าหน้าที่โดยตรงอย่างกองการเจ้าหน้าที่เป็นผู้ดำเนินการ ส่งผลให้การอบรมเป็นไปคนละทิศทางและอาจไม่ได้ผลตามที่ต้องการ ในด้านการติดตามประเมินผลจะเห็นได้ว่าแผนงานในการติดตามประเมินผลการดำเนินการโครงการ กิจกรรมต่าง ๆ ยังไม่มีประสิทธิภาพ เนื่องจากความไม่เข้าใจในเรื่องการส่งเสริมความเสมอภาคหญิงชายให้เป็นกระแสหลักการพัฒนาของผู้ที่จัดทำแผน ทำให้การกำหนดตัวชี้วัดไม่สามารถสะท้อนถึงเป้าหมายที่ต้องการได้อย่างแท้จริง การกำหนดผลลัพธ์หรือเป้าหมายในการดำเนินการจึงเน้นในเชิงปริมาณโดยไม่มีภาระระบุเป้าหมายเชิงคุณภาพหรือผลลัพธ์ที่ต้องจริง ๆ เช่น การกำหนดจำนวนผู้เข้ารับการอบรมไม่น้อยกว่า 5,000 คนต่อปี จำนวนผู้ที่ได้รับความรู้ 7,500 คนต่อปี แต่ไม่สามารถทราบได้ว่าผู้ที่ได้รับการอบรมนั้นจะมีความรู้ที่จะนำไปใช้ให้ประสบผลสำเร็จตามแผนที่ตั้งไว้หรือไม่ ดังนั้นจึงควรกำหนดเป้าหมายที่สามารถชี้วัดคุณภาพในการดำเนินการในเรื่องนั้น ๆ ได้ เช่น กำหนดให้ผู้เข้ารับการอบรมร้อยละ 70 จะต้องมีความรู้ระดับปานกลางหรือดี เป็นต้น

2.2 ทรัพยากรทั้งด้านบุคลากร งบประมาณ และเทคโนโลยี ยังไม่เพียงพอ เนื่องจากขาดวิทยากรหรือผู้ฝึกอบรมที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญ และประสบการณ์ในการดำเนินการ ส่งผลให้การพัฒนาศักยภาพของบุคลากรไม่มีประสิทธิภาพ และขาดทักษะที่จะสามารถนำไปใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างแท้จริง นอกจากนี้ยังไม่มีการจัดทำงบประมาณในการดำเนินการในเรื่อง

นี้โดยตรง การที่ไม่มียงบประมาณดำเนินการมีผลสำคัญยิ่งต่อการดำเนินการทั้งในเรื่องของการจัดเก็บข้อมูล การอบรมให้ความรู้เจ้าหน้าที่ ผู้ปฏิบัติงาน ที่สำคัญการกำหนดงบประมาณไว้เป็นการเฉพาะสะท้อนให้เห็นถึงการให้ความสำคัญของผู้บริหารต่อการดำเนินการในเรื่องนี้อย่างจริงจังด้วย

3. การจัดทำแผนถูกกำหนดเป้าหมายและวิธีการโดยหน่วยงานอื่น (สำนักงานกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว - สศ.) ซึ่งยังขาดความชัดเจนในเรื่องการส่งเสริมความเสมอภาคหญิงชายให้เป็นกระแสหลักการพัฒนา รวมทั้งไม่เข้าใจถึงสภาพปัญหา และวัฒนธรรมขององค์กรของหน่วยงานที่เข้ามาสนับสนุนซึ่งในที่นี้คือ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ส่งผลให้การกำหนดเป้าหมายในการดำเนินการไม่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การส่งเสริมความเสมอภาคหญิงชายให้เป็นกระแสหลักการพัฒนา คือการเน้นกลุ่มเป้าหมายภายนอก (ผู้ใช้แรงงาน) มากกว่ากลุ่มเป้าหมายภายใน (ข้าราชการของกรม) ซึ่งการกำหนดกลุ่มเป้าหมายในการดำเนินการดังกล่าว เป็นการลดทอนในการดำเนินงานทำให้ผู้ปฏิบัติงานซึ่งควรเป็นกลุ่มเป้าหมายหลักในการดำเนินการ กลายเป็นกลุ่มเป้าหมายรองและเมื่อเป็นเช่นนี้ ก็จะไม่สามารถส่งเสริมให้ความเสมอภาคหญิงชายให้เป็นกระแสหลักในองค์กรได้และไม่สามารถขยายผลไปยังองค์กรหรือหน่วยงานภายนอกได้ด้วยเช่นเดียวกัน

จุดอ่อนต่าง ๆ ดังที่ได้กล่าวมาข้างต้น เป็นอุปสรรคต่อความสำเร็จในการดำเนินการส่งเสริมความเสมอภาคหญิงชายให้เป็นกระแสหลักการพัฒนาของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน อย่างไรก็ตาม การจัดทำแผนแม่บทด้านความเสมอภาคระหว่างหญิงชายถือได้ว่าเป็นจุดเริ่มต้นของการกำหนดกรอบการดำเนินงานด้านการส่งเสริมความเสมอภาคหญิงชายให้เป็นกระแสหลักการพัฒนา ซึ่งในอนาคตหากมีการปรับปรุงแก้ไขแผนแม่บทฯ โดยนำแนวทางการเสริมสร้างความเสมอภาคหญิงชายมาใช้ในการจัดทำแผนฯ โดยคำนึงถึงปัจจัยสำคัญต่าง ๆ ที่มีผลต่อการนำไปสู่การปฏิบัติ ผู้ปฏิบัติงานและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องได้รับการอบรมเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจ และทักษะที่สามารถนำไปใช้ปฏิบัติงานได้อย่างแท้จริง ก็จะสามารถจัดทำแผนแม่บทฯ ให้เป็นกลไกในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์การส่งเสริมความเสมอภาคหญิงชายให้เป็นกระแสหลักการพัฒนาในกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล

ส่วนที่ 2 ผลการสัมภาษณ์ระดับลึกผู้บริหารด้านการเสริมสร้าง

ความเสมอภาคหญิงชาย (CGEO)และคณะทำงานศูนย์

ประสานงานด้านความเสมอภาคหญิงชาย (GFP)

ในการสัมภาษณ์ผู้บริหารด้านการส่งเสริมความเสมอภาคหญิงชาย (CGEO) และคณะทำงานศูนย์ประสานงานด้านความเสมอภาคหญิงชาย (GFP) ผู้ศึกษาได้ตั้งคำถามเพื่อใช้ในการสัมภาษณ์ระดับลึกสำหรับผู้บริหารและปฏิบัติงานที่มีส่วนเกี่ยวข้องโดยตรงในการส่งเสริมความเสมอภาคหญิงชายให้เป็นกระแสหลักการพัฒนาของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน โดยมีแนวคำถามดังนี้

1. ความรู้ในเรื่องการส่งเสริมความเสมอภาคหญิงชายให้เป็นกระแสหลักในการพัฒนา
2. ความคิดเห็นในเรื่องความเสมอภาคทางเพศ
3. การนำแนวทางการส่งเสริมความเสมอภาคหญิงชายให้เป็นกระแสหลักการพัฒนา มาใช้ในกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน
4. ปัญหาอุปสรรคในการนำการส่งเสริมความเสมอภาคหญิงชายให้เป็นกระแสหลักการพัฒนา มาใช้ในกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน
5. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการดำเนินการส่งเสริมความเสมอภาคหญิงชายให้เป็นกระแสหลักการพัฒนาในกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

1. การสัมภาษณ์ผู้บริหารด้านการส่งเสริมความเสมอภาคทางเพศ

เพื่อให้ทราบถึง วิสัยทัศน์ ความรู้ ความเข้าใจ และการยอมรับ รวมทั้งแนวนโยบายในการดำเนินการส่งเสริมความเสมอภาคหญิงชายให้เป็นกระแสหลักการพัฒนาในกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน เนื่องจากผู้ศึกษาเห็นว่าสิ่งเหล่านี้จะเป็นปัจจัยสำคัญประการหนึ่งที่จะทำให้การดำเนินการด้านความเสมอภาคหญิงชายประสบความสำเร็จหรือล้มเหลว โดยผู้ศึกษาได้ดำเนินการสัมภาษณ์ผู้บริหาร จำนวน 3 ท่าน ได้แก่

1. ผู้บริหารด้านการเสริมสร้าง บทบาทหญิงชาย (Chief Gender Equality Officer - CGEO)
2. ประธานคณะทำงานศูนย์ประสานงานด้านความเสมอภาคหญิงชาย (Gender Focal Point - GFP)

3. ผู้อำนวยการศูนย์ประสานงานด้านความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย ซึ่งมีตำแหน่งเป็นกรรมการกำกับดูแลงานด้านความเสมอภาคหญิงชาย และรองประธานคณะทำงานศูนย์ประสานงานด้านความเสมอภาคระหว่างหญิงชายด้วย

วิสัยทัศน์

จากการสัมภาษณ์เพื่อศึกษาวิสัยทัศน์ ผู้บริหารด้านการเสริมสร้างบทบาทหญิงชาย (CGEO) ได้แสดงถึงความเข้าใจถึงเหตุผลและความจำเป็นของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ที่จะต้องดำเนินการส่งเสริมความเสมอภาคหญิงชายให้เป็นกระแสหลักการพัฒนาว่าเป็นภารกิจหน้าที่ของหน่วยงานที่จะต้องดำเนินการเนื่องจากมีกฎหมายบังคับไว้ โดยกล่าวว่า

กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน เป็นหน่วยงานที่ดูแลและบังคับใช้ กฎหมายในการคุ้มครองแรงงาน ซึ่งได้มีการกำหนดหลักเกณฑ์เกี่ยวกับ ความเสมอภาคทางเพศไว้ รวมทั้งกฎหมายคุ้มครองแรงงานได้กำหนดหลักเกณฑ์ในการคุ้มครองแรงงานสตรีไว้เป็นกรณีพิเศษด้วยฉะนั้นเรื่องความเสมอภาคทางเพศเป็นกฎหมายบังคับไว้เราจึงจำเป็นต้องทำ เราต้องดูแลเรื่องความเท่าเทียมกันด้วยเพราะฉะนั้นเรื่องนี้จึงเป็นเรื่องที่จำเป็นต้องทำ (ผู้บริหารด้านการเสริมสร้างความเสมอภาคหญิงชาย (CGEO), สัมภาษณ์)

นอกจากนี้ยังได้แสดงความเห็นว่าการส่งเสริมความเสมอภาคหญิงชายให้เป็นกระแสหลักการพัฒนาจะเป็นประโยชน์ต่อประสิทธิภาพในการทำงานของหน่วยงาน เพราะจะช่วยให้พัฒนาศักยภาพของบุคลากร ทำให้เกิดการแข่งขันกันทำงานด้วยความสามารถ ขณะเดียวกันก็เป็นประโยชน์กับผู้ใช้แรงงานด้วย โดยได้กล่าวว่า

...เห็นได้ชัดก็คือจะเกิดการแข่งขันกันทำงานโดยแสดงถึงความสามารถศักยภาพ เพราะเมื่อมีความเท่าเทียมกัน อยู่บนพื้นฐานของความรู้ความสามารถศักยภาพของตัวเองเมื่อการทำงานมีการแข่งขันด้วยการแสดงความรู้ความสามารถ วัดกันด้วยฝีมือก็จะเกิดประโยชน์กับหน่วยงาน... ผลงานของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานดีหรือไม่ดีส่งผลต่อผู้ใช้แรงงาน การปฏิบัติการกิจของกรม การดูแลผู้ใช้แรงงานก็จะเกิดประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นไม่ว่าจะเป็นเรื่องการส่งเสริมการดูแลการบังคับใช้กฎหมาย บุคคลเหล่านี้ได้ใช้ศักยภาพอย่างเต็มที่งานที่จะได้ไม่ว่าจะเป็นเรื่องการคุ้มครองแรงงาน การดูแลความสงบสุข การแรงงานสัมพันธ์ การบังคับใช้กฎหมายก็จะเป็นไปอย่างทั่วถึงมากขึ้น เพราะคนมีประสิทธิภาพแข่งขันกันทำงาน แข่งกันทำความดี การเสริมสร้างโอกาสความเท่าเทียมก็จะทำให้ตรงนี้ดีขึ้น (ผู้บริหารด้านการเสริมสร้างความเสมอภาคหญิงชาย (CGEO), สัมภาษณ์)

ส่วนประธานคณะทำงานศูนย์ประสานงานด้านความเสมอภาคหญิงชาย ได้ชี้ให้เห็นว่า นอกจากเป็นความจำเป็นในฐานะผู้ดูแลกฎหมายแล้ว การส่งเสริมความเสมอภาคหญิงชายให้เป็นกระแสหลักการพัฒนายังเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับมาตรฐานแรงงานสากลที่ประเทศไทยจะต้องดำเนินการในฐานะภาคีสมาชิกขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ และได้รับรองอนุสัญญาที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับความเสมอภาคทางเพศรวมทั้งยังเกี่ยวข้องกับการแข่งขันทางค้าระหว่างประเทศอีกด้วย นอกจากนี้ยังเป็นเงื่อนไขการค้าระหว่างประเทศที่กำหนดให้ผู้ผลิตต้องดูแลเรื่องสิทธิสตรีให้ได้มาตรฐานขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ประธานคณะทำงานศูนย์ประสานงานด้านความเสมอภาคหญิงชาย, สัมภาษณ์)

นอกจากนี้ ประธานคณะทำงานศูนย์ประสานความเสมอภาคหญิงชายเห็นว่า การนำเรื่องความเสมอภาคหญิงชายมาใช้ จะก่อให้เกิดระบบคุณธรรมในการแต่งตั้งโยกย้ายข้าราชการ และเห็นว่าภาครัฐต้องเป็นผู้นำในการดำเนินการในเรื่องเสมอภาคหญิงชาย เพราะในหน่วยงานของรัฐความแตกต่างของข้าราชการหญิงมีน้อยมาก ทั้งในด้านการศึกษา และความสามารถ แต่ในกลุ่มผู้ใช้แรงงานยังเห็นว่ามีปัญหา โดยได้ยกตัวอย่างว่า การส่งเสริมข้าราชการที่เป็นเพศหญิงได้ดำรงตำแหน่งบริหารจะช่วยให้ลูกจ้างมีกำลังใจในการพัฒนาตนเองมากขึ้น

ขณะที่ ผู้อำนวยการศูนย์ประสานงานด้านความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย กล่าวถึงการเสริมสร้างความเสมอภาคทางเพศให้เป็นกระแสหลักการพัฒนาว่า

เป็นนโยบายของรัฐบาลโดยมติของคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ 31 กรกฎาคม 2544 ซึ่งได้กำหนดให้ทุกกระทรวง ทบวง กรม ดำเนินการ ซึ่งผู้อำนวยการศูนย์ฯ เห็นว่าการเสริมสร้างความเสมอภาคทางเพศให้เป็นกระแสหลักการพัฒนาจะเกิดประโยชน์กับข้าราชการ เนื่องจากข้าราชการทั้งหญิงชายจะได้รับสิทธิและโอกาสความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน การจัดสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ และสภาพการทำงานที่เอื้อต่อการแสดงศักยภาพของแต่ละบุคคลอย่างเท่าเทียมกัน ขณะเดียวกันผู้ใช้แรงงานก็ได้ประโยชน์จากการเสริมสร้างความเสมอภาคทางเพศให้เป็นกระแสหลักการพัฒนา เนื่องจากจะเป็นการเสริมสร้างให้แรงงานได้รับการคุ้มครองและดูแลอย่างทั่วถึง ไม่ว่าจะเป็นด้านสิทธิของนายจ้าง ลูกจ้าง ด้านสุขภาพอนามัย ความปลอดภัยในการทำงาน มีหลักประกันที่มั่นคง ตลอดจนได้รับสวัสดิการแรงงานอย่างทั่วถึงและเป็นธรรม (ผู้อำนวยการศูนย์ประสานงานด้านความเสมอภาคหญิงชาย, สัมภาษณ์)

สรุป

จากข้อมูลดังกล่าวจะเห็นว่าผู้บริหารระดับสูงของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานมีวิสัยทัศน์ที่ดีในเรื่องการส่งเสริมความเสมอภาคหญิงชายให้เป็นกระแสหลักการพัฒนา แม้ว่าจะมีมุมมองที่แตกต่างกันโดยผู้บริหารในระดับผู้กำหนดนโยบายมองเห็นว่าการดำเนินการดังกล่าวเป็นภารกิจและหน้าที่ของหน่วยงานที่จะต้องดำเนินการในเรื่องนี้ ขณะเดียวกันก็เห็นว่าประเด็นดังกล่าวเป็นประเด็นระดับสากลที่มีส่วนผลักดันจากภายนอก ทั้งในแง่ของความสัมพันธ์ทางการเมืองและการค้าระหว่างประเทศ ส่วนของผู้บริหารระดับปฏิบัติการจะมีมุมมองว่าเป็นเรื่องของกฎหมายในประเทศที่กำหนดให้ดำเนินการ อย่างไรก็ตาม ผู้บริหารต่างก็เห็นว่าการดำเนินในเรื่องนี้จะเป็นประโยชน์ต่อหน่วยงานโดยเฉพาะอย่างยิ่งในเรื่องของการบริหารงานด้านบุคลากรภายในหน่วยงานทั้งในเรื่องของการพัฒนาศักยภาพ และการได้คนที่มีคุณภาพและมีความรู้ความสามารถที่แท้จริงมาปฏิบัติงานในตำแหน่งต่าง ๆ และยังคงส่งผลให้เกิดประโยชน์ต่อกลุ่มผู้ใช้แรงงานอีกด้วย เนื่องจากจะได้รับการคุ้มครองดูแล และการบังคับใช้กฎหมายจะเป็นไปอย่างทั่วถึง

ความรู้ ความเข้าใจและการยอมรับ

ในประเด็นนี้ ผู้บริหารด้านการเสริมสร้างบทบาทหญิงชาย ได้ให้ความคิดเห็นว่าเรื่องความเสมอภาคระหว่างเพศเป็นเรื่องที่ไม่สามารถมองในลักษณะตายตัวได้แต่ต้องอาศัยความเข้าใจ และช่วยกันผลักดันเพื่อเปิดโอกาสให้มีความเท่าเทียม โดยได้กล่าวว่า

ประเทศไทยส่งเสริมบทบาทของหญิงชายในลักษณะที่เสมอภาคกัน แต่ถ้าถามว่ามีความเท่าเทียมกันไหมผมบอกว่าเท่าเทียมกัน พูดในเชิงคณิตศาสตร์ไม่ได้หมายความว่าหนึ่งบวกหนึ่งเป็นสอง ...ความเสมอภาคอาจไม่เท่าเทียมก็ได้ ในลักษณะของภารกิจนั้นย่อมมีความแตกต่างกัน สรีระที่แตกต่างกัน แต่ต้องให้สิทธิเสมอภาคกัน ในการเข้าสู่หรือกระทำหน้าที่ในการทำงานในลักษณะที่เสมอภาคกัน และเห็นว่าเป็นเรื่องทุกฝ่ายที่ต้องช่วยกันในการผลักดันโดยเปิดโอกาสให้หญิงและชายได้แสดงบทบาทหน้าที่ ความสามารถ และเลือกใช้สิทธิดังกล่าวได้อย่างเท่าเทียมกัน (ผู้บริหารด้านการส่งเสริมความเสมอภาคหญิงชาย (CGEO), สัมภาษณ์)

ในด้านมุมมองเกี่ยวกับการเรียกร้องสิทธิสตรีนั้น ผู้บริหารด้านการเสริมสร้างบทบาทหญิงชายเห็นว่าการที่ผู้หญิงออกมาเรียกร้องเป็นเรื่องที่ดีและควรสนับสนุน เพราะการเรียกร้องจะต้องเป็นเรื่องที่ผู้หญิงได้รับผลกระทบในชีวิต ขณะเดียวกันก็เห็นว่าการเรียกร้องสิทธิสตรีไม่ได้เป็นปัญหาที่จะทำให้ครอบครัวแตกแยก และเห็นว่าครอบครัวมีส่วนสำคัญในการสร้างความเสมอภาคทางเพศได้ด้วยการอบรมสั่งสอนให้มีความเข้าใจในเรื่องนี้

ประธานคณะกรรมการศูนย์ประสานความเสมอภาคหญิงชาย เห็นว่า

ในความเป็นจริงหญิงและชายยังไม่เสมอภาคกัน ในรูปแบบที่เพศชายยังเหนือเพศหญิงโดยเฉพาะในส่วนของภาคราชการ ในภาคเอกชนนั้นเห็นว่าต้องพิจารณาจากระดับการศึกษาและหน้าที่การงาน แต่ในระดับของแรงงานไร้ฝีมือสถานะภาพของผู้หญิงยังอยู่ต่ำมาก อย่างไรก็ตาม ในแรงงานระดับฝีมือผู้หญิงจะเริ่มขึ้นมาเคียงบ่าเคียงไหล่กับชายแต่ก็ยังไม่เท่าเทียม ส่วนเรื่องการที่ผู้หญิงออกมาเรียกร้องสิทธิ นั้น ประธานคณะกรรมการศูนย์ประสานความเสมอภาค มีความเห็นที่สอดคล้องกับผู้บริหารด้านการเสริมสร้างบทบาทหญิงชาย ว่าเป็นสิ่งที่เป็นประโยชน์ ซึ่งการเป็นผู้นำนั้นไม่ควรขึ้นอยู่กับว่าเป็นเพศอะไร ทั้งนี้วิธีการส่งเสริมความเท่าเทียมจะต้องดำเนินการใน 2 ประการ คือ ประการแรกต้องให้ความรู้เพื่อปรับเปลี่ยนทัศนคติทั้งผู้ชายและผู้หญิงว่าเรื่องเพศไม่เกี่ยวข้องกับความรู้ ความสามารถ และการกีดกันทางเพศจะเป็นผลเสียต่อการพัฒนาประเทศเพราะไม่ได้คนที่มีความสามารถมาทำงาน ประการที่สอง ต้องเปิดโอกาสในการทำงานให้มีโอกาสทำงานที่หลากหลายเพื่อพัฒนาศักยภาพ (ประธานคณะกรรมการศูนย์ประสานความเสมอภาคหญิงชาย, สัมภาษณ์)

ผู้อำนวยการศูนย์ประสานงานด้านความเสมอภาคหญิงชาย ได้แสดงความเห็นว่า

ปัจจุบันหญิงชายมีความเท่าเทียมกันมากขึ้นกว่าในอดีต ทั้งในเรื่องของสิทธิตามกฎหมาย หรือในสังคม เห็นได้จากการแก้ไขกฎหมายต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับสตรีให้มีโอกาสเสมอภาคทัดเทียมกับชาย ในส่วนของการทำงานนั้นเห็นว่าในปัจจุบันกระบวนการบริหารจัดการต่าง ๆ คำนึงถึงความรู้ความสามารถ และเปิดโอกาสให้เสมอภาคกันโดยคำนึงถึงเรื่องของความสามารถ มากกว่าความเป็นหญิงชาย ซึ่งจะเห็นได้จากการสรรหาคัดเลือกเพื่อเลื่อนข้าราชการให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น หรือผู้บริหารระดับสูงของกรมก็มีสตรีเข้ามาในสัดส่วนที่มากกว่าในอดีต อย่างไรก็ตาม ผู้อำนวยการศูนย์ฯ ยอมรับว่าความเหลื่อมล้ำในสังคมไทยก็อาจมีอยู่บ้าง ดังจะเห็นได้จากการที่องค์กรสตรีได้ออกมาเรียกร้องสิทธิต่าง ๆ ที่พึงได้รับ ทั้งนี้เห็นว่าการที่ผู้หญิงออกมาเรียกร้องสิทธิต่าง ๆ ให้ทัดเทียมกันกับชายเป็นเรื่องที่ดี เนื่องจากยังมีสังคมอีกด้านหนึ่งที่สตรียังคงถูกกลืนสิทธิอยู่ในเรื่องนั้น ๆ เช่น การที่สตรีต้องแบกรับภาระการตัดสินใจยุติการตั้งครรภ์ (การทำแท้ง) แต่เพียงผู้เดียวทั้งในด้านความเสี่ยงต่ออันตรายต่อชีวิต และการถูกหยามเหยียดประณาม นับว่ายังคงเป็นปัญหาของความเหลื่อมล้ำทางสังคมระหว่างหญิงชายในสังคมไทยอย่าง

เห็นได้ชัด เมื่อการเรียกร้องสิทธิเกิดขึ้นการแก้ไขปัญหาดังกล่าวก็อาจตามมา เช่น มีการแก้ไขข้อกฎหมายให้เท่าเทียมกัน ดังที่ปรากฏมาแล้ว เช่น การแก้กฎหมายที่ผู้หญิงสามารถเลือกใช้นามสกุลได้ เป็นต้น ส่วนการที่จะทำให้เกิดความเท่าเทียมกันนั้นผู้อำนวยการศูนย์ประสานความเสมอภาคหญิงชายเห็นว่าจะต้องร่วมมือกันในการปลูกฝังความคิดและสร้างค่านิยมให้แก่ประชาชนทุกระดับเคารพสิทธิซึ่งกันและกัน สร้างความเท่าเทียมกันอันจะนำไปสู่ความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย โดยเริ่มตั้งแต่สถาบันครอบครัว สถานศึกษา สถานที่ทำงาน การส่งเสริมจากหน่วยงานทั้งภาครัฐและเอกชน ในการรณรงค์ ส่งเสริม สร้างความรู้ ความเข้าใจและค่านิยมเกี่ยวกับความเสมอภาคหญิงชาย ให้เกิดในองค์กร และธำรงรักษาค่านิยมดังกล่าวอย่างต่อเนื่อง (ผู้อำนวยการศูนย์ประสานความเสมอภาคหญิงชาย, สัมภาษณ์)

สรุป

เมื่อทำการวิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ระดับผู้บริหารทั้ง 3 ท่าน จะเห็นได้ว่าผู้บริหารด้านการเสริมสร้างบทบาทหญิงชายของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานมีความรู้ความเข้าใจ และการยอมรับในเรื่องของความเสมอภาคทางเพศ ในระดับที่ดีเพราะความเสมอภาคทางเพศไม่ได้หมายความว่าหญิงและชายจะต้องเหมือนกัน หากแต่ทั้งสองเพศจะต้องได้รับโอกาสเท่าเทียมกันในทุกด้าน และเข้าใจว่าการดำเนินการในเรื่องนี้ ต้องอาศัยความร่วมมือของทุกฝ่าย และต้องดำเนินการในทุกภาคส่วนตั้งแต่ระดับครอบครัวสังคม นอกจากนี้ ยังพิจารณาได้ว่าผู้บริหารมีเจตคติที่เอื้อต่อการเสริมสร้างความเสมอภาคทางเพศให้เป็นกระแสหลักการพัฒนาเพราะเห็นเรื่องการเรียกร้องเป็นเรื่องที่ดี ต้องทำความเข้าใจและแก้ไข มากกว่าที่จะมองว่าเป็นปัญหา ซึ่งถือว่าเป็นปัจจัยที่เอื้ออำนวยมากต่อการผลักดันเรื่องความเสมอภาคทางเพศในหน่วยงานระดับกรม

การดำเนินการเสริมสร้างความเสมอภาคทางเพศ

ต่อประเด็นการดำเนินการส่งเสริมความเสมอภาคหญิงชายในกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ผู้บริหารด้านการเสริมสร้างบทบาทหญิงชาย (CGEO) เห็นว่า ได้ส่งเสริมให้การดำเนินการดังกล่าวในการพิจารณาแต่งตั้งโยกย้ายข้าราชการ โดยคณะกรรมการในระดับผู้บริหารจะพิจารณาว่าในการเลื่อนตำแหน่งนั้นมีสัดส่วนผู้หญิงผู้ชายเป็นอย่างไร ทั้งนี้ไม่นำประเด็นเรื่องเพศมาใช้ประกอบการพิจารณา แต่ดูที่ความสามารถ ซึ่งโดยทฤษฎีทางสตรีศึกษาถือว่าเป็นเรื่องที่เป็นหลักการ การส่งเสริมหรือเลื่อนขั้นนั้นควรพิจารณาที่ศักยภาพ ความสามารถมากกว่าจะเน้นเพศว่าต้องเป็นเพศชาย เพราะถ้าทำเช่นนั้นก็เป็นการบริหารที่มีอคติทางเพศ (Gender Bias) นอก

จากนี้ได้มีการจัดทำแผนในการส่งเสริมความเสมอภาคหญิงชายโดยมีกองการเจ้าหน้าที่เป็นคนทำการอบรมส่งเสริมความรู้ เรื่องบทบาทของหญิงชายให้กับเจ้าหน้าที่ อย่างไรก็ตาม ผู้บริหารด้านการเสริมสร้างบทบาทหญิงชายเห็นว่า ปัญหาสำคัญในการดำเนินการส่งเสริมความเสมอภาคหญิงชายให้เป็นกระแสหลักการพัฒนานั้น คือ การวางแผน การกำหนดนโยบาย ความเข้าใจและจิตสำนึกของผู้บริหาร โดยกล่าวว่า

“ผู้บริหารของกรมในระดับต่าง ๆ จะต้องเข้าใจและมีจิตสำนึกในเรื่องนี้ที่ชัดเจนโดยเฉพาะในส่วนของผู้บริหารระดับต่าง ๆ ดังนั้นการจะดำเนินการในเรื่องนี้ให้สำเร็จได้ต้องปลูกจิตสำนึกให้กับคนในองค์กรอย่างทั่วถึง” (ผู้บริหารด้านการเสริมสร้างบทบาทหญิงชาย, สัมภาษณ์)

ประธานคณะทำงานศูนย์ประสานงานด้านความเสมอภาคหญิงชาย (GFP) ได้กล่าวถึงการดำเนินการส่งเสริมความเสมอภาคหญิงชายว่า

ได้มีการดำเนินการใน 2 ประการ คือ ประการแรก ส่งเสริมพัฒนาให้ความรู้ลูกจ้างหญิง และนายจ้างเกี่ยวกับสิทธิหน้าที่ตามกฎหมาย และจัดทำโครงการกิจกรรมที่เป็นประโยชน์แก่ลูกจ้างหญิงในสถานประกอบกิจการต่าง ๆ เช่น โรงเรียนในโรงงาน สถานที่เลี้ยงเด็กเล็กก่อนวัยเรียน อาสาสมัครแรงงานหญิง เป็นต้น ประการที่สองบังคับใช้กฎหมาย โดยเฉพาะในส่วนของการคุ้มครองดูแลลูกจ้างหญิงเป็นพิเศษให้นายจ้างปฏิบัติให้ถูกต้องขณะเดียวกันก็ให้ความรู้ลูกจ้างหญิงในเรื่องกฎหมายดังกล่าวด้วย เช่น กรณีลูกจ้างหญิงมีครรภ์ว่ากฎหมายห้ามเพื่อสุขภาพของแม่และทารกในครรภ์ ในด้านปัญหาและอุปสรรคในการส่งเสริมความเสมอภาคหญิงชายให้เป็นกระแสหลักการพัฒนา ประธานคณะทำงานศูนย์ประสานความเสมอภาคหญิงชาย ให้ความเห็นว่า ส่วนหนึ่งมาจากการที่นายจ้างขาดความรู้ ความเข้าใจในเรื่องนี้ รวมถึงปัญหาความยากจนที่ส่งผลให้แรงงานหญิงไม่สามารถใช้สิทธิของตนเองที่มีตามกฎหมายได้อย่างเต็มที่ รวมไปถึงปัจจัยด้านวัฒนธรรมก็มีส่วนสำคัญในเรื่องนี้ โดยเฉพาะระดับลูกจ้างหญิงวัฒนธรรมไทยยังติดอยู่ในตัวถึงแม้จะเป็นลูกจ้างหญิงรุ่นใหม่ ๆ ยังคงยึดติดกับระบบวัฒนธรรมไทยที่ผู้หญิงเป็นช้างเท้าหลังค่อนข้างมาก ในส่วนของการดำเนินงานภายในนั้นมีข้อจำกัดในเรื่องของเจ้าหน้าที่เพราะขาดผู้ที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญเรื่องนี้โดยตรง แม้จะมีการอบรมแต่ก็ยังไม่ใช่ว่าความรู้ที่ละเอียดลึกซึ้ง นอกจากนี้ ยังมีข้อจำกัดในเรื่องการศึกษาแนวทางการดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล รวมไปถึงความจำกัดด้านงบประมาณ และข้อจำกัดด้านอัตรากำลังซึ่งมีน้อยแต่ปริมาณงานมีหลากหลาย ในการดำเนินการให้ประสบความสำเร็จนั้นประธานคณะทำงาน

ศูนย์ประสานความเสมอภาคหญิงชายแสดงความเห็นว่า ผู้บริหารระดับสูงต้องยอมรับและเป็นผู้นำโดยเฉพาะผู้บริหารจึงจะทำให้เรื่องนี้ประสบผลสำเร็จ (ประธานคณะกรรมการศูนย์ประสานงานด้านความเสมอภาคหญิงชาย, สัมภาษณ์)

ผู้อำนวยการศูนย์ประสานงานด้านความเสมอภาคหญิงชาย (GFP) ชี้แจงว่า

กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน มีแนวทางในการส่งเสริมความเสมอภาคหญิงชายโดยการนำมุมมองบทบาทหญิงชาย เข้ามาผสมผสานในการบริหารจัดการภายใน และโครงการต่าง โดยมีแนวทางในการดำเนินการอยู่ 2 ประการ คือ ประการแรกเป็นการดำเนินการส่งเสริมบทบาทหญิงชายให้แก่ข้าราชการภายใน กรมฯ โดยสอดแทรกอยู่ในโครงการต่าง ๆ ซึ่งกำหนดไว้ในแผนงานการสร้างความรู้ และพัฒนาบุคลากรด้านการส่งเสริมความเสมอภาคหญิงชาย และมีการพัฒนากลไกในการทำงาน (กฎ ระเบียบ และข้อปฏิบัติต่าง ๆ) เช่น การตั้งกรรมการสืบสวนข้อเท็จจริง โดยคำนึงถึงหลักความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย การตั้งกรรมการสอบสวนทางวินัย โดยคำนึงถึงหลักความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย การตั้งคณะกรรมการดำเนินการในด้านต่าง ๆ ภายในกองโดยคำนึงถึงหลักความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย การปรับปรุงสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อประสิทธิภาพการทำงานของข้าราชการหญิงชาย เป็นต้น ประการที่สองเกี่ยวข้องกับภารกิจของกรมฯ ที่ต้องกำกับดูแลคุ้มครองแรงงาน อีกทั้งยังต้องดำเนินการด้านการส่งเสริมความเสมอภาคหญิงชายให้สอดคล้องกับนโยบายรัฐบาล กฎหมาย ข้อบังคับ ข้อกำหนดของมาตรฐานแรงงานสากล และมติคณะรัฐมนตรีในส่วนที่เกี่ยวข้องกับแรงงาน ซึ่งการดำเนินการดังกล่าวได้อาศัยกระบวนการจัดทำแผนเสริมสร้างความเสมอภาคหญิงชายเป็นตัวขับเคลื่อนให้โครงการ/กิจกรรมต่าง ๆ บรรลุผลตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ และได้มีการจัดทำโครงการ กิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับเรื่องนี้โดยตรง ได้แก่ การแต่งตั้งผู้บริหารด้านการเสริมสร้างบทบาทหญิงชาย (CGEO) ศูนย์ประสานงานด้านความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย คณะกรรมการกำกับดูแลการทำงานของศูนย์ประสานงานด้านความเสมอภาคและคณะกรรมการศูนย์ประสานงานด้านความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย จัดทำแผนแม่บทด้านการส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2550 - 2554 โดยมีการกำหนดโครงการ/กิจกรรมต่าง ๆ ที่ส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย (ผู้อำนวยการศูนย์ประสานงานด้านความเสมอภาคหญิงชาย, สัมภาษณ์)

ในด้านปัญหาอุปสรรคในการดำเนินการนั้นผู้อำนวยการศูนย์ประสานความเสมอภาคหญิงชายเห็นว่า การวางแผนและการกำหนดนโยบายที่ผ่านมาไม่พบปัญหาอุปสรรค แต่ในเรื่องของการจัดสรรงบประมาณเพื่อมาทำกิจกรรมตามแผนฯ ยังไม่มีการจัดสรรเป็นการเฉพาะในเรื่องดังกล่าวอย่างชัดเจน ในส่วนเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานจากการดำเนินการที่ผ่านมาพบว่ามีปัญหาอุปสรรค อยู่บ้าง เนื่องจากข้าราชการบางส่วนยังขาดความรู้ความเข้าใจที่ชัดเจนทำให้ไม่เห็นถึงความสำคัญในเรื่องดังกล่าว ซึ่งต้องแก้ไขโดยการสร้างความรู้ความเข้าใจให้ข้าราชการเพื่อทราบและตระหนักในเรื่องความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย เพื่อจะได้นำมุมมองในเรื่องดังกล่าวมาใช้ในกระบวนการทำงาน และยังให้ความเห็นว่า การส่งเสริมความเสมอภาคหญิงชายให้เป็นกระแสหลักในกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจะประสบผลสำเร็จได้หากสร้างความรู้ ความเข้าใจในบทบาทหญิงชายให้แก่ข้าราชการก่อน โดยใช้วิธีการผสมผสานเรื่องดังกล่าวไปสู่กระบวนการบริหารงาน หรือวิธีการปฏิบัติในการทำงาน ซึ่งอาศัยกระบวนการของการสร้างแผนแม่บทด้านการส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย เป็นตัวขับเคลื่อนให้เกิดความสำเร็จในการในการส่งเสริมบทบาทหญิงชายให้สำเร็จ เผยแพร่ประชาสัมพันธ์ รณรงค์ส่งเสริมเรื่องความเสมอภาคระหว่างหญิงชายในสถานที่ทำงานอย่างต่อเนื่อง และประการสำคัญ คือ ผู้บริหารระดับสูงต้องเป็นผู้นำในการสร้างความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย และให้การสนับสนุนการดำเนินการในกิจกรรมต่าง ๆ อย่างต่อเนื่อง

สรุป

ในด้านการดำเนินการส่งเสริมความเสมอภาคหญิงชาย จะเห็นได้ว่าผู้บริหารให้ความสำคัญกับการดำเนินการในเรื่องต่าง ๆ พยายามส่งเสริมให้มีการดำเนินการในเรื่องนี้ แต่มีข้อสังเกตคือผู้บริหารมีมุมมองในด้านนโยบายการดำเนินการที่ค่อนข้างแตกต่างกัน ผู้บริหารระดับสูง (CGEO) เห็นว่าการส่งเสริมความเสมอภาคหญิงชายให้เป็นกระแสหลักการพัฒนา คือการบริหารงานที่คำนึงถึงความเสมอภาคหญิงชาย และเน้นการดำเนินการไปในด้านการบริหารงานบุคคล ด้วยการจัดตั้งคณะกรรมการฯต่าง ๆ และการจัดทำแผนแม่บท ขณะที่ผู้บริหารระดับรองลงมาคือประธานคณะกรรมการศูนย์ความเสมอภาคหญิงชาย ให้ความสำคัญในการส่งเสริมความเสมอภาคให้แก่บุคคลภายนอกองค์กรคือผู้ใช้แรงงานทั้งในด้านการให้ความรู้และการบังคับใช้กฎหมายที่มีอยู่ รวมถึงการที่ผู้บริหารระดับปฏิบัติการคือ ผู้อำนวยการศูนย์ประสานความเสมอภาคหญิงชาย ให้ความสำคัญกับการดำเนินการตามนโยบายของฝ่ายบริหาร (มติคณะรัฐมนตรี) และการดำเนินการให้เป็นไปตามกลไกที่ถูกกำหนดขึ้นมาจากฝ่ายบริหาร เช่น การแต่งตั้งผู้บริหารด้านการส่งเสริมความเสมอภาคหญิงชาย การจัดตั้งศูนย์ประสานด้านความเสมอภาคหญิงชาย เป็นต้น ย่อมสะท้อนให้เห็นได้ว่า ผู้บริหารยังขาดความรู้ ความเข้าใจที่แท้จริงในเรื่องการดำเนินการส่งเสริม

ความเสมอภาคหญิงชายให้เป็นกระแสหลักการพัฒนา เพราะการดำเนินการในเรื่องนี้นั้น ทุกกิจกรรมทุกโครงการจะต้องมีการคำนึงถึงบทบาทหญิงชาย ในการดำเนินการทุกขั้นตอนไม่ใช่เฉพาะในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง และต้องเริ่มจากภายในองค์กรก่อนจึงขับเคลื่อนสู่กลุ่มเป้าหมายภายนอกองค์กร

ประเด็นที่น่าสนใจก็คือ เมื่อพิจารณาข้อมูลจากการสัมภาษณ์จะเห็นได้ว่าเกิดช่องว่างในระบบการบริหาร เนื่องจากต่างฝ่ายต่างคิดว่าเป็นเรื่องของอีกฝ่ายหนึ่ง โดยผู้บริหารระดับรองคิดว่าเป็นเรื่องของผู้บริหารระดับสูงต้องให้ความสำคัญ ขณะที่ผู้บริหารระดับสูงคิดว่าตนเองให้ความสำคัญกับเรื่องนี้ และเป็นหน้าที่ของผู้บริหารระดับรองที่จะต้องให้ความสำคัญ และเป็นผู้รับไปดำเนินการ ส่งผลให้ในที่สุดไม่มีผู้รับไปดำเนินการให้เกิดผลเป็นรูปธรรม

2. สัมภาษณ์คณะทำงานศูนย์ประสานงานด้านความเสมอภาคหญิงชาย (GFP)

เพื่อให้ทราบถึงการรับรู้ในการดำเนินงานของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานในการส่งเสริมความเสมอภาคหญิงชายให้เป็นกระแสหลักการพัฒนา ความรู้ ความเข้าใจ และเจตคติในการดำเนินการในเรื่องดังกล่าวให้ประสบผลสำเร็จ โดยดำเนินการสัมภาษณ์ด้วยการสุ่มตัวอย่างคณะทำงานฯ จำนวน 5 คน จากจำนวนคณะทำงานทั้งหมด 16 คน

1. การรับรู้ในเรื่องการส่งเสริมความเสมอภาคหญิงชายให้เป็นกระแสหลักการพัฒนา

จากการสัมภาษณ์พบว่าคณะทำงานฯ ส่วนใหญ่ทราบว่าหน้าที่กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานต้องดำเนินการในการส่งเสริมความเสมอภาคหญิงชายให้เป็นกระแสหลักการพัฒนาจากมติคณะรัฐมนตรีที่กำหนดให้หน่วยงานราชการจะต้องดำเนินการในเรื่องนี้ เช่น คณะทำงานส่วนใหญ่ให้สัมภาษณ์ตรงกันว่า การดำเนินการในเรื่องนี้เป็นมติคณะรัฐมนตรีจึงถือว่าเป็นสิ่งที่กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานต้องทำ โดยคณะทำงานท่านหนึ่งให้ความเห็นว่า

เรื่องนี้ถือว่าเป็นภาคบังคับเพราะมีมติคณะรัฐมนตรีที่ให้ทุกหน่วยงานต้องดำเนินการในเรื่องนี้ไม่ใช่เฉพาะกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานแห่งเดียว การที่ให้ภาคราชการทำก็เพราะว่าการให้ภาคราชการเริ่มต้นนั้นง่ายกว่าเพราะสั่งให้ทำได้ แต่ถ้าให้ภาคเอกชนทำก็ต้องขอความร่วมมือสั่งไม่ได้ซึ่งในทางปฏิบัติอาจไม่มีใครทำ (คณะทำงานศูนย์ประสานงานด้านความเสมอภาคหญิงชาย คนที่ 1, สัมภาษณ์)

คณะทำงานอีกท่านหนึ่งให้ความเห็นว่า

เรื่องนี้เป็นเรื่องที่ทำให้หน่วยงานราชการต่าง ๆ ทำ คือทุกหน่วยงานต้องทำเหมือนกับที่กระทรวงแรงงานทำแผนแม่บทด้านแรงงาน เราก็ให้หน่วยงานอื่นช่วยในการรายงานข้อมูล กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ดูแลเรื่องสตรี เขาก็มีองค์กรด้านสิทธิสตรีในระดับสากลอยู่ เหมือนกับที่เรา มีองค์กรแรงงานระหว่างประเทศอยู่เหมือนกัน ในเรื่องนี้กระทรวงการพัฒนาสังคมฯ เป็นเจ้าภาพ เขาก็ต้องเตรียมว่าจะเขียนรายงานเรื่องนี้อย่างไร เราจะรายงานเรื่องนี้ได้ก็ต้องให้หน่วยงานราชการที่มีการให้บริการกับประชาชนช่วยกันทำ คณะทำงานศูนย์ประสานงานด้านความเสมอภาคหญิงชาย คนที่ 2, สัมภาษณ์)

คณะทำงานอีกท่านหนึ่งให้ความเห็นว่า “ส่วนหนึ่งเป็นมติคณะรัฐมนตรี อีกส่วนหนึ่งเป็นเรื่องของกฎหมายภารกิจของกรมเกี่ยวข้องกับกฎหมายการดำเนินการจึงต้องอิงเรื่องนี้อยู่แล้ว คณะทำงานศูนย์ประสานงานด้านความเสมอภาคหญิงชาย คนที่ 5, สัมภาษณ์)

สรุป คณะทำงานส่วนใหญ่ทราบว่าเป็นภารกิจที่ต้องปฏิบัติ เนื่องจากเป็นมติคณะรัฐมนตรีที่ให้หน่วยงานราชการทุกหน่วยงานต้องรับไปปฏิบัติ

2. ความรู้ ความเข้าใจและเจตคติในเรื่องความเสมอภาคทางเพศ

จากการสัมภาษณ์คณะทำงานพบว่าส่วนใหญ่มีความรู้ ความเข้าใจ และเจตคติที่ดีในเรื่องความเสมอภาคทางเพศ อย่างไรก็ตาม ยังคงมีความแตกต่างกันในความคิดเกี่ยวกับความเสมอภาคในสังคมไทย บางคนคิดว่าไม่เป็นปัญหาเพราะปัจจุบันผู้หญิงมีโอกาستهاเท่าเทียมผู้ชายทั้งในเรื่องการศึกษาการประกอบอาชีพ ในเรื่องความสัมพันธ์ส่วนตัว ถ้าผู้หญิงจะยอมสามีทุกอย่างก็อาจจะเห็นว่าไม่เสมอภาค แต่ถ้าเขายอมเพราะรัก ยอมแล้วมีความสุขก็น่าเป็นอีกเรื่องหนึ่ง ถ้าเขาอยู่กันได้เป็นเรื่องของการตกลงระหว่างสองฝ่าย ความไม่เท่าเทียมทางเพศไม่ใช่เรื่องของผู้หญิงอย่างเดียวเพราะความไม่เท่าเทียมไม่ได้ระบุเพศ แต่เป็นเรื่องของความสัมพันธ์ของทั้งสองเพศที่ไม่เสมอภาคกัน คณะทำงานศูนย์ประสานงานด้านความเสมอภาคหญิงชาย คนที่ 2, สัมภาษณ์) ขณะที่บางคนมองว่ายังคงมีความไม่เสมอภาคทางเพศอยู่ในประเทศไทย แต่ส่วนใหญ่มองว่าปัญหาความไม่เสมอภาคในประเทศไทยไม่ใช่เรื่องรุนแรงนัก คณะทำงานบางคนเห็นว่าเป็นเรื่องที่ดีที่ผู้หญิงจะออกมาเรียกร้อง ต้องให้โอกาสผู้หญิงในเรื่องต่าง ๆ เท่าเทียมกับผู้ชาย เช่น โอกาสในการศึกษา โอกาสในการทำงาน เมื่อมีโอกาสแล้วผู้หญิงจะเลือกหรือไม่ก็เป็นอีกเรื่องหนึ่ง คณะทำงานศูนย์ประสานงานด้านความเสมอภาคหญิงชาย คนที่ 1, สัมภาษณ์) คณะทำงานคนหนึ่งให้ความเห็นว่า ความเชื่อบางอย่างยังเป็นเรื่องที่ดีเช่นผู้ชายยังคงเป็นผู้นำครอบครัว อย่างไรก็ตาม ผู้ชายก็เปิดโอกาสให้ผู้หญิงมีโอกาสตัดสินใจมากขึ้นแต่ส่วนมากเป็นเรื่องของความเกรงใจกันมากกว่า ซึ่ง

เงื่อนไขของแต่ละครอบครัวไม่เหมือนกัน รวมไปถึงเรื่องของกฎหมายด้วยต้องดูจุดประสงค์ของกฎหมายแต่ละฉบับและเงื่อนไขทางกายภาพของทั้งหญิงและชายด้วย_คณะทำงานศูนย์ประสานงานด้านความเสมอภาคหญิงชาย คนที่ 3, สัมภาษณ์)

สรุป คณะทำงานส่วนใหญ่มีความรู้ ความเข้าใจ และเจตคติที่ดีในเรื่องความเสมอภาคทางเพศ แต่ยังคงมีความคิดเห็นที่แตกต่างกันเกี่ยวกับประเด็นความเสมอภาคในสังคมไทยซึ่งอาจจะเป็นผลมาจากการอบรมเลี้ยงดู และประสบการณ์ในชีวิตที่แตกต่างกัน

3. การรับรู้เกี่ยวกับการดำเนินการของกรมฯ

คณะทำงานส่วนใหญ่ทราบว่ามีการจัดทำแผนแม่บทด้านการส่งเสริมบทบาทหญิงชายของกรม มีการเก็บข้อมูลแยกเพศ แต่ไม่ทราบและไม่เข้าใจรายละเอียดในการดำเนินการ คณะทำงานส่วนใหญ่ยังมีความเห็นสอดคล้องกันว่ายังไม่มีการจัดทำกิจกรรมโครงการเรื่องนี้โดยตรง และยังขาดการประชาสัมพันธ์

“ไม่มีการจัดทำโครงการกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับเรื่องนี้โดยตรง การประชาสัมพันธ์ยังไม่มี ในอินเทอร์เน็ตก็ไม่มีการพูดคุยเรื่องนี้ ไม่มีการจัดสรรงบประมาณเกี่ยวกับเรื่องนี้ด้วยในส่วน of เจ้าหน้าที่ไม่มีการดำเนินการอะไร คิดว่าคนส่วนใหญ่ไม่รู้” คณะทำงานศูนย์ประสานงานด้านความเสมอภาคหญิงชาย คนที่ 2, สัมภาษณ์)

เรื่องการอบรมคณะทำงานกล่าวว่า ได้มีการกำหนดไว้ในแผนให้หน่วยงานมีการจัดอบรมเจ้าหน้าที่แต่ไม่ได้กำหนดรายละเอียดว่าจะอบรมอย่างไร แต่ก็เป็นที่น่าสังเกตว่าคณะทำงานบางคนไม่ค่อยมีโอกาสรับรู้เกี่ยวกับกิจกรรมต่าง ๆ เช่น ให้ทำการเก็บข้อมูลแยกเพศแต่ไม่ทราบว่านำไปใช้ประโยชน์ได้อย่างไร ในเรื่องของงบประมาณ คณะทำงานมีความเห็นสอดคล้องกันว่ายังไม่มีการจัดสรรงบประมาณในการดำเนินการในเรื่องนี้

สรุป คณะทำงานส่วนใหญ่ทราบว่ามีการจัดทำแผนแม่บทด้านการส่งเสริมบทบาท

หญิงชายของกรม แต่ไม่รู้และไม่เข้าใจเกี่ยวกับกิจกรรมในการดำเนินการตามแผนแม่บทฯ นอกจากนี้ ยังเห็นว่าไม่มีการประชาสัมพันธ์ในเรื่องดังกล่าวอย่างเพียงพอ

4. ความคิดเห็นเกี่ยวกับประโยชน์ และปัญหาอุปสรรคในการดำเนินการเสริมสร้างความเสมอภาคทางเพศให้เป็นกระแสหลักการพัฒนา

ในประเด็นเกี่ยวกับประโยชน์ในการดำเนินการพบว่า คณะทำงานมีความเห็นที่แตกต่างกัน บางคนเห็นว่าเป็นประโยชน์เพราะจะทำให้เกิดความเป็นธรรมในการพิจารณาเลื่อนตำแหน่ง แต่คณะทำงานหลายคนเห็นว่าไม่น่าจะเกิดประโยชน์เพราะหน่วยงานไม่ได้มองว่าประเด็นการสร้างเสมอภาคทางเพศเป็นปัญหาโดยเฉพาะในเรื่องการบริหารงานบุคคล

“คิดว่าไม่น่าจะได้ประโยชน์อะไร อย่างที่บอกแล้วว่ากรมเราคิดว่าเรื่องนี้ไม่ใช่ปัญหา โดยเฉพาะในเรื่องการบริหารงานบุคคล ประโยชน์ถ้าจะมีก็อาจทำให้รู้สึกว่าได้ทำงานในองค์กรที่ไม่มีการกีดกันทางเพศ” คณะทำงานศูนย์ประสานงานด้านความเสมอภาคหญิงชาย คนที่ 2, สัมภาษณ์)

“เท่าที่คุยในคณะทำงานยังไม่เห็นว่าเป็นปัญหาในเรื่องของแรงงาน เราอาจมองไม่เห็นสภาพปัญหาที่แท้จริงของหน่วยเราที่จะต้องนำไปแก้ก็ได้” คณะทำงานศูนย์ประสานงานด้านความเสมอภาคหญิงชาย คนที่ 3, สัมภาษณ์)

ส่วนปัญหาอุปสรรค คณะทำงานบางคนมีความเห็นว่าเจ้าหน้าที่ที่ทำหน้าที่กำหนดนโยบายและวางแผนยังไม่เข้าใจเรื่องนี้ชัดเจน ดังนั้นในส่วนของการวางแผนและกำหนดนโยบายนั้นอาจไม่มีประสิทธิภาพมากนัก ขณะที่บางคนมองว่าเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานไม่เข้าใจเรื่องนี้มากนัก จำเป็นต้องส่งเสริมความรู้ตรงนี้เพิ่มเติม อย่างไรก็ตามคณะทำงานมีความเห็นตรงกันว่า ผู้บริหารยังไม่ให้ความสำคัญ และเห็นความสำคัญกับการดำเนินการในเรื่องนี้

ดังนั้นการจะดำเนินการส่งเสริมบทบาทหญิงชายให้เป็นกระแสหลักการพัฒนาในกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานให้ประสบความสำเร็จผู้บริหารต้องให้ความสำคัญ รวมทั้งต้องสร้างความรู้ความเข้าใจให้กับเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานให้มีความเข้าใจที่ชัดเจน

สรุป คณะทำงานมีความเห็นที่แตกต่างกันในเรื่องเกี่ยวกับประโยชน์ในอันที่จะทำให้เกิดความเป็นธรรมในการพิจารณาเลื่อนตำแหน่ง ส่วนในเรื่องของปัญหาอุปสรรคมีความเห็นที่สอดคล้องกันว่าผู้บริหารยังไม่ให้ความสำคัญกับการดำเนินการในเรื่องการส่งเสริมความเสมอภาคหญิงชายให้เป็นกระแสหลักการพัฒนา ประกอบกับเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติยังขาดความรู้ความเข้าใจ

ส่วนที่ 3 การสำรวจความรู้ เจตคติ และทักษะในการส่งเสริมความเสมอภาคหญิงชาย

ให้เป็นกระแสหลักการพัฒนา ของคณะทำงานศูนย์ประสานงานด้าน

ความเสมอภาคระหว่างหญิงชายและเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน

1. การสำรวจความรู้ เจตคติ และทักษะคณะทำงานศูนย์ประสานงานด้านความเสมอภาคหญิงชาย

ในการสำรวจความรู้ เจตคติ และทักษะคณะทำงานศูนย์ประสานงานด้านความเสมอภาคหญิงชาย ผู้ศึกษาได้ทำการสำรวจโดยใช้แบบสอบถามที่ผู้ศึกษาได้สร้างขึ้นกับคณะทำงานทั้ง 16 คน เพื่อให้ทราบถึงความรู้ เจตคติ และทักษะในการส่งเสริมความเสมอภาคหญิงชายให้เป็นกระแสหลักการพัฒนา

ตารางที่ 4.1

ภูมิหลังของคณะทำงาน

ตัวแปร		จำนวน	ร้อยละ
เพศ	หญิง	13	81.3
	ชาย	3	18.8
	รวม	16	100.0
อายุ	อายุน้อยกว่า 30-39	2	12.5
	อายุ 40-49	10	62.5
	อายุ 50-59	4	25
	รวม	16	100
วุฒิการศึกษา	ปริญญาตรี	11	68.8
	ปริญญาโท	5	31.3
	รวม	16	100.0
ระดับชั้นทางราชการ	ระดับ 6-7	9	56.3
	ระดับ 8 ขึ้นไป	7	43.8
	รวม	16	100.0

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

ตัวแปร		จำนวน	ร้อยละ
ตำแหน่งงาน	หัวหน้างาน	7	43.8
	ผู้ปฏิบัติงาน	9	56.3
	รวม	16	100.0
ระดับชั้นทางราชการ	ระดับ 6-7	9	56.3
	ระดับ 8 ขึ้นไป	7	43.8
	รวม	16	100.0
ตำแหน่งงาน	หัวหน้างาน	7	43.8
	ผู้ปฏิบัติงาน	9	56.3
	รวม	16	100.0
ผ่านการอบรมเรื่องการบูรณาการ บทบาทหญิงชาย	เคย	9	56.3
	ไม่เคย	7	43.8
	รวม	16	100.0
ทราบแนวทางการส่งเสริมความเสมอภาคหญิง ชายในการบริหารงานบุคคลในราชการพลเรือน	ทราบ	13	81.3
	ไม่ทราบ	3	18.8
	รวม	16	100.0
ทราบว่ากรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานได้จัด ทำแผนแม่บทความเสมอภาคหญิงชายแล้ว	ทราบ	16	100.0
	ไม่ทราบ	0	0
	รวม	16	100.0
ทราบว่ากรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน มีการจัดตั้งศูนย์ประสานความเสมอภาคหญิงชาย	ทราบ	13	81.3
	ไม่ทราบ	3	18.8
	รวม	16	100.0
ทราบว่าใครคือ CGEO ของกรมสวัสดิการ และคุ้มครองแรงงาน	ทราบ	9	56.3
	ไม่ทราบ	7	43.8
	รวม	16	100.0

จากตารางที่ 4.1 แสดง ภูมิหลังของคณะทำงานศูนย์ประสานงานด้านความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน จำนวน 16 คน ซึ่งแบ่งเป็นเพศหญิง 13 คน และเพศชาย 3 คน กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้ที่มีอายุน้อยกว่า 30-39 ปี จำนวน 2 คน อายุ 40-49 ปี จำนวน 10 คน และอายุ 50-59 ปี จำนวน 4 คน โดยเป็นผู้ที่จบการศึกษาระดับปริญญาตรีจำนวน 11 คนและระดับปริญญาโท จำนวน 5 คน เป็นข้าราชการระดับ 6-7 จำนวน 9 คน และระดับ 8 ขึ้นไป จำนวน 7 คน เป็นหัวหน้างาน จำนวน 7 คน ผู้ปฏิบัติงาน จำนวน 9 คน คณะทำงานฯ มีผู้ที่เคยผ่านการอบรมเรื่องการบูรณาการบทบาทหญิงชาย จำนวน 9 คน ไม่เคยผ่านการอบรม 7 คน มีผู้ที่ตอบว่าทราบแนวทางการส่งเสริมความเสมอภาคหญิงชายในการบริหารงานบุคคลในราชการพลเรือน จำนวน 13 คน ทราบว่ากรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานได้จัดทำแผนแม่บทความเสมอภาคหญิงชายแล้ว จำนวน 16 คน ทราบว่ากรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานมีการจัดตั้งศูนย์ประสานความเสมอภาคหญิงชายจำนวน 13 คน และมีผู้ที่ทราบว่าใครคือ CGEO ของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน จำนวน 9 คน ไม่ทราบจำนวน 7 คน

จากข้อมูลข้างต้นจะเห็นได้ว่ามีคณะทำงานฯจำนวน 7 คน ซึ่งเป็นจำนวนเกือบครึ่งหนึ่งของคณะทำงานฯ ไม่เคยผ่านการอบรม เรื่องการบูรณาการบทบาทหญิงชาย และไม่ทราบว่าใครคือ CGEO ของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน แสดงให้เห็นว่าในการจัดตั้งคณะทำงานศูนย์ประสานความเสมอภาคหญิงชาย ซึ่งมีบทบาทสำคัญในการจัดทำแผนแม่บทความเสมอภาคหญิงชาย การติดตามประเมินผลและจัดทำรายงานผลการดำเนินการตามแผนฯ นั้น กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ไม่ได้เตรียมความพร้อมให้กับคณะทำงานฯ ในเรื่องของความรู้ ความเข้าใจ และข้อมูลทั้งหมดของศูนย์ ซึ่งส่งผลอย่างมากต่อการจัดทำแผนแม่บทฯ และการส่งเสริมความเสมอภาคหญิงชายให้เป็นกระแสหลักการพัฒนาของกรมฯ

การสำรวจความรู้

การวัดความรู้จะแบ่งเกณฑ์การให้คะแนนเป็น 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 นอกจากนี้ในการวัดความรู้ในแต่ละประเด็นจะถือว่ามีความรู้สูงในหัวข้อนั้น ๆ เมื่อมีค่าคะแนนที่อยู่ในระดับสูง คือค่าคะแนนเฉลี่ย ($\bar{X}$) ของทุกข้อในประเด็นนั้นอยู่ระหว่าง 0.34 - 1.00 ถ้าไม่ถึงจะถือว่าความรู้ในหัวข้อนั้นต่ำ เพราะจะไม่สามารถนำไปใช้ในการดำเนินการจริงได้ ซึ่งในการหาคะแนนเฉลี่ย ($\bar{X}$) ในกรณีที่มีข้อคำถามซึ่งเป็นคำถามลวงอยู่ด้วยจะทำการเปลี่ยนค่าคำตอบ (Recode) ก่อนเนื่องจากในข้อที่เป็นคำถามลวงคำตอบไม่ใช่ซึ่งเท่ากับ -1 จะเป็นคำตอบที่ถูก จึงต้องแปรค่าใหม่ให้เท่ากับ 1 เพื่อให้ทราบค่าเฉลี่ยของค่า

ตอบที่ถูกต้อง ทั้งนี้จะทำการสำรวจความรู้ในการวิเคราะห์บทบาทหญิงชาย ความรู้เกี่ยวกับการส่งเสริมความเสมอภาคหญิงชายให้เป็นกระแสหลักการพัฒนา และความรู้เกี่ยวกับประโยชน์ของการส่งเสริมความเสมอภาคหญิงชายมาใช้ในการดำเนินงานของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน นอกจากนี้ จะหาค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation : S.D.) เพื่อให้ทราบว่าข้อมูลมีการกระจายใกล้เคียงกับค่าเฉลี่ยมากน้อยเพียงใด โดยค่า S.D. ที่เท่ากับ 0.00 หมายถึงไม่มีการกระจายของข้อมูลที่แตกต่างจากค่าเฉลี่ย

ตารางที่ 4.2

ความรู้เกี่ยวกับการวิเคราะห์บทบาทหญิงชาย

คำถาม	คำตอบ			$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
	ใช่ (ร้อยละ)	ไม่แน่ใจ (ร้อยละ)	ไม่ใช่ (ร้อยละ)			
11. บทบาทความเป็นแม่เป็นบทบาทตามธรรมชาติไม่เกี่ยวข้องกับการวิเคราะห์บทบาทหญิงชาย	4 (25)	4 (25)	8 (50)	-0.25	.856	ปานกลาง
12. การวิเคราะห์บทบาทหญิงชายต้องเริ่มจากข้อมูลแยกเพศถ้าไม่มีข้อมูลแยกเพศก็วิเคราะห์ไม่ได้	11 (68.8)	3 (18.8)	2 (12.5)	.56	.727	สูง
13. การวิเคราะห์บทบาทหญิงชายเกี่ยวข้องกับการวางแผน และการประเมินโครงการ กิจกรรม	10 (62.5)	5 (31.3)	1 (6.3)	.56	.629	สูง
14. การวิเคราะห์บทบาทหญิงชายเป็นการวิเคราะห์บทบาททางสังคมไม่เกี่ยวข้องับเศรษฐกิจและการเมือง ดังนั้นในการวิเคราะห์บทบาทหญิงชายจึงไม่ต้องพิจารณาประเด็นดังกล่าวร่วมด้วย		4 (25.0)	12 (75.0)	-0.75	.447	สูง

ตารางที่ 4.2 (ต่อ)

คำถาม	คำตอบ			$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
	ใช่ (ร้อยละ)	ไม่แน่ใจ (ร้อยละ)	ไม่ใช่ (ร้อยละ)			
15. การวิเคราะห์บทบาทหญิงชายเป็น การวิเคราะห์เพื่อให้เห็นความแตกต่าง ระหว่างหญิงชายเพื่อใช้ในการ วางแผนโครงการให้สอดคล้องกับ ความต้องการที่แตกต่างกันระหว่าง หญิงและชาย	10 (62.5)	3 (18.8)	3 (18.8)	.44	.814	สูง
16. การพิจารณาเวลาที่ใช้ในการ ทำงานและพักผ่อนในแต่ละวันเป็น เรื่องกำหนดมาตรการในการ คุ้มครองแรงงานไม่เกี่ยวข้องกับการ วิเคราะห์บทบาทหญิงชาย	9 (56.3)	2 (12.5)	5 (31.3)	.25	.931	ปาน กลาง
ภาพรวม				.38	.734	สูง

จากตารางที่ 4.2 ความรู้เกี่ยวกับการวิเคราะห์บทบาทหญิงชาย ซึ่งประกอบด้วย
ข้อคำถามจำนวน 6 ข้อ พบว่า คณะทำงานฯ มีความรู้ในระดับสูง เนื่องจากมีค่าเฉลี่ยของความรู้
($\bar{X}$) ที่ระดับสูงเท่ากับ .38 (ประเด็นการวัดนี้มีคำถามลง คือ ข้อ 11, 14 และ 16 ซึ่งต้องทำการ
แปลค่าคำตอบใหม่ก่อนการคำนวณ)

เป็นที่น่าสังเกตว่าความรู้ที่อยู่ในระดับสูงของคณะทำงานนั้น น่าจะเป็นความรู้ในภาพ
รวมหรือภาพกว้าง ๆ มากกว่าที่จะเป็นความรู้ในเชิงลึก เพราะถ้าพิจารณาเป็นรายข้อแล้วจะเห็นได้
ว่าในการถามเกี่ยวกับบทบาทความเป็นแม่เป็นบทบาทตามธรรมชาติไม่เกี่ยวข้องกับการวิเคราะห์
บทบาทหญิงชาย (ข้อ 11) และการพิจารณาเวลาที่ใช้ในการทำงานและพักผ่อนในแต่ละวันเป็น
เรื่องกำหนดมาตรการในการคุ้มครองแรงงานไม่เกี่ยวข้องกับการวิเคราะห์บทบาทหญิงชาย
(ข้อ 16) ซึ่งเป็นคำถามที่ผู้ตอบจะต้องมีความเข้าใจในเรื่องของการวิเคราะห์บทบาทเพศมากพอ
สมควรนั้น พบว่าคณะทำงานฯ จะมีความรู้ที่อยู่ในระดับปานกลาง

ตารางที่ 4.3

ความรู้เกี่ยวกับการส่งเสริมความเสมอภาคหญิงชายให้เป็นกระแสหลักการพัฒนา

คำถาม	คำตอบ			$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
	ใช่ (ร้อยละ)	ไม่แน่ใจ (ร้อยละ)	ไม่ใช่ (ร้อยละ)			
17. การส่งเสริมความเสมอภาคหญิงชายให้เป็นกระแสหลักการพัฒนาเป็นยุทธศาสตร์ที่จะสร้างความเสมอภาคระหว่างหญิงชายในสังคม	12 (75.0)	3 (18.8)	1 (6.3)	.69	.602	สูง
18. กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานได้จัดตั้งศูนย์ประสานความเสมอภาคหญิงชายขึ้นที่สำนักผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านการคุ้มครองแรงงานและสวัสดิการแรงงาน (สำนักผู้ตรวจฯ)	1 (6.3)	5 (31.3)	10 (62.5)	-.56	.629	สูง
19. การส่งเสริมความเสมอภาคหญิงชายให้เป็นกระแสหลักในการพัฒนานำเสนอโดยปฎิญญาปักกิ่งซึ่งรัฐบาลไทยได้ไปลงนามไว้กับสหประชาชาติ	7 (43.8)	7 (43.8)	2 (12.5)	.31	.704	ปานกลาง
20. การส่งเสริมความเสมอภาคหญิงชายให้เป็นกระแสหลักการพัฒนาเป็นตัวชี้วัดการดำเนินงานประการหนึ่งของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน	7 (43.8)	3 (18.8)	6 (37.5)	.06	.929	ปานกลาง

ตารางที่ 4.3 (ต่อ)

คำถาม	คำตอบ			$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
	ใช่ (ร้อยละ)	ไม่แน่ใจ (ร้อยละ)	ไม่ใช่ (ร้อยละ)			
21. การส่งเสริมความเสมอภาคหญิงชายให้เป็นกระแสหลักในการพัฒนาเป็นเรื่องของการเปลี่ยนโครงสร้างและค่านิยมตลอดจนวัฒนธรรมของสังคมจากสังคมดั้งเดิม (Traditional Society) มาเป็นสังคมสมัยใหม่ที่เคารพความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย	14 (87.5)	1 (6.3)	1 (6.3)	.81	.544	สูง
22. การส่งเสริมความเสมอภาคหญิงชายให้เป็นกระแสหลักการพัฒนาในกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานนั้นทุกหน่วยงานจะต้องจัดทำแผนส่งเสริมความเสมอภาคหญิงชายให้สอดคล้องกับแผนแม่บท	15 (93.8)		1 (6.3)	.88	.500	สูง
ภาพรวม				.55	.651	สูง

จากตารางที่ 4.3 ความรู้เกี่ยวกับการส่งเสริมความเสมอภาคหญิงชายให้เป็นกระแสหลักการพัฒนาประกอบด้วยข้อคำถาม จำนวน 6 ข้อ พบว่า คณะทำงานมีความรู้ในระดับสูงเนื่องจากมีค่าเฉลี่ยของความรู้ ($\bar{X}$) ที่ระดับสูงเท่ากับ .55 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อจะเห็นว่าในคำถามว่าการส่งเสริมความเสมอภาคหญิงชายให้เป็นกระแสหลักในการพัฒนานำเสนอโดยปฏิญญาปักกิ่งซึ่งรัฐบาลไทยได้ไปลงนามไว้กับสหประชาชาติ (ข้อที่ 19) และการส่งเสริมความเสมอภาคหญิงชายให้เป็นกระแสหลักการพัฒนาเป็นตัวชี้วัดการดำเนินงานประการหนึ่งของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน (ข้อ 20) ระดับความรู้ของคณะทำงานฯ อยู่ในระดับปานกลาง คำถามทั้ง 2 ข้อเป็นคำถามที่เกี่ยวข้องกับนโยบายระดับชาติ และกลไกในการดำเนินการของหน่วยงานแสดงว่าคณะทำงานฯ ไม่ทราบที่มาของการส่งเสริมความเสมอภาคหญิงชายให้เป็นกระแสหลักการพัฒนา

และไม่มีข้อมูลทั้งหมดที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินการของศูนย์ประสานงานด้านความเสมอภาคระหว่างหญิงชายของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ทั้งที่ควรจะทราบและมีข้อมูลเนื่องจากเป็นผู้ที่จัดทำแผนแม่บทและกิจกรรมในการดำเนินการ (ประเด็นการวัดนี้มีคำถามลงคือข้อ 18 และข้อ 20 ซึ่งต้องทำการแปลค่าคำตอบใหม่ก่อนการคำนวณ)

ตารางที่ 4.4

ความรู้เกี่ยวกับประโยชน์ของการนำเรื่องการส่งเสริมความเสมอภาคหญิงชาย
มาใช้ในการดำเนินงานของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

คำถาม	คำตอบ			$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
	ใช่ (ร้อยละ)	ไม่แน่ใจ (ร้อยละ)	ไม่ใช่ (ร้อยละ)			
23. การจัดทำแผนแม่บทด้านการส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างหญิงชายของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานเป็นไปเพื่อให้สอดคล้องกับนโยบายรัฐบาล กฎบัตรสหประชาชาติ และรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย	15 (93.8)	1 (6.3)		.94	.250	สูง
24. การส่งเสริมความเสมอภาคหญิงชายให้เป็นกระแสหลักการพัฒนาในกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน หมายถึงการปรับหรือเพิ่มจำนวนเจ้าหน้าที่หญิงและชายเท่า ๆ กัน			16 (100)	-1.0	.000	
25. การส่งเสริมความเสมอภาคหญิงชายให้เป็นกระแสหลักการพัฒนาในกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจะทำให้มีข้อมูลประกอบการจัดสรรงบประมาณตรงกับความต้องการของผู้ใช้แรงงานหญิงและชาย	6 (37.5)	7 (43.8)	3 (18.8)	.19	.750	ปานกลาง

ตารางที่ 4.4 (ต่อ)

คำถาม	คำตอบ			$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
	ใช่ (ร้อยละ)	ไม่แน่ใจ (ร้อยละ)	ไม่ใช่ (ร้อยละ)			
26. การส่งเสริมความเสมอภาคหญิงชายให้เป็นกระแสหลักการพัฒนาในกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจะช่วยส่งเสริมศักยภาพที่แตกต่างกันของทั้งแรงงานหญิงและชาย	11 (68.8)	4 (25.0)	1 (6.3)	.63	.619	สูง
27. การส่งเสริมความเสมอภาคหญิงชายให้เป็นกระแสหลักการพัฒนาจะช่วยลดความต้องการแรงงานหญิงในภาคอุตสาหกรรม		1 (6.3)	15 (93.8)	-.94	.250	สูง
28. การส่งเสริมความเสมอภาคหญิงชายให้เป็นกระแสหลักการพัฒนาในกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจะช่วยให้การพิจารณาแต่งตั้งโยกย้ายข้าราชการมีการคำนึงถึงบทบาทเพศและก่อให้เกิดความเป็นธรรมมากขึ้น	7 (43.8)	6 (37.5)	3 (18.8)	.25	.775	ปานกลาง
29. การส่งเสริมความเสมอภาคหญิงชายให้เป็นกระแสหลักการพัฒนาในกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจะช่วยให้แรงงานหญิงมีสิทธิพิเศษมากขึ้น		1 (6.3)	15 (93.8)	-.94	.250	สูง
30. การส่งเสริมความเสมอภาคหญิงชายให้เป็นกระแสหลักการพัฒนาเป็นตัวชี้วัดประการหนึ่งที่จะทำให้ข้าราชการได้รับโบนัส	1 (6.3)	1 (6.3)	14 (87.5)	-.81	.544	สูง
ภาพรวม				0.71	.429	สูง

จากตารางที่ 4.4 ความรู้เกี่ยวกับประโยชน์ของการส่งเสริมความเสมอภาคหญิงชายมาใช้ในการดำเนินงานของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ประกอบด้วยข้อคำถาม จำนวน 8 ข้อ พบว่า คณะทำงานฯ มีความรู้ในระดับสูงเนื่องจากมีค่าเฉลี่ยของความรู้ ($\bar{X}$) ที่ระดับสูงเท่ากับ .71 แสดงว่าคณะทำงานฯ ทราบดีถึงประโยชน์ของการส่งเสริมความเสมอภาคหญิงชายมาใช้ในการดำเนินงานของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีผู้ที่ตอบว่าไม่แน่ใจในข้อที่ 25 ถึงร้อยละ 43.8 และเมื่อรวมกับผู้ที่ตอบว่าไม่ใช่ อีก ร้อยละ 18.8 รวมเป็น 62.6 แสดงให้เห็นเจ้าหน้าที่กว่าครึ่งยังไม่เข้าใจเรื่องความเสมอภาคทางเพศ และเรื่องการออกแบบโครงการแบบตอบสนองต่อความต้องการของกลุ่มเป้าหมาย (Gender Responsive Program/Project) และการส่งเสริมความเสมอภาคหญิงชายให้เป็นกระแสหลักการพัฒนาในกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน จะช่วยให้การพิจารณาแต่งตั้งโยกย้ายข้าราชการมีการคำนึงถึงบทบาทเพศและก่อให้เกิดความเป็นธรรมมากขึ้น (ข้อ 28) มีผู้ตอบว่าไม่แน่ใจ ร้อยละ 35.7 เมื่อรวมกับผู้ที่ตอบว่าไม่ใช่ อีกร้อยละ 18.8 รวมเป็นร้อยละ 54.5 แสดงว่าเจ้าหน้าที่กว่าครึ่งยังไม่เข้าใจเรื่องความเสมอภาคทางเพศ บทบาท และมุมมองที่ต่างกันของหญิงและชาย (ประเด็นการวัดนี้มีคำถามลงคือข้อ 24, 27, 29 และ 30 ซึ่งคำตอบไม่ใช่ คือคำตอบที่ถูก ค่าเฉลี่ยของ ($\bar{X}$) ที่เป็นลบจึงต้องแปรค่าเป็นบวก และค่าเฉลี่ยของ ($\bar{X}$) ที่เป็นบวกจึงต้องแปรค่าเป็นลบก่อนการคำนวณ)

การสำรวจเจตคติ

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 นอกจากนี้ในการวัดเจตคติในแต่ละประเด็น จะถือว่าเจตคติที่เอื้อต่อการส่งเสริมความเสมอภาคหญิงชายสูงในประเด็นนั้น ต่อเมื่อมีค่าคะแนนเฉลี่ย ($\bar{X}$) รวมของทุกข้อในประเด็นนั้นอยู่ในระดับสูง คือค่าคะแนนเฉลี่ย ($\bar{X}$) อยู่ระหว่าง 0.34 - 1.00 ซึ่งการหาคะแนนเฉลี่ย ($\bar{X}$) ในกรณีที่คำตอบที่แสดงถึงเจตคติที่เอื้อต่อการส่งเสริมความเสมอภาคหญิงชายเป็นคำตอบว่า “ไม่ใช่” จะทำการเปลี่ยนค่าคำตอบ (Recode) ก่อน เพื่อให้ทราบค่าเฉลี่ยของคำตอบที่ถูกต้อง ทั้งนี้จะทำการสำรวจเจตคติในเรื่องอดีตเกี่ยวกับเรื่องบทบาทเพศ ความเท่าเทียมทางเพศ การเห็นความสำคัญของการนำบทบาทหญิงชายมาใช้ในการดำเนินงาน และความมุ่งมั่นตั้งใจในการนำบทบาทหญิงชายมาใช้ในการดำเนินงาน นอกจากนี้ จะหาค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation : S.D.) เพื่อให้ทราบว่าข้อมูลมีการกระจายใกล้เคียงกับค่าเฉลี่ยมากน้อยเพียงใด โดยค่า S.D. ที่เท่ากับ 0.00 หมายถึงไม่มีการกระจายของข้อมูลที่แตกต่างจากค่าเฉลี่ย

ตารางที่ 4.5
เจตนคติในเรื่องอคติเกี่ยวกับเรื่องบทบาทเพศ

คำถาม	คำตอบ			$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
	เห็นด้วย (ร้อยละ)	ไม่แน่ใจ (ร้อยละ)	ไม่เห็นด้วย (ร้อยละ)			
31. ผู้หญิงมีหน้าที่เลี้ยงลูกและทำงานบ้านจึงไม่ควรเรียกร้องให้ผู้ชายต้องช่วยเหลือเลี้ยงดูลูกและทำงานบ้าน			16 (100)	-1.00	.000	สูง
32. ผู้ชายเป็นผู้หารายได้หลักของครอบครัวและรายได้ของผู้หญิงเป็นรายได้เสริมดังนั้นผู้ชายจึงต้องทุ่มเทเวลาให้กับการทำงานมากกว่าผู้หญิง		1 (6.3)	15 (93.8)	-.94	.250	สูง
33. ผู้หญิงมักจะคิดว่าการดูแลครอบครัวเป็นหน้าที่ของตน	5 (31.3)	1 (6.3)	10 (62.5)	-.31	.946	ปานกลาง
34. การส่งเสริมความเสมอภาคหญิงชายเป็นเรื่องของผู้หญิงจึงเป็นงานที่ควรมอบหมายให้ผู้หญิงทำ			16 (100)	-1.00	.000	สูง
35. การส่งเสริมความเสมอภาคหญิงชายเป็นเรื่องของผู้หญิงเพียงกลุ่มหนึ่งที่รับผิดชอบแนวคิดแบบตะวันตกไม่ใช่ความต้องการของผู้หญิงไทยเพราะผู้หญิงไทยมีหน้าที่ต้องดูแลสามีและครอบครัว		1 (6.3)	15 (93.8)	-.94	.250	สูง
ภาพรวม				.83	.289	สูง

จากตารางที่ 4.5 วัดอคติเกี่ยวกับบทบาททางเพศ ประกอบด้วยข้อคำถาม จำนวน 5 ข้อ พบว่า คณะทำงานฯ ไม่มีอคติทางเพศ (ประเด็นการวัดนี้คำตอบว่า “ไม่ใช่” จะแสดงถึงเจตคติทางบวก ดังนั้น ค่าเฉลี่ยของ ($\bar{X}$) ที่เป็นลบจึงต้องแปลค่าเป็นบวกก่อนการคำนวณ)

ตารางที่ 4.6
เจตคติเกี่ยวกับเรื่องความเท่าเทียมทางเพศ

คำถาม	คำตอบ			$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
	เห็นด้วย (ร้อยละ)	ไม่แน่ใจ (ร้อยละ)	ไม่เห็นด้วย (ร้อยละ)			
36. หากผู้ชายเที่ยวเตร่ ซึ่เมา มีเมีย น้อยได้ ผู้หญิงก็สามารถทำได้	1 (6.3)	3 (18.8)	12 (75.0)	-.69	.602	สูง
37. ผู้ชายต้องช่วยทำงานบ้านเพราะผู้ หญิงต้องทำงานนอกบ้านหาเงิน เหมือนผู้ชาย	16 (100)			1.00	.000	สูง
38. การส่งเสริมความเสมอภาคหญิง ชายจะทำให้เกิดปัญหาความขัด แย้ง ทะเลาะเบาะแว้งในครอบครัว เป็นสาเหตุหลักที่ทำให้ครอบครัว แตกแยกกัน		1 (6.3)	15 (93.8)	-.94	.250	สูง
ภาพรวม				.88	.284	สูง

จากตารางที่ 4.6 เจตคติเกี่ยวกับเรื่องความเท่าเทียมทางเพศ ประกอบด้วยข้อคำถาม จำนวน 3 ข้อ พบว่า คณะทำงานฯ มีเจตคติทางบวกหรือเจตคติที่ดีเกี่ยวกับความเท่าเทียมทางเพศ (ประเด็นการวัดนี้คำตอบว่า “ไม่ใช่” ในข้อ 36 และ 38 จะแสดงถึงเจตคติทางบวก ดังนั้น ค่าเฉลี่ยของ ($\bar{X}$) ที่เป็นลบจึงต้องแปลค่าเป็นบวกก่อนการคำนวณ)

ตารางที่ 4.7

การเห็นความสำคัญของการนำบทบาทหญิงชายมาใช้ในการดำเนินงาน

คำถาม	คำตอบ			$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
	เห็นด้วย (ร้อยละ)	ไม่แน่ใจ (ร้อยละ)	ไม่เห็นด้วย (ร้อยละ)			
39. การส่งเสริมความเสมอภาคหญิงชายเป็นเรื่องไม่สำคัญจะทำเมื่อไหร่ก็ได้		1 (6.3)	15 (93.8)	-.94	.250	สูง
40. ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของกรมควรได้รับการอบรมเรื่องการวิเคราะห์บทบาทหญิงชายและการเก็บข้อมูลแยกเพศ	13 (81.3)	3 (18.8)		.81	.403	สูง
ภาพรวม				.87	.326	สูง

จากตารางที่ 4.7 เจตคติเกี่ยวกับการเห็นความสำคัญของการนำบทบาทหญิงชายมาใช้ในการดำเนินงาน ประกอบด้วยข้อคำถาม จำนวน 2 ข้อ พบว่า คณะทำงานฯ เห็นความสำคัญของการนำความเสมอภาคทางเพศมาใช้ในการดำเนินงาน (ประเด็นการวัดนี้คำตอบว่า “ไม่ใช่” ในข้อ 39 จะแสดงถึงเจตคติทางบวก ดังนั้น ค่าเฉลี่ยของ ($\bar{X}$) ที่เป็นลบจึงต้องแปลค่าเป็นบวกก่อนการคำนวณ)

ตารางที่ 4.8

ความมุ่งมั่นตั้งใจในการนำบทบาทยุทธศาสตร์มาใช้ในการดำเนินงาน

คำถาม	คำตอบ			$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
	เห็นด้วย (ร้อยละ)	ไม่เห็นด้วย (ร้อยละ)	ไม่เห็นด้วย (ร้อยละ)			
41. ท่านมีความยินดีที่จะเข้าร่วมและให้ความร่วมมือในการส่งเสริมความเสมอภาคทางเพศให้ เป็นกระแสหลักการพัฒนาใน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน	15 (93.8)	1 (6.3)		.94	.250	สูง
42. ท่านมีความยินดีที่จะใช้ความเสมอภาคทางเพศในการดำเนินการ โครงการหรืองานที่รับผิดชอบอยู่	15 (93.8)	1 (6.3)		.94	.250	สูง
43. ท่านมีความยินดีและตั้งใจจะเก็บ ข้อมูลแยกเพศ	14 (87.5)	2 (12.5)		.88	.642	สูง
ภาพรวม				.92	.380	สูง

จากตารางที่ 4.8 พบว่าเจ้าหน้าที่เกือบทั้งหมดมีความมุ่งมั่นตั้งใจและให้ความร่วมมือในการส่งเสริมความเสมอภาคทางเพศ

จากการสำรวจเจตคติในเรื่องอคติเกี่ยวกับเรื่อง บทบาทเพศ ความเท่าเทียมทางเพศ การเห็นความสำคัญ และความมุ่งมั่นตั้งใจในการส่งเสริมความเสมอภาคทางเพศ จะเห็นได้ว่า คณะทำงานมีเจตคติอยู่ในระดับสูงซึ่งเป็นนิมิตรหมายที่ดีในการดำเนินการส่งเสริมความเสมอภาคทางเพศให้ เป็นกระแสหลักการพัฒนา

การสำรวจทักษะ

ในการสำรวจทักษะจะแบ่งเกณฑ์การให้คะแนนเป็น 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 นอกจากนี้ในการวัดทักษะในแต่ละประเด็น จะถือว่า มีทักษะในระดับที่สูงในประเด็นนั้น ต่อเมื่อมีค่าคะแนนที่อยู่ในระดับสูง คือค่าคะแนนเฉลี่ย ($\bar{X}$)

รวมของทุกข้อในประเด็นนั้นอยู่ระหว่าง 0.34 - 1.00 ซึ่งในการหาคะแนนเฉลี่ย ($\bar{X}$) ในกรณีที่มีข้อคำถามซึ่งเป็นคำถามลวงอยู่ด้วย จะทำการเปลี่ยนค่าคำตอบ (Recode) ก่อนเนื่องจากในข้อที่เป็นคำถามลวงคำตอบไม่ใช่ซึ่งเท่ากับ -1 จะเป็นคำตอบที่ถูก จึงต้องแปรค่าใหม่ให้เท่ากับ 1 เพื่อให้ทราบค่าเฉลี่ยของคำตอบที่ถูกต้อง ทั้งนี้จะทำการสำรวจทักษะในการวิเคราะห์บทบาทเพศ ทักษะในการเก็บข้อมูลแยกเพศ และทักษะในการบูรณาการบทบาทหญิงชายในกระบวนการวางแผนและโครงการ นอกจากนี้ จะหาค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation : S.D.) เพื่อให้ทราบว่าข้อมูลมีการกระจายใกล้เคียงกับค่าเฉลี่ยมากน้อยเพียงใด โดยค่า S.D. ที่เท่ากับ 0.00 หมายถึงไม่มีการกระจายของข้อมูลที่แตกต่างจากค่าเฉลี่ย

ตารางที่ 4.9

ทักษะในการวิเคราะห์บทบาทเพศ (Gender Analysis)

คำถาม	คำตอบ			$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
	ใช่ (ร้อยละ)	ไม่แน่ใจ (ร้อยละ)	ไม่ใช่ (ร้อยละ)			
44. การวิเคราะห์บทบาทหญิงชายจะต้องวิเคราะห์ความสัมพันธ์เชิงอำนาจระหว่างหญิงและชายโดยดูอำนาจการตัดสินใจ	5 (31.3)	6 (37.5)	5 (31.3)	.00	.816	ปานกลาง
45. การวิเคราะห์บทบาทหญิงชายจะต้องไม่มีการแยกแยะกิจกรรมหรือบทบาทที่ผู้หญิงและผู้ชายทำในสถานการณ์ใดสถานการณ์หนึ่งหรือเรื่องใดเรื่องหนึ่ง	8 (50.0)	3 (18.8)	5 (31.3)	.19	.911	ปานกลาง
46. การวิเคราะห์บทบาทหญิงชายต้องดูถึงเรื่องการเข้าถึงอำนาจและทรัพยากรของชายและหญิงว่าแตกต่างกันอย่างไร	12 (75.0)	2 (12.5)	2 (12.5)	.63	.719	สูง

ตารางที่ 4.9 (ต่อ)

คำถาม	คำตอบ			$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
	ใช่ (ร้อยละ)	ไม่แน่ใจ (ร้อยละ)	ไม่ใช่ (ร้อยละ)			
47. การวิเคราะห์บทบาทหญิงชายเป็น การแก้ไขความไม่เท่าเทียมระหว่าง เพศจึงต้องเน้นการวิเคราะห์ ปัญหา ของผู้หญิงเป็นสำคัญ	5 (31.3)	5 (31.3)	6 (37.5)	-.06	.854	ปาน กลาง
ภาพรวม				.22	.825	ปาน กลาง

จากตารางที่ 4.9 ทักษะในการวิเคราะห์บทบาทเพศ ประกอบด้วยข้อคำถาม จำนวน 4 ข้อ พบว่า คณะทำงานฯ มีความรู้ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีประเด็นที่ควรพิจารณาคือ คณะทำงานฯ ตอบว่าไม่แน่ใจในคำถามการวิเคราะห์บทบาทหญิงชายจะต้องวิเคราะห์ความสัมพันธ์เชิงอำนาจระหว่างหญิงและชายโดยดูอำนาจการตัดสินใจ (ข้อ 44) ร้อยละ 37.5 เมื่อรวมกับผู้ที่ตอบผิดอีกร้อยละ 31.5 รวมเป็นร้อยละ 69 และคำถามว่าการวิเคราะห์บทบาทหญิงชายเป็นการแก้ไขความไม่เท่าเทียมระหว่างเพศจึงต้องเน้นการวิเคราะห์ ปัญหาของผู้หญิงเป็นสำคัญ (ข้อ 47) มีผู้ตอบว่าไม่แน่ใจ ร้อยละ 31.3 เมื่อรวมกับผู้ที่ตอบผิดอีกร้อยละ 31.3 รวมเป็นร้อยละ 62.6 แสดงให้เห็นว่าคณะทำงานฯ ส่วนใหญ่ยังขาดทักษะในการวิเคราะห์บทบาทเพศ (ประเด็นการวัดนี้มีคำถามลงคือข้อ 47 ซึ่งคำตอบไม่ใช่ คือคำตอบที่ถูก ค่าเฉลี่ยของ ($\bar{X}$) ที่เป็นลบจึงต้องแปรค่าเป็นบวก และค่าเฉลี่ยของ ($\bar{X}$) ที่เป็นบวกจึงต้องแปรค่าเป็นลบก่อนการคำนวณ)

ตารางที่ 4.10
ทักษะในการเก็บข้อมูลแยกเพศ

คำถาม	คำตอบ			$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
	ใช่ (ร้อยละ)	ไม่แน่ใจ (ร้อยละ)	ไม่ใช่ (ร้อยละ)			
48. ในการเก็บข้อมูลการตรวจแรงงาน ไม่จำเป็นต้องเก็บข้อมูลโดยระบบ เพศของลูกค้าที่ผ่านการตรวจ		1 (6.3)	15 (93.8)	-.94	.250	สูง
49. การเก็บข้อมูลแยกเพศต้องแยกข้อมูลของหญิงชายโดยในแบบสำรวจ ต้องมีการบอกเรื่องเพศและเวลารวบรวมข้อมูลต้องจัดทำตารางที่มี ข้อมูลแยกเพศ	14 (87.5)	2 (12.5)		.88	.342	สูง
50. เวลาสำรวจข้อมูลต้องสำรวจข้อมูล จากผู้หญิงและผู้ชายเท่า ๆ กัน	7 (43.8)	4 (25.0)	5 (31.3)	.13	.885	ปานกลาง
51. การเก็บข้อมูลทุกอย่างของกรรม สวัสดิการและคุ้มครองแรงงานต้อง เก็บโดยการแยกเพศแล้วจึงนำมา วิเคราะห์	6 (37.5)	2 (12.5)	8 (50.0)	.13	.957	ปานกลาง
52. ในการสำรวจข้อมูลถ้าสามารถ สำรวจข้อมูลของผู้หญิงได้มากกว่า จะทำให้เข้าใจปัญหาของผู้หญิงได้ มากขึ้น	3 (18.8)	6 (37.5)	7 (43.8)	-.25	.775	ปานกลาง
ภาพรวม				.47	.642	สูง

จากตารางที่ 4.10 ทักษะในการเก็บข้อมูลแยกเพศ ประกอบด้วยข้อคำถาม จำนวน 5 ข้อ พบว่า คณะทำงานฯ มีทักษะในระดับสูงเนื่องจากมีค่าเฉลี่ยของทักษะ ($\bar{X}$) ที่สูงเท่ากับ .47 อย่างไรก็ตาม เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ในคำถามว่าการเก็บข้อมูลทุกอย่างของกรรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานต้องเก็บโดยการแยกเพศแล้วจึงนำมาวิเคราะห์ (ข้อ 51) มีผู้ตอบว่าไม่แน่ใจ

ร้อยละ 12.5 เมื่อรวมกับผู้ที่ไม่ตอบผิดอีกร้อยละ 50 รวมเป็น ร้อยละ 62.5 แสดงให้เห็นว่า คณะทำงานฯ ส่วนใหญ่ไม่ทราบว่าต้องมีการเก็บข้อมูลแยกเพศในทุกเรื่องก่อนที่จะนำมาวิเคราะห์ (ประเด็นการวัดนี้มีคำถามลงคือข้อ 48 และข้อ 52 ซึ่งคำตอบไม่ใช่ คือคำตอบที่ถูก ค่าเฉลี่ยของ ($\bar{X}$) ที่เป็นลบจึงต้องแปลค่าเป็นบวก และค่าเฉลี่ยของ ($\bar{X}$) ที่เป็นบวกจึงต้องแปลค่าเป็นลบก่อนการคำนวณ)

ตารางที่ 4.11

ทักษะในการบูรณาการบทบาทหญิงชายในกระบวนการวางแผนและโครงการ

คำถาม	คำตอบ			$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
	ใช่ (ร้อยละ)	ไม่แน่ใจ (ร้อยละ)	ไม่ใช่ (ร้อยละ)			
53. ในการจัดทำแผน/โครงการต่าง ๆ ของกรมต้องพิจารณาว่าแรงงานหญิงและแรงงานชายได้รับผลกระทบอะไรบ้าง	11 (68.8)	4 (25.0)	1 (6.3)	.63	.619	สูง
54. จะต้องจัดทำแผนงานกิจกรรมในเรื่องบทบาทหญิงชายไว้เป็นการเฉพาะเพื่อให้เกิดความสะดวกและทำให้การดำเนินงานมีประสิทธิภาพ	9 (56.3)	4 (25.0)	3 (18.8)	.38	.806	ต่ำ
55. ก่อนการวางแผนโครงการต่าง ๆ ต้องมีการวิเคราะห์บทบาทหญิงชายก่อนทุกครั้ง	9 (56.3)	4 (25.0)	3 (18.8)	.38	.806	สูง
56. การวิเคราะห์บทบาทหญิงชายนำมาใช้เฉพาะการประเมินผลการดำเนินการตามแผนงานและโครงการว่ามีผลอย่างไรต่อแรงงานหญิงและชาย	2 (12.5)	3 (18.8)	11 (68.8)	-.56	.727	สูง
ภาพรวม				.30	.739	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.11 ทักษะในการบูรณาการบทบาทหญิงชายในกระบวนการวางแผนและโครงการ ประกอบด้วยข้อคำถาม จำนวน 4 ข้อ พบว่า คณะทำงานฯ มีความรู้ในระดับสูงเนื่องจากมีค่าเฉลี่ยของความรู้ ($\bar{X}$) ที่ระดับสูงเท่ากับ .49 (ประเด็นการวัดนี้มีคำถามลงคือข้อ 54 และข้อ 56 ซึ่งคำตอบไม่ใช่ คือคำตอบที่ถูกต้อง ค่าเฉลี่ยของ ($\bar{X}$) ที่เป็นลบจึงต้องแปลค่าเป็นบวก และค่าเฉลี่ยของ ($\bar{X}$) ที่เป็นบวกจึงต้องแปลค่าเป็นลบก่อนการคำนวณ)

อย่างไรก็ตามเมื่อพิจารณาข้อมูลที่ได้จากการสำรวจทักษะโดยรวมแล้วจะเห็นได้ว่าแม้คณะทำงานจะมีทักษะในการบูรณาการบทบาทหญิงชายในกระบวนการวางแผนและโครงการในระดับสูงก็ตาม แต่การที่ไม่มีทักษะในการวิเคราะห์บทบาทเพศ และไม่มีทักษะที่แท้จริงในการเก็บข้อมูลแยกเพศ จะส่งผลอย่างยิ่งต่อการวางแผน การจัดโครงการ และกิจกรรมต่าง ๆ ในการส่งเสริมบทบาทหญิงชายให้เป็นกระแสหลักการพัฒนา เพราะไม่สามารถวิเคราะห์ให้เห็นถึงปัญหาที่แท้จริงและหาแนวทางในการแก้ไขได้

2. การสำรวจความรู้ เจตคติ และทักษะของข้าราชการระดับผู้ปฏิบัติงาน

กลุ่มตัวอย่างในการสำรวจครั้งนี้คือ ข้าราชการระดับผู้ปฏิบัติงานในตำแหน่งที่เริ่มจากรดับ 3 ขึ้นไป ซึ่งปฏิบัติงานอยู่ในหน่วยงานส่วนกลางและมีหน้าที่ในการดำเนินการตามแผนแม่บทด้านส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างหญิงชายของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน (พ.ศ. 2550-2544) ของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน จำนวน 100 คน โดยแบ่งกลุ่มตัวอย่างเป็นเพศหญิง 50 คน และเพศชาย 50 คนเท่า ๆ กัน

ตารางที่ 4.12
ภูมิหลังของกลุ่มตัวอย่าง

ตัวแปร		จำนวน	ร้อยละ
เพศ	หญิง	50	50
	ชาย	50	50
	รวม	100	100
อายุ	อายุน้อยกว่า 30-39	27	27
	อายุ 40-49	52	52
	อายุ 50-59	21	21
	รวม	100	100
วุฒิการศึกษา	ปริญญาตรี	72	72
	ปริญญาโท	28	28
	รวม	100	100
ระดับชั้นทางราชการ	ระดับ 3-5	12	12
	ระดับ 6-7	66	66
	ระดับ 8 ขึ้นไป	22	22
	รวม	100	100
ตำแหน่งงาน	ผอ.กลุ่มงาน	5	5
	หัวหน้างาน	25	25
	ผู้ปฏิบัติงาน	68	68
	อื่น ๆ	2	2
	รวม	100	100
ผ่านการอบรมเรื่องการบูรณาการ บทบาทหญิงชาย	เคย	14	14
	ไม่เคย	86	86
	รวม	100	100

ตารางที่ 4.12 (ต่อ)

ตัวแปร		จำนวน	ร้อยละ
ทราบแนวทางการส่งเสริมความเสมอภาคหญิงชายในการบริหารงานบุคคลในราชการพลเรือน	ทราบ	40	40
	ไม่ทราบ	60	60
	รวม	100	100
ทราบว่ากรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานได้จัดทำแผนแม่บทความเสมอภาคหญิงชายแล้ว	ทราบ	36	36
	ไม่ทราบ	64	64
	รวม	100	100
ทราบว่ากรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานมีการจัดตั้งศูนย์ประสานความเสมอภาคหญิงชาย	ทราบ	19	19
	ไม่ทราบ	81	81
	รวม	100	100
ทราบว่าใครคือ CGEO ของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน	ทราบ	7	7
	ไม่ทราบ	93	93
	รวม	100	100

จากตารางที่ 4.12 แสดงภูมิหลังของกลุ่มตัวอย่างซึ่งแบ่งเป็นเพศหญิง 50 คนและเพศชาย 50 คน กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้ที่มีอายุน้อยกว่า 30- 39 ปี จำนวน 27 คน อายุ 40-49 ปี จำนวน 52 คน และอายุ 50-59 ปี จำนวน 21 คน โดยเป็นผู้ที่จบการศึกษาระดับปริญญาตรีจำนวน 72 คน และระดับปริญญาโท จำนวน 28 คน เป็นข้าราชการระดับ 3-5 จำนวน 12 คน ระดับ 6-7 จำนวน 66 คน และระดับ 8 ขึ้นไป จำนวน 22 คน โดยเป็นผู้อำนวยการกลุ่มงานจำนวน 5 คน หัวหน้างานจำนวน 25 คน ผู้ปฏิบัติงาน จำนวน 68 คน และอื่น ๆ อีก 2 คน กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้ที่ไม่เคยผ่านการอบรมเรื่องการบูรณาการบทบาทหญิงชาย มีจำนวน 86 คน มีผู้ที่ตอบว่าทราบแนวทางการส่งเสริมความเสมอภาคหญิงชายในการบริหารงานบุคคลในราชการพลเรือน จำนวน 40 คน ไม่ทราบว่ากรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานได้จัดทำแผนแม่บทความเสมอภาคหญิงชายแล้วจำนวน 64 คน ไม่ทราบว่ากรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานมีการจัดตั้งศูนย์ประสานความเสมอภาคหญิงชาย จำนวน 81 คน และมีผู้ที่ไม่ทราบว่าใครคือ CGEO ของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน เป็นจำนวนถึง 93 คน

จากข้อมูลดังกล่าวจะเห็นได้ว่ากลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นข้าราชการผู้ปฏิบัติงานส่วนใหญ่ไม่เคยได้รับการอบรมเรื่องการบูรณาการบทบาทหญิงชาย ร้อยละ 86 นอกจากนี้กลุ่มตัวอย่างจำนวน

ร้อยละ 81 และร้อยละ 93 ไม่ทราบว่ากรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานมีการจัดตั้งศูนย์ประสานความเสมอภาคหญิงชาย และไม่ทราบว่าใครคือ CGEO ของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานตามลำดับ แสดงว่าการสร้างความรู้ ความเข้าใจ ในเรื่องการส่งเสริมความเสมอภาคหญิงชายให้เป็นกระแสหลักการพัฒนาของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ให้กับข้าราชการผู้ปฏิบัติงานยังเป็นไปอย่างไม่ทั่วถึง

การสำรวจความรู้เกี่ยวกับการวิเคราะห์บทบาทหญิงชาย

ในการวัดความรู้จะแบ่งเกณฑ์การให้คะแนนเป็น 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 นอกจากนี้ในการวัดความรู้ในแต่ละประเด็น จะถือว่ามีความรู้สูงในหัวข้อนั้น ๆ ต่อเมื่อมีค่าคะแนนที่อยู่ในระดับสูง คือค่าคะแนนเฉลี่ย ($\bar{X}$) ของทุกข้อในประเด็นนั้นอยู่ระหว่าง 0.34 - 1.00 ถ้าไม่ถึงจะถือว่าความรู้ในหัวข้อนั้นต่ำ เพราะจะไม่สามารถนำไปใช้ในการดำเนินการจริงได้ ซึ่งในการหาคะแนนเฉลี่ย ($\bar{X}$) ในกรณีที่มีข้อคำถามซึ่งเป็นคำถามลวงอยู่ด้วย จะทำการเปลี่ยนค่าคำตอบ (Recode) ก่อนเนื่องจากในข้อที่เป็นคำถามลวงคำตอบไม่ใช่ซึ่งเท่ากับ -1 จะเป็นคำตอบที่ถูก จึงต้องแปรค่าใหม่ให้เท่ากับ 1 เพื่อให้ทราบค่าเฉลี่ยของคำตอบที่ถูกต้อง ทั้งนี้จะทำการสำรวจความรู้ในการวิเคราะห์บทบาทหญิงชาย ความรู้เกี่ยวกับการส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างหญิงชายให้เป็นกระแสหลักการพัฒนา และความรู้เกี่ยวกับประโยชน์ของการส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างหญิงชายมาใช้ในการดำเนินงานของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน นอกจากนี้ จะหาค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation : S.D.) เพื่อให้ทราบว่าข้อมูลมีการกระจายใกล้เคียงกับค่าเฉลี่ยมากน้อยเพียงใด โดยค่า S.D. ที่เท่ากับ 0.00 หมายถึงไม่มีการกระจายของข้อมูลที่แตกต่างจากค่าเฉลี่ย

ตารางที่ 4.13
ความรู้เกี่ยวกับการวิเคราะห์บทบาทหญิงชาย

คำถาม	คำตอบ			$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
	ใช่ (ร้อยละ)	ไม่แน่ใจ (ร้อยละ)	ไม่ใช่ (ร้อยละ)			
11. บทบาทความเป็นแม่เป็นบทบาทตามธรรมชาติไม่เกี่ยวข้องกับการวิเคราะห์บทบาทหญิงชาย	48 (48)	25 (25)	27 (27)	.21	.849	ปานกลาง
12. การวิเคราะห์บทบาทหญิงชายต้องเริ่มจากข้อมูลแยกเพศถ้าไม่มีข้อมูลแยกเพศก็วิเคราะห์ไม่ได้	63 (63)	22 (22)	15 (15)	.48	.745	สูง
13. การวิเคราะห์บทบาทหญิงชายเกี่ยวข้องกับการวางแผน และการประเมินโครงการ กิจกรรม	64 (64)	30 (30)	6 (6)	.58	.606	สูง
14. การวิเคราะห์บทบาทหญิงชาย เป็นการวิเคราะห์บทบาททางสังคมไม่เกี่ยวข้อง เศรษฐกิจและการเมือง ดังนั้นในการวิเคราะห์บทบาทหญิงชายจึงไม่ต้องพิจารณาประเด็นดังกล่าวร่วมด้วย	21 (21)	19 (19)	60 (60)	-.39	.815	สูง
15. การวิเคราะห์บทบาทหญิงชายเป็นการวิเคราะห์เพื่อให้เห็นความแตกต่างระหว่างหญิงชายเพื่อใช้ในการวางแผนโครงการให้สอดคล้องกับความต้องการที่แตกต่างกันระหว่างหญิงและชาย	67 (67)	18 (18)	15 (15)	.52	.745	สูง

ตารางที่ 4.13 (ต่อ)

คำถาม	คำตอบ			$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
	ใช่ (ร้อยละ)	ไม่แน่ใจ (ร้อยละ)	ไม่ใช่ (ร้อยละ)			
16. การพิจารณาเวลาที่ใช้ในการ ทำงานและพักผ่อนในแต่ละวันเป็น เรื่องกำหนดมาตรฐานในการคุ้มครอง แรงงานไม่เกี่ยวข้องกับการ วิเคราะห์บทบาทหญิงชาย	38 (38)	26 (26)	36 (36)	.02	.864	ปาน กลาง
ภาพรวม				.30	.770	ปาน กลาง

จากตารางที่ 4.13 ความรู้เกี่ยวกับการวิเคราะห์บทบาทหญิงชาย ซึ่งประกอบด้วยข้อคำถามจำนวน 6 ข้อ พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความรู้ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยของความรู้ ($\bar{X}$) เท่ากับ .30 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าในข้อคำถามที่ผู้ตอบจะต้องมีความเข้าใจในเรื่องของการวิเคราะห์บทบาทเพศมากพอสมควร คือคำถามว่าบทบาทความเป็นแม่เป็นบทบาทตามธรรมชาติไม่เกี่ยวข้องกับการวิเคราะห์บทบาทหญิงชาย (ข้อ 11) ผู้ปฏิบัติงานตอบว่าไม่แน่ใจ ร้อยละ 25 เมื่อรวมกับผู้ตอบผิดอีกร้อยละ 48 รวมเป็น ร้อยละ 73 และคำถามว่าการพิจารณาเวลาที่ใช้ในการทำงานและพักผ่อนในแต่ละวันเป็นเรื่องกำหนดมาตรฐานในการคุ้มครองแรงงานไม่เกี่ยวข้องกับการวิเคราะห์บทบาทหญิงชาย (ข้อ 16) มีผู้ปฏิบัติงานตอบว่าไม่แน่ใจ ร้อยละ 26 เมื่อรวมกับผู้ตอบผิดอีกร้อยละ 38 รวมเป็น ร้อยละ 63 แสดงให้เห็นว่าผู้ปฏิบัติงานยังไม่มี ความเข้าใจในเรื่องการวิเคราะห์บทบาทหญิงชายในระดับที่ดีพอ (ประเด็นการวัดนี้มีคำถามหลง คือ ข้อ 11, 14 และ 16 ซึ่งต้องทำการแปรค่าคำตอบใหม่ก่อนการคำนวณ)

ตารางที่ 4.14

ความรู้เกี่ยวกับการส่งเสริมความเสมอภาคหญิงชายให้เป็นกระแสหลักการพัฒนา

คำถาม	คำตอบ			$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
	ใช่ (ร้อยละ)	ไม่แน่ใจ (ร้อยละ)	ไม่ใช่ (ร้อยละ)			
17. การส่งเสริมความเสมอภาคหญิงชายให้เป็นกระแสหลักการพัฒนาเป็นยุทธศาสตร์ที่จะสร้างความเสมอภาคระหว่างหญิงชายในสังคม	78 (78)	16 (16)	6 (6)	.72	.570	สูง
18. กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานได้จัดตั้งศูนย์ประสานความเสมอภาคหญิงชายขึ้นที่สำนักผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านการคุ้มครองแรงงานและสวัสดิการแรงงาน (สำนักผู้ตรวจฯ)	3 (3)	84 (84)	13 (13)	-.10	.389	ปานกลาง
19. การส่งเสริมความเสมอภาคหญิงชายให้เป็นกระแสหลักในการพัฒนานำเสนอโดยปฏิญญาปักกิ่งซึ่งรัฐบาลไทยได้ไปลงนามไว้กับสหประชาชาติ	13 (13)	87 (87)		.13	.338	ปานกลาง
20. การส่งเสริมความเสมอภาคหญิงชายให้เป็นกระแสหลักการพัฒนาเป็นตัวชี้วัดการดำเนินงานประการหนึ่งของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน	28 (28)	67 (67)	5 (5)	.23	.529	ปานกลาง

ตารางที่ 4.14 (ต่อ)

คำถาม	คำตอบ			$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
	ใช่ (ร้อยละ)	ไม่แน่ใจ (ร้อยละ)	ไม่ใช่ (ร้อยละ)			
21. การส่งเสริมความเสมอภาคหญิงชายให้เป็นกระแสหลักในการพัฒนา เป็นเรื่องของการเปลี่ยนโครงสร้างและค่านิยมตลอดจนวัฒนธรรมของสังคมจากสังคมดั้งเดิม (Traditional Society) มาเป็นสังคมสมัยใหม่ที่เคารพความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย	65 (65)	31 (31)	4 (4)	.61	.567	สูง
22. การส่งเสริมความเสมอภาคหญิงชายให้เป็นกระแสหลัก การพัฒนาในกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานนั้นทุกหน่วยงานจะต้องจัดทำแผนส่งเสริมความเสมอภาคหญิงชายให้สอดคล้องกับแผนแม่บท	6 (6)	43 (43)	51 (51)	-.45	.609	ต่ำ
ภาพรวม				.19	.500	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.14 ความรู้เกี่ยวกับการส่งเสริมความเสมอภาคหญิงชายให้เป็นกระแสหลักการพัฒนาประกอบด้วยข้อคำถาม จำนวน 6 ข้อ พบว่า กลุ่มตัวอย่างไม่มีความรู้ในเรื่องนี้เนื่องจากมีค่าเฉลี่ยของความรู้ ($\bar{X}$) ที่ระดับปานกลางเท่ากับ .19 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้ปฏิบัติงาน ร้อยละ 87 ไม่ทราบว่ากรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานได้จัดตั้งศูนย์ประสานความเสมอภาคหญิงชายขึ้นที่สำนักผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านการคุ้มครองแรงงานและสวัสดิการแรงงาน (สำนักผู้ตรวจฯ) (ข้อ 18) แสดงให้เห็นว่าไม่ได้มีการประชาสัมพันธ์เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานทราบ ซึ่งถือว่าเป็นสิ่งที่มีความสำคัญเนื่องจากผู้ปฏิบัติงานเหล่านี้มีหน้าที่ในการดำเนินการตามแผนแม่บท

ด้านการส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างหญิงชายของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน นอกจากนี้ ผู้ปฏิบัติงานร้อยละ 87 ไม่มีความรู้ถึงที่มาที่ไปของการเสริมสร้างความเสมอภาคทางเพศให้เป็น กระแสหลักในการพัฒนา (ข้อ 19) ร้อยละ 87 และร้อยละ 67 ไม่ทราบว่า การส่งเสริมความเสมอภาคให้เป็นกระแสหลักการพัฒนาไม่ได้เป็นตัวชี้วัดการดำเนินงานของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน (ข้อ 20)

สรุปได้ว่า กลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นผู้ปฏิบัติงานไม่ทราบถึงกลไกในการส่งเสริมความเสมอภาคหญิงชายให้เป็นกระแสหลักการพัฒนาในกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน และไม่ทราบว่า การดำเนินการในเรื่องดังกล่าวนี้เป็นนโยบายระดับประเทศ

ตารางที่ 4.15

ความรู้เกี่ยวกับประโยชน์ของการส่งเสริมความเสมอภาคหญิงชาย
มาใช้ในการดำเนินงานของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

คำถาม	คำตอบ			$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
	ใช่ (ร้อยละ)	ไม่แน่ใจ (ร้อยละ)	ไม่ใช่ (ร้อยละ)			
23. การจัดทำแผนแม่บทด้านการส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างหญิงชายของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานเป็นไปเพื่อให้สอดคล้องกับนโยบายรัฐบาล กฎบัตรสหประชาชาติ และรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย	63 (63)	36 (36)	1 (1)	.62	.508	สูง
24. การส่งเสริมความเสมอภาคหญิงชายในกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานหมายถึงการปรับหรือเพิ่มจำนวนเจ้าหน้าที่หญิงและชายเท่า ๆ กัน	6 (6)	28 (28)	66 (66)	-.60	.603	สูง

ตารางที่ 4.15 (ต่อ)

คำถาม	คำตอบ			$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
	ใช่ (ร้อยละ)	ไม่แน่ใจ (ร้อยละ)	ไม่ใช่ (ร้อยละ)			
25. การส่งเสริมความเสมอภาคหญิงชายให้เป็นกระแสหลักการพัฒนาในกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจะทำให้มีข้อมูลประกอบการจัดสรรงบประมาณตรงกับความต้องการของผู้ใช้แรงงานหญิงและชาย	19 (19)	46 (46)	35 (35)	-.16	.721	ปานกลาง
26. การส่งเสริมความเสมอภาคหญิงชายให้เป็นกระแสหลัก การพัฒนาในกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจะช่วยส่งเสริมศักยภาพที่แตกต่างกันของทั้งแรงงานหญิงและชาย	49 (49)	36 (36)	15 (15)	.34	.728	สูง
27. การส่งเสริมความเสมอภาคหญิงชายให้เป็นกระแสหลัก การพัฒนาจะช่วยลดความต้องการแรงงานหญิงในภาคอุตสาหกรรม	7 (7)	33 (33)	60 (60)	-.53	.627	สูง
28. การส่งเสริมความเสมอภาคหญิงชายให้เป็นกระแสหลัก การพัฒนาในกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน จะช่วยให้การพิจารณาแต่งตั้งโยกย้ายข้าราชการมีการคำนึงถึงบทบาทเพศ และก่อให้เกิดความเป็นธรรมมากขึ้น	38 (38)	32 (32)	30 (30)	.08	.825	ปานกลาง

ตารางที่ 4.15 (ต่อ)

คำถาม	คำตอบ			$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
	ใช่ (ร้อยละ)	ไม่แน่ใจ (ร้อยละ)	ไม่ใช่ (ร้อยละ)			
29. การส่งเสริมความเสมอภาคหญิงชายให้เป็นกระแสหลักการพัฒนาในกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจะช่วยให้แรงงานหญิงมีสิทธิพิเศษ มากขึ้น	23 (23)	29 (29)	48 (48)	-.25	.809	ปานกลาง
30. การส่งเสริมความเสมอภาคหญิงชายให้เป็นกระแสหลักการพัฒนาเป็นตัวชี้วัดประการหนึ่งที่จะทำให้ข้าราชการได้รับโบนัส	7 (7)	40 (40)	53 (53)	-.46	.626	สูง
ภาพรวม				.38	.680	สูง

จากตารางที่ 4.15 ความรู้เกี่ยวกับประโยชน์ของการส่งเสริมความเสมอภาคหญิงชายมาใช้ในการดำเนินงานของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ประกอบด้วยข้อคำถาม จำนวน 8 ข้อ พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความรู้ในระดับสูงเกี่ยวกับประโยชน์ของการส่งเสริมความเสมอภาคหญิงชายมาใช้ในการดำเนินงานของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าร้อยละ 46 ของกลุ่มตัวอย่างไม่แน่ใจว่าการส่งเสริมความเสมอภาคหญิงชายให้เป็นกระแสหลักการพัฒนาในกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจะทำให้มีข้อมูลประกอบการจัดสรรงบประมาณตรงกับความต้องการของผู้ใช้แรงงานหญิงและชาย (ข้อ 25) แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างยังขาดความเข้าใจอย่างเป็นระบบในเรื่องการส่งเสริมความเสมอภาคหญิงชายให้เป็นกระแสหลักการพัฒนา ทำให้ไม่สามารถเชื่อมโยงการจัดสรรงบประมาณที่มีมิติความเสมอภาคทางเพศ

การสำรวจเจตคติ

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 นอกจากนี้ในการวัดเจตคติในแต่ละประเด็น จะถือว่าเจตคติที่เอื้อต่อการส่งเสริมความเสมอภาคหญิงชายสูงในประเด็นนั้น ต่อเมื่อมีค่าคะแนนเฉลี่ย ($\bar{X}$) รวมของทุกข้อในประเด็นนั้นอยู่ในระดับสูง คือค่าคะแนนเฉลี่ย ($\bar{X}$) อยู่ระหว่าง 0.34 - 1.00 ซึ่งการหาคะแนนเฉลี่ย ($\bar{X}$) ในกรณีที่คำตอบที่แสดงถึงเจตคติที่เอื้อต่อการส่งเสริมความเสมอภาคหญิงชายเป็นคำตอบว่า “ไม่ใช่” จะทำการเปลี่ยนค่าคำตอบ (Recode) ก่อน เพื่อให้ทราบค่าเฉลี่ยของคำตอบที่ถูกต้อง ทั้งนี้จะทำการสำรวจเจตคติในเรื่องอคติเกี่ยวกับเรื่องบทบาทเพศ ความเท่าเทียมทางเพศ การเห็นความสำคัญของการนำเรื่องความเสมอภาคทางเพศมาใช้ในการดำเนินงาน และความมุ่งมั่นตั้งใจในการนำเรื่องความเสมอภาคหญิงชายมาใช้ในการดำเนินงาน นอกจากนี้จะหาค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation : S.D.) เพื่อให้ทราบว่าข้อมูลมีการกระจายใกล้เคียงกับค่าเฉลี่ยมากน้อยเพียงใด โดยค่า S.D. ที่เท่ากับ 0.00 หมายถึงไม่มีการกระจายของข้อมูลที่แตกต่างจากค่าเฉลี่ย

ตารางที่ 4.16
เจตคติในเรื่องอคติเกี่ยวกับเรื่องบทบาทเพศ

คำถาม	คำตอบ			$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
	เห็นด้วย (ร้อยละ)	ไม่แน่ใจ (ร้อยละ)	ไม่เห็นด้วย (ร้อยละ)			
31. ผู้หญิงมีหน้าที่เลี้ยงลูกและทำงานบ้านจึงไม่ควรเรียกร้องให้ผู้ชายต้องช่วยเหลือเลี้ยงดูลูกและทำงานบ้าน	2 (2)	9 (9)	89 (89)	-.87	.393	สูง
32. ผู้ชายเป็นผู้หารายได้หลักของครอบครัวและรายได้ของผู้หญิงเป็นรายได้เสริมดังนั้นผู้ชายจึงต้องทุ่มเทเวลาให้กับการทำงานมากกว่าผู้หญิง	13 (13)	10 (10)	77 (77)	-.64	.704	สูง
33. ผู้หญิงมักจะคิดว่าการดูแลครอบครัวเป็นหน้าที่ของตน	37 (37)	20 (20)	43 (43)	-.06	.897	ปานกลาง
34. การส่งเสริมความเสมอภาคหญิงชายเป็นเรื่องของผู้หญิงจึงเป็นงานที่ควรมอบหมายให้ผู้หญิงทำ	5 (5)	11 (11)	84 (84)	-.79	.518	สูง
35. การส่งเสริมความเสมอภาคหญิงชายเป็นเรื่องของผู้หญิงเพียงกลุ่มหนึ่งที่รับผิดชอบแนวคิดแบบตะวันตกไม่ใช่ความต้องการของผู้หญิงไทยเพราะผู้หญิงไทยมีหน้าที่ต้องดูแลสามีและครอบครัว	11 (11)	24 (24)	65 (65)	-.54	.688	สูง
ภาพรวม				.58	.64	สูง

จากตารางที่ 4.16 วัดอคติเกี่ยวกับบทบาททางเพศ ประกอบด้วยข้อคำถาม จำนวน 5 ข้อ พบว่า กลุ่มตัวอย่างไม่มีอคติทางเพศ (ประเด็นการวัดนี้คำตอบว่า “ไม่ใช่” จะแสดงถึงเจตคติทางบวก ดังนั้น ค่าเฉลี่ยของ ($\bar{X}$) ที่แปลบจึงต้องแปลค่าเป็นบวกก่อนการคำนวณ)

ตารางที่ 4.17
เจตคติเกี่ยวกับเรื่องความเท่าเทียมทางเพศ

คำถาม	คำตอบ			$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
	เห็นด้วย (ร้อยละ)	ไม่แน่ใจ (ร้อยละ)	ไม่เห็นด้วย (ร้อยละ)			
36. หากผู้ชายเที่ยวเตร่ ซึ่เมา มีเมียน้อยได้ ผู้หญิงก็สามารถทำได้	13 (13)	14 (14)	73 (73)	-.60	.711	สูง
37. ผู้ชายต้องช่วยทำงานบ้านเพราะผู้หญิงต้องทำงานนอกบ้านหาเงินเหมือนผู้ชาย	88 (88)	8 (8)	4 (4)	.84	.465	สูง
38. การส่งเสริมความเสมอภาคหญิงชายจะทำให้เกิดปัญหาความขัดแย้ง ทะเลาะเบาะแว้งในครอบครัว เป็นสาเหตุหลักที่ทำให้ครอบครัวแตกแยกกัน	8 (8)	29 (29)	63 (63)	-.55	.642	สูง
ภาพรวม				.66	.606	สูง

จากตารางที่ 4.17 เจตคติเกี่ยวกับเรื่องความเท่าเทียมทางเพศ ประกอบด้วยข้อคำถามจำนวน 3 ข้อ พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีเจตคติที่ดีในการส่งเสริมความเสมอภาคหญิงชาย ซึ่งชี้ให้เห็นว่าไม่มีความจำเป็นในการปรับทัศนคติไม่ว่าจะเป็นคณะทำงานศูนย์ประสานงานด้านความเสมอภาคหญิงชาย (หน้า 114) หรือระดับเจ้าหน้าที่

ตารางที่ 4.18

การเห็นความสำคัญของการนำความเสมอภาคหญิงชายมาใช้ในการดำเนินงาน

คำถาม	คำตอบ			$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
	เห็นด้วย (ร้อยละ)	ไม่แน่ใจ (ร้อยละ)	ไม่เห็นด้วย (ร้อยละ)			
39. การส่งเสริมความเสมอภาคหญิงชายเป็นเรื่องไม่สำคัญจะทำเมื่อไหร่ก็ได้	6 (6)	19 (19)	75 (75)	-.69	.581	สูง
40. ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของกรมควรได้รับการอบรมเรื่องการวิเคราะห์บทบาทหญิงชายและการเก็บข้อมูลแยกเพศ	69 (69)	25 (25)	6 (6)	.63	.597	สูง
ภาพรวม				.66	.589	สูง

จากตารางที่ 4.18 เจตคติเกี่ยวกับการเห็นความสำคัญของการนำความเสมอภาคทางเพศมาใช้ในการดำเนินงาน ประกอบด้วยข้อคำถาม จำนวน 2 ข้อ พบว่า กลุ่มตัวอย่างเห็นความสำคัญของการนำความเสมอภาคหญิงชายมาใช้ในการดำเนินงาน (ประเด็นการวัดนี้คำตอบว่า “ไม่ใช่” ในข้อ 39 จะแสดงถึงเจตคติทางบวก ดังนั้น ค่าเฉลี่ยของ ($\bar{X}$) ที่เป็นลบจึงต้องแปลค่าเป็นบวกก่อนการคำนวณ)

ตารางที่ 4.19

ความมุ่งมั่นตั้งใจในการนำเรื่องความเสมอภาคหญิงชายมาใช้ในการดำเนินงาน

คำถาม	คำตอบ			$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
	เห็นด้วย (ร้อยละ)	ไม่แน่ใจ (ร้อยละ)	ไม่เห็นด้วย (ร้อยละ)			
41. ท่านมีความยินดีที่จะเข้าร่วมและให้ความร่วมมือในการเสริมสร้างความเสมอภาคทางเพศให้เป็นกระแสหลักการพัฒนาในกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน	78 (78)	21 (21)	1 (1)	.77	.446	สูง
42. ท่านมีความยินดีที่จะใช้ความเสมอภาคทางเพศในการดำเนินการโครงการหรืองานที่รับผิดชอบอยู่	84 (84)	13 (13)	3 (3)	.81	.465	สูง
43. ท่านมีความยินดีและตั้งใจจะเก็บข้อมูลแยกเพศ	64 (64)	31 (31)	5 (5)	.59	.588	สูง
ภาพรวม				.72	.499	สูง

จากตารางที่ 4.19 เจตคติเกี่ยวกับความมุ่งมั่นตั้งใจในการนำเรื่องความเสมอภาคหญิงชายมาใช้ในการดำเนินงาน ประกอบด้วยข้อคำถามจำนวน 3 ข้อ พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความมุ่งมั่นตั้งใจในระดับสูงในการนำความเสมอภาคหญิงชายมาใช้ในการดำเนินงาน

สรุป

จากการสำรวจเจตคติในเรื่องอคติเกี่ยวกับเรื่องบทบาทเพศ ความเท่าเทียมทางเพศ การเห็นความสำคัญ และความมุ่งมั่นตั้งใจในการส่งเสริมความเสมอภาคหญิงชาย จะเห็นได้ว่ากลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นผู้ปฏิบัติงานมีเจตคติที่ดี ซึ่งสำคัญและเป็นประโยชน์มากในการส่งเสริมความเสมอภาคหญิงชายให้เป็นกระแสหลักการพัฒนาในกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

การสำรวจทักษะ

ในการสำรวจทักษะจะแบ่งเกณฑ์การให้คะแนนเป็น 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 นอกจากนี้ในการวัดทักษะในแต่ละประเด็น จะถือว่ามีความทักษะในระดับที่สูงในประเด็นนั้น ต่อเมื่อมีค่าคะแนนที่อยู่ในระดับสูง คือค่าคะแนนเฉลี่ย ($\bar{X}$) รวมของทุกข้อในประเด็นนั้นอยู่ระหว่าง 0.34 - 1.00 ซึ่งในการหาคะแนนเฉลี่ย ($\bar{X}$) ในกรณีที่มีข้อคำถามซึ่งเป็นคำถามลวงอยู่ด้วย จะทำการเปลี่ยนค่าคำตอบ (Recode) ก่อนเนื่องจากในข้อที่เป็นคำถามลวงคำตอบไม่ใช่ซึ่งเท่ากับ -1 จะเป็นคำตอบที่ถูก จึงต้องแปรค่าใหม่ให้เท่ากับ 1 เพื่อให้ทราบค่าเฉลี่ยของคำตอบที่ถูกต้อง ทั้งนี้จะทำการสำรวจทักษะในการวิเคราะห์ปัญหาพิเศษ ทักษะในการเก็บข้อมูลแยกเพศ และทักษะในการบูรณาการบทบาทหญิงชายในกระบวนการวางแผนและโครงการ นอกจากนี้ จะหาค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation : S.D.) เพื่อให้ทราบว่าข้อมูลมีการกระจายใกล้เคียงกับค่าเฉลี่ยมากน้อยเพียงใด โดยค่า S.D. ที่เท่ากับ 0.00 หมายถึงไม่มีการกระจายของข้อมูลที่แตกต่างจากค่าเฉลี่ย

ตารางที่ 4.20
ทักษะในการวิเคราะห์บทบาทเพศ

คำถาม	คำตอบ			$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
	ใช่ (ร้อยละ)	ไม่แน่ใจ (ร้อยละ)	ไม่ใช่ (ร้อยละ)			
44. การวิเคราะห์บทบาทหญิงชายจะต้องวิเคราะห์ความสัมพันธ์เชิงอำนาจระหว่างหญิงและชายโดยดูอำนาจการตัดสินใจ	37 (37)	39 (39)	24 (24)	.13	.774	ปานกลาง
45. การวิเคราะห์บทบาทหญิงชายจะต้องไม่มีการแยกแยะกิจกรรมหรือบทบาทที่ผู้หญิงและผู้ชายทำในสถานการณ์ใดสถานการณ์หนึ่งหรือเรื่องใดเรื่องหนึ่ง	50 (50)	23 (23)	27 (27)	.23	.851	ปานกลาง
46. การวิเคราะห์บทบาทหญิงชายต้องดูถึงเรื่องการเข้าถึงอำนาจและทรัพยากรของชายและหญิงว่าแตกต่างกันอย่างไร	49 (49)	34 (34)	17 (17)	.32	.750	ปานกลาง
47. การวิเคราะห์บทบาทหญิงชายเป็นการแก้ไขความไม่เท่าเทียมระหว่างเพศจึงต้องเน้นการวิเคราะห์ ปัญหาของผู้หญิงเป็นสำคัญ	26 (26)	38 (38)	36 (36)	-.10	.785	ปานกลาง
ภาพรวม				.19	.79	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.20 ทักษะในการวิเคราะห์บทบาทเพศ ประกอบด้วยข้อคำถาม จำนวน 4 ข้อ พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีทักษะในระดับปานกลาง เนื่องจากมีค่าเฉลี่ยของทักษะ ($\bar{X}$) เท่ากับ .19 แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้ปฏิบัติงานยังขาดทักษะในการวิเคราะห์บทบาทเพศ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีประเด็นที่ควรพิจารณาคือ ร้อยละ 39 ของกลุ่มตัวอย่างตอบว่าไม่แน่

ใจในประเด็นว่า การวิเคราะห์บทบาทหญิงชายจะต้องวิเคราะห์ความสัมพันธ์เชิงอำนาจระหว่างหญิงและชายโดยดูอำนาจการตัดสินใจ (ข้อ 44) เมื่อรวมกับผู้ที่ตอบผิดอีกร้อยละ 24 รวมเป็นร้อยละ 63 จะทำให้เห็นว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ไม่ทราบว่าการวิเคราะห์บทบาทหญิงชายเป็นการวิเคราะห์ความสัมพันธ์เชิงอำนาจที่ต้องดูถึงอำนาจการตัดสินใจด้วย ต่อประเด็นเรื่องการวิเคราะห์บทบาทหญิงชายจะต้องไม่มีการแยกแยะกิจกรรมหรือบทบาทที่ผู้หญิงและผู้ชายทำในสถานการณ์ใดสถานการณ์หนึ่ง หรือเรื่องใดเรื่องหนึ่ง (ข้อ 45) กลุ่มตัวอย่างตอบว่าไม่แน่ใจ ร้อยละ 23 เมื่อรวมกับผู้ที่ตอบผิดอีกร้อยละ 27 จะทำให้เห็นว่ากลุ่มตัวอย่างจำนวนร้อยละ 50 ไม่ทราบว่าการวิเคราะห์บทบาทหญิงชายต้องไม่มีการแยกแยะกิจกรรมหรือสถานการณ์ และในประเด็นการวิเคราะห์ความเสมอภาคทางเพศเป็นการแก้ไขความไม่เท่าเทียมระหว่างเพศจึงต้องเน้นการวิเคราะห์ ปัญหาของผู้หญิงเป็นสำคัญ กลุ่มตัวอย่างตอบว่าไม่แน่ใจ ร้อยละ 38 เมื่อรวมกับผู้ที่ตอบผิดอีกร้อยละ 26 จะทำให้เห็นว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ร้อยละ 64 ไม่ทราบว่าการแก้ไขปัญหความไม่เท่าเทียมทางเพศต้องวิเคราะห์ทั้งปัญหาของผู้หญิงและผู้ชายร่วมกัน (ประเด็นการวัดนี้มีคำถามลงคือข้อ 47 ซึ่งคำตอบไม่ใช่ คือคำตอบที่ถูก ค่าเฉลี่ยของ $(\bar{X})$ ที่เป็นลบจึงต้องแปลค่าเป็นบวก และค่าเฉลี่ยของ $(\bar{X})$ ที่เป็นบวกจึงต้องแปลค่าเป็นลบก่อนการคำนวณ)

สรุป

จากการเปรียบเทียบผลการสำรวจทักษะของคณะทำงานศูนย์ประสานความเสมอภาคหญิงชาย กับกลุ่มตัวอย่าง แสดงให้เห็นว่าทั้งคณะทำงานฯ และกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นผู้ปฏิบัติงานส่วนใหญ่ยังขาดทักษะในการวิเคราะห์บทบาทเพศ

ตารางที่ 4.21
ทักษะในการเก็บข้อมูลแยกเพศ

คำถาม	คำตอบ			$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
	ใช่ (ร้อยละ)	ไม่แน่ใจ (ร้อยละ)	ไม่ใช่ (ร้อยละ)			
48. ในการเก็บข้อมูลการตรวจแรงงาน ไม่จำเป็นต้องเก็บข้อมูลโดยระบุ เพศของลูกค้าที่ผ่านการตรวจ	6 (6)	14 (14)	80 (80)	-.74	.562	สูง
49. การเก็บข้อมูลแยกเพศต้องแยก ข้อมูลของหญิงชายโดยในแบบ สำรวจต้องมีการบอกเรื่องเพศและ เวลารวบรวมข้อมูลต้องจัดทำตา รางที่มีข้อมูลแยกเพศ	76 (76)	19 (19)	5 (5)	.71	.556	สูง
50. เวลาสำรวจข้อมูลต้องสำรวจข้อมูล จากผู้หญิงและผู้ชายเท่า ๆ กัน	66 (66)	18 (18)	16 (16)	.50	.759	สูง
51. การเก็บข้อมูลทุกอย่างของกรม สวัสดิการและคุ้มครองแรงงานต้อง เก็บโดยการแยกเพศแล้วจึงนำมา วิเคราะห์	45 (45)	37 (37)	18 (18)	.27	.750	ปาน กลาง
52. ในการสำรวจข้อมูลถ้าสามารถ สำรวจข้อมูลของผู้หญิงได้มากกว่า จะทำให้เข้าใจปัญหาของผู้หญิงได้ มากขึ้น	21 (21)	44 (44)	35 (35)	-.14	.739	ปาน กลาง
ภาพรวม				.47	.673	สูง

จากตารางที่ 4.21 ทักษะในการเก็บข้อมูลแยกเพศ ประกอบด้วยข้อคำถาม จำนวน 5 ข้อ พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีทักษะในระดับสูงเนื่องจากมีค่าเฉลี่ยของความรู้ ($\bar{X}$) เท่ากับ .47 แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีประเด็นที่ควรพิจารณาคือ กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ ร้อยละ 55 ไม่ทราบว่า ต้องมีการเก็บข้อมูลแยกเพศในทุกเรื่องก่อนที่จะนำมาวิเคราะห์ อีกประเด็นหนึ่งคือ กลุ่มตัว

อย่างส่วนใหญ่ร้อยละ 65 ไม่ทราบว่า การสำรวจข้อมูลจะต้องทำการสำรวจข้อมูลของทั้งเพศหญิง และชายจึงจะทำให้เข้าใจปัญหาได้มากกว่า ข้อมูลดังกล่าวสะท้อนให้เห็นได้ว่าผู้ปฏิบัติงานมีทักษะในการเก็บข้อมูล แต่ในการเก็บข้อมูลแยกเพศนั้นอาจต้องการการเสริมสร้างทักษะเพิ่มเติม

ตารางที่ 4.22

ทักษะในการบูรณาการบทบาทหญิงชายในกระบวนการวางแผนและโครงการ

คำถาม	คำตอบ			$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
	ใช่ (ร้อยละ)	ไม่แน่ใจ (ร้อยละ)	ไม่ใช่ (ร้อยละ)			
53. ในการจัดทำแผน/โครงการต่าง ๆ ของกรมต้องพิจารณาว่าแรงงานหญิงและแรงงานชายได้รับผลกระทบอะไรบ้าง	77 (77)	17 (17)	6 (6)	.71	.574	สูง
54. จะต้องจัดทำแผนงานกิจกรรมในเรื่องบทบาทหญิงชายไว้เป็นการเฉพาะเพื่อให้เกิดความสะดวกและทำให้การดำเนินงานมีประสิทธิภาพ	65 (65)	27 (27)	8 (8)	.57	.640	สูง
55. ก่อนการวางแผนโครงการต่าง ๆ ต้องมีการวิเคราะห์บทบาทหญิงชายก่อนทุกครั้ง	32 (32)	41 (41)	27 (27)	.05	.770	ปานกลาง
56. การวิเคราะห์บทบาทหญิงชายนำมาใช้เฉพาะการประเมินผลการดำเนินการตามแผนงานและโครงการว่ามีผลอย่างไรต่อแรงงานหญิงและชาย	26 (26)	40 (40)	34 (34)	-.08	.774	ปานกลาง
ภาพรวม				.07	.689	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.22 ทักษะในการบูรณาการบทบาทหญิงชายในกระบวนการวางแผน และโครงการ ประกอบด้วยข้อคำถาม จำนวน 4 ข้อ พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีทักษะในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยของทักษะ ($\bar{X}$) เท่ากับ .31 แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 68 ไม่ทราบว่าก่อนการวางแผนโครงการต่าง ๆ ต้องมีการวิเคราะห์บทบาทหญิงชายก่อนทุกครั้ง นอกจากนี้ กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ร้อยละ 66 ไม่ทราบว่า การวิเคราะห์บทบาทหญิงชายไม่ได้นำมาใช้เฉพาะการประเมินผลการดำเนินการตามแผนงานและโครงการเท่านั้นแต่ยังใช้ในการวางแผนด้วย แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นผู้ปฏิบัติงานยังขาดทักษะในการบูรณาการบทบาทหญิงชายในกระบวนการวางแผนและโครงการ ซึ่งจะส่งผลให้ผู้ปฏิบัติงานไม่สามารถจะนำแผนแม่บทไปจัดทำแผนปฏิบัติการที่มีประสิทธิภาพได้ เนื่องจากทุกหน่วยงานต้องเป็นผู้ร่วมดำเนินการในการส่งเสริมความเสมอภาคหญิงชายให้เป็นกระแสหลักการพัฒนาในองค์กร

สรุป

เมื่อเปรียบเทียบผลการสำรวจความรู้ของคณะทำงานศูนย์ประสานงานด้านความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย กับกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นข้าราชการระดับปฏิบัติงานในการศึกษาค้นคว้าพบว่าคณะทำงานฯ มีความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมความเสมอภาคหญิงชายให้เป็นกระแสหลักการพัฒนามากกว่าผู้ปฏิบัติงานทั้งในด้านความรู้เรื่องของการวิเคราะห์บทบาทหญิงชาย และความรู้เรื่องของการส่งเสริมความเสมอภาคหญิงชายให้เป็นกระแสหลักการพัฒนา โดยมีประเด็นที่น่าพิจารณาคือ ในการวัดความรู้เกี่ยวกับประโยชน์ของการส่งเสริมความเสมอภาคหญิงชายมาใช้ในการดำเนินงานของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ในประเด็นเรื่องของการส่งเสริมความเสมอภาคหญิงชายให้เป็นกระแสหลักการพัฒนาในกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน จะทำให้มีข้อมูลประกอบการจัดสรรงบประมาณตรงกับความต้องการของผู้ใช้แรงงานหญิงและชาย และในประเด็นเรื่องของการส่งเสริมความเสมอภาคหญิงชายให้เป็นกระแสหลักการพัฒนาในกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน จะช่วยให้การพิจารณาแต่งตั้งโยกย้ายข้าราชการมีการคำนึงถึงบทบาทเพศและก่อให้เกิดความเป็นธรรมมากขึ้น ทั้งคณะทำงานฯ และกลุ่มตัวอย่าง ตอบว่าไม่แน่ใจและตอบผิดเป็นจำนวนมาก แสดงว่าการส่งเสริมความเสมอภาคหญิงชายให้เป็นกระแสหลักการพัฒนาในกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ไม่ได้ทำให้คณะทำงานฯ และกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่แน่ใจว่าจะทำให้เกิดความเป็นธรรมในการพิจารณาโยกย้าย และการจัดสรรงบประมาณจะตรงกับความต้องการของผู้ใช้แรงงานทั้งหญิงและชาย

การวัดเจตคติพบว่าทั้งคณะทำงานฯ และกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ไม่มีเจตคติทางเพศ เห็นความสำคัญของการนำเรื่องความเสมอภาคหญิงชายมาใช้ในการดำเนินงาน และมีความมุ่งมั่นตั้งใจในการนำเรื่องความเสมอภาคหญิงชายมาใช้ในการดำเนินงาน การที่ทั้งสองกลุ่มมีเจตคติที่ดี

ย่อมเป็นสิ่งสำคัญที่จะเอื้อให้เกิดความสำเร็จในการดำเนินการส่งเสริมความเสมอภาคหญิงชายให้เป็นกระแสหลักการพัฒนา

การวัดทักษะในการวิเคราะห์หีบห่อพบปะ พบว่า คณะทำงานฯ และผู้ปฏิบัติงานยังขาดทักษะในหลายด้าน แต่ในการเก็บข้อมูลแยกเพศนั้นพบว่า ทั้งคณะทำงานฯ และกลุ่มตัวอย่างมีทักษะในระดับสูง อย่างไรก็ตามมีข้อสังเกตที่น่าสนใจว่าทั้งคณะทำงานและผู้ปฏิบัติงานอาจไม่มีความรู้ในเรื่องการเก็บข้อมูลแยกเพศอย่างแท้จริง ด้านทักษะในการบูรณาการบทบาทหญิงชายในกระบวนการวางแผนและโครงการ พบว่า คณะทำงานฯ มีความรู้ในระดับสูงแต่กลุ่มตัวอย่างยังขาดทักษะในเรื่องนี้

ทั้งนี้หากมองในภาพรวมแล้วจะเห็นได้ว่ายังมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องดำเนินการสร้างความรู้ ความเข้าใจ และพัฒนาศักยภาพในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมความเสมอภาคหญิงชายให้เป็นกระแสหลักการพัฒนาให้กับคณะทำงานฯ และผู้ปฏิบัติงานซึ่งหากทำได้ก็จะส่งผลต่อความสำเร็จในการดำเนินการในเรื่องนี้อย่างมากเนื่องจากทั้งคณะทำงานและผู้ปฏิบัติงานต่างก็มีเจตคติที่ดี และมีความตั้งใจที่จะดำเนินการในเรื่องนี้

นอกจากการวัดความรู้ เจตคติ และทักษะที่กล่าวมาแล้วข้างต้น ผู้ศึกษาเห็นว่าเพศอาจมีผลต่อความรู้ เจตคติ และทักษะของเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานได้ จึงนำมาพิจารณาด้วยโดยการหาความสัมพันธ์ระหว่างเพศกับความรู้ เจตคติ และทักษะของกลุ่มตัวอย่าง สำหรับการหาค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรเพศกับความรู้ เจตคติ และทักษะของกลุ่มตัวอย่าง ผู้ศึกษาได้กำหนดสมมติฐาน (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

เพศกับการวัดความรู้

ตารางที่ 4.23

เพศ กับความรู้เกี่ยวกับการวิเคราะห์บทบาทหญิงชาย

คำถาม	เพศ	คำตอบ				
		ใช่ (ร้อยละ)	ไม่แน่ใจ (ร้อยละ)	ไม่ใช่ (ร้อยละ)	Z	Exact Sig.
11. บทบาทความเป็นแม่เป็นบทบาทตามธรรมชาติไม่เกี่ยวข้องกับการวิเคราะห์บทบาทหญิงชาย	หญิง	23	12	15	-.563	.573
	ชาย	25	13	12		
12. การวิเคราะห์บทบาทหญิงชายต้องเริ่มจากข้อมูลแยกเพศถ้าไม่มีข้อมูลแยกเพศก็วิเคราะห์ไม่ได้	หญิง	35	11	4	-1.716	.086
	ชาย	28	11	11		
13. การวิเคราะห์บทบาทหญิงชายเกี่ยวข้องกับการวางแผน และการประเมินโครงการ กิจกรรม	หญิง	35	11	4	-1.006	.315
	ชาย	29	19	2		
14. การวิเคราะห์บทบาทหญิงชาย เป็นการวิเคราะห์บทบาททางสังคมไม่เกี่ยวข้องกับเศรษฐกิจและการเมือง ดังนั้นในการวิเคราะห์บทบาทหญิงชายจึงไม่ต้องพิจารณาประเด็นดังกล่าวร่วมด้วย	หญิง	9	8	33	-1.168	.243
	ชาย	12	11	27		
15. การวิเคราะห์บทบาทหญิงชายเป็นการวิเคราะห์เพื่อให้เห็นความแตกต่างระหว่างหญิงชายเพื่อใช้ในการวางแผนโครงการให้สอดคล้องกับความต้องการที่แตกต่างกันระหว่างหญิงและชาย	หญิง	35	8	7	-.597	.550
	ชาย	32	10	8		

ตารางที่ 4.23
เพศ กับความรู้เกี่ยวกับการวิเคราะห์บทบาทหญิงชาย

คำถาม	เพศ	คำตอบ				
		ใช่ (ร้อยละ)	ไม่แน่ใจ (ร้อยละ)	ไม่ใช่ (ร้อยละ)	Z	Exact Sig.
16. การพิจารณาเวลาที่ใช้ในการทำงาน และพักผ่อนในแต่ละวันเป็นเรื่องการ กำหนดมาตรการในการคุ้มครอง แรงงานไม่เกี่ยวข้องกับการวิเคราะห์ บทบาทหญิงชาย	หญิง	18	11	21	-.918	.359
	ชาย	20	15	15		

จากตารางที่ 4.23 จะเห็นว่าความรู้เกี่ยวกับการวิเคราะห์บทบาทหญิงชายของทั้งเพศชายและเพศหญิงไม่แตกต่างกัน เพราะเมื่อทำการทดสอบความแตกต่างของความรู้เฉลี่ยระหว่างเพศหญิงและเพศชาย โดยใช้การทดสอบแบบไม่มีพารามิเตอร์ที่ใช้ค่าสถิติ Z test พบว่า ค่าความน่าจะเป็น Exact Sig. ของทุกข้อมีค่ามากกว่า 0.05 แสดงว่ายอมรับสมมติฐาน H_0 ที่ว่าความรู้ของเพศหญิงและเพศชายไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 แสดงให้เห็นว่าความแตกต่างทางเพศไม่มีผลต่อความรู้เกี่ยวกับการวิเคราะห์บทบาทหญิงชาย

ตารางที่ 4.24

เพศ กับความรู้เกี่ยวกับการส่งเสริมความเสมอภาคหญิงชาย
ให้เป็นกระแสหลักการพัฒนา

คำถาม	เพศ	คำตอบ				
		ใช่ (ร้อยละ)	ไม่แน่ใจ (ร้อยละ)	ไม่ใช่ (ร้อยละ)	Z	Exact Sig.
17. การส่งเสริมความเสมอภาคหญิงชาย ให้เป็นกระแสหลักการพัฒนาเป็น ยุทธศาสตร์ที่จะสร้างความเสมอ ภาคระหว่างหญิงชายในสังคม	หญิง	41	9		-1.213	.225
	ชาย	37	7	6		
18. กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ได้จัดตั้งศูนย์ประสานความเสมอ ภาคหญิงชายขึ้นที่สำนักผู้เชี่ยวชาญ เฉพาะด้านการคุ้มครองแรงงาน และสวัสดิการแรงงาน (สำนักผู้ตรวจฯ)	หญิง	2	38	10	-1.603	.109
	ชาย	1	46	3		
19. การส่งเสริมความเสมอภาคหญิง ชายให้เป็นกระแสหลักในการพัฒนา นำเสนอโดยปฏิญญาปักกิ่งซึ่ง รัฐบาลไทยได้ไปลงนามไว้กับ สหประชาชาติ	หญิง	5	45		-.888	.375
	ชาย	8	42			
20. การเสริมสร้างความเสมอภาคทาง เพศให้เป็นกระแสหลักการพัฒนา เป็นตัวชี้วัดการดำเนินงานประการ หนึ่งของกรมสวัสดิการและคุ้มครอง แรงงาน	หญิง	19	28	3	-1.839	.066
	ชาย	9	39	2		

ตารางที่ 4.24 (ต่อ)

คำถาม	เพศ	คำตอบ				
		ใช่ (ร้อยละ)	ไม่แน่ใจ (ร้อยละ)	ไม่ใช่ (ร้อยละ)	Z	Exact Sig.
21. การส่งเสริมความเสมอภาคหญิงชายให้เป็นกระแสหลักในการพัฒนา เป็นเรื่องของการเปลี่ยนโครงสร้างและค่านิยมตลอดจนวัฒนธรรมของสังคมจากสังคมดั้งเดิม (Traditional Society) มาเป็นสังคมสมัยใหม่ที่เคารพความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย	หญิง	38	11	1	-2.327	.020
	ชาย	27	20	3		
22. การส่งเสริมความเสมอภาคหญิงชายให้เป็นกระแสหลัก การพัฒนาในกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานนั้นทุกหน่วยงานจะต้องจัดทำแผนส่งเสริมความเสมอภาคหญิงชายให้สอดคล้องกับแผนแม่บท	หญิง	3	15	32	-2.373	.018
	ชาย	3	28	19		

จากตารางที่ 4.24 จะเห็นว่าความรู้เกี่ยวกับการส่งเสริมความเสมอภาคหญิงชายให้เป็นกระแสหลักการพัฒนา ของเพศหญิงและชายไม่แตกต่างกันในข้อ 17 - 20 เพราะเมื่อทำการทดสอบความแตกต่างของความรู้เฉลี่ยระหว่างเพศหญิงและเพศชาย โดยใช้การทดสอบแบบไม่มีพารามิเตอร์ที่ใช้ค่าสถิติ Z test พบว่า ค่าความน่าจะเป็น Exact Sig. ของข้อ 17 - 20 มีค่ามากกว่า 0.05 แสดงว่ายอมรับสมมติฐาน H_0 ที่ว่าความรู้ของเพศหญิงและเพศชายไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 แต่มีความรู้ที่แตกต่างกันในข้อ 21 และ 22 เนื่องจากค่าความน่าจะเป็น Exact Sig. ของข้อ 21 - 22 มีค่าน้อยกว่า 0.05 แสดงว่าปฏิเสธสมมติฐาน H_0 ที่ว่าความรู้ของเพศหญิงและเพศชายไม่แตกต่างกัน และยอมรับสมมติฐาน H_1 ที่ว่าความรู้ของเพศหญิงและเพศชายแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 และแสดงให้เห็นว่าความแตกต่างทางเพศไม่มีผลต่อความรู้เกี่ยวกับการส่งเสริมความเสมอภาคหญิงชายให้เป็นกระแสหลักการพัฒนา

ตารางที่ 4.25

เพศ กับความรู้เกี่ยวกับประโยชน์ของการส่งเสริมความเสมอภาคหญิงชาย
มาใช้ในการดำเนินงานของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

คำถาม	เพศ	คำตอบ				
		ใช่ (ร้อยละ)	ไม่แน่ใจ (ร้อยละ)	ไม่ใช่ (ร้อยละ)	Z	Exact Sig.
23. การจัดทำแผนแม่บทด้านการส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างหญิงชายของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานเป็นไปเพื่อให้สอดคล้องกับนโยบายรัฐบาล กฎบัตรสหประชาชาติ และรัฐธรรมนูญไทย	หญิง	33	16	1	-534	.593
	ชาย	30	20			
24. การส่งเสริมความเสมอภาคหญิงชายในกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานหมายถึงการปรับหรือเพิ่มจำนวนเจ้าหน้าที่หญิงและชายเท่า ๆ กัน	หญิง	6	14	30	-1.593	.111
	ชาย		14	36		
25. การส่งเสริมความเสมอภาคหญิงชายให้เป็นกระแสหลักการพัฒนาในกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจะทำให้มีข้อมูลประกอบการจัดสรรงบประมาณตรงกับความต้องการของผู้ใช้แรงงานหญิงและชาย	หญิง	8	20	22	-1.724	.085
	ชาย	11	26	13		
26. การส่งเสริมความเสมอภาคหญิงชายให้เป็นกระแสหลักการพัฒนาในกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจะช่วยให้มีข้อมูลประกอบที่แตกต่างกันของทั้งแรงงานหญิงและชาย	หญิง	25	13	12	-706	.480
	ชาย	24	23	3		

ตารางที่ 4.25 (ต่อ)

คำถาม	เพศ	คำตอบ				
		ใช่ (ร้อยละ)	ไม่แน่ใจ (ร้อยละ)	ไม่ใช่ (ร้อยละ)	Z	Exact Sig.
27. การส่งเสริมความเสมอภาคหญิงชายให้เป็นกระแสหลัก การพัฒนาจะช่วยลดความต้องการแรงงานหญิงในภาคอุตสาหกรรม	หญิง	5	13	32	-.502	.616
	ชาย	2	20	28		
28.การส่งเสริมความเสมอภาคหญิงชายให้เป็นกระแสหลักการพัฒนาในกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจะช่วยให้การพิจารณาแต่งตั้งโยกย้ายข้าราชการมีการคำนึงถึงบทบาทเพศ และก่อให้เกิดความเป็นธรรมมากขึ้น	หญิง	24	11	15	-1.282	.200
	ชาย	14	21	15		
29. การส่งเสริมความเสมอภาคหญิงชายให้เป็นกระแสหลัก การพัฒนาในกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจะช่วยให้แรงงานหญิงมีสิทธิพิเศษมากขึ้น	หญิง	16	12	22	-1.448	.148
	ชาย	7	17	26		
30. การส่งเสริมความเสมอภาคหญิงชายให้เป็นกระแสหลัก การพัฒนาเป็นตัวชี้วัดประการหนึ่งที่จะทำให้ข้าราชการได้รับโบนัส	หญิง	4	19	27	-.089	.929
	ชาย	3	21	26		

จากตารางที่ 4.25 จะเห็นว่าความรู้เกี่ยวกับประโยชน์ของการส่งเสริมความเสมอภาคหญิงชายมาใช้ในการดำเนินงานของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ของเพศหญิงและชายไม่แตกต่างกัน เพราะเมื่อทำการทดสอบความแตกต่างของความรู้เฉลี่ยระหว่างเพศหญิงและเพศชายโดยใช้การทดสอบแบบไม่มีพารามิเตอร์ที่ใช้ค่าสถิติ Z test พบว่า ค่าความน่าจะเป็น Exact Sig.

ของทุกข้อมีค่ามากกว่า 0.05 แสดงว่ายอมรับสมมติฐาน H_0 ที่ว่าความรู้ของเพศหญิงและเพศชายไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 และแสดงให้เห็นว่าเพศไม่มีผลความรู้เกี่ยวกับประโยชน์ของการเสริมสร้างความเสมอภาคหญิงชายมาใช้ในการดำเนินงานของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

เพศกับการวัดเจตนาคติ

ตารางที่ 4.26

เพศ กับเจตนาคติในเรื่องอคติเกี่ยวกับเรื่องบทบาทเพศ

คำถาม	เพศ	คำตอบ				
		เห็นด้วย (ร้อยละ)	ไม่แน่ใจ (ร้อยละ)	ไม่เห็นด้วย (ร้อยละ)	Z	Exact Sig.
31. ผู้หญิงมีหน้าที่เลี้ยงลูกและทำงานบ้านจึงไม่ควรเรียกร้องให้ผู้ชายต้องช่วยเลี้ยงดูลูกและทำงานบ้าน	หญิง		1	49	-2.872	.004
	ชาย	2	8	40		
32. ผู้ชายเป็นผู้หารายได้หลักของครอบครัวและรายได้ของผู้หญิงเป็นรายได้เสริมดังนั้นผู้ชายจึงต้องทุ่มเทเวลาให้กับการทำงานมากกว่าผู้หญิง	หญิง	6	4	40	-.666	.505
	ชาย	7	6	37		
33. ผู้หญิงมักจะคิดว่าการดูแลครอบครัวเป็นหน้าที่ของตน	หญิง	17	4	29	-2.072	.038
	ชาย	20	16	14		
34. การส่งเสริมความเสมอภาคหญิงชายเป็นเรื่องของผู้หญิงจึงเป็นงานที่ควรมอบหมายให้ผู้หญิงทำ	หญิง	2	4	44	-1.071	.284
	ชาย	3	7	40		
35. การส่งเสริมความเสมอภาคหญิงชายเป็นเรื่องของผู้หญิงเพียงกลุ่มหนึ่งที่รับอิทธิพลแนวคิดแบบตะวันตกไม่ใช่ความต้องการของผู้หญิงไทยเพราะผู้หญิงไทยมีหน้าที่ต้องดูแลสามีและครอบครัว	หญิง	3	5	42	-3.816	.000
	ชาย	8	19	23		

จากตารางที่ 4.26 จะเห็นว่าในเรื่องของเจตคติในเรื่องอคติเกี่ยวกับเรื่องบทบาทเพศของเพศหญิงและชายไม่แตกต่างกันในข้อ 32 และข้อ 34 เพราะเมื่อทำการทดสอบความแตกต่างของเจตคติเฉลี่ยระหว่างเพศหญิงและเพศชาย โดยใช้การทดสอบแบบไม่มีพารามิเตอร์ที่ใช้ค่าสถิติ Z test พบว่า ค่าความน่าจะเป็น Exact Sig. ของข้อ 32 และข้อ 34 มีค่ามากกว่า 0.05 แสดงว่ายอมรับสมมติฐาน H_0 ที่ว่าเจตคติของเพศหญิงและเพศชายไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 แต่มีเจตคติที่แตกต่างกันในข้อ 31, 33 และข้อ 35 เนื่องจากค่าความน่าจะเป็น Exact Sig. ของข้อ 31, 33 และข้อ 35 มีค่าน้อยกว่า 0.05 แสดงว่าปฏิเสธสมมติฐาน H_0 ที่ว่าเจตคติของเพศหญิงและเพศชายไม่แตกต่างกัน และยอมรับสมมติฐาน H_1 ที่ว่าเจตคติของเพศหญิงและเพศชายแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ซึ่งแสดงให้เห็นว่าเพศที่ต่างกันมีผลต่อเจตคติในเรื่องอคติเกี่ยวกับเรื่องบทบาทเพศ

ตารางที่ 4.27

เพศ กับเจตคติเกี่ยวกับเรื่องความเท่าเทียมทางเพศ

คำถาม	เพศ	คำตอบ				
		เห็นด้วย (ร้อยละ)	ไม่แน่ใจ (ร้อยละ)	ไม่เห็นด้วย (ร้อยละ)	Z	Exact Sig.
36. หากผู้ชายเที่ยวเตร่ ขี้เมา มีเมีย น้อยได้ ผู้หญิงก็สามารถทำได้	หญิง	7	5	38	-.518	.604
	ชาย	6	9	35		
37. ผู้ชายต้องช่วยทำงานบ้านเพราะ ผู้หญิงต้องทำงานนอกบ้านหา เงินเหมือนผู้ชาย	หญิง	47	2	1	-1.834	.067
	ชาย	41	6	3		
38. การส่งเสริมความเสมอภาค หญิงชายจะทำให้เกิดปัญหา ความขัดแย้ง ทะเลาะเบาะแว้ง ในครอบครัวเป็นสาเหตุหลักที่ ทำให้ครอบครัวแตกแยกกัน	หญิง	1	12	37	-2.498	.013
	ชาย	7	17	26		

จากตารางที่ 4.27 จะเห็นว่าเจตคติในเรื่องความเท่าเทียมทางเพศของเพศหญิงและชายไม่แตกต่างกันใน ข้อ 36 และ 37 เพราะเมื่อทำการทดสอบความแตกต่างของเจตคติเฉลี่ย

ระหว่างเพศหญิงและเพศชาย โดยใช้การทดสอบแบบไม่มีพารามิเตอร์ที่ใช้ค่าสถิติ Z test พบว่าค่าความน่าจะเป็น Exact Sig. ของข้อ 36 และ 37 มีค่ามากกว่า 0.05 แสดงว่ายอมรับสมมติฐาน H_0 ที่ว่าเจตคติของเพศหญิงและเพศชายไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 แต่มีเจตคติที่แตกต่างกันในข้อ 38 เนื่องจากค่าความน่าจะเป็น Exact Sig. ของข้อ 38 มีค่าน้อยกว่า 0.05 แสดงว่าปฏิเสธสมมติฐาน H_0 ที่ว่าเจตคติของเพศหญิงและเพศชายไม่แตกต่างกัน และยอมรับสมมติฐาน H_1 ที่ว่าเจตคติของเพศหญิงและเพศชายแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 แสดงว่าความแตกต่างทางเพศมีผลต่อเจตคติเกี่ยวกับเรื่องความเท่าเทียมทางเพศ

ตารางที่ 4.28

เพศ กับการเห็นความสำคัญของการนำเรื่องความเสมอภาค
หญิงชายมาใช้ในการดำเนินงาน

คำถาม	เพศ	คำตอบ				
		เห็นด้วย (ร้อยละ)	ไม่แน่ใจ (ร้อยละ)	ไม่เห็นด้วย (ร้อยละ)	Z	Exact Sig.
39. การส่งเสริมความเสมอภาค หญิงชายเป็นเรื่องไม่สำคัญจะ ทำเมื่อไหร่ก็ได้	หญิง		5	45	-3.558	.000
	ชาย	6	14	30		
40. ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของ กรมควรได้รับการอบรมเรื่อง การวิเคราะห์บทบาทหญิงชาย และการเก็บข้อมูลแยกเพศ	หญิง	39	9	2	-1.933	.053
	ชาย	30	16	4		

จากตารางที่ 4.28 จะเห็นว่าเจตคติในเรื่องการเห็นความสำคัญของการนำเรื่องความเสมอภาคทางเพศมาใช้ในการดำเนินงานของเพศหญิงและชายไม่แตกต่างกันในข้อ 40 เพราะเมื่อทำการทดสอบความแตกต่างของเจตคติเฉลี่ยระหว่างเพศหญิงและเพศชาย โดยใช้การทดสอบแบบไม่มีพารามิเตอร์ที่ใช้ค่าสถิติ Z test พบว่า ค่าความน่าจะเป็น Exact Sig. ของข้อ 40 มีค่ามากกว่า 0.05 แสดงว่ายอมรับสมมติฐาน H_0 ที่ว่าเจตคติของเพศหญิงและเพศชายไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 แต่มีเจตคติที่แตกต่างกันในข้อ 39 เนื่องจากค่าความน่าจะเป็น Exact Sig. ของข้อ 39 มีค่าน้อยกว่า 0.05 แสดงว่าปฏิเสธสมมติฐาน H_0 ที่ว่าเจตคติของเพศหญิงและเพศชาย

ไม่แตกต่างกัน และยอมรับสมมติฐาน H_1 ที่ว่าเจตคติของเพศหญิงและเพศชายแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 แสดงว่าผู้ปฏิบัติงานเพศหญิงและเพศชายมีเจตคติที่แตกต่างกันในเรื่องการเห็นความสำคัญของการนำบทบาทหญิงชายมาใช้ในการดำเนินงาน

ตารางที่ 4.29

เพศ กับความมุ่งมั่นตั้งใจในการนำเรื่องความเสมอภาคหญิงชายมาใช้ในการดำเนินงาน

คำถาม	เพศ	คำตอบ				
		เห็นด้วย (ร้อยละ)	ไม่แน่ใจ (ร้อยละ)	ไม่เห็นด้วย (ร้อยละ)	Z	Exact Sig.
41. ท่านมีความยินดีที่จะเข้าร่วมและให้ความร่วมมือในการส่งเสริมความเสมอภาคหญิงชายให้เป็นกระแสหลักการพัฒนาในกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน	หญิง	40	10		-.528	.598
	ชาย	38	11	1		
42. ท่านมีความยินดีที่จะใช้ความเสมอภาคหญิงชายในการดำเนินการโครงการหรืองานที่รับผิดชอบอยู่	หญิง	43	6	1	-.569	.570
	ชาย	41	7	2		
43. ท่านมีความยินดีและตั้งใจจะเก็บข้อมูลแยกเพศ	หญิง	35	12	3	-1.094	.274
	ชาย	29	19	2		

จากตารางที่ 4.29 จะเห็นว่าในเรื่องของความมุ่งมั่นตั้งใจในการนำความเสมอภาคหญิงชายมาใช้ในการดำเนินงานของเพศหญิงและชายไม่แตกต่างกัน เพราะเมื่อทำการทดสอบความแตกต่างของเจตคติเฉลี่ยระหว่างเพศหญิงและเพศชาย โดยใช้การทดสอบแบบไม่มีพารามิเตอร์ที่ใช้ค่าสถิติ Z test พบว่า ค่าความน่าจะเป็น Exact Sig. ของทุกข้อมีค่ามากกว่า 0.05 แสดงว่ายอมรับสมมติฐาน H_0 ที่ว่าเจตคติไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 แสดงให้เห็นว่าความแตกต่างทางเพศเพศไม่มีผลต่อความมุ่งมั่นตั้งใจในการนำความเสมอภาคหญิงชายมาใช้ในการดำเนินงาน

เพศกับการวัดทักษะ

ตารางที่ 4.30

เพศ กับทักษะในการวิเคราะห์บทบาทเพศ

คำถาม	เพศ	คำตอบ				
		เห็นด้วย (ร้อยละ)	ไม่แน่ใจ (ร้อยละ)	ไม่เห็น ด้วย (ร้อยละ)	Z	Exact Sig.
44. การวิเคราะห์บทบาทหญิงชาย จะต้องวิเคราะห์ความสัมพันธ์ เชิงอำนาจระหว่างหญิงและชาย โดยดูอำนาจการตัดสินใจ	หญิง	17	18	15	-1.116	.265
	ชาย	20	21	9		
45. การวิเคราะห์บทบาทหญิงชาย จะต้องไม่มีการแยกแยะกิจกรรม หรือบทบาทที่ผู้หญิงและผู้ชาย ทำในสถานการณ์ใดสถานการณ์ หนึ่งหรือเรื่องใดเรื่องหนึ่ง	หญิง	25	12	13	-.094	.925
	ชาย	25	11	14		
46. การวิเคราะห์บทบาทหญิงชาย ต้องดูถึงเรื่องการเข้าถึงอำนาจ และทรัพยากรของชายและหญิง ว่าแตกต่างกันอย่างไร	หญิง	24	14	12	-.828	.408
	ชาย	25	20	5		
47. การวิเคราะห์บทบาทหญิงชาย เป็นการแก้ไขความไม่เท่าเทียม ระหว่างเพศจึงต้องเน้นการ วิเคราะห์ปัญหาของผู้หญิงเป็น สำคัญ	หญิง	17	16	17	-1.212	.226
	ชาย	9	22	19		

จากตารางที่ 4.30 จะเห็นว่าทักษะในการวิเคราะห์บทบาทเพศของเพศหญิงและชาย
ไม่แตกต่างกัน เพราะเมื่อทำการทดสอบความแตกต่างของทักษะเฉลี่ยระหว่างเพศหญิงและเพศ

ชาย โดยใช้การทดสอบแบบไม่มีพารามิเตอร์ที่ใช้ค่าสถิติ Z test พบว่า ค่าความน่าจะเป็น Exact Sig. ของทุกข้อมีค่ามากกว่า 0.05 แสดงว่ายอมรับสมมติฐาน H_0 ที่ว่าทักษะในการวิเคราะห์หีบห่อบาทเพศของเพศหญิงและเพศชายไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 แสดงให้เห็นว่าความแตกต่างทางเพศไม่มีผลต่อทักษะในการวิเคราะห์หีบห่อบาทเพศ

ตารางที่ 4.31

เพศ กับทักษะในการเก็บข้อมูลแยกเพศ

คำถาม	เพศ	คำตอบ				
		เห็นด้วย (ร้อยละ)	ไม่แน่ใจ (ร้อยละ)	ไม่เห็นด้วย (ร้อยละ)	Z	Exact Sig.
48. ในการเก็บข้อมูลการตรวจ แรงงานไม่จำเป็นต้องเก็บ ข้อมูลโดยระบุเพศของลูกค้าที่ ผ่านการตรวจ	หญิง	2	5	43	-1.495	.135
	ชาย	4	9	37		
49. การเก็บข้อมูลแยกเพศต้องแยก ข้อมูลของหญิงชายโดยในแบบ สำรวจต้องมีการบอกเรื่องเพศ และเวลารวบรวมข้อมูลต้องจัด ทำตารางที่มีข้อมูลแยกเพศ	หญิง	42	6	2	-1.815	.069
	ชาย	34	13	3		
50. เวลาสำรวจข้อมูลต้องสำรวจ ข้อมูลจากผู้หญิงและผู้ชาย เท่า ๆ กัน	หญิง	35	7	8	-.691	.490
	ชาย	31	11	8		
51. การเก็บข้อมูลทุกอย่างของ กรมสวัสดิการและคุ้มครอง แรงงานต้องเก็บโดยการแยก เพศแล้วจึงนำมาวิเคราะห์	หญิง	26	17	7	-1.482	.138
	ชาย	19	20	11		
52. ในการสำรวจข้อมูลถ้าสามารถ สำรวจข้อมูลของผู้หญิงได้มาก กว่าจะทำให้เข้าใจปัญหาของ ผู้หญิงได้มากขึ้น	หญิง	13	18	19	-.163	.870
	ชาย	8	26	16		

จากตารางที่ 4.31 จะเห็นว่าทักษะในการเก็บข้อมูลแยกของเพศหญิงและชายไม่แตกต่างกัน เพราะเมื่อทำการทดสอบความแตกต่างของทักษะเฉลี่ยระหว่างเพศหญิงและเพศชาย โดยใช้การทดสอบแบบไม่มีพารามิเตอร์ที่ใช้ค่าสถิติ Z test พบว่า ค่าความน่าจะเป็น Exact Sig. ของทุกข้อมีค่ามากกว่า 0.05 แสดงว่ายอมรับสมมติฐาน H_0 ที่ว่าทักษะในการเก็บข้อมูลแยกเพศของเพศหญิงและเพศชายไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 หมายความว่าเพศไม่มีผลต่อทักษะในการเก็บข้อมูลแยกเพศ

ตารางที่ 4.32

เพศ กับทักษะในการบูรณาการบทบาทหญิงชายในกระบวนการวางแผนและโครงการ

คำถาม	เพศ	คำตอบ				
		เห็นด้วย (ร้อยละ)	ไม่แน่ใจ (ร้อยละ)	ไม่เห็นด้วย (ร้อยละ)	Z	Exact Sig.
53. ในการจัดทำแผน/โครงการต่าง ๆ ของกรมต้องพิจารณาว่าแรงงานหญิงและแรงงานชายได้รับผลกระทบอะไรบ้าง	หญิง	37	10	3	-.662	.508
	ชาย	40	7	3		
54. จะต้องจัดทำแผนงานกิจกรรมในเรื่องบทบาทหญิงชายไว้เป็นการเฉพาะเพื่อให้เกิดความสะดวกรและทำให้การดำเนินงานมีประสิทธิภาพ	หญิง	34	11	5	-.423	.672
	ชาย	31	16	3		
55. ก่อนการวางแผนโครงการต่าง ๆ ต้องมีการวิเคราะห์บทบาทหญิงชายก่อนทุกครั้ง	หญิง	16	20	14	-.125	.901
	ชาย	16	21	13		
56. การวิเคราะห์บทบาทหญิงชายนำมาใช้เฉพาะการประเมินผลการดำเนินการตามแผนงานและโครงการว่ามีผลอย่างไรต่อแรงงานหญิงและชาย	หญิง	13	18	19	-.544	.586
	ชาย	13	22	15		

จากตารางที่ 4.32 จะเห็นว่าทักษะในการบูรณาการบทบาทหญิงชายในกระบวนการวางแผนและโครงการของเพศหญิงและชายไม่แตกต่างกัน เพราะเมื่อทำการทดสอบความแตกต่างของทักษะเฉลี่ยระหว่างเพศหญิงและเพศชาย โดยใช้การทดสอบแบบไม่มีพารามิเตอร์ที่ใช้ค่าสถิติ Z test พบว่า ค่าความน่าจะเป็น Exact Sig. ของทุกข้อมีค่ามากกว่า 0.05 แสดงว่ายอมรับสมมติฐาน H_0 ที่ว่าทักษะในการบูรณาการบทบาทหญิงชายในกระบวนการวางแผนและโครงการของเพศหญิงและเพศชายไม่แตกต่างกัน แสดงให้เห็นได้ว่าเพศไม่มีผลต่อทักษะในการบูรณาการบทบาทหญิงชายในกระบวนการวางแผนและโครงการ

ดังนั้น เมื่อพิจารณาภาพรวมทั้งหมดของเพศกับการวัดความรู้ เจตคติ และทักษะเกี่ยวกับการส่งเสริมความเสมอภาคหญิงชายให้เป็นกระแสหลักการพัฒนาแล้ว จะเห็นได้ว่าในด้านความรู้ และทักษะนั้นกลุ่มตัวอย่างที่เป็นเพศหญิงและชายมีความรู้ที่ไม่แตกต่างกันมากนัก แต่ด้านเจตคติเพศหญิงและเพศชายค่อนข้างจะมีเจตคติที่แตกต่างกันโดยเพศหญิงมีเจตคติที่เอื้อต่อการส่งเสริมความเสมอภาคหญิงชายให้เป็นกระแสหลักการพัฒนามากกว่า ซึ่งอาจเป็นไปได้ว่าการดำเนินการดังกล่าวมีผลกระทบกับเพศหญิงมากกว่าเพศชายเพราะเป็นการเสริมอำนาจและสร้างความเสมอภาคให้กับเพศหญิง จึงทำให้เพศหญิงให้ความสำคัญและมีเจตคติที่ดีต่อการดำเนินการดังกล่าวมากกว่าเพศชาย ทั้งนี้การศึกษาพบว่าผู้ปฏิบัติงานทั้งหญิงและชายมีเจตคติที่ดีต่อการดำเนินการในเรื่องนี้ทั้งคู่ อย่างไรก็ตามการให้ความสำคัญกับการสร้างเจตคติที่เอื้อต่อการส่งเสริมความเสมอภาคหญิงชายให้เป็นกระแสหลักการพัฒนาแก่เพศชายเพิ่มมากขึ้นย่อมมีส่วนสำคัญต่อการดำเนินการในเรื่องนี้ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น