

บทสรุปและข้อเสนอแนะ

แม้ว่าประเทศไทยจะได้ลงนามในข้อตกลงปฎิญญาปักกิ่ง (Beijing Declaration) และแผนเพื่อการปฏิบัติการ (Beijing Platform for Action) ในการนำแนวทางการส่งเสริมความเสมอภาคหญิงชายให้เป็นกระแสหลักการพัฒนา (Gender Mainstreaming) ลงสู่การปฏิบัติเป็นเวลา 13 ปีแล้ว (จาก พ.ศ. 2538 ถึง พ.ศ. 2551) แต่หน่วยงานต่าง ๆ ของรัฐ ก็ยังไม่มีศักยภาพ ความสามารถในการนำแนวทางการส่งเสริมความเสมอภาคหญิงชายให้เป็นกระแสหลักการพัฒนาสู่การปฏิบัติ ซึ่งสะท้อนให้เห็นได้จากแนวทางนโยบายของรัฐบาล ตลอดจนแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาสตรีแห่งชาติ หรือแผนปฏิบัติการประจำปีของกระทรวง กรม ต่าง ๆ ที่ยังไม่มีแผนกแนวทางการส่งเสริมความเสมอภาคหญิงชายให้เป็นกระแสหลักการพัฒนาเข้าไปในการดำเนินการและการจัดทำแผนดังกล่าวข้างต้น แม้ว่าสำนักงานกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว (สค.) กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ซึ่งเป็นหน่วยงานของรัฐที่มีหน้าที่โดยตรงในการดำเนินการเรื่องนี้จะได้สร้างกลไกในการดำเนินงาน คือ การกำหนดให้หน่วยงานราชการทุกกระทรวง ทบวง กรม ต้องแต่งตั้งผู้บริหารด้านการเสริมสร้างความเสมอภาคหญิงชาย (Chief Gender Equality Officer - CGEO) และจัดตั้งศูนย์ประสานงานด้านความเสมอภาคหญิงชาย (Gender Focal Point - GFP) ตลอดจนการกำหนดให้หน่วยงานราชการทุกแห่งต้องจัดทำแผนแม่บทด้านการส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย แต่ดูเหมือนว่าความก้าวหน้าของการส่งเสริมความเสมอภาคหญิงชายให้เป็นกระแสหลักพัฒนาก็ยังไม่เป็นที่ประจักษ์ ซึ่งจากผลของการศึกษาสรุปได้ ดังนี้

1. ในการนำแนวทางการส่งเสริมความเสมอภาคหญิงชายให้เป็นกระแสหลักการพัฒนา (Gender Mainstreaming) มาใช้ในการวางแผนและกำหนดนโยบายของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ผลการศึกษา พบว่า แม้กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจะมีการแต่งตั้งผู้บริหารด้านการเสริมสร้างบทบาทหญิงชาย (Chief Gender Equality Officer - CGEO) และจัดตั้งศูนย์ประสานงานด้านความเสมอภาคหญิงชาย (Gender Focal Point - GFP) รวมทั้งได้ดำเนินการจัดทำแผนแม่บทด้านการเสริมสร้างความเสมอภาคหญิงชาย พ.ศ. 2550-2554 ตามแนวทางของรัฐบาลซึ่งต้องการให้การดำเนินการดังกล่าวเป็นกลไกในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์การส่งเสริมความเสมอภาคหญิงชายให้เป็นกระแสหลักการพัฒนา (Gender Mainstreaming) แต่อย่างไรก็ตามจากการศึกษาพบว่า กลไกดังกล่าวไม่สามารถผลักดันให้กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

นำการส่งเสริมความเสมอภาคหญิงชายให้เป็นกระแสหลักการพัฒนา มาใช้ในการวางแผนและกำหนดนโยบายได้ด้วยสาเหตุดังต่อไปนี้

1.1 ผู้บริหารด้านการเสริมสร้างบทบาทหญิงชาย (Chief Gender Equality Officer - CGEO) ขาดความเอาใจใส่จริงใจในการที่จะนำเรื่องการส่งเสริมความเสมอภาคหญิงชายให้เป็นกระแสหลักการพัฒนา (Gender Mainstreaming) ลงสู่การปฏิบัติอย่างแท้จริง

จากข้อมูลการสัมภาษณ์ระดับลึกพบว่า ฝ่ายนโยบายไม่มีการประชุมและมอบหมายให้มีการดำเนินการในเรื่องนี้อย่างแท้จริง การแต่งตั้งผู้บริหารด้านการเสริมสร้างบทบาทหญิงชาย (Chief Gender Equality Officer - CGEO) และจัดตั้งศูนย์ประสานงานด้านความเสมอภาคหญิงชาย (Gender Focal Point - GFP) ก็ทำไปตามที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งคณะทำงานศูนย์ประสานงานด้านความเสมอภาคหญิงชายที่ได้รับการแต่งตั้งก็ไม่ทราบว่าตัวเองต้องทำอะไร บางคนก็ไม่ทราบด้วยซ้ำว่าผู้บริหารด้านการเสริมสร้างบทบาทหญิงชาย (CGEO) คือใคร การขาดความเอาใจใส่จริงใจสะท้อนออกใน 2 ประการ คือ การไม่มีคำสั่งที่เป็นลายลักษณ์อักษร และการไม่มีงบประมาณสำหรับดำเนินการในเรื่องนี้

1.2 คณะทำงานศูนย์ประสานงานด้านความเสมอภาคหญิงชาย (Gender Focal Point - GFP) ขาดความเข้าใจที่ถ่องแท้ ซึ่งเป็นผลจากการขาดความเอาใจใส่จาก นโยบายส่วนกลางและผู้บริหารด้านการเสริมสร้างบทบาทหญิงชาย (Chief Gender Equality Officer - CGEO) ทำให้ไม่สามารถดำเนินการอย่างเป็นระบบ ซึ่งจากแบบจำลองการพัฒนาการเสริมสร้างความเสมอภาคหญิงชายให้เป็นกระแสหลักของกรวิภา บุญชื่อ ซึ่งผู้ศึกษาได้ทบทวนวรรณกรรมไว้ในบทที่ 2 จะเห็นได้ว่าการเสริมสร้างศักยภาพ (Capacity Building) เจ้าหน้าที่ของกรมให้สามารถนำการส่งเสริมความเสมอภาคหญิงชายให้เป็นกระแสหลักการพัฒนาไปใช้ในการดำเนินงานได้เป็นเรื่องสำคัญมาก โดยเฉพาะความรู้ความเข้าใจ เรื่องความเสมอภาคทางเพศ (Gender Equality) เรื่องการวิเคราะห์บทบาทเพศ (Gender Analysis) และการเก็บข้อมูลแยกเพศ (Sex disaggregated data collection) ซึ่งทั้งหมดนี้กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานยังไม่ได้ดำเนินการ และไม่ได้อยู่ในแผนแม่บทด้านการเสริมสร้างความเสมอภาคหญิงชายของกรมแต่อย่างใด

1.3 ขาดทักษะในการจัดทำแผนแม่บทด้านการเสริมสร้างความเสมอภาคหญิงชาย ซึ่งเป็นผลมาจากการขาดความเอาใจใส่จริงใจ ส่งผลให้การจัดทำแผนแม่บทด้านการเสริมสร้างความเสมอภาคหญิงชายของกรมเป็นไปอย่างการขาดความรู้ ความเข้าใจที่แท้จริง จากการทบทวนวรรณกรรมของผู้ศึกษาในบทที่ 2 เห็นว่าแบบจำลองในการเสริมสร้างความเสมอภาคทางเพศให้เป็นกระแสหลักการพัฒนาของ กรวิภา บุญชื่อ ที่เสนอว่าการเสริมสร้างความเสมอภาคทางเพศให้เป็นกระแสหลักในระดับองค์กร จะต้องเริ่มต้นจากการเสริมสร้างศักยภาพเจ้าหน้าที่ในการ

เก็บข้อมูลแยกเพศ (Sex disaggregated data collection) และการวิเคราะห์บทบาทเพศ (Gender Analysis) ซึ่งจะทำให้กรมฯ สามารถวิเคราะห์ผลกระทบที่เกิดจากโครงการ นโยบายต่าง ๆ ของว่ามีผลกระทบต่อหญิงและชายแตกต่างกันหรือไม่อย่างไร ผลจากการวิเคราะห์ดังกล่าวจะทำให้ทราบถึงปัญหาและสถานการณ์ที่แท้จริงเพื่อนำไปใช้ กำหนดนโยบาย หรือวางแผนโครงการ กิจกรรมต่าง ๆ ได้ อย่างไรก็ตามหากพิจารณาตามแนวทางดังกล่าวข้างต้นแล้ว จะเห็นได้ว่ากรมฯ ไม่มีการจัดเก็บข้อมูลแยกเพศก่อนการจัดทำแผนฯ ประกอบกับคณะทำงานศูนย์ประสานงานด้านความเสมอภาคหญิงชายไม่มีความรู้และทักษะในการจัดทำแผนความเสมอภาคทางเพศ (Gender Planning) จึงส่งผลให้กรมฯ ขาดหลักคิดในการจัดทำแผนในการเสริมสร้างความเสมอภาคทางเพศ ดังนั้นจึงใช้วิธีการคัดลอกแผนจากสำนักงานข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) และเมื่อหน่วยงานภายนอก คือ สำนักงานกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว (สค.) ได้เสนอให้กำหนดกลุ่มผู้ใช้แรงงานซึ่งเป็นกลุ่มประชากรภายนอกองค์กรเป็นกลุ่มเป้าหมายหลักในการดำเนินงาน กรมฯ จึงรับมาปฏิบัติ ซึ่งส่งผลให้ไม่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การส่งเสริมความเสมอภาคหญิงชายให้เป็นกระแสหลัก การพัฒนาที่ต้องให้บุคลากรภายในของกรมฯ เข้มแข็งก่อน จึงจะไปส่งเสริมกลุ่มเป้าหมายซึ่งก็คือผู้ใช้แรงงานได้ ทำให้ยุทธศาสตร์การส่งเสริมความเสมอภาคหญิงชายให้เป็นกระแสหลักการพัฒนาของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานเปลี่ยนจากเป้าหมายข้าราชการในกรมไปเป็นผู้ใช้แรงงาน ทำให้เกิดความล้มเหลวในการปฏิบัติ

1.4 ช่องว่างความเข้าใจและการสื่อสารระหว่างผู้บริหารด้านการเสริมสร้างความเสมอภาคหญิงชาย (Chief Gender Equality Officer - CGEO) และผู้บริหารศูนย์ประสานงานด้านความเสมอภาคหญิงชาย (Gender Focal Point - GFP) จากการศึกษา พบว่า ผู้บริหารด้านการเสริมสร้างความเสมอภาคหญิงชาย (CGEO) และประธานคณะทำงานศูนย์ประสานงานด้านความเสมอภาคหญิงชายมีมุมมองในด้านนโยบายที่แตกต่างกัน โดยผู้บริหารด้านการเสริมสร้างความเสมอภาคหญิงชาย (CGEO) เห็นว่าการส่งเสริมความเสมอภาคหญิงชายให้เป็นกระแสหลักการพัฒนาเป็นภารกิจที่ต้องทำเนื่องจากได้รับการบัญญัติไว้ในกฎหมายรัฐธรรมนูญ โดยมีจุดเน้นการดำเนินการในด้านการบริหารงานบุคคลในองค์กร และการบริหารงานที่คำนึงถึงความเสมอภาคทางเพศ เช่น การตั้งคณะกรรมการต่าง ๆ ให้มีสัดส่วนชายหญิงเท่ากัน การแต่งตั้งเลื่อนระดับโดยไม่นำเรื่องเพศมาเป็นข้อจำกัด ในขณะที่ ประธานคณะทำงานศูนย์ประสานงานด้านความเสมอภาคหญิงชาย (GFP) ให้ความสำคัญกับการส่งเสริมความเสมอภาคแก่บุคคลภายนอกองค์กรซึ่งได้แก่ผู้ใช้แรงงาน ทั้งในด้านการให้ความรู้และการบังคับใช้กฎหมาย ส่วนผู้อำนวยการศูนย์ประสานงานด้านความเสมอภาคหญิงชาย ให้ความสำคัญกับการดำเนินการตามนโยบายของรัฐบาล (มติคณะรัฐมนตรี) และการดำเนินการให้เป็นไปตามกลไกที่ถูกกำหนดขึ้นมาจากฝ่ายบริหาร

เช่น การแต่งตั้งผู้บริหารด้านการส่งเสริมความเสมอภาคหญิงชาย การจัดตั้งศูนย์ประสานงานด้านความเสมอภาคหญิงชาย เป็นต้น ความเข้าใจที่ไม่ตรงกันดังกล่าวเป็นปัจจัยสำคัญประการหนึ่งที่จะส่งผลกระทบต่อความสำเร็จหรือล้มเหลวในการดำเนินการด้านการส่งเสริมความเสมอภาคหญิงชายให้เป็นกระแสหลักการพัฒนาในกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน และทำให้ผู้นำนโยบายไปปฏิบัติเกิดความไม่ชัดเจน ปัญหาสำคัญอีกประการหนึ่งของ การเกิดช่องว่างในการสื่อสารนโยบายระหว่างผู้บริหารระดับสูง กับผู้บริหารระดับรอง และระหว่างผู้บริหารกับผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งพบจากข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหารของกรมที่มีส่วนเกี่ยวข้องโดยตรงในการส่งเสริมความเสมอภาคหญิงชายให้เป็นกระแสหลักการพัฒนา ที่ชี้ให้เห็นว่าผู้บริหารต่างฝ่ายต่างคิดว่าเป็นเรื่องของอีกฝ่ายหนึ่ง โดยผู้บริหารระดับรองคือ ประธานคณะทำงานศูนย์ประสานงานด้านความเสมอภาคหญิงชาย และผู้อำนวยการศูนย์ประสานงานด้านความเสมอภาคหญิงชาย (GFP) คิดว่าเป็นเรื่องที่ผู้บริหารระดับสูงคือผู้บริหารด้านการเสริมสร้างความเสมอภาคหญิงชาย (CGEO) ต้องให้ความสำคัญ ขณะที่ผู้บริหารด้านการเสริมสร้างความเสมอภาคหญิงชาย (CGEO) คิดว่าตนเองให้ความสำคัญกับเรื่องดังกล่าวแล้ว และเห็นว่าเรื่องนี้เป็นหน้าที่ของผู้บริหารระดับรองที่จะต้องให้ความสำคัญ และเป็นผู้รับไปดำเนินการ นอกจากนี้ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์คณะทำงานฯ ที่มีความเห็นไปในทิศทางเดียวกันว่าผู้บริหารไม่ได้ให้ความสำคัญในเรื่องนี้ แสดงให้เห็นว่านโยบายของผู้บริหารระดับสูงไม่ได้ถูกสื่อสารไปยังผู้ปฏิบัติอย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้ในท้ายที่สุดไม่มีผู้รับไปดำเนินการให้เกิดผลอย่างเป็นรูปธรรม และทำให้การดำเนินการด้านการส่งเสริมความเสมอภาคหญิงชายให้เป็นกระแสหลักการพัฒนาของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานกลายเป็นการดำเนินการเพื่อให้เป็นไปตามกลไกที่ถูกกำหนดโดยฝ่ายบริหารเท่านั้น แต่ไม่ได้รับการนำมาใช้เพื่อให้เกิดประโยชน์กับองค์กรอย่างแท้จริง

1.5 ขาดการสนับสนุนด้านวิชาการจากสำนักงานกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว เนื่องจากสำนักงานกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว ไม่มีผู้เชี่ยวชาญอย่างแท้จริงในการเสริมสร้างศักยภาพให้แก่ข้าราชการของกรม วิทยากรที่ส่งมาฝึกอบรมก็ไม่สามารถสร้างความเข้าใจที่แท้จริงให้กับบุคลากรของกรมได้ ซึ่งในการสัมภาษณ์ระดับลึกคณะทำงานศูนย์ประสานงานด้านความเสมอภาคหญิงชาย ทำให้ทราบว่าในการจัดอบรมให้ความรู้ ความเข้าใจแก่ข้าราชการของกรมในเรื่องการส่งเสริมความเสมอภาคหญิงชายนั้น หลายครั้งที่กรมจะต้องเป็นผู้ดำเนินการหาวิทยากรมาอบรมเอง เนื่องจากสำนักงานกิจการสตรีและสถาบันครอบครัวไม่สามารถจัดหาวิทยากรให้ได้ นอกจากนี้วิทยากรของสำนักงานกิจการสตรีฯ ที่มาอบรมให้ความรู้แก่คณะทำงานฯ นั้น ก็ไม่สามารถให้ความกระจ่างได้ว่า จะนำแนวคิดเรื่องการส่งเสริมความเสมอภาคหญิงชายให้เป็นกระแสหลักการพัฒนาไปใช้กับการดำเนินงาน กิจกรรม โครงการ ต่าง ๆ ของกรมได้อย่างไร

ส่งผลให้กรมไม่สามารถจัดทำแผนงาน โครงการ กิจกรรมที่สามารถสะท้อนให้เห็นถึงความเสมอภาคหญิงชายได้ และทั้งทำให้ผู้เข้ารับการอบรมไม่สามารถส่งต่อความรู้ที่ได้รับให้กับผู้ปฏิบัติงานคนอื่นได้ เป็นสาเหตุสำคัญประการหนึ่งที่ทำให้ความเสมอภาคหญิงชายไม่สามารถกลายเป็นกระแสหลักในองค์กรได้

1.6 การขาดงบประมาณในการดำเนินการ งบประมาณในการดำเนินการเป็นสิ่งที่แสดงให้เห็นว่าหน่วยงานหรือองค์กรให้ความสำคัญต่อการดำเนินการในเรื่องนั้น ๆ นอกจากนี้ งบประมาณที่เพียงพอยังถือเป็นปัจจัยสำคัญต่อความสำเร็จในการดำเนินงาน การที่ไม่ได้มีการจัดสรรงบประมาณเฉพาะในด้านนี้ไว้ อาจจะทำให้ผู้ปฏิบัติเห็นว่าเรื่องที่จะดำเนินการไม่มีความสำคัญ ซึ่งการจัดสรรงบประมาณนั้นนอกจากหน่วยงานจะต้องเป็นผู้ริเริ่มจัดทำคำขอตั้งงบประมาณแล้ว ฝ่ายบริหารคือ รัฐบาลก็ต้องเห็นความสำคัญโดยตั้งวงเงินงบประมาณให้กับหน่วยงานที่จะดำเนินการในเรื่องนี้ด้วย

2. ผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานขาดความรู้ ความเข้าใจ ทักษะ และเจตคติที่เอื้อต่อการนำเรื่องการส่งเสริมความเสมอภาคหญิงชายให้เป็นกระแสหลักการพัฒนาสู่การปฏิบัติ ซึ่งผลจากการศึกษาพบว่า สมมติฐานข้อนี้มีความจริงบางส่วน สรุปลงได้ ดังนี้

2.1 ในด้านความรู้ ความเข้าใจ จากการสัมภาษณ์ระดับลึกผู้บริหารที่มีส่วนเกี่ยวข้องโดยตรงกับการส่งเสริมความเสมอภาคหญิงชายให้เป็นกระแสหลักการพัฒนาในกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ได้แก่ ผู้บริหารด้านการเสริมสร้างบทบาทหญิงชาย (Chief Gender Equality Officer - CGEO) ประธานคณะทำงานศูนย์ประสานงานด้านความเสมอภาคหญิงชาย และผู้อำนวยการศูนย์ประสานงานด้านความเสมอภาคหญิงชาย (Gender Focal Point - GFP) พบว่าผู้บริหารของกรมฯ มีวิสัยทัศน์และเอื้อต่อการดำเนินการส่งเสริมความเสมอภาคหญิงชายให้เป็นกระแสหลักการพัฒนาในกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานให้ประสบความสำเร็จ เพราะผู้บริหารต่างก็เห็นว่าการดำเนินงานในเรื่องนี้จะเป็นประโยชน์ต่อหน่วยงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในเรื่องของการบริหารงานบุคลากรภายในหน่วยงานทั้งในเรื่องของการพัฒนาศักยภาพ และการได้คนที่มีความรู้ ความสามารถที่แท้จริงมาปฏิบัติงานในตำแหน่งต่าง ๆ โดยไม่ยึดติดกับเพศว่าเป็นเพศใดซึ่งจะส่งผลให้เกิดประโยชน์ต่อกลุ่มผู้ใช้แรงงานอีกด้วย การศึกษายังพบว่าผู้บริหารฯ มีความรู้ ความเข้าใจ และการยอมรับในเรื่องของความเสมอภาคทางเพศ ในระดับที่ดี แต่มีข้อสังเกตคือผู้บริหารของกรมฯ มีมุมมองในด้านนโยบายการดำเนินการที่แตกต่างกัน โดยผู้บริหารระดับสูง (CGEO) ให้ความสำคัญกับการดำเนินการไปในด้านการบริหารงานบุคคล ด้วยการพิจารณาแต่งตั้ง โยกย้ายข้าราชการ รวมถึงการแต่งตั้งคณะกรรมการต่าง ๆ โดยไม่นำเพศมาเป็นเงื่อนไขในการพิจารณา ขณะที่ผู้บริหารระดับรองลงมาคือ ประธานคณะทำงานศูนย์ความเสมอ

ภาคหญิงชาย ให้ความสำคัญในการส่งเสริมความเสมอภาคให้แก่บุคลากรนอกองค์กรคือผู้ใช้งาน ในส่วนของผู้บริหารระดับปฏิบัติการคือ ผู้อำนวยการศูนย์ประสานงานด้านความเสมอภาคหญิงชายให้ความสำคัญกับการดำเนินการตามกลไกที่ถูกกำหนดขึ้นมาจากฝ่ายบริหาร ความแตกต่างในด้านนโยบายดังกล่าวสะท้อนให้เห็นว่า ผู้บริหารฯ ยังขาดความรู้ ความเข้าใจในเรื่องการดำเนินการส่งเสริมความเสมอภาคหญิงชายให้เป็นกระแสหลักการพัฒนาในลักษณะที่เป็นองค์รวม เพราะการดำเนินการในเรื่องนี้นั้น ทุกกิจกรรม ทุกโครงการจะต้องมีการคำนึงถึงบทบาทหญิงชาย ในการดำเนินการทุกขั้นตอนไม่ใช่ทำเฉพาะในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง และต้องเริ่มจากภายในองค์กรก่อนจึงขับเคลื่อนสู่กลุ่มเป้าหมายภายนอกองค์กร ส่งผลให้ไม่สามารถกำหนดนโยบายในลักษณะที่เป็นรูปธรรมได้

ในส่วนของคณะทำงานศูนย์ประสานงานด้านความเสมอภาคหญิงชาย (GFP) จากการศึกษาพบว่า คณะทำงานฯ มีความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมความเสมอภาคหญิงชายให้เป็นกระแสหลักการพัฒนา อย่างไรก็ตาม เมื่อพิจารณาในรายละเอียดจะพบว่าความรู้ที่มีนั้นส่วนใหญ่จะเป็นความรู้ในภาพกว้าง ๆ มากกว่าความรู้ในระดับลึก ที่สำคัญคือข้อมูลจากการศึกษาที่พบว่า มีคณะทำงานที่ไม่เคยได้รับการอบรมเรื่องการบูรณาการบทบาทหญิงชาย เป็นจำนวนถึง 7 คน และมีผู้ที่ไม่ทราบว่าใครคือ CGEO จำนวนถึง 7 คน ซึ่งเป็นจำนวนเกือบครึ่งของคณะทำงานฯ ทั้งหมดจำนวน 16 คน ข้อมูลดังกล่าวชี้ให้เห็นว่ากรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานขาดการเอาใจจริงเอาใจในการดำเนินการเรื่องนี้ เพราะคณะทำงานฯ เป็นกลไกสำคัญ ในการดำเนินการส่งเสริมความเสมอภาคหญิงชายให้เป็นกระแสหลักการพัฒนาของกรมเพราะเป็นผู้จัดทำแผนแม่บทด้านการเสริมสร้างความเสมอภาคหญิงชาย และจะต้องเป็นพี่เลี้ยงรวมทั้งให้คำปรึกษากับหน่วยงาน และเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานคนอื่น การที่คณะทำงานฯ ไม่ได้รับการเสริมสร้างความรู้ในเรื่องนี้จึงถือได้ว่าเป็นอุปสรรคสำคัญประการหนึ่งของการดำเนินการให้ประสบความสำเร็จ

สำหรับเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน จากการสำรวจข้อมูลส่วนบุคคลของเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานกลุ่มตัวอย่างจำนวน 100 คน พบว่าส่วนใหญ่ยังไม่เคยผ่านการอบรมเรื่องการบูรณาการบทบาทหญิงชายถึง ร้อยละ 86 และมีผู้ที่ไม่ทราบว่าใครคือ CGEO ของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานถึงร้อยละ 93 นอกจากนี้กลุ่มตัวอย่างจำนวนร้อยละ 81 ไม่ทราบว่ากรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน มีการจัดตั้งศูนย์ประสานงานด้านความเสมอภาคหญิงชาย แสดงว่าการรับรู้ในเรื่องการส่งเสริมความเสมอภาคหญิงชายให้เป็นกระแสหลักการพัฒนาของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานให้กับข้าราชการผู้ปฏิบัติงานยังเป็นไปอย่างไม่ทั่วถึง ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาว่าฝ่ายบริหารยังไม่ได้เอาใจจริงเอาใจกับเรื่องนี้เท่าที่ควร ในการวัดความรู้พบว่า ผู้ปฏิบัติงานที่เป็นกลุ่ม

ตัวอย่างไม่มีความรู้เกี่ยวกับการวิเคราะห์บทบาทหญิงชาย และความรู้เกี่ยวกับการส่งเสริมความเสมอภาคหญิงชายให้เป็นกระแสหลักการพัฒนา ซึ่งอาจเป็นผลมาจากการที่กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ยังไม่เคยได้รับการอบรมในเรื่องดังกล่าว อย่างไรก็ตาม การให้ความรู้ในเรื่องการวิเคราะห์ความเสมอภาคทางเพศ และความรู้เกี่ยวกับการส่งเสริมความเสมอภาคหญิงชายให้เป็นกระแสหลักการพัฒนาให้แก่ผู้ปฏิบัติงานเป็นสิ่งที่จำเป็นอย่างยิ่ง เพราะจะต้องนำนโยบายที่ได้รับไปแปลงสู่การปฏิบัติหากไม่มีความรู้ความเข้าใจก็จะดำเนินการไม่ได้ นอกจากนี้ยังจำเป็นที่จะต้องอาศัยผู้ที่มีความเชี่ยวชาญ และประสบการณ์จึงจะทำให้การอบรมเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ จากการศึกษาพบว่าผู้ปฏิบัติงานที่เป็นกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ไม่เคยได้รับการอบรมที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมความเสมอภาคหญิงชายให้เป็นกระแสหลักการพัฒนา ส่งผลให้ผู้ปฏิบัติงานที่เป็นกลุ่มตัวอย่างไม่มีความรู้เกี่ยวกับการวิเคราะห์บทบาทหญิงชาย และความรู้เกี่ยวกับการส่งเสริมความเสมอภาคหญิงชายให้เป็นกระแสหลักการพัฒนา ที่สำคัญจากการศึกษายังพบว่าผู้ปฏิบัติงานที่เป็นกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ ไม่ทราบถึงการดำเนินการต่าง ๆ ในการส่งเสริมความเสมอภาคหญิงชายให้เป็นกระแสหลักการพัฒนาของกรมฯ แสดงให้เห็นว่าไม่ได้มีการประชาสัมพันธ์การดำเนินการให้ข้าราชการและเจ้าหน้าที่รับทราบ

2.2 ในด้านทักษะที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมความเสมอภาคหญิงชายให้เป็นกระแสหลักการพัฒนา จากการศึกษาพบว่า คณะทำงานศูนย์ประสานงานด้านความเสมอภาคหญิงชาย (GFP) ยังขาดทักษะที่สำคัญบางประการ คือ ทักษะในการวิเคราะห์บทบาทเพศขณะเดียวกันก็ยังไม่มีความรู้ในการเก็บข้อมูลแยกเพศเท่าที่ควร ในส่วนของผู้ปฏิบัติงานพบว่าผู้ปฏิบัติงานที่เป็นกลุ่มตัวอย่างไม่มีทักษะในการวิเคราะห์บทบาททางเพศ และทักษะในการบูรณาการความเสมอภาคทางเพศในกระบวนการวางแผนและโครงการ รวมทั้งยังขาดความเข้าใจอย่างแท้จริงในการเก็บข้อมูลแยกเพศนั้น

2.3 ในด้านเจตคติจากการศึกษาพบว่าผู้บริหาร คณะทำงานศูนย์ประสานงานด้านความเสมอภาคหญิงชาย และผู้ปฏิบัติงาน มีเจตคติที่ดี เห็นถึงประโยชน์ของการนำเรื่องการส่งเสริมความเสมอภาคหญิงชายมาใช้ในการดำเนินงานของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน โดยเฉพาะในส่วนของคณะทำงานฯ และผู้ปฏิบัติงานนั้นพบว่ามีความตั้งใจที่จะดำเนินการในเรื่องนี้ ซึ่งเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องต่อการส่งเสริมความเสมอภาคหญิงชายให้เป็นกระแสหลักการพัฒนาในกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

2.4 ในการพิจารณาปัจจัยด้านความแตกต่างทางเพศว่ามีผลต่อความรู้ ความเข้าใจเจตคติ และทักษะในการส่งเสริมความเสมอภาคหญิงชายให้เป็นกระแสหลักการพัฒนาของผู้ปฏิบัติงานที่เป็นกลุ่มตัวอย่างนั้น การศึกษาพบว่าในด้านความรู้ และทักษะนั้นกลุ่มตัวอย่างที่

เป็นเพศหญิงและชายมีความรู้และทักษะที่ไม่แตกต่างกัน แสดงให้เห็นว่าความแตกต่างระหว่างเพศไม่ได้มีผลต่อความรู้ ความเข้าใจและทักษะที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมความเสมอภาคหญิงชาย ให้เป็นกระแสหลักการพัฒนา อย่างไรก็ตามการศึกษาพบว่าในด้านเจตคติผู้ปฏิบัติงานเพศหญิงและเพศชายมีเจตคติที่ค่อนข้างจะแตกต่างกันโดยเพศหญิงมีเจตคติที่เอื้อต่อการเสริมสร้างความเสมอภาคหญิงชายให้เป็นกระแสหลักการพัฒนามากกว่า ซึ่งอาจเป็นไปได้ว่าการดำเนินการส่งเสริมความเสมอภาคหญิงชายมีผลกระทบกับเพศหญิงโดยตรง เพราะเป็นการเสริมอำนาจให้กับเพศหญิง ประกอบกับกระบวนการขัดเกลาทางสังคมที่อาจทำให้เพศชายมองไม่เห็นความสำคัญของการดำเนินการในเรื่องนี้เท่ากับเพศหญิง อีกประการหนึ่งก็คือในปัจจุบันได้มีการเคลื่อนไหวเกี่ยวกับสิทธิสตรีในด้านต่าง ๆ เพิ่มมากขึ้น เช่น การศึกษา การประกอบอาชีพ รวมทั้งการปรับปรุงแก้ไขกฎหมายต่าง ๆ ซึ่งอาจส่งผลให้เพศชายรู้สึกว่าการส่งเสริมความเสมอภาคหญิงชายได้เปรียบกับเพศชายแล้ว อย่างไรก็ตามการศึกษายังพบว่าผู้ปฏิบัติงานทั้งหญิงและชายมีเจตคติที่เอื้อต่อการดำเนินการในเรื่องนี้ให้ประสบความสำเร็จ แต่ถ้าสามารถเสริมสร้างเจตคติที่ถูกต้องให้กับผู้ปฏิบัติงานเพศชายเพิ่มมากขึ้นย่อมส่งผลให้การดำเนินการส่งเสริมความเสมอภาคหญิงชายให้เป็นกระแสหลักการพัฒนา ในกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น

ดังนั้น หากพิจารณาในภาพรวมแล้วจะเห็นได้ว่าการขาดความมุ่งมั่นตั้งใจในการนำแนวทางการส่งเสริมความเสมอภาคหญิงชายลงสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม เป็นปัจจัยสำคัญ และส่งผลต่อปัจจัยด้านอื่น ๆ ที่มีผลสำคัญต่อความสำเร็จและความล้มเหลวในการนำนโยบายในเรื่องนี้ไปสู่การปฏิบัติ เช่น ทำให้นโยบายและวัตถุประสงค์ของการดำเนินการขาดความชัดเจน ส่งผลให้ผู้ปฏิบัติงานไม่สามารถดำเนินการในเรื่องนี้ได้เป็นอย่างดี ยังไม่มีการสนับสนุนในด้านทรัพยากรอย่างเต็มที่ เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานยังไม่ได้รับการอบรมเสริมสร้างความรู้ และทักษะเป็นจำนวนมาก ขาดงบประมาณที่จะใช้ในการดำเนินการในเรื่องนี้โดยตรง กิจกรรมที่ใช้ในการดำเนินการยังไม่สามารถเชื่อมโยงกับนโยบายและวัตถุประสงค์ของการดำเนินงานได้อย่างแท้จริง เป็นต้น สิ่งต่าง ๆ เหล่านี้จึงทำให้การดำเนินการส่งเสริมความเสมอภาคหญิงชายให้เป็นกระแสหลักการพัฒนาในกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานไม่ประสบผลสำเร็จเท่าที่ควร

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะต่อกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

1. การนำแนวทางการส่งเสริมความเสมอภาคหญิงชายให้เป็นกระแสหลักการพัฒนา (Gender Mainstreaming) มาใช้ในการวางแผนและกำหนดนโยบายของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

1.1 ผู้บริหารสูงสุดต้องให้ความสนใจอย่างจริงจัง และมีความมุ่งมั่นตั้งใจในการดำเนินการส่งเสริมความเสมอภาคหญิงชายให้เป็นกระแสหลักการพัฒนา ซึ่งอาจดำเนินการได้โดยการกำหนดนโยบายในการดำเนินการที่เป็นลายลักษณ์อักษร และลงนามการประกาศใช้นโยบายโดยผู้บริหารสูงสุด ทั้งนี้ข้อความที่ใช้ในการสื่อสารนโยบายดังกล่าวจะต้องสามารถสื่อได้อย่างชัดเจนว่าหน่วยงานมีความมุ่งมั่นตั้งใจในการดำเนินการในเรื่องดังกล่าว

1.2 กำหนดให้มีการประชุมผู้บริหารระดับสูงและผู้เกี่ยวข้องเพื่อร่วมกันพิจารณาการดำเนินการในการส่งเสริมความเสมอภาคหญิงชายให้เป็นกระแสหลักการพัฒนา การแก้ไขปรับปรุงนโยบายและแผนปฏิบัติการ รวมทั้งทบทวนความก้าวหน้าในการดำเนินการตามนโยบายและแผนงานต่าง ๆ ด้วย ทั้งนี้จะต้องระบุระยะเวลาในการประชุมแต่ละครั้งให้มีความชัดเจน เช่น ทุก 2 เดือน หรือ 3 เดือน เป็นต้น

1.3 สร้างกลไกในการขับเคลื่อน ได้แก่ การกำหนดให้การดำเนินการส่งเสริมความเสมอภาคหญิงชายให้เป็นกระแสหลักการพัฒนาเป็นตัวชี้วัดประการหนึ่งในการดำเนินการของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน การกำหนดมาตรการที่ช่วยส่งเสริมให้เกิดความร่วมมือในการดำเนินการ เช่น การนำผลงานที่สำเร็จตามเป้าหมายมาพิจารณาประกอบการให้ความดีความชอบหรือการประกาศเกียรติคุณ

1.4 ใช้กลไกของคณะทำงานศูนย์ประสานงานด้านความเสมอภาคหญิงชาย และศูนย์ประสานความเสมอภาคหญิงชายในการดำเนินการอย่างเต็มที่ทั้งในฐานะที่ปรึกษาของหน่วยงานที่จะต้องนำไปปฏิบัติ และการกำกับดูแลการดำเนินงานให้สอดคล้องและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน

1.5 ควรจะต้องมีการทบทวนการจัดทำแผนแม่บทด้านการส่งเสริมบทบาทหญิงชายของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน โดยนำองค์ความรู้ในเรื่องบทบาทหญิงชายเข้ามาผนวกไว้ในการดำเนินการจัดทำแผนทุกขั้นตอนตั้งแต่การเก็บข้อมูลแยกเพศ การวิเคราะห์ที่ต้องดูผลกระทบที่ต่างหรือไม่แตกต่างของโครงการ/นโยบายต่อหญิงและชาย การวางแผน การนำแผน

นโยบายไปสู่การปฏิบัติ การติดตามผล และการแลกเปลี่ยนบทเรียน เพื่อปรับปรุงกระบวนการวิธีการ

1.6 ใช้ยุทธวิธีการสื่อสารประชาสัมพันธ์มาช่วยในการดำเนินการสื่อสารนโยบายมีประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น ทั้งนี้การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพจะช่วยให้นโยบายของผู้บริหารได้รับการแปลงไปสู่การปฏิบัติอย่างถูกต้อง ทำให้ผู้บริหารระดับรอง หรือผู้ปฏิบัติงานทราบถึงแนวนโยบายในการดำเนินการอย่างชัดเจนและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน ซึ่งมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติ รวมไปถึงการวางแผนและการกำหนดกลยุทธ์ การที่จะทำให้การสื่อสารนโยบายมีความชัดเจนนั้นอาจจะจัดทำได้ในหลายรูปแบบ อาทิ การประชุมชี้แจงในแต่ละระดับ เช่นการประชุมชี้แจงผู้บริหารระดับสูง การประชุมชี้แจงผู้บริหารระดับปฏิบัติการ การประชุมชี้แจงผู้ปฏิบัติงาน การดำเนินการประชาสัมพันธ์ภายในในทุกรูปแบบ เช่น การกำหนดให้เป็นส่วนหนึ่งของการดำเนินการในเรื่องการบริหารจัดการความรู้ (Knowledge Management-KM) การจัดนิทรรศการให้ความรู้ การประชาสัมพันธ์ผ่านเสียงตามสาย เป็นต้นทั้งนี้การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพที่สุดควรเป็นการสื่อสารแบบสองทาง คือจากระดับนโยบายสู่ระดับปฏิบัติ และจากระดับปฏิบัติสู่ระดับนโยบาย เพื่อให้สามารถตรวจสอบ และติดตามผลการดำเนินการว่าเป็นไปตามแนวทางที่กำหนดไว้หรือไม่ มีปัญหาอะไรที่จะส่งผลกระทบต่อความสำเร็จในการดำเนินงาน จึงควรจัดทำช่องทางในการสื่อสารจากผู้ปฏิบัติงานในการดำเนินการในเรื่องนี้อย่างเป็นทางการ เช่น การจัดทำรายงานผลการดำเนินการ และรูปแบบที่ไม่เป็นทางการ เช่น มีกล่องรับความคิดเห็น หรือมีเวทีให้แสดงความคิดเห็นได้อย่างอิสระ และเมื่อผู้บริหารจะได้ทราบถึงปัญหาอุปสรรคที่เกิดขึ้นแล้วจะต้องรีบดำเนินการวิเคราะห์สาเหตุและกำหนดแนวทางการแก้ไข เพื่อแสดงให้เห็นถึงความเอาใจจริงเอาใจในการดำเนินการให้ผู้เกี่ยวข้องได้รับทราบ

1.7 เนื่องจากการดำเนินการส่งเสริมความเสมอภาคหญิงชายให้เป็นกระแสหลัก การพัฒนายังเป็นเรื่องที่ค่อนข้างใหม่และเป็นเรื่องที่น่าสนใจ ประกอบกับกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานยังไม่มีผู้ที่มีความเชี่ยวชาญด้านนี้โดยตรง ดังนั้นในระยะเริ่มต้นควรจะต้องมีที่ปรึกษาที่เป็นผู้เชี่ยวชาญมาให้ความรู้ทั้งในเชิงวิชาการและแนวทางการปฏิบัติ เพื่อให้การดำเนินการเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ เกิดความยั่งยืนและสามารถถ่ายทอดองค์ความรู้ไปสู่ภาคส่วนอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องได้อย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

1.8 จัดทำคำขอของงบประมาณเพื่อใช้ในการดำเนินการในการส่งเสริมความเสมอภาคหญิงชายให้เป็นกระแสหลักการพัฒนาโดยตรง

2. การเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจให้กับผู้บริหาร และผู้ปฏิบัติ และการพัฒนาศักยภาพในการดำเนินการส่งเสริมความเสมอภาคหญิงชายให้เป็นกระแสหลักการพัฒนาให้แก่ผู้บริหาร คณะทำงานศูนย์ประสานงานด้านความเสมอภาคหญิงชาย และเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน

2.1 จัดทำแผนเพื่อพัฒนาความรู้และศักยภาพในการดำเนินการ รวมทั้งเสริมสร้างเจตคติ อย่างเป็นระบบ เช่น

ระยะที่ 1 เสริมสร้างความรู้ และพัฒนาศักยภาพแก่คณะทำงานศูนย์ประสานงานด้านความเสมอภาคหญิงชาย รวมทั้งพัฒนาทักษะที่จำเป็นในการดำเนินการในเรื่องนี้ เช่น ทักษะในการเก็บข้อมูลแยกเพศ ทักษะในการวิเคราะห์บทบาทหญิงชาย เป็นต้น ด้วยการจัดอบรมแบบเข้มข้นจนจนความตระหนักและเห็นความสำคัญในการดำเนินการเรื่องนี้และสามารถนำมาใช้ในการจัดทำแผนแม่บทด้านการเสริมสร้างเสมอภาคหญิงชาย รวมทั้งเป็นผู้ให้คำแนะนำกับผู้ปฏิบัติงานอื่นได้

ระยะที่ 2 ในการอบรมให้ความรู้แก่ข้าราชการผู้ปฏิบัติงานโดยเริ่มจากข้าราชการในส่วนกลาง และขยายไปยังข้าราชการในส่วนภูมิภาค การอบรมให้ความรู้ดำเนินการควบคู่พร้อมกับการพัฒนาศักยภาพที่จำเป็นต่อการดำเนินงาน เช่น ทักษะในการเก็บข้อมูลแยกเพศ ทักษะในการวิเคราะห์บทบาทเพศ ทั้งนี้ในการอบรมให้ความรู้จะต้องกำหนดเป้าหมายให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้ ความเข้าใจในระดับที่เห็นความสำคัญและประโยชน์ของการดำเนินการในเรื่องนี้

ระยะที่ 3 จัดจ้างคณะที่ปรึกษาหรือผู้เชี่ยวชาญที่มีความรู้และประสบการณ์โดยตรงมาช่วยในการให้คำปรึกษาแนะนำและเป็นพี่เลี้ยงในการดำเนินการส่งเสริมความเสมอภาคหญิงชายให้เป็นกระแสหลักการพัฒนาของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

2.2 มีการวัดผลความรู้ เจตคติ และทักษะ จากการอบรมหรือการพัฒนาศักยภาพในรูปแบบต่าง ๆ เช่น การจัดทำแบบทดสอบความรู้ก่อนและหลังการอบรมการสัมภาษณ์ผู้เข้ารับการอบรม

2.3 ติดตามผลการเปลี่ยนแปลง พฤติกรรมหรือผลงานต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นหลังการอบรมหรือการพัฒนา โดยการสอบถาม การสังเกตการณ์หรือการทดสอบ

2.4 มีการประเมินผลหลักสูตร วิธีการ และอื่น ๆ เกี่ยวกับการอบรมหรือการพัฒนาในรูปแบบต่าง ๆ โดยประเมินผลจากผู้เข้ารับการอบรม การพิจารณาโดยผู้เชี่ยวชาญเพื่อนำข้อมูลที่ได้รับมาใช้ในการพัฒนา ปรับปรุง การอบรมให้มีประสิทธิภาพต่อไป

2.5 สนับสนุนข้าราชการเจ้าหน้าที่ที่มีความสนใจในประเด็นเรื่องบทบาทหญิงชายได้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น ด้วยการให้ทุนการศึกษาทั้งหมดหรือบางส่วน

ข้อเสนอแนะต่อรัฐบาลและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

1. จากการศึกษาพบว่าการส่งเสริมความเสมอภาคหญิงชายให้เป็นกระแสหลักการพัฒนา ยังไม่มีความก้าวหน้าเท่าที่ควร เนื่องจากมีสถานการณ์เป็นงานฝากทำให้หน่วยงานต่าง ๆ ไม่เอาใจจริงเอาใจเพราะทุกหน่วยงานจะต้องทำงานหลักของตนเองก่อน ความจริงแล้วถ้าหน่วยงานมีความเข้าใจก็สามารถทำคู่ไปกับงานหลักได้ ดังนั้น จึงเสนอว่าควรกำหนดให้การส่งเสริมความเสมอภาคหญิงชายให้เป็นกระแสหลักการพัฒนา เป็นวาระแห่งชาติ เพื่อให้ทุกหน่วยงานที่เกี่ยวข้องนำไปปฏิบัติอย่างจริงจัง และเกิดการประสานความร่วมมือในการดำเนินการ ซึ่งรัฐบาลจะต้องมีการจัดสรรงบประมาณในการดำเนินการให้กับทุกหน่วยงานเพื่อใช้ในการดำเนินการในเรื่องนี้ ด้วยมาตรการเสริมสร้างความรู้ให้กับภาคประชาชน เพื่อเตรียมความพร้อมผ่านสื่อต่างของทางภาครัฐ เพื่อให้เห็นความสำคัญตระหนักถึงบทบาทหน้าที่ในการดำเนินการในเรื่องนี้

2. ควรมีการจัดตั้งกลไกในการส่งเสริมความเสมอภาคหญิงชายให้เป็นกระแสหลักการพัฒนาในระดับชาติ เช่น การบัญญัติกฎหมาย หรือข้อกำหนดต่าง ๆ ซึ่งจะเห็นได้ว่าการสร้างความเสมอภาคระหว่างเพศนั้น กลไกด้านกฎหมายเป็นสิ่งสำคัญต่อการพัฒนาในเรื่องนี้ เช่น การที่รัฐธรรมนูญกำหนดเรื่องความเสมอภาคหญิงชายไว้เป็นผลให้การบัญญัติกฎหมายอื่น ๆ ต้องนำเรื่องนี้มาบรรจุไว้ด้วย และยังส่งผลให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องต้องมีการดำเนินการเพื่อให้เป็นไปตามกฎหมาย รวมทั้งประชาชนก็ต้องปฏิบัติตามกฎหมาย

3. ทบทวนผลการดำเนินการส่งเสริมความเสมอภาคหญิงชายให้เป็นกระแสหลักการพัฒนาในหน่วยงานต่าง ๆ ที่ได้มีการดำเนินการไปแล้ว เพื่อหาแนวทางปรับปรุง พัฒนาการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป

ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

1. ควรมีประเมินโครงการกิจกรรมต่าง ๆ ของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานที่ผ่านมาว่ามีผลกระทบต่อผู้หญิงและผู้ชายอย่างไร โครงการดังกล่าวมีส่วนในการเสริมสร้างเสมอภาคหญิงชายหรือไม่ และจะสามารถปรับปรุงแก้ไขได้อย่างไรสำหรับโครงการในอนาคต

2. ควรมีการสำรวจระดับความรู้ ความเข้าใจ เจตคติ และทักษะของเจ้าหน้าที่ของกรม เพื่อจะได้กำหนดแนวทางในการให้ความรู้ได้อย่างถูกต้อง เนื่องจากการดำเนินการในเรื่องนี้เป็นเรื่องของทุกคนในองค์กรที่จะต้องมีความตระหนักและเห็นประโยชน์ร่วมกัน

3. ควรมีการสร้างแบบสอบถามที่จะใช้ในการสำรวจระดับความรู้ ความเข้าใจ เจตคติ และทักษะของเจ้าหน้าที่ที่สามารถสะท้อนประเด็นเหล่านี้ได้อย่างแท้จริง ซึ่งต้องอาศัยผู้ที่มีความรู้ ความเข้าใจ และประสบการณ์ในเรื่องยุทธศาสตร์การส่งเสริมความเสมอภาคหญิงชายให้เป็น กระแสหลักการพัฒนาอย่างแท้จริง มาเป็นผู้พิจารณาการสร้างข้อคำถาม แล้วนำข้อคำถามเหล่านั้นไปใช้ทดลองสอบถามกับกลุ่มประชากร แล้วจึงนำคำตอบที่ได้มาวิเคราะห์ว่าข้อคำถามต่าง ๆ มีความชัดเจนและสามารถสะท้อนถึงสิ่งที่ผู้ศึกษาต้องการทราบได้หรือไม่ ซึ่งการดำเนินการดังกล่าวต้องใช้เวลาและงบประมาณค่อนข้างมาก เพื่อให้ได้ต้นแบบของคำถามที่จะสามารถนำไปใช้สำหรับการดำเนินการในเรื่องดังกล่าวของกระทรวง ทบวง กรม ต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้สามารถประเมินผลการดำเนินการได้อย่างแท้จริง

4. ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบการดำเนินงานส่งเสริมความเสมอภาคหญิงชายให้เป็นกระแสหลักการพัฒนาของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กับหน่วยงานอื่นที่สังกัดกระทรวงแรงงานเพื่อศึกษาถึงความสอดคล้อง เชื่อมโยงของนโยบายและการดำเนินการส่งเสริมความเสมอภาคหญิงชายให้เป็นกระแสหลักการ ซึ่งหากมีความเชื่อมโยง สอดคล้อง และเป็นไปในแนวทางเดียวกัน ก็จะมีผลต่อการดำเนินการในเรื่องดังกล่าวให้ก้าวหน้าได้อย่างรวดเร็วและกว้างขวางมากขึ้น เพราะหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงานมีกลุ่มเป้าหมายในการดำเนินการเป็นกลุ่มเดียวกัน และสามารถใช้ฐานข้อมูลเดียวกันในการดำเนินได้ ซึ่งเมื่อสามารถผลักดันการดำเนินการในเรื่องนี้ให้เกิดความเข้มแข็งในแต่ละหน่วยงาน และสามารถประสานเชื่อมโยงแนวทางการดำเนินการร่วมกันได้แล้ว ก็จะเป็นพลังในการส่งเสริมความเสมอภาคหญิงชายให้เป็นกระแสหลักในกลุ่มผู้ใช้แรงงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล