



รายงานการศึกษา

การประเมินคุณภาพและส่งเสริมคุณภาพหน่วยงานภาครัฐ
ที่ดำเนินการส่งเสริมความเสมอภาคหญิงชายดีเด่น:
ศึกษากรณีตัวอย่างที่ดีในการดำเนินงานของศูนย์ประสานงาน
ด้านความเสมอภาคระหว่างหญิงชายในหน่วยงานภาครัฐ

สำนักงานกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว
กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์



ที่ปรึกษา

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศิริพร แยมนิล

คณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล

รายงานการศึกษา

เรื่อง

การประเมินคุณภาพและส่งเสริมคุณภาพหน่วยงานภาครัฐ
ที่ดำเนินการส่งเสริมความเสมอภาคหญิงชายดีเด่น:
ศึกษากรณีตัวอย่างที่ดีในการดำเนินงานของศูนย์ประสานงาน
ด้านความเสมอภาคระหว่างหญิงชายในหน่วยงานภาครัฐ

โดย

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศิริพร แยมนิล

อาจารย์ธำนิษฐ์ อุดม

นางสาวชอุษา ศรีบุญเรือง

รายงานการวิจัยนี้ได้รับทุนสนับสนุนจาก
สำนักงานกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว

บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยเรื่อง “การประเมินคุณภาพและส่งเสริมคุณภาพหน่วยงานภาครัฐที่ดำเนินการส่งเสริมความเสมอภาคหญิงชายดีเด่น : ศึกษากรณีตัวอย่างที่ดีในการดำเนินงานของศูนย์ประสานงาน ด้านความเสมอภาคระหว่างหญิงชายในหน่วยงานภาครัฐ” เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ มีวัตถุประสงค์ ๑) เพื่อศึกษาและวิเคราะห์ตัวอย่างที่ดี (Best Practices) ของศูนย์ประสานงาน ด้านความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย ๒) เพื่อศึกษาโครงสร้างและแนวทางการดำเนินงานของศูนย์ประสานงานด้านความเสมอภาคระหว่างหญิงชายที่มีประสิทธิภาพ และ ๓) เพื่อพัฒนากลยุทธ์แนวทางการส่งเสริมและสนับสนุนการดำเนินงานของศูนย์ประสานงานด้านความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย กลุ่มตัวอย่างที่ใช้เป็นกรณีศึกษา ได้แก่ ศูนย์ประสานงานด้านความเสมอภาคระหว่างหญิงชายที่ได้รับรางวัลหน่วยงานภาครัฐดีเด่นด้านการส่งเสริมความเสมอภาคหญิงชาย ตั้งแต่ปี ๒๕๔๘-๒๕๕๒ จำนวน ๕ ศูนย์ วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล ใช้วิธีการสัมภาษณ์ผู้บริหารด้านการเสริมสร้างบทบาทหญิงชาย (CGEOs) หัวหน้าศูนย์/เจ้าหน้าที่ศูนย์ประสานงานด้านความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย และผู้รับบริการ/หรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย จากการดำเนินงานของศูนย์ประสานงานด้านความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย ตลอดจนผู้บริหาร และเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบงานศูนย์ประสานงานด้านความเสมอภาคระหว่างหญิงชายของสำนักงานกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว จำนวนทั้งสิ้น ๗๘ คน

ผลการศึกษาพบว่า

รูปแบบโครงสร้างของศูนย์ประสานงานฯ ในส่วนราชการ สามารถแบ่งได้ ๒ รูปแบบ

๑. รูปแบบการจัดตั้งศูนย์ประสานงานด้านความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย ที่เป็นไปตามสาระสำคัญของหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๐๗๐๘/ ว ๓ ลงวันที่ ๑๑ เมษายน ๒๕๔๕

๒. รูปแบบการจัดตั้งศูนย์ประสานงานด้านความเสมอภาคระหว่างหญิงชายที่มีการประยุกต์ให้มีความเหมาะสมกับองค์กร แบ่งได้เป็น ๒ ประเภท คือ

๒.๑ มีการมอบหมายศูนย์ประสานงานฯ เครือข่าย และ/หรือในส่วนภูมิภาคเพิ่มเติม

๒.๒ มีการมอบหมายศูนย์ประสานงานด้านความเสมอภาคระหว่างหญิงชายตามหน่วยงานที่มีหน้าที่รับผิดชอบด้านความเสมอภาคหรือด้านสตรีอยู่ก่อนแล้ว

ผู้ดำเนินการขับเคลื่อนงานด้านการส่งเสริมความเสมอภาคหญิงชายในส่วนราชการ มี ๔ แบบ คือ

๑. ขับเคลื่อนโดยงานการเจ้าหน้าที่

๒. ขับเคลื่อนโดยกลุ่มงานแผนงาน

๓. ขับเคลื่อนโดยหน่วยงานที่รับผิดชอบด้านความเสมอภาคหญิงชาย ซึ่งเป็นภารกิจหนึ่งของส่วนงานอยู่แล้ว

๔. ขับเคลื่อนโดยทีมแกนนำ/ คณะกรรมการที่เข้มแข็งและมีความสนใจ

ปัจจัยบวกและปัจจัยลบที่มีผลต่อการดำเนินงานของศูนย์ประสานฯ แบ่งเป็น ๒ ปัจจัย ดังนี้

๑. ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวบุคคล ประกอบด้วย ๑) ผู้บริหารด้านการเสริมสร้างบทบาทหญิงชาย (CGEOs) ๒) คณะกรรมการกำกับดูแลงานด้านความเสมอภาคหญิงชาย ๓) หัวหน้าศูนย์ประสานงานด้านความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย (GFPS) ๔) ข้าราชการในหน่วยงาน

๒. ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับระบบหรือสิ่งแวดล้อม ประกอบด้วย ๑) บริบทของส่วนราชการ (Context) ๒) วัฒนธรรมองค์กร (Culture) ๓) ระบบการดำเนินงาน (System)

โครงสร้างและแนวทางในการดำเนินงานของศูนย์ประสานงานด้านความเสมอภาคหญิงชายที่มีประสิทธิภาพ ควรคำนึงถึงสิ่งต่อไปนี้

๑. การมอบหมายหน่วยงานที่รับผิดชอบ ควรมอบหมายให้หน่วยงานที่สามารถมองเห็นการดำเนินงานในภาพรวมของส่วนราชการและมีความสามารถในการผลักดันและบูรณาการงานด้านความเสมอภาคหญิงชายในภารกิจของส่วนงานได้

๒. ในการพิจารณามอบหมายผู้รับผิดชอบการดำเนินงานของส่วนราชการ ไม่ว่าจะเป็น CGEOs คณะกรรมการกำกับดูแล หรือเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบ ควรจะต้องพิจารณาถึงความรู้ ความเข้าใจและบุคลิกภาพของผู้ที่จะมารับผิดชอบงานด้านนี้ นอกเหนือไปจากตำแหน่งและหน่วยงานที่สังกัดที่รับผิดชอบ

๓. การกำหนดแนวทางการดำเนินงาน ควรให้การดำเนินงานด้านนี้ผสมผสานเข้าไปในงาน/โครงการตามปกติที่ส่วนราชการดำเนินการอยู่แล้ว โดยเพิ่มประเด็นการพิจารณาเรื่องความเสมอภาค แทนที่จะจัดทำเป็นโครงการใหม่ เพื่อหลีกเลี่ยงข้อจำกัดด้านงบประมาณ

ข้อเสนอแนะในทางปฏิบัติแก่สำนักงานกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว

๑) การสร้างองค์ความรู้ ควรมีการสร้างองค์ความรู้เกี่ยวกับความเสมอภาคระหว่างหญิงชายในหลายระดับ ตั้งแต่ระดับพื้นฐานจนถึงระดับความเชี่ยวชาญ เพื่อให้ความรู้กับบุคคลใน

ระดับต่างๆ เช่น ผู้บริหาร ผู้ปฏิบัติงานหลัก เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานทั่วไปขององค์กร หรือการสร้างความรู้ให้กับผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงานซึ่งทำหน้าที่หลักในการส่งเสริมความเสมอภาค เช่น สำนักงานกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว สำนักส่งเสริมความเสมอภาคหญิงชาย ดังนั้นความรู้ในกลุ่มผู้ปฏิบัติงานที่หลากหลายจึงไม่จำเป็นต้องเหมือนกัน และรู้ในระดับเท่ากัน ขึ้นอยู่กับบทบาทและภาระหน้าที่ รวมถึงวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายในการดำเนินงาน แต่การสร้างความรู้ นั้นต้องกระทำอย่างต่อเนื่อง สม่ำเสมอ และมีการสร้างความรู้ใหม่ๆ อยู่ตลอดเวลา

๒) ความชัดเจนของนโยบาย สำนักงานกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว ควรมีนโยบายหรือเป้าหมายกับการดำเนินงานส่งเสริมความเสมอภาคในหน่วยงานภาครัฐที่ชัดเจน มีพันธกิจ เป้าหมาย ยุทธศาสตร์ ที่เป็นทั้งนามธรรมและรูปธรรมซึ่งจะส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงความไม่เสมอภาคระหว่างหญิงชายในสังคมไทยทั้งระยะยาวและระยะสั้น

๓) บทบาทการเป็นพี่เลี้ยง/ที่ปรึกษา/ผู้เชี่ยวชาญ สำนักส่งเสริมความเสมอภาคหญิงชาย สำนักงานกิจการสตรี ควรจะต้องปรับบทบาทเป็นผู้กระตุ้น (Catalytic) เป็นพี่เลี้ยง/ที่ปรึกษา ไม่ใช่ผู้ประสานงาน ดังนั้นการสร้างความเป็นมืออาชีพที่มีความเชี่ยวชาญอย่างแท้จริง ทั้งการเป็นวิทยากรให้ความรู้ การเป็นที่ปรึกษาทางวิชาการ การเป็นนักวิชาการ นักวิจัย จึงเป็นสิ่งจำเป็น

๔) การพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้และทักษะความชำนาญในเรื่องมิติหญิงชาย ในระดับที่แตกต่างกันขึ้นอยู่กับภารกิจที่อาจแตกต่างกัน โดยเฉพาะผู้ที่เป็แกนนำจำเป็นต้องมีความรอบรู้และลึกซึ้งในเรื่องขององค์ความรู้มากกว่าคนอื่นๆ เช่น มีความเข้าใจในสภาวะแวดล้อมและบริบทต่างๆ ของการกำหนดนโยบาย สามารถวิเคราะห์บทบาทหญิงชาย วิเคราะห์ผลกระทบของนโยบายและการบริหาร และการดำเนินงานต่อผู้หญิงและผู้ชาย และความสามารถในการโน้มน้าว และขายความคิดเป็นทั้งในองค์กรของตนเองและองค์กรอื่นๆ ได้อย่างเหมาะสม

๕) การสร้างตัวคูณวิทยากร เพื่อให้ข้าราชการได้มีความตระหนักรู้ในเรื่องมิติหญิงชายได้รวดเร็วยิ่งขึ้น โดยอาจสร้างกลุ่มวิทยากรในระดับกระทรวง ซึ่งประกอบด้วยผู้แทนจากกรมต่างๆ ในสังกัดกระทรวงทำหน้าที่เป็นทีมวิทยากร เพื่อให้ความรู้และสร้างความตระหนักให้กับส่วนราชการต่างๆ ที่อยู่ในกระทรวงเดียวกัน

๖) จัดหลักสูตรพิเศษที่ต้องจัดทุกปี สำหรับ CGEO เนื่องจากการเปลี่ยนแปลงผู้บริหารมีค่อนข้างสูง จึงต้องหาโอกาสที่จะสร้างความตระหนักรู้ของนโยบายด้วย สำหรับผู้บริหารระดับกลาง และระดับต้น อาจสอดแทรกลงในหลักสูตรผู้บริหาร โดยขอความร่วมมือจากสำนักงาน ก.พ. ที่มีการจัดอบรมให้แก่ข้าราชการที่เป็นผู้บริหารในทุกระดับอยู่แล้ว

๗) ควรต้องจัดหลักสูตร E-learning สำหรับข้าราชการทุกคน เพื่อให้การตระหนักในเรื่องความเสมอภาคระหว่างหญิงชายขยายกว้างขวางโดยเร็ว

๘) แสวงหาพันธมิตรและสร้างเครือข่าย โดยต้องทำงานร่วมกับองค์กรเอกชน สถาบันการศึกษา รวมทั้งภาคประชาชน ในลักษณะที่เป็นภาคีหรือเป็นหุ้นส่วน โดยต้องมีการกำหนดวิสัยทัศน์ กำหนดเป้าหมาย และกลยุทธ์ในการขับเคลื่อนร่วมกัน เพื่อสร้างความร่วมมือในการขยายงานให้กว้างขวางยิ่งขึ้น

๙) จัดให้มีการสื่อสารและประชาสัมพันธ์ประเด็นปัญหาความเสมอภาคหญิงชาย ทั้งในระดับสังคมและในองค์กร เพื่อสร้างความตระหนักให้แก่ประชาชนทุกภาคส่วน

๑๐) ผลักดันมิติหญิงชายเข้าสู่กระแสหลัก ในทุกๆ การกิจหลักของสำนักงานกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว เพื่อเป็นต้นแบบให้ส่วนราชการอื่นได้มาศึกษาและเห็นตัวอย่างจริงของการบูรณาการมิติหญิงชายเพื่อการนำไปประยุกต์ใช้

๑๑) ควรสนับสนุนทุนให้แก่แกนนำของส่วนราชการต่างๆ เพื่อไปฝึกอบรมระยะสั้น ทั้งในและต่างประเทศ เกี่ยวกับการสร้าง Gender Awareness เพื่อให้มีมุมมองด้านความเสมอภาคหญิงชาย และสามารถบูรณาการเข้าไปในเนื้อหาของกรมตนเองได้

๑๒) ควรมีการทบทวนคู่มือแนวทางการปฏิบัติของส่วนราชการ เพื่อมีแนวทางให้ส่วนราชการใช้ในการปฏิบัติที่สอดคล้องกับบริบทของส่วนราชการมากขึ้น มีตัวอย่างที่สอดคล้องกับงานลักษณะต่างๆ ของส่วนราชการด้วย

๑๓) ควรกำหนดแนวทางการดำเนินงานที่ส่วนราชการจะต้องดำเนินการเพิ่มมากขึ้นอีก โดยอาศัยความเป็นนโยบายของรัฐบาลผลักดันให้ส่วนราชการจะต้องมีการดำเนินงานเพิ่มขึ้น

๑๔) สำนักส่งเสริมความเสมอภาคหญิงชาย สำนักงานกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว ควรมีการปรับปรุงโครงสร้างให้สอดคล้องกับภารกิจด้านนโยบายมากขึ้น โดยมีกลุ่มงานที่ทำหน้าที่ด้านนโยบายและแผน และกลุ่มงานประสานเครือข่าย โดยกลุ่มงานด้านนโยบายและแผน มีหน้าที่ศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลในเชิงมหภาคทั้งหมด เพื่อจัดข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย และนำเสนอคณะกรรมการนโยบายยุทธศาสตร์การพัฒนาสถานภาพสตรีแห่งชาติ (กยส.) เพื่อพิจารณากำหนดเป็นนโยบาย และส่งต่อนโยบายผ่านกลุ่มงานประสานเครือข่าย ที่จะทำหน้าที่ประสานกับหน่วยงานเครือข่ายที่เกี่ยวข้องทั้งหมด เพื่อสร้างความร่วมมือกันในการดำเนินงาน เป็นการส่งต่อนโยบายที่กำหนดขึ้นให้ไปสู่ผู้ปฏิบัติ และมีการติดตามประเมินผลตามระยะเวลาที่กำหนด

ข้อเสนอแนะในการดำเนินงานของส่วนราชการ

๑) ในการพิจารณาขอบข่ายผู้รับผิดชอบในการดำเนินงาน ส่วนราชการ ไม่ว่าจะเป็น CGEOs คณะกรรมการกำกับดูแล หรือเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบ ควรจะต้องพิจารณาถึงความรู้

ความเข้าใจและบุคลิกภาพของผู้ที่จะมารับผิดชอบงานด้านนี้ นอกเหนือไปจากตำแหน่งและหน่วยงานที่สังกัดแล้วด้วย นอกจากนี้ ยังต้องพิจารณาถึงความต่อเนื่องในการดำเนินงานด้วย

๒) การกำหนดแนวทางการดำเนินงาน ควรให้การดำเนินงานด้านนี้ผสมผสานเข้าไปในงาน/โครงการตามปกติที่ส่วนราชการดำเนินการอยู่แล้ว โดยเพิ่มประเด็นในการพิจารณาเรื่องความเสมอภาคนี้เข้าไปด้วย แทนที่จะต้องทำเป็นโครงการใหม่ เพื่อหลีกเลี่ยงข้อจำกัดในด้านงบประมาณ เช่น ในด้านการให้ความรู้แก่ตัวข้าราชการ สามารถนำเรื่องนี้บรรจุไว้ในการฝึกอบรมที่มีอยู่แล้วได้ เป็นต้น นอกจากนี้ยังจะต้องให้มีการดำเนินงานเรื่องนี้อย่างต่อเนื่อง สม่ำเสมอ อีกด้วย โดยอาจกำหนดให้มีการรายงานในเรื่องนี้รวมอยู่กับการรายงานผลความก้าวหน้าของการดำเนินงานตามปกติด้วย

๓) การมอบหมายหน่วยงานที่รับผิดชอบ ควรมอบหมายให้หน่วยงานที่สามารถมองเห็นการดำเนินงานในภาพรวมของส่วนราชการและมีความสามารถในการผลักดันงานของส่วนราชการได้ เช่น หน่วยงาน ก.พ.ร.ของส่วนราชการ เป็นต้น

๔) ในการสร้างการรับรู้และความตระหนักในเรื่องนี้ อาจใช้สื่อต่างๆ ที่ส่วนราชการมีอยู่แล้วเป็นช่องทางในการเผยแพร่ เช่น เสียงตามสาย บอร์ดประชาสัมพันธ์ ระบบเครือข่ายคอมพิวเตอร์ จุลสารหรือแผ่นพับ เป็นต้น เพื่อเสริมสร้างการเรียนรู้นอกเหนือจากการฝึกอบรม ซึ่งมีข้อจำกัดในเรื่องงบประมาณ ระยะเวลาและจำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรม

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายแก่สำนักงานกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว

๑) ควรมีการประเมินผลการดำเนินงานด้านนี้ในภาพรวม ทั้งส่วนราชการที่ประสบความสำเร็จและไม่สำเร็จ เพื่อเป็นข้อมูลพื้นฐานในการปรับปรุงนโยบายให้สามารถนำไปปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้นต่อไป

๒) ในการกำหนดนโยบาย ควรมีตัวชี้วัดผลสำเร็จที่เป็นรูปธรรมชัดเจน สามารถกำหนดเป้าหมายระยะต่าง ๆ ได้ โดยมีการจำแนกกลุ่มเป้าหมายและลักษณะของงานออกเป็นด้านต่าง ๆ เพื่อกำหนดแนวทางการปฏิบัติที่แตกต่างกัน

๓) ควรประสานให้ส่วนราชการอื่น ๆ ร่วมเป็นผู้รับผิดชอบงานแต่ละด้านที่สอดคล้องกับกลุ่มเป้าหมายผู้รับบริการที่ส่วนราชการนั้นดูแลอยู่ เช่น กลุ่มข้าราชการพลเรือน ควรให้สำนักงาน ก.พ.เป็นผู้รับผิดชอบดูแลในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับความเสมอภาคในการบริหารงานบุคคล กลุ่มแรงงาน ควรให้กระทรวงแรงงานรับผิดชอบดูแลในประเด็นเรื่องของความเสมอภาคและการเสริมสร้างศักยภาพของสตรี กลุ่มเด็ก ควรให้กระทรวงศึกษาธิการเป็นผู้รับผิดชอบในประเด็นของการให้ความรู้ความเข้าใจกับเด็ก เป็นต้น

๔) เนื่องจากปัจจุบันการดำเนินการเรื่องความเสมอภาคหญิงชายยังมีขอบเขตจำกัดอยู่ในราชการพลเรือนเท่านั้น แต่ยังมีหน่วยงานภาครัฐบางส่วนที่ยังไม่มีการดำเนินการเรื่องความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย เช่น กระทรวงกลาโหม หน่วยงานด้านตุลาการ เป็นต้น สำนักงานกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว ในฐานะกลไกระดับชาติควรผลักดันให้องค์กรกลางของข้าราชการส่วนอื่นๆ ได้ตระหนักถึงเรื่องความเสมอภาคระหว่างหญิงชายด้วย โดยเริ่มจากการผลักดันในเชิงนโยบายจากฝ่ายการเมือง ในรูปแบบของมติคณะรัฐมนตรีหรือกำหนดเป็นยุทธศาสตร์ระดับชาติในเรื่องความเสมอภาค เพื่อให้เป็นนโยบายที่ชัดเจนโดยผู้บริหารระดับสูง มีการประกาศนโยบายให้เป็นที่ทราบโดยทั่วกัน และที่สำคัญผู้บริหารระดับสูงต้องแสดงออกอย่างเสมอต้นเสมอปลายในการส่งเสริมเรื่องนี้

๕) ควรมีการผลักดันในด้านการสร้างกระแสสังคมให้มากขึ้น เพื่อเกิดแรงผลักดันส่วนราชการต่าง ๆ จากภายนอกมากขึ้น แทนที่จะให้เกิดจากแรงผลักดันภายในส่วนราชการเอง เนื่องจาก สภาพปัญหาในส่วนราชการเองมีน้อยกว่าสภาพปัญหาที่เกิดขึ้นในสังคม

๖) ภาครัฐควรต้องทำงานร่วมกับภาคเอกชน รวมทั้งสถานศึกษาที่มีบุคลากรที่สนใจในเรื่องความเสมอภาคและประเด็นหญิงชาย โดยจะต้องมีการตั้งวิสัยทัศน์ กำหนดเป้าหมาย และแผนการดำเนินงานที่ชัดเจน เพื่อการขับเคลื่อนร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาวิจัยเรื่อง “การประเมินคุณภาพและส่งเสริมคุณภาพหน่วยงานภาครัฐที่ดำเนินการส่งเสริมความเสมอภาคหญิงชายดีเด่น: ศึกษากรณีตัวอย่างที่ดีในการดำเนินงานของศูนย์ประสานงานด้านความเสมอภาคระหว่างหญิงชายในหน่วยงานภาครัฐ” ครั้งนี้สำเร็จได้ เนื่องจากได้รับความร่วมมือและการสนับสนุนจากหน่วยงานและบุคคลหลายฝ่าย

คณะผู้วิจัยขอขอบคุณ สำนักงานกิจการสตรีและสถาบันครอบครัวเป็นอย่างสูงที่สนับสนุนงบประมาณและให้โอกาสคณะผู้วิจัยได้ทำการศึกษาในเรื่องอันเป็นประโยชน์ยิ่ง ขอขอบคุณคณะผู้บริหาร ได้แก่ นายสุฤกษ์ หงษ์ภักดี ผู้อำนวยการสำนักงานกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว นางระรินทิพย์ ศิโรรัตน์ รองผู้อำนวยการสำนักงานกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว นางอนุสรณ์ อินทร์กำแพง ผู้อำนวยการสำนักส่งเสริมความเสมอภาคหญิงชาย นางอัจฉราฉวี หาสุณหะ หัวหน้ากลุ่มการวิจัยและสารสนเทศ นางดวงสุดา เมืองวงษ์ หัวหน้ากลุ่มการส่งเสริมการบูรณาการมิติหญิงชาย และนายอัฐชัย ดุลยพัชร ที่กรุณาให้ข้อมูลและข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ยิ่งต่อการวิจัย ขอขอบคุณผู้บริหารด้านการเสริมสร้างบทบาทหญิงชาย (CGEOs) หัวหน้าศูนย์/เจ้าหน้าที่ของศูนย์ประสานงานด้านความเสมอภาคระหว่างหญิงชายที่ได้รับรางวัลหน่วยงานภาครัฐดีเด่นด้านการส่งเสริมความเสมอภาคหญิงชาย ตั้งแต่ปี ๒๕๔๘-๒๕๕๒ ได้แก่ สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ กรมชลประทาน กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กรมประมง กรมราชทัณฑ์ กรมส่งเสริมอุตสาหกรรม สำนักงาน ก.พ. กรมศิลปากร และกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ที่อนุญาตให้คณะผู้วิจัยได้เข้าไปสัมภาษณ์ ตลอดจนให้ความอนุเคราะห์ข้อมูลอันเป็นประโยชน์และมีค่าอย่างยิ่งต่องานวิจัยด้วยกัลยาณมิตร

ขอขอบคุณ ผศ.นาถฤดี เด่นดวง คณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล ที่กรุณาให้คำปรึกษาและข้อเสนอแนะ เป็นผลให้การศึกษาวิจัยดำเนินไปอย่างราบรื่น และขอขอบคุณ นางพรสม เปาปราโมทย์ ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านสตรี ดร.เมทินี พงษ์เวช ผู้อำนวยการสมาคมส่งเสริมสถานภาพสตรีฯ และผู้ทรงคุณวุฒิ ตลอดจนผู้เข้าร่วมสัมมนาทุกท่าน ที่สละเวลาอันมีค่ามาให้ข้อมูลอันเป็นประโยชน์ยิ่งในการสัมมนาจัดเวที เพื่อนำเสนอผลงานวิจัย

ขอขอบคุณอาจารย์ชานินทร์ อุดม และนางสาวยุวียง ศรีบุญเรือง ผู้ช่วยนักวิจัย กำลังสำคัญที่ทำให้งานวิจัยนี้สำเร็จลุล่วงได้เป็นอย่างดี และสุดท้ายนี้ขอขอบคุณนางนภาพัฒน์ พุ่มนิคม และผู้ประสานงานจากสำนักงานกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว ที่ให้ความช่วยเหลือและร่วมมืออย่างดียิ่งในการทำงานที่ผ่านมา และขอขอบคุณผู้ให้ความร่วมมือในการดำเนินการวิจัยทุกท่านที่มีได้เอื้อนามมา ณ ที่นี้ ทุกท่านมีส่วนช่วยเหลือให้การศึกษาวิจัยครั้งนี้สัมฤทธิ์ผล คณะผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่า ผลงานชิ้นนี้จะมีส่วนสร้างสรรค์ ตลอดจนเป็นประโยชน์ในการผลักดันและขับเคลื่อนนโยบายของภาครัฐในการส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างหญิงชายต่อไปในอนาคต

ผู้วิจัย

มีนาคม ๒๕๕๓

สารบัญ

หน้า

บทคัดย่อ

กิตติกรรมประกาศ

สารบัญ

บทที่ ๑ บทนำ

หลักการและเหตุผล	๑
วัตถุประสงค์การวิจัย	๖
ขอบเขตการวิจัย	๖
รูปแบบวิธีการศึกษาวิจัย	๘
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	๙

บทที่ ๒ ทบทวนวรรณกรรม

ความหมายของความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย	๑๑
พันธะสัญญาระหว่างประเทศ รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย และแผนพัฒนาสตรี กับความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย	๑๒
การดำเนินงานด้านการส่งเสริมความเสมอภาคหญิงชายในภาครัฐ	๒๐
แนวคิดการบริหารการเปลี่ยนแปลง	๓๑
แนวคิดการวิเคราะห์สภาพองค์การ โดย ๗-S Model ของ McKinsey	๓๕
กรอบแนวคิดในการศึกษา	๓๙

บทที่ ๓ วิธีการวิจัย

กรอบแนวคิดในการศึกษา	๔๒
ขอบเขตการศึกษา	๔๒
วิธีการศึกษาวิจัย	๔๓
เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา	๔๔
วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล	๔๕
วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล	๔๖

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ ๔ ผลการวิจัย	
โครงสร้าง/บทบาทหน้าที่/การดำเนินงานกรณีตัวอย่างที่ดีในการดำเนินงานของ	๔๓
ศูนย์ประสานงานด้านความเสมอภาคระหว่างหญิงชายในหน่วยงานภาครัฐ	
การวิเคราะห์โครงสร้างของศูนย์ประสานงานด้านความเสมอภาคระหว่าง	๘๓
หญิงชายในหน่วยงานภาครัฐ	
การวิเคราะห์ปัจจัยด้านบวกและปัจจัยด้านลบที่มีผลต่อการดำเนินงานของ	๙๒
ศูนย์ประสานงานด้านความเสมอภาคระหว่างหญิงชายทั้ง ๕ ศูนย์	
การวิเคราะห์ปัจจัยด้านบวกและปัจจัยด้านลบเกี่ยวกับบทบาทของสำนักงาน	๑๐๑
กิจการสตรีและครอบครัวที่มีผลต่อการดำเนินงานของศูนย์ประสานงาน	
ด้านความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย	
โครงสร้างและแนวทางการดำเนินงานของศูนย์ประสานงานด้านความเสมอภาค	๑๑๓
ระหว่างหญิงชายที่มีประสิทธิภาพ	
ผลการสัมมนาและวิพากษ์	๑๑๕
ข้อเสนอแนะแนวทางการส่งเสริมและสนับสนุนการดำเนินงานของ	๑๑๙
ศูนย์ประสานงานด้านความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย เพื่อเป็นแนวทาง	
การดำเนินงานต่อไปของสำนักงานกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว	
ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายแก่สำนักงานกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว	๑๒๐
บทที่ ๕ บทสรุปผลการศึกษาและข้อเสนอแนะ	
ผลการศึกษาตามวัตถุประสงค์ข้อที่ ๑: เพื่อศึกษาและวิเคราะห์ตัวอย่างที่ดี	๑๒๔
(Best Practices) ของศูนย์ประสานงานด้านความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย	
ผลการศึกษาข้อมูลตามวัตถุประสงค์ข้อที่ ๒: เพื่อศึกษาโครงสร้างและแนวทาง	๑๓๔
การดำเนินงานของศูนย์ประสานงานด้านความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย	
ผลการศึกษาตามวัตถุประสงค์ข้อที่ ๓: เพื่อศึกษากลยุทธ์แนวทางการส่งเสริม	๑๓๖
และสนับสนุนการดำเนินงานของศูนย์ประสานงานด้านความเสมอภาค	
ระหว่างหญิงชาย เพื่อเป็นแนวทางการดำเนินงานต่อไปของสำนักงานกิจการ	
สตรีและสถาบันครอบครัว	
บรรณานุกรม	๑๔๑
ภาคผนวก	๑๔๒

บทที่ ๑

บทนำ

๑. หลักการและเหตุผล

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๕๐ เป็นรัฐธรรมนูญฉบับแรกที่ทำให้ความสำคัญต่อความเสมอภาคระหว่างหญิงและชายอย่างชัดเจน โดยระบุในมาตรา ๓๐ วรรค ๒ ว่า “ชายและหญิงมีสิทธิเท่าเทียมกัน” และในวรรคที่ ๓ ว่า “มาตรการที่รัฐกำหนดขึ้นเพื่อจัดอุปสรรคหรือส่งเสริมให้บุคคลสามารถใช้สิทธิและเสรีภาพได้เช่นเดียวกับบุคคลอื่นย่อมไม่ถือเป็นการเลือกปฏิบัติ” มาตรา ๘๐ ระบุว่า “รัฐต้องคุ้มครองและพัฒนาเด็กและเยาวชน ส่งเสริมความเสมอภาคของหญิงและชาย เสริมสร้างและพัฒนาความเป็นปึกแผ่นของครอบครัว และความเข้มแข็งของชุมชน” นอกจากนี้ ในโครงสร้างภาครัฐก็มีหน่วยงานระดับสำนักในสังกัดสำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรีทำหน้าที่ดูแลเกี่ยวกับนโยบายสตรี ได้แก่ สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมและประสานงานสตรีแห่งชาติ (สำนักงาน กสส.) และหน่วยงานย่อยๆ ที่ทำหน้าที่ช่วยเหลือหรือสนับสนุนสตรีในประเด็นต่างๆ เช่น กองประสานการพัฒนาฝีมือแรงงานสตรีและเด็ก กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กองพัฒนาสตรี เด็กและเยาวชน กรมการพัฒนาชุมชน และสำนักเลขาธิการคณะกรรมการโครงการต่อต้านการค้าหญิงและเด็ก กรมประชาสัมพันธ์ เป็นต้น ต่อมา รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๕๐ ยังคงให้ความสำคัญต่อความเสมอภาคระหว่างหญิงชายไว้เช่นกัน โดยระบุในมาตรา ๓๐ วรรคที่ ๒ ว่า “ชายและหญิงมีสิทธิเท่าเทียมกัน” และมาตรา ๘๐ (๑) ว่า “รัฐต้องส่งเสริมความเสมอภาคของหญิงและชาย” ในด้านความร่วมมือระหว่างประเทศเกี่ยวกับความเสมอภาคระหว่างหญิงชายนั้น ประเทศไทยได้ร่วมเป็นภาคีและให้การรับรองในข้อตกลงร่วมระหว่างประเทศต่างๆ ในการจัดการเลือกปฏิบัติและความไม่เท่าเทียมกันระหว่างหญิงชาย ได้แก่

- อนุสัญญาว่าด้วยการจัดการเลือกปฏิบัติต่อสตรีทุกรูปแบบ (The Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women – CEDAW) ซึ่งเป็นอนุสัญญาที่จัดทำขึ้นโดยสหประชาชาติ และได้รับการรับรองจากที่ประชุมสมัชชาแห่งสหประชาชาติ สมัยที่ ๓๔ เมื่อวันที่ ๑๘ ธันวาคม ๒๕๒๒ ประเทศไทยเข้าเป็นภาคีอนุสัญญา โดยวิธีภาคยานุวัติ เมื่อวันที่ ๘ กันยายน ๒๕๒๘

- ปฏิญญาและแผนปฏิบัติการปักกิ่งเพื่อความก้าวหน้าของสตรี (Beijing Declaration and Platform for Action) ซึ่งมีวัตถุประสงค์เพื่อให้ประเทศสมาชิกสหประชาชาติร่วมกันดำเนินการแก้ไขปัญหาสตรี และประเทศไทยได้ร่วมให้การรับรอง เมื่อเดือนกันยายน ๒๕๓๘

- เป้าหมายการพัฒนาแห่งสหัสวรรษ (Millennium Development Goals – MDGs) ซึ่งเกิดจากปฏิญญาแห่งสหัสวรรษ ที่ประเทศไทยและประเทศต่างๆ ทั่วโลกให้การรับรองเมื่อเดือนกันยายน ๒๕๔๑ และถือเป็นพันธกิจของประชาคมโลกในการพัฒนาคน มีกำหนดเวลาบรรลุสัมฤทธิ์ผลภายในปี ๒๕๕๘ และเป้าหมายหลักที่ ๓ ของ MDGs ได้แก่ ส่งเสริมความเท่าเทียมกันทางเพศและส่งเสริมบทบาทสตรี โดยประเทศไทยได้กำหนดเป้าหมายที่ท้าทายไว้ คือ การเพิ่มสัดส่วนของสตรีในระดับตัดสินใจทั้งในระดับท้องถิ่น ภาครัฐ และรัฐสภา เป็น ๒ เท่า

มติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ ๓๑ กรกฎาคม ๒๕๔๔ ได้มีเจตนารมณ์ให้ส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างหญิงชายในระบบราชการอย่างจริงจังและเป็นระบบ และเพื่อสร้างเครือข่ายในการทำงานด้านความเสมอภาคหญิงชายในระบบราชการไทย โดยมีสาระสำคัญ ดังนี้

- การแต่งตั้งผู้บริหารด้านการเสริมสร้างบทบาทหญิงชาย (Chief Gender Equality Officers – CGEOs) ได้กำหนดให้ทุกกระทรวง ทบวง กรม มอบหมายผู้บริหารระดับรอง ปลัดกระทรวงหรือรองอธิบดีขึ้นไป จำนวน ๑ คน ปฏิบัติหน้าที่เป็นผู้บริหารด้านการเสริมสร้างบทบาทหญิงชายในหน่วยงาน เพื่อรับผิดชอบดูแลงานด้านความเสมอภาค หญิงชายในส่วนราชการ

- ให้กระทรวง ทบวง กรม มอบหมายหน่วยงานระดับสำนัก/กอง ทำหน้าที่เป็นศูนย์ประสานงานด้านความเสมอภาคระหว่างหญิงชายในหน่วยงาน (Gender Focal Points – GFPs) เพื่อให้มีกลุ่มบุคคลหรือคณะทำงานที่รับผิดชอบในการดำเนินการเพื่อส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย เป็นศูนย์กลางในการรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับบทบาทหญิงชายในส่วนราชการ และจัดทำแผนแม่บทการส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างหญิงชายในแผนงาน/โครงการของหน่วยงาน

- ให้สำนักงาน ก.พ. กำหนดรายละเอียดคุณสมบัติ อำนาจหน้าที่ของผู้ที่จะดำรงตำแหน่งผู้บริหารด้านการเสริมสร้างบทบาทหญิงชาย และบทบาทหน้าที่ของศูนย์ประสานงานด้านความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย และแจ้งให้หน่วยราชการทราบและถือปฏิบัติ

ทั้งนี้ การส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างหญิงชายในระบบราชการ สำนักงาน ก.พ. ได้ยึดถือหลักความเสมอภาคเป็นส่วนหนึ่งของระบบคุณธรรมที่มีมานานแล้วในราชการพลเรือนไทย มีกลไกของราชการมากมายที่สร้างขึ้นเพื่อให้เกิดความเสมอภาคของข้าราชการทุกระดับ อย่างไรก็ดี

หลักของความเสมอภาคที่พิจารณาจากมุมมองของความเท่าเทียมระหว่างข้าราชการหญิงและข้าราชการชาย ยังมีได้มีการระบุไว้ชัดเจนและการดำเนินการเรื่องนี้ในประเทศไทยยังต้องการพัฒนาอย่างจริงจัง เพื่อให้ทัดเทียมกับประเทศอื่นๆ ในสังคมโลก สำนักงาน ก.พ. ในฐานะขององค์กรกลางที่ทำหน้าที่จัดระบบการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในระบบราชการ ตั้งแต่ระบบการคัดเลือก การแต่งตั้ง การเลื่อนตำแหน่งและเงินเดือน การให้รางวัลและการประเมินผล เป็นต้น ตระหนักถึงความสำคัญของการนำศักยภาพของข้าราชการทั้งหญิงและชายมาสร้างประโยชน์ให้กับประชาชน ทั้งหญิงและชายอันเป็นกลุ่มลูกค้าผู้รับบริการ

ในปี พ.ศ. ๒๕๓๖ สำนักงาน ก.พ. ได้ปรับปรุงมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของบางตำแหน่งที่เคยกำหนดคุณสมบัติเฉพาะว่า ผู้ดำรงตำแหน่งต้องเป็นชาย ได้แก่ ตำแหน่งปลัดอำเภอ (เจ้าพนักงานปกครอง ๓) ซึ่งได้ปรับปรุงใหม่โดยตัดข้อจำกัดเรื่องเพศออก ทั้งนี้เพื่อให้เกิดความเสมอภาคในการเข้ารับตำแหน่งราชการของหญิงและชาย ทำให้ต่อมาได้มีการแต่งตั้งข้าราชการหญิงให้ดำรงตำแหน่งปลัดอำเภอ ตำแหน่งรองผู้ว่าราชการจังหวัด และตำแหน่งผู้ว่าราชการจังหวัด นอกจากนี้ สำนักงาน ก.พ. ยังได้จัดสรรทุนรัฐบาลด้านสตรีศึกษาในต่างประเทศ ตามที่สำนักงานคณะกรรมการการส่งเสริมและประสานงานสตรีแห่งชาติ (สำนักงาน กสส.) เสนอ จำนวน ๓-๔ ทุนต่อปี ช่วยเสริมสร้างและพัฒนาความรู้ ความเข้าใจ และความตระหนักในความสำคัญเรื่องความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย โดยการบรรจุวิชาที่เกี่ยวกับบทบาทหญิงชายในการอบรมหลักสูตรนักบริหารระดับกลาง และระดับสูง เพื่อเป็นการเตรียมบุคลากรที่มีความรู้ด้านบทบาทหญิงชายในส่วนราชการ

เพื่อให้การบริหารงานบุคคลในราชการพลเรือนสอดคล้องกับเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๔๐ มาตรา ๓๐ วรรคที่ ๒ ที่บัญญัติให้ชายและหญิงมีสิทธิเท่าเทียมกัน และมาตรา ๘๐ บัญญัติให้รัฐต้องส่งเสริมความเสมอภาคของหญิงและชาย สำนักงาน ก.พ. จึงกำหนดเรื่องแนวทางการส่งเสริมและสร้างความเสมอภาคระหว่างหญิงและชายในการบริหารงานบุคคลในราชการพลเรือน ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๐๓๐๘.๑/ว๗ ลงวันที่ ๑๘ กันยายน ๒๕๔๓ เนื่องจากเล็งเห็นว่าปัจจัยแห่งความสำเร็จที่สำคัญในการสร้างความเสมอภาคระหว่างหญิงชายในระบบราชการ คือ การสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับบทบาทหญิงและชาย อันจะนำมาซึ่งการปฏิบัติที่มีความเท่าเทียมจากมุมมองดังกล่าว ประการสำคัญ คือ ความตระหนักและการนำไปใช้จริงในการบริหารงานบุคคลและการบริหารจัดการอื่นๆ เช่น การพิจารณาอนุมัติโครงการต่างๆ ในส่วนราชการให้คำนึงถึงผู้ปฏิบัติงาน ผู้รับบริการ และผลกระทบต่อประชาชนทั้ง

หญิงและชาย เป็นต้น สำนักงาน ก.พ. จึงสร้างกลไกในการสร้างสภาพเอื้อให้เกิดความเสมอภาคระหว่างหญิงชายในระบบราชการ โดยการกำหนดคุณสมบัติ อำนาจหน้าที่ด้านการเสริมสร้างบทบาทหญิงชายของผู้บริหารด้านการเสริมสร้างบทบาทหญิงชายในส่วนราชการตามมติคณะรัฐมนตรี เพื่อดูแลประเด็นความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย สร้างให้เกิดความตระหนักเรื่องบทบาทหญิงชายแก่ข้าราชการในส่วนราชการ การสร้างบรรยากาศในการทำงานที่มีความสมานฉันท์ระหว่างข้าราชการหญิงและชายและส่งเสริมการสร้างเสมอภาคระหว่างหญิงและชายในการบริหารบุคคลภายในส่วนราชการ อีกทั้งยังกำหนดให้มีหน่วยงานภายในที่ทำหน้าที่และความรับผิดชอบในการดำเนินการให้เป็นไปตามเจตนารมณ์ของคณะรัฐมนตรีอีกด้วย การกำหนดคุณสมบัติ อำนาจหน้าที่ของผู้บริหารด้านการเสริมสร้างบทบาทหญิงชาย และบทบาทหน้าที่ของศูนย์ประสานงานด้านความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ.ที่ นร ๐๓๐๘/ว ๓ ลงวันที่ ๑๑ เมษายน ๒๕๔๕ ซึ่งมีสาระสำคัญดังนี้

๑. การตั้งผู้บริหารด้านการเสริมสร้างบทบาทหญิงชาย เพื่อรับผิดชอบดูแลงานด้านความเสมอภาคหญิงชายในส่วนราชการ

๒. การตั้งศูนย์ประสานงานด้านความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย เพื่อให้มีกลุ่มบุคคลหรือคณะทำงานที่รับผิดชอบในการดำเนินการเพื่อส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างหญิงชายในส่วนราชการ และเป็นศูนย์กลางในการรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับบทบาทหญิงชายในส่วนราชการ

๓. การตั้งคณะกรรมการกำกับดูแลการทำงานของศูนย์ประสานงานด้านความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย

๔. การจัดทำแผนแม่บทการส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย เพื่อเป็นแผนการทำงาน อันจะนำมาซึ่งความสำเร็จที่เป็นรูปธรรม สามารถตรวจสอบได้

จะเห็นได้ว่าในระยะแรก (ปี ๒๕๔๑-๒๕๔๕) การแต่งตั้งผู้บริหารด้านการเสริมสร้างบทบาทหญิงชาย จัดตั้งศูนย์ประสานงาน คณะกรรมการกำกับการดูแลงานด้านความเสมอภาคระหว่างหญิงชายนั้น เน้นการกำหนดบทบาทหน้าที่ไว้ในลักษณะกว้างๆ ต้องการให้เกิดการขับเคลื่อนเพื่อให้เกิดความเสมอภาคและความเท่าเทียมในข้าราชการหญิงและชายของหน่วยงานภาครัฐ มีสาระที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในราชการพลเรือนเป็นหลัก แต่ไม่ได้เป็นการขับเคลื่อนเพื่อให้หน่วยงานราชการบูรณาการแนวคิดความสัมพันธ์หญิงชายในการจัดทำแผนงาน โครงการ กิจกรรมต่างๆ เพื่อให้เกิดความเสมอภาคและเป็นธรรมต่อภาคประชาชนทั้งหญิงชาย รวมถึงการจัดการเลือกปฏิบัติและการกีดกันต่างๆ อันเนื่องมาจากเพศและความเป็นหญิงหรือความเป็นชาย

ดังนั้น กลไก ทรัพยากร และกระบวนการในการสนับสนุนของผู้บริหารด้านการเสริมสร้างบทบาทหญิงชายต่อศูนย์ประสานงานด้านความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย จึงเป็นไปในลักษณะของการสนับสนุนการดำเนินงานภายในหน่วยงาน แต่ไม่ได้เตรียมการหรือกำหนดเป้าหมายในลักษณะของโครงการเชิงรุกเข้าไปในภาคประชาชนผู้รับบริการของหน่วยงานทั้งหลาย นอกจากนี้ในศูนย์ประสานงานด้านความเสมอภาคเอง ซึ่งต่างก็มีภาระหน้าที่หลักของตน จึงอาจทำงานในลักษณะที่มีความจำกัด ทั้งด้านทรัพยากรบุคคล งบประมาณ เงื่อนไขในการประสานงานกับหน่วยงานปฏิบัติการอื่นในองค์กร และภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้ปฏิบัติงานในศูนย์ประสานงานฯ

สำหรับการดำเนินงานเรื่องนี้ ในระยะแรก หน่วยงานที่ดำเนินงานร่วมกับสำนักงาน ก.พ. ได้แก่ สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมและประสานงานสตรีแห่งชาติ (สำนักงาน กสส.) ซึ่งต่อมาในปี พ.ศ. ๒๕๔๕ ประเทศไทยมีการปฏิรูประบบราชการ จึงมีการยุบรวมสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมและประสานงานสตรีแห่งชาติและหน่วยงานราชการอื่นที่ดำเนินงานด้านการพัฒนาสตรีเป็นสำนักงานกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว สังกัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ มีฐานะเป็นหน่วยงานระดับชาติ ทำหน้าที่รับผิดชอบหลักในการส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย โดยยังดำเนินงานร่วมกับสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนเพื่อขับเคลื่อนงานการส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างหญิงชายผ่านกลไกผู้บริหารด้านการเสริมสร้างบทบาทหญิงชายและศูนย์ประสานงานด้านความเสมอภาคระหว่างหญิงชายมาโดยตลอดจนถึงปัจจุบัน

ขณะนี้ มีหน่วยงานที่ได้แต่งตั้งผู้บริหารด้านการเสริมสร้างบทบาทหญิงชาย (CGEOs) และศูนย์ประสานงานด้านความเสมอภาคระหว่างหญิงชายในหน่วยงาน (GFPs) เพื่อขับเคลื่อนการดำเนินงานส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างหญิงชายครบทุกหน่วยงานตามที่มติคณะรัฐมนตรีกำหนดแล้ว รวมทั้งสิ้น ๑๕ กระทรวง ๑๓๑ กรม ๔ หน่วยงานอิสระ ยกเว้นกระทรวงกลาโหม และสำนักงานกิจการสตรีและสถาบันครอบครัวได้ส่งเสริมและผลักดันให้ผู้บริหารด้านการเสริมสร้างบทบาทหญิงชาย และศูนย์ประสานงานด้านความเสมอภาคหญิงชายของทุกหน่วยงานดำเนินงาน โดยมีเป้าหมายที่สำคัญ คือ ทุกหน่วยงานมีการจัดทำแผนแม่บทด้านการส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย และสามารถนำไปสู่การปฏิบัติได้อย่างเป็นรูปธรรม โดยเฉพาะการสร้างความรู้ความเข้าใจในเรื่องมิติความสัมพันธ์หญิงชาย การจัดเก็บข้อมูลจำแนกเพศ และการบูรณาการมิติหญิงชายกับภารกิจของหน่วยงานภาครัฐ เพื่อให้เกิดความเสมอภาคและเป็นธรรมแก่ประชากรหญิงชายที่เป็นกลุ่มเป้าหมาย/ผู้รับบริการขององค์กร รวมทั้งกำหนดให้ทุกหน่วยงานรายงานผลการ

ดำเนินงานประจำปี ซึ่งสำนักงานกิจการสตรีและสถาบันครอบครัวได้จัดให้มีรางวัลหน่วยงานภาครัฐดีเด่นด้านการส่งเสริมความเสมอภาคหญิงชายให้แก่หน่วยงานที่ผลการดำเนินงานดีเด่นเนื่องในโอกาสวันสตรีสากล (๘ มีนาคม) เป็นประจำทุกปี นับตั้งแต่ปี ๒๕๔๘ เป็นต้นมา จนถึงปัจจุบัน มีหน่วยงานที่ได้รับรางวัลทั้งสิ้น ๘ หน่วยงาน ได้แก่

- สำนักงานสภาพความมั่นคงแห่งชาติ สำนักงานกฤษฎามนตรี (๒๕๔๘)
- กรมชลประทาน กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ (๒๕๔๙)
- กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน (๒๕๕๐)
- กรมประมง กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ (๒๕๕๑)
- กรมราชทัณฑ์ กระทรวงยุติธรรม (๒๕๕๑)
- กรมส่งเสริมอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม (๒๕๕๑)
- สำนักงาน ก.พ. สำนักงานกฤษฎามนตรี (๒๕๕๒)
- กรมศิลปากร กระทรวงวัฒนธรรม (๒๕๕๒)
- กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงาน (๒๕๕๒)

อย่างไรก็ตาม แม้สำนักงานกิจการสตรีและสถาบันครอบครัวจะดำเนินการส่งเสริมสนับสนุน และผลักดันการดำเนินงานด้านความเสมอภาคระหว่างหญิงชายแก่หน่วยงานภาครัฐอย่างเต็มที่ แต่พบว่ายังมีหน่วยงานบางหน่วยงานที่ผลการดำเนินงานยังไม่มีคุณภาพเท่าที่ควร ดังนั้น สำนักงานกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว จึงเห็นสมควรทำการศึกษาวิจัยหน่วยงานที่มีผลการดำเนินงานด้านการส่งเสริมความเสมอภาคหญิงชายดีเด่นทั้ง ๘ หน่วยงาน ทั้งในด้านโครงสร้าง บทบาทหน้าที่ของศูนย์ฯ แนวทางการดำเนินงาน และการขยายผลการดำเนินงานอย่างต่อเนื่องไปยังกลุ่มเป้าหมายต่างๆ ของหน่วยงาน เพื่อสรุปเป็นตัวอย่างที่ดี (Best Practices) ให้แก่ส่วนราชการอื่นๆ ในการดำเนินงานด้านการส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย รวมทั้งเพื่อเป็นแนวทางแก่สำนักงานกิจการสตรีและสถาบันครอบครัวในการส่งเสริมหน่วยงานในภาคราชการได้อย่างเหมาะสมต่อไป

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อศึกษาและวิเคราะห์ตัวอย่างที่ดี (Best Practices) ของศูนย์ประสานงานด้านความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย

๒.๒ เพื่อศึกษาโครงสร้างและแนวทางการดำเนินงานของศูนย์ประสานงานด้านความเสมอภาคระหว่างหญิงชายที่มีประสิทธิภาพ

๒.๓ เพื่อพัฒนากลยุทธ์ แนวทางการส่งเสริมและสนับสนุนการดำเนินงานของศูนย์ประสานงานด้านความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย

๓. ขอบเขตการวิจัย

๓.๑ ขอบเขตด้านเนื้อหา

๓.๑.๑ การศึกษาวิเคราะห์โครงสร้าง บทบาทหน้าที่ การดำเนินงาน และผลการดำเนินงานของศูนย์ประสานงานด้านความเสมอภาคระหว่างหญิงชายที่ได้รับรางวัลหน่วยงานภาครัฐดีเด่นด้านการส่งเสริมความเสมอภาคหญิงชาย ตั้งแต่ปี ๒๕๔๘-๒๕๕๒ จำนวน ๕ ศูนย์/หน่วยงาน

๓.๑.๒ การศึกษาวิเคราะห์ปัจจัยด้านบวกและปัจจัยด้านลบที่มีผลต่อการดำเนินงานของศูนย์ประสานงานด้านความเสมอภาคระหว่างหญิงชายทั้ง ๕ ศูนย์/หน่วยงาน โดยเฉพาะบทบาทของผู้บริหารด้านการเสริมสร้างบทบาทหญิงชายที่มีต่อการดำเนินงานของศูนย์ฯ

๓.๑.๓ การศึกษาโครงสร้างและแนวทางการดำเนินงานของศูนย์ประสานงานด้านความเสมอภาคระหว่างหญิงชายที่มีประสิทธิภาพ

๓.๑.๔ การเสนอแนะแนวทางการส่งเสริมและสนับสนุนการดำเนินงานของศูนย์ประสานงานด้านความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย เพื่อเป็นแนวทางการดำเนินงานต่อไปของสำนักงานกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว

๓.๑.๕ จัดเวทีเพื่อนำเสนอผลการศึกษาวิจัย เรื่อง “การศึกษาตัวอย่างที่ดีของศูนย์ประสานงานด้านความเสมอภาคระหว่างหญิงชายในหน่วยงานภาครัฐ” ดังนี้ ๑) ตัวอย่างที่ดี (Best Practices) ของศูนย์ประสานงานด้านความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย ๒) โครงสร้างและแนวทางการดำเนินงานของศูนย์ประสานงานด้านความเสมอภาคระหว่างหญิงชายที่มีประสิทธิภาพ ๓) เสนอแนะแนวทางการส่งเสริมและสนับสนุนการดำเนินงานของศูนย์ประสานงานด้านความเสมอภาคระหว่างหญิงชายให้แก่กลุ่มเป้าหมาย ดังนี้ ผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ของสำนักงานกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ผู้บริหารด้านการเสริมสร้างบทบาทหญิงชายและเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานของศูนย์ประสานงานด้านความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย ทั้ง ๕ หน่วยงาน ผู้ทรงคุณวุฒิ นักวิชาการ

และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งสิ้นจำนวนไม่น้อยกว่า ๖๐ คน อย่างน้อยจำนวน ๑ ครั้ง ณ โรงแรมระดับ ๓ ดาว หรือห้องประชุมของภาครัฐหรือเอกชน

๓.๒ ขอบเขตประชากร

ศึกษาจากศูนย์ประสานงานด้านความเสมอภาคระหว่างหญิงชายที่ได้รับรางวัลหน่วยงานภาครัฐดีเด่นด้านการส่งเสริมความเสมอภาคหญิงชาย ตั้งแต่ปี ๒๕๔๘-๒๕๕๒ จำนวน ๕ ศูนย์ ได้แก่ ศูนย์ประสานงานด้านความเสมอภาคระหว่างหญิงชายของ

- สำนักงานสภาพความมั่นคงแห่งชาติ สำนักงานรัฐมนตรี (๒๕๔๘)
- กรมชลประทาน กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ (๒๕๔๙)
- กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน (๒๕๕๐)
- กรมประมง กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ (๒๕๕๑)
- กรมราชทัณฑ์ กระทรวงยุติธรรม (๒๕๕๑)
- กรมส่งเสริมอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม (๒๕๕๑)
- สำนักงาน ก.พ. สำนักงานรัฐมนตรี (๒๕๕๒)
- กรมศิลปากร กระทรวงวัฒนธรรม (๒๕๕๒)
- กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงาน (๒๕๕๒)

๔. รูปแบบวิธีการศึกษาวิจัย

๔.๑ ทำการวิจัยเชิงคุณภาพเพื่อศึกษาวิเคราะห์โครงสร้าง บทบาทหน้าที่ การดำเนินงาน และผลการดำเนินงานของศูนย์ประสานงานด้านความเสมอภาคระหว่างหญิงชายที่ได้รับรางวัลหน่วยงานภาครัฐดีเด่นด้านการส่งเสริมความเสมอภาคหญิงชาย ตั้งแต่ปี ๒๕๔๘-๒๕๕๒ จำนวน ๕ ศูนย์ โดย

๔.๑.๑ ศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้อง

๔.๑.๒ สัมภาษณ์หัวหน้าศูนย์และเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานของศูนย์ประสานงานด้านความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย จำนวน ๓ คน/ศูนย์

๔.๑.๓ สัมภาษณ์ผู้บริหารด้านการเสริมสร้างบทบาทหญิงชาย และ/หรือผู้บริหารที่เกี่ยวข้อง จำนวน ๑ คน

๔.๑.๔ สัมภาษณ์ผู้รับบริการและ/หรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียจากการดำเนินงานของศูนย์ประสานงานด้านความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย จำนวน ๓ คน

๔.๒ ทำการวิเคราะห์ผลการวิจัยจากข้อ ๔.๑ เพื่อให้ทราบถึงปัจจัยด้านบวกและปัจจัยด้านลบที่มีผลต่อการดำเนินงานของศูนย์ประสานงานด้านความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย ทั้ง ๕ ศูนย์/หน่วยงาน โดยเฉพาะบทบาทของผู้บริหารด้านการเสริมสร้างบทบาทหญิงชายที่มีต่อการดำเนินงานของศูนย์ฯ

๔.๓ ทำการศึกษาวิเคราะห์โครงสร้างและแนวทางการดำเนินงานของศูนย์ประสานงานด้านความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย จากการผลการศึกษาวิจัยในข้อ ๔.๑ และ ๔.๒ เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการดำเนินงานของศูนย์ประสานงานด้านความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย

๔.๔ ศึกษา วิเคราะห์ภารกิจและการดำเนินงานของสำนักงานกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว โดยการศึกษาจากเอกสารการดำเนินงานด้านศูนย์ประสานงานด้านความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย สัมภาษณ์ผู้บริหารระดับกรม (ผู้อำนวยการสำนักงานกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว รองผู้อำนวยการสำนักงานกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว ผู้อำนวยการสำนักส่งเสริมความเสมอภาคหญิงชาย) และเจ้าหน้าที่สำนักส่งเสริมความเสมอภาคหญิงชาย (หัวหน้ากลุ่ม/ฝ่าย และเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบงานศูนย์ประสานงานด้านความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย) รวมจำนวน ๖ คน แล้วนำผลการศึกษาดังกล่าวรวมทั้งผลการศึกษาวิจัยในข้อ ๔.๑ – ๔.๓ มาจัดทำข้อเสนอแนะแนวทางการส่งเสริมและสนับสนุนการดำเนินงานของศูนย์ประสานงานด้านความเสมอภาคระหว่างหญิงชายให้แก่สำนักงานกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว

๔.๕ จัดให้เจ้าหน้าที่ของสำนักงานกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว จำนวนไม่น้อยกว่า ๓ คน มีส่วนร่วมเรียนรู้ในการศึกษาวิจัย เพื่อพัฒนาความสามารถของบุคลากรในหน่วยงาน

๕. ประโยชน์ที่ได้รับ

๕.๑ มีตัวอย่างที่ดี (Best Practices) ของศูนย์ประสานงานด้านความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย

๕.๒ มีโครงสร้างและแนวทางการดำเนินงานของศูนย์ประสานงานด้านความเสมอภาคระหว่างหญิงชายที่มีประสิทธิภาพ

๕.๓ มีแนวทางการส่งเสริมและสนับสนุนการดำเนินงานของศูนย์ประสานงานด้านความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย

บทที่ ๒

ทบทวนวรรณกรรม

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและวิเคราะห์ตัวอย่างที่ดี (Best Practices) ของศูนย์ประสานงานด้านความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย ตลอดจนศึกษาวิเคราะห์ปัจจัยด้านบวกและปัจจัยด้านลบที่มีต่อการดำเนินงานของศูนย์ประสานงานด้านความเสมอภาคระหว่างหญิงชายทั้ง ๕ ศูนย์/หน่วยงาน ดังนั้น จึงได้ทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องเรียงตามลำดับดังนี้ ๑) ความหมายของความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย เพื่อสร้างความเข้าใจในบริบทการศึกษา ๒) พันธะสัญญาระหว่างประเทศ รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย และแผนพัฒนาสตรี กับความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย ๓) การดำเนินงานด้านการส่งเสริมความเสมอภาคหญิงชายในภาครัฐ ๔) แนวคิดการบริหารการเปลี่ยนแปลง การที่นำแนวคิดนี้มาศึกษาเนื่องจากคณะผู้วิจัยเห็นว่า การที่ศูนย์ประสานงานด้านความเสมอภาคระหว่างหญิงชายทั้ง ๕ ศูนย์/หน่วยงานดีเด่น สามารถผลักดันให้ดำเนินงานด้านความเสมอภาคระหว่างหญิงชายมีความก้าวหน้าได้ ถือว่าเป็นการสร้างการเปลี่ยนแปลงให้เกิดขึ้นในองค์กรอย่างหนึ่ง และการศึกษาแนวคิดการบริหารการเปลี่ยนแปลงนี้ จะทำให้ทราบบทบาทผู้ที่เกี่ยวข้องกับการเปลี่ยนแปลง รวมถึงปัจจัยและขั้นตอนการนำการเปลี่ยนแปลงมาปรับใช้กับการศึกษานี้ได้ ๕) แนวคิดการวิเคราะห์สภาพองค์การด้วย ๙-S Model ของ McKinsey แนวคิดของโมเดลนี้ประกอบด้วยปัจจัย ๙ ประการ ที่นำองค์การไปสู่ความสำเร็จ อันเป็นแนวทางในการทำให้ทราบว่าศูนย์ประสานงานด้านความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย มีปัจจัยสภาพองค์การที่เป็นจุดอ่อนและจุดแข็งอย่างไร ผู้วิจัยเห็นว่าแนวคิดนี้จะประโยชน์และสามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการประเมินศูนย์ประสานงานด้านความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย และ ๖) กรอบแนวคิดที่นำมาใช้ในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

๑. ความหมายของความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย

สำนักงานกิจการสตรีและสถาบันครอบครัวได้รวบรวมความหมายของคำที่ใช้ในเรื่องมิติหญิงชาย ในหนังสือมิติหญิงชายกับการพัฒนา โดยกล่าวถึงความเสมอภาคระหว่างหญิงชายว่า

“ความเสมอภาคมิได้หมายความว่า ผู้หญิงและผู้ชายจะต้องเหมือนกัน ซึ่งเป็นที่ทราบดีว่า ผู้หญิงและผู้ชายมีความแตกต่างกันในด้านสรีระและวิถีชีวิต ประเด็นสำคัญอยู่

ตรงที่ว่า ความแตกต่างนั้นไม่สร้างผลกระทบในเชิงลบต่อวิถีชีวิต ไม่ก่อให้เกิดการเลือกปฏิบัติและย่อมที่จะต้องมีส่วนที่จะเอื้อต่อการแบ่งปันส่วน “อำนาจ” อย่างเป็นธรรมระหว่างผู้หญิงกับผู้ชาย ความเสมอภาค มิใช่ ความเหมือนกัน... แต่ความเสมอภาคหมายถึง การยอมรับและเห็นคุณค่าของความแตกต่างระหว่างผู้หญิงและผู้ชาย และบทบาทที่แตกต่างกันในสังคม ความเสมอภาค หมายถึง สิทธิที่จะแตกต่าง... เพราะฉะนั้น ความเสมอภาคจึงรวมถึง การหาช่องทางที่จะปรับเปลี่ยนโครงสร้างของสังคมให้มีความสมดุลในเชิงอำนาจระหว่างผู้หญิงและผู้ชาย”^๑

การส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย จึงไม่ใช่ความรับผิดชอบของหญิงฝ่ายเดียว แต่เป็นหน้าที่ของทุกคนในสังคม นั่นคือ ฝ่ายชายต้องเข้ามามีส่วนร่วม และไม่ใช่ว่าเอาอำนาจจากฝ่ายหนึ่งให้อีกฝ่ายหนึ่ง แต่ส่งเสริมศักยภาพที่แตกต่างให้เท่าเทียมสมประโยชน์ทั้งคู่ ความเสมอภาคไม่ได้หมายความว่า ทั้งผู้หญิงและผู้ชายจะต้องมีบทบาททำหน้าที่เหมือนกันทุกประการ ผู้หญิงและผู้ชายไม่จำเป็นต้องมีพฤติกรรม บทบาทเหมือนกัน เพราะผู้หญิงและผู้ชายต่างก็มีความต้องการส่วนบุคคลและบทบาทที่สังคมมอบให้แตกต่างกัน ทั้งในครอบครัวที่ทำงานในชุมชนและองค์กรต่างๆ เช่น ทั้งผู้หญิงและผู้ชายอาจไม่ต้องการไปรบในสงครามหรืออาจไม่ต้องการไปทำงานในพื้นที่เสี่ยงเวลากลางคืนเหมือนกัน การส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย มิใช่เป็นปัญหาเฉพาะผู้หญิง ทำให้เกิดความขัดแย้ง ทะเลาะเบาะแว้งกัน ทำให้ผู้หญิงออกมาต่อสู้ ทำให้เกิดการลดบทบาทและอำนาจของผู้ชาย แต่การส่งเสริมความเสมอภาคจะทำให้เกิดการส่งเสริมพลังศักยภาพที่แตกต่างของทั้งผู้หญิงและผู้ชาย ทั้งผู้หญิงผู้ชายได้ใช้ศักยภาพที่ตัวเองมีอย่างเต็มที่ (นาถฤดี เด่นดวง, ๒๕๔๕)

ปัจจุบันบทบาทหญิงชายนับเป็นมุมมองหนึ่งในการบริหารงานบุคคลภาครัฐแนวใหม่ กล่าวคือ ประเด็นเรื่องบทบาทหญิงชายถูกนำไปใช้ในการวิเคราะห์บุคลากรและองค์กร และมีการศึกษาลูกค้า/ผู้รับบริการ โดยเน้นศึกษาในเรื่ององค์ประกอบความเป็นผู้หญิงและผู้ชายในสังคม โดยนำเอามิติด้านหญิงชายไปเป็นมุมมองวิเคราะห์นโยบายสาธารณะ ซึ่งไม่ใช่เป็นการศึกษาเพศหญิง/ชายในองค์กร หรือเรียกร้องสิทธิของเพศหญิง แต่เป็นการศึกษาถึงทรัพยากรเพื่อสร้างสภาพที่เอื้อต่อการทำงานของบุคลากรทั้งชายและหญิง เพื่อยู่งานกับการสร้างกติกาในเรื่องการถูกเลือก

^๑ สำนักงานกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์, มิติหญิงชายกับการพัฒนา, สิงหาคม ๒๕๕๐ หน้า ๑๐-๑๑

ปฏิบัติ ให้ผู้หญิงสามารถดำรงชีวิตได้อย่างมีศักดิ์ศรี ให้ผู้ชายปรับเจตคติยอมรับความเท่าเทียมกัน โดยไม่คำนึงถึงเพศ สำหรับผู้รับบริการ หากระบบราชการนำมุมมอง “บทบาทหญิงชาย” มาใช้ก็สามารถให้บริการประชาชนทั้งหญิงชายได้อย่างทั่วถึงและเป็นธรรม ดังนั้น การส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างหญิงชายเป็นเงื่อนไขสำคัญหนึ่งที่เอื้อต่อการพัฒนาทั้งทางด้านเศรษฐกิจ การเมือง สังคม วัฒนธรรม และสิ่งแวดล้อมของประเทศแบบยั่งยืนต่อไป

๒. พันธะสัญญาระหว่างประเทศ รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย และแผนพัฒนาสตรี กับ ความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย

การดำเนินงานด้านการส่งเสริมความเสมอภาคหญิงชายในภาครัฐ อยู่ภายใต้กรอบการดำเนินงานตามพันธะสัญญาระหว่างประเทศ รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย และแผนพัฒนาสตรี ดังนี้

๒.๑ พันธะสัญญาระหว่างประเทศ

๒.๑.๑ อนุสัญญาว่าด้วยการขจัดการเลือกปฏิบัติต่อสตรีในทุกรูปแบบ (The Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women-CEDAW)

อนุสัญญาว่าด้วยการขจัดการเลือกปฏิบัติต่อสตรีในทุกรูปแบบ เป็นอนุสัญญาที่จัดทำขึ้นโดยสหประชาชาติ และได้รับความรับรองจากที่ประชุมสมัชชาแห่งสหประชาชาติ สมัยที่ ๓๔ เมื่อวันที่ ๑๘ ธันวาคม ๒๕๒๒ ปัจจุบันมีประเทศต่างๆ ให้สัตยาบัน (ratification) หรือภาคยานุวัติ (accession) อนุสัญญานี้แล้ว ๑๘๖ ประเทศ สาระสำคัญของอนุสัญญานี้มีบทบัญญัติรวม ๓๐ มาตราโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้รัฐภาคีหรือประเทศสมาชิกใช้เป็นแนวทางในการกำหนดนโยบายและมาตรการดำเนินงาน ด้านนิติบัญญัติ ตุลาการ การบริหาร หรือมาตรการอื่นๆ เกี่ยวกับการขจัดการเลือกปฏิบัติทั้งมวลต่อสตรี และให้หลักประกันว่าสตรีจะต้องได้รับสิทธิประโยชน์และโอกาสต่างๆ จากรัฐบนพื้นฐานของความเสมอภาคกับบุรุษ โดยที่มาตราที่ ๑-๑๖ เป็นการระบุมมาตรการในการดำเนินการ เพื่อขจัดการเลือกปฏิบัติต่อสตรีในด้านต่างๆ ส่วนมาตราที่ ๑๗-๓๐ เป็นการกำหนดขั้นตอนและกลไกในการติดตามการปฏิบัติงานตามอนุสัญญาฯ

ประเทศไทยได้เข้ารับเป็นภาคีอนุสัญญาฯ โดยวิธีภาคยานุวัติ มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๘ กันยายน ๒๕๒๘ ในส่วนของข้อสงวน (reservations) ที่ประเทศไทยได้ตั้งไว้เพื่อที่จะขอเป็นการยกเว้นไม่ผูกพันตามอนุสัญญาเดิมนั้นมี ๗ ข้อ ได้แก่

- อนุสัญญาข้อ ๗: เรื่อง ความเสมอภาคทางการเมืองและการรับตำแหน่ง
ทางราชการ

- อนุสัญญาข้อ ๘: เรื่อง การถือสัญชาติของบุตรที่เกิดจากหญิงไทย
- อนุสัญญาข้อ ๑๐: เรื่อง ความเสมอภาคทางการศึกษา
- อนุสัญญาข้อ ๑๑: เรื่อง สิทธิและโอกาสที่จะได้รับการจ้างงานชนิด
เดียวกัน

- อนุสัญญาข้อ ๑๕ วรรค ๓: เรื่อง การทำสัญญา
- อนุสัญญาข้อ ๑๖: เรื่อง ความเสมอภาคในด้านครอบครัวและการสมรส
- อนุสัญญาข้อ ๒๕: เรื่อง การให้อำนาจศาลโลกในการตัดสินกรณีพิพาท

หลังจากลงนามเป็นภาคี นั้นประเทศไทยได้ทำการพัฒนากฎหมายและ
กฎระเบียบของรัฐมาตลอด จนกระทั่งถึงปัจจุบันสามารถยกเลิกข้อสงวนได้แล้ว ๕ ข้อ คือ ข้อ ๗
ข้อ ๘ ข้อ ๑๐ ข้อ ๑๑ และ ข้อ ๑๕ คงเหลือข้อสงวนอีก ๒ ข้อ คือ ข้อ ๑๖ และข้อ ๒๕

หลักการของอนุสัญญา CEDAW ประกอบด้วย

- ความเสมอภาค (Equality)
- การไม่เลือกปฏิบัติ (Non Discrimination)
- พันธกิจของรัฐ (State Obligation) ซึ่งได้แก่

๑) สตรีต้องได้รับสิทธิพื้นฐานในด้านต่างๆ อย่างเท่าเทียมกับบุรุษใน
ด้านกฎหมาย สุขภาพ การศึกษา การจ้างงาน การมีส่วนร่วมทางการเมือง การเป็นผู้แทนของรัฐบาล
และการมีส่วนร่วมในองค์กรระหว่างประเทศ

๒) สตรีต้องได้รับโอกาสและสามารถเข้าถึงทรัพยากรเท่าเทียมกับบุรุษ

๓) สตรีต้องได้รับผลประโยชน์จากกระบวนการพัฒนา อย่างเป็นธรรม
และเท่าเทียมกับบุรุษ

๔) รัฐต้องคุ้มครอง สนับสนุน และดำเนินการให้ผู้หญิงได้รับสิทธิ
พื้นฐานในด้านต่างๆ ข้างต้น

กลไกในการติดตามประเมินผลการปฏิบัติตามพันธกรณีได้ถูกกำหนดไว้ใน
อนุสัญญาข้อ ๑๘ ซึ่งกำหนดให้รัฐภาคีเสนอรายงานความก้าวหน้าในการปฏิบัติตามอนุสัญญาฯ ต่อ
เลขาธิการสหประชาชาติ ภายในหนึ่งปีนับตั้งแต่อนุสัญญาฯ เริ่มมีผลบังคับใช้ และหลังจากนั้น
อย่างน้อยทุกๆ ๔ ปี รายงานดังกล่าวจะได้รับการพิจารณาโดยคณะกรรมการว่าด้วยการจัดการ
เลือกปฏิบัติต่อสตรี

๒.๑.๒ ปฏิญญาปักกิ่งและแผนปฏิบัติการเพื่อความก้าวหน้าของสตรี (Beijing Declaration and Platform for Action)

สหประชาชาติได้จัดการประชุมระดับโลกว่าด้วยเรื่องสตรี ครั้งที่ ๔ ณ กรุงปักกิ่ง ประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีน ในปี พ.ศ. ๒๕๓๘ ซึ่งการประชุมดังกล่าวได้มีการออกปฏิญญาปักกิ่งและแผนปฏิบัติการเพื่อความก้าวหน้าของสตรี และได้มีการรับรองและแสดงเจตนารมณ์ที่จะปฏิบัติตามพันธกรณีต่างๆ จากประเทศสมาชิกทั้งหมด ๑๘๙ ประเทศ โดยเน้นการส่งเสริมความเสมอภาค การพัฒนา และสันติภาพ ซึ่งระบุประเด็นปัญหาของสตรีที่ต้องดำเนินการเร่งด่วนในด้านต่างๆ ๑๒ ประเด็น ได้แก่ ๑) สตรีกับความยากจน ๒) การศึกษาและฝึกอบรมของสตรี ๓) สตรีกับสุขภาพ ๔) ความรุนแรงต่อสตรี ๕) สตรีและความขัดแย้งที่ใช้อาวุธ ๖) สตรีกับเศรษฐกิจ ๗) สตรีกับอำนาจและการตัดสินใจ ๘) กลไกสถาบันเพื่อความก้าวหน้าของสตรี ๙) สิทธิมนุษยชนของสตรี ๑๐) สตรีกับสื่อมวลชน ๑๑) สตรีกับสิ่งแวดล้อม และ ๑๒) เด็กหญิง โดยวัตถุประสงค์หลักของแผนปฏิบัติการปักกิ่งสอดคล้องกับวัตถุประสงค์และหลักการของกฎบัตรสหประชาชาติและกฎหมายระหว่างประเทศ คือ การเสริมสร้างพลังความแข็งแกร่งให้แก่สตรี การดำเนินการให้สตรีทุกคนได้รับการคุ้มครองด้านสิทธิมนุษยชนและบรรลุถึงเสรีภาพขั้นพื้นฐานอย่างสมบูรณ์อันเป็นสิ่งที่จำเป็นอย่างยิ่งในการเสริมสร้างพลังให้แก่สตรี และเห็นว่าความเสมอภาคระหว่างหญิงชายเป็นเรื่องของสิทธิมนุษยชนและเป็นเงื่อนไขหนึ่งของความเป็นธรรมในสังคมและเป็นเงื่อนไขพื้นฐานที่จำเป็นสำหรับความเสมอภาค การพัฒนา และสันติภาพ

ประเทศไทยในฐานะสมาชิกสหประชาชาติได้แสดงเจตนารมณ์และยืนยันถึงพันธกรณีที่จะปฏิบัติตามแผนปฏิบัติการดังกล่าว เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติอย่างจริงจังและเป็นพื้นฐานในการลดความไม่เสมอภาคระหว่างหญิงชาย อีกทั้งเป็นการเร่งรัดส่งเสริมความก้าวหน้าของสตรี โดยบูรณาการเข้าในแผนพัฒนาสตรีในช่วงแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ ๘ (พ.ศ. ๒๕๔๐-๒๕๔๔)

๒.๑.๓ เป้าหมายการพัฒนาแห่งสหัสวรรษของสหประชาชาติ (Millennium Development Goals – MDGs)

เป้าหมายการพัฒนาแห่งสหัสวรรษของสหประชาชาติ เป็นผลมาจากการประชุมสุดยอดแห่งสหัสวรรษขององค์การสหประชาชาติ ณ นครนิวยอร์ก ประเทศสหรัฐอเมริกา ในปี พ.ศ. ๒๕๔๓ (ค.ศ. ๒๐๐๐) ประเทศสมาชิกสหประชาชาติ ๑๘๙ ประเทศได้ให้ปฏิญญาที่จะปฏิบัติให้บรรลุตามเป้าหมายแห่งการนำประเทศไปสู่การพัฒนาที่ยั่งยืนทั้งทางด้านเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม เพื่อส่งเสริมการพัฒนาคนและลดช่องว่างของการพัฒนา ภายในระยะเวลา ๑๕ ปี คือ นับจากปี ๒๕๔๓ ไปจนถึงปี ๒๕๕๘ ปฏิญญาแห่งสหัสวรรษได้วางรากฐานค่านิยมสากลของ

การพัฒนามนุษย์ที่ยั่งยืนที่มีคนเป็นศูนย์กลาง ๖ ประการ (สำนักงานกิจการสตรีและครอบครัวและโครงการสตรีและเยาวชนศึกษา มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๕๒) คือ ๑) เสรีภาพในการมีชีวิตอยู่อย่างปราศจากความหวาดและความกลัว ๒) ความเสมอภาค ทั้งในเรื่องเพศและโอกาสในการพัฒนา ๓) ความสมานฉันท์ที่อยู่บนหลักความเท่าเทียมและเป็นธรรม ๔) ความอดทนกลืนต่อความแตกต่างในความเชื่อ วัฒนธรรม และภาษา ๕) ความเคารพธรรมชาติในการจัดการทรัพยากรธรรมชาติ และ ๖) ความรับผิดชอบร่วมกันในการจัดการระบบเศรษฐกิจโลกและการพัฒนาสังคม โดยเป้าหมายการพัฒนาดังกล่าวมีการกำหนดเป้าหมายหลัก (goals) ๘ ประการ เป้าหมาย (targets) ๑๘ เป้าหมาย ตัวชี้วัด (indicators) ๔๘ ตัวชี้วัด

เป้าหมายการพัฒนาแห่งสหัสวรรษของสหประชาชาติประกอบด้วยเป้าหมายหลัก (goals) ๘ ประการดังนี้ ๑) ขจัดความยากจนและความหิวโหย ๒) ให้เด็กทุกคนได้รับการศึกษาระดับประถมศึกษา ๓) ส่งเสริมความเท่าเทียมกันทางเพศและส่งเสริมบทบาทสตรี ๔) ลดอัตราการตายของเด็ก ๕) พัฒนาอนามัยเจริญพันธุ์ ๖) ต่อสู้โรคเอดส์ มาลาเรีย และโรคสำคัญอื่นๆ ๗) รักษาและจัดการสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน ๘) ส่งเสริมการเป็นหุ้นส่วนเพื่อการพัฒนาในประชาคมโลก

ปัจจุบันในประเทศไทย พบว่าการพัฒนาในบางประเด็นมีความก้าวหน้ามากกว่าเป้าหมายที่กำหนด เช่น เป้าหมายเกี่ยวกับการลดสัดส่วนประชากรที่หิวโหยลงครึ่งหนึ่ง และในเป้าหมายที่ ๘ ส่งเสริมการเป็นหุ้นส่วนเพื่อการพัฒนา ประเทศไทยก็บรรลุเป้าหมาย และเป็นประเทศแรกที่ทำรายงานผลการดำเนินการเสนอสหประชาชาติ เมื่อปี พ.ศ. ๒๕๔๘ ประเทศไทยจึงได้กำหนดเป้าหมายและตัวชี้วัดการพัฒนาที่ท้าทายยิ่งขึ้น เรียกว่า MDGs Plus สำหรับประเด็นความเสมอภาคระหว่างหญิงชายและการเสริมสร้างความเข้มแข็งให้แก่ผู้หญิง คือ เป้าหมายที่สามอันเป็นหนึ่งในเป้าหมายหลักที่สำคัญของการพัฒนาแห่งสหัสวรรษ โดยที่ประเทศไทยสามารถดำเนินการบรรลุตัวชี้วัดเกือบหมดแล้ว ประเทศไทยจึงได้เสนอตัวชี้วัดในการเพิ่มสัดส่วนของผู้หญิงในการตัดสินใจเป็นสองเท่าในช่วงปี พ.ศ. ๒๕๔๕-๒๕๔๙ เป็นเป้าหมายที่ท้าทาย (สำนักงานกิจการสตรีและครอบครัวและ โครงการสตรีและเยาวชนศึกษามหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๕๒)

๒.๒ รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย กับความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย

นับตั้งแต่เปลี่ยนแปลงระบอบการปกครองจากสมบูรณาญาสิทธิราช เป็นระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข และมีรัฐธรรมนูญเป็นกฎหมายสูงสุดในการปกครองประเทศในปี พ.ศ. ๒๔๗๕ เป็นต้นมา ความเสมอภาคระหว่างหญิงชายในด้านกฎหมาย ได้มีความก้าวหน้ามาโดยลำดับ รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยฉบับแรกปี พ.ศ. ๒๔๗๕ ได้บัญญัติให้หญิงและชายมีสิทธิเท่าเทียมกันในการใช้สิทธิออกเสียงเลือกตั้ง และในปี พ.ศ. ๒๕๑๓

เป็นครั้งแรกในรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย ฉบับพุทธศักราช ๒๕๑๗ ที่นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงครั้งใหญ่ ของสภาพทางกฎหมายของสตรี โดยมาตรา ๒๘ ของรัฐธรรมนูญฉบับนี้ บัญญัติไว้ว่า ชายและหญิงมีสิทธิเท่าเทียมกัน การจำกัดสิทธิและเสรีภาพอันเป็นการฝ่าฝืน เจตนารมณ์ตามบทบัญญัติแห่งรัฐธรรมนูญจะกระทำมิได้ และมาตรา ๒๓ บัญญัติให้รัฐบาลต้อง ทบทวนกฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้องที่เป็นการเลือกปฏิบัติต่อสตรีเพศให้เสร็จสิ้นภายในเวลา สองปี แต่รัฐธรรมนูญฉบับนี้ได้ถูกยกเลิกเนื่องจากการรัฐประหารในปี พ.ศ. ๒๕๑๙ ในปี พ.ศ. ๒๕๓๘ รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยบัญญัติให้โอกาสสตรีเท่าเทียมกับบุรุษในการศึกษา การเมือง และกิจกรรมสาธารณะ แต่การให้ความสำคัญต่อความเสมอภาคระหว่างหญิงชายอย่างชัดเจน ปรากฏในรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๔๐ เป็นรัฐธรรมนูญฉบับแรกที่ รับรองศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์และความเสมอภาคที่รับการคุ้มครองจากรัฐธรรมนูญอย่างเสมอกัน ด้วยไม่กีดกันเลือกปฏิบัติสาเหตุทางเพศ นอกจากนี้รัฐธรรมนูญยังบัญญัติห้ามมิให้มีการปฏิบัติที่ ไม่เป็นธรรม และมาตรการบัญญัติที่กำหนดขึ้นเพื่อจัดอุปสรรคหรือส่งเสริมให้บุคคลสามารถใช้ สิทธิและเสรีภาพได้เช่นเดียวกับบุคคลอื่น ย่อมไม่ถือว่าเป็นการเลือกปฏิบัติไม่เป็นธรรม (สำนักงาน กิจการสตรีและครอบครัวและโครงการสตรีและเยาวชนศึกษา มหาวิทยาลัย ธรรมศาสตร์, ๒๕๕๒) ต่อมาใน พ.ศ. ๒๕๕๐ ประเทศไทยได้มีการประกาศใช้รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักร ไทย พุทธศักราช ๒๕๕๐ จนถึงปัจจุบัน ซึ่งหลักสิทธิความเท่าเทียมระหว่างหญิงชายยังได้รับการ บัญญัติไว้เหมือนเดิม โดยสาระสำคัญสรุปได้ดังนี้

มาตรา ๔ ศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ สิทธิเสรีภาพ และความเสมอภาคของบุคคล ย่อมได้รับความคุ้มครอง

มาตรา ๕ ประชาชนชาวไทยไม่ว่าเหล่ากำเนิด เพศ หรือศาสนาใด ย่อมอยู่ใน ความคุ้มครองแห่งรัฐธรรมนูญนี้เสมอกัน

มาตรา ๓๐ บุคคลย่อมเสมอกันในกฎหมายและได้รับความคุ้มครองตามกฎหมาย เท่าเทียมกัน ชายและหญิงมีสิทธิเท่าเทียมกัน

การเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมต่อบุคคลเพราะเหตุแห่งความแตกต่าง ในเรื่องถิ่นกำเนิด เชื้อชาติ ภาษา เพศ อายุ ความพิการ สภาพทางกายหรือสุขภาพ สถานะของบุคคล ฐานะทางเศรษฐกิจหรือสังคม ความเชื่อทางศาสนา การศึกษาอบรม หรือความคิดเห็นทางการเมือง อันไม่ขัดต่อบทบัญญัติแห่งรัฐธรรมนูญจะกระทำมิได้

มาตรการที่รัฐกำหนดขึ้นเพื่อจัดอุปสรรคหรือส่งเสริมให้บุคคล สามารถใช้สิทธิและเสรีภาพได้เช่นเดียวกับบุคคลอื่น ย่อมไม่ถือเป็นการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็น ธรรมตามวรรคสาม

มาตรา ๓๒ บุคคลย่อมมีสิทธิและเสรีภาพในชีวิตและร่างกาย

มาตรา ๔๐ บุคคลย่อมมีสิทธิในกระบวนการยุติธรรม... (๖) เด็ก เยาวชน สตรี ผู้สูงอายุ หรือ ผู้พิการ หรือทุพพลภาพ ย่อมมีสิทธิได้รับความคุ้มครองในการดำเนินกระบวนการพิจารณาตัวอย่างเหมาะสม และย่อมมีสิทธิได้รับการปฏิบัติที่เหมาะสมในคดีที่เกี่ยวกับความรุนแรงทางเพศ

มาตรา ๕๒ เด็ก เยาวชน สตรี และบุคคลในครอบครัวมีสิทธิได้รับความคุ้มครองจากรัฐ ให้ปราศจากการใช้ความรุนแรงและการปฏิบัติอันไม่เป็นธรรม ทั้งมีสิทธิได้รับการบำบัดฟื้นฟูในกรณีที่มีเหตุดังกล่าว

มาตรา ๘๐ รัฐต้องดำเนินการตามแนวนโยบายด้านสังคม การสาธารณสุข การศึกษา และวัฒนธรรม ดังต่อไปนี้

(๑) คุ้มครองและพัฒนาเด็กและเยาวชน สนับสนุนการอบรมเลี้ยงดู และให้การศึกษาปฐมวัย ส่งเสริมความเสมอภาคของหญิงและชาย เสริมสร้างและพัฒนาความเป็นปึกแผ่นของสถาบันครอบครัวและชุมชน รวมทั้งต้องสงเคราะห์และจัดสวัสดิการให้แก่ผู้สูงอายุ ผู้ยากไร้ ผู้พิการหรือทุพพลภาพ และผู้อยู่ในสภาวะยากลำบาก ให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นและพึ่งพาตนเองได้

มาตรา ๘๑ รัฐต้องดำเนินการตามแนวนโยบายด้านกฎหมายและการยุติธรรม ดังต่อไปนี้

(๕) สนับสนุนการดำเนินการขององค์กรภาคเอกชนที่ให้ความช่วยเหลือทางกฎหมายแก่ประชาชน โดยเฉพาะผู้ได้รับผลกระทบจากความรุนแรงในครอบครัว

มาตรา ๘๔ รัฐต้องดำเนินการตามแนวนโยบายด้านเศรษฐกิจ ดังต่อไปนี้

(๓) ส่งเสริมให้ประชากรวัยทำงานมีงานทำ คุ้มครองแรงงานเด็กและสตรี จัดระบบแรงงานสัมพันธ์และระบบไตรภาคีที่ผู้ทำงานมีสิทธิเลือกผู้แทนของตน จัดระบบประกันสังคม รวมทั้งคุ้มครองให้ผู้ทำงานที่มีคุณค่าอย่างเดียวกันได้รับค่าตอบแทน สิทธิประโยชน์ และสวัสดิการที่เป็นธรรมโดยไม่เลือกปฏิบัติ

มาตรา ๘๗ รัฐต้องดำเนินการตามแนวนโยบายด้านการมีส่วนร่วมของประชาชน... ด้านต่างๆ

(๔) ส่งเสริมให้ประชาชนมีความเข้มแข็งในทางการเมือง และจัดให้มีกฎหมายจัดตั้งกองทุนพัฒนาการเมืองภาคพลเมือง...

วรรคสุดท้าย การมีส่วนร่วมของประชาชนตามมาตรานี้ ต้องคำนึงถึงสัดส่วนของหญิงและชายที่ใกล้เคียงกัน

มาตรา ๕๗ การจัดทำบัญชีรายชื่อผู้สมัครรับเลือกตั้งของพรรคการเมือง สำหรับการเลือกตั้งสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรแบบสัดส่วน... ต้องคำนึงถึงโอกาส สัดส่วนที่เหมาะสม และความเท่าเทียมกันระหว่างหญิงและชาย

มาตรา ๑๑๔ ให้คณะกรรมการสรรหาสมาชิกวุฒิสภาดำเนินการสรรหาบุคคลที่มีความเหมาะสมจากผู้ได้รับการเสนอชื่อจากองค์กรต่างๆ ในภาควิชาการ ภาครัฐ ภาคเอกชน ภาควิชาชีพและภาคอื่นที่เป็นประโยชน์ในการปฏิบัติกรตามอำนาจหน้าที่ของวุฒิสภาเป็นสมาชิกวุฒิสภาเท่าจำนวนที่จะพึงมีตามที่กำหนดในมาตรา ๑๑๑ วรรคหนึ่ง

ในการสรรหาบุคคลตามวรรคหนึ่ง ให้คำนึงถึงความรู้ ความเชี่ยวชาญ หรือประสบการณ์ ที่จะเป็ประโยชน์ในการปฏิบัติงานของวุฒิสภาเป็นสำคัญ และให้คำนึงถึงองค์ประกอบจากบุคคลที่มีความรู้ความสามารถในด้านต่างๆ ที่แตกต่างกัน โอกาสและความเท่าเทียมกันทางเพศ สัดส่วนของบุคคลในแต่ละภาคตามวรรคหนึ่งที่ใกล้เคียงกันรวมทั้งการให้โอกาสกับผู้ด้อยโอกาสทางสังคมด้วย

มาตรา ๑๕๒ การพิจารณาร่างพระราชบัญญัติที่ประธานสภาผู้แทนราษฎรวินิจฉัยว่ามีสาระสำคัญเกี่ยวกับเด็ก เยาวชน สตรี ผู้สูงอายุ หรือผู้พิการหรือทุพพลภาพ หากสภาผู้แทนราษฎรมิได้พิจารณาโดยกรรมาธิการเต็มสภา ให้สภาผู้แทนราษฎรตั้งคณะกรรมาธิการวิสามัญขึ้นประกอบด้วยผู้แทนองค์กรเอกชนเกี่ยวกับบุคคลประเภทนั้น มีจำนวนไม่น้อยกว่าหนึ่งในสามของจำนวนกรรมาธิการทั้งหมด ทั้งนี้ โดยมีสัดส่วนหญิงและชายที่ใกล้เคียงกัน

๒.๓ แผนพัฒนาสตรี

ประเทศไทยมีการดำเนินงานด้านสตรีอย่างชัดเจนตั้งแต่ปี พ.ศ. ๒๕๑๕ โดยได้บรรจุประเด็นการพัฒนาสตรีเป็นครั้งแรกไว้ในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๑๕-๒๕๑๙) และต่อมาได้มีการจัดทำแผนพัฒนาสตรีฉบับแรกขึ้น คือ แผนพัฒนาสตรีระยะยาว (พ.ศ. ๒๕๒๕-๒๕๔๔) ซึ่งได้ใช้เป็นกรอบในการจัดทำแผนพัฒนาสตรีระยะ ๕ ปี ในช่วงแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๕ (พ.ศ. ๒๕๒๕-๒๕๒๙) และฉบับที่ ๖ (พ.ศ. ๒๕๓๐-๒๕๓๔) การส่งเสริมงานด้านสตรีของไทยนับว่าสอดคล้องกับช่วงเวลาที่ต้องการสหประชาชาติประกาศให้ปี ๒๕๑๘ เป็นปีสตรีสากล และปี ๒๕๑๙-๒๕๒๘ เป็นทศวรรษสตรีเพื่อความเสมอภาพ การพัฒนา และสันติภาพ เพื่อให้ทั่วโลกตระหนักถึงความสำคัญของสตรีและให้แต่ละประเทศสนใจงานพัฒนาสตรีมากยิ่งขึ้น โดยองค์การสหประชาชาติได้จัดประชุมระดับโลกว่าด้วยเรื่องสตรีเป็นระยะๆ เพื่อติดตามความก้าวหน้าในการดำเนินงานของประเทศสมาชิก

หลังจากจัดตั้งคณะกรรมการและส่งเสริมและประสานงานสตรีแห่งชาติ (กสส.) เป็นองค์กรถาวรระดับชาติด้านสตรี ในปี พ.ศ. ๒๕๓๒ ได้มีการทบทวนแผนพัฒนาสตรีระยะยาว (พ.ศ. ๒๕๒๕-๒๕๔๔) และจัดทำนโยบายและแผนงานหลักสตรีระยะยาว (พ.ศ. ๒๕๓๕-๒๕๕๔) เป็นแผนระยะยาวฉบับที่สอง ซึ่งได้ใช้เป็นฐานในการจัดทำแผนพัฒนาสตรีในช่วงแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๗ (พ.ศ. ๒๕๓๕-๒๕๓๙) และฉบับที่ ๘ (พ.ศ. ๒๕๔๐-๒๕๔๔) โดยแผนพัฒนาสตรีในช่วงแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๘ ได้พิจารณาครอบคลุมถึงอนุสัญญาว่าด้วยการจัดการเลือกปฏิบัติต่อสตรีในทุกรูปแบบของสหประชาชาติ ซึ่งไทยเข้าเป็นภาคีเมื่อปี พ.ศ. ๒๕๒๘ และปฎิญาและแผนปฏิบัติการปักกิ่งเพื่อความก้าวหน้าของสตรีจากการประชุมระดับโลกว่าด้วยเรื่องสตรี ครั้งที่ ๔ เมื่อปี พ.ศ. ๒๕๓๘ ที่สาธารณรัฐประชาชนจีนด้วย ทั้งนี้ เพื่อให้พันธกรณีสากลที่ประเทศไทยได้ร่วมให้การรับรองมีผลในทางปฏิบัติ

และต่อเนื่องมาในแผนพัฒนาสตรีในช่วงแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๙ (พ.ศ. ๒๕๔๕-๒๕๔๙) เน้นการพัฒนาให้สตรีทุกคนได้พัฒนาอย่างเต็มศักยภาพในทุกด้าน สามารถพึ่งตนเองได้มีคุณภาพชีวิตที่ดีอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุขตลอดช่วงอายุ มีส่วนร่วมในกระบวนการพัฒนาและตัดสินใจในทุกระดับ ได้รับการคุ้มครองจากครอบครัว ชุมชน และสังคม ได้รับการปฏิบัติอย่างเสมอภาค รวมทั้งได้รับประโยชน์จากการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพและละเอียดอ่อนในเรื่องมิติหญิงชาย โดยจัดทำบนหลักการพื้นฐานของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. ๒๕๔๐ ที่บัญญัติรับรองสิทธิและความเสมอภาคระหว่างหญิงและชาย ปฎิญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน อนุสัญญาว่าด้วยการจัดการเลือกปฏิบัติต่อสตรีในทุกรูปแบบ ตลอดจนปฎิญาทางการเมืองและแผนปฏิบัติการและข้อเสนอแนะในการริเริ่มแนวทางใหม่เพื่อดำเนินการตามปฎิญาและแผนปฏิบัติการปักกิ่งจากผลการประชุมสมัชชาสหประชาชาติสมัยพิเศษ ครั้งที่ ๒๓ เมื่อเดือนมิถุนายน ๒๕๔๓ เพื่อทบทวนการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการปักกิ่งในช่วง ๕ ปี โดยคำนึงถึงการประยุกต์ให้สอดคล้องกับบริบทของสังคมไทย และเน้นการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนในสังคมในการเสริมสร้างความเสมอภาคและความก้าวหน้าของสตรี รวมทั้งคำนึงถึงความชัดเจนของแผน

แผนพัฒนาสตรีในช่วงแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๐ (พ.ศ. ๒๕๕๐-๒๕๕๔) มีความแตกต่างจากแผนพัฒนาสตรีฯ ฉบับที่ผ่านมา กล่าวคือ ได้กำหนดยุทธศาสตร์หลักที่มุ่งเน้นการปรับเปลี่ยนเจตคติในสังคมไทย โดยการจัดทำแผนยังลงยึดหลักการในรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. ๒๕๔๐^๒ ซึ่งเป็นกรอบสำคัญในการประกันศักดิ์ศรี

^๒ การจัดทำแผนพัฒนาสตรี ในช่วงแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๐ (พ.ศ. ๒๕๕๐-๒๕๕๔) ดำเนินการภายใต้แนวคิดรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. ๒๕๔๐ ที่บังคับใช้ในขณะนั้น

และคุณค่าความเป็นมนุษย์ และความเสมอภาคระหว่างหญิงและชาย ซึ่งในระยะเวลาที่ผ่านมาสตรีได้เข้าไปมีส่วนร่วมในการพัฒนาหลายด้านแต่ยังไม่มีโอกาสได้มีส่วนร่วมในระดับตัดสินใจเท่าที่ควร ทั้งในด้านการเมืองและการบริหาร เจตคติเชิงลบต่อสตรีที่ยังรากอยู่ในสังคมไทย ก่อให้เกิดปัญหาความไม่เสมอภาคระหว่างหญิงและชาย และปัญหาต่างๆ ในสังคม เช่น ปัญหาความรุนแรงต่อสตรี ปัญหาการค้ามนุษย์ เป็นต้น

นอกจากนี้ ยังยึดหลักการและพันธะสัญญาที่ให้ไว้กับประชาคมโลกเป็นกรอบและแนวทางในการดำเนินการ ได้แก่ ๑) หลักการ ๓ ประการของอนุสัญญาว่าด้วยการจัดการเลือกปฏิบัติต่อสตรีในทุกรูปแบบ คือ การส่งเสริมให้เกิดความเสมอภาคและความเป็นธรรมแก่สตรีในการเข้าถึงทรัพยากร การรับบริการพื้นฐาน และการได้รับประโยชน์อย่างเป็นธรรมอย่างแท้จริง และการไม่เลือกปฏิบัติต่อสตรี ถือเป็นพันธกรณีที่รัฐต้องดำเนินการ ๒) ข้อเสนอแนะทั่วไปของอนุสัญญาและสรุปข้อคิดเห็นของคณะกรรมการว่าด้วยการจัดการเลือกปฏิบัติต่อสตรี ในมิติทางเศรษฐกิจ สังคมและวัฒนธรรม เพื่อให้รัฐนำไปดำเนินการ ๓) ปฏิญญาและแผนปฏิบัติการปักกิ่งเพื่อความก้าวหน้าของสตรี ซึ่งครอบคลุมประเด็นสตรีที่น่าห่วงใย ๑๒ ประเด็น ๔) ปฏิญญาแห่งสหสวรรค์ ซึ่งมีเป้าหมายในการส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย และส่งเสริมบทบาทสตรีในการมีส่วนร่วมทางการเมืองและการบริหารเป็นเป้าหมายที่ท้าทายซึ่งรัฐบาลต้องการให้บรรลุภายในปี ๒๕๔๕ และ ๕) กฎหมายระหว่างประเทศด้านสิทธิมนุษยชนอื่นๆ

ดังนั้น เป้าประสงค์หลักของแผนพัฒนาสตรีฯ ฉบับที่ ๑๐ นี้ จึงประสงค์ให้มีการปรับเปลี่ยนเจตคติของคนในสังคมให้เข้าใจถึงศักดิ์ศรีและคุณค่าความเป็นมนุษย์ ความเสมอภาคระหว่างหญิงและชาย ในการเสริมสร้างและปรับเปลี่ยนเจตคติดังกล่าว จำเป็นต้องมีกลไกที่เข้มแข็งมาดำเนินการและประสานการขับเคลื่อนให้เป็นไปตามแผนพัฒนาสตรีฯ โดยอาศัยความเข้มแข็งของกลไกเชิงสถาบันระดับชาติ ท้องถิ่น ภาคประชาสังคม เสริมสร้างศักยภาพผู้ปฏิบัติงาน และพัฒนากลไกที่เอื้อต่อการพัฒนาสตรี ได้แก่ การมีข้อมูลจำแนกเพศ การเสริมสร้างศักยภาพผู้บริหารด้านการเสริมสร้างบทบาทหญิงชาย (CGEOs) และเจ้าหน้าที่ศูนย์ประสานงานด้านความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย (GFPs) และอาศัยกระบวนการ กลไก และกฎระเบียบที่เกี่ยวข้อง โดยปรับปรุงแก้ไข เสนอกฎหมายใหม่ รวมทั้งกำหนดมาตรการจูงใจ และมีมาตรการพิเศษแก่กลุ่มที่น่าห่วงใยเป็นพิเศษ ตลอดจนความร่วมมือและการมีส่วนร่วมของภาคีการพัฒนาทุกภาคส่วน เช่น ภาครัฐ ภาคการเมือง องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคม สื่อ สถาบันครอบครัว สถาบันการศึกษา และสถาบันศาสนาในการให้ความรู้เพื่อปรับเปลี่ยนเจตคติ ฝักระวังเตือนภัย ป้องกันและคุ้มครองสตรีจากการถูกกระทำรุนแรง และเพื่อส่งเสริมและสนับสนุนให้สตรี

ได้มีโอกาสเข้าไปมีส่วนร่วมในการพัฒนาประเทศอย่างเต็มศักยภาพอย่างใกล้ชิดและต่อเนื่อง จนถึงปัจจุบันประเทศไทยได้มีแผนพัฒนาสตรีทั้งระยะสั้นและระยะยาวทั้งสิ้น ๘ ฉบับ

๓. การดำเนินงานด้านการส่งเสริมความเสมอภาคหญิงชายในภาครัฐ

ในกระบวนการดำเนินงานเพื่อส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างหญิงชายนั้น สำนักงานกิจการสตรีและสถาบันครอบครัวเป็นหน่วยงานหลัก ที่ทำหน้าที่ผลักดันและส่งเสริมนโยบายในหน่วยงานภาครัฐทั้งหมด เพื่อสนับสนุนส่งเสริมให้เกิดความเสมอภาคระหว่างหญิงชายทั้งในระดับภายในหน่วยงานเอง และในการพัฒนาดิถีต่างๆ กับประชาชนซึ่งเป็นกลุ่มเป้าหมายของหน่วยงานในระดับภายนอก

๓.๑ สำนักงานกิจการสตรีและสถาบันครอบครัวกับการส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างหญิงชายในระบบราชการ

สำนักงานกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว (สค.) เป็นหน่วยงานภายใต้กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ทำหน้าที่เป็นองค์กรหลักในการกำหนดนโยบาย แผนงาน การส่งเสริมและประสานงาน การพัฒนาศักยภาพ การคุ้มครองพิทักษ์สิทธิสตรี และการส่งเสริมความเสมอภาคหญิงชาย สำนักงานกิจการสตรีและสถาบันครอบครัวได้รับการจัดตั้งขึ้นจากการปฏิรูประบบราชการเมื่อปี พ.ศ. ๒๕๔๕ โดยรวมหน่วยงานที่มีภารกิจหน้าที่คล้ายคลึงกัน เข้ามาอยู่ด้วยกัน ประกอบด้วย หน่วยงาน ๓ แห่งคือ สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมและประสานงานสตรีแห่งชาติ (สำนักงาน กสศ.) สำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี ซึ่งเป็นกลไกระดับชาติด้านการส่งเสริมการพัฒนาสตรี และหน่วยงานอีก ๒ แห่ง คือ กรมประชาสัมพันธ์ และกรมการพัฒนาชุมชน มีการถ่ายโอนภารกิจเฉพาะด้านสตรีและครอบครัว และบุคลากรบางส่วนมาเท่านั้น

วิสัยทัศน์ เป็นหน่วยงานหลักระดับชาติในการเสริมสร้างความเสมอภาคหญิงชาย และความเข้มแข็งของสถาบันครอบครัว

สำหรับภารกิจของสำนักงานกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว ในด้านการส่งเสริมความเสมอภาคหญิงชาย มีดังนี้

(๑) ศึกษาวิจัยและสังเคราะห์ข้อมูลเพื่อการเสนอนโยบาย มาตรการ กลไก และแนวทางการพัฒนาสถานภาพสตรี การส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย การคุ้มครองและพิทักษ์สิทธิสตรีและการพัฒนาสถาบันครอบครัว

(๒) สร้างเสริมความรู้ความเข้าใจในการบูรณาการมิติหญิงชายและมิติด้านครอบครัว เพื่อการส่งเสริมสถานภาพสตรี การส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างหญิงชายการคุ้มครองและพิทักษ์สิทธิสตรีและการพัฒนาสถาบันครอบครัว แก่หน่วยงานภาครัฐ เอกชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น องค์กรสตรี องค์กรชุมชนที่เกี่ยวข้อง

(๓) ติดตามประเมินผลการดำเนินงานด้านการพัฒนาสถานภาพสตรี การส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย และการพัฒนาสถาบันครอบครัวของประเทศไทย ตลอดจนรายงานผลต่อรัฐบาล

(๔) เป็นศูนย์ประสานข้อมูลและสารสนเทศเกี่ยวกับการพัฒนาสถานภาพสตรี

(๕) เป็นศูนย์ประสานงานด้านความเสมอภาคระหว่างหญิงชายของสำนักงานกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว

(๖) กำหนดท่าทีและบทบาทการมีส่วนร่วมของประเทศไทยในเวทีต่างประเทศ และส่งเสริม สนับสนุน ผลักดันให้มีการดำเนินการตามพันธกรณี ข้อตกลง และความร่วมมือระหว่างประเทศที่เกี่ยวข้องสตรี ได้แก่ อนุสัญญาว่าด้วยการจัดการเลือกปฏิบัติต่อสตรีในทุกรูปแบบ (Convention on the Elimination of All forms of Discrimination Against Women – CEDAW) ปฏิญญาและแผนปฏิบัติการปักกิ่งเพื่อความก้าวหน้าของสตรี (Beijing Platform for Action) และเป้าหมายการพัฒนาแห่งสหัสวรรษ (Millennium Development Goals – MDGs)

สำนักส่งเสริมความเสมอภาคหญิงชาย ภายใต้สำนักงานกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว ดำเนินภารกิจดังกล่าวข้างต้น โดยแบ่งเป็นกลุ่มงานต่างๆ ดังนี้

๑) กลุ่มการพัฒนามาตรการ กลไก

ทำหน้าที่เสนอแนะผลักดันนโยบาย แนวทางมาตรการกลไก ตลอดจนมาตรฐานในการพัฒนาศักยภาพการคุ้มครองพิทักษ์สิทธิสตรี และการส่งเสริมความเสมอภาคหญิงชาย

๒) กลุ่มการคุ้มครองและพิทักษ์สิทธิสตรี

ทำหน้าที่ศึกษาวิเคราะห์ ผลักดัน ให้มีการทบทวนหรือแก้ไขปรับปรุงกฎหมาย ที่เลือกปฏิบัติต่อสตรี กำหนดระบบและแนวทางเพื่อการคุ้มครองสิทธิสตรี กระตุ้นและรณรงค์ให้ทุกภาคส่วนของสังคมได้ตระหนักในสิทธิมนุษยชนของสตรี และปรับเปลี่ยนทัศนคติดั้งเดิมที่มีต่อสตรี

๓) กลุ่มส่งเสริมการบูรณาการมิติหญิงชาย

ทำหน้าที่ส่งเสริมการพัฒนาเครื่องมือและเป็นกลไกหลักระดับชาติในการบูรณาการมิติหญิงชาย เพื่อส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย

๔) กลุ่มการวิจัยและสารสนเทศ

ทำหน้าที่ส่งเสริมการศึกษาวิจัย พัฒนาตัวชี้วัดสถานภาพสตรี รวบรวมข้อมูล ตลอดจนเป็นศูนย์ประสานและเผยแพร่ข้อมูลด้านการศึกษาพัฒนาศักยภาพและสถานภาพสตรี รวมถึงส่งเสริมการจัดทำสารสนเทศเพื่อสร้างความเข้าใจเรื่องมิติหญิงชายแก่สังคม

การดำเนินการของสำนักส่งเสริมความเสมอภาคหญิงชาย ได้ดำเนินการในการพัฒนาศักยภาพสตรี ส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย ตลอดจนการบูรณาการมิติหญิงชาย พิทักษ์และคุ้มครองสิทธิสตรี รวมถึงการพัฒนาระบบฐานข้อมูลและสารสนเทศของสตรี ดังนี้

๑) การส่งเสริมการมีส่วนร่วมทางการเมืองของสตรี ทั้งในระดับท้องถิ่นและระดับประเทศ โดยระดับท้องถิ่น ดำเนินการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของสตรีทางการเมืองท้องถิ่น ด้วยการจัดการประชุมเชิงปฏิบัติการและกิจกรรมต่างๆ แก่ผู้นำสตรีและสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล (ส.อบต.) รวมถึงการสร้างเครือข่ายเพื่อส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ทั้ง ๔ ภูมิภาค และในระดับประเทศ ได้ดำเนินการรณรงค์ส่งเสริมให้สตรีลงสมัครเลือกตั้ง สส. และ สว.

๒) การพัฒนาองค์ความรู้ ให้แก่เจ้าหน้าที่ตลอดจนการสร้างความรู้ความเข้มแข็งของเครือข่ายด้านมิติหญิงชายกับผู้บริหารด้านการเสริมสร้างบทบาทหญิงชาย (Chief Gender Equality Officers – CGEOs) และศูนย์ประสานงานด้านการส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย (Gender Focal Points – GFPs) ของ ๑๕ กระทรวง ๑๓๑ กรม ๔ องค์การอิสระ เพื่อสร้างความแข็งแกร่งในการปฏิบัติงาน

๓) การจัดทำคู่มือในเรื่องมิติหญิงชาย เพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจในรูปแบบต่างๆ ได้แก่ หนังสือ คู่มือ แผ่นพับ โปสเตอร์ วิดีทัศน์ ชุดนิทรรศการเคลื่อนที่ เผยแพร่ให้กับหน่วยงานต่างๆ

๔) การดำเนินงานเพื่อคุ้มครองและพิทักษ์สิทธิ ได้แก่ การริเริ่มผลักดันให้มีกฎหมาย ที่ส่งเสริมโอกาสและความเท่าเทียมกัน การสร้างเครื่องมือชี้วัดสิทธิในการเจริญพันธุ์ การพัฒนาระบบคุ้มครองสิทธิสตรีในชุมชน การเผยแพร่ข้อมูลเพื่อการคุ้มครองสิทธิสตรี การสร้างความตระหนักเรื่องสิทธิมนุษยชนสตรีกับกลุ่มเป้าหมายในกระบวนการยุติธรรม และการปรับเปลี่ยนทัศนคติผู้นำสตรีเรื่องความรุนแรงต่อสตรี

๕) การพัฒนาระบบฐานข้อมูลด้านการส่งเสริมความเสมอภาคหญิงชาย เพื่อใช้ประเมินสถานการณ์ความก้าวหน้าในการส่งเสริมความเสมอภาคหญิงชาย ความเหลื่อมล้ำทางเพศ รวมถึงสถานภาพหญิงชายในสังคม เพื่อเป็นแนวทางในการป้องกันและแก้ไข

๖) การจัดทำเว็บไซต์ของสำนักส่งเสริมความเสมอภาคหญิงชาย (<http://www.woman-family.go.th/> /GenderNew/main/html) และเว็บไซต์ศูนย์ข้อมูลกลางด้านการส่งเสริมความ

เสมอภาคหญิงชาย (www.gender.go.th) เพื่อเผยแพร่ประชาสัมพันธ์หน่วยงาน สารสนเทศด้านสตรี
 บรรณานุกรมงานวิจัยด้านสตรี ข้อมูลสถิติที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมความเสมอภาคหญิงชาย องค์
 ความรู้เกี่ยวกับเรื่องมิติหญิงชาย ตลอดจนการวิเคราะห์สถานการณ์ในสังคมไทย โดยใช้มุมมองมิติ
 หญิงชาย

๗) การจัดกิจกรรมต่างๆ เพื่อส่งเสริมความตระหนักถึงบทบาทของสตรี อาทิ
 กิจกรรมวันสตรีสากล (วันที่ ๘ มีนาคมของทุกปี) กิจกรรมวันสตรีไทย (วันที่ ๑ สิงหาคมของทุกปี)
 เป็นต้น

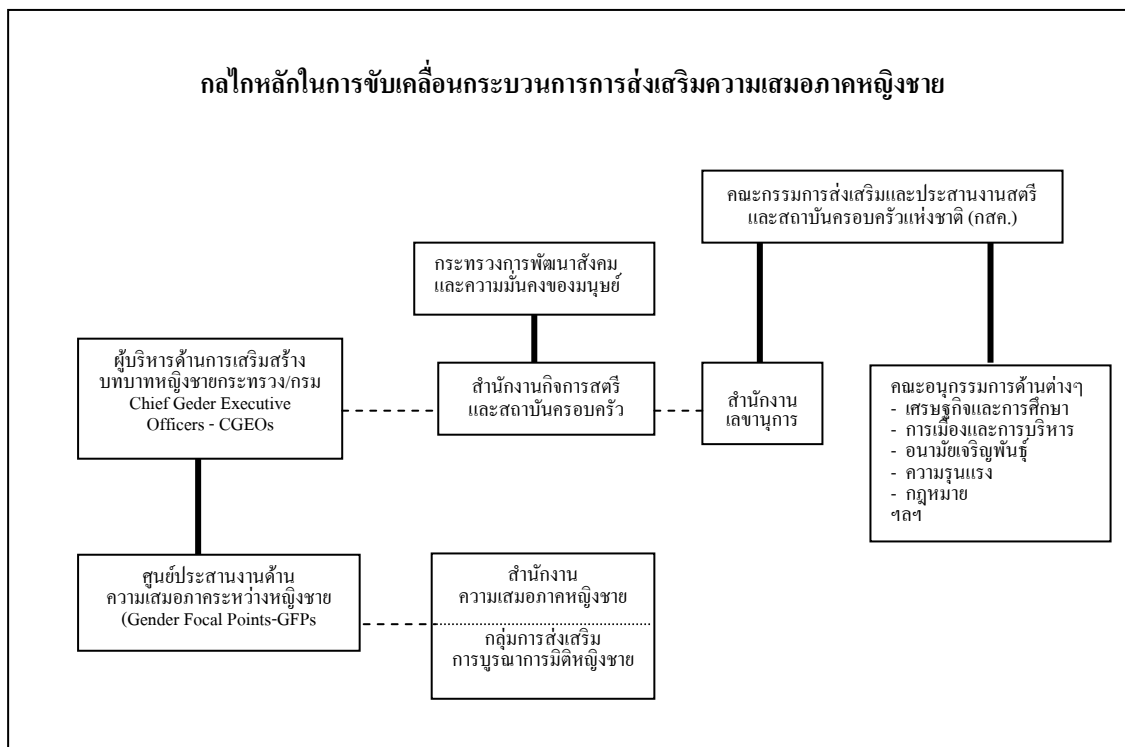
๘) การดำเนินการตามพันธกิจระหว่างประเทศ ได้แก่ การประชุมคณะกรรมการ
 ว่าด้วยสถานภาพสตรี (Commission on the Status of Women – CSW) การประชุมเครือข่าย
 ประสานงานด้านการบูรณาการบทบาทหญิงชายภายใต้กรอบเอเปค (Gender Focal Point Network–
 GFPN) และการประชุมคณะกรรมการอาเซียนด้านสตรี (ASEAN Committee Woman: ACW)

๓.๒ การขับเคลื่อนกระบวนการการส่งเสริมความเสมอภาคหญิงชาย

กลไกภาครัฐระดับชาติที่ดูแลเรื่องของสตรีและความเสมอภาค และมีหน้าที่โดยตรง
 ต่อการกำหนดนโยบาย แผนและมาตรการต่างๆ เพื่อส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย ได้มี
 การจัดตั้งในรูปคณะกรรมการ/อนุกรรมการ มาตั้งแต่ปี ๒๕๒๒ (เมทินี พงษ์เวช, ๒๕๕๒) ต่อมา
 ได้มีการออกระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการส่งเสริมและประสานงานสตรีแห่งชาติ พ.ศ.
 ๒๕๓๒ แก้ไขเพิ่มเติมโดยระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการส่งเสริมและประสานงานสตรี
 แห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๓๔ โดยกำหนดให้มีคณะกรรมการส่งเสริมและประสานงานสตรีแห่งชาติ
 (กสส.) โดยมีนายกรัฐมนตรีเป็นประธาน รัฐมนตรีประจำสำนักนายกรัฐมนตรีเป็นรองประธาน
 รองปลัดสำนักนายกรัฐมนตรีเป็นกรรมการและเลขานุการ กรรมการประกอบด้วยผู้แทนส่วน
 ราชการต่างๆ ๑๓ แห่ง องค์กรพัฒนาเอกชน ๒ แห่ง และกรรมการอื่นที่นายกรัฐมนตรีแต่งตั้งอีก
 ไม่เกิน ๑๐ คน ทำหน้าที่เสนอแนะนโยบายและแผนหลักเกี่ยวกับการส่งเสริมสถานภาพสตรีต่อคณะ
 รัฐมนตรี โดยให้มีสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมและประสานงานสตรีแห่งชาติ (สำนักงาน
 กสส.) สังกัดสำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี เป็นฝ่ายเลขานุการ มีหน้าที่หลัก คือ พิจารณา
 เสนอความเห็นต่อ กสส. ให้มีการปรับปรุงกฎหมายในการส่งเสริมกิจกรรม บทบาทและสถานภาพ
 สตรี ศึกษา รวมทั้งประสานงานกับส่วนราชการ องค์กรของรัฐ รัฐวิสาหกิจ และภาคเอกชนในการ
 สนับสนุนช่วยเหลือเกี่ยวกับงานพัฒนาสตรี (ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการส่งเสริมและ
 ประสานงานสตรีแห่งชาติ, ๒๕๓๔)

ต่อมาในปี ๒๕๔๕ มีการปฏิรูปกระทรวงทบวงกรม กลไกระดับชาติ คือสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมและประสานงานสตรีแห่งชาติ (สำนักงาน กสส.) ที่ทำหน้าที่เกี่ยวกับสตรี นั้น ได้มีการปรับโครงสร้าง และใช้ชื่อใหม่ว่าสำนักงานกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว (สค.) มีฐานะเทียบเท่ากรม สังกัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (เมทินี พงษ์เวช, ๒๕๕๒) ผลของการปรับหน่วยงานจากสำนักงาน กสส. มาเป็น สค. ครั้งนี้ได้ทำให้สำนักงาน กสส. มีการปรับเปลี่ยนในเชิงแนวคิดและแนวทางการดำเนินการพัฒนาสตรี เป็นครั้งแรกที่คำว่า “ความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย” ได้รับการยอมรับอย่างเป็นทางการว่าเป็นภารกิจของภาครัฐ (มาลี พุทธิพงษ์สวัสดิ์, ๒๕๕๒) โดยสะท้อนให้เห็นจากการดำเนินงานของหน่วยงานที่จัดตั้งขึ้นใหม่ โดย สค. ได้แบ่งออกเป็น ๒ สำนักใหญ่คือ สำนักส่งเสริมความเสมอภาคหญิงชาย และสำนักส่งเสริมสถาบันครอบครัว และได้มีระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี ว่าด้วยการส่งเสริมและประสานงานสตรีและสถาบันครอบครัวแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๔๖ ซึ่งกำหนดให้มีคณะกรรมการส่งเสริมและประสานงานสตรี และสถาบันครอบครัวแห่งชาติ (กสค.) ประกอบด้วยนายกรัฐมนตรีเป็นประธานกรรมการ รัฐมนตรีว่าการกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ เป็นรองประธานกรรมการ และผู้อำนวยการสำนักงานกิจการสตรีและสถาบันครอบครัวเป็นกรรมการ และเลขานุการ ส่วนกรรมการประกอบด้วยผู้แทนส่วนราชการต่างๆ ๑๘ แห่ง และผู้ทรงคุณวุฒิซึ่งนายกรัฐมนตรีแต่งตั้งอีกไม่เกินสิบคน ซึ่งในจำนวนนี้ต้องเป็นผู้ที่เกี่ยวข้องกับงานด้านการส่งเสริมและพัฒนากิจการของสตรีและครอบครัว อย่างน้อยห้าคนเป็นกรรมการ โดย กสค. มีหน้าที่ที่สำคัญคือ เสนอนโยบายและแผนหลักเกี่ยวกับการส่งเสริมศักยภาพสตรี ความเสมอภาค ความเป็นธรรมของหญิงและชาย และความมั่นคงของสถาบันครอบครัวต่อคณะรัฐมนตรี และให้สำนักงานกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว ทำหน้าที่เป็นสำนักงานเลขานุการของ กสค.

ดังนั้น กลไกในการขับเคลื่อนกระบวนการการส่งเสริมความเสมอภาคหญิงชายในภาครัฐในภาพรวม ประกอบด้วยกลไกสำคัญ ๓ ส่วนใหญ่ๆ (ดูรูปที่ ๒.๑ ประกอบ) คือ



รูปที่ ๒.๑ กลไกหลักในการขับเคลื่อนกระบวนการการส่งเสริมความเสมอภาคหญิงชาย

๓.๒.๑ กลไกหลักในการขับเคลื่อนกระบวนการการส่งเสริมความเสมอภาคหญิงชาย

- คณะกรรมการส่งเสริมและประสานงานสตรีและสถาบันครอบครัวแห่งชาติ (กสค.)
- กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (พม.)
- สำนักงานกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว (สค.)
- สำนักส่งเสริมความเสมอภาคหญิงชาย (สญช.)

๓.๒.๒ คณะอนุกรรมการภายใต้คณะกรรมการส่งเสริมและประสานงานสตรีและสถาบันครอบครัวแห่งชาติ ที่รับผิดชอบงานด้านสตรี ได้แก่

- คณะอนุกรรมการด้านกฎหมาย
- คณะอนุกรรมการเสริมสร้างความมั่นคงในชีวิตด้านสิทธิอนามัยเจริญพันธุ์
- คณะอนุกรรมการเพื่อจัดความรุนแรงที่มีต่อเด็กและสตรี
- คณะอนุกรรมการส่งเสริมความมั่นคงทางเศรษฐกิจ และเสริมสร้างโอกาสทางการศึกษาของสตรี
- คณะอนุกรรมการส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการเมืองและการบริหาร

- คณะอนุกรรมการจัดทำแผนพัฒนาสตรี ในช่วงแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๐ (พ.ศ. ๒๕๕๐-๒๕๕๔)

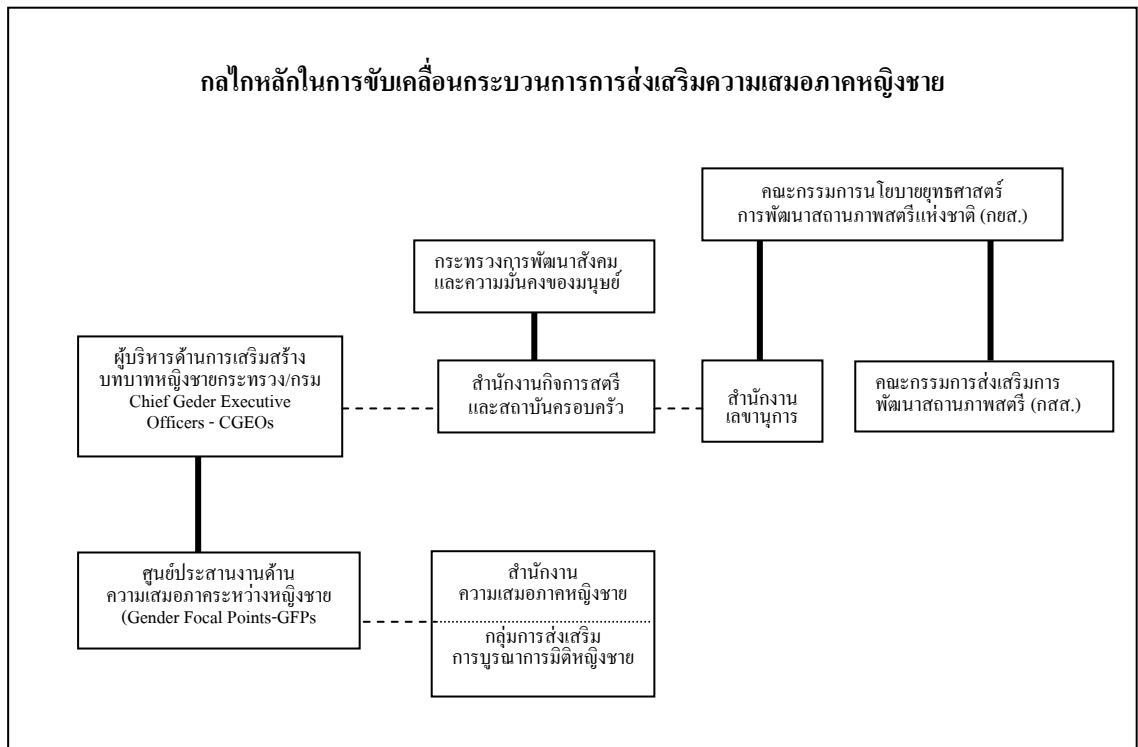
- คณะอนุกรรมการติดตามการดำเนินงานและจัดทำรายงานตามอนุสัญญาว่าด้วยการจัดการเลือกปฏิบัติต่อสตรีในทุกรูปแบบ (Convention on the Elimination of All forms of Discrimination Against Women – CEDAW) ฉบับที่ ๖-๗ (ฉบับรวม)

๓.๒.๓ กลไกในการขับเคลื่อนการส่งเสริมความเสมอภาคหญิงชายในระบบราชการ

- ผู้บริหารด้านการเสริมสร้างบทบาทหญิงชาย (CGEOs) จำนวน ๑๕ กระทรวง ๑๓๑ กรม ๔ หน่วยงานอิสระ

- ศูนย์ประสานงานด้านความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย (GFPs) จำนวน ๑๕ กระทรวง ๑๓๑ กรม ๔ หน่วยงานอิสระ

ในปี ๒๕๕๑ ได้มีระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการส่งเสริมและประสานงานสตรีแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๕๑ จัดตั้งคณะกรรมการนโยบายและยุทธศาสตร์การพัฒนาสถานภาพสตรีแห่งชาติ (กยส.) มีนายกรัฐมนตรีเป็นประธาน รัฐมนตรีว่าการกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ เป็นรองประธานกรรมการคนที่หนึ่ง และมีผู้อำนวยการสำนักงานกิจการสตรีและสถาบันครอบครัวเป็นกรรมการและเลขานุการ ซึ่งคณะกรรมการชุดนี้มีผู้ทรงคุณวุฒิจำนวนสิบเอ็ดคน และมีการกำหนดว่าในจำนวนนี้ต้องเป็นสตรีไม่น้อยกว่ากึ่งหนึ่ง และให้นายกรัฐมนตรีแต่งตั้งผู้ทรงคุณวุฒิคนหนึ่งเป็นรองประธานกรรมการคนที่สอง โดยให้สำนักงานกิจการสตรีและสถาบันครอบครัวทำหน้าที่เป็นสำนักงานเลขานุการของ กยส. นอกจากนี้ เพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น จึงให้มีคณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาสถานภาพสตรี (กสส.) ให้ทำหน้าที่ดำเนินการตามนโยบาย ยุทธศาสตร์ และแผนงานระดับชาติตามที่ได้รับมอบหมายจาก กยส. และส่งเสริมให้มีการพัฒนา การวิจัย และการจัดการความรู้เกี่ยวกับสตรีอย่างเป็นระบบ โดยรองประธาน กยส. คนที่สองซึ่งเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ เป็นประธานกรรมการ ทั้งนี้ เพื่อให้การดำเนินงานเกี่ยวกับการเสริมสร้างความเสมอภาคหญิงชาย มีระบบ และได้มีการพิจารณาถ่วงดุลจากผู้ทรงคุณวุฒิมากขึ้น (ดูรูปที่ ๒.๒ ประกอบ) คือ



รูปที่ ๒.๒ กลไกในการขับเคลื่อนการส่งเสริมความเสมอภาคหญิงชายในระบบราชการ

๓.๓ เป้าหมายด้านความเสมอภาคระหว่างหญิงชายในส่วนราชการ

การกำหนดเป้าหมายขึ้นอยู่กับความพร้อมขององค์กร จากการประชุมเชิงปฏิบัติการ โครงการสร้างแม่แบบแผนกลยุทธ์ด้านการสร้างความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย ของสำนักงาน กพ. ระหว่างวันที่ ๒๑-๒๒ มกราคม ๒๕๔๖ ได้กำหนดเป้าหมายด้านความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย ไว้เป็น ๓ ระยะ ดังต่อไปนี้

๓.๓.๑ ระยะต้น (ภายในระยะเวลา ๒ ปี)

เป้าหมายที่ ๑ การจำแนกเพศฐานข้อมูลทุกฐาน เช่น บุคลากรในองค์กร และ ผู้รับบริการ

เป้าหมายที่ ๒ การพัฒนาศักยภาพของข้าราชการเกี่ยวกับเรื่องบทบาทหญิงชาย และการบูรณาการบทบาทหญิงชายอย่างต่อเนื่องและทั่วถึง

เป้าหมายที่ ๓ การสร้างความตระหนักรู้ และเผยแพร่เกี่ยวกับบทบาทหญิงชาย ความเสมอภาคทั้งในและนอกส่วนราชการอย่างสม่ำเสมอ

เป้าหมายที่ ๔ การจัดสภาพแวดล้อมที่ค้ำึงถึงบทบาทหญิงชาย และเอื้อต่อประสิทธิภาพของการทำงานหญิงและชายอย่างสูงสุด

เป้าหมายที่ ๕ องค์คณะที่ข้าราชการตั้งขึ้นทำหน้าที่ต่างๆ ในกระบวนการบริหารงานบุคคลมีส่วนของหญิงชายที่เหมาะสม หรือเพศใดเพศหนึ่งไม่เกิน ๒ ใน ๓ หรือสะท้อนสัดส่วนของกลุ่มข้าราชการหญิงชายที่เกี่ยวข้อง

เป้าหมายที่ ๖ การจัดสรรงบประมาณที่พอเพียงเพื่อการเสริมสร้างความเสมอภาค

๓.๓.๒ ระยะกลาง (ภายในระยะเวลา ๔ ปี)

เป้าหมายที่ ๑ มีนโยบายด้านความเสมอภาคระหว่างชายหญิงที่เป็นลายลักษณ์อักษร โดยมีสาระมุ่งเน้นเจตจำนงที่ชัดเจนและแน่วแน่

เป้าหมายที่ ๒ การวิเคราะห์บทบาทชายหญิงในโครงการของส่วนราชการ

เป้าหมายที่ ๓ การกำหนดกลยุทธ์สร้างความเสมอภาค

เป้าหมายที่ ๔ การกำหนดตัวชี้วัดสถานภาพตามประเด็นต่างๆ ในระบบการติดตามผล การประเมินผลกระทบที่ต่อหญิงและชายแยกจากกัน

เป้าหมายที่ ๕ กระบวนการและวิธีการในการเลือกสรรบุคคลเข้าทำงาน การพัฒนา การเลื่อนตำแหน่งปราศจากอคติทางเพศ/ การเลือกปฏิบัติ

เป้าหมายที่ ๖ การเลื่อนตำแหน่งสู่ระดับหัวหน้างานและนักบริหารนำไปสู่ความสมดุลในจำนวนผู้หญิงและผู้ชาย สัดส่วนที่เท่ากัน

เป้าหมายที่ ๗ การประเมินสถานการณ์ระบุประเด็นหญิงชาย

๓.๓.๓ ระยะสุดท้าย (ภายในระยะเวลา ๕ ปี)

เป้าหมายที่ ๑ การสร้างเงื่อนไขให้ศักยภาพบทบาทหญิงชายในการทำงานเป็นเกณฑ์ในการเข้าสู่ตำแหน่งและการประเมินผล

เป้าหมายที่ ๒ นำผลการวิเคราะห์บทบาทหญิงชายไปใช้ในกระบวนการกำหนดนโยบายและวางแผนงาน

๓.๔ การสนับสนุนการดำเนินงานของกลไก (CGEOs/ GFPs)

เป็นหน้าที่ของหน่วยงานราชการที่ต้องเป็นหน่วยนำในการสร้างกระแสความเสมอภาคให้เป็นค่านิยมของสังคม โดยมีสำนักงานกิจการสตรีและสถาบันครอบครัวในฐานะกลไกระดับชาติทำหน้าที่ในการขับเคลื่อนกระบวนการการส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย เพื่อให้บรรลุเป้าหมายโดยเร็ว โดยอาศัยกลไกที่ตั้งในทุกกระทรวง/กรม คือ CGEOs และ GFPs ในการดำเนินงานที่ผ่านมา สำนักงาน ก.พ. แบ่งการดำเนินการออกเป็น ๓ ระยะ ดังต่อไปนี้

๓.๔.๑ ระยะแรก (ปี ๒๕๔๕ - ๒๕๔๗) สำนักงานกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว ในฐานะที่เป็นหน่วยงานจัดตั้งขึ้นใหม่หลังการปฏิรูประบบราชการ การดำเนินการด้านการส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย เป็นเรื่องเกี่ยวกับความคาดหวังทางสังคม ทักษะคติของบุคคลให้มีความตระหนัก และความเข้าใจเป็นไปในทิศทางเดียวกัน จึงมีความจำเป็นจะต้องสร้างองค์ความรู้ของบุคลากรในสำนักงานกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว ด้านแนวคิดและนโยบายเป็นอันดับแรก โดยการสร้างองค์ความรู้ด้านความเสมอภาคหญิงชาย โดยใช้กระบวนการฝึกอบรม การสัมมนา การเตรียมเป็นวิทยากร และเป็นเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานและการดำเนินงานที่คู่ขนานกันไป สำนักงานกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว ได้ดำเนินการสร้างความเข้าใจในทิศทางการดำเนินงานด้านการเสริมสร้างสถานภาพสตรีและส่งเสริมความเสมอภาคหญิงชายในระบบราชการ โดยการจัดสัมมนาฝึกอบรม ให้กับ CGEOs และ GFPs เจ้าหน้าที่สำนักงานกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว

๓.๔.๒ ระยะที่สอง (ปี ๒๕๔๗-๒๕๔๘) เป็นการสร้างความเข้าใจ และความเข้มแข็ง ให้กับศูนย์ประสานงานด้านความเสมอภาคชายหญิง (GFPs) สำหรับหัวหน้าศูนย์ประสานงานฯ และเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานในศูนย์ประสานงานฯ ทั้งนี้การดำเนินงานดังกล่าว สำนักงานกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว ดำเนินการร่วมกับสำนักงาน ก.พ. ตลอดเวลาและต่อเนื่อง เพื่อเป็นการสร้างความตระหนัก รับรู้ ปรับทัศนคติ ในแนวคิด ประเด็นหรือสถานการณ์เร่งด่วนที่เกิดขึ้นกับผู้หญิงในบริบทของสังคมไทยให้แก่บุคลากรที่จะต้องทำหน้าที่ในการขับเคลื่อนการส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างหญิงชายในส่วนราชการให้บังเกิดผลเป็นรูปธรรมมากยิ่งขึ้น

๓.๔.๓ ระยะที่สาม (ปี ๒๕๔๘-๒๕๔๙) เป็นการผลิตสื่อ เอกสารทางวิชาการ การสนับสนุนวิทยากร การให้คำปรึกษาเกี่ยวกับแนวทางการดำเนินงานด้านการส่งเสริมความเสมอภาคหญิงชายให้กับหน่วยงานต่างๆ ตามที่ได้รับการประสานขอรับการสนับสนุนเนื่องจากหน่วยงานจะต้องมีการจัดทำแผนแม่บทด้านการส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย (แผนปฏิบัติการด้านการส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย) และการฝึกอบรมเพื่อสร้างความตระหนักให้กับข้าราชการในหน่วยงานอย่างต่อเนื่อง

ในระยะต่อไป สำนักงานกิจการสตรีและสถาบันครอบครัวได้กำหนดกลยุทธ์การดำเนินการส่งเสริมความเสมอภาคหญิงชายกับส่วนราชการ ดังนี้

๑) การจัดกลุ่มส่วนราชการ กระทรวง/ตามภารกิจหลัก และสถานการณ์ของสังคม เพื่อส่วนราชการต่างๆ สามารถนำประเด็นมิติหญิงชายไปใช้ในการกำหนดแผนงาน/โครงการ/งบประมาณ และสามารถส่งผ่านนโยบายไปยังกลุ่มเป้าหมายต่างๆ ได้อย่างชัดเจน

๒) การส่งเสริมส่วนราชการที่ดำเนินการด้านการส่งเสริมความเสมอภาคหญิงชาย มีการดำเนินการในทุกขั้นตอนอย่างมีมุมมองมิติหญิงชาย เพื่อเป็นตัวอย่างที่ดี (Best Practices) ให้แก่ส่วนราชการอื่นๆ เพื่อเป็นแนวทางให้การขับเคลื่อนการส่งเสริมความเสมอภาคหญิงชาย

๓) การสร้างความเข้มแข็งให้กับ CGEOs และ GFPs โดยการจัดสัมมนา การฝึกอบรม การเสวนา การเชิญร่วมกิจกรรมในโอกาสต่างๆ และสื่อสิ่งพิมพ์ ดำเนินการในลักษณะการสร้างเครือข่าย ในการดำเนินการร่วมกันอย่างต่อเนื่อง

๔) การประกาศเกียรติคุณและมอบรางวัลต่างๆ ให้แก่บุคคลและหน่วยงานต่างๆ ที่มีผลงานในด้านการส่งเสริมความเสมอภาคหญิงชาย เพื่อเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจแก่ผู้ปฏิบัติงาน

๕) การประชาสัมพันธ์ ผลผลิตสื่อในรูปแบบต่างๆ เพื่อสร้างความรู้ ความเข้าใจ ปรับทัศนคติ เจตคติ ให้กับสังคม ให้เกิดการรับรู้และหนักแน่นในประเด็นมิติหญิงชาย

๓.๕ ปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงานส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย

การสัมมนาเชิงปฏิบัติการเจ้าหน้าที่ศูนย์ประสานงานด้านความเสมอภาคหญิงชาย (GFPs) โดยสำนักงานกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว ได้ดำเนินการจัดขึ้น ๑ รุ่น ระหว่างเดือนเมษายน-พฤษภาคม ๒๕๕๑ ที่ประชุมได้สะท้อนปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงานส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย สรุปได้ดังนี้

๓.๕.๑ ผู้บริหารด้านการเสริมสร้างบทบาทหญิงชาย (CGEOs)

- ขาดความต่อเนื่องในการดำเนินงาน เนื่องจากมีการปรับเปลี่ยนโยกย้ายผู้บริหารตามวาระ

- ผู้บริหารไม่ให้ความสำคัญ เนื่องจากไม่ใช่ภารกิจหลักของหน่วยงาน

๓.๕.๒ ศูนย์ประสานงานด้านความเสมอภาคหญิงชาย (GFPs)

- การดำเนินงานไม่ได้รับความสนใจจากหน่วยงาน โครงการที่เสนอถูกจัดลำดับความสำคัญไว้ในลำดับท้ายและถูกตัดงบประมาณ

- การปรับเปลี่ยนคณะทำงานของศูนย์ประสานงานฯ ทำให้ขาดความต่อเนื่องในการทำงาน

- การขาดวิทยากรที่มีองค์ความรู้ ความเชี่ยวชาญเรื่องมิติหญิงชายในการฝึกอบรมกลุ่มเป้าหมายของหน่วยงาน

๓.๕.๓ บุคลากรของหน่วยงาน

- ขาดความรู้ ความเข้าใจในเรื่องมิติหญิงชาย ทำให้ไม่สามารถเชื่อมโยงกับภารกิจของหน่วยงานได้
- มีความเข้าใจว่าเรื่องมิติหญิงชายไม่ใช่ภารกิจหลักของหน่วยงาน

๓.๕.๔ รูปแบบการดำเนินงาน

- หน่วยงานที่เหมาะสมทำหน้าที่ศูนย์ประสานงานฯ ควรเป็นสำนัก/กอง ที่มีภารกิจอย่างไร
- การรายงานผลการดำเนินงานในแต่ละปี ที่กำหนดให้รายงานภายในวันที่ ๓๑ มกราคม ของทุกปี ไม่สอดคล้องกับปีงบประมาณ
- นอกจากนี้หน่วยงานยังไม่สามารถบูรณาการมิติหญิงชายกับภารกิจของหน่วยงานและเชื่อมโยงกับภารกิจของหน่วยงานในภูมิภาคได้

อย่างไรก็ตาม แม้จะพบว่าหลายหน่วยงานที่ผลการดำเนินงานยังไม่มี ความก้าวหน้าเท่าที่ควร แต่ในการศึกษาครั้งนี้จะมุ่งศึกษาวิจัยหน่วยงานที่มีผลการดำเนินงานด้านการส่งเสริมความเสมอภาคดีเด่นรวม ๕ หน่วยงานทั้งในด้านโครงสร้าง บทบาทหน้าที่ของ GFPs แนวทางการดำเนินงาน และการขยายผลการดำเนินงาน เพื่อสรุปเป็นตัวอย่างที่ดี อันจะเป็นแนวทางการทำงานให้แก่ส่วนราชการอื่นๆ ต่อไป

และการที่ศูนย์ประสานงานด้านความเสมอภาคระหว่างหญิงชายทั้ง ๕ ศูนย์/หน่วยงานดีเด่นสามารถผลักดันให้ดำเนินงานด้านความเสมอภาคระหว่างหญิงชายมีความก้าวหน้าได้นั้น คณะผู้วิจัยถือว่าเป็นการสร้างนวัตกรรมการเปลี่ยนแปลงในองค์การประเภทหนึ่ง ดังนั้นในการศึกษาวิจัยครั้งนี้จึงได้นำแนวคิดเรื่องการบริหารการเปลี่ยนแปลงมาเป็นกรอบในการศึกษาวิจัยด้วย

๔. แนวคิดการบริหารการเปลี่ยนแปลง

กระแสโลกาภิวัตน์ สภาวะธุรกิจไร้พรมแดน และความก้าวหน้าในสังคมปัจจุบันที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ทำให้องค์กรหลายแห่งต้องปรับตัว ซึ่งไม่ได้มีผลเพียงแค่การนำพาองค์กรให้ผ่านพ้นจากวิกฤติเท่านั้น แต่เป็นการนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จอีกด้วย แนวคิดการบริหารการเปลี่ยนแปลงจึงก้าวเข้ามามีบทบาทสำคัญเพื่อตอบสนองความต้องการการก้าวทันการเปลี่ยนแปลงขององค์กรทั้งภาครัฐและเอกชน

๔.๑ ความหมาย

การบริหารการเปลี่ยนแปลง (Change Management) คือ การจัดการกับองค์ประกอบต่างๆ ขององค์การ ให้สามารถเรียนรู้ ปรับตัวให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงของสถานการณ์ทั้งภายนอกและภายในองค์การ เพื่อให้้องค์การได้รับผลดี และลดผลกระทบในทางลบของการเปลี่ยนแปลง ซึ่งจะช่วยให้้องค์การอยู่รอดและเจริญก้าวหน้าไปได้ โดยมีองค์ประกอบของการเปลี่ยนแปลงที่จะต้องปรับเปลี่ยนให้สอดคล้องกันอย่างเป็นระบบ คือ เทคโนโลยี ระเบียบสังคม และ อุดมการณ์ (สำนักงาน ก.พ., ๒๕๔๘) ทั้งนี้การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นใน้องค์การเกิดจากปัจจัย ๒ ประเภท ประกอบด้วย

๔.๑.๑ ปัจจัยภายนอก หมายถึง ปัจจัยจากภายนอก้องค์การซึ่งเป็นแรงกดดันหรือเป็นโอกาสทำให้องค์การก้าวไปสู่การเปลี่ยนแปลง ซึ่งมีหลายปัจจัยสถานการณ์ด้วยกัน เช่น สถานการณ์โลกที่มุ่งเน้นระบบเศรษฐกิจเสรี มีการจัดระเบียบโลกใหม่ การก้าวเข้าสู่สังคมเทคโนโลยีสารสนเทศและสังคมความรู้ การตื่นตัวด้านจริยธรรม ความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม สถานการณ์ของประเทศมีการปฏิรูปการเมืองและการศึกษา การฟื้นฟูเศรษฐกิจ และ สถานการณ์ภาครัฐที่ต้องเผชิญหน้ากับความต้องการบริการจากภาครัฐที่มีมากขึ้น และกลับซับซ้อนมากขึ้น แรงกดดันที่ทำให้รัฐต้องมีขนาดเล็กและมีอำนาจน้อย การบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี (Good Governance) ต้องให้บริการที่มีคุณภาพ ประสิทธิภาพ รวดเร็ว ถูกต้อง โปร่งใส

๔.๑.๒ ปัจจัยภายใน หมายถึง ปัจจัยที่เกิดขึ้นใน้องค์การที่ส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงภายใน้องค์การ มี ๔ ด้านหลักๆ ได้แก่ ๑) การปรับเปลี่ยนโครงสร้าง้องค์การ เช่น การลดขนาด การปรับอัตรากำลัง ตำแหน่ง ๒) การเปลี่ยนแปลงภารกิจหรือบทบาทของ้องค์การการเพิ่มบทบาทหน้าที่และบริการใหม่ ที่เพิ่มเติมจากที่มีอยู่เดิม ทำให้ต้องมีส่วนงานหรือกระบวนการทำงานใหม่ รวมทั้งทักษะความรู้ใหม่ๆ ที่ต้องมีมากขึ้น ๓) การเปลี่ยนผู้นำ ผู้นำคนใหม่มักจะนำการเปลี่ยนแปลงมาสู่้องค์การเสมอ ไม่ว่าจะเป็นรูปแบบการทำงาน สภาพแวดล้อมที่ผู้นำชอบหรือคุ้นชิน ๔) การปรับตัวให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยี ทั้งเทคโนโลยีสารสนเทศ เทคโนโลยีการผลิตและการปฏิบัติงาน และเทคโนโลยีการบริหารงาน ซึ่งเทคโนโลยีดังกล่าวทำให้กระบวนการทำงานเปลี่ยนรูปแบบให้มีประสิทธิภาพและรวดเร็วยิ่งขึ้น

๔.๒ รูปแบบการเปลี่ยนแปลง

การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นใน้องค์การจะมีอยู่ ๔ รูปแบบ คือ

๔.๒.๑ การเปลี่ยนแปลงแบบค่อยเป็นค่อยไปอย่างช้าๆ ทำให้สมาชิกของ้องค์การปรับตัวตามโดยไม่รู้สึกว่ามีเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้น

๔.๒.๒ การเปลี่ยนแปลงอย่างรุนแรง เป็นการเปลี่ยนแปลงที่หวังผลอย่างฉับพลันทันที ซึ่งผู้บริหารมักจะใช้อำนาจและสั่งให้พนักงานปฏิบัติตามที่ตนต้องการ โดยไม่คำนึงถึงความรู้สึกหรือความพึงพอใจของผู้ที่เกี่ยวข้อง และมักจะเป็นการกระทำตามความต้องการของฝ่ายบริหารเพียงฝ่ายเดียว

๔.๒.๓ การเปลี่ยนแปลงที่เป็นวิกฤตการณ์ เป็นปฏิกิริยาตอบโต้เหตุการณ์วิกฤติ โดยมากมักจะเกิดอย่างเร่งด่วน และ

๔.๒.๔ การเปลี่ยนแปลงแบบพัฒนาองค์กร เป็นการเปลี่ยนแปลงที่ทำอย่างเป็นระบบ มีการศึกษา วิเคราะห์ และวางแผนไว้ล่วงหน้า ซึ่งจะช่วยให้องค์กรเปลี่ยนแปลงและพัฒนาไปอย่างเป็นขั้นตอน และมีประสิทธิภาพมากกว่าวิธีอื่น โดยเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการเปลี่ยนแปลงเข้ามามีส่วนร่วมกับฝ่ายบริหารในการเปลี่ยนแปลง

ซึ่งทุกการเปลี่ยนแปลงนั้นย่อมพบกับความตึงเครียดและการต่อต้านมากขึ้นอยู่กับระดับการส่งผลกระทบต่อสมาชิกในองค์กร การเปลี่ยนแปลงอย่างกะทันหันทำให้เป็นต้นเหตุแห่งความกดดันและต่อต้าน ในขณะที่การเปลี่ยนแปลงอย่างค่อยเป็นค่อยไปจะง่ายต่อการจัดการมากกว่า ทั้งนี้ การเปลี่ยนแปลงองค์กรในรูปแบบต่างๆ จะขึ้นอยู่กับว่าผู้บริหารขององค์กรนั้นจะนำรูปแบบใดมาใช้ โดยควรคำนึงถึงวัตถุประสงค์และผลกระทบที่จะเกิดขึ้นจากการเลือกใช้การเปลี่ยนแปลงได้อย่างถูกต้องและเหมาะสมตามสภาพของสิ่งแวดล้อม และปัจจัยต่างๆ ในองค์กร

๔.๓ วัฒนธรรมเพื่อการเปลี่ยนแปลง

วัฒนธรรมที่เอื้อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงองค์กรที่เป็นกุญแจสำคัญ คือ

๔.๓.๑ วัฒนธรรมในการสื่อสาร เป็นหัวใจสำคัญของความสำเร็จในการเปลี่ยนแปลง ซึ่งจะต้องเป็นการสื่อสารแบบเปิด (Open-Style Communication) ที่มีการโต้แย้งเหตุผลกันอย่างเปิดเผย เน้นการสื่อสารไปที่วิสัยทัศน์และพันธกิจ เพื่อให้เกิดการรับรู้ ความเข้าใจ การสนับสนุน และการมีส่วนร่วมในพันธกิจ หลีกเลี่ยงสิ่งที่จะทำให้การสื่อสารติดขัด เช่น การวิพากษ์วิจารณ์ตัวบุคคล การเก็บเรื่องไว้คนเดียว หรือการพูดเท็จ เป็นต้น

๔.๓.๒ วัฒนธรรมในการเรียนรู้ เพื่อให้เกิดการปรับตัวเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่องตลอดเวลา จนเป็นความเคยชิน โดยสร้างโอกาสในการเรียนรู้ในองค์กรและทำหน้าที่ในการสอนงานให้กับผู้ได้บังคับบัญชา

๔.๔ ผู้มีบทบาทสำคัญในการเปลี่ยนแปลง

ผู้ที่มีบทบาทสำคัญต่อการเปลี่ยนแปลงในองค์กรไปสู่ความสำเร็จ มี ๔ บทบาทหลัก (สำนักงาน ก.พ.ร., ๒๕๕๒) ประกอบด้วย

๔.๔.๑ ผู้อุปถัมภ์การเปลี่ยนแปลง (Change Sponsor) คือผู้มีอำนาจในการอนุมัติให้มีการเปลี่ยนแปลง และการเปลี่ยนแปลงนั้นจะเกิดขึ้นไม่ได้เลย หากขาดการสนับสนุนของผู้อุปถัมภ์การเปลี่ยนแปลงซึ่งควรเป็นผู้บริหารระดับสูงขององค์กร โดยผู้อุปถัมภ์การเปลี่ยนแปลงที่มีประสิทธิภาพจะต้องมีมุมมองที่ดีต่อการเปลี่ยนแปลง เข้าใจการเปลี่ยนแปลงที่ตนให้การสนับสนุนว่ามีความสำคัญอย่างไร จะเปลี่ยนแปลงอะไรบ้าง และจะมีอะไรที่เปลี่ยนแปลงไปบ้าง สามารถจัดการและจัดสรรทรัพยากรที่จำเป็นต้องใช้ เช่น งบประมาณ บุคลากร เวลา ทำงานร่วมกับคนที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการเปลี่ยนแปลง สื่อสารและช่วยในการแก้ไขปัญหาสำคัญที่เกิดขึ้นได้ เป็นประธานในการเปลี่ยนแปลง และมีภาวะผู้นำสูง

๔.๔.๒ ผู้สนับสนุนการเปลี่ยนแปลง (Change Advocate) คือ ผู้ที่ให้การสนับสนุนการเปลี่ยนแปลงเป็นรูปธรรม ด้วยการสื่อสารความสำคัญและเนื้อหาของการเปลี่ยนแปลงนั้นไปยังส่วนต่างๆ ขององค์กร เพื่อสร้างความเข้าใจอันดีที่จะช่วยเพิ่มแรงสนับสนุนการเปลี่ยนแปลง รวมทั้งช่วยในการรับข้อมูลและข้อคิดเห็นจากผู้ที่ได้รับผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงและสื่อสารกลับไปให้ผู้ทำการเปลี่ยนแปลงทราบ คุณลักษณะของผู้สนับสนุนการเปลี่ยนแปลงจะต้องมีความเข้าใจการเปลี่ยนแปลงนั้น เป็นผู้ที่ยืนในองค์กรรับฟัง น่าเชื่อถือ มีความสามารถในการโน้มน้าวจิตใจคนฟังสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้

๔.๔.๓ ผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Change Agent) คือ ผู้ที่วางแผนและทำให้การเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้น เป็นผู้ที่มีบทบาทดำเนินการต่างๆ ที่เป็นไปเพื่อขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงให้เป็นผลสำเร็จความถึงการควบคุมดูแลกิจกรรมต่างๆ ของการเปลี่ยนแปลงนั้นให้ดำเนินไปด้วยดี สอดคล้องกันเป็นผู้ประสานงาน และตัวกลางในการสื่อสารระหว่างผู้อุปถัมภ์การเปลี่ยนแปลง ผู้สนับสนุนการเปลี่ยนแปลง และผู้ถูกเปลี่ยนแปลงเป็นเสมือนคนกลางที่ต้องทำหน้าที่ในการขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลง ทั้งการวางแผน ปรับแผน และดำเนินการ ทั้งนี้ผู้นำการเปลี่ยนแปลงสำหรับการเปลี่ยนแปลงหนึ่งๆ จะมีได้หลายคน โดยทำงานในลักษณะประสานกัน หัวหน้าทีมงานต่างๆ ที่ดูแลงานย่อยๆ ก็จัดเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงเช่นกัน สิ่งที่ผู้นำการเปลี่ยนแปลงต้องมี คือ เข้าใจการเปลี่ยนแปลงนั้น มีความสามารถในการวางแผน บริหารจัดการเปลี่ยนแปลงนั้นในด้านต่างๆ เช่น การวางแผนงาน การสื่อสาร การให้รางวัล การให้กำลังใจ เป็นต้น ทำงานร่วมกับผู้อื่นในการเปลี่ยนแปลงและแก้ไขปัญหา มีความสามารถในการประสานงานทั้งกับระดับบนและระดับล่าง

๔.๔.๔ ผู้ที่จะต้องเปลี่ยนแปลง (Change Target) คือ ผู้ที่ต้องถูกเปลี่ยนแปลงอะไรบางอย่างในการเปลี่ยนแปลงครั้งนี้ เช่น อาจต้องเปลี่ยนตำแหน่งงาน หน้าที่รับผิดชอบ เปลี่ยนกระบวนการในการทำงาน หรือเปลี่ยนทัศนคติในการทำงาน เป็นต้น เป็นกลุ่มคนที่อาจยินดีจะเปลี่ยนแปลงหรือต่อต้านการเปลี่ยนแปลง ซึ่งผู้นำการเปลี่ยนแปลงต้องบริหารจัดการให้ผู้ที่จะต้องเปลี่ยนแปลงมีการเปลี่ยนแปลงตามที่คาดหวัง

ทั้งนี้ บุคคลหนึ่งๆ ในองค์การอาจมีสถานะได้หลายอย่างในการเปลี่ยนแปลง เช่น ผู้อุปถัมภ์การเปลี่ยนแปลงที่ทำหน้าที่ในการวางแผนดำเนินการเปลี่ยนแปลง จะมีสถานะเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้วย หรือหากผู้สนับสนุนการเปลี่ยนแปลงและผู้นำการเปลี่ยนแปลง จะต้องย้ายไปทำงานที่ส่วนอื่น หรือต้องมีการเปลี่ยนตำแหน่งจากการเปลี่ยนแปลงครั้งนี้ด้วย ผู้สนับสนุนการเปลี่ยนแปลงและผู้นำการเปลี่ยนแปลงนั้นก็จะมีสถานะเป็นผู้ที่จะต้องเปลี่ยนแปลงด้วยเช่นกัน ในทำนองเดียวกันถ้าผู้ที่จะต้องเปลี่ยนแปลงให้การสนับสนุนการเปลี่ยนแปลงอย่างเป็นรูปธรรม ก็จะมีสถานะเป็นผู้สนับสนุนการเปลี่ยนแปลงด้วย อย่างไรก็ตาม ในเบื้องต้นก่อนเริ่มการเปลี่ยนแปลง ควรมองหาบุคคลที่จะทำหน้าที่หลักในแต่ละด้านก่อน เพื่อให้แน่ใจว่ามีแรงสนับสนุนที่เพียงพอในการขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลง โดยมีขั้นตอนของขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงองค์การเพื่อนำไปสู่ความสำเร็จ ๘ ขั้นตอน (Kotter, ๑๙๙๕) ดังนี้

๑) สร้างความรู้สึกเร่งด่วน (Establishing a Sense of Urgency) เพื่อให้เกิดความร่วมมือ การเสียสละ ความคิดริเริ่มและความเชื่อมั่น

๒) สร้างคณะทำงานแกนนำ (Creating the Guiding Coalition) ซึ่งเป็นกลุ่มคนที่เหมาะสม มีอิทธิพล เป็นที่ไว้วางใจและมีเป้าหมายที่ทุกคนเห็นพ้องต้องกัน

๓) กำหนดวิสัยทัศน์และกลยุทธ์ (Developing a Vision and Strategy) ช่วยชี้ทิศทางของการเปลี่ยนแปลงและสร้างแรงจูงใจในการปรับเปลี่ยน ประสานการปฏิบัติของทุกคน

๔) สื่อสารวิสัยทัศน์ (Communicating the Vision) ให้กับทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องเข้าใจและยอมรับ

๕) สนับสนุนให้เกิดการปฏิบัติอย่างกว้างขวาง (Empowering People to Change) โดยปรับโครงสร้างให้เหมาะสม จัดอบรม ปรับระบบข้อมูลและบุคลากรให้ไปในแนวเดียวกับวิสัยทัศน์

๖) บทบาทของชัยชนะระยะสั้น (The Role of Short Term Wins) แสดงให้เห็นว่าการเสียสละทั้งหลายคุ้มค่า ช่วยปรับปรุงแก้ไขวิสัยทัศน์และกลยุทธ์ที่ใช้

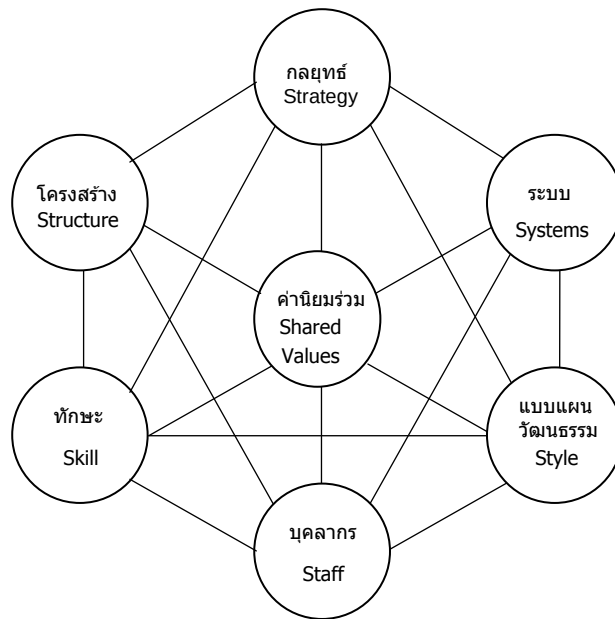
๗) รวบรวมผลที่ได้รับและทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงมากขึ้น (Consolidate Gains and Produce More Change)

๘) ทำให้การเปลี่ยนแปลงหยั่งรากอย่างมั่นคงในวัฒนธรรมขององค์กร (Anchoring Change in the Culture)

โดยสรุปการริเริ่มกิจกรรมหรือการผลักดันสิ่งใหม่เข้าไปในองค์กรให้สำเร็จนั้น จะต้องคำนึงถึงปัจจัยหลายๆ ด้านทั้งปัจจัยภายนอกและภายในองค์กร รูปแบบการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์กร ตลอดจนบทบาทของผู้นำและผู้สนับสนุนให้เกิดการเปลี่ยนแปลง ซึ่งในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ได้นำปัจจัยต่างๆ เหล่านี้เข้ามาทำการศึกษาวิจัยด้วย ในส่วนต่อไปเป็นแนวคิดการวิเคราะห์สภาพองค์กรด้วย ๗-S Model ของ McKinsey ผู้วิจัยเห็นว่าแนวคิดนี้จะเป็นประโยชน์และสามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการประเมินศูนย์ประสานงานด้านความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย ซึ่งจะได้นำเสนอดังต่อไปนี้

๕. แนวคิดการวิเคราะห์สภาพองค์กรโดย ๗-S Model ของ McKinsey

เป็นแนวคิดในการวิเคราะห์สภาพองค์กรได้รับการพัฒนาโดย Tom Peters และ Robert Waterman ซึ่งทำงานเป็นที่ปรึกษาของบริษัท McKinsey พบว่า มีปัจจัยภายในองค์กร ๗ ประการที่ทำให้้องค์การประสบความสำเร็จ โดยมองภาพรวมแบ่งออกเป็น ๒ ส่วนคือ ๑) ส่วนที่เกี่ยวข้องกับคน (Soft S's) มีลักษณะอ่อนไหว ไม่สามารถระบุชี้ชัด ดำเนินการได้ยาก ประกอบด้วย ๔ ปัจจัย ได้แก่ บุคลากร (Staff) ทักษะความชำนาญ (Skill) รูปแบบการบริหารจัดการ/วัฒนธรรม (Style/Culture) และ ค่านิยมร่วม (Shared values) ๒) ส่วนที่เกี่ยวข้องกับระบบ (Hard S's) สามารถระบุชี้ชัดและดำเนินการได้ง่าย ประกอบด้วย ๓ ปัจจัย ได้แก่ กลยุทธ์ในการดำเนินงานขององค์กร (Strategy) โครงสร้างองค์กร (Structure) และระบบการปฏิบัติงาน (System) ซึ่งทั้งสองส่วนมีปัจจัยเชื่อมต่อกันคือ ค่านิยมร่วม (Shared values) อธิบายความหมายและแสดงภาพความเชื่อมโยงระหว่างปัจจัยทั้งเจ็ดประการ ดังนี้ (อานาจ วัชรจินดา, ๒๕๕๐; Recklies, ๒๐๐๑)



รูปที่ ๒.๓ ๗-S Model ของ McKinsey

๑. กลยุทธ์ในการดำเนินงานขององค์กร (Strategy) การบริหารเชิงกลยุทธ์เป็นรูปแบบหนึ่งของแผนการดำเนินงานขององค์กร มีการกำหนดวิสัยทัศน์ที่ต้องการจะเป็นในอนาคต เป้าหมายในระยะยาว และมีการวิเคราะห์ปัจจัยแวดล้อมภายในและภายนอกองค์กร กำหนดแนวทางและการจัดสรรทรัพยากรขององค์กรและบุคคล เพื่อให้ดำเนินงานบรรลุผลตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ การบริหารเชิงกลยุทธ์จะช่วยให้องค์กรกำหนดและพัฒนาข้อได้เปรียบทางการแข่งขันขึ้นมาได้และเป็นแนวทางที่บุคคลภายในองค์กรรู้ว่า จะใช้ความพยายามไปในทิศทางใดจึงจะประสบความสำเร็จ ดังนั้น หากองค์กรมีการกำหนดเป้าหมายและแนวทางที่เหมาะสมกับปัจจัยแวดล้อมก็สามารถก้าวสู่ความเป็นเลิศได้มากกว่า

๒. โครงสร้างองค์กร (Structure) คือโครงสร้างที่ได้ตั้งขึ้นตามกระบวนการ หรือหน้าที่ของงาน โดยมีการรับบุคลากรให้เข้ามาทำงานร่วมกันในฝ่ายต่างๆ เพื่อให้บรรลุเป้าประสงค์ที่ตั้งไว้ หรือหมายถึง การจัดระบบระเบียบให้กับบุคคล ตั้งแต่ ๒ คนขึ้นไป เพื่อนำไปสู่เป้าหมายที่วางไว้ ทั้งนี้ โครงสร้างองค์กรจะเป็นส่วนที่ได้รับผลกระทบโดยตรงจากกลยุทธ์ นั่นคือ อาจมีการปรับเปลี่ยนตามเป้าหมายและแนวทางการดำเนินงานที่เปลี่ยนไป องค์กรที่มีการจัดโครงสร้างที่เหมาะสมเอื้อต่อการตัดสินใจและดำเนินงานอย่างรวดเร็ว จะมีส่วนช่วยให้เกิดความคล่องตัวในการปฏิบัติงาน ลดความซ้ำซ้อนหรือขัดแย้งในหน้าที่ ช่วยให้บุคลากรได้ทราบขอบเขตงานความรับผิดชอบ มีความสะดวกในการติดต่อประสานงาน ผู้บริหารสามารถตัดสินใจในการบริหาร

จัดการได้อย่างถูกต้องและรวดเร็ว องค์กรนั้นย่อมสามารถปรับตัวตอบรับต่อการเปลี่ยนแปลงได้ทันต่อสถานการณ์

๓. ระบบการปฏิบัติงาน (System) ในการปฏิบัติงานตามกลยุทธ์เพื่อให้บรรลุเป้าประสงค์ตามที่กำหนดไว้ นอกจากการจัดโครงสร้างที่เหมาะสมและมีกลยุทธ์ที่ดีแล้ว การจัดระบบการปฏิบัติงานก็มีความสำคัญยิ่ง ระบบการปฏิบัติงาน หมายถึง ขั้นตอนการดำเนินงาน กระบวนการทำงานในส่วนต่างๆ ขององค์กร เช่น ระบบบัญชี/การเงิน ระบบการสรรหาพนักงาน ระบบการเลื่อนขั้น ระบบการติดตาม/ประเมินผลงาน ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ เป็นต้น ซึ่งระบบงานที่ดีจะทำให้บุคลากรทำงานได้ถูกต้อง มีโอกาสผิดพลาดน้อย และมีขวัญกำลังใจดี หากระบบงานไม่ดีจะทำให้เกิดความสับสน มีโอกาสผิดพลาดหรือทุจริต และเสียขวัญกำลังใจได้

๔. บุคลากร (Staff) หมายถึง จำนวนและประเภทของพนักงานในองค์กร ซึ่งทรัพยากรมนุษย์นับเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญต่อการดำเนินงานขององค์กรอย่างยิ่ง องค์กรจะประสบความสำเร็จหรือไม่ ส่วนหนึ่งจะขึ้นอยู่กับจัดการทรัพยากรมนุษย์ (Human resource management) การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ เป็นกระบวนการวิเคราะห์ความต้องการทรัพยากรมนุษย์ในอนาคต โดยการตัดสินใจเกี่ยวกับบุคลากรนั้นควรมีการวิเคราะห์ที่อยู่บนพื้นฐานของ กลยุทธ์องค์กรที่เป็นสิ่งกำหนดทิศทางที่องค์กรจะดำเนินไปให้ถึง ซึ่งจะส่งผลให้กระบวนการกำหนดคุณลักษณะและการคัดเลือกและจัดวางบุคลากรได้อย่างเหมาะสมยิ่งขึ้น

๕. ทักษะความชำนาญ (Skill) ทักษะในการปฏิบัติงานของทรัพยากรบุคคลในองค์กรสามารถแยกทักษะออกเป็น ๒ ด้านหลักคือ ๑) ทักษะด้านงานอาชีพ (Occupational skills) เป็นทักษะที่จะทำให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่ได้ตามหน้าที่และลักษณะงานที่รับผิดชอบ เช่น ด้านการเงิน ด้านบุคคล ซึ่งคงต้องอยู่บนพื้นฐานการศึกษาหรือได้รับการอบรมเพิ่มเติม และ ๒) ทักษะด้านความถนัดหรือความชาญฉลาดพิเศษ (Aptitudes and special talents) นั้นอาจเป็นความสามารถที่ทำให้พนักงานคนนั้นๆ โดดเด่นกว่าคนอื่น ส่งผลให้มีผลงานที่ดีกว่าและเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงานได้รวดเร็ว ซึ่งองค์กรต้องมุ่งเน้นทักษะทั้งสองด้านไปควบคู่กัน

๖. แบบแผน/วัฒนธรรม (Style/Culture) หมายถึง วัฒนธรรมขององค์กรซึ่งมีผลต่อพฤติกรรมของพนักงาน ประกอบด้วย ๒ องค์ประกอบคือ ๑) วัฒนธรรมองค์กร (Organizational Culture) ได้แก่ ค่านิยมหลัก ความเชื่อ ประเพณีที่มีปฏิบัติสืบต่อมานาน จนกระทั่งพัฒนาเป็น

ตัวกำหนดรูปแบบชีวิตขององค์กร (Organizational life) และ ๒) แบบแผนการจัดการ (Management Style) เกี่ยวข้องกับแบบแผนพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของผู้บริหารหรือภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กร ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญอย่างหนึ่งที่เป็นตัวกำหนดรูปแบบวัฒนธรรมองค์กร ความเป็นผู้นำขององค์กรจะมีบทบาทสำคัญต่อความสำเร็จหรือล้มเหลวขององค์กร พฤติกรรมของผู้นำมักเป็นตัวแทนที่พนักงานยึดถือเป็นแบบอย่าง หากเป็นแบบอย่างที่ไม่ดีจะส่งผลต่อพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ในองค์กร และในระยะยาวก็จะกลายเป็นแนวการดำเนินชีวิตขององค์กรหรือวัฒนธรรมองค์กร ผู้นำที่ประสบความสำเร็จจะต้องวางโครงสร้างวัฒนธรรมองค์กรด้วยการเชื่อมโยงระหว่างความเป็นเลิศการจัดการและพฤติกรรมทางจรรยาบรรณให้เกิดขึ้น ดังนั้น การสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ดีและมีการมีรูปแบบวัฒนธรรมสร้างสรรค์จะช่วยให้องค์กรปรับตัวตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงได้ดี

๗. **ค่านิยมร่วม/เป้าหมายร่วมสูงสุด (Shared values/Super ordinate Goals)** เป็นแกนกลางประสานกับปัจจัยอื่นๆ เป็นความเชื่อและทัศนคติร่วมกันพื้นฐานของพนักงานในองค์กรที่ถูกสร้างขึ้น หรืออาจกล่าวได้ว่าเป็นเป้าหมายร่วมที่พนักงานในองค์กรต่างต้องการให้ไปถึง ซึ่งเป็นสิ่งที่ยึดถือและเป็นแนวทางของระบบการบริหารและวิธีการปฏิบัติในการดำรงอยู่ขององค์กร

ปัจจัยดังกล่าวข้างต้นถือได้ว่าเป็นตัวแปรสำคัญในการเปลี่ยนแปลงขององค์กรซึ่งทั้งเจ็ดประการนี้ต้องปรับเปลี่ยนไปด้วยกัน กล่าวคือ ถ้าปัจจัยใดปัจจัยหนึ่งเปลี่ยนไปย่อมส่งผลกระทบต่อปัจจัยที่เหลือเปลี่ยนแปลงตาม เช่น การเปลี่ยนแปลงในระบบทรัพยากรมนุษย์ด้านความก้าวหน้าในอาชีพและการจัดการฝึกอบรม ซึ่งส่งผลกระทบต่อวัฒนธรรมและแบบแผนการจัดการองค์กร ตลอดจนโครงสร้าง กระบวนการปฏิบัติงานและขีดความสามารถขององค์กร เป็นต้น ในกระบวนการเปลี่ยนแปลง หลายองค์กรมักมุ่งเน้นปัจจัยที่เกี่ยวกับระบบ (Hard S's) อันประกอบด้วย กลยุทธ์ โครงสร้างองค์กร และระบบการปฏิบัติงาน โดยไม่ให้ความสำคัญกับปัจจัยที่เกี่ยวกับคน (Soft S's) อันประกอบด้วย บุคลากร ทักษะความชำนาญ รูปแบบการบริหารจัดการ และค่านิยมร่วม แต่อย่างไรก็ตาม องค์กรที่ประสบความสำเร็จส่วนใหญ่พบว่าได้ทุ่มเทให้กับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับคน (Soft S's) เนื่องจากเป็นปัจจัยที่สามารถสร้างหรือขัดขวางความสำเร็จในกระบวนการเปลี่ยนแปลง เพราะโครงสร้างและกลยุทธ์ในการดำเนินงานใหม่นั้นยากที่จะสร้างขึ้นได้บนวัฒนธรรมและค่านิยมองค์กรที่ไม่เหมาะสม ปัญหาเหล่านี้มักพบในการควบรวมกิจการ ความล้มเหลวและการขาดความร่วมมือร่วมใจจากผู้ที่ถูกควบรวมอันมีพื้นฐานมาจากวัฒนธรรม

ค่านิยมร่วม และแบบแผนการจัดการที่แตกต่างกัน ซึ่งยากที่จะก่อให้เกิดการดำเนินการตามระบบ และโครงสร้างให้มีประสิทธิภาพได้

ปัจจุบันได้มีการนำแนวคิด ๙-S Model มาใช้เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์สภาพองค์กร ในส่วนของสภาพแวดล้อม (SWOT) ในด้านของปัจจัยภายในว่าองค์กรนั้นๆ มีจุดแข็งและจุดอ่อน อย่างไรก็ตาม นอกจากนี้ แนวคิด ๙-S Model นี้ได้เกิดแนวความคิดในการปรับเปลี่ยนวิธีการ บริหารจัดการองค์กรในภาครัฐ ซึ่งมีหลายประการ (ปณรต มาลากุล ณ อยุธยา, ออนไลน์) เช่น

๑. การจัดการเชิงกลยุทธ์ ได้มีการปรับเปลี่ยนบทบาทภารกิจ และกลยุทธ์ในการดำเนินการ ของหน่วยงานภาครัฐ

๒. การจัดระบบงานหรือปรับปรุงระบบงาน โดยการนำเอาเทคโนโลยีเข้ามาใช้ หรือมี มาตรการใหม่ในการปรับปรุงประสิทธิภาพการดำเนินการ

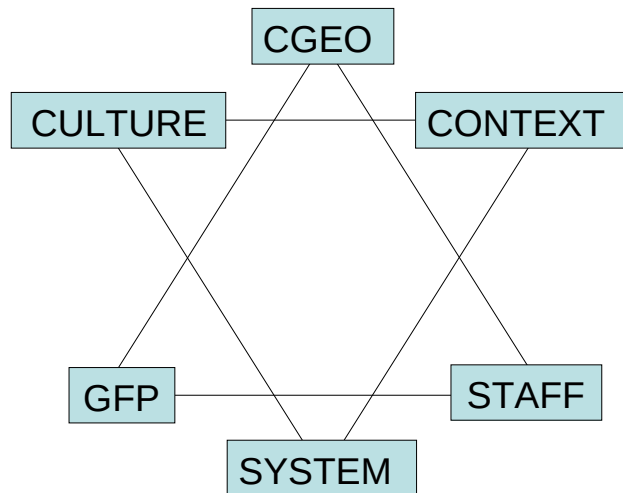
๓. การบริหารเทคโนโลยีสารสนเทศ โดยการนำเทคโนโลยีสารสนเทศเข้ามาปรับปรุง ภัยในด้านอื่นๆ ให้สะดวกรวดเร็วยิ่งขึ้น

๔. การบริหารคุณภาพทั่วทั้งองค์กร โดยการปรับปรุงคุณภาพในการบริการอย่างต่อเนื่อง

๕. การจัดการทรัพยากรมนุษย์โดยการปรับการบริหารงานบุคคล จากการเน้นระเบียบ และระบบการจัดการบุคคลากร มาสู่การเสริมสร้างขีดความสามารถ (Competency) และการมุ่งเน้น ผลการดำเนินงาน ตามกลยุทธ์ขององค์กร

๖. กรอบแนวคิดในการศึกษา

ในการศึกษาวิจัยหน่วยงานที่มีผลการดำเนินงานด้านการส่งเสริมความเสมอภาคหญิงชาย ดีเด่น ทั้ง ๕ หน่วยงาน เพื่อสรุปเป็นตัวอย่างที่ดี (Best Practices) ให้แก่ส่วนราชการอื่นๆ ในการ ดำเนินงานด้านการส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย และเพื่อเป็นแนวทางแก่สำนักงาน กิจการสตรีและสถาบันครอบครัวในการส่งเสริมหน่วยงานในภาคราชการได้อย่างเหมาะสมต่อไป นั้น คณะผู้ศึกษาวิจัยได้นำแนวคิดการบริหารการเปลี่ยนแปลงและแนวคิดการวิเคราะห์สภาพ องค์กรโดย ๙-S Model ของ McKinsey เป็นพื้นฐานนำมาประกอบการพัฒนาได้เป็นกรอบใน การศึกษา ดังแผนภาพข้างล่างนี้



รูปที่ ๒.๔ กรอบแนวคิดในการศึกษา

องค์ประกอบที่เป็นปัจจัยความสำเร็จให้หน่วยงานดำเนินการด้านการส่งเสริมความเสมอภาคหญิงชาย จะประกอบด้วยองค์ประกอบ ๒ ด้าน คือ ๑) ด้านที่เกี่ยวข้องกับตัวบุคคล ได้แก่ ผู้บริหารด้านการเสริมสร้างบทบาทหญิงชาย (CGEOs) คณะทำงานของศูนย์ประสานงานด้านความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย (GFPs) และตัวข้าราชการของส่วนราชการเอง (STAFF) และ ๒) ด้านที่เกี่ยวข้องกับระบบหรือสิ่งแวดล้อม ได้แก่ บริบทของส่วนราชการ (CONTEXT) วัฒนธรรมองค์การ (CULTURE) และระบบการดำเนินงาน (SYSTEM) โดยมีรายละเอียดของแต่ละองค์ประกอบ ดังนี้

๑. ผู้บริหารด้านการเสริมสร้างบทบาทหญิงชาย (CGEOs) ซึ่งทำหน้าที่เป็นผู้สนับสนุนการเปลี่ยนแปลง (Change Advocate) เป็นผู้ที่ทำให้การสนับสนุนการเปลี่ยนแปลงเป็นรูปธรรมด้วยการสื่อสารความสำคัญและเนื้อหาของการเปลี่ยนแปลงนั้นไปยังส่วนต่างๆ ขององค์การ เพื่อสร้างความเข้าใจอันดีที่จะช่วยเพิ่มแรงสนับสนุนการเปลี่ยนแปลง รวมทั้งช่วยในการรับข้อมูลและข้อคิดเห็นจากผู้ที่ได้รับผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงและสื่อสารกลับไปให้ผู้ทำการเปลี่ยนแปลงทราบ ซึ่งจะต้องมีคุณลักษณะดังนี้

- เข้าใจการเปลี่ยนแปลงนั้น
- เป็นผู้ที่คนในองค์การรับฟัง น่าเชื่อถือ
- มีความสามารถในการโน้มน้าวจิตใจคนฟัง
- สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้

๒. คณะทำงานของศูนย์ประสานงานด้านความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย (GFPs) ซึ่งทำหน้าที่เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Change Agent) ทำหน้าที่วางแผนและทำให้การเปลี่ยนแปลงนั้นเกิดขึ้น เป็นผู้ที่มีบทบาทดำเนินการต่างๆ ที่เป็นไปเพื่อขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงให้เป็นผลสำเร็จ

รวมถึงการควบคุมดูแลกิจกรรมต่างๆ ของการเปลี่ยนแปลงนั้นให้ดำเนินไปได้ด้วยดี สอดคล้องกัน เป็นผู้ประสานงาน และตัวกลางในการสื่อสารระหว่างฝ่ายต่างๆ เป็นเสมือนคนกลางที่ต้องทำหน้าที่ ในการขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลง ทั้งการวางแผน ปรับแผน และดำเนินการ ซึ่งจะต้องมีคุณลักษณะ ดังนี้

- เข้าใจการเปลี่ยนแปลงนั้น
 - มีความสามารถในการวางแผน บริหารจัดการเปลี่ยนแปลงนั้นในด้านต่างๆ เช่น การวางแผนงาน การสื่อสาร การให้รางวัล การให้กำลังใจ เป็นต้น
 - ทำงานร่วมกับผู้อื่นในการเปลี่ยนแปลงและแก้ไขปัญหา
 - มีความสามารถในการประสานงานทั้งกับระดับบนและระดับล่าง
๓. **ตัวข้าราชการในส่วนราชการ (STAFF)** ซึ่งเป็นผู้ที่จะต้องเปลี่ยนแปลง (Change target)
๔. **วัฒนธรรมองค์การ (CULTURE)** ซึ่งเป็นแนวทางที่ข้าราชการในส่วนราชการนั้น ยึดถือปฏิบัติในการทำงานสืบต่อกันมา วัฒนธรรมแต่ละอย่างอาจมีผลต่อการส่งเสริมความเสมอภาคหญิงและชายที่แตกต่างกัน
๕. **บริบทของส่วนราชการ (CONTEXT)** เช่น ลักษณะงานที่ส่วนราชการปฏิบัติ กลุ่มผู้รับบริการ กลุ่มผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง กฎหมายและระเบียบต่างๆ เป็นต้น
๖. **ระบบงาน (SYSTEM)** หมายความว่าไปถึงโครงสร้าง ระบบการบริหารงาน การวางแผนงาน การมีส่วนร่วม และอื่นๆ ที่ศูนย์ประสานงานด้านความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย ของส่วนราชการใช้ในการขับเคลื่อนงานของศูนย์ฯ

ในบทต่อไปจะเป็นการเสนอผลการศึกษกรณีตัวอย่างที่ดีในการดำเนินงานของศูนย์ประสานงานด้านความเสมอภาคระหว่างหญิงชายในหน่วยงานภาครัฐ

บทที่ ๓

วิธีดำเนินการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย เรื่อง “การประเมินคุณภาพและส่งเสริมคุณภาพหน่วยงานภาครัฐที่ดำเนินการส่งเสริมความเสมอภาคหญิงชายดีเด่น: ศึกษากรณีตัวอย่างที่ดีในการดำเนินงานของศูนย์ประสานงานด้านความเสมอภาคระหว่างหญิงชายในหน่วยงานภาครัฐ” มีหัวข้อดังต่อไปนี้ ๑) รูปแบบการศึกษาวิจัย ๒) ขอบเขตของการศึกษาวิจัย ๓) วิธีการศึกษาวิจัย ๔) เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา ๕) วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล ๖) วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

๑. กรอบแนวคิดในการศึกษา

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ มีวัตถุประสงค์เพื่อ ๑) ศึกษาและวิเคราะห์ตัวอย่างที่ดี (Best Practices) ของศูนย์ประสานงานด้านความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย ๒) ศึกษาโครงสร้างและแนวทางการดำเนินงานของศูนย์ประสานงานด้านความเสมอภาคระหว่างหญิงชายที่มีประสิทธิภาพ และ ๓) เพื่อพัฒนากลยุทธ์ แนวทางการส่งเสริมและสนับสนุนการดำเนินงานของศูนย์ประสานงานด้านความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย

๒. ขอบเขตการศึกษา

๒.๑ ขอบเขตด้านเนื้อหา

๒.๑.๑ การศึกษาวิเคราะห์โครงสร้าง บทบาทหน้าที่ การดำเนินงาน และผลการดำเนินงานของศูนย์ประสานงานด้านความเสมอภาคระหว่างหญิงชายที่ได้รับรางวัลหน่วยงานภาครัฐดีเด่นด้านการส่งเสริมความเสมอภาคหญิงชาย ตั้งแต่ปี ๒๕๔๘-๒๕๕๒ จำนวน ๕ ศูนย์/หน่วยงาน

๒.๑.๒ การศึกษาวิเคราะห์ปัจจัยด้านบวกและปัจจัยด้านลบที่มีผลต่อการดำเนินงานของศูนย์ประสานงานด้านความเสมอภาคระหว่างหญิงชายทั้ง ๕ ศูนย์/หน่วยงาน โดยเฉพาะบทบาทของผู้บริหารด้านการเสริมสร้างบทบาทหญิงชายที่มีต่อการดำเนินงานของศูนย์ฯ

๒.๑.๓ การศึกษาโครงสร้างและแนวทางการดำเนินงานของศูนย์ประสานงานด้านความเสมอภาคระหว่างหญิงชายที่มีประสิทธิภาพ

๒.๑.๔ การเสนอแนะแนวทางการส่งเสริมและสนับสนุนการดำเนินงานของศูนย์ประสานงานด้านความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย เพื่อเป็นแนวทางการดำเนินงานต่อไปของสำนักงานกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว

๒.๑.๕ จัดเวทีเพื่อนำเสนอผลการศึกษาวิจัย เรื่อง “การศึกษาตัวอย่างที่ดีของศูนย์ประสานงานด้านความเสมอภาคระหว่างหญิงชายในหน่วยงานภาครัฐ” ดังนี้ (๑) ตัวอย่างที่ดี (Best Practices) ของศูนย์ประสานงานด้านความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย (๒) โครงสร้างและแนวทางการดำเนินงานของศูนย์ประสานงานด้านความเสมอภาคระหว่างหญิงชายที่มีประสิทธิภาพ (๓) เสนอแนะแนวทางการส่งเสริมและสนับสนุนการดำเนินงานของศูนย์ประสานงานด้านความเสมอภาคระหว่างหญิงชายให้แก่กลุ่มเป้าหมายดังนี้ ผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ของสำนักงานกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ผู้บริหารด้านการเสริมสร้างบทบาทหญิงชายและเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานของศูนย์ประสานงานด้านความเสมอภาคระหว่างหญิงชายทั้ง ๕ หน่วยงาน ผู้ทรงคุณวุฒิ นักวิชาการ และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

๒.๒ ขอบเขตประชากร

ศึกษาจากศูนย์ประสานงานด้านความเสมอภาคระหว่างหญิงชายที่ได้รับรางวัลหน่วยงานภาครัฐดีเด่นด้านการส่งเสริมความเสมอภาคหญิงชาย ตั้งแต่ปี ๒๕๔๘-๒๕๕๒ จำนวน ๕ ศูนย์ ได้แก่ ศูนย์ประสานงานด้านความเสมอภาคระหว่างหญิงชายของ

- สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ สำนักงานกฤษฎามนตรี (๒๕๔๘)
- กรมชลประทาน กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ (๒๕๔๙)
- กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน (๒๕๕๐)
- กรมประมง กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ (๒๕๕๑)
- กรมราชทัณฑ์ กระทรวงยุติธรรม (๒๕๕๑)
- กรมส่งเสริมอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม (๒๕๕๑)
- สำนักงาน ก.พ. สำนักงานกฤษฎามนตรี (๒๕๕๒)
- กรมศิลปากร กระทรวงวัฒนธรรม (๒๕๕๒)
- กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงาน (๒๕๕๒)

๓. วิธีการศึกษาวิจัย

๓.๑ ทำการวิจัยเชิงคุณภาพเพื่อศึกษาวิเคราะห์โครงสร้าง บทบาทหน้าที่ การดำเนินงาน และผลการดำเนินงานของศูนย์ประสานงานด้านความเสมอภาคระหว่างหญิงชายที่ได้รับรางวัลหน่วยงานภาครัฐดีเด่นด้านการส่งเสริมความเสมอภาคหญิงชาย ตั้งแต่ปี ๒๕๔๘-๒๕๕๒ จำนวน ๕ ศูนย์ โดย

๓.๑.๑ ศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้อง

๓.๑.๒ สัมภาษณ์หัวหน้าและเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานของศูนย์ประสานงานด้านความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย จำนวน ๓ คน/ศูนย์

๓.๑.๓ สัมภาษณ์ผู้บริหารด้านการเสริมสร้างบทบาทหญิงชาย และ/หรือผู้บริหารที่เกี่ยวข้อง จำนวน ๑ คน

๓.๑.๔ สัมภาษณ์ผู้รับบริการและ/หรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียจากการดำเนินงานของศูนย์ประสานงานด้านความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย จำนวน ๓ คน/ศูนย์

๓.๒ ทำการวิเคราะห์ผลการวิจัยจากข้อ ๓.๑ เพื่อให้ทราบถึงปัจจัยด้านบวกและปัจจัยด้านลบที่มีผลต่อการดำเนินงานของศูนย์ประสานงานด้านความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย ทั้ง ๕ ศูนย์/หน่วยงาน โดยเฉพาะบทบาทของผู้บริหารด้านการเสริมสร้างบทบาทหญิงชายที่มีต่อการดำเนินงานของศูนย์ฯ

๓.๓ ทำการศึกษาวิเคราะห์โครงสร้างและแนวทางการดำเนินงานของศูนย์ประสานงานด้านความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย จากการผลการศึกษาวิจัยในข้อ ๓.๑ และ ๓.๒ เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการดำเนินงานของศูนย์ประสานงานด้านความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย

๓.๔ ศึกษาวิเคราะห์ภารกิจและการดำเนินงานของสำนักงานกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว โดยการศึกษาจากเอกสารการดำเนินงานด้านศูนย์ประสานงานด้านความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย สัมภาษณ์ผู้บริหารระดับกรม (ผู้อำนวยการสำนักงานกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว รองผู้อำนวยการสำนักงานกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว ผู้อำนวยการสำนักส่งเสริมความเสมอภาคหญิงชาย) และเจ้าหน้าที่สำนักส่งเสริมความเสมอภาคหญิงชาย (หัวหน้ากลุ่ม/ฝ่าย และเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบงานศูนย์ประสานงานด้านความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย) รวมจำนวน ๖ คน แล้วนำผลการศึกษาดังกล่าวรวมทั้งผลการศึกษาวิจัยในข้อ ๓.๑ - ๓.๓ มาจัดทำข้อเสนอแนะแนวทางการส่งเสริมและสนับสนุนการดำเนินงานของศูนย์ประสานงานด้านความเสมอภาคระหว่างหญิงชายให้แก่สำนักงานกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว

๓.๕ จัดให้เจ้าหน้าที่ของสำนักงานกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว จำนวน ๓ คน มีส่วนร่วมเรียนรู้ในการศึกษาวิจัย เพื่อพัฒนาความสามารถของบุคลากรในหน่วยงาน

๔. เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

๔.๑ เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ประกอบด้วย แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง จำนวน ๕ ชุด ได้แก่

๔.๑.๑ แนวการสัมภาษณ์ผู้บริหารด้านการส่งเสริมบทบาทหญิงชาย (CGEOs)

๔.๑.๒ แนวการสัมภาษณ์หัวหน้าศูนย์/เจ้าหน้าที่ศูนย์ประสานงานด้านความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย

๔.๑.๓ แนวการสัมภาษณ์ผู้รับบริการ/หรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย จากการดำเนินงานของศูนย์ประสานงานด้านความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย

๔.๑.๔ แนวการสัมภาษณ์ผู้บริหารระดับกรมของสำนักงานกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว

๔.๑.๕ แนวการสัมภาษณ์ผู้บริหารของสำนักส่งเสริมความเสมอภาคหญิงชาย/เจ้าหน้าที่สำนักส่งเสริมความเสมอภาคหญิงชาย และเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบงานศูนย์ประสานงานด้านความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย

๔.๒ แบบสัมภาษณ์ มีประเด็นสำคัญๆ ได้แก่

๔.๒.๑ โครงสร้าง บทบาทหน้าที่ การดำเนินงานและผลการดำเนินงานของศูนย์ประสานงานด้านความเสมอภาคระหว่างหญิงชายในหน่วยงาน

๔.๒.๒ กลยุทธ์/วิธีการเสริมสร้างความตระหนักเรื่องความเสมอภาคหญิงชายให้แก่บุคลากรและผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง

๔.๒.๓ ปัจจัยด้านบวกและด้านลบที่มีผลต่อการดำเนินงาน ของศูนย์ประสานงานด้านความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย

๔.๒.๔ ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่จะทำให้หน่วยงานอื่นๆ ให้ความสำคัญกับการส่งเสริมบทบาทหญิงชาย

๔.๒.๕ การประเมินผล ตัวชี้วัดความสำเร็จ และแผนการดำเนินงานในอนาคต เป็นต้น

๕. วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ผลการวิจัยใช้การวิเคราะห์เชิงพรรณนา (Descriptive analysis) จากเอกสารที่เกี่ยวข้อง โครงสร้างและแนวทางการดำเนินงานของศูนย์ประสานงานด้านความเสมอภาคระหว่างหญิงชายทั้ง ๕ ศูนย์ที่เป็นกรณีตัวอย่าง และของสำนักงานกิจการสตรีและครอบครัว และใช้การวิเคราะห์เนื้อหาจากข้อมูลการบันทึกภาคสนาม การสัมภาษณ์เชิงลึก มาถอดและรวบรวมถ้อยคำ และประโยคที่สำคัญที่งานวิจัยนี้ต้องการจะศึกษา นำข้อมูลมาแยกแยะส่วน ประมวล จัดระบบ สรุปบทวิเคราะห์ และนำเสนอข้อคิดเห็นตลอดจนข้อเสนอแนะในเชิงปฏิบัติและเชิงนโยบายต่อไป

๖. วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการสัมภาษณ์ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องต่างๆ ได้แก่ ผู้บริหารด้านการเสริมสร้างบทบาทหญิงชาย (CGEOs) หัวหน้าศูนย์และเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานของศูนย์ประสานงานด้านความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย ผู้รับบริการ และ/หรือ ผู้มีส่วนได้เสียกับการดำเนินงานของศูนย์ประสานงานด้านความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย มีวิธีการดำเนินการดังนี้

๖.๑ ทำหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลไปยังหน่วยงานทั้ง ๕ แห่ง โดยแจ้งชื่อเรื่อง วัตถุประสงค์ของการวิจัย ตลอดจนสอบถามถึงความสมัครใจในการเข้าร่วมโครงการ และความยินดีที่จะให้คณะผู้วิจัยเข้าไปสัมภาษณ์เมื่อได้รับความยินยอมคณะผู้วิจัยจึงจะเข้าไปดำเนินการวิจัยได้ พร้อมทั้งโทรศัพท์นัดวัน เวลา สถานที่ในการสัมภาษณ์

๖.๒ แจ้งผู้รับการสัมภาษณ์ก่อนการสัมภาษณ์ว่าโครงการวิจัยนี้ได้รับการพิจารณารับรองจากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในคนของมหาวิทยาลัยมหิดล ซึ่งมีสำนักงานอยู่ที่สำนักงานอธิการบดีมหาวิทยาลัยมหิดล ถนนพหลโยธิน สาย ๔ ตำบลศาลายา อำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม ๗๓๑๗๐ ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ทั้งหมดจะถูกรักษาเป็นความลับ และผลการวิเคราะห์ข้อมูลจะนำเสนอในภาพรวมเท่านั้น

บทที่ ๔

ผลการวิจัย

ผลการวิจัยการศึกษากรณีตัวอย่างที่ดีในการดำเนินงานของศูนย์ประสานงานด้านความเสมอภาคระหว่างหญิงชายในหน่วยงานภาครัฐ ที่คณะวิจัยได้ไปเก็บข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร หัวหน้าศูนย์ประสานงาน เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานและผู้รับบริการหรือผู้ที่เกี่ยวข้อง แบ่งเป็น ๘ ส่วน คือ ๑) โครงสร้าง/บทบาทหน้าที่/การดำเนินงานกรณีตัวอย่างที่ดีในการดำเนินงานของศูนย์ประสานงานด้านความเสมอภาคระหว่างหญิงชายในหน่วยงานภาครัฐ ๒) การวิเคราะห์โครงสร้างของศูนย์ประสานงานด้านความเสมอภาคระหว่างหญิงชายในหน่วยงานภาครัฐ ๓) การวิเคราะห์ปัจจัยด้านบวกและปัจจัยด้านลบที่มีผลต่อการดำเนินงานของศูนย์ประสานงานด้านความเสมอภาคระหว่างหญิงชายทั้ง ๕ ศูนย์ ๔) การวิเคราะห์ปัจจัยด้านบวกและปัจจัยด้านลบเกี่ยวกับบทบาทของสำนักงานกิจการสตรีและครอบครัวที่มีผลต่อการดำเนินงานของศูนย์ประสานงานด้านความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย ๕) โครงสร้างและแนวทางการดำเนินงานของศูนย์ประสานงานด้านความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย ที่มีประสิทธิภาพ ๖) ผลจากการสัมมนาและวิพากษ์ ๗) การเสนอแนะแนวทางการส่งเสริมและสนับสนุนการดำเนินงานของศูนย์ประสานงานด้านความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย เพื่อเป็นแนวทางการดำเนินงานต่อไปของสำนักงานกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว และ ๘) ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายแก่สำนักงานกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว

๑. โครงสร้าง/บทบาทหน้าที่/การดำเนินงานกรณีตัวอย่างที่ดีในการดำเนินงานของศูนย์ประสานงานด้านความเสมอภาคระหว่างหญิงชายในหน่วยงานภาครัฐ

กรณีตัวอย่างที่ดีในการดำเนินงานของศูนย์ประสานงานด้านความเสมอภาคระหว่างหญิงชายในหน่วยงานภาครัฐที่ได้รับรางวัลหน่วยงานภาครัฐดีเด่นด้านการส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างหญิงชายที่คณะวิจัยได้ไปเก็บข้อมูล สัมภาษณ์ผู้บริหาร เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานและผู้ที่เกี่ยวข้อง มีทั้งหมด ๕ หน่วยงาน ได้แก่ ๑) สำนักงานสภาพัฒนาการสังคมแห่งชาติ สำนักงานกฤษฎีกา ๒) กรมชลประทาน กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ๓) กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน ๔) กรมประมง กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ๕) กรมส่งเสริมอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม ๖) กรมราชทัณฑ์ กระทรวงยุติธรรม ๗) สำนักงาน ก.พ. สำนักงานกฤษฎีกา ๘) กรมศิลปากร กระทรวงวัฒนธรรม และ ๙) กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงาน

๑.๑ สำนักงานสภาพความมั่นคงแห่งชาติ สำนักนายกรัฐมนตรี

ได้รับรางวัลหน่วยงานภาครัฐดีเด่นด้านการส่งเสริมความเสมอภาคหญิงชาย ประจำปี ๒๕๕๘ ซึ่งจัดมอบรางวัลนี้แก่หน่วยงานภาครัฐเป็นครั้งแรก

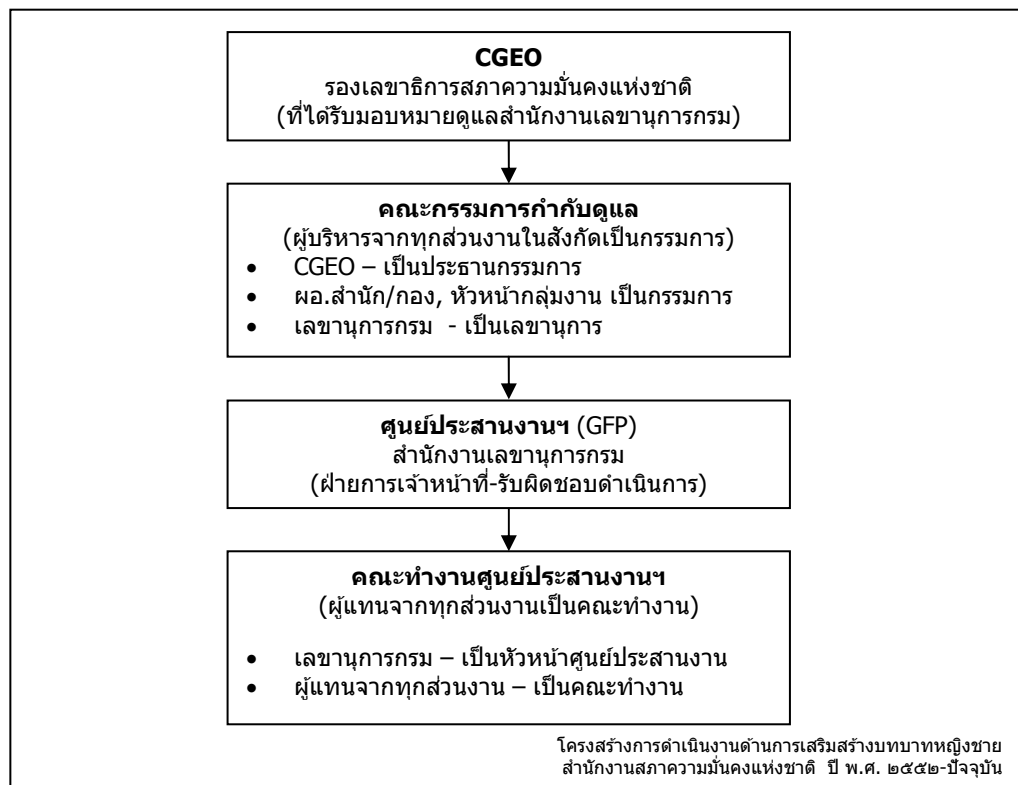
สำนักงานสภาพความมั่นคงแห่งชาติมีภารกิจเกี่ยวกับกิจการความมั่นคงของประเทศ โดยเป็นที่ปรึกษา เสนอแนะนโยบาย มาตรการ และแนวทางปฏิบัติด้านความมั่นคงของชาติ รวมทั้ง อำนวยการ ประสานงานให้เป็นไปตามนโยบาย ตลอดจนจัดทำแผนเตรียมความพร้อมแห่งชาติต่อ สภาพความมั่นคงแห่งชาติและคณะรัฐมนตรี เพื่อปกป้องผลประโยชน์ของชาติ ป้องกันและแก้ไข ปัญหาด้านความมั่นคงในอนาคต

๑.๑.๑ โครงสร้างการดำเนินงานด้านการเสริมสร้างบทบาทหญิงชาย ได้ดำเนินการ ตามมติคณะรัฐมนตรี วันที่ ๓๑ กรกฎาคม ๒๕๔๔ ดังนี้

สำนักงานสภาพความมั่นคงแห่งชาติแต่งตั้งให้รองเลขาธิการสภาพความมั่นคง แห่งชาติ ที่ได้รับมอบหมายให้กำกับดูแลสำนักงานเลขานุการกรม ดำรงตำแหน่งผู้บริหารด้านการ เสริมสร้างบทบาทหญิงชาย (CGEO) มอบหมายให้สำนักงานเลขานุการกรมทำหน้าที่เป็นศูนย์ ประสานงานด้านความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย (GFP) โดยมีหน้าที่รับผิดชอบในการดำเนินการ ให้แก่ผู้บริหารด้านการเสริมสร้างบทบาทหญิงชายในกิจกรรมที่เกี่ยวกับแผนแม่บทด้านการส่งเสริม ความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย รวมทั้งติดตามประเมินผลและจัดทำรายงานดำเนินการด้านการ เสริมสร้างบทบาทหญิงชายและความเสมอภาคระหว่างหญิงชายของสำนักงานสภาพความมั่นคง แห่งชาติ ในทางปฏิบัติฝ่ายการเจ้าหน้าที่เป็นผู้รับผิดชอบหลักในการดำเนินการจัดตั้งคณะกรรมการ กำกับ ดูแลงานด้านความเสมอภาค โดยผู้อำนวยการสำนัก/กอง หัวหน้ากลุ่มงาน เป็นกรรมการ โดยตำแหน่ง มีเลขานุการกรมเป็นเลขานุการ และมีเจ้าหน้าที่ฝ่ายการเจ้าหน้าที่ เป็นผู้ช่วยเลขานุการ จัดตั้งคณะทำงานศูนย์ประสานงานด้านความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย ซึ่งมีองค์ประกอบ คือ เลขานุการกรม เป็นหัวหน้าศูนย์ประสานงานด้านความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย ผู้แทนสำนัก/ กอง/กลุ่มงาน เป็นคณะทำงาน และมีเจ้าหน้าที่ฝ่ายการเจ้าหน้าที่เป็นฝ่ายเลขานุการ

๑.๑.๒ การดำเนินงานด้านการเสริมสร้างบทบาทหญิงชาย

สำนักงานสภาพความมั่นคงแห่งชาติ ได้ดำเนินการส่งเสริมความเสมอภาค ระหว่างหญิงชาย โดยบูรณาการมิติหญิงชายในภารกิจหลักและภารกิจรองลงสู่กลุ่มเป้าหมายทั้ง ภายในและภายนอกองค์กรที่ประชาชนทั่วไปเป็นเป้าหมาย



รูปที่ ๔.๑ โครงสร้างการดำเนินงานด้านการเสริมสร้างบทบาทหญิงชาย สำนักงานสภาความมั่นคงแห่งชาติ

๑) กิจกรรมการส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างหญิงชายในองค์กร

(๑) ด้านการพัฒนาข้าราชการ ได้แก่ เผยแพร่ความรู้ ความเข้าใจเรื่อง บทบาทหญิงชาย ให้นุเคราะห์ภายในหน่วยงาน จัดอบรม/สัมมนา เพื่อสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับ บทบาทหญิงชาย ส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่ได้รับความรู้เกี่ยวกับความเสมอภาคระหว่างหญิงชายโดยการ เข้าร่วมกิจกรรมตามคำเชิญของส่วนราชการที่เกี่ยวข้อง ส่งเสริมคุณภาพชีวิตและการทำงาน ข้าราชการ เช่น ยืดหยุ่นเวลาในการทำงานและการดูแลบุตรหลานในสถานที่ทำงานช่วงปิดเทอม การจัดงานวันเด็กโดยเปิดโอกาสให้บุตรหลานของเจ้าหน้าที่และประชาชนทั่วไปเข้าร่วมกิจกรรม

(๒) ด้านการพัฒนากลไกในการทำงาน ได้แก่ ทบทวนกฎระเบียบ ข้อปฏิบัติที่ขัดมุมมองด้านบทบาทหญิงชาย การดำเนินการตามมติคณะรัฐมนตรี วันที่ ๓๑ กรกฎาคม ๒๕๔๔ ประกอบด้วย การแต่งตั้งผู้บริหารด้านการเสริมสร้างบทบาทหญิงชาย (CGEO) ของ สำนักงานสภาความมั่นคงแห่งชาติ จัดตั้งศูนย์ประสานงานด้านความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย (GFP) และคณะทำงาน จัดตั้งคณะกรรมการกำกับดูแล ตลอดจนจัดทำแผนแม่บทด้านการส่งเสริม ความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย มีการดำเนินการตามแผนแม่บทฯ และรายงานผลการดำเนินงาน

อย่างต่อเนื่อง ปรับปรุงกลไกการส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างหญิงชายในระบบราชการให้เหมาะสมกับสภาพการทำงานขององค์กรที่เปลี่ยนแปลง

(๓) ด้านข้อมูลและองค์ความรู้เกี่ยวกับบทบาทหญิงชาย ได้แก่ มีการแยกเพศฐานข้อมูล มีการเผยแพร่ความรู้หรือกิจกรรมด้านบทบาทหญิงชายด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศ

(๔) ด้านการสร้างเครือข่าย ได้แก่ สร้างเครือข่ายในการส่งเสริมบทบาทหญิงชายภายในและภายนอกหน่วยงาน โดยเข้าร่วมกิจกรรมกับหน่วยงานอื่นในการส่งเสริมบทบาทหญิงชาย

๒) กิจกรรมการส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างหญิงชายภายนอกองค์กร

ในปี พ.ศ. ๒๕๔๑ สำนักงานสภาพความมั่นคงแห่งชาติ ได้ส่งเสริมศักยภาพและการมีส่วนร่วมของสตรีในการแก้ไขปัญหาความรุนแรงในจังหวัดชายแดนภาคใต้ โดยดำเนินการตามแผนงานเสริมสร้างวัฒนธรรมเพื่อแก้ไขปัญหาความรุนแรงในจังหวัดชายแดนภาคใต้ ซึ่งได้รับการอนุมัติงบประมาณดำเนินการจากรัฐบาล มีการจัดโครงการสัมมนากลุ่มผู้นำสตรีในชุมชนพื้นที่มัสยิดนาร่อง จำนวน ๒๕๐ ชุมชน ของ ๓ จังหวัดชายแดนภาคใต้ มีเป้าหมายเพื่อส่งเสริมให้สตรีมีบทบาทและเป็นพลังร่วมแก้ไขปัญหาการใช้ความรุนแรงในจังหวัดชายแดนภาคใต้ มีผลทำให้มีการรวมกลุ่มสตรีในชุมชนมัสยิดนาร่อง เป็นผลทางบวกต่อการทำให้ชุมชนสามารถลดปัญหาการใช้ความรุนแรงลงได้อย่างชัดเจน

ในปี พ.ศ. ๒๕๔๘ สำนักงานสภาพความมั่นคงแห่งชาติ ได้ขยายการดำเนินงานตามแผนงานเสริมสร้างพลังวัฒนธรรม ฯ โดยดำเนินการกับผู้นำสตรีในชุมชนที่ตั้งมัสยิดอีก ๓๐๒ ชุมชนใน ๓ จังหวัดชายแดนภาคใต้ และดำเนินการต่อเนื่องใน พ.ศ. ๒๕๔๙

ปัญหาอุปสรรคการดำเนินงานที่สำคัญ คือ อุปสรรคด้านวัฒนธรรม เนื่องจากสตรีจะถูกจำกัดบทบาทในการมีส่วนร่วมในกรณีต่างๆ ดังนั้น การดำเนินการตามโครงการดังกล่าวจึงเป็นโครงการที่ส่งเสริมสถานภาพของสตรีในสังคมมุสลิมปัจจุบันได้เป็นอย่างดี

๑.๒ กรมชลประทาน กระทรวงเกษตรและสหกรณ์

ได้รับรางวัลหน่วยงานภาครัฐดีเด่นด้านการส่งเสริมความเสมอภาคหญิงชาย ประจำปี ๒๕๔๕ ภารกิจหลักคือ พัฒนาแหล่งน้ำตามศักยภาพของกลุ่มน้ำให้สมดุล บริหารจัดการน้ำอย่างมีประสิทธิภาพ ท่วถึง เป็นธรรม และยั่งยืน เสริมสร้างการมีส่วนร่วมในกระบวนการพัฒนาและบริหารจัดการน้ำทุกระดับอย่างบูรณาการ และดำเนินการป้องกันและบรรเทาภัยอันเกิดจากน้ำ

๑.๒.๑ โครงการดำเนินการดำเนินงานด้านการเสริมสร้างบทบาทหญิงชาย

ได้ดำเนินการตามมติคณะรัฐมนตรี วันที่ ๓๑ กรกฎาคม ๒๕๔๔ ดังนี้

- ริเริ่มในปี พ.ศ. ๒๕๔๓ กรมชลประทานมีคำสั่งแต่งตั้งผู้บริหารด้านการเสริมสร้างบทบาทหญิงชาย (CGEO) โดยให้รองอธิบดีฝ่ายบริหาร ดำรงตำแหน่งผู้บริหารด้านการเสริมสร้างบทบาทหญิงชาย (CGEO)

- จัดตั้งศูนย์ประสานงานด้านความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย (GFP) โดยมอบหมายให้สำนักงานเลขานุการกรม ทำหน้าที่เป็นศูนย์ประสานงานด้านความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย มีหน้าที่รับผิดชอบการดำเนินการให้แก่ผู้บริหารด้านการเสริมสร้างบทบาทหญิงชายในกิจกรรมที่เกี่ยวกับแผนแม่บทด้านการส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย รวมทั้งติดตามประเมินผลและจัดทำรายงานดำเนินการด้านการเสริมสร้างบทบาทหญิงชายและความเสมอภาคระหว่างหญิงชายของกรมชลประทาน

- แต่งตั้งคณะกรรมการกำกับดูแลงานด้านความเสมอภาคระหว่างหญิงชายเพื่อทำหน้าที่กำกับดูแลและให้คำแนะนำการดำเนินการของศูนย์ประสานงานของกรมชลประทาน โดยทางกรมได้ตระหนักถึงความเสมอภาคระหว่างหญิงชายตั้งแต่เริ่มแรก การแต่งตั้งคณะกรรมการซึ่งมีแนวคิดให้สัดส่วนของกรรมการหญิงชายต้องใกล้เคียงกัน ได้กำหนดให้ระดับผู้อำนวยการกลุ่ม/กอง/สำนักเป็นกรรมการโดยตำแหน่ง มีเลขานุการกรมเป็นเลขานุการ และเนื่องจากผู้ดำรงตำแหน่งในระดับ ผอ.กลุ่ม/กอง/สำนักส่วนใหญ่เป็นผู้ชาย เพื่อให้องค์ประกอบของกรรมการมีสัดส่วนหญิงชายใกล้เคียงกัน จึงพิจารณาให้ตำแหน่งระดับรองลงมา ได้แก่ หัวหน้ากลุ่ม/ฝ่าย ซึ่งมีผู้หญิงดำรงตำแหน่งมากขึ้น เข้ามามีส่วนร่วมในการเป็นกรรมการ (รูปที่ ๔.๒) และได้มีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงคณะกรรมการกำกับฯ ตามโครงสร้างหน่วยงานและความเหมาะสมกับสภาพดำเนินงานในปัจจุบัน (รูปที่ ๔.๓)

- ต่อมา ในปี พ.ศ. ๒๕๔๘ มีคำสั่งแต่งตั้งคณะทำงานเครือข่ายด้านการส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย กรมชลประทานในส่วนภูมิภาค ซึ่งมี ๑๖ แห่งทั่วประเทศ ประกอบด้วย หัวหน้าฝ่ายบริหารทั่วไป สำนักชลประทาน เป็นหัวหน้าคณะทำงาน หัวหน้าฝ่ายบริหารทั่วไปโครงการในสังกัดสำนักชลประทาน เป็นคณะทำงาน หัวหน้างานการเจ้าหน้าที่และนิติกร สำนักชลประทาน เป็นคณะทำงานและเลขานุการ โดยคณะทำงาน มีหน้าที่คือ ๑) ประสานความร่วมมือในการแลกเปลี่ยนข้อมูลหญิงชาย และความรู้เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของหน่วยงาน ๒) ทำหน้าที่เป็นเครือข่ายของศูนย์ประสานงานด้านการส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย กรมชลประทานส่วนกลาง ในการให้คำแนะนำ ให้คำปรึกษา รับฟัง ตรวจสอบการบริหารงานบุคคลในหน่วยงานให้เป็นไปตามหลักความเสมอภาค และแต่งตั้งวิทยากรตัวคูณด้าน

การส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย กรมชลประทานในส่วนภูมิภาค ซึ่งผ่านการอบรมหลักสูตรการเป็นวิทยากรมาแล้ว โดยนำความรู้ความเข้าใจในประเด็นมิติหญิงชายไปเผยแพร่ในหน่วยงานรวมทั้งประชาชนผู้รับบริการ

- ได้แต่งตั้งคณะทำงานและวิทยากรตัวคูณฯ (เพิ่มเติม) เพื่อให้การดำเนินงานด้านการส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย กรมชลประทาน ในส่วนภูมิภาคบังเกิดเป็นรูปธรรม จึงแต่งตั้งเจ้าหน้าที่ประสานกับฝ่ายบริหารทั่วไปและวิทยากรตัวคูณ (เพิ่มเติม) ทำหน้าที่เป็นเครือข่ายของศูนย์ประสานงานฯ ส่วนกลาง

- ปี พ.ศ. ๒๕๔๕ เพื่อให้การปฏิบัติงานด้านการส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย กรมชลประทาน มีการกระจายไปยังส่วนภูมิภาค และมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น กรมชลประทานจึงแต่งตั้งเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติการแกนนำด้านการส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย เพื่อการใช้น้ำชลประทานในส่วนภูมิภาค ประกอบด้วย หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมการใช้น้ำ (ฝจน. ขป.) หัวหน้าฝ่ายจัดสรรน้ำและปรับปรุงระบบชลประทาน (ฝจน. คป.) หัวหน้าฝ่ายจัดสรรน้ำและปรับปรุงระบบชลประทาน (ฝจน. คบ.)

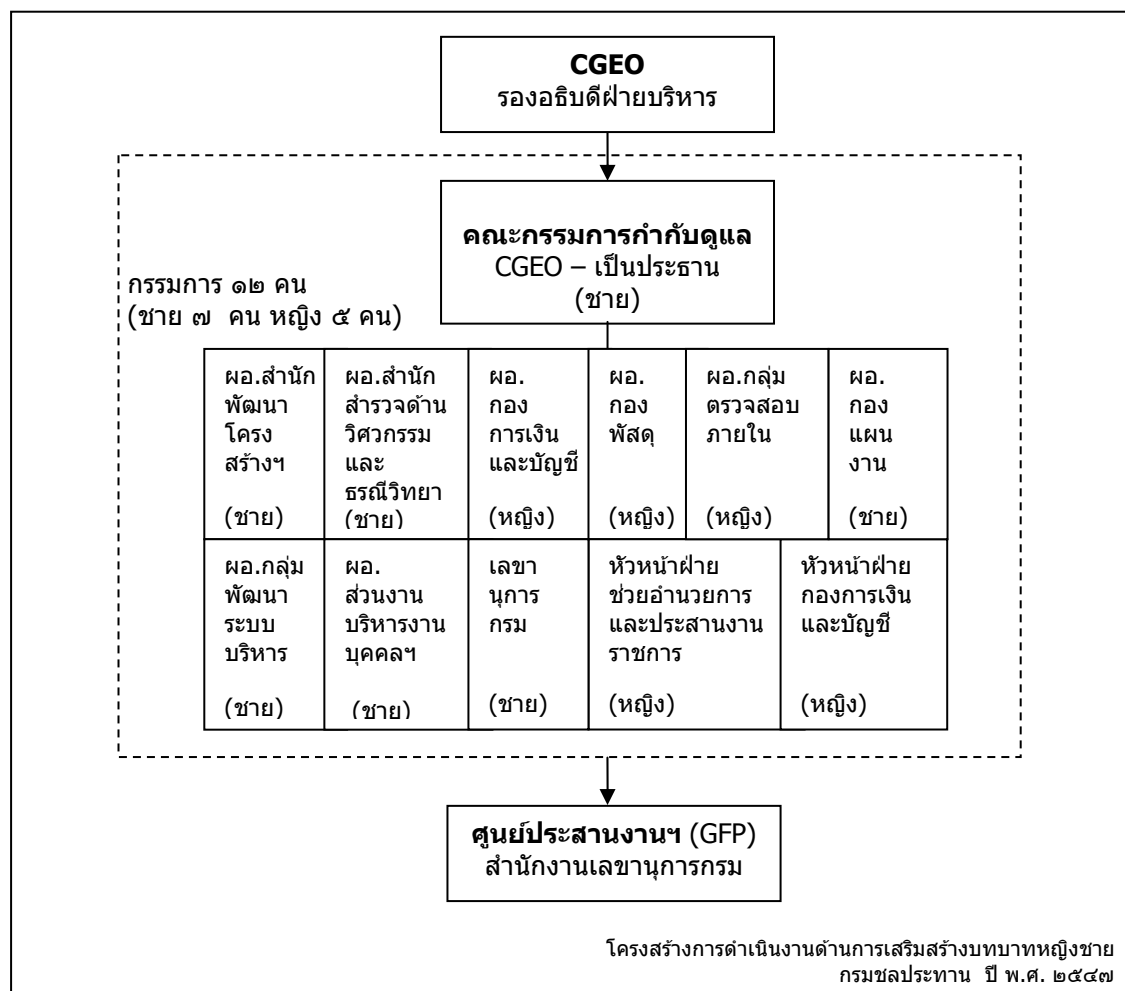
๑.๒.๒ การดำเนินงานด้านการเสริมสร้างบทบาทหญิงชาย

กรมชลประทานมีการดำเนินงานด้านสตรีและการส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างหญิงชายสามารถแบ่งออกเป็น ๒ ช่วง ดังนี้

๑) กรมชลประทาน ก่อน พ.ศ. ๒๕๔๐

เนื่องจากลักษณะงานส่วนใหญ่ของกรมชลประทานเป็นของชายและเข้าใจว่าหลายตำแหน่งควรเหมาะสมกับผู้ชายเท่านั้น เพราะต้องเดินทางไกลและต้องติดต่อกับชาวบ้านชนบท บางแห่งอยู่ห่างไกลความเจริญ อาจไม่ปลอดภัย เวลาประกาศรับสมัครคัดเลือกข้าราชการก็จะระบุเพศชายเท่านั้น แต่ด้วยวิสัยทัศน์ของผู้บริหารกรมชลประทานในอดีตเห็นว่า กาลเวลาเปลี่ยนไป บ้านเมืองมีความเจริญมากขึ้น ผู้หญิงได้รับการศึกษาและมีความสามารถเพิ่มขึ้น ควรเปิดกว้างให้กับทุกคนที่มีความรู้ความสามารถ เมื่อประมาณปี พ.ศ. ๒๕๓๒ ได้มีการแก้ไขกฎระเบียบให้รับสมัครเจ้าหน้าที่รังวัดที่ดินโดยไม่ระบุเพศ ต่อมาในปี พ.ศ. ๒๕๓๕ มีการรับสมัครเจ้าหน้าที่ตำแหน่งงานด้านวินัยสอบสวน งานด้านจัดซื้อจัดหา โดยไม่ระบุเพศ นอกจากนั้น ได้พิจารณาแก้ไขการรับสมัครตำแหน่งงานอื่นๆ เช่น วิศวกร เป็นต้น โดยไม่ระบุเพศ เมื่อมีการประกาศรับสมัครเจ้าหน้าที่โดยไม่ระบุเพศก็จะมีผู้หญิงเข้ามาสมัคร นอกจากนี้ กรมชลประทานยังมีสวัสดิการที่ดูแลคุณภาพชีวิตข้าราชการกรมชลประทานรวมไปถึงครอบครัว เพื่อให้ข้าราชการสามารถทำงานได้อย่างสบายใจแบบครบวงจร ตั้งแต่เกิดจนกระทั่งเสียชีวิต มีสวัสดิการบ้านพัก โรงเรียนสำหรับให้

บุตรหลานของข้าราชการกรมชลประทานได้ศึกษา โรงพยาบาลชลประทานสำหรับรักษายามเจ็บป่วย สโมสรชลประทานให้จัดงานเลี้ยง งานมงคลสมรส วัดให้ข้าราชการได้ประกอบกิจกรรมทางศาสนาต่างๆ

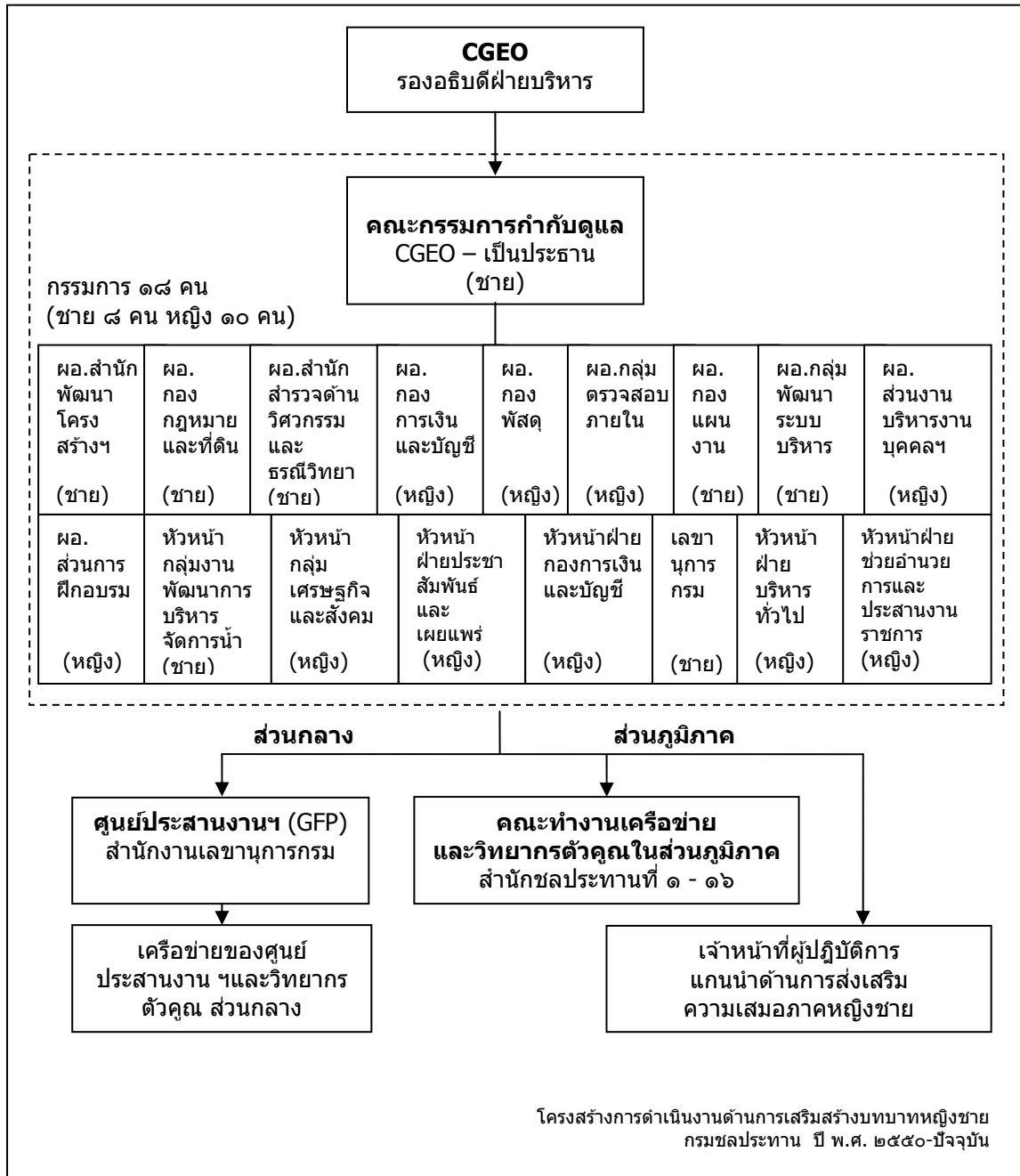


รูปที่ ๔.๒ โครงสร้างการดำเนินงานด้านการเสริมสร้างบทบาทหญิงชาย กรมชลประทาน เริ่มแรก
ปี พ.ศ. ๒๕๔๗

๒) กรมชลประทาน ตั้งแต่ พ.ศ. ๒๕๔๐

การแก้ไขกฎระเบียบของกรมชลประทานที่รับสมัครบุคลากรตำแหน่งต่างๆ โดยไม่ระบุเพศได้ดำเนินการต่อเนื่องเรื่อยมา ในปี พ.ศ. ๒๕๔๐ กรมชลประทานได้ดำเนินการเตรียมความพร้อมให้วิทยาลัยชลประทาน ซึ่งเดิมรับเฉพาะนักศึกษาชาย เปิดรับนักศึกษาหญิงเข้าศึกษา โดยปรับปรุงอาคาร สถานที่ ห้องน้ำ หอพัก ให้สามารถรองรับนักศึกษาหญิง และได้เปิดรับสมัครนักศึกษาทั้งหญิงและชายตั้งแต่ปี พ.ศ. ๒๕๔๑ โดยปีแรกมีผู้หญิงเข้าศึกษาเพียง ๑๒

คนและเพิ่มมากขึ้นทุกปี จนในปี พ.ศ. ๒๕๔๓ นักศึกษาหญิงเหล่านี้ได้จบการศึกษาและทำงานตามที่ตั้งหวัง



รูปที่ ๔.๓ โครงสร้างการดำเนินงานด้านการเสริมสร้างบทบาทหญิงชาย กรมชลประทาน ในปัจจุบัน

ก่อนที่จะมีการดำเนินงานของศูนย์ประสานงานด้านความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย ในราวปี พ.ศ. ๒๕๔๕ ได้เกิดกระแสตื่นตัวเล็กๆ ในหมู่ข้าราชการหญิงของกรมชลประทานในเรื่องความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย อันเป็นผลจากการให้ความสำคัญต่อความเสมอภาคระหว่างหญิงชายอย่างชัดเจน ปรากฏในรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๔๐ ซึ่งเป็นรัฐธรรมนูญฉบับแรกที่รับรองศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์และความเสมอภาคที่ได้รับการคุ้มครองจากรัฐธรรมนูญอย่างเสมอกัน โดยไม่กีดกันเลือกปฏิบัติโดยสาเหตุทางเพศ นอกจากนี้ รัฐธรรมนูญยังบัญญัติห้ามมิให้มีการปฏิบัติที่ไม่เป็นธรรม รวมทั้งระบุว่ามาตรการที่กำหนดขึ้นเพื่อขจัดอุปสรรคหรือส่งเสริมให้บุคคลสามารถใช้สิทธิและเสรีภาพได้เช่นเดียวกับบุคคลอื่น ย่อมไม่ถือว่าเป็นการเลือกปฏิบัติอันไม่เป็นธรรม ข้าราชการหญิงจึงได้มีหนังสือถึงกรมชลประทาน โดยอ้างรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๔๐ ในมาตราที่เกี่ยวข้อง ร้องขอให้ผู้หญิงใส่กางเกงมาทำงานได้ เนื่องจากพบว่า การใส่กระโปรงในการทำงานหลายๆ โอกาสทำให้เกิดความไม่สะดวกขาดความคล่องตัว เช่น การเดินทางไปตรวจงานต่างจังหวัด เป็นต้น และในปี พ.ศ. ๒๕๔๖ กรมชลประทานได้ออกคำสั่งให้ข้าราชการหญิงสามารถใส่กางเกงมาทำงานได้

การดำเนินงานด้านความเสมอภาคระหว่างหญิงชายของกรมชลประทานเริ่มเป็นรูปธรรมขึ้นในช่วงปี พ.ศ. ๒๕๔๗-๒๕๔๘ มีการจัดทำแผนแม่บทด้านความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย จัดระเบียบโครงสร้างการดำเนินงาน แต่งตั้งผู้บริหารด้านการเสริมสร้างบทบาทหญิงชาย มีคณะกรรมการกำกับดูแลที่คำนึงถึงสัดส่วนหญิงชาย มีศูนย์ประสานงานทั้งส่วนกลางและเครือข่ายส่วนภูมิภาคในการดำเนินงานด้านความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย ระยะแรกกรมชลประทานเน้นที่การให้อบรมความรู้แก่ผู้บริหารและข้าราชการ ตลอดจนสร้างวิทยากรตัวคูณด้านความเสมอภาคระหว่างหญิงชายเพื่อขยายผลสู่ประชาชนอันเป็นเป้าหมายที่แท้จริง โดยใช้กลยุทธ์คัดเลือกเฉพาะวิทยากรตัวคูณระดับชั้นหัวหน้าของกรมชลประทานที่มีอยู่กระจายทั่วประเทศเท่านั้นที่จะได้รับหนังสือจากทางกรมให้เข้าอบรมเพื่อสร้างจุดสนใจในการเข้าร่วมกิจกรรม เนื่องจากเรื่องความเสมอภาคระหว่างหญิงชายเป็นเรื่องใหม่และคนยังมองไม่เห็นความสำคัญในขณะนั้น ซึ่งก็ได้ผลการตอบรับเป็นอย่างดี และวิทยากรตัวคูณเหล่านี้ได้นำความรู้ที่ได้ไปอบรมกลุ่มเกษตรกรผู้ใช้น้ำได้อย่างมีประสิทธิภาพ การดำเนินงานด้านความเสมอภาคหญิงชายกับกลุ่มเกษตรกรผู้ใช้น้ำอันเป็นประชาชนกลุ่มเป้าหมายหลักของกรมชลประทาน ปัญหาที่พบในระยะแรกคือ เกษตรกรส่วนใหญ่ที่เข้าอบรมเป็นชาย ด้วยมุมมองและความเข้าใจทั่วไปของชาวบ้านที่ว่า เกษตรกร คือ ผู้ชาย และงานประชุม อบรม งานนอกบ้านเป็นของชาย เกษตรกรที่เป็นหญิงจึง

เข้าร่วมกิจกรรมค่อนข้างน้อย วิทยากรตัวคุณต้องพยายามโน้มน้าวให้มีการจัดตั้งกลุ่มเกษตรกรผู้ใช้น้ำทั้งหญิงและชายทำงานร่วมกัน

นอกจากนี้พบว่า มีการดำเนินงานด้านความเสมอภาคระหว่างหญิงชายที่เป็นกิจกรรมถาวรที่ทำมาก่อนแล้วอยู่ในรูปสวัสดิการและมุ่งเน้นคุณภาพชีวิตและการทำงานของข้าราชการกรมชลประทานตลอดจนถึงครอบครัว มีกิจกรรมต่างๆ มากมายที่เด่นน่าสนใจ เช่น โครงการค่ายฤดูร้อนสำหรับบุตร-หลานเจ้าหน้าที่ชลประทาน เนื่องด้วยช่วงปิดภาคเรียนของทุกปี ผู้ปกครองบางคนประสบปัญหาไม่มีคนดูแลบุตรหลาน จึงต้องนำบุตรหลานมาทำงานด้วยเป็นเหตุให้ไม่สามารถปฏิบัติงานได้เต็มที่ โครงการนี้จึงจัดขึ้นเพื่อแบ่งเบาภาระในการดูแลบุตรหลานของผู้ปกครอง อีกทั้งเป็นเสริมสร้างประสบการณ์และโอกาสได้เรียนรู้สิ่งใหม่ๆ นอกชั้นเรียนปกติให้แก่บุตรหลานผ่านกิจกรรมต่างๆ การอบรมสัมมนาเชิงปฏิบัติการในวันหยุดของเจ้าหน้าที่ในต่างจังหวัดโดยให้พาครอบครัวไปด้วย ทางกรมชลประทานจะมีการจัดกิจกรรมและพาเที่ยวให้กับครอบครัวของเจ้าหน้าที่ในขณะที่เจ้าหน้าที่เข้าอบรมสัมมนา ทำให้ครอบครัวมีเวลาอยู่ร่วมกันทำกิจกรรมในวันหยุดขณะเดียวกันก็ได้งานราชการด้วย เป็นต้น

การดำเนินงานความเสมอภาคระหว่างหญิงชายของกรมชลประทานตามแผนงานทั้งภายในและภายนอกองค์กร มีดังนี้

๑) การบูรณาการมิติหญิงชายในภารกิจหลักของกรมชลประทานเพื่อลงสู่กลุ่มประชาชนหรือผู้รับบริการ (ภายนอกองค์กร)

(๑) แผนงานการมีส่วนร่วมการตัดสินใจ/การบริหาร/การเป็นผู้นำของผู้หญิง ได้แก่ โครงการส่งเสริมความเสมอภาคหญิงชายเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพกลุ่มผู้ใช้น้ำประทาน โครงการส่งเสริมความเสมอภาคหญิงชายกลุ่มประชาชนชายขอบริมฝั่งแม่น้ำโขงเพื่อการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและการเข้าถึงทรัพยากร การมีส่วนร่วมในการสร้างพลังกลุ่มต่อรอง การปกป้องคุ้มครอง สิทธิในการเลือกทำงานและการเลือกปฏิบัติต่างๆ

(๒) แผนงานการจัดความรุนแรงในครอบครัว/ชุมชน/ที่ทำงานที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับบุคลากรกรมชลประทาน ได้แก่ โครงการเพิ่มโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและแจ้งข้อร้องเรียนอย่างเสมอภาคทั้งหญิงและชาย ผ่านทางช่องทางต่างๆ ๑๐ ช่องทาง เช่น สายด่วนชลประทาน ๑๔๖๐ คลินิกเกษตรเคลื่อนที่ เวทีประชาคม เว็บไซต์ เว็บบอร์ด และอีเมล เป็นต้น รวมทั้งโครงการจัดฝึกอบรมเจ้าหน้าที่รับเรื่องราวร้องทุกข์ให้ทราบถึงกระบวนการและวิธีให้คำปรึกษา

(๓) แผนงานการจัดทำข้อมูลและสารสนเทศจำแนกเพศ ได้แก่ โครงการจัดทำข้อมูลจำแนกเพศและสารสนเทศในประเด็นต่างๆ โครงการประชาสัมพันธ์ด้านการส่งเสริมความเสมอภาคหญิงชายภายในหน่วยงานและบุคลากรภายนอก

(๔) แผนงานพัฒนากลไกในการทำงาน (นโยบาย กฎระเบียบและข้อปฏิบัติต่างๆ) ได้แก่ โครงการสนับสนุนการจัดประกวดผู้นำกลุ่มเกษตรกรผู้ใช้น้ำดีเด่น โดยเพิ่มเงื่อนไขการจัดประกวดผู้ใช้น้ำให้มีสัดส่วนผู้หญิงในกลุ่มผู้ใช้น้ำมากขึ้น

๒) การบูรณาการมิติหญิงชายในส่วนราชการ (ภายในองค์กร)

(๑) แผนงานพัฒนาบุคลากรด้านการส่งเสริมความเสมอภาคหญิงชาย ได้แก่ โครงการฝึกอบรมแก่เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานให้ความรู้ด้านความเสมอภาคหญิงชาย โครงการบูรณาการมิติหญิงชาย ในการอบรมหลักสูตรต่างๆ

(๒) แผนงานพัฒนาหลักสูตรการฝึกอบรม ได้แก่ โครงการพัฒนาหลักสูตรการอบรมการรับเรื่องร้องทุกข์ในที่ทำงาน

(๓) แผนงานการพัฒนากลไกในการทำงาน (นโยบาย กฎ ระเบียบและข้อปฏิบัติต่างๆ) ได้แก่ โครงการทบทวนข้อปฏิบัติ กฎระเบียบต่างๆ ให้มีมุมมองหญิงชาย ได้แก่ ทบทวนรายชื่อของคณะทำงานและองค์กรคณะต่างๆ ในกรมชลประทาน

(๔) แผนงานสร้างเครือข่ายภายในกรมชลประทาน ได้แก่ โครงการอบรมวิทยากรผู้นำเกษตรกรผู้ใช้น้ำเพื่อนำไปถ่ายทอดความรู้และพัฒนาจิตสำนึกเกี่ยวกับหญิงชายให้แก่เกษตรกรผู้ใช้น้ำ โครงการฝึกอบรมแก่เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติการแกนนำด้านการส่งเสริมความเสมอภาคหญิงชายในส่วนภูมิภาคเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ

(๕) แผนงานการพัฒนาฐานข้อมูลและสร้างองค์ความรู้ ได้แก่ โครงการจัดทำข้อมูลจำแนกเพศและสารสนเทศในประเด็นต่างๆ โครงการประชาสัมพันธ์ด้านการส่งเสริมความเสมอภาคหญิงชายภายในหน่วยงานและบุคลากรภายนอก

๑.๓ กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน

ได้รับรางวัลหน่วยงานภาครัฐดีเด่นด้านการส่งเสริมความเสมอภาคหญิงชาย ประจำปี ๒๕๕๐ มีภารกิจ บทบาทหน้าที่ ความรับผิดชอบในการพัฒนาศักยภาพแรงงานของประเทศให้มีความสามารถในการทำงานได้ผลสำเร็จและมีคุณภาพ รวมทั้งเป็นกำลังแรงงานที่มีแนวคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และมีความเข้าใจในการเพิ่มผลิตภาพของงาน เพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน

๑.๓.๑ โครงการดำเนินงานด้านการเสริมสร้างบทบาทหญิงชาย

ได้ดำเนินการตามมติคณะรัฐมนตรี วันที่ ๓๑ กรกฎาคม ๒๕๔๔ ดังนี้

- ริเริ่มในปี พ.ศ. ๒๕๔๖ กรมพัฒนาฝีมือแรงงานมีคำสั่งแต่งตั้งผู้บริหารด้านการเสริมสร้างบทบาทหญิงชาย (CGEO) โดยมอบหมายให้ผู้บริหารระดับรองอธิบดีเป็น CGEO

- คณะกรรมการกำกับการดูแลงานด้านความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย มอบหมายให้ผู้บริหารหน่วยงานในสังกัดกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน เป็นคณะกรรมการกำกับฯ โดยตำแหน่ง มีผู้อำนวยการกองส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพแรงงานและผู้ประกอบการเป็นกรรมการ และเลขานุการ

ศูนย์ประสานงานด้านความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย (GFP) ได้มอบหมายกองส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพแรงงานและผู้ประกอบการทำหน้าที่ศูนย์ประสานงานด้านความเสมอภาคระหว่างหญิงชายและจัดตั้งคณะทำงานศูนย์ประสานงานด้านความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย โดยมีผู้อำนวยการกองส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพแรงงานและผู้ประกอบการเป็นหัวหน้าคณะทำงานฯ ผู้แทนหน่วยงานในสังกัดกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน และหัวหน้าฝ่ายพัฒนาศักยภาพแรงงานสตรีและเยาวชน กองส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพแรงงานและผู้ประกอบการเป็นคณะทำงานและเลขานุการคณะทำงานฯ

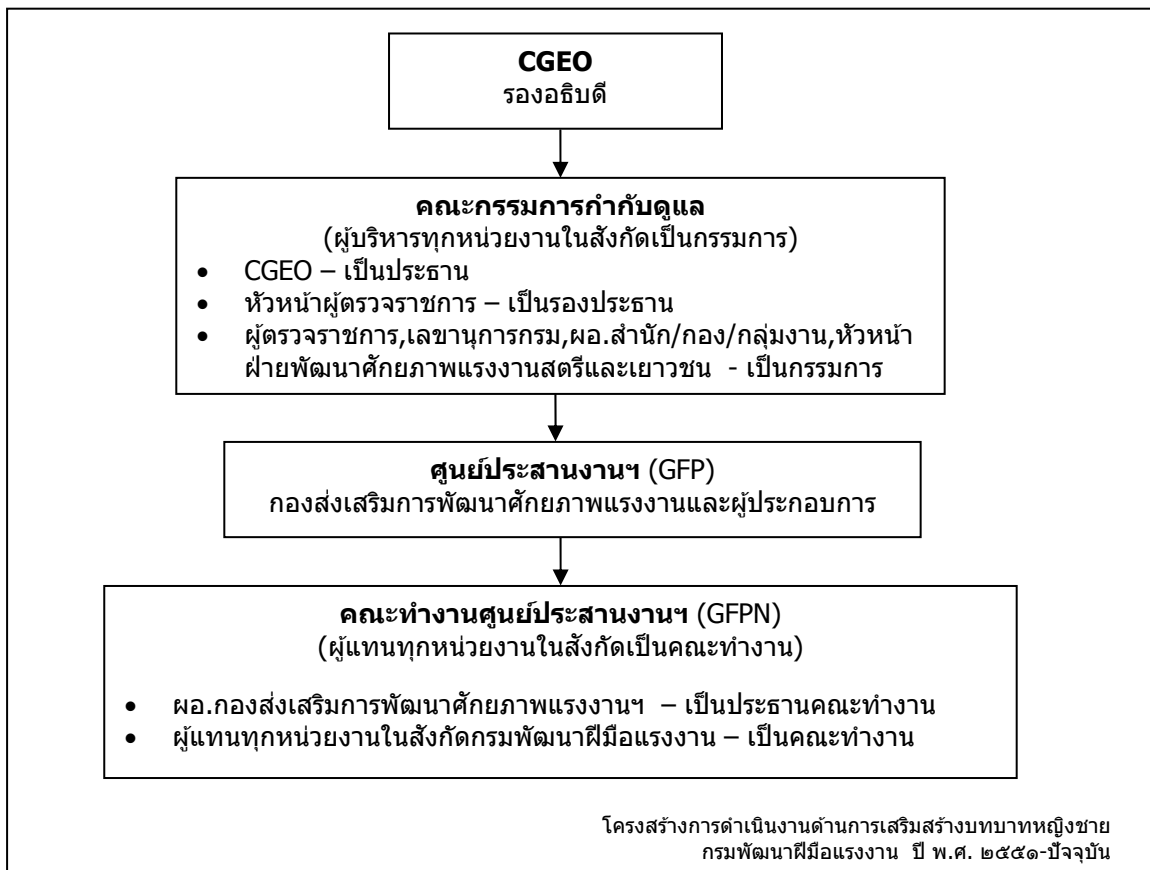
๑.๓.๒ การดำเนินงานด้านการเสริมสร้างบทบาทหญิงชาย

กรมพัฒนาฝีมือแรงงานมีการดำเนินงานด้านสตรีและการส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างหญิงชายสามารถแบ่งออกเป็น ๒ ช่วง ดังนี้

๑) กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ก่อน พ.ศ. ๒๕๔๐

กรมพัฒนาฝีมือแรงงานจัดตั้งครั้งแรกเมื่อปี ๒๕๓๕ สังกัดกระทรวงมหาดไทย ในปี พ.ศ. ๒๕๓๖ ได้โอนไปสังกัดกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม และในปี ๒๕๓๗ ได้ให้ความสำคัญกับการดำเนินงานด้านสตรีและเด็ก จึงจัดตั้งหน่วยงานเพื่อทำหน้าที่ในการศึกษาพัฒนารูปแบบและกำหนดแนวทางที่เหมาะสมในการพัฒนาฝีมือแรงงานให้แก่สตรีและเด็ก ตลอดจนเป็นศูนย์ประสานงานและศูนย์ข้อมูลการพัฒนาแรงงานสตรีและเด็ก ภายใต้ชื่อ “กองประสานการพัฒนาฝีมือแรงงานสตรีและเด็ก” ซึ่งถือเป็นการเริ่มต้นการพัฒนาฝีมือแรงงานและเด็กของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน โดยมีกฎหมายและองค์การรองรับอย่างแท้จริง และได้มีการดำเนินการพัฒนาฝีมือแรงงาน ภายหลังมีการนำผลการพัฒนาฝีมือแรงงานมาวิเคราะห์ พบว่ามีสตรีเข้ารับการอบรมฝีมือแรงงานเพียงร้อยละ ๒๐ ของเป้าหมายในภาพรวม ซึ่งบ่งชี้ให้เห็นว่า อาจมีปัจจัยหรือประเด็นปัญหาต่างๆ ที่ทำให้เกิดข้อจำกัดหรือการกีดกันทางโอกาสให้สตรี ไม่สามารถ

เข้ารับการพัฒนาฝีมือแรงงานได้อย่างทั่วถึง กรมพัฒนาฝีมือแรงงานได้เล็งเห็นปัญหาดังกล่าว ประกอบกับรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. ๒๕๕๐ ซึ่งเป็นรัฐธรรมนูญฉบับแรกที่ได้ให้ความสำคัญต่อความเสมอภาคชายหญิงอย่างชัดเจนและอนุสัญญาว่าด้วยการจัดการเลือกปฏิบัติต่อสตรีในทุกรูปแบบ รวมทั้งแผนพัฒนาสตรีในขณะนั้น ล้วนให้ความสำคัญกับการพัฒนาสตรี จึงได้นำประเด็นเรื่องมิติบทบาทหญิงชายและการส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างหญิงชายมาสู่การปฏิบัติในกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ตั้งแต่ พ.ศ. ๒๕๕๐



รูปที่ ๔.๔ โครงสร้างการดำเนินงานด้านการเสริมสร้างบทบาทหญิงชาย กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

๒) กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ตั้งแต่ พ.ศ. ๒๕๕๐

กรมพัฒนาฝีมือแรงงานได้มีบทบาทในงานด้านการพัฒนาสตรีและการส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างหญิงชายในด้านต่างๆ ดังนี้

(๑) ด้านการเสริมสร้างโอกาสในการพัฒนาฝีมือแรงงานระหว่างหญิงชายโดยเสมอภาคกัน

(๑.๑) จัดทำโครงการพัฒนาสตรี ภายใต้โครงการปรับปรุงประสิทธิภาพการพัฒนาฝีมือแรงงานนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงต่างๆ

(๑.๑.๑) พัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมที่เอื้อต่อการพัฒนาศักยภาพแรงงานสตรี เช่น หลักสูตรผู้ประกอบการเชิงพาณิชย์ หลักสูตรผู้ดูแลเด็กและผู้สูงอายุ หลักสูตรพนักงานบริการอาหารและเครื่องดื่ม หลักสูตรพนักงานแม่บ้านโรงแรม เป็นต้น

(๑.๑.๒) ปรับปรุงสิ่งอำนวยความสะดวกที่เหมาะสมสำหรับการฝึกอบรมและพัฒนาฝีมือแรงงาน เช่น ปรับปรุงอาคาร สถานที่ อุปกรณ์ โรงฝึกอบรมที่เอื้อต่อการพัฒนาแรงงานสตรี และจัดสร้างหอพักผู้เข้ารับการฝึกอบรม ห้องสุขภัณฑ์ต่างๆโดยแยกสัดส่วนของผู้เข้ารับการฝึกอบรมหญิงชาย

(๑.๑.๓) จัดหาครุภัณฑ์สำหรับหลักสูตรการฝึกอบรมที่เอื้อต่อผู้เข้ารับการฝึกอบรมหญิง

(๑.๑.๔) ปรับปรุงสื่อประชาสัมพันธ์ให้มีภาพกิจกรรมและความสำเร็จด้านการพัฒนาฝีมือแรงงานของทั้งหญิงและชาย

(๑.๑.๕) จัดตั้งศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานที่เอื้อต่อการพัฒนาศักยภาพแรงงานสตรี ที่เรียกว่า “Women’ Friendly Center” ที่ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดเชียงใหม่

(๑.๑.๖) จัดทำสื่อการฝึกอบรมในรูปแบบของ CD-ROM วิดีทัศน์ หลักสูตรและซอฟต์แวร์ต่างๆ สำหรับแนะนำหลักสูตรการฝึกอบรมหน่วยงานกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน โลโกอาชีพ คู่มือการฝึกอบรม เป็นต้น

(๑.๒) การกำหนดนโยบายความเท่าเทียมกันในโอกาสของหญิงและชาย ในการรับบริการพัฒนาฝีมือแรงงานและการแข่งขันฝีมือแรงงาน

(๑.๒.๑) กำหนดให้รับผู้เข้ารับการฝึกอบรมทั้งหญิงและชายโดยไม่จำกัดเพศในทุกหลักสูตรของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

(๑.๒.๒) กำหนดสัดส่วนผู้เข้ารับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาฝีมือและศักยภาพแรงงานที่เป็นสตรีไม่น้อยกว่าร้อยละ ๓๐ ของเป้าหมาย

(๑.๒.๓) กำหนดสัดส่วนผู้เข้ารับการฝึกอบรมยกระดับพัฒนาฝีมือและศักยภาพแรงงานที่เป็นสตรีไม่น้อยกว่าร้อยละ ๔๐ ของเป้าหมาย

(๑.๒.๔) กำหนดสัดส่วนผู้เข้ารับการฝึกอบรมเพื่อการพัฒนา/ ส่งเสริมการประกอบอาชีพอิสระไม่น้อยกว่าร้อยละ ๓๐ ของเป้าหมาย

(๑.๒.๕) กำหนดให้มีการดำเนินงานตามแผนแม่บทด้านการส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างหญิงชายของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ได้จัดทำแผนแม่บทฯ รวม ๒ ฉบับ คือ ตั้งแต่ปี พ.ศ. ๒๕๔๕ และฉบับปัจจุบัน (พ.ศ. ๒๕๕๐-๒๕๕๔)

(๑.๒.๖) ส่งเสริมให้เยาวชนที่มีความรู้ความสามารถและทักษะด้านฝีมือแรงงาน ทั้งหญิงและชายให้เข้าแข่งขันฝีมือแรงงานในสาขาต่างๆ ทั้งในระดับภาค ระดับชาติ ระดับอาเซียน และระดับนานาชาติ

(๒) ด้านการดำเนินโครงการเพื่อพัฒนาศักยภาพสตรี เช่น โครงการพัฒนาเศรษฐกิจเพื่อการส่งออกให้กับกลุ่มสตรีมุสลิมจังหวัดนราธิวาส โครงการพัฒนาธุรกิจชุมชนให้ยั่งยืนให้กับกลุ่มสตรีจังหวัดร้อยเอ็ด โครงการพัฒนาสตรีในวัฒนธรรมมุสลิมให้กับกลุ่มสตรีจังหวัดนราธิวาส โครงการพัฒนารูปแบบการพัฒนาศักยภาพแรงงานสตรีในการทอผ้าและแปรรูปผลิตภัณฑ์ผ้าไหม โครงการฝึกอบรมหลักสูตรผู้ประกอบการอาชีพอิสระเพื่อพัฒนาผู้ถูกเลิกจ้าง ฯลฯ

(๓) ด้านความร่วมมือในการพัฒนาฝีมือแรงงานสตรีในกรอบเครือข่ายความร่วมมือระหว่างประเทศ

(๓.๑) คณะกรรมการอาเซียนด้านสตรี (ASEAN Committee Woman: ACW) จากการประชุมคณะอนุกรรมการอาเซียนด้านสตรี (ASEAN Sub-Committee Woman: ASW) ครั้งที่ ๑๕ ปี พ.ศ. ๒๕๔๓ ที่ประเทศอินโดนีเซีย ได้เห็นชอบกับข้อเสนอและกรอบแนวทางการพัฒนาฝีมือแรงงานเป็นหน่วยงานดำเนินการ ดังนี้

(๓.๑.๑) ปี พ.ศ. ๒๕๔๕ ASW ได้ยกฐานะเป็น ACW และได้ประชุมครั้งแรกที่สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว (สปป.ลาว) มีมติเห็นชอบให้ประเทศไทยดำเนินโครงการ Livelihood Management Programme for ASEAN Woman ซึ่งกรมพัฒนาฝีมือแรงงานได้ดำเนินการ โครงการฯ ดังกล่าว โดยมีกลุ่มเป้าหมายเป็นผู้เข้าร่วมประชุมจากประเทศสมาชิกอาเซียนประกอบด้วย ๔ กิจกรรมย่อย ดังนี้

- กิจกรรมที่ ๑ Planning, Organization, Implementation and Network of Training of Women ซึ่งจัดขึ้นเมื่อปี พ.ศ. ๒๕๔๖ ณ กรุงเทพฯ ซึ่งเป็นการฝึกอบรมด้านการวางแผนพัฒนาบุคลากรด้านการพัฒนาฝีมือแรงงานสตรีอาเซียน

- กิจกรรมที่ ๒ Training on Self Employment and New Entrepreneur Development for Women ซึ่งจัดขึ้นเมื่อปี พ.ศ. ๒๕๔๖ ณ กรุงเทพฯ ซึ่งเป็นการฝึกอบรมเพื่อส่งเสริมการประกอบอาชีพอิสระและพัฒนาผู้ประกอบการสตรีสำหรับสตรีในภูมิภาคอาเซียน

- กิจกรรมที่ ๓ ICT Employment Opportunity and Skills Development for Women ซึ่งจัดขึ้นเมื่อปี พ.ศ. ๒๕๔๘ ณ กรุงเทพฯ ซึ่งเป็นการฝึกอบรมด้านเทคโนโลยีและสารสนเทศ เพื่อสร้างโอกาสในการมีงานทำทั้งในระบบและนอกระบบการจ้างงานให้กับสตรี

- กิจกรรมที่ ๔ Training in Curriculum Development of Teaching and Learning Aids Preparation ซึ่งจัดขึ้นเมื่อปี พ.ศ. ๒๕๔๘ ณ กรุงเทพฯ ซึ่งเป็นการฝึกอบรมด้านการพัฒนาวิทยากรในด้านการจัดทำสื่อการฝึกอบรมโดยนำเทคโนโลยีสมัยใหม่มาประยุกต์ใช้

(๓.๑.๒) ปี พ.ศ. ๒๕๔๙ ดำเนินการโครงการเครือข่ายการพัฒนาฝีมือแรงงานสตรีอาเซียน : การฝึกอบรมแม่หญิงลาว ณ จังหวัดเชียงใหม่ เพื่อส่งเสริมและสร้างโอกาสให้สตรีอาเซียนได้รับการพัฒนาทักษะฝีมือและองค์ความรู้ ตลอดจนบทบาทแนวทางการพัฒนาศักยภาพสตรี และแนวทางการพัฒนาระบบรูปแบบการฝึกอบรม สปป.ลาว

(๓.๑.๓) ปี พ.ศ. ๒๕๕๐ ดำเนินการโครงการเครือข่ายการพัฒนาฝีมือแรงงานสตรีอาเซียน โดยจัดประชุมเชิงปฏิบัติเรื่อง “The Project of Enhancing Partnerships for Economic Empowerment of ASEAN” ณ กรุงเทพฯ เพื่อส่งเสริมและสร้างโอกาสให้สตรีมีบทบาททางเศรษฐกิจมากขึ้น ตลอดจนหาแนวทางและรูปแบบการระดมเงินทุนหรือหาแหล่งเงินทุนในการดำเนินการและสนับสนุนการพัฒนาศักยภาพแรงงานสตรีอาเซียน และจัดกิจกรรมและนิทรรศการเกี่ยวกับการพัฒนาอาชีพธุรกิจสปา ในการประชุม ACW ครั้งที่ ๖ ซึ่งประเทศไทยเป็นเจ้าภาพ ณ จังหวัดเชียงใหม่

(๓.๑.๔) ปี พ.ศ. ๒๕๕๑ ได้นำเสนอแผนการดำเนินงานโครงการพัฒนาฝีมือแรงงานเพื่อส่งเสริมความก้าวหน้าสตรี (Skill Development Promotion for Advancement of Women) ภายใตโครงการเครือข่ายการพัฒนาฝีมือแรงงานสตรีอาเซียน ในที่ประชุม ACW ครั้งที่ ๗ ณ สาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนาม เพื่อขยายผลการฝึกอบรมให้แก่เยาวชนสตรีของผู้ประกอบการสตรีในอาเซียน แบ่งเป็น ๓ โครงการย่อย ระหว่างปี พ.ศ. ๒๕๕๓-๒๕๕๕ ซึ่งที่ประชุมมีมติอนุมัติโครงการดังนี้

- โครงการพัฒนาศักยภาพแรงงานสตรีด้านการท่องเที่ยวและบริการ
- โครงการพัฒนาศักยภาพแรงงานสตรีด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร

- โครงการพัฒนาสตรีเป็นผู้นำด้านการประกอบธุรกิจจากภูมิปัญญาท้องถิ่น

(๓.๒) เครือข่ายผู้นำสตรีในเอเปค (Women Leader's Network - WLN) กรมพัฒนาฝีมือแรงงานได้มอบหมายผู้แทนเข้าร่วมประชุม WLN ครั้งที่ ๘ ปี พ.ศ. ๒๕๔๖ ที่จังหวัดเชียงใหม่ และการประชุม WLN ครั้งที่ ๑๑ ปี พ.ศ. ๒๕๔๙ ที่สาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนาม ซึ่งได้ดำเนินการจัดทำโครงการ/กิจกรรม ตามข้อเสนอแนะจากผลการประชุม WLN ได้แก่ โครงการพัฒนาศักยภาพแรงงานสตรีในการประกอบอาชีพอิสระ และโครงการฝึกอบรมการพัฒนารูปแบบการเสริมสร้างศักยภาพด้านการพาณิชย์อิเล็กทรอนิกส์ (E-Commerce)

(๓.๓) เครือข่ายประสานงานด้านการบูรณาการบทบาทหญิงชายภายใต้กรอบเอเปค (Gender Focal Point Network : GFPN) กรมพัฒนาฝีมือแรงงานได้ให้ข้อมูลและรายงานความก้าวหน้าการดำเนินการบูรณาการบทบาทหญิงชายจากการประชุมเครือข่ายการประสานงานด้านการบูรณาการบทบาทหญิงชายภายใต้กรอบเอเปค โดยการนำมติหญิงชายบูรณาการกับการกิจของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน รวมทั้งประสานงาน ร่วมประชุมเตรียมการที่เกี่ยวข้องกับการประชุม GFPN ทุกครั้ง

(๔) การดำเนินการตามมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ ๓๑ กรกฎาคม ๒๕๔๔ ได้ดำเนินการตามมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ ๓๑ กรกฎาคม ๒๕๔๔ และจัดทำรายงานผลการดำเนินงานด้านการส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างหญิงชายของส่วนราชการให้สำนักงาน ก.พ. เป็นประจำทุกปี และให้ข้อมูลที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ตั้งแต่ปี พ.ศ. ๒๕๔๖ แต่งตั้งผู้บริหารด้านการดำเนินการเสริมสร้างบทบาทหญิงชาย (CGEO) จัดตั้งคณะกรรมการกำกับดูแลงานด้านความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย จัดตั้งศูนย์ประสานงานด้านความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย (GFP)

- จัดทำแผนแม่บทด้านส่งเสริมด้านความเสมอภาคระหว่างหญิงชายของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ปี ๒๕๔๕-๒๕๔๙ และแผนแม่บทด้านการส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างหญิงชายของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ปี ๒๕๕๐ - ๒๕๕๔

- จัดตั้งคณะทำงานพัฒนามาตรฐานการส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย มอบหมายเจ้าหน้าที่เป็นคณะทำงาน โดยมีหน้าที่รับผิดชอบในการกลั่นกรองมาตรฐานการส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างหญิงชายในหน่วยงานภาครัฐ เพื่อกำหนดมาตรฐานฯ สำหรับนำไปสู่การปฏิบัติให้บังเกิดผลเป็นรูปธรรม และเสนอแนวทางในการนำมาตรฐานฯ ไปสู่การปฏิบัติ รวมทั้งติดตามและปรับปรุงมาตรฐาน ฯ ให้สามารถนำไปใช้ประโยชน์อย่างมี

ประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ตามคำสั่งสำนักงานกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว ที่ ๓๔/ ๒๕๕๐ ลงวันที่ ๑๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๐

(๕) ด้านการส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างหญิงชายในส่วนราชการ ได้จัดกิจกรรม/โครงการส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างหญิงชายในส่วนราชการ เพื่อสร้างความตระหนักให้ความรู้และความเข้าใจเรื่องการเสริมสร้างบทบาทหญิงชายกับการพัฒนาฝีมือแรงงาน ให้แก่บุคลากรกรมพัฒนาฝีมือแรงงานและหน่วยงานต่างๆ ในสังกัด โดยพยายามให้มีสัดส่วนหญิงชาย ใกล้เคียงกันเข้าร่วมกิจกรรม ดังนี้

(๕.๑) ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๔๙ ดำเนินโครงการพัฒนาทางวิชาการเพื่อการเสริมสร้างบทบาทหญิงชายให้กับผู้บริหารในระดับผู้อำนวยการสำนัก ผู้อำนวยการกองหรือเทียบเท่า จำนวน ๘๐ คน แบ่งเป็นเพศหญิง ๓๙ คน และเพศชาย จำนวน ๔๑ คน ณ กรุงเทพฯ และโครงการสัมมนาการเสริมสร้างบทบาทหญิงชายกับการพัฒนาฝีมือแรงงานระดับปฏิบัติการให้กับข้าราชการ ระดับ ๖-๘ จำนวน ๖๖ คน แบ่งเป็นเพศหญิง ๓๙ คน และเพศชาย ๒๗ คน ณ กรุงเทพฯ

(๕.๒) ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๐ ดำเนินโครงการสัมมนาการเสริมสร้างความตระหนักด้านความเสมอภาคระหว่างหญิงชายและสร้างความเข้าใจในแนวทางการบูรณาการมิติหญิงชายกับภารกิจของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ตามแผนแม่บทด้านการส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างหญิงชายของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน (พ.ศ. ๒๕๕๐-๒๕๕๔) ให้กับข้าราชการ ระดับ ๓-๘ และเจ้าหน้าที่ระดับปฏิบัติการ จำนวน ๒ รุ่น ดังนี้

- รุ่นที่ ๑ จำนวน ๓๕ คน แบ่งเป็นเพศหญิง จำนวน ๑๕ คน และเพศชาย จำนวน ๒๐ คน ในพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ณ จังหวัดอุบลราชธานี

- รุ่นที่ ๒ จำนวน ๓๕ คน แบ่งเป็นเพศหญิง จำนวน ๒๒ คน และเพศชาย จำนวน ๑๓ คน ในพื้นที่ภาคกลาง ณ จังหวัดสมุทรสงคราม

(๕.๓) ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๑ ดำเนินโครงการที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมความเสมอภาคหญิงชายและการคุ้มครองสิทธิสตรี ดังนี้

(๕.๓.๑) ดำเนินโครงการพัฒนาบุคลากรด้านการส่งเสริมความเสมอภาคหญิงชาย เพื่อพัฒนาเสริมสร้างความตระหนักรับรู้ความเสมอภาคระหว่างหญิงชายและเผยแพร่เกี่ยวกับบทบาทหญิงชาย และแนวคิดการบูรณาการมิติหญิงชายกับภารกิจกรมพัฒนาฝีมือแรงงานและองค์กร รวมทั้งแนวทางการนำแผนแม่บทด้านการส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย (พ.ศ. ๒๕๕๐-๒๕๕๔) ไปสู่การปฏิบัติให้กับข้าราชการระดับ ระดับ ๓-๘ และเจ้าหน้าที่ระดับปฏิบัติการ จำนวน ๒ รุ่น ดังนี้

- รุ่นที่ ๑ จำนวน ๔๑ คน แบ่งเป็นเพศหญิง จำนวน ๒๑ คน และเพศชาย จำนวน ๒๐ คน ในพื้นที่ภาคเหนือ ณ จังหวัดเชียงราย

- รุ่นที่ ๒ จำนวน ๓๘ คน แบ่งเป็นเพศหญิง จำนวน ๒๗ คน และเพศชาย จำนวน ๑๑ คน ในพื้นที่ภาคใต้ ณ จังหวัดสุราษฎร์ธานี

(๕.๓.๒) ดำเนินโครงการอบรมเป็นวิทยากรสิทธิการเจริญพันธุ์ ภายใต้บันทึกข้อตกลงว่าด้วยความร่วมมือในการพัฒนาบุคลากรเป็นวิทยากรสิทธิการเจริญพันธุ์ ระหว่างสำนักงานกิจการสตรีและสถาบันครอบครัวกับกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ให้กับบุคลากรที่ทำหน้าที่วิทยากร จำนวน ๒ รุ่น ดังนี้

- รุ่นที่ ๑ จำนวน ๓๕ คน แบ่งเป็นเพศหญิง จำนวน ๒๒ คน และเพศชาย จำนวน ๑๓ คน ในพื้นที่ภาคเหนือ ณ จังหวัดเชียงใหม่

- รุ่นที่ ๒ จำนวน ๔๑ คน แบ่งเป็นเพศหญิง จำนวน ๑๔ คน และเพศชาย จำนวน ๒๗ คน ในพื้นที่ภาคกลาง ณ จังหวัดชลบุรี

(๕.๓.๓) ดำเนินโครงการอบรมการวิเคราะห์ข้อมูลด้านการพัฒนาฝีมือแรงงานตามแผนแม่บทด้านการส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย (พ.ศ. ๒๕๕๐-๒๕๕๔) ให้บุคลากรที่ปฏิบัติงานด้านแผนงาน จำนวน ๖๐ คน แบ่งเป็นเพศหญิง จำนวน ๔๗ คน และเพศชาย จำนวน ๑๓ คน ณ จังหวัดปทุมธานี

(๕.๔) ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๒ กำหนดดำเนินโครงการสัมมนาเพื่อเสริมสร้างความเสมอภาคหญิงชายและคุ้มครองสิทธิสตรีให้กับข้าราชการระดับ ๑ - ๖ ครูฝึกฝีมือแรงงานและเจ้าหน้าที่ปฏิบัติการจำนวน ๒ รุ่น รุ่นละ ๔๐ คน ดังนี้

- รุ่นที่ ๑ จำนวน ๓๗ คน แบ่งเป็นเพศหญิง จำนวน ๒๖ คน และเพศชาย จำนวน ๑๑ คน ในพื้นที่ภาคใต้ ณ จังหวัดภูเก็ต

- รุ่นที่ ๒ จำนวน ๓๖ คน แบ่งเป็นเพศหญิง จำนวน ๑๕ คน และเพศชาย จำนวน ๒๑ คน ในพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ณ จังหวัดอุดรธานี

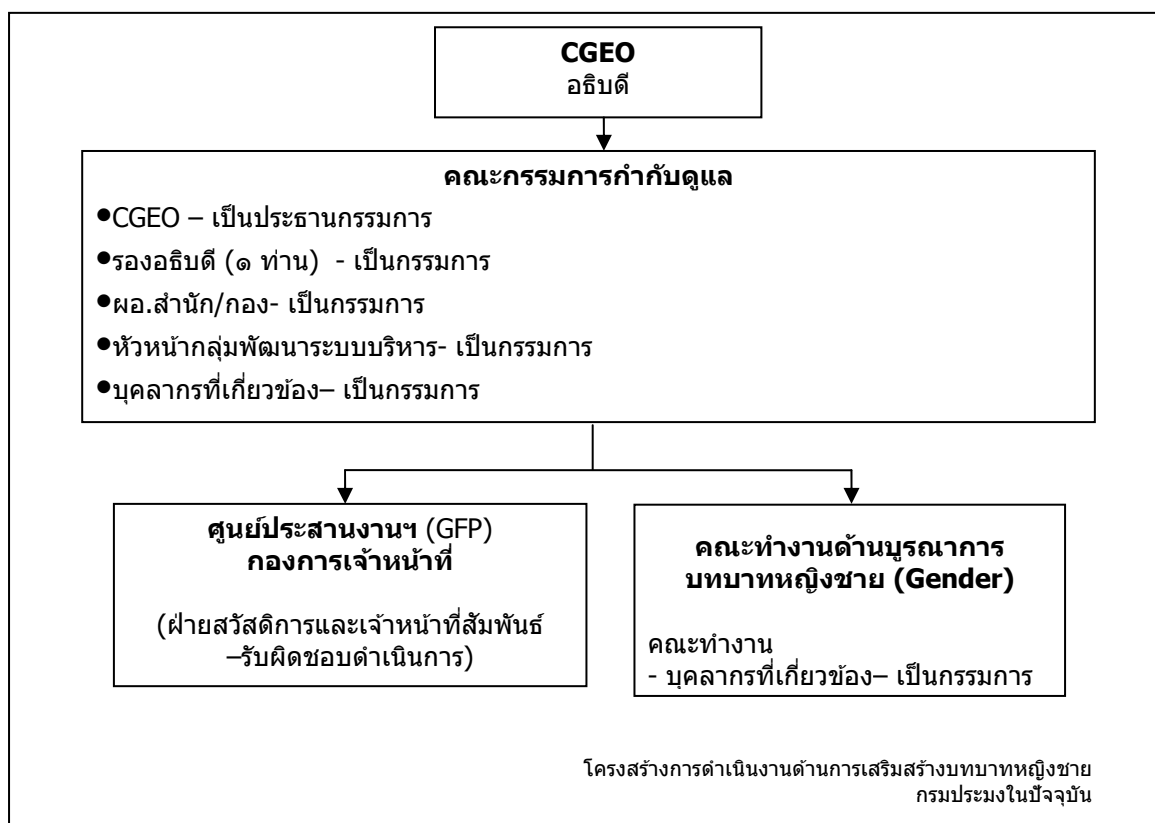
๑.๔ กรมประมง กระทรวงเกษตรและสหกรณ์

ได้รับรางวัลหน่วยงานภาครัฐดีเด่นด้านการส่งเสริมความเสมอภาคหญิงชาย ประจำปี ๒๕๕๑ มีภารกิจเกี่ยวกับการศึกษา วิจัย และพัฒนาด้านการประมงเพื่อการจัดการทรัพยากรประมง ควบคุมการทำประมง และผลิตสัตว์น้ำ และผลิตภัณฑ์ประมงที่มีมาตรฐานถูกสุขอนามัยให้มีปริมาณเพียงพอต่อการบริโภคภายในประเทศ และสามารถแข่งขันในตลาดโลกได้ ตลอดจนใช้ทรัพยากรประมงและทรัพยากรที่เกี่ยวข้องอย่างยั่งยืน

๑.๔.๑ โครงสร้างการดำเนินงานด้านการเสริมสร้างบทบาทหญิงชาย

ได้ดำเนินการตามมติคณะรัฐมนตรี วันที่ ๓๑ กรกฎาคม ๒๕๔๔ ดังนี้

กรมประมงได้แต่งตั้งอธิบดีกรมประมง เป็นผู้บริหารด้านการเสริมสร้างบทบาทหญิงชาย (CGEO) ของกรมประมง แต่งตั้งคณะกรรมการกำกับดูแลงานด้านความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย โดยกำหนดให้ผู้อำนวยการทุกกอง/สำนัก เป็นกรรมการ จัดตั้งศูนย์ประสานงานด้านความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย (GFP) มอบหมายให้กองการเจ้าหน้าที่เป็นศูนย์ประสานงานฯ มีผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่ เป็นหัวหน้าศูนย์ประสานงานฯ และกำหนดให้ฝ่ายสวัสดิการและเจ้าหน้าที่สัมพันธ์เป็นผู้ดำเนินการศูนย์ประสานงานฯ แต่งตั้งคณะทำงานด้านบูรณาการบทบาทหญิงชาย เพื่อดำเนินการด้านบทบาทหญิงชายภายในและภายนอกหน่วยงานให้เกิดเป็นรูปธรรมที่ชัดเจน พร้อมทั้งดำเนินการเร่งรัดการจัดทำแผนแม่บทด้านการส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย โดยกำหนดให้คณะทำงานมาจากผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องและขับเคลื่อนผลักดันด้านบทบาทหญิงชาย มีหน้าที่ดังต่อไปนี้ ๑) ศึกษาและรวบรวมข้อมูลด้านบทบาทหญิงชายในภาคการประมง ๒) จัดทำแนวทางปฏิบัติเพื่อสนับสนุนบทบาทหญิงชายในภาคการประมง ๓) จัดทำทำที่การประมงในประเด็น Gender เพื่อเสนอในเวทีระหว่างประเทศ ๔) อื่น ๆ ตามที่ได้รับมอบหมาย



รูปที่ ๔.๕ โครงสร้างการดำเนินงานด้านการเสริมสร้างบทบาทหญิงชาย กรมประมง

๑.๔.๒ การดำเนินงานด้านการเสริมสร้างบทบาทหญิงชาย

กรมประมงได้ดำเนินกิจกรรมด้านการเสริมสร้างบทบาทหญิงชาย ดังนี้

๑) กิจกรรมการส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างชายหญิงในหน่วยงาน

(๑) โครงการสร้างความตระหนักรู้ และเผยแพร่เกี่ยวกับความเสมอภาคหญิงชายในกรมประมงในด้านการบริหารงาน

(๒) โครงการพัฒนาศักยภาพของข้าราชการด้านการส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย

(๓) โครงการพัฒนากลไกการทำงาน (กฎระเบียบและข้อปฏิบัติต่างๆ) การส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย โดยองค์คณะที่กรมประมงตั้งขึ้นทำหน้าที่ต่างๆ ในกระบวนการบริหารงานบุคคลมีส่วนหญิงชายที่เหมาะสมหรือเพศใดเพศหนึ่งไม่เกิน ๒ ใน ๓ หรือสะท้อนสัดส่วนของกลุ่มข้าราชการหญิงชายที่เกี่ยวข้อง

(๔) โครงการสร้างฐานข้อมูลแยกเพศของข้าราชการกรมประมง

๒) กิจกรรมการส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างชายหญิงตามภารกิจ (ประชาชนผู้รับบริการ)

(๑) โครงการบูรณาการบทบาทหญิงชายในกระบวนการกำหนดนโยบาย แผนงาน โครงการ รวมถึงการบริหาร และการให้บริการตามพันธกิจ และความรับผิดชอบของกรมประมง

(๒) โครงการสร้างเครือข่ายการดำเนินการส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย ภายในและภายนอกกรมประมง ที่มีภารกิจดำเนินงานที่ใกล้เคียงกัน

(๓) โครงการส่งเสริมให้มีการจัดทำข้อมูลจำแนกเพศหญิงชาย และเผยแพร่เพื่อเป็นแหล่งข้อมูลในการค้นคว้าวิจัย เพื่อนำไปใช้ในการเข้าถึงทรัพยากรทางเศรษฐกิจการประมงของสตรี

(๔) โครงการสนับสนุนด้านการประมงตามพระราชดำริ สมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ ตามแผนพัฒนาเด็กและเยาวชนในทุกถิ่นทุรกันดาร (โครงการประมงโรงเรียน)

(๕) โครงการนำเสนอผลงานวิจัยเกี่ยวกับบทบาทหญิงชายในการจัดการทรัพยากรประมงในกลุ่มแม่น้ำโขง

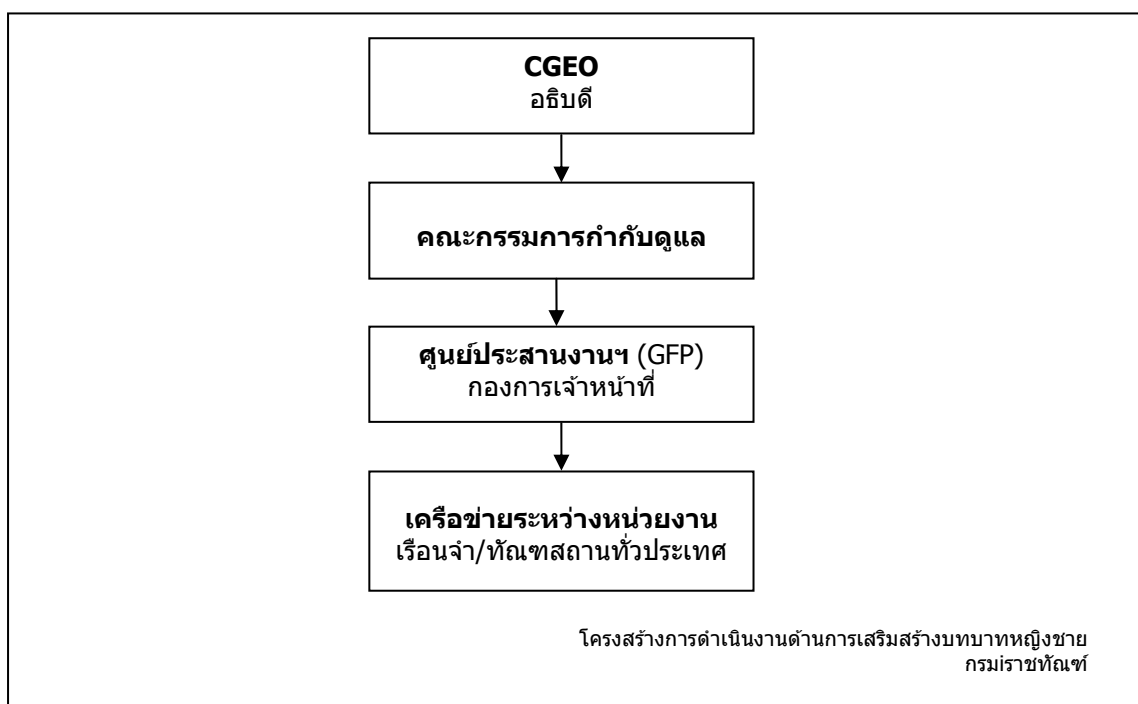
๑.๕ กรมราชทัณฑ์ กระทรวงยุติธรรม

ได้รับรางวัลหน่วยงานภาครัฐดีเด่นด้านการส่งเสริมความเสมอภาคหญิงชาย ประจำปี ๒๕๕๑ มีภารกิจเกี่ยวกับการควบคุมและแก้ไขพฤติกรรมผู้ต้องขัง โดยมุ่งพัฒนาเป็นองค์กรพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เพื่อแก้ไขฟื้นฟูผู้ต้องขังให้กลับตนเป็นพลเมืองดี มีสุขภาพกายและจิตที่ดี ไม่หวนกลับมากระทำความผิดซ้ำ ได้รับการพัฒนาทักษะฝีมือในการประกอบอาชีพที่สุจริต และสามารถดำรงชีวิตในสังคมภายนอกได้อย่างปกติโดยสังคมให้การยอมรับ

๑.๕.๑ โครงสร้างการดำเนินงานด้านการเสริมสร้างบทบาทหญิงชาย

ได้ดำเนินการตามมติคณะรัฐมนตรี วันที่ ๓๑ กรกฎาคม ๒๕๔๔ ดังนี้

กรมราชทัณฑ์ได้แต่งตั้งอธิบดีกรมราชทัณฑ์ เป็นผู้บริหารด้านการเสริมสร้างบทบาทหญิงชาย (CGEO) ของกรมราชทัณฑ์ แต่งตั้งคณะกรรมการกำกับดูแลงานด้านความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย จัดตั้งศูนย์ประสานงานด้านความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย (GFP) มอบหมายให้กองการเจ้าหน้าที่เป็นศูนย์ประสานงานฯ และมีเครือข่ายระหว่างหน่วยงาน คือ ทุกเรือนจำ/ทัณฑสถานจะมีคณะกรรมการดำเนินการด้านบทบาทหญิงชาย ประกอบด้วย ผู้บัญชาการเรือนจำและหัวหน้าฝ่ายทุกฝ่าย



รูปที่ ๔.๖ โครงสร้างการดำเนินงานด้านการเสริมสร้างบทบาทหญิงชาย กรมราชทัณฑ์

๑.๕.๒ การดำเนินงานด้านการเสริมสร้างบทบาทหญิงชาย

การดำเนินงานด้านการเสริมสร้างความเสมอภาคระหว่างหญิงชายในกรมราชทัณฑ์ระยะแรก เป็นการเผยแพร่องค์ความรู้ สร้างเกณฑ์แนวทางการปฏิบัติในข้อมูลพื้นฐาน กรมราชทัณฑ์มีฐานข้อมูลข้าราชการระบบ DPIS และฐานข้อมูลต้องขังซึ่งเป็นผู้รับบริการที่แยกเพศไว้อย่างชัดเจน ทุกเรือนจำ/ทัณฑสถานจะมีคณะกรรมการดำเนินการด้านบทบาทหญิงชายเป็นเครือข่ายระหว่างหน่วยงาน

ปัจจุบันการบริหารงานภาครัฐแนวใหม่เน้นการมุ่งผลสัมฤทธิ์และผลการปฏิบัติงาน มีการจัดทำรับรองการปฏิบัติราชการประจำปีทั้งในระดับกระทรวงและกรม จนถึงระดับบุคคล ทำให้การปฏิบัติราชการในปัจจุบันแตกต่างจากเดิมมาก เพราะต้องปฏิบัติทั้งงานประจำ และงานตามยุทธศาสตร์ ซึ่งมีตัวชี้วัดต่างๆ มากมาย ดังนั้น การดำเนินงานตามแผนงาน/โครงการใดๆ ก็ตาม จึงไม่ควรเพิ่มงานให้กับหน่วยปฏิบัติ เรือนจำ/ทัณฑสถานทั่วประเทศจึงนำแผนงาน/โครงการต่างๆ มาบูรณาการกัน เช่น แผนงาน/โครงการหนึ่งอาจมีตัวชี้วัดหลายมิติ ซึ่งทำให้งานเอกสารลดลง เกิดประโยชน์และความคุ้มค่า ศูนย์ประสานงานด้านความเสมอภาคระหว่างหญิงชายของกรมราชทัณฑ์ จึงเน้นในการสร้างความตระหนักเรื่องบทบาทหญิงชายให้แก่ข้าราชการทุกระดับ เพื่อที่จะได้สามารถนำไปบูรณาการกับงานที่ตนเองรับผิดชอบ และได้กำหนดเป็นวิสัยทัศน์ของกรมราชทัณฑ์ ด้านความเสมอภาคระหว่างหญิงชายในแผนแม่บทการเสริมสร้างความเสมอภาคระหว่างหญิงชายของกรมราชทัณฑ์ คือ “ข้าราชการกรมราชทัณฑ์ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเสมอภาค โดยตระหนักถึงบทบาทที่แตกต่างกันระหว่างหญิงชาย” โดยมีกลยุทธ์หลักที่สำคัญคือ การพัฒนาข้าราชการ การสร้างกลไก ซึ่งกำหนดให้มีคณะกรรมการด้านความเสมอภาคระหว่างหญิงชายในทุกเรือนจำ/ทัณฑสถาน เน้นที่ผู้นำไปพร้อมๆ กับการเผยแพร่ความรู้ในสื่อต่างๆ ทั้งภายในและภายนอก หน่วยงานอย่างต่อเนื่อง ประกอบกับกรมราชทัณฑ์เน้นการบริหารทรัพยากรบุคคลเชิงกลยุทธ์ (HR Scorecard) จึงเท่ากับเป็นการสร้างมาตรฐานแนวทางการทำงานที่มีการวางแผนงานร่วมกัน ทำให้ติดตามประเมินผลได้ง่าย ก่อให้เกิดความเสมอภาคเท่าเทียม ขจัดการเลือกปฏิบัติในการบริหารงานบุคคลของกรมราชทัณฑ์ได้เป็นอย่างดี และการดำเนินงานด้านความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย กรมราชทัณฑ์ไม่ได้ทำเป็นโครงการใดโครงการหนึ่งหรือหลายโครงการเพื่อมารองรับมิติความเสมอภาคระหว่างหญิงชายโดยเฉพาะ แต่เป็นการผสมผสานแนวคิดบทบาทหญิงชายลงไปใน การปฏิบัติงานของข้าราชการทุกระดับ โดยเน้นระดับผู้นำซึ่งเป็นผู้กระจายความคิดและมีอำนาจในการพิจารณาตัดสินใจรายละเอียดในโครงการต่างๆ เช่น เรือนจำใหม่ที่ใช้ควบคุมผู้ต้องขังหญิงและมีสถานที่ตั้งอยู่ห่างไกลตัวเมือง ในช่วงกลางคืนต้องมีเจ้าหน้าที่หญิงอยู่เวรรักษาการณ์ด้วย ผู้บริหาร CGEO ได้กำชับให้เจ้าหน้าที่ที่รับผิดชอบการก่อสร้างเรือนจำให้ทำประตูหน้าต่างที่มั่นคงแข็งแรง

เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดอันตรายต่อเจ้าหน้าที่หญิงของกรมราชทัณฑ์ด้วย จะเห็นได้ว่า ผู้บริหารไม่ได้สั่งให้ทุกคนต้องคำนึงถึงบทบาทหญิงชาย แต่ประยุกต์และผสมผสานแนวคิดบทบาทหญิงชายเป็นตัวอย่างให้ผู้ปฏิบัติตระหนักและเห็นความสำคัญของมิติหญิงชายในปฏิบัติงานมากขึ้น จากการตระหนักในบทบาทหญิงชายของข้าราชการและผู้บริหารของกรมราชทัณฑ์ส่งผลให้ผู้ต้องขังได้รับโอกาส สิทธิในการแสดงศักยภาพ และสมรรถนะในการทำงาน มีการมอบหมายงานตรงตามตำแหน่งหน้าที่ เป็นการพัฒนามิติหญิงชายในระดับจุลภาคและระดับมหภาคครอบคลุมถึงผู้ต้องขัง ทำให้กรมราชทัณฑ์สามารถดำเนินงานตามภารกิจหลักได้ด้วยดี มีประสิทธิภาพ คุ่มค่า ประหยัดงบประมาณ และสนองตอบต่อความต้องการในการเสริมสร้างบทบาทหญิงชายในกรมราชทัณฑ์ โดยแผนงาน/โครงการด้านความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย กรมราชทัณฑ์ แบ่งเป็น ๒ ส่วน คือ

๑) แผนงาน/โครงการที่บูรณาการมิติหญิงชายในภารกิจหลักของส่วนราชการ เพื่อไปสู่กลุ่มประชาชนเป้าหมาย มี ๑๐ ด้าน ดังนี้

(๑) การสร้างเจตคติด้านความเสมอภาคเพื่อลดอคติและการเลือกปฏิบัติต่างๆ ลักษณะกิจกรรมเป็นการเผยแพร่ให้ความรู้ความเข้าใจและปรับเจตคติแก่ผู้ต้องขัง ตัวอย่างกิจกรรม เช่น จัดทำบอร์ดประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับรัฐธรรมนูญ สิทธิหน้าที่ และความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย จัดหาหนังสือเกี่ยวกับความเสมอภาคระหว่างหญิงชายมอบให้ห้องสมุดปัญญาเพื่อให้ผู้ต้องขังสามารถมีแหล่งค้นคว้าหาความรู้ ติดตั้งตู้รับความคิดเห็นเรื่องความเสมอภาคระหว่างหญิงชายในเรือนจำ/ทัณฑสถาน เชิญวิทยากรมาบรรยายให้ความรู้ จัดกิจกรรมปฏิบัติธรรม เป็นต้น

(๒) พัฒนาศักยภาพด้านการส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย ลักษณะกิจกรรมเป็นการดำเนินตามแผนพัฒนาศักยภาพกรมราชทัณฑ์ในด้านต่าง ๆ ตัวอย่างกิจกรรม เช่น การจัดการความรู้เพื่อสนับสนุนประเด็นยุทธศาสตร์ โครงการนิเทศงานเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานด้านทัณฑปฏิบัติ การอบรมเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานในการดูแลผู้ต้องขังวัยหนุ่ม เป็นต้น

(๓) การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม ลักษณะกิจกรรมเป็นการฝึกอบรมและพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้ต้องขัง ตัวอย่างกิจกรรม เช่น โครงการศึกษาส่งเสริมการศึกษาแก่ผู้ต้องขัง โครงการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็กติดผู้ต้องขัง โครงการฟื้นฟูครอบครัวผู้ต้องขังให้สามารถรับเด็กติดผู้ต้องขังไปอุปการะ โครงการพัฒนาสิ่งจำเป็นขั้นพื้นฐานในการใช้ชีวิตในเรือนจำสำหรับผู้ต้องขัง การฝึกอบรมลูกเสือ-เนตรนารีวิสามัญ ขันความรู้เบื้องต้นในเรือนจำ/ทัณฑสถาน โครงการโรงเรียนวิวัฒน์พลเมือง เป็นต้น

(๔) การขจัดความรุนแรงในครอบครัว/ชุมชน/ที่ทำงาน/สถานศึกษา ลักษณะกิจกรรมเป็นการป้องกันการกระทำรุนแรงต่อเด็กสตรีและคนในครอบครัวของผู้ต้องขัง โดยจัดโปรแกรมแก้ไขฟื้นฟูและพัฒนาพฤติกรรมผู้ต้องขัง แบ่งเป็น ๒ แนวทาง คือ ๑) โปรแกรมแก้ไข

ฟื้นฟูผู้ต้องขังเฉพาะกลุ่ม เช่น โปรแกรมแก้ไขฟื้นฟูผู้กระทำผิดทางเพศ โปรแกรมแก้ไขผู้ไร้ความรู้แรงในครอบครัว เป็นต้น และ ๒) โปรแกรมการจัดสวัสดิการให้กับผู้ต้องขังกลุ่มพิเศษ เช่น โปรแกรมปฏิบัติต่อผู้ต้องขังสูงอายุ โปรแกรมปฏิบัติต่อผู้ต้องขังพิการ เป็นต้น

(๕) ส่งเสริมและคุ้มครองสิทธิต่างๆ /สิทธิการเจริญพันธุ์/สุขภาพ/เพศสัมพันธ์ ลักษณะกิจกรรมเป็นการให้การบำบัดและรักษาพยาบาลทางกายและจิตแก่ผู้ต้องขังทั้งหญิงและชาย ตัวอย่างกิจกรรม เช่น การเพิ่มโอกาสให้แก่ผู้ต้องขังเข้าถึงบริการรับคำปรึกษา การเจาะเลือดเพื่อตรวจหาเชื้อเอชไอวีโดยสมัครใจ และการรักษาโดยการฝังยาต้านไวรัสเอดส์ การให้ความรู้ด้านสุขภาพอนามัยแก่ผู้ต้องขังทั้งหญิงและชาย (อาทิ หัวข้อบรรยาย การดูแลสุขภาพหญิงตั้งครรภ์และทารก ประโยชน์ของการออกกำลังกาย) โครงการวันสุขภาพจิตเรือนจำ เป็นต้น

(๖) การมีส่วนร่วมทางเศรษฐกิจ/อาชีพ/การทำงานของผู้หญิง ลักษณะกิจกรรมเป็นการจัดสวัสดิการให้กับผู้ต้องขังและการสงเคราะห์ผู้ต้องขังที่ขอรับการสงเคราะห์ ตัวอย่างกิจกรรม เช่น โครงการผู้ต้องการความช่วยเหลือทางกฎหมาย การขยายการดำเนินงานเครือข่ายสังคมสงเคราะห์ในงานราชทัณฑ์ (ราชทัณฑ์ด้าบล) เป็นต้น

(๗) การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ/การบริหาร/การเป็นผู้นำ/การเมือง ลักษณะกิจกรรมเป็นการทบทวนคณะกรรมการเพื่อพัฒนากระบวนการทำงานและประสานงานเพื่อสร้างความเสมอภาคหญิงชาย ตัวอย่างกิจกรรม เช่น การเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและร่วมติดตามตรวจสอบการปฏิบัติราชการของกรมราชทัณฑ์ผ่านทางช่องทางต่างๆ โครงการราชทัณฑ์เชิงสมานฉันท์ โครงการ ELFI (Enhancing Lives of Females Prisoners) หรือแสงแห่งความหวังของผู้ต้องขังหญิง เป็นต้น

(๘) การวิจัยที่มีบูรณาการมิติหญิงชาย ลักษณะกิจกรรมเป็นการส่งเสริมให้มีวิจัยเกี่ยวกับบทบาทหญิงชาย เพื่อพัฒนาการปฏิบัติงานต่อบุคลากรและผู้รับบริการ ตัวอย่างกิจกรรม เช่น งานวิจัยเรื่อง ทศนคติของผู้ต้องขังหญิงต่อการขายบริการทางเพศ งานวิจัยเรื่องการนำหลักความยุติธรรมมาใช้ในงานราชทัณฑ์ เป็นต้น

(๙) การพัฒนากลไกในการทำงาน (นโยบาย กฎระเบียบ และข้อปฏิบัติต่างๆ) ลักษณะกิจกรรมกล่าวคือ เรือนจำ/ทัณฑสถานมีการสนับสนุนงบประมาณ อุปกรณ์ และสถานที่ในการดำเนินงานเพื่อสร้างความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย ตัวอย่างกิจกรรม เช่น โครงการพัฒนาเรือนจำสู่มาตรฐานการจำแนกลักษณะผู้ต้องขัง เป็นต้น

(๑๐) การจัดทำข้อมูลและสารสนเทศจำแนกเพศ ลักษณะกิจกรรมเป็นการสร้างฐานข้อมูลสถิติผู้ต้องราชทัณฑ์ทั่วประเทศ ข้อมูลแยกเพศของผู้ต้องขัง ตัวอย่างกิจกรรม เช่น ระบบ

การจัดเก็บข้อมูลและสถิติผู้ต้องขังด้วยคอมพิวเตอร์ และรายงานข้อมูลในเว็บไซต์สำหรับผู้บริหาร และประชาชนได้สามารถค้นหาได้อย่างสะดวกรวดเร็ว การจัดบริการ Call Center เป็นต้น

๒) แผนงาน/โครงการที่บูรณาการมิติหญิงชายในการสร้างความเสมอภาคหญิงชายในส่วนราชการ มี ๕ ด้าน ดังนี้

(๑) การพัฒนาบุคลากรด้านการส่งเสริมความเสมอภาคหญิงชาย ลักษณะกิจกรรมเป็นการพัฒนาคุณภาพชีวิตข้าราชการ ตัวอย่างเช่น การจัดสภาพแวดล้อมโดยคำนึงมิติหญิงชายในกรมราชทัณฑ์ (อาทิ การจัดสถานที่ออกกำลังกายในร่มหรือห้องฟิตเนส โดยแยกประเภทหญิงชาย) การตรวจสุขภาพประจำปีให้แก่ข้าราชการทุกคนและมีการตรวจโรคกลุ่มเสี่ยงสำหรับผู้หญิงโดยเฉพาะ การจัดประกวดข้าราชการดีเด่นทางด้านต่างๆ (อาทิ ครอบครัวดีเด่น และรางวัลผู้คุมดีเด่น) จัดให้มีการดูแลบุตรข้าราชการในช่วงปิดเทอม แจกเครื่องหมายและผ้าตัดเครื่องแบบให้แก่ข้าราชการทุกคน เป็นต้น

(๒) การจัดทำข้อมูลและสารสนเทศจำแนกเพศ ลักษณะกิจกรรมเป็นการจัดทำฐานข้อมูลแยกเพศของข้าราชการ ตัวอย่างกิจกรรม เช่น การจัดทำฐานข้อมูลบุคลากรที่แยกเพศและตำแหน่ง การมีระบบรักษาความปลอดภัยของฐานข้อมูลส่วนบุคคลอย่างเท่าเทียมกัน (ระบบ DPIS) เป็นต้น

(๓) การขจัดความรุนแรงในที่ทำงาน ตัวอย่างกิจกรรม เช่น โครงการวินัยสัญญา โดยกลุ่มงานวินัยฯ กองการเจ้าหน้าที่จัดการบรรยายเกี่ยวกับการเสริมสร้างวินัยข้าราชการ จรรยาบรรณข้าราชการ และการประพฤติปฏิบัติของข้าราชการที่ดีในสถานที่ทำงานให้กับเรือนจำ/ทัณฑสถานทั่วประเทศ การจัดบอร์ดประชาสัมพันธ์อย่างต่อเนื่องเกี่ยวกับการรณรงค์ยุติความรุนแรงต่อเด็ก สตรี ในครอบครัวและสถานที่ทำงาน และการเผยแพร่ พ.ร.บ.คุ้มครองผู้กระทำความรุนแรงในครอบครัว พ.ศ. ๒๕๕๐ ให้ข้าราชการสังกัดทั่วประเทศ เป็นต้น

(๔) การพัฒนากลไกในการทำงาน (นโยบาย กฎระเบียบ และข้อปฏิบัติต่างๆ) ได้แก่ โครงการติดตามประเมินผลงานด้านการส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย ได้ดำเนินการดังนี้ การมอบหมายงานในเรือนจำแต่ละเรือนจำจะมีทั้งเจ้าหน้าที่หญิงและชายทำงานร่วมกัน ซึ่งแต่ละฝ่ายจะได้รับมอบหมายงานให้เหมาะสมกับบทบาทความเป็นหญิงชายอย่างชัดเจน เช่น ในเรือนจำชาย เจ้าหน้าที่หญิงส่วนใหญ่จะได้รับมอบหมายให้อยู่ฝ่ายบริหาร ทำงานการเงิน เป็นงานแม่บ้านซึ่งต้องการความละเอียดถี่ถ้วน ในเรือนจำหญิงเจ้าหน้าที่ชายจะได้รับมอบหมายให้อยู่ในงานรักษาการณ์นอกเรือนจำ คอยควบคุมดูแลความมั่นคงของเรือนจำ การรักษาพยาบาลในเรือนจำ กรมราชทัณฑ์เริ่มปรับให้พยาบาลชายปฏิบัติต่อผู้ต้องขังชาย พยาบาลหญิงรักษาผู้ต้องขังหญิง การตรวจค้นบุคคลเข้าออกเรือนจำ เรือนจำมีกฎระเบียบกำหนดให้ข้าราชการหญิงตรวจค้น

ผู้ต้องขังหญิงและข้าราชการชายตรวจค้นผู้ต้องขังชาย และโครงการจัดทำและทบทวนแผนปฏิบัติการด้านการส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย

(๕) การสร้างเครือข่าย ลักษณะกิจกรรมเป็นการสร้างเครือข่ายมีส่วนร่วมในการแลกเปลี่ยนความรู้ความเข้าใจ และประสบการณ์เกี่ยวกับบทบาทหญิงชาย ตัวอย่างกิจกรรม เช่น เข้าร่วมกิจกรรมสัมมนาในเรื่องการส่งเสริมความเสมอภาคหญิงชายกับสำนักงานกิจการสตรีและสถาบันครอบครัวและสำนักงาน ก.พ. ดำเนินการสร้างเครือข่ายภายในกรมราชทัณฑ์โดยจัดให้มีคณะกรรมการด้านความเสมอภาคหญิงชายทุกเรือนจำ การนำเสนอผลงานทางวิชาการต่อที่ประชุมระดับนานาชาติ โดยอธิบดีกรมราชทัณฑ์ ใน หัวข้อ “Woman in Prison” สำหรับประชุมคู่ขนานในการประชุม ๑๑ UN Congress การจัดกิจกรรมสานสัมพันธ์เครือข่ายดูแลเด็กติดผู้ต้องขังหญิง เนื่องในโอกาสวันสตรีสากล ณ ทณฑสถานหญิงกลาง เป็นต้น





รูปที่ ๔.๗ แผนภาพการบูรณาการมิติหญิงชายกับการปฏิบัติงานราชทัณฑ์

๑.๖ กรมส่งเสริมอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม

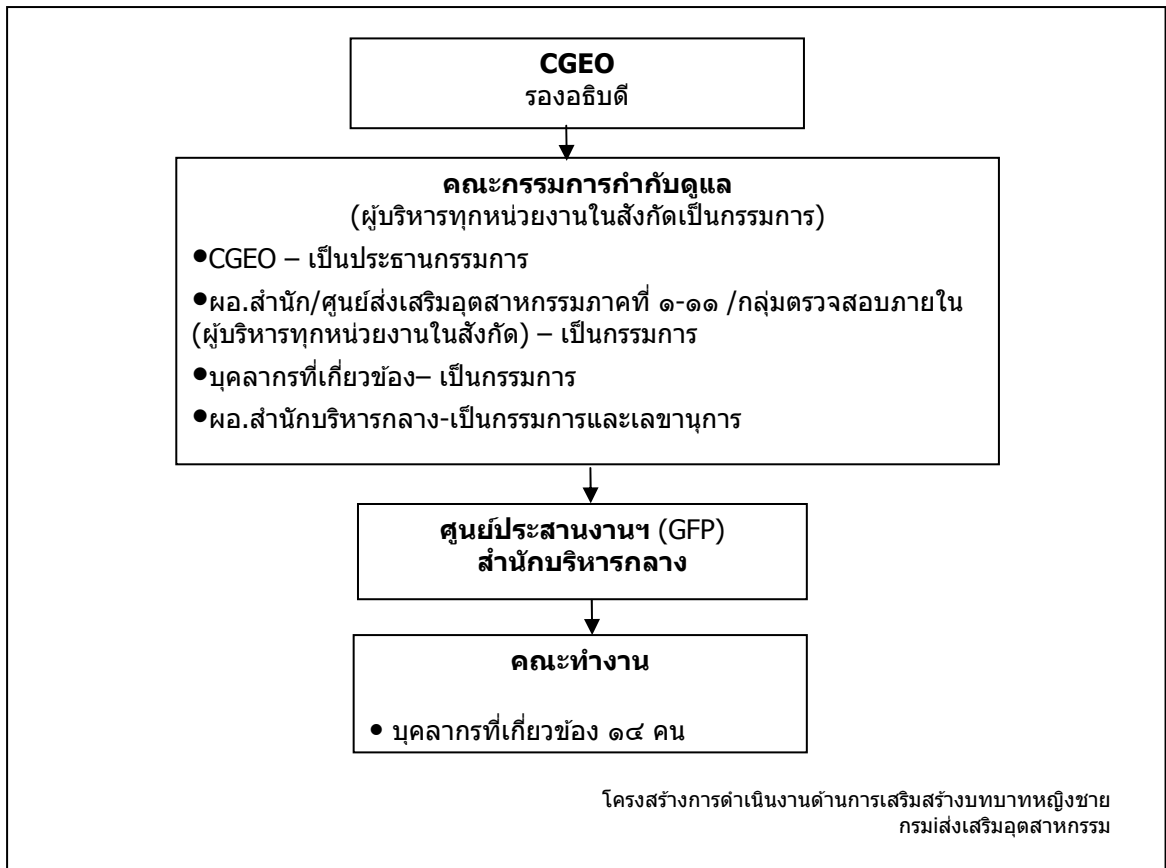
ได้รับรางวัลหน่วยงานภาครัฐดีเด่นด้านการส่งเสริมความเสมอภาคหญิงชาย ประจำปี ๒๕๕๑ มีการกิจสำคัญคือ การส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาอุตสาหกรรม และผู้ประกอบการภายในประเทศ โดยเฉพาะอุตสาหกรรมขนาดกลางและขนาดย่อม และอุตสาหกรรมชุมชน ให้มีความเข้มแข็งและสามารถแข่งขันได้ในตลาดโลก การพัฒนาเครือข่ายภาครัฐและเอกชนที่เกี่ยวข้อง และการเสนอความเห็นเพื่อกำหนดนโยบายด้านการส่งเสริมอุตสาหกรรมขนาดกลางและขนาดย่อม

๑.๖.๑ โครงสร้างการดำเนินงานด้านการเสริมสร้างบทบาทหญิงชาย

ได้ดำเนินการตามมติคณะรัฐมนตรี วันที่ ๓๑ กรกฎาคม ๒๕๔๔ ดังนี้

กรมส่งเสริมอุตสาหกรรมได้แต่งตั้งผู้บริหารระดับรองอธิบดี เป็นผู้บริหารด้านการเสริมสร้างบทบาทหญิงชาย (CGEO) แต่งตั้งคณะกรรมการกำกับดูแลงานด้านความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย โดยกำหนดให้ผู้อำนวยการทุกกอง/สำนัก และบุคคลที่เกี่ยวข้องเป็นกรรมการ จัดตั้งศูนย์ประสานงานด้านความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย (GFP) มอบหมายให้สำนักบริหาร

กลางเป็นศูนย์ประสานงานฯ มีผู้อำนวยการสำนักบริหารกลางเป็นหัวหน้าศูนย์ประสานงานฯ และแต่งตั้งคณะทำงานโดยกำหนดจากผู้ที่เกี่ยวข้องจากหน่วยงานภายใน



รูปที่ ๔.๘ โครงสร้างการดำเนินงานด้านการส่งเสริมสร้างบทบาทหญิงชาย กรมส่งเสริมอุตสาหกรรม

๑.๖.๒ การดำเนินงานด้านการส่งเสริมสร้างบทบาทหญิงชาย

กรมส่งเสริมอุตสาหกรรมได้ดำเนินกิจกรรมด้านการส่งเสริมสร้างบทบาทหญิงชาย ดังนี้

๑) กิจกรรมการส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างชายหญิงในหน่วยงาน

(๑) การสร้างความตระหนักรู้/เพิ่มศักยภาพให้เจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง
เรื่องการส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย

- การจัดการสัมมนาเรื่อง การส่งเสริมความเสมอภาคระหว่าง
หญิงชายกับการบริหารงานบุคคล/บูรณาการงานบริหารภาครัฐ

- การจัดทำ Poster ประชาสัมพันธ์แนวคิดภายในหน่วยงาน

- การบูรณาการแนวคิดเรื่อง บทบาทหญิงชายสู่การให้บริการ

แก่กลุ่มเป้าหมาย กรมฯ ผ่านกิจกรรมโครงการ

- จัดทำข้อมูลแยกเพศของเจ้าหน้าที่กรมส่งเสริมอุตสาหกรรม/ ผู้รับบริการ

(๒) การจัดตั้งคณะกรรมการศูนย์ประสานงานด้านความเสมอภาคระหว่างชายหญิงในหน่วยงานสังกัดกรมส่งเสริมอุตสาหกรรม เพื่อการเชื่อมโยงข่าวสารข้อมูลและการประชาสัมพันธ์แนวคิดด้านความเสมอภาคหญิงชาย

๒) กิจกรรมการส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างชายหญิงตามภารกิจ (ประชาชนผู้รับบริการ)

(๑) โครงการยุวอุตสาหกรรม โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาเยาวชนให้สามารถสร้างงาน สร้างสังคม และตระหนักรู้ในบทบาทด้านหญิงชายในอนาคต ในช่วงเวลาปิดภาคเรียน และเน้นการส่งเสริมศักยภาพการทำงานให้เจ้าหน้าที่สตรีในช่วงเวลาดังกล่าว

(๒) การบูรณาการการดำเนินงานในฐานะหน่วยงานหลักรับผิดชอบงานด้านการส่งเสริมผู้ประกอบการสตรี ในพันธกิจของประเทศในเวทีการประชุมเครือข่ายผู้นำสตรีเอเปค (Women Leaders' Meeting - WLM)

(๓) สร้าง Gender Focal Point ในภาคเอกชน และชุมชน โดยการจัดสัมมนา ร่วมกับสำนักงานกิจการสตรีและสถาบันครอบครัวให้แก่วิสาหกิจขนาดกลาง ขนาดย่อม วิสาหกิจชุมชน และกลุ่มราษฎรในชนบท

๑.๓ สำนักงาน ก.พ. สำนักนายกรัฐมนตรี

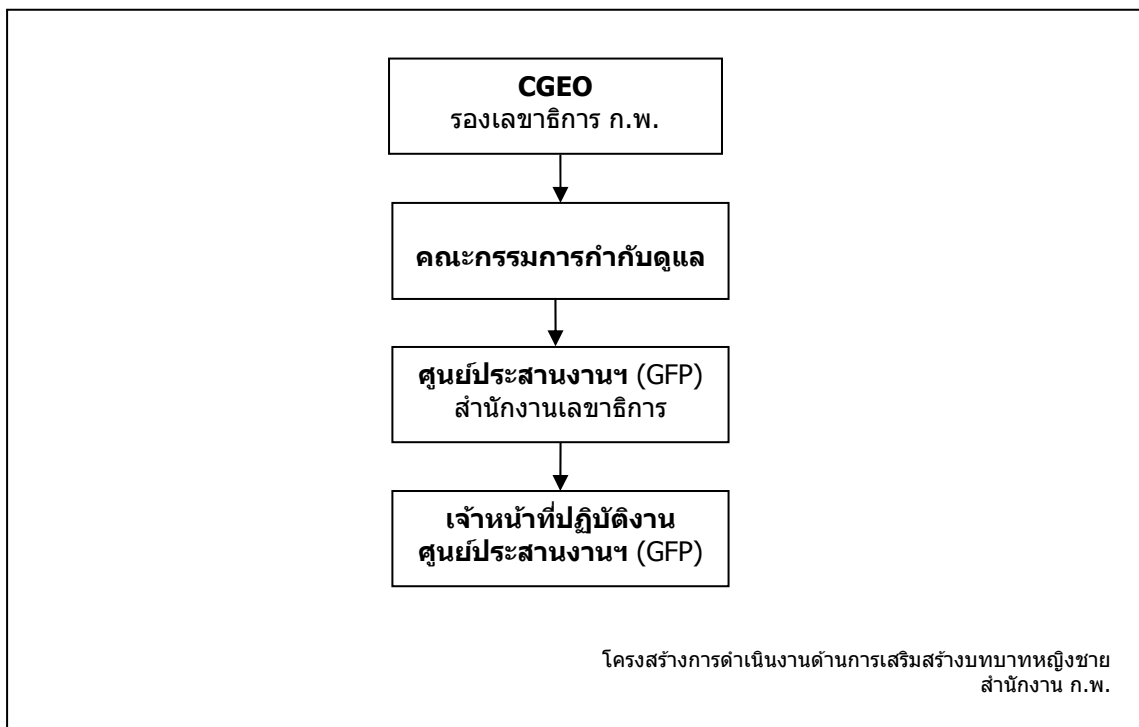
ได้รับรางวัลหน่วยงานภาครัฐดีเด่นด้านการส่งเสริมความเสมอภาคหญิงชาย ประจำปี ๒๕๕๒ มีภารกิจเกี่ยวกับพัฒนาและวางระบบบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อเป็นพลังขับเคลื่อนการบริหารกำลังคนภาครัฐให้มีประสิทธิภาพ สร้างและพัฒนาทรัพยากรบุคคลในราชการพลเรือนให้มีสมรรถนะขีดความสามารถในการปฏิบัติราชการและให้บริการประชาชน พิทักษ์ระบบคุณธรรมในราชการพลเรือน เสริมสร้างมโนสัจจิตและความโปร่งใสในการปฏิบัติราชการที่มุ่งเน้นประโยชน์ส่วนรวม

๑.๓.๑ โครงสร้างการดำเนินงานด้านการเสริมสร้างบทบาทหญิงชาย

ได้ดำเนินการตามมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ ๓๑ กรกฎาคม ๒๕๔๔ ดังนี้

สำนักงาน ก.พ. ได้แต่งตั้งรองเลขาธิการ ก.พ. เป็นผู้บริหารด้านการเสริมสร้างบทบาทหญิงชาย (CGEO) แต่งตั้งคณะกรรมการกำกับดูแลงานด้านความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย จัดตั้งศูนย์ประสานงานด้านความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย (GFP) มอบหมายให้สำนักงานเลขาธิการรับผิดชอบ โดยมีเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงาน ๑๐ คน ประกอบด้วย ผู้อำนวยการ

สำนักงานเลขาธิการเป็นหัวหน้าศูนย์ฯ ผู้อำนวยการกลุ่มงานการเจ้าหน้าที่ เป็นเจ้าหน้าที่ศูนย์ฯ และเลขานุการ และเจ้าหน้าที่อื่นอีก ๘ คนพิจารณาแต่งตั้งบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมหรือมีความรู้ประสบการณ์การทำงานที่เกี่ยวข้อง



รูปที่ ๔.๕ โครงสร้างการดำเนินงานด้านการเสริมสร้างบทบาทหญิงชาย สำนักงาน ก.พ.

๑.๗.๒ การดำเนินงานด้านการเสริมสร้างบทบาทหญิงชาย

ได้ดำเนินกิจกรรมการด้านการเสริมสร้างบทบาทหญิงชาย ดังนี้

๑) โครงการพัฒนาผู้นำที่มีวิสัยทัศน์และคุณธรรมในภาครัฐ

(๑) หลักสูตรการพัฒนาภาวะผู้นำของนักบริหารในภาครัฐ : มุมมอง
บทบาทหญิงชาย

(๒) การสัมมนาผู้ฝึกอบรมหลักสูตรการพัฒนาภาวะผู้นำของนักบริหาร
ในภาครัฐ : มุมมองบทบาทหญิงชาย

(๓) การอบรมเรื่องบทบาทหญิงชายโดยกำหนดเป็นส่วนหนึ่งของ
หลักสูตรต่าง ๆ จำนวน ๓ หลักสูตร ได้แก่

- หลักสูตรนักบริหารระดับสูง : ผู้นำที่มีวิสัยทัศน์และคุณธรรม
- หลักสูตรนักบริหารระดับกลาง

- หลักสูตรการพัฒนาผู้นำคลื่นลูกใหม่ในราชการไทย

๒) โครงการพัฒนาศักยภาพข้าราชการทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค :
การเพิ่มทักษะและพัฒนาศักยภาพข้าราชการโดยผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (www.ocsc.go.th)

(๑) หลักสูตรผู้นำบทบาทหญิงชายในโลกทำงาน

(๒) หลักสูตรการล่วงละเมิดในหน่วยงาน

๓) โครงการปรับปรุงกฎหมายเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคล

(๑) บัญญัติให้การล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศเป็นข้อห้ามปฏิบัติ
โดยบัญญัติไว้ในมาตรา ๘๓ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑

(๑) ยกร่างกฎ ก.พ. ว่าด้วยความผิดเกี่ยวกับการล่วงละเมิดหรือ
คุกคามทางเพศ

๔) เสนอคณะรัฐมนตรีพิจารณาเรื่อง การให้ข้าราชการเจ้าหน้าที่และลูกจ้าง
ของหน่วยงานภาครัฐไปถือศีลและปฏิบัติธรรมเป็นระยะเวลาไม่ต่ำกว่า ๑ เดือน แต่ไม่เกิน ๓ เดือน
และคณะรัฐมนตรีมีมติเห็นชอบตามที่สำนักงาน ก.พ. เสนอ

๕) คำนึงถึงสัดส่วนหญิงชายที่เหมาะสมเป็นตัวแทนสำนักงาน ก.พ. เข้าร่วม
เป็นผู้แทนสำนักงาน ก.พ. ในคณะกรรมการหรือคณะทำงานกับส่วนราชการภายนอก เช่น
คณะกรรมการกำกับดูแลงานด้านความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย มีทั้งสิ้น ๕ คน เป็นชาย ๕ คน
เป็นหญิง ๔ คน

๖) ให้ความสำคัญในการพัฒนาข้าราชการสำนักงาน ก.พ. ให้มีความรู้เรื่อง
บทบาทหญิงชายโดยจัดโครงการเสริมสร้างความตระหนักรู้เกี่ยวกับความเสมอภาคระหว่างหญิง
ชาย เช่น ร่วมจัดนิทรรศการวันสตรีสากล ณ ห้องประชุมกองทัพเรือ จัดนิทรรศการเพื่อ
ประชาสัมพันธ์วันสตรีสากลและเผยแพร่ผลการดำเนินงานด้านการส่งเสริมความเสมอภาคระหว่าง
หญิงชายในระบบราชการ บริเวณหน้า Call Center สำนักงาน ก.พ. ถนนพิษณุโลก การประชาสัมพันธ์
ข่าวรายวันของสำนักงาน ก.พ. เป็นต้น

๗) โครงการพัฒนากลไกในการทำงานและพัฒนาคุณภาพชีวิต โดยจัด
สภาพแวดล้อม/สภาพการทำงาน/สวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลในการทำงาน เช่น

(๑) การจัดสถานที่ออกกำลังกายให้เพียงพอและเหมาะสมกับเพศ
ของบุคลากรของสำนักงาน ก.พ. เช่น จัดพื้นที่บริเวณโรงอาหารเดินแอโรบิก ทุกวันอังคารและพฤหัสบดี
เวลา ๑๗.๐๐-๑๘.๐๐ น. มีโรงยิมสำหรับเล่นแบดมินตัน บาสเก็ตบอล วอลเลย์บอล ณ สำนักงาน ก.พ.
มีสระว่ายน้ำเป็นสวัสดิการให้แก่ข้าราชการหญิงชายและบุตรหลานมาใช้บริการ ณ สำนักงาน ก.พ.

(๒) ตั้งชมรมภาพวาดสีน้ำ และจัดให้มีการเรียนการสอนวาดภาพสีน้ำให้แก่ข้าราชการหญิงชายและข้าราชการที่เกษียณอายุ

(๓) จัดรอบการทำงานให้มีความยืดหยุ่นเพื่ออำนวยความสะดวกให้แก่ผู้ปกครองที่ต้องรับ-ส่งบุตรหลานไปโรงเรียน

๘) จัดเก็บข้อมูลจำแนกเพศหญิงชาย เช่น ข้อมูลพื้นฐานบุคลากร ข้อมูลการมอบหมายงาน ข้อมูลการเลื่อนตำแหน่ง ข้อมูลผู้ได้รับประโยชน์จากการดำเนินงานตามแผนงาน/โครงการ/กิจกรรมต่างๆ เป็นต้น

๑.๘ กรมศิลปากร กระทรวงวัฒนธรรม

ได้รับรางวัลหน่วยงานภาครัฐดีเด่นด้านการส่งเสริมความเสมอภาคหญิงชาย ประจำปี ๒๕๕๒ มีภารกิจเกี่ยวกับการคุ้มครอง ป้องกัน อนุรักษ์ บำรุงรักษา พัฒนา ส่งเสริม สร้างสรรค์ เผยแพร่ จัดการศึกษา ค้นคว้า วิจัย พัฒนา สืบทอดศิลปะและทรัพย์สินมรดกทางศิลปวัฒนธรรมของชาติ เพื่อธำรงคุณค่าและเอกลักษณ์ของความเป็นชาติ อันจะนำไปสู่การพัฒนาที่ยั่งยืนของสังคมไทยและความมั่นคงของชาติ มีหน่วยงานที่รับผิดชอบดูแลศิลปวัฒนธรรมของชาติแขนงต่างๆ ได้แก่ งานด้านโบราณคดี ประวัติศาสตร์ พิพิธภัณฑสถานปัตยกรรม หัตถศิลป์ นาฏดุริยางคศิลป์ ด้านเอกสาร ภาษา และหนังสือ ด้านการจัดการศึกษาศิลปวัฒนธรรม

๑.๘.๑ โครงสร้างการดำเนินงานด้านการเสริมสร้างบทบาทหญิงชาย

ได้ดำเนินการตามมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ ๓๑ กรกฎาคม ๒๕๔๔ ดังนี้

๑) ริเริ่มในปี พ.ศ. ๒๕๔๖ กรมศิลปากรได้ดำเนินการแต่งตั้งรองอธิบดีกรมศิลปากร เป็นผู้บริหารด้านการเสริมสร้างบทบาทหญิงชาย (CGEO) แต่งตั้งคณะกรรมการกำกับดูแลงานด้านความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย มีผู้อำนวยการสำนักและหัวหน้ากลุ่มงานเป็นกรรมการ

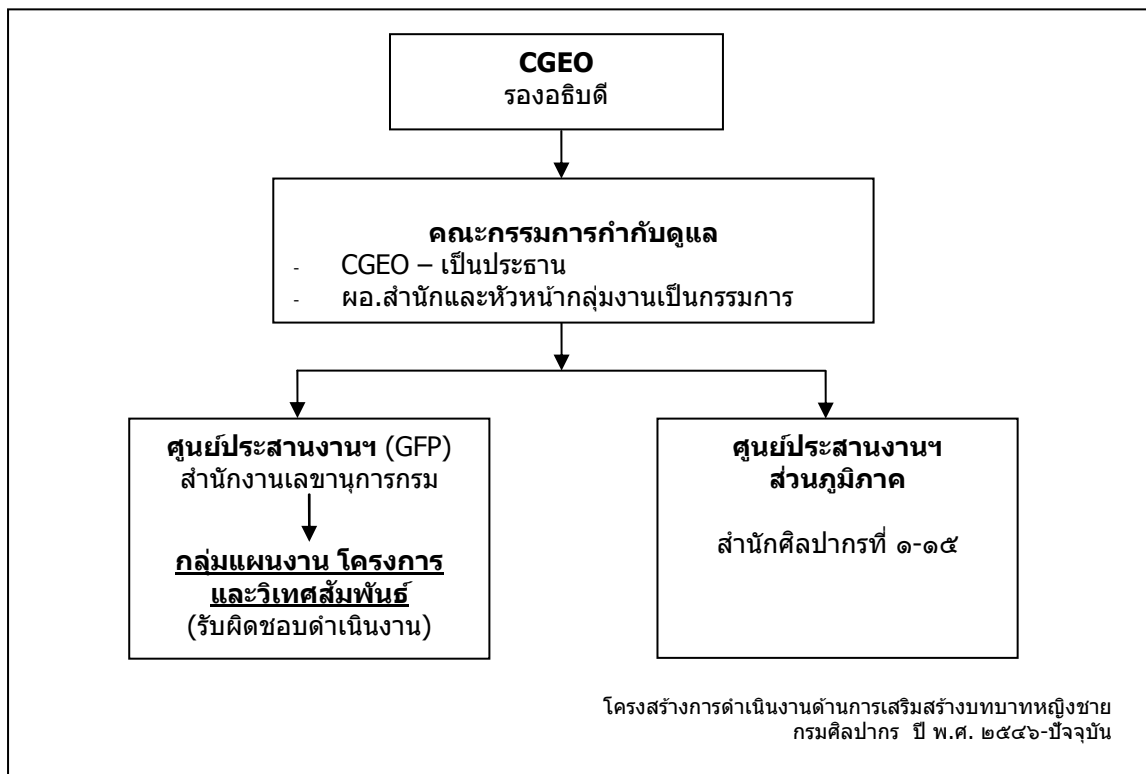
๒) จัดตั้งศูนย์ประสานงานด้านความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย (GFP) ได้มอบหมายให้สำนักงานเลขานุการกรมเป็นศูนย์ประสานงานฯ และให้กลุ่มแผนงาน โครงการและวิเทศสัมพันธ์ สำนักงานเลขานุการกรม รับผิดชอบดำเนินงาน จัดตั้งศูนย์ประสานงานด้านความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย (GFP) ในส่วนภูมิภาค โดยมีสำนักศิลปากรที่ ๑-๑๕ เป็นศูนย์ประสานงานด้านความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย ส่วนภูมิภาค และมีผู้อำนวยการสำนักศิลปากรที่ ๑-๑๕ เป็นหัวหน้าศูนย์ประสานงานด้านความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย ส่วนภูมิภาค เพื่อขับเคลื่อนการดำเนินงานด้านการเสริมสร้างบทบาทหญิงชาย ซึ่งมีหน้าที่ความรับผิดชอบ ดังนี้

(๑) เป็นเครือข่ายของศูนย์ประสานงานด้านเสริมสร้างบทบาทหญิงชายของกรมศิลปากร ในส่วนกลาง พร้อมทั้งให้คำแนะนำ ปรีกษา และตรวจสอบการบริหารงานบุคคลของหน่วยงานในสังกัด ให้เป็นไปตามหลักความเสมอภาค และหลักสิทธิมนุษยชน

(๒) ส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย ในส่วนภูมิภาค เพื่อให้เกิดความเข้าใจอันดี ในการปฏิบัติงานร่วมกันระหว่างข้าราชการหญิงและชาย โดยจัดกิจกรรมต่างๆ ตามแผนแม่บทของกรมศิลปากร

(๓) ริเริ่มและจัดให้มีกิจกรรมสร้างความเข้าใจแนวคิดบทบาทหญิงชายให้กับข้าราชการ เพื่อให้เกิดความตระหนัก และบูรณาการบทบาทหญิงชายในการปฏิบัติงานของข้าราชการในหน่วยงาน

(๔) ติดตามประเมินผล และจัดทำรายงานการดำเนินการเสริมสร้างบทบาทหญิงชาย



รูปที่ ๔.๑๐ โครงสร้างการดำเนินงานด้านการเสริมสร้างบทบาทหญิงชาย กรมศิลปากร

๑.๘.๒ การดำเนินงานด้านการเสริมสร้างบทบาทหญิงชาย

กรมศิลปากรได้ดำเนินการด้านการเสริมสร้างบทบาทหญิงชาย ตั้งแต่ปี พ.ศ. ๒๕๔๖ เป็นต้นมาจนกระทั่งปัจจุบัน โดยมีการดำเนินการที่บูรณาการสอดแทรกในกิจกรรมต่างๆ ที่เป็นการกิจหลักและภารกิจรองของกรมทั้งในส่วนเกี่ยวกับบุคลากรภายในและประชาชนทั่วไป ดังนี้

๑) การดำเนินการให้เป็นไปตามตามมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ ๓๑ กรกฎาคม ๒๕๔๔ ประกอบด้วย การแต่งตั้งรองอธิบดีกรมศิลปากร เป็นผู้บริหารด้านการเสริมสร้างบทบาทหญิงชาย (CGEO) แต่งตั้งคณะกรรมการกำกับดูแลงานด้านความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย จัดตั้งศูนย์ประสานงานด้านความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย (GFP) จัดตั้งศูนย์ประสานงานด้านความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย (GFP) ในส่วนภูมิภาค จำนวน ๑๕ ศูนย์ จัดทำแผนแม่บทการสร้างเสมอภาคระหว่างหญิงชายของกรมศิลปากร จัดทำแผนปฏิบัติการด้านการสร้างเสมอภาคระหว่างหญิงชายของกรมศิลปากร ดำเนินการตามแผนและปรับปรุงให้มีข้อมูลที่ทันสมัย

๒) จัดทำข้อมูลจำแนกเพศของผู้ให้บริการและผู้ใช้บริการแหล่งเรียนรู้ของกรมศิลปากร

๓) จัดทำเว็บไซต์ของศูนย์ประสานงานด้านความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย กรมศิลปากร <http://www.finearts.go.th/th/coordinate/coordinate.htm> เพื่อเผยแพร่ให้การดำเนินงานของศูนย์ประสานงานฯ และองค์ความรู้ที่เกี่ยวกับการเสริมสร้างบทบาทหญิงชายให้แก่บุคลากรภายในกรมและประชาชนทั่วไป เช่น เรื่องสตรีสำคัญในประวัติศาสตร์ รายงานผลการดำเนินงาน เป็นต้น

๔) การสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับบทบาทหญิงชายแก่ผู้บริหารและข้าราชการกรมศิลปากร โดยจัดทำโครงการสัมมนา เรื่อง “ก้าวอย่างที่เราเทียม” เพื่อเสริมสร้างความตระหนักในการเสริมสร้างบทบาทหญิงชายให้กับผู้บริหารและข้าราชการกรมศิลปากร ผู้เข้าร่วมสัมมนา ประกอบด้วย ผู้บริหารและข้าราชการในสังกัดกรมศิลปากรทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค จำนวน ๑๖๒ คน แยกเป็นหญิง ๑๒๖ คน ชาย ๓๖ คน และในการสัมมนามีการบูรณาการบทบาทความสัมพันธ์หญิงชายในการปฏิบัติงาน ตามแผนแม่บทด้านความเสมอภาคระหว่างหญิงชายอย่างเป็นรูปธรรม สาระสำคัญประกอบด้วยแนวคิดการพัฒนา (Women in Development- WID/Gender and Development-GAD) การจัดทำและนำแผนแม่บทด้านการส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างหญิงชายลงสู่การปฏิบัติ ซึ่งได้แบ่งกลุ่มเป็นรายภาคเพื่อระดมความคิดเห็น และได้แนวคิดในการจัดทำโครงการต่างๆ เพื่อเป็นแนวทางไปจัดในหน่วยงานของผู้เข้าอบรมต่อไป

๕) การบูรณาการมิติหญิงชายกับหน่วยงานภายนอก โครงการเสวนาปริทัศน์ “วันสตรีสากล” ได้กำหนดจัดโครงการเสวนาปริทัศน์ ครั้งที่ ๑ ประจำปี ๒๕๕๑ เนื่องในโอกาส “วันสตรีสากล” (๘ มีนาคม ๒๕๕๑) ผู้จัดงานประกอบด้วยหน่วยงานในจังหวัดลำพูน ๔ หน่วยงาน คือ พิพิธภัณฑสถานแห่งชาติหริภุญไชย กรมศิลปากร สำนักพัฒนาชุมชน จังหวัดลำพูน สำนักงานพัฒนาสังคม จังหวัดลำพูน สภาสตรีสากล จังหวัดลำพูน พิพิธภัณฑสถานแห่งชาติหริภุญไชย ได้บูรณาการมิติหญิงชายกับหน่วยงานภายนอก โดยการเข้าร่วมจัดกิจกรรม การจัดนิทรรศการ พิพิธภัณฑสถานแห่งชาติหริภุญไชย หัวข้อ “แม่หญิงล้านนา : ผู้อุปถัมภ์พระพุทธศาสนาแห่งชาติ”

๖) การจัดกิจกรรมรณรงค์การยุติความรุนแรงต่อเด็กและสตรี สำนักหอสมุดแห่งชาติ กรมศิลปากร ได้กำหนดการจัดนิทรรศการ “๒๕ พุทธศักราช วันรณรงค์ยุติความรุนแรงต่อเด็กและสตรี” ประชาสัมพันธ์รณรงค์ยุติความรุนแรงและร่วมคิดสัญลักษณ์เข็มกลัดริบบิ้นสีขาวให้แก่ข้าราชการ/ลูกจ้างของสำนักหอสมุดแห่งชาติ นักเรียน นักศึกษา และประชาชนทั่วไป

๗) การนำมิติหญิงชายและการวิเคราะห์บทบาทความสัมพันธ์หญิงชาย (Gender Analysis) ไปใช้ในการดำเนินโครงการต่างๆ เช่น โครงการฝึกอบรมด้านศิลปกรรมสำหรับบุคคลทั่วไป โครงการอบรมศิลปะแก่เยาวชน โครงการเสริมสร้างความรู้เกี่ยวกับการสร้างและดูแลรักษาอนุสาวรีย์แห่งชาติ เป็นต้น

๘) การสร้างเครือข่าย โดยให้ความร่วมมือเข้าร่วมกิจกรรม และแลกเปลี่ยนความรู้กับหน่วยงานต่างๆ ทั้งภายในและภายนอก

๑.๕ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงาน

ได้รับรางวัลหน่วยงานภาครัฐดีเด่นด้านการส่งเสริมความเสมอภาคหญิงชาย ประจำปี ๒๕๕๒ มีภารกิจเกี่ยวกับกำหนดและพัฒนามาตรฐานแรงงาน รวมทั้งการส่งเสริม กำกับดูแล ให้การรับรองสถานประกอบการที่มีการบริหารจัดการตามมาตรฐานแรงงานที่สอดคล้องกับมาตรฐานสากล คุ้มครองดูแลแรงงานทั้งในระบบและนอกระบบ ให้ได้รับสิทธิประโยชน์ตามที่กฎหมายกำหนดและมีคุณภาพชีวิตที่ดี ดำเนินการตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ กฎหมายว่าด้วยแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง ดำเนินการส่งเสริมและพัฒนาระบบความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ส่งเสริมพัฒนาและเผยแพร่ความรู้ความเข้าใจด้านมาตรฐานแรงงานคุ้มครองแรงงาน ความปลอดภัยในการทำงาน แรงงานสัมพันธ์ แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ และสวัสดิการแรงงาน ส่งเสริมและดำเนินการให้มีการจัดสวัสดิการแรงงาน ดำเนินการป้องกันและแก้ไขปัญหาความ

ขัดแย้ง ข้อพิพาทแรงงาน และความไม่สงบด้านแรงงาน พัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศด้านสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน จัดทำแผนงานและประสานแผนปฏิบัติงานของกรมให้สอดคล้องกับนโยบาย และยุทธศาสตร์ ด้านแรงงานและพัฒนาอาชีพของกระทรวง ปฏิบัติการอื่นใดตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน หรือตามที่กระทรวงหรือคณะรัฐมนตรีมอบหมาย

๑.๕.๑ โครงสร้างการดำเนินงานด้านการเสริมสร้างบทบาทหญิงชาย

ได้ดำเนินการตามมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ ๓๑ กรกฎาคม ๒๕๔๔ ดังนี้

๑) กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานได้แต่งตั้งอธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน เป็นผู้บริหารด้านการเสริมสร้างบทบาทหญิงชาย (CGEO) แต่งตั้งคณะกรรมการกำกับดูแลงานด้านความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย มอบหมายให้ผู้บริหารหน่วยงาน ประกอบด้วยอธิบดีเป็นประธานกรรมการ รองอธิบดี (ผู้กลั่นกรองงานกองการเจ้าหน้าที่) เป็นรองประธานกรรมการ หัวหน้าผู้ตรวจราชการ เลขานุการกรม ผู้อำนวยการสำนัก/กอง เป็นกรรมการ ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่ เป็นกรรมการและเลขานุการ หัวหน้าฝ่ายอัตรากำลังและระบบงานกองการเจ้าหน้าที่ เป็นผู้ช่วยเลขานุการ

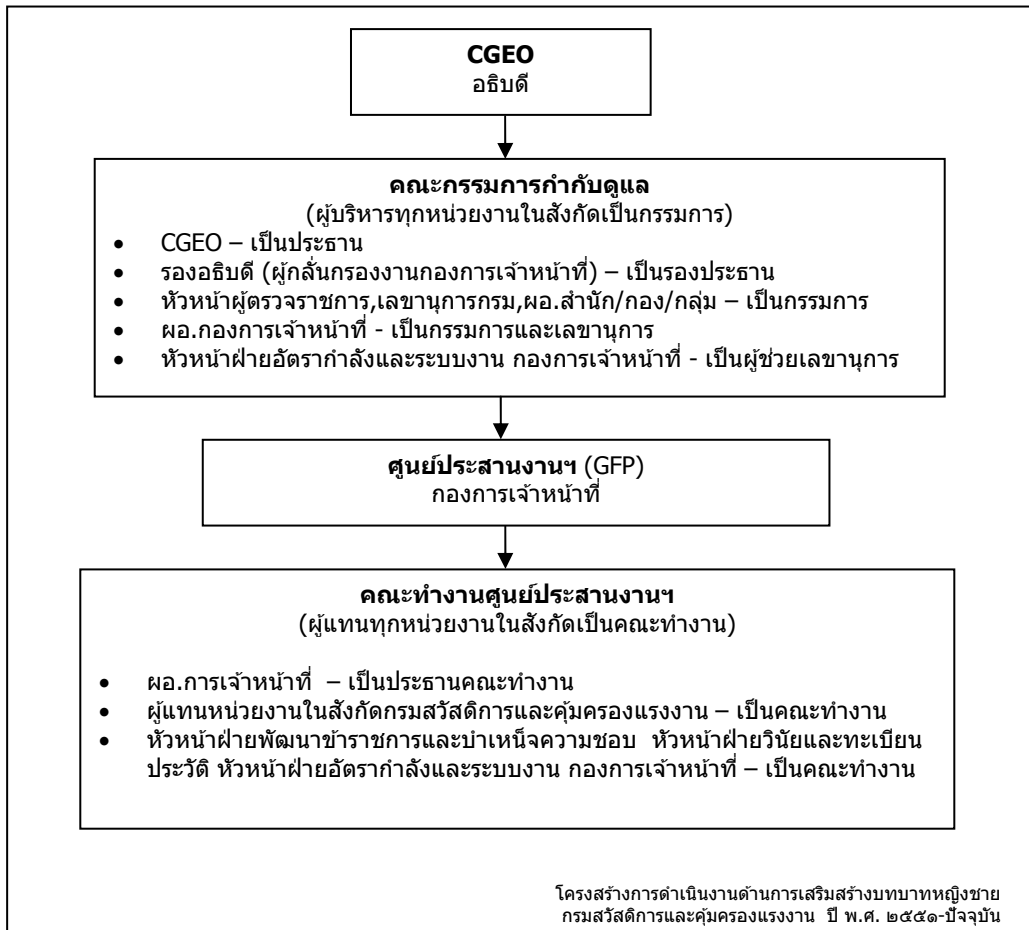
๒) จัดตั้งศูนย์ประสานงานด้านความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย (GFP) มอบหมายให้กองการเจ้าหน้าที่เป็นศูนย์ประสานงานฯ และจัดตั้งคณะทำงานศูนย์ประสานงานด้านความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย ประกอบด้วย ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่เป็นประธานคณะทำงาน ผู้แทนจากทุกหน่วยงานในสังกัดกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานและหัวหน้าฝ่ายพัฒนาข้าราชการและบำเหน็จความชอบ หัวหน้าฝ่ายวินัยและทะเบียนประวัติ หัวหน้าฝ่ายอัตรากำลังและระบบงาน กองการเจ้าหน้าที่ เป็นคณะทำงาน

๑.๕.๒ การดำเนินงานด้านการเสริมสร้างบทบาทหญิงชาย

กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานได้ดำเนินกิจกรรมด้านการเสริมสร้างบทบาทหญิงชาย ดังนี้

๑) แผนงานการสร้างความรู้/พัฒนาบุคลากรด้านการส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย ได้แก่ อบรมให้ความรู้ด้านความเสมอภาคระหว่างหญิงชายให้แก่ นายจ้าง ลูกจ้าง และประชาชนทั่วไป การให้ความรู้ด้านความเสมอภาคระหว่างหญิงชายในโครงการฝึกอบรมประชุมชี้แจง ฯลฯ ที่กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจัดให้แก่ นายจ้าง ลูกจ้าง และประชาชนทั่วไป การอบรมให้ความรู้ด้านสิทธิแรงงานแก่แรงงานหญิงและเด็ก การอบรมให้ความรู้ความเข้าใจด้านสิทธิแรงงานตามกฎหมาย การเผยแพร่ประชาสัมพันธ์สิทธิ บทบาทความเสมอภาค

ระหว่างหญิงชายให้แก่เจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงาน ผู้นำแรงงาน นายจ้าง ลูกจ้าง ข้าราชการและประชาชนทั่วไป



รูปที่ ๔.๑๑ โครงสร้างการดำเนินงานด้านการเสริมสร้างบทบาทหญิงชาย กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

๒) แผนงานส่งเสริมและคุ้มครองสิทธิด้านแรงงาน/สุขภาพ ได้แก่ กำกับดูแลแรงงานในระบบให้ได้รับการคุ้มครองสิทธิเรื่องการปฏิบัติที่เท่าเทียมกันระหว่างลูกจ้างหญิงและลูกจ้างชายในการจ้างงาน

๓) แผนงานการมีส่วนร่วมทางอาชีพ การทำงานของแรงงานหญิง ได้แก่ การนำมุมมองความเสมอภาคระหว่างหญิงชายไปใช้ในการตรวจประเมินรับรอง มาตรฐานแรงงานไทย (มรท. ๘๐๐๑-๒๕๔๖) ให้ได้รับสิทธิตามกฎหมาย

๔) แผนงานการจัดความรุนแรง ได้แก่ การจัดอบรมให้ความรู้ ความเข้าใจด้านสิทธิแรงงานในเรื่องการถูกล่วงเกินทางเพศให้แก่แรงงานหญิง

๕) แผนงานการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ/การบริหาร/การเป็นผู้นำ ได้แก่ การจัดงานรณรงค์ส่งเสริมสิทธิแรงงานสตรี (วันสตรีสากล) การจัดอบรมสร้างและพัฒนาเครือข่ายด้านการคุ้มครองแรงงาน

๖) แผนงานการสร้างความรู้/พัฒนาบุคลากรด้านการส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย ได้แก่ การให้ความรู้ด้านความเสมอภาคเท่าเทียมกันระหว่างหญิงชายให้แก่ข้าราชการหญิงชายให้แก่ข้าราชการในโครงการต่างๆ ของกรม

๗) แผนงานการพัฒนากลไกในการทำงาน (กฎระเบียบ และข้อปฏิบัติต่างๆ) ได้แก่ การสืบสวนข้อเท็จจริง โดยคำนึงหลักความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย การแต่งตั้งคณะทำงานดำเนินการด้านต่างๆ ภายในกอง โดยคำนึงหลักความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย การปรับปรุงสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อประสิทธิภาพการทำงานของข้าราชการหญิงชาย

๘) แผนงานการจัดทำข้อมูลจำแนกเพศ เช่น การจัดทำข้อมูลผู้เข้ารับการศึกษาอบรมความรู้ ความเข้าใจในการปฏิบัติตามข้อกำหนดมาตรฐานแรงงานไทย การจัดทำข้อมูลผู้เข้าสัมมนาปรับปรุงประสิทธิภาพการบริหารจัดการด้านมาตรฐานแรงงานไทยในสถานประกอบการ การจัดทำฐานข้อมูลบุคลากรผู้ถูกร้องเรียนร้องกล่าวหาแยกเพศหญิงชาย การจัดทำฐานข้อมูลบุคลากรทุกหน่วยงานแยกเพศหญิงชาย เป็นต้น

๒ การวิเคราะห์โครงสร้างของศูนย์ประสานงานด้านความเสมอภาคระหว่างหญิงชายในหน่วยงานภาครัฐ

รายละเอียดแสดงในตารางที่ ๔.๑

ตารางที่ ๔.๑ สรุปภาพรวมการวิเคราะห์โครงสร้างของศูนย์ประสานงานด้านความเสมอภาคระหว่างหญิงชายในหน่วยงานภาครัฐ

หน่วยงาน	CGEO	คณะกรรมการกำกับ	ศูนย์ประสานงานฯ	ขับเคลื่อน (ปฏิบัติ)	คณะทำงานเครือข่าย	ส่วนภูมิภาค
๑. สำนักงาน สภาพความ มั่นคง แห่งชาติ	รองเลขาธิการ สมช. (ดูแลสำนักงาน เลขานุการ กรม) >โดยตำแหน่ง<	- CGEO – ประธานกรรมการ - ผอ.สำนัก/กอง, หัวหน้ากลุ่ม งาน (ผู้บริหารทุกส่วนงาน)- กรรมการ - เลขานุการกรม - เลขานุการ >โดยตำแหน่ง<	สำนักงาน เลขานุการกรม	ฝ่ายการเจ้าหน้าที่	คณะทำงานศูนย์ประสาน งานฯ (ผู้แทนจากทุกส่วนงาน เป็นคณะทำงาน*) (*ออกเป็นหนังสือคำสั่ง)	-
๒. กรม ชลประทาน	รองอธิบดีฝ่าย บริหาร >โดยตำแหน่ง<	- CGEO – ประธานกรรมการ - ผู้อำนวยการกลุ่ม/กอง/สำนัก - กรรมการ *หัวหน้ากลุ่ม/ฝ่าย- กรรมการ (*พิจารณาที่เป็นหญิง เพื่อให้มีสัดส่วน หญิงชายใกล้เคียงกัน) - เลขานุการกรม - เลขานุการ >ค้ำึงสัดส่วนหญิงชาย< >โดยตำแหน่ง<	สำนักงาน เลขานุการกรม	ทีมแกนนำ- หัวหน้าฝ่ายการเงิน (หลัก),ฝ่ายการเงิน, ฝ่าย บริหารงานทั่วไป,ฝ่าย ประชาสัมพันธ์และเผยแพร่ ,ฝ่ายช่วยอำนวยความสะดวก ประสานราชการ สำนักงานเลขานุการกรม	เครือข่ายของศูนย์ประสานงาน ฯและวิทยาการตัวคุณ ส่วนกลาง (เจ้าหน้าที่ประสานกับฝ่าย บริหารงานทั่วไปและวิทยาการตัว คุณ*) (*ออกเป็นหนังสือคำสั่ง)	๑) คณะทำงาน เครือข่าย และวิทยาการตัวคุณ ใน ส่วนภูมิภาค สำนักชลประทานที่ ๑-๑๖* ๒) เจ้าหน้าที่ ผู้ปฏิบัติการแกนนำ ด้านการส่งเสริม ความเสมอภาค หญิงชาย* (*ออกเป็นหนังสือคำสั่ง)
๓. กรม พัฒนาฝีมือ แรงงาน	รองอธิบดี	- CGEO – ประธานกรรมการ - หัวหน้าผู้ตรวจราชการ – รอง ประธาน - ผู้ตรวจราชการ,เลขานุการ กรม,ผอ.สำนัก/กอง/กลุ่ม งาน(ผู้บริหารทุกหน่วยงาน ในสังกัดเป็นกรรมการ) - กรรมการ - ผอ.กองส่งเสริมการพัฒนา ศักยภาพแรงงานและ ผู้ประกอบการ - เลขานุการ	กองส่งเสริมการ พัฒนาศักยภาพ แรงงานและ ผู้ประกอบการ	ฝ่ายพัฒนาศักยภาพสตรี และเยาวชน	คณะทำงานศูนย์ประสาน งานฯ (GFP) (ผู้แทนจากทุกส่วนงานเป็น คณะทำงาน*) (*ออกเป็นหนังสือคำสั่ง) ประกอบด้วย ผอ.กองส่งเสริมการพัฒนา ศักยภาพแรงงานและ ผู้ประกอบการ- ประธาน คณะทำงาน	-

หน่วยงาน	CGEO	คณะกรรมการกำกับ	ศูนย์ประสานงานฯ	ขับเคลื่อน (ปฏิบัติ)	คณะทำงานเครือข่าย	ส่วนภูมิภาค
		หัวหน้าฝ่ายพัฒนาศักยภาพแรงงานสตรีและเยาวชน - กรรมการและ ผู้ช่วยเลขานุการ >โดยตำแหน่ง<			- หัวหน้าฝ่ายพัฒนาศักยภาพแรงงานสตรีและเยาวชน-คณะทำงาน และเลขานุการ - ผู้แทนจากทุกส่วนงาน-คณะทำงาน - คณะทำงาน >โดยตำแหน่ง< - หัวหน้าฝ่ายแผนงานและโครงการ - หัวหน้าฝ่ายนโยบายและยุทธศาสตร์ - หัวหน้าฝ่ายวิเคราะห์และประเมินผล - หัวหน้าฝ่ายสารสนเทศ - หัวหน้าฝ่ายพัฒนาระบบราชการ - หัวหน้าฝ่ายแผนงาน - หัวหน้าฝ่ายงบประมาณ - หัวหน้างานบริหารทั่วไป	
๔. กรมประมง	อธิบดี >ตามตัวบุคคล< * เคยเป็น เมื่อเป็นรองอธิบดี	- CGEO – ประธานกรรมการ - รองอธิบดี (๑ ท่าน) - กรรมการ - ผอ.สำนัก/กอง- กรรมการ - หัวหน้ากลุ่มพัฒนาระบบบริหาร- กรรมการ - บุคลากรที่เกี่ยวข้อง- กรรมการ - ผอ.กองการเจ้าหน้าที่และหัวหน้าฝ่ายสวัสดิการและเจ้าหน้าที่สัมพันธ์-ฝ่ายเลขานุการ >โดยตำแหน่ง+บุคคลที่เกี่ยวข้อง<	กองการเจ้าหน้าที่	๑) *คณะทำงานด้านบูรณาการบทบาทหญิงชาย (Gender)-หลัก >มีมาก่อนมติ ครม. เนื่องจากการดำเนินการ Gender กับกลุ่มเครือข่ายลุ่มน้ำโขง UN< (*ออกเป็นหนังสือคำสั่ง) ๒) ฝ่ายสวัสดิการและเจ้าหน้าที่สัมพันธ์กองการเจ้าหน้าที่	-	-

หน่วยงาน	CGEO	คณะกรรมการกำกับ	ศูนย์ประสานงานฯ	ขับเคลื่อน (ปฏิบัติ)	คณะทำงานเครือข่าย	ส่วนภูมิภาค
๕. กรมราชทัณฑ์	อธิบดี	- CGEO – ประธานกรรมการ - ผู้บริหารบางส่วนงานและบุคลากรที่เกี่ยวข้อง–กรรมการ - ผอ.กองการเจ้าหน้าที่ – เลขานุการ >โดยตำแหน่ง+บุคคลที่เกี่ยวข้อง<	กองการเจ้าหน้าที่	ทีมแกนนำ (๓ คน) กองการเจ้าหน้าที่ (ปัจจุบันเหลือ ๑ คน)	เครือข่ายระหว่างหน่วยงานเรือนจำ/ทัณฑสถานทั่วประเทศ	-
๖. กรมส่งเสริมอุตสาหกรรม	รองอธิบดี	- CGEO – ประธานกรรมการ - ผอ.สำนัก/ ศูนย์ส่งเสริมอุตสาหกรรมภาคที่ ๑-๑๑ / กลุ่มตรวจสอบภายใน – กรรมการ (ผู้บริหารทุกหน่วยงานในสังกัดเป็นกรรมการ) - บุคลากรที่เกี่ยวข้อง–กรรมการ - ผอ.สำนักบริหารกลาง - กรรมการและเลขานุการ >โดยตำแหน่ง+บุคคลที่เกี่ยวข้อง<	สำนักบริหารกลาง (GFP-เสนอแนะว่าศูนย์ควรอยู่ที่ สำนักบริหารยุทธศาสตร์-เพราะทำเรื่องนี้กับหน่วยงานอื่นในระดับสากล)	คณะทำงาน (ประกอบด้วยบุคลากร ๑๔ คน จาก - สำนักบริหารกลาง - ศูนย์ส่งเสริมอุตสาหกรรมภาคที่ ๑ - สำนักบริหารยุทธศาสตร์ - สำนักพัฒนาการจัดการอุตสาหกรรม - สำนักพัฒนาผู้ประกอบการ - สำนักพัฒนาอุตสาหกรรมชุมชน - สำนักพัฒนาอุตสาหกรรมสนับสนุน	-	-
๗. สำนักงาน ก.พ.	รองเลขาธิการ ก.พ.	- CGEO – ประธานกรรมการ - รองเลขาธิการ ก.พ.(1 ท่าน) – รองประธาน - ที่ปรึกษาระบบราชการ(1 ท่าน) – กรรมการ - บุคลากรที่เกี่ยวข้อง–กรรมการ	สำนักงานเลขาธิการ (สลธ.)	๑) สำนักวิจัยและพัฒนาระบบงานบุคคล (กลุ่มระบบและมาตรฐานการบริหารทรัพยากรบุคคล ภาครัฐ ๒ ด้านการส่งเสริมความเสมอภาคหญิงชาย ในราชการพลเรือน)-หลัก - ในทางปฏิบัติเป็นผู้ดำเนินกิจกรรมรวบรวมข้อมูลและ	-	-

หน่วยงาน	CGEO	คณะกรรมการกำกับ	ศูนย์ประสานงานฯ	ขับเคลื่อน (ปฏิบัติ)	คณะทำงานเครือข่าย	ส่วนภูมิภาค
		ผู้บริหารบางหน่วยงาน – กรรมการ - ผอ.สำนักพิทักษ์ระบบคุณธรรม - ผอ.สำนักวิจัยและพัฒนาระบบงานบุคคล - ผอ.สำนักเลขาธิการ-กรรมการและเลขานุการ - ผอ.กลุ่มงานการเจ้าหน้าที่-ผู้ช่วยเลขานุการ >โดยตำแหน่ง+บุคคลที่เกี่ยวข้อง<		ประสานงานกับ สค.- เนื่องจากทำมาตั้งแต่เริ่มแรกก่อนการเปลี่ยนโครงสร้างศูนย์ประสานงานฯ ย้ายไปที่สำนักเลขาธิการ ๒) เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานศูนย์ฯ ๑๐ ท่าน* (*ออกเป็นหนังสือคำสั่ง) ประกอบด้วย - ผอ.สำนักเลขาธิการ-หัวหน้าศูนย์ - ผอ.กลุ่มงานการเจ้าหน้าที่- เจ้าหน้าที่ศูนย์และผู้ช่วยเลขานุการ - บุคคลที่ได้รับมอบหมาย – รองหัวหน้าศูนย์และที่เหลือเป็นเจ้าหน้าที่ศูนย์ >โดยตำแหน่ง+บุคคลที่เกี่ยวข้อง< 3) กลุ่มงานการเจ้าหน้าที่สนับสนุนข้อมูลเชิงสถิติแยกเพศ ออกหนังสือและประสานงานภายใน		
๘. กรมศิลปากร	รองอธิบดี	- CGEO – ประธานกรรมการ - ผอ.สำนัก- กรรมการ - หัวหน้ากลุ่ม- กรรมการ - หัวหน้างานเทคโนโลยีสารสนเทศ- กรรมการ	สำนักงานเลขานุการกรม	กลุ่มแผนงาน โครงการและวิเทศสัมพันธ์ (ผู้รับผิดชอบโครงการพิเศษ – มี ๑ คน)	-	ศูนย์ประสานงานฯ ส่วนภูมิภาค สำนักศิลปากรที่ ๑-๑๕

หน่วยงาน	CGEO	คณะกรรมการกำกับ	ศูนย์ประสานงานฯ	ขับเคลื่อน (ปฏิบัติ)	คณะทำงานเครือข่าย	ส่วนภูมิภาค
		- บุคลากรที่เกี่ยวข้อง–กรรมการ - เลขานุการกรม - เลขานุการ - หัวหน้ากลุ่มแผนงานโครงการ และวิเทศสัมพันธ์-กรรมการและ - ผู้ช่วยเลขานุการ >โดยตำแหน่ง+บุคคลที่เกี่ยวข้อง<				
๙. กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน	อธิบดี	- CGEO – ประธานกรรมการ - รองอธิบดี(ผู้กลั่นกรองงานกองการเจ้าหน้าที่) – รองประธานกรรมการ - หัวหน้าผู้ตรวจราชการ–กรรมการ - เลขานุการกรม– กรรมการ - ผอ.สำนัก/กอง/กลุ่ม/สถาบัน– กรรมการ - ผอ.กองการเจ้าหน้าที่ – กรรมการและเลขานุการ - หัวหน้าฝ่ายอัตรากำลังและระบบงานกองการเจ้าหน้าที่–ผู้ช่วยเลขานุการ >โดยตำแหน่ง<	กองการเจ้าหน้าที่	ฝ่ายอัตรากำลังและระบบงานกองการเจ้าหน้าที่	คณะทำงานศูนย์ประสานงานฯ (ผู้แทนจากทุกส่วนงานเป็นคณะทำงาน*) (*ออกเป็นหนังสือคำสั่ง) ประกอบด้วย - ผอ.กองการเจ้าหน้าที่ – ประธานคณะทำงาน - หัวหน้าฝ่ายในสังกัดกองการเจ้าหน้าที่-คณะทำงาน - หัวหน้าฝ่ายพัฒนาข้าราชการและบำเหน็จความชอบ - หัวหน้าฝ่ายวินัยและทะเบียนประวัติ - หัวหน้าฝ่ายอัตรากำลังและระบบงานกองการเจ้าหน้าที่ – คณะทำงานและเลขานุการ - ผู้แทนจากทุกส่วนงาน-คณะทำงาน	-

ผลการวิเคราะห์โครงสร้างของศูนย์ประสานงานด้านความเสมอภาคระหว่างหญิงชายในหน่วยงานภาครัฐ

จากการวิเคราะห์โครงสร้างของศูนย์ประสานงานด้านความเสมอภาคระหว่างหญิงชายที่ได้รับรางวัลทั้ง ๕ ศูนย์ สามารถสรุปเป็นประเด็นใหญ่ๆ ที่เกี่ยวกับโครงสร้างฯ ได้ ๒ ประเด็น คือ ๑) ประเด็นเกี่ยวกับรูปแบบโครงสร้างของศูนย์ประสานงาน และ ๒) ผู้ดำเนินการขับเคลื่อนด้านความเสมอภาคระหว่างหญิงชายในส่วนราชการ มีรายละเอียดดังนี้

๒.๑ ประเด็นที่เกี่ยวกับรูปแบบโครงสร้างการเสริมสร้างบทบาทหญิงชายในส่วนราชการสามารถแบ่งออกเป็น ๒ รูปแบบย่อย คือ

๒.๑.๑ รูปแบบการจัดตั้งศูนย์ประสานงานด้านความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย ที่เป็นไปตามสาระสำคัญของหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๐๓๐๘/ว ๓ ลงวันที่ ๑๑ เมษายน ๒๕๔๕ หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๐๓๐๘/ว ๓ ลงวันที่ ๑๑ เมษายน ๒๕๔๕ เป็นหนังสือเวียนที่สำนักงาน ก.พ. จัดทำขึ้นเพื่อสร้างกลไกในการเสริมสร้างให้เกิดความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย ในระบบราชการ เพื่อให้การบริหารงานบุคคลสอดคล้องกับเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญปี ๒๕๔๐ เรื่องความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย และมาตรา ๘๐ ที่บัญญัติให้รัฐส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย โดยการกำหนดคุณสมบัติ อำนาจหน้าที่ของผู้บริหารเสริมสร้างบทบาทหญิงชาย และบทบาทหน้าที่ของศูนย์ประสานงานด้านความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย เพื่อให้มีผู้บริหารและมีหน่วยงานภายในดูแลรับผิดชอบประเด็นความเสมอภาคโดยตรง และมีการจัดทำแผนการดำเนินการตามความเหมาะสม โดยสาระสำคัญของหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๐๓๐๘/ว ๓ ประกอบด้วย

๑) การแต่งตั้งผู้บริหารด้านการเสริมสร้างบทบาทหญิงชาย (CGEOs) เพื่อรับผิดชอบดูแลงานด้านความเสมอภาคหญิงชายในส่วนราชการ

๒) การแต่งตั้งคณะกรรมการ ในการจัดตั้งศูนย์ประสานงานด้านความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย เพื่อให้มีกลุ่มบุคคลหรือคณะที่รับผิดชอบในการดำเนินการเพื่อส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างหญิงชายในส่วนราชการ และเป็นศูนย์กลางรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับบทบาทหญิงชายในส่วนราชการ

๓) การแต่งตั้งคณะกรรมการกำกับดูแลการทำงานของศูนย์ประสานงานด้านความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย

๔) การจัดทำแผนแม่บทการส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย เพื่อเป็นแผนการทำงาน อันนำมาซึ่งความสำเร็จที่เป็นรูปธรรม สามารถตรวจสอบได้

จากการวิเคราะห์พบว่า โครงสร้างศูนย์ประสานงานฯ จะยึดติดกับหนังสือ ว ๓ ของสำนักงาน ก.พ.หน่วยงานที่มีรูปแบบของการจัดตั้งศูนย์ประสานงานด้านความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย ที่เป็นไปตามหนังสือ ว ๓ โดยมีโครงสร้างและกลไกในการส่งเสริมความเสมอภาคในหน่วยงาน ตามสาระสำคัญของหนังสือ ว ๓ (ข้อ ๑ - ๔) โดยในการศึกษาโครงสร้างและบทบาทหน้าที่ของศูนย์ประสานงานด้านความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย กรณีศึกษาทั้ง ๕ แห่ง พบว่าส่วนงานที่มีโครงสร้าง ตามข้อ ๑ - ๔ มักเป็นหน่วยงานที่ไม่มีหน่วยงานในภูมิภาค เช่น สำนักงานสภาพัฒนาการแห่งชาติ แต่หน่วยงานที่มีหน่วยงานในภูมิภาค จะมีการขยายศูนย์ไปในส่วนภูมิภาคด้วย ซึ่งจะได้นำเสนอในส่วนต่อไป

๒.๑.๒ รูปแบบการจัดตั้งศูนย์ประสานงานด้านความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย ที่มีการประยุกต์ให้มีความเหมาะสมกับองค์กร แบ่งได้เป็น ๒ ประเภท คือ

๑) มีการแต่งตั้งศูนย์ประสานงานฯ เครือข่ายและ/หรือในส่วนภูมิภาคเพิ่มเติม ทำให้การดำเนินการมีการกระจายอย่างทั่วถึง ซึ่งศูนย์ประสานฯ ในลักษณะนี้มักเกิดขึ้นในส่วนราชการที่มีหน่วยงานในภูมิภาค เช่น

- กรมชลประทาน แต่งตั้งคณะทำงานเครือข่ายด้านการส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างหญิงชายในส่วนภูมิภาค จำนวน ๑๖ แห่ง เพื่อให้การปฏิบัติงานด้านความเสมอภาคหญิงชายมีประสิทธิภาพ

- กรมศิลปากร ตั้งสำนักศิลปากร ที่ ๑-๑๕ เป็น ศูนย์ประสานงานด้านความเสมอภาคระหว่างหญิงชายในส่วนภูมิภาค และมีผู้อำนวยการสำนักศิลปากร ที่ ๑-๑๕ เป็น หัวหน้าศูนย์ประสานงานด้านความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย เพื่อขับเคลื่อนการดำเนินงานด้านการส่งเสริมบทบาทหญิงชาย

- กรมราชทัณฑ์ มอบหมายกองการเจ้าหน้าที่เป็นศูนย์ประสานงานด้านความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย และมีเครือข่ายระหว่างหน่วยงาน คือ ทุกเรือนจำ/ทัณฑสถาน จะมีคณะกรรมการดำเนินการด้านบทบาทหญิงชาย ประกอบด้วย ผู้บัญชาการเรือนจำและหัวหน้าฝ่ายทุกฝ่าย

๒) มีการแต่งตั้งศูนย์ประสานงานด้านความเสมอภาคระหว่างหญิงชายตามหน่วยงานที่มีหน้าที่รับผิดชอบด้านความเสมอภาคหรือด้านสตรีอยู่ก่อนแล้ว เช่น

- กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน มอบหมายกองพัฒนาศักยภาพสตรีและเด็ก ซึ่งมีหน้าที่ในการศึกษาพัฒนารูปแบบและกำหนดแนวทางที่เหมาะสมในการพัฒนาฝีมือแรงงานให้แก่สตรีและเด็ก ตลอดจนเป็นศูนย์ประสานงานและศูนย์ข้อมูลการพัฒนาแรงงานสตรีและเด็ก ให้เป็นศูนย์ประสานงานด้านความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย

- กรมประมง มอบหมายคณะทำงานด้านบูรณาการบทบาทหญิงชาย เนื่องจากเป็นหน่วยงานที่รับผิดชอบเรื่องความเสมอภาคหญิงชาย ที่ดำเนินการกับกลุ่มเครือข่ายลุ่มน้ำโจง ให้เป็นศูนย์ประสานงานด้านความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย

- สำนักงาน ก.พ. มอบหมายสำนักงานเลขาธิการ ซึ่งเป็นกลุ่มงานการเจ้าหน้าที่ ให้เป็นศูนย์ประสานงานด้านความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย แต่ในทางปฏิบัติพบว่า ศูนย์ประสานงานด้านความเสมอภาคระหว่างหญิงชายมีการดำเนินงานคู่ขนานไปกับสำนักวิจัยและพัฒนาระบบงานบุคคล เนื่องจากเป็นหน่วยงานที่ดูแลภาพรวมด้านการส่งเสริมความเสมอภาคหญิงชายในราชการพลเรือน ซึ่งเป็นการกิจเดิมอยู่แล้ว ซึ่งพบว่าตัวขับเคลื่อนที่สำคัญจะอยู่ที่หน่วยงานที่ดำเนินการกิจด้านความเสมอภาค คือ สำนักวิจัยและพัฒนาระบบงานบุคคลมากกว่า

จากการศึกษา พบว่าผลการดำเนินงานของทั้ง ๓ หน่วยงานนี้ (เป็นหน่วยงานที่มีภารกิจเกี่ยวกับมิติหญิงชาย) จะมีกิจกรรมการส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างหญิงชายทั้งในหน่วยงานเอง และกิจกรรมการส่งเสริมความเสมอภาคตามภารกิจที่สามารถบูรณาการลงในกลุ่มประชาชนผู้รับบริการได้เป็นอย่างดี

๒.๒ ผู้ดำเนินการขับเคลื่อนงานด้านการส่งเสริมความเสมอภาคหญิงชายในส่วนราชการ
พบว่ามี ๔ แบบ คือ

๒.๒.๑ ขับเคลื่อนโดยงานการเจ้าหน้าที่ หากการขับเคลื่อนงานด้านความเสมอภาคมาจากการเจ้าหน้าที่จะพบว่า กิจกรรมการส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างหญิงชายจะเป็นการดำเนินการสำหรับบุคลากรภายในส่วนงานเองมากกว่าสำหรับกลุ่มประชาชนผู้รับบริการ

๒.๒.๒ ขับเคลื่อนโดยกลุ่มงานแผน ซึ่งพบว่ากลุ่มงานแผนสามารถสร้างเครือข่ายและบูรณาการการดำเนินการด้านความเสมอภาคหญิงชายในกลุ่มงานอื่นได้เป็นอย่างดี เนื่องจากหน่วยงานแผน/นโยบายสามารถเห็นแผนงานของกรมในภาพกว้าง

๒.๒.๓ ขับเคลื่อนโดยหน่วยงานที่รับผิดชอบด้านความเสมอภาคหญิงชาย ซึ่งเป็นภารกิจหนึ่งของส่วนงานอยู่แล้ว ซึ่งพบว่าหากส่วนราชการมีหน่วยงานที่รับผิดชอบภารกิจหลักและเกี่ยวข้องกับงานด้านความเสมอภาคหรือด้านสตรีอยู่ก่อนแล้ว ส่วนราชการเหล่านี้จะมีการดำเนินงานที่มีความก้าวหน้ามากและต่อเนื่อง

๒.๒.๔ ขับเคลื่อนโดยทีมแกนนำ/ คณะกรรมการที่เข้มแข็ง และมีความสนใจ ซึ่งพบว่าบางหน่วยงานมีการแต่งตั้งคณะกรรมการกำกับโดยตำแหน่งเท่านั้น แต่บางหน่วยงานมีการแต่งตั้งคณะกรรมการ/แกนนำที่ดำเนินงานตามความสนใจของบุคคลเพิ่มเติม ซึ่งพบว่าไม่ว่าแกนนำ/คณะกรรมการจะมาโดยตำแหน่งหรือไม่ก็ตาม แต่หากบุคคลเหล่านั้นมีความเข้าใจเรื่อง

ความเสมอภาคที่ถูกต้อง และเป็นผู้ที่มีความสนใจงานด้านนี้ บุคคลเหล่านี้จะทำงานด้วยความทุ่มเท เอาใจใส่ และรับผิดชอบ เป็นอย่างยิ่ง

จากข้อสังเกตทั้งประเด็นรูปแบบโครงสร้างและผู้ดำเนินการขับเคลื่อนการดำเนินงานด้านความเสมอภาคหญิงชาย จึงมีประเด็นที่น่าสนใจในทางปฏิบัติว่า ศูนย์ประสานงานด้านความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย ควรอยู่ที่ใดจึงจะมีประสิทธิภาพ และเพื่อให้งานมีความต่อเนื่อง ควรพิจารณาถึงความเหมาะสมในการมอบหมายงานผู้รับผิดชอบว่า ควรมีการมอบหมายตามความสนใจของบุคคล หรือการมอบหมายโดยตำแหน่ง จึงจะทำให้งานด้านความเสมอภาคหญิงชายในภาครัฐมีประสิทธิภาพ และความก้าวหน้าตามที่ตั้งเป้าหมายไว้

๓. การวิเคราะห์ปัจจัยด้านบวกและปัจจัยด้านลบที่มีผลต่อการดำเนินงานของศูนย์ประสานงานด้านความเสมอภาคระหว่างหญิงชายทั้ง ๕ ศูนย์

ในการวิเคราะห์ปัจจัยด้านบวกและลบที่มีต่อศูนย์ประสานงานด้านความเสมอภาคระหว่างหญิงชายนั้น คณะผู้วิจัยใช้กรอบการวิเคราะห์ปัจจัยด้านบวกและปัจจัยด้านลบที่ประกอบด้วยองค์ประกอบ ๒ ด้าน คือ ๑) ด้านที่เกี่ยวข้องกับตัวบุคคล ได้แก่ ผู้บริหารด้านการเสริมสร้างบทบาทหญิงชาย (CGEOs) คณะทำงานของศูนย์ประสานงานด้านความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย (GFPs) และตัวข้าราชการของส่วนราชการเอง (STAFF) และ ๒) ด้านที่เกี่ยวข้องกับระบบหรือสิ่งแวดล้อม ได้แก่ บริบทของส่วนราชการ (CONTEXT) วัฒนธรรมองค์กร (CULTURE) และระบบการดำเนินงาน (SYSTEM) ซึ่งผลการวิเคราะห์สรุปโดยกล่าวแยกเป็น ๒ ปัจจัย ดังนี้

๑. ปัจจัยด้านที่เกี่ยวข้องกับตัวบุคคล ประกอบด้วย
 - ๑) ผู้บริหารด้านการเสริมสร้างบทบาทหญิงชาย (CGEOs)
 - ๒) คณะกรรมการกำกับดูแลด้านความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย
 - ๓) หัวหน้าศูนย์ประสานงานด้านความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย (GFPs)
 - ๔) ราชการในหน่วยงาน
๒. ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับระบบหรือสิ่งแวดล้อม ประกอบด้วย
 - ๑) บริบทของส่วนราชการ (Context)
 - ๒) วัฒนธรรมองค์กร (Culture)
 - ๓) ระบบการดำเนินงาน (System)

การวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลด้านบวกและด้านลบต่อการดำเนินงานส่งเสริมความเสมอภาคหญิงชายในส่วนราชการจะวิเคราะห์ตามแนวคิดของการวิจัยแบ่งเป็นสองด้าน คือ ปัจจัยภายนอกส่วนราชการ และปัจจัยภายในส่วนราชการเอง

๑. ปัจจัยภายนอกส่วนราชการ ประกอบด้วยสภาพแวดล้อมทางด้านเศรษฐกิจ สังคมและการเมือง เช่น กระแสความกดดันจากสังคมโลก สนธิสัญญาระหว่างประเทศและนโยบายรัฐบาล เป็นต้น รวมทั้งการส่งเสริมและสนับสนุนจากหน่วยงานกลาง เช่น สำนักงาน ก.พ.และสำนักงานกิจการสตรีและสถาบันครอบครัวที่มีผลกระทบต่อการดำเนินงานส่งเสริมความเสมอภาค หญิงชายในส่วนราชการ

๒. ปัจจัยภายในส่วนราชการเอง ประกอบด้วยองค์ประกอบ ๒ ด้าน คือ ด้านที่เกี่ยวข้องกับตัวบุคคล ได้แก่ ผู้บริหารด้านการเสริมสร้างบทบาทหญิงชาย (CGEO) คณะทำงานของศูนย์ประสานงานด้านความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย และตัวข้าราชการของส่วนราชการเอง และด้านที่เกี่ยวข้องกับระบบหรือสิ่งแวดล้อม ได้แก่ บริบทของส่วนราชการ วัฒนธรรมองค์กรและระบบการดำเนินงาน โดยมีรายละเอียดของแต่ละองค์ประกอบ ดังนี้

๑) CGEOs ซึ่งทำหน้าที่เป็นผู้สนับสนุนการเปลี่ยนแปลง (Change Advocate) เป็นผู้ทำให้การสนับสนุนการเปลี่ยนแปลงเป็นรูปธรรมด้วยการสื่อสารความสำคัญ และเนื้อหาของการเปลี่ยนแปลงนั้นไปยังส่วนต่าง ๆ ขององค์การเพื่อสร้างความเข้าใจอันดีที่จะช่วยเพิ่มแรงสนับสนุนการเปลี่ยนแปลง รวมทั้งช่วยในการรับข้อมูลและข้อคิดเห็นจากผู้ที่ได้รับผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงและสื่อสารกลับไปให้ผู้ทำการเปลี่ยนแปลงทราบ ซึ่งจะต้องมีคุณลักษณะดังนี้

- เข้าใจการเปลี่ยนแปลงนั้น
- เป็นผู้ที่คนในองค์การรับฟัง น่าเชื่อถือ
- มีความสามารถในการโน้มน้าวจิตใจคนฟัง
- สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้

๒) คณะทำงานของศูนย์ประสานงานด้านความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย ซึ่งทำหน้าที่เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Change Agent) ทำหน้าที่วางแผนและทำให้การเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นเป็นผู้มีบทบาทดำเนินการต่างๆ ที่เป็นไปเพื่อขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงให้เป็นผลสำเร็จ รวมถึงการควบคุม ดูแลกิจกรรมต่างๆ ของการเปลี่ยนแปลงนั้นให้ดำเนินไปด้วยดี สอดคล้องกันเป็นผู้ประสานงาน และตัวกลางในการสื่อสารระหว่างฝ่ายต่าง ๆ เป็นเสมือนคนกลางที่ต้องทำหน้าที่ในการขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลง ทั้งการวางแผน ปรับแผน และดำเนินการ ซึ่งจะต้องมีคุณลักษณะดังนี้

- เข้าใจการเปลี่ยนแปลงนั้น

- มีความสามารถในการวางแผน บริหารจัดการการเปลี่ยนแปลงนั้นในด้านต่าง ๆ เช่น การวางแผนงาน การสื่อสาร การให้รางวัล การให้กำลังใจ เป็นต้น

- ทำงานร่วมกับผู้อื่นในการเปลี่ยนแปลงและแก้ไขปัญหา

- มีความสามารถในการประสานงานทั้งกับระดับบนและระดับล่าง

๓) ตัวข้าราชการในส่วนราชการ ซึ่งเป็นผู้ที่จะต้องเปลี่ยนแปลง (Change Target)

๔) วัฒนธรรมองค์การ ซึ่งเป็นแนวทางที่ข้าราชการในส่วนราชการนั้นยึดถือปฏิบัติในการทำงานสืบต่อกันมา วัฒนธรรมแต่ละอย่างอาจมีผลต่อการส่งเสริมความเสมอภาคหญิงและชายที่แตกต่างกัน

๕) บริบทของส่วนราชการ เช่น ลักษณะงานที่ส่วนราชการปฏิบัติ กลุ่มผู้รับบริการ กลุ่มผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง กฎหมายและระเบียบต่าง ๆ เป็นต้น

๖) ระบบงาน หมายความว่าไปถึงโครงสร้าง ระบบการบริหารงาน การวางแผนงาน การมีส่วนร่วม และอื่น ๆ ที่ศูนย์ประสานงานด้านความเสมอภาคระหว่างหญิงชายของส่วนราชการใช้ในการขับเคลื่อนงานของศูนย์

จากการสัมภาษณ์ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง สามารถสรุปประเด็นที่เป็นปัจจัยที่มีผลด้านบวกและด้านลบต่อการดำเนินงานส่งเสริมความเสมอภาคหญิงชายในส่วนราชการ ดังนี้

๑. ปัจจัยด้านบวก หมายถึงปัจจัยที่มีผลกระทบในทางที่ส่งเสริมให้การดำเนินงานประสบความสำเร็จได้ดีขึ้น สามารถแบ่งออกเป็นสองด้าน คือ

๑) ปัจจัยภายนอก

(๑) กระแสความกดดันจากสังคมโลกทางด้านสิทธิมนุษยชนและความเสมอภาคชายหญิง รวมทั้งสนธิสัญญาระหว่างประเทศที่ได้มีการลงนามไว้ เป็นสิ่งที่ทั้งผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ที่รับผิดชอบดำเนินการส่งเสริมความเสมอภาคหญิงชายในส่วนราชการรับรู้ และตระหนักถึงความสำคัญของพันธะสัญญาที่รัฐบาลไทยได้ให้ไว้กับนานาประเทศ นอกจากนี้ ยังมีแรงกดดันที่ส่วนราชการเองได้รับจากองค์กรความร่วมมือต่างประเทศที่ได้มีโครงการความร่วมมือกับส่วนราชการ (เช่น งานของกรมประมง เป็นต้น) ทำให้ส่วนราชการเองต้องให้ความสำคัญกับเรื่องของการส่งเสริมความเสมอภาคหญิงชายมากขึ้น

(๒) นโยบายรัฐบาล โดยที่รัฐบาลได้มีนโยบายอย่างชัดเจนในเรื่องนี้ ดังที่มีปรากฏอยู่ในรัฐธรรมนูญ และมติคณะรัฐมนตรี ทำให้เป็นปัจจัยสำคัญที่ส่วนราชการจะต้องดำเนินการเพื่อสนองตอบต่อนโยบายรัฐบาลนี้

(๓) หน่วยงานกลางที่รับผิดชอบในการผลักดันงานด้านนี้ ประกอบด้วย สำนักงาน ก.พ.และสำนักงาน กสศ. ซึ่งต่อมา ได้รับการยกฐานะให้สำนักงานกิจการสตรีและ

สถาบันครอบครัว โดยที่สำนักงาน ก.พ. เป็นองค์กรกลางด้านการบริหารงานบุคคลของข้าราชการพลเรือน ทำให้ส่วนราชการยอมรับและนำแนวทางที่สำนักงาน ก.พ. กำหนดขึ้นไปปฏิบัติ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคล ซึ่งอยู่ภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงาน ก.พ. โดยตรง สำหรับสำนักงานกิจการสตรีและสถาบันครอบครัวมีบทบาทสำคัญในการส่งเสริมการดำเนินงานของส่วนราชการ โดยการสร้างความรู้ความเข้าใจ ให้คำปรึกษา และส่งเสริมให้ส่วนราชการจัดกิจกรรมต่าง ๆ การมีหน่วยงานกลางที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญ และรับผิดชอบโดยตรงต่องานด้านนี้มาทำหน้าที่ในการส่งเสริมและสนับสนุน จึงเป็นปัจจัยด้านบวกที่สำคัญประการหนึ่งของความสำเร็จของหน่วยงานตัวอย่าง จะเห็นได้ว่า การดำเนินงานของส่วนราชการที่ประสบความสำเร็จนั้น ได้มีการประสานงานอย่างใกล้ชิดทั้งที่เป็นทางการและอย่างไม่เป็นทางการกับสำนักงานกิจการสตรีและสถาบันครอบครัวอย่างต่อเนื่อง

๒) ปัจจัยภายใน

ในส่วนนี้จะได้นำเสนอปัจจัยบวกและปัจจัยลบที่เกี่ยวข้องกับตัวบุคคลและระบบหรือสิ่งแวดล้อม ตามลำดับดังต่อไปนี้

(๑) ผู้บริหารด้านการเสริมสร้างบทบาทหญิงชาย (CGEOs) พบว่า CGEOs เป็นปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อการส่งเสริมความเสมอภาคหญิงชายในส่วนราชการในส่วนที่เป็นปัจจัยด้านบวก ได้แก่

- CGEOs ของหน่วยงานตัวอย่าง ส่วนใหญ่มีความเข้าใจและตระหนักถึงความสำคัญของงานด้านการส่งเสริมความเสมอภาคหญิงชาย จึงพร้อมที่จะสนับสนุนการดำเนินงาน เช่น การอนุมัติแผนงานที่เจ้าหน้าที่เสนอ การจัดสรรงบประมาณสนับสนุน เป็นต้น ผู้ให้สัมภาษณ์บางท่านให้ข้อคิดเห็นว่า “ถ้าผู้บริหารให้ความสำคัญงานจะไปได้เร็วมาก จะเป็นตัวผลักดันหลายๆ ด้าน” บางท่านริเริ่มโครงการต่างๆ ที่เป็นประโยชน์หลายโครงการ บางท่านเห็นความสำคัญแม้ว่าจะไม่ได้พูดตรงๆ แต่ก็มีความตระหนักและสอดแทรกลงไปในการกิจต่างๆ ที่สามารถทำได้ นอกจากนี้จากการสัมภาษณ์ CGEOs และ/หรือผู้แทน ส่วนใหญ่มีทัศนคติที่เป็นบวกต่อผู้หญิง โดยภาพรวมเห็นว่ามีความรู้ ความสามารถและศักยภาพสูง รวมทั้งมีการศึกษาสูงขึ้น จึงควรเปิดโอกาสและส่งเสริมให้ผู้หญิงได้แสดงศักยภาพอย่างเต็มที่ ผู้บริหารบางท่านไม่ได้กระตุ้นอย่างเต็มที่ แต่ก็ไม่ได้ขัดขวาง

- การยอมรับงานด้านนี้ในฐานะที่เป็นนโยบายของรัฐบาลที่ผ่านความเห็นชอบจากคณะรัฐมนตรีมาแล้ว จึงนำแนวทางต่าง ๆ ที่กำหนดขึ้นตามนโยบายมาปฏิบัติแต่อย่างไรก็ตาม การปฏิบัติยังคงเป็นแค่การปฏิบัติตามแนวทางที่กำหนดให้เท่านั้น ส่วนใหญ่ยังไม่ได้พัฒนาการดำเนินงานด้านนี้ไปมากกว่าที่หน่วยงานกลางกำหนด ในส่วนนี้มีผู้ให้ความเห็นว่า

การมีแนวทางเป็นสิ่งจำเป็น และส่วนใหญ่ส่วนราชการจะทำตามแผนแม่บทที่กำหนดมาเท่านั้น เนื่องจากไม่ได้เป็นตัวชี้วัดจึงไม่สามารถตั้งงบประมาณได้ การริเริ่มโครงการเพื่อส่งเสริมเรื่องนี้ โดยเฉพาะจึงทำได้ยาก นอกจากนี้มีผู้ให้ความเห็นว่า “การส่งเสริมเรื่องความเสมอภาคไม่ควรทำเพียงที่แนวทางกำหนดให้ไว้เท่านั้น แต่ควรทำให้ไปอยู่ในทัศนคติจิตสำนึกของคนในองค์กร จะมีความยั่งยืนมากกว่า”

(๒) คณะกรรมการกำกับดูแลการส่งเสริมความเสมอภาคหญิงชายในส่วนราชการ พบปัจจัยบวก ได้แก่

- ในส่วนราชการบางแห่ง เช่น กรมชลประทานมีการกำหนดสัดส่วนหญิงชายในการแต่งตั้งคณะกรรมการกำกับดูแลการส่งเสริมความเสมอภาคหญิงชายในส่วนราชการ โดยไม่ได้แต่งตั้งจากตำแหน่งเพียงอย่างเดียว ทำให้การดำเนินงานด้านนี้มีมุมมองของหญิงและชาย ที่สมดุลกัน และเอื้อต่อการกำหนดกิจกรรมในการส่งเสริมให้เหมาะสม

- ในส่วนราชการบางแห่ง เช่น กรมประมงมีการแต่งตั้งคณะกรรมการกำกับดูแลการส่งเสริมความเสมอภาคหญิงชายในส่วนราชการ กำหนดมาจากทั้งโดยตำแหน่งและผู้ที่มีความสนใจ ซึ่งมีความรู้และตระหนักในความสำคัญของเรื่องนี้ดี จึงทำให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างจริงจังมากกว่าผู้ที่ขาดความเข้าใจในเรื่องนี้

(๓) หัวหน้าศูนย์ประสานงานด้านความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย พบว่า การมอบหมายให้หน่วยงานที่รับผิดชอบและการกำหนดรูปแบบการดำเนินงานของศูนย์ประสานงานด้านความเสมอภาคหญิงชาย เป็นปัจจัยผลักดันที่สำคัญมากในความสำเร็จของการส่งเสริมความเสมอภาคหญิงชาย ดังนี้

- หน่วยงานที่ได้รับมอบหมายส่วนใหญ่จะเป็นฝ่ายการเจ้าหน้าที่ เนื่องจากเรื่องนี้เริ่มต้นมาจากสำนักงาน ก.พ. ซึ่งกำกับดูแลงานด้านนี้อยู่ ซึ่งจะมีข้อดีที่ทำงานกระจายออกไปได้กว้างในกลุ่มข้าราชการ และมีผู้ที่สนับสนุนว่าศูนย์ประสานงานด้านความเสมอภาคหญิงชาย ควรอยู่ที่งานการเจ้าหน้าที่ โดยให้เหตุผลว่า ควรทำงานภายใน ได้แก่ เรื่องการบริหารงานบุคคลเข้มแข็งก่อน ถึงจะมุ่งสู่กลุ่มเป้าหมายภายนอก โดยขอความร่วมมือกองต่างๆ หน่วยงานต่างๆ ภายในกรมมาร่วมกันเป็นคณะทำงาน และวางแผนร่วมกัน ดังนั้นศูนย์ฯ จึงควรอยู่ที่งานการเจ้าหน้าที่จึงเหมาะสมดีแล้ว

- ในบางส่วนราชการ เช่น กรมศิลปากร ก็ได้มอบหมายให้ฝ่ายแผนงานโครงการและวิเทศสัมพันธ์ เป็นผู้รับผิดชอบ ซึ่งจะมีผลดีในการที่จะบูรณาการงานด้านนี้เข้าไปในเนื้องานที่ปฏิบัติอยู่ แต่ก็มีผู้ไม่เห็นด้วยว่า ศูนย์ประสานงานฯ จะไปอยู่ที่ฝ่ายแผนงานฯ โดยให้เหตุผลว่าฝ่ายแผนงานฯ ไม่มีการปฏิบัติงานบริหารงานบุคคล จึงอยู่ที่งานการเจ้าหน้าที่จะเหมาะสม

กว่า หรือ ฝ่ายแผนงานฯ บางแห่งก็ทำหน้าที่เป็นเพียงผู้รวบรวมแผนงานของงานต่างๆ เท่านั้น ไม่ได้มีหน้าที่ในการวิเคราะห์ จึงไม่เหมาะที่จะให้ศูนย์ประสานฯ ไปอยู่ที่กองแผนงาน เป็นต้น

- ในบางส่วนราชการได้มอบหมายให้หน่วยงานปฏิบัติหลักของส่วนราชการเป็นผู้รับผิดชอบ ซึ่งเป็นไปตามภาระหน้าที่เดิมที่ได้มีการดำเนินงานด้านนี้อยู่แล้ว จุดเด่นก็คือ หน่วยงานนี้มีความรู้ความเข้าใจอย่างดีในงานด้านนี้อยู่แล้ว และสามารถบูรณาการงานด้านนี้เข้ากับงานและเกิดผลต่อผู้รับบริการได้โดยตรง เช่น กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ได้มอบหมายให้กองส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพแรงงานและผู้ประกอบการทำหน้าที่ศูนย์ประสานงานด้านความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย เพราะหน่วยงานนี้ทำหน้าที่ในการศึกษาพัฒนารูปแบบและกำหนดแนวทางที่เหมาะสมในการพัฒนาฝีมือแรงงานให้แก่สตรีและเด็ก ตลอดจนเป็นศูนย์ข้อมูลการพัฒนาแรงงานสตรีและเด็ก ซึ่งมีเรื่องกฎหมายและมีมาตรการที่ต้องปฏิบัติตามอยู่แล้ว ดังนั้นจึงทำให้งานมีความต่อเนื่อง

- อย่างไรก็ตาม ความสำเร็จของการดำเนินงานนั้น ขึ้นอยู่กับความสามารถของหน่วยงานนั้นว่า สามารถเป็นตัวกลางประสานงานระหว่างหน่วยงานย่อยในส่วนราชการได้ดีเพียงใด มีผู้ให้ความเห็นว่า “ผู้ที่มีบทบาทมากที่สุดในการส่งเสริมความเสมอภาค คือ ศูนย์ประสานงานด้านความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย และผู้ปฏิบัติงานของศูนย์ฯ มีส่วนผลักดันให้งานดำเนินไปได้ดีหรือไม่/เพียงใด โดยเจ้าหน้าที่จะต้องทำหน้าที่ในการจัดทำแผน และติดตามแผนและจะต้องมีการพูดคุยให้เข้าใจถึงความสำคัญและประโยชน์ที่จะได้จากการที่นำมิติหญิงชายเข้าไปในงานให้ได้มากที่สุด” และความสำเร็จอีกประการหนึ่งเกิดจากการจัดตั้งผู้รับผิดชอบขึ้นในระดับภูมิภาค ซึ่งทำให้งานกระจายออกไปอย่างทั่วถึง และสามารถผลักดันลงไปสู่ประชาชนผู้รับบริการได้

(๔) เจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบ เป็นปัจจัยที่สำคัญมากในการผลักดันให้การส่งเสริมความเสมอภาค หญิงชายประสบความสำเร็จ จากการสัมภาษณ์ พบปัจจัยด้านบวกที่สำคัญสองประการ คือ

- เจ้าหน้าที่ที่รับผิดชอบ มีความรู้ ความเข้าใจและตระหนักถึงความสำคัญของความเสมอภาคหญิงชายนี้เป็นอย่างดี จากการสัมภาษณ์หน่วยงานส่วนใหญ่ ให้ความเห็นว่า การดำเนินงานด้านความเสมอภาคนั้น เป็นเรื่องที่ผู้บริหารให้ความสำคัญน้อยและมีภารกิจอย่างอื่นมาก จึงไม่ค่อยมีเวลา จึงเป็นหน้าที่ของผู้ปฏิบัติงานที่ต้องกระตือรือร้น ต้องติดตามงาน และต้องสนใจ “แต่ถ้าเทียบกันจริงๆ แล้ว การขับเคลื่อนอยู่ที่ตัวเจ้าหน้าที่มากกว่าผู้บริหาร” นอกจากนี้เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานต้องเห็นความสำคัญและประโยชน์ “ต้องมองย้อนไปว่าทำเพื่ออะไร ไม่ใช่เพื่อ

สำนักงานกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว แต่ทำเพื่อผู้หญิงทุกคนและเพื่อสังคม” จึงจะรู้สึกภูมิใจและทำงานด้วยความเต็มใจ

- เป็นผู้ที่มีความกระตือรือร้นและความรับผิดชอบต่องานในหน้าที่อย่างดียิ่ง

(๕) ข้าราชการในหน่วยงาน พบว่ามีปัจจัยบวกที่สำคัญ คือ ข้าราชการส่วนใหญ่ไม่คิดว่าประเด็นเรื่องความเสมอภาคหญิงชายเป็นปัญหาในส่วนราชการ จึงไม่มีปฏิกิริยาต่อต้านการดำเนินงานเรื่องนี้ ความเห็นที่สำคัญและสอดคล้องกันหลายหน่วยงาน คือ ทุกคนเสมอภาคกันอยู่แล้ว การให้บริการก็เท่าเทียมกัน การบริหารงานบุคคลก็ไม่มี การเลือกปฏิบัติ ตามผลงานพิจารณาตามความรู้ความสามารถ และความเหมาะสม เป็นต้น

(๖) วิธีการดำเนินงาน ความสำเร็จของการดำเนินงานของส่วนราชการเกิดจากการดำเนินงานตามแนวทางที่หน่วยงานกลางกำหนดให้ตามคู่มือการดำเนินงาน รวมทั้งการปรึกษาหารือกับหน่วยงานกลางในการกำหนดกิจกรรมต่าง ๆ เพิ่มเติมขึ้น จึงอาจสรุปปัจจัยบวกในส่วนที่เกี่ยวกับวิธีการดำเนินงานได้ คือ

- การมีคู่มือการดำเนินงานที่ชัดเจน ส่วนราชการสามารถทำความเข้าใจและยึดถือปฏิบัติได้ง่าย โดยเฉพาะคู่มือการสร้างเสมอภาคระหว่างหญิงชายในส่วนราชการที่มีแนวทางการจัดทำแผนแม่บทที่ชัดเจน เป็นต้น

- ส่วนราชการมีการประสานงานและขอคำปรึกษาอย่างใกล้ชิดกับสำนักงานกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว ในด้านองค์ความรู้ ด้านวิชาการ รวมทั้งด้านงบประมาณ

- ส่วนราชการมีการกำหนดหน่วยงานที่รับผิดชอบงานด้านนี้ในส่วนภูมิภาคด้วย เช่น กรมศิลปากร กรมชลประทาน กรมราชทัณฑ์ เป็นต้น ทำให้การดำเนินงานกระจายไปอย่างทั่วถึง

- เจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบ ใช้การประสานงานอย่างไม่เป็นทางการด้วย ช่วยให้เกิดความเข้าใจกันระหว่างผู้ปฏิบัติฝ่ายต่างๆ มากขึ้น ซึ่งนำไปสู่การยอมรับและการปฏิบัติตามในที่สุด

(๗) บริบทของหน่วยงาน

- ลักษณะของงานที่รับผิดชอบของหลายส่วนราชการมีส่วนโดยตรงต่อการดำเนินงานด้านนี้ เช่น กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กรมประมง กรมราชทัณฑ์ ซึ่งมีลักษณะของงานที่ให้บริการต่อประชาชนที่สามารถมองเห็นประเด็นของการส่งเสริมความเสมอภาคหญิงชายได้โดยตรง เป็นต้น ดังเช่นผู้ให้สัมภาษณ์จากกรมสวัสดิการและ

คุ้มครองแรงงาน กล่าวว่า “กรมให้ความสำคัญกับเรื่องนี้มาก และภารกิจหลักของกรมก็ต้องให้ ความคุ้มครองแรงงาน ไม่ว่าแรงงานทั้งหญิงและชาย เป็นข้อกำหนดที่กำหนดไว้ และเป็น แนวทางที่กรมต้องดำเนินการอยู่แล้ว”

- ส่วนราชการบางแห่ง จำนวนข้าราชการหญิงมีมากกว่าข้าราชการชาย ทำให้การผลักดันในเรื่องความเสมอภาคเป็นไปได้ไม่มากนัก ในขณะที่บางส่วนราชการที่มี ข้าราชการชายมากกว่าข้าราชการหญิง แต่ในขณะเดียวกันข้าราชการหญิงก็จำเป็นต้องออก ปฏิบัติงานในท้องที่ด้วย ทำให้ข้าราชการเกิดความตระหนักถึงปัญหาด้านความเสมอภาคหญิงชายนี้ มากขึ้น เช่น กรมชลประทาน

(๘) สังคมและวัฒนธรรมองค์กร เป็นปัจจัยผลักดันอีกประการหนึ่ง ซึ่งอาจจะมี ความแตกต่างกันไปตามส่วนราชการ สิ่งที่สำคัญที่พบ คือ

- วัฒนธรรมการทำงานของส่วนราชการที่ให้การยอมรับในเรื่องของ ความสามารถในการทำงานของตัวข้าราชการ โดยไม่สนใจว่าเป็นเพศใด จึงทำให้เป็นปัจจัยด้าน บวกต่องานด้านนี้ อย่างไรก็ตามหากมองอีกมุมหนึ่งอาจเป็นปัจจัยด้านลบที่ทำให้มองไม่เห็นว่ามี ประเด็นเรื่องความไม่เสมอภาคเกิดขึ้น

- การอยู่ร่วมกันอย่างพี่น้อง หรือครอบครัว แต่ละคนยอมรับบทบาทของ ตนเองตามแนวทางที่ได้ปฏิบัติสืบต่อกันมา และมีความรู้สึกพึงพอใจต่อสภาพสังคมที่เป็นอยู่ โดยเฉพาะในหน่วยงานที่มีขนาดเล็ก กล่าวว่า “วัฒนธรรมการทำงานเรามีความเป็นกันเองมาก รู้จักกันหมดทุกคน ความผูกพัน ความมั่นใจ ความไว้วางใจเชื่อว่าแต่ละคนมีศักยภาพและ ความสามารถเป็นผู้นำได้หมด เช่น การไปเป็นวิทยากร หรือมีเรื่องต้องทำกับภายนอก ข้าราชการ สตรีของเราก็ได้รับการยอมรับ”

๒. ปัจจัยด้านลบ หมายถึง ปัจจัยที่มีผลกระทบในทางที่เป็นอุปสรรคของการดำเนินงาน สามารถแบ่งออกเป็นสองด้าน คือ

๑) ปัจจัยภายนอก ได้แก่

(๑) กระแสของสังคมไทยยังไม่เข้าใจและตระหนักถึงปัญหาด้านความเสมอภาค หญิงชาย ถึงแม้ว่าทั้งผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ที่รับผิดชอบงานด้านนี้ของส่วนราชการจะยอมรับว่า ยังคงมีปัญหานี้เกิดขึ้นอยู่ในสังคมไทย ทำให้เป็นปัจจัยด้านลบที่สำคัญประการหนึ่งในงานด้านนี้

(๒) นโยบายรัฐบาล แม้จะให้ความสำคัญต่องานด้านนี้ แต่อย่างไรก็ตาม รัฐบาล ยังต้องมีปัญหาเร่งด่วนที่จะต้องบริหารจัดการแก้ไขอีกเป็นจำนวนมาก ทำให้การผลักดันยังไม่เต็มที่ เท่าที่ควร

(๓) ความจำกัดด้านงบประมาณ ทำให้ส่วนราชการต้องจัดลำดับความสำคัญของงานในการจัดสรรงบประมาณ และงานด้านการส่งเสริมความเสมอภาคหญิงชายก็มักจะได้รับการจัดลำดับความสำคัญไว้ในลำดับท้าย เนื่องจากไม่ใช่งานในความรับผิดชอบโดยตรงของส่วนราชการและเป็นงานที่มีผลกระทบต่องานในความรับผิดชอบน้อย โครงการที่เกี่ยวข้องกับงานด้านนี้จึงมักไม่ได้รับงบประมาณสนับสนุนอย่างเพียงพอ

(๔) แนวทางการดำเนินงานที่หน่วยงานกลางกำหนดไว้ในคู่มือที่ให้ส่วนราชการนำไปปฏิบัติ ยังเป็นแนวทางกว้างๆ โดยทั่วไป ซึ่งอาจจะยังไม่สามารถชี้ให้เห็นถึงสภาพปัญหาโดยแท้จริงที่ส่วนราชการจะต้องดำเนินการได้

๒) ปัจจัยภายใน ได้แก่

(๑) ผู้บริหารด้านการเสริมสร้างบทบาทหญิงชาย (CGEOs) พบว่ามีปัจจัยด้านลบ คือ

- การเปลี่ยนแปลงผู้บริหารที่รับผิดชอบ (CGEOs) ที่เกิดขึ้นบ่อยครั้ง ทำให้การดูแลงานด้านนี้ขาดความต่อเนื่อง เนื่องจากจะต้องใช้เวลาในการศึกษาทำความเข้าใจงานช่วงหนึ่ง มีหน่วยงานหนึ่งให้ความเห็นว่า “CGEO เปลี่ยนมาประมาณ ๔-๕ คนแล้ว ทุกท่านก็ให้ความสำคัญ ส่วนใหญ่ก็หาหรือท่านก็ไม่แตกต่างกันมาก...ที่สำคัญต้องเข้าไปอธิบาย ท่านก็เข้าใจและให้การสนับสนุน”

- การกิจของผู้บริหารระดับสูงมีมาก ทำให้ไม่สามารถจะทุ่มเทเวลาให้กับการดำเนินการด้านนี้ได้มากนัก ผู้ให้สัมภาษณ์ท่านหนึ่งกล่าวว่า “บางที่ไม่ใช่ภารกิจหลักเขาก็ไม่สนใจ มีงานที่สำคัญกว่าเขาก็ไปงานนั้นก่อน ก็ส่งต่อให้ผู้ที่บังคับบัญชาไปแทน”

- ในการจัดลำดับความสำคัญของงาน มักจะให้ความสำคัญของงานด้านนี้น้อยกว่างานตามภารกิจหลักของส่วนราชการเสมอ จึงทำให้การสนับสนุนในด้านต่าง ๆ เป็นไปได้น้อยและไม่เต็มที่นัก

(๒) หัวหน้าศูนย์ประสานงานด้านความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย (GFPs) การมอบหมายให้หน่วยงานการเจ้าหน้าที่รับผิดชอบงานด้านนี้ อาจจะส่งผลดีในช่วงเริ่มต้นในด้านการให้ความรู้ความเข้าใจแก่ข้าราชการในสังกัด แต่ในส่วนที่จะผลักดันให้เกิดการขยายผลสู่ผู้รับบริการนั้น หน่วยงานการเจ้าหน้าที่ อาจจะไม่สามารถผลักดันได้ดีเท่าที่ควร เนื่องจากหน่วยงานการเจ้าหน้าที่อาจจะไม่สามารถมองเห็นภาพงานโดยรวมของส่วนราชการได้ดีเท่าหน่วยงานอื่น

(๓) เจ้าหน้าที่ที่รับผิดชอบ มีปัจจัยด้านลบที่สำคัญ คือ

- การกิจของส่วนราชการในปัจจุบันมีมาก เมื่อเปรียบเทียบกับจำนวนข้าราชการที่มีอยู่ จึงทำให้ตัวข้าราชการมุ่งให้ความสำคัญต่องานที่เป็นงานในความรับผิดชอบหลัก

ก่อน โดยเฉพาะอย่างยิ่งงานที่เป็นตัวชี้วัดของส่วนราชการที่ได้มีการจัดทำข้อตกลงไว้กับสำนักงาน ก.พ.ร.

- เนื่องจากงานด้านนี้มีลักษณะเป็นนามธรรมมาก จึงทำให้เข้าใจยาก และจะต้องใช้ระยะเวลานานในการทำความเข้าใจ บางครั้งมีการเปลี่ยนแปลงตัวเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบ จำเป็นต้องมาตั้งต้นเรียนรู้กันใหม่อีก และตัวเจ้าหน้าที่เองจะต้องตระหนักถึงปัญหาอย่างแท้จริง จึงจะสามารถทำงานได้ดี

- ขาดความสามารถที่จะบูรณาการงานด้านนี้เข้ากับงานหลักของส่วนราชการได้ ซึ่งปัญหาอุปสรรคที่สำคัญ สำหรับตัวผู้ปฏิบัติ คือ ความรู้ความเข้าใจในกระบวนการดำเนินงานเรื่องความเสมอภาค รวมทั้งทัศนคติ ความเชื่อ การมองไม่เห็นความสำคัญ และการมองไม่เห็นประเด็น ทำให้ไม่สามารถเชื่อมโยงระหว่างความเสมอภาคหญิงชาย และภารกิจหลักของส่วนราชการได้

- เมื่อเปรียบเทียบกับงานด้านนี้กับภารกิจหลักของส่วนราชการแล้ว จะมองไม่เห็นประโยชน์ที่ชัดเจนว่าจะเกี่ยวข้องหรือเป็นประโยชน์กับงานหลักของส่วนราชการอย่างไร

(๔) ข้าราชการในส่วนราชการ ยังไม่เข้าใจและตระหนักถึงความสำคัญของปัญหาด้านความเสมอภาคหญิงชาย เนื่องจากสภาพสังคมในส่วนราชการมักไม่พบปัญหาด้านนี้มากนัก กล่าวคือข้าราชการส่วนใหญ่รับรู้เรื่องความเสมอภาคในภาพรวมของหน่วยงานว่า ไม่มีความแตกต่างระหว่างหญิงชาย ทุกคนมีสิทธิเท่าเทียมกัน และระบบราชการก็มีกฎกติกา และยึดหลักคุณธรรม ความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย จึงเป็นเรื่องที่ไม่เป็นปัญหาและไม่จำเป็นต้องแก้ไข หรือต้องมาผลักดันหรือส่งเสริมความเสมอภาคใดๆ กันอีก

(๕) วิธีการดำเนินงาน พบปัจจัยลบที่สำคัญ คือ หลักเกณฑ์และวิธีการในคู่มือการปฏิบัติ ยังคงเป็นแนวทางกว้างๆ ซึ่งอาจจะไม่สอดคล้องกับบริบทของหลายๆ ส่วนราชการได้

(๖) บริบทของหน่วยงานที่เป็นปัจจัยด้านลบได้แก่

- การที่สภาพสังคมในส่วนราชการอยู่อย่างปกติสุข ปัญหาด้านความไม่เท่าเทียมกันระหว่างหญิงและชายไม่ปรากฏให้เห็นอย่างชัดเจน จึงไม่ได้ให้ความสำคัญร่วมมือกับกิจกรรมต่าง ๆ เท่าที่ควร

- สภาพในส่วนราชการหลายแห่งพบว่า มีจำนวนข้าราชการหญิงมากกว่าข้าราชการชาย จึงทำให้ดูเหมือนว่าข้าราชการหญิงเองมีบทบาทมากอยู่แล้ว ไม่มีประเด็นปัญหาเรื่องความเสมอภาค จึงไม่มีความจำเป็นที่จะต้องมีการส่งเสริมอีก

๔. การวิเคราะห์ปัจจัยด้านบวกและปัจจัยด้านลบเกี่ยวกับบทบาทของสำนักงานกิจการสตรีและครอบครัวที่มีผลต่อการดำเนินงานของศูนย์ประสานงานด้านความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย

ก่อนที่จะวิเคราะห์ปัจจัยด้านบวกและลบของสำนักงานกิจการสตรีและครอบครัว จะกล่าวถึงความเป็นมาของสำนักงานกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว เพื่อให้ทราบถึงความเป็นมาทั้งก่อนและหลังการปฏิรูประบบราชการ ในปี ๒๕๔๕ เนื่องจากการปฏิรูประบบราชการทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงด้านโครงสร้าง กลไก และหน่วยงานรับผิดชอบงานด้านความเสมอภาคหญิงชาย ซึ่งมีความเกี่ยวข้องกับการจัดตั้งศูนย์ประสานงานด้านความเสมอภาคหญิงชายก่อนดังต่อไปนี้

เนื่องจากที่มาของการจัดตั้งศูนย์ประสานงานด้านความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย มาจากหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๐๗๐๘/ว ๓ ลงวันที่ ๑๑ เมษายน ๒๕๔๕ ซึ่งตามข้อเท็จจริงสำนักงาน ก.พ. ไม่ได้มีบทบาทหรือหน้าที่โดยตรงในการรับผิดชอบงานด้านความเสมอภาคหญิงชาย แต่เนื่องจากสำนักงาน ก.พ. เป็นหน่วยงานกลางการบริหารงานบุคคลของรัฐ และมติคณะรัฐมนตรีกำหนดให้สำนักงาน ก.พ. มีหน้าที่ในการกำหนดคุณสมบัติ อำนาจหน้าที่ของผู้บริหารด้านการส่งเสริมบทบาทหญิงชาย และได้กำหนดให้ส่วนราชการต่างๆ รายงานผลการดำเนินงานต่อสำนักงาน ก.พ. ดังนั้น ในขณะนั้น สำนักงาน ก.พ. จึงเป็นหน่วยงานหนึ่งที่มีบทบาทในเรื่องการส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย

ส่วนหน่วยงานที่เป็นผู้รับผิดชอบโดยตรง ในเรื่องการค้าเนินงานด้านความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย ถือว่าเป็นกลไกระดับชาติก่อนการปฏิรูประบบราชการในปี ๒๕๔๕ คือคณะกรรมการส่งเสริมและประสานงานสตรีแห่งชาติ (กสส.) ซึ่งมีรองนายกรัฐมนตรีที่ได้รับมอบหมายเป็นประธาน และมีปลัดสำนักนายกรัฐมนตรีเป็นกรรมการและเลขานุการ กรรมการประกอบด้วย ผู้แทนส่วนราชการต่างๆ และผู้แทนองค์กรพัฒนาเอกชน และผู้ทรงคุณวุฒิที่ได้รับการแต่งตั้ง ส่วนการค้าเนินงานของ กสส. นั้น มีฝ่ายเลขานุการคือ สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมและประสานงานสตรีแห่งชาติ (สำนักงาน กสส.) ซึ่งเป็นหน่วยงานระดับสำนัก สังกัดสำนักปลัดสำนักนายกรัฐมนตรีรับผิดชอบ

แต่เมื่อมีการปฏิรูประบบราชการในปี ๒๕๔๕ งานด้านสตรีถูกปรับมาอยู่ในความรับผิดชอบของกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ภายใต้สำนักกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว ซึ่งได้รับมอบหมายให้ทำหน้าที่เป็นกลไกระดับชาติ เพื่อส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย และจากการวิจัยเรื่องการส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างหญิงชายในภาครัฐ : การวิเคราะห์กระบวนการนโยบายสาธารณะ (เมทินี พงษ์เวช, ๒๕๕๒) ได้กล่าวถึงสำนักกิจการสตรี

และสถาบันครอบครัวว่า แม้สำนักงานกิจการสตรีและสถาบันครอบครัวจะเป็นหน่วยงานระดับกรม แต่วิเคราะห์ได้ว่า ความสำคัญหรืออิทธิพลลดน้อยลง ซึ่งจะทำให้การผลักดันในประเด็นต่างๆ ที่ยากอยู่แล้วมีความยากขึ้น ด้วยเหตุผลคือ สำนักงานกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว ภารกิจอีกด้านที่ต้องดำเนินการ คือ งานด้านครอบครัว ดังนั้น จึงมีข้อจำกัดในเรื่องงบประมาณและเวลา อีกประการหนึ่ง เอกภาพในการบังคับบัญชาซึ่งมีไม่เท่ากับที่เคยเป็นมา เพราะสำนักงานกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว เป็นหน่วยงานที่สังกัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ โดยมีรัฐมนตรีเจ้าสังกัดรับผิดชอบ ซึ่งมีอำนาจระดับเดียวกับส่วนราชการอื่นๆ ดังนั้น ความสัมพันธ์ระหว่างส่วนราชการจึงจำกัดอยู่ได้ในระดับการขอความร่วมมือ และประสานงาน ไม่สามารถที่จะโน้มน้าวให้ส่วนราชการอื่นทำตามได้ ดังนั้นการเปลี่ยนแปลงในเชิงโครงสร้าง จึงเป็นปัจจัยสำคัญที่จะเป็นตัวเร่งหรือตัวถ่วงของการดำเนินตามนโยบาย

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยด้านบวกและปัจจัยด้านลบเกี่ยวกับบทบาทของสำนักงานกิจการสตรีและสถาบันครอบครัวที่มีผลต่อการดำเนินงานของศูนย์ประสานงานด้านความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย

ในส่วนต่อไปจะนำเสนอข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ผู้บริหารระดับกรม และเจ้าหน้าที่และผู้ปฏิบัติหน้าที่เกี่ยวข้องกับศูนย์ประสานงานด้านความเสมอภาคระหว่างหญิงชายของสำนักงานกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว จำนวน ๖ ท่าน ซึ่งมีประเด็นที่เกี่ยวกับปัจจัยต่างๆ ที่มีผลต่อการดำเนินงานของศูนย์ประสานงานด้านความเสมอภาคหญิงชาย และโดยที่สำนักงานกิจการสตรีและสถาบันครอบครัวทำหน้าที่เป็นศูนย์ประสานงาน/กลไกระดับชาติด้านบูรณาการมิติหญิงชาย และเป็นผู้ผลักดันการส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างหญิงชายในแต่ละส่วนราชการ คณะผู้วิจัยจึงได้สัมภาษณ์ผู้รับบริการของสำนักงานกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว ทั้งที่เป็นผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานของศูนย์ประสานงานด้านความเสมอภาคหญิงชายจากหน่วยงานที่ได้รับรางวัลทั้ง ๕ แห่ง เพื่อเป็นข้อมูลในการเสนอแนะการดำเนินงานของสำนักงานกิจการสตรีและสถาบันครอบครัวด้วย ดังนั้น ในส่วนต่อไปจะเป็นการนำเสนอข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับสำนักงานกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว โดยในส่วนแรกจะเป็นมุมมองของบุคลากรในสำนักงานกิจการสตรีและสถาบันครอบครัวเอง และในส่วนที่สองจะเป็นมุมมองของผู้รับบริการ (บุคคลภายนอกสำนักงานกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว) เกี่ยวกับปัจจัยบวก (จุดแข็ง) และ ปัจจัยลบ (จุดอ่อน) ของสำนักงานกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว ที่มีผลต่อการดำเนินงานของศูนย์ประสานงานด้านความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย ดังรายละเอียดต่อไปนี้

๔.๑ มุมมองจากบุคลากรภายในสำนักงานกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว

๔.๑.๑ ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยด้านบวก (จุดแข็ง) ของสำนักงานกิจการสตรีและสถาบันครอบครัวที่มีผลต่อการดำเนินงานของศูนย์ประสานงานด้านความเสมอภาคระหว่างหญิงชายของหน่วยงานภาครัฐ จากการสัมภาษณ์บุคลากรของสำนักงานกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว

๑) นโยบายรัฐบาล โดยที่รัฐบาลมีนโยบายอย่างชัดเจนในเรื่องนี้ ดังที่ปรากฏในรัฐธรรมนูญและมติคณะรัฐมนตรี ทำให้เป็นปัจจัยสำคัญที่ส่วนราชการจะต้องดำเนินการเพื่อสนองตอบต่อนโยบายรัฐบาลนี้ แต่อย่างไรก็ตามพบว่า ปัญหาความเสมอภาค/ความไม่เสมอภาคเป็นประเด็นที่มีความเป็นนามธรรมสูง มีหลายมิติ ประกอบกับการทำงานของราชการ มีกฎระเบียบ เป็นกรอบในการบริหารและดำเนินการ และกฎเหล่านั้นใช้กับทุกคนเหมือนกันหมด จึงเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้มองปัญหาความเสมอภาคระหว่างหญิงชายได้ไม่ถนัด จึงทำให้การดำเนินงานด้านความเสมอภาคระหว่างหญิงชายของหน่วยงานภาครัฐ ส่วนใหญ่เป็นการทำตามแผนแม่บทที่สำนักงานกิจการสตรีและสถาบันครอบครัวกำหนดไว้ไม่ค่อยปรากฏว่า มีการคิดกิจกรรมอื่นๆ ที่สร้างสรรค์เพิ่มเติมขึ้นมาเองเท่าใดนัก

๒) บุคลากรมีความมุ่งมั่น และมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน จากการสัมภาษณ์และสังเกตการทำงานของบุคลากรที่ทำงานด้านความเสมอภาคระหว่างหญิงชายพบว่า จุดแข็งของสำนักงานนี้คือ ผู้ปฏิบัติงานมีความขยัน ตั้งใจจริง เกือบทุกสำนัก/กอง และเป็นผู้มุ่งมั่นในการทำงาน ซึ่งจุดแข็งเรื่องนี้ก็ทำให้เป็นจุดอ่อนด้วยในขณะเดียวกัน นั่นคือ เนื่องจากบุคลากรมีความขยัน และทำงานปฏิบัติงานไม่มีเวลาทบทวนและประเมินผลการดำเนินงานที่ผ่านมา และไม่มีโอกาสได้คุยกันถึงการมองเชิงนโยบาย จึงทำให้บุคลากรขาดแนวคิดเชิงนโยบายที่เป็นปัญหาที่สำคัญมากในปัจจุบันและอนาคต

๔.๑.๒ ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยด้านลบ (จุดอ่อน) ของสำนักงานกิจการสตรีและสถาบันครอบครัวที่มีผลต่อการดำเนินงานของศูนย์ประสานงานด้านความเสมอภาคระหว่างหญิงชายของหน่วยงานภาครัฐ จากการสัมภาษณ์บุคลากรของสำนักงานกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว

๑) ความไม่ชัดเจนของนโยบาย สืบเนื่องจากการที่สำนักงาน กสส. ได้มีการปรับโครงสร้าง และใช้ชื่อใหม่ว่าสำนักงานกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว สังกัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ เมื่อปี พ.ศ. ๒๕๔๕ ทำให้เกิดการขาดช่วงของการดำเนินงานต่างๆ ด้านนโยบายส่งเสริมความเสมอภาคหญิงชาย เนื่องจากไม่มีคณะกรรมการที่จะทำหน้าที่ในการผลักดันนโยบายต่างๆ ตามภารกิจที่สำนักงาน กสส. ได้ปฏิบัติมาในอดีต จึงทำให้ดู

เสมือนว่า สำนักงานกิจการสตรีและสถาบันครอบครัวไม่มีนโยบายในการดำเนินการที่ชัดเจน และไม่ได้มีการสร้างกลไกใหม่ๆ ที่จะผลักดันให้การส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างหญิงชายมีความก้าวหน้าอย่างรวดเร็วและชัดเจน อย่างไรก็ตาม จากการสัมภาษณ์พบว่า ขณะนี้ได้มีการแต่งตั้งคณะกรรมการ ๒ คณะ เพื่อทำหน้าที่ในการพิจารณากลับกรอง และผลักดันนโยบายต่างๆ ซึ่งก็ทำให้มีความหวังว่า คณะกรรมการทั้ง ๒ คณะนี้จะมีส่วนในการผลักดันนโยบายต่างๆ และสามารถส่งผ่านนโยบายสู่การปฏิบัติได้อย่างเป็นระบบ และมีความสามารถในการกลั่นกรองเรื่องต่างๆ ด้วยความละเอียดรอบคอบ และเป็นประโยชน์ต่อผู้ที่เกี่ยวข้องให้ครอบคลุมทุกภาคส่วนของสังคมไทย

การแต่งตั้งคณะกรรมการ ตั้งมาตั้งแต่ปี ๒๕๕๑ ซึ่งกรรมการชุดนี้จะมีผู้ทรงคุณวุฒิถึง ๑๑ คน โดยผู้หญิงและผู้ชายจะต้องเป็นอย่างละครึ่งหนึ่ง คณะกรรมการมี ๒ คณะ มีคณะที่เป็นระดับนโยบายแห่งชาติ โดยมีท่านนายกรัฐมนตรีเป็นประธานและมีผู้อำนวยการสำนักงานกิจการสตรีและสถาบันครอบครัวเป็นเลขานุการ กับคณะเล็ก คณะแรกเรียก กยส.^{*} คณะเล็ก เรียกว่า กสส. คณะกรรมการส่งเสริมและประสานงานสตรีแห่งชาติ ก็เหมือนเป็นฝ่ายเลขานุการของคณะกรรมการชุดใหญ่ เนียละ ก็มีรองประธานกรรมการคนที่ ๒ ซึ่งเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ เป็นประธาน จะเห็นได้ว่า เราไม่ได้ผูกติดอยู่กับตัวข้าราชการ ประการที่สอง คือ เน้นผู้ทรงคุณวุฒิเป็นประธาน ปัจจุบันก็คือ อาจารย์จุรี ฝ่ายเลขานุการก็คือ สำนักงานกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว ซึ่งหากมีเราก็จะผลักดันอะไรต่อมิอะไรเข้าไป เพื่อให้มันเป็นระบบมากขึ้น และให้มีการวิเคราะห์กลับกรองโดยผู้ทรงคุณวุฒิมากขึ้น

๒) ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับความเสมอภาคหญิงชาย ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ผู้บริหาร และเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน พบว่า บุคลากรของสำนักงานกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว ที่มีการกิจส่งเสริมความเสมอภาคหญิงชาย ยังมีความคิดความเข้าใจเรื่องความเสมอภาคไม่เหมือนกัน และบางคนมองไม่เห็นประเด็น ไม่เห็นความสำคัญ และไม่สามารถนำไปบูรณาการได้ นอกจากนี้ ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ก็สะท้อนความเห็นของผู้ปฏิบัติงานที่มีต่อผู้บริหารว่า

ผู้บริหารต้องเข้าใจให้ชัดว่า หน่วยงานของเราเป็นภารกิจด้านไหน แล้วเราจะทำอะไร เนื่องจาก Gender ไม่ได้เป็นรูปธรรม ไม่เหมือนครอบครัว ที่มีปัญหาเห็นชัด ๆ ว่ามันเกิดตรงไหน มันเป็นเรื่องของความคิด เพราะฉะนั้นการผลักดันทำได้

* คณะกรรมการนโยบายและยุทธศาสตร์การพัฒนาสถานภาพสตรีแห่งชาติ (กยส.)

ยาก ผู้บริหารก็มองไม่ออก มามองงานที่คิดว่าจับต้องได้ การอบรม การประชุม ก็ได้ กับสังคมคนกลุ่มหนึ่ง ไม่สามารถตัดออกเป็นตัวใหญ่ๆ ก็คือ อาศัย CGEOs ซึ่งเขา ไม่ได้ลึกซึ่งเรื่องของ Gender มันก็ไปได้ช้า แต่ถามว่าเขาทำหรือไม่ คือ เขาก็ทำ เขาทำในระดับที่เขาคิดว่าเขาเข้าใจแค่ทำในกระทรวงของตัวเอง ทำในหน่วยงานของตัวเอง แค่อบรมความรู้ก็จบหมดเรื่อง คือ มันไม่ได้ลึก สค. เองก็เช่นเดียวกัน

จะเห็นได้ว่า ความเสมอภาคเป็นเรื่องนามธรรม และเป็นประเด็นที่กว้าง ดังนั้นความรู้ ความเข้าใจที่แตกต่างกัน และการมองประเด็นปัญหาที่แตกต่างกัน ตั้งแต่ต้นทางของกระบวนการ นโยบาย ทำให้ผู้นำนโยบายไปปฏิบัติไม่สามารถดำเนินงานได้ก้าวหน้าเท่าที่ควร ดังนั้น จึงเป็นหน้าที่สำคัญอันดับแรกที่สำคัญงานกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว จำเป็นต้องสร้างความรู้ความ เข้าใจกับบุคลากรของตนเอง ในฐานะเป็นผู้ที่รับผิดชอบในการส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างหญิง ชายโดยตรง ซึ่งในขณะนี้ก็ทราบว่า ทางสำนักงานกิจการสตรีและสถาบันครอบครัวได้ตระหนักถึง ปัญหานี้ จึงได้จัดให้มีการให้ความรู้แก่เจ้าหน้าที่อย่างเป็นระบบ เริ่มต้นตั้งแต่ข้าราชการบรรจุใหม่ ต้องมาเรียนรู้เรื่องความเสมอภาคหญิงชาย โดยผู้สัมภาษณ์รายหนึ่งได้ให้ข้อมูลว่า “มีแผนว่าให้ทำ e-learning ในเรื่องของ Gender ขณะนี้กำลังขออนุมัติ ขอให้บุคลากรที่บรรจุใหม่ ประมาณ ๒๐-๓๐ คน เข้ามาใช้ e-learning ก็มีการทดสอบ มีการให้คะแนน ให้ประกาศนียบัตร ถือว่าบุคลากรต้องมีความรู้เรื่องนี้ประกอบ และจะบังคับแล้ว” ซึ่งโครงการให้ความรู้แก่ข้าราชการตั้งแต่เริ่มเข้ามา ทำงาน ถือว่าเป็นการเตรียมความพร้อมแก่บุคลากร และเป็นการสร้างความเข้มแข็งด้านวิชาการ ให้กับสำนักงานในฐานะผู้ผลักดันนโยบายความเสมอภาคหญิงชายอนาคตได้เป็นอย่างดี

๓) ทักษะต่อความเสมอภาคหญิงชาย แม้ว่าสำนักงานกิจการสตรีและสถาบันครอบครัวจะมีภารกิจโดยตรงในการส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย จากการ สัมภาษณ์พบว่า บุคลากรหลายคนของสำนักงานฯ ยังเห็นว่าประเด็นความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย ไม่เห็นว่าเป็นปัญหา เช่น “หลายส่วนงานที่มอง Gender เป็นเรื่องเรียกร่องสิทธิ ความจริงมันไม่ใช่ ด้านเดียว” ซึ่งทัศนคติอาจจะมีสาเหตุมาจากความไม่เข้าใจอย่างถูกต้องเหมาะสมก็ได้ ดังนั้น เราจะพบว่าข้าราชการที่ไม่ได้รับผิดชอบงานด้านนี้ จะมองไม่เห็นความเชื่อมโยงของความเสมอภาคกับ ภารกิจของสำนักงานฯ เอง เราจึงยังไม่พบว่า ส่วนงานต่าง ๆ ได้มีนำมิติหญิงชายเข้าสู่กระแสหลัก (Gender Mainstreaming) ในทุกภารกิจของสำนักงานกิจการสตรีและสถาบันครอบครัวแต่อย่างใด

๔) วิธีการทำงาน/แนวความคิดเชิงนโยบาย ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน ได้ให้ข้อมูลว่า

เวลาส่วนใหญ่ เป็นการสัมมนาให้ความรู้และการจัดงานต่างๆ ซึ่งเป็นกิจกรรมเล็กๆ

และมีปริมาณมาก ปัจจุบันเจ้าหน้าที่ที่สามารถเป็นวิทยากรได้ แต่เรื่องนโยบายคิดว่ายังทำน้อย คือ เราทำงาน routine เสียมากกว่า ส่วนนโยบายที่ออกเป็นมาตรการยังทำไม่ได้เยอะ

ดังนั้น บทบาทของสำนักงานกิจการสตรีและสถาบันครอบครัวที่ได้รับมอบหมายให้เป็นกลไกระดับชาติในการกำหนดบทบาท ทิศทาง และกลไกด้านความเสมอภาคหญิงชาย จึงยังไม่เกิดขึ้น เนื่องจากสำนักงานกิจการสตรีและสถาบันครอบครัวยังมีบทบาทในฐานะผู้ปฏิบัติมากกว่าในฐานะผู้กระตุ้น (Catalytic) พิจารณาได้จากการที่สำนักงานกิจการสตรีและสถาบันครอบครัวดำเนินการฝึกอบรมกับส่วนราชการบางแห่ง ซึ่งจะทำให้ไม่สามารถดำเนินงานได้อย่างทั่วถึงทุกกรม และจากการที่สำนักงานกิจการสตรีและสถาบันครอบครัวทำงานในฐานะผู้ปฏิบัติ นั้น ก็ทำให้ไม่สามารถดำเนินการในภารกิจอื่นที่สำคัญ เช่น การสร้างวิทยากรตัวคูณ การเก็บรวบรวม และการสร้างองค์ความรู้ การพัฒนาสื่อและเครื่องมือต่างๆ เพื่อเผยแพร่ให้ส่วนราชการ สร้างความตระหนักเรื่องความเสมอภาคให้เกิดการบูรณาการไปในงานได้ แต่ก็มีความเห็นของผู้ให้สัมภาษณ์ท่านหนึ่งให้ความเห็นว่า

หน่วยนโยบายไม่จำเป็นต้องทำนโยบายอย่างเดียว เหมือนกับสภาพพัฒนาในปัจจุบัน เขาต้องลงไปข้างล่าง เพื่อเชื่อมโยงความต้องการของผู้รับบริการ และเมื่อพิจารณาจากผลงานที่ผ่านมา คิดว่า การที่เราพยายามจะหาอะไรมากระตุ้นไปเรื่อย ๆ อย่างน้อยก็ไปพูดกัน มันมีแรงกระตุ้น ดังนั้น จึงจำเป็นต้องทำงานปฏิบัติไปเพื่อนำร่องโครงการต่างๆ ไปพร้อมๆ กันด้วย

ซึ่งจะเห็นได้ว่าผู้ปฏิบัติงานเองก็ทราบว่า ภารกิจหลักของสำนักงานกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว ควรจะมีบทบาทในฐานะผู้กำหนดนโยบายมากกว่าในฐานะผู้ปฏิบัติ แต่ด้วยความไม่ชัดเจนในเรื่องของนโยบาย ซึ่งเป็นปัญหาในเชิงกลไก และปัจจัยต่างๆ จึงทำให้ไม่สามารถดำเนินการในบทบาทนั้นได้ในขณะนี้ อย่างไรก็ตามก็ดีที่ผู้วิจัยมีความเห็นว่าสำนักงานกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว ไม่ควรให้น้ำหนักของงานปฏิบัติมากกว่างานนโยบาย เพราะความสำเร็จของงานด้านนี้จะมาจากการผลักดันเชิงนโยบายมากกว่า จึงควรมีความพยายามที่จะต้องพัฒนานโยบายระดับชาติ โดยเสนอผ่านคณะรัฐมนตรี เพื่อให้มีอำนาจบังคับใช้ ส่วนงานปฏิบัติควรร่วมมือกับหน่วยงานอื่นในฐานะผู้เชี่ยวชาญและที่ปรึกษา เพื่อร่วมทำงานให้สำเร็จเป็นเรื่องๆ เพื่อสร้างแนวทางหรือบทเรียนที่เป็นตัวอย่างให้หน่วยงานอื่นสามารถนำไปใช้ได้

๕) ความพร้อมของบุคลากร ข้อมูลจากการสัมภาษณ์มีการกล่าวว่า “บุคลากรใน สค. อาจจะเป็นปัญหา เพราะเดิมเรามาจากหน่วยปฏิบัติ” และจากการศึกษางานที่เกี่ยวข้อง ทำให้ทราบว่า สำนักงานกิจการสตรีและสถาบันครอบครัวนั้นเป็นหน่วยงานในระดับกรมที่เกิดขึ้นใหม่จากการปฏิรูประบบราชการ ซึ่งเทียบได้กับ สำนักงาน กสส. เดิม (เมทินี พงษ์เวช, ๒๕๕๒) สำนักงานกิจการสตรีและสถาบันครอบครัวมีข้าราชการที่โอนมาจากข้าราชการต่างสังกัด โดยกว้างๆ แบ่งได้เป็น ๓ กลุ่ม คือ ๑) กลุ่มที่มาจากสำนักงาน กสส. เดิม ๒) กลุ่มที่มาจากกรมการพัฒนาชุมชน และ ๓) กลุ่มที่มาจากกรมประชาสัมพันธ์ ซึ่งประสบการณ์และอุดมการณ์การทำงานแตกต่างกันทั้งสิ้น เช่น ประสบการณ์การทำงานของคนที่มาจากกรมประชาสัมพันธ์จะเน้นการสงเคราะห์ ช่วยเหลือ ประสบการณ์จากคนที่มีจากกรมพัฒนาชุมชนจะเป็นงานปฏิบัติ ลงพื้นที่ ทำงานกับประชาชนที่เป็นกลุ่มเป้าหมาย ซึ่งแตกต่างจากภาระหน้าที่ของสำนักงานกิจการสตรีและสถาบันครอบครัวที่เน้นการทำงานเพื่อผลักดันนโยบายมากกว่าการเป็นผู้ปฏิบัติ จึงทำให้ต้องใช้เวลาในการปรับวิธีการคิด การทำงาน และทัศนคติ เพื่อให้บุคลากรสามารถปรับบทบาทให้เหมาะสมกับการเป็นหน่วยงานหลักหรือหน่วยงานระดับชาติต่อไป และจากการสัมภาษณ์เกี่ยวกับคุณสมบัติของผู้จะมาทำงานด้านความเสมอภาค มีผู้ให้ความเห็น ดังนี้

ปัญหาอุปสรรคคือ เรื่องคน บุคลากรก็เป็นเรื่องสำคัญมากคือ งานสตรี งานความเสมอภาค ต้องรู้ในระดับของกระแสสากล ถ้าเป็นลักษณะงานที่ทำก็คือ เป็นลักษณะเชิงนโยบายที่ link สู่ปฏิบัติได้ แต่บุคลากรของเราหลากหลายมาก บางทีเรากำหนดเองไม่ได้ ผู้ที่จบด้านสตรีศึกษาเองโดยมากเขาก็จะไหลออกไปที่อื่น เพราะฉะนั้นบางทีเขาทำแผนได้ แต่ไม่สามารถมองภาพในระดับสากลได้ หรือไม่สามารถใช้ภาษาอังกฤษได้ ถ้าหากเรามีบุคลากรที่ทำได้หลายอย่าง ก็จะเป็นประโยชน์มาก...

อยากจะได้ผู้ที่ใช้ภาษาได้ มีความสามารถในการสื่อสาร สามารถจะศึกษาอะไรได้ เชื่อมโยงได้และเข้าใจในระดับของปัญญา พันธกรณีต่างๆ ในระดับสากลที่จะเชื่อมโยงระดับชาติได้ ก็หมายถึงในเชิงของแผน คือสามารถที่จะมองแผนในเชิงนโยบายได้

ซึ่งการกำหนดสมรรถนะ (Competency) ของบุคลากร เช่น การคิดเชิงระบบ ความสามารถเชิงวิเคราะห์ การให้คำปรึกษา ความคิดสร้างสรรค์ ความสามารถในการใช้ภาษาอังกฤษ หรือการทำงานเชิงรุกลงในใบพรรณนางาน (Job Description) ของตำแหน่งงานแต่ละตำแหน่งที่จะรับผิดชอบงานด้านนี้ จึงมีความสำคัญมาก

๖) ขาดการบูรณาการความเสมอภาคหญิงชายในสำนักงานกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว การกิจหลักของสำนักงานกิจการสตรีและสถาบันครอบครัวคือ การพัฒนาศักยภาพสตรี การส่งเสริมความเสมอภาคหญิงชาย การสร้างความเข้มแข็งของครอบครัว จึงกล่าวได้ว่า สำนักงานกิจการสตรีและสถาบันครอบครัวมีการกิจหลัก ๒ ด้าน คือ ส่งเสริมความเสมอภาคหญิงชาย และการสร้างความเข้มแข็งให้กับครอบครัว ซึ่งอันที่จริงแล้วงานทั้งสองเรื่องนี้มีความสัมพันธ์และสามารถบูรณาการกันได้อย่างดี ผู้สัมภาษณ์รายหนึ่งให้ความเห็นว่า “Gender เริ่มจาก Gender ในครอบครัว แต่คนที่ทำงานด้านครอบครัวก็จะมองแค่เฉพาะเรื่องในครอบครัว” ซึ่งสำนักงานกิจการสตรีและสถาบันครอบครัวสามารถบูรณาการเรื่องความเสมอภาคลงไปในทุกๆ ส่วนที่เป็นภารกิจหลักของกรม และพัฒนาให้สำนักงานกิจการสตรีและสถาบันครอบครัวเป็นต้นแบบของการ Mainstream เรื่องความเสมอภาคหญิงชายในทุกภารกิจของสำนักงานฯ ทั้งภายในสำนักงานฯ และลงสู่กลุ่มประชาชนที่เป็นผู้รับบริการ ก็จะสามารถเป็นกรณีศึกษาตัวอย่าง และจะเป็นการพัฒนาศักยภาพในการเรียนรู้จากการปฏิบัติจริง

๗) การสื่อสารให้สังคมเข้าใจประเด็นความเสมอภาคหญิงชายอย่างถูกต้อง ปัญหาสำคัญอย่างหนึ่งที่ทำให้การดำเนินกิจกรรมด้านความเสมอภาคหญิงชายไม่ได้รับความสนใจทั้งในภาครัฐและภาคเอกชน และกลุ่มต่างๆ ในสังคม และมักจะถูกจัดลำดับความสำคัญในอันดับท้ายๆ อยู่เสมอ ก็เนื่องมาจากคนส่วนใหญ่ของสังคมเห็นว่าเป็นเรื่องที่ไม่เป็นปัญหา ไม่รู้สึกว่ามี ความแตกต่างระหว่างหญิงชาย และมองไม่เห็นประเด็นปัญหาที่จะต้องแก้ไข ทั้งๆ ที่ในความเป็นจริงนั้นสังคมไทยยังมีประเด็นที่เป็นปัญหาเกี่ยวกับเรื่องความเสมอภาคอีกมากมาย ทั้งนี้ทั้งนั้น อาจจะเป็นเพราะขาดการสื่อสาร ขาดการให้ความรู้ และการไม่มีข้อมูลที่เป็นข้อเท็จจริงที่จะชี้ให้สังคมเล็งเห็นประเด็นที่เป็นปัญหาเหล่านั้น จึงทำให้คนในสังคมส่วนใหญ่และบุคลากรในภาครัฐ ไม่เห็นความสำคัญและตระหนักถึงปัญหาอย่างถูกต้อง จึงเป็นหน้าที่ของสำนักงานกิจการสตรีและสถาบันครอบครัวที่ต้องเร่งให้ความรู้แก่สังคมอย่างเร่งด่วน จากการสัมภาษณ์ผู้กล่าวถึงประเด็นนี้ว่า “เราต้องทำงานกับสื่อให้มากขึ้น ให้สื่อมีมุมมองด้านนี้มากขึ้น เช่น ใส่ในละครต่างๆ หรือในโฆษณา หรือต้องพยายามผลักดันในเรื่องของการศึกษา ในแบบเรียน เป็นต้น” และจากการสัมภาษณ์ผู้ปฏิบัติงานก็ทำให้ได้ข้อมูลเพิ่มเติมว่า ผู้บริหารของสำนักงานกิจการสตรีและสถาบันครอบครัวก็ได้เล็งเห็นปัญหานี้ จึงได้ร่วมมือกับสถานีโทรทัศน์ช่อง ๕ ในการจัดทำ Hot Issues ที่เกี่ยวข้องความเสมอภาคหญิงชาย จำนวน ๒๐ ตอน และร่วมมือกับบริษัท อสมท. จำกัด (มหาชน) ในการจัดทำสารคดี เพื่อเป็นการให้ความรู้เรื่อง Gender ด้วย ซึ่งหากเรามีการกระตุ้นให้สังคมตระหนักและใส่ใจกับประเด็นเกี่ยวกับความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย ก็จะทำให้การผลักดันเรื่อง

ความเสมอภาคหญิงชายทั้งภาคส่วนต่างๆ ของประเทศ สามารถทำได้ง่ายขึ้น และน่าจะได้รับความร่วมมือจากหน่วยงานเครือข่ายต่างๆ มากขึ้น

๔.๒ มุมมองของผู้รับบริการ (บุคคลภายนอกสำนักงานกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว) เกี่ยวกับปัจจัยบวก (จุดแข็ง) และปัจจัยลบ (จุดอ่อน) ของสำนักงานกิจการสตรีและสถาบันครอบครัวที่มีผลต่อการดำเนินงานของศูนย์ประสานงานด้านความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย ดังรายละเอียดต่อไปนี้

๔.๒.๑ มุมมองของผู้รับบริการเกี่ยวกับปัจจัยบวก (จุดแข็ง) ของสำนักงานกิจการสตรีและสถาบันครอบครัวที่มีผลต่อการดำเนินงานของศูนย์ประสานงานด้านความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย

๑) มีแนวทางการทำงานและการประสานงานที่ดีแก่ส่วนราชการ จากการสัมภาษณ์พบว่า เจ้าหน้าที่ที่รับผิดชอบงานในศูนย์ประสานงานด้านความเสมอภาคหญิงชายส่วนใหญ่ชื่นชมเจ้าหน้าที่ของสำนักงานกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว (สค.) มีการกล่าวถึงชื่อของบุคคลหลายๆ คน (ซึ่งปัจจุบันส่วนใหญ่ย้ายไปปฏิบัติงานด้านอื่นแล้ว) บางส่วนราชการได้แสดงความชื่นชม เช่น

เท่าที่ทำมาเราก็ประสานงานกับ สค. มาโดยตลอด มันไม่ยากเลยเขามี guide line ที่ดีว่า ถ้าอยากทำอะไรจะต้องทำอะไรบ้าง เราก็พยายามทำตามที่เขาเสนอแนะมา และก็มีติดตามประเมินผลทุกปี มันก็เป็นตัวกระตุ้นให้เราพยายามส่งผ่านให้สำนัก กองเขาก็จะเก็บข้อมูลให้เรา เขามีคู่มือทำให้ง่ายทุกอย่าง

๒) มีการให้การสนับสนุนทรัพยากรที่ดีแก่ส่วนราชการ ส่วนราชการได้กล่าวถึงการให้การสนับสนุนทรัพยากรที่ดีของสำนักงานกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว ได้แก่ การจัดอบรมให้ความรู้ การให้คำแนะนำ การให้คำปรึกษาที่ดี โดยเฉพาะในการแนะนำเรื่องวิทยากรในการบรรยายและการให้การสนับสนุนเรื่องงบประมาณ ที่เป็นโครงการร่วมกับระหว่างส่วนราชการและสำนักงานกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว ซึ่งมีความเหมาะสมมาก

๓) มีการสร้างแรงจูงใจให้ส่วนราชการผลักดันงานด้านความเสมอภาคอย่างต่อเนื่อง การจัดให้มีการคัดเลือกหน่วยงานภาครัฐดีเด่นด้านความเสมอภาคหญิงชาย ประจำปี เป็นการกระตุ้นให้ส่วนราชการผลักดันงานด้านความเสมอภาคได้เป็นอย่างดี เป็นการสร้างแรงจูงใจและกำลังใจให้แก่ผู้ปฏิบัติงานด้านนี้ได้เป็นอย่างดี เพราะเป็นงานที่ไม่ใช่ภารกิจหลักของกรม แต่ก็

มีผู้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับรูปแบบการมอบรางวัลในงานวันสตรีสากลว่า ให้ความสำคัญกับพิธีการมากกว่าเนื้อหาสาระ เช่น

...เคยไปร่วมงาน ๒ ปี งานประกาศรางวัลนี้ผลไม่ได้สะท้อนที่ตัวกิจกรรมทำไร แต่
 น้ำหนักภาพมันไปอยู่ที่ตัวพิธีการ ภาพผู้หญิงมามอบแล้วก็จบ ๆ กันไปไม่ได้ให้
 น้ำหนักที่ผลงาน เพราะว่าสังคมไทยขาดตัวอย่างที่ดีและพวกนี้เป็นตัวอย่างดีกับ
 สังคมไทย กรมประชาสัมพันธ์ไม่ได้ให้ความสำคัญกับเรื่องนี้ ทั้งที่เรื่องพวกนี้
 เป็นต้องงานยุทธศาสตร์ระดับชาตินะ ต้องไปคิดพล็อตมา

...บางครั้งรู้สึกว่าการรางวัลไว้เยอะแยะ แล้วไปหาคนมาใส่ให้ครบๆ เท่านั้น บาง
 รางวัลไม่มีคนเหมาะสมก็ไม่ต้องให้ก็ได้ คุณแล้วไม่ศักดิ์สิทธิ์... เขาเน้นแต่พิธีการ
 ไม่ได้ยกย่องเชิดชูคนที่ได้รับจริงๆ ไม่เห็นมีให้คนที่ได้รับรางวัลไปพูดอะไรเลย
 น่าจะมีจัดเวทีหรือให้คนที่ได้รับรางวัลไปให้ความรู้ตามสถานศึกษาหรือที่ต่างๆ
 บ้าง

ซึ่งเสียงสะท้อนเหล่านี้สำนักงานกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว น่าจะได้นำไปทบทวน
 และปรับปรุงรูปแบบการจัดพิธีการมอบรางวัลให้มีความเหมาะสมขึ้น

๔.๒.๒ มุมมองของผู้รับบริการเกี่ยวกับปัจจัยลบ (จุดอ่อน) ของสำนักงานกิจการ
 สตรีและสถาบันครอบครัวที่มีผลต่อการดำเนินงานของศูนย์ประสานงานด้านความเสมอภาค
 ระหว่างหญิงชาย

๑) การจัดอบรมให้ความรู้เรื่องความเสมอภาคหญิงชาย เนื่องจากเนื้อหา
 สาระเรื่องความเสมอภาคระหว่างหญิงชายค่อนข้างเป็นนามธรรมและมีมิติที่เกี่ยวข้องหลายๆ มิติ
 จึงทำให้การฝึกอบรมต้องใช้วิทยากรที่มีประสบการณ์และมีความเข้าใจเรื่องความเสมอภาคอย่าง
 ถ่องแท้ ซึ่งเข้าใจว่าทางสำนักงานกิจการสตรีและสถาบันครอบครัวก็ตระหนักถึงความสำคัญใน
 เรื่องนี้ จึงได้มีการเชิญผู้ทรงคุณวุฒิ และนักวิชาการมาเป็นวิทยากรในการให้ความรู้ และในระยะ
 หลังสำนักงานกิจการสตรีและสถาบันครอบครัวก็ได้พัฒนาบุคลากรของตนเองมาเป็นวิทยากรเอง
 ด้วย ซึ่งจากการสัมภาษณ์ก็มีทั้งผู้กล่าวชื่นชมและมีเสียงคำหนิ เช่น “บางครั้งไปฟังการอบรมแล้วก็
 ไม่รู้เรื่อง เนื้อหาฟังแล้วไม่ได้อะไร” หรือ “คนเขาเปลี่ยน กลายเป็นว่าผู้ที่ไปนี่ชำนาญกว่า สก.
 บางทีไปก็นำเสนอสิ่งที่เก่าไปแล้ว ทำให้ไม่อยากไป” เป็นต้น จากคำวิจารณ์ดังกล่าว สำนักงาน
 กิจการสตรีและสถาบันครอบครัว จึงน่าจะพิจารณาจัดระดับการอบรมเป็นระดับต่าง ๆ และคัดเลือก
 หรือพัฒนาวิทยากร ผู้บรรยาย ให้สามารถให้ความรู้แก่ผู้รับการอบรมให้เกิดความเข้าใจความหมาย
 ของคำว่า “ความเสมอภาค” ให้ได้มากกว่านี้

๒) การสร้างความตระหนักในเรื่องความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย (Gender Awareness) ปัญหาที่สำคัญอย่างหนึ่งที่ทำให้การส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างหญิงชายที่สำนักงานกิจการสตรีและสถาบันครอบครัวดำเนินการมาหลายปีแล้ว แต่ยังไม่ก้าวหน้าเท่าที่ควร เป็นเพราะว่าคนยังไม่เห็นความสำคัญ เนื่องจากยังไม่เห็นปัญหา และไม่เข้าใจความหมายของคำว่า “ความเสมอภาค” ที่ถูกต้องและลึกซึ้ง ดังนั้น การจัดอบรมที่เป็นการให้ความรู้จึงไม่เพียงพอ แต่ต้องทำให้อย่างน้อยแกนนำเข้าใจว่า หากมีความตระหนักในเรื่องเสมอภาค (Gender Awareness) แล้ว จะทำให้งานที่ทำมีคุณค่ามากขึ้น (Value added) ได้อย่างไร และถ้าไม่ทำเรื่อง Gender แล้วเกิดอะไรขึ้น จากการสัมภาษณ์ มีการกล่าวถึงบทบาทของสำนักงานกิจการสตรีและสถาบันครอบครัวว่า

สค. ต้องตอบให้ได้ว่ามี Gender equality แล้วส่วนราชการได้อะไรบ้าง และสิ่งที่จะช่วยมากๆ คือ สค. ต้องมี Case studies เยอะๆ ที่จะทำให้นักฟังแล้วจำได้ แล้วมันทำให้คนเข้าใจ และต้องมีงานวิจัยที่จะตอบได้ว่า การนำเรื่องความเสมอภาคไปบูรณาการแล้ว มันไปแก้ปัญหาก็ได้อย่างไร ซึ่งสิ่งเหล่านี้มีความสำคัญและจำเป็นต้องทำ

นอกจากนี้ ก็มีข้อเสนอแนะว่า สำนักงานกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว ควรให้ทุนแก่แกนนำไปทำการฝึกอบรมระยะสั้นเกี่ยวกับการสร้าง Gender Awareness ซึ่งหลักสูตรเหล่านี้ควรจะให้มีมุมมองอีกมุมมองหนึ่งที่กว้างขึ้น และจะสามารถทำให้เรื่องนี้สามารถละลายไปในทุกภาคส่วนของการทำงานได้

๓) ความคิดเห็น/ทัศนคติต่อสำนักงานกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว จากการสัมภาษณ์พบว่า บางส่วนราชการมีทัศนคติทางลบกับสำนักงานกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว เช่น มีผู้กล่าวว่า

คนเขาก็มองนะว่าเรื่องความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย มันเป็นตัวชี้วัดของ สค. มันไม่ใช่ของเรา ทำไปมันก็เป็นผลงานของเขา (สค.) จึงเสนอแนะว่า สค. ควรนำเรื่องนี้ให้เข้าไปเป็นตัวชี้วัดของ ก.พ.ร. เลย

ซึ่งทัศนคติดังกล่าวนี้อาจเป็นอันตรายต่อการส่งเสริมความเสมอภาคหญิงชายของสำนักงานมาก เพราะหากหน่วยงานภาครัฐเห็นว่าไม่ใช่หน้าที่ความรับผิดชอบของหน่วยงาน และสำนักงานกิจการสตรีและสถาบันครอบครัวเป็นผู้ได้รับประโยชน์ก็จะทำให้การผลักดันต่างๆ ทำได้ยากยิ่งขึ้น

๔) บทบาทของ สค. ในฐานะที่เป็นพี่เลี้ยง/ที่ปรึกษา เนื่องจากในเรื่องความเสมอภาคนั้น ข้าราชการส่วนใหญ่มองไม่เห็นว่าเป็นปัญหา และไม่เห็นความเชื่อมโยงกับภารกิจขององค์กร และแม้แต่เจ้าหน้าที่ที่รับผิดชอบเรื่องนี้ของส่วนราชการเอง ก็ยังไม่สามารถนำเรื่องนี้ไปบูรณาการได้ ดังนั้น จากการสัมภาษณ์พบว่า ส่วนราชการต่างๆ ก็คาดหวังให้เจ้าหน้าที่ของสำนักงานกิจการสตรีและสถาบันครอบครัวแสดงบทบาทของการเป็นพี่เลี้ยง/ที่ปรึกษา เพื่อให้เข้ามาแนะนำและทำงานร่วมกับกรมในการเชื่อมโยงความเสมอภาคระหว่างหญิงชายในภารกิจของกรมมากกว่าการเป็นผู้ประสานงานที่เป็นอยู่ และมีผู้แสดงความคิดเห็นในประเด็นดังกล่าว ดังนี้

...ปัญหาหนึ่งคือ ต้องมีคนคิดตรงนี้ให้ เพราะคนอื่นเขาคิดตรงนี้ไม่ออกหรือหาคะ
 ควรจะมี gender specialist ที่มานั่งที่ สค. เช่น ถ้าต้อง deal กับกระทรวงนี้มันควร
 จะทำอะไร แบ่งเป็น sector เลย sector เศรษฐศาสตร์ sector ทางด้านการศึกษา
 แล้วทำวิจัยมาสักเล่มหนึ่ง เช่น สมมุติเรื่อง SMEs ไปดูว่าผู้หญิงมีบทบาท
 อย่างไร มี approach ยังไง กระทรวงพาณิชย์ จะได้ว่าผู้หญิงมีบทบาทใน SMEs
 เยอะ แล้วถ้ากระทรวงให้องค์ความรู้ผู้หญิง จะทำให้ผู้หญิงเข้ามา participate มาก
 ขึ้น แล้วงานของกระทรวงก็จะดีขึ้น สิ่งนี้คือ gender equality ต้องมีคนคิด ซึ่ง
 ควรจะเป็นบทบาทของ สค.

๕) การเปลี่ยนแปลงตัวผู้รับผิดชอบงานด้านความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย จากการสัมภาษณ์ผู้รับผิดชอบที่ปฏิบัติงานด้านความเสมอภาคได้กล่าวถึงปัญหาว่าการเปลี่ยนแปลงผู้รับผิดชอบงานของ สค. ว่า

...ช่วงหลัง คือ สค. เขาเป็นหลัก แต่เคยว่าเขาเปลี่ยนทีมใหม่หมดเลย คนที่
 ดำเนินการเรื่องนี้ของหน่วยงานอื่น เขาต้องการหลัก แล้วหลักเองก็มาใหม่
 การประสานงานก็ไม่เหมาะสม คือ ไม่สามารถให้ข้อมูลได้มากนัก...ที่นี้การ
 ประสานงานก็ลำบาก ถ้าเป็นหน่วยงานระดับชาติเขาต้องเป็นหลักได้ดี เขาไม่
 ควรเปลี่ยนใหม่หมด กลายเป็นว่า บางครั้งเรารู้มากกว่าเขา ตอนนี้เขาเป็นหลักให้
 ไม่ได้

๖) การกำหนดเป็นตัวชี้วัดของ ก.พ.ร. ได้มีหลายส่วนราชการที่กล่าวว่า
 จุดอ่อนหนึ่งของการดำเนินงานของสำนักงานกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว คือ การไม่นำเรื่อง

ความเสมอภาคไปเป็นตัวชี้วัดหนึ่งของ ก.พ.ร. ซึ่งในประเด็นนี้ ได้มีการให้ความคิดเห็นที่แตกต่างกัน โดยในฝ่ายที่สนับสนุนให้ความเห็นว่า

...ถ้าเป็นตัวชี้วัด จะมีข้อดีคือ มีวินัย มีการลงโทษหน่วยงานหากไม่ทำ แต่อย่างนี้มันไม่มีบทลงโทษ รายงานใครจะส่งก็ได้ไม่ส่งก็ได้ ไม่สามารถบังคับอะไรใครได้..

สำหรับผู้ที่ไม่สนับสนุนมีความเห็นว่า

ทุกวันนี้ตัวชี้วัด ก.พ.ร. ก็เยอะอยู่แล้ว ขึ้นมีอีกคนคงไม่พอใจ แค่นี้พอแล้วอาจมีรางวัลมีได้ มีประกาศให้เอาไว้คิดให้คนที่มาติดต่อรู้ก็พอแล้ว เรื่องนี้ควรเป็นความสมัครใจมากกว่า...

๓) งบประมาณ กรมส่วนใหญ่เห็นว่าสำนักงานกิจการสตรีและสถาบันครอบครัวควรมีการจัดสรรงบประมาณให้ด้วย โดยมีผู้ให้ความเห็นว่า

งบประมาณสำคัญถ้าเงินมาก็มีกิจกรรมได้ คนเขาก็ทำอะไรได้เยอะ...เคยเสนอในที่ระดับชาติว่า ให้ดูเรื่องงบประมาณกับตัวชี้วัด สองเรื่องนี้ถ้าทำได้เมื่อไรรับรองการดำเนินงานเรื่องนี้ จะเป็นงานที่ได้รับความสำคัญ

แต่อย่างไรก็ตาม มีบางกรมที่เห็นว่า งบประมาณไม่ใช่สิ่งสำคัญ เพราะกิจกรรมที่ดำเนินการไม่ใช่กิจกรรมใหม่ เพียงแต่นำมติดความเสมอภาคเข้าไปบูรณาการเท่านั้น จึงไม่จำเป็นต้องจัดสรรงบประมาณที่แตกต่างหาก ซึ่งทั้งสองแนวคิดนี้ทางสำนักงานกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว ก็ควรที่จะต้องนำไปพิจารณาเป็นพิเศษด้วย

๔) การประสานงานที่ล่าช้า มีข้อมูลจากการสัมภาษณ์ที่มีผู้กล่าวถึงการประสานงานของสำนักงานกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว ที่ล่าช้า ประมาณ ๑ หน่วยงาน เช่น มักมีการเปลี่ยนแปลงหรือเลื่อนการจัดงานอย่างกะทันหัน ทำให้กรมมีปัญหาในการเข้าร่วมงาน นอกจากนี้ก็มีข้อเสนอแนะว่า ควรปรับปรุงเรื่องหนังสือซึ่งมีความล่าช้า ทำให้หน่วยงานที่ได้รับหนังสือไม่สามารถดำเนินการได้ทันตามกำหนดเวลา ดังนั้นสำนักงานกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว ควรจะมีการวางแผนและปรับปรุงเรื่องการประสานงานด้วย

๕) การสร้างแรงจูงใจที่เหมาะสม มีผู้เสนอแนะว่า ควรมีการสร้างแรงจูงใจให้แก่หน่วยงานที่ได้รับรางวัลที่จะทำให้นักรับเกิดความทุ่มเทที่จะทำงานต่อไปให้ต่อเนื่อง

เช่น การพา CGEO หรือ/และผู้ปฏิบัติงานด้านนี้ไปดูงานในประเทศที่ประสบความสำเร็จในการดำเนินงานด้านความเสมอภาค และผู้ให้สัมภาษณ์มีข้อสังเกตว่า ส่วนใหญ่ผู้บริหารของสำนักงานกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว มีการไปดูงานในต่างประเทศบ่อย และนำมาบรรยาย แต่ผู้ฟังก็ไม่เข้าใจ และไม่สามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้ ดังนั้น เพื่อเป็นการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงานด้านนี้โดยตรง และสร้างขวัญและกำลังใจ จึงควรเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้ไปเรียนรู้ด้วยตนเอง

๑๐) ขาดการประชาสัมพันธ์สู่สาธารณะ มีผู้เสนอแนะให้สำนักงานกิจการสตรีและสถาบันครอบครัวเป็นเจ้าภาพในการประชาสัมพันธ์เรื่องความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย ในสื่อสาธารณะ เช่น โทรทัศน์ วิทยุ ให้มากขึ้น โดยเฉพาะประเด็นทางสังคม ที่ประเทศไทยยังมีปัญหาในเรื่องเหล่านี้มาก ซึ่งจะเป็นช่องทางความเชื่อมโยงให้คนในองค์กรตระหนักถึงปัญหานี้ และสามารถมองประเด็นปัญหาในองค์กรได้เร็วขึ้นด้วย

ทั้งหมดนี้เป็นประเด็นต่างๆ ที่ผู้วิจัยได้รวบรวมมาจากการสัมภาษณ์ผู้ปฏิบัติงานด้านความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย ทั้ง ๕ หน่วยงาน

๕. โครงสร้างและแนวทางการดำเนินงานของศูนย์ประสานงานด้านความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย ที่มีประสิทธิภาพ

จากการวิเคราะห์โครงสร้าง บทบาทหน้าที่ การดำเนินงาน และผลการดำเนินงาน ตลอดจนปัจจัยบวกและปัจจัยลบที่มีผลต่อการดำเนินงานของศูนย์ประสานงานด้านความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย พบว่ามีข้อเสนอแนะเกี่ยวกับโครงสร้างและแนวทางการดำเนินงานของศูนย์ประสานงานด้านความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย ดังนี้

๕.๑ ผลการศึกษา

ผลการศึกษาพบว่า หากโครงสร้างและกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนของศูนย์ประสานงานด้านความเสมอภาคระหว่างหญิงชายมีความแตกต่างกัน จะส่งผลต่อความเข้มข้นของการดำเนินงาน หรือระดับความก้าวหน้าของการด้านความเสมอภาคหญิงชายที่แตกต่างกัน โดยความแตกต่างจะเป็นไปตามเงื่อนไขบางประการ คือ

๕.๑.๑ ที่ตั้งของศูนย์ประสานงานด้านความเสมอภาคระหว่างหญิงชายควรอยู่ในส่วนใดของงาน พบว่าหากตั้งอยู่ที่กองการเจ้าหน้าที่ การดำเนินการก็จะเน้นที่ข้าราชการในสังกัดมากกว่าผู้รับบริการ/ประชาชน แต่หากตั้งอยู่ในกลุ่มงานแผน ซึ่งมีหน้าที่ดูแลแผนงาน โครงการของ

หน่วยงานต่างๆ ภายในกรม ก็จะสามารทำให้งานด้านความเสมอภาคหญิงชายสามารถบูรณาการในแผนงานที่เอื้อต่อการผลักดันด้านความเสมอภาคได้มากกว่า และที่น่าสนใจที่สุด คือ หากศูนย์ประสานงานด้านความเสมอภาคระหว่างหญิงชายตั้งอยู่ที่หน่วยงานที่มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับความเสมอภาคหญิงชายอยู่แล้ว จะพบว่า หน่วยงานเหล่านั้นจะมีการดำเนินกิจกรรมด้านความเสมอภาคในระดับที่ก้าวหน้าและสามารถบูรณาการในนโยบายและโครงการที่เป็นภารกิจหลักของส่วนงานได้เป็นอย่างดี

๕.๑.๒ การมอบหมายผู้รับผิดชอบหรือผู้ขับเคลื่อนที่สำคัญอยู่ในระดับใด ระดับหัวหน้างาน หรือระดับเจ้าหน้าที่ ซึ่งจากการศึกษาจะพบว่า หากผู้ขับเคลื่อนอยู่ในระดับเจ้าหน้าที่ ผู้ปฏิบัติงาน ย่อมสามารถผลักดันและได้รับความร่วมมือได้น้อยกว่าหน่วยงานที่มีผู้ขับเคลื่อนอยู่ในตำแหน่งผู้อำนวยการกองหรือผู้เชี่ยวชาญ ระดับ ๘-๙ ที่จะสามารถสร้างเครือข่ายและดึงข้าราชการจากภาคส่วนต่างๆ มาร่วมมือได้อย่างกว้างขวางกว่า แต่อย่างไรก็ตาม เป็นที่สังเกตว่า ไม่ว่าผู้รับผิดชอบหรือผู้ขับเคลื่อนจะอยู่ในระดับใด หากผู้ที่ได้รับมอบหมายมีทัศนคติที่เป็นบวกเกี่ยวกับการเป็นข้าราชการที่ดี ที่ต้องรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มกำลังความสามารถ แม้ว่าจะยังไม่เข้าใจ และ/หรือยังไม่เห็นความสำคัญของประเด็นความเสมอภาคหญิงชาย เขาเหล่านั้นก็พยายามทำงานด้านความเสมอภาคให้สำเร็จลุล่วงได้เป็นอย่างดี

๕.๒ ข้อเสนอแนะ

ดังนั้น จึงมีข้อเสนอแนะเกี่ยวกับโครงสร้างและแนวทางในการดำเนินงานของศูนย์ประสานงานด้านความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย ดังต่อไปนี้

๕.๒.๑ ในการพิจารณามอบหมายผู้รับผิดชอบในการดำเนินงานของส่วนราชการ ไม่ว่าจะเป็น CGEOs คณะกรรมการกำกับดูแล หรือเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบ ควรจะต้องพิจารณาถึงความรู้ความเข้าใจและบุคลิกภาพของผู้ที่จะมารับผิดชอบงานด้านนี้ นอกเหนือไปจากตำแหน่งและหน่วยงานที่สังกัดแล้วด้วย นอกจากนี้ ยังต้องพิจารณาถึงความต่อเนื่องในการดำเนินงานด้วย

๕.๒.๒ การกำหนดแนวทางการดำเนินงาน ควรให้การดำเนินงานด้านนี้ผสมผสานเข้าไปในงาน/โครงการตามปกติที่ส่วนราชการดำเนินการอยู่แล้ว โดยเพิ่มประเด็นในการพิจารณาเรื่องความเสมอภาคนี้เข้าไปด้วย แทนที่จะต้องทำเป็นโครงการใหม่ เพื่อหลีกเลี่ยงข้อจำกัดในด้านงบประมาณ เช่น ในด้านการให้ความรู้แก่ตัวข้าราชการ สามารถนำเรื่องนี้บรรจุไว้ในการฝึกอบรมที่มีอยู่แล้วได้ เป็นต้น นอกจากนี้ ยังจะต้องให้มีการดำเนินงานเรื่องนี้อย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมออีกด้วย โดยอาจกำหนดให้มีการรายงานในเรื่องนี้รวมอยู่กับการรายงานผลความก้าวหน้าของการดำเนินงานตามปกติด้วย

๕.๒.๓ การมอบหมายหน่วยงานที่รับผิดชอบ ควรมอบหมายให้หน่วยงานที่สามารถมองเห็นการดำเนินงานในภาพรวมของส่วนราชการและมีความสามารถในการผลักดันงานของส่วนราชการได้ ทั้งนี้อาจจะเป็นงานการเจ้าหน้าที่ งานแผนและยุทธศาสตร์ หรือหน่วยงาน ก.พ.ร. ของส่วนราชการ เป็นต้น และหากส่วนงานนั้นมีหน่วยงานที่ทำหน้าที่เกี่ยวข้องกับประเด็นความเสมอภาคด้วยแล้ว พบว่าจะสามารถบูรณาการไปในการกิจของส่วนงานได้เป็นอย่างดี

๖. ผลการสัมมนาและวิพากษ์

ผลการสัมมนาและวิพากษ์การนำเสนอผลงานวิจัย “การประเมินคุณภาพและส่งเสริมคุณภาพหน่วยงานภาครัฐที่ดำเนินการ ส่งเสริมความเสมอภาคหญิงชายดีเด่น : ศึกษากรณีตัวอย่างที่ดี ในการดำเนินงานของศูนย์ประสานงานด้านความเสมอภาคระหว่างหญิงชายในหน่วยงานภาครัฐ” ในวันจันทร์ที่ ๑๕ มีนาคม ๒๕๕๓ เวลา ๙.๓๐-๑๒.๐๐ น. ณ ห้องเมจิ ๑ (ชั้น ๑) โรงแรมมิราเคิลแกรนด์ คอนเวนชั่น คอนเมือง กรุงเทพมหานคร มีผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้แทนหน่วยงานกรณีศึกษา และสำนักงานกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว (สค.) ได้แสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะดังนี้

๖.๑ ประเด็นตัวชี้วัดและงบประมาณ

คุณนภาพร โรจน์เจริญวัฒนา ผู้แทนจากกรมชลประทาน เสนอแนะให้กำหนดมิติความเสมอภาคระหว่างหญิงชายเป็นตัวชี้วัดของหน่วยงานเพื่อที่จะได้เป็นแรงจูงใจให้แก่หน่วยงานปฏิบัติว่าเป็นผลงานของหน่วยงานไม่ใช่ของ สค. ตลอดจนสามารถตั้งเป็นงบประมาณของหน่วยงานได้ หรือทาง สค. อาจจะจัดสรรงบประมาณให้หน่วยงานดำเนินการ

๖.๒ ประเด็นโครงสร้างศูนย์ประสานงานฯ

คุณนภาพร โรจน์เจริญวัฒนา ผู้แทนจากกรมชลประทาน แสดงความคิดเห็นว่า จากประสบการณ์ หากไม่แต่งตั้งผู้บริหารระดับสูงหรือผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในระดับ ผอ.สำนัก/กองโดยตำแหน่ง แต่เป็นตามความสนใจหรือสมัครใจ พบว่าจะมีอุปสรรคในการสั่งการข้ามหน่วยงานหรือสายบังคับบัญชา และถ้าหากจะแต่งตั้งผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในคณะกรรมการกำกับหรือคณะทำงานตามความสมัครใจควรเป็นข้าราชการระดับกลาง-สูงที่มีอำนาจในการบังคับบัญชา หากเป็นระดับปฏิบัติการจะไม่มีศักยภาพในการทำงานขอความร่วมมือข้ามหน่วยงานของตน แม้ว่าการแต่งตั้งโดยตำแหน่ง ผู้บริหารไม่ค่อยมีเวลา แต่ก็สามารถมอบหมายสั่งการให้ผู้อื่นรับผิดชอบแทนได้

ผู้เข้าร่วมสัมมนาแสดงความคิดเห็นทั้งเห็นด้วยและไม่เห็นด้วยกับศูนย์ประสานงานฯ ว่า ควรอยู่ในความรับผิดชอบของหน่วยงานแผนและนโยบาย หรือหน่วยงาน ก.พ.ร. ของหน่วยงาน หรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ตามที่ผู้วิจัยเสนอ ผู้ที่เห็นด้วยเนื่องจากเห็นว่า หน่วยงานแผนและนโยบายจะสามารถเห็นการทำงานของกรมในภาพกว้าง ผู้ที่ไม่เห็นด้วยเนื่องจากเห็นว่า แต่ละหน่วยงานมีการทำแผนงานของตนเองโดยหน่วยงานแผนและนโยบายเป็นเพียงผู้รวบรวมแผนงานเท่านั้น อีกทั้งมักให้ความสำคัญเรื่องนี้เป็นลำดับท้าย ตลอดจนไม่เข้าใจในเรื่องการดำเนินการความเสมอภาคหญิงชาย นอกจากนี้ มีความเห็นว่า บางกรมมีหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเรื่องนี้หลายหน่วยงาน หากไม่กำหนดให้หน่วยงานใดหน่วยงานหนึ่งรับผิดชอบจะมีการดำเนินการที่ค่อนข้างยุ่งยาก

ผู้เข้าร่วมสัมมนาบางคนเห็นว่า ความเสมอภาคหญิงชายเป็นการส่งเสริมภายในองค์กร และการส่งเสริมลงสู่ประชาชนซึ่งเป็นเป้าหมายที่แท้จริง ฉะนั้นควรขึ้นกับส่วนราชการพิจารณาว่า จะให้หน่วยงานใดที่เหมาะสมรับผิดชอบ

ผศ.นาถฤดี เค้นดวง ผู้ทรงคุณวุฒิ จากมหาวิทยาลัยมหิดล เสนอแนะว่า งานวิจัยควรเสนอโครงสร้างศูนย์ประสานงานฯ ในลักษณะวิเคราะห์เป็นรูปแบบ นอกจากนี้ควรเสนอในแง่ประวัติศาสตร์ขององค์กรด้วย เพราะองค์กรมีการเปลี่ยนแปลงและการทำงานของหน่วยงานที่รับผิดชอบประเด็นนี้ก็มีการเปลี่ยนแปลงไปด้วยเช่นกัน ซึ่งแสดงถึงทิศทางของการดำเนินงานของหน่วยงานที่มีทั้งขึ้น ลง และคงตัว จะทำให้สำนักงานกิจการสตรีและสถาบันครอบครัวได้ทราบถึงสาเหตุ หรือความสัมพันธ์ของตัวบุคคลของหน่วยงานกับสำนักงานกิจการสตรีและสถาบันครอบครัวด้วย ตลอดจนระยะเวลาในการรับผิดชอบของบุคคลก็ทำให้มีความตระหนักและเกิดความลึกซึ้งในงานเพิ่มขึ้น นอกจากนี้ ยังขาดการนำเสนอข้อมูลของสำนักงานกิจการสตรีและสถาบันครอบครัวซึ่งเป็นกลไกสำคัญ นอกจากนี้ โครงสร้างศูนย์ประสานงานฯ ยังยึดติดกับหนังสือเวียนของสำนักงาน ก.พ. ทำให้ขาดความหลากหลายของรูปแบบและขาดความคิดสร้างสรรค์ ควรมีการปรับเปลี่ยนการขับเคลื่อนให้มีความเป็นราชการน้อยลง

๖.๓ ประเด็นการสร้างตระหนักในเรื่องความเสมอภาคหญิงชาย

ดร.พรพรรณ ภูมิภู ผู้ทรงคุณวุฒิจากวิทยาลัยราชสุดา มหาวิทยาลัยมหิดล เสนอแนะว่า

๑) ประเด็นองค์กร ควรเสนอจุดเด่นและจุดอ่อนของรูปแบบการดำเนินงานขับเคลื่อนของกรณีศึกษา พร้อมทั้งแนวทางในการพัฒนาเชิงยุทธศาสตร์และนโยบาย เพื่อเป็นประโยชน์แก่หน่วยงานภาครัฐนำไปดำเนินการ

๒) ประเด็นบุคลากร ควรมีการพิจารณาเสนอความก้าวหน้าในอาชีพแก่บุคลากรทุกระดับที่รับผิดชอบในหน่วยงานด้านนี้ เพื่อสร้างแรงจูงใจและเป็นขวัญกำลังใจแก่บุคลากรที่ทำงาน

ด้านนี้เพื่อให้งานเป็นรูปธรรมมากขึ้น เนื่องจากงานด้านนี้ยังเป็นงานที่แอบแฝงไม่ชัดเจน ผู้ปฏิบัติงานจะทำงานแต่ตามหน้าที่เท่านั้นให้ได้รายงานออกมาเท่านั้น ไม่แสดงออกความตระหนักในเชิงพฤติกรรม

๓) ประเด็นการพัฒนาระบบงาน ควรมีองค์กรต้นแบบที่ดึงค่าเป้าหมายในการดำเนินงานด้านนี้ในแต่ละปีที่ชัดเจน พร้อมทั้งความก้าวหน้าในอาชีพของบุคลากรที่รับผิดชอบดำเนินงานด้านนี้ควบคู่กันไป

๔) ประเด็นการสร้างเครือข่ายภาคประชาชน เห็นว่า ส่วนราชการยังมีการดำเนินการลงสู่ชุมชนไม่มากนัก ซึ่งเป็นจุดอ่อนของภาครัฐ ดังนั้น ควรมีการสร้างกระบวนการ learning society ให้มากขึ้น

๕) ประเด็นการสร้างตัวคูณวิทยากร ควรมีการสร้างตัวคูณวิทยากรระดับชุมชนมากกว่าระดับองค์กรหรือเจ้าหน้าที่ภาครัฐ ให้คนในพื้นที่ในชุมชนและทุกภาคส่วนเข้ามามีส่วนร่วมในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ให้เป็นรูปธรรม

๖.๔ ประเด็นผู้บริหาร/เจ้าหน้าที่ที่รับผิดชอบ

ดร.เมทินี พงษ์เวช ผู้อำนวยการสมาคมส่งเสริมสถานภาพสตรีในพระอุปถัมภ์พระเจ้าวรวงศ์เธอ พระองค์เจ้าโสมสวลี พระวรราชาทินัดดามาตุ แสดงความเห็น ว่า ในส่วนของ CGEOs/GFPs เป็นเรื่องเกี่ยวข้องกับการเมือง เพราะฉะนั้นผู้บริหาร/นักการเมืองจึงมีความสำคัญ ควรมีเครือข่ายตรวจสอบการขับเคลื่อนประเด็นนี้ให้มีความคืบหน้า ปัจจัยหลักในการขับเคลื่อนจริงๆ ของส่วนราชการไม่ได้ขึ้นอยู่กับโครงสร้าง แต่ขึ้นอยู่กับข้าราชการซึ่งผลกระทบจะมีมากน้อยแค่ไหนขึ้นอยู่กับระดับของข้าราชการ ถ้าข้าราชการอยู่ในระดับ ๘ หรือผู้อำนวยการพิเศษจะสามารถสร้างผลกระทบได้มากกว่า

ผศ.นาถฤดี เด่นดวง ผู้ทรงคุณวุฒิ จากมหาวิทยาลัยมหิดล เสนอแนะว่า งานวิจัยควรสะท้อนวิธีคิดของ CGEOs และผู้บริหาร สก. ซึ่งจะสะท้อนความคิดเชิงบวกและลบเรื่องความเสมอภาคหญิงชาย และส่งผลต่อวิธีการบริหาร อาจจะมีมีความสำคัญมากกว่าตำแหน่งของผู้บริหารที่รับผิดชอบเรื่องนี้ในส่วนราชการ

๖.๕ ประเด็นนโยบายเกี่ยวกับความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย

ผศ.นาถฤดี เด่นดวง ผู้ทรงคุณวุฒิ จากมหาวิทยาลัยมหิดล แสดงความคิดเห็นว่า หน่วยงานไม่มีการกำหนดนโยบายเกี่ยวกับความเสมอภาคระหว่างหญิงชายของตนเอง มีแต่

นโยบายที่มาจากหนังสือเวียนของสำนักงาน ก.พ. และนโยบายจากสำนักงานกิจการสตรีและสถาบันครอบครัวกำหนดเท่านั้น

๖.๖ ประเด็นเครื่องมือ/คู่มือการดำเนินงาน/กรณีศึกษา

ผศ.นาถฤดี เค้นดวง ผู้ทรงคุณวุฒิ จากมหาวิทยาลัยมหิดล แสดงความคิดเห็นว่า การมีคู่มือการดำเนินงานที่ชัดเจนต้องระวัง เนื่องจากมีข้อเสียด้วย คือ เป็นการปิดกั้นการสร้างความคิดใหม่ๆ และเห็นด้วยในการจัดทำให้มีตัวอย่างหรือกรณีศึกษาตามทีมงานวิจัยเสนอ แต่ควรมีความชัดเจนว่า เป็นตัวอย่างในเรื่อง Gender equity หรือ Gender inequality ซึ่งสามารถหาอ่านได้จากข่าวในสังคมซึ่งมีอยู่ค่อนข้างมาก หรือ ตัวอย่าง Gender mainstreaming ที่ผลักดันในภาครัฐ และคู่มือควรจะออกในลักษณะที่มีบางเรื่องที่ทำร่วมกันได้ และเปิดโอกาสให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ได้

๖.๗ ประเด็นการดำเนินงานของสำนักงานกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว

คุณอัฐชัย คุณยพัชร จากสำนักงานกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว ต้องการให้ทีมงานวิจัยเสนอแนะ สค. ควรเน้นที่ CGEOs หรือ GFPs ในการผลักดันส่วนราชการให้ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ

ดร.เมทินี พงษ์เวช ผู้อำนวยการสมาคมส่งเสริมสถานภาพสตรีในพระอุปถัมภ์พระเจ้าวรวงศ์เธอ พระองค์เจ้าโสมสวลี พระวรราชทินนุดตามาตุ แสดงความคิดเห็นว่า

๑) ความชัดเจนของนโยบาย สค. ควรมีความชัดเจนในนโยบายว่า มีเป้าหมายต้องการให้หน่วยงานภาครัฐเป็นอย่างไร เนื่องจากประเด็นความเสมอภาคระหว่างหญิงชายมีหลายมุมมอง ความตั้งใจเริ่มแรกของคณะกรรมการผู้กำหนดนโยบายประเด็นนี้มีความมุ่งหมายให้มีสิทธิหญิงชายถูกบูรณาการในการกำหนดนโยบายของหน่วยงานภาครัฐทั้งหมด ซึ่งมีประเด็นแบ่งได้ ๒ ประเภท ๑) ระดับเบื้องต้นคือ สนองตอบความต้องการหญิงชายทั้งในข้าราชการและผู้รับบริการ และ ๒) ระดับรื้อถอนคือ สนองตอบต่อปฏิกิริยาและแผนปฏิบัติการปักกิ่งเพื่อความก้าวหน้าของสตรี ที่ต้องการปรับระดับสถานภาพของเพศใดเพศหนึ่งให้สูงขึ้น ถ้า สค. ดำเนินการต่อไปควรกำหนดให้ชัดเจนว่า ต้องการเห็นภาพเป็นอย่างไร

๒) บทบาทที่ปรึกษา สค. ควรมีบทบาทเป็นที่ปรึกษา แต่ สค. คงไม่สามารถดำเนินการในระดับกรม ซึ่งมี ๑๓๑ กรมได้ จึงควรดำเนินการในระดับกระทรวงซึ่งมี ๑๕ กระทรวง

๓) เครื่องมือการจัดการ สค. อาจจะมีการสนับสนุนการสร้างวิทยาการตัวคุณและอาจใช้งบประมาณการอบรมของกรมซึ่งมีอยู่แล้ว มีการสร้างแกนนำในระดับกระทรวงให้สามารถรื้อยต่องานของในระดับกรมได้

๔) เงื่อนไขการจัดการ อาจกำหนดให้เป็นตัวชี้วัดของ ก.พ.ร. หรือมีการกำหนดเงื่อนไขการของบประมาณว่า มีการมองผลกระทบมิติหญิงชายหรือไม่ในการดำเนินโครงการต่างๆ และมีเครื่องมือให้ส่วนราชการพิจารณาว่า มีประเด็นอะไรบ้าง

ผศ.นาถฤดี เด่นดวง ผู้ทรงคุณวุฒิ จากมหาวิทยาลัยมหิดล เสนอแนะว่า สค. ควรมีการประเมินผลหน่วยงานอื่นนอกเหนือจากหน่วยงานที่ได้รับรางวัลด้วย หาก สค. จะเน้นบทบาทที่ปรึกษา สค. มีศักยภาพมากน้อยแค่ไหน ฉะนั้นควรจะพิจารณาว่าจะเป็นที่ปรึกษาแบบใด จะต้องสร้างให้ศักยภาพตรงนี้ได้อย่างไร ทิศทาง แนวคิด หน้าที่ การทำงานต่อไปในอนาคตควรเป็นอย่างไร นโยบายของ สค. ความชัดเจนมากน้อยเพียงใด ดังนั้น สค. ความชัดเจนในตัวสถานการณ์ ปัญหาเรื่องความไม่เป็นธรรมในสังคม เพื่อที่จะสามารถหยิบปัญหามาพิจารณาได้ตรงจุด

๗. ข้อเสนอแนะแนวทางการส่งเสริมและสนับสนุนการดำเนินงานของศูนย์ประสานงานด้านความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย เพื่อเป็นแนวทางการดำเนินงานต่อไปของสำนักงานกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว

จากผลการศึกษาจากการสัมภาษณ์ การศึกษาข้อมูลในประเด็นต่างๆ ทั้งที่เป็นปัจจัยบวกและปัจจัยลบ ตลอดจนการดำเนินกิจกรรมต่างๆ ของส่วนงาน ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะแก่สำนักงานกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว ดังต่อไปนี้

๑) การสร้างองค์ความรู้ ความรู้เกี่ยวกับความเสมอภาคระหว่างหญิงชายนั้นมีหลายระดับ ตั้งแต่ ระดับพื้นฐานจนถึงระดับความเชี่ยวชาญ ดังนั้นการสร้างความรู้ จึงจำเป็นต้องมีการวิเคราะห์อย่างชัดเจนว่า จะสร้างความรู้ในระดับใดให้กับใคร เช่น ผู้บริหาร ผู้ปฏิบัติงานหลัก เจ้าหน้าที่ ผู้ปฏิบัติงานทั่วไปขององค์กร หรือการสร้างความรู้ให้กับผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงานซึ่งทำหน้าที่หลักในการส่งเสริมความเสมอภาค เช่น สำนักงานกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว สำนักส่งเสริมความเสมอภาคหญิงชาย ดังนั้นความรู้ในกลุ่มผู้ปฏิบัติงานที่หลากหลายจึงไม่จำเป็นต้องเหมือนกัน และรู้ในระดับเท่ากัน แต่แตกต่างกันตามบทบาทและภาระหน้าที่ รวมถึงวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายในการดำเนินงาน แต่การสร้างความรู้นั้นต้องกระทำอย่างต่อเนื่อง สม่ำเสมอ และมีการสร้างความรู้ใหม่ๆ อยู่ตลอดเวลา จากการศึกษาจะเห็นว่าผู้ปฏิบัติงานหรือผู้ขับเคลื่อนเกี่ยวกับงานด้านความเสมอภาคหญิงชายในภาคราชการนั้นส่วนใหญ่ยังมีความรู้ในระดับพื้นฐาน และยังไม่สามารถประยุกต์ความรู้หรือบูรณาการกับการดำเนินการตามที่ตั้งเป้าหมายไว้ได้ ซึ่งถือได้ว่าเป็นภาวะปกติในระยะเริ่มแรก แต่ความรู้ที่ชัดเจนขึ้น มีการพัฒนาขึ้นตลอดเวลาจะทำให้การบูรณาการในหน่วยงานต่างๆ มีความก้าวหน้าตามไปด้วย

ประเด็นหลักเกี่ยวกับความรู้ซึ่งมีความสำคัญมากอีกประการก็คือ ความรู้เกี่ยวกับความเสมอภาคระหว่างหญิงชายนั้นมีการพัฒนาและมีรากฐานทางวิชาการที่มีความซับซ้อนและแตกต่างกันทางความคิดมากที่สุดแนวคิดหนึ่ง ความเปลี่ยนแปลงและพัฒนาทางวิชาการนั้นมีอยู่ตลอดเวลา ดังนั้นนักวิชาการด้านความเสมอภาคระหว่างหญิงชายจึงมีความแตกต่างทางจุดยืน (standpoints) และหลากหลายค่ายความคิด ในแง่ดี ก็คือทำให้การดำเนินงานมีความหลากหลาย ก้าวหน้า เป็นความคิดเชิงรุก มีการปรับเปลี่ยน สร้างสรรค์ วิพากษ์ เปรียบเทียบ ตลอดเวลา แต่ในทางตรงข้าม ก็ทำให้ผู้ที่ไม่ได้ติดตาม ไม่ได้อยู่ในกระแส หรือเป็นผู้ปฏิบัตินั้นเกิดความสับสน ไม่แน่ใจ โดยเฉพาะผู้ที่ไม่ได้รับการพัฒนาความรู้อย่างต่อเนื่อง หรือ มีความเชื่อหลัก ความรู้แบบหนึ่งเดียว หรือแบบใดแบบหนึ่ง หรือคุ้นเคยกับการปฏิบัติงานตามขั้นตอน ตามคู่มือ อย่างชัดเจน รวมถึงการปฏิบัติงานแบบดั้งรับ

๒) ความชัดเจนของนโยบาย สำนักงานกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว ต้องตอบคำถามว่า องค์กรมีนโยบายหรือเป้าหมายกับการดำเนินงานส่งเสริมความเสมอภาคในหน่วยงานภาครัฐอย่างไร การดำเนินงานที่ผ่านมามีความชัดเจน ผ่านการขบคิดให้เป็นนโยบายชัดเจน มีพันธกิจเป้าหมาย ยุทธศาสตร์ ที่เป็นทั้งนามธรรมและรูปธรรมซึ่งจะส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงความไม่เสมอภาคระหว่างหญิงชายในสังคมไทยทั้งระยะยาวและระยะสั้นอย่างไร นอกจากนี้ สำนักงานกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว ในฐานะเป็นหน่วยงานนโยบายและวิชาการนั้นเปิดโอกาสให้มีการประเมินผลทั้งจากภายในและภายนอกมากขึ้นเพียงใด รวมถึงการสื่อสารกับสังคมและภาคประชาชน ซึ่งต้องเป็นการสื่อสารทั้งในระดับราบและมีปฏิสัมพันธ์

๓) บทบาทการเป็นพี่เลี้ยง/ที่ปรึกษา/ผู้เชี่ยวชาญ สำนักส่งเสริมความเสมอภาคหญิงชาย สำนักงานกิจการสตรี ควรจะต้องปรับบทบาทเป็นผู้กระตุ้น (Catalytic) เป็นพี่เลี้ยง/ที่ปรึกษา ไม่ใช่ผู้ประสานงาน ดังนั้นการสร้างความเป็นมืออาชีพที่มีความเชี่ยวชาญอย่างแท้จริง ทั้งการเป็นวิทยากรให้ความรู้ การเป็นที่ปรึกษาทางวิชาการ การเป็นนักวิชาการ นักวิจัย จึงเป็นสิ่งจำเป็น แต่ก็ต้องผ่านการฝึกฝนแสวงหาความรู้อย่างเต็มที่ ตลอดเวลา และต้องใช้เวลาเปลี่ยนผ่านในบทบาทใหม่พอสมควร อย่างไรก็ตามระดับความชำนาญและเชี่ยวชาญก็มีหลายระดับ และอาจแตกต่างกันไปตามประเภท เนื้อหา สำนักงานกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว จึงสามารถพัฒนาบุคลากรให้แตกต่างกันได้อย่างหลากหลายในหลากหลายช่วงเวลา

สำหรับความต้องการที่ปรึกษา ผู้เชี่ยวชาญ ด้านความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย เพื่อนำไปสู่การบูรณาการในของหน่วยงานภาครัฐต่างๆ ซึ่งมีถึง ๑๕ กระทรวง หรือหน่วยงานระดับกรมจำนวน ถึง ๑๓๑ กรม นั้นนับว่าเป็นความจำเป็นในปัจจุบัน อย่างไรก็ตาม นักวิชาการผู้เชี่ยวชาญด้านความเสมอภาคหญิงชายในประเทศไทยนั้นมีอยู่พอสมควร แต่ความเชี่ยวชาญในการบูรณาการ

ลงไปในเรื่องงานได้อย่างลึกซึ้งในทุกหน่วยงานนั้นก็ยังเป็นข้อจำกัด ในขณะที่หน่วยงานแต่ละแห่งก็มีพันธกิจเฉพาะของตนเองและต้องการบูรณาการในหน่วยงานของตนอย่างลึกซึ้งและเป็นรูปธรรม ดังนั้นสำนักงานกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว อาจต้องมีรายชื่อผู้เชี่ยวชาญความชำนาญเฉพาะด้าน เพื่อเลือกใช้งานอย่างเหมาะสม และควรสนับสนุน ส่งเสริมให้มีนักวิชาการด้านการส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างหญิงชายเพิ่มมากขึ้น พร้อมไปกับการสร้างความชำนาญเฉพาะด้านให้กับนักวิชาการ ด้านความเสมอภาคระหว่างหญิงชายที่มีอยู่แล้ว เช่น การทำงานวิจัย การส่งเสริมการทำงานร่วมกัน เป็นต้น

๔) การพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้และทักษะความชำนาญในเรื่องมิติหญิงชาย ในระดับที่แตกต่างกันขึ้นอยู่กับภารกิจที่อาจแตกต่างกัน โดยเฉพาะผู้ที่เป็นแกนนำจำเป็นต้องมีความรอบรู้ และลึกซึ้งในเรื่องขององค์ความรู้มากกว่าคนอื่นๆ เช่น มีความเข้าใจในสภาวะแวดล้อมและบริบทต่างๆ ของการกำหนดนโยบาย สามารถวิเคราะห์บทบาทหญิงชาย วิเคราะห์ผลกระทบของนโยบาย และการบริหาร และการดำเนินงานต่อผู้หญิงและผู้ชาย และความสามารถในการโน้มน้าวและขายความคิดเป็นทั้งในองค์กรของตนเองและองค์กรอื่นๆ ได้อย่างเหมาะสม

๕) การสร้างตัวคูณวิทยากร เพื่อให้ข้าราชการได้มีความตระหนักรู้ในเรื่องมิติหญิงชาย ได้รวดเร็วยิ่งขึ้น โดยอาจสร้างกลุ่มวิทยากรในระดับกระทรวง ซึ่งประกอบด้วยผู้แทนจากกรมต่างๆ ในสังกัดกระทรวงทำหน้าที่เป็นทีมวิทยากร เพื่อให้ความรู้และสร้างความตระหนักให้กับส่วนราชการต่างๆ ที่อยู่กระทรวงเดียวกัน

๖) จัดหลักสูตรพิเศษที่ต้องจัดทุกปี สำหรับ CGEO เนื่องจากการเปลี่ยนแปลงผู้บริหารมีค่อนข้างสูง จึงต้องหาโอกาสที่จะสร้างความตระหนักรู้ของนโยบายด้วย สำหรับผู้บริหารระดับกลาง และระดับต้น อาจสอดแทรกลงในหลักสูตรผู้บริหารโดยขอความร่วมมือจากสำนักงาน ก.พ. ที่มีการจัดอบรมให้แก่ข้าราชการที่เป็นผู้บริหารในทุกระดับอยู่แล้ว

๗) ควรต้องจัดหลักสูตร e-learning สำหรับข้าราชการทุกคน เพื่อให้การตระหนักในเรื่องความเสมอภาคระหว่างหญิงชายขยายกว้างขวางโดยเร็ว

๘) แสวงหาพันธมิตรและสร้างเครือข่าย โดยต้องทำงานร่วมกับองค์กรเอกชน สถาบันการศึกษา รวมทั้งภาคประชาชน ในลักษณะที่เป็นภาคีหรือเป็นหุ้นส่วน โดยต้องมีการกำหนดวิสัยทัศน์ กำหนดเป้าหมาย และกลยุทธ์ในการขับเคลื่อนร่วมกัน เพื่อสร้างความร่วมมือในการขยายงานให้กว้างขวางยิ่งขึ้น

๙) จัดให้มีการสื่อสารและประชาสัมพันธ์ประเด็นปัญหาความเสมอภาคหญิงชาย ทั้งในระดับสังคมและในองค์กร เพื่อสร้างความตระหนักให้แก่ประชาชนทุกภาคส่วน

๑๐) ผลักดันมติหญิงชายเข้าสู่กระแสหลัก ในทุกๆ การกิจหลักของสำนักงานกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว เพื่อเป็นต้นแบบให้ส่วนราชการอื่นได้มาศึกษาและเห็นตัวอย่างจริงของการบูรณาการมติหญิงชายเพื่อนำไปประยุกต์ใช้

๑๑) ควรสนับสนุนทุนให้แก่แกนนำของส่วนราชการต่างๆ เพื่อไปฝึกอบรมระยะสั้น ทั้งในและต่างประเทศ เกี่ยวกับการสร้าง Gender Awareness เพื่อให้มีมุมมองด้านความเสมอภาคหญิงชาย และสามารถบูรณาการเข้าไปในเนื้อหาของกรมตนเองได้

๑๒) ควรมีการทบทวนคู่มือแนวทางการปฏิบัติของส่วนราชการ เพื่อมีแนวทางให้ส่วนราชการใช้ในการปฏิบัติที่สอดคล้องกับบริบทของส่วนราชการมากขึ้น มีตัวอย่างที่สอดคล้องกับงานลักษณะต่าง ๆ ของส่วนราชการด้วย

๑๓) ควรกำหนดแนวทางการดำเนินงานที่ส่วนราชการจะต้องดำเนินการเพิ่มมากขึ้นอีก โดยอาศัยความเป็นนโยบายของรัฐบาลผลักดันให้ส่วนราชการจะต้องมีการดำเนินงานเพิ่มขึ้น

๑๔) สำนักส่งเสริมความเสมอภาคหญิงชาย สำนักงานกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว ควรมีการปรับปรุงโครงสร้างให้สอดคล้องกับภารกิจด้านนโยบายมากขึ้น โดยมีกลุ่มงานที่ทำหน้าที่ด้านนโยบายและแผน และกลุ่มงานประสานเครือข่าย โดยกลุ่มงานด้านนโยบายและแผน มีหน้าที่ศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลในเชิงมหภาคทั้งหมด เพื่อจัดข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย และนำเสนอคณะกรรมการนโยบายยุทธศาสตร์การพัฒนาสถานภาพสตรีแห่งชาติ (กยส.) เพื่อพิจารณากำหนดเป็นนโยบาย และส่งต่อนโยบายผ่านกลุ่มงานประสานเครือข่าย ที่จะทำหน้าที่ประสานกับหน่วยงานเครือข่ายที่เกี่ยวข้องทั้งหมด เพื่อสร้างความร่วมมือกันในการดำเนินงาน เป็นการส่งต่อนโยบายที่กำหนดขึ้นให้ไปสู่ผู้ปฏิบัติ และมีการติดตามประเมินผลตามระยะเวลาที่กำหนด

๘. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายต่อสำนักงานกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว

๑) ควรมีการประเมินผลการดำเนินงานด้านนี้ในภาพรวม ทั้งส่วนราชการที่ประสบความสำเร็จและไม่สำเร็จ เพื่อเป็นข้อมูลพื้นฐานในการปรับปรุงนโยบายให้สามารถนำไปปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้นต่อไป

๒) ในการกำหนดนโยบาย ควรมีตัวชี้วัดผลสำเร็จที่เป็นรูปธรรมชัดเจน สามารถกำหนดเป้าหมายระยะต่าง ๆ ได้ โดยมีการจำแนกกลุ่มเป้าหมายและลักษณะของงานออกเป็นด้าน ต่าง ๆ เพื่อกำหนดแนวทางการปฏิบัติที่แตกต่างกัน

๓) ควรประสานให้ส่วนราชการอื่น ๆ ร่วมเป็นผู้รับผิดชอบงานแต่ละด้านที่สอดคล้องกับกลุ่มเป้าหมายผู้รับบริการที่ส่วนราชการนั้นดูแลอยู่ เช่น กลุ่มข้าราชการพลเรือน ควรให้สำนักงาน ก.พ.เป็นผู้รับผิดชอบดูแลในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับความเสมอภาคในการบริหารงานบุคคล

กลุ่มแรงงาน ควรให้กระทรวงแรงงานรับผิดชอบดูแลในประเด็นเรื่องของความเสมอภาคและการเสริมสร้างศักยภาพของสตรี กลุ่มเด็ก ควรให้กระทรวงศึกษาธิการเป็นผู้รับผิดชอบในประเด็นของการให้ความรู้ความเข้าใจกับเด็ก เป็นต้น

๔) เนื่องจากปัจจุบันการดำเนินการเรื่องความเสมอภาคหญิงชายยังมีขอบเขตจำกัดอยู่ในราชการพลเรือนเท่านั้น แต่ยังมีหน่วยงานภาครัฐบางส่วนที่ยังไม่มีการดำเนินการเรื่องความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย เช่น กระทรวงกลาโหม หน่วยงานด้านตุลาการ เป็นต้น สำนักงานกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว ในฐานะกลไกระดับชาติควรผลักดันให้องค์กรกลางของข้าราชการส่วนอื่นๆ ได้ตระหนักถึงเรื่องความเสมอภาคระหว่างหญิงชายด้วย โดยเริ่มจากการผลักดันในเชิงนโยบายจากฝ่ายการเมือง ในรูปแบบของมติคณะรัฐมนตรีหรือกำหนดเป็นยุทธศาสตร์ระดับชาติในเรื่องความเสมอภาค เพื่อให้เป็นนโยบายที่ชัดเจนโดยผู้บริหารระดับสูง มีการประกาศนโยบายให้เป็นที่ทราบโดยทั่วกัน และที่สำคัญผู้บริหารระดับสูงต้องแสดงออกอย่างเสมอต้นเสมอปลายในการส่งเสริมเรื่องนี้

๕) ควรมีการผลักดันในด้านการสร้างกระแสสังคมให้มากขึ้น เพื่อเกิดแรงผลักดันส่วนราชการต่าง ๆ จากภายนอกมากขึ้น แทนที่จะให้เกิดจากแรงผลักดันภายในส่วนราชการเอง เนื่องจาก สภาพปัญหาในส่วนราชการเองมีน้อยกว่าสภาพปัญหาที่เกิดขึ้นในสังคม

๖) ภาครัฐควรต้องทำงานร่วมกับภาคเอกชน รวมทั้งสถานศึกษาที่มีบุคลากรที่สนใจในเรื่องความเสมอภาคและประเด็นหญิงชาย โดยจะต้องมีการตั้งวิสัยทัศน์ กำหนดเป้าหมาย และแผนการดำเนินงานที่ชัดเจน เพื่อการขับเคลื่อนร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ

บทที่ ๕

สรุปผลการศึกษาและข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง “การประเมินคุณภาพและส่งเสริมคุณภาพหน่วยงานภาครัฐที่ดำเนินการส่งเสริมความเสมอภาคหญิงชายดีเด่น: ศึกษากรณีตัวอย่างที่ดีในการดำเนินงานของศูนย์ประสานงาน ด้านความเสมอภาคระหว่างหญิงชายในหน่วยงานภาครัฐ” มีวัตถุประสงค์เพื่อ ๑) ศึกษาและวิเคราะห์ตัวอย่างที่ดี (Best Practices) ของศูนย์ประสานงานด้านความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย ๒) ศึกษาโครงสร้างและแนวทางการดำเนินงานของศูนย์ประสานงานด้านความเสมอภาคระหว่างหญิงชายที่มีประสิทธิภาพ และ ๓) เพื่อพัฒนากลยุทธ์ แนวทางการส่งเสริมและสนับสนุนการดำเนินงาน ของศูนย์ประสานงานด้านความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยมีขอบเขตด้านเนื้อหาในการศึกษา ดังนี้

๑. การศึกษาวิเคราะห์โครงสร้าง บทบาทหน้าที่ การดำเนินงาน และผลการดำเนินงานของศูนย์ประสานงานด้านความเสมอภาคระหว่างหญิงชายที่ได้รับรางวัลหน่วยงานภาครัฐดีเด่นด้านการส่งเสริมความเสมอภาคหญิงชาย ตั้งแต่ปี ๒๕๔๘-๒๕๕๒ จำนวน ๕ ศูนย์/หน่วยงาน
๒. การศึกษาวิเคราะห์ปัจจัยด้านบวกและปัจจัยด้านลบที่มีผลต่อการดำเนินงานของศูนย์ประสานงานด้านความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย ทั้ง ๕ ศูนย์/หน่วยงาน โดยเฉพาะบทบาทของผู้บริหารด้านการเสริมสร้างบทบาทหญิงชายที่มีต่อการดำเนินงานของศูนย์ฯ
๓. การศึกษาโครงสร้างและแนวทางการดำเนินงานของศูนย์ประสานงานด้านความเสมอภาคระหว่างหญิงชายที่มีประสิทธิภาพ
๔. การเสนอแนะแนวทางการส่งเสริมและสนับสนุนการดำเนินงานของศูนย์ประสานงานด้านความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย เพื่อเป็นแนวทางการดำเนินงานต่อไปของสำนักงานกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว

สำหรับขอบเขตประชากร ศึกษาจากศูนย์ประสานงานด้านความเสมอภาคระหว่างหญิงชายที่ได้รับรางวัลหน่วยงานภาครัฐดีเด่นด้านการส่งเสริมความเสมอภาคหญิงชาย ตั้งแต่ปี ๒๕๔๘ -๒๕๕๒ จำนวน ๕ ศูนย์ ได้แก่

๑. ศูนย์ประสานงานด้านความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย ของ สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ สำนักงานกฤษฎามนตรี (๒๕๔๘)

๒. ศูนย์ประสานงานด้านความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย ของ กรมชลประทาน กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ (๒๕๔๕)

๓. ศูนย์ประสานงานด้านความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย ของ กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน (๒๕๕๐)

๔. ศูนย์ประสานงานด้านความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย ของ กรมประมง กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ (๒๕๕๑)

๕. ศูนย์ประสานงานด้านความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย ของ กรมราชทัณฑ์ กระทรวงยุติธรรม (๒๕๕๑)

๖. ศูนย์ประสานงานด้านความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย ของ กรมส่งเสริมอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม (๒๕๕๑)

๗. ศูนย์ประสานงานด้านความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย ของ สำนักงาน ก.พ. สำนักงานนายกรัฐมนตรี (๒๕๕๒)

๘. ศูนย์ประสานงานด้านความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย ของ กรมศิลปากร กระทรวงวัฒนธรรม (๒๕๕๒)

๙. ศูนย์ประสานงานด้านความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย ของ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงาน (๒๕๕๒)

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ประกอบด้วย แบบสัมภาษณ์ จำนวน ๕ ชุด ได้แก่

๑. แนวการสัมภาษณ์ผู้บริหารด้านการส่งเสริมบทบาทหญิงชาย (CGEOs)

๒. แนวการสัมภาษณ์หัวหน้าศูนย์/เจ้าหน้าที่ศูนย์ประสานงานด้านความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย

๓. แนวการสัมภาษณ์ผู้รับบริการ/ หรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย จากการดำเนินงานของศูนย์ประสานงานด้านความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย

๔. แนวการสัมภาษณ์ผู้บริหารระดับกรมของสำนักงานกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว

๕. แนวการสัมภาษณ์ผู้บริหาร/เจ้าหน้าที่สำนักส่งเสริมความเสมอภาคหญิงชาย และเจ้าหน้าที่รับผิดชอบงานศูนย์ประสานงานด้านความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย

ซึ่งในบทนี้กล่าวถึงผลการศึกษาและข้อเสนอแนะการวิจัย โดยเรียงตามลำดับวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนี้

๑. ผลการศึกษาตามวัตถุประสงค์ข้อที่ ๑: เพื่อศึกษาและวิเคราะห์ตัวอย่างที่ดี (Best Practices) ของศูนย์ประสานงานด้านความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย

ผู้วิจัยได้ศึกษาและวิเคราะห์ตัวอย่างที่ดีของศูนย์ประสานงานด้านความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย และจะนำเสนอผลการศึกษา โดยแยกเป็น ๒ ส่วน คือ ๑) ผลการวิเคราะห์โครงสร้าง บทบาทหน้าที่ การดำเนินงาน และผลการดำเนินงานของศูนย์ประสานงานฯ และ ๒) ผลวิเคราะห์ ปัจจัยบวกและปัจจัยลบที่มีผลต่อศูนย์ประสานงานฯ ดังนี้

๑.๑ ผลการวิเคราะห์โครงสร้าง บทบาทหน้าที่ การดำเนินงาน และผลการดำเนินงาน ของศูนย์ประสานงานฯ สรุปเป็นประเด็นใหญ่ๆ ได้ ๒ ประเด็น คือ

๑.๑.๑ ประเด็นที่ ๑ รูปแบบโครงสร้างของศูนย์ประสานงานฯ ในส่วนราชการ สามารถแบ่งได้ ๒ รูปแบบ

๑) รูปแบบการจัดตั้งศูนย์ประสานงานด้านความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย ที่เป็นไปตามสาระสำคัญของหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร. ๐๗๐๘/ ว ๓ ลงวันที่ ๑๑ เมษายน ๒๕๔๕

พบว่าโครงสร้างของศูนย์ประสานงานด้านความเสมอภาคหญิงชาย ส่วนใหญ่จะยึดติดกับหนังสือเวียนสำนักงาน ก.พ. ที่ นร. ๐๗๐๘/ ว ๓ ในการสร้างกลไกให้เกิดความเสมอภาคระหว่างหญิงชายในส่วนราชการ โดยสาระสำคัญของหนังสือเวียนฉบับนี้ ประกอบด้วย

๑.๑ การแต่งตั้งผู้บริหารด้านการเสริมสร้างบทบาทหญิงชาย (CGEOs) เพื่อรับผิดชอบดูแลงานด้านความเสมอภาคหญิงชายในส่วนราชการ

๑.๒ การแต่งตั้งคณะกรรมการ การจัดตั้งศูนย์ประสานงานด้านความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย เพื่อให้มีกลุ่มบุคคลหรือคณะที่รับผิดชอบในการดำเนินการเพื่อส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างหญิงชายในส่วนราชการ และเป็นศูนย์กลางรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับบทบาทหญิงชายในส่วนราชการ

๑.๓ การแต่งตั้งคณะกรรมการกำกับดูแลการทำงานของศูนย์ประสานงานด้านความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย

๑.๔ การจัดทำแผนแม่บทการส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย เพื่อเป็นแผนการทำงาน อันนำมาซึ่งความสำเร็จที่เป็นรูปธรรม สามารถตรวจสอบได้

โดยในการศึกษาโครงสร้างและบทบาทหน้าที่ของศูนย์ประสานงานด้านความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย กรณีศึกษาทั้ง ๕ แห่ง พบว่าทุกส่วนงานมีโครงสร้างตามข้อ ๑.๑ – ๑.๔ โดยเฉพาะหน่วยงานที่ไม่มีหน่วยงานในภูมิภาค เช่น สำนักงานสภาพความมั่นคงแห่งชาติ จะมีโครงสร้างที่เป็นไปตามกับหนังสือ ๖๓ ของสำนักงานก.พ. ทุกประการ แต่ส่วนงานที่มีหน่วยงานในภูมิภาค จะมีการขยายศูนย์ไปในส่วนภูมิภาคด้วย ตามรูปแบบที่สองที่จะกล่าวต่อไป

๒) รูปแบบการจัดตั้งศูนย์ประสานงานด้านความเสมอภาคระหว่างหญิงชายที่มีการประยุกต์ให้มีความเหมาะสมกับองค์กร แบ่งได้เป็น ๒ ประเภท คือ

(๑) มีการมอบหมายศูนย์ประสานงานฯ เครือข่ายและ/หรือในส่วนภูมิภาคเพิ่มเติม ทำให้การดำเนินการมีการกระจายอย่างทั่วถึง ซึ่งประเภทนี้มักเกิดขึ้นในส่วนราชการที่มีหน่วยงานในภูมิภาค เช่น

- กรมชลประทาน แต่งตั้งคณะทำงานเครือข่ายด้านการส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย ในส่วนภูมิภาค จำนวน ๑๖ แห่ง เพื่อให้การปฏิบัติงานด้านความเสมอภาคหญิงชาย มีประสิทธิภาพ

- กรมศิลปากร ตั้งสำนักศิลปกร ที่ ๑-๑๕ เป็นศูนย์ประสานงานด้านความเสมอภาคระหว่างหญิงชายในส่วนภูมิภาค และมีผู้อำนวยการสำนักศิลปกรที่ ๑-๑๕ เป็นหัวหน้าศูนย์ประสานงานด้านความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย เพื่อขับเคลื่อนการดำเนินงานด้านการส่งเสริมบทบาทหญิงชาย

- กรมราชทัณฑ์ มอบหมายกองการเจ้าหน้าที่เป็นศูนย์ประสานงานด้านความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย และมีเครือข่ายระหว่างหน่วยงาน คือ ทุกเรือนจำ/ทัณฑสถาน จะมีคณะกรรมการดำเนินการด้านบทบาทหญิงชาย ประกอบด้วยผู้บัญชาการเรือนจำและหัวหน้าฝ่ายทุกฝ่าย

(๒) มีการมอบหมายศูนย์ประสานงานด้านความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย ตามหน่วยงานที่มีหน้าที่รับผิดชอบด้านความเสมอภาคหรือด้านสตรีอยู่ก่อนแล้ว เช่น

- กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน มอบหมายกองพัฒนาศักยภาพสตรีและเด็ก ซึ่งมีหน้าที่ในการศึกษาพัฒนารูปแบบและกำหนดแนวทางที่เหมาะสมในการพัฒนาฝีมือแรงงานให้แก่สตรีและเด็ก ตลอดจนเป็นศูนย์ประสานงานและศูนย์ข้อมูลการพัฒนาแรงงานสตรีและเด็กให้เป็นศูนย์ประสานงานด้านความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย

- กรมประมง มอบหมายคณะทำงานด้านบูรณาการบทบาทหญิงชาย เนื่องจากเป็นหน่วยงานที่รับผิดชอบเรื่องความเสมอภาคหญิงชาย ที่ดำเนินการกับกลุ่มเครือข่ายลุ่มน้ำโขง ให้เป็นศูนย์ประสานงานด้านความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย

- สำนักงาน ก.พ. มอบหมายสำนักงานเลขาธิการ (กลุ่มงานการเจ้าหน้าที่) ให้เป็นศูนย์ประสานงานด้านความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย แต่ในทางปฏิบัติพบว่า ศูนย์ประสานงานด้านความเสมอภาคระหว่างหญิงชายมีการดำเนินงานคู่ขนานไปกับ สำนักวิจัยและพัฒนาระบบงานบุคคล เนื่องจากเป็นหน่วยงานที่ดูแลภาพรวมด้านการส่งเสริมความเสมอภาคหญิงชายในราชการพลเรือน ซึ่งเป็นการกิจเดิมอยู่แล้ว

เมื่อพิจารณาจากผลการดำเนินงานของหน่วยงานพบว่า หน่วยงานดังกล่าวมีแนวโน้มที่จะสามารถบูรณาการงานด้านความเสมอภาคระหว่างหญิงชายให้เข้ากับงานและยังขยายผลไปยังประชาชนซึ่งเป็นผู้รับบริการได้อีกด้วย สาเหตุหลักเนื่องด้วยปัจจัย ๔ ประการ คือ หน่วยงานมีพื้นฐานความรู้ความด้านการส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างหญิงชายอยู่บ้างแล้ว หน่วยงานมีเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานบางส่วนที่มีพื้นฐานความรู้และการทำงานด้านการส่งเสริมความเสมอภาค ผู้บริหารงานองค์กรมีฐานความรู้ความเข้าใจในนโยบายและหลักการส่งเสริมความเสมอภาคหญิงชาย ประการสุดท้าย คือ ภาระงานที่หน่วยงานดำเนินการนั้นมีความสัมพันธ์หรือเชื่อมโยงกับการส่งเสริมความเสมอภาคได้

๑.๑.๒ ประเด็นที่ ๒ ผู้ดำเนินการขับเคลื่อนงานด้านการส่งเสริมความเสมอภาคหญิงชายในส่วนราชการ พบว่ามี ๔ แบบ คือ

๑) ขับเคลื่อนโดยงานการเจ้าหน้าที่ ซึ่งพบว่าหากการขับเคลื่อนงานด้านความเสมอภาคระหว่างหญิงชายมาจากการเจ้าหน้าที่ จะพบว่ากิจกรรมการส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างหญิงชายจะเป็นการดำเนินการสำหรับบุคลากรภายในส่วนงานเองมากกว่าสำหรับกลุ่มประชาชนผู้รับบริการ

๒) ขับเคลื่อนโดยกลุ่มแผน ซึ่งพบว่ากลุ่มงานแผน สามารถสร้างเครือข่ายและบูรณาการการดำเนินการด้านความเสมอภาคหญิงชายในกลุ่มงานอื่นได้เป็นอย่างดี เนื่องจากหน่วยงานแผน/นโยบายสามารถเห็นแผนงานของกรมในภาพกว้าง

๓) ขับเคลื่อนโดยหน่วยงานที่รับผิดชอบด้านความเสมอภาคหญิงชาย ซึ่งเป็นการกิจหนึ่งของส่วนงานอยู่แล้ว ซึ่งพบว่าหากส่วนราชการมีหน่วยงานที่รับผิดชอบภารกิจหลักและเกี่ยวข้องกับงานด้านความเสมอภาคหรือด้านสตรีอยู่ก่อนแล้ว ส่วนราชการเหล่านี้จะสามารถบูรณาการงานด้านนี้ให้เข้ากับงานและเกิดผลต่อผู้รับบริการได้โดยตรง และมีความต่อเนื่อง

๔) ขับเคลื่อนโดยทีมแกนนำ/คณะกรรมการที่เข้มแข็ง และมีความสนใจ ซึ่งพบว่า บางหน่วยงานมีการแต่งตั้งคณะกรรมการกำกับโดยตำแหน่งเท่านั้น แต่บางหน่วยงานมีการแต่งตั้งคณะกรรมการ/ แกนนำที่ดำเนินงานตามความสนใจของบุคคลเพิ่มเติม ซึ่งพบว่าไม่ว่า แกนนำ/คณะกรรมการจะเป็นโดยตำแหน่งหรือไม่ก็ตาม หากบุคคลเหล่านั้นมีความเข้าใจเรื่องความเสมอภาคอย่างถูกต้อง และเป็นผู้ที่มีความสนใจงานด้านนี้ บุคคลเหล่านี้จะทำงานด้วยความทุ่มเทเอาใจใส่ และรับผิดชอบ เป็นอย่างยิ่ง แต่อาจมีปัญหาคความต่อเนื่อง หากมีการเปลี่ยนแปลงตัวบุคคล หรือโยกย้ายสับเปลี่ยนหน้าที่

โดยสรุปผลการวิเคราะห์โครงสร้าง บทบาทหน้าที่การดำเนินงาน และผลการดำเนินงานของศูนย์ประสานงานด้านความเสมอภาคหญิงชาย จากกรณีศึกษาทั้ง ๕ แห่งพบว่าโครงสร้างศูนย์ประสานงานฯ มี ๒ รูปแบบ คือ ๑) รูปแบบที่เป็นไปตามสาระสำคัญของหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๐๓๐๘/ ว ๓ โดยเฉพาะหน่วยงานที่ไม่มีหน่วยงานในภูมิภาค และ ๒) รูปแบบที่มีการประยุกต์ให้มีความเหมาะสมกับองค์กร โดยมีการแต่งตั้งศูนย์ประสานงานฯ เครือข่ายหรือในส่วนภูมิภาคเพิ่มเติม ทำให้การดำเนินการมีการกระจายทั่วถึง ซึ่งมักเกิดขึ้นในหน่วยงานที่มีหน่วยงานในภูมิภาค นอกจากนี้พบว่า หน่วยที่ทำหน้าที่ขับเคลื่อนงานด้านความเสมอภาคหญิงชายในส่วนราชการที่สำคัญที่พบมี ๔ แบบ คือ ๑) ขับเคลื่อนโดยงานการเจ้าหน้าที่ ๒) ขับเคลื่อนโดยกลุ่มงานแผน ๓) ขับเคลื่อนโดยหน่วยงานที่รับผิดชอบด้านความเสมอภาคหญิงชาย ซึ่งเป็นภารกิจหนึ่งของส่วนงานอยู่แล้ว และ ๔) ขับเคลื่อนโดยทีมแกนนำ/คณะกรรมการที่เข้มแข็งและมีความสนใจ

๑.๒ การวิเคราะห์ปัจจัยบวกและปัจจัยลบที่มีผลต่อการดำเนินงานของศูนย์ฯ โดยใช้กรอบการวิเคราะห์ที่ประกอบด้วยองค์ประกอบ ๒ ด้าน คือ ๑) ด้านที่เกี่ยวข้องกับตัวบุคคล ได้แก่ ผู้บริหารด้านการเสริมสร้างบทบาทหญิงชาย (CGEOs) คณะทำงานของศูนย์ประสานงานด้านความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย (GFPs) และตัวข้าราชการของส่วนราชการเอง (STAFF) และ ๒) ด้านที่เกี่ยวข้องกับระบบหรือสิ่งแวดล้อม ได้แก่ บริบทของส่วนราชการ (CONTEXT) วัฒนธรรมองค์กร (CULTURE) และระบบการดำเนินงาน (SYSTEM) ซึ่งผลการวิเคราะห์สรุปโดยกล่าวแยกเป็น ๒ ปัจจัย ดังนี้

๑) ปัจจัยด้านที่เกี่ยวข้องกับตัวบุคคล ประกอบด้วย

- (๑) ผู้บริหารด้านการเสริมสร้างบทบาทหญิงชาย (CGEOs)
- (๒) คณะกรรมการกำกับดูแลงานด้านความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย
- (๓) หัวหน้าศูนย์ประสานงานด้านความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย (GFPs)
- (๔) ข้าราชการในหน่วยงาน

๒) ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับระบบหรือสิ่งแวดล้อม ประกอบด้วย

- (๑) บริบทของส่วนราชการ (Context)
- (๒) วัฒนธรรมองค์กร (Culture)
- (๓) ระบบการดำเนินงาน (System)

๑.๒.๑ ปัจจัยด้านบวก หมายถึง ปัจจัยที่มีผลกระทบในทางที่ส่งเสริมให้การดำเนินงานประสบความสำเร็จได้ดียิ่งขึ้น สามารถแบ่งออกเป็นสองด้าน คือ

๑) ปัจจัยภายนอก

(๑) กระแสความกดดันจากสังคมโลกทางด้านสิทธิมนุษยชนและความเสมอภาคชายหญิง รวมทั้งสัญญาระหว่างประเทศที่ได้มีการลงนามไว้ เป็นสิ่งที่ทั้งผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ที่รับผิดชอบดำเนินการส่งเสริมความเสมอภาคหญิงชายในส่วนราชการรับรู้ และตระหนักถึงความสำคัญของพันธสัญญาที่รัฐบาลไทยได้ให้ไว้กับนานาประเทศ นอกจากนี้ ยังมีแรงกดดันที่ส่วนราชการเองได้รับจากองค์กรความร่วมมือต่างประเทศที่ได้มีโครงการความร่วมมือกับส่วนราชการ (เช่น งานของกรมประมง เป็นต้น) ทำให้ส่วนราชการเองต้องให้ความสำคัญกับเรื่องของการส่งเสริมความเสมอภาคหญิงชายมากขึ้น

(๒) นโยบายรัฐบาล โดยที่รัฐบาลได้มีนโยบายอย่างชัดเจนในเรื่องนี้ ดังที่มีปรากฏอยู่ในรัฐธรรมนูญ และมติคณะรัฐมนตรี ทำให้เป็นปัจจัยสำคัญที่ส่วนราชการจะต้องดำเนินการเพื่อสนองตอบนโยบายรัฐบาลนี้

(๓) หน่วยงานกลางที่รับผิดชอบในการผลักดันงานด้านนี้ ซึ่งประกอบด้วยสำนักงาน ก.พ.และสำนักงานกิจการสตรีฯ เป็นปัจจัยผลักดันที่สำคัญ โดยดำเนินการร่วมกัน เริ่มต้นจากสำนักงาน ก.พ. ซึ่งเป็นองค์กรกลางที่ได้รับความเชื่อถือจากส่วนราชการ ทำให้ส่วนราชการยอมรับและนำแนวทางที่สำนักงาน ก.พ.กำหนดขึ้นไปปฏิบัติ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคล ซึ่งอยู่ภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงาน ก.พ.โดยตรง ส่วนสำนักงานกิจการสตรีและสถาบันครอบครัวมีบทบาทในการส่งเสริมในด้านการให้ความรู้ ความเข้าใจ การให้คำปรึกษาและการส่งเสริมให้ส่วนราชการจัดกิจกรรมต่าง ๆ ซึ่งการมีหน่วยงานกลางที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญและรับผิดชอบโดยตรงต่องานด้านนี้มาทำหน้าที่ในการส่งเสริมและสนับสนุน จึงเป็นปัจจัยด้านบวกที่สำคัญประการหนึ่งของความสำเร็จของหน่วยงานตัวอย่าง จะเห็นได้ว่า การดำเนินงานของส่วนราชการที่ประสบความสำเร็จนั้น ได้มีการประสานงานอย่างใกล้ชิดทั้งที่เป็นทางการและอย่างไม่เป็นทางการกับสำนักงานกิจการสตรีและสถาบันครอบครัวอย่างต่อเนื่อง

๒) ปัจจัยภายใน

ในส่วนนี้จะได้นำเสนอปัจจัยบวก และปัจจัยลบ ที่เกี่ยวข้องกับตัวบุคคลและระบบหรือสิ่งแวดล้อม ตามลำดับดังต่อไปนี้

(๑) ผู้บริหารด้านการเสริมสร้างบทบาทหญิงชาย (CGEOs) พบว่า CGEOs เป็นปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อการส่งเสริมความเสมอภาคหญิงชายในส่วนราชการ ในส่วนที่เป็นปัจจัยด้านบวก ได้แก่

- CGEO ของหน่วยงานตัวอย่าง ส่วนใหญ่มีความเข้าใจและตระหนักถึงความสำคัญของงานด้านการส่งเสริมความเสมอภาคหญิงชาย จึงพร้อมที่จะสนับสนุนการดำเนินงาน เช่น การอนุมัติแผนงานที่เจ้าหน้าที่เสนอ การจัดสรรงบประมาณสนับสนุน เป็นต้น

จากการศึกษาพบว่า CGEOs เป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่สนับสนุนให้การดำเนินการด้านความเสมอภาคหญิงชายเป็นรูปธรรม ในหลายหน่วยงานพบว่าหากผู้บริหารของส่วนงานให้ความสำคัญ การดำเนินงานด้านความเสมอภาคหญิงชายจะดำเนินไปได้อย่างรวดเร็ว บางท่านริเริ่มโครงการต่างๆ ที่เป็นประโยชน์หลายโครงการ บางหน่วยงาน CGEOs ช่วยสื่อสารและแสดงทัศนะเรื่องบทบาทของหญิงชายต่อการดำเนินชีวิตและการบูรณาการในการทำงาน ในสื่อประเภทต่างๆ ทำให้ข้าราชการและผู้รับบริการตระหนักถึงความสำคัญได้เป็นอย่างดี และบางหน่วยงานแม้ว่า CGEO อาจจะไม่ได้กล่าวถึงเรื่องความเสมอภาคหญิงชายโดยตรง แต่ก็มีความตระหนักและสอดแทรกลงในภารกิจต่างๆ ของส่วนงานเท่าที่จะทำได้ สิ่งเหล่านี้แสดงให้เห็นว่า CGEOs มีบทบาทที่สำคัญมากในการโน้มน้าว และสนับสนุนการดำเนินงานให้เป็นรูปธรรม โดยเฉพาะในเรื่องการสื่อสารให้เห็นความสำคัญและสร้างความตระหนัก ตลอดจนการบูรณาการเข้าไปในภารกิจหลัก

- การยอมรับงานด้านนี้ในฐานะที่เป็นนโยบายของรัฐบาลที่ผ่านความเห็นชอบจากคณะรัฐมนตรีมาแล้ว จึงนำแนวทางต่าง ๆ ที่กำหนดขึ้นตามนโยบายมาปฏิบัติ แต่อย่างไรก็ตาม การปฏิบัติยังคงเป็นแค่การปฏิบัติตามแนวทางที่กำหนดให้เท่านั้น ส่วนใหญ่ยังไม่ได้พัฒนาการดำเนินงานด้านนี้ไปมากกว่าที่หน่วยงานกลางกำหนด

(๒) คณะกรรมการกำกับดูแลการส่งเสริมความเสมอภาคหญิงชายในส่วนราชการ พบปัจจัยบวก ได้แก่

- ในส่วนราชการบางแห่ง เช่น กรมชลประทาน มีการกำหนดสัดส่วนหญิงชายในการแต่งตั้งคณะกรรมการกำกับดูแลการส่งเสริมความเสมอภาคหญิงชายในส่วนราชการ โดยไม่ได้แต่ตั้งจากตำแหน่งเพียงอย่างเดียว ทำให้การดำเนินงานด้านนี้มีมุมมองของหญิงและชายที่สมดุลกัน และเอื้อต่อการกำหนดกิจกรรมในการส่งเสริมให้เหมาะสม

- ในส่วนราชการบางแห่ง เช่น กรมประมง และกรมส่งเสริมอุตสาหกรรม มีการแต่งตั้งคณะกรรมการกำกับดูแลการส่งเสริมความเสมอภาคหญิงชายในส่วนราชการกำหนดมาจากทั้งโดยตำแหน่งและผู้ที่มีความสนใจ ซึ่งมีความรู้และตระหนักในความสำคัญของเรื่องนี้ดี จึงทำให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างจริงจังมากกว่าผู้ที่ขาดความเข้าใจในเรื่องนี้ แต่อย่างไรก็ตามมีข้อเสนอแนะในทางปฏิบัติว่า การแต่งตั้งผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องตามความสนใจนั้นเป็นสิ่งที่ดี แต่ควรพิจารณาเรื่องตำแหน่งของผู้ที่จะแต่งตั้งประกอบด้วย เนื่องจากหากแต่งตั้งระดับปฏิบัติการจะไม่มีพลังในการขับเคลื่อนและไม่สามารถขอความร่วมมือข้ามหน่วยงานได้ แต่หากเป็นข้าราชการระดับกลาง-สูง จะมีอำนาจในการบังคับบัญชาและ/หรือ มอบหมายให้ ผู้ที่มีความสนใจดำเนินการแทนได้ ดังนั้นจึงควรให้ความสำคัญในประเด็นเหล่านี้ด้วย

(๓) หัวหน้าศูนย์ประสานด้านความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย การมอบหมายให้หน่วยงานที่รับผิดชอบและการกำหนดรูปแบบการดำเนินงานของศูนย์ประสานด้านความเสมอภาคหญิงชาย เป็นปัจจัยผลักดันที่สำคัญมากในความสำเร็จของการส่งเสริมความเสมอภาคหญิงชาย จากการศึกษาพบว่า ผู้มีบทบาทมากที่สุดในการส่งเสริมความเสมอภาคหญิงชายนั้น คือ ศูนย์ประสานงานฯ และผู้ปฏิบัติงานของศูนย์ประสานงานฯ โดยจากกรณีศึกษาพบว่ามีการมอบหมายให้หน่วยงานที่ทำหน้าที่เป็นศูนย์ประสานด้านความเสมอภาคหญิงชายแตกต่างกัน ดังนี้

- หน่วยงานที่ได้รับมอบหมายส่วนใหญ่จะเป็นฝ่ายการเจ้าหน้าที่ เนื่องจากเรื่องนี้เริ่มต้นมาจากสำนักงาน ก.พ.ซึ่งกำกับดูแลงานด้านนี้อยู่ จึงจะมีข้อดีที่ทำงานกระจายออกไปได้กว้างในกลุ่มข้าราชการ

- ในบางส่วนราชการ เช่น กรมศิลปากร ได้มอบหมายให้ฝ่ายแผนงานโครงการและวิเทศสัมพันธ์ เป็นผู้รับผิดชอบ ซึ่งจะมีผลดีในการที่จะบูรณาการงานด้านนี้เข้าไปในเนื้องานที่ปฏิบัติอยู่

- ในบางส่วนราชการได้มอบหมายให้หน่วยงานปฏิบัติหลักของส่วนราชการเป็นผู้รับผิดชอบ ซึ่งเป็นไปตามภาระหน้าที่เดิมที่ได้มีการดำเนินงานด้านนี้อยู่แล้ว จุดเด่นก็คือ หน่วยงานนี้มีความรู้ความเข้าใจอย่างดีในงานด้านนี้อยู่แล้ว และสามารถบูรณาการงานด้านนี้เข้ากับงานและเกิดผลต่อผู้รับบริการได้โดยตรง

- แต่อย่างไรก็ตาม ความสำเร็จของการดำเนินงานนั้น ขึ้นอยู่กับความสามารถของหน่วยงานนั้นว่าสามารถเป็นตัวกลางประสานงานระหว่างหน่วยงานย่อยในส่วนราชการได้ดีเพียงใด โดยศูนย์ประสานงานฯจะต้องเป็นหลักในการแสวงหาความร่วมมือ การสนับสนุน และความเห็นชอบจากผู้บริหาร เพื่อขับเคลื่อนการดำเนินงานด้านความเสมอภาค ดังนั้นลักษณะที่สำคัญของหัวหน้าศูนย์ประสานด้านความเสมอภาค จำเป็นต้องมีความรู้ความเข้าใจ

ในเรื่องความเสมอภาค และสามารถนำประเด็นความเสมอภาคเข้าไปบูรณาการในกระบวนการกำหนดนโยบาย แผนงาน โครงการและการดำเนินงานของส่วนงาน ตลอดจนเป็นผู้ประสานงานกับหน่วยงานต่างๆ ให้สามารถขับเคลื่อนงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และความสำเร็จอีกประการหนึ่งเกิดจากการจัดตั้งผู้รับผิดชอบขึ้นในระดับภูมิภาค ซึ่งทำให้งานกระจายออกไปอย่างทั่วถึง และสามารถผลักดันลงไปสู่ประชาชนผู้รับบริการได้

(๔) เจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบ เป็นปัจจัยที่สำคัญมากในการผลักดันให้การส่งเสริมความเสมอภาคหญิงชายประสบความสำเร็จ โดยเฉพาะผู้ทำหน้าที่เป็นแกนนำ ที่จำเป็นต้องมีความรอบรู้ และมีความลึกในเรื่ององค์ความรู้มากกว่าคนอื่นๆ ในองค์กร เพื่อจะได้ทำหน้าที่แกนนำอย่างเหมาะสม จากการสัมภาษณ์ พบปัจจัยด้านบวกที่สำคัญสองประการ คือ

- เจ้าหน้าที่ที่รับผิดชอบ มีความรู้ ความเข้าใจและตระหนักถึงความสำคัญของความเสมอภาคหญิงชายนี้เป็นอย่างดี โดยเฉพาะผู้ปฏิบัติงานที่เห็นความสำคัญและประโยชน์จะรู้สึกภูมิใจและทำงานด้วยความเต็มใจ

- เจ้าหน้าที่ที่รับผิดชอบ เป็นผู้ที่มีความกระตือรือร้นและยอมรับผิดชอบต่องานในหน้าที่อย่างดียิ่ง พบว่าในบางส่วนราชการแม้ว่าเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติเองจะมองเห็นว่าเรื่องความเสมอภาคนั้นไม่เป็นปัญหา และยังไม่เห็นความเชื่อมโยงกับพันธกิจขององค์กร แต่ก็ให้ความสนใจที่จะทำ เพราะรู้สึกรับผิดชอบ เป็นหน้าที่เพราะได้รับมอบหมาย เป็นต้น

(๕) ข้าราชการในหน่วยงาน พบว่ามีปัจจัยบวกที่สำคัญ คือ ข้าราชการส่วนใหญ่ไม่คิดว่าประเด็นเรื่องความเสมอภาคหญิงชาย เป็นปัญหาในส่วนราชการ จึงไม่มีปฏิกิริยาในทางการต่อการดำเนินงานเรื่องนี้ นั่นคือคนส่วนใหญ่มองว่าไม่มีปัญหาการเลือกปฏิบัติหรือกีดกันในหน่วยงาน จึงไม่ได้ให้ความสำคัญมากนัก ในขณะเดียวกันเนื่องจากเป็นนโยบายของภาครัฐข้าราชการจึงต้องให้ความร่วมมือ ดังนั้นในภาพรวมจึงไม่พบลักษณะการต่อต้านแต่อย่างใด

(๖) วิธีการดำเนินงาน ความสำเร็จของการดำเนินงานของส่วนราชการเกิดจากการดำเนินงานตามแนวทางที่หน่วยงานกลางกำหนดให้ตามคู่มือการดำเนินงาน รวมทั้งการปรึกษาหารือกับหน่วยงานกลางในการกำหนดกิจกรรมต่าง ๆ เพิ่มเติมขึ้น จึงอาจสรุปปัจจัยบวกในส่วนที่เกี่ยวกับวิธีการดำเนินงานได้ คือ

- การที่มีคู่มือการดำเนินงานที่ชัดเจน ส่วนราชการสามารถทำความเข้าใจและยึดถือปฏิบัติได้ง่าย เช่น คู่มือการสร้างความเสมอภาคระหว่างหญิงชายในส่วนราชการที่มีแนวทางการจัดทำแผนแม่บทที่ชัดเจน เป็นต้น

- ส่วนราชการมีการประสานงานและขอคำปรึกษาอย่างใกล้ชิดกับสำนักงานกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว ในด้านองค์ความรู้ และวิชาการ
- ส่วนราชการมีการกำหนดหน่วยงานที่รับผิดชอบงานด้านนี้ในส่วนภูมิภาคด้วย เช่น กรมศิลปากร กรมชลประทาน เป็นต้น ทำให้การดำเนินงานกระจายไปอย่างทั่วถึง
- เจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบ ใช้การประสานงานอย่างไม่เป็นทางการด้วย ช่วยให้เกิดความเข้าใจกันระหว่างผู้ปฏิบัติฝ่ายต่าง ๆ มากขึ้น ซึ่งนำไปสู่การยอมรับและการปฏิบัติตามในที่สุด

(๓) บริบทของหน่วยงาน

- ลักษณะของงานที่รับผิดชอบของหลายส่วนราชการมีส่วนโดยตรงต่อการดำเนินงานด้านนี้ เช่น กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กรมประมง กรมราชทัณฑ์ ซึ่งมีลักษณะของงานที่ให้บริการต่อประชาชนที่สามารถมองเห็นประเด็นของการส่งเสริมความเสมอภาคหญิงชายได้โดยตรง เป็นต้น
- ส่วนราชการบางแห่ง มีข้าราชการหญิงมากกว่าข้าราชการชาย ทำให้การผลักดันในเรื่องความเสมอภาคเป็นไปได้ไม่ยากนัก ในขณะที่บางส่วนราชการที่มีข้าราชการชายมากกว่าข้าราชการหญิง แต่ในขณะเดียวกันข้าราชการหญิงก็จำเป็นต้องออกปฏิบัติงานในท้องที่ด้วย ทำให้ข้าราชการเกิดความตระหนักถึงปัญหาด้านความเสมอภาคหญิงชายนี้มากขึ้น เช่น กรมชลประทาน เป็นต้น

(๔) สังคมและวัฒนธรรมองค์กร เป็นปัจจัยผลักดันอีกประการหนึ่ง ซึ่งอาจจะมีแตกต่างกันไปตามส่วนราชการ สิ่งที่สำคัญที่พบ คือ

- วัฒนธรรมการทำงานของส่วนราชการที่ให้การยอมรับในเรื่องของความสามารถในการทำงานของตัวข้าราชการ โดยไม่สนใจว่าเป็นเพศใด จึงทำให้เป็นปัจจัยด้านบวกต่องานด้านนี้ จึงทำให้มองไม่เห็นว่ามีประเด็นเรื่องความไม่เสมอภาคเกิดขึ้น
- การอยู่ร่วมกันอย่างพี่น้อง หรือครอบครัว แต่ละคนยอมรับบทบาทของตนเองตามแนวทางที่ได้ปฏิบัติสืบต่อกันมา และมีความรู้สึกพึงพอใจต่อสภาพสังคมที่เป็นอยู่

๑.๒.๒ ปัจจัยด้านลบ หมายถึงปัจจัยที่มีผลกระทบในทางที่เป็นอุปสรรคของการดำเนินงาน สามารถแบ่งออกเป็นสองด้าน คือ

๑) ปัจจัยภายนอก

(๑) กระแสของสังคมไทยยังไม่เข้าใจและตระหนักถึงปัญหาด้านความเสมอภาคหญิงชาย ถึงแม้ว่าทั้งผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ที่รับผิดชอบงานด้านนี้ของส่วนราชการจะยอมรับว่ายังคงมีปัญหานี้เกิดขึ้นอยู่ในสังคมไทย ทำให้เป็นปัจจัยด้านลบที่สำคัญประการหนึ่งในงานด้านนี้

(๒) นโยบายรัฐบาล แม้จะให้ความสำคัญต่องานด้านนี้ แต่อย่างไรก็ตาม รัฐบาลยังต้องมีปัญหาเร่งด่วนที่จะต้องบริหารจัดการแก้ไขอีกเป็นจำนวนมาก ทำให้การผลักดันยังไม่เต็มที่เท่าที่ควร

(๓) ความจำกัดด้านงบประมาณ ทำให้ส่วนราชการต้องจัดลำดับความสำคัญของงานในการจัดสรรงบประมาณ และงานด้านการส่งเสริมความเสมอภาคหญิงชายก็มักจะได้รับ การจัดลำดับความสำคัญไว้ในลำดับท้าย เนื่องจากไม่ใช่งานในความรับผิดชอบโดยตรงของส่วนราชการและเป็นงานที่มีผลกระทบต่องานในความรับผิดชอบน้อย โครงการที่เกี่ยวข้องกับงานด้านนี้จึงมักไม่ได้รับงบประมาณสนับสนุนอย่างเพียงพอ

(๔) แนวทางการดำเนินงานที่หน่วยงานกลางกำหนดไว้ในคู่มือที่ให้ส่วนราชการนำไปปฏิบัติ ยังเป็นแนวทางกว้าง ๆ โดยทั่วไป ซึ่งอาจจะยังไม่สามารถชี้ให้เห็นถึงสภาพปัญหาโดยแท้จริงที่ส่วนราชการจะต้องดำเนินการได้

๒) ปัจจัยภายใน

(๑) ผู้บริหารด้านการเสริมสร้างบทบาทหญิงชาย (CGEOs) พบว่ามีปัจจัยด้านลบ คือ

- การเปลี่ยนแปลงผู้บริหารที่รับผิดชอบ (CGEOs) ที่เกิดขึ้นบ่อยครั้ง ทำให้การดูแลงานด้านนี้ขาดความต่อเนื่อง เนื่องจากจะต้องใช้เวลาในการศึกษาทำความเข้าใจงานในช่วงเวลาหนึ่ง

- ภารกิจของผู้บริหารระดับสูงมีมาก ทำให้ไม่สามารถจะทุ่มเทเวลาให้กับการดำเนินการด้านนี้ได้มากนัก

- ในการจัดลำดับความสำคัญของงาน มักจะให้ความสำคัญของงานด้านนี้น้อยกว่างานตามภารกิจหลักของส่วนราชการเสมอ จึงทำให้การสนับสนุนในด้านต่าง ๆ เป็นไปได้ไม่เต็มที่นัก

(๒) หัวหน้าศูนย์ประสานงานด้านความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย (GFPs) การมอบหมายให้หน่วยงานการเจ้าหน้าที่ที่รับผิดชอบงานด้านนี้ อาจจะส่งผลดีในช่วงเริ่มต้นในการให้ความรู้ความเข้าใจแก่ข้าราชการในสังกัด แต่ในส่วนที่จะผลักดันให้เกิดการขยายผลสู่

ผู้รับบริการนั้น หน่วยงานการเจ้าหน้าที่ อาจจะไม่สามารถผลักดันได้ดีเท่าที่ควรเนื่องจากหน่วยงานการเจ้าหน้าที่อาจจะไม่สามารถมองเห็นภาพงานโดยรวมของส่วนราชการได้ดีเท่าหน่วยงานอื่น

(๓) เจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบ มีปัจจัยด้านลบที่สำคัญ คือ

- การกิจของส่วนราชการในปัจจุบันมีมาก เมื่อเปรียบเทียบกับจำนวนข้าราชการที่มีอยู่ จึงทำให้ตัวข้าราชการมุ่งให้ความสำคัญต่องานที่อยู่ในความรับผิดชอบหลักก่อน โดยเฉพาะอย่างยิ่งงานที่เป็นตัวชี้วัดของส่วนราชการที่ได้มีการจัดทำข้อตกลงไว้กับสำนักงาน ก.พ.ร.

- เนื่องจากงานด้านนี้มีลักษณะเป็นนามธรรมมาก จึงทำให้เข้าใจยาก และจะต้องใช้ระยะเวลาในการทำความเข้าใจ บางครั้งมีการเปลี่ยนแปลงตัวเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบ จำเป็นต้องมาตั้งต้นเรียนรู้กันใหม่อีก และตัวเจ้าหน้าที่เองจะต้องตระหนักถึงปัญหาอย่างแท้จริง จึงจะสามารถทำงานได้ดี

- ขาดความสามารถที่จะบูรณาการงานด้านนี้เข้ากับงานหลักของส่วนราชการได้ เนื่องจากผู้ที่เกี่ยวข้องมีความเห็นที่แตกต่างหลากหลาย เกี่ยวกับความเสมอภาคหรือความไม่เสมอภาค และความหลากหลายเหล่านี้มีผลต่อการดำเนินงาน และการตีความว่า จะต้องบรรลุผลอะไร

- เมื่อเปรียบเทียบกับงานด้านนี้กับการกิจหลักของส่วนราชการแล้ว จะมองไม่เห็นประโยชน์ที่ชัดเจนว่าจะเกี่ยวข้องหรือเป็นประโยชน์กับงานหลักของส่วนราชการอย่างไร

(๔) ข้าราชการในส่วนราชการ ยังไม่เข้าใจและตระหนักถึงความสำคัญของปัญหาด้านความเสมอภาคหญิงชาย เนื่องจากสภาพสังคมในส่วนราชการมักไม่พบปัญหาด้านนี้มากนัก โดยข้าราชการส่วนใหญ่มีความเห็นว่าระบบราชการมีกฎกติกา และยึดหลักคุณธรรม ดังนั้นความเสมอภาคระหว่างหญิงชายจึงเป็นเรื่องที่ไม่เป็นปัญหา ดังนั้นหน่วยงานที่ต้องส่งเสริมให้เกิดความเสมอภาคหญิงชายจึงทำงานได้ยากขึ้น เพราะเป็นการทำงานที่สวนกระแสความเชื่อและมุมมองของคนในองค์กรส่วนใหญ่

(๕) วิธีการดำเนินงาน พบปัจจัยลบที่สำคัญ คือ หลักเกณฑ์และวิธีการในคู่มือการปฏิบัติ ยังคงเป็นแนวทางกว้างๆ ซึ่งอาจจะไม่สอดคล้องกับบริบทของหลายๆ ส่วนราชการได้ ดังนั้นผู้ที่เกี่ยวข้องเลือกที่จะดำเนินการตามกรอบคิดของตนเป็นหลักเป็นส่วนใหญ่ ดังนั้นผลการดำเนินงานที่พบจึงเป็นไปตามดุลยพินิจ และกรอบคิดของผู้ปฏิบัติ ซึ่งอาจไม่เหมือนกับที่ผู้กำหนดนโยบายคาดหวังไว้

(๖) บริบทของหน่วยงาน ที่เป็นปัจจัยด้านลบได้แก่

- การที่สภาพสังคมในส่วนราชการอยู่อย่างปกติสุข ปัญหาด้านความไม่เท่าเทียมกันระหว่างหญิงและชายไม่ปรากฏให้เห็นอย่างชัดเจน จึงไม่ได้ให้ความร่วมมือกับกิจกรรมต่าง ๆ เท่าที่ควร

- สภาพในส่วนราชการหลายแห่งพบว่า มีจำนวนข้าราชการหญิงมากกว่าข้าราชการชาย จึงทำให้ดูเหมือนว่าข้าราชการหญิงเองมีบทบาทมากอยู่แล้ว ประเด็นปัญหาเรื่องความเสมอภาคไม่มี จึงไม่มีความจำเป็นที่จะต้องมีการส่งเสริมอีก

๒. ผลการศึกษาข้อมูลตามวัตถุประสงค์ข้อที่ ๒: เพื่อศึกษาโครงสร้างและแนวทางการดำเนินงานของศูนย์ประสานงานด้านความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย

๒.๑ ผลการศึกษา

ผลการศึกษาพบว่า หากโครงสร้างและกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนของศูนย์ประสานงานด้านความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย มีความแตกต่างกัน จะส่งผลต่อความเข้มข้นของการดำเนินงาน หรือระดับความก้าวหน้าของการด้านความเสมอภาคหญิงชายที่แตกต่างกัน โดยความแตกต่างจะไปตามเงื่อนไขบางประการ คือ

๑. ที่ตั้งของศูนย์ประสานงานด้านความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย พบว่าหากตั้งอยู่ที่กองการเจ้าหน้าที่ การดำเนินการก็จะเน้นที่ข้าราชการในสังกัดมากกว่าผู้รับบริการ/ประชาชน แต่หากตั้งอยู่ในกลุ่มงานแผน ซึ่งมีหน้าที่ดูแลแผนงานโครงการของหน่วยงานต่างๆ ภายในกรม ก็จะสามารถทำให้งานด้านความเสมอภาคหญิงชาย สามารถบูรณาการ ในแผนงานที่เอื้อต่อการผลักดันด้านความเสมอภาคได้มากกว่า เนื่องจากหน่วยแผนงานและนโยบาย สามารถเห็นการทำงานของกรมในภาพกว้าง และที่น่าสนใจที่สุดคือหากศูนย์ประสานงานด้านความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย ตั้งอยู่ที่หน่วยงานที่มีหน้าที่รับผิดชอบเรื่องด้านความเสมอภาคหญิงชายอยู่แล้ว จะพบว่าหน่วยงานเหล่านั้นจะมีการดำเนินกิจกรรมด้านความเสมอภาค ในระดับที่ก้าวหน้าและสามารถบูรณาการในนโยบายและโครงการที่เป็นภารกิจหลักของส่วนงาน ได้เป็นอย่างดี

๒. การมอบหมายผู้รับผิดชอบ หรือผู้ขับเคลื่อนที่สำคัญ (ระดับหัวหน้างาน หรือระดับเจ้าหน้าที่) ซึ่งจากการศึกษาจะพบว่าหากผู้ขับเคลื่อน อยู่ในระดับเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน ย่อมสามารถผลักดัน และได้รับความร่วมมือได้น้อยกว่า หน่วยงานที่มีผู้ขับเคลื่อนอยู่ในตำแหน่งผู้อำนวยการกอง หรือผู้เชี่ยวชาญ ระดับ ๘-๙ ที่จะสามารถสร้างเครือข่าย และดึงข้าราชการจากภาคส่วนต่างๆ มาร่วมมือได้อย่างกว้างขวางกว่า แต่อย่างไรก็ตามเป็นที่สังเกตว่า ไม่ว่าผู้รับผิดชอบหรือ

ผู้ขับเคลื่อนจะอยู่ในระดับใด หากผู้ที่ได้รับมอบหมายมีความรู้ความเข้าใจ และตระหนักถึงความสำคัญของความเสมอภาคหญิงชายเป็นอย่างดี ตลอดจนเป็นผู้ที่มีความกระตือรือร้นและรับผิดชอบต่องานในหน้าที่อย่างดียิ่ง เขาเหล่านั้นก็พยายามทำงานด้านความเสมอภาคให้สำเร็จลุล่วงได้เป็นอย่างดี

๒.๒ ข้อเสนอแนะ

ดังนั้นจึงมีข้อเสนอแนะเกี่ยวกับโครงสร้างและแนวทางในการดำเนินงานของศูนย์ประสานงานด้านความเสมอภาคหญิงชาย ดังต่อไปนี้

๑. การมอบหมายหน่วยงานที่รับผิดชอบ ควรมอบหมายให้หน่วยงานที่สามารถมองเห็นการดำเนินงานในภาพรวมของส่วนราชการและมีความสามารถในการผลักดันงานของส่วนราชการได้ ทั้งนี้อาจจะเป็นงานประจำหน้าที่ งานแผนและยุทธศาสตร์/หน่วยงาน ก.พ.ร.ของส่วนราชการ เป็นต้น และหากส่วนงานนั้นมีหน่วยงานที่ทำหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับประเด็นความเสมอภาคด้วยแล้ว พบว่าจะสามารถบูรณาการไปในการกิจของส่วนงานได้เป็นอย่างดี

๒. ในการพิจารณามอบหมายผู้รับผิดชอบในการดำเนินงาน ส่วนราชการ ไม่ว่าจะเป็น CGEO คณะกรรมการกำกับดูแล หรือเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบ ควรจะต้องพิจารณาถึงความรู้ความเข้าใจและบุคลิกภาพของผู้ที่จะมารับผิดชอบงานด้านนี้ นอกเหนือไปจากตำแหน่งและหน่วยงานที่สังกัดแล้วด้วย นอกจากนี้ ยังต้องพิจารณาถึงความต่อเนื่องในการดำเนินงานด้วย

๓. การกำหนดแนวทางการดำเนินงาน ควรให้การดำเนินงานด้านนี้ผสมผสานเข้าไปในงาน/โครงการตามปกติที่ส่วนราชการดำเนินการอยู่แล้ว โดยเพิ่มประเด็นในการพิจารณาเรื่องความเสมอภาคนี้เข้าไปด้วย แทนที่จะต้องทำเป็นโครงการใหม่ เพื่อหลีกเลี่ยงข้อจำกัดในด้านงบประมาณ เช่น ในด้านการให้ความรู้แก่ตัวข้าราชการ สามารถนำเรื่องนี้บรรจุไว้ในการฝึกอบรมที่มีอยู่แล้วได้ เป็นต้น นอกจากนี้ยังจะต้องให้มีการดำเนินงานเรื่องนี้อย่างต่อเนื่อง สม่ำเสมอ อีกด้วย โดยอาจกำหนดให้มีการรายงานในเรื่องนี้รวมอยู่กับการรายงานผลความก้าวหน้าของการดำเนินงานตามปกติด้วย

๓. ผลการศึกษาตามวัตถุประสงค์ข้อที่ ๓: เพื่อศึกษากลยุทธ์แนวทางการส่งเสริมและสนับสนุนการดำเนินงานของศูนย์ประสานงานด้านความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย

เพื่อเป็นกลยุทธ์ แนวทางการส่งเสริมและสนับสนุนการดำเนินงานของศูนย์ประสานงานฯ จึงมีข้อเสนอแนะแก่สำนักงานกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว ดังนี้

๓.๑ ข้อเสนอแนะในทางปฏิบัติแก่สำนักงานกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว

๑) การสร้างองค์ความรู้ ควรมีการสร้างองค์ความรู้เกี่ยวกับความเสมอภาคระหว่างหญิงชายในหลายระดับตั้งแต่ ระดับพื้นฐานจนถึงระดับความเชี่ยวชาญ เพื่อให้ความรู้กับบุคคลในระดับต่างๆ เช่น ผู้บริหาร ผู้ปฏิบัติงานหลัก เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานทั่วไปขององค์กร หรือการสร้างความรู้ให้กับผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงานซึ่งทำหน้าที่หลักในการส่งเสริมความเสมอภาค เช่น สำนักงานกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว สำนักส่งเสริมความเสมอภาคหญิงชาย ดังนั้นความรู้ในกลุ่มผู้ปฏิบัติงานที่หลากหลายจึงไม่จำเป็นต้องเหมือนกัน และรู้ในระดับเท่ากัน ขึ้นอยู่กับบทบาทและภาระหน้าที่ รวมถึงวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายในการดำเนินงาน แต่การสร้างความรู้ นั้นต้องกระทำอย่างต่อเนื่อง สม่ำเสมอ และมีการสร้างความรู้ใหม่ๆ อยู่ตลอดเวลา

๒) ความชัดเจนของนโยบาย สำนักงานกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว ควรมีนโยบายหรือเป้าหมายกับการดำเนินงานส่งเสริมความเสมอภาคในหน่วยงานภาครัฐที่ชัดเจน มีพันธกิจ เป้าหมาย ยุทธศาสตร์ ที่เป็นทั้งนามธรรมและรูปธรรม ซึ่งจะส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงความไม่เสมอภาคระหว่างหญิงชายในสังคมไทยทั้งระยะยาวและระยะสั้น

๓) บทบาทการเป็นพี่เลี้ยง/ที่ปรึกษา/ผู้เชี่ยวชาญ สำนักส่งเสริมความเสมอภาคหญิงชาย สำนักงานกิจการสตรี ควรจะต้องปรับบทบาทเป็นผู้กระตุ้น (Catalytic) เป็นพี่เลี้ยง/ที่ปรึกษา ไม่ใช่ผู้ประสานงาน ดังนั้นการสร้างความเป็นมืออาชีพที่มีความเชี่ยวชาญอย่างแท้จริง ทั้งการเป็นวิทยากรให้ความรู้ การเป็นที่ปรึกษาทางวิชาการ การเป็นนักวิชาการ นักวิจัย จึงเป็นสิ่งจำเป็น

๔) การพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้และทักษะความชำนาญในเรื่องมิติหญิงชาย ในระดับที่แตกต่างกันขึ้นอยู่กับภารกิจที่อาจแตกต่างกัน โดยเฉพาะผู้ที่เป็แกนนำจำเป็นต้องมีความรอบรู้และลึกซึ้งในเรื่องขององค์ความรู้มากกว่าคนอื่นๆ เช่น มีความเข้าใจในสภาวะแวดล้อมและบริบทต่างๆ ของการกำหนดนโยบาย สามารถวิเคราะห์บทบาทหญิงชาย วิเคราะห์ผลกระทบของนโยบายและการบริหาร และการดำเนินงานต่อผู้หญิงและผู้ชาย และความสามารถในการโน้มน้าวและขายความคิดเป็นทั้งในองค์กรของตนเองและองค์กรอื่นๆ ได้อย่างเหมาะสม

๕) การสร้างตัวคูณวิทยากร เพื่อให้ข้าราชการได้มีความตระหนักรู้ในเรื่องมิติหญิงชายได้รวดเร็วยิ่งขึ้น โดยอาจสร้างกลุ่มวิทยากรในระดับกระทรวง ซึ่งประกอบด้วยผู้แทนจากกรมต่างๆ ในสังกัดกระทรวงทำหน้าที่เป็นทีมวิทยากร เพื่อให้ความรู้และสร้างความตระหนักให้กับส่วนราชการต่างๆ ที่อยู่ในกระทรวงเดียวกัน

๖) จัดหลักสูตรพิเศษที่ต้องจัดทุกปี สำหรับ CGEO เนื่องจากการเปลี่ยนแปลงผู้บริหารมีค่อนข้างสูง จึงต้องหาโอกาสที่จะสร้างความตระหนักรู้ของนโยบายด้วย สำหรับ

ผู้บริหารระดับกลาง และระดับต้น อาจสอดคล้องตรงกันในหลักสูตรผู้บริหาร โดยขอความร่วมมือจากสำนักงาน ก.พ. ที่มีการจัดอบรมให้แก่ข้าราชการที่เป็นผู้บริหารในทุกระดับอยู่แล้ว

๗) ควรต้องจัดหลักสูตร E-learning สำหรับข้าราชการทุกคน เพื่อให้การตระหนักในเรื่องความเสมอภาคระหว่างหญิงชายขยายกว้างขวางโดยเร็ว

๘) แสวงหาพันธมิตรและสร้างเครือข่าย โดยต้องทำงานร่วมกับองค์กรเอกชน สถาบันการศึกษา รวมทั้งภาคประชาชน ในลักษณะที่เป็นภาคีหรือเป็นหุ้นส่วน โดยต้องมีการกำหนดวิสัยทัศน์ กำหนดเป้าหมาย และกลยุทธ์ในการขับเคลื่อนร่วมกัน เพื่อสร้างความร่วมมือในการขยายงานให้กว้างขวางยิ่งขึ้น

๙) จัดให้มีการสื่อสารและประชาสัมพันธ์ประเด็นปัญหาความเสมอภาคหญิงชาย ทั้งในระดับสังคมและในองค์กร เพื่อสร้างความตระหนักให้แก่ประชาชนทุกภาคส่วน

๑๐) ผลักดันมติหญิงชายเข้าสู่กระแสหลัก ในทุกๆ การกิจหลักของสำนักงานกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว เพื่อเป็นต้นแบบให้ส่วนราชการอื่นได้มาศึกษาและเห็นตัวอย่างจริงของการบูรณาการมติหญิงชายเพื่อนำไปประยุกต์ใช้

๑๑) ควรสนับสนุนทุนให้แก่แกนนำของส่วนราชการต่างๆ เพื่อไปฝึกอบรมระยะสั้น ทั้งในและต่างประเทศ เกี่ยวกับการสร้าง Gender Awareness เพื่อให้มีมุมมองด้านความเสมอภาคหญิงชาย และสามารถบูรณาการเข้าไปในเนื้อหาของกรมตนเองได้

๑๒) ควรมีการทบทวนคู่มือแนวทางการปฏิบัติของส่วนราชการ เพื่อมีแนวทางให้ส่วนราชการใช้ในการปฏิบัติที่สอดคล้องกับบริบทของส่วนราชการมากขึ้น มีตัวอย่างที่สอดคล้องกับงานลักษณะต่างๆ ของส่วนราชการด้วย

๑๓) ควรกำหนดแนวทางการดำเนินงานที่ส่วนราชการจะต้องดำเนินการเพิ่มมากขึ้นอีก โดยอาศัยความเป็นนโยบายของรัฐบาลผลักดันให้ส่วนราชการจะต้องมีการดำเนินงานเพิ่มขึ้น

๑๔) สำนักส่งเสริมความเสมอภาคหญิงชาย สำนักงานกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว ควรมีการปรับปรุงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการกิจด้านนโยบายมากขึ้น โดยมีกลุ่มงานที่ทำหน้าที่ด้านนโยบายและแผน และกลุ่มงานประสานเครือข่าย โดยกลุ่มงานด้านนโยบายและแผน มีหน้าที่ศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลในเชิงมหภาคทั้งหมด เพื่อจัดข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย และนำเสนอคณะกรรมการนโยบายยุทธศาสตร์การพัฒนาสถานภาพสตรีแห่งชาติ (กยส.) เพื่อพิจารณา กำหนดเป็นนโยบาย และส่งต่อนโยบายผ่านกลุ่มงานประสานเครือข่าย ที่จะทำหน้าที่ประสานกับหน่วยงานเครือข่ายที่เกี่ยวข้องทั้งหมด เพื่อสร้างความร่วมมือกันในการดำเนินงาน เป็นการส่งต่อ นโยบายที่กำหนดขึ้นให้ไปสู่ผู้ปฏิบัติ และมีการติดตามประเมินผลตามระยะเวลาที่กำหนด

๓.๒ ข้อเสนอแนะในการดำเนินงานของส่วนราชการ

๑) ในการพิจารณาออบหมายผู้รับผิดชอบในการดำเนินงาน ส่วนราชการ ไม่ว่าจะเป็น CGEOs คณะกรรมการกำกับดูแล หรือเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบ ควรจะต้องพิจารณาถึงความรู้ ความเข้าใจและบุคลิกภาพของผู้ที่จะมารับผิดชอบงานด้านนี้ นอกเหนือไปจากตำแหน่งและหน่วยงานที่สังกัดแล้วด้วย นอกจากนี้ ยังต้องพิจารณาถึงความต่อเนื่องในการดำเนินงานด้วย

๒) การกำหนดแนวทางการดำเนินงาน ควรให้การดำเนินงานด้านนี้ผสมผสานเข้าไปในงาน/โครงการตามปกติที่ส่วนราชการดำเนินการอยู่แล้ว โดยเพิ่มประเด็นในการพิจารณาเรื่องความเสมอภาคนี้เข้าไปด้วย แทนที่จะต้องทำเป็นโครงการใหม่ เพื่อหลีกเลี่ยงข้อจำกัดในด้านงบประมาณ เช่น ในด้านการให้ความรู้แก่ตัวข้าราชการ สามารถนำเรื่องนี้บรรจุไว้ในการฝึกอบรมที่มีอยู่แล้วได้ เป็นต้น นอกจากนี้ยังจะต้องให้มีการดำเนินงานเรื่องนี้อย่างต่อเนื่อง สม่ำเสมอ อีกด้วย โดยอาจกำหนดให้มีการรายงานในเรื่องนี้รวมอยู่กับการรายงานผลความก้าวหน้าของการดำเนินงานตามปกติด้วย

๓) การมอบหมายหน่วยงานที่รับผิดชอบ ควรมอบหมายให้หน่วยงานที่สามารถมองเห็นการดำเนินงานในภาพรวมของส่วนราชการและมีความสามารถในการผลักดันงานของส่วนราชการได้ เช่น หน่วยงาน ก.พ.ร.ของส่วนราชการ เป็นต้น

๔) ในการสร้างการรับรู้และความตระหนักในเรื่องนี้ อาจใช้สื่อต่างๆ ที่ส่วนราชการมีอยู่แล้วเป็นช่องทางในการเผยแพร่ เช่น เสียงตามสาย บอร์ดประชาสัมพันธ์ ระบบเครือข่ายคอมพิวเตอร์ จุลสารหรือแผ่นพับ เป็นต้น เพื่อเสริมสร้างการเรียนรู้นอกเหนือจากการฝึกอบรม ซึ่งมีข้อจำกัดในเรื่องงบประมาณ ระยะเวลาและจำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรม

๓.๓ ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายแก่สำนักงานกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว

๑) ควรมีการประเมินผลการดำเนินงานด้านนี้ในภาพรวม ทั้งส่วนราชการที่ประสบความสำเร็จและไม่สำเร็จ เพื่อเป็นข้อมูลพื้นฐานในการปรับปรุงนโยบายให้สามารถนำไปปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้นต่อไป

๒) ในการกำหนดนโยบาย ควรมีตัวชี้วัดผลสำเร็จที่เป็นรูปธรรมชัดเจน สามารถกำหนดเป้าหมายระยะต่าง ๆ ได้ โดยมีการจำแนกกลุ่มเป้าหมายและลักษณะของงานออกเป็นด้านต่าง ๆ เพื่อกำหนดแนวทางการปฏิบัติที่แตกต่างกัน

๓) ควรประสานให้ส่วนราชการอื่นๆ ร่วมเป็นผู้รับผิดชอบงานแต่ละด้านที่สอดคล้องกับกลุ่มเป้าหมายผู้รับบริการที่ส่วนราชการนั้นดูแลอยู่ เช่น กลุ่มข้าราชการพลเรือน ควรให้สำนักงาน ก.พ.เป็นผู้รับผิดชอบดูแลในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับความเสมอภาคในการ

บริหารงานบุคคล กลุ่มแรงงาน ควรให้กระทรวงแรงงานรับผิดชอบดูแลในประเด็นเรื่องของความเสมอภาคและการเสริมสร้างศักยภาพของสตรี กลุ่มเด็ก ควรให้กระทรวงศึกษาธิการเป็นผู้รับผิดชอบในประเด็นของการให้ความรู้ความเข้าใจกับเด็ก เป็นต้น

๔) เนื่องจากปัจจุบันการดำเนินการเรื่องความเสมอภาคหญิงชายยังมีขอบเขตจำกัดอยู่ในราชการพลเรือนเท่านั้น แต่ยังมีหน่วยงานภาครัฐบางส่วนที่ยังไม่มีการดำเนินการเรื่องความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย เช่น กระทรวงกลาโหม หน่วยงานด้านตุลาการ เป็นต้น สำนักงานกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว ในฐานะกลไกระดับชาติควรผลักดันให้องค์กรกลางของข้าราชการส่วนอื่นๆ ได้ตระหนักถึงเรื่องความเสมอภาคระหว่างหญิงชายด้วย โดยเริ่มจากการผลักดันในเชิงนโยบายจากฝ่ายการเมือง ในรูปแบบของมติคณะรัฐมนตรีหรือกำหนดเป็นยุทธศาสตร์ระดับชาติในเรื่องความเสมอภาค เพื่อให้เป็นนโยบายที่ชัดเจนโดยผู้บริหารระดับสูง มีการประกาศนโยบายให้เป็นที่ทราบโดยทั่วกัน และที่สำคัญผู้บริหารระดับสูงต้องแสดงออกอย่างเสมอต้นเสมอปลายในการส่งเสริมเรื่องนี้

๕) ควรมีการผลักดันในด้านการสร้างกระแสสังคมให้มากขึ้น เพื่อเกิดแรงผลักดันส่วนราชการต่าง ๆ จากภายนอกมากขึ้น แทนที่จะให้เกิดจากแรงผลักดันภายในส่วนราชการเอง เนื่องจาก สภาพปัญหาในส่วนราชการเองมีน้อยกว่าสภาพปัญหาที่เกิดขึ้นในสังคม

๖) ภาครัฐควรต้องทำงานร่วมกับภาคเอกชน รวมทั้งสถานศึกษาที่มีบุคลากรที่สนใจในเรื่องความเสมอภาคและประเด็นหญิงชาย โดยจะต้องมีการตั้งวิสัยทัศน์ กำหนดเป้าหมาย และแผนการดำเนินงานที่ชัดเจน เพื่อการขับเคลื่อนร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ

บรรณานุกรม

- นาถฤดี เต็มดวง. (๒๕๕๕). *คู่มือการปรับเปลี่ยนเจตคติความเสมอภาคระหว่างหญิงชายในครอบครัว*. กรุงเทพฯ : สำนักงานกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว.
- เมทินี พงษ์เวช. (๒๕๕๒). *การส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างหญิงชายในภาครัฐ : การวิเคราะห์กระบวนการนโยบาย*. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรดุษฎีบัณฑิต สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- สำนักงานกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว. (๒๕๕๐). *มิติหญิงชายกับการพัฒนา*. สิงหาคม ๒๕๕๐. หน้า ๑๐-๑๑.
- สำนักงานกิจการสตรีและครอบครัวและโครงการสตรีและเยาวชนศึกษามหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. (๒๕๕๒). *มาตรฐานและตัวชี้วัดความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย*. กรุงเทพฯ : บิสิเนส อินฟอร์เมชั่น พับลิชชี.
- สำนักงานก.พ. (๒๕๕๘). *เอกสารประกอบการฝึกอบรม หลักสูตรการพัฒนาผู้นำคลื่นลูกใหม่ในราชการไทย* สำนักงาน ก.พ. เอกสารอัดสำเนา.
- สำนักงาน ก.พ.ร. (๒๕๕๒). *การบริหารการเปลี่ยนแปลงเพื่อเสริมสร้างความเป็นเลิศในการปฏิบัติราชการของหน่วยงานภาครัฐ*. กรุงเทพฯ : สำนักงาน ก.พ.ร.
- อำนาจ วัชรจินดา. (๒๕๕๐). *McKinney 7-S Framework แนวคิดปัจจัย ๗ ประการในการประเมินองค์กร*. <http://www.gracezone.org/index.php/management-article/81--in-search-of-excellence-> [Access: ๑ พฤศจิกายน ๒๕๕๑]
- Kotter, J. P.. (๑๙๙๕). *Leading change*. Boston: Harvard Business School Press.
- Recklies,D. (๒๐๐๑). *The 7-S-Model* . Recklies Management Project GmbH . www.themanager.org. [Access: ๑ พฤศจิกายน ๒๕๕๑]

ภาคผนวก

แนวการสัมภาษณ์ผู้บริหารด้านการเสริมสร้างบทบาทหญิงชาย

๑. การส่งเสริมบทบาทหญิงชาย ในหน่วยงานของท่านมีลักษณะอย่างไรบ้าง (เช่น โครงสร้าง บทบาทหน้าที่ การดำเนินงาน และ ผลการดำเนินงาน เป็นต้น) และทำไมหน่วยงานของท่านจึงให้ความสำคัญกับการส่งเสริมบทบาทหญิงชายดังกล่าว

๒. แรงจูงใจภายนอก (เช่น อนุสัญญา กฎหมายต่างๆ นโยบายของราชการ และนโยบายของหน่วยงาน ฯลฯ) และแรงจูงใจภายใน (เช่น แรงบันดาลใจ ความเชื่อ ทศนคติ สมมุติฐาน วัฒนธรรม ความร่วมมือจากผู้บริหารและบุคลากร องค์กรต่างๆ ฯลฯ) ที่ทำให้หน่วยงานของท่านจัดการด้านความเสมอภาคระหว่างหญิงชายที่เป็นอยู่ในปัจจุบันคืออะไรบ้าง

๓. ตัวอย่างกิจกรรม/โครงการที่ส่งเสริมความเสมอภาคหญิงชาย ได้แก่อะไรบ้าง

๔. ท่านมีวิธีการส่งเสริมหรือเสริมสร้างทัศนคติของบุคลากร เพื่อให้มีความตระหนักต่อความเสมอภาคหญิงชาย อย่างไร

๕. หน่วยงานของท่านจะดำเนินการในเรื่องใดอีกบ้างในอนาคตเพื่อส่งเสริมความเสมอภาคหญิงชายให้ประสบความสำเร็จมากขึ้น

๖. ปัจจัยด้านบวกและปัจจัยด้านลบที่มีผลต่อการดำเนินงานของศูนย์ประสานงานด้านความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย

๗. ปัจจัยที่สำคัญที่จะทำให้หน่วยงานอื่นๆ หันมาให้ความสำคัญกับการส่งเสริมบทบาทหญิงชายได้แก่อะไรบ้าง

๘. ข้อคิดเห็นอื่นๆ

แนวการสัมภาษณ์หัวหน้าศูนย์/ เจ้าหน้าที่ศูนย์ประสานงานด้านความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย

๑. การส่งเสริมบทบาทหญิงชาย ในหน่วยงานของท่านมีลักษณะอย่างไรบ้าง (เช่น โครงสร้าง บทบาทหน้าที่ การดำเนินงาน และ ผลการดำเนินงาน เป็นต้น) และทำไมหน่วยงานของท่านจึงให้ความสำคัญกับการส่งเสริมบทบาทหญิงชายดังกล่าว

๒. แรงจูงใจภายนอก (เช่น อนุสัญญา กฎหมายต่างๆ นโยบายของราชการ และของหน่วยงาน ฯลฯ) และแรงจูงใจภายใน (เช่น แรงบันดาลใจ ความเชื่อ ทศนคติ สมมุติฐาน วัฒนธรรม การได้รับความสนับสนุนจากผู้บริหารและบุคลากร องค์กรต่างๆ ฯลฯ) ที่ทำให้หน่วยงานของท่านจัดการด้านความเสมอภาคระหว่างหญิงชายที่เป็นอยู่ในปัจจุบันคืออะไรบ้าง

๓. ตัวอย่างกิจกรรม/โครงการที่ส่งเสริมความเสมอภาคหญิงชาย ได้แก่อะไรบ้าง และผลการดำเนินการในภาพรวม เป็นอย่างไร

๔. ท่านส่งเสริมหรือเสริมสร้างทัศนคติของบุคลากร เพื่อให้มีความตระหนักต่อความเสมอภาคหญิงชาย อย่างไร

๕. หน่วยงานของท่านจะดำเนินการในเรื่องใดอีกบ้างในอนาคตเพื่อส่งเสริมความเสมอภาคหญิงชายให้ประสบความสำเร็จมากขึ้น

๖. ปัจจัยสำคัญที่ผลักดันให้การทำงานด้านการส่งเสริมความเสมอภาคหญิงชาย ประสบความสำเร็จ ได้แก่

๗. ปัญหาอุปสรรคที่มีผลต่อการดำเนินงานของศูนย์ประสานงานด้านความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย ได้แก่

๘. ปัจจัยที่สำคัญที่จะทำให้หน่วยงานอื่นๆ หันมาให้ความสำคัญกับการส่งเสริมบทบาทหญิงชายได้แก่

๙. ข้อคิดเห็นอื่นๆ

แนวการสัมภาษณ์ผู้รับบริการ/หรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย
จากการดำเนินการของศูนย์ประสานงานด้านความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย

๑. ท่านทราบหรือไม่ว่า หน่วยงานนี้มีการส่งเสริมด้านความเสมอภาคหญิงชาย อย่างไร (เช่น โครงสร้าง บทบาทหน้าที่ การดำเนินงาน และผลการดำเนินงาน เป็นต้น) และทำไมหน่วยงานนี้จึงให้ความสำคัญกับการส่งเสริมบทบาทหญิงชายดังกล่าว

๒. ท่านคิดว่า แรงจูงใจภายนอก (เช่น อนุสัญญา กฎหมายต่างๆ นโยบายของราชการ และของหน่วยงาน ฯลฯ) และแรงจูงใจภายใน (เช่น แรงบันดาลใจ ความเชื่อ ทศนคติ สมมุติฐาน วัฒนธรรม การได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหารและบุคลากร องค์กรต่างๆ ฯลฯ) ที่ทำให้หน่วยงานนี้จัดการด้านความเสมอภาคระหว่างหญิงชายที่เป็นอยู่ในปัจจุบันคืออะไรบ้าง

๓. ท่านได้เข้าร่วมในกิจกรรม/โครงการที่ส่งเสริมความเสมอภาคหญิงชาย อะไรบ้าง และมีความรู้สึกต่อกิจกรรมนั้นๆ อย่างไร

๔. ท่านมีความคิดเห็นอย่างไร ที่หน่วยงานนี้ให้ความสำคัญกับเรื่องความเสมอภาคหญิงชายและท่านคิดว่าเรื่องความเสมอภาคหญิงชาย เกี่ยวข้องกับต่อตัวท่านและองค์กรของท่านอย่างไร

๕. ท่านคิดว่าหน่วยงานนี้ควรจะดำเนินการในเรื่องใดอีกบ้างในอนาคตเพื่อส่งเสริมความเสมอภาคหญิงชายให้ประสบความสำเร็จมากขึ้น

๖. ท่านคิดว่าปัจจัยสำคัญที่ผลักดันให้การทำงานด้านการส่งเสริมความเสมอภาคหญิงชายประสบความสำเร็จ ได้แก่

๗. ปัญหาอุปสรรคที่มีผลต่อการดำเนินงานของศูนย์ประสานงานด้านความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย ได้แก่

๘. ข้อคิดเห็นอื่นๆ

แนวการสัมภาษณ์ผู้บริหารระดับกรมของสำนักงานกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว

๑. ขอให้ท่านกล่าวถึง นโยบาย ความเป็นมา โครงสร้าง และบทบาทหน้าที่ของสำนักงานกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว ในการดำเนินการด้านการส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย

๒. ท่านพอใจกับผลการดำเนินงานที่ผ่านมา มากน้อยเพียงใด

๓. กรุณายกตัวอย่างความสำเร็จและความล้มเหลว ทั้งในส่วน of สำนักงานฯ และของศูนย์ประสานงานด้านความเสมอภาคระหว่างหญิงชายในหน่วยงานภาครัฐ

๔. ตัวชี้วัดความสำเร็จ/ความคาดหวัง ของสำนักงานกิจการสตรีฯ ในการดำเนินการด้านความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย ได้แก่ อะไร

๕. ตัวชี้วัดความสำเร็จ/ ความคาดหวัง ต่อศูนย์ประสานงานด้านความเสมอภาคระหว่างหญิงชายในหน่วยงานภาครัฐ ได้แก่ อะไร

๖. ปัจจัยที่จะทำให้การดำเนินการด้านความเสมอภาคระหว่างหญิงชายประสบความสำเร็จ ได้แก่ อะไร

๗. ปัญหาอุปสรรค ในการดำเนินการได้แก่ อะไรบ้าง

๘. ขอให้กล่าวถึงความต้องการการสนับสนุนต่างๆ จากภาครัฐ (เช่น นโยบายรัฐบาลงบประมาณ) และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องต่างๆ เพื่อให้การดำเนินการด้านความเสมอภาคฯ ประสบความสำเร็จ

๙. ข้อเสนอแนะอื่นๆ

แนวการสัมภาษณ์ผู้ปฏิบัติงาน ของสำนักงานกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว

๑. ท่านมีความรู้ความเข้าใจ ในเรื่องความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย มากน้อยเพียงใด และได้รับความรู้เหล่านั้น มาจากไหนเป็นสำคัญ

๒. ความคิดเห็นเกี่ยวกับการดำเนินการด้านความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย ของสำนักงานกิจการสตรีและครอบครัว

๓. ความคิดเห็นต่อการดำเนินงานด้านความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย ของศูนย์ประสานงานด้านความเสมอภาคระหว่างหญิงชายในหน่วยงานของภาครัฐ

๔. ขอให้ยกตัวอย่างศูนย์ประสานงานฯ ที่ประสบความสำเร็จ/ ล้มเหลว

๕. ความสามารถในการขยายผลการดำเนินงานด้านความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย/การเผยแพร่ หรือ การชักชวนให้ผู้อื่นตระหนักและนำไปประยุกต์ใช้

๖. ปัจจัยที่จะทำให้การดำเนินการด้านความเสมอภาคระหว่างหญิงชายประสบความสำเร็จ ได้แก่อะไร

๗. ปัญหาอุปสรรค ในการดำเนินการคืออะไร และมีแนวทางการแก้ไขอย่างไร

๘. ข้อเสนอแนะอื่นๆ

รายนามเจ้าหน้าที่สำนักงานกิจการสตรีและสถาบันครอบครัวที่เข้าศึกษาเรียนรู้

- | | |
|-----------------------------|---|
| ๑. นางนภาเพ็ญ พุ่มนิคม | นักพัฒนาสังคมชำนาญการพิเศษ
กลุ่มการส่งเสริมการบูรณาการมิติหญิงชาย |
| ๒. นางสาวสมร ศรีศิริ | นักพัฒนาสังคมชำนาญการพิเศษ
กลุ่มการส่งเสริมการบูรณาการมิติหญิงชาย |
| ๓. นางณัฐตา วิจิตรตระการกุล | นักพัฒนาสังคมปฏิบัติการ กลุ่มการวิจัยและสารสนเทศ
สำนักส่งเสริมความเสมอภาคหญิงชาย |
| ๔. นายชยกร วิทยาเวช | นักพัฒนาสังคมปฏิบัติการ
กลุ่มการส่งเสริมการบูรณาการมิติหญิงชาย |

หมายเหตุ

สำหรับรายนามผู้ให้สัมภาษณ์ ซึ่งประกอบด้วยผู้บริหารด้านความเสมอภาคหญิงชาย/ผู้บริหารที่เกี่ยวข้อง หัวหน้าศูนย์และเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงาน ผู้รับบริการ/ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย จากการดำเนินงานของศูนย์ประสานงานด้านความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย ของศูนย์ประสานงานฯ จำนวน ๕ ศูนย์ คณะผู้วิจัยไม่สามารถเปิดเผยรายชื่อได้ เนื่องจากการวิจัยครั้งนี้ได้รับการรับรองจากคณะกรรมการจริยธรรมในคน มหาวิทยาลัยมหิดล ซึ่งมีข้อตกลงเกี่ยวกับการนำเสนอผลงานวิจัยว่าจะนำเสนอผลการวิจัยในภาพรวมเท่านั้น และรายชื่อของผู้ให้สัมภาษณ์ถือว่าเป็นความลับ จึงไม่สามารถเปิดเผยรายชื่อได้



คณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหิดล ถนนพุทธมณฑลสาย ๔
ศาลายา นครปฐม ๗๓๑๗๐

ที่ พิเศษ ๑/๒๕๕๑
วันที่ ๘ มีนาคม ๒๕๕๑
เรื่อง ขอเชิญเข้าร่วมสัมมนาการนำเสนอผลงานวิจัย
เรียน ผู้อำนวยการสำนักกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว

เนื่องด้วยดิฉันได้รับมอบหมายจากสำนักงานกิจการสตรีและสถาบันครอบครัวให้ดำเนินการศึกษาวิจัยเรื่อง “การประเมินคุณภาพและส่งเสริมคุณภาพหน่วยงานภาครัฐที่ดำเนินการส่งเสริมความเสมอภาคหญิงชายดีเด่น: ศึกษากรณีตัวอย่างที่ดีในการดำเนินงานของศูนย์ประสานงานด้านความเสมอภาคระหว่างหญิงชายในหน่วยงานภาครัฐ” โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาวิเคราะห์ตัวอย่างที่ดีของศูนย์ประสานงานด้านความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย เพื่อหารูปแบบของศูนย์ประสานงานด้านความเสมอภาคระหว่างหญิงชายที่มีประสิทธิภาพ และเพื่อหาแนวทางการส่งเสริมและสนับสนุนการดำเนินงานของศูนย์ประสานงานด้านความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย

บัดนี้ การดำเนินงานวิจัยได้สิ้นสุดลงแล้ว จึงได้จัดให้มีการนำเสนอผลงานวิจัย เพื่อขอความเห็นและข้อเสนอแนะ อันจะเป็นประโยชน์แก่สำนักงานกิจการสตรีและครอบครัว ตลอดจนหน่วยงานต่างๆ ในการส่งเสริมและสนับสนุนการดำเนินงานของศูนย์ประสานงานด้านความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย ให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป ในการนี้จึงขอเรียนเชิญท่านหรือผู้แทน และผู้ที่เกี่ยวข้อง เข้าร่วมการสัมมนาการนำเสนอผลงานวิจัย ในวันจันทร์ที่ ๑๕ มีนาคม ๒๕๕๑ เวลา ๙.๓๐-๑๒.๐๐ น. ณ ห้องเมจิ ๑ (ชั้น ๑) โรงแรมมิราเคิล แกรนด์ คอนเวนชัน ถนนวิภาวดี-รังสิต หลักสี่ ดอนเมือง กรุงเทพมหานคร

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาเข้าร่วมการสัมมนาการนำเสนอผลงานวิจัย ตามวัน เวลา และสถานที่ดังกล่าวข้างต้นด้วย จักเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ศิริพร เข้มนิล)

หัวหน้าโครงการวิจัยฯ



คณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหิดล ถนนพุทธมณฑลสาย ๔
ศาลายา นครปฐม ๗๓๑๗๐

ที่ พิเศษ ๒/ ๒๕๕๓
วันที่ ๘ มีนาคม ๒๕๕๓
เรื่อง ขอเชิญเข้าร่วมสัมมนาการนำเสนอผลงานวิจัย
เรียน ผู้อำนวยการสำนักส่งเสริมความเสมอภาคหญิงชาย

เนื่องด้วยดิฉันได้รับมอบหมายจากสำนักงานกิจการสตรีและสถาบันครอบครัวให้ดำเนินการศึกษาวิจัยเรื่อง “การประเมินคุณภาพและส่งเสริมคุณภาพหน่วยงานภาครัฐที่ดำเนินการส่งเสริมความเสมอภาคหญิงชายดีเด่น: ศึกษากรณีตัวอย่างที่ดีในการดำเนินงานของศูนย์ประสานงานด้านความเสมอภาคระหว่างหญิงชายในหน่วยงานภาครัฐ” โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาวิเคราะห์ตัวอย่างที่ดีของศูนย์ประสานงานด้านความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย เพื่อหารูปแบบของศูนย์ประสานงานด้านความเสมอภาคระหว่างหญิงชายที่มีประสิทธิภาพ และเพื่อหาแนวทางการส่งเสริมและสนับสนุนการดำเนินงานของศูนย์ประสานงานด้านความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย

บัดนี้ การดำเนินงานวิจัยได้สิ้นสุดลงแล้ว จึงได้จัดให้มีการนำเสนอผลงานวิจัย เพื่อขอความเห็นและข้อเสนอแนะ อันจะเป็นประโยชน์แก่สำนักงานกิจการสตรีและครอบครัว ตลอดจนหน่วยงานต่างๆ ในการส่งเสริมและสนับสนุนการดำเนินงานของศูนย์ประสานงานด้านความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย ให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป ในการนี้จึงขอเรียนเชิญท่านหรือผู้แทน และผู้ที่เกี่ยวข้อง เข้าร่วมการสัมมนาการนำเสนอผลงานวิจัย ในวันจันทร์ที่ ๑๕ มีนาคม ๒๕๕๓ เวลา ๙.๓๐-๑๒.๐๐ น. ณ ห้องเมจิ ๑ (ชั้น ๑) โรงแรมมิราเคิล แกรนด์ คอนเวนชั่น ถนนวิภาวดี-รังสิต หลักสี่ ดอนเมือง กรุงเทพมหานคร

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาเข้าร่วมการสัมมนาการนำเสนอผลงานวิจัย ตามวัน เวลา และสถานที่ดังกล่าวข้างต้นด้วย จักเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ศิริพร เข้มนิล)

หัวหน้าโครงการวิจัยฯ



คณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหิดล ถนนพุทธมณฑลสาย ๔
ศาลายา นครปฐม ๗๓๑๗๐

ที่ พิเศษ ๓/ ๒๕๕๓
วันที่ ๘ มีนาคม ๒๕๕๓
เรื่อง ขอเชิญเข้าร่วมสัมมนาการนำเสนอผลงานวิจัย
เรียน เลขาธิการสภาความมั่นคงแห่งชาติ

เนื่องด้วยดิฉันได้รับมอบหมายจากสำนักงานกิจการสตรีและสถาบันครอบครัวให้ดำเนินการศึกษาวิจัยเรื่อง “การประเมินคุณภาพและส่งเสริมคุณภาพหน่วยงานภาครัฐที่ดำเนินการส่งเสริมความเสมอภาคหญิงชายดีเด่น: ศึกษากรณีตัวอย่างที่ดีในการดำเนินงานของศูนย์ประสานงานด้านความเสมอภาคระหว่างหญิงชายในหน่วยงานภาครัฐ” โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาวิเคราะห์ตัวอย่างที่ดีของศูนย์ประสานงานด้านความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย เพื่อหารูปแบบของศูนย์ประสานงานด้านความเสมอภาคระหว่างหญิงชายที่มีประสิทธิภาพ และเพื่อหาแนวทางการส่งเสริมและสนับสนุนการดำเนินงานของศูนย์ประสานงานด้านความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย

บัดนี้ การดำเนินงานวิจัยได้สิ้นสุดลงแล้ว จึงได้จัดให้มีการนำเสนอผลงานวิจัย เพื่อขอความเห็นและข้อเสนอแนะ อันจะเป็นประโยชน์แก่สำนักงานกิจการสตรีและครอบครัว ตลอดจนหน่วยงานต่างๆ ในการส่งเสริมและสนับสนุนการดำเนินงานของศูนย์ประสานงานด้านความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย ให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป ในการนี้จึงขอเรียนเชิญท่านหรือผู้แทน และผู้ที่เกี่ยวข้อง เข้าร่วมการสัมมนาการนำเสนอผลงานวิจัย ในวันจันทร์ที่ ๑๕ มีนาคม ๒๕๕๓ เวลา ๙.๓๐-๑๒.๐๐ น. ณ ห้องเมจิ ๑ (ชั้น ๑) โรงแรมมิราเคิล แกรนด์ คอนเวนชั่น ถนนวิภาวดี-รังสิต หลักสี่ ดอนเมือง กรุงเทพมหานคร

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาเข้าร่วมการสัมมนาการนำเสนอผลงานวิจัย ตามวัน เวลา และสถานที่ดังกล่าวข้างต้นด้วย จักเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ศิริพร เข้มนิล)

หัวหน้าโครงการวิจัยฯ



คณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหิดล ถนนพุทธมณฑลสาย ๔
ศาลายา นครปฐม ๗๓๑๗๐

ที่ พิเศษ ๔/ ๒๕๕๓
วันที่ ๘ มีนาคม ๒๕๕๓
เรื่อง ขอเชิญเข้าร่วมสัมมนาการนำเสนอผลงานวิจัย
เรียน อธิบดีกรมชลประทาน

เนื่องด้วยดิฉันได้รับมอบหมายจากสำนักงานกิจการสตรีและสถาบันครอบครัวให้ดำเนินการศึกษาวิจัยเรื่อง “การประเมินคุณภาพและส่งเสริมคุณภาพหน่วยงานภาครัฐที่ดำเนินการส่งเสริมความเสมอภาคหญิงชายดีเด่น: ศึกษากรณีตัวอย่างที่ดีในการดำเนินงานของศูนย์ประสานงานด้านความเสมอภาคระหว่างหญิงชายในหน่วยงานภาครัฐ” โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาวิเคราะห์ตัวอย่างที่ดีของศูนย์ประสานงานด้านความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย เพื่อหารูปแบบของศูนย์ประสานงานด้านความเสมอภาคระหว่างหญิงชายที่มีประสิทธิภาพ และเพื่อหาแนวทางการส่งเสริมและสนับสนุนการดำเนินงานของศูนย์ประสานงานด้านความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย

บัดนี้ การดำเนินงานวิจัยได้สิ้นสุดลงแล้ว จึงได้จัดให้มีการนำเสนอผลงานวิจัย เพื่อขอความเห็นและข้อเสนอแนะ อันจะเป็นประโยชน์แก่สำนักงานกิจการสตรีและครอบครัว ตลอดจนหน่วยงานต่างๆ ในการส่งเสริมและสนับสนุนการดำเนินงานของศูนย์ประสานงานด้านความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย ให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป ในการนี้จึงขอเรียนเชิญท่านหรือผู้แทน และผู้ที่เกี่ยวข้อง เข้าร่วมการสัมมนาการนำเสนอผลงานวิจัย ในวันจันทร์ที่ ๑๕ มีนาคม ๒๕๕๓ เวลา ๙.๓๐-๑๒.๐๐ น. ณ ห้องเมจิ ๑ (ชั้น ๑) โรงแรมมิราเคิล แกรนด์ คอนเวนชั่น ถนนวิภาวดี-รังสิต หลักสี่ ดอนเมือง กรุงเทพมหานคร

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาเข้าร่วมการสัมมนาการนำเสนอผลงานวิจัย ตามวัน เวลา และสถานที่ดังกล่าวข้างต้นด้วย จักเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ศิริพร เข้มนิล)

หัวหน้าโครงการวิจัยฯ



คณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหิดล ถนนพุทธมณฑลสาย ๔
ศาลายา นครปฐม ๗๓๑๗๐

ที่ พิเศษ ๕/๒๕๕๓
วันที่ ๘ มีนาคม ๒๕๕๓
เรื่อง ขอเชิญเข้าร่วมสัมมนาการนำเสนอผลงานวิจัย
เรียน อธิบดีกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

เนื่องด้วยดิฉันได้รับมอบหมายจากสำนักงานกิจการสตรีและสถาบันครอบครัวให้ดำเนินการศึกษาวิจัยเรื่อง “การประเมินคุณภาพและส่งเสริมคุณภาพหน่วยงานภาครัฐที่ดำเนินการส่งเสริมความเสมอภาคหญิงชายดีเด่น: ศึกษากรณีตัวอย่างที่ดีในการดำเนินงานของศูนย์ประสานงานด้านความเสมอภาคระหว่างหญิงชายในหน่วยงานภาครัฐ” โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาวิเคราะห์ตัวอย่างที่ดีของศูนย์ประสานงานด้านความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย เพื่อหารูปแบบของศูนย์ประสานงานด้านความเสมอภาคระหว่างหญิงชายที่มีประสิทธิภาพ และเพื่อหาแนวทางการส่งเสริมและสนับสนุนการดำเนินงานของศูนย์ประสานงานด้านความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย

บัดนี้ การดำเนินงานวิจัยได้สิ้นสุดลงแล้ว จึงได้จัดให้มีการนำเสนอผลงานวิจัย เพื่อขอความเห็นและข้อเสนอแนะ อันจะเป็นประโยชน์แก่สำนักงานกิจการสตรีและครอบครัว ตลอดจนหน่วยงานต่างๆ ในการส่งเสริมและสนับสนุนการดำเนินงานของศูนย์ประสานงานด้านความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย ให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป ในการนี้จึงขอเรียนเชิญท่านหรือผู้แทน และผู้ที่เกี่ยวข้อง เข้าร่วมการสัมมนาการนำเสนอผลงานวิจัย ในวันจันทร์ที่ ๑๕ มีนาคม ๒๕๕๓ เวลา ๙.๓๐-๑๒.๐๐ น. ณ ห้องเมจิ ๑ (ชั้น ๑) โรงแรมมิราเคิล แกรนด์ คอนเวนชั่น ถนนวิภาวดี-รังสิต หลักสี่ ดอนเมือง กรุงเทพมหานคร

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาเข้าร่วมการสัมมนาการนำเสนอผลงานวิจัย ตามวัน เวลา และสถานที่ดังกล่าวข้างต้นด้วย จักเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ศิริพร เข้มนิล)

หัวหน้าโครงการวิจัยฯ



คณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหิดล ถนนพุทธมณฑลสาย ๔
ศาลายา นครปฐม ๗๓๑๗๐

ที่ พิเศษ ๖/ ๒๕๕๓
วันที่ ๘ มีนาคม ๒๕๕๓
เรื่อง ขอเชิญเข้าร่วมสัมมนาการนำเสนอผลงานวิจัย
เรียน อธิบดีกรมประมง

เนื่องด้วยดิฉันได้รับมอบหมายจากสำนักงานกิจการสตรีและสถาบันครอบครัวให้ดำเนินการศึกษาวิจัยเรื่อง “การประเมินคุณภาพและส่งเสริมคุณภาพหน่วยงานภาครัฐที่ดำเนินการส่งเสริมความเสมอภาคหญิงชายดีเด่น: ศึกษากรณีตัวอย่างที่ดีในการดำเนินงานของศูนย์ประสานงานด้านความเสมอภาคระหว่างหญิงชายในหน่วยงานภาครัฐ” โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาวิเคราะห์ตัวอย่างที่ดีของศูนย์ประสานงานด้านความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย เพื่อหารูปแบบของศูนย์ประสานงานด้านความเสมอภาคระหว่างหญิงชายที่มีประสิทธิภาพ และเพื่อหาแนวทางการส่งเสริมและสนับสนุนการดำเนินงานของศูนย์ประสานงานด้านความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย

บัดนี้ การดำเนินงานวิจัยได้สิ้นสุดลงแล้ว จึงได้จัดให้มีการนำเสนอผลงานวิจัย เพื่อขอความเห็นและข้อเสนอแนะ อันจะเป็นประโยชน์แก่สำนักงานกิจการสตรีและครอบครัว ตลอดจนหน่วยงานต่างๆ ในการส่งเสริมและสนับสนุนการดำเนินงานของศูนย์ประสานงานด้านความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย ให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป ในการนี้จึงขอเรียนเชิญท่านหรือผู้แทน และผู้ที่เกี่ยวข้อง เข้าร่วมการสัมมนาการนำเสนอผลงานวิจัย ในวันจันทร์ที่ ๑๕ มีนาคม ๒๕๕๓ เวลา ๙.๓๐-๑๒.๐๐ น. ณ ห้องเมจิ ๑ (ชั้น ๑) โรงแรมมิราเคิล แกรนด์ คอนเวนชั่น ถนนวิภาวดี-รังสิต หลักสี่ ดอนเมือง กรุงเทพมหานคร

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาเข้าร่วมการสัมมนาการนำเสนอผลงานวิจัย ตามวัน เวลา และสถานที่ดังกล่าวข้างต้นด้วย จักเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ศิริพร เข้มนิล)

หัวหน้าโครงการวิจัยฯ



คณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหิดล ถนนพุทธมณฑลสาย ๔
ศาลายา นครปฐม ๗๓๑๗๐

ที่ พิเศษ ๓/ ๒๕๕๓
วันที่ ๘ มีนาคม ๒๕๕๓
เรื่อง ขอเชิญเข้าร่วมสัมมนาการนำเสนอผลงานวิจัย
เรียน อธิบดีกรมราชทัณฑ์

เนื่องด้วยดิฉันได้รับมอบหมายจากสำนักงานกิจการสตรีและสถาบันครอบครัวให้ดำเนินการศึกษาวิจัยเรื่อง “การประเมินคุณภาพและส่งเสริมคุณภาพหน่วยงานภาครัฐที่ดำเนินการส่งเสริมความเสมอภาคหญิงชายดีเด่น: ศึกษากรณีตัวอย่างที่ดีในการดำเนินงานของศูนย์ประสานงานด้านความเสมอภาคระหว่างหญิงชายในหน่วยงานภาครัฐ” โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาวิเคราะห์ตัวอย่างที่ดีของศูนย์ประสานงานด้านความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย เพื่อหารูปแบบของศูนย์ประสานงานด้านความเสมอภาคระหว่างหญิงชายที่มีประสิทธิภาพ และเพื่อหาแนวทางการส่งเสริมและสนับสนุนการดำเนินงานของศูนย์ประสานงานด้านความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย

บัดนี้ การดำเนินงานวิจัยได้สิ้นสุดลงแล้ว จึงได้จัดให้มีการนำเสนอผลงานวิจัย เพื่อขอความเห็นและข้อเสนอแนะ อันจะเป็นประโยชน์แก่สำนักงานกิจการสตรีและครอบครัว ตลอดจนหน่วยงานต่างๆ ในการส่งเสริมและสนับสนุนการดำเนินงานของศูนย์ประสานงานด้านความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย ให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป ในการนี้จึงขอเรียนเชิญท่านหรือผู้แทน และผู้ที่เกี่ยวข้อง เข้าร่วมการสัมมนาการนำเสนอผลงานวิจัย ในวันจันทร์ที่ ๑๕ มีนาคม ๒๕๕๓ เวลา ๙.๓๐-๑๒.๐๐ น. ณ ห้องเมจิ ๑ (ชั้น ๑) โรงแรมมิราเคิล แกรนด์ คอนเวนชั่น ถนนวิภาวดี-รังสิต หลักสี่ ดอนเมือง กรุงเทพมหานคร

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาเข้าร่วมการสัมมนาการนำเสนอผลงานวิจัย ตามวัน เวลา และสถานที่ดังกล่าวข้างต้นด้วย จักเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ศิริพร เข้มนิล)

หัวหน้าโครงการวิจัยฯ



คณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหิดล ถนนพุทธมณฑลสาย ๔
ศาลายา นครปฐม ๗๓๑๗๐

ที่ พิเศษ ๘/ ๒๕๕๓
วันที่ ๘ มีนาคม ๒๕๕๓
เรื่อง ขอเชิญเข้าร่วมสัมมนาการนำเสนอผลงานวิจัย
เรียน อธิบดีกรมส่งเสริมอุตสาหกรรม

เนื่องด้วยดิฉันได้รับมอบหมายจากสำนักงานกิจการสตรีและสถาบันครอบครัวให้ดำเนินการศึกษาวิจัยเรื่อง “การประเมินคุณภาพและส่งเสริมคุณภาพหน่วยงานภาครัฐที่ดำเนินการส่งเสริมความเสมอภาคหญิงชายดีเด่น: ศึกษากรณีตัวอย่างที่ดีในการดำเนินงานของศูนย์ประสานงานด้านความเสมอภาคระหว่างหญิงชายในหน่วยงานภาครัฐ” โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาวิเคราะห์ตัวอย่างที่ดีของศูนย์ประสานงานด้านความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย เพื่อหารูปแบบของศูนย์ประสานงานด้านความเสมอภาคระหว่างหญิงชายที่มีประสิทธิภาพ และเพื่อหาแนวทางการส่งเสริมและสนับสนุนการดำเนินงานของศูนย์ประสานงานด้านความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย

บัดนี้ การดำเนินงานวิจัยได้สิ้นสุดลงแล้ว จึงได้จัดให้มีการนำเสนอผลงานวิจัย เพื่อขอความเห็นและข้อเสนอแนะ อันจะเป็นประโยชน์แก่สำนักงานกิจการสตรีและครอบครัว ตลอดจนหน่วยงานต่างๆ ในการส่งเสริมและสนับสนุนการดำเนินงานของศูนย์ประสานงานด้านความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย ให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป ในการนี้จึงขอเรียนเชิญท่านหรือผู้แทน และผู้ที่เกี่ยวข้อง เข้าร่วมการสัมมนาการนำเสนอผลงานวิจัย ในวันจันทร์ที่ ๑๕ มีนาคม ๒๕๕๓ เวลา ๙.๓๐-๑๒.๐๐ น. ณ ห้องเมจิ ๑ (ชั้น ๑) โรงแรมมิราเคิล แกรนด์ คอนเวนชั่น ถนนวิภาวดี-รังสิต หลักสี่ ดอนเมือง กรุงเทพมหานคร

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาเข้าร่วมการสัมมนาการนำเสนอผลงานวิจัย ตามวัน เวลา และสถานที่ดังกล่าวข้างต้นด้วย จักเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ศิริพร เข้มนิล)

หัวหน้าโครงการวิจัยฯ



คณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหิดล ถนนพุทธมณฑลสาย ๔
ศาลายา นครปฐม ๗๓๑๗๐

ที่ พิเศษ ๕/ ๒๕๕๑
วันที่ ๘ มีนาคม ๒๕๕๑
เรื่อง ขอเชิญเข้าร่วมสัมมนาการนำเสนอผลงานวิจัย
เรียน เลขาธิการ ก.พ.

เนื่องด้วยดิฉันได้รับมอบหมายจากสำนักงานกิจการสตรีและสถาบันครอบครัวให้ดำเนินการศึกษาวิจัยเรื่อง “การประเมินคุณภาพและส่งเสริมคุณภาพหน่วยงานภาครัฐที่ดำเนินการส่งเสริมความเสมอภาคหญิงชายดีเด่น: ศึกษากรณีตัวอย่างที่ดีในการดำเนินงานของศูนย์ประสานงานด้านความเสมอภาคระหว่างหญิงชายในหน่วยงานภาครัฐ” โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาวิเคราะห์ตัวอย่างที่ดีของศูนย์ประสานงานด้านความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย เพื่อหารูปแบบของศูนย์ประสานงานด้านความเสมอภาคระหว่างหญิงชายที่มีประสิทธิภาพ และเพื่อหาแนวทางการส่งเสริมและสนับสนุนการดำเนินงานของศูนย์ประสานงานด้านความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย

บัดนี้ การดำเนินงานวิจัยได้สิ้นสุดลงแล้ว จึงได้จัดให้มีการนำเสนอผลงานวิจัย เพื่อขอความเห็นและข้อเสนอแนะ อันจะเป็นประโยชน์แก่สำนักงานกิจการสตรีและครอบครัว ตลอดจนหน่วยงานต่างๆ ในการส่งเสริมและสนับสนุนการดำเนินงานของศูนย์ประสานงานด้านความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย ให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป ในการนี้จึงขอเรียนเชิญท่านหรือผู้แทน และผู้ที่เกี่ยวข้อง เข้าร่วมการสัมมนาการนำเสนอผลงานวิจัย ในวันจันทร์ที่ ๑๕ มีนาคม ๒๕๕๑ เวลา ๙.๓๐-๑๒.๐๐ น. ณ ห้องเมจิ ๑ (ชั้น ๑) โรงแรมมิราเคิล แกรนด์ คอนเวนชั่น ถนนวิภาวดี-รังสิต หลักสี่ ดอนเมือง กรุงเทพมหานคร

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาเข้าร่วมการสัมมนาการนำเสนอผลงานวิจัย ตามวัน เวลา และสถานที่ดังกล่าวข้างต้นด้วย จักเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ศิริพร เข้มนิล)

หัวหน้าโครงการวิจัยฯ



คณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหิดล ถนนพุทธมณฑลสาย ๔
ศาลายา นครปฐม ๗๓๑๗๐

ที่ พิเศษ ๑๐/ ๒๕๕๓
วันที่ ๘ มีนาคม ๒๕๕๓
เรื่อง ขอเชิญเข้าร่วมสัมมนาการนำเสนอผลงานวิจัย
เรียน อธิบดีกรมศิลปากร

เนื่องด้วยดิฉันได้รับมอบหมายจากสำนักงานกิจการสตรีและสถาบันครอบครัวให้ดำเนินการศึกษาวิจัยเรื่อง “การประเมินคุณภาพและส่งเสริมคุณภาพหน่วยงานภาครัฐที่ดำเนินการส่งเสริมความเสมอภาคหญิงชายดีเด่น: ศึกษากรณีตัวอย่างที่ดีในการดำเนินงานของศูนย์ประสานงานด้านความเสมอภาคระหว่างหญิงชายในหน่วยงานภาครัฐ” โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาวิเคราะห์ตัวอย่างที่ดีของศูนย์ประสานงานด้านความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย เพื่อหารูปแบบของศูนย์ประสานงานด้านความเสมอภาคระหว่างหญิงชายที่มีประสิทธิภาพ และเพื่อหาแนวทางการส่งเสริมและสนับสนุนการดำเนินงานของศูนย์ประสานงานด้านความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย

บัดนี้ การดำเนินงานวิจัยได้สิ้นสุดลงแล้ว จึงได้จัดให้มีการนำเสนอผลงานวิจัย เพื่อขอความเห็นและข้อเสนอแนะ อันจะเป็นประโยชน์แก่สำนักงานกิจการสตรีและครอบครัว ตลอดจนหน่วยงานต่างๆ ในการส่งเสริมและสนับสนุนการดำเนินงานของศูนย์ประสานงานด้านความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย ให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป ในการนี้จึงขอเรียนเชิญท่านหรือผู้แทน และผู้ที่เกี่ยวข้อง เข้าร่วมการสัมมนาการนำเสนอผลงานวิจัย ในวันจันทร์ที่ ๑๕ มีนาคม ๒๕๕๓ เวลา ๙.๓๐-๑๒.๐๐ น. ณ ห้องเมจิ ๑ (ชั้น ๑) โรงแรมมิราเคิล แกรนด์ คอนเวนชั่น ถนนวิภาวดี-รังสิต หลักสี่ ดอนเมือง กรุงเทพมหานคร

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาเข้าร่วมการสัมมนาการนำเสนอผลงานวิจัย ตามวัน เวลา และสถานที่ดังกล่าวข้างต้นด้วย จักเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ศิริพร เข้มนิล)

หัวหน้าโครงการวิจัยฯ



คณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหิดล ถนนพุทธมณฑลสาย ๔
ศาลายา นครปฐม ๗๓๑๗๐

ที่ พิเศษ ๑๑/ ๒๕๕๓
วันที่ ๘ มีนาคม ๒๕๕๓
เรื่อง ขอเชิญเข้าร่วมสัมมนาการนำเสนอผลงานวิจัย
เรียน อธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

เนื่องด้วยดิฉันได้รับมอบหมายจากสำนักงานกิจการสตรีและสถาบันครอบครัวให้ดำเนินการศึกษาวิจัยเรื่อง “การประเมินคุณภาพและส่งเสริมคุณภาพหน่วยงานภาครัฐที่ดำเนินการส่งเสริมความเสมอภาคหญิงชายดีเด่น: ศึกษากรณีตัวอย่างที่ดีในการดำเนินงานของศูนย์ประสานงานด้านความเสมอภาคระหว่างหญิงชายในหน่วยงานภาครัฐ” โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาวิเคราะห์ตัวอย่างที่ดีของศูนย์ประสานงานด้านความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย เพื่อหารูปแบบของศูนย์ประสานงานด้านความเสมอภาคระหว่างหญิงชายที่มีประสิทธิภาพ และเพื่อหาแนวทางการส่งเสริมและสนับสนุนการดำเนินงานของศูนย์ประสานงานด้านความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย

บัดนี้ การดำเนินงานวิจัยได้สิ้นสุดลงแล้ว จึงได้จัดให้มีการนำเสนอผลงานวิจัย เพื่อขอความเห็นและข้อเสนอแนะ อันจะเป็นประโยชน์แก่สำนักงานกิจการสตรีและครอบครัว ตลอดจนหน่วยงานต่างๆ ในการส่งเสริมและสนับสนุนการดำเนินงานของศูนย์ประสานงานด้านความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย ให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป ในการนี้จึงขอเรียนเชิญท่านหรือผู้แทน และผู้ที่เกี่ยวข้อง เข้าร่วมการสัมมนาการนำเสนอผลงานวิจัย ในวันจันทร์ที่ ๑๕ มีนาคม ๒๕๕๓ เวลา ๙.๓๐-๑๒.๐๐ น. ณ ห้องเมจิ ๑ (ชั้น ๑) โรงแรมมิราเคิล แกรนด์ คอนเวนชั่น ถนนวิภาวดี-รังสิต หลักสี่ ดอนเมือง กรุงเทพมหานคร

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาเข้าร่วมการสัมมนาการนำเสนอผลงานวิจัย ตามวัน เวลา และสถานที่ดังกล่าวข้างต้นด้วย จักเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ศิริพร เข้มนิล)

หัวหน้าโครงการวิจัยฯ



คณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหิดล ถนนพุทธมณฑลสาย ๔
ศาลายา นครปฐม ๗๓๑๗๐

ที่ พิเศษ ๑๒/ ๒๕๕๓
วันที่ ๘ มีนาคม ๒๕๕๓
เรื่อง ขอเชิญเข้าร่วมสัมมนาการนำเสนอผลงานวิจัย
เรียน รองปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์

เนื่องด้วยดิฉันได้รับมอบหมายจากสำนักงานกิจการสตรีและสถาบันครอบครัวให้ดำเนินการศึกษาวิจัยเรื่อง “การประเมินคุณภาพและส่งเสริมคุณภาพหน่วยงานภาครัฐที่ดำเนินการส่งเสริมความเสมอภาคหญิงชายดีเด่น: ศึกษากรณีตัวอย่างที่ดีในการดำเนินงานของศูนย์ประสานงานด้านความเสมอภาคระหว่างหญิงชายในหน่วยงานภาครัฐ” โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาวิเคราะห์ตัวอย่างที่ดีของศูนย์ประสานงานด้านความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย เพื่อหารูปแบบของศูนย์ประสานงานด้านความเสมอภาคระหว่างหญิงชายที่มีประสิทธิภาพ และเพื่อหาแนวทางการส่งเสริมและสนับสนุนการดำเนินงานของศูนย์ประสานงานด้านความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย

บัดนี้ การดำเนินงานวิจัยได้สิ้นสุดลงแล้ว จึงได้จัดให้มีการนำเสนอผลงานวิจัย เพื่อขอความเห็นและข้อเสนอแนะ อันจะเป็นประโยชน์แก่สำนักงานกิจการสตรีและครอบครัว ตลอดจนหน่วยงานต่างๆ ในการส่งเสริมและสนับสนุนการดำเนินงานของศูนย์ประสานงานด้านความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย ให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป ในการนี้จึงขอเรียนเชิญท่านหรือผู้แทน และผู้ที่เกี่ยวข้อง เข้าร่วมการสัมมนาการนำเสนอผลงานวิจัย ในวันจันทร์ที่ ๑๕ มีนาคม ๒๕๕๓ เวลา ๙.๓๐-๑๒.๐๐ น. ณ ห้องเมจิ ๑ (ชั้น ๑) โรงแรมมิราเคิล แกรนด์ คอนเวนชั่น ถนนวิภาวดี-รังสิต หลักสี่ ดอนเมือง กรุงเทพมหานคร

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาเข้าร่วมการสัมมนาการนำเสนอผลงานวิจัย ตามวัน เวลา และสถานที่ดังกล่าวข้างต้นด้วย จักเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ศิริพร เข้มนิล)

หัวหน้าโครงการวิจัยฯ



คณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหิดล ถนนพุทธมณฑลสาย ๔
ศาลายา นครปฐม ๗๓๑๗๐

ที่ พิเศษ ๑๓/ ๒๕๕๓
วันที่ ๘ มีนาคม ๒๕๕๓
เรื่อง ขอเชิญเข้าร่วมสัมมนาการนำเสนอผลงานวิจัย
เรียน อธิบดีกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

เนื่องด้วยดิฉันได้รับมอบหมายจากสำนักงานกิจการสตรีและสถาบันครอบครัวให้ดำเนินการศึกษาวิจัยเรื่อง “การประเมินคุณภาพและส่งเสริมคุณภาพหน่วยงานภาครัฐที่ดำเนินการส่งเสริมความเสมอภาคหญิงชายดีเด่น: ศึกษากรณีตัวอย่างที่ดีในการดำเนินงานของศูนย์ประสานงานด้านความเสมอภาคระหว่างหญิงชายในหน่วยงานภาครัฐ” โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาวิเคราะห์ตัวอย่างที่ดีของศูนย์ประสานงานด้านความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย เพื่อหารูปแบบของศูนย์ประสานงานด้านความเสมอภาคระหว่างหญิงชายที่มีประสิทธิภาพ และเพื่อหาแนวทางการส่งเสริมและสนับสนุนการดำเนินงานของศูนย์ประสานงานด้านความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย

บัดนี้ การดำเนินงานวิจัยได้สิ้นสุดลงแล้ว จึงได้จัดให้มีการนำเสนอผลงานวิจัย เพื่อขอความเห็นและข้อเสนอแนะ อันจะเป็นประโยชน์แก่สำนักงานกิจการสตรีและครอบครัว ตลอดจนหน่วยงานต่างๆ ในการส่งเสริมและสนับสนุนการดำเนินงานของศูนย์ประสานงานด้านความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย ให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป ในการนี้จึงขอเรียนเชิญท่านหรือผู้แทน และผู้ที่เกี่ยวข้อง เข้าร่วมการสัมมนาการนำเสนอผลงานวิจัย ในวันจันทร์ที่ ๑๕ มีนาคม ๒๕๕๓ เวลา ๙.๓๐-๑๒.๐๐ น. ณ ห้องเมจิ ๑ (ชั้น ๑) โรงแรมมิราเคิล แกรนด์ คอนเวนชั่น ถนนวิภาวดี-รังสิต หลักสี่ ดอนเมือง กรุงเทพมหานคร

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาเข้าร่วมการสัมมนาการนำเสนอผลงานวิจัย ตามวัน เวลา และสถานที่ดังกล่าวข้างต้นด้วย จักเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ศิริพร เข้มนิล)

หัวหน้าโครงการวิจัยฯ



คณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหิดล ถนนพุทธมณฑลสาย ๔
ศาลายา นครปฐม ๗๓๑๗๐

ที่ พิเศษ ๑๔/ ๒๕๕๓
วันที่ ๘ มีนาคม ๒๕๕๓
เรื่อง ขอเชิญเข้าร่วมสัมมนาการนำเสนอผลงานวิจัย
เรียน อธิบดีกรมเชื้อเพลิงธรรมชาติ

เนื่องด้วยดิฉันได้รับมอบหมายจากสำนักงานกิจการสตรีและสถาบันครอบครัวให้ดำเนินการศึกษาวิจัยเรื่อง “การประเมินคุณภาพและส่งเสริมคุณภาพหน่วยงานภาครัฐที่ดำเนินการส่งเสริมความเสมอภาคหญิงชายดีเด่น: ศึกษากรณีตัวอย่างที่ดีในการดำเนินงานของศูนย์ประสานงานด้านความเสมอภาคระหว่างหญิงชายในหน่วยงานภาครัฐ” โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาวิเคราะห์ตัวอย่างที่ดีของศูนย์ประสานงานด้านความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย เพื่อหารูปแบบของศูนย์ประสานงานด้านความเสมอภาคระหว่างหญิงชายที่มีประสิทธิภาพ และเพื่อหาแนวทางการส่งเสริมและสนับสนุนการดำเนินงานของศูนย์ประสานงานด้านความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย

บัดนี้ การดำเนินงานวิจัยได้สิ้นสุดลงแล้ว จึงได้จัดให้มีการนำเสนอผลงานวิจัย เพื่อขอความเห็นและข้อเสนอแนะ อันจะเป็นประโยชน์แก่สำนักงานกิจการสตรีและครอบครัว ตลอดจนหน่วยงานต่างๆ ในการส่งเสริมและสนับสนุนการดำเนินงานของศูนย์ประสานงานด้านความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย ให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป ในการนี้จึงขอเรียนเชิญท่านหรือผู้แทน และผู้ที่เกี่ยวข้อง เข้าร่วมการสัมมนาการนำเสนอผลงานวิจัย ในวันจันทร์ที่ ๑๕ มีนาคม ๒๕๕๓ เวลา ๙.๓๐-๑๒.๐๐ น. ณ ห้องเมจิ ๑ (ชั้น ๑) โรงแรมมิราเคิล แกรนด์ คอนเวนชัน ถนนวิภาวดี-รังสิต หลักสี่ ดอนเมือง กรุงเทพมหานคร

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาเข้าร่วมการสัมมนาการนำเสนอผลงานวิจัย ตามวัน เวลา และสถานที่ดังกล่าวข้างต้นด้วย จักเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ศิริพร เข้มนิล)

หัวหน้าโครงการวิจัยฯ



คณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหิดล ถนนพุทธมณฑลสาย ๔
ศาลายา นครปฐม ๗๓๑๗๐

ที่ พิเศษ ๑๕/ ๒๕๕๓
วันที่ ๘ มีนาคม ๒๕๕๓
เรื่อง ขอเชิญเข้าร่วมสัมมนาการนำเสนอผลงานวิจัย
เรียน ปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

เนื่องด้วยดิฉันได้รับมอบหมายจากสำนักงานกิจการสตรีและสถาบันครอบครัวให้ดำเนินการศึกษาวิจัยเรื่อง “การประเมินคุณภาพและส่งเสริมคุณภาพหน่วยงานภาครัฐที่ดำเนินการส่งเสริมความเสมอภาคหญิงชายดีเด่น: ศึกษากรณีตัวอย่างที่ดีในการดำเนินงานของศูนย์ประสานงานด้านความเสมอภาคระหว่างหญิงชายในหน่วยงานภาครัฐ” โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาวิเคราะห์ตัวอย่างที่ดีของศูนย์ประสานงานด้านความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย เพื่อหารูปแบบของศูนย์ประสานงานด้านความเสมอภาคระหว่างหญิงชายที่มีประสิทธิภาพ และเพื่อหาแนวทางการส่งเสริมและสนับสนุนการดำเนินงานของศูนย์ประสานงานด้านความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย

บัดนี้ การดำเนินงานวิจัยได้สิ้นสุดลงแล้ว จึงได้จัดให้มีการนำเสนอผลงานวิจัย เพื่อขอความเห็นและข้อเสนอแนะ อันจะเป็นประโยชน์แก่สำนักงานกิจการสตรีและครอบครัว ตลอดจนหน่วยงานต่างๆ ในการส่งเสริมและสนับสนุนการดำเนินงานของศูนย์ประสานงานด้านความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย ให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป ในการนี้จึงขอเรียนเชิญท่านหรือผู้แทน และผู้ที่เกี่ยวข้อง เข้าร่วมการสัมมนาการนำเสนอผลงานวิจัย ในวันจันทร์ที่ ๑๕ มีนาคม ๒๕๕๓ เวลา ๙.๓๐-๑๒.๐๐ น. ณ ห้องเมจิ ๑ (ชั้น ๑) โรงแรมมิราเคิล แกรนด์ คอนเวนชั่น ถนนวิภาวดี-รังสิต หลักสี่ ดอนเมือง กรุงเทพมหานคร

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาเข้าร่วมการสัมมนาการนำเสนอผลงานวิจัย ตามวัน เวลา และสถานที่ดังกล่าวข้างต้นด้วย จักเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ศิริพร เข้มนิล)

หัวหน้าโครงการวิจัยฯ



คณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหิดล ถนนพุทธมณฑลสาย ๔
ศาลายา นครปฐม ๗๓๑๗๐

ที่ พิเศษ ๑๖/ ๒๕๕๑
วันที่ ๘ มีนาคม ๒๕๕๑
เรื่อง ขอเชิญเข้าร่วมสัมมนาการนำเสนอผลงานวิจัย
เรียน ดร. เมทินี พงษ์เวช

เนื่องด้วยดิฉันได้รับมอบหมายจากสำนักงานกิจการสตรีและสถาบันครอบครัวให้ดำเนินการศึกษาวิจัยเรื่อง “การประเมินคุณภาพและส่งเสริมคุณภาพหน่วยงานภาครัฐที่ดำเนินการส่งเสริมความเสมอภาคหญิงชายดีเด่น: ศึกษากรณีตัวอย่างที่ดีในการดำเนินงานของศูนย์ประสานงานด้านความเสมอภาคระหว่างหญิงชายในหน่วยงานภาครัฐ” โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาวิเคราะห์ตัวอย่างที่ดีของศูนย์ประสานงานด้านความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย เพื่อหารูปแบบของศูนย์ประสานงานด้านความเสมอภาคระหว่างหญิงชายที่มีประสิทธิภาพ และเพื่อหาแนวทางการส่งเสริมและสนับสนุนการดำเนินงานของศูนย์ประสานงานด้านความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย

บัดนี้ การดำเนินงานวิจัยได้สิ้นสุดลงแล้ว จึงได้จัดให้มีการนำเสนอผลงานวิจัย เพื่อขอความเห็นและข้อเสนอแนะ อันจะเป็นประโยชน์แก่สำนักงานกิจการสตรีและครอบครัว ตลอดจนหน่วยงานต่างๆ ในการส่งเสริมและสนับสนุนการดำเนินงานของศูนย์ประสานงานด้านความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย ให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป ในการนี้จึงขอเรียนเชิญท่านหรือผู้แทน และผู้ที่เกี่ยวข้อง เข้าร่วมการสัมมนาการนำเสนอผลงานวิจัย ในวันจันทร์ที่ ๑๕ มีนาคม ๒๕๕๑ เวลา ๙.๓๐-๑๒.๐๐ น. ณ ห้องเมจิ ๑ (ชั้น ๑) โรงแรมมิราเคิล แกรนด์ คอนเวนชัน ถนนวิภาวดี-รังสิต หลักสี่ ดอนเมือง กรุงเทพมหานคร

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาเข้าร่วมการสัมมนาการนำเสนอผลงานวิจัย ตามวัน เวลา และสถานที่ดังกล่าวข้างต้นด้วย จักเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ศิริพร เข้มนิล)

หัวหน้าโครงการวิจัยฯ



คณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหิดล ถนนพุทธมณฑลสาย ๔
ศาลายา นครปฐม ๗๓๑๗๐

ที่ พิเศษ ๑๗/ ๒๕๕๓
วันที่ ๘ มีนาคม ๒๕๕๓
เรื่อง ขอเชิญเข้าร่วมสัมมนาการนำเสนอผลงานวิจัย
เรียน ผศ.ดร. นาถฤดี เค้นดวง

เนื่องด้วยดิฉันได้รับมอบหมายจากสำนักงานกิจการสตรีและสถาบันครอบครัวให้ดำเนินการศึกษาวิจัยเรื่อง “การประเมินคุณภาพและส่งเสริมคุณภาพหน่วยงานภาครัฐที่ดำเนินการส่งเสริมความเสมอภาคหญิงชายดีเด่น: ศึกษากรณีตัวอย่างที่ดีในการดำเนินงานของศูนย์ประสานงานด้านความเสมอภาคระหว่างหญิงชายในหน่วยงานภาครัฐ” โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาวิเคราะห์ตัวอย่างที่ดีของศูนย์ประสานงานด้านความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย เพื่อหารูปแบบของศูนย์ประสานงานด้านความเสมอภาคระหว่างหญิงชายที่มีประสิทธิภาพ และเพื่อหาแนวทางการส่งเสริมและสนับสนุนการดำเนินงานของศูนย์ประสานงานด้านความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย

บัดนี้ การดำเนินงานวิจัยได้สิ้นสุดลงแล้ว จึงได้จัดให้มีการนำเสนอผลงานวิจัย เพื่อขอความเห็นและข้อเสนอแนะ อันจะเป็นประโยชน์แก่สำนักงานกิจการสตรีและครอบครัว ตลอดจนหน่วยงานต่างๆ ในการส่งเสริมและสนับสนุนการดำเนินงานของศูนย์ประสานงานด้านความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย ให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป ในการนี้จึงขอเรียนเชิญท่านหรือผู้แทน และผู้ที่เกี่ยวข้อง เข้าร่วมการสัมมนาการนำเสนอผลงานวิจัย ในวันจันทร์ที่ ๑๕ มีนาคม ๒๕๕๓ เวลา ๙.๓๐-๑๒.๐๐ น. ณ ห้องเมจิ ๑ (ชั้น ๑) โรงแรมมิราเคิล แกรนด์ คอนเวนชั่น ถนนวิภาวดี-รังสิต หลักสี่ ดอนเมือง กรุงเทพมหานคร

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาเข้าร่วมการสัมมนาการนำเสนอผลงานวิจัย ตามวัน เวลา และสถานที่ดังกล่าวข้างต้นด้วย จักเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ศิริพร เข้มนิล)

หัวหน้าโครงการวิจัยฯ



คณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหิดล ถนนพุทธมณฑลสาย ๔
ศาลายา นครปฐม ๗๓๑๗๐

ที่ พิเศษ ๑๘/ ๒๕๕๓
วันที่ ๘ มีนาคม ๒๕๕๓
เรื่อง ขอเชิญเข้าร่วมสัมมนาการนำเสนอผลงานวิจัย
เรียน ดร. พรพรรณ ภูมิภู

เนื่องด้วยดิฉันได้รับมอบหมายจากสำนักงานกิจการสตรีและสถาบันครอบครัวให้ดำเนินการศึกษาวิจัยเรื่อง “การประเมินคุณภาพและส่งเสริมคุณภาพหน่วยงานภาครัฐที่ดำเนินการส่งเสริมความเสมอภาคหญิงชายดีเด่น: ศึกษากรณีตัวอย่างที่ดีในการดำเนินงานของศูนย์ประสานงานด้านความเสมอภาคระหว่างหญิงชายในหน่วยงานภาครัฐ” โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาวิเคราะห์ตัวอย่างที่ดีของศูนย์ประสานงานด้านความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย เพื่อหารูปแบบของศูนย์ประสานงานด้านความเสมอภาคระหว่างหญิงชายที่มีประสิทธิภาพ และเพื่อหาแนวทางการส่งเสริมและสนับสนุนการดำเนินงานของศูนย์ประสานงานด้านความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย

บัดนี้ การดำเนินงานวิจัยได้สิ้นสุดลงแล้ว จึงได้จัดให้มีการนำเสนอผลงานวิจัย เพื่อขอความเห็นและข้อเสนอแนะ อันจะเป็นประโยชน์แก่สำนักงานกิจการสตรีและครอบครัว ตลอดจนหน่วยงานต่างๆ ในการส่งเสริมและสนับสนุนการดำเนินงานของศูนย์ประสานงานด้านความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย ให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป ในการนี้จึงขอเรียนเชิญท่านหรือผู้แทน และผู้ที่เกี่ยวข้อง เข้าร่วมการสัมมนาการนำเสนอผลงานวิจัย ในวันจันทร์ที่ ๑๕ มีนาคม ๒๕๕๓ เวลา ๙.๓๐-๑๒.๐๐ น. ณ ห้องเมจิ ๑ (ชั้น ๑) โรงแรมมิราเคิล แกรนด์ คอนเวนชั่น ถนนวิภาวดี-รังสิต หลักสี่ ดอนเมือง กรุงเทพมหานคร

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาเข้าร่วมการสัมมนาการนำเสนอผลงานวิจัย ตามวัน เวลา และสถานที่ดังกล่าวข้างต้นด้วย จักเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ศิริพร เข้มนิล)

หัวหน้าโครงการวิจัยฯ

