

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความต้องการของข้าราชการตำรวจหญิง
ในการจะก้าวขึ้นสู่ระดับผู้บริหาร

นางสาวนพรัตน์ จินดาโสม



วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร ปริญญาสังคมศึกษามหาบัณฑิต

สาขาวิชาสังคมวิทยา ภาควิชาสังคมวิทยาและมานุษยวิทยา

คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ปีการศึกษา 2542

ISBN 974-334-287-8

ลิขสิทธิ์ของ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

**FACTORS INFLUENCING OCCUPATIONAL ASPIRATION
TO EXECUTIVE LEVEL OF POLICEWOMAN**



Miss Noparat Jindasom

A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements

for the Degree of Master of Arts in Sociology

Department of Sociology and Anthropology

Faculty of Political Science

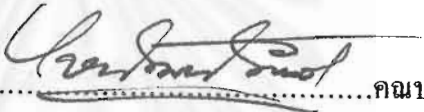
Chulalongkorn University

Academic Year 1999


ISBN 974-334-287-8

หัวข้อวิทยานิพนธ์ ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความต้องการของข้าราชการตำรวจหญิง
ในการจะก้าวขึ้นสู่ระดับผู้บริหาร
โดย นางสาวนพรัตน์ จินดาโสม
ภาควิชา สังคมวิทยาและมานุษยวิทยา
อาจารย์ที่ปรึกษา ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อารง สุทธาศาสน์

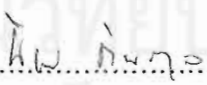
คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย อนุมัติให้บัณฑิตวิทยาลัยรับนี้เป็นส่วนหนึ่ง
ของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาโท


.....คณบดีคณะรัฐศาสตร์
(รองศาสตราจารย์ ดร.ไชวัฒน์ คำชู)

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์


.....ประธานกรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร.จางพิศ สัตย์สงวน)


.....อาจารย์ที่ปรึกษา
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อารง สุทธาศาสน์)


.....กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. นitech ตินณะกุล)

นพรัตน์ จินดาโสม : ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความต้องการของข้าราชการ
ตำรวจหญิงในการจะก้าวขึ้นสู่ระดับผู้บริหาร (FACTORS INFLUENCING
OCCUPATIONAL ASPIRATION TO EXECUTIVE LEVEL OF
POLICEWOMAN) อ. ที่ปรึกษา : ผศ.ดร.ดร.อารง สุทธาศาสตร์, 127 หน้า.
ISBN 974-334-278-8

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาทัศนคติของข้าราชการตำรวจหญิง ที่มี
ต่อบทบาททางอาชีพตำรวจหญิงในลักษณะแง่มุมต่างๆ เพื่อศึกษาความต้องการหรือแรงจูง
ใจของข้าราชการตำรวจหญิงในการที่จะก้าวขึ้นสู่ตำแหน่งระดับผู้บริหาร และเพื่อศึกษา
ปัจจัยและเงื่อนไขต่างๆ ทางสังคมวิทยา ว่ามีความสัมพันธ์ต่อทัศนคติของข้าราชการตำรวจ
หญิง ที่มีต่อบทบาททางอาชีพตำรวจหญิงและ มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการจะก้าวขึ้น
สู่ตำแหน่งระดับผู้บริหารของข้าราชการตำรวจหญิงหรือไม่ การเก็บข้อมูล ในครั้งนี้ใช้วิธี
แจกแบบสอบถาม ไปยังข้าราชการตำรวจหญิงของหน่วยขึ้นตรงต่อสำนักงานตำรวจแห่ง
ชาติ ทั้งสิ้นจำนวน 393 ราย ได้รับกลับมาร้อยละ 66 จำนวน 260 ราย และทำการ
สัมภาษณ์แบบเจาะลึก (In-dept interview) แบบไม่มีโครงสร้าง จำนวน 10 ราย สถิติที่ใช้
ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือ ร้อยละ ความถี่ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต และการเปรียบเทียบค่า
เฉลี่ยด้วยการทดสอบสถิติ t (t-test)

ผลการวิจัยสรุป ได้ว่า ปัจจัยภูมิหลังแต่ละตัวดังกล่าวมีความสัมพันธ์กับ
ทัศนคติที่มีต่อบทบาททางอาชีพตำรวจหญิงและแรงจูงใจในการที่จะก้าวขึ้นสู่ตำแหน่ง
ระดับผู้บริหาร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับความคลาดเคลื่อนไม่เกิน 0.05 หรือมี
ความเชื่อมั่นว่าสัมพันธ์กันจริงอย่างน้อยที่ระดับ 95 เปอร์เซ็นต์ และความสัมพันธ์ก็เป็นไป
ในทิศทางตามสมมติฐานย่อยแต่ละข้อด้วย ดังนั้น จึงยอมรับสมมติฐานที่ 1 และ 2

ภาควิชา สังคมวิทยาและมานุษยวิทยา ลายมือชื่อนิติ.....^๖ นพรัตน์
สาขาวิชา สังคมวิทยา..... ลายมือชื่ออาจารย์ที่ปรึกษา.....
ปีการศึกษา 2542..... ลายมือชื่ออาจารย์ที่ปรึกษาร่วม.....

##4181138524 : MAJOR SOCIOLOGY AND ANTHROPOLOGY

KEY WORD : FACTORS / POLICEWOMAN / EXECUTIVE

NOPARAT JINDASOM : FACTORS INFLUENCING CCUPATIONAL
ASPIRATION TO EXECUTIVE LEVEL OF POLICEWOMAN THESIS
ADVISOR : ASSIST. PROF. ARONG SUTHASASNA, Ph.D. 127 pp.
ISBN 974-334-278-8

The main purpose of the this research is to study the attitude of the policewoman officer towards the roles in their occupation in various aspects. In learning the motivation and incentive need of the policewoman officer, which has an aspiration in executive position. The question is asked whether there is any relationship between the opinion of the occupation of policewoman, and the occupation aspiration at executive level of policewoman officer? In collecting the above data by distributing the questionnaire directly to 393 policewoman officers of The National Police Bureau. The returning of the answer is 66% , 260 persons had been given an in-depth interview and only 10 person had been given an unstructured interview. The statistical analysis of data such as percentage, frequency, arithmetic mean and a comparison of the mean by statistical testing t (t-test) are utilized.

Summarizing the result of research is that, the foundation of each aspirational factor is related to opinion; which influence occupational aspiration at executive level of policewoman officer ; and the relationship of each hypothesis is significant. Therefore, the hypothesises 1 and 2 are accepted.

ภาควิชา สังคมวิทยาและมานุษยวิทยา ลายมือชื่อนิติกร นพรัตน์
สาขาวิชา สังคมวิทยา ลายมือชื่ออาจารย์ที่ปรึกษา
ปีการศึกษา 2542 ลายมือชื่ออาจารย์ที่ปรึกษาร่วม



กิตติกรรมประกาศ

การทำวิทยานิพนธ์ฉบับนี้สามารถสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี ด้วยความกรุณาจากท่านผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อารง สุทธาศาสน์ ซึ่งเป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ได้กรุณาแนะนำ คอยดูแลให้คำปรึกษา ตรวจสอบ แก้ไข เพื่อให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้มีความถูกต้อง ครบถ้วน จนกระทั่งงานวิจัยนี้สามารถออกมาเป็นรูปเล่มได้ทันตามกำหนด นอกจากนี้ผู้วิจัยขอขอบพระคุณท่านรองศาสตราจารย์ ดร.งามพิศ สัตย์สงวน หัวหน้าภาควิชาสังคมวิทยาและมานุษยวิทยา ที่กรุณารับเป็นประธานกรรมการ และท่านผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นิเทศ ดินณะกุล เป็นกรรมการในการสอบครั้งนี้ ทั้งสองท่านช่วยชี้แนะข้อบกพร่องต่างๆ เพื่อความสมบูรณ์ของวิทยานิพนธ์ฉบับนี้

ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณท่าน พลตำรวจตรีชัชวาลย์ คุณรุ่งทิพย์ สุขสมจิตร ที่ได้กรุณาให้ความเข้าใจในการศึกษาครั้งนี้ นับตั้งแต่เริ่มศึกษาจนวิทยานิพนธ์ ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี

สุดท้ายนี้ ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณ พ่อ แม่ และร้อยตำรวจโทสมเกียรติ เฉลิมเกียรติ ที่คอยเป็นกำลังใจให้ผู้วิจัย มุมานะจนพบกับความสำเร็จในที่สุด

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
นพรัตน์ จินดาโสม

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
กิตติกรรมประกาศ.....	ฉ
สารบัญ.....	ช
สารบัญตาราง.....	ซ
สารบัญแผนภูมิ.....	ฌ
บทที่	
1. บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาวิจัย.....	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	4
ขอบเขตการศึกษา.....	5
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	6
บทที่	
2. แนวคิด ทฤษฎี ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	
สมมติฐาน และนิยามศัพท์.....	7
แนวคิดเกี่ยวกับสถานภาพและบทบาท.....	7
แนวคิดเรื่องบทบาททางเพศ.....	12
แนวคิดเรื่องบทบาททางเพศในการทำงาน.....	15
แนวความคิดพื้นฐานในการพัฒนาสตรีระยะยาว.....	17

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
ทฤษฎีสัทธิตีและเสรีภาพของสตรี	20
ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจทางสังคม	26
ทฤษฎีการเปลี่ยนแปลงทางสังคมและวัฒนธรรม	35
ผลงานวิจัยและเอกสารที่เกี่ยวข้อง	39
สมมติฐานในการศึกษา	49
อธิบายขอบเขตทางทฤษฎีสำหรับสมมติฐานแต่ละข้อ	51
นิยามศัพท์ และนิยามระดับปฏิบัติการ	53
บทที่	
3. ระเบียบวิธีวิจัย	56
รูปแบบการวิจัย	56
ประชากรที่ใช้ในการศึกษา	56
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	57
การทดสอบความน่าเชื่อถือ และความสมบูรณ์ของข้อมูล	57
การเก็บรวบรวมข้อมูล	58
การประมวลผลข้อมูล	59
การวิเคราะห์ข้อมูล	62
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	62

สารบัญ (ต่อ)

หน้า

บทที่	
4. ผลการวิจัย.....	64
การวิเคราะห์ข้อมูลภูมิหลังทางเศรษฐกิจ และสังคมของ กลุ่มประชากรที่ศึกษา.....	65
การวิเคราะห์ระดับทัศนคติของข้าราชการตำรวจหญิงที่มี ต่อบทบาทอาชีพตำรวจหญิง.....	72
การวิเคราะห์รับความต้องการของข้าราชการตำรวจหญิง ในการจะก้าวขึ้นสู่ตำแหน่งผู้บริหาร.....	75
การพิสูจน์สมมติฐาน.....	80
บทที่	
5. สรุปผลการวิจัยและข้อเสนอแนะ.....	98
สรุปผลการวิจัย.....	98
ผลการพิสูจน์สมมติฐาน.....	102
ปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำวิจัย.....	108
ข้อเสนอแนะ.....	108
รายการอ้างอิง.....	113
ภาคผนวก.....	118
- แบบสอบถาม.....	120
ประวัติผู้วิจัย.....	127

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
1. อายุของข้าราชการตำรวจหญิงสังกัดหน่วยขึ้นตรงต่อสำนักงานตำรวจแห่งชาติ.....	65
2. สถานภาพการสมรสของข้าราชการตำรวจหญิงสังกัดหน่วยขึ้นตรงต่อสำนักงานตำรวจแห่งชาติ.....	66
3. ระดับการศึกษาของข้าราชการตำรวจหญิงสังกัดหน่วยขึ้นตรงต่อสำนักงานตำรวจแห่งชาติ.....	67
4. ระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งปัจจุบันของข้าราชการตำรวจหญิงสังกัดหน่วยขึ้นตรงต่อสำนักงานตำรวจแห่งชาติ.....	68
5. ตำแหน่งที่ดำรงอยู่ในปัจจุบันของข้าราชการตำรวจหญิงสังกัดหน่วยขึ้นตรงต่อสำนักงานตำรวจแห่งชาติ.....	69
6. หน่วยงานที่สังกัดของข้าราชการตำรวจหญิงสังกัดหน่วยขึ้นตรงต่อสำนักงานตำรวจแห่งชาติ.....	70
7. รายได้ต่อเดือนของข้าราชการตำรวจหญิงสังกัดหน่วยขึ้นตรงต่อสำนักงานตำรวจแห่งชาติ.....	71
8. ภูมิลำเนาเดิมของข้าราชการตำรวจหญิงสังกัดหน่วยขึ้นตรงต่อสำนักงานตำรวจแห่งชาติ.....	72
9. ทักษะคติของข้าราชการตำรวจหญิงสังกัดหน่วยขึ้นตรงต่อสำนักงานตำรวจแห่งชาติที่มีต่อบทบาททางอาชีพตำรวจหญิง.....	73
10. ระดับความต้องการที่จะก้าวขึ้นสู่ตำแหน่งผู้บริหารของข้าราชการตำรวจหญิงสังกัดหน่วยขึ้นตรงต่อสำนักงานตำรวจแห่งชาติ.....	75

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
11. ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยทัศนคติของข้าราชการตำรวจหญิง สังกัดหน่วยขึ้นตรงต่อสำนักงานตำรวจแห่งชาติที่มีบทบาท ทางอาชีพตำรวจหญิง กรณีมีอายุต่างกัน.....	81
12. ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยทัศนคติของข้าราชการตำรวจหญิง สังกัดหน่วยขึ้นตรงต่อสำนักงานตำรวจแห่งชาติที่มีบทบาท ทางอาชีพตำรวจหญิงกรณีสถานภาพสมรสต่างกัน.....	82
13. ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยทัศนคติของข้าราชการตำรวจหญิง สังกัดหน่วยขึ้นตรงต่อสำนักงานตำรวจแห่งชาติที่มีบทบาท ทางอาชีพตำรวจหญิงกรณีระดับการศึกษาต่างกัน.....	84
14. ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยทัศนคติของข้าราชการตำรวจหญิง สังกัดหน่วยขึ้นตรงต่อสำนักงานตำรวจแห่งชาติที่มีบทบาท ทางอาชีพตำรวจหญิงกรณีระดับการศึกษาต่างกัน.....	85
15. ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยทัศนคติของข้าราชการตำรวจหญิง สังกัดหน่วยขึ้นตรงต่อสำนักงานตำรวจแห่งชาติที่มีบทบาท ทางอาชีพตำรวจหญิงกรณีระดับมีรายได้ต่างกัน.....	86
16. ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการที่จะก้าวขึ้นสู่ตำแหน่ง ผู้บริหารของข้าราชการตำรวจ หญิงสังกัดหน่วยขึ้นตรงต่อ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ กรณีมีอายุต่างกัน.....	88
17. ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการที่จะก้าวขึ้นสู่ตำแหน่ง ผู้บริหารของข้าราชการตำรวจหญิงสังกัดหน่วยขึ้นตรงต่อ สำนักงานตำรวจแห่งชาติกรณีสถานภาพสมรสต่างกัน.....	89

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
18.	ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการที่จะก้าวขึ้นสู่ตำแหน่ง ผู้บริหารของข้าราชการตำรวจหญิงสังกัดหน่วยขึ้นตรงต่อ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ กรณีการศึกษาต่างกัน 90
19.	ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการที่จะก้าวขึ้นสู่ตำแหน่ง ผู้บริหารของข้าราชการตำรวจหญิงสังกัดหน่วยขึ้นตรงต่อ สำนักงานตำรวจแห่งชาติกรณีภูมิลำเนาเดิมต่างกัน 91
20.	ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการที่จะก้าวขึ้นสู่ตำแหน่ง ผู้บริหารของข้าราชการตำรวจหญิงสังกัดหน่วยขึ้นตรงต่อ สำนักงานตำรวจแห่งชาติกรณีมีรายได้ต่างกัน 93
21.	ค่าเฉลี่ยระดับทัศนคติต่อบทบาททางอาชีพตำรวจหญิง และแรงจูงใจในการจะก้าวขึ้นสู่ตำแหน่งผู้บริหารของ ข้าราชการตำรวจหญิงสังกัดหน่วยขึ้นตรงต่อสำนักงานตำรวจแห่งชาติ 105

สารบัญแผนภูมิ

แผนภูมิที่	หน้า
1. กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	48
2. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยภูมิหลังกับทัศนคติของ ข้าราชการตำรวจหญิงสังกัดหน่วยขึ้นตรงที่มีต่อบทบาท อาชีพตำรวจหญิง.....	106
3. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยภูมิลาเนากับแรงจูงใจ ในการจะก้าวขึ้นสู่ตำแหน่งผู้บริการของข้าราชการตำรวจหญิง สังกัดหน่วยขึ้นตรง.....	107

บทที่ 1

บทนำ



ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาวิจัย

ตั้งแต่อดีตจนกระทั่งถึงปัจจุบัน สังคมมีการเปลี่ยนแปลงในด้านต่างๆ เพียงแต่ช้าหรือเร็ว การกำหนดบทบาท (Role) และความคาดหวัง (Expectation) ของสังคมที่มีต่อบุรุษและสตรี ซึ่งแตกต่างกัน จะต้องมีการเปลี่ยนแปลงไปตามสภาพของสังคม เศรษฐกิจ และการเมือง ในอดีตนั้น สังคมไม่ได้เปิดโอกาสให้สตรีได้แสดงบทบาทตามความสามารถที่แท้จริง การพัฒนาประเทศในปัจจุบัน ได้เปลี่ยนแปลงไปอย่างมาก และส่งผลกระทบต่อข้อกำหนดบทบาทสตรี กล่าวคือสตรีในสังคมสมัยใหม่ นอกจากจะมีภาระในครอบครัวแล้ว ยังมีบทบาทในการทำงานนอกบ้าน เพื่อหารายได้จุนเจือครอบครัว และกลายมาเป็นกำลังสำคัญของการพัฒนาประเทศในปัจจุบัน

ดังนั้น ผู้หญิงจึงจำเป็นที่จะต้องพัฒนาตนเองให้มากขึ้น ทั้งทางด้านการศึกษา การประกอบอาชีพ รวมไปถึง การไปมีส่วนร่วม ในกิจกรรมต่างๆ ทางสังคม มากยิ่งขึ้นเพื่อจะได้ปรับตัวให้ทันกับสภาพแวดล้อม วัฒนธรรม และเทคโนโลยี ซึ่งเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว เนื่องจากในสังคมปัจจุบันนี้ผู้หญิงถูกมองว่าเป็นกลุ่มเป้าหมายของการพัฒนา จึงได้มีการกำหนดแผนพัฒนาสตรีระยะยาว (พ.ศ.2525-พ.ศ.2544) ขึ้นเพื่อที่จะยกระดับสถานภาพและบทบาทสตรี ให้ได้รับการยอมรับว่าเป็นประชากรส่วนใหญ่ส่วนหนึ่งของสังคมที่มีความสำคัญต่อการพัฒนาประเทศ (แผนพัฒนาสตรีระยะยาว 2525) สิ่งเหล่านี้เริ่มทำให้ผู้หญิงเริ่มมองเห็นคุณค่าของตนเองในการเป็นสมาชิกคนหนึ่ง of สังคมที่มีส่วนต้องรับผิดชอบต่อสังคมทัดเทียมกับผู้ชาย

เมื่อกล่าวถึงอาชีพการงาน ในการศึกษาตามแนวความคิดบทบาททางเพศ อาชีพ การงานของผู้ชายส่วนใหญ่ มักจะเป็นงานในลักษณะที่ใช้กำลังกาย ทักษะ ความรู้ความสามารถ สติปัญญา ตลอดจนการใช้วิจารณญาณต่างๆ ในการตัดสินใจและแก้ไขปัญหา จึงพบว่าผู้ชายมักจะทำงานอยู่ในตำแหน่งผู้พิพากษา ตำแหน่งผู้นำระดับสูงไม่ว่าจะเป็นในภาครัฐบาลหรือเอกชนก็ตาม เช่น เป็นนายกรัฐมนตรี รัฐมนตรีว่าการ รัฐมนตรีช่วยว่าการ ผู้ว่าราชการจังหวัด ปลัดกระทรวงนายอำเภอ ประธานบริษัท ทหาร ตำรวจ ช่างไม้ คนงานเหมืองแร่ เป็นต้น ส่วนงานของผู้หญิงมักจะเป็นงานที่ไม่ค่อยได้ใช้กำลังร่างกาย หรือทักษะความรู้ความสามารถมากนัก แต่เดิมอาชีพของผู้หญิงมักถูกจำกัดในแวดวงของอาชีพ เสมียน พนักงานรับโทรศัพท์ เลขานุการ พยาบาล ครู และนักสังคมสงเคราะห์เป็นส่วนใหญ่ เมื่อเปรียบเทียบอาชีพการงานโดยทั่วไปแล้ว พบว่างานของผู้ชาย มักจะมีสถานภาพ เกียรติภูมิ ในสังคมสูงกว่างานของผู้หญิง(ปรานี เดชวิทยาพร, 2533:1) รวมทั้งการก้าวขึ้นสู่ระดับผู้บริหารของผู้ชายมีมากกว่าผู้หญิงด้วย ทั้งนี้ เนื่องจากว่าสังคมไทยยังยึดติดกับค่านิยมในความเป็นชายและหญิง ไม่ค่อยจะยอมรับให้ผู้หญิงได้ก้าวขึ้นสู่ตำแหน่งระดับสูงๆ เช่น หัวหน้ากอง ผู้บังคับการ เป็นต้น โดยไม่มีผู้ใดหันมาพิจารณาว่าผู้หญิงมีความต้องการที่จะก้าวขึ้นไปดำรงตำแหน่งเหล่านี้หรือไม่ ความเชื่อในเรื่องบทบาททางเพศตามคำพังเพยที่ว่า “ชายเป็นเท้าข้างหน้า ส่วนหญิงเป็นเท้าข้างหลัง” ยังคงมีส่วนกับการดำรงตำแหน่งสำคัญๆ ของผู้หญิงอยู่

เมื่อสังคมเปลี่ยนไปตามกระแสการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจ ก็มีส่วนผลักดันให้ ผู้หญิงเริ่มมีบทบาทในการทำงานนอกบ้านเพื่อนำรายได้มาช่วยเหลือจุนเจือครอบครัว ซึ่งทำให้ ผู้หญิงก้าวขึ้นสู่งานที่แต่เดิมเป็นของผู้ชายมาก่อน เช่น ตำรวจ ทหาร คนขับรถเมล์ คนขับรถไฟ เป็นต้น รวมทั้งทางด้านการศึกษา ปัจจุบันผู้หญิงสนใจศึกษาวิชาที่ผู้ชายเรียนมากขึ้น เช่น ด้านวิศวกรรม สถาปัตยกรรม กฎหมาย เป็นต้น

ส่วนด้านการกีฬา ผู้หญิงก็สนใจเล่นกีฬาที่แต่เดิมเคยมีเฉพาะผู้ชายเล่นมากขึ้น เช่น ยกน้ำหนัก มวยปล้ำ กรีฑาต่างๆ ซึ่งนับว่าเป็นการเปิดโอกาสให้ ผู้หญิงอันเป็นการสอดคล้องกับที่รัฐบาลได้รณรงค์เพื่อให้มีการประกันสิทธิสตรี ในรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย (2538) การรณรงค์และผลักดันให้ผู้หญิงมีส่วนร่วมและมีบทบาทเหล่านี้ จึงไม่อาจปฏิเสธได้อีกต่อไปว่าผู้หญิงมีส่วนสำคัญในการพัฒนาประเทศทั้งด้าน เศรษฐกิจสังคมและวัฒนธรรม

ปัจจัยที่สำคัญที่ทำให้ข้าราชการตำรวจหญิง ไม่อาจดำรงตำแหน่งผู้บริหารได้ อาจเกิดจากความรู้ความสามารถ ภาระหน้าที่ครอบครัว เวลาไม่แน่นอน ไม่มีเวลาให้ครอบครัว บุคลิกภาพ สุขภาพร่างกาย ค่านิยม และทัศนคติที่มีต่อบทบาทของสตรี การปิดกั้นตำแหน่ง การแบ่งเพศในหน้าที่การงาน และการจำกัดโอกาสของความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

ปัจจุบันข้าราชการตำรวจ ในสังกัดของหน่วยขึ้นตรงต่อสำนักงานตำรวจแห่งชาติมีบุคลากรทั้งสิ้นประมาณ 750 คน โดยในจำนวนนี้ปรากฏว่ามีข้าราชการตำรวจหญิงอยู่ถึง 393 คน ดังนั้น จึงเห็นได้ว่าข้าราชการตำรวจในสังกัดของหน่วยขึ้นตรงต่อสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ส่วนใหญ่จะเป็นข้าราชการตำรวจหญิง และการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของหน่วยก็นับว่าเป็นสิ่งสำคัญ หาก ผู้หญิงได้รับการพัฒนาให้เท่าเทียมกับผู้ชายได้ ก็เท่ากับเป็นการสนับสนุนการพัฒนาประเทศได้อีกระดับหนึ่ง เนื่องจากจะทำให้หญิงกลายเป็นแรงงานที่สำคัญส่วนหนึ่งของประเทศได้ นอกจากนี้ข้อจำกัดทางเพศก็ได้ ทำให้บทบาทหน้าที่และสถานภาพของชายและหญิงแตกต่างกันที่ว่าผู้ชายจะเป็นผู้ที่มีสถานภาพที่เหนือกว่า อันมีผลต่อการเลือกปฏิบัติ โดยใช้เพศเป็นเกณฑ์ในการจัดแบ่งงาน โดยให้ข้าราชการตำรวจชายทำหน้าที่ด้านป้องกันปราบปราม สืบสวนสอบสวน ในขณะที่ตำรวจหญิงทำหน้าที่ด้านธุรการและพิมพ์ดีด ซึ่งถือว่ามีคุณค่าต่ำกว่า

ทั้งนี้ มีผลต่อโอกาสของความก้าวหน้าในการทำงานของข้าราชการ
ตำรวจหญิงแม้ว่าข้าราชการตำรวจหญิง จะเป็นผู้มีความรู้ความสามารถที่ทัดเทียมกับ
ตำรวจชายในระดับเดียวกันก็ตาม

จากสภาพปัญหาดังที่ได้กล่าวมา จึงเป็นที่มาที่ทำให้ผู้ศึกษาเห็นความ
สำคัญในการที่จะศึกษาเพื่อทราบว่ ปัจจุบันข้าราชการตำรวจหญิงมีทัศนคติหรือมีความ
คิดเห็นอย่างไรต่อบทบาททางอาชีพตำรวจหญิง และข้าราชการตำรวจหญิงมีระดับความ
ต้องการที่จะก้าวขึ้นสู่ตำแหน่งระดับผู้บริหรามากน้อยเพียงใด รวมทั้งมีปัจจัยใดบ้างที่มี
อิทธิพลต่อทัศนคติด้านบทบาททางอาชีพตำรวจหญิง และต่อความต้องการที่จะก้าวขึ้น
สู่ตำแหน่งระดับผู้บริหรของข้าราชการตำรวจหญิง ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดความเสมอภาค
ระหว่างข้าราชการตำรวจชายกับข้าราชการตำรวจหญิง และเพื่อเป็น แนวทางในการ
ปรับปรุงและพัฒนาด้านการบริหารงานบุคคลของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ อันจะนำมา
ซึ่งประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของหน่วยงานต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาทัศนคติของข้าราชการตำรวจหญิง ที่มีต่อบทบาททางอาชีพ
ตำรวจหญิงในลักษณะ แง่มุมต่างๆ
2. เพื่อศึกษาความต้องการหรือแรงจูงใจของข้าราชการตำรวจหญิงในการที่
จะก้าวขึ้นสู่ตำแหน่งระดับผู้บริหร
3. เพื่อศึกษาปัจจัยและเงื่อนไขต่างๆ ทางสังคมวิทยา ว่ามีความสัมพันธ์ต่อ
ทัศนคติของข้าราชการตำรวจหญิง ที่มีต่อบทบาททางอาชีพตำรวจหญิงและมีความ
สัมพันธ์กับแรงจูงใจ ในการจะก้าวขึ้นสู่ตำแหน่งระดับผู้บริหรของข้าราชการตำรวจ
หญิงหรือไม่

ขอบเขตการวิจัย

1. การศึกษาครั้งนี้ มุ่งศึกษาถึงระดับความต้องการในการจะก้าวขึ้นสู่ตำแหน่งระดับ ผู้บริหาร และทัศนคติต่อบทบาททางอาชีพตำรวจ รวมทั้งปัจจัยที่มีผลหรือมีความสัมพันธ์กับ ความต้องการและทัศนคติดังกล่าวของข้าราชการตำรวจหญิง สังกัดหน่วยขึ้นตรงต่อสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ซึ่งอยู่ด้วยกัน 5 หน่วยงาน อันได้แก่ สำนักงานเลขาธิการตำรวจแห่งชาติ กองการเงิน กองวิชาการ กองคดี และกองการต่างประเทศ โดยมีประชากรที่ศึกษารวมทั้งสิ้น 393 นาย

2. ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา มี 2 ส่วน คือ

2.1 ตัวแปรอิสระ (Independent Variable) ประกอบด้วย

2.1.1 อายุ

2.1.2 สถานภาพสมรส

2.1.3 ระดับการศึกษา

2.1.4 ภูมิลำเนา

2.1.5 รายได้

2.2 ตัวแปรตาม (Dependent Variable) ได้แก่ ทัศนคติต่อบทบาททางอาชีพตำรวจหญิง และความต้องการที่จะก้าวขึ้นสู่ตำแหน่งระดับผู้บริหารของข้าราชการตำรวจหญิงที่กลุ่มทำการศึกษาดังกล่าว

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทำให้เข้าใจถึงทฤษฎีต่างๆ ได้ดีขึ้น โดยเฉพาะทฤษฎี เกี่ยวกับแรงจูงใจ ว่ามนุษย์ทุกคนต่างก็มีความต้องการเหมือนกัน เพียงแต่ใครจะมีโอกาสได้ตอบสนอง ความต้องการของตนเองมากน้อยเพียงใด
2. เพื่อให้เกิดประโยชน์ในเชิงการบริหาร โดยสามารถกำหนดนโยบายและ แนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับข้าราชการตำรวจ โดยเฉพาะตำรวจหญิงได้ดีขึ้น
3. ทำให้เข้าใจถึงการเปลี่ยนแปลงของสังคมไทยได้ดีขึ้น



สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. แนวคิดเกี่ยวกับสถานภาพและบทบาท

ความหมายของคำว่า “สถานภาพ” (Status)

งามพิศ สัตย์สงวน (2543 : 70) ให้คำนิยามคำว่า “สถานภาพ” ไว้ว่าเป็น ตำแหน่งที่ได้จากการเป็นสมาชิกของกลุ่ม นักสังคมวิทยาบางคนให้ความหมายของสถานภาพในเทอมของระดับ (Rank) คือ ความสูงต่ำ แต่ในที่นี้จะใช้ในความหมายทั่วไปมากกว่า ถึงแม้ว่าสถานภาพบางอย่างจะแสดงถึงความสูงต่ำก็ตาม

สุพัตรา สุภาพ (2542 : 26) กล่าวว่า สถานภาพ คือ ตำแหน่งที่ได้จากการเป็นสมาชิกของกลุ่ม เป็นสิทธิและหน้าที่ทั้งหมดที่บุคคลมีอยู่ซึ่งเกี่ยวข้องกับผู้อื่นและสังคมส่วนรวมเป็นสิ่งเฉพาะบุคคลทำให้บุคคลนั้นมีความแตกต่างจากผู้อื่น และมีอะไรเป็นเครื่องหมายของตนเอง

Ralph Linton (1936) กล่าวว่า สถานภาพ คือ ตำแหน่งที่มีรูปแบบเฉพาะเป็นตำแหน่งสูงสุดของรูปแบบพฤติกรรม ในการแลกเปลี่ยนผลประโยชน์ซึ่งกันและกัน “สถานภาพ” เป็นการรวมสิทธิและหน้าที่ต่างๆ เมื่อเขาได้รับสิทธิและหน้าที่ซึ่งประกอบขึ้นเป็นสถานภาพที่มีประสิทธิภาพ ทำให้สถานภาพและบทบาทแยกจากกันไม่ได้

กล่าวโดยสรุป สถานภาพ คือ ตำแหน่ง หรือ สิ่งเฉพาะบุคคลที่ทำให้บุคคลนั้น แตกต่างจากผู้อื่น เป็นสิ่งที่ได้จากการเป็นสมาชิกของกลุ่ม และเป็นสิ่งที่กำหนดว่าบุคคลนั้นจะมีสิทธิ มีหน้าที่ และมีความรับผิดชอบอย่างไรต่อกลุ่มและสังคม

ประเภทของสถานภาพ

อารง สุทธศาสตร์ (2541) กล่าวว่า สถานภาพมี 2 ประเภท คือ

1. สถานภาพที่ติดตัวมา (Ascribed status) คือ สถานภาพที่ได้มาโดย

1.1 สังคมกำหนดให้ เช่น เด็กทำงานเบาๆ หนุ่มสาว หรือผู้ใหญ่ทำงานหนักหรือใครมีฐานะสูงกว่าใคร เป็นต้น

1.2 ติดตัวหรือธรรมชาติสร้างสรรค์ เช่น เกิดเป็นหญิงเป็นชาย เด็กวัยรุ่น หนุ่มสาว ชราภาพ ผิดคำ ผิดขาว ฯลฯ ซึ่งธรรมชาติสร้างมา เราหลีกเลี่ยงไม่ได้และต้องเป็นไปตามนั้น

สิ่งที่ติดตัวมานี้ในสังคมที่มีโครงสร้างอย่างเข้มงวด สถานภาพของชั้นจะติดตัวบุคคลนั้นตลอดไป เช่น เป็นบุตร(กรรมกร) จะสมรสกับแพศย์(พ่อค้า) ไม่ได้ไม่เช่นนั้น จะกลายเป็นพวกจัณฑาล(บุคคลที่แตะต้องไม่ได้)เป็นที่รังเกียจของคนทั่วไปและเข้ากับวรรณะใดไม่ได้ ลักษณะของสังคมอินเดียแบบนี้จึงเป็นสังคมปิด (closed society) ไม่เปิดโอกาสให้บุคคลเลื่อนตำแหน่งให้ดีกว่าวรรณะเดิมของตน

2. สถานภาพที่ได้มาภายหลังหรือได้มาโดยความสามารถ (Achieved status) เป็นตำแหน่งที่ต้องดิ้นรนขวนขวายด้วยความสามารถและสติปัญญาของตนเอง สังคมแบบนี้เป็นสังคมเปิด (open society) ทำให้สังคมได้บุคคลที่มีความสามารถต่างๆ เป็นการช่วย

สร้างความเจริญแก่บุคคลและสังคมในที่สุด บุคคลในสังคมที่ซับซ้อนแต่ละคนจะมีสถานภาพต่างๆ บุคคลไม่ได้กำหนดสถานภาพของตัวเอง แต่เป็นส่วนหนึ่งของโครงการสร้างในสังคม เป็นสิ่งที่สังคมกำหนดไว้แล้วในสังคมที่เขาเป็นสมาชิก นอกจากนี้ สถานภาพบางอย่างก็สำคัญหรือสูงกว่า สถานภาพอื่น เท่ากับเป็นการกำหนดตำแหน่งต่างๆ ของบุคคลในสังคม ซึ่งแต่ละสังคมกำหนดความสำคัญของสถานภาพไม่เหมือนกัน ในบางสังคมสถานภาพสำคัญ หมายถึงสถานภาพของวงศ์ญาติ วรศาสตร์ หรือสถานภาพทางการเมือง ส่วนสังคมดั้งเดิมถือเรื่องเพศ อายุ และวงศ์ญาติเป็นสถานภาพที่สำคัญ ในสังคมที่ซับซ้อนมักจะเป็นการติดต่อตามสถานภาพมากกว่าเรื่องส่วนตัว และบางครั้งก็สัมพันธ์กัน หรือความสัมพันธ์ของสถานภาพบางอย่างทำให้เกิดสิทธิพิเศษและไม่อาจเปิดเผยได้ ซึ่งไม่ใช่เรื่องที่ทำแบบส่วนตัว แต่เป็นแบบที่ใช้กับทุกคน เช่น ระหว่างนายความกับลูกความ นักจิตวิทยากับคนไข้ เป็นต้น เรื่องที่สังคมได้กำหนดความสัมพันธ์และบุคคลปฏิบัติตามในฐานะที่เขาเป็นสมาชิกของสังคมนั้น

สถานภาพที่ขัดกัน (Status Conflicts)

หากบุคคลต้องมีสถานภาพสองอย่างดังกล่าวข้างต้นในเวลาเดียวกัน โดยมีบรรทัดฐานตรงกันข้าม และการปฏิบัติตามสถานภาพหนึ่งก็จะเป็นการขัดกับอีกสถานภาพหนึ่ง ซึ่งเป็นปัญหาที่พบเห็นกันมากในสังคมสมัยใหม่ เช่น เป็นแม่ต้องดูแลเลี้ยงดูลูก แต่ขณะเดียวกัน ก็จะต้องออกไปทำงานนอกบ้าน เลยไม่ได้ทำหน้าที่เป็นแม่ที่สมบูรณ์ เป็นต้น (สุพัตรา สุภาพ 2542 : 29-30)

ตามปกติเรามักเคยชินกับบรรทัดฐานตามสถานภาพของเราและมักจะยากที่ปรับตัวให้เข้ากับบรรทัดฐานของสถานภาพใหม่ซึ่งอาจจะต้องใช้ระยะเวลาในการปรับตัว มีบางคนที่ไม่อาจปรับตัวให้เข้ากับสังคมหรือวัฒนธรรมใหม่ เพราะฉะนั้น พวกเขา

เขาจึงต้องมีชีวิตที่ตนมีความรู้สึกว่าเป็นบรรทัดฐาน ที่ตนยึดสอดคล้องกับสังคมหรือวัฒนธรรมใหม่ได้ยาก อาจจะรู้สึกอึดอัดใจในแบบของการดำรงชีวิตที่ตนไม่อาจหลีกเลี่ยงได้ (สุพิศตรา สุภาพ 2542 : 29-30)

ในชีวิตของคนเราจะมีสถานภาพมากมายและมีต่างๆ กัน ตั้งแต่วัยเด็กจนถึงวัยกลางคน พอวัยชราสถานภาพต่างๆ ก็ค่อยๆ หดหายไป ยกเว้นสถานภาพที่ติดตัวมา ในระยะที่สถานภาพต้องหดไปนี่เป็นระยะที่ปรับตัวได้ยาก บางคนแม้จะอายุครบเกษียณอายุแต่ก็อาจจะแข็งแรง มีสติปัญญา มีกำลังความรู้ความสามารถที่พอจะช่วยสร้างสรรค์ความเจริญก้าวหน้าให้แก่สังคมได้ แต่ก็ต้องลาออกไป อาจจะทำให้เสียผลประโยชน์แก่สังคมและตัวบุคคลนั้นด้วย (สัญญา สัญญาวิวัฒน์ , 2542)

ความหมายของคำว่า “บทบาท” (Role)

สัญญา สัญญาวิวัฒน์ (2538 : 26) กล่าวว่า บทบาท คือ การปฏิบัติตามสิทธิและหน้าที่ของสถานภาพ เป็นที่น่าสังเกตว่าบทบาทนั้นจะเปลี่ยนแปลงไปตามตัวบุคคลที่มีสถานภาพนั้น นอกจากนี้ การมีสถานภาพก็ไม่จำเป็นต้องมีบทบาทเสมอไป

งามพิศ สัตย์สงวน (2543 : 73) กล่าวว่า สถานภาพเป็นตำแหน่ง แต่บทบาท คือ การกระทำตามสิทธิและหน้าที่ของสถานภาพ สถานภาพและบทบาทมักจะเป็นของคู่กัน คือ เมื่อมีสถานภาพจะต้องมีบทบาทด้วย แต่ก็ไม่เสมอไป บางคนอาจมีสถานภาพโดยที่ไม่มีบทบาทก็ได้

Gross (1965 : 60) ได้ให้คำนิยามว่า บทบาทของผู้ดำรงตำแหน่งใดตำแหน่งหนึ่งนั้น เป็นเรื่องการคาดหวังที่จะให้ผู้ดำรงตำแหน่งปฏิบัติโดยยึดบทบาทเป็น

มาตรการในการตรวจสอบที่จะให้เห็นว่าบุคคลผู้ดำรงตำแหน่งนั้นจะปฏิบัติอย่างไรภายในขอบเขตของฐานะตน

Ralph Linton (1936 : 113 - 115) ได้เสนอแนวคิดของบทบาทที่น่าเชื่อถือในการอธิบายลักษณะฐานะเรื่องสถานภาพและบทบาท เขากล่าวว่า “สังคม” ประกอบด้วย 3 ส่วน คือ ปังเจกบุคคล การจัดระเบียบของระบบสังคม และความรักในหมู่คณะของสังคม ทำหน้าที่เป็น พื้นฐานของพฤติกรรม ซึ่งมีการแลกเปลี่ยนผลประโยชน์ซึ่งกันและกันของปังเจกบุคคล หรือกลุ่มของปังเจกบุคคล

ลักษณะทั่วไปของบทบาท

จามพิศ สัตย์สงวน (2543 : 74-75) กล่าวว่า ประการแรก บทบาทเป็นการทำตามสิทธิและหน้าที่ของผู้ที่อยู่ในตำแหน่งต่างๆ คือ หน้าที่ที่เขาต้องทำในฐานะที่ครอบครองตำแหน่งนั้นๆ อยู่ ส่วนสิทธิ หมายถึง สิ่งที่เขาพึงได้รับตอบแทนจากการปฏิบัติหน้าที่ตามตำแหน่งนั้นๆ บทบาทจึงเป็นสิ่งต่างๆ ที่เขาทำในตำแหน่งที่เขาครอบครองอยู่ เช่น ผู้มีตำแหน่งเป็นพ่อแม่ มีบทบาทหน้าที่ที่จะต้องทำหลายอย่าง เช่น เลี้ยงดูบุตร ให้การศึกษาอบรมบุตร ให้ความอบอุ่นทางใจ และมีสิทธิที่จะได้รับอะไรหลายอย่าง คือ ความภูมิใจ สบายใจ ความเคารพยกย่อง และความกตัญญู กตเวที เป็นต้น

บทบาทเป็นเรื่องของสังคม แต่มีจิตวิทยาของบุคคลเข้ามาเกี่ยวข้อง ความคิดนี้ช่วยให้เข้าใจว่าทำไมผู้ครองตำแหน่งเดียวกันจึงแสดงบทบาทแตกต่างกันไป ผู้อยู่ในตำแหน่งเหล่านั้นจะต้องทำหน้าที่หลายอย่าง และจะได้รับสิ่งตอบแทนหลายอย่าง บุคคลจะแสดงบทบาทต่างกัน ไปเพราะแต่ละคนจะมีลักษณะทางจิตวิทยาและบุคลิกภาพต่างกันไป รวมทั้งมีปัจจัยที่สำคัญอีกหลายประการเข้ามามีส่วนเกี่ยวข้อง เช่น เวลาและสถานการณ์ที่เฉพาะต่างๆ เช่น เมื่อมีบรรทัดฐานใหม่ๆ เกิดขึ้น หรือเมื่อเลิก

ใช้บรรทัดฐานอันเก่าตลอดเวลาที่ผ่านมาจะมีหน้าที่และความรับผิดชอบใหม่ๆ เพิ่มขึ้น ในสถานภาพต่างๆ ทำให้สถานภาพนั้นๆ มีบทบาท เพิ่มมากขึ้นทั้งสถานภาพและบทบาทจึงเปลี่ยนแปลงได้ สถานภาพเป็นส่วนของวัฒนธรรมแต่บทบาทนั้นเป็นพฤติกรรม เช่น บุคคลหนึ่งมีบทบาทเป็นพ่อและเป็นตำรวจ แต่ถูกขायไปก่อคดี ซึ่งตนจะต้องเป็นผู้เข้าจับกุมตามบทบาทของความเป็นตำรวจ ขณะที่บทบาทของความเป็นพ่อนั้น สงสาร และอยากจะช่วยลูก จึงเป็นบทบาทที่ขัดกัน (สุพิศรา สุภาพ, 2542)

ในการศึกษาครั้งนี้ ต้องการศึกษาดังทฤษฎีที่เกี่ยวกับบทบาทเช่นเดียวกัน แต่เน้นในเรื่องบทบาททางเพศ ซึ่งเป็นไปตามลักษณะความหมายของคำว่าบทบาทเช่นกัน กล่าวคือ ความเป็นชายความเป็นหญิงนั้น เป็นสถานภาพที่ติดตัวมาแต่กำเนิด ดังนั้นชายหรือหญิงก็ต้องมีบทบาท ซึ่งคือการปฏิบัติตามสิทธิและหน้าที่ของสถานภาพตามที่มีอยู่ จึงดูเหมือนว่าการปฏิบัติหน้าที่หรือการแสดงออกของทั้งชายและหญิงยังคงมีความแตกต่างกัน ซึ่งจะทำให้ทราบถึงพื้นฐานของความแตกต่างนั้นๆ

2. แนวคิดเรื่องบทบาททางเพศ (Sex-Role)

บทบาททางเพศ จะอยู่บนพื้นฐานของความแตกต่างระหว่างเพศชายและหญิง (Kagan อ้างถึงในปราณี เดชวิทยพร, 2532) กล่าวว่า ความเป็นเพศชายและเพศหญิงเป็นสิ่งที่แสดงอยู่ในปรากฏการณ์ 3 ประการ คือ

1. แสดงอยู่ในลักษณะแห่งกายภาพที่ติดอยู่กับตัวบุคคล ซึ่งเมื่อบุคคลได้เป็นเจ้าของลักษณะแห่งเพศนี้แล้ว จะเปลี่ยนแปลงแก้ไขลักษณะดังกล่าวได้ยาก เช่น ลักษณะของผู้ชายที่จะออกไปทางลำสันแข็งแรง ส่วนผู้หญิงก็ไปในทางบอบบางออร์ชร

2. แสดงอยู่ในพฤติกรรมภายนอกที่เห็นได้ชัดเจน เช่น เพศชายสามารถมีการกระทำที่ใช้ความรุนแรงและรุกราน ในขณะที่มาตรฐานทางสังคมไม่นิยมให้เพศหญิงแสดงความก้าวร้าวรุนแรง แต่มุ่งหวังให้ผู้หญิงต้องพึ่งพาผู้อื่น เก็บความรู้สึกและยอมตาม เป็นต้น

3. แสดงอยู่ในจิตใจ เช่น แรงจูงใจ ความเชื่อ ความต้องการ เช่น เชื่อว่าเพศหญิงเป็นเพศของผู้ที่ให้ความรัก ให้การดูแลเอาใจใส่ต่อผู้เจ็บป่วย เด็กและคนชรา และเชื่อว่าเพศชายเป็นผู้ให้ความปลอดภัย ความมั่นคง เป็นผู้ไม่อ่อนไหวและอดทนต่อความกดดันต่างๆ

Sex คือ ความแตกต่างทางด้านกายภาพ - ชีวภาพของชายและหญิง เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการสืบพันธุ์ (Bilton and others, 1981)

Gender คือ แบบแผนพฤติกรรม การกระทำหรือบรรทัดฐาน เฉพาะทางวัฒนธรรมซึ่งอาจเกี่ยวข้องกับ sex (Bilton and others, 1981)

การแบ่งแยกเพศในการจ้างงานในประเทศอังกฤษนั้น ผู้หญิงที่ทำงานมีแนวโน้มที่ค่อนข้างอยู่ในอาชีพที่แคบ จากการสำรวจสำมะโนประชากร ได้รายงานมา 27 อาชีพ ซึ่ง 2 ใน 3 ของผู้หญิงที่เป็นลูกจ้างนั้นจะถูกจัดอยู่ใน 3 กลุ่ม ดังนี้

1. เสมียน (ร้อยละ 29.1 ของลูกจ้างหญิงทั้งหมด)
2. งานบริการ (ร้อยละ 23.2)
3. งานด้านเทคนิค วิชาชีพและศิลป์ (ร้อยละ 11.9)

ภายในอาชีพ 3 กลุ่มข้างต้นนี้ ผู้หญิงค่อนข้างถูกจำกัดอยู่ในงานที่เรียกว่า เป็นงานของผู้หญิง (Women's work)

จากกลุ่มที่ 3 ของอาชีพข้างต้น คือ งานด้านเทคนิค วิชาชีพ และศิลปิน นั้น สามารถแยกลำดับชั้นได้อีก และพบว่าอาชีพที่ผู้หญิงทำมากที่สุดคือ พยาบาลซึ่งมี ถึงร้อยละ 91.6

จากหลักฐานต่างๆ ที่กล่าวมา ดูเหมือนว่า ผู้หญิงนั้นถูกตีกรอบในการ เลือกว่าอาชีพมากกว่าผู้ชาย และผู้ชายที่ทำงานแล้ว จะมีโอกาสก้าวไกลไปในงานประเภท ที่เกี่ยวกับอุตสาหกรรมมากกว่าผู้หญิง (Bilton and others, 1981) ผู้บังคับบัญชาที่เป็น หญิงมักจะมีข้อบกพร่องในการวางแผนการแก้ปัญหาในการทำงาน ในขณะที่ผู้บังคับ บัญชาที่เป็นผู้ชายไม่ค่อยมีผลกระทบมากนักในปัญหานี้ นอกจากนี้ผู้บังคับบัญชาของ หญิงยังมีข้อบกพร่องในเรื่องความเชื่อมั่นในการแก้ปัญหาจากการมองไม่เห็นปัญหา หรือไม่มีความสามารถในการแก้ไขปัญหาได้ ซึ่งอาจเป็นเพราะผู้หญิงมีความสามารถที่ ค่อนข้างกว่าผู้ชายในการพิสูจน์ แยกแยะปัญหาต่างๆ (Maier, 1970)

ผู้หญิงจะดูเหมือนว่าไม่ค่อยมั่นใจในความสามารถของตนเองในการ ทำงาน ขาดคุณสมบัติในการที่จะเป็นหัวหน้าหรือผู้บริหารงาน จะชอบหัวหน้างานที่ นิยตึ่มากกว่าจะเป็นผู้มีความสามารถ อีกทั้งยังเป็นผู้ที่ไม่ค่อยเอาใจใส่ในเรื่องต่างๆ ที่ เกี่ยวข้องกับหน่วยงานของตนด้วย (Holter, 1970)

Fransella & Frost (1977) กล่าวว่า ได้มีข้อขัดแย้งต่อผู้หญิงทำงาน ระหว่างความเป็นผู้หญิง (being a woman) และความเป็นคนทำงาน (being a worker) พวกนายจ้างมักคิดว่างานแบบมีอาชีพ และงานด้านการจัดการนั้น ผู้หญิงไม่มีคุณ สมบัติในด้านนี้ และถ้าผู้หญิงได้แสดงออกถึงคุณสมบัติดังกล่าว เช่น ความ ทะเยอทะยาน การแสดงสิทธิของตน การก้าวร้าว ความสามารถ และความอิสระ เหล่า นี้จะทำให้ผู้หญิงถูกมองว่าไม่มีความเป็นผู้หญิง (unfeminine) ซึ่งเป็นไปได้ว่า ผู้หญิงมี ข้อผูกมัดถึง 2 ทางทีเดียว

แนวคิดเรื่องบทบาททางเพศ เป็นการเสนอให้เห็นถึงพื้นฐานความแตกต่างระหว่างเพศชายและเพศหญิง ซึ่งสามารถทำให้เปรียบเทียบระหว่างข้าราชการตำรวจชายและข้าราชการตำรวจหญิงได้ในด้านร่างกายและบุคลิกภาพ

3. แนวคิดเรื่องบทบาททางเพศในการทำงาน (Sex Role at Work)

ระบบบทบาททางเพศ (Sex Role System) เป็นระบบความเชื่อ ที่มีอำนาจมาก เป็นส่วนสำคัญที่เป็นเนื้อหาหลักของการขัดเกลาทางสังคม ที่ทำให้บุคคลรับรู้และเข้าใจบทบาทต่างๆ ในลักษณะบทบาทเฉพาะว่าใครเป็นใคร มีพฤติกรรมอย่างไร มีค่านิยมและความเชื่อ อย่างไร (ปราณี เดชวิทยาพร, 2532) ระบบบทบาททางเพศประกอบด้วย 3 ส่วนใหญ่ๆ คือ

1. ส่วนประกอบสำคัญ ได้แก่ ข้อกำหนด หน้าที่บนพื้นฐานของเพศซึ่งแตกต่างกันตามลักษณะของบุคคลตามเพศ คือ เพศชายและเพศหญิง
2. การแบ่งแยกการงานบนพื้นฐานทางเพศ
3. การครอบงำเกี่ยวกับผู้ชาย

ดังนั้น รูปแบบของงานจึงมีลักษณะสอดคล้องไปตามเพศของบุคคลที่กระทำงานนั้น ตั้งแต่ผู้ชายถูกครอบงำ มีค่านิยมกว่าผู้หญิง ดังนั้น ลักษณะของผู้ชายจึงมักมีเกียรติภูมิสูงกว่าผู้หญิง หนึ่งในเหตุนี้จึงทำให้เกิดการครอบงำระบบค่านิยมของวัฒนธรรมขององค์กรตลอดทั้งหมด ดังนั้น กิจกรรมที่กระทำโดยผู้ชายมักได้รับรางวัลและได้รับการเคารพสูงกว่ากิจกรรมที่เหมือนกันในระดับเดียวกันที่ได้กระทำโดยผู้หญิง

ในสังคมตะวันตก บทบาททางเพศตามจารีตประเพณีนั้น ผู้ชายมักจะมีลักษณะ ก้าวร้าว มีอำนาจครอบงำ มีความเป็นอิสระ มีความแน่นอนเด็ดขาด ชอบการแข่งขันชิงชัย มีลักษณะความเป็นผู้นำ ในขณะที่ผู้หญิงจะมีความอ่อนโยน มีมนุษยสัมพันธ์ ไม่มีความแน่นอนเด็ดขาด

การแบ่งแยกงานจะเกี่ยวพันกันว่า สถานที่สำหรับผู้หญิง คือ ภายในบ้าน ขณะที่ ผู้ชายจะออกมานอกบ้านเพื่อทำงานเป็นสมาชิกขององค์กรในหน่วยงานต่างๆ

Gamson and modigliani (1974) ได้กล่าวถึงรูปแบบชีวิตหญิงชายไว้ว่า ผู้หญิงจะอุทิศชีวิตสู่การเป็นแม่บ้าน แม่และผู้ทำงานบ้าน หรือบางครั้งอาจทำงานบางอย่าง เช่น ครู เลขานุการ นักสังคมสงเคราะห์ พยาบาล ในขณะที่ผู้ชายจะใช้ชีวิตของตัวเองในลักษณะต้องมีการต่อสู้ ทำธุรกิจ เป็นนักการเมือง หรือแพทย์ เป็นต้น ซึ่งจะถูกพบภายนอกบ้านเป็นส่วนใหญ่ และมักจะพบในอาชีพที่เป็นแนวทางสู่ความเจริญก้าวหน้าต่างๆ

Chetwynd and harnett (1978) กล่าวว่า อาชีพของผู้หญิง แต่ไหนแต่ไรมานั้นถูกจำกัดในแวดวงอาชีพ เสมียน โอเปอเรเตอร์ พยาบาล รีเซพชัน เลขานุการ และโดยทั่วๆ ไปมักพบว่า งานของผู้ชายมักมีสถานภาพเกียรติภูมิในสังคมสูงกว่างานของผู้หญิง

จากแนวคิดเรื่องบทบาททางเพศในการทำงานนั้น เป็นเรื่องของการแบ่งแยกระหว่างชายและหญิงที่ว่า หญิงต้องทำงานบ้าน ขณะที่ชายออกมาทำงานนอกบ้าน แต่หญิงนั้นหากทั้งทำงานนอกบ้านและต้องทำในบ้านด้วยจะเป็นเช่นไร แนวคิดนี้เป็นการกล่าวเฉพาะลงไป เพื่อแสดงให้เห็นถึงความเป็นไปของข้าราชการตำรวจหญิงที่สมรสแล้วซึ่งสามารถทำให้เปรียบเทียบกับตำรวจหญิงที่เป็นโสด ได้ถึงเรื่องการทำงาน

นอกบ้านเพื่อเป็นการสนับสนุนการตั้งสมมติฐานในสถานภาพการสมรส และเป็นปัจจัยสำคัญที่มีอิทธิพลต่อความต้องการของข้าราชการตำรวจหญิง ในการจะก้าวสู่ระดับผู้บริหาร

4. แนวความคิดพื้นฐานในการวางแผนพัฒนาสตรีระยะยาว(แผนพัฒนาสตรีระยะยาว , 2525)

ด้วยคณะทำงานวางแผนพัฒนาสตรีระยะยาวได้ทำแผนพัฒนาสตรีระยะยาว (2525-2544) ขึ้น โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเสนอปัญหา สาเหตุ เป้าหมายอันพึงประสงค์ แนวนโยบาย วิธีการ หลักการ รวมทั้งตัวอย่างกิจกรรมที่อยู่ในทิศทางอันจะนำไปสู่การบรรลุผลต่อการยกระดับสถานภาพ และคุณภาพชีวิต และได้เสนอแผนพัฒนาสตรีระยะยาวนี้ไปใช้ประโยชน์ ในการวางแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ รวมทั้งการวางแผนพัฒนาระดับต่างๆ เพื่อให้การพัฒนาสตรีมีลักษณะที่ผสมผสานกับการพัฒนาในทุกระดับด้วย โดยคณะทำงานวางแผนพัฒนาสตรีระยะยาวได้เสนอแนวคิดเพื่อการวางแผนพัฒนาสตรีระยะยาวไว้ดังนี้ (อ้างถึงใน นพรัตน์ วงศ์กลชู, 2531)

1. ด้วยความเชื่อมั่นในสิทธิมนุษยชนขั้นพื้นฐานและอุดมการณ์ประชาธิปไตยว่า คนเราทุกคนไม่ว่าหญิงหรือชายควรมีความเสมอภาคหรือเท่าเทียมกันในเกียรติ และสิทธิ และเชื่อว่าหญิงหรือชายต่างก็มีคุณค่าและศักดิ์ศรีเท่าเทียมกัน ความเสมอภาคมิได้หมายถึงการปรับเปลี่ยนให้ทุกคนเหมือนกัน และในระดับเดียวกันหมด แต่หมายถึงการที่สตรีควรได้รับความเป็นธรรมในขั้นพื้นฐานที่จะไม่ให้ความแตกต่างทางธรรมชาติหรือทางความคิด จิตใจ หรือความแตกต่างที่สมมติขึ้นมา เช่น ความเชื่อว่าสตรีมีความสามารถน้อยกว่าชาย มาเป็นอุปสรรคในการให้โอกาสแก่สตรีที่จะพัฒนาตนเองให้เต็มความสามารถ และตามความถนัด

2. ด้วยความคิดที่ว่าสตรีมีปัญหาและความต้องการแตกต่างไปจากชาย เนื่องด้วยสภาพทางสตรีระ รวมทั้งค่านิยมของสังคมที่มีจำกัด ตัดโอกาสของสตรีในหลายประการ จึงเป็นผลให้สตรีไม่สามารถปรับเปลี่ยนให้ทันกับความเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมต่างๆ ทั้งในด้าน เศรษฐกิจ สังคม การเมือง การปกครอง ตลอดจนความเจริญทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ฉะนั้นการพัฒนาให้สตรีแต่เพียงขั้นพื้นฐานย่อมจะไม่เป็นการเพียงพอ แต่จะต้องพัฒนาให้สตรีสามารถปรับเปลี่ยนบทบาทของตนให้สามารถปฏิบัติการกิจทั้งในและนอกบ้าน ได้ดีขึ้นตามความเหมาะสมของแต่ละครอบครัว และสภาพแวดล้อมอันจะเป็นประโยชน์แก่การพัฒนาสังคม โดยส่วนรวม

3. ด้วยความเชื่อที่ว่ากระบวนการพัฒนาสตรีจะต้องดำเนินการทั้งระบบ โดยเริ่มด้วยการเปลี่ยนที่ตัวสตรีเองด้วยการพัฒนาตนเองให้เต็มศักยภาพ และตระหนักในคุณค่าและศักดิ์ศรีของคน นอกจากนี้ชุมชนหรือสังคมส่วนรวมก็ต้องให้การยอมรับหรือเปลี่ยนแปลงความคิดไปสู่ทิศทางเดียวกัน พร้อมกันทั้งในหน่วยงานต่างๆ ทั้งในภาครัฐและเอกชน ซึ่งจะต้องดำเนินงานอย่างประสานสอดคล้อง และสนับสนุนซึ่งกันและกัน เพื่อเป้าหมายในการพัฒนาสตรี(อ้างถึงใน นพรัตน์ วงศ์กลชู, 2531)

จากแนวคิดพื้นฐานนี้ รัฐบาลได้มอบให้คณะทำงานวางแผนพัฒนาสตรีระยะยาว ร่างนโยบาย วัตถุประสงค์ เป้าหมายหลัก และในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 5 (พ.ศ. 2525-2527) ได้กำหนดวัตถุประสงค์ของแผนพัฒนาสตรีช่วงระยะเวลา 5 ปี ไว้ 2 ประการแล้ว ได้แก่ (อ้างถึงใน นพรัตน์ วงศ์กลชู, 2531)

1. เพื่อส่งเสริมให้สตรีมีสถานภาพที่ดีขึ้นทั้งทางเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง
2. เพื่อส่งเสริมให้สตรีได้มีส่วนร่วมในทุกกลไกของขบวนการพัฒนาประเทศ

คณะทำงานวางแผนพัฒนาสตรีระยะยาว 20 ปี (พ.ศ. 2525-2544) ได้กำหนด วัตถุประสงค์ของการพัฒนาสตรี ไว้ 4 ประการ ทั้งนี้เพื่อให้มีผลในการแก้ปัญหาและสนองความต้องการของสตรีได้อย่างแท้จริงในระยะยาว วัตถุประสงค์ทั้ง 4 ประการมีดังนี้ (แผนพัฒนาสตรีระยะยาว, 2525)

1. ให้สตรีมีความเสมอภาคในสิทธิ และโอกาสที่จะได้รับบริการต่างๆ อันมีผลต่อการพัฒนาตนเองและยกระดับคุณภาพชีวิต รวมทั้งการมีส่วนร่วมในกิจกรรมและการตัดสินใจอย่างเท่าเทียมกันระหว่างเพศและระหว่างสตรีด้วยกันเอง
2. ให้สตรีมีความรู้ และทักษะในการประกอบอาชีพ มีความรู้ ความสามารถในการดำเนินชีวิตของตนเองและครอบครัวอย่างมีคุณภาพ มีความคิดอ่านกว้างขวาง และมีเหตุผล มีความสำนึกรับผิดชอบ มีบทบาทสร้างสรรค์ต่อชุมชน มีส่วนร่วมสร้างสันติสุข และความสมานฉันท์ของสังคมทั้งในประเทศและระหว่างประชาชาติทั้งหลาย
3. ให้สตรีได้รับความคุ้มครองทั้งในด้านร่างกาย จิตใจ และศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์ในสวัสดิภาพการทำงาน และการเป็นมารดา โดยเฉพาะในระหว่างตั้งครรภ์ และเลี้ยงดูลูกอ่อน
4. ให้สตรีมีส่วนร่วมในการกำหนดค่านิยมและบทบาทเกี่ยวกับสตรีเองในฐานะสมาชิกของสังคมและเสรีภาพในการเลือกวิถีชีวิตของตนในเรื่องที่ไม่ขัดต่อกฎหมาย

จะเห็นได้ว่า จากวัตถุประสงค์ของแผนพัฒนาสตรีระยะยาว ซึ่งครอบคลุมช่วงเวลาถึง 20 ปีนั้น จะต้องครอบคลุมประเด็นต่างๆ ที่เป็นปัญหาของสตรีที่มีความแตกต่างไปจากชาย เนื่องด้วยสภาพทางสรีระรวมทั้งค่านิยมของสังคมที่จำกัดและตัดโอกาสของสตรีทั้งหลายประการด้วย อย่างไรก็ตามโดยสรุปได้ว่า วัตถุประสงค์

ประสงค์ของการพัฒนาสตรีไม่ว่าจะระยะสั้นหรือระยะยาวก็ตาม ต่างก็มีหลักใหญ่อยู่ 2 ประการด้วยกัน คือ (อ้างอิงใน นพรัตน์ วงศ์กลจุ, 2531)

1. เพื่อให้โอกาสที่สตรีจะพัฒนาตนเองให้เต็มที่ จะได้พึ่งตนเองได้ ช่วยครอบครัวได้ และช่วยสังคมได้ในที่สุด
2. เพื่อให้สตรีมีส่วนร่วมในการพัฒนาประเทศทุกด้าน และมีส่วนร่วมในการตัดสินใจทุกระดับ คือ ในระดับครอบครัว ชุมชน สังคมส่วนรวม

ดังนั้น จากกรณีแผนสตรีขึ้นในประเทศไทยนี้ การพัฒนาสตรีจึงเป็นลักษณะอันพึงประสงค์ที่จะเป็นประโยชน์ต่อสังคมส่วนรวม นับได้ว่ามีความสำคัญอย่างยิ่ง ทั้งนี้เพื่อบรรลุเป้าหมายของการพัฒนาสตรี คือการพัฒนาเต็มศักยภาพและเสมอภาคในสิทธิและโอกาสอย่างแท้จริง

5. ทฤษฎีสิทธิและเสรีภาพของสตรี (Feminist Theory)

ทฤษฎีเกี่ยวกับสิทธิและเสรีภาพของสตรี (Feminist Theory) เป็นการศึกษาแนวใหม่ การเสนอระบบความคิดที่มีหลักการทั่วไปและความครอบคลุมอย่างกว้างขวาง เกี่ยวกับลักษณะพื้นฐานของชีวิตทางสังคมและประสบการณ์ของมนุษย์ที่สามารถจะเข้าใจได้โดยการมองผ่านทัศนะของผู้หญิง ซึ่งแต่ละทฤษฎีก็มีลักษณะพิเศษเฉพาะตัวเองในการอธิบาย ทฤษฎีต่างๆ ได้แก่ ทฤษฎีเกี่ยวกับความไม่เสมอภาคทางเพศ ทฤษฎีสตรีทางด้านเสรีภาพ ทฤษฎีสตรีแนวเสรีนิยม

5.1 ทฤษฎีเกี่ยวกับความไม่เสมอภาคทางเพศ

ทฤษฎีเกี่ยวกับความไม่เสมอภาคทางเพศมีหลักการที่มีลักษณะสำคัญ 4 ประการ คือ ประการแรก ชายและหญิงไม่เพียงแต่มีฐานะที่แตกต่างกันในสังคมเท่านั้น แต่ยังมีฐานะที่ไม่เท่าเทียมกันด้วย โดยเฉพาะผู้หญิงจะได้รับทรัพยากรทางด้านวัตถุ สถานภาพทางสังคม อำนาจ และโอกาสที่จะสร้างความเป็นตัวของตัวเอง (self-actualization) น้อยกว่าผู้ชาย ซึ่งมีส่วนร่วมในฐานะทางสังคม ไม่ว่าจะเป็นพื้นฐานที่ตั้งอยู่บนพื้นฐานของชั้นสังคม เชื้อชาติ อาชีพ ชาติพันธุ์ ศาสนา การศึกษา สัญชาติ และปัจจัยที่สำคัญอื่นๆ ทางสังคม ประการที่สอง ความไม่เสมอภาคต่างๆ ที่กล่าวมาแล้ว เป็นผลมาจากองค์กรทางสังคมไม่ใช่เกิดมาจากความแตกต่างที่สำคัญทางชีววิทยา และบุคลิกภาพระหว่างผู้หญิงกับผู้ชาย สำหรับหลักการสำคัญประการที่สามของทฤษฎีความไม่เสมอภาคทางเพศนั้น ก็คือถึงแม้ว่าปัจเจกบุคคลมนุษย์จะมีความแตกต่างกันในด้านศักยภาพและลักษณะสำคัญต่างๆ ก็ไม่มีแบบแผนความแตกต่างทางธรรมชาติที่สำคัญใดๆ ที่จะก่อให้เกิดความแตกต่างระหว่างเพศ ตรงข้ามมนุษย์ทุกคนถูกทำให้แตกต่างโดยความจำเป็นที่ฝังอยู่ในส่วนลึก ในการที่จะแสวงหาความเป็นอิสระในการที่จะสร้างความเป็นตัวของตัวเองให้เกิดขึ้น และความบีบคั้นที่ทำให้มนุษย์ปรับตัวให้เข้ากับข้อจำกัดและโอกาสต่างๆ ภายในสถานการณ์ที่กำลังเผชิญหน้าอยู่ ดังนั้นในการกล่าวถึงความไม่เสมอภาคทางเพศ จึงเท่ากับเป็นการอ้างว่าสตรีโดยสถานการณ์แล้วมีอำนาจน้อยกว่าผู้ชาย ในการที่จะตระหนักถึงความจำเป็นที่มีอยู่ร่วมกับผู้ชายในการที่จะเป็นตัวของตัวเอง หลักการประการที่สี่ ทฤษฎีความไม่เสมอภาคทางเพศทุกทฤษฎีต่างถือว่าหญิงและชายจะมีการตอบโต้ได้ง่าย และเป็นธรรมชาติต่อโครงสร้างทางสังคม และสถานการณ์ต่างๆ ที่มีลักษณะเท่าเทียม หรือกล่าวอีกนัยหนึ่ง ทฤษฎีต่างๆ ดังกล่าวข้างต้นยืนยันว่าเป็นไปได้ที่จะเปลี่ยนแปลงสถานการณ์ ในแง่ที่ทฤษฎีดังกล่าวนี้แตกต่างอย่างเห็นได้ชัดจากทฤษฎีความแตกต่างทางเพศที่เสมอภาคของชีวิตในสังคม ซึ่งถือว่าความแตกต่างทางเพศไม่ว่าจะมีสาเหตุมาจากอะไรก็ตามมีลักษณะที่ยั่งยืน ฝังลึกลงไป

บุคลิกภาพและจะเปลี่ยนแปลงกลับคืนได้เพียงบางส่วนเท่านั้น (สุเทพ สุนทรภัสซ์ 2540 : 280)

5.2 ทฤษฎีสตรีทางด้านเสรีภาพ

ทฤษฎีสตรีที่เกี่ยวกับเสรีภาพ (Liberal Feminism) แนวความคิดนี้จะปรากฏอยู่ใน ข้อเขียนเกี่ยวอาชีพของสตรี ความเสมอภาคในการเลี้ยงดูลูก และความจำเป็นที่จะต้องไม่มีการแบ่งแยกเพศของเด็กเล็ก นอกจากนี้ กระบวนการเสรีภาพของสตรียังได้เสนอแนะนโยบายต่างๆ และมีถ้อยแถลงอยู่ในโปรแกรมขององค์กรที่มีอิทธิพลของสตรี อันได้แก่ องค์กรเพื่อสตรีแห่งชาติ (National Organization for Women-Now) (สุเทพ สุนทรภัสซ์ 2540 : 294)

ทฤษฎีเกี่ยวกับเสรีภาพของสตรี อธิบายความไม่เสมอภาคทางเพศ เริ่มจากจุดที่ทฤษฎีความแตกต่างทางเพศไม่ให้ความสนใจ คือ การกำหนดการแบ่งงานทางเพศ การมีอยู่ของการแบ่งแยกอาณาบริเวณที่ถือว่าเป็นสาธารณะ และส่วนตัวของกิจกรรมทางสังคม โดยถือว่าอาณาบริเวณแรกเป็นของผู้ชาย และอาณาบริเวณหลังเป็นของผู้หญิง และการเรียนรู้เกี่ยวกับสังคมอย่างเป็นระบบของเด็กๆ เพื่อที่เด็กจะได้เข้าไปสู่บทบาทของผู้ใหญ่ และอาณาบริเวณที่ถูกต้องเหมาะสมทางเพศของตน

นักทฤษฎีสตรีทางด้านเสรีภาพมองไม่เห็นคุณค่าอย่างใดของอาณาบริเวณซึ่งเป็นของส่วนตัว นอกเสียจากว่าจะเป็นสิ่งที่ก่อให้เกิดการแสดงออกทางอารมณ์ รู้สึก อาณาบริเวณส่วนตัว ประกอบขึ้นด้วยข้อเรียกร้องอันไม่มีที่สิ้นสุด ไม่มีการเกรงใจ ไม่มีการตอบแทน และภารกิจที่ประเมินค่าต่ำ ซึ่งส่วนใหญ่เกี่ยวข้องกับงานบ้าน การอบรมเลี้ยงดูเด็ก และการให้บริการทางด้านอารมณ์ ทางด้านการปฏิบัติ และทางเพศต่อผู้ชาย สิ่งตอบแทนอันแท้จริงของชีวิตทางสังคม อัน ได้แก่ เงิน อำนาจ สถานภาพ อิสรภาพ โอกาสที่จะเจริญเติบโต และมีคุณค่าในตัวเอง เป็นสิ่งที่พบใน

อาณาบริเวณสาธารณะ ระบบที่สร้างข้อจำกัดสำหรับสตรีที่จะเข้าไปสู่อณาบริเวณดังกล่าว สร้างภาระให้เกิดแก่สตรี โดยมีความรับผิดชอบต่างๆ ในอาณาบริเวณส่วนตัว แยกสตรีออกมาให้อยู่ในบ้านเรือนส่วนตัว และกล่าวหาการที่สตรีต้องมีความรับผิดชอบในอาณาบริเวณส่วนตัวว่าเป็นระบบที่ทำให้เกิดความไม่เสมอภาคทางเพศ (สุเทพ สุนทรภัสซ์ 2540 : 295)

ในการจำกัดความไม่เสมอภาคทางเพศ นักทฤษฎีเสรีภาพของสตรีพยายามที่จะใช้ ช่องทางต่างๆ ทางการเมือง และกฎหมาย เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงให้โอกาสเท่าเทียมกันทางเศรษฐกิจ มีการเปลี่ยนแปลงในครอบครัว โรงเรียน ให้ข้อวิจารณ์ทางสื่อมวลชนต่างๆ ที่จะไม่ทำให้ประชาชนถูกอบรมสั่งสอน ให้เข้าไปสู่บทบาททางเพศที่มีลักษณะจำกัดเฉพาะ ตลอดจน ความเพียรพยายามของปัจเจกบุคคลแต่ละคน สามารถที่จะเลือกแบบการดำรงชีวิตที่เหมาะสมกับตัวเองมากที่สุด โดยที่การเลือกนั้นจะเป็นที่ยอมรับ และเคารพ ไม่ว่าจะเป็นของภรรยาหรือสามี ผู้ประกอบอาชีพที่ยังไม่ได้แต่งงาน หรือครอบครัวที่ทั้งสองฝ่ายต้องทำงานหารายได้ มีบุตร หรือไม่มีบุตร มีคูครองต่างเพศ หรือร่วมเพศ เกิดการปฏิบัติที่มีอิสระ และมีความเสมอภาค (สุเทพ สุนทรภัสซ์ 2540 : 296)

5.3 ทฤษฎีสตรีแนวเสรีนิยม

ทฤษฎีสตรีเสรีนิยมเป็นแนวคิดสิทธิสตรีที่ชัดเจนที่สุด เพราะมีแนวคิดและกิจกรรมทางการเมืองที่มุ่งรณรงค์ เพื่อความเสมอภาคในสิทธิโอกาสของสตรีมาเป็นเวลานานจนแผ่อิทธิพลไปทั่วโลก และดูเหมือนจะทำให้ผู้คนในประเทศที่มีนโยบายอนุรักษ์นิยมรู้สึกถูกคุกคาม นักสิทธิสตรีแนวเสรีนิยมจะเคลื่อนไหวต่อสู้เพื่อความเสมอภาคทางการศึกษา การจ้างงาน สิทธิเสมอภาคของพลเมือง สวัสดิการและสุขภาพ ตลอดจนสถานะทางการเมือง แต่เนื่องจากสิทธิสตรีแนวเสรีนิยมไม่ได้ท้าทายอำนาจของผู้ชาย

หรือจัดการกับสาเหตุของการกดขี่ผู้หญิง นักสิทธิสตรีบางกลุ่มจึงไม่แน่ใจว่าควรจะถือว่าทฤษฎีสิทธิสตรีแนวเสรีนิยมเป็นแนวคิดสิทธิสตรีหรือไม่ (มารยาท อินทรทัศน์ ,2538: 19)

แนวคิดสิทธิสตรีเสรีนิยมมีประเพณีการต่อสู้เพื่อความเสมอภาคในสิทธิโอกาสมาตั้งแต่คริสต์ศตวรรษที่ 18 นักสิทธิสตรีแนวเสรีนิยมทวงถามสิทธิที่ตนพึงมีพึงได้ในคริสต์ศตวรรษที่ 18 และเรียกร้องสิทธิเสมอภาคทางกฎหมายในคริสต์ศตวรรษที่ 19 ส่วนการเรียกร้องความเสมอภาคในโอกาสของนักสิทธิสตรีแนวเสรีนิยมในคริสต์ศตวรรษที่ 20 เกิดขึ้นพร้อมกับแนวคิดเรื่องรัฐสวัสดิการของทฤษฎีเสรีนิยม (ชาร์ค, 2526 : 2728)

เนื่องจากแนวคิดสิทธิสตรีเสรีนิยม คือ การนำหลักการเสรีนิยมมาใช้กับผู้หญิง ก่อนจะกล่าวถึงทฤษฎีทางการเมืองของแนวคิดนี้ จึงจำเป็นต้องพิจารณาความคิดพื้นฐานบางประการของแนวคิดเสรีนิยมด้วยปรัชญาเสรีนิยมเกิดขึ้นพร้อมๆกับการเติบโตของระบบทุนนิยม การเรียกร้องประชาธิปไตยและเสรีภาพทางการเมือง ปรัชญาการเมืองของแนวคิดเสรีนิยมมีพื้นฐานมาจากความเชื่อที่ว่าบุคคลสามารถพึ่งตนเองและใช้ศักยภาพของตนได้อย่างเต็มที่ ความเชื่อดังกล่าวมีที่มาจากหลักจริยธรรมพื้นฐานที่ว่า มนุษย์ทุกคนมีศักยภาพในการใช้

นักสิทธิสตรีแนวเสรีนิยมท้าทายหลักปรัชญาที่เชื่อสืบต่อกันมาโดยได้แย้งว่าผู้หญิงมีความสามารถในการใช้เหตุผลเช่นเดียวกับผู้ชาย การที่ผู้ไม่ค้อยได้ตระหนักถึงความสามารถส่วนนี้ของตน ก็เพราะผู้หญิงถูกกีดกันไม่ให้ได้รับโอกาสทางการศึกษา และให้มีบทบาทจำกัดอยู่เฉพาะภายในครอบครัว ผู้หญิงมีโอกาพัฒนาความคิดจิตใจของตนเองน้อยกว่าผู้ชาย จึงมีโอกาสน้อยกว่าที่จะประสบความสำเร็จในหน้าที่การงาน ซึ่งต้องใช้ความสามารถทางด้านสติปัญญา นอกจากนี้นักสิทธิสตรีแนวเสรีนิยมยังแย้งด้วยว่าการที่ผู้หญิงไม่มีโอกาสได้รับการศึกษาเท่าเทียมชาย ทำให้ตัดสินใจได้ยากกว่า

หญิงและชายมีความสามารถในการใช้เหตุผลเท่าเทียมกันหรือไม่(มารยาท อินทรทัศนีย์ ,2538: 20)

เนื่องจากทฤษฎีเสรีนิยมกำหนดสิทธิของบุคคล โดยถือเอาความสามารถในการใช้เหตุผลตามที่เชื่อกันมาเป็นเกณฑ์ตัดสิน จึงไม่ได้ให้คุณค่ากับสิทธิของสตรี นักสิทธิสตรีแนวเสรีนิยมวิพากษ์วิจารณ์การเลือกปฏิบัติทางเพศในสังคมร่วมสมัย โดยอาศัยหลักการว่าด้วยความเสมอภาค เสรีภาพและความเป็นธรรม และถือว่าการเลือกปฏิบัติทางเพศดังกล่าว เป็นการริดรอนไม่ให้ผู้หญิงมีสิทธิเท่าเทียมกับชายในการเลือกกระทำสิ่งที่ตนสนใจ และไม่ให้ผู้หญิงได้ใช้ความสามารถของตนอย่างเต็มที่ นักสิทธิสตรีแนวเสรีนิยมยังเชื่อกันว่าในฐานะที่เป็นกลุ่มประชากรผู้หญิงไม่ได้รับเสรีภาพหรือ โอกาสเหมือนกับที่ผู้ชายได้รับ ในระดับปัจเจกบุคคลสังคมจะพิจารณาความสามารถของผู้ชายเป็นรายบุคคล แต่จะตัดสินความสนใจและความสามารถของผู้หญิงจากเพศ ด้วยเหตุนี้ นักสิทธิสตรีแนวเสรีนิยมจึงเชื่อว่าความเป็นธรรมจะเกิดขึ้น ได้ก็ต่อเมื่อสังคมให้โอกาสทุกเพศเท่าเทียมกัน และได้ยกตัวอย่างการเลือกปฏิบัติทางเพศที่เห็นได้ชัดที่สุด อาทิเช่น การออกกฎหมายให้หญิงและชายมีหน้าที่รับผิดชอบและ โอกาสแตกต่างกัน เหตุผลเท่าเทียมกัน ดังนั้นทฤษฎีการเมืองแนวเสรีนิยมจึงมีแนวคิดพื้นฐานว่า มนุษย์โดยเนื้อแท้เป็นผู้ที่มีเหตุผลที่สุด และสังคมที่ดีจะต้องปกป้องศักดิ์ศรีของบุคคลที่จะต้องสะท้อนออกมาในรูปของสถาบันการเมืองที่ไม่ทำให้บุคคลหนึ่งต้องสยบต่อการตัดสินใจหรือคำพาดพิงของอีกบุคคลหนึ่ง และแนวคิดพื้นฐานนี้ควรจะระบุไว้ในหลักการว่าด้วยความเสมอภาคทางการเมือง

ทฤษฎีเสรีนิยมถือว่าความมีเหตุผลของมนุษย์เป็นความสามารถทาง “สติปัญญา” และเป็นสิ่งที่มีค่าอย่างยิ่ง จะเห็นได้ว่าทฤษฎีเสรีนิยมมีพื้นฐานมาจากวิธีคิดแบบทวิลักษณ์ซึ่งแบ่งร่างของมนุษย์ออกเป็นสรีระส่วนหนึ่งและจิตใจอีกส่วนหนึ่ง สิ่งที่ทำให้ชีวิตมีความเป็นมนุษย์ คือความสามารถในการใช้เหตุผล ไม่ใช่รูปลักษณ์ทางสรีระ

รุชโซ และคานท์ คิดว่า ความสามารถในการเข้าใจความเป็นเหตุเป็นผลของหลักจริยธรรม เป็นหัวใจของการใช้เหตุผลและเป็นสิ่งที่ทำให้มนุษย์แตกต่างจากสัตว์ (ชาร์ค, 2526 :29)

ถึงแม้ทฤษฎีเสรีนิยมถือว่าความสามารถทางสติปัญญาเป็นเรื่องที่ไม่ผูกพันกับเพศ แต่ก็เป็นที่เข้าใจว่า ความสามารถทางสติปัญญาเป็นคุณสมบัติของผู้ชาย ไม่มีใครเถียงว่าผู้หญิงไม่มีความสามารถในการใช้เหตุผล แต่แย้งว่าผู้หญิงมีความสามารถในการใช้เหตุผลน้อยกว่าผู้ชาย และความสามารถของผู้หญิงเป็นความสามารถทางสรีระ ซึ่งเกี่ยวข้องกับการให้กำเนิดบุตร ความเชื่อดังกล่าวมีอิทธิพลสำคัญมาตั้งแต่นักปรัชญายุคคลาสสิก อย่างอริสโตเติล จนถึงนักปรัชญายุคต่อมาอย่าง ฮูม รุชโซ หรือคานท์ อริสโตเติลเชื่อว่าผู้ชายเป็นเพศที่มีอำนาจเหนือกว่าและผู้หญิงเป็นเพศที่ด้อยกว่า โดยธรรมชาติ กล่าวคือ ชายเป็นผู้ปกครองและผู้หญิงเป็นผู้ถูกปกครอง อนิคาสก็เห็นด้วยกับนักปรัชญากรีกว่าพระเจ้าทรงสร้างสตรีให้เป็นผู้ช่วยของบุรุษในการให้กำเนิดบุตร เนื่องจากสตรีมีอำนาจในการใช้เหตุผลน้อยกว่าบุรุษ (ฮ้าง โดย ชาร์ค, 2526 :36)

6. ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจทางสังคม

แรงจูงใจทางสังคม (Social Motive) เป็นแรงกระตุ้นที่สิ่งแวดล้อม และสังคมเป็นตัวผลักดันให้เกิดขึ้น โดยเกิดจากการเรียนรู้ทางสังคม อันเนื่องมาจากการติดต่อสัมพันธ์ของบุคคลในสังคมตามสถานการณ์ (จุฑารัตน์ เอื้ออำนวย, 2542 : 3)

แรงจูงใจทางสังคมมีลักษณะซับซ้อนมาก เช่น ความต้องการมีชื่อเสียง เป็นที่ยอมรับของสังคม ถ้าเรามีอายุเฉลี่ยประมาณ 50 ปี เราเรียนประมาณ 25 ปี หรือครึ่งชีวิต เพื่อตอบสนอง Motive หรือ เพราะ Social Motive ผลักดันเราเอง

ประเภทแรงจูงใจทางสังคม แบ่งเป็น 3 ประเภทด้วยกัน คือ

1. แรงจูงใจใฝ่สัมพันธ (Affiliation Motive) หมายถึง แรงจูงใจ หรือความต้องการที่ทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรม เพื่อให้ได้มาซึ่งการยอมรับจากคนอื่น หรือหมายถึง แรงจูงใจที่ทำให้คนมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับบุคคลอื่นๆ เพื่อให้ได้มาซึ่งการยอมรับนับถือของบุคคลในสังคม

ทั้งนี้เนื่องจากธรรมชาติของมนุษย์มีความต้องการเป็นที่ยอมรับของคนอื่น ได้รับความนิยมนิยมชอบจากคนอื่น หรือรักใคร่ชอบพอกับคนอื่น ส่งผลให้บุคคลทำใจตนเองให้ชอบและแสดงพฤติกรรมเอาใจใส่ต่อผู้อื่น รู้จักเห็นอกเห็นใจคนอื่น ช่วยเหลือคนอื่น ช่วยเหลือคนอื่น และกระทำทุกสิ่งทุกอย่างเพื่อให้คนอื่นเห็นว่าเรามีความสามารถที่จะช่วยสังคมได้เป็นอย่างดี

ลักษณะสำคัญของผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมพันธ แรงจูงใจใฝ่สัมพันธจะเกิดจากครอบครัวที่มีความรักใคร่กลมเกลียวกัน พ่อแม่และบุคคลในครอบครัวมีความเคารพซึ่งกันและกัน ไม่เลี้ยงลูกโดยเข้มงวดกดขี่เกินไป จะเลี้ยงด้วยความรักอย่างมีเหตุผล ซึ่งลักษณะดังกล่าวนี้จะทำให้เด็กเกิดการเรียนรู้และพัฒนาขึ้นเป็นลักษณะนิสัยของเขาต่อไปในอนาคต

บุคคลที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมพันธสูง จะชอบทำงานร่วมกับบุคคลอื่น และมีความเห็นอกเห็นใจต่อบุคคลอื่นเสมอ ลักษณะเด่นที่สำคัญของบุคคลพวกนี้ก็คือ จะพยายามประพฤติปฏิบัติให้เป็นที่พึงพอใจของทุกฝ่ายโดยปราศจากการโต้แย้งใดๆ ทั้งสิ้น

อย่างไรก็ตาม แม้ว่า แรงจูงใจใฝ่สัมพันธจะทำให้ทุกฝ่ายพึงพอใจ ก็ไม่ได้หมายความว่า จะทำให้สังคมเจริญก้าวหน้าได้เป็นอย่างดี เพราะถ้าทุกคนมีความเห็นพ้องต้องกันหมด ความคิดสร้างสรรค์ที่แปลกใหม่ ดี และมีประสิทธิภาพก็มักจะเกิดขึ้นได้ยาก

1. **แรงจูงใจใฝ่อำนาจ (Power Motive)** หมายถึง แรงจูงใจหรือความต้องการที่จะได้มาซึ่งอิทธิพลที่เหนือคนอื่น ๆ ในสังคม ส่งผลให้บุคคลพยายามที่จะกระทำการควบคุมสิ่งต่างๆ เพื่อให้ตนเองบรรลุตามความต้องการเหนือบุคคลอื่นของตน โดยต้องการที่จะแสวงหาอำนาจ กระทำทุกสิ่งทุกอย่างเพื่อให้ได้มาซึ่งอำนาจ เพราะเกิดความรู้สึกว่าการกระทำอะไรได้เหนือคนอื่นเป็นความภาคภูมิใจอย่างหนึ่งของคน จึงเป็นสาเหตุผลักดันให้เกิดแรงจูงใจใฝ่อำนาจ เนื่องจากเกิดการเรียนรู้ถึงพฤติกรรมของสังคมที่ผ่านมาว่า การมีอำนาจสามารถที่จะบันดาลทุกสิ่งทุกอย่างได้ตามที่ต้องการ

ลักษณะสำคัญของผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่อำนาจ

1. แรงจูงใจใฝ่อำนาจจะพัฒนาจากลักษณะธรรมชาติของมนุษย์
2. พัฒนาจากความรู้สึกต่ำต้อยของบุคคล ที่เกิดความรู้สึกว่าตนเองไม่ทัดเทียมบุคคลอื่น ในด้านความรู้ความสามารถ สถานภาพทางเศรษฐกิจ การศึกษา
3. ทำให้บุคคลพวกรู้สึกเกิดความจำเป็นที่จะต้องขจัดอุปสรรคของตนเอง
4. พยายามแสวงหาอำนาจเพื่อตนจะได้มีอิทธิพล มีอิทธิฤทธิ์ตามต้องการ

นักจิตวิทยาสรุปลักษณะของคนที่มีความต้องการใฝ่อำนาจไว้ 3 ประการคือ

1. ชอบทำตน หรือแสดงตนเองในลักษณะที่เป็นผู้นำ
2. ชอบการถกเถียงและโต้แย้งผู้อื่นเสมอ
3. ชื่นชอบในการกระทำที่แสดงถึงความเป็นผู้ชาย

2. **แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (Achievement Motive)** (จุฑารัตน์ เอื้ออำนวย, 2542:7)

หมายถึงแรงจูงใจหรือความต้องการที่เกิดขึ้นจากความคาดหวังของบุคคล ซึ่งอาจจะได้พบหรือมีประสบการณ์จากสิ่งใดสิ่งหนึ่งจนเป็นรอยประทับขึ้นมาตั้งแต่ยังเล็กๆ ทำให้เขาพยายามที่จะก้าวสู่ความสำเร็จอันนั้น โดยเขาจะตั้งมาตรฐานการกระทำของเขาเอาไว้ ถ้างานที่เขาคาดหวังไว้เกิดผลสำเร็จ กำลังใจก็จะเกิดขึ้น และจะคาดหวังความสำเร็จในครั้งต่อไป สูงยิ่งขึ้น แต่ถ้าไม่ประสบผลสำเร็จ และเกิดขึ้นบ่อยครั้ง การตั้งความหวังจะลดต่ำลงอาจกลายเป็นคนท้อถอย ไม่สู้ ไม่กล้าคิด แล้วไม่กล้าหวังต่อสิ่งต่างๆ ในอนาคตต่อไป

ลักษณะบุคคลที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง (จุฑารัตน์ เอื้ออำนวย, 2542 :8) การจะดูว่าบุคคลไหนจะเป็นผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง ไว้ดังนี้

1. จะพยายามทำกิจกรรมต่างๆ ให้สำเร็จมากกว่าจะกระทำเพื่อหลีกเลี่ยงความล้มเหลว
2. จะเลือกทำงานที่เหมาะสมและเป็นไปได้ตามความสามารถของเขาให้เกิดผลสำเร็จไปด้วยดี
3. คิดว่างานทุกอย่างจะสำเร็จก็ด้วยความตั้งใจและจริงใจของตนเอง ไม่ใช่เพราะ โอกาสอำนวยให้
4. จะทำงานสำเร็จตามเป้าหมายและมีคุณภาพ โดยไม่คิดถึงรางวัลหรือชื่อเสียงของตน

Abraham Maslow (1954 : 308) ได้คิดค้นทฤษฎีการจูงใจขึ้น โดยมี
สมมติฐานอันเป็นสาระสำคัญๆ 3 ประการ คือ

1. トラバドที่มนุษย์ยังมีชีวิตอยู่ มนุษย์ทุกคนมีความต้องการตลอดเวลา ไม่มีที่สิ้นสุด เป็นความต้องการที่มีอยู่เสมอ ไม่มีที่สิ้นสุด ความต้องการใดได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการอย่างอื่นก็จะเข้ามาแทนที่ เป็นกระบวนการที่ไม่สิ้นสุด จะมีลักษณะที่เป็นลำดับชั้นตามลำดับความจำเป็นหรือความสำคัญ (A hierarchy of needs) เมื่อความต้องการขั้นต้นได้รับการตอบสนองจนเป็นที่พอใจแล้ว ความต้องการในระดับต่อไปจะขึ้นมา เรียกร้องให้มีการตอบสนองทันที (สติต วงศ์สวรรค์, 2529: 473)

2. ความต้องการของมนุษย์ที่ได้รับการตอบสนองแล้ว ก็จะไม่เป็นการจูงใจเมื่อความต้องการใดได้รับการตอบสนองจนเป็นที่พอใจแล้ว ก็จะไม่เป็นสิ่งจูงใจให้เกิดพฤติกรรมอีกต่อไป ความต้องการที่ไม่ได้รับการตอบสนองเท่านั้นที่เป็นสิ่งจูงใจของพฤติกรรม กล่าวคือจะถูกลงใจด้วยความต้องการที่อยู่สูงถัดขึ้นไปในสิ่งที่ยังไม่ได้รับการตอบสนอง (สติต วงศ์สวรรค์, 2529 : 473)

3. ความต้องการของคนจะมีลักษณะสูงไปหาค่าตามลำดับ จึงเรียกว่า “ลำดับขั้นของความต้องการจำเป็น” (Hierarchy of Needs) เป็นความต้องการของมนุษย์อย่างหนึ่งอาจยังไม่ทั้งหมดไป ความต้องการอย่างอื่นเกิดขึ้นขึ้นมาอีกก็ได้ ความต้องการระดับหนึ่งได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการที่อยู่ในระดับถัดไป จะปรากฏเด่นชัดขึ้นในความรู้สึกรู้สึกของบุคคล

ทฤษฎีแรงจูงใจทางสังคมยังแบ่งเป็นทฤษฎีย่อยๆ ดังนี้

1. ทฤษฎีสิ่งล่อใจ (Incentive Theory)

อธิบายถึงอิทธิพลของสิ่งล่อใจที่มีต่อพฤติกรรมมนุษย์ โดยอาศัยทฤษฎีการเรียนรู้ (Learning Theory) ในการอธิบาย ทฤษฎีสิ่งล่อใจเชื่อว่า การเลือกของมนุษย์เกิดจากอิทธิพลของสิ่งแวดล้อมภายนอก ถ้ากระทำแล้วได้รางวัล (Reward) มนุษย์มีแนวโน้มที่จะกระทำอีก ถ้ากระทำแล้วถูกลงโทษ (Punishment) ซึ่งเป็นผลร้ายแก่ตนเอง มนุษย์จะไม่ทำอีก(จุฑารัตน์ เอื้ออำนวย, 2542 : 8)

1.1 การเสริมแรง หมายถึง การใช้สิ่งเร้าที่ไม่ได้วางเงื่อนไข ควบคู่กับการให้สิ่งเร้าที่วางเงื่อนไข เช่นการให้อาหาร หลังจากกระทำพฤติกรรมที่พึงปรารถนา เช่น ให้ขนมทุกครั้งเมื่อบอกว่าสวัสดิ และสุนัขยกเท้าขวาหน้าขึ้น

การเสริมแรงทางบวก (Positive Reinforcement) คือ วิธีการให้สิ่งเร้า ส่วนตัวสิ่งเร้า (ดาวทอง การปรบมือให้ การให้ขนม) คือ ตัวเสริมแรงบวก(Reinforcer) เช่น ลูกร้องไห้จะเอาของเล่น แม่ซื้อให้เพราะทนรำคาญไม่ได้ ดังนั้นการได้ของเล่นเป็นผลที่ตามมาจากการร้องไห้ คือ ร้องไห้ (ผล) ได้ของเล่น

ตามกฎแห่งผลเราจะคาดคะเนได้ว่าเด็กจะมีแนวโน้มของการร้องไห้เพิ่มขึ้น เพื่อที่จะได้ของเล่นจากแม่ในครั้งต่อไป

การให้การเสริมแรงลบ (Negative Reinforcement) เป็นวิธีการหยุดหรือขจัดสิ่งเร้าที่เป็นตัวเสริมแรงลบ เมื่อขจัดหรือนำตัวเสริมแรงลบออกไป ก็คาดหวังว่าจะได้รับการตอบสนองที่พึงปรารถนาเพิ่มขึ้น(จุฑารัตน์ เอื้ออำนวย, 2542 : 9)

1.2 วิธีการกำหนดการเสริมแรง (Schedules of Reinforcement)

วิธีการให้แรงเสริมนั้นมีอิทธิพลต่อการที่จะทำให้การตอบสนองเพิ่มขึ้น หรือลดลง จัดแบ่งได้ 4 แบบ คือ

แบบที่ 1 Fixed- Ratio Schedules (FR) คือ การให้แรงเสริมตามอัตรา ส่วนของจำนวนการตอบสนองที่แน่นอน หรือการให้ตัวเสริมแรงหลังจากหยุดเป็นจำนวนครั้งเท่าๆ กัน เช่น การให้การชมเชยทุกครั้งที่ได้ทำเลขเสร็จ 1 ข้อ

ผล มีผลดีทำให้การตอบสนองมีอัตราที่สูง การให้แรงเสริมทุกครั้ง และทันทีนั้นเหมาะสมสำหรับการฝึกหัด หรือการทำให้เกิดการเรียนรู้ในระยะเริ่มแรก จากนั้นค่อยๆ ลดความถี่ของการให้แรงเสริมลงในภายหลัง

แบบที่ 2 Fixed- Interval Schedules (FI) คือการให้แรงเสริมตามช่วงเวลาที่แน่นอนตามกำหนดเอาไว้ หรือการให้ตัวเสริมแรงและเว้นระยะห่างเท่าๆ กัน เช่น ข้าราชการได้รับเงินเดือนทุกสิ้นเดือน ตามที่กำหนดไว้

ผล อัตราการตอบสนอง อาจเกิดขึ้นอย่างไม่สม่ำเสมอ คือ จะขยับน้อยลง หลังจากเพิ่งได้รับแรงเสริมใหม่ๆ แต่พอใกล้จะถึงกำหนด ได้รับแรงเสริม อัตราการตอบสนองจะเพิ่มสูงขึ้น

แบบที่ 3 Variables- Ratio Schedules (VR) คือ การให้แรงเสริมตามจำนวนครั้งของการตอบสนอง โดยไม่ตายตัว หรือการให้ตัวเสริมแรง โดยนับจำนวนครั้งที่แสดงพฤติกรรม แต่การเว้นที่จะเสริมแรงแต่ละครั้งไม่จำเป็นต้องเท่ากัน เช่น อาจ

ให้แรงเสริมเมื่อมีการตอบสนองแล้ว 3 ครั้งบ้าง 2 ครั้งบ้าง 5 ครั้งบ้าง เช่น การซื้อล็อตเตอรี่ การยกมือไหว้เพื่อขอทาน เด็กเข้ดกระจก ข่ายพวงมาลัยตามสี่แยก

ผล มีอัตราการตอบสนองสูง เพราะคาดหมายไม่ได้แน่นอนว่าจะได้รับการเสริมแรงเมื่อไร อาจได้รับการเสริมแรงเวลาใดก็ได้ พฤติกรรมที่เกิดขึ้นจะมีความสม่ำเสมอมากกว่า และคงอยู่เป็นเวลานานกว่า แบบ FR

แบบที่ 4 Variables- Interval Schedules (VI) คือ การให้แรงเสริมหลังจากที่การตอบสนองเกิดขึ้นแล้ว เป็นระยะเวลาหนึ่ง โดยช่วงเวลามีได้กำหนดแน่นอน หรือการให้ตัวเสริมแรงห่างกันตามจำนวนเวลาแต่ไม่ได้กำหนดเวลาตายตัวลงไป อาจให้ห่างกันแต่ละครั้ง 1 นาที 2 นาที หรือ 5 นาที เช่น การตกปลา การหมุนโทรศัพท์ การที่ตำรวจสายตรวจออกตรวจบ่อยๆ โดยช่วงเวลามีได้กำหนดแน่นอน มีผลต่อการยับยั้งอาชญากรรมเป็นต้น

ผล อัตราการตอบสนองจะเกิดขึ้นต่อไปเรื่อยๆ อย่างสม่ำเสมอ แต่อัตราความถี่จะน้อยกว่าแบบการกำหนดอัตราส่วนของจำนวนครั้งของการตอบสนอง ทั้งแบบ FR และ VR

การเลือกใช้การเสริมแรงแบบใดจึงเหมาะสมนั้น ขึ้นกับเป้าหมายของความต้องการที่จะเปลี่ยนพฤติกรรม อย่างไรก็ตามการใช้แบบ VR กับแบบ VI นั้น เลิกพฤติกรรมได้ยากกว่าแบบ FR และแบบ FI (จุฑารัตน์ เอื้ออำนวย, 2542 : 10)

2. ทฤษฎีแรงจูงใจที่เกิดจากแรงขับ (Drive Theory หรือ Reduction Theory) (จุฑารัตน์ เอื้ออำนวย 2542 : 11)

Abraham Maslow (1954 : 318) เชื่อว่ามนุษย์มีธรรมชาติของความ ต้องการคล้ายๆ กัน จึงได้สร้างทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ขึ้น โดยเริ่มจาก ความต้องการขั้นพื้นฐานทางร่างกายขึ้นไปสู่ความต้องการขั้นสูงสุด เมื่อมนุษย์ได้รับการตอบสนองในความต้องการขั้นพื้นฐานแล้ว มนุษย์จะมุ่งสู่ความต้องการขั้นที่สูงขึ้น ต่อไป ในทฤษฎีนี้ มาสโลว์แบ่งลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ออกเป็น 7 ระดับ เรียง จากต่ำไปสูง ดังนี้

- ขั้นที่ 1 ความต้องการทางด้านร่างกาย
- ขั้นที่ 2 การต้องการความรัก และความร่วมมือเป็นส่วนร่วมเป็นเจ้าของ ความ ต้องการความปลอดภัย
- ขั้นที่ 3 ความต้องการการยกย่อง การยอมรับ
- ขั้นที่ 4 ความต้องการที่จะค้นคว้า เรียนรู้และเข้าใจในสิ่งต่างๆ
- ขั้นที่ 5 ความต้องการเกี่ยวกับศิลปะ ความงามต่างๆ
- ขั้นที่ 6 เป็นตัวของตัวเองเข้าใจตนเองและยอมรับความสามารถของ ตนเอง
- ขั้นที่ 7 ความต้องการสัจจะแห่งตน (จุฑารัตน์ เอื้ออำนวย.2542)

ตามทฤษฎีนี้ เมื่อคนเราได้รับการตอบสนองในความต้องการขั้นต้นแล้ว ก็จะต้องการการตอบสนองในความต้องการในลำดับที่สูงขึ้นเรื่อยๆ จนกระทั่งถึงความ ต้องการสุดท้ายซึ่ง คือความต้องการสูงสุดของชีวิต

7. ทฤษฎีการเปลี่ยนแปลงทางสังคมและวัฒนธรรม (THE SOCIAL AND CULTURAL CHANGE THEORY)

สุพัตรา สุภาพ (2542 : 116) กล่าวไว้ว่า การเปลี่ยนแปลงย่อมเกิดขึ้นเสมอในทุกสังคม โดยอาจจะเร็วหรือช้าก็ได้ ขึ้นอยู่กับกาลเวลา ไม่มีสังคมใดหยุดอยู่กับที่โดยแท้จริง เพราะการเปลี่ยนแปลงเป็นลักษณะธรรมชาติของมนุษย์ มนุษย์ต้องยอมรับว่า การเปลี่ยนแปลงทางสังคมจะต้องเกิดขึ้นและอาจจะเปลี่ยนไปในทางที่มนุษย์ไม่ได้คาดหมายไว้ก็ได้ เนื่องจากการเปลี่ยนแปลงมักจะเป็นเรื่องของ ความไม่แน่นอน การเปลี่ยนแปลงทางสังคมจึงหมายถึงความรวมถึงการเปลี่ยนแปลงในระบบ ความสัมพันธ์ของมนุษย์ที่อยู่ร่วมกันในสังคม เป็นการเปลี่ยนแปลงที่เห็นได้ด้วยสายตา ในลักษณะต่างๆของวิธีการดำรงชีวิตหรือเรียกสั้นๆว่า การเปลี่ยนแปลงทางวัฒนธรรม เช่น การรับเอาแบบอย่าง ความเป็นอยู่ในเรื่องอาหารการกิน การแต่งกาย การพักผ่อนหย่อนใจ ฯลฯ และมีปัจจัยหลายอย่างที่ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลง เช่น อุดมคติ เทคโนโลยี ศาสนา เศรษฐกิจ ค่านิยม ฯลฯ (สุพัตรา สุภาพ 2542 : 118)

การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในทางสังคมและวัฒนธรรม จะมีกระบวนการของการต่อสู้กันระหว่างพลัง ซึ่งจะก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในทางสังคมกับการต่อต้านไม่ให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในสังคม สังคมนั้นจะเปลี่ยนแปลงหรือไม่ก็ขึ้นอยู่กับคนในสังคมว่าจะยอมรับการเปลี่ยนแปลงมากน้อยเพียงใด โดยปกติแล้ว สังคมทุกแห่งมักจะมีพลังสองอย่างเช่นนี้อยู่ด้วยกันเสมอ (ขบวน พลตรี 2533 : 34)

พลังที่ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลง คือ สังคมมักจะยอมรับการเปลี่ยนแปลงนั้นๆ การรวมกันของค่านิยมไม่สมบูรณ์ และสถาบันสังคมก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลง

พลังที่จะต่อต้านการเปลี่ยนแปลง คือ กระบวนการการขัดเกลาทางสังคมและการควบคุมทางสังคม โดยอาศัยบรรทัดฐานทางสังคม

นอกจากทฤษฎีการเปลี่ยนแปลงทางสังคมและวัฒนธรรมแล้วยังมีความล่าช้าทางวัฒนธรรมซึ่งมีความสัมพันธ์กับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความต้องการในการจะก้าวขึ้นสู่ระดับผู้บริหารของข้าราชการตำรวจหญิงอีกด้วย

ความล่าช้าทางวัฒนธรรม (CULTURAL LAG) (อารง สุทธศาสตร์ ,2541)

เป็นที่รู้จักกันดีว่าวัฒนธรรมนั้นมีส่วนที่เป็นวัตถุ และไม่ใช่วัตถุ ดังนั้นเมื่อมีการเปลี่ยนแปลงจึงไม่ได้หมายความว่า เป็นการเปลี่ยนแปลงทั้ง 2 ส่วน และด้วยเหตุผลที่วัฒนธรรมมีการเปลี่ยนแปลงใน 2 ส่วนที่ไม่สอดคล้องกัน หรือไม่สมดุลในระยะเวลาที่กำหนด จึงก่อให้เกิดความล่าช้าทางวัฒนธรรมขึ้น

ความล่าช้าทางวัฒนธรรมถูกบัญญัติโดย ศาสตราจารย์ OGBURN (WILLIAM F. OGBURN) นักสังคมวิทยา ได้กล่าวว่า “โดยทั่วไปส่วนต่างๆ ของวัฒนธรรมไม่ได้เปลี่ยนแปลงไปในอัตราที่เท่ากัน” วัฒนธรรมที่ใกล้เคียง สามารถปรับใช้กับวัฒนธรรมเดิมได้ง่าย หรือวัฒนธรรมทางวัตถุก็ได้รับการยอมรับเร็ว ในทางตรงข้ามหากมีความแตกต่างกัน ย่อมขาดการยอมรับ หรือยอมรับช้า และมีการต่อต้าน ซึ่งจะทำให้เกิดปัญหา เพราะแต่ละส่วนมีความเกี่ยวพัน และพึ่งพากัน ดังนั้นเมื่อส่วนหนึ่งเปลี่ยนแปลงรวดเร็ว จึงมีผลทำให้ส่วนอื่นๆ ปรับตัวเปลี่ยนแปลงไปด้วย ทำให้เกิดความตึงเครียดและสับสน

ความล่าช้าทางวัฒนธรรมมีหลายด้าน ทั้งที่เป็นวัฒนธรรมทางวัตถุ และความล่าช้าทางวัตถุ กับอวัตถุ รวมถึงความเฉื่อยทางวัฒนธรรมด้วย “การที่มีรอยน้ด้มาก

กว่าพื้นที่ถนน” อันนี้ถือว่าเป็นอัตราการเปลี่ยนแปลงที่ไม่เท่ากันทางด้านวัตถุ หรือในปัจจุบัน เป็นยุคของการสื่อสารไร้พรมแดน อาชญากรไทยมีวิธีการโจรกรรมใหม่ๆ เลียนแบบฝรั่ง แต่ตำรวจไทยยังใช้วิธีการปราบปรามแบบเดิมๆ ทำให้ไม่ประสบความสำเร็จ นี่ถือเป็นความล่าช้าทางวัฒนธรรมอย่างหนึ่ง นอกจากนั้นความเฉื่อยทางวัฒนธรรม เช่น มีการใช้เครื่องจักร เครื่องยนต์อย่างแพร่หลาย แต่กฎหมายที่ควบคุมเกี่ยวกับค่าชดเชยให้กับคนงานที่ได้รับบาดเจ็บ หรือได้รับอุบัติเหตุจากเครื่องจักรยังไม่มี ก็ถือเป็นความล่าช้าทางวัฒนธรรมเช่นกัน (อารง สุทธศาสตร์, 2541)

ดังนั้นจะเห็นว่า ความล่าช้าทางวัฒนธรรมนั้น เกิดขึ้นอยู่ตลอดเวลา เพราะเป็นการยากที่จะให้วัฒนธรรมทั้ง 2 ส่วนมีการเปลี่ยนแปลงไปในอัตราส่วนที่เท่ากัน แต่ความล่าช้าทางวัฒนธรรมนั้น จะรุนแรงมากน้อยเพียงใด ก็ขึ้นอยู่กับว่าจะมีอัตราการเปลี่ยนแปลงที่แตกต่างมากขนาดไหน ดังเช่นความเปลี่ยนแปลงของสตรีไทย (สหพันธ์สมาคมสตรี, 2530) สาเหตุแห่งการเปลี่ยนแปลงได้แก่

1. การเข้ามาของวัฒนธรรมจากต่างประเทศ การเผยแพร่ของอารยธรรมตะวันตกเข้ามาในประเทศไทยก่อให้เกิดการตื่นตัวในกลุ่มสตรีไทยมาก การตื่นตัวระยะแรกก็เป็นในเรื่องการแต่งกายและขนบธรรมเนียมประเพณี ต่อมาเมื่อข่าวสารการเคลื่อนไหวในต่างประเทศมีมากขึ้น ทำให้สตรีไทยเริ่มตื่นตัว ประกอบกับสตรีที่มีการศึกษาเพิ่มจำนวนมากขึ้น และบางส่วนได้รับการศึกษามาจากต่างประเทศ ได้พบเห็นความเสมอภาคระหว่างสตรีกับบุรุษ และบทบาทของสตรีในต่างประเทศที่มีอยู่กว้างขวางในแทบทุกด้าน จึงทำให้สตรีไทยหันมาสำรวจตัวเอง และเริ่มรวมกลุ่มมีบทบาทในด้านต่างๆ เพิ่มขึ้น (สหพันธ์สมาคมสตรี, 2530)

2. การขยายตัวของการศึกษา เมื่อบ้านเมืองเริ่มพัฒนาขึ้น ปัจจัยที่สำคัญที่สุดในการพัฒนาก็คือ การศึกษา ปากฎว่าตั้งแต่สมัยรัชกาลที่ 5 แห่งกรุงรัตนสินทร์เป็นต้นมา ได้มีโรงเรียนต่างๆ เพิ่มมากขึ้น โดยเฉพาะ โรงเรียนที่รับเฉพาะสตรี

และโรงเรียนแบบสหศึกษา ทำให้สตรีได้มีโอกาสได้รับการศึกษามากขึ้น เป็นการเปิดทางให้สตรีไทยได้มีบทบาทในกิจการด้านต่างๆ มากขึ้นโดยลำดับ

3. การเปลี่ยนแปลงการปกครอง การเปลี่ยนแปลงการปกครองใน พ.ศ. 2475 ระบอบสมบูรณาญาสิทธิราชมาเป็นระบอบประชาธิปไตย ทำให้ประชาชนทั่วไปมีความตื่นตัวในด้านสิทธิและหน้าที่ของตนมากขึ้น โดยเฉพาะการเลือกตั้งที่ให้สิทธิสตรีที่จะออกเสียงเลือกตั้งเช่นเดียวกับบุรุษ ทำให้สตรีมีความสำคัญมากขึ้น แม้ว่าสตรีส่วนมากจะยังไม่ตระหนักถึงความสำคัญของตนในระยะแรกก็ตาม และโดยการปกครองโดยระบอบประชาธิปไตยนี้เองที่เปิดโอกาสให้สตรีเข้ามามีบทบาททางด้านการเมือง การปกครองมากขึ้นกว่าเดิม

4. แรงกดดันทางเศรษฐกิจ การเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจอันเนื่องมาจากภาวะตกต่ำทางเศรษฐกิจ ได้ผลักดันให้สตรีเข้ามามีบทบาททางด้านเศรษฐกิจเพิ่มมากขึ้น เช่น ภรรยาจำเป็นต้องเข้ามามีบทบาทช่วยเหลือสามีในงานอาชีพมากกว่าเดิม เพื่อช่วยเหลือเพิ่มพูนรายได้ของครอบครัว ทางด้านรัฐบาลก็เน้นความสำคัญของแรงงานสตรีในฐานะที่เป็นส่วนหนึ่งของกำลังแรงงานของประเทศ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการพัฒนาอุตสาหกรรมที่จำเป็นต้องใช้แรงงานจำนวนมาก ประกอบกับการเกษตรที่ไม่ได้ผลในบางปี และการทำงานต่ำกว่าระดับโดยทั่วไป สตรีจากชนบทบางส่วนจึงเดินทางเข้าสู่กรุงเทพมหานครเพื่อหางานทำ และที่ทำงานส่วนมากก็เป็นงานในโรงงานอุตสาหกรรมและงานบริการ (สหพันธ์สมาคมสตรี, 2530)

ทฤษฎีนี้สามารถนำมาอธิบาย ในประเด็นที่ว่า เมื่อมีการเปลี่ยนแปลงทางสังคมและความถ่างของวัฒนธรรมเกิดขึ้น สังคมได้เปิดโอกาสให้ผู้หญิงได้มีบทบาทในด้านอาชีพเท่าเทียมกับผู้ชาย โดยเฉพาะอาชีพตำรวจแต่เดิมตำรวจจะมีผู้ชายเท่านั้น พอสังคมเริ่มมีการพัฒนา มีการเปลี่ยนแปลง ก็ทำให้มีตำรวจหญิงเกิดขึ้น บทบาทข้ำ

ราชการตำรวจหญิง มิได้ถูกจำกัดอยู่ในลักษณะงานบ้านอีกต่อไป และความต้องการของมนุษย์ไม่มีที่สิ้นสุด เช่นเดียวกับข้าราชการตำรวจหญิง ก็มีความต้องการที่จะก้าวขึ้นสู่ระดับผู้บริหาร

ผลงานวิจัยและเอกสารที่เกี่ยวข้อง

ผลงานวิจัยในประเทศ

บุญเต็ม ไพเราะ (2519) ได้ศึกษาเรื่อง สถานภาพและบทบาทของสตรีในสังคมไทย พบว่า สังคมไทยในปัจจุบันยังไม่มีความเข้าใจในสิทธิและหน้าที่ของตนในสังคมสมัยใหม่ เพราะยังขาดความรู้และความเข้าใจถึงสถานภาพและบทบาทของตนเองในสังคม ทำให้สตรีไทยจึงต้องมีสถานภาพและบทบาทตามขนบธรรมเนียมประเพณีที่ได้กำหนดไว้ แต่ดั้งเดิมมากกว่าที่จะเปลี่ยนแปลงบทบาทของตนเองไปตามสภาพสังคมที่เปลี่ยนแปลง จึงทำให้สตรีไทยต้องรับภาระที่หนักจนเกินไป ทั้งงานในบ้านและงานนอกบ้าน เป็นเพราะสังคมเป็นผู้กำหนดและมอบภาระนั้นให้กับสตรี แต่ไม่ยอมให้ความคุ้มครองแก่สตรี ในการทำงานนอกบ้านเท่าที่ควร จึงได้ทำให้เป็นอุปสรรคต่อความก้าวหน้าในอาชีพของสตรีมาจนทุกวันนี้

บวร ประพฤติดี และคณะ (2520) ได้ทำการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่ทำให้สตรีประสบผลสำเร็จ และมีโอกาสเป็นผู้นำทางการบริหารได้มากกว่าบุคคลอื่นๆ คือ

1. การมีระดับการศึกษาสูง
2. ภูมิหลังของสตรีผู้นำ มีส่วนกำหนดแนวทางการเป็นผู้นำ แต่ไม่ใช่สิ่งที่กำหนดหรือมีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการเป็นผู้นำทางการบริหารของสตรี

เดือนพิศ ชัยพรหมประสิทธิ์ (2531) ได้ศึกษาเรื่อง สถานภาพและบทบาทของสตรีในครอบครัวในสังคมไทยปัจจุบัน : กรณีศึกษากลุ่มอนุรักษ์นิยมในกรุงเทพมหานคร พบว่า สตรีจีนในปัจจุบันมีสถานภาพและบทบาทที่สูงขึ้นกว่าเดิมในเรื่อง สตรีรุ่นใหม่มีโอกาสได้รับศึกษาเท่าเทียมบุรุษ มีสิทธิในการเลือกคู่สมรสเอง สามารถประกอบอาชีพนอกบ้านได้ มีโอกาสในการเที่ยวเตร่นอกบ้านเพิ่มขึ้น มีส่วนในการบรรมปกครองและเลี้ยงดูบุตร สตรีมีอำนาจในการตัดสินใจเกี่ยวกับกิจกรรมภายในครอบครัวมากขึ้น นอกจากนี้ในบางครอบครัวสตรียังเป็นผู้ควบคุมดูแลการใช้จ่ายเงินในครอบครัว อย่างไรก็ตามแม้สตรีจีนจะเป็นที่ยอมรับในครอบครัวมากขึ้น แต่ก็มีข้อผูกพันในสองประการ คือ บุตรชายยังคงมีความสำคัญมากกว่าบุตรสาว ทั้งเพราะบุตรชายจะเป็นผู้สืบทอดวงศ์ตระกูลต่อไป ในขณะที่บุตรสาวไม่มีโอกาสทางด้านนี้ ทำให้สิทธิในการครอบครองทรัพย์สินสมบัติและการรับมรดกตกอยู่แก่บุตรชายทั้งหมด แต่ถึงแม้สตรีจีนจะมีบทบาททางด้านเศรษฐกิจในการช่วยเหลือครอบครัวเพิ่มขึ้น แต่ในหน้าที่การทำงานบ้านก็ยังคงเป็นการรับผิดชอบของสตรีแต่เพียงผู้เดียว

ปราณี เดชวิทยาพร (2533) ได้ศึกษา ผลกระทบจากการที่ผู้หญิงสวมบทบาทผู้บังคับบัญชาต่อผู้ชายที่อยู่ใต้บังคับบัญชา พบว่า ความรู้สึกนึกคิดโดยทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างที่ไม่เคยมี ผู้บังคับบัญชาเป็นหญิงมาก่อนนั้น แย่ลงในเรื่องกำลังใจหรือขวัญมากที่สุด ส่วนสาเหตุของการที่คิดจะลาออกหรือเปลี่ยนงานไม่ได้มาจากผู้บังคับบัญชาหญิง ในด้านความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัย ภูมิหลัง คือ เพศ หน่วยงานที่สังกัด ระดับตำแหน่ง ประสบการณ์ในการทำงาน และระยะเวลาที่ทำงานภายใต้ผู้บังคับบัญชาหญิง กับทัศนคติที่มีต่อผู้บังคับบัญชา การยอมรับการต่อผู้บังคับบัญชา กำลังใจหรือขวัญในการปฏิบัติงาน และความคิดที่จะลาออกหรือเปลี่ยนงานนั้นพบว่า ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ คือ เพศชายจะมีทัศนคติในทางลบต่อผู้บังคับบัญชาหรือมากกว่าผู้หญิง และกลุ่มที่ทำงานภายใต้การบังคับบัญชาของผู้หญิงที่นานกว่าจะมีทัศนคติในทางลบ และมีการยอมรับที่ต่ำกว่ากลุ่มอื่นๆ สำหรับตัวแปรอื่นๆ

ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ นอกจากนี้ยังพบว่าตัวแปรเรื่องการยอมรับเป็นตัวกำหนดความรู้สึกนึกคิดในเรื่องกำลังใจหรือขวัญ ถ้าเป็นตัวกำหนดในเรื่องทัศนคติที่จะลาออก หรือเปลี่ยนงาน และในเรื่องกำลังใจหรือขวัญ ถ้าเป็นตัวกำหนดในเรื่องทัศนคติที่จะลาออกหรือเปลี่ยนงานด้วยเช่นกัน สำหรับตัวแปร ทัศนคติพบว่าไม่มีความสัมพันธ์กับด้านใดๆ เลย

บุษกร เทียมศักดิ์ (2533) ได้ศึกษาเรื่องการยอมรับบทบาทการบังคับบัญชา และรูปแบบพฤติกรรมผู้นำทางการบริหารของข้าราชการทหารหญิง โดยศึกษาเฉพาะกรณีข้าราชการในกองบัญชาการทหารสูงสุด ผลการวิจัยพบว่า สภาพภูมิหลังมีเพียงตัวแปรเพศตัวแปรเดียวเท่านั้นที่มีความสัมพันธ์กับการยอมรับบทบาทการบังคับบัญชาและรูปแบบพฤติกรรมผู้นำทางการบริหาร นอกเหนือจากนี้ ไม่ปรากฏว่ามีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติแต่อย่างใด แต่รูปแบบ พฤติกรรมผู้นำทางการบริหารของข้าราชการทหารหญิงนั้น มีความสัมพันธ์กับการยอมรับบทบาทการบังคับบัญชาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จิตติมา ยอดพริ้ง (2534) ได้ศึกษาบทบาทผู้นำและศักยภาพทางการบริหาร โดยศึกษาเฉพาะกรณีข้าราชการสตรีระดับบริหาร กรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย ผู้วิจัยเล็งเห็นถึงความสำคัญของผู้นำในองค์กรและเมื่อใดก็ตามที่ผู้นำในองค์กรหนึ่งเป็นเพศหญิงมักจะเกิด ความสับสนวุ่นวายและการโต้แย้งอย่างไม่มีที่สิ้นสุด ซึ่งเหตุที่เป็นเช่นนี้ คือ “เพียงเพราะเป็นผู้หญิง” ซึ่งดูไม่มีเหตุผล อีกทั้งในสังคมไทยยังมีความเชื่อในเรื่องความแตกต่างทางเพศ ซึ่งเรื่องนี้ได้ครอบคลุมไปถึงการยอมรับความสามารถในด้านต่างๆ ของสตรีในการทำงานนอกบ้าน ผู้วิจัยทำการศึกษาจากกลุ่มตัวอย่างข้าราชการสตรีระดับบริหารในกรมการปกครองตั้งแต่ระดับ 6-8 จำนวน 50 คน ผลการวิจัยปรากฏว่า บทบาทความเป็นผู้นำของข้าราชการสตรีระดับบริหารในกลุ่มตัวอย่างดังกล่าวอยู่ในระดับต่ำ โดยพิจารณาถึงบทบาทย่อยๆ ลงไปอีก โดยมีบทบาทความ

เป็นผู้นำในด้านความเป็นผู้มีมนุษยสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง ในด้านการมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ อยู่ในระดับ ปานกลาง บทบาทในด้านเสรีภาพทางความคิด และอารมณ์ มั่นคงอยู่ในระดับต่ำ ส่วนศักยภาพทางการบริหารนั้นอยู่ในระดับสูง กล่าวคือ ผู้บริหารสตรีส่วนมากมีบทบาทความเป็นผู้นำในระดับต่ำ และมีศักยภาพทางการบริหารในระดับสูง ซึ่งผู้วิจัยได้มีข้อเสนอแนะไว้ว่า ควรมีการส่งเสริมให้สตรีมีบทบาทความเป็นผู้นำ และศักยภาพทางการบริหารให้สูงขึ้น สตรีต้องพัฒนาตนเองโดยการเรียนรู้ เพื่อเพิ่มเติมความรู้ ความสามารถในส่วนที่ขาดอยู่ ทั้งนี้เพื่อให้โอกาสและความเป็นธรรมแก่ข้าราชการสตรี อีกทั้งเพื่อเกิดความเสมอภาคทางเพศด้วย

การุณย์ สุวรรณเปี่ยม (2534) ได้ศึกษาเปรียบเทียบทัศนคติและพฤติกรรมการบริหารของผู้ที่ดำรงตำแหน่งบริหาร มีความสามารถทั้ง 3 ด้าน ดังต่อไปนี้ เท่าเทียบกับชาย คือ การตัดสินใจทั้งชายและหญิงมีความใกล้เคียงกันมาก โดยที่หญิงมีประสิทธิภาพดีกว่าเล็กน้อย เรื่องของ การบังคับบัญชา ทั้ง 2 เพศ เห็นว่าการควบคุมอย่างใกล้ชิดมีความสำคัญและจำเป็นในทางปฏิบัติ และทั้ง 2 เพศ ยังเห็นว่าในเรื่องของการบังคับบัญชานั้นต้องมีทั้งเข้มงวดและผ่อนปรน ส่วนเรื่องการประชุมงานปรากฏว่าทั้ง 2 เพศ เห็นว่า การประชุมที่ดี คือ การทำงานเป็นทีม โดยจะต้องมีการช่วยเหลือและก้าวไปพร้อมๆ กัน ทั้งนี้เพื่อความสำเร็จร่วมกันขององค์กร จากสมมติฐานทั้งหมดในผลการวิจัยทำให้สรุปได้ว่า แท้จริงแล้วทั้งเพศชายและเพศหญิงไม่มีความแตกต่างกันแต่ประการใดเลยในพฤติกรรมหรือทัศนคติทางการบริหาร และในบางส่วนของหญิงกลับมีทัศนคติที่ดีมากกว่าเพศชายเสียด้วยซ้ำ เหตุที่เป็นเช่นนี้ผู้วิจัยได้ให้ข้อสังเกตไว้หลายประการ ดังนี้

1. สตรีกับการศึกษา กล่าวคือ ผู้บริหารที่เป็นสตรีมักจะมีการศึกษาดีเป็นส่วนใหญ่ ไม่มีผู้ใดได้รับการศึกษาดำกว่าระดับปริญญาตรีเลย ดังนั้น สตรีที่จะเตรียม

พร้อมไปสู่ตำแหน่งผู้บริหารได้ สิ่งแรกที่ควรมี คือ ความรู้หรือการศึกษา เพราะยังมีการศึกษาดีเท่าใด โอกาสที่จะได้รับการคัดเลือกให้ดำรงตำแหน่งผู้บริหารก็มีมากขึ้นเท่านั้น

2. มีงานบางชนิดที่โอกาสของสตรีมีมากกว่าเพศชาย จากการวิจัยพบว่า มีงานบางชนิดที่สตรีมีโอกาสในความก้าวหน้าได้มาก ซึ่งได้แก่ งานที่ต้องใช้ความละเอียดรอบคอบ เช่น การตรวจสอบ (สตรี 5 คน ชาย 1 คน) งานบัญชี (สตรี 4 คน ชาย 1 คน) เป็นต้น

3. มีงานบางชนิดที่โอกาสของสตรีมีค่อนข้างน้อย จากการวิจัยพบว่า ลักษณะงาน ดังกล่าว จะเกี่ยวกับงานในด้านการเป็นผู้จัดการสาขา ผู้จัดการเขต ทั้งนี้ เพราะงานเช่นนี้ จำต้องอาศัยความอดทน และต้องมีความคล่องตัวสูง

4. การควบคุมอย่างใกล้ชิดกับการบริหารงาน จากผลการวิจัยพบว่า สตรีมีความเห็นด้วยและเห็นด้วยอย่างมาก ถึงร้อยละ 67.2 ที่ว่าควรควบคุมอย่างใกล้ชิด จะทำให้งานดีขึ้น ขณะที่ฝ่ายชายเห็นด้วยและเห็นด้วยอย่างมากเพียงร้อยละ 66.3

สรุปการวิจัยครั้งนี้ คือ การเข้าสู่ตำแหน่งบริหารของทั้งเพศชายและเพศหญิงไม่มี ความแตกต่างกัน ซึ่งผลที่ออกมาอยู่ในเกณฑ์ที่น่าพอใจเป็นอย่างยิ่ง

พัชรินทร์ ปิยวนิชพงษ์ (2535) ได้ศึกษาถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความต้องการเลือกประกอบอาชีพส่วนตัวของนิสิตจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย โดยได้ข้อมูลจากแบบสอบถามจากนิสิตชั้นปีที่ 4 จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย คณะวิศวกรรมศาสตร์ คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์ จากการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยตั้งวัตถุประสงค์ไว้ 3 ประการ คือ

1. เพื่อต้องการทราบปัจจัยทั้งภายนอก และภายในที่เกี่ยวข้องกับความต้องการเลือกประกอบอาชีพส่วนตัวของนิสิตนักศึกษา
2. เพื่อนำทฤษฎีด้านสังคมประยุกต์ใช้ในงานพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ
3. เพื่อต้องการทราบคุณลักษณะที่ต่างกันของนิสิตนักศึกษาที่ต้องการประกอบอาชีพส่วนตัว และไม่ต้องการประกอบอาชีพส่วนตัว

ผู้วิจัยได้นำปัจจัยทั้งภายนอกและภายในมาตั้งเป็นสมมติฐาน ซึ่งผลที่ศึกษาออกมาเป็นไปตามสมมติฐาน คือ

1. อาชีพบิดา มารดา มีผลต่อความต้องการประกอบอาชีพส่วนตัว
2. รายได้บิดา มารดา ไม่มีผลต่อความต้องการประกอบอาชีพส่วนตัว
3. สาขาวิชาเรียน มีความสัมพันธ์กับความต้องการประกอบอาชีพส่วนตัว
4. ผลตอบแทนทางเศรษฐกิจ มีผลต่อความต้องการประกอบอาชีพส่วนตัว
5. ความต้องการประกอบอาชีพส่วนตัว ไม่เกี่ยวข้องกับความต้องการความสำเร็จสูง
6. ความต้องการประกอบอาชีพส่วนตัว มีผลกับลักษณะกล้าเสี่ยงสูง

กฤษยา ธรรมจินดา (2537) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความต้องการของสตรีในการจะก้าวขึ้นสู่ระดับผู้บริหารของบัณฑิตสตรีจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ปีการศึกษา 2534 การวิจัยมีสมมติฐาน ดังนี้

1. ลักษณะด้านสถานะภาพทางเศรษฐกิจและสังคมมีผลต่อความต้องการจะก้าวขึ้นสู่ระดับผู้บริหาร

- 1.1 สถานภาพการสมรส มีผลต่อความต้องการจะก้าวขึ้นสู่ระดับผู้บริหาร
- 1.2 การศึกษาหลังจบปริญญาตรีมีผลต่อความต้องการจะก้าวขึ้นสู่ระดับผู้บริหาร
- 1.3 ระดับคะแนนตอนจบปริญญาตรีมีผลต่อความต้องการจะก้าวขึ้นสู่ระดับผู้บริหาร
- 1.4 ประสบการณ์การทำงานมีผลต่อความต้องการจะก้าวขึ้นสู่ระดับผู้บริหาร
- 1.5 รายได้มีผลต่อความต้องการจะก้าวขึ้นสู่ระดับผู้บริหาร
- 1.6 ภูมิหลังทางครอบครัวมีผลต่อความต้องการจะก้าวขึ้นสู่ระดับผู้บริหาร

2. ความคิดความเชื่อในเรื่องบทบาทหน้าที่โดยธรรมชาติมีผลต่อความต้องการจะก้าวขึ้นสู่ระดับผู้บริหาร

3. ความคิดความเชื่อในเรื่องบทบาททางเพศในการทำงานไม่มีผลต่อความต้องการจะก้าวขึ้นสู่ระดับผู้บริหาร

จากผลการวิจัยพบว่า เป็นไปตามสมมติฐาน 4 ข้อ คือ ข้อ 1.2 1.5 1.6 และข้อ 2 ส่วนข้อ 1.1 1.3 1.4 และข้อ 3 ไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

นันทนา ภมรพล (2539) ได้ศึกษาเรื่องการยอมรับบทบาทการบังคับบัญชาและหน้าที่ความรับผิดชอบของปลัดอำเภอสตรี โดยศึกษาเฉพาะกรณีของข้าราชการฝ่ายปกครองพบว่า ในด้านความสัมพันธ์ระหว่างสภาพภูมิหลังของข้าราชการฝ่ายปกครองกับการยอมรับในบทบาทของปลัดอำเภอสตรีนั้น เพศ อายุ อายุราชการ และ

ระดับตำแหน่งไม่มีผลทำให้การยอมรับแตกต่างกัน มีเพียงแต่ระดับการศึกษาเท่านั้นที่มีผลต่อระดับของการยอมรับที่แตกต่างกันของข้าราชการฝ่ายปกครอง

กัญญสิริ บุญทัน (2540) ได้ศึกษาเรื่องการยอมรับบทบาทการบังคับบัญชาและศักยภาพทางการบริหารของตำรวจหญิงตำแหน่งสารวัตร : ศึกษาเฉพาะกรณีหน่วยขึ้นตรงต่อกรมตำรวจ พบว่า

1. การยอมรับบทบาทการบังคับบัญชา และศักยภาพทางการบริหารของตำรวจตำแหน่งสารวัตรนั้น พบว่า ข้าราชการตำรวจมีระดับของการยอมรับอยู่ในระดับปานกลาง
2. อายุ สถานภาพ ระยะเวลาในการดำรงตำแหน่ง และระดับการศึกษาสูงสุด ไม่มีผลทำให้ระดับของการยอมรับบทบาทการบังคับบัญชาแตกต่างกัน สภาพภูมิหลังของข้าราชการตำรวจมีเพียง เพศ ตำแหน่ง และสังกัดหน่วยงานเท่านั้นที่มีผลทำให้รับของการยอมรับแตกต่างกัน
3. เพศ อายุ สถานภาพ ตำแหน่งปัจจุบัน ระยะเวลาในการดำรงตำแหน่ง สังกัดหน่วยงาน และระดับการศึกษาสูงสุด ไม่มีผลทำให้ระดับของการยอมรับศักยภาพทางการบริหารแตกต่างกัน
4. การยอมรับบทบาทการบังคับบัญชามีความสัมพันธ์กันเชิงเส้นตรงกับการยอมรับศักยภาพทางการบริหารของตำรวจหญิงตำแหน่งสารวัตร

ผลงานวิจัยจากต่างประเทศ

เวอร์ทีย์ และเกรเซอร์ (Worthy and Greyser, 1965 : 14 -17) ได้ทำการวิจัยเรื่อง Sex Role Sterotypes โดยศึกษาและสำรวจความคิดเห็นทั่วไปต่อการมีผู้นำที่เป็นสตรี พบว่า บุรุษจะมีความคิดเห็นในทางลบต่อการที่มีผู้นำที่เป็นสตรี ซึ่งจะสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ โรเซน และจอร์ดีน (Rosen and Jordeen, 1973, 44-48) ที่ศึกษา

ถึงอิทธิพลของบทบาททางเพศ ในการประเมินพฤติกรรมของผู้บังคับบัญชาชาย และหญิง โดยทั่วไป เชื่อว่าผู้หญิงมีความเหมาะสมกับตำแหน่ง ผู้บังคับบัญชาน้อยกว่าผู้ชาย และยังก่อให้เกิดประโยชน์ต่อการทำงานน้อยกว่าด้วยเมื่ออยู่ในตำแหน่งผู้บังคับบัญชา

เมสัน และ บัมพัส (Mason and Bumpus, 1975 : 1212 - 1219) ได้ศึกษาทัศนคติ เกี่ยวกับบทบาททางเพศของสตรีและปัจจัยที่เกี่ยวกับทัศนคติ โดยหาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยหลายอย่าง เช่น อายุ เชื้อชาติ การศึกษา และรายได้ พบว่าการมีการศึกษามีผลต่อทัศนคติของผู้หญิงในเรื่องเกี่ยวกับบทบาททางเพศในการทำงานมาก คือ ผู้ที่มีการศึกษาสูงจะไม่เห็นด้วยกับ บทบาทตามประเพณีของผู้หญิง ในขณะที่ผู้ที่มีการศึกษาด้อยยังคงสนับสนุนบทบาทของผู้หญิงตามประเพณีดั้งเดิม

มอร์แกน และ วอร์คเกอร์ (Morgan and Walker, 1983 : 148) ได้ศึกษาการทำงาน ทัศนคติในบทบาททางเพศพบว่า กลุ่มของประชากรที่มีทัศนคติในการสนับสนุนบทบาทของผู้หญิงตามประเพณีให้เป็นผู้ตามโดยให้ทำงานในบ้าน และดูแลครอบครัว เพราะเป็นเพศที่อ่อนแอ นั้นจะเป็นกลุ่มประชากรที่มีอายุมาก มีการศึกษาดำ มีรายได้น้อย ทำให้มีความรู้สึกว่ามีความสามารถส่วนตัวต่ำไปด้วย ส่วนกลุ่มที่มีอายุน้อย การศึกษาสูง และ มีรายได้สูง จะสนับสนุนให้หญิงทำงานตามบทบาททางสังคมสมัยใหม่ที่เปลี่ยนแปลงไปโดยเห็นว่าหญิงมีความรู้ความสามารถทัดเทียมกับชาย

เกรซ แอช บาร์เรต (Grace H. Barrett) ศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจในการทำงานของนักหนังสือพิมพ์หญิง โดยทำการส่งแบบสอบถามให้กับผู้หญิงที่ทำงานในตำแหน่งนักเขียน นักข่าว และบรรณาธิการของหนังสือพิมพ์รายวันในสหรัฐอเมริกา ผลการวิจัยพบว่า

1. นักหนังสือพิมพ์หญิงที่มีความพึงพอใจกับปัจจัยภายใน

สูง อันได้แก่ ความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้า ความสนใจในงานและความก้าวหน้าในอาชีพ ก็จะมีคามพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมสูงด้วย

2. นักหนังสือพิมพ์หญิงที่มีความพึงพอใจกับปัจจัยภายนอกสูง ได้แก่ นโยบายของบริษัท เงินเดือน สถานภาพของตำแหน่ง สภาพการทำงาน ความมั่นคงในงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา จะมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมสูง

กรอบแนวคิดในการศึกษา

แผนภูมิที่ 1

ตัวแปรอิสระ

ตัวแปรตาม



สมมติฐานในการศึกษา

จากแนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังที่ได้กล่าวมาแล้ว ผู้ศึกษาได้นำมาเป็นกรอบหรือทิศทางในการกำหนดเป็นสมมติฐานสำหรับการศึกษาคั้งนี้ไว้ ดังนี้

1. ข้าราชการตำรวจหญิงสังกัดหน่วยขึ้นตรงที่มี “ปัจจัยภูมิหลังทางเศรษฐกิจและสังคม” ต่างกัน จะมี “ทัศนคติต่อบทบาททางอาชีพตำรวจหญิง” ต่างกัน โดยจำแนกเป็น สมมติฐานย่อยได้ ดังนี้

1.1 ข้าราชการตำรวจหญิงสังกัดหน่วยขึ้นตรง ที่มีอายุต่างกัน จะมีทัศนคติต่อ บทบาททางอาชีพตำรวจหญิงต่างกัน โดยผู้ที่มีอายุน้อยจะมีทัศนคติดังกล่าวในเชิงบวกมากกว่าผู้ที่มีอายุมาก

1.2 ข้าราชการตำรวจหญิงสังกัดหน่วยขึ้นตรง ที่มีสถานภาพการสมรสต่างกัน จะมีทัศนคติต่อบทบาททางอาชีพตำรวจหญิงต่างกัน โดยผู้ที่มีสถานภาพโสดจะมีทัศนคติดังกล่าวในเชิงบวกมากกว่าผู้ที่สมรสแล้ว

1.3 ข้าราชการตำรวจหญิงสังกัดหน่วยขึ้นตรง ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน จะมีทัศนคติต่อบทบาททางอาชีพตำรวจหญิงต่างกัน โดยผู้ที่มีการศึกษาสูงจะมีทัศนคติดังกล่าวในเชิงบวกมากกว่าผู้ที่มีการศึกษาดำ

1.4 ข้าราชการตำรวจหญิงสังกัดหน่วยขึ้นตรง ที่มีภูมิลำเนาเดิมต่างกัน จะมีทัศนคติต่อบทบาททางอาชีพตำรวจหญิงต่างกัน โดยผู้ที่มีภูมิลำเนาในเขตเมือง จะมีทัศนคติดังกล่าวในเชิงบวกมากกว่าผู้ที่มีภูมิลำเนาเดิมอยู่ในเขตชนบท

1.5 ข้าราชการตำรวจหญิงสังกัดหน่วยขึ้นตรง ที่มีรายได้ต่างกัน จะมีทัศนคติต่อบทบาททางอาชีพตำรวจหญิงต่างกัน โดยผู้ที่มีรายได้สูงจะมีทัศนคติดังกล่าวในเชิงบวกมากกว่า ผู้ที่มีรายได้ต่ำ

2. ข้าราชการตำรวจหญิงสังกัดหน่วยขึ้นตรงที่มี “ปัจจัยภูมิหลังทางเศรษฐกิจและสังคม” ต่างกัน จะมี “แรงจูงใจในการจะก้าวขึ้นสู่ตำแหน่งระดับผู้บริหาร” ต่างกัน โดยจำแนกเป็นสมมติฐานย่อยได้ ดังนี้

2.1 ข้าราชการตำรวจหญิงสังกัดหน่วยขึ้นตรง ที่มีอายุต่างกัน จะมีแรงจูงใจในการจะก้าวขึ้นสู่ตำแหน่งผู้บริหารต่างกัน โดยผู้ที่มีอายุน้อยจะมีแรงจูงใจดังกล่าวสูงกว่าผู้ที่มีอายุมาก

2.2 ข้าราชการตำรวจหญิงสังกัดหน่วยขึ้นตรง ที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน จะมีแรงจูงใจในการจะก้าวขึ้นสู่ตำแหน่งผู้บริหารต่างกัน โดยผู้ที่เป็นโสดจะมีแรงจูงใจดังกล่าวสูงกว่าผู้ที่สมรสแล้ว

2.3 ข้าราชการตำรวจหญิงสังกัดหน่วยขึ้นตรง ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน จะมีแรงจูงใจในการจะก้าวขึ้นสู่ตำแหน่งผู้บริหารต่างกัน โดยผู้ที่มีการศึกษาสูงจะมีแรงจูงใจดังกล่าวสูงกว่าผู้ที่มีการศึกษาต่ำ

2.4 ข้าราชการตำรวจหญิงสังกัดหน่วยขึ้นตรงที่มีภูมิลำเนาเดิมต่างกัน จะมีแรงจูงใจในการจะก้าวขึ้นสู่ตำแหน่งผู้บริหารต่างกัน โดยผู้ที่มีภูมิลำเนาเดิมในเขตเมืองจะมีแรงจูงใจดังกล่าวสูงกว่าผู้ที่มีภูมิลำเนาเดิมอยู่ในเขตชนบท

2.5 ข้าราชการตำรวจหญิงสังกัดหน่วยขึ้นตรง ที่มีรายได้ต่างกัน จะมีแรงจูงใจในการจะก้าวขึ้นสู่ตำแหน่งผู้บริหารต่างกัน โดยผู้ที่มีรายได้สูงจะมีแรงจูงใจดังกล่าวในสูงกว่าผู้ที่มีรายได้ต่ำ

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

อธิบายขอบเขตทางทฤษฎีสำหรับสมมติฐานแต่ละข้อ

สมมติฐาน ข้อ 1.1 และ 2.1

จากทฤษฎีสติษิตีและเสรีภาพของสตรี เนื่องจากอายุของตำรวจหญิงนั้น มักจะสะท้อนให้เห็นความแตกต่างของโอกาสเรียนรู้ทางสังคม อายุที่แตกต่างกัน อาจทำให้ตำรวจหญิงมีความคิดเห็นต่อเรื่องต่างๆแตกต่างกันด้วย อายุเป็นตัวแปรที่สะท้อนให้เห็นภูมิหลังและประสบการณ์ที่ผ่านมาของชีวิต เพราะอายุต่างกันมีโอกาสมากน้อยในการเรียนรู้ทางสังคมแตกต่างกัน ยิ่งอายุมากประสบการณ์การเรียนรู้ก็มาก อายุก็อาจจะเป็นปัจจัยหนึ่งที่ทำให้ตำรวจหญิงมีบทบาท การกระทำ ความเชื่อที่แตกต่างกันไป

สมมติฐานข้อ 1.2 และ 2.2

จากแนวคิดเรื่องสถานภาพและบทบาท บทบาททางเพศ และบทบาททางเพศในการทำงาน เนื่องจาก สถานภาพการสมรส เป็นตัวกำหนดบทบาทและหน้าที่ของบุคคลเหมือนกับสถานภาพด้านอื่นๆ การแสดงบทบาท หรือกิจกรรมต่างๆ ระหว่างตำรวจหญิงที่โสดและสมรสย่อมแตกต่างกัน ทำให้มีผลต่อความแตกต่างทางด้านพฤติกรรม ความคิดเห็นค่านิยมการปฏิบัติหน้าที่ ตำรวจหญิงที่โสดมีอิสระเสรีภาพมากกว่าตำรวจหญิงที่สมรสแล้ว ความเป็นอิสระในบทบาทหน้าที่ตลอดจนความคิด ตำรวจหญิงที่โสดน่าจะมีทัศนคติที่ดีต่ออาชีพตำรวจและแรงจูงใจมากกว่าตำรวจหญิงที่สมรสแล้ว

สมมติฐานข้อ 1.3 และ 2.3

จากทฤษฎีการเปลี่ยนแปลงทางสังคมและวัฒนธรรม และความล่าช้าทางวัฒนธรรม ว่าปัจจุบัน สังคมไทยเปลี่ยนแปลงมาก คือ มีการยอมรับในเรื่องความสามารถ ของบุคคลมากกว่าที่จะมาค้ำถึงการเป็นชายหรือหญิงเพศมิใช่เป็นข้อกำหนด ในการดำรงตำแหน่งทางการบริหาร การศึกษาเป็นปัจจัยสำคัญในการที่จะผลักดันให้คนเป็นคนทันสมัย มีความคิด ก้าวหน้า เป็นเครื่องชี้วัดระดับความรู้ความสามารถส่วนตัวของตำรวจหญิง การศึกษาเป็น โอกาสที่ตำรวจหญิงจะได้รับความสำเร็จในหน้าที่การงาน ยิ่งสังคมปัจจุบันตำรวจหญิงที่มีการศึกษาสูงย่อมมีโอกาสในการเลือกงานหรือตำแหน่งได้มากกว่าตำรวจหญิงที่มีการศึกษาค่ำ

สมมติฐานข้อ 1.4 และ 2.4

จากแนวคิดพื้นฐานในการวางแผนพัฒนาสตรีระยะยาวและทฤษฎีแรงจูงใจ เพราะ คาดว่าตำรวจหญิงที่อยู่ในสภาพแวดล้อมต่างกัน คือเขตชุมชนเมืองและชนบทย่อมมีความแตกต่างกัน ทั้งใน โอกาสที่จะได้รับข่าวสารความรู้ระดับความสัมพันธระหว่างบุคคล รวมทั้งประสบการณ์ในการดำรงชีวิตทางสังคม ตำรวจหญิงที่อยู่ในเมือง มีความคิด ความอ่าน ทันสมัยมากกว่าตำรวจหญิงที่อยู่ในชนบท ต้องการความก้าวหน้าในหน้าที่การงานมากกว่า เพราะความเป็นเมืองมีการนำเอาการเปลี่ยนแปลงมากมายสู่วิถีชีวิตของมนุษย์ ทำให้ตำรวจหญิงที่เติบโตในเขตเมืองแตกต่างจากตำรวจหญิงที่เติบโตในเขตชนบท

สมมติฐานข้อ 1.5 และ 2.5

จากทฤษฎีแรงจูงใจ รายได้ของตำรวจหญิงนั้น จะสะท้อนให้เห็นโอกาสความเป็นอยู่ของตำรวจหญิงในสังคม เนื่องจากบุคคลทุกคนมีเป้าหมายในการดำรงชีวิตของตนเองแทบทุกคน ขึ้นอยู่กับโอกาสที่ตำรวจหญิงนั้นจะหารายได้มากน้อยเพียงใด รายได้เป็นการจูงใจ ในลักษณะที่ว่า เมื่อได้รับความพอใจในระดับหนึ่งแล้วความพอใจอีกอย่างก็จะเกิดขึ้นมาแทนที่ คือต้องการชื่อเสียง เกียรติยศในสังคม

นิยามศัพท์

ความต้องการ หมายถึง แรงจูงใจที่ทำให้บุคคลอยาก ได้มาซึ่งสิ่งหนึ่ง และถ้าความต้องการนั้นบุคคลไม่ได้รับการตอบสนองจะเกิดความกดดัน เมื่อกดดันจะทำให้ห้อยู่อย่างไม่เป็นสุข ดังนั้น บุคคลจึงเกิดแรงขับที่จะทำบางสิ่ง เพื่อลดความเครียด และมีแรงจูงใจ ให้บุคคลกระทำอย่างมีเป้าหมาย แรงจูงใจกับความต้องการ จะมีลักษณะเหมือนกันมาก

ผู้บริหาร หมายถึง ผู้ดูแลปกครองผู้ปฏิบัติงาน สรรหาทรัพยากรทุกชนิดเข้ามาใช้ในการปฏิบัติงาน คือ ข้าราชการตำรวจหญิงที่มีตำแหน่ง รองผู้กำกับการขึ้นไป หรือ มียศ พ.ต.ท. หญิงขึ้นไป

ข้าราชการตำรวจหญิง หมายถึง ข้าราชการตำรวจหญิง ซึ่งรับราชการในสำนักงานตำรวจแห่งชาติ โดยได้รับเงินเดือนจากเงินงบประมาณหมวดเงินเดือนและหมายรวมรวมถึง ข้าราชการตำรวจหญิงที่สำนักงานตำรวจแห่งชาติแต่งตั้ง หรือส่งให้ไปปฏิบัติหน้าที่ราชการตำรวจ โดยได้รับเงินเดือนจากผู้ว่าจ้างอีกด้วย

นิยามศัพท์ระดับปฏิบัติการ

อายุ หมายถึง อายุจริงของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยแบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม คือ

อายุน้อย ได้แก่ ข้าราชการตำรวจหญิงที่มีอายุไม่เกิน 30 ปี

อายุมาก ได้แก่ ข้าราชการตำรวจหญิงที่มีอายุมากกว่า 30 ปี

สถานภาพสมรส หมายถึง สถานะของการแต่งงาน โดยแบ่งออกเป็น 4 กลุ่ม คือ

โสด หมายถึง ข้าราชการตำรวจหญิงที่ยังไม่มีสามี

สมรสแล้ว หมายถึง ข้าราชการตำรวจหญิงที่มีสามีแล้วตาม ประเพณี หรือมีลูกหรือไม่มีลูกก็ได้ หรือจดทะเบียนหรือไม่ก็ได้

ระดับการศึกษา หมายถึง การจบการเล่าเรียนของข้าราชการตำรวจหญิง โดยแบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม คือ

การศึกษาค่ำ หมายถึง ข้าราชการตำรวจหญิงที่มีการศึกษาค่ำกว่าระดับปริญญาตรี

การศึกษาสูง หมายถึง ข้าราชการตำรวจหญิงที่มีการศึกษาตั้งแต่ระดับปริญญาตรีขึ้นไป

ภูมิฐานะ หมายถึง สถานที่เกิด และที่ข้าราชการตำรวจหญิงอยู่ ณ. ที่นั้นตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป แบ่งออกเป็น

ในเมือง หมายถึง การที่ข้าราชการตำรวจหญิง มีภูมิฐานะอยู่ใน เขตเมืองของจังหวัดนั้นๆ และเขตกรุงเทพมหานคร

ในชนบท หมายถึง การที่ข้าราชการตำรวจหญิง มีภูมิฐานะ อยู่ นอกเขตเมืองของจังหวัดนั้นๆ และนอกเขตกรุงเทพมหานคร

รายได้ หมายถึง เงินเดือนและค่าตอบแทนที่ข้าราชการตำรวจหญิงได้ รับทั้งเดือน แบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม คือ

รายได้น้อย หมายถึง ข้าราชการตำรวจหญิงที่มีรายได้ไม่เกิน เดือนละ 6,000 บาท

รายได้มาก หมายถึง ข้าราชการตำรวจหญิงที่มีรายได้เกินกว่า เดือนละ 6,000 บาท

ทัศนคติต่อบทบาททางอาชีพตำรวจหญิง หมายถึง ความรู้สึก ความ คิดเห็นที่มีต่อบทบาทในการทำงานซึ่งในการศึกษาครั้งนี้หมายถึงการทำงานในอาชีพ ตำรวจหญิง ซึ่งทัศนคตินี้จะมีทั้งทางบวกและทางลบ ทางบวก หมายถึง มีความรู้สึก ชอบ พึงพอใจต่อบทบาทในอาชีพนี้ ขณะที่ทัศนคติในทางลบนั้นจะหมายถึง ความรู้สึก ไปในทางที่ไม่ชอบ ไม่ดี ที่มีต่อบทบาททางอาชีพตำรวจหญิง

แรงจูงใจในการจะก้าวขึ้นสู่ตำแหน่งผู้บริหาร หมายถึง ความต้องการ ให้ข้าราชการตำรวจหญิงมีเป้าหมายในการจะก้าวขึ้นสู่ตำแหน่งระดับผู้บริหาร

บทที่ 3

ระเบียบวิธีวิจัย

รูปแบบการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้วิธีการวิจัยเชิงสังคมวิทยา โดยจะใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) และการวิจัยเชิงมานุษยวิทยา โดยใช้การสัมภาษณ์แบบเจาะลึก (In - depth interview) โดยกลุ่มคำถามจะมีลักษณะทั้งมีโครงสร้างและไม่มีโครงสร้าง เพื่อศึกษาถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความต้องการของข้าราชการตำรวจหญิง ในการจะก้าวขึ้นสู่ระดับผู้บริหาร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ข้าราชการตำรวจหญิงในสังกัดหน่วยขึ้นตรงต่อสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ซึ่งมีหน่วยงานในสังกัดทั้งหมด 5 หน่วยงาน ได้แก่ สำนักงานเลขาธิการตำรวจแห่งชาติ กองการเงิน กองวิชาการ กองคดี และกองการต่างประเทศ จำนวน รวมจำนวน 393 คน โดยได้ให้ตอบแบบสอบถามทุกราย ทั้งนี้ ข้อมูลดังกล่าวผู้ศึกษาได้มาจากการสอบถามไปยังแผนกธุรการและกำลังพลของแต่ละกอง ซึ่งสามารถแยกแยะออกได้ ดังนี้

สำนักงานเลขาธิการตำรวจแห่งชาติ	90 คน
กองคดี	50 คน
กองวิชาการ	50 คน

กองการต่างประเทศ	70 คน
กองการเงิน	133 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) โดยเป็นแบบสอบถามที่มีลักษณะคำถามปลายเปิด (Open - ended Question) และคำถามปลายปิด (Close - ended Question) ลักษณะคำถามในแบบสอบถามมี ทั้งหมด 4 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามที่ถามข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบ ได้แก่ อายุ สถานภาพการสมรส ตำแหน่งปัจจุบัน ระยะเวลาในการดำรงตำแหน่ง หน่วยงานที่สังกัด ระดับการศึกษา ภูมิภูมิลำเนา และรายได้

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามที่มุ่งสำรวจทัศนคติของข้าราชการตำรวจหญิงที่มีต่อ บทบาททางอาชีพตำรวจหญิง ซึ่งมีข้อความ จำนวน 8 ข้อ

ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามที่มุ่งสำรวจความต้องการของข้าราชการตำรวจหญิงในการจะก้าวขึ้นสู่ระดับผู้บริหาร มีข้อความ จำนวน 19 ข้อ

ส่วนที่ 4 เป็นคำถามปลายเปิด เพื่อให้ผู้ตอบได้แสดงความคิดเห็นอย่างอิสระ

และการวิจัยสนามทางมานุษยวิทยา (Anthropological Fieldwork) เป็นการสัมภาษณ์ที่ไม่มีโครงสร้างแน่นอน (Unstructured interview)

การทดสอบความน่าเชื่อถือและความสมบูรณ์ของเครื่องมือ

สำหรับการทดสอบความเที่ยงตรงและความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ผู้ศึกษาได้นำแบบ สอบถามที่สร้างขึ้นที่เห็นว่าวัดได้ตรงตามเนื้อหาแล้วไปให้อาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบแก้ไขในชั้นหนึ่งก่อน หลังจากนั้นก็ได้นำมาปรับปรุงแก้ไขแล้วนำไป

ทดลองเก็บข้อมูลจากกลุ่มประชากร โดยกลุ่มประชากรทดสอบนี้ได้เลือกข้าราชการ ดำรงหญิงแบบเจาะจงจากทุกแผนก ในหน่วยขึ้นตรงต่อสำนักงานตำรวจแห่งชาติแล้ว นำข้อมูลที่ได้มาตรวจสอบหาระดับความเชื่อมั่นหรือระดับ ความเที่ยงด้วยวิธีการวัด ความสอดคล้องภายในเฉพาะกลุ่มคำถามในส่วนที่ 2 และส่วนที่ 3 โดยใช้สัมประสิทธิ์ อัลฟา (Coefficient Alpha) ในการทดสอบทางสถิติ ผลการทดสอบปรากฏว่า ได้ค่า สัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นดังกล่าวเท่ากับ 0.72 ซึ่งโดยทั่วไปแล้ว ถือว่าอยู่ในเกณฑ์ที่ยอมรับได้ว่า แบบสอบถามดังกล่าวมีความสอดคล้องกันภายในแต่ละข้อคำถาม และสามารถ นำมาเป็นเครื่องมือรวบรวมข้อมูลสำหรับการศึกษาวิเคราะห์ครั้งนี้ได้

นอกจากการรวบรวมข้อมูลด้วยวิธีการเก็บข้อมูลจากแบบสอบถามดังกล่าว แล้ว ผู้ศึกษายังได้ใช้วิธีการศึกษาทางมานุษยวิทยา (Anthropological Field work) โดยการสัมภาษณ์แบบเจาะลึกประกอบกันอีกส่วนหนึ่งด้วยเพื่อข้อมูลที่ได้ในภาพรวมจะ มีความน่าเชื่อถือมากขึ้น โดยการสัมภาษณ์จะเป็นสัมภาษณ์แบบเจาะจงกลุ่มประชากรที่ ศึกษา 10 ราย และลักษณะการสัมภาษณ์เป็นแบบไม่มีโครงสร้างแน่นอน (Unstructured Interview) โดยได้อาศัยกรอบจากแบบสอบถามมาเป็นหลักสำคัญในการ สัมภาษณ์

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้ศึกษาได้นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบ ความตรงและความเที่ยงหรือความเชื่อมั่นแล้ว จำนวน 393 ชุด ไปขอความร่วมมือ ข้าราชการตำรวจสังกัดขึ้นตรงต่อสำนักงานตำรวจแห่งชาติทั้ง 5 หน่วยงาน เพื่อให้ ตอบแบบสอบถามด้วยตนเอง โดยผู้ศึกษาได้ชี้แจงถึงเหตุผลและความจำเป็นที่ต้องทำ การศึกษาให้ผู้ตอบแต่ละรายได้เข้าใจก่อนๆ ที่จะลงมือตอบแบบสอบถาม ทั้งนี้ เพื่อให้ ได้ข้อมูลที่มีความน่าเชื่อถือมากที่สุด หลังจากส่งมอบแบบสอบถามแล้วและเวลาได้

ล่วงเลยไปประมาณ 1 สัปดาห์ ผู้ศึกษาจึงได้ไปติดตามเก็บแบบสอบถามจากผู้ตอบแต่ละราย ผลปรากฏว่าสามารถเก็บแบบสอบถามกลับคืนมาร้อยละ 66 จำนวน 260 ชุด ซึ่งถือว่ามีความเหมาะสมพอควรที่จะนำมาใช้ประมวลผลและวิเคราะห์เพื่อสรุปผลการวิจัยในครั้งนี้ได้

การประมวลผลข้อมูล

1. แบบมาตรวัดแบบสอบถาม ผู้ศึกษาได้เลือกใช้มาตรวัดแบบมาตราส่วนประมาณค่าตามลักษณะ Likert Scale สำหรับวัดทัศนคติของข้าราชการตำรวจหญิงที่มีต่อบทบาททางอาชีพตำรวจหญิง และวัดความต้องการที่จะก้าวขึ้นสู่ตำแหน่งระดับผู้บริหารของข้าราชการตำรวจหญิงดังกล่าว โดยแบ่งการวัดออกเป็น 5 ระดับ คือ

เห็นด้วยทุกประการ

เห็นด้วยเป็นส่วนใหญ่

เห็นด้วยกลางๆ

ไม่เห็นด้วยเป็นส่วนใหญ่

ไม่เห็นด้วยโดยสิ้นเชิง

2. การให้คะแนนการวัด ผู้ศึกษาได้ให้คะแนนการวัดใน 2 ลักษณะ คือ

2.1 ถ้าเป็นคำถามเชิงบวก หรือเชิงปฏิฐาน (Positive) เช่น ข้าราชการตำรวจหญิงมีความรู้ความสามารถในการทำงานไม่ด้อยไปกว่าข้าราชการตำรวจชาย เป็นต้น จะให้คะแนน โดยแบ่งเป็น 5 ระดับ ดังนี้

เห็นด้วยทุกประการ	ให้ระดับคะแนนเป็น 5 คะแนน
เห็นด้วยเป็นส่วนใหญ่	ให้ระดับคะแนนเป็น 4 คะแนน
เห็นด้วยกลางๆ	ให้ระดับคะแนนเป็น 3 คะแนน
ไม่เห็นด้วยเป็นส่วนใหญ่	ให้ระดับคะแนนเป็น 2 คะแนน
ไม่เห็นด้วยโดยสิ้นเชิง	ให้ระดับคะแนนเป็น 1 คะแนน

2.2 ถ้าเป็นคำถามเชิงลบ หรือเชิงนิเสธ (Negative) เช่น ข้าราชการ
ตำรวจหญิงไม่เหมาะที่จะเป็นผู้บริหาร เป็นต้น จะให้คะแนนโดยแบ่งออกเป็น 5 ระดับ
ดังนี้

เห็นด้วยทุกประการ	ให้ระดับคะแนนเป็น 1 คะแนน
เห็นด้วยเป็นส่วนใหญ่	ให้ระดับคะแนนเป็น 2 คะแนน
เห็นด้วยกลางๆ	ให้ระดับคะแนนเป็น 3 คะแนน
ไม่เห็นด้วยเป็นส่วนใหญ่	ให้ระดับคะแนนเป็น 4 คะแนน
ไม่เห็นด้วยโดยสิ้นเชิง	ให้ระดับคะแนนเป็น 5 คะแนน

ดังนั้น แต่ละระดับจะมีคะแนนอันตรภาคชั้น ดังนี้

$$\text{พิสัย} = \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}$$

จำนวนชั้น

$$= \frac{5 - 1}{5}$$

5

$$= 0.8$$

จากการพิจารณาข้างต้นนำมากำหนดเป็นเกณฑ์ในการประเมินระดับทัศนคติของข้าราชการตำรวจหญิงที่มีต่อบทบาททางอาชีพตำรวจหญิง และระดับความต้องการที่จะก้าวขึ้นสู่ตำแหน่งระดับผู้บริหาร ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย 1.00 - 1.80 เป็นคะแนนที่บ่งชี้ถึงทัศนคติของข้าราชการตำรวจหญิงที่มีต่อบทบาททางอาชีพตำรวจหญิง และระดับความต้องการที่จะก้าวขึ้นสู่ตำแหน่งระดับผู้บริหารต่ำมาก

คะแนนเฉลี่ย 1.81 - 2.60 เป็นคะแนนที่บ่งชี้ถึงทัศนคติของข้าราชการตำรวจหญิงที่มีต่อบทบาททางอาชีพตำรวจหญิงและระดับความต้องการที่จะก้าวขึ้นสู่ตำแหน่งระดับผู้บริหารต่ำ

คะแนนเฉลี่ย 2.61 - 3.40 เป็นคะแนนที่บ่งชี้ถึงทัศนคติของข้าราชการตำรวจหญิงที่มีต่อบทบาททางอาชีพตำรวจหญิง และระดับความต้องการที่จะก้าวขึ้นสู่ตำแหน่งระดับผู้บริหาร ปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 3.41 - 4.20 เป็นคะแนนที่บ่งชี้ถึงทัศนคติของข้าราชการตำรวจหญิงที่มีต่อบทบาททางอาชีพตำรวจหญิงและระดับความต้องการที่จะก้าวขึ้นสู่ตำแหน่งระดับผู้บริหารสูง

คะแนนเฉลี่ย 4.21 - 5.00 เป็นคะแนนที่บ่งชี้ถึงทัศนคติของข้าราชการตำรวจหญิงที่มีต่อบทบาททางอาชีพตำรวจหญิงและระดับความต้องการที่จะก้าวขึ้นสู่ตำแหน่งระดับผู้บริหาร สูงมาก

การวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อได้รวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามและตรวจดูความเรียบร้อยว่า
ตอบครบถ้วนทุกข้อคำถามแล้ว ผู้ศึกษาได้ให้หมายเลขแก่แบบสอบถามแต่ละชุด แล้ว
สร้างเครื่องมือลงรหัสเพื่อนำไปลงรหัส จากนั้นได้นำข้อมูลไปวิเคราะห์และประมวล
ผลเพื่อหาค่าสถิติต่างๆ ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปสำหรับการวิจัยทางสังคมศาสตร์ (SPSS
(Statistical Package for Social Science))

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลครั้งนี้ แบ่งเป็น 2 กลุ่ม คือ สถิติพรรณนา
และสถิติทดสอบสมมติฐาน โดยในส่วนของสถิติพรรณนาข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ
ความถี่ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต ส่วนสถิติทดสอบสมมติฐาน ได้แก่ การเปรียบเทียบค่า
เฉลี่ยด้วยการทดสอบสถิติ t (t -test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว
ด้วยการวิเคราะห์สถิติ f (f -test) ซึ่งมีรายละเอียดการใช้สถิติแต่ละตัว ดังนี้

1. สถิติพรรณนาข้อมูล ซึ่งได้แก่ ร้อยละ ความถี่ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต ใช้
สำหรับการพรรณนาหรือบรรยายข้อมูลทั้งข้อมูลทั่วไป และข้อมูลระดับทัศนคติต่อท
บาททางอาชีพตำรวจหญิง รวมทั้งระดับความต้องการในการจะก้าวขึ้นสู่ตำแหน่งระดับ
ผู้บริหาร

2. สถิติทดสอบสมมติฐาน ซึ่งได้แก่ การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยด้วยการ
ทดสอบสถิติ t (t -test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว ด้วยการ
วิเคราะห์สถิติ f (f -test) นั้น ใช้หาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระทั้ง 5 ประการ อัน
ได้แก่ อายุ สถานภาพสมรส การศึกษา ภูมิลำเนา และรายได้ กับตัวแปรตาม 2

ประการ อันได้แก่ทัศนคติต่อบทบาททางอาชีพตำรวจหญิง กับความต้องการในการจะก้าวขึ้นสู่ตำแหน่งระดับผู้บริหาร

สำหรับระดับการยอมรับสมมติฐานทางสถิตินั้น ผู้ศึกษาได้ตั้งระดับความเชื่อมั่นทางสถิติ (Level of Confidence) ไว้ที่ระดับ 95 เปอร์เซ็นต์ หรือกล่าวอีกนัยหนึ่ง คือ ยอมให้มีความน่าจะเป็นที่จะเกิดความคลาดเคลื่อน (Level of Significant) ขึ้นได้ไม่เกิน 0.05 นั่นเอง หากค่าความเชื่อมั่น หรือ ค่าความน่าจะเป็นที่จะคลาดเคลื่อนเกินขอบเขตที่กำหนดไว้นี้ ก็จะปฏิเสธ สมมติฐานการศึกษา



สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

บทที่ 4

ผลการวิจัย

ในบทนี้ ผู้ศึกษาจะนำข้อมูลที่ได้จากการศึกษา พร้อมทั้งผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังกล่าวมานำเสนอในรูปแบบตารางประกอบคำบรรยาย โดยแบ่งเป็นตอนๆ ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นข้อมูลด้านภูมิหลังทางเศรษฐกิจและสังคมของกลุ่มประชากร อันได้แก่ อายุ สถานภาพสมรส การศึกษา ระยะเวลาดำรงตำแหน่งปัจจุบัน ตำแหน่งปัจจุบัน หน่วยงานที่สังกัด รายได้ต่อเดือน และ ภูมิลำเนาเดิม รวม 8 ประการ

ตอนที่ 2 เป็นการวิเคราะห์หาระดับทัศนคติของข้าราชการตำรวจหญิง สังกัดหน่วยขึ้นตรงต่อสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ที่มีต่อบทบาททางอาชีพตำรวจหญิง

ตอนที่ 3 เป็นการวิเคราะห์หาระดับความต้องการของข้าราชการตำรวจหญิงในสังกัดหน่วยขึ้นตรงต่อสำนักงานตำรวจแห่งชาติในการจะก้าวขึ้นสู่ตำแหน่งระดับผู้บริหาร

ตอนที่ 4 เป็นการพิสูจน์หรือทดสอบสมมติฐานเพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระทั้ง 5 ประการ อันได้แก่ อายุ สถานภาพสมรส การศึกษา ภูมิลำเนา และรายได้ กับทัศนคติของข้าราชการตำรวจหญิงสังกัดหน่วยขึ้นตรงต่อสำนักงานตำรวจแห่งชาติที่มีต่อบทบาททางอาชีพตำรวจหญิง

ตอนที่ 5 เป็นการพิสูจน์หรือทดสอบสมมติฐานเพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระทั้ง 5 ประการ อันได้แก่ อายุ สถานภาพสมรส การศึกษา ภูมิลำเนา และรายได้ กับ แรงจูงใจของข้าราชการตำรวจหญิงในสังกัดหน่วยขึ้นตรงต่อสำนักงานตำรวจแห่งชาติในการจะก้าวขึ้นสู่ตำแหน่งระดับผู้บริหาร

ตอนที่ 6 เป็นการอธิบายผลการสัมภาษณ์เชิงลึกเพื่อสนับสนุนข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามดังกล่าว

ตอนที่ 1 ข้อมูลภูมิหลังทางเศรษฐกิจและสังคมของกลุ่มประชากรที่ศึกษา

ในตอนที่ 1 นี้ ผู้ศึกษาจะนำเสนอข้อมูลด้านภูมิหลังทางเศรษฐกิจและสังคมของกลุ่มข้าราชการตำรวจหญิงสังกัดหน่วยขึ้นตรงต่อสำนักงานตำรวจแห่งชาติ อันได้แก่ อายุ สถานภาพสมรส การศึกษา ระยะเวลาดำรงตำแหน่งปัจจุบัน ตำแหน่งปัจจุบัน หน่วยงานที่สังกัด รายได้ต่อเดือน และ ภูมิลำเนาเดิม รวม 8 ประการ โดยจะแสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าต่ำสุด (Min) ค่าสูงสุด (Max) ค่าร้อยละ (%) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (std.) ประกอบการนำเสนอด้วย ดังนี้

ตารางที่ 1

อายุของข้าราชการตำรวจหญิงสังกัดหน่วยขึ้นตรงต่อสำนักงานตำรวจแห่งชาติ

อายุ (ปี)	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ไม่เกิน 30 ปี	160	61.5
เกินกว่า 30 ปี	100	38.5
รวม	260	100.0

ค่าเฉลี่ยอายุ (\bar{x}) = 30.59 ปี ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (std.) = 4.60 max = 45 ปี
min = 23 ปี

จากตารางที่ 1 ปรากฏว่าข้าราชการตำรวจหญิงสังกัดหน่วยขึ้นตรงต่อสำนักงานตำรวจแห่งชาติที่ตอบแบบสอบถามกลับมา ส่วนใหญ่แล้วอยู่ในกลุ่มอายุน้อย คือ ไม่เกิน 30 ปี โดยมีจำนวนถึง 160 นาย คิดเป็นร้อยละ 61.5 ส่วนกลุ่มอายุมาก คือ

กลุ่มอายุเกินกว่า 30 ปี นั้น มีจำนวนน้อยกว่า คือ มีเพียง 100 นาย คิดเป็นร้อยละ 38.5 อย่างอย่างไรก็ตาม จำนวนระหว่าง 2 กลุ่มอายุดังกล่าวก็มิได้มีความแตกต่างกันมากนัก

สำหรับด้านอายุโดยเฉลี่ยของข้าราชการตำรวจดังกล่าวคือ 31 ปี อายุสูงสุดคือ 45 ปี ส่วนอายุต่ำสุด คือ 23 ปี

ตารางที่ 2

สถานภาพการสมรสของข้าราชการตำรวจหญิงสังกัดหน่วยขึ้นตรง
ต่อสำนักงานตำรวจแห่งชาติ

สถานภาพการสมรส	จำนวน (คน)	ร้อยละ
โสด	120	46.2
สมรส	119	45.8
ม่ายหรือหย่าร้าง	21	8.1
อื่นๆ	-	-
รวม	260	100.00

จากตารางที่ 2 ปรากฏว่าข้าราชการตำรวจหญิงสังกัดหน่วยขึ้นตรงต่อสำนักงานตำรวจแห่งชาติที่ตอบแบบสอบถามกลับมา ส่วนใหญ่เป็นผู้ที่มีสถานภาพการสมรสโสด โดยมีจำนวนถึง 120 นาย คิดเป็นร้อยละ 46.2 รองลงมา คือ ผู้ที่สมรสแล้ว ซึ่งมีจำนวน 119 นาย คิดเป็นร้อยละ 45.8 สำหรับผู้ที่เป็นม่าย หรือหย่าร้าง ปรากฏว่ามี

จำนวนน้อยที่สุด คือ มีจำนวนเพียง 21 นาย คิดเป็นร้อยละ 8.1 เท่านั้น ส่วนสถานภาพการสมรสอื่นๆ ปรากฏว่าไม่มีแต่อย่างใด

ตารางที่ 3

ระดับการศึกษาของข้าราชการตำรวจหญิงสังกัดหน่วยขึ้นตรง
ต่อสำนักงานตำรวจแห่งชาติ

ระดับการศึกษา	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ต่ำกว่าปริญญาตรี	149	57.3
ตั้งแต่ปริญญาตรีขึ้นไป	111	42.7
รวม	260	

จากตารางที่ 3 ปรากฏว่าข้าราชการตำรวจหญิงสังกัดหน่วยขึ้นตรงต่อสำนักงานตำรวจแห่งชาติที่ตอบแบบสอบถามกลับมา ส่วนใหญ่แล้วจะเป็นผู้มีการศึกษต่ำกว่าระดับปริญญาตรี ซึ่งมีจำนวนถึง 149 นาย คิดเป็นร้อยละ 57.3 ส่วนกลุ่มที่มีการศึกษาตั้งแต่ระดับปริญญาตรีขึ้นไป ปรากฏว่ามีจำนวนน้อยกว่า คือ มีเพียง 111 นาย คิดเป็นร้อยละ 42.7 อย่างไรก็ตาม จำนวนแต่ละกลุ่มดังกล่าวก็มีได้มีความแตกต่างกันมาก

ตารางที่ 4

ระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งปัจจุบันของข้าราชการตำรวจหญิงสังกัดหน่วยขึ้นตรง
ต่อสำนักงานตำรวจแห่งชาติ

ระยะเวลาดำรงตำแหน่ง	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ปัจจุบัน		
น้อยกว่า 5 ปี	141	54.2
5 - 10 ปี	57	21.9
ตั้งแต่ 11 ปี ขึ้นไป	62	23.8
รวม	260	100.0

จากตารางที่ 4 ปรากฏว่าข้าราชการตำรวจหญิงสังกัดหน่วยขึ้นตรงต่อสำนักงานตำรวจแห่งชาติที่ตอบแบบสอบถามกลับมา ส่วนใหญ่จะเป็นผู้มีระยะเวลาการดำรงตำแหน่งปัจจุบันน้อยกว่า 5 ปี คือ มีจำนวนถึง 141 นาย คิดเป็นร้อยละ 54.2 รองลงมา คือ กลุ่มที่มีระยะเวลาดำรงตำแหน่งปัจจุบันตั้งแต่ 11 ปี ขึ้นไป ซึ่งมีจำนวน 62 นาย คิดเป็นร้อยละ 23.8 ส่วนกลุ่มที่มีจำนวนน้อยที่สุด คือ กลุ่มที่สอง คือ กลุ่มที่มีระยะเวลาการดำรงตำแหน่งปัจจุบันในระดับ ปานกลาง คือ 5 - 10 ปี โดยมีจำนวน 57 นาย คิดเป็นร้อยละ 21.9

ตารางที่ 5

ตำแหน่งที่ดำรงอยู่ในปัจจุบันของข้าราชการตำรวจหญิงสังกัดหน่วยขึ้นตรง
ต่อสำนักงานตำรวจแห่งชาติ

ตำแหน่งปัจจุบัน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ลูกแถว	-	-
ผู้บังคับหมู่	137	52.7
รองสารวัตร	87	33.5
สารวัตร	26	10.0
รองผู้กำกับการ	10	3.8
ผู้กำกับการขึ้นไป	-	-
รวม	260	100.0

จากตารางที่ 5 ปรากฏว่าข้าราชการตำรวจหญิงสังกัดหน่วยขึ้นตรงต่อสำนักงานตำรวจแห่งชาติที่ตอบแบบสอบถามกลับมา ส่วนมากเป็นผู้ดำรงตำแหน่งผู้บังคับหมู่ โดยมีจำนวนถึง 137 นาย คิดเป็นร้อยละ 52.7 รองลงมาคือ กลุ่มที่ดำรงตำแหน่งรองสารวัตร ซึ่งมีจำนวน 87 นาย คิดเป็นร้อยละ 33.5 ต่อจากนั้น คือ ผู้ดำรงตำแหน่งสารวัตร ซึ่งมีจำนวน 26 นาย คิดเป็นร้อยละ 10.0 ส่วนกลุ่มน้อยที่สุด คือ กลุ่มที่ดำรงตำแหน่งรองผู้กำกับการ ซึ่งมีจำนวน 10 นาย สำหรับผู้ดำรงตำแหน่งตั้งแต่ระดับผู้กำกับการขึ้นไป ปรากฏว่ามิได้ตอบแบบสอบถามกลับคืนมาแต่อย่างใด

ตารางที่ 6

หน่วยงานที่สังกัดของข้าราชการตำรวจหญิงสังกัดหน่วยขึ้นตรง
ต่อสำนักงานตำรวจแห่งชาติ

หน่วยงานที่สังกัด	จำนวน (คน)	ร้อยละ
สำนักงานเลขานุการ	54	20.8
กองคดี	49	18.8
กองวิชาการ	46	17.7
กองการต่างประเทศ	50	19.2
กองการเงิน	61	23.5
รวม	260	100.0

จากตารางที่ 6 ข้าราชการตำรวจหญิงสังกัดหน่วยขึ้นตรงต่อสำนักงานตำรวจแห่งชาติที่ตอบแบบสอบถามกลับมา ปรากฏว่าส่วนใหญ่รับราชการอยู่ในสังกัดกองการเงินของ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ โดยมีจำนวน 61 นาย คิดเป็นร้อยละ 23.5 รองลงมาคือ จากสำนักงานเลขานุการสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ซึ่งมีจำนวน 54 นาย คิดเป็นร้อยละ 20.8 ลำดับต่อจากนั้น คือ กองการต่างประเทศ กองคดี และกองวิชาการ ซึ่งมีจำนวน 50 นาย, 49 นาย และ 46 นาย คิดเป็นร้อยละ 19.2 , 18.8 และ 17.7 ตามลำดับ ซึ่งจำนวนผู้ตอบแบบสอบถามจากแต่ละหน่วยงานดังกล่าวเมื่อพิจารณาแล้วเห็นได้ว่ามิได้มีความแตกต่างกันเท่าใด

ตารางที่ 7

รายได้ต่อเดือนของข้าราชการตำรวจหญิงสังกัดหน่วยขึ้นตรง
ต่อสำนักงานตำรวจแห่งชาติ

รายได้ต่อเดือน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ต่ำกว่า 6,000 บาท	96	36.9
ตั้งแต่ 6,000 บาท ขึ้นไป	164	63.1
รวม	260	100.0

จากตารางที่ 7 ข้าราชการตำรวจหญิงสังกัดหน่วยขึ้นตรงต่อสำนักงานตำรวจแห่งชาติที่ตอบแบบสอบถามกลับมา ส่วนมากจะเป็นผู้มีรายได้ต่อเดือนสูง คือ เดือนละตั้งแต่ 6,000 บาท ขึ้นไป ซึ่งมีจำนวนถึง 164 นาย คิดเป็นร้อยละ 63.1 ส่วนผู้มีรายได้ต่อเดือนต่ำ คือ ต่ำกว่า 6,000 บาท นั้น มีจำนวนน้อยกว่า คือมีเพียง 96 นาย คิดเป็นร้อยละ 36.9 เท่านั้น

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 8

ภูมิลำเนาเดิมของข้าราชการตำรวจหญิงสังกัดหน่วยขึ้นตรง
ต่อสำนักงานตำรวจแห่งชาติ

ภูมิลำเนาเดิม	จำนวน (คน)	ร้อยละ
เขตเมือง	52	20.0
เขตชานเมือง	39	15.0
เขตชนบท	169	65.0
รวม	260	100.0

จากตารางที่ 8 ข้าราชการตำรวจหญิงสังกัดสำนักงานตำรวจแห่งชาติที่ตอบแบบสอบถามกลับมา ส่วนมากจะเป็นผู้มีภูมิลำเนาเดิมอยู่ในเขตชนบท โดยมีจำนวนถึง 169 นาย คิดเป็นร้อยละ 65.0 รองลงมาคือ ผู้มีภูมิลำเนาอยู่ในเขตเมือง ซึ่งมีจำนวน 52 นาย คิดเป็นร้อยละ 20.0 ส่วนที่มีจำนวนน้อยที่สุด คือ ข้าราชการตำรวจหญิงที่มีภูมิลำเนาอยู่ในแถบชานเมือง โดยมีจำนวน 39 นาย คิดเป็นร้อยละ 15.0

ตอนที่ 2 ระดับทัศนคติของข้าราชการตำรวจหญิงสังกัดหน่วยขึ้นตรงต่อสำนักงานตำรวจแห่งชาติที่มีต่อบทบาททางอาชีพตำรวจหญิง

ในตอนนี้ ผู้ศึกษาจะนำเสนอผลการวิเคราะห์ระดับทัศนคติของข้าราชการตำรวจหญิงสังกัดหน่วยขึ้นตรงต่อสำนักงานตำรวจแห่งชาติที่มีต่อบทบาทอาชีพตำรวจหญิง เป็นรายข้อคำถาม และทัศนคติดังกล่าวในภาพรวม โดยจะแสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (std.) ประกอบการวิเคราะห์ด้วย และในส่วนของการคำนวณซึ่งมีทั้งเชิง

บวกและลบนั้น เพื่อให้เกิดความสะดวกต่อการวิเคราะห์ ผู้ศึกษาจึงได้ปรับค่าคะแนนให้อยู่ในเชิงเดียวกัน ดังจะได้นำเสนอต่อไปนี้

ตารางที่ 9

ทัศนคติของข้าราชการตำรวจหญิงสังกัดหน่วยขึ้นตรงต่อสำนักงานตำรวจแห่งชาติที่มีต่อบทบาททางอาชีพตำรวจหญิง

ข้อ	ข้อความเกี่ยวกับทัศนคติต่อบทบาททางอาชีพตำรวจหญิง	ระดับคะแนนความคิดเห็น										X	Std.
		5		4		3		2		1			
		f	%	F	%	f	%	f	%	f	%		
1.	ผู้บังคับบัญชายอมรับว่าตำรวจหญิงมีความสามารถไม่ด้อยไปกว่าตำรวจชาย	28	10.8	198	76.2	19	7.3	5	1.9	10	3.8	3.88	0.77
2.	ปัจจุบันตำรวจหญิงได้เข้ามาสู่ตำแหน่งที่ตำรวจชายเคยทำมากขึ้นกว่าเดิม	46	17.7	56	21.5	153	58.8	1	0.4	4	1.5	3.53	0.84
3.	ตำรวจหญิงมีศักยภาพการทำงานไม่ด้อยไปกว่าชายในตำแหน่งเดียวกัน	2	0.8	131	50.4	121	46.5	1	0.4	5	1.9	3.48	0.62
4.	ผู้บังคับบัญชาพอใจผลงานตำรวจหญิง	31	11.9	51	19.6	148	56.9	26	10.0	4	1.5	3.30	0.86

ตารางที่ 9 (ต่อ)

ข้อ	ข้อความเกี่ยวกับทัศนคติต่อบทบาททางอาชีพตำรวจหญิง	ระดับคะแนนความคิดเห็น										\bar{X}	Std.
		5		4		3		2		1			
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%		
5.	ตำรวจหญิงมีโอกาสได้รับการอบรมเพิ่มพูนความรู้ความสามารถอยู่เสมอ	24	9.2	175	67.3	55	21.2	3	1.2	2	1.1	3.82	0.65
6.	ท่านได้รับความรู้และประสบการณ์ใหม่ๆ จากอาชีพตำรวจหญิงอยู่เสมอ	17	6.5	85	32.7	143	55.0	11	4.2	4	1.5	3.38	0.74
7.	ท่านรู้สึกภูมิใจในอาชีพตำรวจหญิง	64	24.6	48	18.5	130	50.5	12	4.6	6	2.3	3.58	0.98
8.	อาชีพตำรวจหญิงมีเกียรติไม่น้อยกว่าตำรวจชาย	3	1.2	108	41.5	127	48.8	4	1.5	18	6.9	3.38	0.82
ระดับทัศนคติโดยรวม												3.53	0.47

จากตารางที่ 9 ปรากฏว่าค่าเฉลี่ยคะแนนทัศนคติของข้าราชการตำรวจหญิงสังกัดหน่วยขึ้นตรงต่อสำนักงานตำรวจแห่งชาติที่มีต่อบทบาททางอาชีพตำรวจหญิงส่วนใหญ่อยู่ในเกณฑ์ที่พอใจกับบทบาทอาชีพตำรวจหญิง โดยมีค่าเฉลี่ยคะแนนทัศนคติเท่ากับ 3.53 และมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.47 เท่านั้น อันแสดงให้เห็นว่าโดยรวมแล้ว ข้าราชการตำรวจหญิงสังกัดหน่วยขึ้นตรงต่อสำนักงานตำรวจแห่งชาติ มีแนวโน้มที่จะมีทัศนคติที่ดี หรือ มีทัศนคติไปในทางบวกต่ออาชีพตำรวจหญิง

ตอนที่ 3 ระดับความต้องการของข้าราชการตำรวจหญิงในสังกัดหน่วยขึ้นตรงต่อสำนักงานตำรวจแห่งชาติในการจะก้าวขึ้นสู่ตำแหน่งระดับผู้บริหาร

ในตอนที่ 3 นี้ ผู้ศึกษาจะนำเสนอผลการวิเคราะห์ระดับความต้องการที่จะก้าวขึ้นสู่ตำแหน่งผู้บริหารของข้าราชการตำรวจหญิงสังกัดหน่วยขึ้นตรงต่อสำนักงานตำรวจแห่งชาติเป็นรายข้อคำถาม และในภาพรวม โดยจะแสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (std.) ประกอบการวิเคราะห์ไปด้วย และในส่วนของคำถามซึ่งมีทั้งเชิงบวกและลบนั้น เพื่อให้เกิด ความสะดวกต่อการวิเคราะห์ ผู้ศึกษาได้ปรับค่าคะแนนให้อยู่ในเชิงเดียวกัน ดังจะได้นำเสนอต่อไปนี้

ตารางที่ 10

ระดับความต้องการที่จะก้าวขึ้นสู่ตำแหน่งผู้บริหารของข้าราชการตำรวจหญิงสังกัดหน่วยขึ้นตรงต่อสำนักงานตำรวจแห่งชาติ

ข้อ	ข้อความเกี่ยวกับความต้องการจะก้าวขึ้นสู่ระดับผู้บริหาร	ระดับคะแนนความคิดเห็น										— X	Std.
		5		4		3		2		1			
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%		
1.	ท่านจะต้องทำงานให้เป็นผู้บริหารให้ได้	17	6.5	174	66.9	49	18.8	12	4.6	8	3.1	3.69	0.79
2.	การจะประสบผลสำเร็จในการทำงานคือการได้เป็นผู้บริหาร	16	6.9	105	40.4	117	45.0	13	5.0	7	2.7	3.44	0.81

ตารางที่ 10 (ต่อ)

ข้อ	ข้อความเกี่ยวกับ ความต้องการจะ ก้าวขึ้นสู่ระดับ ผู้บริหาร	ระดับคะแนนความคิดเห็น										— X	Std.
		5		4		3		2		1			
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%		
3.	ในชีวิตการทำงาน ของท่าน ท่านไม่ คิดไปถึงการทำงาน ในระดับผู้บริหาร	14	5.4	88	33.8	126	48.5	24	9.2	8	3.1	3.29	0.83
4.	ถ้าตลอดชีวิตการ ทำงาน ท่านไม่ สามารถก้าวขึ้นเป็น ผู้บริหารได้ ท่านก็ ไม่รู้สึกเสียดาย	12	6.5	97	37.3	111	42.7	26	10.0	9	3.5	3.33	0.87
5.	เพียงการศึกษา ระดับปริญญาตรี ก็ สามารถเป็นผู้ บริหารได้ ถ้ามี ความสามารถพอ	16	6.2	138	53.1	82	31.5	18	6.9	6	2.3	3.54	0.81
6.	ตำรวจหญิงที่จบการ ศึกษาระดับต่ำกว่า ปริญญาตรี แทบไม่ มีความหวังใน ตำแหน่งบริหาร	11	4.2	90	34.6	139	53.5	14	5.4	6	2.3	3.34	0.74
7.	ท่านคิดว่าหากได้ เรียนต่อในระดับ ปริญญาโทแล้ว ความต้องการที่จะ เป็นผู้บริหารของ ท่านจะเด่นชัดขึ้น	9	3.5	89	34.2	130	50.0	23	8.8	9	3.5	3.26	0.80

ตารางที่ 10 (ต่อ)

ข้อ	ข้อความเกี่ยวกับ ความต้องการจะ ก้าวขึ้นสู่ระดับ ผู้บริหาร	ระดับคะแนนความคิดเห็น										— X	Std.
		5		4		3		2		1			
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%		
8.	ตำแหน่งผู้บริหาร เป็นตำแหน่งที่ต้อง รับผิดชอบสูง	30	11.5	63	24.2	143	55.0	11	4.2	13	5.0	3.35	0.92
9.	ถ้าได้ดำรงตำแหน่ง ผู้บริหาร ท่านจะไม่ มีความมั่นใจในตน เองในการทำงาน	11	4.2	178	68.5	51	19.6	18	6.9	2	0.8	3.68	0.70
10.	ปัจจุบันตำรวจหญิง มีความสามารถในการ บริหารมากขึ้น	37	14.2	44	16.9	160	61.5	10	3.8	9	3.5	3.40	0.89
11.	ตำรวจหญิงรุ่นใหม่ มีทักษะในด้านการ บริหารมากกว่า ตำรวจหญิงรุ่น ก่อนๆ	7	2.7	121	46.5	112	42.7	13	5.0	8	3.1	3.41	0.76
12.	ท่านเชื่อว่าประสิทธิ ภาพการทำงานด้าน บริหาร ตำรวจหญิง มีศักยภาพไม่ต่าง จากตำรวจชาย	18	6.9	49	18.8	168	64.6	21	8.2	4	1.5	3.22	0.75
13.	หากพูดถึงตำแหน่ง ผู้บริหาร ท่านมักจะ นึกถึงตำรวจชาย	15	5.8	129	49.6	99	38.1	10	3.8	7	2.7	3.52	0.78

ตารางที่ 10 (ต่อ)

ข้อ	ข้อความเกี่ยวกับ ความต้องการจะ ก้าวขึ้นสู่ระดับ ผู้บริหาร	ระดับคะแนนความคิดเห็น										\bar{X}	Std.
		5		4		3		2		1			
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%		
14.	ปัจจุบันนี้ ยังคงมี ตำรวจหญิงหลายๆ คนปฏิเสธตำแหน่ง งานที่ต้องใช้ความ สามารถ	21	8.1	55	21.2	129	49.6	55	21.1	-	-	3.20	0.85
15.	ท่านคิดว่า หาก หน่วยงานใดจะ พิจารณาคนเข้าดำรง ตำแหน่งผู้บริหาร เขาควรดูที่ความ สามารถมากกว่า ความเป็นเพศชาย หรือเพศหญิง	14	5.4	128	49.2	103	39.6	10	3.8	5	1.9	3.52	0.74
16.	อายุการทำงานน้อย ก็สามารถเป็นผู้ บริหารได้ หากมี ความสามารถพอ	9	3.5	135	51.9	82	31.5	34	13.1	-	-	3.46	0.76
17.	ท่านรู้สึกต้องทำงาน ที่ทำทลายความรู้ ความสามารถ	52	20.0	39	15.0	127	48.8	28	10.8	14	5.4	3.33	1.08
18.	ท่านรู้สึกเบื่อกที่จะ ต้องทำแต่งงานจำเจ ซ้ำซาก	13	5.3	119	45.8	72	27.7	54	20.8	1	0.4	3.35	0.88

ตารางที่ 10 (ต่อ)

ข้อ	ข้อความเกี่ยวกับ ความต้องการจะ ก้าวขึ้นสู่ระดับ ผู้บริหาร	ระดับคะแนนความคิดเห็น										— X	Std.
		5		4		3		2		1			
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%		
19.	ท่านสนใจติดตาม ข่าวคราวเกี่ยวกับผู้ บริหารที่เป็นตำรวจ หญิงอยู่เสมอ	11	4.2	200	76.9	33	12.7	15	5.8	1	0.4	3.79	0.63
ระดับความต้องการ โดยรวม												3.42	0.32

จากตารางที่ 10 ปรากฏว่าค่าเฉลี่ยคะแนนระดับความต้องการในการจะก้าวขึ้นสู่ตำแหน่งผู้บริหารของข้าราชการตำรวจหญิงสังกัดหน่วยขึ้นตรงต่อสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ส่วนใหญ่อยู่ในเกณฑ์สูง โดยมีค่าเฉลี่ยคะแนนความต้องการดังกล่าวเท่ากับ 3.42 และมีส่วน เบี่ยงเบนมาตรฐานเพียง 0.32 เท่านั้น แสดงให้เห็นว่าโดยภาพรวมแล้ว ข้าราชการตำรวจหญิงสังกัดหน่วยขึ้นตรงต่อสำนักงานตำรวจแห่งชาติ มีแนวโน้มความต้องการหรือมีแรงจูงใจที่จะมีความก้าวหน้าในอาชีพต่างๆ ขึ้นไปจนถึงตำแหน่งทางการบริหาร ต่างจากหญิงยุคดั้งเดิม ซึ่งก็ สอดคล้องกับสถานะของสังคมในยุคปัจจุบันตามทฤษฎีการเปลี่ยนแปลงทางสังคมและวัฒนธรรมที่ว่า สังคมไทยเปลี่ยนแปลงไปมาก คือ หญิงได้เข้ามาสู่งานที่เพศชายเคยครองมากขึ้น มีการ ยอมรับความรู้ความสามารถของบุคคลมากกว่าการคำนึงถึงเรื่องเพศชายและหญิง เพศมิใช่ข้อกำหนดทางการบริหาร เนื่องจากทั้งสองเพศต่างก็มีความสามารถใกล้เคียงกัน

ตอนที่ 4 ผลการพิสูจน์หรือทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1 เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระทั้ง 5 ประการ อันได้แก่ อายุ สถานภาพสมรส การศึกษา ภูมิลำเนา และรายได้ กับทัศนคติของข้าราชการตำรวจหญิงสังกัดหน่วยขึ้นตรงต่อสำนักงานตำรวจแห่งชาติที่มีต่อบทบาททางอาชีพตำรวจหญิง

ในตอนที่ 4 นี้ ผู้ศึกษาจะนำเสนอผลการพิสูจน์สมมติฐานข้อที่ 1 ที่ได้กำหนดไว้ว่า “ปัจจัยภูมิหลังทางเศรษฐกิจและสังคม อันได้แก่ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ภูมิลำเนาเดิม และรายได้ต่อเดือน รวม 5 ประการ มีความสัมพันธ์กับระดับทัศนคติของข้าราชการตำรวจหญิงสังกัดหน่วยขึ้นตรงต่อสำนักงานตำรวจแห่งชาติที่มีต่อบทบาททางอาชีพตำรวจหญิง” โดยทดสอบด้วยสถิติ t - test ซึ่งเป็นวิธีการทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยระหว่างกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา ผลการทดสอบทางสถิติปรากฏ ดังนี้

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

สมมติฐานข้อที่ 1.1 ข้าราชการตำรวจหญิงสังกัดหน่วยขึ้นตรง ที่มีอายุต่างกัน จะมีทัศนคติต่อบทบาททางอาชีพตำรวจหญิงต่างกัน โดยผู้ที่มีอายุน้อยจะมีทัศนคติดังกล่าวในเชิงบวกมากกว่าผู้ที่มีอายุมาก

ตารางที่ 11

ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยทัศนคติของข้าราชการตำรวจหญิงสังกัดหน่วยขึ้นตรงต่อสำนักงานตำรวจแห่งชาติที่มีต่อบทบาททางอาชีพตำรวจหญิง กรณีมีอายุต่างกัน

	อายุ	จำนวน (คน)	Mean	Std.	t	Sig.
ทัศนคติโดยรวมต่อบทบาททางอาชีพตำรวจหญิง	ไม่เกิน 30 ปี (กลุ่มอายุน้อย)	160	3.63	0.48	4.48	0.04
	เกิน 30 ปี (กลุ่มอายุมาก)	100	3.37	0.40		

จากตารางที่ 11 เมื่อทดสอบค่าเฉลี่ยของคะแนนทัศนคติข้าราชการตำรวจหญิงสังกัดหน่วยขึ้นตรงต่อสำนักงานตำรวจแห่งชาติที่มีต่อบทบาททางอาชีพตำรวจหญิง ระหว่างกลุ่มอายุน้อย คือ ไม่เกิน 30 ปี กับกลุ่มอายุมาก คือ เกินกว่า 30 ปี ด้วยสถิติ t - test แล้ว ผลปรากฏว่า มีค่าคะแนนเฉลี่ยแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.04 โดยกลุ่มอายุน้อยมีระดับทัศนคติที่ดีหรือเชิงบวกต่ออาชีพตำรวจหญิงมากกว่ากลุ่มที่มีอายุมาก และความแตกต่างในระดับความน่าจะเป็นดังกล่าว ก็ถือว่ายอมรับในทางสถิติได้ ดังนั้น จึงสรุปได้ว่า ข้าราชการตำรวจหญิงสังกัดหน่วยขึ้นตรงต่อสำนัก

งานตำรวจแห่งชาติที่มีอายุต่างกัน จะมีทัศนคติต่อบทบาทอาชีพตำรวจหญิงต่างกัน หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งคือ อายุของข้าราชการตำรวจหญิงดังกล่าวมีความสัมพันธ์กับทัศนคติที่มีต่อบทบาททางอาชีพตำรวจหญิงนั่นเอง ซึ่งก็เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานข้อที่ 1.2 ข้าราชการตำรวจหญิงสังกัดหน่วยขึ้นตรง ที่มีสถานภาพการสมรสต่างกัน จะมีทัศนคติต่อบทบาททางอาชีพตำรวจหญิงต่างกัน โดยผู้ที่มีสถานภาพ โสดจะมีทัศนคติดังกล่าวในเชิงบวกมากกว่าผู้ที่สมรสแล้ว

ตารางที่ 12

ผลการเปรียบเทียบทัศนคติของข้าราชการตำรวจหญิงสังกัดหน่วยขึ้นตรงต่อสำนักงานตำรวจแห่งชาติที่มีต่อบทบาททางอาชีพตำรวจหญิง กรณีสถานภาพสมรสต่างกัน

	สถานภาพสมรส	จำนวน (คน)	Mean	Std.	t	Sig.
ทัศนคติโดยรวมต่อบทบาททางอาชีพตำรวจหญิง	โสด	120	3.74	0.48	6.78	0.05
	สมรสแล้ว	119	3.35	0.50		

จากตารางที่ 12 เมื่อทดสอบค่าเฉลี่ยของคะแนนทัศนคติข้าราชการตำรวจหญิงสังกัดหน่วยขึ้นตรงต่อสำนักงานตำรวจแห่งชาติที่มีต่อบทบาททางอาชีพตำรวจหญิง ระหว่างกลุ่มโสด กับกลุ่มที่สมรสด้วยสถิติ t - test แล้ว ผลปรากฏว่า มีค่าคะแนนเฉลี่ยแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยกลุ่มที่มีสถานภาพโสดจะมีระดับคะแนนทัศนคติที่ดีหรือเชิงบวกต่ออาชีพตำรวจหญิงมากกว่ากลุ่มที่สมรสแล้ว และความแตกต่างในระดับความน่าจะเป็นดังกล่าว ทางสถิติถือว่ายอมรับได้ ดังนั้น จึงสรุปได้ว่า ข้าราชการตำรวจหญิงสังกัดหน่วยขึ้นตรงต่อสำนักงานตำรวจแห่งชาติที่มีสถานภาพสมรสโสด มีทัศนคติในทางที่ดีหรือเชิงบวกต่อบทบาทอาชีพตำรวจหญิงมากกว่าผู้ที่สมรสแล้ว ซึ่งก็เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานข้อที่ 1.3 ข้าราชการตำรวจหญิงสังกัดหน่วยขึ้นตรง ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน จะมีทัศนคติต่อบทบาททางอาชีพตำรวจหญิงต่างกัน โดยผู้ที่มีการศึกษาสูงจะมีทัศนคติดังกล่าวในเชิงบวกมากกว่าผู้ที่มีการศึกษาค่ำ

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 13

ผลการเปรียบเทียบทัศนคติของข้าราชการตำรวจหญิงสังกัดหน่วยขึ้นตรงต่อสำนักงาน
ตำรวจ
แห่งชาติที่มีต่อบทบาททางอาชีพตำรวจหญิง กรณีระดับการศึกษาต่างกัน

	การศึกษา	จำนวน (คน)	Mean	Std.	t	Sig.
ทัศนคติโดยรวมต่อ บทบาททางอาชีพ ตำรวจหญิง	ต่ำกว่าปริญญาตรี (การศึกษาต่ำ)	149	3.38	0.46	6.20	0.01
	ตั้งแต่ปริญญาตรี ขึ้นไป (การศึกษาสูง)	111	3.73	0.50		

จากตารางที่ 13 เมื่อวิเคราะห์เปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยทัศนคติข้าราชการตำรวจหญิงสังกัดหน่วยขึ้นตรงต่อสำนักงานตำรวจแห่งชาติที่มีต่อบทบาททางอาชีพตำรวจหญิง ระหว่างกลุ่มที่มีการศึกษากว่าปริญญาตรี กับกลุ่มที่มีการศึกษาในระดับปริญญาตรีขึ้นไป ด้วยสถิติ t -test แล้ว ผลปรากฏว่า มีค่าคะแนนเฉลี่ยแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยกลุ่มที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีขึ้นไป จะมีระดับคะแนนทัศนคติที่ดีหรือเชิงบวกต่ออาชีพตำรวจหญิงมากกว่ากลุ่มที่มีการศึกษากว่าระดับปริญญาตรี และความแตกต่างในระดับความน่าจะเป็นดังกล่าว ทางสถิติถือว่ายอมรับได้ ดังนั้น จึงสรุปได้ว่า ข้าราชการตำรวจหญิงสังกัดหน่วยขึ้นตรงต่อสำนักงานตำรวจแห่งชาติที่มีการศึกษาต่างกัน จะมีทัศนคติต่อบทบาททางอาชีพตำรวจหญิงต่างกัน หรือ กล่าวอีกนัยหนึ่ง คือ การศึกษามีความสัมพันธ์กับทัศนคติต่อบทบาท

ทางอาชีพตำรวจหญิง โดยข้าราชการตำรวจหญิงที่มีการศึกษาสูงคือ ตั้งแต่ปริญญาตรีขึ้นไป จะมีทัศนคติในทางที่ดีหรือมีทัศนคติในเชิงบวกต่อบทบาทอาชีพตำรวจหญิงมากกว่าผู้ที่มีการศึกษาดำ ดังนั้น จึงยอมรับสมมติฐานที่ผู้ศึกษาได้ตั้งไว้

สมมติฐานข้อที่ 1.4 ข้าราชการตำรวจหญิงสังกัดหน่วยขึ้นตรง ที่มีภูมิลำเนาเดิมต่างกัน จะมีทัศนคติต่อบทบาททางอาชีพตำรวจหญิงต่างกัน โดยผู้ที่มีภูมิลำเนาในเขตเมือง จะมีทัศนคติดังกล่าวในเชิงบวกมากกว่าผู้ที่มีภูมิลำเนาเดิมอยู่ในเขตชนบท

ตารางที่ 14

ผลการเปรียบเทียบทัศนคติของข้าราชการตำรวจหญิงสังกัดหน่วยขึ้นตรงต่อสำนักงานตำรวจแห่งชาติที่มีต่อบทบาททางอาชีพตำรวจหญิง กรณีภูมิลำเนาเดิมต่างกัน

	ภูมิลำเนาเดิม	จำนวน (คน)	Mean	Std.	t	Sig.
ทัศนคติโดยรวมต่อ บทบาททางอาชีพ ตำรวจหญิง	เขตเมือง	52	4.00	0.26	9.29	0.04
	เขตชนบท	169	3.43	0.45		

จากตารางที่ 14 เมื่อทดสอบคะแนนเฉลี่ยทัศนคติข้าราชการตำรวจหญิงสังกัดหน่วยขึ้นตรงต่อสำนักงานตำรวจแห่งชาติที่มีต่อบทบาททางอาชีพตำรวจหญิงระหว่างกลุ่มที่มีภูมิลำเนาเดิมในเขตเมืองและเขตชนบทด้วยสถิติ t-test แล้ว ผลปรากฏว่า มีค่าคะแนนเฉลี่ยแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.04 โดยกลุ่มที่มีภูมิลำเนาเดิมอยู่ในเขตเมืองจะมีระดับคะแนนทัศนคติที่ดีหรือเชิงบวกต่ออาชีพ

ตำรวจหญิงมากกว่ากลุ่มที่มีภูมิลำเนาเดิมอยู่ในเขตชนบท และความแตกต่างในระดับความน่าจะเป็นดังกล่าว ทางสถิติถือว่ายอมรับได้ ดังนั้น จึงยอมรับ สมมติฐานที่ผู้ศึกษาได้ตั้งไว้ว่า ข้าราชการตำรวจหญิงสังกัดหน่วยขึ้นตรงต่อสำนักงานตำรวจแห่งชาติที่มีภูมิลำเนาเดิมในเขตเมืองจะมีทัศนคติในเชิงบวกต่อบทบาททางอาชีพตำรวจหญิงมากกว่า ข้าราชการตำรวจดังกล่าวที่มีภูมิลำเนาเดิมอยู่ในชนบท

สมมติฐานข้อที่ 1.5 ข้าราชการตำรวจหญิงสังกัดหน่วยขึ้นตรง ที่มีรายได้ต่างกัน จะมีทัศนคติต่อบทบาททางอาชีพตำรวจหญิงต่างกัน โดยผู้ที่มีรายได้สูงจะมีทัศนคติดังกล่าวในเชิงบวกมากกว่า ผู้ที่มีรายได้ต่ำ

ตารางที่ 15

ผลการเปรียบเทียบทัศนคติของข้าราชการตำรวจหญิงสังกัดหน่วยขึ้นตรงต่อสำนักงานตำรวจแห่งชาติที่มีต่อบทบาททางอาชีพตำรวจหญิง กรณีมีรายได้ต่างกัน

	รายได้ต่อเดือน	จำนวน (คน)	Mean	Std.	t	Sig.
ทัศนคติโดยรวมต่อ บทบาททางอาชีพ ตำรวจหญิง	ต่ำกว่า 6,000 บาท (รายได้ต่ำ)	96	3.27	0.29	8.23	0.05
	ตั้งแต่ 6,000 บาท ขึ้นไป (รายได้สูง)	164	3.68	0.50		

จากตารางที่ 15 เมื่อวิเคราะห์เปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยทัศนคติข้าราชการตำรวจหญิงสังกัดหน่วยขึ้นตรงต่อสำนักงานตำรวจแห่งชาติที่มีต่อบทบาททางอาชีพตำรวจหญิง ระหว่างกลุ่มที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกัน คือ กลุ่มที่มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 6,000 บาท กับ กลุ่มที่มีรายได้ต่อเดือนตั้งแต่ 6,000 บาท ขึ้นไป ด้วยสถิติ t -test แล้ว ผลปรากฏว่า มีค่าคะแนนเฉลี่ยแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยกลุ่มที่มีที่มีรายได้ต่อเดือนสูงกว่าจะมีระดับคะแนน ทัศนคติที่ดีหรือเชิงบวกต่ออาชีพตำรวจหญิงมากกว่ากลุ่มที่มีรายได้ต่อเดือนต่ำ และความแตกต่างในระดับความน่าจะเป็นดังกล่าว ทางสถิติถือว่ายอมรับได้ ดังนั้น จึงสรุปได้ว่า ข้าราชการตำรวจหญิงสังกัดหน่วยขึ้นตรงต่อสำนักงานตำรวจแห่งชาติที่มีรายได้ต่างกัน จะมีทัศนคติต่อบทบาททางอาชีพตำรวจหญิงต่างกัน หรือ กล่าวอีกนัยหนึ่ง คือ รายได้มีความสัมพันธ์กับทัศนคติต่อบทบาททางอาชีพตำรวจหญิง โดยข้าราชการตำรวจหญิงที่มีรายได้สูงจะมีทัศนคติในทางที่ดีหรือมีทัศนคติในเชิงบวกต่อบทบาทอาชีพตำรวจหญิงมากกว่าผู้ที่มีรายได้ต่ำ ดังนั้น จึงยอมรับสมมติฐานที่ผู้ศึกษาได้ตั้งไว้

ตอนที่ 5 ผลการพิสูจน์หรือทดสอบสมมติฐานข้อที่ 2 เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระทั้ง 5 ประการ อันได้แก่ อายุ สถานภาพสมรส การศึกษา ภูมิลำเนา และรายได้ กับระดับแรงจูงใจในการจะก้าวขึ้นสู่ตำแหน่งผู้บริหารของข้าราชการตำรวจหญิงสังกัดหน่วยขึ้นตรงต่อสำนักงานตำรวจแห่งชาติ

ในตอนี่ 5 นี้ ผู้ศึกษาจะนำเสนอผลการพิสูจน์สมมติฐานข้อที่ 2 ที่ได้กำหนดไว้ว่า “ปัจจัยภูมิหลังทางเศรษฐกิจและสังคม อันได้แก่ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ภูมิลำเนาเดิม และรายได้ต่อเดือน รวม 5 ประการ มีความสัมพันธ์กับระดับแรงจูงใจหรือความต้องการ ในการจะก้าวขึ้นสู่ตำแหน่งระดับผู้บริหารของข้าราชการตำรวจหญิงสังกัดหน่วยขึ้นตรงต่อสำนักงานตำรวจแห่งชาติ” โดยทดสอบด้วยสถิติ t -test ซึ่งเป็นวิธีการทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยระหว่างกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา ผลการทดสอบทางสถิติปรากฏ ดังนี้

สมมติฐานข้อที่ 2.1 ข้าราชการตำรวจหญิงสังกัดหน่วยขึ้นตรง ที่มีอายุต่างกัน จะมีแรงจูงใจในการจะก้าวขึ้นสู่ตำแหน่งผู้บริหารต่างกัน โดยผู้ที่มีอายุน้อยจะมีแรงจูงใจดังกล่าวสูงกว่าผู้ที่มีอายุมาก

ตารางที่ 16

ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการที่จะก้าวขึ้นสู่ตำแหน่งผู้บริหารของข้าราชการตำรวจหญิงสังกัดหน่วยขึ้นตรงต่อสำนักงานตำรวจแห่งชาติ กรณีมีอายุต่างกัน

	อายุ	จำนวน (คน)	Mean	Std.	t	Sig.
แรงจูงใจในการจะ ก้าวสู่ตำแหน่ง ผู้บริหาร	ไม่เกิน 30 ปี (กลุ่มอายุน้อย)	160	3.47	0.33	4.68	0.03
	เกิน 30 ปี (กลุ่มอายุมาก)	100	3.34	0.28		

จากตารางที่ 16 เมื่อวิเคราะห์เปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยความต้องการในการจะก้าวขึ้นสู่ตำแหน่งผู้บริหารของข้าราชการตำรวจหญิงสังกัดหน่วยขึ้นตรงต่อสำนักงานตำรวจแห่งชาติระหว่างกลุ่มอายุน้อย คือ ไม่เกิน 30 ปี กับ กลุ่มอายุมาก คือ เกินกว่า 30 ปี ด้วยสถิติ t -test แล้ว ผลปรากฏว่า มีค่าคะแนนเฉลี่ยแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.03 โดยกลุ่มที่มีอายุน้อยจะมีความต้องการหรือมีแรงจูงใจที่จะก้าวขึ้นสู่ระดับผู้บริหารมากกว่ากลุ่มอายุมาก และความแตกต่างในระดับความน่าจะเป็นดังกล่าว ทางสถิติก็ถือว่ายอมรับได้ ดังนั้น จึงยอมรับสมมติฐานที่ผู้ศึกษาได้ตั้งไว้ว่า ข้าราชการตำรวจหญิงสังกัดหน่วยขึ้นตรงต่อสำนักงานตำรวจแห่งชาติที่มีอายุต่างกันจะมี

แรงจูงใจที่จะก้าวขึ้นสู่ตำแหน่งผู้บริหารต่างกัน หรือกล่าวอีกนัยคือ อายุมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจหรือความต้องการที่จะก้าวขึ้นสู่ระดับผู้บริหาร โดยผู้มีอายุน้อยจะมีแรงจูงใจในการจะก้าวขึ้นสู่ระดับผู้บริหารสูงกว่าผู้มีอายุมาก

สมมติฐานข้อที่ 2.2 ข้าราชการตำรวจหญิงสังกัดหน่วยขึ้นตรง ที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน จะมีแรงจูงใจในการจะก้าวขึ้นสู่ตำแหน่งผู้บริหารต่างกัน โดยผู้ที่เป็นโสดจะมีแรงจูงใจดังกล่าวสูงกว่าผู้ที่สมรสแล้ว

ตารางที่ 17

ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการที่จะก้าวขึ้นสู่ตำแหน่งผู้บริหารของข้าราชการตำรวจหญิงสังกัดหน่วยขึ้นตรงต่อสำนักงานตำรวจแห่งชาติ กรณีสถานภาพสมรสต่างกัน

	สถานภาพสมรส	จำนวน (คน)	Mean	Std.	t	Sig.
แรงจูงใจในการ จะก้าวสู่ตำแหน่ง ผู้บริหาร	โสด	120	3.51	0.34	6.79	0.04
	สมรสแล้ว	119	3.34	0.28		

จากตารางที่ 17 เมื่อวิเคราะห์เปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยความต้องการในการจะก้าวขึ้นสู่ตำแหน่งผู้บริหารของข้าราชการตำรวจหญิงสังกัดหน่วยขึ้นตรงต่อสำนักงานตำรวจแห่งชาติระหว่างกลุ่มโสด กับ กลุ่มสมรสแล้ว ด้วยสถิติ t - test ผลปรากฏว่า มีค่าคะแนนเฉลี่ยแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.04 โดยกลุ่มที่มีสถานภาพโสดจะมีความต้องการหรือมี แรงจูงใจที่จะก้าวขึ้นสู่ระดับผู้บริหารมากกว่ากลุ่มที่สมรสแล้ว และความแตกต่างในระดับความ น่าจะเป็นดังกล่าว ทางสถิติถือว่า

อมรับได้ ดังนั้น จึงยอมรับสมมติฐานที่ผู้ศึกษาได้ตั้งไว้ว่า ข้าราชการตำรวจหญิง สังกัดหน่วยขึ้นตรงต่อสำนักงานตำรวจแห่งชาติที่มีสถานภาพสมรสโสดจะมีแรงจูงใจ หรือความต้องการที่จะก้าวขึ้นสู่ตำแหน่งผู้บริหารสูงกว่าผู้ที่สมรสแล้ว

สมมติฐานข้อที่ 2.3 ข้าราชการตำรวจหญิงสังกัดหน่วยขึ้นตรง ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน จะมีแรงจูงใจในการจะก้าวขึ้นสู่ตำแหน่งผู้บริหารต่างกัน โดย ผู้ที่มีการศึกษาสูงจะมีแรงจูงใจดังกล่าวสูงกว่าผู้ที่มีการศึกษาดำ

ตารางที่ 18

ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการที่จะก้าวขึ้นสู่ตำแหน่งผู้บริหารของข้าราชการตำรวจหญิงสังกัดหน่วยขึ้นตรงต่อสำนักงานตำรวจแห่งชาติ กรณีระดับการศึกษาต่างกัน

	การศึกษา	จำนวน (คน)	Mean	Std.	t	Sig.
แรงจูงใจในการจะ ก้าวสู่ตำแหน่ง ผู้บริหาร	ต่ำกว่าปริญญาตรี (การศึกษาดำ)	149	3.35	0.26	6.29	0.02
	ตั้งแต่ปริญญาตรี ขึ้นไป (การศึกษาสูง)	111	3.50	0.37		

จากตารางที่ 18 เมื่อวิเคราะห์เปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยความต้องการในการจะก้าวขึ้นสู่ตำแหน่งผู้บริหารของข้าราชการตำรวจหญิงสังกัดหน่วยขึ้นตรงต่อสำนักงานตำรวจแห่งชาติระหว่างกลุ่มที่มีการศึกษาดำ คือ ต่ำกว่าปริญญาตรี กับ กลุ่มที่มีการ

ศึกษาสูง คือ ตั้งแต่ปริญญาตรี ขึ้นไป ด้วยสถิติ t - test แล้ว ผลปรากฏว่า มีค่าคะแนนเฉลี่ยแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.02 โดยกลุ่มที่มีการศึกษาลำกว่าปริญญาตรีจะมีความต้องการหรือมีแรงจูงใจที่จะก้าวขึ้นสู่ระดับผู้บริหารน้อยกว่ากลุ่มการศึกษาตั้งแต่ระดับปริญญาตรีขึ้นไป และความแตกต่างในระดับความน่าจะเป็นดังกล่าว ทางสถิติก็ถือว่ายอมรับได้ ดังนั้น จึงยอมรับสมมติฐานที่ผู้ศึกษาได้ตั้งไว้ว่า ข้าราชการตำรวจหญิงสังกัดหน่วยขึ้นตรงต่อสำนักงานตำรวจแห่งชาติที่มีการศึกษาต่างกัน จะมีแรงจูงใจที่จะก้าวขึ้นสู่ตำแหน่งผู้บริหารต่างกัน หรือกล่าวอีกนัยคือ การศึกษามีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจหรือความต้องการที่จะก้าวขึ้นสู่ระดับผู้บริหาร โดยผู้มีการศึกษาสูงจะมีแรงจูงใจในการจะก้าวขึ้นสู่ระดับผู้บริหารมากกว่าผู้มีการศึกษาลำ

สมมติฐานข้อที่ 2.4 ข้าราชการตำรวจหญิงสังกัดหน่วยขึ้นตรงที่มีภูมิลำเนาเดิมต่างกัน จะมีแรงจูงใจในการจะก้าวขึ้นสู่ตำแหน่งผู้บริหารต่างกัน โดยผู้ที่มีภูมิลำเนาเดิมในเขตเมืองจะมีแรงจูงใจดังกล่าวสูงกว่าผู้ที่มีภูมิลำเนาเดิมอยู่ในเขตชนบท

ตารางที่ 19

ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการที่จะก้าวขึ้นสู่ตำแหน่งผู้บริหารของข้าราชการตำรวจหญิงสังกัดหน่วยขึ้นตรงต่อสำนักงานตำรวจแห่งชาติ กรณีภูมิลำเนาเดิมต่างกัน

	ภูมิลำเนาเดิม	จำนวน (คน)	Mean	Std.	t	Sig.
แรงจูงใจในการจะ ก้าวสู่ตำแหน่ง ผู้บริหาร	เขตเมือง	52	3.74	0.28	9.30	0.05
	เขตชนบท	169	3.35	0.45		

จากตารางที่ 19 เมื่อวิเคราะห์เปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยความต้องการในการจะก้าวขึ้นสู่ตำแหน่งผู้บริหารของข้าราชการตำรวจหญิงสังกัดหน่วยขึ้นตรงต่อสำนักงานตำรวจแห่งชาติระหว่างกลุ่มที่มีการภูมิลำเนาในเขตเมืองกับในเขตชนบทด้วยสถิติ t-test แล้ว ผลปรากฏว่า มีค่าคะแนนเฉลี่ยแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยกลุ่มที่มีภูมิลำเนาเดิมอยู่ในเขตเมืองจะมีความต้องการหรือมีแรงจูงใจที่จะก้าวขึ้นสู่ตำแหน่งในระดับผู้บริหารมากกว่ากลุ่มที่มี ภูมิลำเนาเดิมอยู่ในชนบท และความแตกต่างในระดับความน่าจะเป็นดังกล่าว ทางสถิติก็ถือว่า ยอมรับได้ ดังนั้น จึงยอมรับสมมติฐานที่ผู้ศึกษาได้ตั้งไว้ว่า ข้าราชการตำรวจหญิงสังกัดหน่วยขึ้นตรงต่อสำนักงานตำรวจแห่งชาติที่มีภูมิลำเนาเดิมอยู่ในเขตเมืองมีแรงจูงใจที่จะก้าวขึ้นสู่ตำแหน่งผู้บริหารสูงกว่าผู้มีภูมิลำเนาเดิมอยู่ในเขตชนบท

สมมติฐานข้อที่ 2.5 ข้าราชการตำรวจหญิงสังกัดหน่วยขึ้นตรง ที่มีรายได้ต่างกัน จะมีมีแรงจูงใจในการจะก้าวขึ้นสู่ตำแหน่งผู้บริหารต่างกัน โดยผู้ที่มีรายได้สูงจะมีแรงจูงใจดังกล่าวในสูงกว่าผู้ที่มีรายได้ต่ำ

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 20

ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการที่จะก้าวขึ้นสู่ตำแหน่งผู้บริหารของข้าราชการตำรวจหญิงสังกัดหน่วยขึ้นตรงต่อสำนักงานตำรวจแห่งชาติ กรณีมีรายได้ต่างกัน

	รายได้ต่อเดือน	จำนวน (คน)	Mean	Std.	t	Sig.
แรงจูงใจในการจะ ก้าวสู่ตำแหน่ง ผู้บริหาร	ต่ำกว่า 6,000 บาท (รายได้ต่ำ)	96	3.31	0.29	8.63	0.04
	ตั้งแต่ 6,000 บาท ขึ้นไป (รายได้สูง)	164	3.48	0.50		

จากตารางที่ 20 เมื่อวิเคราะห์เปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยความต้องการในการจะก้าวขึ้นสู่ตำแหน่งผู้บริหารของข้าราชการตำรวจหญิงสังกัดหน่วยขึ้นตรงต่อสำนักงานตำรวจแห่งชาติระหว่างกลุ่มที่มีรายได้สูง คือ ตั้งแต่ 6,000 บาท ขึ้นไป กับกลุ่มที่มีรายได้ต่ำ คือ น้อยกว่า 6,000 บาท ด้วยสถิติ t - test แล้ว ผลปรากฏว่า มีค่าคะแนนเฉลี่ยแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.04 โดยกลุ่มที่มีการรายได้ต่อเดือนตั้งแต่ 6,000 บาท ขึ้นไป จะมีความต้องการหรือมี แรงจูงใจที่จะก้าวขึ้นสู่ระดับผู้บริหารสูงกว่ากลุ่มที่มีรายได้ต่ำกว่า 6,000 บาท และความแตกต่างในระดับความน่าจะเป็นดังกล่าว ทางสถิติก็ถือว่ายอมรับได้ ดังนั้น จึงยอมรับสมมติฐานที่ผู้ศึกษาได้ตั้งไว้ว่า ข้าราชการตำรวจหญิงสังกัดหน่วยขึ้นตรงต่อสำนักงานตำรวจแห่งชาติที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกันจะมีแรงจูงใจที่จะก้าวขึ้นสู่ตำแหน่งผู้บริหารต่างกัน หรือกล่าวอีกนัยคือ

รายได้มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจหรือความต้องการที่จะก้าวขึ้นสู่ระดับผู้บริหาร โดยผู้มีรายได้สูงจะมีแรงจูงใจในการจะก้าวขึ้นสู่ระดับผู้บริหารมากกว่าผู้มีรายได้ต่ำ

ตอนที่ 6 ผลการสัมภาษณ์เชิงลึก

ในตอนที 6 นี้ ผู้ศึกษาจะได้นำเสนอผลการสัมภาษณ์เชิงลึกข้าราชการตำรวจหญิงสังกัดหน่วยขึ้นตรงต่อสำนักงานตำรวจแห่งชาติ มาสนับสนุนข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามอีกส่วนหนึ่ง ทั้งนี้เนื่องจากการศึกษาด้วยการรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถาม ประกอบกับการรวบรวมจากรวบรวมจากรวบรวมและผลการวิจัยที่เกี่ยวข้องเพียงเท่านั้น อาจนำมาซึ่งข้อมูลที่คลาดเคลื่อนได้

การสัมภาษณ์ดังกล่าว ผู้ศึกษาได้ใช้วิธีการสัมภาษณ์แบบไม่มีโครงสร้างที่แน่นอน ประเด็นการสัมภาษณ์ได้มุ่งเน้นไปที่ความคิดเห็นหรือความรู้สึกที่มีต่อบทบาททางอาชีพตำรวจหญิง และแรงจูงใจหรือความต้องการที่จะก้าวขึ้นสู่ตำแหน่งระดับผู้บริหารเพียงเท่านั้น ส่วนผู้รับการสัมภาษณ์ ผู้ศึกษาก็ได้เลือกข้าราชการตำรวจหญิงแบบเจาะจงตัวตามหน่วยงานขึ้นตรงต่อ สำนักงานตำรวจแห่งชาติทั้ง 5 หน่วยงาน หน่วยงานละ 2 คน รวมเป็นจำนวน 10 คน ผลการสัมภาษณ์ปรากฏว่า ส่วนใหญ่มีความรู้สึกลงในทางที่ดีต่อบทบาททางอาชีพตำรวจหญิง ยอมรับว่า ข้าราชการตำรวจหญิงในยุคปัจจุบัน มีความรู้ความสามารถทัดเทียมกับข้าราชการตำรวจชาย สำหรับประเด็นความต้องการที่จะก้าวขึ้นสู่ตำแหน่งระดับผู้บริหาร ส่วนใหญ่ก็มีความคิดเห็นว่า ข้าราชการตำรวจหญิงต่างก็มีความต้องการที่จะเป็นผู้บริหารเช่นเดียวกันกับข้าราชการตำรวจชาย เนื่องจากมีความรู้ความสามารถและมีศักยภาพไม่ด้อยไปกว่ากันแต่อย่างใด

ข้อมูลจากการสัมภาษณ์แบบไม่มีโครงสร้างเฉพาะประเด็นที่น่าสนใจและเข้ากับ
สมมติฐาน

กรณีที่ 1 “รู้สึกภูมิใจในอาชีพตำรวจมาก คิดว่าการที่ได้เข้ามาทำงานในอาชีพนี้ก็ประสบความสำเร็จในชีวิตแล้ว อยู่ในตำแหน่งไหนก็ได้แต่ถ้าสามารถก้าวขึ้นไปถึงระดับผู้บริหารได้คงจะดีใจมาก เพราะคนในครอบครัวก็อยากให้เรา มีความก้าวหน้าอยู่แล้ว ”

กรณีที่ 2 “เมื่อมีอายุมากขึ้น ความต้องการก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ก็ลดลง เพราะจะไม่ค่อยกระตือรือร้นในการทำงาน ไม่หวังอะไรมากทำงานไปตามหน้าที่ ไม่หวังที่จะให้นายมาเห็นผลงานสักเท่าใด เพียงแต่งานที่ทำเป็นข้าราชการ มีความมั่นคงเท่านั้นเอง ”

กรณีที่ 3 “ส่วนมากข้าราชการตำรวจหญิงที่มีครอบครัวแล้ว มักจะทุ่มเทเวลาให้กับครอบครัว ถ้าเอาเวลามาทุ่มเทให้กับงานมาก จะทำให้เกิดปัญหาครอบครัว หรือครอบครัวแตกแยกได้ การมีเวลาให้กับครอบครัวจึงเป็นเรื่องสำคัญ เพราะบางหน่วยงานทำงานไม่เป็นเวลาที่แน่นอน ฉะนั้นตำรวจหญิงที่มีครอบครัวแล้วมักจะมี ความต้องการก้าวหน้าในหน้าที่การงานนั้นน้อยมาก”

กรณีที่ 4 “มีเพื่อนข้าราชการตำรวจหญิงหลายคนที่บอกว่า ไม่อยากเป็นอาชีพตำรวจแล้ว อยากจะไปหางานใหม่ทำ เพราะได้เงินเดือนน้อย ยิ่งคนที่มีครอบครัวแล้วไม่พอใช้จ่าย เพื่อนบางคนหางานพิเศษทำช่วงวันหยุด บางคนก็หุ้กันเปิดร้านขายของตามตลาดนัดต่างๆไป ได้กำไรบ้างไม่ได้บ้างแต่ก็ดีกว่าอยู่เฉยๆ เพราะต้องการเงินจึงไม่มีความต้องการก้าวหน้าสักเท่าใด”

กรณีที่ 5 “เกิดที่กรุงเทพมหานคร พ่อ แม่ พี่น้อง รัฐบาลทุกคน และทุกคนก็มีหน้าที่การงานในระดับหัวหน้า จึงเกิดความต้องการที่จะมีความหน้าในหน้าที่การงานเช่นเดียวกับคนในครอบครัว ทุกวันนี้มีความตั้งใจในการทำงานมาก มาแต่เช้ากลับมืด พยายามทำงานวันต่อวันไม่เก็บเอาพรุ่งนี้ คิดว่านายต้องเห็นความดีที่ทำแน่นอน เพราะพ่อกับแม่สอนเสมอ ”

กรณีที่ 6 “ ตอนช่วงที่ยังไม่จบปริญญาตรี ก็รู้สึกเฉยๆกับงานที่ทำ เพราะทำไปก็ไม่สามารถเป็นนายร้อยได้อยู่ดี ชอบมาทำงานสายกลับบ้านเร็ว ตอนแรกคิดว่าจะหางานใหม่ทำ แต่พอจบปริญญาตรีแล้วสอบนายร้อยได้ ตั้งใจทำงานเต็มที่เพราะอยากเป็นสารวัตรเร็วๆ ”

กรณีที่ 7 “รัฐบาลตำรวจเมื่อตอนอายุ 23 ปี ยศร้อยตำรวจตรีหญิง รู้สึกภูมิใจมากที่ได้เข้ามาทำงานในสายอาชีพนี้ พอเข้ามาทำงานได้ 2 ปี ก็ลาเรียนต่อปริญญาโทที่มหาวิทยาลัยมหิดล ขณะนี้รับราชการมาได้ 5 ปีแล้ว มียศร้อยตำรวจเอก คิดว่าตนเองน่าจะถึงระดับรองผู้กำกับการแน่นอนหรืออาจจะมากกว่านั้นก็ได้เพราะตอนนี้อายุแค่ 28 ปีเอง และที่สำคัญมีเวลาให้กับงานมาก บางครั้งงานมากยังนำกลับไปทำที่บ้านด้วย ”

กรณีที่ 8 “ที่บ้านค่อนข้างมีฐานะดี พ่อแม่มีอาชีพค้าขาย ไม่มีพี่น้องตนเองเป็นลูกสาวคนเดียว พ่อแม่อยากให้ลูกทำงานที่มีเกียรติยศ เพราะที่บ้านมีทุกอย่างให้พร้อมหมดแล้ว เงินเดือนที่ได้ไม่เคยพอใช้สักเดือนพ่อกับแม่ต้องให้ใช้ตลอดแต่พ่อกับแม่ก็เต็มใจให้ ขออย่างเดียวขอให้ลูกมีหน้าที่การงานที่ใหญ่โต”

กรณีที่ 9 “คิดว่าคนที่เกิดในชนบทและในเมืองย่อมมีความต้องการที่จะก้าวหน้าในหน้าที่การต่างกันแน่นอนเพราะคนที่เกิดในเมือง มักจะได้รับข่าวสารเร็วกว่าคนที่อยู่ในชนบท และสิ่งแวดล้อมทำให้คนในเมืองมีความแข่งขันกันสูง”

กรณีที่ 10 “รายได้เป็นเรื่องสำคัญมาก ตั้งแต่รับราชการตำรวจมาถึงทุกวันนี้เป็นเวลา 10 ปีแล้ว ยังไม่มีเงินเก็บสักบาทเดียวดีที่อาชีพตำรวจมีสวัสดิการเรื่องบ้านพักให้ ถ้ายังงั้นต้องแย่งแน่ ทุกวันนี้ไม่ต้องการความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน แต่อยากย้ายไปอยู่ในหน่วยงานที่มีรายได้ดี เช่น ตำรวจตรวจคนเข้าเมือง”



สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัยและข้อเสนอแนะ

การศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาถึงทัศนคติของข้าราชการตำรวจหญิงที่มีต่อบทบาททางอาชีพตำรวจหญิง และความต้องการหรือแรงจูงใจในการจะก้าวขึ้นสู่ตำแหน่งผู้บริหารในสายงาน โดยเป็นการศึกษาเฉพาะข้าราชการตำรวจหญิงในสังกัดหน่วยขึ้นตรงต่อสำนักงานตำรวจแห่งชาติเท่านั้น ทั้งนี้ เพื่อจะได้ทราบว่าข้าราชการตำรวจหญิงดังกล่าวมีทัศนคติต่ออาชีพตำรวจหญิง อย่างไร และข้าราชการตำรวจหญิงเหล่านี้มีความต้องการหรือแรงจูงใจที่จะก้าวขึ้นสู่ตำแหน่งระดับผู้บริหารของหน่วยงานมากน้อยเพียงใด อีกทั้งมีปัจจัยใดบ้างที่มีผลหรือมีความสัมพันธ์กับทัศนคติและแรงจูงใจดังกล่าว

สำหรับผลการศึกษาที่ได้กล่าวไว้ในบทที่ 4 ผู้ศึกษาจะนำมาสรุปพร้อมทั้งเสนอข้อที่ควรพิจารณาสำหรับผู้บริหารของหน่วยงานดังกล่าวเพื่อเป็นแนวทางในการบริหารงานต่อไป โดยการเสนอผลการศึกษาโดยสรุปจะแบ่งเป็น 5 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้าราชการตำรวจหญิงสังกัดหน่วยขึ้นตรงต่อสำนักงานตำรวจแห่งชาติที่ตอบแบบสอบถาม มีข้อมูลด้านภูมิหลังหรือข้อมูลทั่วไป ดังนี้

1.1 อายุ

ปรากฏว่าส่วนใหญ่มีอายุน้อย คือ ไม่เกิน 30 ปี โดยมีจำนวนถึง 160 นาย คิดเป็นร้อยละ 61.5 ส่วนอายุมาก คือ กลุ่มอายุเกินกว่า 30 ปี นั้น มีจำนวนน้อยกว่า คือ มีเพียง 100 นาย คิดเป็นร้อยละ 38.5 อย่างอย่างไรก็ตาม จำนวนระหว่าง 2 กลุ่มอายุดังกล่าว ก็มีได้มีความแตกต่างกันมากนัก

1.2 สถานภาพการสมรส

ปรากฏว่า ส่วนใหญ่เป็นผู้ที่มีสถานภาพการสมรสโสด โดยมีจำนวนถึง 120 นาย คิดเป็นร้อยละ 46.2 รองลงมาคือ ผู้ที่สมรสแล้ว ซึ่งมีจำนวน 119 นาย คิดเป็นร้อยละ 45.8 สำหรับผู้ที่เป็นม่าย หรือหย่าร้าง ปรากฏว่ามีจำนวนน้อยที่สุด คือ มีจำนวนเพียง 21 นาย คิดเป็นร้อยละ 8.1 เท่านั้น ส่วนสถานภาพการสมรสอื่นๆ นั้นไม่มีแต่อย่างใด

1.3 การศึกษา

ส่วนใหญ่แล้วจะเป็นผู้มีการศึกษต่ำกว่าระดับปริญญาตรี ซึ่งมีจำนวนถึง 149 นาย คิดเป็นร้อยละ 57.3 ส่วนกลุ่มที่มีการศึกษาตั้งแต่ระดับปริญญาตรีขึ้นไป ปรากฏว่ามีจำนวนน้อยกว่า คือ มีเพียง 111 นาย คิดเป็นร้อยละ 42.7 อย่างไรก็ดีตามจำนวนแต่ละกลุ่มดังกล่าวก็มีได้มีความแตกต่างกันมากนัก

1.4 ระยะเวลาการดำรงตำแหน่งปัจจุบัน

ปรากฏว่า ส่วนมากจะเป็นผู้มีระยะเวลาการดำรงตำแหน่งปัจจุบันน้อยกว่า 5 ปี คือ มีจำนวนถึง 141 นาย คิดเป็นร้อยละ 54.2 รองลงมา คือ กลุ่มที่มีระยะเวลาการดำรงตำแหน่งปัจจุบันตั้งแต่ 11 ปี ขึ้นไป ซึ่งมีจำนวน 62 นาย คิดเป็นร้อยละ 23.8 ส่วนกลุ่มที่มีจำนวนน้อยที่สุด คือ กลุ่มที่สอง คือ กลุ่มที่มีระยะเวลาการดำรงตำแหน่งปัจจุบันในระดับปานกลาง คือ 5 - 10 ปี โดยมีจำนวน 57 นาย คิดเป็นร้อยละ 21.9

1.5 ตำแหน่งที่ดำรงอยู่ในปัจจุบัน

ส่วนใหญ่จะเป็นผู้ดำรงตำแหน่งผู้บังคับหมู่ โดยมีจำนวนถึง 137 นาย คิดเป็น ร้อยละ 52.7 รองลงมาคือ กลุ่มที่ดำรงตำแหน่งรองสารวัตร ซึ่งมีจำนวน 87 นาย คิดเป็นร้อยละ 33.5 ต่อจากนั้น คือ ผู้ดำรงตำแหน่งสารวัตร ซึ่งมีจำนวน 26 นาย คิดเป็นร้อยละ 10.0 ส่วนกลุ่มน้อยที่สุด คือ กลุ่มที่ดำรงตำแหน่งรองผู้กำกับการ ซึ่งมีจำนวน 10 นาย สำหรับผู้ดำรงตำแหน่งตั้งแต่ระดับผู้กำกับการขึ้นไป ปรากฏว่ามีได้ตอบแบบสอบถามกลับคืนมาแต่อย่างใด

1.6 หน่วยงานที่สังกัด

ส่วนใหญ่รับราชการอยู่ในสังกัดกองการเงินของ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ โดยมีจำนวน 61 นาย คิดเป็นร้อยละ 23.5 รองลงมาคือ จากสำนักงานเลขานุการสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ซึ่งมีจำนวน 54 นาย คิดเป็นร้อยละ 20.8 ลำดับต่อจากนั้น คือ กองการต่างประเทศ กองคดี และกองวิชาการ ซึ่งมีจำนวน 50 นาย, 49 นาย และ 46 นาย คิดเป็นร้อยละ 19.2, 18.8 และ 17.7 ตามลำดับ ซึ่งจำนวนผู้ตอบแบบสอบถามจากแต่ละหน่วยงานดังกล่าวเมื่อพิจารณาแล้วเห็นได้ว่า มิได้มีความแตกต่างกันเท่าใด

1.7 รายได้ต่อเดือน

ข้าราชการตำรวจหญิงสังกัดหน่วยขึ้นตรงต่อสำนักงานตำรวจแห่งชาติที่ตอบแบบสอบถามกลับมา ส่วนมากจะเป็นผู้มีรายได้ต่อเดือนสูง คือ เดือนละตั้งแต่ 6,000 บาท ขึ้นไป ซึ่งมีจำนวนถึง 164 นาย คิดเป็นร้อยละ 63.1 ส่วนผู้มีรายได้ต่อเดือนต่ำ คือ ต่ำกว่า 6,000 บาท นั้น มีจำนวนน้อยกว่า คือมีเพียง 96 นาย คิดเป็นร้อยละ 36.9 เท่านั้น

1.8 ภูมิลำเนาเดิม

ข้าราชการตำรวจหญิงสังกัดสำนักงานตำรวจแห่งชาติที่ตอบแบบสอบถามกลับมา ส่วนมากจะเป็นผู้มีภูมิลำเนาเดิมอยู่ในเขตชนบท โดยมีจำนวนถึง 169 นาย คิดเป็นร้อยละ 65.0 รองลงมาคือ ผู้มีภูมิลำเนาอยู่ในเขตเมือง ซึ่งมีจำนวน 52 นาย คิดเป็นร้อยละ 20.0 ส่วนที่มีจำนวนน้อยที่สุดคือ ข้าราชการตำรวจหญิงที่มีภูมิลำเนาอยู่ในแถบชานเมือง โดยมีจำนวน 39 นาย คิดเป็นร้อยละ 15.0

ตอนที่ 2 ทักษะคติของข้าราชการตำรวจหญิงสังกัดหน่วยขึ้นตรงต่อสำนักงานตำรวจแห่งชาติที่มีต่อบทบาททางอาชีพตำรวจหญิง

จากผลการศึกษาปรากฏว่า ข้าราชการตำรวจหญิงสังกัดหน่วยขึ้นตรงต่อสำนักงานตำรวจแห่งชาติส่วนใหญ่มีทัศนคติในที่ดีหรือในเชิงบวกต่อบทบาททางอาชีพตำรวจหญิง โดยมีระดับคะแนนทัศนคติดังกล่าวเฉลี่ยเท่ากับ 3.53 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.47

ตอนที่ 3 ความต้องการหรือแรงจูงใจในการจะก้าวขึ้นสู่ตำแหน่งระดับผู้บริหารของข้าราชการตำรวจหญิงสังกัดหน่วยขึ้นตรงต่อสำนักงานตำรวจแห่งชาติ

ผลการศึกษาปรากฏว่า ข้าราชการตำรวจหญิงสังกัดหน่วยขึ้นตรงต่อสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ส่วนใหญ่มีความต้องการหรือแรงจูงใจที่จะก้าวขึ้นสู่ตำแหน่งผู้บริหารอยู่ในเกณฑ์สูง โดยมีระดับคะแนนความต้องการหรือแรงจูงใจดังกล่าวโดยเฉลี่ยเท่ากับ 3.42 และมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.32

ตอนที่ 4 ผลการพิสูจน์สมมติฐานการศึกษาทั้ง 2 ข้อ

1. สมมติฐานข้อที่ 1 ที่ผู้ศึกษาตั้งเอาไว้ว่า ข้าราชการตำรวจหญิงสังกัดหน่วยขึ้นตรงที่มี “ปัจจัยภูมิหลังทางเศรษฐกิจและสังคม” ต่างกัน จะมี “ทัศนคติต่อบทบาททางอาชีพตำรวจหญิง” ต่างกัน โดยจำแนกเป็นสมมติฐานย่อยไว้คือ

1.1 ข้าราชการตำรวจหญิงสังกัดหน่วยขึ้นตรงที่มีอายุต่างกันจะมีทัศนคติต่อบทบาททางอาชีพตำรวจหญิงต่างกัน โดยผู้ที่มีอายุน้อยจะมีทัศนคติดังกล่าวในเชิงบวกมากกว่าผู้ที่มีอายุมาก

1.2 ข้าราชการตำรวจหญิงสังกัดหน่วยขึ้นตรง ที่มีสถานภาพการสมรสต่างกัน จะมีทัศนคติต่อบทบาททางอาชีพตำรวจหญิงต่างกัน โดยผู้ที่มีสถานภาพโสดจะมีทัศนคติดังกล่าวในเชิงบวกมากกว่าผู้ที่สมรสแล้ว

1.3 ข้าราชการตำรวจหญิงสังกัดหน่วยขึ้นตรง ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน จะมีทัศนคติต่อบทบาททางอาชีพตำรวจหญิงต่างกัน โดยผู้ที่มีการศึกษาสูงจะมีทัศนคติดังกล่าวในเชิงบวกมากกว่าผู้ที่มีการศึกษาค่ำ

1.4 ข้าราชการตำรวจหญิงสังกัดหน่วยขึ้นตรง ที่มีภูมิลำเนาเดิมต่างกัน จะมีทัศนคติต่อบทบาททางอาชีพตำรวจหญิงต่างกัน โดยผู้ที่มีภูมิลำเนาในเขตเมือง จะมีทัศนคติ ดังกล่าวในเชิงบวกมากกว่าผู้ที่มีภูมิลำเนาเดิมอยู่ในเขตชนบท

1.5 ข้าราชการตำรวจหญิงสังกัดหน่วยขึ้นตรง ที่มีรายได้ต่างกัน จะมีทัศนคติต่อบทบาททางอาชีพตำรวจหญิงต่างกัน โดยผู้ที่มีรายได้สูงจะมีทัศนคติดังกล่าวในเชิงบวกมากกว่า ผู้ที่มีรายได้ต่ำ

ผลการศึกษาปรากฏว่า ปัจจัยภูมิหลังแต่ละตัวดังกล่าวมีความสัมพันธ์กับทัศนคติที่มีต่อบทบาททางอาชีพตำรวจหญิงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับความคลาดเคลื่อนไม่เกิน 0.05 หรือมีความเชื่อมั่นว่าสัมพันธ์กันจริงอย่างน้อยที่ระดับ 95 เปอร์เซ็นต์ และความสัมพันธ์ก็เป็นไปในทิศทางตามสมมติฐานย่อยแต่ละข้อด้วย ดังนั้น จึงยอมรับสมมติฐานที่ 1

2. สมมติฐานข้อที่ 2 ที่ผู้ศึกษาตั้งไว้ว่า ข้าราชการตำรวจหญิงสังกัดหน่วยขึ้นตรงที่มี “ปัจจัยภูมิหลังทางเศรษฐกิจและสังคม” ต่างกัน จะมี “แรงจูงใจในการที่จะก้าวขึ้นสู่ตำแหน่งระดับผู้บริหาร” ต่างกัน โดยจำแนกเป็นสมมติฐานย่อยไว้ คือ

2.1 ข้าราชการตำรวจหญิงสังกัดหน่วยขึ้นตรง ที่มีอายุต่างกัน จะมีแรงจูงใจในการจะก้าวขึ้นสู่ตำแหน่งผู้บริหารต่างกัน โดยผู้ที่มีอายุน้อยจะมีแรงจูงใจดังกล่าวสูงกว่าผู้ที่มีอายุมาก

2.2 ข้าราชการตำรวจหญิงสังกัดหน่วยขึ้นตรง ที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน จะมีแรงจูงใจในการจะก้าวขึ้นสู่ตำแหน่งผู้บริหารต่างกัน โดยผู้ที่เป็นโสดจะมีแรงจูงใจดังกล่าวสูงกว่าผู้ที่สมรสแล้ว

2.3 ข้าราชการตำรวจหญิงสังกัดหน่วยขึ้นตรง ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน จะมีแรงจูงใจในการจะก้าวขึ้นสู่ตำแหน่งผู้บริหารต่างกัน โดยผู้ที่มีการศึกษาสูงจะมีแรงจูงใจดังกล่าวสูงกว่าผู้ที่มีการศึกษาต่ำ

2.4 ข้าราชการตำรวจหญิงสังกัดหน่วยขึ้นตรง ที่มีภูมิลำเนาเดิมต่างกัน จะมีแรงจูงใจในการจะก้าวขึ้นสู่ตำแหน่งผู้บริหารต่างกัน โดยผู้ที่มีภูมิลำเนาเดิมในเขตเมืองจะมีแรงจูงใจดังกล่าวสูงกว่าผู้ที่มีภูมิลำเนาเดิมอยู่ในเขตชนบท

2.5 ข้าราชการตำรวจหญิงสังกัดหน่วยขึ้นตรง ที่มีรายได้ต่างกัน จะมีแรงจูงใจในการจะก้าวขึ้นสู่ตำแหน่งผู้บริหารต่างกัน โดยผู้ที่มีรายได้สูงจะมีแรงจูงใจดังกล่าวในสูงกว่าผู้ที่มีรายได้ต่ำ

ผลการศึกษาปรากฏว่า ปัจจัยภูมิหลังแต่ละตัวดังกล่าวมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการที่จะก้าวขึ้นสู่ตำแหน่งระดับผู้บริหาร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับความคลาดเคลื่อนไม่เกิน 0.05 หรือมีความเชื่อมั่นว่าสัมพันธ์กันจริงอย่างน้อยที่ระดับ 95 เปอร์เซ็นต์ และความสัมพันธ์ก็เป็นไปในทิศทางตามสมมติฐานย่อยแต่ละข้อด้วย ดังนั้น จึงยอมรับสมมติฐานที่ 2

จากผลการศึกษาที่กล่าวมาทั้งหมด เพื่อให้มองเห็นภาพชัดเจน ผู้ศึกษาจึงได้สรุปเป็นตารางและแผนภูมิ ดังนี้

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 21

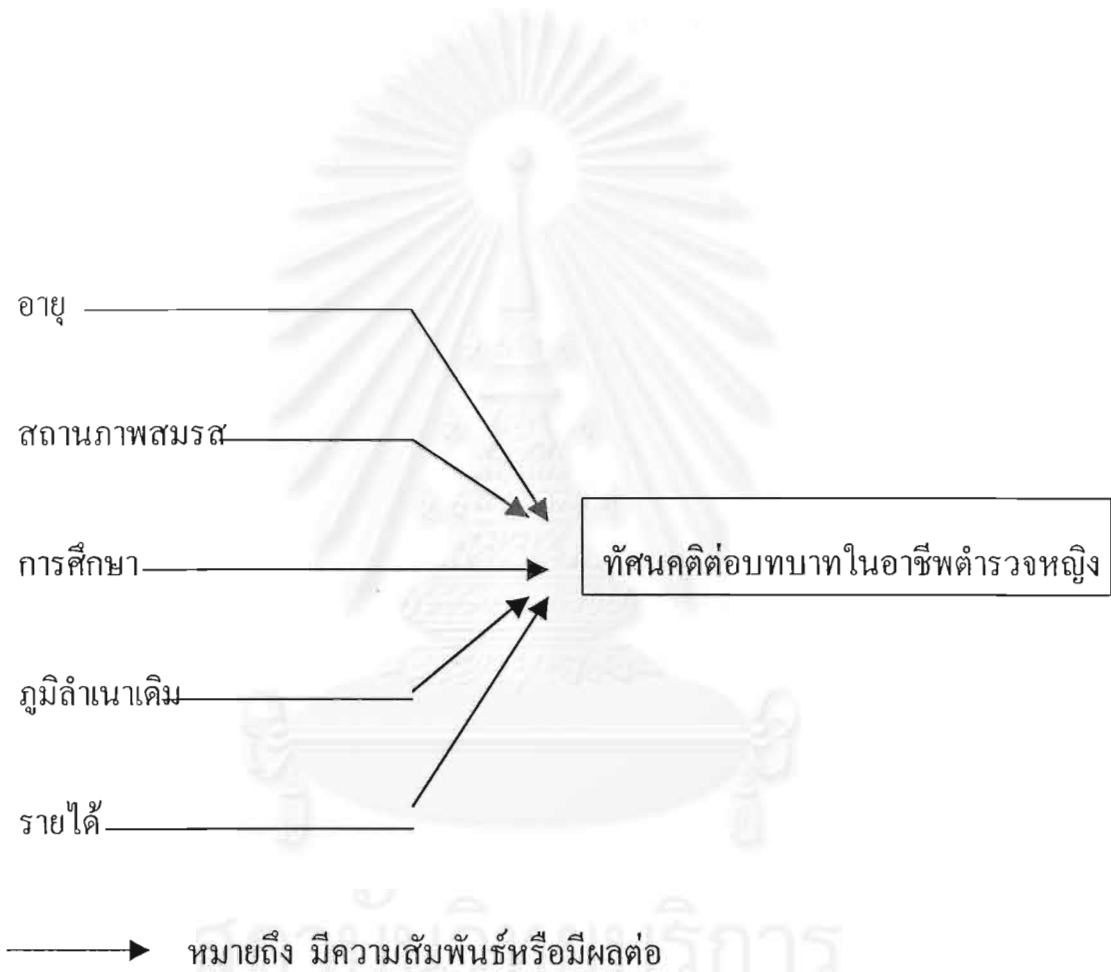
ค่าเฉลี่ยระดับทัศนคติต่อบทบาททางอาชีพตำรวจหญิงและแรงจูงใจ
ในการจะก้าวขึ้นสู่ตำแหน่งผู้บริหารของข้าราชการตำรวจหญิง
สังกัดหน่วยขึ้นตรงต่อสำนักงานตำรวจแห่งชาติ

	ค่าเฉลี่ย	Std.	ระดับทัศนคติและแรง จูงใจในทางบวก
ทัศนคติต่อบทบาทอาชีพ ตำรวจหญิง	3.53	0.47	สูง
แรงจูงใจหรือความต้องการ ที่จะก้าวขึ้นสู่ตำแหน่งผู้ บริหาร	3.42	0.32	สูง

สถาบันวิทยุสื่อสาร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

แผนภูมิที่ 2

ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยภูมิหลังกับทัศนคติของข้าราชการตำรวจหญิง
สังกัดหน่วยขึ้นตรงที่มีต่อบทบาททางอาชีพตำรวจหญิง



แผนภูมิที่ 3

ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยภูมิหลังกับแรงจูงใจในการจะก้าวขึ้นสู่ตำแหน่ง
ผู้บริหารของข้าราชการตำรวจหญิงสังกัดหน่วยขึ้นตรง



ปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำวิจัย

1. ผู้วิจัยขาดการศึกษาเรื่องสถิติที่ถูกต้องเหมาะสมมีผลทำให้ต้องเสียเวลาไปกับการหาตัวสถิติที่เหมาะสมในการวิเคราะห์ข้อมูล
2. เกิดความล่าช้าในการเก็บข้อมูล คือ เมื่อทำการเก็บแบบสอบถามตามวัน เวลาและสถานที่ที่ผู้วิจัยได้นัดแนะไว้กับผู้ตอบแบบสอบถาม ปรากฏว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม กรอกข้อความไม่หมดบ้าง หรือ ลืมกรอกแบบสอบถามบ้าง หรือ นำกลับไปทำที่บ้านแล้วลืมนำมาคืน
3. การขอความร่วมมือในการสัมภาษณ์เจาะลึก ผู้ให้ข้อมูลไม่ค่อยมีเวลาให้สัมภาษณ์ทำให้ผู้วิจัย ต้องใช้เวลา ใช้เทคนิคโดยการ พูดคุยทางโทรศัพท์ ทำให้เกิดความยุ่งยากในการเก็บข้อมูล และได้ข้อมูลในวงจำกัด

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะทางวิชาการ

1. จากผลการศึกษา แม้จะปรากฏว่า ข้าราชการตำรวจหญิงส่วนใหญ่มีทัศนคติที่ดีต่อบทบาทอาชีพตำรวจหญิง และมีแรงจูงใจในการจะก้าวสู่ตำแหน่งผู้บริหารในระดับสูงก็ตาม แต่ก็ยังเป็นเพียงทัศนคติและแรงจูงใจของข้าราชการตำรวจหญิงในหน่วยงานส่วนหนึ่งของสำนักงานตำรวจแห่งชาติเท่านั้น ดังนั้น เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดในทางการบริหารงานบุคคลในภาพรวมของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ หากจะมีการศึกษาวิจัยในทำนองนี้ต่อไป ก็ควรที่จะศึกษาทัศนคติและแรงจูงใจเหล่านี้ในหน่วยงานอื่นๆ ของสำนักงานตำรวจแห่งชาติด้วย

2. การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ได้กำหนดปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความต้องการที่จะก้าวขึ้นสู่ระดับผู้บริหารของข้าราชการตำรวจหญิง ไว้ด้วยกันทั้งสิ้น 5 ปัจจัย ซึ่งจากความเป็นจริงยังคงมีปัจจัยอื่นที่มีความสำคัญและมีอิทธิพลต่อความต้องการมากกว่านี้ ในการศึกษาวิจัยในเรื่องที่เกี่ยวข้องต่อไปนั้น ควรทำการศึกษาและสำรวจว่ามีปัจจัยอื่นใดอีกที่มีความสัมพันธ์

ข้อเสนอแนะทางปฏิบัติการ

1. ความรู้จากผลการวิจัยในครั้งนี้ สามารถเป็นประโยชน์ในทางปฏิบัติข้าราชการตำรวจหญิงได้ คือ ทำให้ข้าราชการตำรวจหญิงต้องพยายามปรับปรุงตนเอง โดยมีความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเองมากขึ้น ว่าตำแหน่งผู้บริหารไม่จำเป็นจะต้องเป็นตำรวจชายเท่านั้นตำรวจหญิงก็สามารถทำได้

2. ผู้วิจัยคิดว่าผลการวิจัยครั้งนี้ มีประโยชน์ต่อสำนักงานตำรวจแห่งชาติ เพราะทำให้ทราบความต้องการของข้าราชการตำรวจหญิงมากขึ้นและน่าจะเปิดโอกาสให้ตำรวจหญิงได้ขึ้นสู่ระดับผู้บริหารเช่นเดียวกับตำรวจชาย

ตารางสรุปการยอมรับ และปฏิเสธสมมติฐาน

ผู้วิจัยเห็นสมควร ได้มีการนำเสนอบทสรุปเรื่องสมมติฐานให้ชัดเจนอีกครั้งว่าข้อใดได้รับการยอมรับ หรือปฏิเสธ โดยจะแสดงในรูปแบบตารางที่สามารถดูแล้วเข้าใจง่าย และรวดเร็วขึ้นดังนี้

ตารางที่ 22

สมมติฐานในการวิจัย	ยอมรับ	ปฏิเสธ
1.ข้าราชการตำรวจหญิงสังกัดหน่วยชั้นตรง ที่มีอายุต่างกัน จะมีทัศนคติต่อบทบาททางอาชีพตำรวจหญิงต่างกัน โดยผู้ที่มีอายุน้อยจะมีทัศนคติดังกล่าวในเชิงบวกมากกว่าผู้ที่มีอายุมาก	✓	
2.ข้าราชการตำรวจหญิงสังกัดหน่วยชั้นตรง ที่มีสถานภาพการสมรสต่างกัน จะมีทัศนคติต่อบทบาททางอาชีพตำรวจหญิงต่างกัน โดยผู้ที่มีสถานภาพโสดจะมีทัศนคติดังกล่าวในเชิงบวกมากกว่าผู้ที่สมรสแล้ว	✓	
3.ข้าราชการตำรวจหญิงสังกัดหน่วยชั้นตรง ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน จะมีทัศนคติต่อบทบาททางอาชีพตำรวจหญิงต่างกัน โดยผู้ที่มีการศึกษาสูงจะมีทัศนคติดังกล่าวในเชิงบวกมากกว่าผู้ที่มีการศึกษาค่ำ	✓	
4.ข้าราชการตำรวจหญิงสังกัดหน่วยชั้นตรง ที่มีภูมิลำเนาเดิมต่างกัน จะมีทัศนคติต่อบทบาททางอาชีพตำรวจหญิงต่างกัน โดยผู้ที่มีภูมิลำเนาในเขตเมืองจะมีทัศนคติดังกล่าวในเชิงบวกมากกว่าผู้ที่มีภูมิลำเนาเดิมอยู่ในเขตชนบท	✓	

(ต่อ)

สมมติฐานในการวิจัย	ยอมรับ	ปฏิเสธ
5.ข้าราชการตำรวจหญิงสังกัดหน่วยชั้นตรง ที่มีรายได้ต่างกัน จะมีทัศนคติต่อบทบาททางอาชีพตำรวจหญิงต่างกัน โดยผู้ที่มีรายได้สูงจะมีทัศนคติดังกล่าวในเชิงบวกมากกว่าผู้ที่มีรายได้ต่ำ	✓	
6.ข้าราชการตำรวจหญิงสังกัดหน่วยชั้นตรง ที่มีอายุต่างกัน จะมีแรงจูงใจในการจะก้าวขึ้นสู่ตำแหน่งผู้บริหารต่างกัน โดยผู้ที่มีอายุน้อยจะมีแรงจูงใจดังกล่าวสูงกว่าผู้ที่มีอายุมาก	✓	
7.ข้าราชการตำรวจหญิงสังกัดหน่วยชั้นตรง ที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน จะมีแรงจูงใจในการจะก้าวขึ้นสู่ตำแหน่งผู้บริหารต่างกัน โดยผู้ที่เป็นโสดจะมีแรงจูงใจดังกล่าวสูงกว่าผู้ที่สมรสแล้ว	✓	
8.ข้าราชการตำรวจหญิงสังกัดหน่วยชั้นตรง ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน จะมีแรงจูงใจในการจะก้าวขึ้นสู่ตำแหน่งผู้บริหารต่างกัน โดยผู้ที่มีการศึกษาสูงจะมีแรงจูงใจดังกล่าวสูงกว่าผู้ที่มีการศึกษาต่ำ	✓	
9.ข้าราชการตำรวจหญิงสังกัดหน่วยชั้นตรง ที่มีภูมิลำเนาเดิมต่างกัน จะมีแรงจูงใจในการจะก้าวขึ้นสู่ตำแหน่งผู้บริหารต่างกัน โดยผู้ที่มีภูมิลำเนาเดิมในเขตเมืองจะมีแรงจูงใจดังกล่าวสูงกว่าผู้ที่มีภูมิลำเนาเดิมอยู่ในเขตชนบท	✓	

(ต่อ)

สมมติฐานในการวิจัย	ยอมรับ	ปฏิเสธ
10.ข้าราชการตำรวจหญิงสังกัดหน่วยชั้นตรง ที่มีรายได้ต่างกัน จะมีแรงจูงใจในการจะก้าวขึ้นสู่ตำแหน่งผู้บริหารต่างกัน โดยผู้ที่มีรายได้สูงจะมีแรงจูงใจดังกล่าวในสูงกว่าผู้ที่มีรายได้ต่ำ	✓	



จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

รายการอ้างอิง

ภาษาไทย

- การุณย์ สุวรรณปีทมะ. เพศกับการเข้าสู่ตำแหน่งบริหาร : ศึกษาเฉพาะกรณีตำแหน่งผู้ช่วยผู้อำนวยการผลิต/ สำนัก ธนาคารกสิกรไทย จำกัด. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท มหาวิทยาลัย คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2534.
- กุลยา ธรรมจินดา. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความต้องการของสตรี ในการจะก้าวสู่ระดับผู้บริหารของบัณฑิตจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท มหาวิทยาลัย คณะรัฐศาสตร์ ภาควิชาสังคมวิทยาและมานุษยวิทยา สาขาสังคมวิทยา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2534.
- คณะทำงานวางแผนพัฒนาสตรีระยะยาว. แผนหลักงานสตรีระยะยาว (พ.ศ.2525-2544). กรุงเทพมหานคร โรงพิมพ์คุรุสภา, (ม.ป.ป.).
- คณะกรรมการเฉพาะด้านจัดทำแผนหลักงานสตรี คณะกรรมการส่งเสริมและประสานงานสตรีแห่งชาติ. นโยบายและแผนงานหลักสตรีระยะยาว (พ.ศ. 2535-2554). สำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี. กรุงเทพมหานคร : อมรินทร์พริ้นติ้ง, 2537.
- งามพิศ ลัดด้ยสงวน. การวิจัยทางมานุษยวิทยา. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2542.
- งามพิศ ลัดด้ยสงวน. หลักมานุษยวิทยาวิทยาวัฒนธรรม. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ธรรมเสภา, 2538.
- งามพิศ ลัดด้ยสงวน. ประสบการณ์วิจัยทางมานุษยวิทยาข้ามวัฒนธรรม. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2539.
- งามพิศ ลัดด้ยสงวน. วัฒนธรรมข้ามในสังคมไทยและนานาชาติ. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์รามการพิมพ์, 2541.

- งามพิศ สัตย์สงวน. ความเชื่อ ประเพณี พิธีกรรมและคติชาวบ้านเกี่ยวกับข้าว : ในข้าววิถีชีวิตไทย. กรุงเทพมหานคร : สำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ, 2541.
- งามพิศ สัตย์สงวน. การบริหารสังคม : โครงการศึกษาต่อเนื่องจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2542.
- งามพิศ สัตย์สงวน. มานุษยวิทยาศาสนา. ในรัฐศาสตร์ 50 ปี, 2541.
- จรรยา เศรษฐบุตร. ความรับผิดชอบด้านครอบครัว และการทำงานที่มีผลต่อสุขภาพและความมั่นคงในชีวิตสมรสของผู้บริหารหญิง. กรุงเทพมหานคร: สถาบันวิจัยประชากร, 2540.
- จุฑารัตน์ เอื้ออำนวย. เอกสารประกอบการสอน. จิตวิทยาสังคม : คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2542.
- ชุติมา เหตานุรักษ์. ปัญหาและอุปสรรคในการทำงานของข้าราชการสตรีระดับบริหาร. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2534.
- ณัฐวดี ชนะชัย. สตรีในสังคมสมัยใหม่ : ศึกษากรณีสตรีซึ่งประกอบอาชีพพยาบาล (พ.ศ. 2439-2485). วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ภาควิชาประวัติศาสตร์ คณะอักษรศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2530.
- นิเทศ ดินณะกุล. สถาบันสังคม : ในสังคมและวัฒนธรรม. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2540.
- นิเทศ ดินณะกุล. วัฒนธรรมข้าวในเท็กซัส . ในวัฒนธรรมข้าวในสังคมไทยและนานาชาติ. กรุงเทพมหานคร : รามการพิมพ์, 2541.
- บวร ประพฤติดี, ทิพากร พิมพ์สุทธิ์ และเฉลิมพล ศรีหงษ์. สตรีไทย : บทบาทในการเป็นผู้นำทางบริหาร. กรุงเทพมหานคร : บรรณกิจการพิมพ์, 2520.

- บุญสืบ ศรีไชยยันตร์. สภาพการทำงานและความคิดต้องการเปลี่ยน
ที่ทำงานของพยาบาลในโรงพยาบาลราชวิถีและโรงพยาบาลรามา. วิทยานิพนธ์
ปริญญาโทบริหารธุรกิจ คณะรัฐศาสตร์ ภาควิชาสังคมวิทยาและมานุษยวิทยา
สาขาสังคมวิทยา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2521.
- ปราณี เดชวิทยาพร. ผลกระทบจากการที่ผู้หญิงสวมใบบทบาทผู้บังคับบัญชาต่อผู้ชาย
ที่อยู่ใบบังคับบัญชา. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ คณะสังคมวิทยาและ
มานุษยวิทยา มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2533.
- พรทิพา หอมจันทร์. การขัดเกลาทางสังคมและครอบครัวในชุมชนแออัด
กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ คณะรัฐศาสตร์ ภาควิชา
สังคมวิทยาและมานุษยวิทยา สาขาสังคมวิทยา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2529.
- พรพิไล ถมั่งรักย์สัตย์. ปรัชญาผู้หญิง. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย, 2539.
- พัชรินทร์ ปิยวนิชพงษ์. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความต้องการเลือกประกอบอาชีพส่วนตัว
ของนิสิตจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ
คณะรัฐศาสตร์ ภาควิชาสังคมวิทยาและมานุษยวิทยา สาขาสังคมวิทยา
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2535.
- มนูญ วงศ์นารี. บทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบของผู้บังคับบัญชาในการบริหาร.
กรุงเทพมหานคร : สภาพัฒนาการพิมพ์, 2522.
- โยธิน ศันสนยุทธ และคณะ. จิตวิทยา. กรุงเทพมหานคร : ศูนย์ส่งเสริมวิชาการ, 2533.
- สมพงษ์ เกษมสน. การบริหารงานบุคคลแผนใหม่. กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช
, 2516.
- สมยศ นาวิการ. การบริหารธุรกิจ. กรุงเทพมหานคร : บรรณกิจ, 2530.
- สัณญา สัณญาวิวัฒน์. สังคมวิทยาการเมือง. กรุงเทพมหานคร : เจ้าพระยาการพิมพ์,
2522.
- สุทธิชัย ศิริวงศ์วัฒนา. “นักบริหารหญิง”. บุคคลวันนี้ ปีที่ 17 ฉบับที่ 77 (ธันวาคม
2535) : 92-99.

- สุพัตรา สุภาพ. บริหารงานมีประสิทธิภาพ.(เล่มที่ 1) กรุงเทพมหานคร : ธรรมชาติ,
2540.
- สุพัตรา สุภาพ. บริหารงานมีประสิทธิภาพ.(เล่มที่ 2) กรุงเทพมหานคร : ธรรมชาติ,
2540.
- สุพัตรา สุภาพ. บริหารงานมีประสิทธิภาพ. (เล่มที่ 3) กรุงเทพมหานคร : ธรรม
ชาติ, 2540.
- สุพัตรา สุภาพ. ปัญหาสังคม. พิมพ์ครั้งที่ 16. กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช,
2542.
- สุพัตรา สุภาพ. สังคมวิทยา. พิมพ์ครั้งที่ 21. กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช,
2542.
- สุพัตรา สุภาพ. สังคมและวัฒนธรรม : ค่านิยม : ครอบครัว : ศาสนา : ประเพณี. พิมพ์
ครั้งที่ 6. กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช, 2542.
- อารง สุทธาศาสน์. ปฏิบัติการวิจัยสังคมศาสตร์. กรุงเทพ มหานคร : เจ้าพระยาการ
พิมพ์, 2538.
- อารง สุทธาศาสน์. เอกสารประกอบการสอน. สังคมวิทยา. คณะรัฐศาสตร์
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2541 .

ภาษาอังกฤษ

Barnard, Chester I. The Function of Executive. Cambridge : Harvard University
Press. 1996.

Becker, Howard S. Cutsiders : Studies in the Sociology of deviance. U.S.A. :
Macmillan Company, 1966.

Bilton, Tono, and Others. Introductory Sociology. Hamshire and London : Macmillan
Educated Ltd., 1981.

- Cherwynd, James, and Harnett, Oonagh. The Sex Role System. London :
W. Routhledge & Kegan Paul, 1978.
- Fenn, Margaret. Making in management : a behavioral approach for woman
executives. Englewood Cliffs, NJ. : Prentice-Hall, 1978.
- Fransella, Fay, and Forst, Kay. Woman : on being a woman. New York, 1977.
- Gore, William J., and Dyson, J.W. (eds). The Making of Decision : A Reading in
Administrative Behavior. New York : The Free Press of Glencoe, Collier of
Macmillan Ltd., 1964.
- Harriet, Holter. Sex Role and Social Structure. Oslo : Hestholms Boktrykkeri, 1970.
- Keith, David. Human Behavior at Work. New York : McGraw-Hill, 1972.



ภาคผนวก

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

7 กุมภาพันธ์ 2543

เรียน ท่านผู้ตอบแบบถาม

ด้วยข้าพเจ้า น.ส. นพรัตน์ จินดาโสม นักศึกษาปริญญาโท คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ปัจจุบันกำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความต้องการของข้าราชการตำรวจหญิง ในการจะก้าวขึ้นสู่ระดับผู้บริหาร

ผลการศึกษาวิจัยที่ได้รับนี้จะเป็นประโยชน์ต่อการศึกษา ในเรื่องการเป็นผู้นำของผู้หญิงซึ่งตรงกับที่รัฐบาลกำลังมีการรณรงค์สตรีและ เป็นประเด็นที่น่าสนใจ อันจะเป็นประโยชน์ทั้งทางด้านการศึกษาและวิชาชีพตำรวจ ในการที่จะนำมาเป็นข้อเสนอแนะ แก้ไข ปรับปรุง และพัฒนารูปแบบของข้าราชการตำรวจหญิงในการจะก้าวขึ้นสู่ระดับผู้บริหารต่อไป

ดังนั้น ดิฉันจึงใคร่ขอความกรุณาจากท่านได้โปรดกรอกแบบสอบถาม ตามความคิดเห็นของท่าน ซึ่งความคิดเห็นต่างๆที่ท่านได้ตอบมานี้จะถือเป็นความลับและใช้ประโยชน์เพื่อการศึกษาเท่านั้น

ท้ายนี้ ขอขอบพระคุณทุกท่าน เป็นอย่างสูงที่ให้ความร่วมมือเป็นอย่างดี
มา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

น.ส. นพรัตน์ จินดาโสม

แบบสอบถาม

เรื่อง

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความต้องการของข้าราชการตำรวจหญิง
ในการจะก้าวขึ้นสู่ระดับผู้บริหาร

ส่วนที่ 1 : ข้อมูลส่วนตัวของข้าราชการตำรวจหญิง

คำชี้แจง โปรดใส่เครื่องหมาย / ในหัวข้อที่ตรงกับความเป็นจริงของท่าน

1. อายุ.....ปี
2. สถานภาพการสมรส
 - ()1. โสด
 - ()2. สมรส
 - ()3. มีayahหรือหย่าร้าง
 - ()4. อื่นๆ
3. ระดับการศึกษาสูงสุด
 - () 1. ต่ำกว่าระดับปริญญาตรี
 - () 2. ตั้งแต่ระดับปริญญาตรีขึ้นไป
4. ระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งปัจจุบัน
 - ()1. น้อยกว่า 5 ปี
 - ()2. 5 – 10 ปี
 - ()3. 11 ปีขึ้นไป

5. ตำแหน่งปัจจุบัน

- () 1. ลูกแถว
- () 2. ผู้บังคับหมู่
- () 3. รองสารวัตร
- () 4. สารวัตร
- () 5. รองผู้กำกับการ
- () 6. ผู้กำกับการขึ้นไป

6. หน่วยงานที่สังกัด

- () 1. สำนักงานเลขานุการ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ
- () 2. กองคดี สำนักงานตำรวจแห่งชาติ
- () 3. กองวิชาการ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ
- () 4. กองการต่างประเทศ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ
- () 5. กองการเงิน สำนักงานตำรวจแห่งชาติ

7. รายได้ต่อเดือนที่ท่านได้รับ

- () 1. ต่ำกว่า 6,000 บาท
- () 2. ตั้งแต่ 6,000 บาท ขึ้นไป

8. ภูมิลำเนาเดิม

- () 1. ในเขตเมือง
- () 2. ในเขตชานเมือง
- () 3. ในเขตชนบท

คำชี้แจง โปรดกรอกเครื่องหมาย / ลงในช่องว่างที่สอดคล้องกับความรู้สึก หรือ
ความคิดเห็นของท่านมากที่สุด ในแบบสอบถามส่วนที่ 2-3

ส่วนที่ 2 : ความคิดเห็นหรือความรู้สึกต่อบทบาทในอาชีพตำรวจหญิง

ข้อที่	ข้อความ	เห็นด้วย ทุก ประการ	เห็นด้วย เป็นส่วน ใหญ่	เห็น ด้วย กลางๆ	ไม่เห็น ด้วยเป็น ส่วน ใหญ่	ไม่เห็น ด้วย โดยสิ้น เชิง
1	ผู้บังคับบัญชายอมรับว่าตำรวจหญิงมีความรู้ความสามารถไม่ด้อยไปกว่าตำรวจชาย					
2	ปัจจุบันตำรวจหญิงได้เข้ามาสู่สายงานตำแหน่งหน้าที่ที่ผู้ชายเคยครองอยู่มากขึ้น					
3	ตำรวจหญิงมีศักยภาพการทำงานไม่ด้อยไปกว่าตำรวจชายในตำแหน่งเดียวกัน					
4	ผู้บังคับบัญชาพอใจผลงานของตำรวจหญิง					
5	ตำรวจหญิงมีโอกาสได้รับการอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถอยู่เสมอ					
6	ท่านได้รับความรู้และประสบการณ์ใหม่ๆ จากการทำงานในอาชีพตำรวจหญิงอยู่เสมอ					

(ต่อ)

ข้อที่	ข้อความ	เห็นด้วย ทุก ประการ	เห็นด้วย เป็นส่วน ใหญ่	เห็น ด้วย กลางๆ	ไม่เห็น ด้วยเป็น ส่วน ใหญ่	ไม่เห็น ด้วย โดยสิ้น เชิง
7	ท่านรู้สึกภูมิใจในอาชีพตำรวจ หญิง					
8	อาชีพตำรวจหญิงเป็นอาชีพที่มี เกียรติไม่น้อยกว่าตำรวจชาย					

ส่วนที่ 3 : ความต้องการที่จะก้าวสู่ระดับผู้บริหาร

ข้อที่	ข้อความ	เห็นด้วย ทุก ประการ	เห็นด้วย เป็นส่วน ใหญ่	เห็นด้วย กลางๆ	ไม่เห็น ด้วยเป็น ส่วน ใหญ่	ไม่เห็น ด้วยโดย สิ้นเชิง
1	ท่านจะต้องทำงานให้ถึงระดับผู้ บริหารให้ได้					
2	การจะประสบความสำเร็จใน ชีวิตการทำงานของท่าน คือ การได้ เป็นผู้บริหาร					
3	ในชีวิตการทำงานของท่าน ท่าน ไม่คิดไปถึงการทำงานในระดับผู้ บริหาร					
4	ถ้าตลอดชีวิตการทำงานของท่าน ท่านไม่สามารถก้าวขึ้นสู่ ตำแหน่งบริหารในสายงาน อาชีพของท่านได้ ท่านก็ไม่รู้สึก เสียดาย					

(ต่อ)

ข้อที่	ข้อความ	เห็นด้วย ทุก ประการ	เห็นด้วย เป็นส่วน ใหญ่	เห็นด้วย กลางๆ	ไม่เห็น ด้วยเป็น ส่วน ใหญ่	ไม่เห็น ด้วยโดย สิ้นเชิง
5.	เพียงการศึกษาระดับปริญญาตรีก็สามารถเป็นผู้บริหารได้ ถ้ามีความสามารถพอ					
6.	ตำรวจหญิงที่จบการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรีแทบไม่มีความหวังในตำแหน่งบริหารเลย					
7.	ท่านคิดว่าถ้าท่านได้เรียนต่อในระดับปริญญาโทความต้องการที่จะเป็นผู้บริหารของท่านจะเด่นชัดขึ้น					
8.	ตำแหน่งผู้บริหารเป็นตำแหน่งที่ต้องรับผิดชอบสูงไม่เหมาะกับบุคลิกลักษณะของตำรวจหญิง					
9.	ถ้าได้ดำรงตำแหน่งผู้บริหาร ท่านจะไม่มี ความมั่นใจในตนเองในการทำงาน					
10.	ปัจจุบันตำรวจหญิงมีความสามารถในการบริหารมากขึ้น					
11.	ตำรวจหญิงรุ่นใหม่จะมีทักษะในด้านการบริหารมากกว่าตำรวจหญิงรุ่นก่อนๆ					

(ต่อ)

ข้อที่	ข้อความ	เห็นด้วย ทุก ประการ	เห็นด้วย เป็นส่วน ใหญ่	เห็นด้วย กลางๆ	ไม่เห็น ด้วยเป็น ส่วน ใหญ่	ไม่เห็น ด้วยโดย สิ้นเชิง
12	ท่านเชื่อว่าประสิทธิภาพการงาน ด้านการบริหารตำรวจหญิงไม่ แตกต่างกับตำรวจชาย					
13	เมื่อพูดถึงตำแหน่งผู้บริหาร ท่าน จะนึกถึงตำรวจชาย					
14	ปัจจุบันนี้ยังคงมีตำรวจหญิง หลายๆ คนที่ปฏิเสธตำแหน่ง งานที่ต้องใช้ความสามารถ					
15	ท่านคิดว่า เมื่อหน่วยงานหนึ่ง กำลังพิจารณาคนเข้าตำแหน่ง บริหาร เขาควรดูความสามารถ มากกว่าความเป็นชายเป็นหญิง					
16	อายุการทำงานน้อยก็สามารถ เป็นผู้บริหารที่ดีได้ถ้ามีความ สามารถพอ					
17	ท่านรู้สึกต้องทำงานที่ท้าทาย ความรู้ความสามารถ					
18	ท่านรู้สึกเบื่อกว่าถ้าจะต้องทำแต่งงาน ประจำซ้ำซากจำเจ					
19	ท่านสนใจติดตามข่าวคราวที่ เกี่ยวกับผู้บริหารตำรวจหญิงอยู่ เสมอ					

ส่วนที่ 4

- ท่านมีความคิดเห็นอย่างไรต่อบทบาทในอาชีพตำรวจหญิง เช่น มีโอกาสก้าวหน้าทัดเทียมกับข้าราชการตำรวจชาย มีความรู้ความสามารถไม่ด้อยไปกว่าข้าราชการตำรวจชาย เป็นต้น และคิดว่าข้าราชการตำรวจหญิงจะก้าวขึ้นไปดำรงตำแหน่งระดับผู้บริหารของหน่วยงานได้หรือไม่เพราะเหตุใด

.....

.....

.....

.....

.....

.....

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ประวัติผู้วิจัย

นางสาวนพรัตน์ จินดาโสม เกิดวันที่ 18 สิงหาคม พ.ศ. 2513 ที่ ตำบลตลาดจินดา อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม สำเร็จการศึกษาปริญญาตรี บริหารธุรกิจ ที่มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์ ปีการศึกษา พ.ศ. 2540 และเข้าศึกษาต่อ ในระดับปริญญาโทที่ภาควิชาสังคมวิทยาและมานุษยวิทยา คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย เมื่อปี 2541



สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย