ปัจจัยเกื้อหนุนความก้าวหน้าของข้าราชการพลเรือนสตรีไทย

นางสาวจิตรการ หล่อสุวรรณรัตน์

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

ภาควิชารัฐประศาสนศาสตร์

บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

พ.ศ. 2530

ISBN 974-567-569-5

ลิขสิทธิ์ของบัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

012876

Supporting Factors for Advancement of Thai Women in Civil Service

Miss Jittragarn Lorsuwannarut

A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements

For the Degree of Master of Arts

Department of Public Administration

Graduate School

Chulalongkorn University

1987

หัวข้อวิทยานิพนธ์ ปัจจัยเกื้อหนุนความก้าวหน้าของข้าราชการพลเรือนสตรีไทย

โดย นางสาว จิตรการ หล่อสุวรรณรัตน์

ภาควิชา รัฐประศาสนศาสตร์

อาจารย์ที่ปรึกษา รองศาสตราจารย์ เกศินี หงสนันทน์

บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย อนุมัติให้นับวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญามหาบัณฑิต

.....คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

(ศาสตราจารย์ ดร.ถาวร วัชราภัย)

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

.....ประธานกรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อิสระ สุวรรณบล)

.....อาจารย์ที่ปรึกษา

(รองศาสตราจารย์ เกศินี หงสนันทน์)

.....กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เครือวัลย์ ลิ่มอภิชาต)

.....กรรมการ

(รองศาสตราจารย์ ดร.อมรา พงศาพิชญ์)

หัวข้อวิทยานิพนธ์ ปัจจัยเกื้อหนุนความก้าวหน้าของข้าราชการพลเรือนสตรีไทย
ชื่อนิสิต นางสาว จิตรการ หล่อสุวรรณรัตน์
อาจารย์ที่ปรึกษา รองศาสตราจารย์ เกศินี หงสนันทน์
ภาควิชา รัฐประศาสนศาสตร์
ปีการศึกษา 2529

หอสมุดกลาง สถาบันวิทยบริการ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาในเรื่องปัจจัยเกื้อหนุนความก้าวหน้าของข้าราชการพลเรือนสตรีไทย โดยจะศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของสตรีในระบบราชการ ปัจจัยที่ส่งเสริมโอกาสก้าวหน้า คุณลักษณะที่คาดหวังของสตรีผู้นำทางการบริหาร ตลอดจนแนวทางในการส่งเสริมการเป็นผู้นำทางการบริหารของสตรีไทย

สำหรับการศึกษานั้นได้ใช้วิธีการวิจัยแบบเทคนิคเดลฟาย โดยใช้แบบสัมภาษณ์และแบบสอบถามรวม 3 รอบ ศึกษาความคิดเห็นจากผู้ทรงคุณวุฒิที่เป็นข้าราชการพลเรือนสตรีตำแหน่งบริหารระดับสูง คือ ในระดับปลัดกระทรวง รองปลัดกระทรวง อธิบดี รองอธิบดี หรือเทียบเท่า (ระดับ 9 ขึ้นไป) ประจำปีงบประมาณ 2529 จำนวน 18 ท่าน ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามตามเทคนิคเดลฟายได้นำมาวิเคราะห์โดยการคำนวณหาค่ามัธยฐาน ฐานนิยม และพิสัยระหว่างควอไทล์

ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

1. <u>สถานภาพของสตรีในระบบราชการ</u> พบว่า โอกาสในด้านการสมัครงานแม้ในทางนิตินัยจะไม่มีการจำกัดสิทธิและโอกาสของสตรีในการสมัครเข้ารับราชการ แต่โดยทางพฤตินัยก็ยังมีการเลือกปฏิบัติต่อสตรีอยู่ในบางตำแหน่งหน้าที่ และแม้การปฏิบัติภารกิจในฐานะผู้บริหารจะขึ้นอยู่กับความรู้ ความสามารถ และการวางตัวของแต่ละบุคคล แต่ในการที่สตรีจะมีโอกาสก้าวหน้าในการทำงานจนถึงตำแหน่งผู้บริหารระดับสูงได้นั้น ส่วนมากแล้วผู้หญิงจะต้องทำงานหนักหรือทำตัวให้เก่งกว่า จึงจะถูกมองเห็นความสามารถและได้รับการยอมรับ

2. <u>ปัจจัยที่ส่งเสริมโอกาสก้าวหน้าของข้าราชการสตรี</u> พบว่า ปัจจัยที่สำคัญได้แก่ การเป็นผู้มีพื้นความรู้ดี เหมาะสมกับงานในหน้าที่ มีคุณวุฒิทางการศึกษาอย่างน้อยในระดับปริญญาโท มีประสบการณ์ รู้จักพัฒนาความรู้ความสามารถ และทักษะในการทำงานอยู่เสมอ นอกจากนี้ความคิดและอุปนิสัยในการทำงานของสตรี ลักษณะงานหรือสายงานที่ทำ และแนวความคิดของผู้บังคับบัญชาในการยอมรับความสามารถของสตรี ตลอดจนสภาวะทางครอบครัวของสตรี เช่น ทัศนะและความเข้าใจของสามี การช่วยเหลือพึ่งพากันของคนในครอบครัว เป็นต้น และฐานะทางเศรษฐกิจ เหล่านี้ล้วนเป็นปัจจัยที่ส่งเสริมโอกาสก้าวหน้าของข้าราชการสตรีทั้งสิ้น

3. <u>บุคลิกภาพที่คาดหวังของสตรีผู้นำทางการบริหาร</u> พบว่า เนื่องจากประเพณี วัฒนธรรม ยังเป็นกรอบจำกัดพฤติกรรมการแสดงออกของบุคคลในสังคม ดังนั้นบุคลิกภาพของผู้บริหารสตรีจึงจำต้องคำนึงถึงสภาพความเป็นจริงของสังคมและความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ โดยมีลักษณะที่คาดหวังดังนี้คือ การเป็นผู้นำมีท่าทางแสดงความเชื่อมั่นในตนเอง แต่มิใช่ก้าวร้าว การเป็นผู้มีใจคอหนักแน่น รู้จักควบคุมอารมณ์ ไม่ฉุนเฉียวหรือโกรธง่าย การเป็นผู้มีความกล้าหาญ กล้าทำ กล้าตัดสินใจ มีอัธยาศัยดีต่อบุคคลทั่วไป มีใจกว้างยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น รู้จักให้ความสำคัญต่อผู้ร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชา มีความยุติธรรม เที่ยงธรรมต่อผู้ใต้บังคับบัญชา ตลอดจนการเป็นผู้มีรสนิยมดีในการแต่งกายและเหมาะสมกับกาละเทศะ

4. <u>ผู้บริหารสตรีกับบทบาทในครอบครัว</u> พบว่า ภาระหน้าที่ในตำแหน่งบริหารระดับสูง บางครั้งอาจไม่มีเวลาให้กับครอบครัวได้เต็มที่ ดังนั้นการสร้างความเข้าใจระหว่างสมาชิกในครอบครัวจึงเป็นสิ่งสำคัญ อย่างไรก็ดีแม้ผู้บริหารสตรีจะได้ชื่อว่าเป็นผู้ที่ประสบความก้าวหน้าในวิชาชีพเป็นอย่างสูง แต่สำหรับในครอบครัวผู้บริหารสตรีก็ยังจำเป็นต้องปรับบทบาท โดยการรู้จักยืดหยุ่น ผ่อนปรน เข้าใจใช้หลักจิตวิทยา เพื่อจะได้ไม่เกิดปัญหาต่อสัมพันธภาพในครอบครัว และถึงแม้งานบ้านและการเลี้ยงดูบุตรจะยังคงเป็นความรับผิดชอบของแม่บ้าน แต่พ่อบ้านก็ควรมีส่วนช่วยบ้างหากทั้งคู่ต่างต้องมีภาระต่องานอาชีพ

5. <u>แนวทางในการส่งเสริมบทบาทในการเป็นผู้นำทางการบริหารของสตรี</u>

พบว่า จะต้องมีการแก้ไขทัศนคติและค่านิยมของสังคมที่เป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาสตรี โดยอาศัยความร่วมมือทั้งจากภาครัฐบาลและเอกชน ตลอดจนความร่วมมือของสตรีเองเป็นรากฐาน ซึ่งการเปลี่ยนแปลงแก้ไขนี้ต้องใช้เวลาและความพยายามที่ต่อเนื่องกัน โดยที่กระบวนการอบรมกล่อมเกลาทางสังคม (Socialization) การศึกษา สื่อมวลชน จะมีส่วนช่วยได้มาก นอกจากนี้การรวมพลังเพื่อให้มีอำนาจต่อรองและยอมรับสถานภาพและความสำคัญของสตรีก็เป็นปัจจัยหนึ่งที่จะช่วยลดการเสียเปรียบของผู้หญิงทั้งในด้านสังคม เศรษฐกิจ และการทำนิติกรรมต่าง ๆ ขณะเดียวกันสตรีไทยระดับผู้นำจะเป็นพวกที่มีความพร้อมสูงในการที่จะมีโอกาสเข้าร่วมและได้รับการยอมรับในแง่ของการที่จะมีช่องทางสอดแทรกความคิดและการดำเนินงานเพื่อช่วยยกระดับสถานภาพแก่เพื่อนสตรีอื่น ๆ ที่ยังด้อยโอกาสในสังคม

Thesis Title Supporting Factors for Advancement of Thai Women in Civil Service

Name Miss Jittragarn Lorsuwannarut

Thesis Advisor Associate Professor Kesinee Hongsanand

Department Public Administration

Academic Year 1986

ABSTRACT

The purpose of this research was to study the supporting factors for advancement of Thai women in civil service. This study was undertaken to analyze for Thai women, the status in civil service, factors in supporting the job advancement, expected quality for being an executive, and guideline to support women to being the executive.

The Delphi Technique was utilized for the research methodology. Three rounds of interview and questionaire were conducted to collect the opinion from 18 top female executives at level 9 or upper in civil service. The data were then analyzed by means of mode, median, and inter-quatile range.

The research findings were as follows:

1. The results indicate the status in civil service that Thai women legally have equal opportunities for job application. However, there was sex discrimination for some job consideration. For being accepted as the executive, Thai women must show their superb ability.

2. The factors supporting Thai women to be the executive were indicated as follows: good education for at least a master degree level; job experience; and good ability to utilize their knowledge and experience for the job. Their attitude toward job, personality and supervisor's attitude toward women were also important. Family understanding such as husband's and other family members' understanding and helping roles were necessary for married women to be the executive. Economic status was also one of the supporting factors.

3. Under the frame of culture and custom the female executive were expected to show their self confidence but not aggressive, self emotional control, good decision making, good human relationship, open-minded, respect to their coworkers, justice and well-dress.

4. In the family the women even were success in the professional must know how to adjust themselves and to compromise with the family members. The understanding among the family members were very significant for good family relationship. Husband should take part in doing the house work.

5. The society's attitude and value were limiting factors for Thai women to be the executives. Socialization, education, and public media could change those attitude and value. This could be done with the cooperation from the government, private sectors, and women themselves, but time-consuming and taking continuous effort. The joining among women was needed as

the bargaining power to decrease female disadvantage in the society. The female executive at high level could also help to bring up other women status by adding idea and working process.

หอสมุดกลาง สถาบันวิทยบริการ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยความกรุณาของ รองศาสตราจารย์ เกศินี หงสนันทน์ อาจารย์ที่ปรึกษา ที่ได้ให้ข้อคิดเห็นและคำปรึกษาต่างๆ ในการทำวิทยานิพนธ์มาด้วยดีตลอด และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. เครือวัลย์ ลิ่มอภิชาต ซึ่งได้ให้คำแนะนำและข้อคิดเห็นในด้านเทคนิคการวิจัยที่เป็นประโยชน์ยิ่ง

ขอขอบพระคุณต่อท่านผู้ทรงคุณวุฒิ ซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ ที่ได้กรุณาสละเวลาอันมีค่าในการให้สัมภาษณ์และตอบแบบสอบถาม และขอขอบคุณเจ้าหน้าที่ของส่วนราชการที่ศึกษาวิจัยทุกท่าน ที่ได้ให้ความร่วมมือและอำนวยความสะดวกในการติดต่อนัดหมายเพื่อทำการเก็บรวบรวมข้อมูล

ขอขอบคุณพี่ๆ และ เพื่อนๆ ที่ได้ให้ความช่วยเหลือในการจัดพิมพ์วิทยานิพนธ์และช่วยเหลือในการติดต่อประสานงานในระหว่างการดำเนินงาน

เนื่องจากทุนการวิจัยครั้งนี้บางส่วนได้รับมาจาก ทุนอุดหนุนการวิจัยของบัณฑิตวิทยาลัย จึงขอขอบพระคุณบัณฑิตวิทยาลัยมา ณ ที่นี้ด้วย

ท้ายนี้ ผู้วิจัยใคร่ขอกราบขอบพระคุณ บิดา-มารดา และพี่ๆ ซึ่งได้ให้การสนับสนุนในด้านการเงินและกำลังใจแก่ผู้วิจัยเสมอมาจนสำเร็จการศึกษา

หอสมุดกลาง สถาบันวิทยบริการ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

สารบัญ

หน้า

บทคัดย่อภาษาไทย .....ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ ..... ช
กิตติกรรมประกาศ.....ญ
สารบัญตาราง .....ฐ
สารบัญแผนภูมิ .....ท

บทที่

1. บทนำ 1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา 1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....4
ขอบเขตของการวิจัย 4
ความไม่สมบูรณ์ของการวิจัย 6
คำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัย.....6
ข้อตกลงเบื้องต้น 6
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการวิจัย 6

2. ทฤษฎีและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....8
ทฤษฎีและแนวทางการศึกษาเกี่ยวกับสตรี 8
สภาพทั่วไปของสตรีในระบบราชการไทย 17
เทคนิคการวิจัยแบบเดลฟาย 23

3. วิธีดำเนินการวิจัย 29
กลุ่มประชากร 29
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....31
การเก็บรวบรวมข้อมูล 33
การวิเคราะห์ข้อมูล 34

สารบัญ (ต่อ)

บทที่ หน้า

4. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล 38

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยเกื้อหนุนความก้าวหน้า

ตามเทคนิคการวิจัยแบบเดลฟาย 39

ผลการวิเคราะห์แบบสัมภาษณ์ 55

5. สรุปผลการวิจัย อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ 59

สรุปผลการวิจัย 59

อภิปรายผล 66

ข้อเสนอแนะ 76

เอกสารอ้างอิง 83

ภาคผนวก ก. แบบสอบถามเทคนิคเดลฟาย 88

ภาคผนวก ข. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล 111

ประวัติผู้เขียน 121

สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
1	แสดงการเปรียบเทียบทฤษฎีและแนวทางการศึกษาบทบาทของสตรี	16
2	แสดงการลดลงของความคลาดเคลื่อนของจำนวนผู้เข้าร่วมโครงการ	27
3	สถานภาพของสตรีในระบบราชการ	39
4	ปัจจัยโดยทั่วไปที่ส่งเสริมโอกาสก้าวหน้า	41
5	ลักษณะความคิดและอุปนิสัยในการทำงานที่ส่งเสริมโอกาสก้าวหน้า	43
6	ความรู้และพื้นฐานการศึกษาที่ส่งเสริมโอกาสก้าวหน้า	46
7	บุคลิกภาพที่คาดหวังของสตรีผู้นำทางการบริหาร	47
8	ผู้บริหารสตรีกับบทบาทในครอบครัว	50
9	ปัจจัยสำคัญที่เป็นอุปสรรคต่อโอกาสก้าวหน้า	52

สารบัญแผนภูมิ

แผนภูมิที่ หน้า

1 โครงสร้างของกำลังคนในสำนักงาน ก.พ. จำแนกตามเพศ และระดับ ในปีงบประมาณ 2524 19

2 โครงสร้างของกำลังคนในสำนักงาน ก.พ. จำแนกตามเพศ และระดับ ในปีงบประมาณ 2528 21