

บทที่ 1

บทนำ

ความสำคัญของปัญหา

ปัจจุบันในสภาพเศรษฐกิจและสังคมของประเทศได้มีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว เนื่องมาจากการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีต่างๆ และการเปลี่ยนแปลงของภาวะเศรษฐกิจสังคม ซึ่งเป็นผลกระทบต่อการพัฒนาโดยตรง ด้วยเหตุนี้เองทำให้การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างการผลิตของประเทศขณะนี้ มีความเป็นธุรกิจและอุตสาหกรรมมากขึ้น ซึ่งส่งผลให้สตรีเข้าไปมีบทบาทในภาคธุรกิจมากขึ้นเช่นกัน แนวโน้มของการมีส่วนร่วมของสตรีด้านนี้จะมีสูงขึ้น แต่อัตราเข้าไปทำงานของสตรีส่วนใหญ่ ยังอยู่ในระดับผู้ใช้แรงงาน และในส่วนของผู้บริหารงานระดับสูงที่เป็นสตรียังมีน้อยกว่าผู้ชาย

การก้าวขึ้นสู่ระดับผู้บริหารของสตรีมีความเป็นไปได้น้อยกว่าผู้ชาย เพราะสภาพสังคมไทยนั้นยังยึดติดกับค่านิยมต่างๆ เกี่ยวกับระบบอาวุโส และความเป็นชายหญิง ในด้านบทบาทของสตรีไทย ยังคงมีความผูกพันอยู่กับครอบครัวมากกว่าบทบาทด้านธุรกิจ ในขณะที่ผู้ชายจะคิดว่าตนไม่มีภาระหน้าที่ในครอบครัว และตนเป็นผู้มีหน้าที่ออกไปทำงานนอกบ้าน จึงเป็นส่วนหนึ่งในการจำกัดโอกาสของสตรีให้เข้าไปมีบทบาทในสังคมด้านต่างๆ ทำให้มีการแบ่งสรรปันส่วนระหว่าง "หน้าที่ในบ้าน" และ "หน้าที่นอกบ้าน" ทำให้ทัศนคติของสังคมที่มีต่อสตรีเป็นสาเหตุหนึ่งที่ยับยั้งความก้าวหน้าด้านการบริหารของสตรี มีผลไปถึงสถานภาพของสตรีไทยในเรื่องพื้นฐานการพัฒนา ด้านต่างๆ ยังด้อยกว่าผู้ชายอยู่ ไม่ว่าจะเป็นการศึกษาหรือ ค่าตอบแทน และรายได้ที่สตรีได้รับ ซึ่งอยู่ในระดับ 2 ใน 3 จากรายได้ที่ผู้ชายได้รับ

จากแผนหลักงานสตรีระยะยาว (คณะกรรมการมีส่วนร่วมในทางสังคมและการเมือง, 2535-2554) เห็นได้ว่าการสนับสนุนและส่งเสริมให้สตรีเข้าไปมีส่วนร่วมในทางสังคม ไม่ว่าจะเป็นส่วนร่วมในทางการเมือง การมีส่วนร่วมตัดสินใจในระดับครอบครัว รวมทั้งการมีส่วนร่วมในการประกอบการและบริหารธุรกิจ เนื่องจากเห็นความสำคัญในการมีส่วนร่วมของสตรีว่าสตรีเป็นทรัพยากรมนุษย์ที่ทรงคุณค่า สตรีเป็นพลังสำคัญของการพัฒนาสังคม เศรษฐกิจ และการเมือง การมีส่วนร่วมของสตรี หมายถึง การเปิดโอกาส ยอมรับ สนับสนุนให้สตรีสามารถพัฒนาตนเองได้เต็มศักยภาพ เพื่อประโยชน์ของสตรีเอง รวมทั้งของบุรุษและสังคม

จากสื่อต่างๆที่ทำให้คนในสังคมได้รับรู้มา นั่นก็คือ สังคมไทย ยังไม่ยอมรับให้ผู้หญิงก้าวขึ้นดำรงตำแหน่งสูงๆ เท่าไรนัก เช่น ตำแหน่งหัวหน้าฝ่าย หัวหน้ากอง ผู้จัดการ ผู้บริหาร เป็นต้น โดยที่ไม่มีผู้ใดลองหันมาพิจารณาดูที่ตัวผู้หญิงเองบ้าง ว่า ผู้หญิงมีความต้องการที่จะก้าวขึ้นไปดำรงตำแหน่งนั้นๆ เองหรือไม่ ในหน่วยงานหลายๆ แห่งก็ไม่ค่อยได้มีการขีดขวางผู้หญิง แต่เน้นพิจารณาในเรื่องความสามารถของบุคคลมากกว่าที่จะพิจารณาว่าเป็นเพศชายหรือหญิงอาจมีปัจจัยหลายๆอย่างจากตัวผู้หญิงเองที่บางครั้งอาจปฏิเสธตำแหน่งงาน สูงๆ ที่หัวหน้าเสนอมาให้ (จินตนา บุญบังการ, 2532) ซึ่งเป็นเรื่องที่ผู้หญิงต้องการจะทราบโดยมองจากแง่ของตัวผู้หญิงบ้าง มิใช่มองแต่ด้านสังคม ซึ่งเป็นปัจจัยภายนอกอย่างเดียว แต่อย่างไรก็ตาม ปัจจัยภายนอก เช่น ความคิด ความเชื่อในเรื่องบทบาททางเพศ ดังคำพังเพยที่ว่า "ชายเป็นช้างเท้าหน้า หญิงเป็นช้างเท้าหลัง" ก็ยังคงมีส่วนกับการดำรงตำแหน่งสำคัญๆ ของผู้หญิงอยู่

ข้อจำกัดที่ทำให้ตัวผู้หญิงไม่อาจดำรงตำแหน่งผู้บริหารได้ อาจเกิดขึ้นจาก

1. ความรู้และความสามารถอาจไม่เพียงพอ
2. ภาระหน้าที่ภายในครอบครัวทำให้ไม่สามารถทำงานได้อย่างเต็มที่
3. บุคลิกภาพและคุณลักษณะในการเป็นผู้นำของผู้หญิงต่างจากผู้ชาย
4. ความพร้อมทางด้านร่างกาย และสุขภาพที่เหมาะสมกับหน้าที่การงาน

ข้อจำกัดข้างต้นนั้นเป็นปัญหาที่เกิดขึ้นจากศักยภาพของตัวสตรีเองแล้ว ยังมีปัจจัยสำคัญภายนอก ดังนี้ คือ

1. ค่านิยมและทัศนคติของสังคมที่มีต่อบทบาทของสตรีในสังคมไทย
2. การสนับสนุนจากผู้บริหารระดับสูงในหน่วยงาน ยังมีการส่งเสริมผู้นำสตรีน้อยกว่าผู้ชาย
3. การปิดกั้นตำแหน่งและการแบ่งเพศในหน้าที่การงาน
4. สถานการณ์หรือลักษณะงานที่ไม่เหมาะสมกับสตรี
5. การจำกัดโอกาสของความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน หรือขาดการสนับสนุนจากสังคม

จากที่กล่าวมาแล้ว สามารถยืนยันได้จาก จำนวนตำแหน่งงานด้านการบริหารธุรกิจของสตรี จำแนกตามระดับการศึกษา (คณะกรรมการมีส่วนร่วมในทางสังคมและการเมือง, 2535-2554)

ประเภท	ตำแหน่ง	จำนวนสตรีที่ดำรงตำแหน่ง	อัตราร้อยละ
I. ประธาน	1. Chairman	16	4.02
	2. President	13	3.27
	3. Vice-President	10	2.51
II. ผู้อำนวยการ	1. Director	88	22.11
	2. M.D. (Managing Director)	58	14.57
III. ผู้จัดการ	1. Finance Manager	77	19.35
	2. marketing Manager	16	4.02
	3. Accounting manager	15	3.77
	4. General Manager	15	3.77
	5. Personel Manager	14	3.52

ประเภท	ตำแหน่ง	จำนวนสตรีที่ดำรงตำแหน่ง	อัตราร้อยละ
	6. Administration Manager	14	3.52
	7. Purchasing Manager	10	2.51
	8. Sales Manager	10	2.51
	9. Factory Manager	6	1.51
	10. Import+Export Manager	4	1.01
	11. Production Manager	4	1.01
	12. Promotion Manager	2	0.50
	13. Q.C. Manager	1	0.25
IV. หัวหน้างาน	1. Data Processing	6	1.51
	2. Human Resources	3	0.75
	3. Technical	3	0.75
	4. Credit	2	0.50
	5. Contool	2	0.50
	6. Treasurer+Funding	2	0.50
	7. Trading	1	0.25
V. อื่นๆ		6	1.51
รวม		398	100.00

ที่มา : International Business Research, Million Baht Business Information Thailand 1989

นอกจากนี้ ยังสามารถดูตารางเปรียบเทียบ สถานภาพในการทำงานระหว่างชาย และหญิง โดยคิดเป็นร้อยละของยอดรวม ดังนี้ (ปีระชาติ วิริยะชาติ, 2532)

	รวม (จำนวน)	ชาย		หญิง	
		ในเขต เทศบาล	นอกเขต เทศบาล	ในเขต เทศบาล	นอกเขต เทศบาล
ยอดรวม (จำนวน)	24,228.7	2,029.3	11,519.4	1,593.6	9,086.5
นายจ้าง	227.8	43.98	36.78	10.40	8.32
ลูกจ้างรัฐบาล	1,604.6	26.09	41.32	15.14	17.15
ลูกจ้างเอกชน	4,967.7	18.23	44.50	12.51	24.76
ทำงานส่วนตัว	7,934.2	5.51	65.31	4.35	24.31
ช่วยธุรกิจของครอบครัว	9,493	1.77	35.61	3.79	58.51

ที่มา : คำนวณจากการสำรวจแรงงานรอบ 2 พฤษภาคม 2528

จากตารางดังกล่าว จะเห็นว่างานในตำแหน่งนายจ้างมีความแตกต่างในเรื่องเพศสูงมาก สตรีที่เป็นนายจ้างยังมีจำนวนน้อยมากเมื่อเทียบกับเพศชาย ส่วนอาชีพรับจ้างนั้นที่น่าสนใจก็คือ ความไม่เสมอภาคนั้นจะปรากฏในภาครัฐบาลมากกว่าเอกชน เมื่อสตรีมีโอกาสเป็นนายจ้างได้น้อย เนื่องจากความคิดที่ว่าเพศชายมีความสามารถมากกว่าทั้งทางร่างกาย และจิตใจเหมาะสมที่จะเป็นหัวหน้างานมากกว่าทางออกที่เหลืออยู่ก็คือ สตรีหันมาประกอบอาชีพทำงานส่วนตัวและช่วยธุรกิจของครอบครัว

ดังนั้นแสดงว่า ยังมีผู้หญิงจำนวนน้อยอยู่ที่จะมีโอกาสดำรงตำแหน่งผู้บริหารระดับสูง ผู้วิจัยจึงอยากทราบว่า เหตุที่เป็นเช่นนี้ ความต้องการส่วนตัวของสตรีเองมีส่วนมากน้อยเพียงใด ในการที่จะดำรงตำแหน่งผู้บริหาร และสตรีมีแรงจูงใจจากอะไรบ้างในความต้องการและไม่ต้องการที่จะดำรงตำแหน่งผู้บริหาร มีปัจจัยอะไรบ้างที่มีอิทธิพลต่อความต้องการของสตรี นอกจากนี้ การวิจัยครั้งนี้ยังสามารถใช้เป็นแนวทางในการแก้ปัญหาส่วนตัวของสตรีและปัญหาภายนอก ซึ่งก็

คือค่านิยมและทัศนคติของคนทั่วไป ทั้งนี้เพื่อให้เกิดความเสมอภาคระหว่างเพศชายและเพศหญิง
ในอนาคต

วัตถุประสงค์ในการวิจัย

1. เพื่อศึกษาถึงความต้องการของสตรีที่จะก้าวขึ้นสู่ระดับผู้บริหาร
2. เพื่อศึกษาถึงเหตุผลของสตรีในการก้าวขึ้นสู่ระดับผู้บริหาร
3. เพื่อศึกษาถึงความคิดความเชื่อของสตรีในเรื่องบทบาททางเพศ

ขอบเขตและข้อจำกัดในการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ศึกษาเฉพาะกลุ่ม บัณฑิตจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ปีการศึกษา 2534 โดยจำนวนบัณฑิตทั้งสิ้นในปีนั้นมี 3,307 คน เป็นบัณฑิตชาย 1,560 คน บัณฑิตสตรี 1,747 คน ผู้วิจัยต้องการศึกษาเฉพาะบัณฑิตสตรี จึงสุ่มตัวอย่างเฉพาะบัณฑิตสตรีในแต่ละคณะ ตามอัตราส่วนมากน้อยของจำนวนบัณฑิตในคณะนั้นๆ รวมทั้งสิ้น 400 คน

ในการส่งแบบสอบถามนั้น ผู้วิจัยใช้วิธีส่งทางไปรษณีย์ เนื่องจากบัณฑิตในปีการศึกษา นั้น ได้แยกย้ายไปหมดแล้ว ประกอบกับผู้วิจัยที่มีอยู่ของบัณฑิตรุ่นนี้ทุกคนจากหนังสือ อนุสรณ์จุฬาลงกรณ์ 2535 วิธีการส่งทางไปรษณีย์จึงสะดวกและประหยัดที่สุด ผู้วิจัยได้ส่งแบบสอบถามไป 1,000 ชุด เพราะถ้าส่งไปมากเท่าไร ก็จะได้มากเท่านั้น ทั้งนี้เพื่อความถูกต้องและแม่นยำของข้อมูล

วิธีการศึกษา

1. ศึกษาและรวบรวมข้อมูลจากเอกสาร โดยศึกษาจากหนังสือวารสารต่างๆ ผลงานวิจัยตลอดจนเอกสารต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับเรื่องบทบาททางเพศ ผู้นำทางการบริหาร
2. ศึกษาโดยการใช้แบบสอบถาม เพื่อหาข้อมูลเชิงประจักษ์ สำหรับทดสอบสมมติฐานที่ได้กำหนด

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทำให้ทราบว่า มีปัจจัยอะไรบ้างที่จะมีอิทธิพลต่อความต้องการของบัณฑิตสตรีจุฬาลงกรณ์ ในการจะก้าวขึ้นสู่ระดับผู้บริหาร
2. ทำให้ทราบว่า ความต้องการของบัณฑิตสตรีในการจะก้าวขึ้นสู่ระดับผู้บริหารนั้น มีลักษณะด้านสถานภาพ เศรษฐกิจ และสังคมของตนเอง และครอบครัวมาสนับสนุนมากน้อยเพียงใด
3. ในการวิจัยครั้งนี้ จะทำให้ทราบว่าในระดับผู้บริหาร จะสามารถมีสตรีขึ้นมาครอบครองตำแหน่งนั้นแทนบุรุษได้มากขึ้นหรือไม่
4. เพื่อให้ทราบถึงระดับการพัฒนาในการทำงานของสตรีในรุ่นปัจจุบัน และสามารถนำไปปรับปรุงแก้ไขแก่ตัวสตรีเอง และครอบครัวของสตรีในการอบรมขีด เกลา