

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

สรุปผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ที่จะศึกษามัจฉัยที่ส่งผลให้ข้าราชการพลเรือนสตรีเข้าสู่ตำแหน่งหน้าที่บริหารระดับสูง คุณลักษณะที่คาดหวังของสตรีผู้นำทางการบริหารที่สอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจและสังคมไทย และวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของสตรีไทยโดยทั่วไปที่มีผลกระทบต่อบทบาทของสตรี ตลอดจนการส่งเสริมบทบาทของผู้บริหารสตรีจากรัฐบาล ทั้งนี้เพื่อนำข้อมูลเป็นแนวทางในการเสนอแนะมีจจัยเกื้อหนุนความก้าวหน้าของข้าราชการพลเรือนสตรีไทย

วิธีการที่ใช้ในการศึกษาคือ การใช้แบบถามตามเทคนิคการวิจัยแบบเดลฟาย เพื่อศึกษาความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 18 ท่าน แบบถามที่ใช้ทั้งหมดมี 3 รอบ รอบแรกเป็นแบบสัมภาษณ์ด้วยคำถามปลายเปิด เพื่อให้ผู้ทรงคุณวุฒิแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับสถานภาพของสตรีไทยโดยทั่วไปและสถานภาพของสตรีในระบบราชการ มีจจัยที่ส่งผลต่อโอกาสก้าวหน้าของข้าราชการสตรี บุคลิกภาพที่คาดหวังของสตรีผู้นำทางการบริหาร ผู้บริหารสตรีกับบทบาทในครอบครัว แนวทางในการส่งเสริมบทบาทในการเป็นผู้บริหารของสตรีโดยภาครัฐบาล เฉพาะข้อมูลที่ได้ในส่วนของสถานภาพของสตรีในระบบราชการ มีจจัยที่ส่งผลต่อโอกาสก้าวหน้าของข้าราชการสตรี บุคลิกภาพที่คาดหวังของสตรีผู้นำทางการบริหาร ผู้บริหารสตรีกับบทบาทในครอบครัว ได้นำมาศึกษาต่อในแบบสอบถามรอบที่ 2. ในลักษณะมาตราส่วนประเมินค่า 5 สเกล และนำคำตอบในรอบที่ 2 มาทำการวิเคราะห์ค่ามัธยฐาน ค่าพิสัยระหว่างควอดริล พร้อมทั้งแสดงตำแหน่งของค่ามัธยฐาน พิสัยระหว่างควอดริล ของแต่ละข้อความ และตำแหน่ง คำตอบของผู้ทรงคุณวุฒิแต่ละคนในรอบที่ 2 ส่งกลับไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิได้พิจารณาและทบทวนคำตอบเดิมของตนเองอีกครั้งหนึ่งเป็นแบบสอบถามรอบที่ 2 หลังจากนั้นจึงได้วิเคราะห์ค่ามัธยฐานพิสัยระหว่างควอดริล และฐานนิยมของคำตอบที่ได้จากแบบสอบถามรอบที่ 3 แล้ว

นำมาแปลผล สำหรับคำตอบของผู้ทรงคุณวุฒิในส่วนอื่น ๆ ที่ได้จากคำถามปลายเปิดในรอบแรก ได้นำมาวิเคราะห์แล้วสรุปเป็นข้อความ ผลจากการวิเคราะห์ข้อมูลสรุปได้เป็น 6 ตอน ดังนี้

- ตอนที่ 1 สถานภาพของสตรีไทยโดยทั่วไปและในระบบราชการ
 - ตอนที่ 2 ปัจจัยที่ส่งเสริมโอกาสก้าวหน้าของข้าราชการพลเรือนสตรี
 - ตอนที่ 3 มุคลิกภาพที่คาดหวังของสตรีผู้นำทางการบริหาร
 - ตอนที่ 4 ผู้บริหารสตรีกับบทบาทในครอบครัว
 - ตอนที่ 5 ปัจจัยสำคัญที่เป็นอุปสรรคต่อโอกาสก้าวหน้าของข้าราชการพลเรือนสตรี
 - ตอนที่ 6 แนวทางการส่งเสริมบทบาทในการเป็นผู้นำทางการบริหาร
- ตอนที่ 1 สถานภาพของสตรีไทยโดยทั่วไป ในสังคมและในระบบราชการ

สังคมไทยได้มีการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาให้เป็นสังคมสมัยใหม่มาเป็นลำดับตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน ขณะเดียวกันคนก็ต้องมีบทบาทเพิ่มขึ้น และหากบทบาทหลายอย่างดังกล่าวเกิดขัดแย้งกันเอง ก็ย่อมจะก่อให้เกิดปัญหาขึ้นมา สตรีเป็นกลุ่มหนึ่งที่ต้องเผชิญกับปัญหาเช่นนี้มากกว่าชาย เพราะเป็นกลุ่มที่เพิ่งก้าวข้ามสถาบันครอบครัวมาสู่สังคมภายนอก กล่าวคือ สตรีได้เริ่มเข้ามามีบทบาทและมีส่วนร่วมในด้าน เศรษฐกิจสังคม การเมือง มากขึ้น ขณะเดียวกันอิทธิพลของประเพณี วัฒนธรรม ที่สืบทอดกันมา ก็ยังมีผลต่อความคิด ความเชื่อ พฤติกรรม และมีอิทธิพลในการกำหนดแนวทางของสถานภาพ และบทบาทสตรีในสังคม สตรีส่วนใหญ่ของประเทศในชนบทจะได้รับผลกระทบมากที่สุด เนื่องจากขาดแคลนทุนทรัพย์ ส่วนใหญ่จึงต้องช่วยครอบครัวทำงานทั้งในด้านเกษตรกรรม การขายแรงงานในด้านงานบริการต่าง ๆ การค้าขายเล็ก ๆ น้อย ๆ การทำงานในโรงงานอุตสาหกรรม และการเป็นกรรมกรก่อสร้าง ซึ่งสตรีเหล่านี้ต้องประสบปัญหาถูกกดค่าจ้างเนื่องจากขาดอำนาจต่อรอง

สำหรับสตรีในสังคมเมืองที่มีการศึกษา มีส่วนร่วมและบทบาทในด้าน เศรษฐกิจ สังคม การเมือง ซึ่งดูเสมือนว่าจะมีสิทธิเท่าเทียมชาย แต่เมื่อพิจารณาจริง ๆ

แล้วจะเห็นว่า อิทธิพลของวัฒนธรรม ประเพณี ค่านิยมของสังคมที่มีต่อบทบาทหน้าที่ของหญิง-ชาย ก็ยังมีผลกระทบต่อสตรีในกลุ่มนี้อยู่ด้วยเช่นกัน ทั้งในด้านโอกาสการสมัครงาน โอกาสก้าวหน้าในวิชาชีพ ภาระหน้าที่ต้องงานบ้านและการเลี้ยงดูบุตร กฎหมายเกี่ยวกับครอบครัวที่สตรียังคงเป็นฝ่ายเสียเปรียบอยู่ในบางเรื่อง เป็นต้น จากการศึกษาความคิดเห็นของกลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิในส่วนที่เกี่ยวข้องกับโอกาสการสมัครเข้ารับราชการ ผู้ทรงคุณวุฒิเห็นสอดคล้องกันว่า การเข้ารับราชการในตำแหน่งต่าง ๆ ควรให้โอกาสอย่างเสมอภาคในการสมัครเพื่อเข้ารับการแข่งขันหรือคัดเลือกตามความรู้ความสามารถของแต่ละบุคคล มิใช่ตัดสินจากมาตรฐานที่คาดหวังไว้สำหรับเพศนั้น ๆ

ในด้านโอกาสก้าวหน้าในงาน แม้เพศจะไม่ได้เป็นอุปสรรคต่อการปฏิบัติหน้าที่ในฐานะผู้บริหาร แต่จะขึ้นอยู่กับความรู้ ความสามารถ และการวางตัวของแต่ละบุคคลเป็นเกณฑ์ หากแต่ในทางปฏิบัติการที่สตรีจะมีโอกาสก้าวหน้าในการทำงานจนถึงขั้นผู้บริหารระดับสูงได้นั้น สตรีมักจะต้องทำงานหนักกว่าหรือทำตัวให้เก่งกว่าจึงจะถูกมองเห็นความสามารถและได้รับการยอมรับ

ตอนที่ 2 ปัจจัยที่ส่งเสริมโอกาสก้าวหน้าของข้าราชการพลเรือนสตรี

ปัจจัยโดยทั่วไปที่ส่งเสริมข้าราชการพลเรือนสตรีให้มีโอกาสก้าวหน้า คือ การเป็นผู้ที่มีพื้นความรู้ดีเหมาะสมกับงานในหน้าที่ ลักษณะงานหรือสายงานที่ทำ ลักษณะความคิดและอุปนิสัยในการทำงาน ตลอดจนแนวความคิดของผู้บังคับบัญชาในการยอมรับความสามารถของผู้หญิง

สำหรับสภาวะทางครอบครัว เมื่อสตรีสมรสแล้ว ความเข้าใจของคู่สมรสก็เป็นปัจจัยสำคัญยิ่งที่จะมีส่วนช่วยให้สตรีที่สมรสแล้วสามารถพัฒนาความรู้ความสามารถให้ เวลา กำลัง และความคิด จนมีโอกาสนประสบความสำเร็จในวิชาชีพได้ นอกจากนี้โดยลักษณะวัฒนธรรมความเป็นอยู่ของสังคมไทย ที่มักจะมีญาติผู้ใหญ่ เช่น ปู่ ย่า ตา ยาย หรือญาติพี่น้องอยู่รวมในครอบครัวหรือในบริเวณเดียวกัน ซึ่งนับว่ามีส่วนที่ดีในแง่ของความสัมพันธ์อันอบอุ่นและการช่วยเหลือพึ่งพากัน คู่สมรสที่บุตรยังเล็กอยู่และต้องทำงานนอกบ้านทั้งคู่ ความกังวลห่วงใยจะคลี่คลายลงมากหากมีญาติผู้ใหญ่คอยช่วยเหลือดูแลบุตรให้ นอกจากนี้

การที่ค่าจ้างคนเลี้ยงเด็กยังมีอัตราที่ไม่สูงมากนักสำหรับในบ้านเรา จึงเป็นการช่วยแบ่งเบาภาระให้กับแม่บ้านที่ต้องทำงานนอกบ้านได้มาก

การอบรมเลี้ยงดูตลอดจนลักษณะบุคคลใกล้ชิดในแวดล้อมที่เติบโตมา มีผลต่อการปรุงแต่งบุคลิกภาพ การกล่อมเกลาความคิด ซึ่งจากการวิจัยนี้กลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิส่วนใหญ่เห็นสอดคล้องกันว่า เป็นปัจจัยส่วนหนึ่งที่มีอิทธิพลและมีผลต่อความสำเร็จในชีวิตและอาชีพ

สำหรับข้อความที่กลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิยังมีความรู้สึกกำลังระหว่างเห็นด้วยกับไม่เห็นด้วยว่าเป็นปัจจัยที่ส่งเสริมโอกาสก้าวหน้าของข้าราชการพลเรือนสตรีคือสถานะทางครอบครัวเมื่อสตรีสมรสแล้ว บุตรอยู่ในวัยโตพอที่จะช่วยเหลือตัวเองได้

ส่วนข้อความที่กลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิยังมีความเห็นไม่สอดคล้องกันว่าเป็นปัจจัยที่ส่งเสริมโอกาสก้าวหน้าของข้าราชการพลเรือนสตรีคือ การเป็นผู้ที่ยังไม่สมรสสามารถทุ่มเทเวลาและกำลังให้กับงานได้เต็มที่

ในด้านลักษณะความคิดและอุปนิสัยในการทำงานที่ส่งเสริมโอกาสก้าวหน้าของข้าราชการพลเรือนสตรีที่สำคัญได้แก่ การเป็นผู้ที่รักความก้าวหน้า รู้จักขวนขวายในการหาความรู้เพิ่มเติมซึ่งเป็นประโยชน์ต่องาน มีความสามารถในการแก้ปัญหาต่าง ๆ ได้ดี รู้จักแบ่งเวลาระหว่างเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว เป็นผู้ที่มีความรับผิดชอบสูง มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีใจรักในงานจึงรู้สึกสนุกกับงานที่ทำ เป็นผู้ที่สามารถตัดสินใจต่อปัญหาหรือสถานการณ์เฉพาะหน้า และเป็นผู้ที่มีมนุษยสัมพันธ์ดี ส่วนลักษณะที่สำคัญในอันดับต่อ ๆ มาได้แก่ การเป็นผู้ที่มีปฏิภาณไหวพริบดี มีลักษณะของการเป็นผู้นำ รู้จักตั้งเป้าหมายและวางแผนในการทำงาน มีความขยันหมั่นเพียร รู้จักแสดงออกซึ่งความคิดเห็นและความสามารถที่เป็นประโยชน์ต่องาน

สำหรับความรู้และพื้นฐานการศึกษาที่ส่งเสริมโอกาสก้าวหน้าของข้าราชการพลเรือนสตรีนั้น กลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิมีความเห็นสอดคล้องกันว่า ผู้บริหารจะต้องเป็นผู้มีความรู้ มีประสบการณ์ มีการพัฒนาความรู้ความสามารถของตนอยู่เสมอไม่ว่าจะด้วยวิธี

การศึกษาด้วยตนเอง เข้ารับการฝึกอบรม สัมมนา หรือดูงานต่าง ๆ ส่วนในด้านวุฒิการศึกษาของผู้บริหารนั้น กลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิส่วนใหญ่มีความเห็นว่า สำหรับในปัจจุบันยังไม่จำเป็นต้องถึงระดับปริญญาเอก แต่อย่างน้อยควรมีความรู้พื้นฐานในระดับปริญญาโท

ตอนที่ 3 บุคลิกภาพที่คาดหวังของสตรีผู้นำทางการบริหาร

คุณลักษณะในด้านบุคลิกภาพที่จำเป็นต่อบทบาทในฐานะผู้บริหาร โดยเฉพาะสำหรับผู้บริหารสตรี ซึ่งยังมีกรอบของวัฒนธรรม ประเพณี เป็นเครื่องจำกัดพฤติกรรม การแสดงออกอยู่ด้วย ดังนั้น เมื่อคำนึงถึงสภาพที่เป็นจริงของสังคม กลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิจึงมีความเห็นว่า บุคลิกภาพของสตรีผู้นำทางการบริหารที่เหมาะสมกับสภาพการณ์ของสังคมไทย ในปัจจุบันควรมีลักษณะดังนี้คือ มีท่าทางแสดงความเชื่อมั่นในตนเองแต่มิใช่ก้าวร้าว มีใจคอหนักแน่น รู้จักควบคุมอารมณ์ ไม่ฉุนเฉียวหรือโกรธง่าย มีความกล้าหาญ กล้าทำ กล้าตัดสินใจ ไม่หลีกเลี่ยงปัญหา เป็นผู้ที่มีรสนิยมดีในการแต่งกาย มีอัธยาศัยที่ดีต่อบุคคลอื่น รู้จักให้ความสำคัญต่อผู้ร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชา รู้จักวิธีการพูดที่สามารถสื่อความหมายได้ดี และมีสาระ มีใจกว้างยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น และเป็นผู้ที่มีความเที่ยงธรรม ยุติธรรมต่อผู้ใต้บังคับบัญชา

ตอนที่ 4 ผู้บริหารสตรีกับบทบาทในครอบครัว

ในอดีตบทบาทของสตรีจำกัดอยู่เพียงบทบาทในฐานะบุตรสาว เมื่อสมรสแล้วก็ต้องประพฤติปฏิบัติตนตามแบบฉบับที่สังคมคาดหวังในฐานะภรรยาและมารดา ครั้นต่อมาจนกระทั่งถึงปัจจุบัน สังคมได้มีวิวัฒนาการเริ่มเปลี่ยนไปจากเดิม สตรีมีโอกาสดำเนินการศึกษาเล่าเรียน เท่าเทียมกับชายจนมีความสามารถในงาน ทั้งด้านที่ใช้สติปัญญาและความชำนาญพิเศษต่าง ๆ บทบาทของสตรีได้เริ่มขยายจากในครอบครัวมาสู่โลกของการปกครอง การบริหาร ของสังคมภายนอก ซึ่งแต่เดิมเคยถือเป็นเรื่องของบุรุษ อย่างไรก็ตามแนวความคิดและวิถีการดำเนินชีวิตที่ยั่งยืนกลายเป็นเวลาช้านาน ยังมีอิทธิพลต่อความคิดของคนในสังคมอยู่มาก ดังนั้นแม้สตรีจะต้องมีภาระหน้าที่ต่อการประกอบวิชาชีพนอกบ้าน เช่นเดียวกับชาย แต่ค่านิยมของสังคมก็ยังคงคาดหวังให้สตรีเป็นผู้รับภาระต่องานบ้านและการเลี้ยงดูบุตรเป็นส่วนใหญ่หรือทั้งหมด แต่สำหรับสตรีที่มีตำแหน่งผู้บริหารระดับสูง ภาระหน้าที่อาจ



ทำให้ไม่มีเวลาสำหรับครอบครัวได้เต็มที่ เช่น บางครั้งอาจจำเป็นต้องเข้าร่วมกิจกรรมทางสังคมนอกเวลาการทำงาน อาจต้องมีการเดินทางโดยกระชั้นชิด ดังนั้นการสร้างความเข้าใจระหว่างสมาชิกในครอบครัวจึงเป็นสิ่งสำคัญยิ่ง

แม้ปัจจุบันจะมีสตรีที่ประสบความสำเร็จในหน้าที่การงานอย่างสูง สามารถเป็นผู้บริหารที่ปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ เช่นเดียวกับชาย แต่สำหรับภายในครอบครัว ผู้บริหารสตรียังจำเป็นต้องปรับบทบาทของตนด้วยการรู้จักยืดหยุ่น ผ่อนปรน เข้าใจหลักจิตวิทยา เพื่อให้สัมพันธ์ภาพระหว่างสมาชิกในครอบครัวเป็นไปด้วยความราบรื่น อย่างไรก็ตามประสบการณ์จากตำแหน่งหน้าที่ซึ่งทำให้สตรีมีโอกาสขยายโลกทัศน์ จากการค้าได้ติดต่อพบเห็นผู้คนหลายประเภท รับรู้และทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมภายนอก ประสบการณ์เหล่านี้ย่อมมีประโยชน์ต่อการนำมาแนะนำ อบรม และให้คำปรึกษาแก่บุตร เพื่อให้เขาได้แนวทางที่เหมาะสมเมื่อต้องเผชิญกับสิ่งเหล่านั้นด้วยตัวเองต่อไป

บทบาทต่อครอบครัวของสตรีนั้น เป็นบทบาทสำคัญซึ่งจะละเลยไม่ได้ในทุกยุคทุกสมัย เพราะสตรีเป็นผู้ให้กำเนิดและเป็นผู้ใกล้ชิดกับบุตรมาตั้งแต่ต้น อย่างไรก็ตามเมื่อสภาพการณ์ทางสังคมและเศรษฐกิจได้เปลี่ยนแปลงไป กลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิจึงเห็นด้วยว่าบุรุษพึงร่วมรับผิดชอบต่องานในครอบครัวมากขึ้น เพื่อช่วยให้สตรีสามารถปฏิบัติภารกิจทั้งในและนอกบ้านได้ดีขึ้นตามความเหมาะสมของแต่ละครอบครัวและสภาพการณ์ของสังคม

ตอนที่ 5 ปัจจัยสำคัญที่เป็นอุปสรรคต่อโอกาสก้าวหน้าของข้าราชการพลเรือนสตรี

ในระบบราชการแม้ว่ากฎหมายข้าราชการพลเรือนจะได้จำกัดสิทธิและโอกาสของสตรีเกี่ยวกับการดำรงตำแหน่งหน้าที่ต่าง ๆ แต่จะสังเกตได้ว่าจำนวนข้าราชการพลเรือนสตรีในตำแหน่งบริหารระดับสูง เช่น อธิบดี รองอธิบดี ปลัดกระทรวง หรือรองปลัดกระทรวง เป็นต้น ยังมีจำนวนน้อยมากเมื่อเทียบกับอัตราส่วนทั้งหมด ซึ่งกลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิเห็นว่าที่เป็นเช่นนี้เนื่องจาก ปัจจัยสำคัญหลายประการดังนี้คือ ประเพณีปฏิบัติของหน่วยงานที่ยังนิยมยกย่องให้ชายเป็นผู้นำมากกว่า ลักษณะสายงานซึ่งใช้สาขาวิชาที่ผู้ชายมีโอกาสหรือนิยมเรียนมากกว่า ทำให้มีโอกาสได้รับการคัดเลือกมากกว่า และการที่สตรีจำนวนมากยังมี

ค่านิยมในจุดหมายปลายทางของชีวิตอยู่ที่ควรสงบสุขในชีวิตครอบครัวมากกว่าที่จะให้ความ สนใจในการพัฒนาศักยภาพของคน เพื่อความสำเร็จและความก้าวหน้าในวิชาชีพ เท่าที่ควร นอกจากนั้นบทบาทของสตรีที่สังคมคาดหวังซึ่ง เน้นที่ภาระหน้าที่ภายในครอบครัว โดยถือว่าเป็น ความรับผิดชอบของภรรยาและมารดา ดังนั้นการที่สตรีจะละทิ้งภาระหน้าที่ดังกล่าวไปเสีย เลยย่อมกระทำไม่ได้ ในประเด็นนี้ถ้าจะ เปรียบเทียบกันระหว่างข้าราชการชายและหญิง ก็คงพบว่าเป็นข้อเสียเปรียบของข้าราชการหญิง เพราะในขณะที่ข้าราชการชายไม่ต้องคอย วิตกกังวลเกี่ยวกับงานในครอบครัวเลย โดยโยนภาระหน้าที่ทั้งหลายไปไว้ในความรับผิดชอบ ของสตรี ทำให้ข้าราชการชายมีโอกาสทำงานมากกว่า สามารถที่จะทุ่มเทจิตใจให้กับงาน ได้มากจนทำให้เกิดความแตกต่างในโอกาสก้าวหน้าในการทำงานขึ้นระหว่างข้าราชการทั้ง สองเพศ

สำหรับข้อความที่กลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิยังมีความรู้สึกกำลังกังงันระหว่างเห็น ด้วยกับไม่เห็นด้วย ว่าเป็นปัจจัยสำคัญที่เป็นอุปสรรคต่อโอกาสก้าวหน้าของข้าราชการพลเรือน สตรี ได้แก่ ขีดจำกัดความสามารถของสตรี เนื่องมาจากสภาพทางกายภาพที่อ่อนแอกว่าชาย และเป้าหมายหลักในการทำงาน (รับราชการ) ของตัวผู้หญิงเอง ที่ต้องการแบ่งเบาภาระ เศรษฐกิจของครอบครัวมากกว่าเพื่อต้องการทุ่มเทความรู้ ความสามารถให้กับงาน

ข้อความที่กลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิไม่เห็นด้วยว่าเป็นปัจจัยสำคัญที่เป็นอุปสรรค ต่อโอกาสก้าวหน้าคือ เป้าหมายหลักในการรับราชการของตัวผู้หญิงเองที่ต้องการจะมีโอกาส ได้มาพบปะเพื่อฝูงมากกว่าเพื่อต้องการทุ่มเทความรู้ ความสามารถให้กับงาน

ตอนที่ 6 แนวทางในการพัฒนาและส่งเสริมบทบาทในการเป็นผู้นำทางการ บริหารของสตรี

ในการพัฒนาและส่งเสริมบทบาทในการเป็นผู้นำทางการบริหารของ สตรีนั้น จำเป็นจะต้องปรับปรุงแก้ไขทัศนคติและค่านิยมของสังคมที่เป็นอุปสรรคต่อการพัฒนา ความพร้อมของสตรีที่มีต่อบทบาทและภารกิจในฐานะผู้บริหารระดับสูง การดำเนินการ ดังกล่าวย่อมต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายฝ่ายทั้งภาครัฐบาลและเอกชน รวมทั้งความร่วมมือจากสตรีเองก็เป็นรากฐานที่สำคัญยิ่ง ฉะนั้นองค์กรที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาจะต้องกระตุ้นให้

สตรีเกิดความตื่นตัว เห็นความสำคัญและพัฒนาความสามารถที่จะพึ่งตนเอง จูงใจให้เข้าร่วมในกระบวนการพัฒนาประเทศอย่างจริงจัง ซึ่งเป็นทางหนึ่งที่จะช่วยขจัดปัญหาพื้นฐานในเรื่องค่านิยมของสังคมที่ยกย่องผู้ชายว่าทำงานได้ดีและมากกว่าผู้หญิงให้หมดไป เพราะแม้ในปัจจุบันสตรีจะมีส่วนร่วมในการผลิตด้านต่าง ๆ แต่บทบาทของสตรียังเป็นผู้ตามมากกว่ากำหนดนโยบาย ดังนั้นการรวมพลังเพื่อให้มีอำนาจต่อรองและการยอมรับสถานภาพและความสำคัญของสตรีมากขึ้น ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่จะลดการเสียเปรียบของผู้หญิงในสังคมหรือด้านเศรษฐกิจต่าง ๆ และผลจากการรวมตัวและอำนาจการต่อรองของสตรีนั้น ได้ช่วยให้มีการแก้กฎหมายในการทำนิติกรรมต่าง ๆ ทำให้สตรีไม่เสียเปรียบมากเกินไป

อย่างไรก็ตามการที่จะเปลี่ยนแปลงค่านิยมในเรื่องความเหลื่อมล้ำทางเพศ จำเป็นต้องมีการพัฒนาทัศนคติของผู้ชายในการช่วยเหลือแบ่งงานกันทำภายในครอบครัวตามความถนัดของแต่ละบุคคล เพื่อช่วยให้สตรีมีเวลาและโอกาสที่จะพัฒนาความรู้ความสามารถและให้เวลากับงานบริหารได้โดยไม่ต้องมีภาระและกังวลจนเกินไป ซึ่งการที่จะเปลี่ยนทัศนคติรวมทั้งรูปแบบพฤติกรรมขึ้นใหม่ได้นั้น เป็นเรื่องที่ต้องใช้เวลาและความพยายามต่อเนื่องกัน โดยที่กระบวนการอบรมกล่อมเกลாதงสังคม (Socialization) และการศึกษามีส่วนช่วยได้มาก แต่ทั้งนี้จะต้องมีการแก้ปัญหาด้านการจำกัดบทบาทเฉพาะเพศและอคติต่าง ๆ ที่แทรกอยู่ในบทเรียนและอุปกรณ์การศึกษาด้วย

นอกจากนี้การที่ระบบราชการ เริ่มแนวโน้มในการให้ความสำคัญและขยายงานด้านบริการ (Service) ประชาชนมากขึ้น มิใช่มุ่งแต่งานที่มีลักษณะการใช้อำนาจ (Excert Authority) เท่านั้น และโดยที่ผู้หญิงมีลักษณะการทำงานได้ดีหรือดีกว่าในเรื่องของการให้บริการ จึงเป็นแนวทางหนึ่งที่สตรีจะสามารถก้าวขึ้นมาสู่ตำแหน่งบริหารระดับสูงได้มากในลักษณะสายงานดังกล่าว

อภิปรายผล

1. ในสังคมดั้งเดิม สตรีมีบทบาทในสังคมอยู่อย่างจำกัด หน้าที่สำคัญของสตรีอยู่ที่ความรับผิดชอบงานบ้านในครอบครัวมากกว่าที่จะเป็นผู้ที่มีบทบาทและความสามารถในสังคมภายนอกครอบครัว โดยที่แต่ดั้งเดิมนั้นลักษณะความเป็นอยู่ทั้งทางเศรษฐกิจและสังคม

มิได้ยุ่งยาก และต้องดิ้นรนกันอย่างมากมายเหมือนดังเช่นสมัยต่อมา เพราะแม้สตรีจะไม่มีบทบาทสำคัญอะไรมากนักในสังคมภายนอกครอบครัว ก็มิได้มีผลกระทบกระเทือนต่อครอบครัวแต่อย่างใด ต่อเมื่อสังคมซึ่งมีการเปลี่ยนแปลงไปเป็นอันมาก สตรีมีโอกาสดำศึกษาเล่าเรียนเท่าเทียมกับชาย จนมีการพัฒนาในด้านสติปัญญา ความรู้ ความสามารถและความชำนาญพิเศษอย่างมากมาย ประกอบกับความเป็นอยู่ของมนุษย์ ทุกเพศ ทุกวัย มีความบีบคั้นและรัดตัวมากขึ้น สตรีจึงได้ก้าวเข้าสู่การมีบทบาทในองค์กรทางสังคมต่าง ๆ มากขึ้น และแตกต่างจากดั้งเดิมอย่างสิ้นเชิง โดยเฉพาะสตรีในสังคมเมือง

สำหรับในวงราชการ พบว่า เดิมหญิงไทยถูกจำกัดสิทธิมิให้รับราชการในตำแหน่งสำคัญหลายตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น ผู้พิพากษา อัยการ เป็นต้น ต่อมาเมื่อมีการประกาศใช้รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ.2517 และมีการกำหนดให้รัฐบาลเปลี่ยนแปลงแก้ไขกฎหมายที่จำกัดสิทธิสตรีในทุก ๆ ด้าน ภายใน 2 ปี นับแต่วันประกาศใช้ ระเบียบการสอบคัดเลือกผู้พิพากษาและอัยการ ซึ่งระบุว่ารับแต่เฉพาะชายก็ถูกยกเลิกไป อย่างไรก็ตาม แม้จะมีการแก้ไขระเบียบข้อบังคับที่ห้ามมิให้สตรีรับราชการในตำแหน่งสำคัญ ๆ ดังกล่าวนั้นมาแล้ว แต่การแก้ไขระเบียบที่จำกัดสิทธิ เช่นว่านี้ก็ยังไม่สามารถดำเนินการให้สำเร็จลุล่วงจนบรรลุถึงหลักการแห่งความเสมอภาค ตามที่บัญญัติไว้ในรัฐธรรมนูญ พ.ศ.2517 เนื่องจากเกิดการยึดอำนาจจากรัฐบาลในเหตุการณ์ 6 ตุลาคม 2519 ซึ่งรัฐธรรมนูญฉบับนี้ต้องถูกยกเลิกไป ปัจจุบันนี้สตรีจึงถูกจำกัดสิทธิโดยตัวบทกฎหมายมิให้รับราชการในตำแหน่งต่าง ๆ ดังต่อไปนี้ คือ เจ้าพนักงานปกครอง 3 (เฉพาะตำแหน่งปลัดอำเภอ), สมุห์บัญชีอำเภอ 3, เจ้าหน้าที่ป่าไม้ 1, นายตรวจสอบสรรพสามิต 1, เจ้าพนักงานราชทัณฑ์ 1 และ 2, อนุศาสนาจารย์ 1 (มาลี พฤษพงษ์สวัสดิ์, ใน อมรา พงศาพิชญ์, บรรณาธิการ 2529: 268-269)

นอกจากนี้หน่วยราชการเจ้าสังกัดยังสามารถที่จะทำความตกลงกับสำนักงาน ก.พ. ซึ่งเป็นหน่วยงานที่ทำหน้าที่สอบคัดเลือก เพื่อบอกกำหนดคุณสมบัติของผู้สมัครเป็นชาย โดยอ้างลักษณะงานที่จะบรรจุว่าจำเป็นต้องใช้ผู้ชาย นอกจากนี้การเข้ารับราชการซึ่งต้องสอบแข่งขัน ตามปกติหญิงมักผ่านข้อเขียนได้มากกว่า แต่ในการสอบสัมภาษณ์ผู้ชายมักจะมีภาษีกว่า (อัมพร มีสุข 2526: 16)

ดังนั้นจากผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้ทรงคุณวุฒิส่วนใหญ่จึงเห็นสอดคล้องกันว่า เพื่อให้เป็นไปตามครรลองของการปกครองในระบบประชาธิปไตย จึงควรบริหารจัดการเลือกปฏิบัติต่อสตรีในด้านโอกาสการเข้าทำงานในตำแหน่งต่าง ๆ โดยควรให้โอกาสเสมอภาคในการสมัครเข้ารับการแข่งขันหรือคัดเลือกตามความรู้ความสามารถของแต่ละบุคคล มิใช่ตัดสินจากมาตรฐานที่คาดหวังไว้สำหรับเพศนั้น ๆ

2. ประเทศไทยจัดว่าเป็นประเทศที่มีผู้หญิงอยู่ในกำลังแรงงานเป็นอัตราที่สูงมาก ในปี พ.ศ. 2511 Myrdal ได้กล่าวถึง อัตราแรงงานของผู้หญิงไทยว่า เมืองไทยมีผู้หญิงทำงานเป็นอัตราสูงที่สุดในโลก (1968: ไม่ปรากฏเลขหน้า อ้างถึงใน อุษา ตันติเวชกุล และ จิรติ ดิงศภักดิ์ 2524: 50) ในสหรัฐอเมริกา ผู้หญิงอายุเกิน 15 ปี เข้าร่วมงานทางเศรษฐกิจเป็นจำนวนร้อยละ 24 ขณะที่ผู้หญิงไทยมีถึงร้อยละ 81.4 (Maveretal 1968: ไม่ปรากฏเลขหน้า อ้างถึงใน อุษา ตันติเวชกุล และ จิรติ ดิงศภักดิ์ 2524: 50)

แม้ผู้หญิงไทยจะเข้ามามีส่วนร่วมเป็นอย่างมากในด้านแรงงาน แต่จะสังเกตได้ว่าตำแหน่งหน้าที่ที่มีบทบาทในการตัดสินใจหรือกำหนดนโยบาย ตำแหน่งปกครองหรือบริหารในระดับสูง อัตราส่วนของผู้หญิงจะลดน้อยลงตามลำดับ ดังการแถลงของ ยุกา อุดมศักดิ์ ซึ่งได้ชี้แจงว่า

...ตำแหน่งรัฐมนตรีในคณะรัฐบาลชุดนี้ 44 คน ไม่มีผู้หญิงเลย สมาชิกสภาผู้แทนราษฎรทั้งหมด 347 คน เป็นชายต่อหญิง 335 : 12 วุฒิสมาชิก 260 คน เป็นชายต่อหญิง 255 : 5และข้าราชการระดับปลัดกระทรวง (ซี 11) 33 คน เป็นชายต่อหญิง 32:1 ข้าราชการระดับอธิบดีหรือเทียบเท่ามี 193 คน เป็นชายต่อหญิง 180 : 13 ... (ไทยรัฐ 2529: 13)

เช่นเดียวกับที่ อัจฉรา สุวพันธ์ (2525: 449) ได้กล่าวไว้ว่า โอกาสในการประกอบอาชีพ โอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน และระดับรายได้ของสตรี ยังคงน้อยกว่าชายมากในทุกวงการทั้งภาคเอกชนและภาครัฐบาล

ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับ โอกาสก้าวหน้าในการทำงานของสตรีถึงตำแหน่งบริหารระดับสูง ซึ่งกลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิเห็นว่าสตรีมีโอกาสขึ้นมาได้น้อยกว่าชาย

และถึงแม้จะมีสตรีที่ขึ้นมาสู่ตำแหน่งในระดับนี้ได้ ก็มักจะถูกมองว่ามีความสามารถหรือเก่งจริงหรือไม่ สตรีจึงต้องสร้างการยอมรับด้วยการทำงานให้หนักขึ้น จึงจะถูกมองเห็นความสามารถและได้รับการยอมรับ

๓. โดยที่บทบาทและภาระหน้าที่ของสตรีที่มีคําสั่งคมได้มีการเปลี่ยนแปลงมาเป็นลำดับ แต่ขณะเดียวกันก็ไม่ทิ้งบทบาทเดิมคือ การปรนนิบัติดูแลบุตร สามี ผู้หญิงในยุคปัจจุบันนี้ นอกจากจะต้องมีวิธีการจัดการในเรื่องการใช้เวลาของคนแล้ว ความเข้าใจของบุคคลใกล้ชิดก็เป็นสิ่งสำคัญยิ่ง ซึ่งจากผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า คู่สมรสที่ต้องทำงานนอกบ้านทั้งคู่ ฝ่ายสามีจะต้องมีความเข้าใจ เห็นใจ และช่วยเหลือแบ่งเบาภาระงานในครอบครัวมากขึ้น จึงจะทำให้ภรรยาใช้เวลาพอที่จะพัฒนาความพร้อมของคนในด้านที่ขาดอยู่ ซึ่งจะส่งผลถึงความสำเร็จและโอกาสก้าวหน้าในวิชาชีพด้วย ซึ่งสอดคล้องกับทัศนะของ บรรจง คิริ ที่เสนอความคิดว่า ชายไทยก็มีความสำคัญเท่า ๆ กับผู้หญิงไทย ในการที่จะช่วยเหลือและรับภาระของผู้หญิง ไม่ว่าจะเป็นความรับผิดชอบร่วมกันในครอบครัวหรือสังคมทั่ว ๆ ไป (สตรีทัศน์ 2528: 22) และ ประเทือง ทวีสิน ได้ให้ทัศนะว่า ภรรยาที่จะมีโอกาสประสบความสำเร็จและก้าวหน้าในวิชาชีพจนถึงขั้นผู้บริหารระดับสูงนั้น จะต้องมีคู่สมรสที่มีความเข้าใจพอสมควรและยอมรับบทบาทของผู้หญิงว่าสำคัญเท่ากับตน และสามีที่คิมนั้นควรจะต้องส่งเสริมให้การกระทำของตนได้มีโอกาสและแสดงความสามารถ (สตรีทัศน์ 2528: 91) และข้อเสนอของ สุดสวาท ดิศโรจน์ ที่ว่า ระบบครอบครัวมีกลวิธีที่จะตอบสนองต่อความจำเป็นทางเศรษฐกิจ ในรูปแบบที่แตกต่างกันออกไปแล้วแต่สถานการณ์ โดยครอบครัวไม่จำเป็นต้องเสียรูปหรือทำให้การทำหน้าที่บางส่วนต้องพังทลายไปแต่อย่างใด บทบาทและหน้าที่ของสมาชิกในครอบครัวซึ่งกำหนดโดยปัจจัยเพศนั้นไม่จำเป็นต้องเป็นการแบ่งอย่างตายตัวเกินไป สมาชิกหญิงและสมาชิกชายอาจสามารถแลกเปลี่ยนหน้าที่บางส่วนกันได้ตามความเหมาะสมและความจำเป็น (สุดสวาท ดิศโรจน์ 2526: 11).

และจากผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า ลักษณะของครอบครัวขยายซึ่งทำให้เกิดความสัมพันธ์อันใกล้ชิดในวงญาติและการพึ่งพาอาศัย นู๋ ย่า ตา ยาย หรือญาติผู้ใหญ่ ในการช่วยดูแลบุตรที่ยังเล็ก กับการทำจ้างคนเลี้ยงเด็กและทำงานบ้าน ยังมีอัตราที่ไม่สูงมากนัก เป็นปัจจัยหนึ่งที่จะช่วยแบ่งเบาภาระของแม่บ้าน ทำให้สตรีสามารถปฏิบัติภารกิจทั้งในและ

นอกบ้านได้ดีขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดที่มีผู้เสนอว่า สำหรับในสังคมด้อยพัฒนานั้น ปัญหาการเลี้ยงดูเด็กยังไม่ร้ายแรงนัก เนื่องจากยังสามารถพึ่งพาแรงงานของ ปู่ ย่า ตา ยาย หรือญาติผู้ใหญ่ให้ช่วยได้ และค่าจ้างคนเลี้ยงเด็กก็ยังมีอัตราที่ไม่สูงมากนัก (Deckard 1971: 439)

สำหรับข้อความที่กลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิยังมีความเห็นไม่สอดคล้องกัน เกี่ยวกับปัจจัยทั่วไป ที่ส่งเสริมโอกาสก้าวหน้าของข้าราชการพลเรือนสตรีคือ การเป็นผู้ที่ยังไม่สมรสสามารถทุ่มเทเวลาและกำลังให้กับงานได้เต็มที่ ทั้งนี้ผู้ทรงคุณวุฒิบางท่านได้ให้ความเห็นว่า แม้จะไม่มีบุตรไม่มีสามี แต่ก็ยังมีครอบครัวที่จะต้องรับผิดชอบ และบางท่านมีความเห็นว่า คนโสดไม่ต้องตั้งเป้าหมายเป็นภรรยาที่ดีของสามี เป็นแม่ที่ดีของลูก แต่หากเขาตั้งเป้าหมายว่าจะทำงานให้ดีที่สุด ทุ่มเทเวลา กำลังกาย กำลังใจให้กับงาน ถ้าทำเช่นนั้นโอกาสสำเร็จของเขาก็มีมาก ซึ่งก็ขึ้นอยู่กับแต่ละบุคคล เพราะถ้าเขาเอาเวลาไปตั้งเป้าอย่างอื่นก็ไม่มีผลอีก (หมายเหตุ : เมื่อได้ศึกษาสถานภาพการสมรสของข้าราชการพลเรือนสตรีตำแหน่งบริหารระดับ 9 ขึ้นไป ในปีงบประมาณ 2529 ซึ่งมีจำนวนทั้งสิ้น 20 คน พบว่าเป็นผู้ที่สมรสแล้ว 13 คน ยังไม่ได้สมรส 7 คน) ดังนั้นในประเด็นนี้จึงยังไม่อาจสรุปได้ว่า การเป็นผู้ที่ยังไม่สมรส จะเป็นปัจจัยที่ส่งเสริมโอกาสก้าวหน้าของข้าราชการพลเรือนสตรี

4. จากการวิจัยนี้ พบว่า ลักษณะความคิดและอุปนิสัยในการทำงาน เป็นปัจจัยหนึ่งที่ส่งเสริมโอกาสก้าวหน้าของข้าราชการพลเรือนสตรี การแสดงออกในการทำงาน ทั้งในด้านความคิด ซึ่งย่อมส่งผลต่อพฤติกรรมและอุปนิสัยในการทำงานของตัวผู้หญิงเอง ย่อมเป็นเครื่องบ่งชี้ว่าสตรีผู้นั้นมีความเหมาะสมเพียงใด หากผู้บังคับบัญชามีปัญหาจะพิจารณาให้ความไว้วางใจเลื่อนขึ้นมาดำรงตำแหน่งหน้าที่ในระดับสูงขึ้นไป ซึ่งสอดคล้องกับที่ วีระวรรณ ชวนะสุนทร ได้ให้ทัศนะว่า หากเป็นตำแหน่งในระดับเท่า ๆ กัน ก็มักจะไม่ค่อยมีปัญหา แต่ถ้าเป็นระดับที่สูงกว่าขึ้นไป ผู้ชายมักจะไม่ค่อยยอมรับ เพราะฉะนั้นสตรีจะต้องปรับปรุงตัวเอง เพื่อให้เขาเห็นความสามารถ มิใช่โดยอิทธิพลอำนาจแต่ด้วยการแสดงให้เขาเห็นว่า สิ่งที่เราทำหรือคิดนั้นเป็นสิ่งถูกต้อง สามารถเป็นผู้นำของเขาได้ (แทนเงา 2529: 76)

5. ตัวแปรสำคัญที่มีส่วนทำให้บทบาทของสตรีไทยแตกต่างไปจากชายในสมัยโบราณก็คือ ระบบการศึกษา แม้ว่าการศึกษาในรูปแบบต่าง ๆ ของสตรีจะยังเน้นย้ำในแนวความคิด ระหว่างเพศแบบดั้งเดิมอยู่มาก แต่การเปิดโอกาสให้สตรีไทยได้รับการศึกษาเท่าเทียมกับชายในระบบโรงเรียน ทำให้สตรีได้เรียนรู้วิทยาการสมัยใหม่ มีโลกทัศน์กว้างขึ้น และมีผลช่วยให้เกิดความรู้สึกตื่นตัว เกิดความสำนึกถึงหน้าที่ความรับผิดชอบที่มีต่อสังคม

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับ พื้นฐานความรู้และการศึกษาของผู้บริหาร พบว่า ผู้บริหารนอกจากจะต้องเป็นผู้มีความรู้แล้ว ประสบการณ์ก็เป็นสิ่งสำคัญที่ขาดเสียมิได้ กล่าวคือ นอกจากพื้นฐานความรู้ที่สำเร็จการศึกษามาในระบบโรงเรียนแล้ว ยังต้องเป็นผู้รู้จักพัฒนาความรู้ ความสามารถของตน ให้เพิ่มพูนและทันสมัยอยู่เสมอ ไม่ว่าจะด้วยวิธีการเรียนด้วยตัวเอง การฝึกอบรม และการสัมมนาในงานต่าง ๆ

สำหรับในด้านพื้นฐานความรู้ของผู้บริหารสตรี กลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิส่วนใหญ่ เห็นว่า สำหรับในปัจจุบันผู้บริหารควรมีพื้นฐานความรู้อย่างน้อยในระดับปริญญาโท อย่างไรก็ดี ผู้ทรงคุณวุฒิบางท่าน ได้ให้ความเห็นเพิ่มเติมในเรื่องนี้ว่า โดยทั่วไปความเชื่อมั่นศรัทธาในความสามารถของผู้หญิงก็มีน้อยอยู่แล้ว โดยเฉพาะการดำรงตำแหน่งในฐานะผู้บังคับบัญชา ก็มักจะเอาปัจจัยในเรื่องเพศมาเป็นสิ่งเปรียบเทียบ ดังนั้น ถ้าหากเป็นผู้ที่มีระดับการศึกษาสูงกว่า ก็ย่อมจะเป็นผลดีทั้งในแง่ของการเปรียบเทียบและความเชื่อมั่นในการควบคุมบังคับบัญชา ซึ่งก็สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ บวร ประพฤตติ ทิพาพร พิมพิสุทธิ์ และ เฉลิมพล ศรีหงษ์ ที่ว่า ระดับการศึกษามีสหสัมพันธ์กับผู้นำสตรี กล่าวคือ การศึกษามีบทบาทสำคัญในการผลักดันให้ผู้นำสตรีประสบผลสำเร็จ และสตรีที่มีการศึกษาสูงยิ่งขึ้นก็มีโอกาสเป็นผู้นำทางการบริหารมากกว่าสตรีที่มีการศึกษาในระดับต่ำกว่า (2520: 213) และผลงานวิจัยของ สมาคมสตรีนักธุรกิจและวิชาชีพแห่งประเทศไทย ที่สรุปว่า ระดับการศึกษาของสตรีที่มีอัตราเพิ่มขึ้น เป็นผลให้สตรีมีโอกาสในการทำงานสูงขึ้นด้วย โดยเฉพาะในสังคมที่เน้นถึงวุฒิบัตรทางการศึกษา เช่น สังคมไทย (สมาคมสตรีนักธุรกิจและวิชาชีพแห่งประเทศไทย อ้างถึงใน บวร ประพฤตติ และคณะ 2520: 213) และข้อเสนอของ อุ๋นดา นพคุณ ที่ว่า ในการส่งเสริมและระดมค้ำให้ผู้หญิงมีความเสมอภาคเท่าเทียมกับผู้ชาย การศึกษาสำหรับผู้หญิงจึงเป็นสิ่งสำคัญยิ่ง เพราะการได้รับข้อมูล ข่าวสาร เพื่อการเปลี่ยนแปลง

แปลงค่านิยม ทศนคติ และความเชื่อต่าง ๆ เกี่ยวกับบทบาทและสถานภาพของผู้หญิง หรือ การพัฒนารายได้ และค่าแรงงานของผู้หญิงก็ติ จะเกิดขึ้นได้อย่างจริงจัง ต่อเนื่อง ก็เมื่อ ผู้หญิงรู้หนังสือ และได้รับโอกาสทางการศึกษาอย่างเพียงพอ (ใน อมรา พงศาพิชญ์, บรรณาธิการ 2529: 155)

6. จากผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า การอบรมเลี้ยงดูของครอบครัว เป็น ปัจจัยส่วนหนึ่งที่มีผลต่อความสำเร็จทั้งในชีวิตและการทำงานของแต่ละบุคคลในเวลาต่อมา เพราะครอบครัวมีส่วนช่วยในการปรุงแต่งหล่อหลอมบุคลิกภาพที่สำคัญหลาย ๆ ประการ ซึ่งสอดคล้องกับทัศนะของ คุณหญิงนันทกา สุประภาตะนันท์ ซึ่งได้ให้ทัศนะว่า การที่ตนเองได้ เติบโตมาในครอบครัวของทหาร ซึ่งปฏิบัติต่อบุตรชายหญิงเท่าเทียมกันหมด ดังนั้นจึงเห็นว่า สิ่งแวดล้อมมีส่วนสำคัญมาก เพราะผู้หญิงที่รับการเลี้ยงดูมาอย่างถูกตามใจหรือเอาใจใส่ มาก ๆ เมื่อมาใช้ชีวิตในการทำงานก็จะคิดเอานิสัยเช่นนั้นมา ในขณะที่ผู้ชายอาจจะมีความ อึดทน เข้มแข็งมากกว่า (สุธาทิพย์ โมราลา 2529: 19) และ กนลา สุขพานิช - ชันธปราย ซึ่งได้ให้ทัศนะว่า ในสังคมส่วนใหญ่มักจะมีวิธีการเลี้ยงดูอบรมสั่งสอน และสนับสนุนให้เด็กชายมีความ เป็นอิสระ เป็นตัวของตัวเอง ไม่จำเป็นต้องพึ่งพาอาศัยผู้อื่น สำหรับ ผู้หญิง มักจะถูกอบรมสั่งสอนให้เชื่อฟังคำสั่ง ต้องพึ่งพาอาศัยผู้อื่น ได้รับการเลี้ยงดูแบบทูล- ถนอมเป็นอย่างดี (กนลา สุขพานิช-ชันธปราย 2521: 71) หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งได้ว่า หลักการอบรมหญิงไทยนั้น นิยมการอบรมให้เกิดความ "อ่อน" ในทุกรณี ซึ่งได้แก่ อ่อนน้อม อ่อนข้อ อ่อนไหว อ่อนโยน และถึงแม้จะอ่อนแอ ผู้ใหญ่ก็เห็นว่าน่ารักน่าเอ็นดู ไม่เสียหาย อะไร (สภาสตรีแห่งชาติ 2518: 26)

7. จากการวิจัย พบว่า ภาระหน้าที่ในตำแหน่งบริหารระดับสูง บางครั้งอาจ จำเป็นต้องเข้าร่วมกิจกรรมทางสังคมนอกเวลาการทำงาน หรืออาจต้องมีการเดินทาง เกิด ขึ้นอย่างกระชั้นชิด ดังนั้นการสร้าง ความเข้าใจระหว่างสมาชิกในครอบครัวจึงเป็นสิ่งสำคัญ ซึ่งผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับความคิดเห็นของ จินตนา บุญบงการ ที่ว่า การทำงานของผู้ บริหารนั้นจำเป็นต้องทุ่มเท เวลาในการทำงานมาก จึงทำให้มีเวลาสำหรับครอบครัวและเพื่อน น้อยลง ในเรื่องเช่นนี้จึงต้องการความเข้าใจของผู้ใกล้ชิดมาก ดังนั้นทั้งผู้บริหารสตรีและ ผู้ใกล้ชิดต้องเตรียมตัวเตรียมใจไว้สำหรับความเปลี่ยนแปลงในเรื่องของเวลา โดยเฉพาะผู้

บริหารสตรีที่มีบุตร สามมี และเพื่อนฝูง ที่ต้องการเวลาไปดูแลหรือใกล้ชิดด้วยมาก ๆ
(จินตนา บุญขงการ 2527: 32)

สำหรับบทบาทในครอบครัวของผู้บริหารสตรีนั้น จากการวิจัยพบว่า แม้สตรีจะประสบความสำเร็จในตำแหน่งหน้าที่การงานเป็นอย่างสูง แต่สำหรับในครอบครัวสตรียังจำเป็นต้องปรับบทบาท ด้วยการเข้าใจหลักจิตวิทยา รู้จักยืดหยุ่น ผ่อนปรนเพื่อให้สัมพันธ์ภาพระหว่างสามี-ภรรยา เป็นไปด้วยความราบรื่น ซึ่งสอดคล้องกับความเห็นของ เต็มสิริ บุญยสิงห์ ที่ว่า ผู้หญิงไทยจะใช้ระเบิดขว้างโครงสร้างวัฒนธรรมให้กระจุยไปในพริบตาไม่ได้ เพราะจะทำให้เกิดแรงต้านอย่างรุนแรง อันอาจนำไปสู่ความแตกแยก โดยเฉพาะความร้ายฉานในสถาบันครอบครัว (เต็มสิริ บุญยสิงห์ 2529: 56)

8. ปัจจัยสำคัญที่เป็นอุปสรรคต่อโอกาสก้าวหน้าของข้าราชการพลเรือนสตรี

8.1 จากการวิจัยนี้ พบว่า ลักษณะสายงานซึ่งใช้สาขาวิชาที่ผู้ชายมีโอกาสหรือนิยมเรียนมากกว่า ทำให้มีโอกาสได้รับการคัดเลือกมากกว่า ซึ่งจะเห็นได้ว่าการที่สตรีจะเปลี่ยนงานจากลักษณะดั้งเดิมไปเป็นงานใหม่ ๆ นั้น เป็นได้ไต่ยาก โดยเฉพาะในงานที่ชายทำได้คืออยู่แล้วนั้น ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับค่านิยมของสตรีเองและสังคม เป็นสำคัญ ซึ่งสอดคล้องกับความเห็นที่ว่า กระบวนการอบรมกล่อมเกลாத่างสังคม (Socialization) ก็มีอิทธิพลอย่างมากในการสร้างความขาดกลัวที่จะเอาจริงเอาจังกับการประกอบอาชีพ และหลีกเลี่ยงการประกอบอาชีพที่ถูกกำหนดให้เป็นของบุรุษ นักศึกษาสตรีมักจะได้รับคำแนะนำให้เลือกวิชาทางด้านสังคมสงเคราะห์ ศิลปทัศนกรรม การพยาบาล และครู ในขณะที่เด็กผู้ชายชายจะได้รับการส่งเสริมให้เลือกเรียนวิศวะ การแพทย์ กฎหมาย การเมือง ช่างเทคนิค เป็นต้น (Deckard 1975: 34)

8.2 จากผลการศึกษาวิจัยที่ปรากฏว่า ประเพณีปฏิบัติของหน่วยงานที่ยังนิยมยกย่องให้ชายเป็นผู้นำมากกว่า ซึ่งเป็นผลจากการถ่ายทอดแนวความคิดที่ว่า ผู้ชายเหนือกว่าโดยขบวนการทางสังคมต่าง ๆ ที่เห็นว่า "ชาย" เท่านั้นที่คู่ควรกับตำแหน่งผู้ครอบอำนาจหรือผู้นำในระดับสูง ค่านิยมดั้งเดิมและความเชื่อเหล่านี้ได้มีผลต่อบุคลิกภาพและทัศนคติของคนในสังคม โดยเห็นว่าสตรีนั้นไม่เหมาะสมต่อตำแหน่งใด ๆ ที่มีลักษณะผู้นำหรือครอบอำนาจ และ



จะส่งผลต่อโอกาสก้าวหน้าของข้าราชการสตรีโดยผ่านทางทัศนะของผู้บังคับบัญชา ผู้ร่วมงาน ผู้ใต้บังคับบัญชา และแม้แต่ตัวข้าราชการสตรีเอง ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาริชัยของ สุนทรื โคมิน และ สนิท สัมครการ พบว่า ค่านิยมมีความสัมพันธ์โดยตรงต่อพฤติกรรมที่แสดง ออกหรือไม่แสดงออก และเนื่องจากสังคมได้กำหนดบทบาทของเพศ (Sex Roles) ให้หญิง ชาย มีบทบาทต่างกัน โดยรู้สึกตัวหรือไม่ก็ตาม ชายหญิงก็ได้เรียนรู้โดยกระบวนการเรียนรู้ ทางสังคม จนได้กลายกลืนเข้าไปเป็นส่วนหนึ่งของบุคลิกภาพ (Internalize) (สุนทรื โคมิน และ สนิท สัมครการ 2522: 2) และทัศนะของ นางเยาว์ ชัยเสรี ที่ว่า สิ่งแรกที่ ผู้ชายหรือแม้แต่ผู้หญิงด้วยกันมอง ก็มักจะเอาความคิดดั้งเดิมที่ว่าผู้หญิงอ่อนแอ เจ้าอารมณ์ มาสรุปผู้หญิง ทำให้เวลาพิจารณาตำแหน่งสำคัญแล้วมักจะเอาข้อนี้มาเป็นจุดอ่อนไม่ให้ผู้หญิง ดำรงตำแหน่งสูง ๆ และมักจะมองกันว่า ผู้หญิงไม่กล้าเสี่ยง ความจริงผู้ชายที่มีนิสัยไม่กล้าเสี่ยง อ่อนแอ เจ้าอารมณ์ ก็มีไม่ใช่น้อย เพราะในสังคมปัจจุบันผู้หญิงเริ่มปรับปรุงตัวให้มี คุณภาพกันมากขึ้นแล้ว และเท่าที่ดูผู้ชายบางคนก็มีได้มีคุณสมบัติที่ดีกว่าผู้หญิงสักเท่าใด (สุธาทิพย์ ไมราลา ย 2529: 19)

8.3 บัณฑิตที่สำคัญอีกประการหนึ่งที่เป็นอุปสรรคสำคัญต่อโอกาสก้าวหน้า ของข้าราชการพลเรือนสตรี คือ ข้อจำกัดในตัวสตรีเอง จากการวิจัยนี้พบว่า ค่านิยมใน จุดหมายปลายทาง ซึ่งหมายถึงสิ่งที่มนุษย์ถือว่าเป็นจุดหมายปลายทางของชีวิตที่พึงปรารถนา ของสตรีซึ่งอยู่ที่ชีวิตครอบครัว อันมีผลทำให้สตรียอมรับและเสียสละ เรื่องอื่น ๆ ได้ทุกอย่าง เพื่อชีวิตครอบครัว และไม่ได้ให้ความสนใจในการที่จะพัฒนาศักยภาพของตนเพื่อความก้าวหน้า ในวิชาชีพเท่าที่ควร ซึ่งในเรื่องนี้สอดคล้องกับความเห็นของ ทิพาวดี เมฆสวรรค์ ที่ว่า หาก ไปถามผู้ชายดูบ้างว่า เขาตั้งเป้าหมายไว้อย่างไร ส่วนใหญ่คงไม่ได้ตอบว่า ต้องการเป็นพ่อ ที่ดีเป็นอันดับแรก แต่คงตอบว่าอยากเป็นอธิบดี หรืออะไรที่ไม่ใช่เรื่องครอบครัวเป็นอันดับแรก ดังนั้นเมื่อคนเราตั้งเป้าต่างกันเสียแล้ว ผลที่ได้รับก็ย่อมต่างกัน (สุธาทิพย์ ไมราลา ย 2529: 17) และจากรายงานของ องค์การแรงงานระหว่างประเทศ เกี่ยวกับสาเหตุที่ทำให้ สตรีไม่ได้รับการแต่งตั้งให้เข้าดำรงตำแหน่งบริหารในระดับสูงว่ามีสาเหตุประการหนึ่งมา จาก ทัศนคติที่สตรีให้ความสำคัญต่องานบ้านมากกว่างานอาชีพ สตรีส่วนใหญ่จึงขาดเงื่อนไขของ ใจที่จะแสวงหาความก้าวหน้าในอาชีพ (Bangkok Post 1981: 27)

8.4 จากการวิจัยนี้พบว่า ปัจจัยสำคัญประการหนึ่งที่เป็นอุปสรรคต่อโอกาสก้าวหน้าของข้าราชการพลเรือนสตรี คือ การที่ผู้หญิงเมื่อสมรสแล้วต้องมีภาระหน้าที่ในฐานะภรรยาและมารดา ซึ่งสอดคล้องกับรายงานการศึกษาของ คณะทำงานวางแผนพัฒนาสตรีระยะยาวที่ว่าแม้ความเชื่อที่ว่า สตรีควรมีบทบาทแต่เพียงในบ้านจะเลือนลางไปมากแล้ว ในปัจจุบัน แต่ความเชื่อที่ยังเหนียวแน่นอยู่ก็คือ ไม่ว่าสตรีจะทำงานนอกบ้านหรือไม่ก็ตาม ภาระรับผิดชอบสำหรับงานในบ้านนั้นจะต้องเป็นของสตรีโดยตลอด ซึ่งมีผลกระทบต่อการแบ่งเวลาและประสิทธิภาพในการทำงานนอกบ้านของสตรีด้วย (คณะทำงานวางแผนพัฒนาสตรีระยะยาว 2526: 3-37) และ แล ดิลกวิทย์รัตน์ ได้เสนอความคิดเห็นว่า ในประเทศด้อยพัฒนาซึ่งเศรษฐกิจมีลักษณะเหลื่อมล้ำกันอยู่ระหว่างภาคตลาด (market economy) กับภาคเลี้ยงตัวเอง (subsistant economy) และจากที่มีผู้ตั้งข้อสงสัยว่า ทั้ง ๆ ที่ค่าจ้างขั้นต่ำที่กรรมกรได้รับนั้น ต่ำกว่าความจำเป็นที่ต้องใช้จ่าย เหตุใดกรรมกร ลูกจ้าง จึงยังอยู่ได้ คำตอบก็คือ กรรมกรทำงานอย่างมี "ผลิตภาพ" (productivity) เหล่านั้นได้ เพราะอาศัยผลงานที่ "ไม่มีผลิตภาพ" (non-productive) ของลูกเมีย ที่เก็บผัก เย็บผ้า ทำงานบ้าน เป็นเครื่องสนับสนุน ซึ่งแสดงให้เห็นว่า มูลค่าส่วนเกินที่ผู้ชายผลิตขึ้นนั้น แท้จริงแล้วส่วนหนึ่งโยกย้ายมาจากการผลิตของผู้หญิง โดยสังคมไม่ได้ตอบแทนหรือยอมรับ (แล ดิลกวิทย์รัตน์ 2524: 95)

9. โดยสรุปเมื่อพิจารณาถึงแนวความคิดของกลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิในการวิจัยครั้งนี้ ทั้งในทัศนะที่เกี่ยวกับบทบาทในด้านเศรษฐกิจของสตรี เช่น โอกาสการสมัครงาน โอกาสก้าวหน้าในวิชาชีพ บทบาทต่อครอบครัว คุณลักษณะที่คาดหวังของสตรีผู้นำทางการบริหารแนวทางในการพัฒนาและส่งเสริมการเป็นผู้นำทางการบริหารของสตรี รวมทั้งยุทธวิธีหรือแนวทางที่จะเปลี่ยนแปลงสังคม เพื่อแก้ไขปัญหาความเหลื่อมล้ำทางเพศในสังคม ซึ่งอาจกล่าวได้ว่า ผู้บริหารสตรีเหล่านี้มีทัศนะที่สอดคล้องกับแนวทางเสรีนิยม (liberal feminism) ที่อาศัยการปฏิรูป โดยการปรับปรุงระบบการศึกษา ทศนคติทางเพศ และการเสริมสร้างกิจกรรมทางการเมืองและสังคมของสตรีแบบค่อยเป็นค่อยไป มากกว่าที่จะไปยึดติดกับแนวทางสังคมนิยม (socialist feminism) และแนวทาง "หัวรุนแรง" (radical feminism) ที่อาศัยการปฏิวัติในการแก้ปัญหาโดยฉับพลันและรุนแรง

10. จากการที่ได้มีผู้ศึกษาเกี่ยวกับเทคนิคเคลฟาย โดยการเปรียบเทียบอัตราความคลาดเคลื่อนของคำตอบจากผู้เชี่ยวชาญที่มีจำนวนต่างกันที่ตอบแบบสอบถามของการวิจัย โดยการเปรียบเทียบความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของมัธยฐาน และค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของค่าเฉลี่ย พบว่าเมื่อผู้เชี่ยวชาญมีจำนวนตั้งแต่ 14 คนขึ้นไป ความคลาดเคลื่อนจะลดลงน้อยมาก (ณัฐภา สรรพศรี 2525: 77) แสดงว่าการวิจัยครั้งนี้เมื่อใช้ผู้เชี่ยวชาญจำนวนตั้งแต่ 14 คน ก็ทำให้ผลการวิจัยมีความเชื่อมั่นได้เหมาะสม เพราะแม้จะใช้ผู้เชี่ยวชาญจำนวนมากก็ไม่ทำให้คำตอบที่ได้รับคลาดเคลื่อนไป เนื่องจากความคลาดเคลื่อนของคำตอบจะลดลงน้อยมาก และจากการศึกษาในเรื่องเดียวกันนี้ยังพบว่า ไม่มีความแตกต่างระหว่างคำตอบในการตอบคำถามซ้ำในรอบที่สอง กับรอบที่สาม แสดงว่าการวิจัยเรื่องปัจจัยเกื้อหนุนความก้าวหน้าของข้าราชการพลเรือนสตรี นี้ สามารถยุติกระบวนการวิจัยได้ในรอบที่สองหรือสาม เพราะในการตอบแบบถามรอบที่ลอง กับรอบที่สามต้น การแสดงความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒินั้นไม่แตกต่างกัน ดังที่ สมบูรณ์ ดันยะ กล่าวถึงการวิจัยแบบเคลฟายว่า ถึงแม้ตามปกติเทคนิคเคลฟายจะใช้แบบถาม 4 รอบก็ตาม แต่ในบางกรณีอาจจะใช้เพียง 2-3 รอบเท่านั้น เพราะอาจไม่มีการเปลี่ยนแปลงหรือมีการเปลี่ยนแปลงน้อยมากในคำตอบของผู้ทรงคุณวุฒิ จึงสามารถยุติการวิจัยลงได้ (2524: 13)

ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ พอจะสรุปได้ว่า ปัจจัยเกื้อหนุนความก้าวหน้าของข้าราชการพลเรือนสตรีไทย ถูกกำหนดโดยปัจจัยใหญ่ ๆ 2 ปัจจัย คือ ปัจจัยที่เกี่ยวกับสภาพแวดล้อมภายนอก เช่น การยอมรับของหน่วยงานและสังคม ความเข้าใจของคู่สมรส ฐานะทางเศรษฐกิจและสังคม เป็นต้น ส่วนปัจจัยภายในตัวของสตรีเอง ได้แก่ ลักษณะความคิดและอุปนิสัยในการทำงาน หรือความสามารถของตัวสตรีเอง การศึกษาความรู้และประสบการณ์ ความเชื่อและความสำนึกในตัวของสตรีเอง ดังนั้นข้อเสนอแนะที่คิดว่าจะน่าจะเป็นประโยชน์หรือ เป็นแนวทางแก่หน่วยงานและบุคลากรที่เกี่ยวข้อง มีดังนี้คือ

1. การพัฒนาทัศนคติของบุรุษ

การที่ข้าราชการสตรีจะสามารถพัฒนาศักยภาพเพื่อยกระดับตัวเองให้เป็นบุคคลที่เทียบพร้อมด้วยความรู้ความสามารถในวิชาชีพ อันจะมีผลต่อโอกาสก้าวหน้าได้นั้น การที่จะพัฒนาสตรีเพียงส่วนเดียวยังไม่เป็นการเพียงพอ แต่จะต้องผสมผสานไปบนรากฐานของการพัฒนาประเทศและพัฒนาบุรุษพร้อม ๆ กันไป โดยจะต้องมีการพัฒนาทัศนคติของผู้ชายในการเข้าร่วมรับภาระหน้าที่และการแบ่งงานกันทำภายในครอบครัว รวมทั้งการยอมรับในคุณค่าและความสำคัญของกำลังแรงงานและกำลังความคิดของสตรี ดังที่ ทองใบ ทองเปาด์ ได้ให้ความเห็นว่า "ปัจจุบันเราไม่อาจสร้างแค่ "หญิงยุคใหม่" เท่านั้น แต่ต้องสร้าง "ชายยุคใหม่" ไปพร้อม ๆ กัน เพื่อให้คานน้ำหนักความคิดของสองฝ่ายมีให้ขัดแย้งอยู่ตลอดเวลา ซึ่งผลของการกระทำเช่นนี้จะก่อให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ให้กับสังคมอย่างแท้จริง" (ทองใบ ทองเปาด์, อภิปราย) แต่โดยที่การเปลี่ยนแปลงทัศนคติและค่านิยมของคนในสังคมนั้น เป็นเรื่องที่ละเอียดอ่อนเพราะเมื่อศึกษาจากประวัติศาสตร์ที่ผ่านมา จะเห็นตัวอย่างการรังเกียจเพศและมือคติดกับผู้หญิงอย่างหนัก การจะแก้ไขด้วยเวลาสั้น ๆ เพียงทศวรรษเดียวเท่านั้นคงเป็นไปได้ยาก (Birdsall อ้างถึงใน อุษา ดันติเวชกุล และ จิรติ ดิงศักดิ์ 2524: 61) เพราะเป็นเรื่องที่ต้องทวนกระแสความเชื่อและค่านิยมของสังคมที่สั่งสมมาเป็นเวลายาวนาน การเปลี่ยนแปลงจึงเป็นเรื่องที่ต้องใช้เวลาแก้ไขในลักษณะที่นุ่มนวลมิใช่เป็นการบังคับ แต่ควรเป็นไปด้วยการประนีประนอมทั้งสองฝ่าย ึ่งกระบวนการอบรมกล่อมเกลாதงสังคม (Socialization) การศึกษา สื่อสารมวลชน จะมีส่วนปลูกฝัง ถ่ายทอดแนวความคิด และเสริมสร้างทัศนคติแบบประชาธิปไตย ที่ให้ความนับถือในความเสมอภาคในด้านต่าง ๆ โดยไม่จำกัดเพศว่าเป็นหญิงหรือชาย ตลอดจนการถ่ายทอดแนวความคิดที่ว่า หญิงและชายมีความรับผิดชอบต่องานในครอบครัวเท่า ๆ กันแก่เด็กและเยาวชน ก็น่าจะช่วยแก้ปัญหานี้ได้อีกทางหนึ่ง

2. ปัญหาการเลี้ยงดูเด็ก

โดยที่การใช้เวลาของสตรีมีความรัดตัวเพิ่มขึ้นอย่างมากเมื่อต้องรับภาระทั้งงานในบ้านและงานนอกบ้าน ดังนั้น ปัญหาเฉพาะหน้าที่ต้องเร่งดำเนินการก็คือ การจัด

สวัสดิการที่เป็นประโยชน์โดยตรงแก่สตรีที่ต้องมีอาชีพนอกบ้าน โดยที่รัฐและสังคมต้องเข้ามา มีบทบาทในการช่วยแบ่งเบาภาระการเลี้ยงดูบุตรในแต่ละชุมชนให้มากขึ้น ซึ่งทฤษฎีการเลี้ยงดูเด็กสมัยใหม่ก็ได้ยืนยันว่า การเลี้ยงดูเด็กให้เติบโตอยู่กับผู้อื่นด้วย นอกเหนือจากอยู่กับบิดามารดาเท่านั้น เชื่อกันว่าจะช่วยให้เด็กพัฒนาทางจิตใจและร่างกายได้เร็วขึ้น (กมลาลุขพานิช-ชันธปราย และ พรศักดิ์ ผ่องแผ้ว 2527: 104) นอกจากนี้ควรกวดขันดูแลการจัดตั้งสถานรับเลี้ยงดูเด็กของเอกชนที่มุ่งแสวงหากำไรเพียงอย่างเดียว โดยมีได้เอาใจใส่ต่อความสุขและสวัสดิภาพของเด็กเท่าที่ควร นอกจากจะมีสถานดูแลเด็กในชุมชนแล้วในบางประเทศได้มีการจัดบริการประเภทที่เล่นเด็ก (Play Ground) ที่ไม่ใช่เพื่อการค้าไว้ตามย่านสรรพสินค้า เพื่อให้แม่นำลูกไปฝากไว้ในช่วงระยะเวลาที่ต้องจับจ่ายซื้อของ เพื่อการบริโภคของสมาชิกทั้งครอบครัว ในร้านอาหารบางแห่งมีมุมเด็ก โดยเตรียมของเล่นและหนังสือต่าง ๆ ไว้ให้เด็ก เพื่อให้แม่หรือพ่อได้ทานอาหารอย่างเจียบ ๆ ไม่มีลูกรบกวนลูกค้าร้านอาหารบางแห่งก็เริ่มจัดชิงช้า ม้าหมุน ไว้ให้เด็กบ้างแล้วเหมือนกัน (ศิริพร สะโคโรมาเน็ค 2527: 42) ซึ่งเป็นเรื่องที่ควรสนับสนุนและส่งเสริมให้แพร่หลายยิ่งขึ้น สำหรับการบริการเพื่อสังคมโดยภาคเอกชนนี้

3. นโยบายและการปฏิบัติ

ปัญหาเรื่องความเหลื่อมล้ำในการทำงานอันเนื่องมาจากอคติในเรื่องเพศนั้น นอกจากจะเป็นการขัดต่อเจตนารมณ์ของ Affirmative Action* แล้ว ยังมีผล

* ดิน ปรัชพฤทธิ ได้เสนอให้จัดระบบบริหารงานบุคคลในราชการไทย ตามแนวปรัชญาแบบ Affirmative Action ซึ่งหมายถึงระบบการบริหารงานบุคคล ที่มีจุดมุ่งหมายที่จะจัดความเหลื่อมล้ำหรือไม่ยุติธรรม ตลอดจนการกีดกันบุคคลมิให้ได้รับการคัดเลือกและเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง ด้วยเหตุผลในเรื่องภูมิหลังทางเชื้อชาติ (ผิว) ศาสนา เพศ และแหล่งกำเนิด ทั้งนี้นับตั้งแต่ปี 1972 ประเทศสหรัฐอเมริกาได้เริ่มนำระบบ Affirmative Action มาใช้ในหน่วยราชการอย่างจริงจัง เนื่องจากนักวิชาการสมัยใหม่ไม่พอใจต่อระบบคุณธรรมที่ใช้อยู่ เพราะเอื้ออำนวยประโยชน์ให้แก่คนเพียงหยิบมือเดียว เป็นระบบที่ใช้ความเสมอภาคแก่บุคคลที่มีโอกาสจะเสมอภาคเท่านั้น นอกจากนี้นักรัฐประศาสนศาสตร์สมัยใหม่มีความเห็นว่าเป้าหมายที่สำคัญยิ่งในการเรียนการสอน ได้แก่ การส่งเสริมให้มีความยุติธรรมทางสังคม ขจัดความเหลื่อมล้ำทางสังคมให้น้อยลง... (2523: 22-27)

กระทบคอสตรีที่ต้องเป็นหัวหน้าครอบครัวโดยลำพัง (เช่น หญิงหม้าย หย่าร้าง เป็นต้น) ซึ่งจากรายงานผลการสำรวจ พบว่า ประเทศไทยมีผู้หญิงที่ต้องเป็นหัวหน้าครอบครัวสูงถึงร้อยละ 18 ตัวเลขนี้ไม่รวมหญิงโสด (ซึ่งต้องกลายเป็นหัวหน้าครอบครัวไปโดยปริยาย) (Birdsall อ้างถึงใน อุษา ดันติเวชกุล และ จิรติ ดิงศภักดิ์ 2524: 61)

ด้วยเหตุนี้การเปลี่ยนแปลงเจตคติหรือความคิดดั้งเดิมของสังคมในเรื่อง การเลือกปฏิบัติคอสตรีเกี่ยวกับโอกาสการทำงานและโอกาสก้าวหน้า จึงมิใช่เรื่องการยั่วยุ ให้หญิงอวดดีอวดเก่งแข่งความสามารถกับชาย อันจะนำไปสู่ความแตกแยก (สตรีทัศน์ 2526: 11) หากแต่เป็นการพัฒนาทัศนคติ ค่านิยมของสังคมไทย เพื่อให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อม ของสังคมที่เปลี่ยนแปลงไป แทนที่จะปล่อยให้ระบบค่านิยม าลา เปลี่ยนแปลงไปตามเรื่องตามราวของมันเอง

วิมลศิริ ชำนาญเวช ได้กล่าวถึงในเรื่องนี้ว่า "สิ่งที่เราขอนี้ ขอเพียง อย่าปิดโอกาสของผู้หญิงในงานอาชีพ โดยอย่าไปทึกทักก่อนว่าผู้หญิงจะทำได้เพราะอย่าง นั้นอย่างนี้" (ไทยรัฐ 2526: 13) กล่าวคือ ไม่ควรบักใจล่วงหน้าว่า งานบางอย่าง เหมาะกับชายเท่านั้นหรืองานบางอย่างเหมาะกับหญิงเท่านั้น แต่ควรพิจารณาผู้ที่ จะรับ เข้า มาทำงานในฐานะปัจเจกบุคคล ในทำนองเดียวกับการพิจารณาเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง ควร ขึ้นอยู่กับความรู้ ความสามารถ ความเชื่อมั่นในตนเอง การอุทิศตนให้กับงาน และคุณลักษณะ ประจำตัวที่ไม่ใช่ความเป็นหญิงหรือชาย ดังนั้นจึงควรที่จะเปิด โอกาสให้สตรีทำงานในตำแหน่ง งานที่สตรีไม่เคยทำมาก่อน เช่นเดียวกับที่เคยทำได้ผลมาแล้วในตำแหน่งผู้พิพากษา อัยการ กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน เป็นต้น

ในการแก้ไขนอกจากโดยการออกกฎหมายที่ส่งเสริมความ เสมอภาคโดยตรง เช่น ให้มีโอกาสดังจะมีการร้องเรียน ตรวจสอบ และบังคับให้มีการเปลี่ยนแปลงการ กระทำได้ในกรณีที่มีการเลือกปฏิบัติคอสตรี หรือให้อำนาจแก่องค์กรของรัฐด้านพัฒนาสตรี ที่จะ เข้าไปเกี่ยวข้องกับหน่วยงานราชการ เพื่อช่วยให้สตรีได้มีบทบาทและสถานภาพได้ตามที่กฎ- หมายบัญญัติไว้ ซึ่งรายละเอียดในเรื่องนี้ก็ควร เป็นเรื่องของนักกฎหมายที่มีแนวความคิดใน เรื่องความเสมอภาคจะได้ร่วมมือหาแนวทางในการดำเนินการที่เป็นไปได้ต่อไป ทั้งนี้เพราะ

"สิ่งต่าง ๆ ที่ผู้หญิงไทยเรามีอยู่ในขณะนี้มัน ไม่ว่าจะเป็นเรื่องของสถานภาพก็ดี การมีสิทธิ มีเสียงเลือกตั้ง หรือสิทธิต่าง ๆ ในการทำงานหรือบริหารงานก็ดี ก็เพราะในอดีตเรามีคน คอสู์เพื่อให้ได้มาทั้งนั้น สิ่งต่าง ๆ เหล่านั้นไม่ได้ลอยมาเอง" (ไทยรัฐ 2529: 13)

4. ความเชื่อและสำนึกในตัวเอง

ในเรื่องโอกาสความก้าวหน้าของข้าราชการนั้น ยังเป็นปัญหาสำคัญในระบบราชการไทย กล่าวคือ บางกรณีเป็นเรื่องของการเล่นพรรคเล่นพวก ญาติพี่น้อง ความสนิทสนมส่วนตัว หรือโดยปัจจัยนอกกรอบแบบอื่น ๆ ซึ่งปัญหานี้เป็นเรื่องที่อาจเกิดขึ้นได้กับข้าราชการทั้งหญิงชาย หากแต่ถ้าพิจารณาให้ลึกซึ้งก็จะพบว่า โดยทั่วไปแล้วไม่ว่าจะเป็นเรื่องโอกาสการเข้าทำงาน และโอกาสก้าวหน้าในวิชาชีพ สตรีจะต้องประสบปัญหาเพิ่มขึ้นในเรื่องของอคติทางเพศ ดังนั้นแม้บางท่านอาจจะคิดว่า สตรีอาจจะมีความรู้ ความสามารถ คุณลักษณะที่เหมาะสม แต่ไม่ได้เป็นหลักประกันว่าจะต้องมีโอกาสก้าวหน้าในระดับสูง คราบใดที่ยังไม่สามารถขจัดปัญหาการเล่นพรรคเล่นพวกในระบบราชการ

ในกรณีดังกล่าวนี้ ผู้วิจัยมีความเห็นว่า เป็นเรื่องของปัญหาการบริหารงานบุคคลในระบบราชการ ที่จะต้องมีการปฏิรูปหรือดำเนินการแก้ไขอย่างเฉียบขาดและจริงจัง โดยผู้มีอำนาจหน้าที่เกี่ยวข้อง เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจแก่ข้าราชการทั่วไปไม่ว่าหญิงหรือชาย หากแต่เมื่อทวนมาพิจารณาถึงปัญหาเฉพาะของข้าราชการสตรี อันสืบเนื่องมาจากค่านิยมของสังคมและความเชื่อที่ฝังใจว่าผู้หญิงไม่มีคุณลักษณะ หรือความสามารถที่เหมาะสมกับตำแหน่งผู้นำ ผู้บริหารระดับสูงนั้น การแก้ไขในเรื่องดังกล่าวนี้เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับหลาย ๆ ฝ่ายที่สำคัญก็คือตัวของสตรีเอง ดังที่ พลเอกเปรม ติณสูลานนท์ นายกรัฐมนตรี ได้ให้แง่คิดเกี่ยวกับสตรีไทยว่า "รัฐบาลเองก็เล็งเห็นคุณค่าของสตรีที่มีผลต่อการพัฒนาชาติบ้านเมือง แต่การพัฒนานั้นจะบังเกิดผลได้เพียงใด ต้องอาศัยความเต็มใจของฝ่ายสตรี ที่ปรารถนาจะพัฒนาตนเอง และสตรีก็พึงช่วยสตรีด้วยกันอีกทางหนึ่งด้วย" (สตรีทัศน์ 2527: 8)

ด้วยเหตุที่ความรู้สึกนึกคิด ตลอดจนความเชื่อและสำนึกของสตรีที่ได้รับอิทธิพลจากสังคมโดยผ่านทางการศึกษา การอบรมสั่งสอน สื่อมวลชน และอื่น ๆ ได้มีส่วน

ตอกย้ำความเชื่อและมีผลให้สตรีคิดว่าควรยอมรับความด้อยกว่าในทางเพศ ขาดความมั่นใจ
 ในความสามารถของตนเอง ทำให้เกิดความลังเลใจที่จะยกสถานภาพของตนเอง ซึ่งความ
 เชื่อและความสำนึกเช่นนี้เองที่ได้ส่งผลกระทบต่อลักษณะการทำงานในหน้าที่ ความตั้งใจจริง
 ในการปฏิบัติงาน และการพัฒนาความรู้ความสามารถของตนเอง โดยเป็นไปในทางถดถอย
 ลงทุกที จนในที่สุดก็จะส่งผลกระทบต่อความก้าวหน้าในวิชาชีพ และถึงแม้บางกรณีที่ข้าราชการ
 สตรีผู้นั้นจะมีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่โดยอิทธิพลของปัจจัยนอกรูปแบบดังที่ได้กล่าวมา
 แล้วนั้น หากสตรีผู้นั้นขาดความรู้ความสามารถ และคุณสมบัติที่เหมาะสมต่อฐานะและตำแหน่ง
 นั้น ๆ แล้ว ก็ย่อมจะไม่ได้รับการยอมรับนับถืออย่างจริงจังจากผู้ร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชา
 ตลอดจนความรู้รักภาคภูมิใจในตนเอง

โดยที่โอกาสก้าวหน้าของข้าราชการย่อมขึ้นอยู่กับดุลยพินิจของผู้บังคับบัญชา
 ซึ่งเป็นปัจจัยภายนอกที่ยากจะกำหนดหรือคาดการณ์ได้ หากแต่ถ้าตัวข้าราชการสตรีเองมีจิต
 สำนึกที่จะพัฒนาศักยภาพของตน โดยไม่ให้อิทธิพลของค่านิยมสังคมมาเป็นข้อจำกัดแล้ว ย่อม
 ได้ชื่อว่าเป็นผู้ที่สร้างภาพพจน์ของสตรีที่ถูกต้องให้กับสังคม ซึ่งเป็นเรื่องที่น่าชื่นชมสำหรับสตรี
 ด้วยกันเอง ทั้งยังได้ชื่อว่าเป็นข้าราชการที่ดี มีประสิทธิภาพอีกด้วย ในเรื่องนี้หากได้มีการ
 เผยแพร่เกียรติประวัติและผลงานของสตรีที่ประสบความสำเร็จในวิชาชีพต่าง ๆ ให้กว้าง
 ขวางมากขึ้นก็จะเป็นกำลังใจแก่สตรีเหล่านั้น เพราะการที่ผลงานของตนได้รับการยกย่อง
 และการยอมรับในความรู้ความสามารถให้เป็นที่ประจักษ์แก่สาธารณชนเช่นนี้ ย่อมทำให้เกิด
 ความภาคภูมิใจและอาจจะส่งผลถึงความร่วมมือหรือจิตสำนึกในการที่จะช่วยยกระดับสถานภาพ
 แก่เพื่อสตรีด้วยกัน เนื่องจากสตรีในระดับผู้นำกลุ่มนี้ จัดได้ว่าเป็นกลุ่มที่มีความพร้อมสูงใน
 การที่จะมีโอกาสเข้าร่วมและได้รับการยอมรับในแง่ของการมีช่องทางที่จะสอดแทรกความคิด
 และการกระทำเพื่อปรับปรุงสถานภาพสตรีได้มากขึ้น ประโยชน์โดยอ้อมอีกประการหนึ่งก็คือ
 จะช่วยกระตุ้นให้สตรีกลุ่มอื่น ๆ เกิดความสนใจและเห็นความสำคัญ ในอันที่จะพัฒนาศักยภาพ
 ของตน เพื่อให้เป็นกลุ่มประชากรที่มีประสิทธิภาพในการสร้างสรรค์และพัฒนาประเทศได้ดียิ่ง
 ขึ้นต่อไป

5. การเผยแพร่ปัญหาของสตรี

เพื่อให้มีการเปลี่ยนแปลงทัศนคติและค่านิยมต่อผู้หญิง ตลอดจนการสนับสนุนในการทำงานเรื่องผู้หญิง และการสร้างจิตสำนึกในปัญหาของผู้หญิง จึงจำเป็นต้องมีการเผยแพร่ให้ข้อมูลเรื่องต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับปัญหาของผู้หญิงและงานพัฒนาสตรี โดยการจัดทำสื่อเพื่อใช้ในการเผยแพร่ข้อมูล สู่กลุ่มเป้าหมายในระดับต่าง ๆ อย่างเหมาะสม เช่น นักการเมือง เจ้าหน้าที่หน่วยงานของรัฐ บุคคลในสถาบันการศึกษา เกษตรกร เป็นต้น เพราะในปัจจุบันอาจกล่าวได้ว่า สื่อมวลชนต่าง ๆ อันได้แก่ วิทยุ โทรทัศน์ สิ่งตีพิมพ์ และภาพยนตร์ เป็นสถาบันที่มีอิทธิพลอย่างสูงในการเผยแพร่สาระข้อมูลแก่ประชาชนทุกระดับ และแม้แต่ในการที่จะกำหนดแบบแผนชีวิตใหม่ ๆ ให้เป็นที่ยอมรับของประชาชน รวมทั้งการเป็นสื่อสะท้อนและสร้างค่านิยมของสังคมแต่ละสังคมได้อีกด้วย

6. ข้อเสนอแนะด้านการวิจัย

ผลงานวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาวิเคราะห์ถึงความคิดเห็นของข้าราชการพลเรือนสตรีตำแหน่งผู้บริหารระดับสูง ในประเด็นกว้าง ๆ ตามรูปแบบของกระบวนการวิจัยแบบเคลฟายเทคนิค ซึ่งอาจจะ เป็นแนวทางสำหรับผู้สนใจที่จะศึกษาต่อไป ถึงประเด็นต่าง ๆ โดยละเอียด หรือเพิ่มเติมต่อไป เช่น การศึกษาโดยใช้เทคนิคการวิจัย สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูลที่ดัดแปลงให้เหมาะสม เพื่อศึกษาถึงปัจจัยทาง เศรษฐกิจและสังคมอื่น ๆ เช่น สาขาการศึกษา จำนวนปีที่ทำงาน ฐานะทางเศรษฐกิจและสังคม อาชีพของบิดามารดา ฯลฯ เพื่อเป็นข้อมูลสนับสนุนในเชิงปริมาณเพิ่มขึ้น

นอกจากนี้ควรจะมีการศึกษาวิจัยที่ขยายวงกว้างถึงกลุ่มสตรีในวงงานอื่น ๆ เกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลให้สตรีเหล่านั้น เข้าสู่ตำแหน่งหน้าที่ที่มีอำนาจทางการเมือง การบริหาร เช่น ผู้บริหารสตรีในหน่วยงานรัฐวิสาหกิจ หรือองค์การของรัฐบาลด้านต่าง ๆ กำนัน ผู้ใหญ่บ้านสตรี สมาชิกผู้แทนราษฎรสตรี เป็นต้น