



ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของปลัดอำเภอหญิงในจังหวัดสงขลา
และจังหวัดพัทลุง

**Factors Affecting Career Advancement Women Assistant District Officers
in Songkhla Province and Phatthalung Province**

มาลินี มะโซ่

Malinee Maso

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญา
รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

**A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for the Degree of
Master of Public Administration
Prince of Songkla University**

2562

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์



**ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของปลัดอำเภอหญิงในจังหวัดสงขลา
และจังหวัดพัทลุง**

**Factors Affecting Career Advancement Women Assistant District Officers
in Songkhla Province and Phatthalung Province**

มาลินี มะไซ

Malinee Maso

**วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญา
รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์**

**A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for the Degree of
Master of Public Administration
Prince of Songkla University**

2562

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

ชื่อวิทยานิพนธ์ ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของปลัดอำเภอหญิงในจังหวัดสงขลา
และจังหวัดพัทลุง
ผู้เขียน นางสาวมาลินี มะไซ
สาขาวิชา รัฐประศาสนศาสตร์

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก

คณะกรรมการสอบ

.....
(ดร.ธัญรดี ทวีกาญจน์)

.....ประธานกรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปาริฉัตร คู่คำ)

.....กรรมการ
(ดร.กฤษณานต์ เมเวส)

.....กรรมการ
(ดร.ธัญรดี ทวีกาญจน์)

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ อนุมัติให้บัณฑิตวิทยาลัยรับนี้เป็นส่วน
หนึ่งของการศึกษา ตามหลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

.....
(ศาสตราจารย์ ดร.ดำรงศักดิ์ ฟ้ารุ่งสว่าง)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

ขอรับรองว่า ผลงานวิจัยนี้มาจากการศึกษาวิจัยของนักศึกษาเอง และได้แสดงความขอบคุณบุคคล
ที่มีส่วนช่วยเหลือแล้ว

ลงชื่อ

(ดร.ธัญรดี ทวีกาญจน์)

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ลงชื่อ

(นางสาวมาลินี มะไซ)

นักศึกษา

(4)

ข้าพเจ้าขอรับรองว่า ผลงานวิจัยนี้ไม่เคยเป็นส่วนหนึ่งในการอนุมัติปริญญาในระดับใดมาก่อน และ
ไม่ได้ถูกใช้ในการยื่นขออนุมัติปริญญาในขณะนี้

ลงชื่อ

(นางสาวมาลินี มะไซ)

นักศึกษา

ชื่อวิทยานิพนธ์ ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของปลัดอำเภอหญิงในจังหวัดสงขลา
และจังหวัดพัทลุง

ผู้เขียน นางสาวมาลินี มะโซะ

สาขาวิชา รัฐประศาสนศาสตร์

ปีการศึกษา 2561

บทคัดย่อ

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของปลัดอำเภอหญิงในจังหวัดสงขลาและจังหวัดพัทลุง การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบผสมผสานวิธีการ เป็นการวิจัยทั้งเชิงปริมาณและการวิจัยเชิงคุณภาพร่วมกัน ซึ่งเป็นการออกแบบการวิจัยแบบเรียงตามลำดับ มีวัตถุประสงค์ 1.เพื่อศึกษาระดับ ปัจจัยโอกาสการจ้างงานที่เท่าเทียมกัน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง การสร้างสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน วัฒนธรรมองค์กร และความก้าวหน้าในอาชีพของเจ้าพนักงานปกครองสตรีตำแหน่งปลัดอำเภอหญิงในจังหวัดสงขลาและจังหวัดพัทลุง 2.เพื่อศึกษา ปัจจัยโอกาสการจ้างงานที่เท่าเทียมกัน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง การสร้างสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน วัฒนธรรมองค์กร ที่มีผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของเจ้าพนักงานปกครองสตรีตำแหน่งปลัดอำเภอหญิงในจังหวัดสงขลาและจังหวัดพัทลุง 3.เพื่อศึกษาปัญหาและข้อเสนอแนะ ความก้าวหน้าในอาชีพของเจ้าพนักงานปกครองสตรีตำแหน่งปลัดอำเภอหญิงในจังหวัดสงขลาและจังหวัดพัทลุง โดยมีกลุ่มประชากร ได้แก่ ปลัดอำเภอหญิงในจังหวัดสงขลาและจังหวัดพัทลุง จำนวน 55 คน โดยใช้สถิติการวิเคราะห์ ได้แก่ ค่าร้อยละ การแจกแจงความถี่ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์การถดถอยอย่างง่าย

ผลการวิจัยสรุปดังนี้ ตัวแปรที่มีปัจจัยต่อความก้าวหน้าในอาชีพของปลัดอำเภอหญิงในจังหวัดสงขลาและจังหวัดพัทลุง อยู่ในระดับมากที่สุด โดยโอกาสการจ้างงานที่เท่าเทียม (Beta= 0.704, Adj R² =.49) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Beta=0.562, Adj R² =.30) การสร้างความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน (Beta= 0.744, Adj R² = .54) วัฒนธรรมองค์กร (Beta=0.758 Adj R² =.57) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ปัจจัยโอกาสการจ้างงานที่เท่าเทียม ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง การสร้างความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน วัฒนธรรมองค์กรมีอิทธิพลส่งผล

เชิงบวกในการพยากรณ์ความก้าวหน้าในอาชีพของปลัดอำเภอหญิงในจังหวัดสงขลาและจังหวัดพัทลุง ทั้งนี้ผลการวิจัยเชิงคุณภาพมีความแตกต่างจากผลการวิจัยเชิงปริมาณ ผลการวิจัยเชิงปริมาณพบว่าโอกาสการจ้างงานที่เท่าเทียมกันส่งผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพ ปัจจัยโอกาสการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างชีวิตกับการทำงานส่งผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของปลัดอำเภอหญิงในจังหวัดสงขลาและจังหวัดพัทลุง ไม่สอดคล้องกับผลการวิจัยเชิงคุณภาพที่พบว่าปลัดอำเภอหญิงในจังหวัดสงขลาและจังหวัดพัทลุงส่วนใหญ่ไม่มีความสัมพันธ์ระหว่างชีวิตกับการทำงาน เนื่องด้วยลักษณะงานที่ไม่เอื้อต่อสรีระทางกายภาพของผู้หญิงและคาดหวังต่อบทบาททางครอบครัวที่ผู้หญิงต้องดูแลครอบครัวและงานภายในบ้าน ส่งผลให้ปลัดอำเภอหญิงในจังหวัดสงขลาและจังหวัดพัทลุงส่วนใหญ่ตัดสินใจเลือกครอบครัวก่อนความก้าวหน้าในอาชีพของปลัดอำเภอหญิง ปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นสิ่งที่จำเป็นสำหรับปลัดอำเภอหญิงในจังหวัดสงขลาและจังหวัดพัทลุง การได้รับการยอมรับในฐานะปลัดอำเภอหญิงเป็นสิ่งที่ท้าทาย

Thesis Title Factors Affecting Career Advancement of Women Assistant District Officers in Songkhla Province and Phatthalung Province

Author Miss Malinee Maso

Major Program Public Administration

Academic Year 2018

ABSTRACT

This study was a mixed method research employing both quantitative and qualitative data. The objectives of this study were 1) to investigate level of equal employment opportunities, transformational leadership, work-life balance, organizational culture and career advancement of Women assistant district officers in Songkhla Province and Phatthalung Province, 2) to examine factors of equal employment opportunities, transformational leadership, work-Life balance, organizational culture affecting career advancement of Women Assistant District Officers in Songkhla Province and Phatthalung Province and 3) to study problems and suggestions of career advancement of Women Assistant District Officers in Songkhla Province and Phatthalung Province. The population of the study was 55 Women Assistant District in Songkhla Province and Phatthalung Province. Percentage, Distribution, Means, Standard Deviation and Simple Regression were employed to analyze the data.

It was found that the variables that affect the career advancement of Women Assistant District Officers in Songkhla Province and Phatthalung Province. were in the highest level with equal employment opportunities (Beta= 0.704, Adj R² =.49), work-life balance (Beta= 0.744, Adj R² = .54) and organizational culture (Beta=0.758 Adj R² =.57) statistically significantly (0.05). Factors of equal employment opportunities, transformational leadership, work-life balance, and organizational culture affected positively the prediction of the career advancement of Women Assistant District Officers in Songkhla Province and Phatthalung Province However, the result of qualitative study was different from the quantitative research. According to

the quantitative research, the result showed that equal employment opportunities affected the career advancement. Moreover, factors of the chance of creating work-life balance and life influenced the career advancement of Women Assistant District Officers in Songkhla Province and Phatthalung Province. This is not line with the qualitative result, revealing that most Women Assistant District Officers in Songkhla Province and Phatthalung Province did not have balance in life and work because the job was not suitable for women body and their family expected them of taking care of the family and doing chores. These led to decisions making of Women Assistant District Officers to choose their family instead of career advancement. The factor of transformational leadership was important for Women Assistant District Officers. Besides, the acceptance as Women Assistant District Officers was challenging.

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จสมบูรณ์ได้ด้วยความกรุณาจากอาจารย์ ดร.ธัญรติ ทวีกาญจน์ ที่รับเป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ซึ่งได้ให้คำปรึกษา แนะนำ และตลอดเวลาอันมีค่าในการแนะนำและชี้แนะเกี่ยวกับหัวข้อความสนใจของผู้เขียน และแนะแนวทางในการดำเนินงาน พร้อมทั้งมอบกำลังใจแรงกระตุ้นและการผลักดันให้แก่ผู้เขียนทำให้เกิดเป็นวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ได้อย่างเสร็จสมบูรณ์ ขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ ที่นี้ ขอกราบขอบพระคุณ ดร.ปาริฉัตร ตู่คำ ประธานสอบวิทยานิพนธ์ และกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ที่ได้ให้ความกรุณาชี้แนะแนวทางการแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆของวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ขอกราบขอบพระคุณ ดร.กุลกานต์ เมเวส กรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ที่ได้ตลอดเวลารวมทั้งชี้แนะแนวทางในการแก้ไข ขอขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ พรชัย ลิขิตธรรมโรจน์ และคณาจารย์ภาควิชารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิตทุกท่าน ที่ได้อบรมสั่งสอนให้ความรู้ทางด้านวิชาการรวมทั้งความรู้ในการใช้ชีวิตแก่ผู้เขียนตลอดการศึกษาที่ผ่านมา รวมไปถึงเจ้าหน้าที่หลักสูตรผู้ที่คอยอำนวยความสะดวก ขอขอบพระคุณ เจ้าพนักงานปกครองสตรีตำแหน่งปลัดอำเภอหญิงในจังหวัดสงขลาและจังหวัดพัทลุงทุกท่านที่ได้ให้ความร่วมมือในการสัมภาษณ์และตอบแบบสอบถามการวิจัย ขอขอบพระคุณ คุณเขาวลัักษณ์ คุณวารกุล และคุณ วัลลภา เรืองกุล ที่ได้ให้ความช่วยเหลือและตลอดเวลาในการติดต่อประสานงาน รวมไปถึงให้คำแนะนำและกำลังใจอันเป็นประโยชน์ในการวิจัย

สุดท้ายผู้เขียนขอกราบขอบพระคุณ คุณพ่อยุลกีร์นัย และคุณแม่่วงเดือน มะโซ่ บุพการี และครอบครัวของผู้เขียน ที่ช่วยสนับสนุนในทางการศึกษาแก่ผู้เขียน ให้กำลังใจและแรงผลักดันให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี

หากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้มีประโยชน์และคุณค่าทางการศึกษาอยู่บ้าง ผู้เขียนขอยกความดีความชอบทั้งหมดต่ออาจารย์ ดร.ธัญรติ ทวีกาญจน์ และกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ทุกท่าน รวมทั้ง บิดา มารดา คณาจารย์และผู้มีพระคุณที่ได้ให้การอบรมเลี้ยงดู ให้ความรู้ ความเมตตาแก่ผู้เขียน แต่หากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้มีความบกพร่องประการใด ผู้เขียนขอน้อมรับผิดพลาดไว้แต่เพียงผู้เดียว

มาลินี มะโซ่

สารบัญ

หน้า

| | |
|---|------|
| บทคัดย่อ..... | (5) |
| ABSTRACT..... | (7) |
| กิตติกรรมประกาศ..... | (9) |
| สารบัญ..... | (10) |
| รายการตาราง..... | (13) |
| รายการภาพประกอบ..... | (15) |
| บทที่ 1 บทนำ | 1 |
| ความเป็นมาของปัญหาและปัญหา..... | 1 |
| วัตถุประสงค์..... | 5 |
| สมมติฐาน..... | 5 |
| ความสำคัญและประโยชน์ของการวิจัย | 7 |
| ขอบเขตของการวิจัย..... | 7 |
| นิยามศัพท์เฉพาะ | 9 |
| บทที่ 2 เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง | 13 |
| แนวคิดสตรีนิยม | 15 |
| แนวคิดและทฤษฎีความก้าวหน้าในอาชีพ | 25 |
| แนวคิดโอกาสการทำงานที่เท่าเทียม | 34 |
| แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ | 39 |

สารบัญ

| | หน้า |
|--|------|
| แนวคิดการสร้างสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน | 45 |
| แนวคิดวัฒนธรรมองค์การ..... | 48 |
| งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง..... | 54 |
| กรอบแนวคิดการวิจัย | 59 |
| บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย..... | 60 |
| การวิจัยเชิงปริมาณ | 61 |
| ประชากรที่ใช้ในการวิจัย..... | 61 |
| เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย..... | 62 |
| การเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยเชิงปริมาณ..... | 65 |
| การวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยเชิงปริมาณ | 66 |
| การวิจัยเชิงคุณภาพ | 66 |
| ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง | 67 |
| เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเชิงคุณภาพ..... | 67 |
| การเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงคุณภาพ | 68 |
| การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ | 68 |
| บทที่ 4 ผลการวิจัย | 69 |
| ผลการวิจัยเชิงปริมาณ..... | 70 |
| ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ | 71 |

สารบัญ

| | หน้า |
|---|------|
| ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน | 71 |
| ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน | 76 |
| ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยกับความก้าวหน้าในอาชีพ | 81 |
| ผลการวิจัยเชิงคุณภาพ | 84 |
| บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ | 128 |
| สรุปผลการวิจัย | 128 |
| ข้อเสนอแนะการวิจัย | 140 |
| บรรณานุกรม | 142 |
| ภาคผนวก | 149 |
| ภาคผนวก ก รายนามผู้ทรงคุณวุฒิและตารางค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถามของ ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีต่อแบบสอบถาม | 150 |
| ภาคผนวก ข แบบสอบถามเพื่อการวิจัย | 161 |
| ภาคผนวก ค รายนามผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบความสอดคล้องของแบบสัมภาษณ์ และแบบสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย | 174 |
| ภาคผนวก ง ภาพประกอบการสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย | 183 |
| ประวัติผู้เขียน | 186 |

รายการตาราง

| ตาราง | หน้า |
|--|------|
| 1.1 ตารางแสดงตัวชี้วัด SDGs เป้าหมายความเท่าเทียมทางเพศของประเทศไทย ประจำปี พ.ศ.2559 | 2 |
| 2.1 สถิติจำนวนข้าราชการของกระทรวงมหาดไทย ณ วันที่ 3 มกราคม พ.ศ.2561..... | 33 |
| 2.2 กรอบแนวคิด โอกาสการจ้างงานที่เท่าเทียมกันในการจ้างงานกับการสร้างสมดุลระหว่าง ชีวิตกับการทำงาน | 36 |
| 3.1 จำนวนข้อมูลตัวเลขเจ้าพนักงานปกครองสตรี ปลัดอำเภอหญิง) แยกตามอำเภอ..... | 61 |
| 3.2 เกณฑ์การให้คะแนนแบบสอบถาม | 64 |
| 3.3 เกณฑ์การให้คะแนนค่าเฉลี่ย | 64 |
| 4.1 การเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยเชิงปริมาณ..... | 70 |
| 4.2 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามของจังหวัดสงขลา..... | 71 |
| 4.3 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจังหวัดพัทลุง..... | 74 |
| 4.4 ค่าเฉลี่ยประชากรและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัยที่มีอิทธิพล ต่อความก้าวหน้าในอาชีพของปลัดอำเภอหญิงในจังหวัดสงขลาและจังหวัดพัทลุง | 76 |
| 4.5 ค่าเฉลี่ยประชากรและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรายมิติของปัจจัยปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อ ความก้าวหน้าในอาชีพของปลัดอำเภอหญิงในจังหวัดสงขลาและจังหวัดพัทลุง..... | 77 |
| 4.6 ผลการวิเคราะห์แบบสอบถามความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความก้าวหน้าในอาชีพ ของปลัดอำเภอหญิงของจังหวัดสงขลา ด้าน โอกาสการจ้างงานที่เท่าเทียม..... | 78 |
| 4.7 ผลการวิเคราะห์แบบสอบถามความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความก้าวหน้าในอาชีพ ของปลัดอำเภอหญิงในจังหวัดสงขลาและจังหวัดพัทลุง ด้านการสร้างสมดุลระหว่าง ชีวิตกับการทำงาน | 78 |

รายการตาราง (ต่อ)

| ตาราง | หน้า |
|--|------|
| 4.8 ผลการวิเคราะห์แบบสอบถามความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความก้าวหน้า ในอาชีพของปลัดอำเภอหญิงในจังหวัดสงขลาและจังหวัดพัทลุงด้านวัฒนธรรมองค์กร..... | 79 |
| 4.9 ผลการวิเคราะห์แบบสอบถามความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความก้าวหน้าในอาชีพ ของปลัดอำเภอหญิงในจังหวัดสงขลาและจังหวัดพัทลุงด้านความก้าวหน้าในอาชีพ | 80 |
| 4.10 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างกันของตัวพยากรณ์และระหว่างตัวพยากรณ์กับเกณฑ์ ของปลัดอำเภอหญิงในจังหวัดสงขลาและจังหวัดพัทลุง | 81 |
| 4.11 การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยอย่างง่ายของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความก้าวหน้าในอาชีพ ของปลัดอำเภอหญิงในจังหวัดสงขลาและจังหวัดพัทลุง | 82 |
| 4.12 ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะของปลัดอำเภอหญิงในจังหวัดสงขลาและจังหวัดพัทลุง ต่อความก้าวหน้าในอาชีพของปลัดอำเภอหญิงในจังหวัดสงขลาและจังหวัดพัทลุง..... | 83 |
| 4.13 สรุปลุ่มผู้ให้ข้อมูลเชิงคุณภาพเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความก้าวหน้าในอาชีพ ของปลัดอำเภอหญิงในจังหวัดสงขลา..... | 85 |
| 4.14 สรุปลุ่มผู้ให้ข้อมูลเชิงคุณภาพเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความก้าวหน้าในอาชีพ ของปลัดอำเภอหญิงในจังหวัดพัทลุง | 108 |
| 5.1 การสรุปผลสมมติฐาน | 140 |

รายการภาพประกอบ

| ภาพประกอบ | หน้า |
|---|------|
| 2.1 โครงสร้างระดับตำแหน่งและประเภทตำแหน่งแบบเดิมและแบบใหม่..... | 22 |
| 2.2 แบบเลื่อนตำแหน่งและ โอนย้ายงาน (Network Career Path) | 29 |
| 2.3 วิธีการจัด Career Path แบบสองทางเลือก (Dual Career Path) | 30 |
| 2.4 แผนผังความก้าวหน้าในอาชีพของสายงานปลัดอำเภอ | 32 |
| 2.5 กรอบแนวคิดในการวิจัย..... | 59 |
| 3.1 การออกแบบวิจัยแบบเรียงลำดับ (The Explanatory Sequential Design) | 60 |

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาของปัญหาและปัญหา

โลกในศตวรรษที่ 21 มีการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วและเกิดขึ้นมากมายทั่วทั้งโลก จะเห็นได้จากปรากฏการณ์ที่แสดงให้เห็นถึงความเคลื่อนไหวและด้วยความก้าวหน้าทางด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีเป็นตัวเชื่อมโยงข้อมูลต่างๆเข้าด้วยกัน ทำให้เกิดเป็นโลกที่มีลักษณะการหลอมรวมกันมากขึ้น ไม่ว่าจะเป็นมิติทางด้าน เศรษฐกิจ การเมือง สังคม หรือวัฒนธรรม มนุษย์จึงสามารถที่จะได้รับข้อมูลข่าวสารที่ได้อย่างไร้ขีดจำกัด และมากที่เท่าที่ต้องการได้ จะเห็นว่าเมื่อเกิดวิกฤตทางด้านเศรษฐกิจกับประเทศหนึ่งแม้จะอยู่ห่างกันต่างทวีปก็ส่งผลกระทบต่อระบบเศรษฐกิจของประเทศอื่นๆได้ ในโลกวิชาการยุคหลังสมัยใหม่ก้าวมาสู่ยุคสตรีนิยม(Feminism) ยุคที่โลกต่างเปลี่ยนมุมมองและให้ความสำคัญกับเรื่องความเท่าเทียมระหว่างหญิงชาย การปลดแอกผู้หญิง โดยนักวิชาการได้ให้ความสนใจต่อความเป็นหญิงและความเป็นชายส่งผลต่อชีวิตทางสังคมมนุษย์อย่างไร ความแตกต่างของประสบการณ์ของผู้หญิงกับประเด็นทางการเมืองซึ่งประเด็นดังกล่าวเป็นที่ได้รับความสนใจอย่างมากจากองค์กรนานาชาติ และ UN ประเด็นของผู้หญิงได้ถูกรวบรวมให้เป็นเป้าหมายในการพัฒนาซึ่งรวมอยู่ในSDG (อัมพร ชำรงลักษณ์, 2557)

หลังจากเป้าหมายการพัฒนาแห่งสหัสวรรษ(MDGs)ได้สิ้นสุดลงในปี พ.ศ. 2558 ประชาคมโลกได้ขานรับ เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน หรือ Sustainable Development Goals (SDGs) (UNDP, 2017) โดยมีสหประชาชาติเป็นผู้นำในการลงนามครั้งนี้ นับเป็น “จริยธรรมสากล”ชุดใหม่ ที่จะใช้กำหนดทิศทางการพัฒนาในรอบ 15ปี ระหว่างปี พ.ศ.2559-2573 ซึ่งมีเป้าหมาย 17 ประการ 169 เป้าประสงค์ ซึ่ง 1 ใน 17 เป้าหมายคือ เป้าหมายความเท่าเทียมทางเพศ ซึ่งเป็น เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (SDG) ตัวชีวิตที่ 5 ปัจจุบันแม้ประชากรผู้หญิงจะมีจำนวนที่มากกว่าผู้ชาย ผู้หญิงเข้าสู่ตลาดแรงงานมากขึ้นแต่กลับพบว่า ผู้หญิงไม่ได้มีบทบาทในทุกระดับขององค์กร ไม่ว่าจะเป็นภาครัฐ หรือเอกชน ประเด็นความไม่เท่าเทียมทางเพศไม่ได้เป็นเพียงปัญหาทางจริยธรรมที่ต้องแก้ไขอย่างเร่งด่วนแต่ยังกลายเป็น ความท้าทายทางเศรษฐกิจอีกด้วย หากผู้หญิงกว่าครึ่งของโลกในวัยทำงานไม่สามารถบรรลุศักยภาพทางเศรษฐกิจได้อย่างเต็มที่เศรษฐกิจโลกก็อาจจะประสบปัญหา สถาบันวิจัย Mckinsey Globle ในปี2016ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับความเท่าเทียมทางเพศในการทำงานของสตรีใน สหรัฐอเมริกาซึ่งพบว่า ผู้หญิงยังไม่มีบทบาทในทุกระดับชั้นของการทำงาน ผู้หญิงจำนวนมากยังไม่ค่อยมีโอกาสได้รับการสนับสนุนให้เลื่อนขั้นในตำแหน่งที่

สูงขึ้นไปสู่เส้นทางความเป็นผู้นำ ยังไม่เข้าถึงข้อมูลและโอกาสในการทำงาน ความเหลื่อมล้ำที่เห็นเด่นชัดคือ ผู้หญิงผิวดำกับโอกาสการจ้างงานต้องเผชิญกับปัญหาและอุปสรรคในการก้าวหน้ามากที่สุด

ประเทศไทยก็เป็นอีกหนึ่งประเทศที่ประสบปัญหาความไม่เท่าเทียมทางเพศของผู้หญิง มีการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวกับผู้หญิงและความก้าวหน้าในอาชีพโดย Pimpim Cheaupalaki (IJBS, 2014) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ผู้นำสตรีในการศึกษาไทย: ความก้าวหน้าในอาชีพและเพดานแก้ว ซึ่งนำเสนอภาพรวมสถานะของผู้นำสตรีในการศึกษาไทย ในกระทรวงและระดับอุดมศึกษา แม้จะมีตัวเลขของผู้นำสตรีที่ค่อยๆเพิ่มขึ้นแต่ก็ยังถือว่าจำนวนน้อยเมื่อเทียบกับผู้ชาย นับตั้งแต่ปี ค.ศ.1970 ไทยเปลี่ยนจากสังคมเกษตรกรรมมาเป็นอุตสาหกรรมในเมือง พบจำนวนตัวเลขผู้หญิงที่เริ่มเข้าสู่ตลาดแรงงาน โดยในปี พ.ศ.2556 แรงงานผู้หญิงคิดเป็น46% ของแรงงานทั้งหมด แต่อย่างไรก็ตามผู้หญิงเหล่านั้นได้รับค่าเงินค่าแรงน้อยกว่าผู้ชายเมื่อเปรียบเทียบกับกันแม้ว่ากฎหมายจะระบุว่าต้องจ่ายเงินเท่ากันก็ตาม โดยเฉลี่ยผู้หญิงไทยได้รับเงินเดือนเพียงประมาณ 60%ของเงินเดือน ในทางการเมืองผู้หญิงไม่สามารถแสดงออกอย่างเต็มที่ แม้จะมีผู้หญิงมากกว่า 51%ของประชากรไทย แต่มีผู้หญิงเพียงร้อยละ 16 ของสภาผู้แทนราษฎร หรือ 80 ใน 499 ที่นั่งในการเลือกตั้งทั่วไปในปี พ.ศ.2554 เป็นเรื่องยืนยันว่า แม้ผู้หญิงจะมีความก้าวหน้าในด้านการศึกษาและการจ้างงานที่มากขึ้น แต่ก็ยังได้รับค่าจ้างที่ไม่เท่าเทียม และการเลื่อนตำแหน่งของผู้หญิงยังช้ากว่าผู้ชายมาก จากรายงาน เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (SDGs) ของประเทศไทยโดยสหประชาชาติ ยังพบข้อมูลในทิศทางเดียวกันกับงานวิจัยที่กล่าวมาข้างต้นตามตารางแสดงตัวชี้วัด เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (SDGs)

ตาราง 1.1 ตารางแสดงตัวชี้วัด SDGs เป้าหมายความเท่าเทียมทางเพศของประเทศไทย ประจำปี พ.ศ.2561

| | |
|--|-------|
| สัดส่วนของผู้หญิงในสภา | 4.8% |
| อัตราส่วนผู้หญิงวัย 25ปีและมากกว่าที่ไปโรงเรียน (%เทียบกับผู้ชาย) | 93.9% |
| อัตราส่วนผู้หญิงในกำลังแรงงาน (%เทียบกับผู้ชาย) | 78.3% |
| คาดการณ์ความต้องการคุมกำเนิดที่ไม่ได้รับการตอบสนอง (%ผู้หญิงวัย 15-49ปีที่มีคู่) | 6.8% |

ดัดแปลงจาก: SDG INDEX & DASHBOARDS ,2018

จากตารางแสดงตัวชี้วัด เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (SDGs) ปี พ.ศ.2561 หรือเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนของประเทศไทยพบว่า เป้าหมายที่ 3 หรือ เป้าหมายความเท่าเทียมทางเพศนั้น

ไทยยังประสบปัญหาอยู่ในระดับต่ำ โดยเป็นปัญหาในเรื่อง สัดส่วนของผู้หญิงในสภาที่มีเพียง 4.8% เท่านั้น ลดลงจากปี พ.ศ.2561 ที่มี สัดส่วนของผู้หญิงในสภา 6.1%

ตั้งแต่สมัยอดีตสังคมไทยเป็นสังคมชายเป็นใหญ่ กำหนดบทบาทหน้าที่ให้ผู้หญิงต่ำกว่าผู้ชาย ซึ่งการถ่ายทอดแนวคิดชายเป็นใหญ่นี้ถูกถ่ายทอดไว้ให้เห็นในรูปแบบของกฎหมายและสถาบันอื่นๆทางสังคม เช่น สถาบันการศึกษา สถาบันศาสนา จากหลักฐาน กฎหมายตราสามดวง ซึ่งเป็นกฎหมายในสมัยรัชกาลที่1ที่สะท้อนเรื่องเพศภาวะในลักษณะ กฎหมายผัวเมีย ที่ว่าผู้หญิงจำต้องอยู่ภายใต้การปกครองของบุคคลใดบุคคลหนึ่ง หากว่าเป็นผู้หญิง โสดก็จะต้องอยู่ภายใต้การควบคุมของ บิดา มารดา ผู้หญิงถูกมองเป็นสมบัติชิ้นหนึ่ง(สุวดี ธนประสิทธิ์พัฒนา, 2558) สังคมมักรับรู้และเข้าใจว่าผู้หญิงและผู้ชายมีความแตกต่างกันโดยธรรมชาติ ผู้ชายมีบทบาททางเพศที่เป็นผู้กระทำ เป็นความเชื่อที่มีมาอย่างยาวนาน ต่างจากผู้หญิงซึ่งอยู่ในฐานะที่ด้อยต่ำกว่า (ธเนศ วงศ์ยานนาวา, 2557) ความเชื่อเหล่านี้ยังถูกส่งต่อจากยุคสู่ยุคจะเห็นได้ว่ามีนักปรัชญาชาวตะวันตกที่สำคัญหลายคนเสนอแนวคิดนี้ด้วยว่า “โดยธรรมชาติผู้ชายเหนือกว่าและเป็นผู้ปกครอง ส่วนผู้หญิงนั้นด้อยกว่าและเป็นผู้ถูกปกครองที่ไม่มีความสามารถในการใช้เหตุผล จึงเหมาะกับการทำหน้าที่เพียงผู้ผลิตทายาท และดูแลสมาชิกในครอบครัว” (วารุณี ภูริสินสิทธิ์, 2552) นอกจากนี้กระแสการสร้างความเสมอภาคในไทยนั้นส่วนหนึ่งมาจากการที่เราได้รับอิทธิพลวัฒนธรรมจากโลกตะวันตกจากการศึกษาสมัยใหม่ ดังนั้นจึงไม่แปลกที่จะพบว่าอิทธิพลตะวันตกจะเข้ามามีบทบาทในสังคมไทย ซึ่งสำหรับประเทศไทยเอง ได้มีประวัติศาสตร์ของผู้หญิงที่ต่อสู้เรียกร้องสิทธิของสตรีมากกว่า 100ปี ในสมัยรัชกาลที่ 4 การเปลี่ยนแปลงกฎหมายบางอย่างทำให้ผู้หญิงมีสถานภาพที่ดีขึ้น สิ่งที่ผู้หญิงใช้ในการเรียกร้องสิทธิของเธอเหล่านั้นคือ การที่ผู้หญิงมีโอกาสในการศึกษาทำให้เกิดการเรียกร้องความเสมอภาคระหว่างหญิงชายที่ริเริ่มโดยจากชนชั้นกลาง กระแสการเรียกร้องความเสมอภาคในไทยเกิดขึ้นพร้อมๆกับการเปลี่ยนแปลงระบอบการปกครองมาเป็นแบบประชาธิปไตยในช่วงปี 2475 (ฟ้ารุ่ง มีอุดร, 2547) เมื่อผู้หญิงเปลี่ยนบทบาทจากที่เคยเป็นเพียงเพศที่ทำงานภายในครัวเรือน การปรับตัวเพื่อความอยู่รอดของตนเองและครอบครัวทำให้ผู้หญิงต้องทำหน้าที่หลายบทบาท การทำหน้าที่หลายบทบาทนี้เองส่งผลต่อการดำเนินชีวิตและการดูแลครอบครัว การสร้างสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน (Work-Life Balance) จึงถือเป็นเรื่องที่สำคัญ แม้ทุกคนจะมีเวลาที่เท่ากันแต่การจัดสรรเพื่อแบ่งเวลาในการทำกิจกรรมต่าง ๆ นั้นแตกต่างกัน โดยสังคมหันมาให้ความสนใจในการสร้างสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานมากขึ้น โดยเฉพาะเมื่อผู้หญิงทำงานนอกบ้านมากขึ้นแต่ยังต้องรับภาระหน้าที่ทำงานบ้านหลายชั่วโมง ซึ่งเป็นงานที่ไม่ได้รับค่าตอบแทน การทำงานที่มากเกินไปอาจเกิดผลทางลบ (ประชาไท, 2560) หลายปีที่ผ่านมาประเทศต่างๆมีความตื่นตัวและพยายามส่งเสริมการสร้างสมดุล

ระหว่างชีวิตกับการทำงานอย่างจริงจัง เช่น ประเทศญี่ปุ่นที่มีการออกกฎหมายเพื่อสนับสนุนผู้หญิง ในประเทศญี่ปุ่นรวมไปถึงผู้บริหารในองค์กรเอกชนต่างๆแม้จะมีผู้หญิงเป็นผู้บริหารหรือ คณะกรรมการการบริหารบริษัทมากขึ้น แต่ผู้หญิงเหล่านั้นกลับต้องประสบปัญหาเพดานแก้ว และการทำงานบ้านพร้อมๆกับองค์กรที่มีวัฒนธรรมชายเป็นใหญ่ นั้นยากมาก เนื่องจากชั่วโมง การทำงานที่ยาวนาน อีกทั้งเมื่อเลิกงานยังต้องร่วมสังสรรค์ดื่มกับเจ้านายซึ่งถือเป็นสัญลักษณ์การ ทำงานอย่างหนึ่ง (กรุงเทพฯธุรกิจ, 2559) วัฒนธรรมองค์กรจึงเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งต่อการทำงาน ถือเป็นทุกสิ่งทุกอย่างที่เป็นแนวทางในการทำงานภายในองค์กร เป็นความคิดความเข้าใจร่วมกัน ของสมาชิกในองค์กร(สุพานี สฤณภูวนิช, 2549)

ประเทศไทยปัจจุบันมีแนวโน้มจำนวนผู้หญิงที่ต้องการเข้าสู่ตลาดแรงงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งจำนวนที่ต้องการเข้าสู่ระบบข้าราชการ และมีแนวโน้มจำนวนที่ต้องการเข้าสู่ระบบข้าราชการที่ เพิ่มขึ้นมากกว่าปีก่อนๆมาก สำหรับประเทศไทยจากรายงานประชากรเมื่อปี 2559 (สำนักงาน ก.พ. 2560) มีจำนวนประชากรทั้งประเทศโดยรวมประมาณ 65.93 ล้านคน และมีกำลังแรงงานประมาณ 38.26 ล้านคน คิดเป็น 58.03% ของจำนวนประชากรทั้งหมด และอีก 38.66% ของจำนวนประชากร ที่ไม่ได้อยู่ใน กำลังแรงงานและผู้มีอายุต่ำกว่า 15 ปี โดยในกำลังแรงงานนี้มี กำลังคนภาครัฐฝ่ายพลเรือนถึง 2.18 ล้านคน คิดเป็นร้อยละ 3.31 ของประชากร และร้อยละ 5.70 ของกำลังแรงงาน ในภาพรวมข้าราชการในฝ่ายพลเรือนมีอัตราส่วนของผู้หญิงและผู้ชายที่ใกล้เคียงกัน คือ เป็นหญิง 727,713 คน คิดเป็นร้อยละ 55.99 เป็นชาย 572,902 คน คิดเป็น 44.01 โดยข้าราชการหญิงซึ่ง มีสัดส่วนเพิ่มขึ้นเล็กน้อย จากปี 2558 ที่มีสัดส่วน คือ 55.29 ข้าราชการหญิงส่วนใหญ่เป็น ข้าราชการครู ผู้บริหารระดับต้น จำนวน 264 คน และผู้บริหารระดับสูง จำนวน 244 คน โดยในจำนวนนี้เป็นผู้บริหารหญิงในสัดส่วนประมาณ 1 ใน 4 หรือร้อยละ 23.82 ลดลงจากสัดส่วน ปีก่อนร้อยละ 23.90 จากข้อมูลสถานการณ์ข้างต้นในปัจจุบันชี้ให้เห็นว่า สัดส่วนของข้าราชการ ผู้หญิงที่อยู่ในระบบราชการพลเรือนนั้นมีจำนวนเพิ่มมากขึ้น แต่หากมองเชิงลึกจะพบว่าข้าราชการ ที่ดำรงตำแหน่งระดับสูงยังมีจำนวนที่น้อยมากเมื่อเทียบกับผู้บริหารระดับสูงที่เป็นผู้ชาย และเมื่อ พิจารณาองค์กรสำคัญๆอย่าง ตำรวจ ตุลาการศาลปกครอง และตุลาการศาลรัฐธรรมนูญ กลับไม่มี ผู้หญิงที่เข้าไปดำรงตำแหน่งในสายผู้บริหารระดับสูงเลย

จากที่กล่าวมาข้างต้นผู้วิจัยจึงเล็งเห็นความสำคัญและความจำเป็นในการศึกษาอุปสรรค บังคับที่ส่งผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของผู้หญิง ผู้วิจัยเห็นว่า การสนับสนุนให้ผู้หญิงเข้าสู่ ตำแหน่งระดับผู้บริหารและความก้าวหน้าในอาชีพของผู้หญิงเป็นเรื่องที่สำคัญ เป็นประโยชน์ต่อ ผู้หญิงในระบบแรงงานในประเทศไทย รวมไปถึงองค์กรและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องสามารถนำผล ที่ได้จากการศึกษาเพื่อกำหนดแนวทางในการสนับสนุนความก้าวหน้าในอาชีพของผู้หญิงและ

องค์กรให้เพิ่มมากขึ้น ผู้วิจัยเลือกองค์กรภาครัฐ ในการศึกษาครั้งนี้โดยมีปลัดอำเภอหญิงเป็นประชากรกลุ่มเป้าหมาย เนื่องจากองค์กรภาครัฐเป็นสถาบันทางสังคมที่มีบทบาทมุ่งพัฒนาศักยภาพและความเท่าเทียมทั้งหญิงและชาย อีกทั้งพบว่ายังมีผู้ศึกษามีความก้าวหน้าในอาชีพของผู้หญิงในระดับน้อย โดยเฉพาะองค์กรภาครัฐ การวิจัยนี้ผู้วิจัยเลือกพื้นที่จังหวัดสงขลาและจังหวัดพัทลุง

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาระดับปัจจัยโอกาสการจ้างงานที่เท่าเทียมกัน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง การสร้างสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน วัฒนธรรมองค์กร และความก้าวหน้าในอาชีพของเจ้าพนักงานปกครองสตรีตำแหน่งปลัดอำเภอหญิงในจังหวัดสงขลาและจังหวัดพัทลุง

2. เพื่อศึกษาปัจจัยโอกาสการจ้างงานที่เท่าเทียมกัน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง การสร้างสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน วัฒนธรรมองค์กร ที่มีผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของเจ้าพนักงานปกครองสตรีตำแหน่งปลัดอำเภอหญิงในจังหวัดสงขลาและจังหวัดพัทลุง

3. เพื่อศึกษาปัญหาและข้อเสนอแนะความก้าวหน้าในอาชีพของเจ้าพนักงานปกครองสตรีตำแหน่งปลัดอำเภอหญิงในจังหวัดสงขลาและจังหวัดพัทลุง

สมมติฐาน

การศึกษางานวิจัยครั้งนี้จำเป็นต้องมีการทดสอบสมมติฐานการวิจัยจากข้อมูลเชิงปริมาณเพื่อยืนยันผลการวิจัยเชิงคุณภาพ

จากการศึกษางานวิจัยของ ชัญญา ธนพัฒน์ (2558) พบว่า ปัจจัยด้านโอกาสได้รับการปฏิบัติอย่างเท่าเทียม ปัจจัยด้านโอกาสการเข้าถึงทรัพยากรอย่างเท่าเทียมที่ส่งผลต่อความก้าวหน้าในการทำงาน (ระดับเงินเดือน) ของข้าราชการหญิงในองค์กรภาครัฐ จึงสามารถตั้งสมมติฐานการวิจัยได้ว่า

H₁: ระดับปัจจัยโอกาสการจ้างงานที่เท่าเทียมกันอยู่ในระดับมาก

นอกจากนี้การศึกษางานวิจัยของ สิทธิพัฒน์ ตั้งกิจจิตต์ (2559) พบว่าคุณลักษณะความเป็นผู้นำส่งผลต่อโอกาสความก้าวหน้าเป็นผู้จัดการสาขาของพนักงานหญิง เพื่อให้เข้ากับบริบทปัจจุบัน ผู้วิจัยจึงเลือกภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงซึ่งเป็นหนึ่งในรูปแบบภาวะผู้นำในการทำวิจัยครั้งนี้ ซึ่งสามารถตั้งสมมติฐานการวิจัยได้ดังนี้

H₂: ระดับปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับมาก

จากการศึกษางานวิจัยของชัญญา ธนพัฒน์ (2558) พบว่า การสนับสนุนการสร้างสมดุลระหว่างชีวิตกับงาน โดยได้แก่ปัจจัยการสนับสนุนรูปแบบการทำงานที่ยืดหยุ่นและชั่วโมงการ

ทำงานที่เหมาะสมส่งผลต่อความก้าวหน้าสู่ตำแหน่งผู้บริหารของผู้หญิงในองค์กรภาครัฐ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปาริฉัตร ตู้อำ (2557) พบว่าความสมดุลระหว่างงานและครอบครัวมีอิทธิพลทางตรงต่อความก้าวหน้าในอาชีพของข้าราชการสตรีในองค์กรภาครัฐ สามารถตั้งสมมติฐานการวิจัยได้ดังนี้

H₃: ระดับปัจจัยการสร้างสมดุลในชีวิตและการทำงานอยู่ในระดับมาก

จากการศึกษางานวิจัยของ ภาณีชา ไชยัม (2558) พบว่าวัฒนธรรมองค์กรที่อยู่ในระดับสูง ได้แก่ วัฒนธรรมแบบเครือข่าย วัฒนธรรมแบบมุ่งผลสำเร็จ วัฒนธรรมแบบราชการ วัฒนธรรมแบบปรับตัว จึงสามารถตั้งสมมติฐานการวิจัยได้ดังนี้

H₄: ระดับปัจจัยวัฒนธรรมองค์กรแบบราชการและวัฒนธรรมองค์กรแบบมุ่งผลสำเร็จอยู่ในระดับมาก

จากที่กล่าวมาข้างต้นจากงานวิจัยของชญญา ธนพัฒน์ (2558) เกี่ยวกับผลการศึกษา ความเท่าเทียมในโอกาสก้าวหน้าระหว่างหญิงชาย ส่งผลต่อความก้าวหน้าในการทำงาน(ระดับเงินเดือน) ของข้าราชการหญิงในองค์กรภาครัฐ สามารถตั้งสมมติฐานการวิจัยได้ดังนี้

H₅: ปัจจัยโอกาสการจ้างงานที่เท่าเทียมกัน ส่งผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของเจ้าพนักงานปกครองสตรีตำแหน่งปลัดอำเภอหญิงในจังหวัดสงขลาและจังหวัดพัทลุง

ในขณะที่งานวิจัยของดารา รักษาชาติ (2545) ที่กล่าวว่า ภาวะผู้นำของข้าราชการสตรีในมุมมองของข้าราชการสตรีอยู่ในระดับปานกลาง แต่ความคิดเห็นของผู้ได้บังคับบัญชาสตรีพบว่าภาวะผู้นำของข้าราชการสตรีอยู่ในระดับต่ำมีเสถียรภาพทางอารมณ์ต่ำ ประกอบกับงานวิจัยของ สุพรรณิ มาตรโพธิ์ (2549) ผู้บริหารสตรีในมหาวิทยาลัยของรัฐที่มีอายุต่างกัน มีภาวะผู้นำด้านมุ่งงานแตกต่างกัน งานวิจัยของสิทธิพัฒน์ ตั้งกิจจิตต์ (2559) พบว่าคุณลักษณะความเป็นผู้นำส่งผลต่อโอกาสความก้าวหน้าเป็นผู้จัดการสาขาของพนักงานหญิง จึงสามารถตั้งสมมติฐานได้ดังนี้

H₆: ปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ส่งผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของเจ้าพนักงานปกครองสตรีตำแหน่งปลัดอำเภอหญิงในจังหวัดสงขลาและจังหวัดพัทลุง

นอกจากนี้ การสนับสนุนการสร้างสมดุลระหว่างชีวิตกับงานที่กล่าวถึงข้างต้นจากงานวิจัยของชญญา ธนพัฒน์(2558) โดยได้แก่ปัจจัยการสนับสนุนรูปแบบการทำงานที่ยืดหยุ่นและชั่วโมงการทำงานที่เหมาะสมส่งผลต่อความก้าวหน้าสู่ตำแหน่งผู้บริหารของผู้หญิงในองค์กรภาครัฐ และงานวิจัยของ ปาริฉัตร ตู้อำ (2557) ที่กล่าวว่า ความสมดุลระหว่างงานและครอบครัวมีอิทธิพลทางตรงต่อความก้าวหน้าในอาชีพของข้าราชการสตรีในองค์กรภาครัฐ งานวิจัยของณัฐณิชา อรุณเลิศศรีสมิ (2553) พบว่าพนักงานมีสมดุลชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง สามารถตั้งสมมติฐานการวิจัยได้ดังนี้

H₇: ปัจจัยการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างชีวิตกับการทำงาน ส่งผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของเจ้าพนักงานปกครองสตรีตำแหน่งปลัดอำเภอหญิงในจังหวัดสงขลาและจังหวัดพัทลุง

จากการศึกษางานวิจัยของ ภานิชา ใจยิ้ม (2558) พบว่าวัฒนธรรมองค์กรที่อยู่ในระดับสูง ได้แก่ วัฒนธรรมแบบเครือญาติ วัฒนธรรมแบบมุ่งผลสำเร็จ วัฒนธรรมแบบราชการ วัฒนธรรมแบบปรับตัว และมีส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร จึงสามารถตั้งสมมติฐานการวิจัยได้ดังนี้

H₈: ปัจจัยวัฒนธรรมองค์กร ส่งผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของเจ้าพนักงานปกครองสตรีตำแหน่งปลัดอำเภอหญิงในจังหวัดสงขลาและจังหวัดพัทลุง

ความสำคัญและประโยชน์ของการวิจัย

1. องค์กรกรรมการปกครอง สำนักงานปกครองจังหวัดสงขลาและจังหวัดพัทลุง ตลอดจนองค์กรอื่นๆ ทราบถึงปัญหาอุปสรรคความก้าวหน้าในอาชีพของเจ้าพนักงานปกครองสตรี ตลอดจนนำผลการศึกษาไปพัฒนาแนวทางในการแก้ไขปัญหาและส่งเสริมสนับสนุนการทำงานของเจ้าพนักงานปกครองสตรีตำแหน่งปลัดอำเภอหญิง

2. สามารถนำมาใช้ในการวางยุทธศาสตร์ นโยบาย แผนงาน เพื่อส่งเสริมศักยภาพของเจ้าพนักงานปกครองสตรีตำแหน่งปลัดอำเภอหญิงและช่วยให้ปลัดอำเภอหญิงได้รับการยอมรับและลดการถูกเลือกปฏิบัติ รวมไปถึงให้ปลัดหญิงสามารถเข้าถึงทรัพยากร สิทธิและ โอกาสต่างๆ ได้อย่างเป็นธรรม เสริมสร้างความเสมอภาคของปลัดอำเภอหญิงและปลัดอำเภอชายในระยะยาว

3. นักวิชาการหรือองค์กรทางสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ สามารถนำผลการศึกษาปัญหาและอุปสรรคของความก้าวหน้าในอาชีพของเจ้าพนักงานปกครองสตรีตำแหน่งปลัดอำเภอหญิง ไปพัฒนาองค์ความรู้เพื่อเป็นประโยชน์แก่ข้าราชการมากขึ้น

ขอบเขตของการวิจัย

การศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของปลัดอำเภอหญิงในจังหวัดสงขลาและจังหวัดพัทลุง มีขอบเขตของการวิจัยดังนี้

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

ขอบเขตเนื้อหาของการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยมุ่งศึกษาในประเด็นของความก้าวหน้าในอาชีพของเจ้าพนักงานปกครองสตรีตำแหน่งปลัดอำเภอหญิง โดยมีปัจจัยโอกาสการจ้างงานที่เท่าเทียมระหว่างหญิงและชาย ได้แก่ โอกาสการได้รับการปฏิบัติที่เท่าเทียมกัน โอกาสการเข้าถึงทรัพยากรที่เท่าเทียมกัน ปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ปัจจัยการสร้างสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ปัจจัยวัฒนธรรมองค์กร ซึ่งอยู่ภายใต้บริบทของเพศภาวะ

2. ขอบเขตด้านประชากรและผู้ให้ข้อมูล

วิธีการวิจัยแบบผสมผสานวิธี (Mixed-Methods Research) ออกแบบการวิจัยในแบบเรียงตามลำดับ (The Explanatory Sequential Design) โดยดำเนินการวิจัยเชิงปริมาณ ใช้เครื่องมือการวิจัยในรูปแบบ แบบสอบถาม เก็บรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ผล และนำข้อมูลที่ได้จากการวิจัยเชิงปริมาณมาออกแบบทำการวิจัยเชิงคุณภาพ ในรูปแบบการสัมภาษณ์เชิงลึก โดยมีเครื่องมือเป็นแบบสัมภาษณ์กึ่ง โครงสร้าง เพื่อนำข้อมูลที่ได้มาจากการวิจัยเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ มาผสมผสานกันและทำการวิเคราะห์ แปรผล และสรุปผลการวิจัย (Creswell & Clark, 2011)

ประชากรของการวิจัยเชิงปริมาณครั้งนี้คือ ข้าราชการพลเรือนสามัญสตรี สังกัดกรมการปกครอง ที่ดำรงตำแหน่ง ปลัดอำเภอในจังหวัดสงขลา จำนวนทั้งสิ้น 39 คน และข้าราชการพลเรือนสามัญสตรี สังกัดกรมการปกครอง ที่ดำรงตำแหน่ง ปลัดอำเภอในจังหวัดพัทลุง จำนวนทั้งสิ้น 16 รวมทั้งสิ้น 55 คน และผู้ให้ข้อมูลที่ใช้ในการวิจัยคุณภาพครั้งนี้ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง จำนวน 10 คน แบ่งออกเป็นปลัดอำเภอหญิงจังหวัดสงขลาจำนวน 7 คน และปลัดอำเภอหญิงในจังหวัดพัทลุง จำนวน 3 คน โดยมีเงื่อนไขการคัดเลือกคือ ข้าราชการพลเรือนสามัญสตรี สังกัดกรมการปกครองที่ ดำรงตำแหน่งตั้งแต่ ปลัดอำเภอประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการขึ้นไป ที่มีระยะเวลาในการทำงานมากกว่า 5 ปี

3. ขอบเขตด้านตัวแปรที่ศึกษา

3.1 การวิจัยเชิงปริมาณ

การวิจัยครั้งนี้ มีตัวแปรที่มีองค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของเจ้าพนักงานปกครอง ปลัดอำเภอหญิง จำนวน 4 ตัวแปร ดังนี้

3.1.1 ตัวแปรอิสระ 4 ตัวแปร ประกอบด้วย

ตัวแปรที่1 โอกาสการจ้างงานที่เท่าเทียมกันระหว่างหญิงและชาย (X1) ซึ่งได้แก่ โอกาสการได้รับการปฏิบัติที่เท่าเทียมกัน และ โอกาสการเข้าถึงทรัพยากรที่เท่าเทียมกัน

ตัวแปรที่2 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (X2) ได้แก่ ภาวะผู้นำเชิงبارมี การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญา การตระหนักถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

ตัวแปรที่3 การสร้างความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน (X3) วัดได้จาก ตัวแปรสังเกต 4ตัวแปร ได้แก่ ความยืดหยุ่นในการทำงาน ชั่วโมงในการทำงาน การดูแลผู้อยู่ในอุปการะ การลาหยุดงาน (ทั้งที่ ได้รับค่าตอบแทนและไม่ได้รับค่าตอบแทน)

ตัวแปรที่4 วัฒนธรรมองค์การ (X4) ได้แก่ วัฒนธรรมแบบปรับตัว วัฒนธรรมแบบเครือข่าย วัฒนธรรมแบบระบบราชการ วัฒนธรรมมุ่งผลสำเร็จ

3.1.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ ความก้าวหน้าในอาชีพของเจ้าพนักงานปกครองสตรีตำแหน่ง ปลัดอำเภอหญิง (Y) วัดได้จาก 4 ตัวแปรสังเกต คือ ความพึงพอใจในอาชีพ ความสำเร็จตามสาย บังคับบัญชา ความสำเร็จทางด้านการเงิน (เงินเดือน) และ ความสำเร็จในชีวิต

4. ขอบเขตด้านพื้นที่

พื้นที่ในการศึกษาคือพื้นที่ภายในจังหวัดสงขลาและจังหวัดพัทลุง จังหวัดสงขลาได้แก่ อำเภอที่มีปลัดอำเภอหญิงดำรงตำแหน่งเท่านั้น มีทั้งสิ้น 14 อำเภอ ได้แก่ เมืองสงขลา หาดใหญ่ สะเดา ระโนด รัตภูมิ ควนเนียง สทิงพระ นาหม่อม บางกล่ำ สิงหนคร คลองหอยโข่ง นาทวี จะนะ เทพา จังหวัดพัทลุง มีทั้งสิ้น 9 อำเภอ ได้แก่ เมืองพัทลุง ควนขนุน ตะโหมด ศรีบรรพต เขาชัยสน ป่าบอน บางแก้ว และป่าพะยอม

5. ขอบเขตด้านเวลา

ระยะเวลาในการวิจัย ตั้งแต่เดือนธันวาคม พ.ศ.2560 – เดือนมิถุนายน พ.ศ.2562

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. เพศภาวะ หมายถึง เพศภาวะ (gender) ที่นำเพศ (sex) มาวิเคราะห์ประกอบ และกำหนด ขึ้นใหม่โดยใช้บริบทสังคมนั้นๆเป็นตัวกำกับ ออกแบบโครงสร้างความเป็นหญิงและความเป็นชาย ซึ่งความเป็นหญิงและความเป็นชายจะมีบทบาทหน้าที่ที่แตกต่างกัน ดังนั้นเพศภาวะที่แตกต่างกัน จะถูกคาดหวังและให้คุณค่ากับพฤติกรรมการแสดงออกของผู้หญิงและผู้ชายในการดำเนินชีวิต ในสังคมที่แตกต่าง

2. ความก้าวหน้าในอาชีพ (Career Advancement) หมายถึง เส้นทางความก้าวหน้าใน การทำงานซึ่งบุคคลจะสามารถก้าวหน้าได้ภายในองค์กร ซึ่งเส้นทางการก้าวหน้าในอาชีพจะแสดง ให้เห็นถึงแนวทางและโอกาสการเลื่อนตำแหน่ง ในการวิจัยครั้งนี้ หมายถึง เงินเดือนและการเลื่อน ขึ้นตามสายบังคับบัญชาของเจ้าพนักงานปกครองสตรีตำแหน่งปลัดอำเภอ ซึ่งสามารถวัดได้จาก 4 มิติดังต่อไปนี้

ความพึงพอใจในอาชีพ คือ ความภูมิใจและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ ปลัดอำเภอหญิง ที่ใช้ความสามารถอย่างเต็มที่ในการทำงานที่ท้าทาย ต่อภาระหน้าที่ที่ได้รับ มอบหมายและตำแหน่งงานปัจจุบันที่ทำอยู่

ความสำเร็จตามสายบังคับบัญชา คือ ความพึงพอใจต่อการได้รับโอกาสการเลื่อนขั้น ที่เหมาะสม และการได้รับการพัฒนาเพื่อเตรียมพร้อมเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นจากองค์กร

ความสำเร็จด้านการเงิน คือ ความพึงพอใจต่อรายได้ที่ได้รับจากตำแหน่งงานปัจจุบันที่ เป็นธรรม และเพียงพอต่อการใช้จ่ายและการสร้างความมั่นคงในชีวิต

ความสำเร็จในชีวิต คือ ความพึงพอใจต่อความสำเร็จในปัจจุบันภายใต้ नियามของ ปลัดอำเภอหญิง รวมไปถึงการวางแผนความมั่นคงในชีวิตอนาคต

3.โอกาสการจ้างงานที่เท่าเทียมกัน Equal Employment Opportunity (EEO) หมายถึง บุคคลทั้งหญิงและชายมีวิธีการปฏิบัติแบบเดียวกันในการดำเนินการที่เกี่ยวข้องการทำงาน สถานที่ทำงานและการจ้างงานทั้งหมด โดยมองข้ามเรื่องเพศ อยู่ภายใต้กฎหมายการจ้างงานที่เท่าเทียมกัน จะได้รับการปกป้อง ซึ่ง 2 มิติได้แก่ โอกาสการได้รับการปฏิบัติที่เท่าเทียมกัน โอกาสการเข้าถึง ทรัพยากรที่เท่าเทียมกัน

โอกาสการได้รับการปฏิบัติที่เท่าเทียมกัน ทุกคนมีโอกาสเหมือนกันในสมัครตำแหน่ง งานว่าง สิทธิในการสอบเข้าสู่ตำแหน่งที่เท่าเทียมกัน และความเท่าเทียมในการปฏิบัติงานภาย หลังจากการเข้าสู่ตำแหน่ง การได้รับโอกาสจากองค์กร (การเลื่อนตำแหน่ง) รวมไปถึงการได้รับการ มอบหมายงานโดยไม่มองถึงความแตกต่างทางด้านเพศ เชื้อชาติ หรือความพิการ

การเข้าถึงทรัพยากรที่เท่าเทียมกัน คือการที่ทุกคนในองค์กรได้รับโอกาสในการฝึกอบรม การได้รับมอบหมายงานสำคัญที่เท่าเทียมกันเพื่อเพิ่มศักยภาพในการทำงาน รวมถึงการเข้าถึง ทรัพยากรข้อมูลข่าวสาร สิทธิต่างๆ และเครื่องมือต่างๆที่ใช้ในองค์กรที่ทุกคนสามารถเข้าถึงได้ เพื่อลดการเลือกปฏิบัติในการทำงาน

4.ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) หมายถึง บุคคลที่มีความเป็น ผู้นำอาจเป็นผู้ได้รับการแต่งตั้งหรือเป็นบุคคลที่ได้รับการยอมรับจากภายในองค์กร ซึ่งมีความเป็น ผู้นำที่สามารถทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญต่อองค์กร สามารถที่จะตัดสินใจและแก้ปัญหาใน เวลาคับขัน และสามารถทำให้ผู้ตามเกิดการเปลี่ยนแปลงและปฏิบัติตามด้วยความเต็มใจ เพื่อให้ องค์กรประสบความสำเร็จแบ่งออกเป็น 4 ด้าน ได้แก่ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญา การคำนึงถึงปัจเจกบุคคล

การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ หมายถึง การที่ผู้นำประพฤติตัว มีจริยธรรม สุขภาพ อ่อนนุ่มเป็นแบบอย่าง หรือเป็น โมเดลสำหรับผู้ตาม มีความมุ่งมั่นในการทำงาน ผู้นำมีวิสัยทัศน์ และสามารถถ่ายทอดไปยังผู้ตามได้

การสร้างแรงบันดาลใจ หมายถึง การที่ผู้นำ มีพฤติกรรมหรือประพฤติทางที่จูงใจกระตุ้น ให้เกิดแรงบันดาลใจแก่ผู้ตามพร้อมทั้งร่วมแก้ปัญหาเมื่อพบกับอุปสรรค ร่วมกันวางแผนเป้าหมาย ในการทำงาน ส่งเสริมกระตุ้นจิตวิญญาณของทีมให้มีชีวิตชีวา มีความคิดแง่บวก

การกระตุ้นทางปัญญา หมายถึง ผู้นำมีการกระตุ้นผู้ตามให้ระหัดถึงปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นภายในหน่วยงาน ทำให้ผู้ตามเกิดการหาแนวทางใหม่ๆแนวทางอื่นใช้เหตุและผลเพื่อมา

แก้ไขปัญหที่เกิดขึ้นในหน่วยงาน เป็นการกระตุ้นให้ผู้ตามเกิดความคิดสร้างสรรค์ ดึงศักยภาพของผู้ตามออกมา

การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ผู้นำให้การดูแลเอาใจใส่ผู้ตามเป็นรายบุคคล ทำให้ผู้ตามรู้สึกมีคุณค่าและมีความสำคัญต่อหน่วยงาน ซึ่งผู้นำจะทำหน้าที่เป็นทั้งโค้ชและเป็นทีปรีक्षाของผู้ตามแต่ละคน สร้างบรรยากาศของการให้การสนับสนุน ผู้นำต้องเคารพและให้เกียรติผู้ตาม คำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลในด้านความจำเป็นและความต้องการ

5. การสร้างความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน (Work-Life Balance) หมายถึง ความสามารถในการบริหารจัดการเวลาในการทำงานให้อยู่ในระดับที่เหมาะสม และไม่ส่งผลกระทบต่อ กิจกรรมในการดำเนินชีวิตส่วนตัวของปลัดอำเภอหญิง และครอบครัว โดยองค์การที่เกี่ยวข้องกับเจ้าพนักงานปกครองสตรีมีส่วนช่วยในการสนับสนุนให้เกิดความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน สามารถแบ่งออกเป็น 4 ด้าน ได้แก่ การยืดหยุ่นในการทำงาน ชั่วโมงการทำงานที่เหมาะสม การสนับสนุนการดูแลผู้อยู่ในอุปการะ การสนับสนุนการลาหยุดงาน

การยืดหยุ่นในการทำงาน หมายถึง การสนับสนุนการทำงานที่มีความยืดหยุ่น ทำงานในปริมาณที่เหมาะสม และไม่ต้องนำงานเหล่านั้นกลับไปทำต่อที่บ้าน ซึ่งองค์การอนุญาตให้บุคลากรในองค์การสามารถทำงานนอกเวลาได้แต่ต้องไม่กระทบต่อชีวิตส่วนตัวของบุคลากร รวมไปถึงการทำงานในช่วงเวลาเช้างานและเลิกงานที่องค์การกำหนด

ชั่วโมงการทำงานที่เหมาะสม หมายถึง ชั่วโมงการทำงานในแต่ละวันทั้งภายในพื้นที่และนอกสถานที่ต้องมีความสมดุลและเหมาะสม อย่างใดอย่างหนึ่งไม่มากหรือน้อยเกินไป รวมไปถึงการทำงานเกินเวลาราชการที่องค์การกำหนด ซึ่งทำให้บุคลากรมีเวลาส่วนตัวในการทำกิจกรรมอื่นๆที่นอกเหนือจากงานได้

การสนับสนุนการดูแลผู้อยู่ในอุปการะ หมายถึง การเข้าถึงสิทธิ์และสวัสดิการต่างๆที่ทางองค์การกำหนดที่เกี่ยวข้องกับการดูแลครอบครัว เช่น ค่ารักษาพยาบาล การหยุดงานเพื่อดูแลสมาชิกในครอบครัว รวมไปถึงลักษณะของงานไม่เป็นอุปสรรคต่อบทบาททางครอบครัว ในการดูแลสมาชิกในครอบครัว และสามารถบริหารเวลาเพื่อทำงานและครอบครัวได้อย่างเหมาะสม พร้อมทั้งคอยให้คำปรึกษาแก่ครอบครัว

การสนับสนุนการลาหยุดงาน หมายถึง บุคลากรสามารถเข้าถึงสิทธิ์การลาหยุดต่างๆได้ตามที่องค์การกำหนด เช่น สิทธิ์การลาคลอด สิทธิ์ในการลาหยุดเพื่อดูแลสมาชิกในครอบครัว โดยที่ไม่ส่งผลกระทบต่อการทำงาน และชีวิตส่วนตัว

6. วัฒนธรรมองค์การ หมายถึง รูปแบบ ค่านิยม ความเชื่อ แนวทางวิธีปฏิบัติงาน การอยู่ร่วมกัน เป็นระบบความเข้าใจร่วมกันของปลัดอำเภอหญิงและบุคลากรในองค์การ ที่เป็นตัวกำหนด

พฤติกรรม แสดงออกมาในรูปแบบของพฤติกรรมที่เห็น ได้ชัดเจนและเป็นลักษณะเด่นขององค์การ ซึ่งแบ่งออกเป็น 4 รูปแบบดังนี้ วัฒนธรรมแบบการปรับตัว วัฒนธรรมแบบเครือข่าย วัฒนธรรมแบบราชการ วัฒนธรรมแบบมุ่งผลสำเร็จ

วัฒนธรรมองค์การแบบปรับตัว จะต้องมุ่งเน้นการตอบสนองต่อสภาพภายนอกเช่น การปรับตัวต่อสถานการณ์ต่างๆและปรับตัวให้เข้ากับผู้อื่น สามารถทำให้บุคลากรในองค์การเกิดการกระตุ้นและเปิดโอกาสในการทำงานที่ท้าทาย ให้อิสระในการทำงานอย่างเต็มที่ และส่งเสริมให้บุคลากรเกิดความคิดสร้างสรรค์

วัฒนธรรมองค์การเครือข่าย เป็นวัฒนธรรมที่ทำงานยืดหยุ่น มีความเอื้ออาทร และความรัก ช่วยเหลือซึ่งกันและกันของคนในองค์การ เน้นรูปแบบการทำงานเป็นทีม

วัฒนธรรมองค์การระบบราชการ มีสภาพแวดล้อมการทำงานภายในองค์การที่เป็นแบบแผน ยึดปฏิบัติงานตาม กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ ทำให้เกิดประสิทธิภาพการทำงาน และความมั่นคงในการทำงาน และเน้นการใช้ทรัพยากรที่มีอย่างประหยัด มีประสิทธิภาพและคุ้มค่า

วัฒนธรรมองค์การแบบมุ่งผลสำเร็จ องค์การเน้นการปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์และทำผลงานออกมาได้ดีที่สุด โดยองค์การมีการกำหนดเป้าหมายและความคาดหวังที่ชัดเจน

7.เจ้าพนักงานปกครองสตรี หมายถึง ปลัดอำเภอผู้หญิง ซึ่งดำรงตำแหน่งประเภท วิชาการ ระดับปฏิบัติการ ระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษ ระดับเชี่ยวชาญ และระดับทรงคุณวุฒิ ประเภทอำนวยการ ระดับต้นและระดับสูง ประเภทบริหาร ระดับต้นและระดับสูง ในพื้นที่จังหวัด สงขลา และจังหวัดพัทลุง

บทที่ 2

เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยเรื่อง โอกาสการจ้างงานที่เท่าเทียม ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง การสร้างสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน วัฒนธรรมองค์กร และความก้าวหน้าในอาชีพของเจ้าพนักงานปกครอง ตรีศึกษา ปลัดอำเภอหญิงในจังหวัดสงขลา ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าทบทวนวรรณกรรม โดยรวบรวมข้อมูลต่างๆจากหนังสือ รายงาน บทความทางวิชาการ เอกสารอิเล็กทรอนิกส์ ผลการวิจัยที่ลงตีพิมพ์ทั้งภายในและต่างประเทศ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อเป็นแนวทางการพัฒนาเป็นกรอบแนวคิดการวิจัย และออกแบบวิธีการศึกษา สมมติฐาน ตัวแปร นิยามศัพท์เฉพาะ ขอบเขตของการวิจัย เครื่องมือการวิจัย โดยนำเสนอประเด็นการทบทวนวรรณกรรมตามหัวข้อดังต่อไปนี้

1.แนวคิดสตรีนิยม

- 1.1 ความเป็นมาของแนวคิดสตรีนิยม
- 1.2 สำนักคิดหลักของแนวคิดสตรีนิยม
- 1.3 แนวคิดเกี่ยวกับเพศภาวะ

2.ระบบราชการไทย

- 2.1 ความหมายของระบบราชการ
- 2.2 โครงสร้างการจัดการระเบียบราชการแผ่นดินไทย
- 2.3 โครงสร้างการจัดระเบียบข้าราชการพลเรือน
- 2.4 ผู้หญิงในระบบราชการไทย

3.แนวคิดและทฤษฎีความก้าวหน้าในอาชีพ

- 3.1 ความหมายของอาชีพ
- 3.2 ความก้าวหน้าในอาชีพ
- 3.3 การวัดความก้าวหน้าในอาชีพ
- 3.4 ความก้าวหน้าในอาชีพของปลัดอำเภอหญิง

4.แนวคิดโอกาสการจ้างงานที่เท่าเทียม

- 4.1 ความเป็นมาของแนวคิดโอกาสการจ้างงานที่เท่าเทียมกัน
- 4.2 กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับโอกาสการจ้างงานที่เท่าเทียมในการจ้างงาน
- 4.3 การจำแนกโอกาสการจ้างงานที่เท่าเทียมกัน

- 5.แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ
 - 5.1 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
 - 5.2 องค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
 - 5.3 รูปแบบการบริหารของผู้หญิง
- 6.การสร้างสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน
 - 6.1 ความหมายของการสร้างสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน
 - 6.2 ความสำคัญของการสร้างสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน
 - 6.3 องค์ประกอบของการสร้างสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน
- 7.แนวคิดวัฒนธรรมองค์การ
 - 7.1 ความหมายของวัฒนธรรมองค์การ
 - 7.2 ลักษณะของวัฒนธรรมองค์การ
 - 7.3 ประเภทของวัฒนธรรมองค์การ
 - 7.4 ความสำคัญของวัฒนธรรมองค์การ
- 8.งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
- 9.กรอบแนวคิดการวิจัย

1.แนวคิดสตรีนิยม

นับตั้งแต่ที่โลกเริ่มเข้าสู่ยุคอุตสาหกรรมและการผลิตแบบทุนนิยม ในคริสต์ศตวรรษที่ 18 ผู้หญิงจำนวนมากถูกผลักดันจากชนบท เปลี่ยนวิถีชีวิตเข้าสู่ระบบการผลิตและภาคบริการ ถูกกดขี่ขูดรีดแรงงานราคาถูก ไม่มีสิทธิในการเลือกตั้ง รวมไปถึงถูกข่มเหงทางเพศ ในรูปแบบของการค้าหญิงและเด็ก ผู้หญิงจำนวนมากต้องประสบกับปัญหาสุขภาพอนามัย อีกทั้งยังขาดสิทธิในการศึกษา และสิทธิตามกฎหมายต่างๆที่ไม่เท่าเทียมกับผู้ชาย เมื่อระยะเวลาผ่านไป สังคมและเศรษฐกิจมีความเจริญก้าวหน้าไปพร้อมๆกับวิทยาการที่ก้าวกระโดด ผู้หญิงเริ่มมีโอกาสทำงานนอกบ้าน บางส่วนมีโอกาสได้ศึกษาและทำงานในระดับสูงขึ้น ทำให้เกิดขบวนการรณรงค์เพื่อสิทธิผู้หญิง มีการพัฒนารูปแบบต่างๆ อย่างกว้างขวาง รวมทั้งพัฒนาศักยภาพของผู้หญิงเพื่อการมีส่วนร่วมในการร่วมตัดสินใจในกฎหมายและนโยบายภาครัฐ เพื่อเป็นหลักประกันสิทธิเสมอภาคและเสรีภาพของผู้หญิงทั้งหมดอย่างแท้จริง

เมื่อประกอบกับการวิพากษ์ระบบทุนนิยมด้วยแนวคิดมาร์กซิสต์อันเป็นผลจากทฤษฎีของ คาร์ล มาร์ก และ เฟรเดอริก เองเงิลส์ ที่เสนอให้มีการปฏิวัติสังคมนิยม โดยระบุว่า ความขัดแย้งทางชนชั้น เชื้อชาติและเพศเกี่ยวโยงกัน และเป็นผลจากการกดขี่ขูดรีดของระบอบทุนนิยม ผู้หญิงจึงต้องร่วมเปลี่ยนแปลงโครงสร้างทางเศรษฐกิจสังคมและการเมือง จึงจะแก้ปัญหาการกดขี่ขูดรีดทางเพศได้ ทำให้เกิดการพัฒนาแนวคิดเฟมินิสต์หลากหลาย มียุทธวิธีในการรณรงค์ต่างกันมากมาย (สุณี ไชยรส, 2554)

นักสตรีนิยมได้นำแนวคิดเหล่านั้นซึ่งแนวคิดหลักคือการต่อต้านความไม่เท่าเทียมที่เกิดกับผู้หญิงในสังคมที่มีชายเป็นใหญ่ (Patriarchy) มาขยายความและปรับแต่งให้กลายเป็นกรอบทฤษฎีขึ้นและอ้างอิงได้ ดังนั้น สตรีนิยม ก็คือ อุดมการณ์หรือแนวคิดที่เกิดขึ้นมาซึ่งมีความพยายามที่จะก้าวข้ามข้อจำกัดและส่งเสริมบทบาททางสังคมของผู้หญิงให้เทียบเท่ากับผู้ชาย bell hooks (2000 อ้างถึงใน วิระดา สมสวัสดิ์, 2549) ยังอธิบายเกี่ยวกับสตรีนิยมว่า สตรีนิยมคือขบวนการที่เคลื่อนไหวเพื่อยุติอคติทางเพศที่เกิดขึ้นกับผู้หญิง การกดขี่ทางเพศและการเอารัดเอาเปรียบผู้หญิง การปฏิบัติที่มีอคติทางเพศล้วนแล้วแต่เป็นปัญหาที่นำไปสู่ความไม่เสมอภาคทางเพศ ผู้หญิงจำนวนมากไม่น้อยที่ยังขาดสิทธิในกรรมสิทธิ์ทรัพย์สินและที่ดิน หรือในประเทศที่กำลังพัฒนาผู้หญิงมักถูกกีดกันและจำกัดในอาชีพบางประเภท รวมไปถึงการที่ผู้หญิงขึ้นเป็นผู้บริหารในภาคธุรกิจ ซึ่งนักสตรีนิยมมองว่า ความแตกต่างของบทบาทระหว่างหญิงชายนั้นเกิดขึ้นจากที่มนุษย์เป็นผู้กำหนดความแตกต่างขึ้นมา ซึ่งไม่ใช่แค่เพียงทางด้านสรีระร่างกายแต่ยังรวมถึง สังคม การเมือง และเศรษฐกิจ (Arneil 1999) การจัดแบ่งสตรีนิยมออกเป็นกลุ่มต่างๆ อย่างหลวมๆ โดยเราสามารถแยกฐานความคิดสตรีนิยมออกเป็นปรากฏให้เห็นแม้จะมีความยุ่งยากมากซึ่ก็ตาม อาทิการแบ่งออกเป็น

- 1.สตรีนิยมเสรีนิยม (Liberal feminism)
 - 2.สตรีนิยมสายมาร์กซิสต์ (Marxist feminism)
 - 3.สตรีนิยมสังคมนิยม (Socialist feminism)
 - 4.สตรีนิยมสายรากเหง้า/ถอนรากถอนโคน (radical feminism)
- ต่อมาในปลายศตวรรษที่ 20 สตรีนิยมที่เป็นทั้งแนวคิดวิชาการและการเมือง ได้มีการแตกตัวเพิ่มไปอีกหลายสายสกุล จึงมี
- 5.สตรีนิยมหลังสมัยใหม่ (Postmodern-feminism)
 - 6.สตรีนิยมสายสีผิว (Black feminism)
 - 7.สตรีนิยมสายวัตถุนิยมประวัติศาสตร์ (Materialist feminism)
 - 8.สตรีนิยมสายรักร่วมเพศและนิเวศวิทยา (Lesbian-eco-feminism)
 - 9.สตรีนิยมประเทศโลกที่สาม (Third-World feminism)

1.1 สำนักคิดหลักของสตรีนิยม

1.สตรีนิยมเสรีนิยม (Liberal feminism)

สำนักคิดแนวเสรีนิยมนี้มุ่งสนใจในประเด็นการถูกกดขี่ของผู้หญิง นักคิดเหล่านี้มุ่งท้าทายและหาสาเหตุของการกดขี่ ตัวอย่างการกดขี่ เช่น ความเหลื่อมล้ำในแง่ของรายได้ที่ไม่เท่าเทียมกันระหว่างผู้หญิงกับผู้ชาย รวมไปถึงการละเมิดสิทธิมนุษยชนที่ผู้หญิงอาจพบเจอ การถูกบังคับไปค้ามนุษย์ หรือเป็นเหยื่อการถูกข่มขืนเมื่ออยู่ในช่วงของสงคราม อีกทั้งยังมุ่งสนใจว่าผู้หญิงมีบทบาทในการเมืองมากน้อยเพียงใด นักคิดเสรีนิยมมองว่าสามารถทำให้ผู้หญิงนั้นมีความเท่าเทียมกับผู้ชายได้ ผู้หญิงควรมีโอกาสเข้าถึงสิทธิทางการเมืองที่เท่าเทียม โดยวิธีผ่านทางการเปลี่ยนกฎหมายเพื่อเป็นการขจัดอุปสรรคและเพิ่มช่องทางให้ผู้หญิงมีโอกาสในชีวิตมากขึ้น ทั้งด้านรายได้ คุณภาพชีวิต และสุขภาพ

2.สตรีนิยมสายมาร์กซิสต์ (Marxist feminism)

สำนักคิดสายมาร์กซิสต์นี้ได้รับอิทธิพลแนวคิดมาจากคาร์ล มาร์กซ์ และเฟรดเดอริกซ์ เองเกิลส์ (Frederick Engels) ซึ่งเริ่มปรากฏในต้นทศวรรษที่ 1970 โดยนักคิดสตรีนิยมสายมาร์กซิสต์เชื่อว่าการกดขี่ผู้หญิงนั้นเกิดขึ้นจากผลของระบบเศรษฐกิจทุนนิยมที่แบ่งคุณค่าของงานระหว่างงานที่เป็นของผู้หญิง เช่น งานเย็บผ้า งานพยาบาล ซึ่งไม่ต่างจากงานบ้านที่ผู้หญิงทำเป็นประจำ เพราะระบบทุนนิยมมองว่างานบ้านเป็นงานที่ไม่ให้คุณค่าต่อเศรษฐกิจ ผู้หญิงถูกมองเป็นแรงงานสำรองงานของผู้หญิงจึงถูกให้คุณค่าและค่าตอบแทนที่ต่ำกว่าเมื่อเปรียบเทียบกับงานของผู้ชาย การกระทำดังกล่าวทำให้ผู้ชายมีสิทธิ์เหนือกว่าผู้หญิง ทั้งด้านค่าแรง และโอกาสการเป็นเจ้าของปัจจัยการผลิต

ผู้ชายสามารถทำงานได้อย่างเต็มที่โดยไม่เสียเวลาในการทำงานบ้านหรือทำอาหาร นักสตรีนิยมสายนี้มองว่าการกดขี่เกิดจากระบบที่ไม่เป็นธรรม การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างระบบเศรษฐกิจที่เอื้อให้ผู้ชายเป็นใหญ่ จึงเป็นสิ่งที่ช่วยแก้ปัญหการกดขี่ผู้หญิงและสามารถสร้างความเสมอภาคระหว่างเพศได้

3.สตรีนิยมสายสุดขั้ว หรือ ถอนรากถอนโคน (Radical Feminism)

แนวคิดสตรีนิยมสายถอนรากถอนโคน นักคิดสำนักนี้มุ่งสนใจต่อสถานะความเป็นรองของผู้หญิง มองว่าผู้หญิงถูกกดขี่เพียงเพราะเป็นเพศหญิง ระบบโครงสร้างทางสังคมชายเป็นใหญ่ (Patriarchy) เป็นสิ่งที่ทำให้เกิดการกดขี่ผู้หญิงและเอารัดเอาเปรียบผู้หญิง การที่สังคมกำหนดให้ผู้ชายมีความเหนือกว่าผู้หญิงทุกด้าน ไม่ว่าจะเป็น การเมือง เศรษฐกิจ หรือประเพณีวัฒนธรรม อุดมการณ์ชายเป็นใหญ่ถูกถ่ายทอดผ่านทางความเชื่อของคนส่งต่อโดยกระบวนการขัดเกลาทางสังคมในรูปแบบต่างๆ สิ่งเหล่านี้ทำให้เกิดความไม่เท่าเทียมทางเพศ

4.สตรีนิยมสายสังคมนิยม (Socialist feminism)

แนวคิดสตรีนิยมสายสังคมนิยมมุ่งสนใจในประเด็นของการทำความเข้าใจกับโครงสร้างของการกดขี่ผู้หญิง เนื่องด้วยสังคมที่มอบอำนาจให้ชายเป็นใหญ่ในโครงสร้างทางสังคม ทำให้เกิดการแบ่งงานระหว่างหญิงชาย สิ่งเหล่านี้ ทำให้ผู้หญิงตกอยู่ในสถานะเสียเปรียบ ถูกครอบงำโดยความเชื่อที่มองว่าผู้ชายอยู่เหนือกว่า เมื่อสังคมมอบอำนาจให้ผู้ชาย ผู้ชายจึงได้เปรียบทั้งในด้านของเศรษฐกิจ การเงิน การเข้าถึงทรัพยากรต่างๆ ทำให้สตรีนิยมสายสังคมนิยมเกิดการเรียกร้องสิทธิที่ผู้หญิงถูกกดขี่ให้อยู่ต่างของโครงสร้างทางสังคม โดยเชื่อว่าการปรับโครงสร้างทางสถาบันทางสังคมต่างๆจะช่วยให้ ความไม่เป็นธรรมทางเพศและการกดขี่เอารัดเอาเปรียบผู้หญิงทั้งหมดไป

การปรากฏ โจมของสตรีนิยมสายสกุลใหม่ๆ ขึ้นในโลกใบนี้ นอกจากสะท้อนให้เห็นถึงการวางน้ำหนักการต่อสู้เพื่อปลดปล่อยสตรีที่แต่ละสายสกุลในสำคัญแล้ว ยังแสดงให้เห็นถึงการขับเคลื่อนการเมืองของระบบคิดที่พยายามกับชีวิตผู้หญิงอย่างไม่หยุดนิ่ง แต่ละสายธารจึงมีพัฒนาการอย่างต่อเนื่องและมีความซับซ้อนมากขึ้น(Weiner,1997 อ้างถึงใน วารุณี, 2546) แนวคิด-หลังสตรีนิยมพัฒนาขึ้นเมื่อปลายศตวรรษ 1960 (ไชยันต์ ไชยพร, 2548) แนวคิด-หลังสตรีนิยม ไม่ได้หมายถึงการสิ้นสุดของแนวคิดสตรีนิยม แต่คือสัญญาณถึงการเปลี่ยนแปลงในทฤษฎีสตรีนิยม ซึ่งถูกมองว่า คือความปรารถนาที่จะสร้างความเสมอภาคให้แก่เพศที่เกิดขึ้น โดยการกระทำทางการเมือง แนวคิด-หลังสตรีนิยมต้องทบทวนแนวคิดต่างๆ โดยหรือสร้างวาทกรรมชายเป็นใหญ่ เช่น เรื่องการรื้อสร้างแนวคิดเกี่ยวกับ “อับบุคคล”

1.2 เพศภาวะ

Gender ถูกนำมาแปลเป็นภาษาไทยโดยนักวิชาการไว้หลายคำ ไม่ว่าจะเป็น “เพศสภาพ” “เพศสถานะ” หรือ “เพศภาวะ” เพศภาวะถูกริเริ่มขึ้นและนำมาอธิบายปรากฏการณ์ในกระแสสตรีนิยม ช่วงปี 1970s เพื่อให้เข้าใจความหมายของเพศภาวะง่ายขึ้น ผู้วิจัยให้ความหมายเพิ่มเติมเกี่ยวกับ “เพศ” หรือ “เพศสรีระ” และ “เพศภาวะ” เพื่อให้เห็นถึงความแตกต่างและเข้าใจความหมายของเพศภาวะได้ชัดเจนยิ่งขึ้นสำหรับคำว่าเพศ (sex) เป็นการแยกความแตกต่างระหว่างหญิงและชายซึ่งมีร่างกายเป็นตัวแบ่งแยกความแตกต่างโดยอาศัยหลักทางชีววิทยาที่ติดตัวมาจากธรรมชาติ ซึ่งแบ่งเพศได้เป็น 2 เพศ คือ เพศชายและเพศหญิง หรือ ลักษณะทางชีวภาพที่ใช้ในการแบ่งแยกกลุ่มมนุษย์ออกเป็นแต่ละเพศ(สำนักงานราชบัณฑิตยสภา, 2552) ส่วนคำว่า เพศภาวะ (gender) เป็นการแบ่งแยกความแตกต่างระหว่างหญิงชายซึ่งเกิดจากสังคมเป็นตัวกำหนดซึ่งไม่ได้เกี่ยวกับคุณสมบัติที่ติดตัวตามธรรมชาติ เป็นชุดความคิดที่ถูกสร้างขึ้นจาก ความเชื่อ ประเพณี สังคมและวัฒนธรรมในช่วงหนึ่งๆ สามารถผันได้ตามกาลเวลา เพศภาวะนำไปสู่การกำหนดบทบาทหน้าที่ การแสดงออกและการปฏิบัติของชายหญิง ในการดำเนินชีวิตในสังคมนั้นๆ มีผู้ให้คำนิยามเกี่ยวกับเพศภาวะไว้หลายความหมาย อาทิ ภูมิวิไล ศิริพลเดช (2550) เพศภาวะ (Gender) หมายถึง ความเป็นหญิงเป็นชาย ซึ่งถูกสร้างขึ้นผ่านกระบวนการขัดเกลาทางสังคม โดยผ่านวัฒนธรรม ประเพณี อุดมการณ์ ฯลฯ เพื่อกำหนด บทบาท หน้าที่ของหญิงชายในสังคม ด้วยเหตุนี้เพศภาวะของหญิงชายจึงแตกต่างกันไปในแต่ละสังคม คล้ายคลึงกับ สุชาดา ทวีสิทธิ์ (2550) เพศภาวะคือชุดความคิดที่ใช้วิเคราะห์เกี่ยวกับพฤติกรรมและความหมายทางวัฒนธรรม ที่สังคมใช้จำแนกความแตกต่างระหว่างผู้หญิงและผู้ชาย เพศภาวะเป็นอัตลักษณ์พื้นฐานทางสังคมของมนุษย์ ซึ่งบางครั้งเรียกว่า อัตลักษณ์ ความเป็นหญิงและความเป็นชาย อัตลักษณ์ดังกล่าวไม่ใช่คุณสมบัติทางธรรมชาติหรือคุณสมบัติทางชีววิทยาที่ติดตัวมนุษย์มา แต่เป็นอัตลักษณ์ทางวัฒนธรรมที่สังคมสร้างสรรค์ขึ้น และคาดหวังให้สมาชิกในสังคมเชื่อฟังและปฏิบัติตามนั้น อัตลักษณ์เพศภาวะจึงมีบริบทเฉพาะทางประวัติศาสตร์ สังคม การเมือง และเศรษฐกิจ เป็นตัวกำหนดและกำกับเสมอ เช่นเดียวกับ กฤติยา อาชวนิจกุล และ กุลภา วจนสาระ (2558) เพศภาวะ (gender) หมายถึงบทบาท พฤติกรรม การกระทำ และคุณลักษณะของบุคคลในสังคม ผ่านการหลอมสร้างจากการปลูกฝังและกำหนดแบบแผนการแสดงออกและการปฏิบัติทางเพศระหว่างหญิง-ชายให้แตกต่างกัน เพศภาวะเป็นความสัมพันธ์ระหว่างหญิง-ชายที่ก่อรูปในทางสังคมและวัฒนธรรม สามารถเปลี่ยนแปลงได้ตามกาลเวลา บริบททางสังคม เศรษฐกิจ และการเมือง เป็นการรับรู้ตัวเอง เลือกลงชีวิตทางเพศของตัวเองซึ่งอาจไม่ตรงตามเพศสรีระ ดังที่เรียกกันว่าคนข้ามเพศ ดังนั้น เพศภาวะจึงมีความหมายมากกว่าความเป็นชายและความเป็นหญิง

ดังนั้นโดยสรุป คำว่า เพศ หรือ เพศสรีระ(sex) เป็นการแบ่งแยกเพศผู้หญิงและผู้ชายโดยใช้ร่างกายที่ติดตัวมาตามธรรมชาติ ซึ่งแบ่งออกเป็นเพศชายและเพศหญิง แตกต่างจากเพศภาวะ (gender) ที่นำ เพศ(sex) มาวิเคราะห์ประกอบ และกำหนดขึ้นใหม่โดยใช้บริบทสังคมนั้นๆเป็นตัวกำกับ ออกแบบโครงสร้างความเป็นหญิงและความเป็นชาย ซึ่งความเป็นหญิงและความเป็นชายจะมีบทบาทหน้าที่ที่แตกต่างกัน ดังนั้นเพศภาวะที่แตกต่างกัน จะถูกคาดหวังและให้คุณค่ากับพฤติกรรมและการแสดงออกของผู้หญิงและผู้ชายในการดำเนินชีวิตในสังคมที่แตกต่างกัน ซึ่งความแตกต่างนี้จะทำให้ผู้หญิงและผู้ชายได้รับการปฏิบัติที่ต่างกัน จึงเป็นเหตุให้เกิดความไม่เท่าเทียมกันในสังคมระหว่างผู้หญิงและผู้ชาย

2. ระบบราชการไทย

ระบบราชการไทยสามารถสรุปเป็นประเด็นสำคัญๆได้ ประเด็น ได้แก่ ความหมายของระบบราชการ โครงสร้างการจัดระเบียบราชการแผ่นดินไทย โครงสร้างการจัดระเบียบข้าราชการพลเรือน ผู้หญิงในระบบราชการไทย

2.1 ความหมายของระบบราชการ

คำว่า ระบบราชการ หรือ Bureaucracy ถูกนำมาเรียกและให้ความหมายไว้หลากหลาย เช่น ทฤษฎีระบบราชการ ระบบราชการ ซึ่ง ถูกนำมาใช้ครั้งแรกโดยชาวฝรั่งเศส แวงซองต์ เดอ กูร์นีย์ (Vicent de Gournay) ค.ศ.1745 ระบบราชการเป็นอีกรูปแบบหนึ่งที่เกิดขึ้นจากการบริหารของรัฐบาลที่มีอยู่ 3รูปแบบ ตามแนวคิดของอริสโตเติล นั่นคือ ระบบทระราชย์โดยกษัตริย์ ระบบคณาธิปไตย และสุดท้ายระบบประชาธิปไตย (สัมฤทธิ์ ยศสมศักดิ์, 2547) นอกจากนี้ คำว่า Bureaucracy หรือ ระบบราชการ มาจากการรวมคำ ระหว่างคำว่า “Bureau” หมายถึง ฝ่าปูโต๊ะของเจ้าหน้าที่รัฐบาลฝรั่งเศส และคำว่า “Cracy” หมายถึง การปกครอง เมื่อคำ2คำนี้ถูกนำมารวมกัน จึงให้ความหมายได้ว่า การปกครองโดยบุคคลที่นั่งทำงานบนโต๊ะเขียนหนังสือ (จุมพล หนีมพานิช, 2538)

องค์ประกอบของระบบราชการตามแนวคิด Max Weber (พิทยา บวรวัฒนา, 2541) มีหลักสำคัญ 7 ประการคือ

1.หลักลำดับชั้น (hierarchy) ระบบราชการมีการจัดหมวดหมู่ตำแหน่งต่างๆเป็นลำดับชั้น โดยข้าราชการที่มีลำดับชั้นที่สูงทำหน้าที่เป็นผู้บังคับบัญชาของข้าราชการที่อยู่ในลำดับชั้นที่ต่ำกว่า อำนาจของข้าราชการแต่ละคนขึ้นอยู่กับตำแหน่งของข้าราชการผู้นั้นในลำดับชั้นขององค์กร

ความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกในระบบราชการถูกกำหนดและควบคุมโดยกฎแห่งลำดับชั้นอย่างเคร่งครัด

2. อำนาจของสมาชิกองค์การมีที่มาจากอำนาจตามตำแหน่งราชการ อำนาจของแต่ละตำแหน่งจะมีบทบัญญัติเป็นลายลักษณ์อักษรกำหนดขอบข่ายของอำนาจ แม้จะมีการเปลี่ยนตัวข้าราชการอยู่ตลอดเวลา แต่ตำแหน่งเป็นสิ่งตายตัวไม่เปลี่ยนแปลง ใครก็ตามที่เข้ามาดำรงตำแหน่งหนึ่งจะเล่นบทบาทของตำแหน่งนั้นๆ ระบบราชการจึงไม่เหมือนกับระบบบริหารที่อาศัยหลักอำนาจสัมพันธ์แบบเฉพาะตัว

3. การทำงานในองค์การแบบระบบราชการถูกกำหนดโดยกรอบของระเบียบ แบบแผนที่เป็นทางการและเป็นลายลักษณ์อักษรของหน่วยงานราชการ ทุกคนทำงานไปตามระเบียบดังกล่าวเหมือนกันหมด ระเบียบแบบแผนต่างๆ รวมทั้งข้อมูลข่าวสารที่เกี่ยวข้อง ถูกเก็บรักษาไว้เป็นระบบเก็บเอกสารที่มีคุณภาพ ข้าราชการเป็นบุคคลที่ถูกฝึกฝนมาให้มีความรู้พิเศษเกี่ยวกับระเบียบต่างๆ

4. ข้าราชการต้องวางตัวเป็นกลาง ข้าราชการต้องปฏิบัติตามระเบียบของทางราชการโดยไม่เห็นแก่ประโยชน์ส่วนตัวและประเพณีวัฒนธรรมของสังคม เช่นช่วยเหลือบริการคนบางคนเป็นพิเศษเพราะรู้จักมักคุ้นเป็นการส่วนตัว Weber ได้ อธิบายว่า พฤติกรรมข้าราชการในระบบราชการ “ต้องปราศจาก อารมณ์ และความเกลียดชัง”

5. การรับราชการถือเป็นอาชีพที่มีความมั่นคง บุคคลที่จะมาเป็นข้าราชการต้องมีความสามารถ มีความเชี่ยวชาญพิเศษและต้องทุ่มเทชีวิตจิตใจให้กับงานราชการตลอดจนมีความจงรักภักดีต่อองค์การ

6. ระบบราชการมีลักษณะที่คงทนถาวรอยู่ยงคงกระพันและแข็งแรง เพราะโดยโครงสร้างแล้ว ระบบราชการมีลำดับชั้นที่มั่นคงกำหนดอำนาจของแต่ละตำแหน่งในแต่ละชั้นไว้แน่ชัด ไม่มีใครทำลายได้

7. ระบบราชการมีแนวโน้มที่จะปกปิดความรู้ในความลับซับซ้อนของกลไกระบบราชการไม่ให้คนภายนอกได้ทราบ เพื่อเป็นการเสริมสร้างอำนาจของตัวระบบราชการเอง

2.2 โครงสร้างการจัดระเบียบราชการแผ่นดินไทย

ปัจจุบันประเทศไทยได้มีการจัดระเบียบราชการแผ่นดินออกเป็น 3 ส่วน ได้แก่ ระเบียบบริหารราชการส่วนกลาง ระเบียบบริหารราชการส่วนภูมิภาค ระเบียบบริหารราชการส่วนท้องถิ่น ซึ่งบัญญัติไว้ในพระราชบัญญัติระเบียบราชการแผ่นดิน พ.ศ.2534 และ พระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม พ.ศ.2545 และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับที่17 พ.ศ.2559 มาตรา 5 กำหนดให้มีกระทรวง และส่วนราชการที่มีฐานะเป็นกระทรวง จำนวน 20 หน่วยงาน ได้แก่ สำนัก

นายกรัฐมนตรี กระทรวงกลาโหม กระทรวงการคลัง กระทรวงการต่างประเทศ กระทรวงการ
ท่องเที่ยวและกีฬา กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ กระทรวงเกษตรและ
สหกรณ์ กระทรวงคมนาคม กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม กระทรวงดิจิทัลเพื่อ
เศรษฐกิจและสังคม กระทรวงพลังงาน กระทรวงพาณิชย์ กระทรวงยุติธรรม กระทรวงแรงงาน
กระทรวงวัฒนธรรม กระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี กระทรวงสาธารณสุข
กระทรวงมหาดไทย ซึ่ง เจ้าพนักงานปกครองสตรีคือตำแหน่งหนึ่งที่สังกัดอยู่ภายใต้
กระทรวงมหาดไทยจัดเป็นหนึ่งใน 20 หน่วยงานที่ผู้วิจัยสนใจศึกษา

กระทรวงมหาดไทย (Ministry of Interior)

ตาม พ.ร.บ.ปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม พ.ศ.2545 กระทรวงมหาดไทย มีอำนาจหน้าที่
เกี่ยวกับการบำบัดทุกข์บำรุงสุข การรักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชน การอำนวยความสะดวก
ของสังคม การส่งเสริมและพัฒนาการเมืองการปกครอง การพัฒนาการบริหารราชการส่วน
ภูมิภาค การปกครองท้องถิ่น การส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นและพัฒนาชุมชน การทะเบียนราษฎร
ความมั่นคงภายใน กิจการสาธารณภัย และการพัฒนาเมือง และราชการอื่นตามที่มีกฎหมาย
กำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของกระทรวงมหาดไทยหรือส่วนราชการที่สังกัดกระทรวงมหาดไทย
(สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย) โดย เจ้าพนักงานปกครองเป็นข้าราชการสังกัดกรมการ
ปกครอง ซึ่งเป็นหนึ่งในส่วนราชการของกระทรวงมหาดไทย ซึ่งกรมการปกครองมีภารกิจสำคัญ
หลักๆคือ การรักษาความสงบเรียบร้อยและความมั่นคงภายในประเทศ การอำนวยความสะดวก
การปกครองท้องถิ่น การอาสารักษาดินแดน และการทะเบียน เพื่อให้ประชาชนมีความมั่นคง
ปลอดภัย ได้รับบริการที่สะดวกและรวดเร็วและให้เกิดความสงบสุขในสังคมอย่างยั่งยืน
ซึ่งสามารถแบ่งออกเป็น 2 ส่วน คือ ราชการบริหารส่วนกลาง ประกอบด้วยหน่วยงานระดับสำนัก
5 แห่ง หน่วยงานเทียบเท่าสำนัก 1 แห่ง หน่วยงานระดับกอง 5 กอง และหน่วยงานภายในระดับ
กองจำนวน 5 หน่วย ราชการบริหารส่วนภูมิภาค ประกอบด้วย ที่ทำการปกครองจังหวัด 76 จังหวัด
และที่ทำการปกครองอำเภอ 878 แห่ง

2.3 โครงสร้างการจัดระเบียบข้าราชการพลเรือน

พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.2551 ได้มีการกำหนดโครงสร้างระเบียบ
ข้าราชการพลเรือนขึ้นใหม่ ส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลใน
ราชการพลเรือนซึ่งแตกต่างจากโครงสร้างข้าราชการพลเรือนสามัญจากเดิม 11ระดับ หรือ “ซี” เป็น
4ประเภท เพื่อให้สอดคล้องกับลักษณะงาน

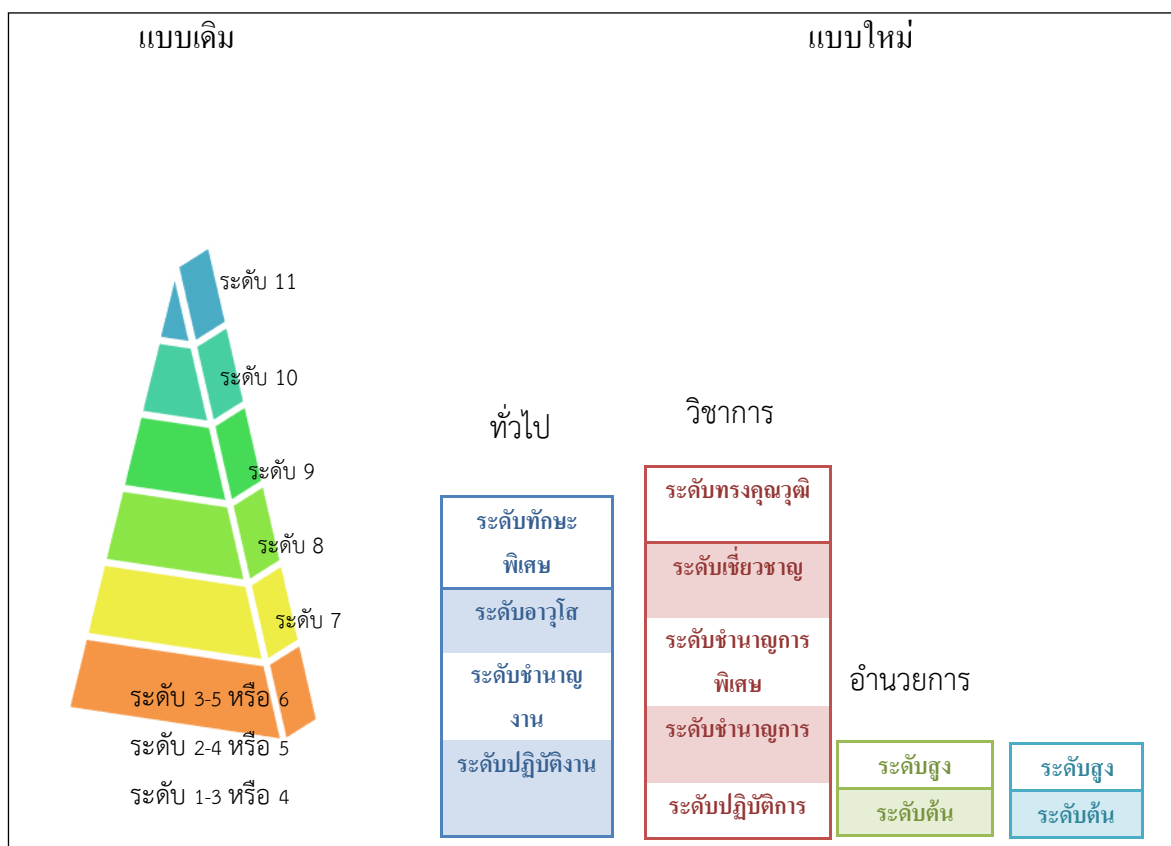
ตำแหน่งข้าราชการพลเรือนมี 4 ประเภท ได้แก่ ตำแหน่งประเภทบริหาร ตำแหน่งประเภท
อำนวยการ ตำแหน่งประเภทวิชาการ ตำแหน่งประเภททั่วไป

1. ตำแหน่งประเภทบริหาร ได้แก่ ตำแหน่งหัวหน้าส่วนราชการและรองหัวหน้าส่วนราชการ
ระดับกระทรวง กรม และตำแหน่งอื่นที่ ก.พ. กำหนดเป็นตำแหน่งประเภทบริหาร แบ่งออกเป็น 2
ระดับ คือ บริหารระดับต้น และบริหารระดับสูง

2. ตำแหน่งประเภทอำนวยการ ได้แก่ ตำแหน่งหัวหน้าส่วนราชการที่ต่ำกว่าระดับกรม และ
ตำแหน่งอื่นที่ ก.พ. กำหนดเป็นตำแหน่งประเภทอำนวยการ แบ่งออกเป็น 2 ระดับ คือ อำนวยการ
ระดับต้น และ อำนวยการระดับสูง

3. ตำแหน่งประเภทวิชาการ ได้แก่ ตำแหน่งที่จำเป็นต้องใช้ผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญา
ตามที่ ก.พ. กำหนดเพื่อปฏิบัติงานหน้าที่ตามตำแหน่งนั้น แบ่งออกเป็น 5 ระดับ ได้แก่ ระดับ
ปฏิบัติการ ระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษ ระดับเชี่ยวชาญ ระดับทรงคุณวุฒิ

4. ตำแหน่งประเภททั่วไป แบ่งออกเป็น 4 ระดับ ได้แก่ ระดับปฏิบัติงาน ระดับชำนาญงาน
ระดับอาวุโส ระดับทักษะพิเศษ



ภาพประกอบ 2.1 โครงสร้างระดับตำแหน่งและประเภทตำแหน่งแบบเดิมและแบบใหม่

(ดัดแปลงจาก สำนักงาน ก.พ., 2554)

2.4 ผู้หญิงในระบบราชการไทย

ปัจจุบันจะเห็นได้ว่าผู้หญิงเป็นกำลังแรงงานทุกสาขาอาชีพ ยุคสมัยเปลี่ยนไปเป็นยุคแห่งการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยี วัฒนธรรม ความคิด ความเชื่อแบบเดิมๆ(วารุณี ภูริสินสิทธิ์, 2552) ว่าผู้หญิงมีบทบาทเป็นเพียงภรรยาและแม่บ้านที่ทำงานบ้านเท่านั้น สังคมกำหนดบทบาทให้ผู้หญิงอยู่ต่ำกว่าผู้ชาย เมื่อมีการผลักดันส่งเสริมและเปลี่ยนแนวคิดของผู้หญิงให้ผู้หญิงมีบทบาทในสังคมมากขึ้น ทำให้มีจำนวนผู้หญิงที่ออกมาทำงานนอกบ้านมากขึ้นและอีกอาชีพหนึ่งที่ไม่ว่าจะเป็นในอดีตหรือ ปัจจุบันก็ยังเป็นอาชีพที่มีผู้คนจำนวนต้องการที่จะเข้ามาในสายอาชีพนี้นั้นก็คือ อาชีพข้าราชการ และมีแนวโน้มจำนวนที่ต้องการเข้าสู่ระบบข้าราชการที่เพิ่มขึ้นมากกว่าปีก่อนๆมากสำหรับประเทศไทยจากรายงานประชากรเมื่อปี2559 (สำนักงาน ก.พ., 2560) มีจำนวนประชากรทั้งประเทศโดยรวมประมาณ 65.93 ล้านคน และมีกำลังแรงงานประมาณ 38.26 ล้านคน คิดเป็น 58.03% ของจำนวนประชากรทั้งหมด และอีก 38.66% ของจำนวนประชากรที่ไม่ได้อยู่ใน กำลังแรงงานและผู้มีอายุต่ำกว่า 15 ปี โดยในกำลังแรงงานนี้มี กำลังคนภาครัฐฝ่ายพลเรือนถึง 2.18 ล้านคน คิดเป็นร้อยละ 3.31 ของประชากร และร้อยละ 5.70 ของกำลังแรงงาน และไทยมีสัดส่วนกำลังแรงงาน 1คน ต่อ ประชากร 30 คน ในภาพรวมข้าราชการในฝ่ายพลเรือนมีอัตราส่วนของผู้หญิงและผู้ชายที่ใกล้เคียงกัน คือ เป็นหญิง 727,713 คน คิดเป็นร้อยละ 55.99 เป็นชาย 572,902 คน คิดเป็น 44.01 โดยข้าราชการหญิงซึ่งมีสัดส่วนเพิ่มขึ้นเล็กน้อย จากปี 2558 ที่มีสัดส่วน คือ 55.29 ข้าราชการหญิงส่วนใหญ่เกือบครึ่งเป็นข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา คิดเป็นร้อยละ 39.55 รองลงมาเป็นข้าราชการพลเรือน ร้อยละ 34.85 พนักงานเทศบาล ร้อยละ 8.16 พนักงานส่วนตำบลร้อยละ 5.92 ตามลำดับข้าราชการพลเรือนสามัญส่วนใหญ่ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการ คิดเป็นร้อยละ 45.53 รองลงมา คือ ระดับชำนาญงาน 19.66 และระดับปฏิบัติการ คือ ร้อยละ 17.00 โดยระดับที่มีผู้ดำรงตำแหน่งน้อยที่สุดคือ ระดับทักษะพิเศษ คิดเป็นร้อยละ 0.0005 น้อยกว่าระดับบริหารต้นและระดับบริหารสูงซึ่งมีสัดส่วนผู้ดำรงตำแหน่งเป็นร้อยละ 0.15 และ 0.16 ตามลำดับ แม้ว่าในระบบกำลังแรงงานของข้าราชการพลเรือนจะมีผู้หญิงจำนวนมากแต่หากพิจารณาให้ถี่กลงไปจะพบว่า ผู้ดำรงตำแหน่งระดับสูงของภาครัฐฝ่ายพลเรือนส่วนใหญ่เป็นชาย โดยในข้าราชการพลเรือนสามัญ มีสัดส่วนเป็นหญิงเพียง ร้อยละ 16.63 (ซึ่งลดลงจากปีก่อนร้อยละ 17.88) ข้าราชการตุลาการ ร้อยละ 17.65 ข้าราชการตุลาการ ร้อยละ 20.45 องค์กรอิสระตามรัฐธรรมนูญ ร้อยละ 32.26 โดยมีข้าราชการตำรวจ ตุลาการศาลปกครอง และตุลาการศาลรัฐธรรมนูญ ไม่มีผู้หญิงดำรงตำแหน่งระดับสูงเลย ยกเว้น ข้าราชการรัฐสภาสามัญ ที่มีผู้บริหารเป็นผู้หญิง ร้อยละ 75.00 ในข้าราชการพลเรือนสามัญ มีผู้บริหารซึ่งดำรงตำแหน่ง หัวหน้า และรองหัวหน้าส่วนราชการระดับกระทรวงและกรม รวมทั้งสิ้นจำนวน 508 คน คิดเป็นร้อยละ 0.13 ของจำนวน

ข้าราชการพลเรือนสามัญทั้งหมด จำแนกเป็นผู้บริหารระดับต้น จำนวน 264 คน และผู้บริหารระดับสูง จำนวน 244 คน โดยในจำนวนนี้เป็นผู้บริหารหญิงในสัดส่วนประมาณ 1 ใน 4 หรือร้อยละ 23.82 ลดลงจากสัดส่วนปีก่อนร้อยละ 23.90 จากข้อมูลสถานการณ์ข้างต้นในปัจจุบันชี้ให้เห็นว่า สัดส่วนของข้าราชการผู้หญิงที่อยู่ในระบบราชการพลเรือนนั้นมีจำนวนเพิ่มมากขึ้น แต่หากมองเชิงลึกจะพบว่าข้าราชการที่ดำรงตำแหน่งระดับสูงยังมีจำนวนที่น้อยมากเมื่อเทียบกับ ผู้บริหารระดับสูงที่เป็นผู้ชาย และเมื่อมองในองค์กรสำคัญๆ อย่าง ตำรวจ ตุลาการศาลปกครอง และตุลาการศาลรัฐธรรมนูญ กลับไม่มีผู้หญิงที่เข้าไปดำรงตำแหน่งใน ผู้บริหารระดับสูงเลย ตัวเลขข้อมูลสถิติดังกล่าวแสดงให้เห็นถึงการที่ผู้หญิงจำนวนมากไม่สามารถที่จะขึ้นไปถึงระดับสูงสุดของสายอาชีพได้ ที่เห็นได้ชัดเจนคือ หน่วยงานราชการที่เกี่ยวข้องกับความมั่นคงและการตัดสินใจที่มีความเสี่ยง ไม่มีผู้หญิงที่สามารถก้าวหน้าในอาชีพ ไปถึงระดับสูงสุดของสายอาชีพของตน ซึ่งยังมีอุปสรรคบางอย่างความแตกต่างระหว่างหญิงและชาย เพดานแก้วที่กั้นกลางทำให้ผู้หญิงไม่สามารถก้าวหน้าในระดับสูงได้

ซึ่งความไม่เท่าเทียมทางเพศเกี่ยวเนื่องกับความสัมพันธ์เชิงอำนาจที่ถูกควบคุมโดยรัฐไม่ว่าจะเป็น การแสดงออกทางเพศหรือแม้แต่พฤติกรรมของพลเมือง ซึ่งผู้ที่มีอำนาจในการตัดสินใจ พยายามส่งอิทธิพลทั้งรูปแบบกฎหมายและนโยบายของรัฐ ผู้หญิงถูกกีดกันจากการมีบทบาทในพื้นที่สาธารณะ บทบาทความเป็นพลเมือง ผู้หญิงถูกมองว่าใช้อารมณ์มากกว่าเหตุผล มีความเป็นเด็ก ซึ่งแตกต่างจากผู้ชายที่เป็นหัวหน้าครอบครัวมีหน้าที่ดูแลผู้หญิง สังคมตีความความไม่เท่าเทียมบนฐานของเพศสภาพกับความเท่าเทียมทางการเมืองและเสรีภาพเป็นเรื่องเดียวกัน ซึ่งมองไม่เห็นถึงความแตกต่างของเรื่องเหล่านี้ ด้วยเพศภาวะของผู้หญิงที่มีความแตกต่างทั้งทางด้านร่างกาย และฮอร์โมนที่ส่งผลต่อจิตใจทำให้เกิดความไม่ชัดเจน ความแปรเปลี่ยนในแต่ละช่วงเวลาของผู้หญิง ส่งผลให้ผู้หญิงถูกมองว่าเป็นแรงงานที่ไม่มีประสิทธิภาพเมื่อเทียบกับผู้ชายในตลาดแรงงานเดียวกันหรือระบบการเมือง ผู้หญิงถูกกำกับความสัมพันธ์และพฤติกรรมในการใช้ชีวิตในรูปแบบของกฎหมายครอบครัวที่ปรากฏในกฎหมายตราสามดวง พ.ศ.2451 ซึ่งเป็นรูปแบบ คู่เดียว-หลายเมีย อำนาจในการตัดสินใจอยู่ที่ผู้เป็นสามี รวมไปถึงอำนาจในการครอบครองทรัพย์สิน ด้วยเหตุผลหลักๆของความแตกต่างทางรังสีระและการเชื่อมโยงกับการใช้อารมณ์ในการตัดสินใจของผู้หญิงถูกนำไปอ้างอิงบ่อยครั้งเพื่อสนับสนุนความเชื่อที่ว่า ผู้หญิงขาดคุณสมบัติในการมีบทบาทในพื้นที่ทางการเมืองและพื้นที่สาธารณะ การปลูกฝังทางสังคมและการจำกัดบทบาทของผู้หญิงให้ผู้หญิงทำหน้าที่เพียงในครัวเรือน ไม่สามารถพัฒนาศักยภาพทำให้ผู้หญิงขาดความชำนาญ และความรู้ที่จำเป็นต่อการดำเนินกิจกรรมในพื้นที่สาธารณะ รวมไปถึงบรรทัดฐานทางสังคมที่ผู้ชายเป็นใหญ่และผู้หญิงถูกคาดหวังด้วยบทบาทของ แม่ที่ต้องดูแลลูกและครอบครัว และบทบาท

ของภรรยาที่ต้องดูแลทุกสิ่งภายในบ้าน แม้ปัจจุบันจะเกิดการเรียกร้องให้สร้างความเท่าเทียมกันระหว่างหญิงชาย ผู้หญิงมีส่วนร่วมในตลาดแรงงานและกิจกรรมทางการเมืองมากขึ้นจากในอดีตมาก แต่ก็ปฏิเสธไม่ได้ว่าบรรทัดฐานทางสังคมเกี่ยวกับบทบาทของผู้หญิงและครอบครัวมีอิทธิพลและส่งผลกระทบต่อทัศนคติของผู้หญิงเป็นลำดับต้นๆ (ชลิตาภรณ์ ส่งสัมพันธ์, 2549)

ซึ่งสอดคล้องกับ งานวิจัยที่เกี่ยวกับผู้หญิงและความก้าวหน้าในอาชีพ โดย Panpim Cheaupalaki(IJBS, 2014) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ผู้นำสตรีในการศึกษาไทย: ความก้าวหน้าในอาชีพและเพศานแก้ว ซึ่งนำเสนอภาพรวมสถานะของผู้นำสตรีในการศึกษาไทย ในกระทรวงและระดับอุดมศึกษา แม้จะมีตัวเลขของผู้นำสตรีที่ค่อยๆ เพิ่มขึ้นแต่ก็ยังถือว่าจำนวนน้อยเมื่อเทียบกับผู้ชาย นับตั้งแต่ปี ค.ศ.1970 ไทยเปลี่ยนจากสังคมเกษตรมาเป็นอุตสาหกรรมในเมือง ผู้หญิงก็เข้าสู่ตลาดแรงงานโดยในปี พ.ศ.2556 แรงงานผู้หญิงคิดเป็น46% ของแรงงานทั้งหมด แต่อย่างไรก็ตามผู้หญิงเหล่านั้นได้รับค่าแรงน้อยกว่าผู้ชายเมื่อเปรียบเทียบกันแม้ว่ากฎหมายจะระบุว่าต้องจ่ายเงินเท่ากันก็ตาม โดยเฉลี่ยผู้หญิงไทยได้รับเงินเดือนเพียงประมาณ 60%ของเงินเดือน ในทางการเมืองผู้หญิงไม่สามารถแสดงออกอย่างเต็มที่ แม้จะมีผู้หญิงมากกว่า 51%ของประชากรไทย แต่มีผู้หญิงเพียงร้อยละ 16 ของสภาผู้แทนราษฎร หรือ 80 ใน 499 ที่นั่งในการเลือกตั้งทั่วไปในปี พ.ศ. 2554 เป็นเรื่องยืนยันว่า แม้ผู้หญิงจะมีความก้าวหน้าในด้านการศึกษาและการจ้างงานที่มากขึ้น แต่ก็ยังได้รับค่าจ้างที่ไม่เท่าเทียม และการเลื่อนตำแหน่งของผู้หญิงยังช้ากว่าผู้ชายมาก เช่นเดียวกับ เมทินี พงษ์เวช (2553) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับมิติชายหญิงในระบบราชการ พบว่าอุปสรรคที่เป็นปัญหาของความไม่เสมอภาค คือเรื่องของทัศนคติของข้าราชการ การตีความหมายการมองความเสมอภาคที่ไม่เหมือนกัน เห็นต่างกัน อีกทั้งมิติทางการเมือง การผลักดันนโยบายในเรื่องของผู้หญิงนั้น เป็นเรื่องของการเมือง ทำให้ระบบราชการอาจไม่ได้ให้ความสนใจกับการเมืองมากนัก แต่ถึงอย่างไรการผลักดันนโยบายเกี่ยวกับผู้หญิงจำเป็นที่จะต้องใช้ทั้งประชาสังคมเข้ามาร่วมด้วย ไม่สามารถที่จะทำโดยลำพังได้ หากสามารถที่จะนำชายและหญิงเข้าไปมีส่วนร่วมในระดับแรกเริ่มของการกำหนดนโยบาย ก็จะทำให้แก้ปัญหาความเหลื่อมล้ำทางเพศ และเพิ่มโอกาสให้ผู้หญิงมีความก้าวหน้าในสายอาชีพมากยิ่งขึ้น

3. แนวคิดและทฤษฎีความก้าวหน้าในอาชีพ

3.1 ความหมายของอาชีพ

ยูวดี ศิริทรัพย์ (2560) ได้ให้คำอธิบายว่า อาชีพ หมายถึงแนวทางที่บุคคลเลือกโดยพิจารณาจากมุมมอง ทัศนคติและพฤติกรรมของตนเอง ซึ่งแนวทางดังกล่าวจะส่งผลกระทบต่อหรือลำดับของตำแหน่งงาน และประสบการณ์การทำงานที่ได้รับตลอดชีวิตของแต่ละบุคคล

อาชีพ (Career) คืองานทั้งหมดที่ทำอยู่ในช่วงชีวิตของการทำงาน ทางเดินของอาชีพ (Career Path) คือแบบแผนเรียงลำดับของงานที่ก่อให้เกิดเป็นอาชีพหนึ่งๆ โดยมีเป้าหมายอาชีพ คือตำแหน่งในอนาคตที่คุณต้องการ ไปถึงซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของอาชีพ เป้าหมายนี้เป็นจุดยึดติดตลอดทางเดินของอาชีพ และจะต้องมีการวางแผนอาชีพ โดยที่คนใดคนหนึ่งเลือกเป้าหมายอาชีพและทางเดินเป้าหมายนั้น ซึ่งบุคคลนั้นจะต้องมีการปรับปรุงต่างๆดำเนินการให้สำเร็จตามแผนอาชีพของตน

3.2 ความก้าวหน้าในอาชีพ

ความก้าวหน้าในอาชีพนั้นมีค่าตอบแทนในหลายรูปแบบ เช่น การเลื่อนตำแหน่ง และเงินเดือน แม้พนักงานจะได้รับค่าตอบแทนทั้งที่เป็นตัวเงินและไม่ใช่ตัวเงินซึ่งเป็นปัจจัยจูงใจให้พนักงานทำงานอยู่กับองค์กร แต่ปัจจัยดังกล่าวอาจไม่ใช่สิ่งจูงใจเสมอไปสำหรับพนักงานบางกลุ่ม โดยเฉพาะพนักงานที่มีฝีมือ หรือ กลุ่ม Talent อารณ ภูวิทย์พันธ์ (2550) กล่าวว่า ปัจจัยหนึ่งที่เป็นสาเหตุในการลาออกของพนักงานนั้น คือ การที่พนักงานรู้สึกว่าตนเองไม่มีความก้าวหน้าในสายอาชีพ หรือ Career Path บางคนเป็นพนักงานมานาน 10 ปี แต่ก็ยังเป็นได้แค่พนักงาน หรือบางคนอาจเป็นผู้จัดการมาได้ 15 ปีแล้ว และคิดว่ายังไม่มีความหวังจะได้ปรับตำแหน่งให้สูงขึ้น ความรู้สึกที่ตนเองมองไม่เห็นอนาคตหรือความก้าวหน้าในตำแหน่งนั้นเกิดขึ้นได้อย่างแน่นอน หากผู้จัดการตามสายงานหรือหัวหน้าไม่ตระหนักถึงการจัดวางรูปแบบหรือแนวทางพัฒนาสายอาชีพให้กับพนักงาน ดังนั้นบทบาทสำคัญของหัวหน้าสายงาน คือการมีส่วนร่วมกับหน่วยงานในการกำหนดเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพของตำแหน่งที่หัวหน้างานต้องดูแลรับผิดชอบ

ความก้าวหน้าในอาชีพ มีชื่อเรียกมากมายเช่น ทางเดินของอาชีพ เส้นทางสายอาชีพ ซึ่งทั้งหมดที่กล่าวมานั้นมีความหมายที่คล้ายคลึงและไปในทิศทางเดียวกัน นักวิชาการในประเทศและต่างประเทศได้ให้นิยามไว้มากมาย ผู้วิจัยหยิบยกคำนิยามของนักวิชาการบางส่วน ซึ่งได้แก่สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน(2556) ได้ให้ความหมายของ ความก้าวหน้าในอาชีพ (Career Path) เส้นทางความก้าวหน้าในการปฏิบัติราชการที่จะไปสู่ตำแหน่งสำคัญของส่วนราชการ โดยมีการกำหนดและแสดงให้เห็นถึงเส้นทางการสั่งสมประสบการณ์และผลงานในแต่ละตำแหน่งที่ครองมาก่อนการเลื่อนขั้นไปยังตำแหน่งสำคัญ ซึ่งอาจเลื่อนจากตำแหน่งระดับล่างไปยังตำแหน่งที่สูงขึ้น หรือการย้ายตำแหน่งในระนาบเดียวกัน คล้ายคลึงกับสำนักงานปลัดกระทรวงการคลัง (2553) ที่กล่าวว่า (Career Path) เป็น เส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพของบุคลากรที่สามารถก้าวหน้าได้ภายในองค์กร ซึ่งจะแสดงให้เห็นถึงการเลื่อนตำแหน่ง จากระดับล่างไปถึงสูงสุด เส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพเป็นสิ่งที่ช่วยสร้างเป้าหมายและแรงจูงใจในด้านความก้าวหน้าให้กับ

บุคลากร สุทธิณี ฤทธิงำ (2557) ทางเดินสายอาชีพ (Career Path) คือ แผนผังของกลุ่มงานที่อาศัยทักษะความรู้ ความสามารถที่ใกล้เคียงกันที่พนักงานสามารถโอนย้ายไปได้ ทางเดินสายอาชีพเป็นข้อมูลที่บอกให้พนักงานทราบถึงโอกาสความก้าวหน้าทางอาชีพของตำแหน่งของตนว่าเป็นอย่างไร วรรัตน์ เขียวไพรี (2551) เส้นทางสายอาชีพ หรือความก้าวหน้าในอาชีพ หมายถึง ลำดับของตำแหน่งงานที่บุคคลดำรงตำแหน่งภายในองค์กรเดิมหรือองค์กรใหม่ ตามช่วงเวลาเพิ่มขึ้น โดยที่ตำแหน่งงานเหล่านั้นจะมีความสัมพันธ์กับรูปแบบโครงสร้างของงาน ทักษะ และประสบการณ์ ตัวอย่างเช่น เส้นทางสายอาชีพการสอนในมหาวิทยาลัย จากอาจารย์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และ ศาสตราจารย์ ตามลำดับระยะเวลา สายอาชีพการตลาด จากเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการขาย เจ้าหน้าที่การตลาด เป็นผู้จัดการฝ่ายขายและการตลาด ความก้าวหน้าตามสายอาชีพมีลักษณะเป็นขั้นบันได และเลื่อนระดับสูงขึ้น จากงานใดงานหนึ่งโดยเฉพาะภายในองค์กร ทางเดินของอาชีพ หรือความก้าวหน้าในอาชีพ (Career Paths) เป็นข้อมูลเกี่ยวกับทิศทางและโอกาสของอาชีพที่เป็นไปได้ในองค์กร วรรัตน์ (2551) ทางเดินสายอาชีพจะบอกถึงลำดับขั้นและระยะเวลาที่จะบรรลุลำดับขั้นของอาชีพนั้นๆ ทางเดินของอาชีพอาจใช้ทางใดทางหนึ่งใน 4 ประเภทของอาชีพนั้นๆ คือ ทางเดินสายอาชีพแบบดั้งเดิม(Traditional) แบบข่ายงาน (network) แบบด้านข้าง (lateral) และแบบสองด้าน (dual)

ทางเดินอาชีพแบบดั้งเดิม (Traditional Career Path) เป็นทางเดินของอาชีพพนักงานก้าวหน้าไปในแนวตั้งจากหนึ่งไปสู่งานที่สูงขึ้น ดังนั้นพนักงานต้องเคลื่อนไปที่ละขั้นของงานหนึ่งไปสู่งานต่อไป เพื่อให้ได้ประสบการณ์และความพร้อมที่จำเป็น ข้อดีของทางเดินอาชีพแบบดั้งเดิมคือ การก้าวตรงไปข้างหน้า ซึ่งมีทางเดินอาชีพที่วางไว้อย่างแน่ชัด ทางเดินอาชีพแบบดั้งเดิมนี้ก็มีข้อบกพร่อง และไม่เป็นที่นิยมขององค์กรในยุคปัจจุบันที่มีการเปลี่ยนแปลงรวดเร็วอยู่ตลอดเวลา

ทางเดินอาชีพแบบข่ายงาน (Network Career Path) ซึ่งทางเดินอาชีพในรูปแบบนี้ประกอบด้วยลำดับงานแบบแนวตั้งและ โอกาสทางด้านแนวนอน ทางเดินอาชีพแบบข่ายงานสามารถเปลี่ยนกันได้ระหว่างประสบการณ์ในระดับงานที่วางไว้ที่แน่นอน กับประสบการณ์ที่กว้างออกไปอีกระดับหนึ่งก่อนที่จะเลื่อนขึ้นไปในระดับสูงขึ้น แนวคิดนี้เป็นการให้โอกาสการพัฒนาของพนักงานในองค์กรมากกว่ารูปแบบดั้งเดิม ทางเดินอาชีพรูปแบบนี้เป็นการลดการกีดกันความก้าวหน้าให้น้อยลง ข้อเสียที่พบคือ ความยากลำบากที่จะอธิบายให้พนักงานเกี่ยวกับทางเดินเฉพาะของอาชีพสำหรับงานที่ทำ

ทางเดินอาชีพแบบทักษะด้านข้าง (Lateral Career Path) โดยทั่วไปทางเดินอาชีพจะขึ้นสู่ด้านบนระดับที่สูงขึ้นของการบริหารในองค์กร ทางเดินอาชีพในรูปแบบแรกในปัจจุบันทางเดินอาชีพดังกล่าวได้ลดน้อยลงเรื่อยๆ ทางเดินอาชีพแบบด้านข้างได้เกิดขึ้น เพื่อให้พนักงานมีความ

คล่องตัวมากขึ้นและได้พบกับความท้าทายใหม่ๆ ซึ่งไม่เกี่ยวกับการจ่ายค่าตอบแทนเพื่อนขึ้นหรือเลื่อนขั้นตำแหน่ง แต่พนักงานสามารถเพิ่มคุณค่าให้กับองค์กรได้

ทางเดินอาชีพแบบสองด้าน (Dual Career Path) ทางเดินอาชีพแบบสองด้านได้รับการพัฒนาขึ้นเพื่อช่วยแก้ปัญหาของพนักงานที่ปฏิบัติงานทางด้านเทคนิค ซึ่งไม่สามารถเลื่อนขั้นไปตามขั้นบริหารระดับสูงในองค์กรได้ ทางเดินอาชีพแบบนี้ได้ระหนักรถึงพนักงานที่ปฏิบัติงานทางเทคนิคที่ทำประโยชน์ให้กับองค์กร โดยไม่สามารถเป็นผู้บริหารได้ แต่จะเป็นการให้รางวัลและค่าตอบแทนที่สามารถเปรียบเทียบกับแต่ละระดับของการบริหาร ทางเดินอาชีพรูปแบบนี้เป็นที่นิยมมากขึ้น โดยเฉพาะในยุคปัจจุบันที่มีการใช้เทคโนโลยีขั้นสูง ความรู้ความชำนาญทางด้านเทคโนโลยีสำคัญเท่าเทียมกับทักษะทางการบริหาร

ในทำนองเดียวกัน อาภรณ์ ภูวิทย์พันธุ์ (2550) ที่ได้อธิบายรูปแบบของ การจัดทำ Career Path การจัดทำ Career Path นั้น จะช่วยช่วยให้พนักงานรู้สึกว่าคุณค่าตนเองเห็นอนาคตในการทำงาน และโอกาสที่จะได้รับการเลื่อนตำแหน่งงาน หรือได้รับการเพิ่มมูลค่างาน ไม่ใช่แค่ทำงานลักษณะเดิม ซ้ำซากจำเจไปวันๆ

โดยมีรูปแบบ Career Path ดังต่อไปนี้

1.แบบเลื่อนตำแหน่งอย่างเดียว (Traditional Career Path)

เป็นรูปแบบของ Career Path ที่เน้นไปที่การเลื่อนตำแหน่งงาน (Promotion) ในแนวตั้ง หรือ Vertical Type เช่น

พนักงาน เลื่อนตำแหน่งเป็น พนักงานอาวุโส

หัวหน้างาน เลื่อนตำแหน่งเป็น ผู้ช่วยผู้จัดการ

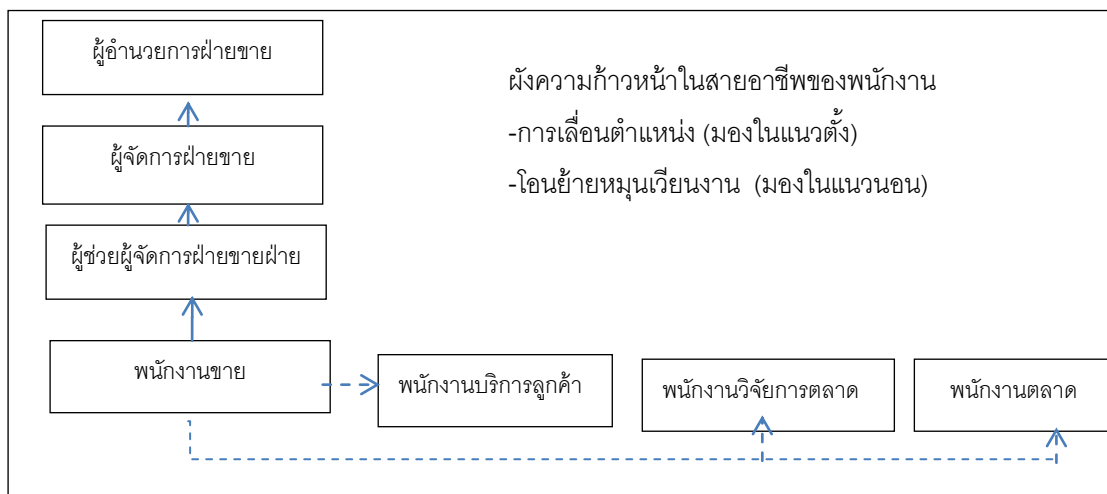
ผู้จัดการ เลื่อนตำแหน่งเป็น ผู้อำนวยการ

พบว่า รูปแบบนี้จะทำให้พนักงานรู้สึกว่ารอแล้วรอเล่า ว่าเมื่อไหร่ตนเองจะได้ก้าวขึ้นไปยังตำแหน่งผู้จัดการ เพราะระดับผู้จัดการ ผู้ช่วยผู้จัดการ หัวหน้างานนั้น ยังคงจะทำงานอยู่ในบริษัทอีกนาน และมีที่ว่างของตำแหน่งไม่มาก นั่นอาจทำให้พนักงานตัดสินใจลาออกจากองค์กรไปได้

2.แบบเลื่อนตำแหน่งและโอนย้ายงาน (Network Career Path)

รูปแบบนี้จะแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นจากรูปแบบที่เน้นการเลื่อนตำแหน่งเพียงอย่างเดียว ซึ่งเป็นรูปแบบที่เน้นทั้งแนวตั้ง Vertical Type และแนวนอน Horizontal Type ซึ่งเป็นการโอนย้ายงาน (Job Transfer) และหมุนเวียนเปลี่ยนงาน Job Rotation)

พบว่ารูปแบบนี้จะพัฒนาให้พนักงานมีทักษะที่หลากหลายมากขึ้น ทั้งนี้การโอนย้ายอาจจะเป็นการโอนย้ายภายในหน่วยงานเดียวกัน หรือต่างหน่วยงานก็ได้



ภาพประกอบ 2.2 แบบเลื่อนตำแหน่งและโอนย้ายงาน (Network Career Path)

จะเห็นได้ว่า การจัด Career Path แบบนี้จะเพิ่มแนวทางเลือกหรือโอกาสในการเพิ่มมูลค่างานให้เกิดขึ้น ทำให้พนักงานเกิดทักษะหลากหลายมากขึ้น และพนักงานย่อมมีโอกาสที่จะได้รับการเลื่อนตำแหน่งงานที่สูงขึ้น

3.แบบสองทางเลือก (Dual Career Path)

การจัด Career Path ในรูปแบบนี้เป็นการจัดทำผังความก้าวหน้าในสายอาชีพของพนักงาน โดยกำหนดแนวทางเลือกในการเลื่อนตำแหน่งให้กับพนักงานเป็น 2 ทาง ได้แก่

1.สายงานบริหาร (Management) เป็นสายงานที่ต้องบริหารพัฒนาความสามารถและศักยภาพของลูกน้อง มีลูกน้องที่ต้องดูแลรับผิดชอบ พร้อมกับจัดการงานประจำของตน

2.สายงานเชี่ยวชาญ (Specialist) เป็นสายงานที่ไม่จำเป็นต้องบริหารและพัฒนาลูกน้อง เนื่องจากจะเป็นผู้บริหารและจัดการงานของตน โดยลำพังไม่มีลูกน้องที่ต้องรับผิดชอบ

เพื่อให้เกิดความเข้าใจถึงวิธีการจัด Career Path ในรูปแบบนี้ขอพิจารณาจากตัวอย่าง ต่อไปนี้



ภาพประกอบ 2.3 วิธีการจัด Career Path แบบสองทางเลือก (Dual Career Path)

จะเห็นได้ว่า โดยส่วนใหญ่สายงานแบบสองทางเลือกนั้นจะเหมาะกับงานที่เป็นงานเทคนิค ซึ่งต้องใช้เวลาในการฝึกฝน ต้องสั่งสมประสบการณ์และความชำนาญ เช่นงาน กฎหมาย งานวิจัย งานที่ปรึกษา อาจารย์ และนักวิเคราะห์เป็นต้น ยังพบว่า ถ้าบุคคลใดที่ไม่ประสงค์จะเลือกเส้นทางความก้าวหน้าในสายงานด้านบริหาร เนื่องจากไม่มีความสามารถในการบริหารและพัฒนาลูกน้อง บุคคลกลุ่มนั้นก็สามารถเลือกเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพของตนเป็นสายงานเชี่ยวชาญแทน

จากการจัดรูปแบบทางเดินสายอาชีพที่นิยมในปัจจุบันนั้นมีด้วยกัน 2 รูปแบบนั่นก็คือ แบบเลื่อนตำแหน่งงานและ โอนย้ายงาน (Network Career Path) และแบบสองทางเลือก (Dual Career Path)

3.3 การวัดความก้าวหน้าในอาชีพ

การวัดความก้าวหน้าในอาชีพหรือ ความสำเร็จในอาชีพ สามารถแบ่งออกเป็น 2 แบบได้แก่ (Barbara O & Joanne L, 2010; Sylve G. et. al., 2016 อ้างถึงใน ชัญญา ธนพัฒน์, 2558)

1.การวัดความก้าวหน้าในอาชีพเชิงปรนัย (Objective Career Success) เป็นการวัดความสำเร็จของบุคคลหนึ่งที่สามารถวัดได้จากการสังเกตจากภายนอก โดยเป็นผลมาจากการทำงานของบุคคลนั้น เช่น การเลื่อนตำแหน่ง การได้รับค่าตอบแทน ความสำเร็จตามสายบังคับบัญชา

2.การวัดความก้าวหน้าในอาชีพเชิงอัตนัย (Subjective Career Success) เป็นการวัดความสำเร็จจากการรับรู้และความพึงพอใจกับอาชีพของบุคคลหนึ่ง เช่น ความพึงพอใจในการทำงาน ความพึงพอใจในอาชีพ และ ความสำเร็จในชีวิต

มาตรวัดความก้าวหน้าในอาชีพได้ถูกนำเสนอโดย จัดด์และคณะ (Judge et al., 1995 อ้างถึงใน ปาริฉัตร ตู่ดำ, 2557) ซึ่งได้ทำการวัดทั้ง 2 มิติ ทั้งเชิงอัตตพิสัย และเชิงภาวะพิสัย ซึ่งวัดจาก 4 องค์ประกอบ ความพึงพอใจในอาชีพ (Career Satisfaction) ความพึงพอใจในงาน (Job

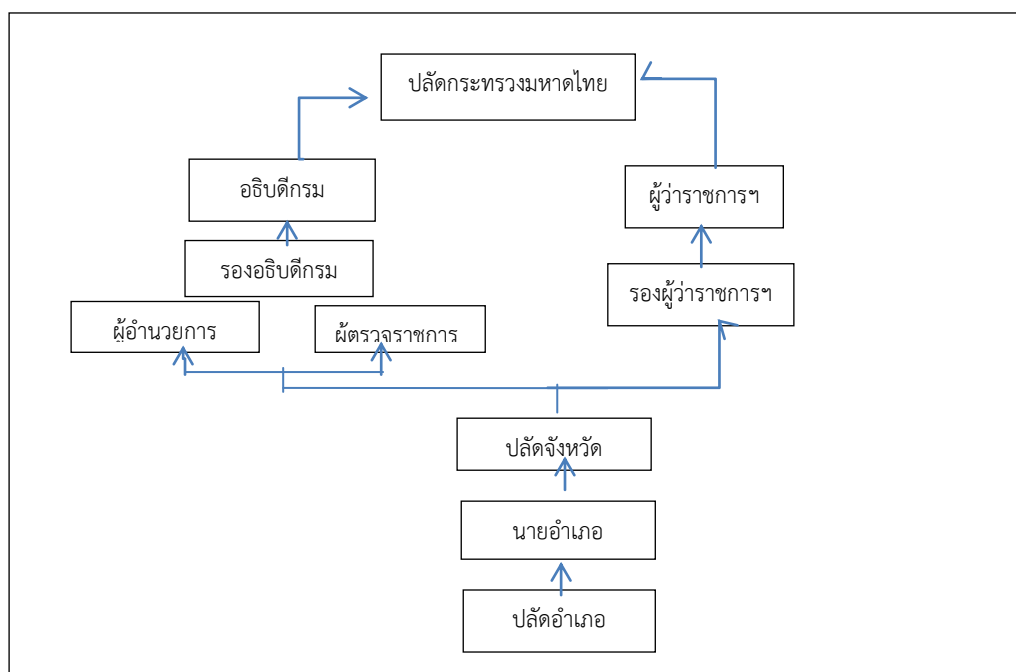
Satisfaction) ค่าตอบแทน (compensation) และการเลื่อนตำแหน่ง (Promotion) ไปในแนวเดียวกับ โบคริว บอสเวล และ จัดด์ (Boundreau, Boswell & Judge, 2001) ได้ทำการสร้างวัดทั้ง 2 มิติ ทั้ง เชิงอัตตพิสัย และ เชิงภาวะพิสัย โดยวัด 5 องค์ประกอบ ได้แก่ ความพึงพอใจในชีวิต (Life satisfaction in general) ความพึงพอใจในอาชีพ (Career satisfaction Career) ความพึงพอใจในงาน (Job satisfaction) ค่าตอบแทน (compensation) และการเลื่อนตำแหน่ง (Promotion) ต่อมาออร์เซอร์ และเล็ค (Orser & Leck, 2010 อ้างถึงใน ชาญชัย ชนพัฒน์, 2558) ได้ทำการพัฒนาโมเดลของ จัดด์ และคณะ (Judge et al., 1995) โดยทำการวัดเชิงปรนัย (Objective Career Success) ซึ่งได้นำเอา ค่าตอบแทน และ ความสำเร็จตามสายบังคับบัญชา มาเป็นตัวพิจารณา พบว่ามี 2 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของอาชีพทางการบริหาร ได้แก่ 1.ปัจจัยด้านบุคคล (Individual Influences) ตัวอย่างเช่น ทูมมนุษย์ เพศภาวะ และคุณลักษณะส่วนบุคคล 2.ปัจจัยด้านโครงสร้าง ที่เป็นองค์กร (Structural Influences) เช่น โอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง การให้การสนับสนุนของการพัฒนาทักษะความสามารถจากองค์กร การสนับสนุนให้ได้รับโอกาสในการเข้าถึงและสร้างความสัมพันธ์กับเครือข่าย การมีที่เล็งในการสอนงานและให้คำปรึกษา โดยออร์เซอร์และเล็ค ได้อธิบายเพิ่มเติมว่า ผู้หญิงนั้นยังขาดโอกาสในการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มทักษะความสามารถ รวมถึงการมีที่เล็งคอยให้คำปรึกษาและสอนงานที่จำเป็น และส่วนใหญ่ผู้หญิงมักได้รับ โอกาสที่จะถูกให้ย้ายสถานที่ทำงานไปยังต่างประเทศ หรือ สถานที่ไกลๆ น้อยกว่าผู้ชาย สาเหตุอาจเกิดจากที่ผู้หญิงส่วนใหญ่นั้นเป็นแรงงาน ทำงานนอกบ้านนั้นแต่งงานแล้ว และการทำงานที่ต้องอยู่ห่างไกลจากครอบครัวจึงเป็นเรื่องที่ผู้หญิงหลีกเลี่ยงและไม่ต้องการ รวมไปถึงปัจจัยด้านช่องทางในการสร้างเครือข่ายกับผู้อื่นยังเป็นข้อจำกัด ปัญหาเหล่านี้เองที่ส่งผลให้ผู้หญิงมีโอกาสนในการเลื่อนตำแหน่งที่น้อยกว่าผู้ชาย

จากการศึกษาข้างต้น งานวิจัยนี้จะนำเกณฑ์การวัดความก้าวหน้าในอาชีพเชิงปรนัย (Objective satisfaction Career Success) มาเป็นตัวแปรตาม (ตัวแปร Y) ในการวิจัยคือ ค่าตอบแทน และความสำเร็จตามสายบังคับบัญชา เพื่อหาว่าปัจจัยตัวแปรต้นทั้ง 4 ตัว ได้แก่ ความเท่าเทียมในการจ้างงานระหว่างหญิงชาย (X1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (X2) การสร้างความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน (X3) วัฒนธรรมองค์กร (X5) ส่งผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของเจ้าพนักงานปกครองสตรีตำแหน่งปลัดอำเภอหญิงหรือไม่

3.4 ความก้าวหน้าในอาชีพของปลัดอำเภอหญิง

การเข้าสู่ตำแหน่งของปลัดอำเภอหญิงนั้นเริ่มจากต้องเป็นผู้ที่สอบผ่าน ภาค ก ก.พ. เพื่อมีสิทธิ์เข้าแข่งขันสอบเป็น เจ้าพนักงานปกครอง เมื่อสอบผ่านเข้ามาจะดำรงตำแหน่ง เจ้าพนักงานปกครองตำแหน่งประเภทวิชาการระดับปฏิบัติการ และมีสิทธิ์เลื่อนขั้นตามคุณสมบัติที่ระบุไว้ใน

โครงสร้างการจัดระเบียบข้าราชการพลเรือน ปลัดอำเภอสามารถที่จะเลื่อนขั้นจนถึงการสอบเข้าหลักสูตรนายอำเภอ และเลื่อนขั้นเป็นนายอำเภอซึ่งเทียบเท่า ตำแหน่งผู้อำนวยการระดับสูง โดยมี ปลัดจังหวัดเป็นผู้บังคับบัญชา ซึ่งมีระดับตำแหน่งผู้อำนวยการระดับสูงเช่นเดียวกัน ในขั้นนี้ปลัดจังหวัดมีสิทธิ์ที่จะได้รับพิจารณาขึ้นสู่ตำแหน่งประเภทบริหารระดับต้น หรือก็คือรองผู้ว่าราชการจังหวัด ซึ่งตำแหน่งที่เทียบเท่ากับรองผู้ว่าราชการจังหวัดคือ รองอธิบดีกรม แล้วเติบโตไปยัง ตำแหน่ง ผู้ว่าราชการจังหวัด หรือ อธิบดีกรม รองปลัดกระทรวง ผู้ตรวจราชการกระทรวง มีระดับตำแหน่งประเภทบริหารระดับสูง และตำแหน่งสูงสุดของสายอาชีพเจ้าพนักงานปกครองคือ ปลัดกระทรวงมหาดไทย ดำรงตำแหน่งประเภทบริหารระดับสูง



ภาพประกอบ 2.4 แผนผังความก้าวหน้าในอาชีพของสายงานปลัดอำเภอ

ที่มา:ดัดแปลงจากโครงสร้างการจัดระเบียบข้าราชการพลเรือน ก.พ., 2551

แต่ความเป็นจริงพบว่าจำนวนข้าราชการพลเรือนสามัญในกระทรวงมหาดไทยจากข้อมูลสถิติข้าราชการ ณ วันที่ 3 มกราคม พ.ศ.2561 ที่เป็นผู้หญิง เมื่อแบ่งแยกออกมาจะพบในตำแหน่งของ ปลัดอำเภอ ยังมีผู้หญิงที่สามารถก้าวหน้าในอาชีพได้จำนวนมากซึ่งตำแหน่งดังกล่าวยังอยู่ในระดับของประเภทวิชาการ เมื่อเปรียบเทียบกับตำแหน่งที่สำคัญมากขึ้นเช่น นายอำเภอ จำจังหวัด ปลัดจังหวัดที่อยู่ในระดับตำแหน่งตั้งแต่ ประเภทวิชาการชำนาญการพิเศษ ประเภทผู้อำนวยการระดับต้น และผู้อำนวยการระดับสูง พบว่าการที่ผู้หญิงเข้ามาดำรงตำแหน่งเหล่านี้มีสัดส่วนที่น้อยมาก โดยเฉพาะปลัดจังหวัดซึ่งไม่พบว่าผู้หญิงสามารถเลื่อนขั้นมาเป็นปลัดจังหวัดเลย ผู้หญิงดำรง

ตำแหน่งสูงสุดเพียงแค่ ตำแหน่งผู้อำนวยการ หรือรองผู้ว่าราชการจังหวัด ผู้ว่าราชการจังหวัด เท่านั้นเท่านั้น และจากข้อมูลยังไม่พบว่า มีผู้สามารถขึ้นเป็น รองอธิบดี อธิบดีกรม รองปลัดกระทรวง โดยเฉพาะตำแหน่งสูงสุดของสายงานคือ ปลัดกระทรวงซึ่งตั้งแต่อดีตที่มีการก่อตั้ง กระทรวงมหาดไทย ผู้ที่ดำรงตำแหน่งปลัดกระทรวงล้วนแล้วแต่เป็นผู้ชายทั้งสิ้น

ตาราง 2.1 สถิติจำนวนข้าราชการของกระทรวงมหาดไทย ณ วันที่ 3 มกราคม พ.ศ.2561

| ตำแหน่งใน สายบริหารงาน | ปี 2561 | | รวม | ปี 2560 | | รวม | ปี 2559 | | รวม | ปี 2558 | | รวม |
|---------------------------|---------|-------|-------|---------|-------|-------|---------|-------|-------|---------|-------|-------|
| | เพศ | | | เพศ | | | เพศ | | | เพศ | | |
| | ชาย | หญิง | | ชาย | หญิง | | ชาย | หญิง | | ชาย | หญิง | |
| ปลัดอำเภอ | 4,569 | 1,803 | 6,372 | 4,582 | 1,811 | 6,393 | 4,411 | 1,672 | 6,083 | 4,298 | 1,593 | 5,891 |
| นายอำเภอ | 838 | 43 | 881 | 838 | 43 | 881 | 824 | 35 | 859 | 838 | 21 | 859 |
| จ่าจังหวัด | 50 | 3 | 53 | 53 | 3 | 56 | 38 | 4 | 42 | 38 | 4 | 42 |
| ปลัดจังหวัด | 75 | - | 75 | 75 | - | 75 | 76 | - | 76 | 76 | - | 76 |
| ผู้ตรวจราชการ | 12 | - | 12 | 12 | - | 12 | 12 | - | 12 | 11 | 1 | 12 |
| ผู้อำนวยการสำนัก | 7 | - | 7 | 7 | - | 7 | 7 | - | 7 | 7 | - | 7 |
| รองอธิบดี | 3 | - | 3 | 3 | - | 3 | 2 | - | 2 | 3 | - | 3 |
| อธิบดี | 1 | - | 1 | 1 | - | 1 | 1 | - | 1 | 1 | - | 1 |

ที่มา: กองการเจ้าหน้าที่ กรมการปกครอง, 2561

เพราะเหตุใดผู้หญิงแม้จะเข้ามาดำรงตำแหน่งข้าราชการและมีหลักเกณฑ์การเลื่อนขั้นที่มี ระบุไว้อย่างชัดเจนในกฎกระทรวง จำนวนของผู้หญิงที่เข้าสู่กระทรวงมหาดไทยที่มีสัดส่วนที่น้อย แล้ว ยิ่งทำให้ปลัดอำเภอหญิงมีโอกาสที่ก้าวหน้าในอาชีพสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นได้น้อยไปด้วยตาม สัดส่วนที่มี และยังพบว่าผู้หญิงที่เป็นปลัดอำเภอกลับไม่ได้มีความก้าวหน้าในสายอาชีพและ ประสบความสำเร็จดังที่ควรจะเป็น อุปสรรคและปัจจัยทางด้านเพศภาวะมีส่วนเกี่ยวข้องกับ ความก้าวหน้าในอาชีพหรือไม่ จากการศึกษาหนังสือข้อมูลเอกสารที่เกี่ยวข้องนั้น อุปสรรคและ ปัจจัยที่มีผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพนั้น เกิดจากความไม่เท่าเทียมในการจ้างงาน การเข้าถึง ทรัพยากรอย่างเท่าเทียม รวมถึงภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง จะพบว่าแม้จะมีกฎหมายต่างๆ ที่ออกมา รองรับแต่การบังคับใช้จริงยังพบว่ามี เพดานแก้วที่ยังกั้นระหว่างหญิงและชาย ในด้านมิติของ

วัฒนธรรม ความเชื่อ สังคม ยังมีข้อจำกัดที่พบว่าในความเป็นจริงยังไม่สามารถทำให้ผู้หญิงมีโอกาสก้าวขึ้นมาเป็นนักบริหารเทียบเท่ากับผู้ชายได้ แม้จะมีผู้บริหารหญิงแต่ก็ยังคงเป็นสัดส่วนที่น้อย

4. แนวคิดโอกาสการจ้างงานที่เท่าเทียม (Equal Employment Opportunity)

4.1 ความเป็นมาของแนวคิดโอกาสการจ้างงานที่เท่าเทียมกัน

หลังจากที่โลกได้มองบทบาทของผู้หญิงเปลี่ยนแปลงไปจากสังคมยุคเก่าที่ผู้หญิงมีหน้าที่เพียงแต่เป็นภรรยาทำหน้าที่ดูแลงานบ้านและเป็นแม่ที่ทำหน้าที่ดูแลอบรมเลี้ยงดูลูก หลากๆองค์กรได้มีการส่งเสริมให้ผู้หญิงออกมาทำงานนอกบ้านเพิ่มมากขึ้น เมื่อผู้หญิงก้าวเข้ามาสู่ตลาดแรงงานมากขึ้นสิ่งที่ตามมาคือการคุ้มครองเพื่อไม่ให้ผู้หญิงที่สังคมกำหนดบทบาทว่าเป็นเพียงเพศที่อ่อนแอและเหมาะแก่การทำงานภายในบ้านมากกว่าการออกมาทำงานนอกบ้านเหมือนผู้ชาย มีความพยายามจากหลายองค์กรสำคัญของโลกรวมทั้งภาครัฐและเอกชนในการเข้ามาส่งเสริม รวมถึงการออกกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับโอกาสการจ้างงานที่เท่าเทียมและการเลือกปฏิบัติระหว่างชายหญิง การไม่เลือกปฏิบัติต่อการจ้างงานซึ่งหมายความว่าทุกคนไม่ว่าจะเป็นเพศ เชื้อชาติใดก็ตามสามารถที่จะมีส่วนร่วมในตลาดแรงงานตามความสามารถของตน โดยปราศจากการแทรกแซงเลือกปฏิบัติโดยมีอคติ งานที่มีมูลค่าเท่ากันควรได้รับค่าตอบแทนที่เท่ากันโดยไม่คำนึงถึงเพศ และการถูกปฏิเสธเข้ารับการทำงานเพียงเพราะเป็นผู้หญิง หรือการไม่ได้รับโอกาสที่เท่าเทียมในการเข้าร่วมการฝึกอบรม สิ่งเหล่านี้คือตัวอย่างของการถูกเลือกปฏิบัติต่อการจ้างงานที่ไม่เท่าเทียม (ILO, 2013) การเลือกปฏิบัตินั้นถือเป็นข้อห้ามทางกฎหมายที่บังคับใช้ในหลายๆประเทศ เห็นได้จาก มีการให้สัตยาบันอย่างกว้างขวางต่ออนุสัญญาฉบับที่ 100 ว่าด้วยค่าตอบแทนที่เท่าเทียมกัน (Equal Remuneration Convention, No.100) ประเทศฟิลิปปินส์เป็นสังคมที่ให้ความสำคัญกับสตรีอย่างมาก ฟิลิปปินส์ถือเป็นประเทศแรกในเอเชียที่มีประธานาธิบดีที่เป็นผู้หญิงดำรงตำแหน่ง ความเท่าเทียมกันทางเพศถือเป็นเรื่องที่ชาวฟิลิปปินส์ยกย่อง โดยเฉพาะอย่างยิ่งการบริหารทรัพยากรบุคคล ทุกคนจะได้รับการปฏิบัติที่เสมอภาคกัน เช่นเส้นทางความก้าวหน้า การเลื่อนเงินเดือน หรือสวัสดิการ หรือแม้แต่ประเด็นการล่วงละเมิดทางเพศ ฟิลิปปินส์มีกฎหมายเกี่ยวกับความเสมอภาคหญิงชาย ที่เรียกว่า Women in Nation Building Act 1992 เพื่อลดความเหลื่อมล้ำระหว่างหญิงชาย สัดส่วนของข้าราชการหญิงและชายในประเทศฟิลิปปินส์คล้ายกับประเทศไทยที่มี สัดส่วนของข้าราชการผู้หญิงมากกว่าข้าราชการผู้ชาย ประมาณ 70 ต่อ 30 แต่เมื่อพิจารณาระดับผู้บริหารกลับพบว่า สัดส่วนของข้าราชการผู้หญิงลดลงอย่างเห็นได้ชัด ยิ่งขึ้นสูงมากเท่าไรสัดส่วนของราชการผู้หญิงก็ยิ่งลดลง หน่วยงานรัฐของฟิลิปปินส์จึงได้มีนโยบายด้านกฎหมายและการส่งเสริมสนับสนุนอย่าง

จริงจัง เช่น การสอดแทรกแนวคิดมุมมองความเสมอภาคหญิงชายในข้อสอบเข้ารับราชการ หรือการจัดให้มีศูนย์เด็กเล็กในที่ทำงาน จัดให้มีการประชุมแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างข้าราชการหญิงประเทศฟิลิปปินส์ถือว่าการลาคลอดเป็นเรื่องสำคัญที่ต้องสนับสนุนเพราะผู้หญิงกำลังทำหน้าที่ขยายเผ่าพันธุ์ให้กับพลเมืองโลก ทำให้สัดส่วนของข้าราชการหญิงระดับสูงเพิ่มจำนวนมากขึ้น (สำนักงาน ก.พ., 2557) แม้ว่าหลายๆประเทศจะมีกฎหมายที่ออกมาเป็นรูปธรรมเหมือนอย่างเช่นประเทศฟิลิปปินส์แต่ในทางปฏิบัติก็ยังพบช่องว่างระหว่างเพศ ผู้หญิงมักถูกให้ทำงานอยู่ในระดับชั้นที่ต่ำกว่าผู้ชาย การจ้างงานมักจะนำความแตกต่างของหญิงชาย หรือบทบาททางสังคมของหญิงชายในแต่ละสังคมมาเป็นตัวกำหนดว่าผู้หญิงทำงานอะไรได้บ้าง และผู้ชายทำงานอะไรได้บ้าง และยังพบว่าลักษณะเด่นชัดที่มีร่วมกันของประเทศต่างๆในเอเชียตะวันออก คือส่วนใหญ่ผู้หญิงมักจะทำอาชีพที่สะท้อนบทบาทดั้งเดิมของผู้หญิงและรูปแบบเหมารวมทางมิติหญิงชาย เช่นงานบริการ(caring) พนักงานเก็บเงิน(cashiering) การทำอาหาร(catering) การทำความสะอาด(cleaning) และงานเสมียน(clerical) รวมไปถึง รสนิยม ที่นายจ้างมักเลือกผู้หญิงมาทำงานเฉพาะสาขาที่ดูมองว่าผู้หญิงจะมีข้อได้เปรียบ เช่นการเลือกผู้หญิงเพราะสามารถทำงานบริการได้ดีและตรงตามความชอบของลูกค้า และลักษณะความแตกต่างทางด้านมิติหญิงชายที่ถูกนำมาเป็นเหตุผลในการจ้างงาน เช่นลักษณะทางกายภาพ ผู้ชายมีความแข็งแรงกว่า หรือผู้หญิงมีทักษะงานที่ต้องใช้สายตา และนิ้วที่คล่องแคล่วสามารถทำงานขั้นตอนที่คงเดิมไม่ซับซ้อนได้ดีกว่าผู้ชาย ลักษณะทางจิตใจ ซึ่งผู้ชายจะใช้เหตุผลและผล ในขณะที่ผู้หญิงควบคุมอารมณ์ได้น้อยกว่า หรือผู้ชายมีความเป็นผู้นำโดยธรรมชาติแต่ผู้หญิงมีความตั้งใจในการตัดสินใจ (เนลสัน แฮสเพลล์และ เอวา มาจรีน, 2551) ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ (Sato and Takeishi 2011, 2014 อ้างถึงใน เนตรนภา ไวทย์เลิศศักดิ์, 2559) ที่พยายามวิเคราะห์และระบุสาเหตุหลักไว้ คือ ปัจจัยกีดขวางความเท่าเทียมกันในโอกาสก้าวหน้าระหว่างชายหญิง (Equal Employment Opportunity: EEO) โดยเฉพาะปัจจัยกีดขวางโอกาสพัฒนาความสามารถเชื่อว่าหัวหน้างานที่ส่วนมากเป็นผู้ชายมีแนวโน้มที่มอบหมายงานที่มีโอกาสก้าวหน้าส่งมอบประสบการณ์ และโอกาสแสดงความสามารถให้แก่ลูกน้องผู้ชายมากกว่าผู้หญิง พบว่าพนักงานหญิงมักถูกมอบหมายงานที่ด้อยกว่า ขาดโอกาสการพัฒนาทักษะการบริหารที่จำเป็น ทำให้ผู้หญิงที่มีคุณสมบัติเพียงพอที่จะเป็นผู้บริหารได้มีน้อย

ตาราง 2.2 กรอบแนวคิดโอกาสความเท่าเทียมกันในการจ้างงานกับการสร้างความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

ระดับการสนับสนุนความเท่าเทียมกันในโอกาสก้าวหน้า (EEO)

| | ต่ำ | สูง |
|-----|--|--|
| สูง | (3) การอยู่งานของผู้หญิงสูงแบ่งแยกประเภทงานชายหญิง ผู้หญิงแต่งงานและมีลูกมีมาก ผู้บริหารหญิงมีน้อย | (4) อัตราการอยู่งานของผู้หญิงสูงไม่แบ่งแยกประเภทงานชายหญิง ผู้หญิงที่แต่งงานและมีลูกมีมาก ผู้บริหารหญิงมีมาก |
| ต่ำ | (1) อัตราการอยู่งานของผู้หญิงต่ำแบ่งแยกประเภทงานชายหญิง ผู้หญิงแต่งงานและมีลูกมีน้อย ผู้บริหารหญิงมีน้อย | (2) อัตราการอยู่งานของผู้หญิงต่ำไม่แบ่งแยกประเภทงานชายหญิง ผู้หญิงแต่งงานและมีลูกมีน้อย ผู้บริหารหญิงมีมาก |

ที่มา: (Sato and Takeishi , 2014)

จากตารางภาพงานวิจัยของ Sato and Takeishi ได้อธิบายประเภทขององค์ไว้ 4ประเภท ตามความสัมพันธ์ระหว่างระดับการสนับสนุนการสร้างความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน และระดับการสนับสนุนความเท่าเทียมในโอกาสก้าวหน้า (EEO) ซึ่งมีลักษณะที่แตกต่างกันดังนี้

1.แบบ ต่ำ-ต่ำ หมายถึง องค์การที่ไม่สนับสนุนทั้งความเท่าเทียมกันในโอกาสก้าวหน้าและการสร้างสมดุลชีวิตที่ดีให้แก่ผู้หญิง มีการแบ่งงานชายหญิงชัดเจน งานของผู้หญิงที่เน้นไปทางงานที่ไม่ซับซ้อน ไม่สำคัญมากนัก เมื่อมีลูกผู้หญิงมักจะลาออกเพื่อไปทำหน้าที่แม่ ทำให้ผู้บริหารหญิงมีจำนวนน้อย

2.แบบ สูง-ต่ำ หมายถึง องค์การมีการสนับสนุนความเท่าเทียมในโอกาสก้าวหน้า ไม่มีการแบ่งงานระหว่างชายหญิง แต่ยังขาดการสร้างสมดุลชีวิต ทำให้ผู้หญิงยังพบปัญหาการต้องลาออกเมื่อแต่งงาน หากผู้หญิงอยากที่จะเป็นผู้บริหารจึงจำเป็นที่จะต้องเลือกงานและไม่มุ่งเน้นการแต่งงาน จำนวนผู้บริหารหญิงนั้นมีมากขึ้นแต่หลายคนมีสถานะโสด

3.แบบ ต่ำ-สูง หมายถึง องค์การไม่ได้สนับสนุนความเท่าเทียมในโอกาสก้าวหน้าอย่างเพียงพอ ผู้หญิงทำงานในระดับที่ต่ำกว่า โอกาสก้าวหน้านั้นมีจำกัด แต่องค์กรมีการสนับสนุนการสร้างสมดุลชีวิตที่ดีให้แก่ผู้หญิง ทำให้ผู้หญิงที่แต่งงานและมีลูกแล้วยังสามารถทำงานอย่างต่อเนื่อง แม้

ผู้หญิงจะยังสามารถทำงานอย่างต่อเนื่องได้ แต่ผู้หญิงไม่มีโอกาสแสดงความสามารถยังติดอยู่กับงานระดับที่ต่ำกว่าทำให้ผู้หญิงไม่สามารถก้าวหน้าได้มาก

4.แบบ สูง-สูง หมายถึง องค์กรมีการสนับสนุนทั้งความเท่าเทียมในโอกาสก้าวหน้าและการสร้างสมดุลชีวิตที่ดีให้กับผู้หญิง เปิดโอกาสให้ทั้งผู้หญิงที่โสดและแต่งงานแล้วสามารถแสดงความสามารถได้เท่าเทียมกับผู้ชาย ทำให้จำนวนผู้บริหารหญิงมีมากขึ้น ลักษณะดังกล่าวนี้คือ องค์กรในอุดมคติ

จากลักษณะองค์กรในแบบที่ 2 และ 3 แม้ว่าจะมีลักษณะที่แตกต่างกัน หากพิจารณาจะพบว่าเกิดจากทัศนคติที่มีต่อผู้หญิงทั้ง 2 แบบ นั่นคือ การมองว่า ผู้หญิงมีหน้าที่ดูแลงานภายในบ้านและเลี้ยงลูก ส่วนผู้ชายเป็นเสาหลักทำงานนอกบ้านหารายได้ให้ครอบครัว

เงื่อนไขสำคัญที่ส่งผลต่อการเพิ่มจำนวนผู้บริหารหญิงมี 2 เงื่อนไขหลักคือ

1. ปัจจัยส่วนตัวของพนักงานหญิง

ตัวพนักงานหญิงเองตั้งใจและแสดงความสามารถหรือไม่ หรือตั้งใจทำงานในสายงานอาชีพของตนอย่างต่อเนื่องหรือไม่ และที่สำคัญคือความทะเยอทะยานที่จะเป็นผู้บริหาร

2. ปัจจัยด้านมาตรการการสนับสนุนขององค์กร

องค์กรให้โอกาสเท่าเทียมกับชายในการพัฒนาและแสดงความสามารถหรือไม่ (EEO) องค์กรสนับสนุนการทำงานในสายงานอาชีพของผู้หญิงอย่างต่อเนื่องหรือไม่ (WLB) ซึ่งองค์กรจะต้องมอบหมายงานที่ท้าทายและให้พนักงานตั้งสมประสงค์อย่างเท่าเทียมกันโดยมองข้ามคติทางเพศที่ว่า ผู้หญิงควรทำงานบ้านมากกว่าออกมาทำงานนอกบ้าน รวมถึงการสนับสนุนการฝึกอบรมที่เท่าเทียมกัน ซึ่งผู้บริหารส่วนใหญ่มักเป็นผู้ชาย และมักมอบหมายงานให้กับลูกน้องผู้ชายมากกว่าผู้หญิงเพราะมองว่าผู้ชายมีโอกาสพัฒนาความสามารถได้ตามที่คาดหวังมากกว่า ลูกน้องผู้หญิงประกออบกับลูกน้องผู้หญิงมีแนวโน้มลาหยุดงาน(ลาคลอดและเลี้ยงดูลูก) ขาดความต่อเนื่องในการทำงาน จึงเลี้ยงที่จะให้โอกาสแก่ผู้หญิง

4.2 กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับโอกาสความเท่าเทียมกันในการจ้างงาน

กฎหมายโอกาสความเท่าเทียมในการจ้างงาน (Equal Employment Opportunity Law) ประกาศใช้ในปี ค.ศ.1986 เนตรนภา ไทพท์เลิศศักดิ์ (2559) ได้อธิบายว่า กฎหมายนี้เป็นผลมาจากการปรับปรุงสวัสดิการของผู้หญิงทำงาน กฎหมายนี้กำหนดให้ยกเลิกการเลือกปฏิบัติต่อผู้หญิงทุกเรื่อง ตั้งแต่เรื่องการฝึกอบรม ค่าจ้างและสวัสดิการ อายุเกษียณ การลาออกและการไล่ออก รวมทั้ง

ให้ดำเนินการอย่างเท่าเทียมกันในการรับสมัคร การจ้างงาน การมอบหมายงาน และการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง อีกทั้งยังบังคับให้นายจ้างต้องรับพนักงานหญิงที่ลาคลอดลูกและลาเพื่อเลี้ยงดูเด็กกลับมาทำงานอีกด้วย ซึ่งถือเป็นฉบับแรกที่ใช้คำว่า เท่าเทียมกัน (Equal) เป็นการประกันโอกาสและการปฏิบัติที่เท่าเทียมกันระหว่างชายหญิงเกี่ยวกับการจ้างงานอย่างเต็มรูปแบบ ในช่วงการออกกฎหมายนี้มีการถกเถียงกันอย่างเป็นวงกว้าง แบ่งออกเป็นสองฝ่าย คือ กลุ่มสตรีนิยม (Feminism) ที่มีแนวคิดว่าคุณหญิงมีสิทธิเสรีภาพได้เท่าเทียมกับผู้ชาย กับกลุ่มนายจ้างที่อ้างว่ากฎหมายนี้จะทำลายและเป็นการแทรกแซงธรรมเนียมในการบริหารงาน ในปี ค.ศ. 2006 ได้มีการแก้ไขกฎหมายดังกล่าวเพื่อขยายขอบเขตที่ห้ามการเลือกปฏิบัติทางเพศ เช่น การเปลี่ยนแปลงรูปแบบการจ้างงาน การต่อสัญญาจ้างงาน การปฏิบัติที่ไม่ยุติธรรมด้วยเหตุเรื่องของการแต่งงาน ตั้งครรภ์ หรือคลอดบุตร และการล่วงละเมิดทางเพศในที่ทำงาน อย่างไรก็ตามกฎหมายนี้ยังถูกวิจารณ์ว่ายังไม่สามารถช่วยเพิ่มจำนวนผู้หญิงที่ทำงานและดูแลครอบครัวควบคู่กัน ได้ กล่าวคือ ไม่ได้ส่งเสริมการจ้างงานประจำของผู้หญิงที่แต่งงานแต่อย่างใด ยังคงมีการเลือกปฏิบัติอย่างชัดเจนในรูปแบบการจ้างงาน โอกาสก้าวหน้า ผู้หญิงจำนวนมากยังต้องลาออกจากงานเพื่อเลี้ยงดูเด็ก ยากที่จะทำงานอย่างต่อเนื่องได้

4.3 การจำแนกโอกาสการจ้างงานที่เท่าเทียมกัน

สำหรับนักวิชาการได้มีการแบ่งโอกาสการจ้างงานที่เท่าเทียมออกเป็นหลากหลายได้ในงานวิจัยนี้ขอยกตัวอย่างของ International Labour Organization (ILO) (2005) ได้อธิบายเกี่ยวกับโอกาสการจ้างงานที่เท่าเทียมกันโดยแบ่งออกเป็น 6 ด้าน ได้แก่

1. โอกาสการจ้างงานที่เท่าเทียมเป็นเครื่องมือที่ใช้ในเป็นแนวปฏิบัติต่อทุกคนอย่างเป็นธรรมและมีความเท่าเทียมกัน ไม่ว่าจะเป็น ผู้หญิง หรือผู้ชาย โดยไม่คำนึงถึง เพศ อายุ เชื้อชาติ ศาสนา หรือ สถานภาพสมรส โอกาสการจ้างงานนี้ไม่เพียงแต่แรงงานเท่านั้นแต่ยังรวมไปถึงผู้สมัครงานด้วยที่จะต้องได้รับการคัดเลือกอย่างยุติธรรม

2. การเน้นระบบการจ้างงานและการเลื่อนตำแหน่งโดยมองถึงความสามารถของแต่ละคนเป็นหลัก รวมไปถึงการเลือกให้งาน พนักงานให้เหมาะสมกับความต้องการของงาน

3. การพัฒนาประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงานของพนักงาน โอกาสการจ้างงานที่เท่าเทียมก่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่องานและพนักงานซึ่งมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการแข่งขันที่เพิ่มมากขึ้นในปัจจุบัน

4. การให้พนักงานที่มีศักยภาพมีโอกาสร่วมตัดสินใจในเรื่องการให้ความเท่าเทียมกันในการทำงาน รวมถึงการวางแผนงานต่างๆของบริษัท

5. การส่งเสริมโอกาสความก้าวหน้าในอาชีพแก่พนักงานอย่างเท่าเทียมกัน ให้โอกาสพนักงานที่มีความสามารถไม่ว่าจะเป็น หญิงหรือชาย ได้เลื่อนขั้นมาเป็นผู้นำในองค์กรของตนได้ เช่น การพัฒนาทักษะที่ไม่ถนัด หรือการมีพี่เลี้ยงคอยให้คำปรึกษา

6. ด้านอื่นๆ ซึ่งในที่นี้หมายถึง โอกาสการจ้างงานที่เท่าเทียมกันในเรื่องของการได้รับค่าตอบแทนในการทำงาน สภาพการจ้างงาน ตลอดจนถึงการพัฒนาศาขอาชีพ

ขณะที่ Straw (1989 cited in Kathy Daniel and Lynda McDonald 2005) ซึ่งได้แบ่งออกเป็น 3 ด้าน ได้แก่ 1. โอกาสการได้รับการปฏิบัติที่เท่าเทียมกัน ทุกคนมีโอกาสเหมือนกันในสมัครตำแหน่งงานว่าง การได้รับโอกาสจากองค์กร (การเลื่อนตำแหน่ง) โดยไม่มองถึงความแตกต่างทางด้านเพศ เชื้อชาติ หรือความพิการ 2. การเข้าถึงทรัพยากรที่เท่าเทียมกัน คือการที่ทุกคนได้รับโอกาสในการฝึกอบรมที่เท่าเทียมกันเพื่อเพิ่มศักยภาพในการทำงาน รวมถึงการเข้าถึงทรัพยากรข้อมูลในองค์กรที่ทุกคนสามารถเข้าถึงได้เพื่อลดการเลือกปฏิบัติในการทำงาน อย่างไรก็ตามยังพบว่านายจ้างส่วนใหญ่มักเลือกให้ผู้ชายได้มีโอกาสฝึกอบรมมากกว่าผู้หญิงเพราะมองว่าผู้ชายมีความต่อเนื่องมากกว่าผู้หญิงที่มีแนวโน้มในการหยุดงานเพื่อเลี้ยงดูบุตรหรือลาคลอด(เนตรนภา ไวทย์เลิศศักดิ์, 2559) 3. การแบ่งปันที่เท่าเทียม Straw มองว่า คืออุดมคติ เป็นการสร้างหน้าที่ที่รับผิดชอบร่วมกัน ไม่เพียงแต่การเข้าถึงทรัพยากรเท่านั้นแต่ยังรวมไปถึงการสร้างมาตรการเฉพาะที่นำมาใช้ให้เกิดโอกาสที่ยังไม่เคยเกิดขึ้นมาก่อน

จากการศึกษาเอกสารและงานที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้เลือกปัจจัย 2 ด้าน มาใช้ในการทดสอบปัจจัยโอกาสการจ้างงานที่เท่าเทียมกันของเจ้าพนักงานปกครองสตรี ได้แก่ 1. โอกาสการได้รับการปฏิบัติที่เท่าเทียมกัน 2. การเข้าถึงทรัพยากรอย่างเท่าเทียมกัน

5. แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำ

ภาวะผู้นำเริ่มเกิดขึ้นมานับตั้งแต่ในยุคของอารยธรรมการล่าสัตว์ ยุคของการเกษตร ทำให้คำว่าภาวะผู้นำเป็นคำที่เก่าแก่ที่สุดคำหนึ่งในอารยธรรมของโลก จนกระทั่งถึงยุคปัจจุบัน ภาวะผู้นำได้ถูกสร้างขึ้นในบริบทของมนุษย์ (human psyche) เป็นปรากฏการณ์สากล ซึ่งมีความสำคัญต่อการพัฒนามนุษย์และการอยู่รอด ซึ่งพบว่าความสำเร็จของกลุ่มสังคมหรือของประเทศ หรืออารยธรรมต่าง ๆ นั้น ขึ้นอยู่กับภาวะผู้นำของหัวหน้า หรือ ผู้ปกครอง ผู้บริหาร หรือของสมาชิกในกลุ่มเหล่านั้น

(รัตติกรณ์ จงวิศาล, 2556) คำว่า ผู้นำ ซึ่งตรงกับภาษาอังกฤษ Leader และ คำว่า ภาวะผู้นำหรือความเป็นผู้นำ ซึ่งตรงกับภาษาอังกฤษว่า Leadership คำสองคำนี้ มีผู้ให้ความหมายมากมายไม่ว่าจะเป็นนักวิชาการในประเทศและต่างประเทศ มีผู้ให้คำยามเกี่ยวกับผู้นำ และภาวะผู้นำในไทย บางส่วนมองว่าภาวะผู้นำเกี่ยวข้องกับ การได้รับตำแหน่ง ชนัญญา ประจใจ (2557) ผู้นำคือ บุคคลที่ดำรงตำแหน่งหัวหน้าหน่วยงาน อาจได้รับการแต่งตั้งหรือเลือกตั้งให้ปฏิบัติตามเป้าหมายที่วางไว้ ผู้นำหรือผู้บริหารอาจเป็นคนเดียวกัน หรือคนละบุคคลก็ได้ ดังนั้นในหน่วยงานหนึ่งอาจมีผู้นำหลายคนนอกเหนือจากผู้นำโดยตำแหน่ง ดังนั้นพฤติกรรมการเป็นผู้นำหรือภาวะผู้นำ จึงมีความสำคัญมากต่อผู้บริหารและผู้นำ เพื่อให้งานดำเนินตามเป้าหมายขององค์กร เนตร์พัฒนา ยาวิราช (2556) กล่าวว่าผู้นำ หมายถึง บุคคลที่ได้รับการยอมรับและยกย่องจากบุคคลอื่น บุคคลซึ่งได้รับการแต่งตั้งขึ้นมา หรือได้รับการยกย่องให้เป็นหัวหน้าในการดำเนินงานในองค์กรต่างๆ ต้องอาศัยบุคคลที่มีความเป็นผู้นำจึงจะทำให้องค์กรดำเนินไปอย่างบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์และนำพาหน่วยงานไปสู่ความเจริญก้าวหน้า อานันท์ ปันยารชุน (2541) กล่าวว่าภาวะผู้นำที่ดีคือผู้นำไม่ใช่ผู้ที่นำคนอื่น แต่คือผู้ที่คนอยากเดินตามแต่ผู้นำต้องเป็นผู้ที่สามารถทำให้คนอื่นคล้อยตามเพราะศรัทธาต่อคนๆนั้น ซึ่งไปในทิศทางเดียวกับ จอห์น แม็กซ์เวลล์ (2555) ที่อธิบายว่า ทุกสิ่งทุกอย่างล้วนรุ่งเรืองและล้มเหลวได้จากเรื่องภาวะ ภาวะผู้นำเป็นเรื่องของ Influence การผลักดันและโน้มน้าวให้คนอื่นทำสิ่งต่างๆ กล่าวคือหากเราสามารถที่จะผลักดันคนอื่นได้มากขึ้น ก็ย่อมที่จะเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น และ ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี (2557) กล่าวว่า ความสำเร็จหรือความล้มเหลวของ กลุ่ม หรือ องค์กร สะท้อนจากความสามารถของผู้นำ ภาวะผู้นำจึงเป็นปัจจัยที่สำคัญต่อการสร้างความมีประสิทธิภาพขององค์กร การดา จันท์แย้ม (2556) ภาวะผู้นำเป็นกระบวนการที่ผู้นำใช้อิทธิพลหรืออำนาจที่มีอยู่ในการชักนำหรือโน้มน้าวให้ผู้ได้บังคับบัญชาภายในองค์กรหรือกลุ่มของตนในสถานการณ์ต่างๆ เพื่อให้สมาชิกในกลุ่มได้ปฏิบัติหน้าที่ของตนอย่างมีประสิทธิภาพ บรรลุเป้าหมายของกลุ่ม กนกวรรณ วิเชียรเขต (2551) ได้ทำวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับพฤติกรรมการตัดสินใจของผู้บริหารสถานศึกษา นิยามว่า ภาวะผู้นำ คือกระบวนการที่ใช้อิทธิพลทางสังคมของบุคคลหนึ่งหรือกลุ่ม ใช้อิทธิพลที่ไม่ใช่ลักษณะของการบังคับต่อผู้อื่น ให้ปฏิบัติตามกิจกรรมต่างๆตามที่กำหนดด้วยความเต็มใจ รวมทั้งการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลขององค์กร ใช้ให้กลุ่มบุคคลสามารถดำเนินการต่างๆบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนด ซึ่งองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องในกระบวนการภาวะผู้นำ ได้แก่ ผู้นำ ผู้ตาม สถานการณ์และผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นมีความสัมพันธ์และส่งผลกระทบต่อซึ่งกันและกัน

ดังนั้นผู้วิจัยจึงสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำคือ การที่บุคคลใดบุคคลหนึ่งซึ่งอาจดำรงตำแหน่งหรือไม่ได้ดำรงตำแหน่งหัวหน้าในองค์กร แต่เป็นที่ยอมรับของบุคคลในองค์กรนั้นๆให้เป็นผู้นำ โดย

ผู้นำมีอิทธิพลในการโน้มน้าว ให้ผู้ตามปฏิบัติตามกิจกรรมอย่างมีประสิทธิภาพตามที่กำหนดด้วยความเต็มใจและไม่เป็นการบังคับ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร รวมไปถึงสร้างปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร

5.1 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง(Transformational Leadership)

ความหมายของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

Dyck&Neubert (2009) (อ้างถึงในชัยเสถียร พรหมศรี, 2557) ให้คำนิยาม ผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) คือ ผู้นำที่มีสามารถนำเอาการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญและจำเป็นมาสู่พนักงานและองค์กร โดยทั้งสองได้กล่าวว่า ผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลงนั้น เป็นการเปลี่ยนรูปแบบผู้นำมาเป็นผู้นำที่มีวิสัยทัศน์และมุ่งเน้นการมอบอำนาจมากยิ่งขึ้น ทำให้เกิดความสัมพันธ์ที่กระตือรือร้นทั้งผู้นำและผู้ตาม ยกเว้นทั้งสองฝ่าย โดย “ผู้ตาม” อาจกลายเป็นผู้นำ และ “ผู้นำ” กลายเป็นตัวแทนแห่งศีลธรรม ซึ่งเป็นสิ่งที่โลกยุคปัจจุบันปรารถนาผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership)

ประเวศน์ มหารัตน์สกุล (2551) ผู้นำการเปลี่ยนแปลง เป็นผู้นำที่เปลี่ยนแปลงความหวัง ความต้องการ ความคิดและจิตสำนึกของผู้ตาม ผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะกระตุ้นให้ผู้ตามมองสิ่งต่างๆ อย่างรอบด้านและเชื่อมโยงเพื่อให้เห็นผลประโยชน์และความสำเร็จขององค์กรอยู่เหนือผลประโยชน์ส่วนบุคคล ผู้นำที่สามารถนำเอาการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญและจำเป็นมาสู่พนักงานและองค์กรอย่างมาก

เนตรพัฒนา ขาววิราช (2556) ได้ให้ความหมายของผู้นำการเปลี่ยนแปลง หรือ ผู้นำเชิงปฏิรูป หมายถึง ผู้นำที่สามารถแปลงวิสัยทัศน์ให้เป็นความจริงได้ และนำไปสู่การปฏิบัติ สามารถทำให้ผู้ตามเต็มใจปฏิบัติตาม ผู้นำเชิงปฏิรูปหรือผู้นำการเปลี่ยนแปลงสามารถเปลี่ยนจากผู้นำแบบเก่ามาสู่ความเป็นผู้นำแบบใหม่ที่น่ามาซึ่งความสำเร็จขององค์กร

ดังนั้นจากที่ได้ศึกษาค้นคว้าเอกสารและงานวิจัยต่างๆ จึงสรุปความหมายของผู้นำการเปลี่ยนแปลงว่า ผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง บุคคลที่มีความเป็นผู้นำอาจเป็นผู้ได้รับการแต่งตั้งหรือเป็นบุคคลที่ได้รับการยอมรับจากภายในองค์กร ซึ่งมีความเป็นผู้นำที่สามารถทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญต่อองค์กร และสามารถทำให้ผู้ตามเกิดการเปลี่ยนแปลงและปฏิบัติตามด้วยความเต็มใจ เพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จ

ปัจจุบันเป็นยุคของการเปลี่ยนแปลง ปัจจัยด้านสถานการณ์ก็มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา และมักจะเกิดสถานการณ์ที่เราไม่อาจจะคาดคิดเกิดขึ้นได้เสมอ ดังนั้นการวิเคราะห์สถานการณ์อย่างถูกต้องถึง ไม่ใช่เรื่องง่ายนัก สำหรับผู้นำ ยุคของภาวะการเปลี่ยนแปลงอยู่บนพื้นฐานของ

แรงจูงใจภายใน ผู้นำจะต้องเป็นผู้ริเริ่ม(Proactive) มากกว่าเป็นผู้ถูกกระทำ(Reactive) สร้างนวัตกรรมและมีความคิดสร้างสรรค์และเปิดรับต่อแนวคิดใหม่ๆ ภาวะผู้นำมีอิทธิพลทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีความผูกพันอย่างกระตือรือร้น ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสำคัญอย่างยิ่งในช่วงที่องค์กรกำลังมีการเปลี่ยนแปลง โดยจะช่วยสร้างวิสัยทัศน์ที่มีความเป็นไปได้และส่งเสริมให้พนักงานมีความผูกพันในการเปลี่ยนแปลง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมองว่า ผู้นำนั้นเกิดขึ้นในทุกระดับขององค์กรและมีผลกระทบต่อบุคคลที่เกี่ยวข้องทั้งในสถานการณ์และอิทธิพลที่พวกเขา มีต่อกันและกัน(รัตติกรณ์ จงวิศาล, 2556) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นอีกหนึ่งทฤษฎีที่ได้รับการกล่าวถึงอย่างมากในช่วงสิบกว่าปีที่ผ่านมา ซึ่งรูปแบบผู้นำดังกล่าวนี้ได้มีการเสนอขึ้นในปี ค.ศ. 1978 โดย Burns ซึ่งมีลักษณะที่คล้ายคลึงกับรูปแบบผู้นำอื่นที่มีนักวิชาการได้เขียนไว้ เช่น ผู้นำที่มีเสน่ห์(Charismatic Leadership) หรือ ผู้นำแห่งการพัฒนา(Developmental Leadership) เป็นต้น John McGregor Burns และ Benard Bass เป็นนักวิชาการกลุ่มแรกที่ได้กล่าวถึงความแตกต่างระหว่างภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยน กับ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง Bass (1996 อ้างถึงใน วิเชียร วิทษอุดม, 2549) ได้เสนอทฤษฎีผู้นำการเปลี่ยนแปลง ซึ่งสร้างมาจากแนวคิดแรกของ Burns และได้อธิบายถึงความเป็นผู้นำการแลกเปลี่ยน (Transactional Leadership) ว่าเป็นการให้รางวัลเพื่อแลกเปลี่ยนกับการยินยอมให้ปฏิบัติตาม โดยใช้กระบวนการสร้างอิทธิพลเป็นเครื่องมือทำให้เกิดความยินยอม ส่วนความเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงนั้น (Transformational Leadership) เป็นแง่ของผลกระทบของตัวผู้นำที่มีต่อผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งผู้ใต้บังคับบัญชารู้สึกเชื่อถือ ไว้วางใจ จงรักภักดี และเกิดความเคารพต่อตัวผู้นำ ผู้นำนั้นสามารถที่จะกระตุ้นและสร้างแรงจูงใจให้เกิดต่อตัวผู้ใต้บังคับบัญชาได้ รัตติกรณ์ จงวิศาล (2556) ไม่เพียงแต่การสร้างแรงจูงใจแต่ยังรวมไปถึงการมอบหมายงานให้ทำซึ่งเป็นงานที่มีคุณค่าและมีความหมายมากขึ้น รูปแบบผู้นำการเปลี่ยนแปลง จะมีความต่อเนื่องจากภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยน เพราะเป็นการแลกเปลี่ยนสิ่งที่ต้องการระหว่างกันเพื่อให้ผู้ตามปฏิบัติตาม ภาวะผู้นำทั้งสองรูปแบบนี้ผู้นำคนเดียวกันอาจใช้ในประสบการณ์ที่แตกต่างกันได้ ทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงได้พัฒนาเป็นรูปร่างขึ้น โดยผ่านการศึกษาวิจัยรวบรวมข้อมูลพัฒนาและฝึกรอบมจากทุกองค์กรและในสังคม ผลการศึกษาแสดงให้เห็นว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่วัดโดยเครื่องมือวัดภาวะผู้นำหองศ์ประกอบ (Multifactor Leadership Questionnaire: MLQ) ซึ่งสร้างและพัฒนาโดย Bass และ Avolio เป็นภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผล และให้ความพึงพอใจมากกว่า ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน รวมไปถึงได้มีการพัฒนาไปเป็นโมเดลภาวะผู้นำแบบเต็มรูปแบบ (Model of the Full Range of Leadership) ซึ่งประกอบด้วย 4องค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และพฤติกรรมของภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยน รวมทั้งภาวะผู้นำแบบปล่อยสบาย เข้ามาเป็นโมเดลเดียวกัน

5.2 องค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

รัตติกรณ์ (2554) ได้ทำการทบทวนองค์ประกอบภาวะผู้นำตามรูปแบบภาวะผู้นำของ Bass และ Avolio ใน ค.ศ. 1991 (Bass, 1997; Bass, 1999) โดยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีองค์ประกอบ 4 องค์ประกอบ เรียกว่า “4 I’s” รายละเอียดดังนี้

1. การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์หรือภาวะผู้นำเชิงบารมี (Idealized Influence or Charisma Leadership: II or CL) หมายถึง การที่ผู้นำประพฤติตัวเป็นแบบอย่าง หรือเป็นโมเดลสำหรับผู้ตาม ผู้นำจะเป็นที่ยกย่อง เคารพ ศรัทธา ผู้นำจะมีวิสัยทัศน์ และสามารถถ่ายทอดไปยังผู้ตามได้ ซึ่งต่อมา Bass และ Avolio (1995) ได้มีการตรวจสอบองค์ประกอบใหม่ โดยในแบบภาวะผู้นำ Multifactor Leadership Questionnaire :MLQ (From 5X) ได้มีการจำแนกองค์ประกอบด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์เพิ่มออกเป็น 2 องค์ประกอบ คือ องค์ประกอบการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ด้านพฤติกรรม (Behavior) และด้านคุณลักษณะ (Attribute)

2. การสร้างแรงบันดาลใจ (Inspiration Motivation: IM) หมายถึง การที่ผู้นำมีพฤติกรรมหรือประพฤติทางที่จูงใจให้เกิดแรงบันดาลใจแก่ผู้ตาม ด้วยวิธีการสร้างแรงจูงใจภายใน การให้ความหมายและท้าทายในเรื่องานของผู้ตาม กระตุ้นจิตวิญญาณของทีมให้มีชีวิตชีวา

3. การกระตุ้นทางปัญญา (Intellectual Stimulation: IS) หมายถึง ผู้นำมีการกระตุ้นผู้ตามให้ตระหนักถึงปัญหาต่างๆที่เกิดขึ้นภายในหน่วยงาน ทำให้ผู้ตามเกิดการหาแนวทางใหม่ๆ แนวทางอื่นเพื่อมาแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในหน่วยงาน เป็นการกระตุ้นให้ผู้ตามเกิดความคิดสร้างสรรค์ ดึงศักยภาพของผู้ตามออกมา

4. การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (Individualized Consideration: IC) ผู้นำให้การดูแลเอาใจใส่ผู้ตามเป็นรายบุคคล สร้างความสัมพันธ์ในหน่วยงาน ทำให้ผู้ตามรู้สึกมีคุณค่าและมีความสำคัญต่อหน่วยงาน ซึ่งผู้นำจะทำหน้าที่เป็นทั้ง โค้ช (Coach) และเป็นที่ปรึกษา (Advisor) ของผู้ตามแต่ละคน นอกจากนี้ผู้นำยังให้โอกาสแก่ผู้ตามในการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ สร้างบรรยากาศของการให้การสนับสนุน ผู้นำต้องคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลในด้านความจำเป็นและความต้องการ

Warrilow (2012 cited in Odumeru, Jame A, Ifeanyi George Ogbonna 2013) ได้ให้คำอธิบายองค์ประกอบของ ผู้นำการเปลี่ยนแปลง

1. (Idealized Influence or Charisma Leadership) คือระดับพฤติกรรมของผู้นำที่ปฏิบัติเป็นแบบอย่างให้ผู้ตามเห็น ทำให้ผู้ตามเกิดความเชื่อมั่น ชื่นชม และปฏิบัติตาม

2. (Inspiration Motivation) คือ แรงจูงใจในการสร้างแรงบันดาลใจ ผู้นำนั้นชี้แนะวิสัยทัศน์ที่ดึงดูด และสร้างแรงบันดาลใจให้ผู้ตามมองในแง่ดีเกี่ยวกับเป้าหมายในอนาคต และรวมถึงการให้ความสำคัญกับงานที่มีในปัจจุบัน และผู้นำต้องช่วยส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ให้ผู้ตาม
3. (Intellectual Stimulation) คือ ผู้นำมอบงานที่ท้าทายเพื่อกระตุ้นให้ผู้ตาม รวมทั้งการสนับสนุนความคิดสร้างสรรค์ให้เกิดขึ้นกับผู้ตาม โดยการวางกรอบให้ผู้ตามเพื่อการทำงานในการแก้ไขอุปสรรคที่เกิดขึ้นเพื่อให้บริการเป้าหมายงาน
4. (Individualized Attention) คือ ผู้นำเข้าไปมีส่วนร่วมและติดตามให้คำปรึกษาแก่ผู้ตามแต่ละคน เป็นโค้ช และให้ความเคารพทำให้ผู้ตามรู้สึกเห็นคุณค่าในงานของตนเอง และทีม รวมไปถึงการที่ผู้นำต้องตอบสนองความต้องการของผู้ตามแต่ละคน ทำให้ผู้ตามเกิดแรงบันดาลใจนำไปสู่ความสำเร็จ และการเติบโตขององค์กร

ชัยเสถียร พรหมศรี (2557) ได้อธิบายว่า ปัจจัยสำคัญที่มีส่วนสร้างผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลง ประกอบด้วย 3 ปัจจัยที่สำคัญได้แก่ (1) ความมีเสน่ห์ของผู้นำ (Charismatic Leadership) (2) ความใส่ใจต่อผู้อื่น (Individualized Consideration) (3) การกระตุ้นทางสติปัญญา (Intellectual Stimulation) ซึ่งปัจจัยที่เป็นองค์ประกอบสำคัญที่สุดของผู้นำการเปลี่ยนแปลง คือ เสน่ห์ของผู้นำ (Charismatic Leadership) การที่ผู้นำจะได้คะแนนสูงในองค์ประกอบด้านนี้ ผู้นำต้องนำเอาความภาคภูมิใจ ความเคารพและการมีพรสวรรค์ออกมาใช้เพื่อแสดงให้ผู้ตามเห็นว่าอะไรคือสิ่งที่สำคัญอย่างแท้จริง รองลงมาคือองค์ประกอบด้าน ความใส่ใจผู้อื่น (Individualized Consideration) สะท้อนให้เห็นว่าผู้นำใช้มอบหมายงานเพื่อก่อให้เกิดการเรียนรู้และพัฒนา และสุดท้าย การกระตุ้นทางสติปัญญา (Intellectual Stimulation) ทำให้เห็นว่าผู้นำนั้นมีวิสัยทัศน์เสนอความคิดเพื่อกระตุ้นและเปิดโอกาสในการพัฒนาวิธีคิดใหม่ๆ ขึ้นในองค์กร

5.3 รูปแบบการบริหารของผู้หญิง

อย่างที่ได้อธิบายมาข้างต้นทุกวันนี้ผู้หญิงจำนวนมากมีโอกาستهاเท่ากับผู้ชายในการออกมาทำงานทำนอกบ้าน ผู้หญิงจำนวนไม่น้อยที่ประสบความสำเร็จ ผู้หญิงเริ่มมีบทบาทในสายงานต่างๆ มากขึ้นแม้ว่าจะเป็นเจ้าของธุรกิจ รวมไปถึงในทางการเมืองที่ผู้หญิงจำนวนไม่น้อยได้รับโอกาสให้เป็นผู้นำประเทศ แม้จะมีผู้หญิงที่สามารถขึ้นเป็นผู้บริหารระดับสูงเพิ่มขึ้น แต่ก็ถือว่าเป็นผู้หญิงส่วนน้อยที่ประสบความสำเร็จในหน้าที่การงาน เพราะเมื่อมีการพูดถึงว่าใครควรที่จะเป็นผู้นำหรือหัวหน้างานที่เหมาะสม มักจะคิดถึงผู้ชายมากกว่าผู้หญิง เพราะผู้ชายมีความเป็นผู้นำและความเด็ดเดี่ยวมากกว่า ยังมีความเชื่อเดิมๆ ความเชื่อเหล่านี้ทำให้ผู้หญิงหลายๆ คนขาด โอกาสที่จะก้าว

ขึ้นไปทำงานในฐานะผู้นำ และในขณะเดียวกันผู้หญิงที่ได้รับโอกาสเป็นผู้นำ ก็จะเจอกับปัญหา เรื่องของทัศนคติด้านลบในการทำงานกับผู้ชาย เพราะผู้ชายมักจะไม่นิยมรับผู้นำหรือหัวหน้าที่เป็นผู้หญิง โดยเฉพาะในสังคมไทยที่มองว่าผู้ชาย เป็นผู้นำและผู้หญิงเป็นผู้ตาม (ผู้จัดการ, 2554)

ดังนั้นหากผู้หญิงเป็นที่เป็ผู้นำนั้นควรมีลักษณะและคุณสมบัติบางประการที่ทำให้เป็นที่ยอมรับ โดย Caliper ได้ทำการศึกษาข้อดีของการที่ดีผู้หญิงเป็นผู้นำโดยพบว่า ผู้นำแบบผู้หญิงนั้นมีความแตกต่างและมีลักษณะเฉพาะต่างจากผู้นำที่เป็นผู้ชาย โดยพื้นฐานของความเป็นหญิงที่มีความเห็นอกเห็นใจต่อผู้อื่นจึงทำให้เป็นข้อเด่นของผู้หญิง รวมถึงด้านมนุษยสัมพันธ์ที่ผู้หญิงทำได้ดีกว่าผู้ชาย ทำให้ผู้หญิงสามารถรับรู้สถานการณ์ต่างๆที่เกิดขึ้นได้รอบด้าน และสามารถประเมินสถานการณ์ปัจจุบันที่เป็นอยู่ เพื่อใช้ประกอบการตัดสินใจหรือการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นได้อย่างตรงจุด จุดเด่นอีกประการของผู้นำหญิงคือ ผู้หญิงมีพื้นฐานแต่เดิมมีลักษณะเอาใจใส่ผู้อื่นและละเอียดอ่อน ความพยายามเข้าใจผู้อื่น สิ่งเหล่านี้ทำให้ผู้ตามเกิดความรู้สึกว่าตนเองนั้นมีคุณค่า ได้รับการดูแลและเอาใจใส่จากผู้นำ ผู้หญิงยังมีความสามารถในการโน้มน้าวผู้อื่นได้

Caliper (2005) ซึ่งผู้นำผู้หญิงมีลักษณะเด่นที่แตกต่างจากผู้นำผู้ชาย 4 ด้านหลักๆ คือ

1. ผู้นำผู้หญิงมีความคิดสร้างสรรค์ คิดนอกกรอบ พร้อมเสี่ยงกับปัญหาต่างๆมากกว่าผู้นำผู้ชาย
2. ผู้นำผู้หญิงมีทัศนคติทางบวก และมีความพยายามที่จะทำงานให้สำเร็จมากกว่าผู้นำผู้ชาย เนื่องจากผู้นำผู้หญิงมักถูกมองว่าไม่สามารถเป็นผู้นำได้
3. ผู้นำผู้หญิงมีแรงจูงใจที่มากกว่าผู้นำผู้ชายในการทำงานเพื่อโอกาสการก้าวหน้ามากขึ้น
4. ผู้นำผู้หญิงสามารถทำงานเป็นทีมร่วมกับผู้อื่นได้ดี ด้วยลักษณะของความเป็นผู้หญิงที่มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีรวมกับการพยายามเข้าใจผู้อื่น

จึงสรุปได้ว่า หากผู้หญิงที่ต้องการประสบความสำเร็จนั้น ควรที่จะต้องเป็นผู้นำที่มีความคิดสร้างสรรค์ คิดนอกกรอบ มีทัศนคติที่กว้าง รวมไปถึงการทันต่อเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในยุคปัจจุบัน คุณสมบัติดังกล่าวนี้จะทำให้ผู้หญิงสามารถเป็นผู้นำที่เป็นที่ยอมรับได้

6. การสร้างความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

ในยุคที่แบบแผนการใช้ชีวิตได้เปลี่ยนไปจากเดิมผู้ชายใช้ชีวิตโดยการทำงานนอกบ้านโดยใช้เวลาส่วนใหญ่ไปกับการทำงานเพื่อเลี้ยงครอบครัวและผู้หญิงที่ทำหน้าที่ดูแลบ้านและครอบครัวจึงต้องทุ่มเทให้กับเรื่องภายในบ้านเสียส่วนใหญ่ ปัจจุบันที่ผู้หญิงและผู้ชายมีสิทธิที่เท่าเทียมกัน ผู้หญิงออกมาใช้ชีวิตทำงานนอกบ้านมากขึ้นแต่ถึงอย่างไรผู้หญิงนั้นก็ยังคงต้องควบบทบาท ทั้งงาน

นอกบ้านและงานภายในบ้าน ทำให้ผู้หญิงต้องทำงานเป็นหลายชั่วโมงติดต่อกัน จนมีเวลาในการเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้น้อยกว่าผู้ชาย ทำให้เกิดปัญหาการสมดุลชีวิตและการทำงาน เมื่อรูปแบบการใช้ชีวิตที่เปลี่ยนไปทำให้หลายๆคนทั้งคนโสดและคนแต่งงานหันมาสนใจและให้ความสำคัญกับชีวิตอื่นนอกเหนือจาก ชีวิตการทำงานเพิ่มมากขึ้น จากเดิมที่ใช้เวลาส่วนใหญ่ในชีวิตกับงาน เริ่มเปลี่ยนแนวทางเป็นการเลือกสร้างสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน (Work Life Employees) ที่ต้องการแบ่งเวลาส่วนใหญ่ที่ใช้ไปกับการทำงานให้กับการใช้ชีวิตกับกิจกรรมอย่างอื่นนอกเหนือจากงานมากขึ้น ซึ่งหากไม่สามารถสร้างสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานได้ ก็ก่อให้เกิดผลเสียและนำไปสู่ปัญหาความขัดแย้งระหว่างชีวิตกับการทำงาน (เนตรนภา ไวทย์เลิศศักดิ์, 2559)

6.1 ความหมายของความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน เป็นหัวข้อที่ถูกกล่าวถึงมากจากหลายประเทศทั่วโลกในช่วงระยะเวลาหลายปีที่ผ่านมา ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานมีการใช้อย่างแพร่หลายแต่อาจเป็นคำที่ไม่คุ้นหูนักสำหรับประเทศไทย มีนักวิชาการทั้งภายในประเทศและต่างประเทศให้ความหมายไว้หลากหลาย ภาษาอังกฤษมีการใช้คำว่า Work Life Balance หรือ Work Life Effectiveness ในภาษาไทยมีนักวิชาการให้คำเรียกไว้มากมาย ภาณุภาคย์ อติชาต (2549) กล่าวว่า ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน คือการที่ตนเองสามารถที่จะบริหารเวลาในการทำงานและกิจกรรมต่างๆ ให้เหมาะสมกับความต้องการของตน ศิริภัสสร วงศ์ทองดี (2552) ดุลยภาพระหว่างชีวิตกับงาน (Work Life Balance) คือการกำหนดเวลาในการดำเนินชีวิตให้มีสัดส่วนที่เหมาะสมสำหรับงาน ครอบครัว และตนเอง หากเราสร้างสมดุลยภาพระหว่างชีวิตกับงานได้ ก็จะส่งผลให้มีสุขภาวะที่ดี เกิดความความสำเร็จ และความก้าวหน้าขององค์กรและสังคมในที่สุด (ศิริภัสสร วงศ์ทองดี, 2552) ไปในทิศทางเดียวกับ ขนิญรัตน์ อินทุลักษณ์ และ อารีวรรณ อ่วมตานี (2557) ได้อธิบายความหมายของสมดุลชีวิตกับงาน คือการบริหารจัดการเวลาในการดำเนินชีวิตส่วนบุคคล และทำงานอย่างเหมาะสมโดยไม่หนักไปข้างใดข้างหนึ่ง โดยการใช้ชีวิตอย่างมีความสุขบนความพอดี และอยู่อย่างพอเพียง

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยจึงขอสรุปความหมายของ ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานว่า คือความสามารถในการบริหารจัดการเวลาในการทำงานอยู่ในระดับที่เหมาะสม ซึ่งไม่กระทบต่อกิจกรรมในการดำเนินชีวิตส่วนตัว และครอบครัว โดยองค์กรมีส่วนช่วยสนับสนุนและสร้างความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานให้เกิดขึ้นแก่พนักงานในองค์กร

6.2 ความสำคัญของการสร้างความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

เมื่อตลาดแรงงานเริ่มเปลี่ยนแปลงจำนวนแรงงานผู้หญิงเข้ามามีบทบาทมากขึ้นเพิ่มจำนวนแรงงานในระบบ ทำให้ผู้หญิงมีบทบาทที่เปลี่ยนไปจากเดิมที่เคยเป็นเพียงแม่บ้าน แต่ปัจจุบันยังควบคู่การทำงานนอกบ้านด้วย แต่จากการศึกษาของ Panpim Cheualakit (2014) ได้อธิบายว่าผู้หญิงส่วนใหญ่จากการศึกษาเห็นได้ชัดว่า บรรทัดฐานทางสังคมของไทยให้ความสำคัญกับความรับผิดชอบภายในบ้าน เรื่องครอบครัวเป็นอันดับแรกก่อนที่จะมองถึงเรื่องความก้าวหน้าในสายอาชีพ ดังนั้นผู้หญิงจึงเข้ามาในตำแหน่งผู้นำมีค่อนข้างน้อยและล่าช้า ข้อจำกัดทางครอบครัวคือส่วนหนึ่งที่ผู้หญิงตัดสินใจที่จะมองข้ามความก้าวหน้าไป ประเทศญี่ปุ่นเป็นอีกประเทศหนึ่งในเอเชียที่หันมาสนับสนุนการสร้างสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน หลายๆองค์กรมีมาตรการโดยการปรับเปลี่ยนวิธีการทำงาน ทัศนคติต่องานของผู้ชายได้เปลี่ยนแปลงไป ผู้ชายเกินกว่าครึ่งหนึ่งมีภรรยาที่ทำงานนอกบ้าน ทำให้ไม่เพียงแต่พนักงานหญิงที่ต้องการเวลาเพื่อครอบครัวเท่านั้น พนักงานชายก็เช่นกันพวกเขาอยากมีส่วนร่วมในการดูแลลูกมากขึ้น ญี่ปุ่นจึงนำมาตรการสนับสนุนการสร้างสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานมาใช้ เพื่อแก้ปัญหาความนิยมเกี่ยวกับการแบ่งงานทำระหว่างชายหญิง ซึ่งผู้บริหารนั้นมีบทบาทสำคัญในการสร้างความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน เมื่อวิถีการใช้ชีวิตเปลี่ยนแปลงไปพนักงานจำนวนไม่น้อยที่หันมาสนใจการใช้ชีวิตมากกว่าการทุ่มเทการทำงานที่มากเกินไป ด้วยสาเหตุที่เกิดจากชั่วโมงการทำงานที่มากเกินไป หรือสาเหตุที่ผู้หญิงมีความกังวลกับการดูแลบุตรเพราะจำนวนของสถานเลี้ยงเด็กที่มีจำกัด ทำให้ไม่สามารถเลี้ยงดูบุตรได้ดีเท่าที่ควร ผู้บริหารหลายๆองค์กรของญี่ปุ่นจึงได้ปรับเปลี่ยน ส่งเสริมและสนับสนุนให้มีสถานเลี้ยงเด็ก การลาหยุด และแนวคิดลดชั่วโมงการทำงาน เพราะชั่วโมงการทำงานถือเป็นปัญหาใหญ่สำหรับสังคมญี่ปุ่น รวมถึงส่งเสริมการลาหยุดประจำปีเพื่อแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น สำหรับประเทศไทยการสร้างสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานยังถือเป็นปัญหาที่ไม่สามารถแก้ไขได้เนื่องจากความเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจที่ไม่เท่ากันของแต่ละเมืองซึ่งจะเห็นว่ายังมีเพียงเมืองใหญ่ๆเท่านั้นที่มีความเจริญมาก ทั้งทางด้านการศึกษา หรือสาธารณสุข แม้ผู้หญิงจะออกมาทำงานนอกบ้านมากขึ้นแต่สำหรับเมืองที่มีความเจริญไม่มากก็ไม่มีการรองรับเพียงพอ จึงทำให้ผู้หญิงต้องทำงานไกลบ้าน หากอยากให้เด็กมีการศึกษาที่ดีก็ต้องไปเรียนในเมืองที่มีความเจริญซึ่งไกลจากบ้านทำให้ครอบครัวต้องแยกกันอยู่ แรงงานผู้หญิงที่ย้ายมาทำงานในเมืองไม่สามารถที่จะเลี้ยงลูกได้เอง อาจจำเป็นต้องส่งลูกไปอยู่กับญาติหรือ ตายาย หรือหากมีฐานะพบว่าการฝากเด็กให้อยู่กับคนที่ไม่ใช่ญาติช่วยเลี้ยงดูโดยไปรับ เช่า-เหิน ซึ่งทำให้เสียค่าใช้จ่าย ซึ่งเหล่านี้ทำให้ผู้หญิงมีทางเลือกที่ไม่มากนักในการเลี้ยงดูลูก อีกทั้งแรงงานผู้หญิงในไทยยังเผชิญปัญหา หากตั้งท้องนายจ้างก็จะให้ลาออก ซึ่งบ่งชี้ว่าในประเทศไทยนายจ้างยังไม่ได้ให้การสนับสนุนการสร้างสมดุลระหว่าง

การเลี้ยงดูเด็กกับการทำงานของพนักงาน อาจมีบ้างบางหน่วยงานหรือเอกชนบางแห่งที่อนุญาตให้นำเด็กมารออยู่ที่ทำงานได้ แต่ก็ยังเป็นรูปแบบอย่างไม่เป็นทางการ แม้ไทยจะมีกฎหมายออกมาอย่างเป็นทางการแต่ก็ยังไม่ครอบคลุม ดังนั้นการสร้างสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานจึงเป็นเรื่องสำคัญ เพื่อสร้างความเท่าเทียมทางเพศ และเปลี่ยนแปลงค่านิยมเกี่ยวกับการแบ่งงานทำระหว่างชายหญิงให้มีความเป็นธรรม (เนตรนภา ไวทยเลิศศักดิ์, 2559)

6.3 องค์ประกอบของการสร้างสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

การสร้างสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานมีนักวิชาการมากมายที่สนใจในประเด็นดังกล่าวและนำเสนอองค์ประกอบของการสร้างสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน เช่น Natalie Skinner and Janine Chapman (2013) แบ่งองค์ประกอบออกเป็น 4 ด้าน ได้แก่ 1.ความยืดหยุ่นในการทำงาน (Flexible Work Practices) 2.ชั่วโมงในการทำงาน (Working Hours) 3.การลาหยุดงาน (Leave) 4.การดูแลบุตร (Access to Childcare) เช่นเดียวกับ ภาณุภาคย์ พงศ์อติชาติ (2549) ที่นำเสนอองค์ประกอบของการสร้างสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานออกเป็น 7 ด้าน ได้แก่ 1.การยืดหยุ่นในการทำงาน 2.การดูแลผู้อยู่ในอุปการะ 3.การลาหยุดงาน(ทั้งที่ได้รับค่าตอบแทนและไม่ได้รับค่าตอบแทน) 4.การส่งเสริมสุขภาพและการเป็นอยู่ที่ดี 5.การมีส่วนร่วมในชุมชน 6.การให้ความช่วยเหลือทางการเงิน 7.การมีส่วนร่วมในการบริหารและปรับวัฒนธรรมองค์กร

จากการศึกษาแนวคิดของนักวิชาการต่างๆที่ผู้วิจัยศึกษา การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยจึงพิจารณาจากแนวคิดที่คล้ายคลึงและสอดคล้องกันมากที่สุด สามารถจำแนกแนวทางการสร้างสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานเป็น 4 ด้าน ดังต่อไปนี้

- 1.ความยืดหยุ่นในการทำงาน (Flexible Work Practices) 2.ชั่วโมงในการทำงาน (Working Hours)
- 3.การดูแลผู้อยู่ในอุปการะ (Access to Childcare) 4.การลาหยุดงาน (ทั้งที่ได้รับค่าตอบแทนและไม่ได้รับค่าตอบแทน) (Leave)

7. วัฒนธรรมองค์กร

“วัฒนธรรม” มักถูกกล่าวถึงควบคู่กับพฤติกรรมองค์กร กระบวนการทำงานองค์กร ซึ่งวัฒนธรรมนั้นเป็นขนบธรรมเนียมประเพณีที่มีการปฏิบัติอย่างต่อเนื่องและสืบต่อกันไปเกิดขึ้นในกลุ่มชนกลุ่มหนึ่ง หรืออาจมองได้ว่าเป็น ค่านิยม ความเชื่อ หรือบรรทัดฐานของสังคมใดสังคมหนึ่งที่มีผลต่อการกำหนดพฤติกรรมของสมาชิกภายในกลุ่ม ในมุมมองนักบริหาร วัฒนธรรม คือ กลยุทธ์ ลักษณะ โครงสร้างขององค์กรที่ใช้ควบคุมภายในองค์กร ปัจจุบันโลกได้ก้าวสู่ยุคการ

เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วทางด้าน เทคโนโลยี องค์กรใดที่สามารถปรับตัวได้รวดเร็วกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นย่อมได้เปรียบ ดังนั้นองค์กรหลายๆองค์กรจึงจำเป็นต้องหาวิธีการในการพัฒนาและปรับเปลี่ยนการทำงานของตนตลอดจนพฤติกรรมคนในองค์กร ซึ่งแบบแผนพฤติกรรมของคนในองค์กรที่ยึดถือปฏิบัตินั้นมีพื้นฐานมาจาก ค่านิยม และความเชื่อ นั่นก็คือ วัฒนธรรมองค์กรนั่นเอง (พรรัตน์ รัตนศิริวงศ์, ม.ป.ป.)

7.1 ความหมายของวัฒนธรรมองค์กร

วัฒนธรรมองค์กร (Organizational Culture) วันชัย มีชาติ (2551) สรุปความหมายของวัฒนธรรมองค์กรว่า เป็นสิ่งที่สร้างขึ้นมากภายในองค์กร ซึ่งสิ่งเหล่านั้นมีทั้งรูปแบบของการแสดงออกที่ชัดเจน และสิ่งที่ซ่อนอยู่ภายในวัฒนธรรมเป็นระบบคุณค่า และความเชื่อร่วมกันขององค์กร ซึ่งเป็นตัวกำหนดพฤติกรรมของสมาชิกในองค์กร ทั้งในเรื่องการปรับตัวต่อสภาพแวดล้อม และกระบวนการในการทำงานขององค์กร องค์กรทุกองค์กรจะมีวัฒนธรรมองค์กรที่สร้างขึ้นและพัฒนาวัฒนธรรมของตนเอง และแสดงถึงวัฒนธรรมผ่านการทำงาน ตลอดจนการประพฤติปฏิบัติตนของสมาชิกในองค์กร พิทยา บวรวัฒนา (2541) วัฒนธรรมองค์กร คือ ระบบความเข้าใจร่วมกัน ระหว่างสมาชิกในองค์กรว่า ควรประพฤติปฏิบัติอย่างไร และองค์กรที่ตนทำงานอยู่นั้นมีลักษณะอย่างไร ความเข้าใจร่วมกันนี้เป็นความเข้าใจที่วิวัฒนาการมาในระยะเวลาอันยาวนานและปรากฏออกมาในรูปแบบของความเชื่อ ค่านิยม สัญลักษณ์ พิธีการ นิตาน เรื่องเล่า และแนวทางปฏิบัติ สอดคล้องกันกับ พรชัย ลิขิตธรรมโรจน์ (2545) วัฒนธรรมองค์กร คือ ระบบความเข้าใจร่วมกันของสมาชิกว่าองค์กรของเรามีลักษณะเด่นจากองค์กรอื่นอย่างไร ระบบความเข้าใจนี้จะปรากฏออกมาในรูปแบบของค่านิยมต่างๆ ขององค์กร

จากความหมายของวัฒนธรรมองค์กรที่ได้กล่าวมาจากการศึกษา ผู้วิจัยขอสรุปว่า วัฒนธรรมองค์กร คือ รูปแบบ ค่านิยม ความเชื่อ วิธีคิด วิธีปฏิบัติงาน การอยู่ร่วมกัน เป็นระบบความเข้าใจร่วมกันของบุคลากรในองค์กรที่เป็นตัวกำหนดพฤติกรรม แสดงออกมาในรูปแบบของพฤติกรรมที่เห็นได้ชัดเจนและเป็นลักษณะเด่นขององค์กร

7.2 ลักษณะของวัฒนธรรมองค์กร (Defining Organizational Culture)

วันชัย มีชาติ (2551) วัฒนธรรมองค์กรจะมีลักษณะสำคัญในการศึกษาหรือพิจารณา เช่นเดียวกับการศึกษาลักษณะนิสัยบุคคล ลักษณะขององค์กรประกอบด้วยลักษณะดังต่อไปนี้

1.ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และความกล้าเสี่ยง (Innovation and risk taking; risk tolerance) เป็นการสนับสนุนให้พนักงานประดิษฐ์คิดค้น หรือริเริ่มสิ่งใหม่ รวมไปถึงความกล้าเสี่ยงในการปฏิบัติงานหรือตัดสินใจในองค์การ ความรับผิดชอบ อิสระ และเสรีภาพในการคิดค้นสิ่งใหม่ๆ ที่องค์การเปิดโอกาสให้บุคคล

2.การให้ความสนใจในรายละเอียด (Attention to detail) คือการที่พนักงานให้ความสำคัญกับความถูกต้องในรายละเอียดการดำเนินการในองค์การมากน้อยเพียงใด องค์การมุ่งหวังให้พนักงานปฏิบัติงานต่างๆ โดยให้ความสำคัญกับความถูกต้องในรายละเอียด

3.การมุ่งสำเร็จหรือผลงาน (Outcome orientation) คือระดับของการที่ผู้บริหารขององค์การให้ความสำคัญกับผลสำเร็จ หรือผลงานขององค์การมากกว่ากระบวนการหรือวิธีการบรรลุผลดังกล่าวเป็นการพิจารณาว่าองค์การเน้นผลงานหรือวิธีการในการทำงาน

4.การให้ความสำคัญกับบุคคล (People orientation) การตัดสินใจหรือดำเนินงานต่างๆในองค์การ พิจารณาถึงผลกระทบที่มีต่อบุคคลในองค์การมากน้อยเพียงใด เป็นการพิจารณาถึงลักษณะขององค์การด้านการให้ความสำคัญของบุคคล

5.การทำงานเป็นทีม (Team-orientation) องค์การมีการออกแบบงานหรือจัดรูปแบบงานให้มีการทำงานเน้นการมีส่วนร่วม ทำงานในทีมมากกว่าเน้นการทำงานรายบุคคล

6.การทำงานเชิงรุก (Aggressiveness) องค์การเน้นให้ความสำคัญเกี่ยวกับระดับของการแข่งขันและการปฏิบัติงานเชิงรุกของพนักงานในองค์การมากน้อยเพียงใด องค์การเน้นการแข่งขันมากกว่าปล่อยให้ทุกอย่างดำเนินไปเรื่อยๆ หรือ ตามยถากรรม

7.ความมีเสถียรภาพ (Stability) ระดับการให้ความสำคัญกับการรักษาเสถียรภาพและสภาพเดิมขององค์การ

8.ทิศทางขององค์การ (Direction) การปฏิบัติงานขององค์การได้มีการกำหนดเป้าหมายและผลงานปฏิบัติงานไว้อย่างชัดเจนมากน้อยเพียงใด

9.บูรณาการในองค์การ (Integration) ระดับการปฏิบัติงานร่วมกันของหน่วยงานย่อยๆในองค์การ การสนับสนุนงานระหว่างหน่วยงานย่อย การปฏิบัติที่สอดคล้องกลมกลืนกันของหน่วยงานย่อยภายในองค์การ

10.การสนับสนุนจากผู้บริหาร (Management support) ได้แก่ ระดับของการให้ความช่วยเหลือ และการสนับสนุนต่อผู้ใต้บังคับบัญชาของผู้บริหาร

11.การควบคุม (Control) การที่องค์กรมีกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ ตลอดจนการบังคับบัญชา โดยตรง ในการควบคุมพฤติกรรมของพนักงาน

12.การเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร (Identity) คือระดับของการที่สมาชิกในองค์กรมีความ เชื่อว่าตนเป็นสมาชิกขององค์กร ละมององค์กรในภาพรวมมากกว่าสนใจเฉพาะหน่วยงานของ ตนเอง

13.ระบบการให้รางวัล (Reward system) การที่องค์กรมีระดับของการให้รางวัลจาก ผลงานของพนักงานมากกว่าการให้รางวัลจากความสนิท ระบบอาวุโส หรือความชอบส่วนตัว

14.การจัดการความขัดแย้ง (Conflict tolerance) ระดับของการที่องค์กรสนับสนุนให้ ผู้ปฏิบัติงานสามารถวิพากษ์วิจารณ์และจัดการความขัดแย้งอย่างเปิดเผย

15.รูปแบบการติดต่อสื่อสาร (Communication pattern) ระดับของความเป็นทางการในการ ติดต่อสื่อสารตามสายบังคับบัญชา

7.3 ประเภทของวัฒนธรรมองค์กร

พรชัย ลิขิตธรรมโรจน์ (2545) แบ่งประเภทของวัฒนธรรม โดยส่วนใหญ่จะแบ่งออกเป็น 2 ประเภท ได้แก่

1.วัฒนธรรมหลัก Dominant Culture หมายถึง การแสดงออกของค่านิยมหลักที่สมาชิก องค์กรจะต้องยึดถือ เมื่อเราพูดถึงวัฒนธรรมองค์กร มักจะหมายถึง วัฒนธรรมหลักซึ่งเป็น ภาพรวมของวัฒนธรรมหรือบุคลิกภาพขององค์กร

2.วัฒนธรรมย่อย Subcultures หมายถึง วัฒนธรรมย่อยในองค์กรที่กำหนดโดยแผนกหรือ ตามภูมิศาสตร์ที่แยกออกจากกัน เช่น แผนกจัดซื้อมีวัฒนธรรมย่อยที่สมาชิกในแผนกจะมีความ เข้าใจร่วมกันในค่านิยมหลักของวัฒนธรรมหลัก และค่านิยมของสมาชิกในแผนกจัดซื้อ สำนักงาน หรือหน่วยงานขององค์กรแยกออกปฏิบัติงานจากองค์กรหลักก็จะมีบุคลิกภาพขององค์กร แตกต่างกันไป พิภพ ชวงเงิน (2547) วัฒนธรรมองค์กร คือ ฐานคติพื้นฐานที่มีแบบแผนซึ่งถูก สร้างขึ้นจากการเรียนรู้โดยกลุ่ม เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการแก้ปัญหา การปรับตัวและถูกถ่ายทอด ไปยังสมาชิกองค์กร เช่น ระบบงานการติดต่อสื่อสาร การแสดงความคิดเห็น การประพฤติตน ระเบียบวินัยในองค์กร กล่าวคือวัฒนธรรมองค์กรคือสิ่งที่บุคคลในองค์กรใดองค์กรหนึ่งปฏิบัติ เหมือนๆกันเป็นเอกลักษณ์ขององค์กรนั้นๆ

ในขณะที่เดียวกัน สมาพร ภูวิจิตรและคณะ (2558) ได้อธิบายรูปแบบวัฒนธรรมองค์กรที่มีประสิทธิภาพว่ามีปัจจัยที่สำคัญ 6 ปัจจัยดังต่อไปนี้

1. วัฒนธรรมการปรับตัวในการทำงาน จะต้องมุ่งเน้นการตอบสนองต่อสภาพภายนอกเช่น การปรับตัวต่อสถานการณ์ต่างๆ และปรับตัวให้เข้ากับผู้อื่น สามารถทำให้นุคลากรในองค์กรเกิดการกระตุ้นในการทำงาน และเกิดความคิดสร้างสรรค์

2. วัฒนธรรมการมุ่งเน้นความสำเร็จ เป็นการทำงานเชิงรุกเพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ หรือนโยบายขององค์กรที่วางไว้ ทำให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน บุคคลมีความคาดหวังในการปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งของตน เพื่อประสบผลสำเร็จของงาน

3. วัฒนธรรมเครือญาติ เป็นวัฒนธรรมที่ทำงานยึดหยุ่นและอุปถัมภ์ มีความเอื้ออาทร และความรัก ความผูกพันต่อกันภายในองค์กรด้วยกันทำให้เกิดความสุขในการทำงานแบบเครือญาติ

4. วัฒนธรรมระบบราชการ มีสภาพแวดล้อมการทำงานภายในองค์กรที่เป็นแบบแผน ทำให้บุคลากรเกิดความมั่นคง ปฏิบัติงานตาม กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ ทำให้เกิดประสิทธิภาพการทำงาน และความมั่นคงในการทำงาน

5. ค่านิยมหลักขององค์กรร่วมกันเป็นความเชื่อของบุคลากรที่นำไปสู่การกระทำที่เป็นแบบอย่างของพฤติกรรมในองค์กร ความรู้สึกต่างๆ เช่น ความเชื่อ ค่านิยม ทศนคติ จริยธรรม บทบาท สิ่งเหล่านี้เป็นค่านิยมหลักขององค์กรร่วมกัน เพื่อที่จะทำให้เป็นวัฒนธรรมที่ต้องปฏิบัติเป็นแบบอย่างต่อไป

6. ค่านิยมการปรับเปลี่ยนร่วมกัน ช่วยให้บุคลากรภายในองค์กร เกิดการแก้ไข ปรับปรุงและพัฒนา ร่วมกันเพื่อให้เกิดค่านิยมที่เหมาะสมและดีงามในองค์กร การสร้างค่านิยมร่วมกันเป็นการกระทำการตัดสินใจ การพิจารณาแนวทางต่างๆ ให้เกิดเป็นกระบวนการ ที่มีแนวทางปฏิบัติที่ชัดเจน สามารถทำให้บุคลากรในองค์กรใน ไปใช้และยึดถือเป็นแนวทางปฏิบัติที่ดีได้

ทำนองเดียวกันกับ Daft (2009) ได้กล่าวถึงรูปแบบวัฒนธรรมองค์กรซึ่งแบบวัฒนธรรมองค์กรออกเป็น 4 มิติ ดังต่อไปนี้

1. วัฒนธรรมองค์กรแบบปรับตัว (Adaptability Culture) เป็นวัฒนธรรมที่เกิดขึ้นโดยผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำ มุ่งเน้นการสร้างค่านิยมที่เอื้อต่อการเพิ่มขีดความสามารถให้แก่องค์กร เป็นการสร้างการปรับตัวของบุคลากรในองค์กรต่อการเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อมภายนอกที่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง โดยบุคลากรในองค์กรมีอิสระและความสามารถในการตัดสินใจด้วยตนเอง พร้อมทั้งยังสามารถลงมือปฏิบัติด้วยตนเองทันทีหากจำเป็น ผู้บริหารถือเป็นผู้มีบทบาทสำคัญต่อการ

สร้างความเปลี่ยนแปลงให้เกิดขึ้นภายในองค์กรโดยใช้วิธีการกระตุ้นให้บุคลากรในองค์กรเกิดความกล้าลองทำสิ่งใหม่ๆ สร้างสรรค์ โดยมีการให้รางวัลตอบแทนแก่ผู้ที่ริเริ่มลองทำสิ่งใหม่ๆ หลายองค์การเปลี่ยนแนวทางจากเดิมมาเป็นการมอบอำนาจแก่พนักงานในการตัดสินใจมากขึ้น และเน้นความยืดหยุ่นในการทำงานเพื่อให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานตามความสามารถ และตอบสนองต่อสภาพแวดล้อมภายนอกได้อย่างรวดเร็ว วัฒนธรรมรูปแบบดังกล่าวจะเป็นการสร้างค่านิยมในเรื่อง ความคิดสร้างสรรค์ ส่งเสริมให้บุคลากรทดลองทำสิ่งใหม่ กล้าคิดนอกกรอบ มุ่งเน้นการตอบสนองต่อลูกค้าและฝ่ายต่างๆ โดยไม่ยึดติดกับกรอบและสิ่งเดิม หากเกิดข้อผิดพลาดก็ถือเป็นบทเรียน

2. วัฒนธรรมองค์กรแบบเครือญาติ (Clan Culture) เป็นวัฒนธรรมที่ให้ความสำคัญกับบุคลากรในองค์กร เน้นความยืดหยุ่น ผู้บริหารจะคอยส่งเสริมและชี้แนะบุคลากร เพื่อให้บุคลากรสามารถพัฒนาความสามารถของตนเองให้พร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงจากสภาพแวดล้อมภายนอก บรรยากาศขององค์กรจะมีลักษณะเป็นครอบครัวใหญ่ วัฒนธรรมองค์กรลักษณะนี้มุ่งเน้นค่านิยมในเรื่องการทำตามประเพณีปฏิบัติ การคำนึงถึงผลกระทบที่มีต่อผู้อื่น การทำงานเป็นทีม ทำงานกันแบบพี่น้อง การมีส่วนร่วมของบุคลากรภายในองค์กรถือเป็นสิ่งสำคัญ ผู้บริหารเน้นการให้ความสำคัญ ยุติธรรมและความเท่าเทียมของบุคลากรในองค์กร แต่วัฒนธรรมแบบเครือญาติมีความคิดสร้างสรรค์ที่เกิดจากสมาชิกน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับวัฒนธรรมองค์กรรูปแบบอื่นๆ การปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมเป็นไปได้ช้า

3. วัฒนธรรมแบบราชการ (Bureaucratic Culture) เป็นวัฒนธรรมที่เน้น โครงสร้าง และ ความมีเสถียรภาพความมั่นคงเป็นสิ่งสำคัญ มีกระบวนการปฏิบัติงานที่เป็นขั้นตอน โครงสร้างกฎระเบียบ ข้อบังคับที่ชัดเจน วัฒนธรรมลักษณะนี้มุ่งเน้นวิธีการ ความเป็นเหตุเป็นผล เน้นการปฏิบัติตามกฎระเบียบ ลักษณะงานจะเป็นการทำงานซ้ำๆ มีการควบคุมการทำงานทุกขั้นตอน มีการแบ่งหน้าที่การทำงานอย่างชัดเจน โดยแบ่งตามความชำนาญของแต่ละบุคคล ให้ความสำคัญกับสภาพแวดล้อมภายใน องค์กรรูปแบบนี้เน้นค่านิยมในเรื่อง ความประหยัดและมุ่งประสิทธิภาพในการทำงาน เน้นความเป็นทางการ องค์กรรูปแบบนี้น้อยมากที่จะสามารถดำเนินงานภายในสภาพแวดล้อมที่มั่นคง ผู้บริหารส่วนใหญ่จึงพยายามหลีกเลี่ยงวัฒนธรรมแบบราชการเพราะการทำงานในโลกปัจจุบันที่มีความเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วต้องการความยืดหยุ่นและคล่องตัวเพื่อสามารถที่จะแข่งขันและรับมือกับสภาพแวดล้อมภายนอกได้

4. วัฒนธรรมแบบมุ่งผลสำเร็จ (Achievement Culture) เป็นวัฒนธรรมที่มีวิสัยทัศน์และเป้าหมายที่ชัดเจนขององค์กร ผู้บริหารมุ่งเน้นผลสำเร็จเป้าหมายที่วางไว้ เช่น การเพิ่มยอดขาย ผลประกอบการมีกำไร ที่เน้นค่านิยมการแข่งขันเชิงรุก บุคลากรต้องมีความคิดสร้างสรรค์ เน้นสร้าง

ความนิยมที่มุ่งการเอาชนะ ทำให้บุคลากรทุกคนมีจุดร่วมในความสำเร็จเดียวกัน บุคลากรที่มีผลสำเร็จสูงก็จะได้รับผลตอบแทนที่สูงตรงข้ามกับ บุคลากรที่มีผลสำเร็จที่ต่ำกว่าเป้าหมายที่วางไว้ก็จะถูกให้ออกจากงานหรือ ลดบทบาทความรับผิดชอบลง วัฒนธรรมรูปแบบนี้มุ่งสร้างค่านิยมในเรื่องพฤติกรรมการแข่งขันกัน ความเอาใจจริงเอาใจในการทำงานเพื่อสร้างผลงาน การขยันในการทำงานเพื่อให้เกิดผลสำเร็จ

7.4 ความสำคัญของวัฒนธรรมองค์การ

(Hellriegel et al., 1995 อ้างถึงใน ฐนิชา คำรงค์นุกุลกิจ, 2553) ได้อธิบายความสำคัญของวัฒนธรรมองค์การซึ่งสามารถแบ่งออกเป็น 4 ประการได้แก่

1. ความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การ ซึ่งบุคลากรในองค์การสามารถรับรู้เรื่องราวในอดีต และถูกนำมาใช้เป็นบรรทัดฐาน และแนวทางในการปฏิบัติงานของบุคลากรในอนาคต
2. วัฒนธรรมองค์การสามารถทำให้สมาชิกในองค์การเกิดความผูกพันและมีความรู้สึกร่วมภายในค่านิยมที่ทุกคนในองค์การยอมรับ และพยายามปฏิบัติให้บรรลุเป้าหมายที่องค์การวางไว้
3. วัฒนธรรมที่ความสัมพันธ์กันกับประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงาน
4. วัฒนธรรมองค์การเป็นตัวควบคุมบุคลากรและเป็นตัวกำหนดมาตรฐาน รวมทั้งพฤติกรรมและการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การให้ไปในทางที่ดี

จากการทบทวนวรรณกรรม แนวคิดวัฒนธรรมองค์การมีผู้ให้ความหมายไว้มากมายหลายท่าน ซึ่งมีความแตกต่างกัน เมื่อทบทวนแนวคิดวัฒนธรรมองค์การของ สมหาพรและคณะ (2558) รวมถึงแนวคิดของ Daft (2009) แนวคิดวัฒนธรรมดังกล่าวต่อให้องค์การเกิดประสิทธิภาพ อีกทั้งยังครอบคลุมและเหมาะสมซึ่งได้แก่วัฒนธรรมทั้ง 4 รูปแบบ คือ วัฒนธรรมองค์การแบบปรับตัว วัฒนธรรมองค์การแบบเครือข่าย วัฒนธรรมองค์การแบบราชการ วัฒนธรรมองค์การแบบมุ่งผลสำเร็จ เหมาะสำหรับองค์การประเภทหน่วยงานราชการและรัฐวิสาหกิจ รวมไปถึงยังสอดคล้ององค์การที่ผู้วิจัยสนใจศึกษา ทำให้ผู้วิจัยเลือกรูปแบบวัฒนธรรมทั้ง 4 รูปแบบที่กล่าวมาเป็นตัวแปรในการศึกษา

8. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จากการค้นคว้าเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับ โอกาสการจ้างงานที่เท่าเทียม ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง การสร้างสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน และความก้าวหน้าในอาชีพพบว่า มีงานวิจัย

ที่มีผลการศึกษาซึ่งเป็นประโยชน์และสามารถนำมาพัฒนากรอบแนวคิดของงานวิจัยครั้งนี้ได้ ซึ่งได้แก่

สิทธิพัฒน์ ตั้งกิจกิตต์ (2559) ได้ศึกษาเรื่องอุปสรรคต่อโอกาสความก้าวหน้าสู่ตำแหน่งผู้จัดการสาขาของพนักงานหญิง:กรณีศึกษา บมจ.ธนาคารกรุงไทย งานวิจัยนี้เป็นงานวิจัยเชิงปริมาณ เพื่อศึกษาความแตกต่างของปัจจัยที่มีผลต่อโอกาสความก้าวหน้าของรองผู้จัดการสาขาหญิงแต่ละสาขางาน ผลการวิจัยพบว่า ในปัจจัยระดับบุคคล รองผู้จัดการสาขาหญิงเห็นว่าปัจจัยการรับรู้ความสามารถในตนเอง และคุณลักษณะความเป็นผู้นำ ส่งผลต่อความมั่นใจ ที่จะก้าวหน้าเป็นผู้จัดการสาขาปัจจัยระดับองค์กร ปัจจัยการพัฒนาบุคลากรส่งผลต่อความมั่นใจที่จะก้าวหน้าเป็นผู้จัดการสาขา ขณะที่ปัจจัยลักษณะงาน ความกดดันในการทำงาน ความกดดันในการทำงาน และชั่วโมงการทำงานส่งผลด้านลบหรือเป็นปัจจัยอุปสรรคต่อความมั่นใจที่จะก้าวหน้าเป็นผู้จัดการสาขา โดยที่เห็นว่าปัจจัยการสนับสนุนของผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานไม่ส่งผลต่อความมั่นใจ โดยที่รองผู้จัดการสาขาทั้ง 3 ตำแหน่งงานเห็นว่าปัจจัยที่มีผลต่อความมั่นใจที่จะก้าวหน้าเป็นผู้จัดการสาขานั้นแตกต่างกัน การรับรู้ความสามารถของตนเอง การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน และคุณลักษณะความเป็นผู้นำ ส่งผลต่อความมั่นใจ ขณะที่ลักษณะงาน ความกดดันในการทำงาน และชั่วโมงการทำงานส่งผลทางลบต่อความมั่นใจที่จะก้าวหน้า

ส่วนงานวิจัยของ ชัญญา ธนพัฒน์ (2558) ได้ทำการศึกษาเรื่อง อุปสรรคต่อความก้าวหน้าสู่ตำแหน่งบริหารของผู้หญิงในองค์กรภาครัฐของไทย ศึกษาในระดับของอิทธิพลของปัจจัยด้านการสนับสนุนความเท่าเทียมในโอกาสก้าวหน้า ปัจจัยด้านการสนับสนุนการสร้างสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน และปัจจัยด้านความทะเยอทะยานที่จะก้าวสู่ตำแหน่งบริหารระดับสูงของหญิงในองค์กรภาครัฐ ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้าน องค์กรในมิติด้านการสนับสนุนโอกาสการจ้างงานที่เท่าเทียมระหว่างหญิงชายอยู่ในระดับกลาง ส่วนมิติด้านการสนับสนุนการสร้างสมดุลระหว่างชีวิตกับงานอยู่ในระดับมาก สำหรับปัจจัยด้านบุคคลพบว่า มิติด้านความทะเยอทะยานที่จะเป็นผู้บริหารของผู้หญิงอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้ การวิจัยพบว่า มีเพียงปัจจัยด้านโอกาสได้รับการปฏิบัติอย่างเท่าเทียม ปัจจัยด้านโอกาสเข้าถึงทรัพยากรที่เท่าเทียม ปัจจัยด้านการสนับสนุนรูปแบบการทำงานที่ยืดหยุ่นและชั่วโมงการทำงานที่เหมาะสม และปัจจัยด้านความไม่คาดหวังกับการทำงานในตำแหน่งบริหารระดับระดับสูงเท่านั้นที่มีผลต่อความก้าวหน้าในการทำงาน(ระดับเงินเดือน) ของข้าราชการหญิงในองค์กรภาครัฐ

ในขณะที่งานวิจัยของ ปาริฉัตร ผู้ดำ (2556) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับ ปัจจัยที่ส่งผลต่อความก้าวหน้าของผู้หญิงในองค์กรภาครัฐ พบว่า ทุนมนุษย์ การสนับสนุนขององค์กรและ ความสมดุลระหว่างงานและครอบครัว ทักษะคติเกี่ยวกับบทบาททางเพศ คุณลักษณะของงาน ความผูกพัน

ในอาชีพและการรับรู้ความสามารถของตนเองส่งผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของผู้หญิงในองค์กรภาครัฐในทุกประเภทและทุกตำแหน่ง

ไปในทิศทางเดียวกันกับงานวิจัยของ ปาริฉัตร ผู้ดำ (2557) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับ ตัวแบบความก้าวหน้าในอาชีพของข้าราชการสตรีในองค์กรภาครัฐของไทย ทำการศึกษาตัวแปรความสัมพันธ์ระหว่างงานและครอบครัว ทุนมนุษย์ การสนับสนุนขององค์กร ทักษะที่เกี่ยวข้องกับบทบาททางเพศ คุณลักษณะของงาน และความผูกพันในอาชีพ พบว่าการสนับสนุนจากองค์กรมีอิทธิพลที่ส่งผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพมากที่สุดและคุณลักษณะของงานส่งผลอิทธิพลทางอ้อมต่อความก้าวหน้าในอาชีพของข้าราชการสตรี ซึ่งการสนับสนุนจากองค์กรส่งผลให้ข้าราชการสตรีมีแนวโน้มลดความวิตกกังวลมากขึ้น การได้รับการสนับสนุนจากองค์กรด้านข้อมูลและค่าใช้จ่าย เช่น การฝึกอบรม ส่งผลให้ข้าราชการมีความพร้อมในการทำงานในประสบผลสำเร็จมากขึ้น ซึ่งผลสำเร็จของการเป็นส่วนหนึ่งในความก้าวหน้าในอาชีพ

ขณะที่งานวิจัยของ Visalsokwatey sin (2017) ได้ทำการศึกษา ความเท่าเทียมทางเพศในรัฐบาลท้องถิ่นของกัมพูชา พบว่าความเท่าเทียมทางเพศทางเพศระหว่างชายและหญิงถูกกำหนดให้ มีค่าเท่ากันระหว่างหญิงและชายในด้านครอบครัวและสังคมเพื่อให้งานมีความเท่าเทียมกัน ชายและหญิงมีส่วนร่วมอย่างเท่าเทียมกันในสถาบัน แต่ยังคงพบว่าการมีส่วนร่วมของผู้หญิงในรูปแบบทางการเมืองยังเป็นไปได้น้อย ปัจจุบันพบว่าเจ้าหน้าที่ชายสามารถเปิดใจและสนับสนุนเจ้าหน้าที่หญิง กระตุ้นให้เจ้าหน้าที่หญิงสามารถแสดงความคิดเห็น รวมถึงสนับสนุนให้ผู้หญิงทำงานในตำแหน่งที่สูง การเสริมสร้างการพัฒนาทักษะและความรู้เป็นสิ่งที่ควรขยายเพื่อเข้าถึงความเท่าเทียมกันทางเพศในภาครัฐ

ขณะที่งานวิจัยของ Panpim Cheaupalaki (2014) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ผู้นำสตรีในการศึกษาไทย: ความก้าวหน้าในอาชีพและเพดานแก้ว ซึ่งนำเสนอภาพรวมสถานะของผู้นำสตรีในการศึกษาไทย ในกระทรวงและระดับอุดมศึกษา แม้จะมีตัวเลขของผู้นำสตรีที่ค่อยๆเพิ่มขึ้นแต่ก็ยังถือว่าจำนวนน้อยเมื่อเทียบกับผู้ชาย ผู้หญิงก็เข้าสู่ตลาดแรงงานโดยในปี พ.ศ.2556 แรงงานผู้หญิงคิดเป็น 46% ของแรงงานทั้งหมด แต่อย่างไรก็ตามผู้หญิงเหล่านั้นได้รับค่าเงินค่าแรงน้อยกว่าผู้ชาย เมื่อเปรียบเทียบกันแม้ว่ากฎหมายจะระบุว่าต้องจ่ายเงินเท่ากันก็ตาม โดยเฉลี่ยผู้หญิงไทยได้รับเงินเดือนเพียงประมาณ 60% ของเงินเดือน ในทางการเมืองผู้หญิงไม่สามารถแสดงออกอย่างเต็มที่ แม้จะมีผู้หญิงมากกว่า 51% ของประชากรไทย แต่มีผู้หญิงเพียงร้อยละ 16 ของสภาผู้แทนราษฎร หรือ 80 ใน 499 ที่นั่งในการเลือกตั้งทั่วไปในปี พ.ศ.2554 เป็นเรื่องยืนยันว่า แม้ผู้หญิงจะมีความก้าวหน้าในด้านการศึกษาและการจ้างงานที่มากขึ้น แต่ก็ยังได้รับค่าจ้างที่ไม่เท่าเทียม และการเลื่อนตำแหน่งของผู้หญิงยังช้ากว่าผู้ชายมาก

ขณะที่งานวิจัยของ เมทินี พงษ์เวช (2553) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับมิติชายหญิงในระบบราชการ พบว่าอุปสรรคที่เป็นปัญหาของความไม่เสมอภาค คือเรื่องของทัศนคติของข้าราชการ การตีความหมายการมองความเสมอภาคที่ไม่เหมือนกัน เห็นต่างกัน อีกทั้งมิติทางการเมือง การผลักดันนโยบายในเรื่องของผู้หญิงนั้น เป็นเรื่องของการเมือง ทำให้ระบบราชการอาจไม่ได้ให้ความสนใจกับการเมืองมากนัก แต่ถึงอย่างไรการผลักดันนโยบายเกี่ยวกับผู้หญิงจำเป็นต้องใช้ทั้งประชาสังคมนำมาร่วมด้วย ไม่สามารถที่จะทำโดยลำพังได้ หากสามารถที่จะนำชายและหญิงเข้าไปมีส่วนร่วมในระดับแรกเริ่มของการกำหนดนโยบาย ก็จะทำให้แก้ปัญหาความเหลื่อมล้ำทางเพศ และเพิ่มโอกาสให้ผู้หญิงมีความก้าวหน้าในสายอาชีพมากยิ่งขึ้น

งานวิจัยของ จุฑาภรณ์ หนูบุตร (2554) ได้ศึกษาเกี่ยวกับ ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน กรณีศึกษา โรงพยาบาลวิภาวดี พบว่าเพศ สถานภาพสมรส ที่มาของรายได้ในการนำไปเลี้ยงดูครอบครัวระดับตำแหน่งและเวลาปฏิบัติงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับสภาพความสมดุลชีวิตและการทำงาน แต่อายุ จำนวนบุคคลที่อยู่ในอุปการะและจำนวนชั่วโมงในการทำงานเฉลี่ยต่อสัปดาห์ มีความสัมพันธ์กับสภาพความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน สาเหตุของความไม่สมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานส่วนใหญ่คือ วัฒนธรรมการทำงานที่เน้นปริมาณงาน เวลาการปฏิบัติงานและงานงานปัจจุบัน รวมไปถึงหน้าที่รับผิดชอบในงาน

งานวิจัยของ ศิริรินทร์พร สุรบุญกุล (2555) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการยอมรับภาวะผู้นำสตรีในอุตสาหกรรมสื่อและสิ่งพิมพ์ พบว่า ผู้บริหารสตรีมีบทบาทในเรื่องพฤติกรรมสื่อสารต่อผู้ได้บังคับบัญชาในระดับสูง ผู้ได้บังคับบัญชาในอุตสาหกรรมสื่อและสิ่งพิมพ์ที่มีประสบการณ์ทำงานที่แตกต่างกันมีการยอมรับภาวะผู้นำสตรีเชิงการเปลี่ยนแปลงที่แตกต่างกัน ปัจจัยด้านพฤติกรรมสื่อสารและปัจจัยด้านค่านิยมองค์กรด้านมิติความเป็นหญิงชายมีความสัมพันธ์กับการยอมรับภาวะผู้นำสตรีเชิงการเปลี่ยนแปลง

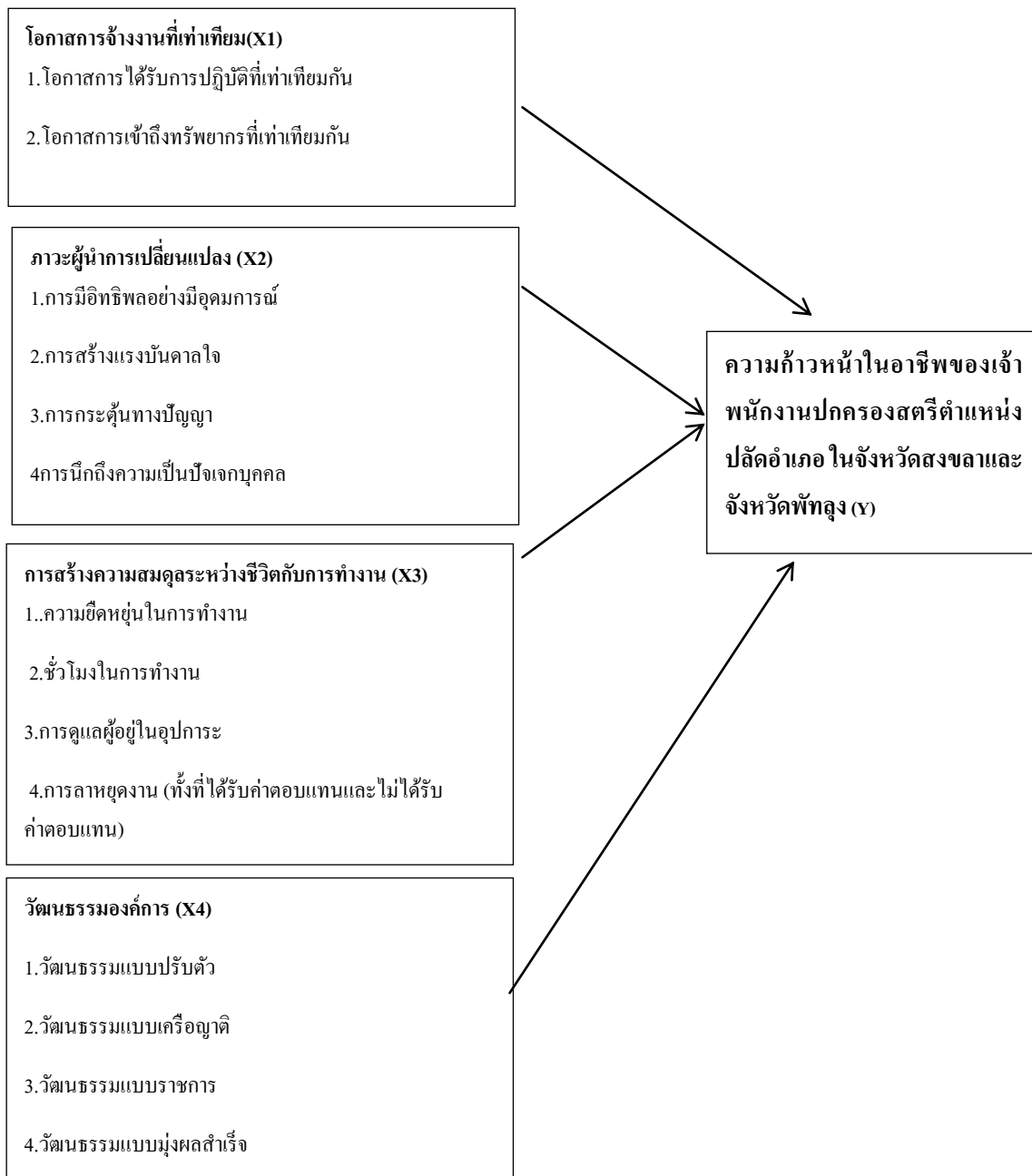
งานวิจัยของ ภาณีชา ใจยิ้ม (2558) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการยางแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ เพื่อศึกษาวัฒนธรรมองค์กรที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร และเพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันขององค์กร พบว่าวัฒนธรรมองค์กรที่อยู่ในระดับสูงได้แก่ วัฒนธรรมแบบเครือญาติ วัฒนธรรมแบบมุ่งผลสำเร็จ วัฒนธรรมแบบราชการ วัฒนธรรมแบบปรับตัว และคุณภาพชีวิตการทำงานและวัฒนธรรมองค์กรมีผลต่อความผูกพันขององค์กร โดยคุณภาพชีวิตการทำงานมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าวัฒนธรรมองค์กร

เช่นเดียวกับงานของ ณัฐธิดา ชูเจริญพิพัฒน์ (2555) ได้ทำการศึกษา วัฒนธรรมในองค์กร ที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารไทยพาณิชย์ เขตนครสวรรค์ พบว่าพนักงานมีความ

คิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การอยู่ในระดับสูง มีวัฒนธรรมองค์การที่หลากหลาย ได้แก่ วัฒนธรรมเน้นความมั่นคง วัฒนธรรมที่เน้นการแข่งขัน วัฒนธรรมเน้นการทำงานเป็นทีม อีกทั้งความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานซึ่งเป็นส่วนหนึ่งในความก้าวหน้าในอาชีพ ลักษณะของการปฏิบัติงาน และขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับที่สูง โดยวัฒนธรรมองค์การมีความสัมพันธ์ในระดับสูงกับการปฏิบัติงานของพนักงาน

ขณะทำงานของ เมินที คงเจริญ (2561) ได้ทำการศึกษา วัฒนธรรมองค์การที่มีผลต่อการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของพนักงานครูในสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเพชรบุรีและจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ วัฒนธรรมองค์การอยู่ในระดับสูง เรียงตามลำดับได้แก่ วัฒนธรรมแบบการแข่งขัน วัฒนธรรมแบบเน้นการปรับตัว วัฒนธรรมแบบเน้นราชการ และ วัฒนธรรมแบบเน้นความร่วมมือ โดยวัฒนธรรมองค์การแบบเน้นความร่วมมือส่งผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานครูมากที่สุด รองลงมาคือวัฒนธรรมแบบเน้นระบบราชการ วัฒนธรรมองค์การมีอิทธิพลต่อการประสบความสำเร็จซึ่งเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานของบุคคลภายในองค์กร

9. กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพประกอบ 2.5 กรอบแนวคิดการวิจัย

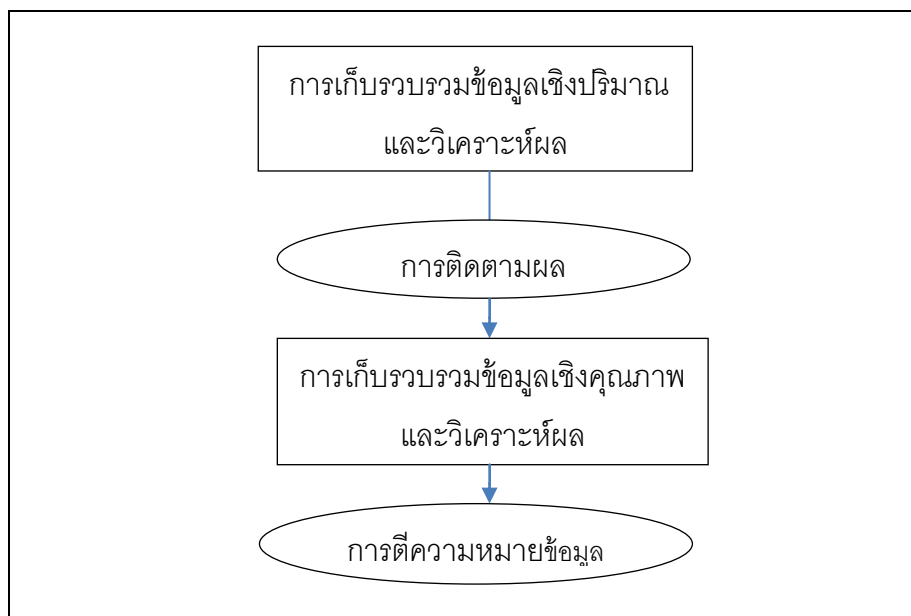
บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของปลัดอำเภอหญิงในจังหวัดสงขลาและจังหวัดพัทลุง โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับปัจจัยโอกาสการจ้างงานที่เท่าเทียม ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง การสร้างสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน และวัฒนธรรมองค์กร เพื่อศึกษาปัจจัยโอกาสการจ้างงานที่เท่าเทียมกัน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง การสร้างสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน วัฒนธรรมองค์กร ที่มีผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของเจ้าพนักงานปกครองสตรีตำแหน่งปลัดอำเภอหญิงในจังหวัดสงขลาและจังหวัดพัทลุง

การออกแบบการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ได้ใช้การวิจัยแบบผสมผสานวิธีการ เป็นการวิจัยทั้งเชิงปริมาณ (Quantitative Research) และการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ร่วมกัน (Mixed Method Research) ซึ่งเป็นการออกแบบการวิจัยแบบเรียงตามลำดับ (The Explanatory Sequential Design) มีลักษณะของการวิจัยดังภาพประกอบ



ภาพประกอบ 3.1 การออกแบบวิจัยแบบเรียงลำดับ (The Explanatory Sequential Design)

ที่มา: ดัดแปลงจาก Creswell and Plano Clark, 2011

ตอนที่ 1 การวิจัยเชิงปริมาณ

การวิจัยเชิงปริมาณ ประกอบด้วยประชากรที่ใช้ในการวิจัย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

3.1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ ข้าราชการหญิงที่เป็นปลัดอำเภอในจังหวัดสงขลา จำนวนทั้งสิ้น 39 คน และข้าราชการหญิงที่เป็นปลัดอำเภอในจังหวัดพัทลุงจำนวนทั้งสิ้น 16 คน ตามเงื่อนไขดังนี้

1. ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการ ระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษ ระดับเชี่ยวชาญ และระดับทรงคุณวุฒิ

2. เจ้าพนักงานปกครองสตรี ที่มีอายุราชการไม่ต่ำกว่า 5 ปี

| จังหวัดสงขลา | | จังหวัดพัทลุง | |
|---------------------|-----------|---------------------|-----------|
| ที่ทำการปกครองอำเภอ | จำนวน/คน | ที่ทำการปกครองอำเภอ | จำนวน/คน |
| เมืองสงขลา | 4 | เมืองพัทลุง | 5 |
| หาดใหญ่ | 4 | ควนขนุน | 1 |
| สะเดา | 3 | ตะโหมด | 1 |
| ระโนด | 0 | ศรีบรรพต | 2 |
| รัตภูมิ | 1 | เขาชัยสน | 1 |
| ควนเนียง | 1 | ศรีนครินทร์ | 0 |
| สทิงพระ | 1 | ป่าบอน | 2 |
| นาหม่อม | 1 | บางแก้ว | 3 |
| บางกล่ำ | 3 | ป่าพะยอม | 1 |
| สิงหนคร | 3 | | |
| คลองหอยโข่ง | 2 | | |
| นาทวี | 5 | | |
| จะนะ | 7 | | |
| เทพา | 4 | | |
| รวม | 39 | รวม | 16 |

ตาราง 3.1 จำนวนข้อมูลตัวเลขเจ้าพนักงานปกครองสตรี(ปลัดอำเภอหญิง)แยกตามเขตอำเภอ จังหวัดสงขลาและจังหวัดพัทลุง

ที่มา:ข้อมูลจำนวนเจ้าพนักงานปกครองสตรีที่ได้จากการสัมภาษณ์ เจ้าหน้าที่ปกครองจังหวัดสงขลา ณ วันที่ 22 ตุลาคม 2561

การเก็บรวบรวมข้อมูลปลัดอำเภอหญิงในจังหวัดสงขลาและจังหวัดพัทลุง ได้มีการโยกย้ายข้าราชการปลัดอำเภอหญิงในจังหวัดสงขลาและจังหวัดพัทลุง ทำให้ประชากรทั้งหมดลดลงเหลือ 55 คน จากจำนวน 65 คน โดย จังหวัดสงขลาจาก 43 คน ลดลงเหลือ 39 คน และจังหวัดพัทลุงจาก 22 คน ลดลงเหลือ 16 คน ทำให้จำนวนประชากรลดลงเหลือ 55 คน ซึ่งผู้วิจัยสามารถเก็บข้อมูลครบ 55 คน คิดเป็น 100 %

3.1.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเชิงปริมาณ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเชิงปริมาณ สร้างขึ้นจากการศึกษา แนวคิด ทฤษฎี เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งภาษาไทยและภาษาต่างประเทศ จากนั้นจึงได้ออกแบบและสร้างแบบสอบถาม โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

ส่วนที่1 สอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบ คำถามเป็นแบบเลือกตอบและเติม ข้อความมี 5 ข้อ ได้แก่ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงานในปัจจุบัน และระยะเวลารับราชการ

ส่วนที่2 โอกาสการจ้างงานที่เท่าเทียม ผู้วิจัยได้ปรับจากแบบสอบถามที่มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า(Rating Scale) พัฒนาจากแบบทดสอบของ ชัยัญญา ธนพัฒน์ (2558) ซึ่งมีทั้งสิ้น 10ข้อ โดยมีคุณลักษณะ 2 ประการ มีคำถามทั้งสิ้น 8 ข้อ ดังนี้

| | |
|-----------------|---|
| ข้อคำถามที่ 1-4 | โอกาสการได้รับการปฏิบัติที่เท่าเทียมกัน |
| ข้อคำถามที่ 5-7 | โอกาสการเข้าถึงทรัพยากรที่เท่าเทียมกัน |

ส่วนที่3 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ผู้วิจัยได้พัฒนาแบบวัดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของสุกฤษฎี ขวัญเมือง (2559) ที่ได้พัฒนามาจากแบบวัดภาวะผู้นำพหุองค์ประกอบ 5X สำหรับผู้ประเมิน (Multifactor Leadership Questionnaire From Rater: MLQ) ของ Bass and Avolio (1991) อ้างถึงใน รัตติกรณ์ จงวิศาล, 2543) และ กิตติรานีย์ ขวงพร (2558) มีข้อคำถามทั้งสิ้น 11 ข้อ ประกอบด้วยข้อคำถามเกี่ยวกับด้านต่างๆดังนี้ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ 3 ข้อ การสร้างแรงบันดาลใจ 3 ข้อ การกระตุ้นทางปัญญา 3 ข้อ และการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล 2 ข้อ มีรูปแบบคำถามเป็นมาตราประเมินค่าแบบลิเกิร์ต (Likert Scale) 5 ระดับ ประกอบด้วย

| | |
|-------------------|--------------------------------|
| ข้อคำถามที่ 8-10 | การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ |
| ข้อคำถามที่ 11-13 | การสร้างแรงบันดาลใจ |
| ข้อคำถามที่ 14-16 | การกระตุ้นทางสติปัญญา |
| ข้อคำถามที่ 17-18 | การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล |

ส่วนที่4 การสร้างความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน โดยผู้วิจัยได้ทำการศึกษาเอกสารและงานที่เกี่ยวข้อง และพัฒนาจากแบบทดสอบของ จุฑาภรณ์ หนูบุตร (2554) ฉัญฐนิชา อรุณเลิศรัศมิ (2553) ชัญญา ธนพัฒน์(2558) ปาริฉัตร ตู้อำ (2557) โดยแบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบมาตรวัด (Rating Scale) จำนวนทั้งสิ้น 11 ข้อ ซึ่งประกอบด้วยคุณลักษณะ 4 ประการได้แก่

| | |
|-------------------|------------------------------------|
| ข้อคำถามที่ 19-21 | การยืดหยุ่นในการทำงาน |
| ข้อคำถามที่ 22-24 | จำนวนชั่วโมงการทำงานที่เหมาะสม |
| ข้อคำถามที่ 25-27 | การสนับสนุนการดูแลผู้อยู่ในอุปการะ |
| ข้อคำถามที่ 28-29 | การสนับสนุนการลาหยุดงาน |

ส่วนที่5 วัฒนธรรมองค์กร ผู้วิจัยได้ทำการศึกษางานวิจัยและเอกสารที่เกี่ยวข้องและพัฒนาแบบสอบถามจากงานวิจัยของ ภานิชา ไฉยม (2558) ซึ่งแบ่งคำถามออกเป็น 4 ส่วน ได้แก่ วัฒนธรรมองค์กรแบบปรับตัว วัฒนธรรมองค์กรแบบเครือข่าย วัฒนธรรมองค์กรแบบราชการ และวัฒนธรรมองค์กรแบบมุ่งผลสำเร็จ โดยแบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบมาตรวัด (Rating Scale) จำนวนทั้งสิ้น 8 ข้อ ซึ่งประกอบด้วยคุณลักษณะ 4 ประการได้แก่

| | |
|-------------------|-------------------------------|
| ข้อคำถามที่ 30-31 | วัฒนธรรมองค์กรแบบปรับตัว |
| ข้อคำถามที่ 32-33 | วัฒนธรรมองค์กรแบบเครือข่าย |
| ข้อคำถามที่ 34-35 | วัฒนธรรมองค์กรแบบราชการ |
| ข้อคำถามที่ 36-37 | วัฒนธรรมองค์กรแบบมุ่งผลสำเร็จ |

ส่วนที่6 ความก้าวหน้าในอาชีพของเจ้าพนักงานปกครองสตรีตำแหน่งปลัดอำเภอ ผู้วิจัยได้ทำการศึกษางานวิจัยและเอกสารที่เกี่ยวข้องและพัฒนาแบบสอบถามจากงานวิจัยของ ปาริฉัตร ตู้อำ (2557) ซึ่งข้อคำถามแบ่งออกเป็น 4 ส่วน ได้แก่ ความพึงพอใจในอาชีพ, ความสำเร็จตามสายบังคับบัญชา, ความสำเร็จด้านการเงิน, ความสำเร็จในชีวิต โดยแบบสอบถามมีลักษณะการวัดความสำเร็จในรูปแบบอัตวิสัย (Subjective Career Success) ซึ่งข้อคำถามเป็นมาตรส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ จำนวน 11 ข้อ ดังนี้

| | |
|-------------------|--------------------|
| ข้อคำถามที่ 48-40 | ความพึงพอใจในอาชีพ |
|-------------------|--------------------|

| | |
|-------------------|-----------------------------|
| ข้อคำถามที่ 41-43 | ความสำเร็จตามสายบังคับบัญชา |
| ข้อคำถามที่ 44-46 | ความสำเร็จด้านการเงิน |
| ข้อคำถามที่ 47-48 | ความสำเร็จในชีวิต |

จากข้อคำถามในส่วนที่ 2, 3, 4, 5 และ 6 เป็นข้อคำถามแบบปลายปิด (Closed-Ended Question) ซึ่งแบ่งระดับความคิดเห็นออกเป็น 5 ระดับจาก น้อยไปมาก (Likert Scale) ซึ่งมีการกำหนดค่าน้ำหนักของการประเมินออกเป็น 5 ระดับ ตามตัวแปรอันตรภาค (Interval Scale) โดยการแปลความหมายดังต่อไปนี้

ตาราง 3.2 เกณฑ์การให้คะแนนแบบสอบถาม

| ระดับคะแนนข้อคำถาม | ระดับปฏิบัติการ |
|--------------------|-----------------|
| 5 | มากที่สุด |
| 4 | มาก |
| 3 | ปานกลาง |
| 2 | น้อย |
| 1 | น้อยที่สุด |

ตาราง 3.3 เกณฑ์ในการให้คะแนนค่าเฉลี่ย

| ระดับคะแนนเฉลี่ย | ความหมายระดับปฏิบัติการ | | | | |
|------------------|--------------------------------------|-------------------------|--------------------------------------|-----------------|---------------------|
| | การสนับสนุนโอกาสการทำงานที่เท่าเทียม | ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง | การสร้างสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน | วัฒนธรรมองค์กร | ความก้าวหน้าในอาชีพ |
| 4.21 - 5.00 | ระดับมากที่สุด | ระดับมากที่สุด | ระดับมากที่สุด | ระดับมากที่สุด | ระดับมากที่สุด |
| 3.41 - 4.20 | ระดับมาก | ระดับมาก | ระดับมาก | ระดับมาก | ระดับมาก |
| 2.61 - 3.40 | ระดับปานกลาง | ระดับปานกลาง | ระดับปานกลาง | ระดับปานกลาง | ระดับปานกลาง |
| 1.81 - 2.60 | ระดับน้อย | ระดับน้อย | ระดับน้อย | ระดับน้อย | ระดับน้อย |
| 1.0 - 1.80 | ระดับน้อยที่สุด | ระดับน้อยที่สุด | ระดับน้อยที่สุด | ระดับน้อยที่สุด | ระดับน้อยที่สุด |

ส่วนที่ 7 ข้อคำถามแบบปลายเปิด (Opened-Ended Question) แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคที่เกี่ยวกับความก้าวหน้าในอาชีพของปลัดอำเภอหญิง และข้อเสนอแนะในการส่งเสริมความก้าวหน้าในอาชีพของปลัดอำเภอหญิงในจังหวัดสงขลาและจังหวัดพัทลุง

3.1.3 การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

หลังจากผู้วิจัยได้ทำการออกแบบสอบถามแล้ว ผู้วิจัยจะเสนอผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถามการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ตรวจสอบความครอบคลุมของเนื้อหา การใช้ถ้อยคำและภาษาที่เหมาะสมสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของงานที่ศึกษา โดยนำมาคำนวณหาค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (Index of Item Objective-Congruence :IOC) ซึ่งมีเกณฑ์การพิจารณาให้คะแนนดังต่อไปนี้

- +1 เมื่อข้อคำถามนั้นมีความสอดคล้องกับคำนิยาม
- 0 เมื่อไม่แน่ใจว่าข้อคำถามนั้นสอดคล้องกับคำนิยาม
- 1 เมื่อข้อคำถามนั้นไม่มีความสอดคล้องกับคำนิยาม

ซึ่งเกณฑ์การพิจารณาค่าความเที่ยงตรงของเนื้อหา นั้น ค่าดัชนี IOC ที่มีค่ามากกว่า 0.5 - 1.0 ถือว่าข้อคำถามนั้นเหมาะสมและสอดคล้องคำนิยามและตัวแปรที่ต้องการวัด (ศิริชัย กาญจนาวาสี, 2552 อ้างถึงใน ปาริฉัตร ตู้คำ, 2557) ผลจากการตรวจสอบความแม่นยำของแบบสอบถามโดยผู้ทรงคุณวุฒิ 3 ท่าน จากการหาค่า IOC ได้ค่า IOC เท่ากับ 0.67 – 1.00

จากนั้นนำข้อบกพร่องของแบบสอบถามมาปรับแก้ให้มีความถูกต้องและเหมาะสมก่อนนำไปใช้จริงและเมื่อแบบสอบถามมีความถูกต้องและเหมาะสมแล้วผู้วิจัยก็จะนำไปใช้ต่อไป

3.1.4 การเก็บรวบรวมข้อมูลวิจัยเชิงปริมาณ

การศึกษาครั้งนี้จะเป็นการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยใช้แบบสอบถาม ที่ผู้วิจัยได้ทำการออกแบบแบบสอบถามที่พัฒนาขึ้นเพื่อให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัยโดยจะดำเนินการดังต่อไปนี้

1. ออกแบบและพัฒนาแบบสอบถามจาก แนวคิด ทฤษฎี เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
2. นำแบบสอบถามที่พัฒนาขึ้นตรวจสอบเพื่อหาค่าความเที่ยงตรงของแบบสอบถามหรือค่าความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (IOC) โดยผ่านการนำเสนอไปยังผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อพิจารณา จำนวน 3 ท่าน
3. ผู้วิจัยติดต่อประสานงานไปยังกลุ่มงานปกครอง ที่ทำการปกครองจังหวัดสงขลาและจังหวัดพัทลุง เพื่อขอข้อมูลรายละเอียดจำนวนเจ้าพนักงานปกครองสตรีที่เป็นประชากรกลุ่มเป้าหมายที่ปฏิบัติราชการแต่อำเภอในจังหวัดสงขลาเพื่อทำการส่งแบบสอบถามไปยังกลุ่มเป้าหมาย

4. นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบจากผู้ทรงคุณวุฒิส่งไปยังอำเภอต่างๆ ในจังหวัดสงขลาและจังหวัดพัทลุงที่มีเจ้าพนักงานปกครองสตรีปฏิบัติราชการอยู่ โดยการนำไปยื่นด้วยตนเองหรือผ่านทางไปรษณีย์

5. ติดตามและเก็บรวบรวมแบบสอบถาม ติดต่อกับทางโทรศัพท์ อีเมลล์ วิธีเก็บรวบรวมแบบสอบถามโดยเก็บรวบรวมด้วยตนเอง หรือ ผ่านทางไปรษณีย์

6. จัดเก็บและจัดการข้อมูลที่ได้ พร้อมทั้งตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลและหาค่าสูญหาย (Missing) ค่าความเบ้ (Skewness) และค่าความโด่ง (Kurtosis)

3.1.5 การวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยเชิงปริมาณ

ผู้วิจัยจะเลือกใช้การวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป SPSS โดยนำข้อมูลที่ได้ออกจากการเก็บรวบรวมแบบสอบถามมาวิเคราะห์ ดังต่อไปนี้

1. การวิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) โดยทำการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของประชากร โดยการอธิบายและนำเสนอในรูปแบบของ การแจกแจงความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage)

2. การวิเคราะห์ในส่วนที่เกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงนั้น แบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบ (Rating scale) โดยใช้วิธีการหาค่าเฉลี่ย (Mean) ของกลุ่มประชากร และ ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: SD)

3. การวิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) เพื่อใช้ทดสอบสมมติฐานของการวิจัย โดยใช้เครื่องมือการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงเส้นตรงอย่างง่าย (Simple Linear Regression Analysis) เพื่อทดสอบสมมติฐานในการหาความสัมพันธ์ของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของ ปลัดอำเภอหญิงในจังหวัดสงขลาและจังหวัดพัทลุง โดยผู้วิจัยได้กำหนดให้ โอกาสการจ้างงานที่เท่าเทียม ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง การสร้างความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน และวัฒนธรรมองค์กร เป็นตัวแปรอิสระ และความก้าวหน้าในอาชีพเป็นตัวแปรตาม

ตอนที่ 2 การวิจัยเชิงคุณภาพ

การใช้วิจัยเชิงคุณภาพร่วมกับการวิจัยเชิงปริมาณมีวัตถุประสงค์เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกมากขึ้น โดยทำการวิจัยเชิงคุณภาพหลังจากการเก็บข้อมูลและวิเคราะห์ที่ได้จากการวิจัยเชิงปริมาณเสร็จสิ้นแล้ว เพื่อหาคำตอบของปัญหาการวิจัยให้ลึกและชัดเจนมากขึ้น โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling) โดยมีคุณสมบัติที่สามารถเป็นตัวแทนของกลุ่มประชากรได้ตามคุณลักษณะของผู้วิจัย จำนวน 10 คน แบ่งออกเป็นปลัดอำเภอหญิงในจังหวัดสงขลา จำนวน 7 คน และ

ปลัดอำเภอหญิงในจังหวัดพัทลุง จำนวน 3 คน โดยวิธีการสัมภาษณ์รายบุคคล จากนั้นนำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์มาวิเคราะห์ผล และสรุปเพื่อนำเสนอต่อไป

3.2.1 กลุ่มผู้ให้ข้อมูลและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยเชิงคุณภาพ เป็นกลุ่มประชากรกลุ่มเดียวกันกับการวิจัยเชิงปริมาณ โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling) จำนวน 10 คน แบ่งออกเป็น ปลัดอำเภอหญิงในจังหวัดสงขลา จำนวน 7 คน และปลัดอำเภอหญิงในจังหวัดพัทลุง จำนวน 3 คน เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกที่มากขึ้นนำไปประกอบในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้กำหนดคุณสมบัติเกณฑ์กลุ่มตัวอย่างผู้ให้ข้อมูลที่สามารเป็นตัวแทนของประชากรเป้าหมายได้ ดังนี้

1.กลุ่มผู้ให้ข้อมูลจะเป็นเช่นเดียวกับการวิจัยเชิงปริมาณ คือ เจ้าพนักงานปกครองสตรี ตำแหน่งปลัดอำเภอ ที่ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ตั้งแต่ระดับ ปฏิบัติการ ชำนาญการ ชำนาญการพิเศษ ระดับเชี่ยวชาญ เท่านั้น เนื่องจากตำแหน่งเจ้าพนักงานปกครองสตรีระดับภูมิภาคนั้นจะไม่มีตำแหน่งทางวิชาการระดับ ทรงคุณวุฒิ ซึ่งตำแหน่งทรงคุณวุฒิจะมีเฉพาะในระดับกรมเท่านั้น

2.ผู้ให้ข้อมูลที่ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการระดับต่างๆ ปัจจุบันจะต้องปฏิบัติราชการอยู่ในจังหวัดสงขลา และมีอายุการทำงานไม่ต่ำกว่า 5 ปี

3.2.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเชิงคุณภาพ

การวิจัยเชิงปริมาณนี้ผู้วิจัยได้ใช้แบบสัมภาษณ์เพื่อเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ทำการสร้างแบบสัมภาษณ์ ซึ่งมีขั้นตอนดังนี้

1.ผู้วิจัยได้ทำการศึกษา แนวคิด ทฤษฎีและเอกสารที่เกี่ยวข้องเพื่อนำมาเป็นกรอบการสร้างแบบสัมภาษณ์ โดยมีข้อคำถามที่เกี่ยวข้องกับความก้าวหน้าในอาชีพ และปัจจัยที่มีผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพ ได้แก่ โอกาสการจ้างงานที่เท่าเทียม ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และการสร้างสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน และวัฒนธรรมองค์กร เพื่อนำข้อมูลเชิงลึกที่ได้มาวิเคราะห์และอธิบายขยายผลของการวิจัยเชิงปริมาณ

2.ลักษณะของแบบสัมภาษณ์ เป็นแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง (Semi-Structured Interview) ซึ่งมีข้อคำถาม มี 2 ส่วน ได้แก่ 1.ข้อมูลพื้นฐานของผู้ให้ข้อมูล 2.ปัจจัยที่ส่งผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของเจ้าพนักงานปกครองสตรี

3.2.3 การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

หลังจากผู้วิจัยได้ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณนำมาออกแบบแบบสัมภาษณ์ที่ใช้ในการวิจัยเชิงคุณภาพเพื่อตรวจสอบความครอบคลุมของเนื้อหา ตรวจสอบความง่ายของแบบสัมภาษณ์ ปรับปรุงการใช้ถ้อยคำและภาษาที่เหมาะสมสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของงานที่ศึกษาแบบสัมภาษณ์ได้รับการตรวจสอบโดยผู้เชี่ยวชาญ 2 ท่าน

3.2.4 การเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงคุณภาพ

ผู้วิจัยจะดำเนินการติดต่อไปยังที่ว่าการอำเภอต่างๆ ในจังหวัดสงขลาและจังหวัดพัทลุงที่มีเจ้าพนักงานปกครองสตรีตำแหน่งปลัดอำเภอปฏิบัติราชการในพื้นที่ โดยการลงพื้นที่เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูล หลังจากนั้นจึงดำเนินงานติดต่อเป็นการส่วนตัวกับผู้ให้ข้อมูลเพื่อขอความร่วมมือในการตอบแบบสัมภาษณ์ หลังจากนั้นผู้วิจัยดำเนินการส่งหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลการสัมภาษณ์ที่ออกโดยภาควิชารัฐประศาสนศาสตร์ที่ผู้วิจัยสังกัด เพื่อดำเนินการนัดหมายวันในการสัมภาษณ์ โดยขั้นตอนการสัมภาษณ์ ผู้วิจัยจะมีการเขียนบันทึก และบันทึกเทปในการสัมภาษณ์ซึ่ง การบันทึกเทปนี้จะต้องได้รับการยินยอมจากผู้ให้ข้อมูล

3.2.5 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ

ขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัย นำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ในรูปแบบของการบันทึกเทปนำมาถอดเทปออกมาในรูปแบบของการเขียนบันทึกข้อมูล แยกประเภทข้อมูลและการสรุปข้อมูล โดยการวิเคราะห์ข้อมูลจะเป็นการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content Analysis) วิเคราะห์โดยรูปแบบการจำแนกชนิดข้อมูล (Typological Analysis) ทำการเก็บข้อมูลโดยจำแนกข้อมูลในระดับจุลภาคเป็นการวิเคราะห์สารระบบ (Taxonomy Analysis) แล้วนำผลการวิเคราะห์ที่ได้นำเสนอในรูปแบบของการบรรยาย ตารางหรือแผนภาพ (รัตนะ บัวสนธิ์, 2551. หน้า 198)

บทที่ 4

ผลการวิจัย

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากการศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของปลัดอำเภอหญิงในจังหวัดสงขลาและจังหวัดพัทลุง” ขอนำเสนอหัวข้อ ได้แก่ สัญลักษณ์ทางสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล โดยการวิจัยครั้งนี้ได้ใช้การวิจัยแบบผสมผสานวิธีการ เป็นการวิจัยทั้งเชิงปริมาณ (Quantitative Research) และการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ร่วมกัน (Mixed Method Research) ซึ่งเป็นการออกแบบการวิจัยแบบเรียงตามลำดับ (The Explanatory Sequential Design) ผู้วิจัยได้ทำการวิจัยแบ่งผลการวิจัยออกเป็น 2 ส่วน ส่วนแรกคือ ผลการวิจัยเชิงปริมาณและส่วนที่ 2 ผลการวิจัยเชิงคุณภาพตามลำดับ ดังนี้

สัญลักษณ์ทางสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเข้าใจเกี่ยวกับความหมายในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ที่ตรงกัน ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์และอักษรที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลดังต่อไปนี้

| | | |
|----------|---------|--|
| N | หมายถึง | จำนวนประชากร |
| μ | หมายถึง | ค่าเฉลี่ยประชากร |
| σ | หมายถึง | ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน |
| X_1 | หมายถึง | ปัจจัยด้านการจ้างงานที่เท่าเทียมกัน |
| X_2 | หมายถึง | ปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง |
| X_3 | หมายถึง | ปัจจัยการสร้างสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน |
| X_4 | หมายถึง | ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์การ |
| Y | หมายถึง | ความก้าวหน้าในอาชีพของปลัดอำเภอหญิง |
| R | หมายถึง | สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ |
| R^2 | หมายถึง | ดัชนีการพยากรณ์หรือประสิทธิภาพการพยากรณ์ |
| SE.b | หมายถึง | ความคลื่อนมาตรฐาน |
| β | หมายถึง | สัมประสิทธิ์การถดถอยมาตรฐาน |

4.1 ผลการวิจัยเชิงปริมาณ

จากตาราง 4.1 การเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามจากข้าราชการที่เป็นปลัดอำเภอหญิงในจังหวัดสงขลาและจังหวัดพัทลุง เนื่องจากได้มีการโยกย้ายข้าราชการปลัดอำเภอหญิงในจังหวัดสงขลาและจังหวัดพัทลุง ทำให้ประชากรทั้งหมดลดลงเหลือ 55 คน จากจำนวน 65 คน โดยจังหวัดสงขลาจาก 43 คน ลดลงเหลือ 39 คน และจังหวัดพัทลุงจาก 22 คน ลดลงเหลือ 16 คน ทำให้จำนวนประชากรลดลงเหลือ 55 คน ซึ่งผู้วิจัยสามารถเก็บข้อมูลครบ 55 คน คิดเป็น 100 % ดังตารางต่อไปนี้

| จังหวัดสงขลา | | จังหวัดพัทลุง | |
|---------------------|----------|---------------------|----------|
| ที่ทำการปกครองอำเภอ | จำนวน/คน | ที่ทำการปกครองอำเภอ | จำนวน/คน |
| เมืองสงขลา | 4 | เมืองพัทลุง | 5 |
| หาดใหญ่ | 4 | ควนขนุน | 1 |
| สะเตา | 3 | ตะโหมด | 1 |
| ระโนด | 0 | ศรีบรรพต | 2 |
| รัตภูมิ | 1 | เขาชัยสน | 1 |
| ควนเนียง | 1 | ศรีนครินทร์ | 0 |
| สทิงพระ | 1 | ป่าบอน | 2 |
| นาหม่อม | 1 | บางแก้ว | 3 |
| บางกล่ำ | 3 | ป่าพะยอม | 1 |
| สิงหนคร | 3 | | |
| คลองหอยโข่ง | 2 | | |
| นาทวี | 5 | | |
| จะนะ | 7 | | |
| เทพา | 4 | | |

โดยผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ ผู้วิจัยได้นำข้อมูลจากแบบสอบถามดังกล่าวไปวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมการคำนวณค่าสถิติสำเร็จรูปด้วยคอมพิวเตอร์ มีรายละเอียดการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระยะเวลาที่รับราชการ ตำแหน่งงานในปัจจุบัน และการเข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยเก็บข้อมูล จากกลุ่มประชากร จำนวน 55 คน โดยจำแนกออกเป็น จังหวัด ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามปรากฏในตาราง 4.2 และ 4.3

ตาราง 4.2 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจังหวัดสงขลา จำแนกข้อมูลทั่วไป

| ข้อมูลทั่วไป | จำนวน | (N= 39) |
|---------------------------|-------|---------|
| | | ร้อยละ |
| 1.อายุ | | |
| 25-30 ปี | 2 | 5.10 |
| 31-40 ปี | 12 | 30.80 |
| 41-50 ปี | 18 | 46.20 |
| 51-60 ปี | 7 | 18.10 |
| | 39 | 100.0 |
| 2.สถานภาพ | | |
| โสด | 16 | 41.00 |
| สมรส | 22 | 56.40 |
| หย่าร้าง/แยกกันอยู่/หม้าย | 1 | 2.60 |
| | 39 | 100.0 |
| 3.ระดับการศึกษา | | |
| ปริญญาตรี | 13 | 33.30 |
| ปริญญาโท | 26 | 66.70 |
| ปริญญาเอก | 0 | 0 |
| | 39 | 100.00 |
| 4.ระยะเวลาที่รับราชการ | | |
| 1-10 ปี | 17 | 43.70 |
| 11-20 ปี | 10 | 25.60 |

| ข้อมูลทั่วไป | จำนวน | ร้อยละ |
|--|-------|--------|
| 4.ระยะเวลารับราชการ (ต่อ) | | |
| 21-30 ปี | 9 | 23.30 |
| 31-40 ปี | 3 | 7.70 |
| | 39 | 100.0 |
| 5.อำเภอ | | |
| เมืองสงขลา | 4 | 10.26 |
| หาดใหญ่ | 4 | 10.26 |
| สะเดา | 3 | 7.69 |
| รัตภูมิ | 1 | 2.56 |
| ควนเนียง | 1 | 2.56 |
| สติงพระ | 1 | 2.56 |
| นาหม่อม | 1 | 2.56 |
| บางกล่ำ | 3 | 7.69 |
| สิงหนคร | 3 | 7.69 |
| คลองหอยโข่ง | 2 | 5.13 |
| นาทวี | 5 | 12.83 |
| จะนะ | 7 | 17.95 |
| เทพา | 4 | 10.26 |
| | 39 | 100.00 |
| 5.ตำแหน่งงานในปัจจุบัน | | |
| ตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการ | 10 | 25.60 |
| ตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ | 26 | 66.70 |
| ตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ | 3 | 7.70 |
| ตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญ | 0 | 0 |
| | 39 | 100.00 |
| 6.เคยเข้ารับการอบรมหลักสูตรภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง | | |
| เคย | 13 | 33.30 |
| ไม่เคย | 26 | 66.70 |
| | 39 | 100.00 |

จากตาราง 4.2 พบว่า ปลัดอำเภอหญิงในจังหวัดสงขลาส่วนใหญ่ มีอายุอยู่ในช่วงอายุ 41-50 ปี จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 46.20 มีสถานภาพสมรส จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 66.40 รองลงมาคือ สถานภาพโสด จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 41.00 และสถานภาพหย่าร้าง จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 2.60 มีระดับการศึกษาปริญญาโท จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 56.70 ปริญญาตรี จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 33.30 ของผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด ระยะเวลาที่รับราชการส่วนใหญ่อยู่ในช่วง 1-10 ปี จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 43.70 โดยอำเภอที่มี ปลัดอำเภอหญิงมากที่สุด ได้แก่ อำเภอจะนะ จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 17.95 รองลงมาคือ อำเภอนาทวี จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 12.83 ซึ่งตำแหน่งงานประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ มีจำนวนมากที่สุด จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 66.70 มีปลัดอำเภอหญิงที่เคยเข้ารับการอบรม หลักสูตรภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 33.30 และปลัดอำเภอหญิงที่ไม่เคยเข้ารับการอบรมหลักสูตรภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 66.70

ตาราง 4.3 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจังหวัดพัทลุง จำแนกข้อมูลทั่วไป
(N=16)

| ข้อมูลทั่วไป | จำนวน | ร้อยละ |
|---------------------------|-------|--------|
| 1.อายุ | | |
| 25-30 ปี | 2 | 12.35 |
| 31-40 ปี | 8 | 50.55 |
| 41-50 ปี | 2 | 12.35 |
| 51-60 ปี | 4 | 24.75 |
| | 16 | 100.00 |
| 2.สถานภาพ | | |
| โสด | 7 | 43.75 |
| สมรส | 7 | 43.75 |
| หย่าร้าง/แยกกันอยู่/หม้าย | 2 | 12.50 |
| | 55 | 100.0 |
| 3.ระดับการศึกษา | | |
| ปริญญาตรี | 7 | 43.75 |
| ปริญญาโท | 9 | 56.25 |
| ปริญญาเอก | 0 | 0 |
| | 16 | 100.00 |
| 4.ระยะเวลารับราชการ | | |
| 1-10 ปี | 8 | 50.30 |
| 11-20 ปี | 4 | 25.20 |
| 21-30 ปี | 2 | 12.25 |
| 31-40 ปี | 2 | 12.25 |
| | 55 | 100.00 |
| 5.อำเภอ | | |
| เมืองพัทลุง | 5 | 31.25 |
| ควนขนุน | 1 | 6.25 |
| ตะโหมด | 1 | 6.25 |

| ข้อมูลทั่วไป (ต่อ) | จำนวน | ร้อยละ |
|--|-------|--------|
| 5.อำเภอ (ต่อ) | | |
| ศรีบรรพต | 2 | 12.50 |
| เขาสัสน | 1 | 6.25 |
| ป่าปอน | 2 | 12.50 |
| บางแก้ว | 3 | 18.75 |
| ป่าพะยอม | 1 | 6.25 |
| | 16 | 100.00 |
| 6.ตำแหน่งงานในปัจจุบัน | | |
| ตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการ | 5 | 31.30 |
| ตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ | 9 | 56.20 |
| ตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ | 2 | 12.50 |
| ตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญ | 0 | 0 |
| | 16 | 100.00 |
| 7.เคยเข้ารับการอบรมหลักสูตรภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง | | |
| เคย | 3 | 18.65 |
| ไม่เคย | 13 | 81.35 |
| | 16 | 100.00 |

จากตาราง 4.3 พบว่า ปลัดอำเภอหญิงในจังหวัดพัทลุงส่วนใหญ่ มีอายุอยู่ในช่วงอายุ 31-40 ปี จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 50.55 มีสถานภาพสมรสและโสดเท่ากันจำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 43.75 และสถานภาพหย่าร้าง จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 12.50 มีระดับการศึกษาปริญญาโท จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 56.25 ปริญญาตรี จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 43.75 ของผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด ระยะเวลาที่รับราชการส่วนใหญ่อยู่ในช่วง 1-10 ปี จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 50.30 โดยอำเภอที่มีปลัดอำเภอหญิงมากที่สุด ได้แก่ อำเภอเมืองพัทลุง จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 31.25 รองลงมาคือ อำเภอบางแก้ว จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 18.75 ซึ่งตำแหน่งงานประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ มีจำนวนมากที่สุด จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 56.20 มีปลัดอำเภอหญิงที่เข้ารับการอบรมหลักสูตรภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 18.65 และปลัดอำเภอหญิงที่ไม่เคยเข้ารับการอบรมหลักสูตรภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 81.35

ส่วนที่ 2 ความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของปลัดอำเภอหญิง ในจังหวัดสงขลาและจังหวัดพัทลุง

ผลการวิเคราะห์ แบบสอบถามความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของปลัดอำเภอหญิงในจังหวัดสงขลาและจังหวัดพัทลุง ประกอบด้วย ปัจจัยด้าน โอกาสการจ้างงานที่เท่าเทียมกัน ปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ปัจจัยด้านการสร้างความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร ปรากฏรายละเอียดดังตารางที่ 4.4

ตาราง 4.4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนแบบมาตรฐานของความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของปลัดอำเภอหญิงในจังหวัดสงขลาและจังหวัดพัทลุง

| (N=55) | | | |
|--|-------|----------|-----------|
| ปัจจัยที่ส่งผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของปลัดอำเภอหญิง | μ | σ | แปลผล |
| 1. โอกาสการจ้างงานที่เท่าเทียมกัน | 4.34 | 0.45 | มากที่สุด |
| 2. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง | 4.63 | 0.34 | มากที่สุด |
| 3. การสร้างความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน | 4.33 | 0.51 | มากที่สุด |
| 4. วัฒนธรรมองค์กร | 4.41 | 0.53 | มากที่สุด |

จากตารางที่ 4.4 พบว่า กลุ่มประชากรส่วนใหญ่มีระดับความคิดเห็นภาพรวม ต่อการสนับสนุนโอกาสการจ้างงานที่เท่าเทียมกัน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง การสร้างความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน และ วัฒนธรรมองค์กร อยู่ในระดับมากที่สุด โดยปัจจัยด้าน โอกาสการจ้างงานที่เท่าเทียมมีค่าเฉลี่ยประชากรและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (μ, σ) อยู่ที่ 4.34, 0.45 ปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีค่าเฉลี่ยประชากรและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (μ, σ) อยู่ที่ 4.63, 0.34 ปัจจัยด้านการสร้างสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานมีค่าเฉลี่ยประชากรและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (μ, σ) อยู่ที่ 4.33, 0.51 ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กรมีค่าเฉลี่ยประชากรและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (μ, σ) อยู่ที่ 4.41, 0.53

ทั้งนี้เมื่อพิจารณาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของปลัดอำเภอหญิงในจังหวัดสงขลาและจังหวัดพัทลุงเป็นรายมิติ ปรากฏรายละเอียดดังนี้

มิติปัจจัยด้านโอกาสการจ้างงานที่เท่าเทียมกัน (X1)

ผลการวิเคราะห์แบบสอบถามความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของปลัดอำเภอหญิงในจังหวัดสงขลาและจังหวัดพัทลุง ด้านโอกาสการจ้างงานที่เท่าเทียมกัน พบผลการศึกษาดังนี้

ตาราง 4.5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรายมิติของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของปลัดอำเภอหญิงในจังหวัดสงขลาและจังหวัดพัทลุง

(N=55)

| ปัจจัยที่ส่งผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของปลัดอำเภอหญิง | μ | σ | แปลผล |
|--|-------------|-------------|-----------------------|
| 1.โอกาสการจ้างงานที่เท่าเทียมกัน | | | |
| โอกาสการได้รับการปฏิบัติที่เท่าเทียมกัน | 4.10 | 0.57 | ระดับมาก |
| โอกาสการเข้าถึงทรัพยากรที่เท่าเทียมกัน | 4.56 | 0.47 | ระดับมากที่สุด |
| ค่าเฉลี่ยรวม | 4.34 | 0.45 | ระดับมากที่สุด |

จากตารางที่ 4.5 พบว่า ประชากรส่วนใหญ่มีระดับความคิดเห็นภาพรวมต่อ โอกาสการจ้างงานที่เท่าเทียมกัน โดยสามารถพิจารณาเป็นแยกเป็นรายปัจจัย ได้ดังนี้ สำหรับปัจจัยด้านโอกาสการจ้างงานที่เท่าเทียมกัน เมื่อพิจารณามิติภายใต้ปัจจัย พบว่า ด้านโอกาสการเข้าถึงทรัพยากรที่เท่าเทียมกัน มีค่าเฉลี่ยประชากรและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ในระดับมากที่สุด (μ, σ) อยู่ที่ 4.56, 0.47 โอกาสการได้รับการปฏิบัติที่เท่าเทียมกัน มีค่าเฉลี่ยประชากรและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน รองลงมาอยู่ในระดับมาก (μ, σ) อยู่ที่ 4.10, 0.57

มิติด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

ผลการวิเคราะห์แบบสอบถามความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของปลัดอำเภอหญิงในจังหวัดสงขลาและจังหวัดพัทลุง ด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง พบผลการศึกษาดังนี้

ตาราง 4.6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรายมิติของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของปลัดอำเภอหญิงในจังหวัดสงขลาและจังหวัดพัทลุง

(N=55)

| ปัจจัยที่ส่งผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของปลัดอำเภอหญิง | μ | σ | แปลผล |
|--|-------------|-------------|-----------------------|
| 2.ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง | | | |
| การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ | 4.74 | 0.40 | ระดับมากที่สุด |
| การสร้างแรงบันดาลใจ | 4.56 | 0.45 | ระดับมากที่สุด |
| การกระตุ้นทางปัญญา | 4.57 | 0.40 | ระดับมากที่สุด |
| การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล | 4.65 | 0.45 | ระดับมากที่สุด |
| ค่าเฉลี่ยรวม | 4.63 | 0.34 | ระดับมากที่สุด |

จากตาราง 4.6 ปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง เมื่อพิจารณามิติภายใต้ปัจจัย พบว่า มิติที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ มีค่าเฉลี่ยประชากรและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (μ, σ) อยู่ที่ 4.74, 0.40 รองลงมาด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล มีค่าเฉลี่ยประชากรและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (μ, σ) อยู่ที่ 4.65, 0.45 ด้านการกระตุ้นทางปัญญา มีค่าเฉลี่ยประชากรและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (μ, σ) อยู่ที่ 4.57, 0.40 และด้านการสร้างแรงบันดาลใจมีค่าเฉลี่ยประชากรและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (μ, σ) อยู่ที่ 4.57, 0.45

ด้านการสร้างความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

ตาราง 4.7 ผลการวิเคราะห์แบบสอบถามความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของปลัดอำเภอหญิงในจังหวัดสงขลาและจังหวัดพัทลุง ด้านการสร้างความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน พบผลการศึกษาดังนี้

(N=55)

| ปัจจัยที่ส่งผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของปลัดอำเภอหญิง | μ | σ | แปลผล |
|--|-------------|-------------|-----------------------|
| 3.การสร้างสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน | | | |
| การยืดหยุ่นในการทำงาน | 4.13 | 0.58 | ระดับมากที่สุด |
| จำนวนชั่วโมงงานที่เหมาะสม | 4.21 | 0.67 | ระดับมากที่สุด |
| การสนับสนุนการดูแลผู้อยู่ในอุปการะ | 4.40 | 0.62 | ระดับมากที่สุด |
| การสนับสนุนการลาหยุดงาน | 4.56 | 0.61 | ระดับมากที่สุด |
| ค่าเฉลี่ยรวม | 4.33 | 0.51 | ระดับมากที่สุด |

จากตาราง 4.7 พบว่าปัจจัยด้านการสนับสนุนการสร้างสมดุลระหว่างชีวิตกับงาน (Work Life Balance) กลุ่มประชากรส่วนใหญ่มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ถึงมากที่สุด โดยรายมิติที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การสนับสนุนการลาหยุดงาน มีค่าเฉลี่ยประชากรและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (μ, σ) อยู่ที่ 4.56, 0.61 การสนับสนุนการดูแลผู้อยู่ในอุปการะ มีค่าเฉลี่ยประชากรและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (μ, σ) อยู่ที่ 4.40, 0.62 รองลงมา จำนวนชั่วโมงงานที่เหมาะสม มีค่าเฉลี่ยประชากรและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (μ, σ) อยู่ที่ 4.21, 0.67 และการยืดหยุ่นในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยค่าเฉลี่ยประชากรและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (μ, σ) อยู่ที่ 4.13, 0.58 ซึ่งปัจจัยด้านการสนับสนุนการสร้างสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานเป็นมิติที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดของตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา

มิติด้านวัฒนธรรมองค์กร

ตาราง 4.8 ผลการวิเคราะห์แบบสอบถามความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของปลัดอำเภอหญิงในจังหวัดสงขลาและจังหวัดพัทลุง ด้านการวัฒนธรรมองค์กร พบผลการศึกษาดังนี้

(N=55)

| ปัจจัยที่ส่งผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของปลัดอำเภอหญิง | μ | σ | แปลผล |
|--|-------------|-------------|-----------------------|
| 4. วัฒนธรรมองค์กร | | | |
| วัฒนธรรมองค์กรแบบปรับตัว | 4.31 | 0.69 | ระดับมากที่สุด |
| วัฒนธรรมองค์กรแบบเครือข่าย | 4.47 | 0.56 | ระดับมากที่สุด |
| วัฒนธรรมองค์กรแบบราชการ | 4.44 | 0.66 | ระดับมากที่สุด |
| วัฒนธรรมองค์กรแบบมุ่งผลสำเร็จ | 4.41 | 0.66 | ระดับมากที่สุด |
| ค่าเฉลี่ยรวม | 4.41 | 0.53 | ระดับมากที่สุด |

จากตาราง 4.8 พบว่ามิติด้านวัฒนธรรมองค์กร พิจารณารายมิตีมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งได้แก่ วัฒนธรรมองค์กรแบบเครือข่าย มีค่าเฉลี่ยประชากรและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (μ, σ) อยู่ที่ 4.47, 0.56 วัฒนธรรมองค์กรแบบราชการ มีค่าเฉลี่ยประชากรและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (μ, σ) อยู่ที่ 4.44, 0.66 วัฒนธรรมองค์กรแบบปรับตัว มีค่าเฉลี่ยประชากรและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (μ, σ) อยู่ที่ 4.31, 0.69 วัฒนธรรมองค์กรแบบมุ่งผลสำเร็จ มีค่าเฉลี่ยประชากรและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (μ, σ) อยู่ที่ 4.41, 0.66

ตอนที่ 3 ระดับความก้าวหน้าในอาชีพในอาชีพของปลัดอำเภอหญิงในจังหวัดสงขลาและจังหวัดพัทลุง

มิติด้านความก้าวหน้าในอาชีพ

ตาราง 4.9 ผลการวิเคราะห์แบบสอบถามความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของปลัดอำเภอหญิงในจังหวัดสงขลาและจังหวัดพัทลุง ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ พบผลการศึกษาดังนี้

(N=55)

| ความก้าวหน้าในอาชีพ (Y) | μ | σ | แปลผล |
|------------------------------|-------------|-------------|-----------------------|
| 5.ความก้าวหน้าในอาชีพ | | | |
| ความพึงพอใจในอาชีพ | 4.60 | 0.54 | ระดับมากที่สุด |
| ความสำเร็จตามสายบังคับบัญชา | 4.06 | 0.84 | ระดับมาก |
| ความสำเร็จด้านการเงิน | 4.08 | 0.63 | ระดับมาก |
| ความสำเร็จในชีวิต | 4.43 | 0.58 | ระดับมากที่สุด |
| ค่าเฉลี่ยรวม | 4.29 | 0.53 | ระดับมากที่สุด |

จากตาราง 4.9 พบว่ามิติด้านความก้าวหน้าในอาชีพ พิจารณารายมิตีมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งได้แก่ ความพึงพอใจในอาชีพ มีค่าเฉลี่ยประชากรและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (μ, σ) อยู่ที่ 4.60, 0.54 อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ ความสำเร็จในชีวิต มีค่าเฉลี่ยประชากรและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (μ, σ) อยู่ที่ 4.43, 0.58 ความสำเร็จด้านการเงิน มีค่าเฉลี่ยประชากรและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (μ, σ) อยู่ที่ 4.08, 0.63 และความสำเร็จด้านวายบังคับบัญชามีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด มีค่าเฉลี่ยประชากรและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (μ, σ) อยู่ที่ 4.06, 0.84

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของปลัดอำเภอหญิงในจังหวัดสงขลาและจังหวัดพัทลุง

- การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ ได้แก่ ปัจจัยโอกาสการจ้างงานที่เท่าเทียมกัน ปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ปัจจัยการสร้างสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ปัจจัยวัฒนธรรมองค์กร และตัวแปรตาม คือ ความก้าวหน้าในอาชีพของปลัดอำเภอหญิงในจังหวัดสงขลา และจังหวัดพัทลุง ปรากฏผลดังนี้

การวิเคราะห์เพื่อตรวจสอบสมมติฐานของการวิจัย

ตาราง 4.10 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างกันของตัวพยากรณ์และระหว่างตัวพยากรณ์กับตัวเกณฑ์ของปลัดอำเภอหญิงในจังหวัดสงขลาและจังหวัดพัทลุง

| | Y | X1 | X2 | X3 | X4 | |
|----------------------------|----|-------|-------|-------|-------|-------|
| Pearson Correlation | Y | 1.000 | | | | |
| | X1 | .704 | 1.000 | | | |
| | X2 | .562 | .478 | 1.000 | | |
| | X3 | .744 | .657 | .540 | 1.000 | |
| | X4 | .758 | .620 | .554 | .684 | 1.000 |

*มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 4.10 พบว่าตัวแปรอิสระแต่ละด้านมีความสัมพันธ์กัน โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างกันของตัวปัจจัยทุกตัวมีความสัมพันธ์ทางบวก โดยไม่พบว่าสูงเกินไปจนก่อให้เกิดปัญหา Multicollinearity ซึ่ง ปัจจัยโอกาสการจ้างงานที่เท่าเทียมกัน มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.704 ปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.562 ปัจจัยการสร้างสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.744 และปัจจัยวัฒนธรรมองค์กรมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ 0.758 จึงสามารถใช้สถิติค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณทดสอบระหว่างตัวแปรอิสระและตัวแปรตามได้ตามเงื่อนไข

จากนั้นได้ดำเนินการวิเคราะห์การถดถอยแบบอย่างง่ายได้แก่ ด้านโอกาสการจ้างงานที่เท่าเทียมกัน ด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านการสร้างสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ด้านวัฒนธรรมองค์กร ที่มีอิทธิพลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของปลัดอำเภอหญิงในจังหวัดสงขลาและจังหวัดพัทลุง ดังรายละเอียดในตารางต่อไปนี้

ตาราง 4.11 การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยอย่างง่ายของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของของปลัดอำเภอหญิงในจังหวัดสงขลาและจังหวัดพัทลุง

(N=55)

| ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อ ความก้าวหน้าในอาชีพ | B | S.E. | Beta | t | Sig |
|---|-------|-------|-------|-------|------|
| ค่าคงที่ | 0.725 | 0.497 | | 1.459 | .150 |
| X1 | 0.823 | 0.114 | 0.704 | 7.225 | .000 |
| R = .70 R ² = .50 Adj R ² = .49 | | | | | |
| ค่าคงที่ | 0.240 | 0.821 | | 0.292 | .771 |
| X2 | 0.876 | 0.177 | 0.562 | 4.952 | .000 |
| R = .56 R ² = .32 Adj R ² = .30 | | | | | |
| ค่าคงที่ | 0.965 | 0.414 | | 2.332 | .024 |
| X3 | 0.769 | 0.095 | 0.744 | 8.096 | .000 |
| R = .74 R ² = .55 Adj R ² = .54 | | | | | |
| ค่าคงที่ | 0.966 | 0.396 | | 2.438 | .018 |
| X4 | 0.755 | 0.089 | 0.758 | 8.459 | .000 |
| R = .76 R ² = .55 Adj R ² = .57 | | | | | |

จากตาราง 4.11 ผลการวิเคราะห์ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 พบว่าปัจจัยโอกาสการจ้างงานที่เท่าเทียมกัน (X1) ภาพรวมส่งผลเชิงบวกต่อความก้าวหน้าในอาชีพของปลัดอำเภอหญิงในจังหวัดสงขลาและจังหวัดพัทลุง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยเท่ากับ 0.704 โดยปัจจัยโอกาสการจ้างงานที่เท่าเทียมกันภาพรวมมีอิทธิพลในการพยากรณ์ความก้าวหน้าในอาชีพของปลัดอำเภอหญิงในจังหวัดสงขลาและจังหวัดพัทลุง ได้ร้อยละ 49

ปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (X2) ภาพรวมส่งผลเชิงบวกต่อความก้าวหน้าในอาชีพของปลัดอำเภอหญิงในจังหวัดสงขลาและจังหวัดพัทลุง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยเท่ากับ 0.562 โดยปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงภาพรวมมีอิทธิพลในการพยากรณ์ความก้าวหน้าในอาชีพของปลัดอำเภอหญิงในจังหวัดสงขลาและจังหวัดพัทลุง ได้ร้อยละ 30

ปัจจัยการสร้างสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน (X3) ภาพรวมส่งผลเชิงบวกต่อความก้าวหน้าในอาชีพของปลัดอำเภอหญิงในจังหวัดสงขลาและจังหวัดพัทลุง อย่างมีนัยสำคัญ

ทางสถิติ ซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยเท่ากับ 0.744 โดยปัจจัยการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างชีวิตกับการทำงานภาพรวมมีอิทธิพลในการพยากรณ์ความก้าวหน้าในอาชีพของปลัดอำเภอหญิงในจังหวัดสงขลาและจังหวัดพัทลุง ได้ร้อยละ 54

ปัจจัยวัฒนธรรมองค์การ(X4) ภาพรวมส่งผลเชิงบวกต่อความก้าวหน้าในอาชีพของปลัดอำเภอหญิงในจังหวัดสงขลาและจังหวัดพัทลุง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยเท่ากับ 0.758 โดยปัจจัยการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างชีวิตกับการทำงานภาพรวมมีอิทธิพลในการพยากรณ์ความก้าวหน้าในอาชีพของปลัดอำเภอหญิงในจังหวัดสงขลาและจังหวัดพัทลุง ได้ร้อยละ 57

ตอนที่ 5 ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะของปลัดอำเภอหญิงในจังหวัดสงขลาและจังหวัดพัทลุง ต่อความก้าวหน้าในอาชีพของปลัดอำเภอหญิงในจังหวัดสงขลาและจังหวัดพัทลุง สามารถสรุปได้ดังตาราง 4.12

| (N=55) | | |
|--|--|---------|
| ข้อที่ | ความเห็นของปลัดอำเภอหญิงต่อความก้าวหน้าในอาชีพ | ความถี่ |
| ด้านโอกาสการจ้างงานที่เท่าเทียม | | |
| 1. | โอกาสการจ้างงานมีความเท่าเทียมกันอยู่แล้ว | 6 |
| 2. | ควรมีการเปิดสอบเป็นรุ่น ตามลำดับความอาวุโส | 1 |
| ด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง | | |
| 1. | ควรมีหลักสูตรอบรมภาวะผู้นำทุกระดับไม่จำกัดเฉพาะผู้ที่ได้เข้าหลักสูตรโรงเรียนนายอำเภอเท่านั้น | 2 |
| 2. | ควรมีภาวะผู้นำที่สูง | 5 |
| ด้านความสัมพันธ์ระหว่างชีวิตกับการทำงาน | | |
| 1. | ความสัมพันธ์ระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัวไม่เท่ากัน ด้วยลักษณะของงาน | 3 |
| 2. | ควรจัดให้มีกิจกรรมสันทนาการและการอบรมพัฒนาจิต | 3 |

| ข้อที่ | ความเห็นของปลัดอำเภอหญิงต่อความก้าวหน้าในอาชีพ | ความถี่ |
|--|--|---------|
| ด้านวัฒนธรรมองค์กร | | |
| 1. | วัฒนธรรมองค์กรอยู่ในรูปแบบที่นิ่งเป็นกันเอง | 6 |
| 2. | ปลัดอำเภอหญิงมีวัฒนธรรมการใช้ชีวิตและการเข้าถึงประชาชนที่แตกต่างจากวัฒนธรรมปลัดชาย เข้าถึงกลุ่มแม่บ้านมากกว่า | 1 |
| ด้านความก้าวหน้าในอาชีพของปลัดอำเภอหญิง | | |
| 1. | ในการทำงานบางบริบทผู้ชายเหมาะกว่าผู้หญิง | 5 |
| 2. | ความเป็นผู้หญิงที่ต้องรับผิดชอบครอบครัวมากกว่าผู้ชายอาจทำให้ไม่มีความมุ่งมั่นในการพัฒนาตนเองเพื่อความก้าวหน้าในอาชีพ | 2 |
| 3. | ปลัดอำเภอหญิงมีสิทธิ์เท่าเทียมกันกับปลัดอำเภอชายในการขึ้นสูง ตำแหน่งที่สูงขึ้น | 1 |

จากตาราง 4.12 พบว่าความเห็นของปลัดอำเภอหญิงในจังหวัดสงขลาและจังหวัดพัทลุง ที่มีต่อความก้าวหน้าในอาชีพของปลัดอำเภอหญิงในจังหวัดสงขลาและจังหวัดพัทลุง พบว่า ปลัดอำเภอหญิงให้ข้อเสนอแนะว่าควรมีการจัดอบรมเพิ่มมากขึ้นเกี่ยวกับภาวะผู้นำไม่ใช่เฉพาะเจาะจงสำหรับผู้ที่เข้าหลักสูตรโรงเรียนนายอำเภอเท่านั้น ในด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานพบว่า ปลัดอำเภอหญิงบางส่วนไม่มีความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานด้วยลักษณะงาน และมีข้อเสนอแนะให้มีการจัดเพิ่มกิจกรรมสันทนาการหรือกิจกรรมพัฒนาจิต ด้านความก้าวหน้าในอาชีพพบว่า เพราะความเป็นผู้หญิงที่ต้องรับผิดชอบงานในบ้านและครอบครัวทำให้ไม่มีเวลาที่จะเตรียมตัวเพื่อพัฒนาตนเองสำหรับความก้าวหน้าในอาชีพตามลำดับ

ตอนที่ 2 ผลการวิจัยเชิงคุณภาพ

ผลการวิจัยเชิงคุณภาพหลังจากได้ทำการทดสอบผลการวิจัยเชิงปริมาณผู้วิจัยได้นำผลการวิจัยเชิงปริมาณนำมาออกแบบสัมภาษณ์ โดยผลการวิจัยเชิงคุณภาพ ได้จากการสัมภาษณ์ ปลัดอำเภอหญิงในจังหวัดสงขลาและจังหวัดพัทลุงจำนวน 10 คน โดยอายุราชการในการปฏิบัติงานตั้งแต่ 5 ปีเป็นต้นไป แบ่งออกเป็น จังหวัดสงขลาจำนวน 7 คน จังหวัดพัทลุงจำนวน 3 คน โดยใช้การสัมภาษณ์เชิงลึกแบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-Structured Interview) การนำเสนอผลการวิเคราะห์เชิงคุณภาพในครั้งนี้ จะนำเสนอเงื่อนไขที่เกี่ยวข้องกับความก้าวหน้าในอาชีพของปลัดอำเภอหญิงในจังหวัดสงขลาและจังหวัดพัทลุง โดยแยกเป็นรายจังหวัดมีรายละเอียดดังนี้

ผลการวิจัยเชิงคุณภาพของปลัดอำเภอหญิงจังหวัดสงขลา

ตาราง 4.13 สรุปกลุ่มผู้ให้ข้อมูลเชิงคุณภาพเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของ ปลัดอำเภอในจังหวัดสงขลาและจังหวัดพัทลุง โดยได้นำเสนอแยกเป็นรายจังหวัดและรายอำเภอคือ จังหวัดสงขลา มีผู้ให้สัมภาษณ์แยกเป็นรายอำเภอดังต่อไปนี้

| ที่ทำการปกครองอำเภอ | จำนวน (คน) |
|---------------------|------------|
| จะนะ | 2 |
| บางกล่ำ | 1 |
| คลองหอยโข่ง | 2 |
| รัตภูมิ | 1 |
| สะเตกา | 1 |
| รวม | 7 |

จากตาราง 4.13 การศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของปลัดอำเภอหญิงในจังหวัดสงขลาและจังหวัดพัทลุง ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความก้าวหน้าในอาชีพ ซึ่งประกอบด้วย ปัจจัยโอกาสการทำงานที่เท่าเทียมกัน ปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ปัจจัยการสร้างสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ปัจจัยวัฒนธรรมองค์การ ผู้วิจัยนำเสนอข้อมูลรายปัจจัยดังนี้

1.ความก้าวหน้าในอาชีพ

ความก้าวหน้าในอาชีพ เป็นเส้นทางความก้าวหน้าในการทำงานซึ่งบุคคลจะสามารถก้าวหน้าได้ภายในองค์กร ซึ่งเส้นทางการก้าวหน้าในอาชีพจะแสดงให้เห็นถึงแนวทางและโอกาส การเลื่อนตำแหน่ง ในการวิจัยครั้งนี้ หมายถึง เงินเดือนและการเลื่อนขั้นตามสายบังคับบัญชาของ เจ้าพนักงานปกครองสตรีตำแหน่งปลัดอำเภอ ซึ่งสามารถวัดได้จาก 4 มิติ ได้แก่ ความพึงพอใจในอาชีพ ความสำเร็จตามสายบังคับบัญชา ความสำเร็จทางด้านการเงิน และความสำเร็จในชีวิต

ดังนั้นความก้าวหน้าในชีวิต การเติบโตทางสายงานบังคับบัญชา การก้าวสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น พร้อมทั้งภาระหน้าที่ที่รับผิดชอบมากตามไปด้วย ค่าตอบแทนของตำแหน่งที่ได้รับที่สูงขึ้น รวมไปถึงการบรรลุผลสำเร็จของเป้าหมายที่วางไว้ในชีวิต มีความสอดคล้องไปในทิศทางเดียวกันกับผู้ให้สัมภาษณ์ดังต่อไปนี้

“ความก้าวหน้าในอาชีพของพี่ คือการได้สอบเลื่อนขั้นเป็นนายอำเภอได้” (ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 5)

“ความก้าวหน้าในอาชีพของพี่ พี่มองว่าคือทุกครั้งที่มีคุณสมบัติพร้อมและมีโอกาสในการเลื่อนระดับเพื่อให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นได้ ไม่อยู่ในจุดเดิมตำแหน่งเดิมนานเกินไป” (ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 6)

“ต้องมีการเลื่อนขั้นไปตามเกณฑ์ตามสายงานของตนเอง เลื่อนจากระดับปฏิบัติการ ไปถึงขั้นระดับนายอำเภอ ถ้าทำได้ก็อยากให้อันดับรองผู้ว่าราชการฯ” (ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 7)

ในขณะที่ ผู้ให้สัมภาษณ์บางส่วนมองไปในอีกทิศทางหนึ่ง ฟังพอใจในตำแหน่งปลัดอำเภอในปัจจุบันของตนแล้ว การได้ทำงานในตำแหน่งปลัดอำเภออย่างมีความสุขถือเป็นสิ่งที่เพียงพอแล้ว ไม่ต้องการที่จะก้าวสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นเนื่องด้วยอายุ และภาระทางครอบครัว

“ตำแหน่งปัจจุบันถือว่าดีแล้ว รอเกษียณดีกว่า ถ้าหากได้ตำแหน่งที่สูงขึ้น ก็มีภาระที่มากขึ้น อาจจะต้องโยกย้าย ทำให้เป็นภาระ” (ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 2)

นอกจากนี้ยังมีความคิดเห็นที่แตกต่างจากผู้ให้สัมภาษณ์บางส่วนได้อธิบายถึงความก้าวหน้าในอาชีพ ดังคำกล่าวที่ว่า

“ความก้าวหน้าในอาชีพคือการเลื่อนขั้นในตำแหน่งที่สูงขึ้น โดยไม่ต้องสอบ เน้นการนำคะแนนประสบการณ์ในการทำงานมาเป็นตัวช่วยในการประเมิน” (ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 3)

“แต่อย่างไรก็ตามยังมีปัจจัยอื่นที่เข้ามาเกี่ยวข้องหลังจากการสอบข้อเขียนผ่าน นั่นคือเส้นสายเป็นเรื่องใหญ่ ความเก่งส่วนบุคคลเป็นเพียงส่วนหนึ่งในการถูกเลือก ใครเส้นสายดีก็มักจะถูกเลือกมากกว่า” (ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 1)

ผลการสัมภาษณ์กลุ่มผู้ให้ข้อมูลปลัดอำเภอหญิงในจังหวัดสงขลา จึงกล่าวโดยสรุปได้ว่า ความก้าวหน้าในอาชีพของปลัดอำเภอหญิง คือ การพิจารณาความดีความชอบ การเลื่อนขั้นในระดับที่สูงขึ้น ซึ่งต้องควบคู่ไปกับเรื่องครอบครัว โดยส่วนใหญ่มองความก้าวหน้าในสายอาชีพไปยังระดับนายอำเภอ แต่อย่างไรก็ตามยังมีประเด็นที่น่าสนใจจากผู้ให้สัมภาษณ์แม้จะเป็นส่วนน้อย โดยการก้าวไปสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นนั้นควรใช้ประสบการณ์ทำงานเข้ามาพิจารณา รวมถึง ความยุติธรรมในการเลื่อนขั้น เช่น ระบบอุปถัมภ์ หรือ เส้นสาย ซึ่งความก้าวหน้าในอาชีพ สามารถวัดได้จาก 4 มิติ ได้แก่ ความพึงพอใจในอาชีพ ความสำเร็จตามสายบังคับบัญชา ความสำเร็จทางการเงิน และความสำเร็จในชีวิต

1.1.ความพึงพอใจในอาชีพ

ความภูมิใจและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของปลัดอำเภอหญิง ที่ใช้ความสามารถอย่างเต็มที่ในการทำงานที่ท้าทาย ต่อภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายและตำแหน่งงานปัจจุบันที่ทำอยู่ มีความสอดคล้องไปในทิศทางเดียวกับผู้ให้สัมภาษณ์ที่พึงพอใจในอาชีพปลัดอำเภอหญิง เน้นการทำงานอย่างมีความสุข มีความภาคภูมิใจในงานและอาชีพที่ทำ

“ตนพึงพอใจกับอาชีพในปัจจุบันของตนแล้ว เพราะรายได้ก็เพียงพอต่อการเลี้ยงครอบครัว” (ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 1)

“ปัจจุบันก็พึงพอใจในอาชีพของตนเองมากเพราะได้ปฏิบัติงานตามความรู้ความสามารถของตนเอง” (ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 7)

ในขณะที่ผู้ให้สัมภาษณ์บางส่วน มีความพึงพอใจในระดับปานกลางถึงระดับน้อย เนื่องจากความแตกต่างทางด้านลักษณะงานของระบบราชการและระบบเอกชน กฎ ระเบียบที่เคร่งครัดรวมไปถึง ความแตกต่างทางด้านกายภาพที่อาจไม่เหมาะสมกับงานบางประเภท

“พึงพอใจในระดับปานกลาง เนื่องจากเคยทำงานเอกชนมาก่อน เมื่อเข้ามาในระบบราชการทำให้เห็นถึงความแตกต่าง มันจึงเกิดความแตกต่างเมื่อเราได้เข้ามาเป็นปลัดอำเภอจริงๆ สิทธิต่างๆก็ถูกรีดทอนลง เช่น เงินราชการ” (ผู้ให้สัมภาษณ์ คนที่ 4)

“พึงพอใจในอาชีพระดับปานกลาง ความเป็นนักปกครอง ด้วยภาระงานที่เป็นข้อจำกัดสำหรับผู้หญิง บางครั้งมันก็มีความลำบากอยู่บ้าง” (ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 5)

“พึงพอใจในอาชีพมากเพราะ หน้าที่ในปัจจุบันของที่ส่งเสริมตัวที่และครอบครัว” (ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 6)

การทำงานในระบบราชการจำเป็นต้องทำตามกฎ ระเบียบที่วางไว้ กฎระเบียบบางอย่างไม่สามารถทำให้การทำงานผ่านไปอย่างราบรื่น ทำให้ยังไม่พอใจกับงานในปัจจุบัน

“พึงพอใจกับงานที่ทำในปัจจุบันในระดับน้อย เพราะกฎระเบียบบางอย่างมันขัดกับการทำงานจริงของเรา เราไม่สามารถบรรลุผลสำเร็จได้โดยง่าย” (ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 2)

ผลการสัมภาษณ์กลุ่มผู้ให้ข้อมูลปลัดอำเภอหญิงในจังหวัดสงขลา จึงกล่าวโดยสรุปได้ว่า ปลัดอำเภอหญิงในจังหวัดสงขลาพึงพอใจในอาชีพของตนและภาระงานที่ได้รับมอบหมายในปัจจุบัน แต่ในขณะที่เดียวกันปลัดอำเภอบางส่วนยังพึงพอใจในอาชีพอยู่ในระดับปานกลางถึงระดับน้อย เนื่องจากระบบการทำงานที่แตกต่างของระบบราชการที่มีความล่าช้าและเคร่งครัดมากกว่าระบบเอกชน ทำให้การทำงานอาจจะต้องใช้เวลาในการบรรลุผลสำเร็จ รวมไปถึงได้ทำงานโดย

ได้รับสิทธิขั้นพื้นฐานที่อยู่ในระดับที่เพียงพอต่อความต้องการของปลัดอำเภอหญิง อีกทั้งในเรื่อง กายภาพทางด้านร่างกายที่มีความแตกต่างกับผู้ชาย การลงพื้นที่เวลากลางคืนซึ่งอยู่ในหน้าที่ รับผิดชอบของปลัดอำเภอบางครั้งสร้างความยากลำบากในการทำงาน

1.2 ความสำเร็จตามสายบังคับบัญชา

ความสำเร็จตามสายบังคับบัญชา คือ ความพึงพอใจต่อการได้รับโอกาสการเลื่อนขั้นที่ เหมาะสม และการได้รับการพัฒนาเพื่อเตรียมพร้อมเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นจากองค์การ จากที่ได้ กล่าวมานั้น พบว่าปลัดอำเภอส่วนหนึ่งมีความพึงพอใจต่อความสำเร็จตามสายบังคับบัญชา

“ที่มองว่าการพิจารณาเลื่อนขั้นค่าตอบแทน ได้รับ โอกาสที่เท่าเทียมกัน นายอำเภอท่าน สนับสนุนและไม่ได้กีดกัน แต่เป็นตัวเราเองที่ทำไม่ได้ สอบเลื่อนขั้นไม่ได้ อาจจะต้องด้วยเหตุผล ทางด้านเวลาที่ต้องแบ่งเวลาเพื่อดูแลครอบครัว หรือด้านร่างกาย” (ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 2)

“การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนก็เป็นไปตามความเหมาะสมตามเกณฑ์ประเมินของ จังหวัด นายมีการสนับสนุนเพื่อเพิ่มทักษะความรู้ความสามารถของปลัดอำเภออยู่เรื่อยๆ” (ผู้ให้ สัมภาษณ์คนที่ 7)

ในขณะที่ปลัดอำเภอบางส่วนมีความคิดเห็นที่แตกต่างออกไปโดยมองถึงความแตกต่าง ของผู้บังคับบัญชาในช่วงเวลานั้นๆดังคำสัมภาษณ์

“นายแต่ละคนไม่เหมือนกัน เนื่องจากตำแหน่งนายอำเภอนั้นมีการโยกย้ายบ่อย เปลี่ยนนาย บ่อย นายบางคนมองเรื่องผลงานเป็นหลักในการพิจารณาเลื่อนขั้น ว่า การทำงานมีการทำงานที่ สร้างสรรค์หรือคิดนอกกรอบหรือไม่ โดยรวมนายสนับสนุนทั้งในเรื่องการอบรมต่างๆ” (ผู้ให้ สัมภาษณ์คนที่ 4)

“มันขึ้นอยู่กับนายแต่ละคน นายจะเห็นผลงานคนที่เข้าหานายตลอด และขึ้นอยู่กับนิสัย ส่วนตัวของปลัดบางคนด้วย บางครั้งก็มีเรื่องของเด็กอุปถัมภ์ ให้คนนั้น คนนั้นเด็กใคร” (ผู้ให้ สัมภาษณ์คนที่ 3)

“มันมีข้อจำกัดอยู่ ปัจจุบันปลัดอำเภอมียาจำนวนมากขึ้น ในเรื่องการวัดความสำเร็จหรือความ พึงพอใจของเจ้านาย ด้วยจำนวนบุคลากรที่เยอะเลยทำให้ไม่ครอบคลุม” (ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 5)

ผลการสัมภาษณ์กลุ่มผู้ให้ข้อมูลปลัดอำเภอหญิงในจังหวัดสงขลา ด้านความสำเร็จทางด้าน สายบังคับบัญชา พบว่า ปลัดอำเภอหญิงบางส่วนมีความพึงพอใจต่อความสำเร็จทางด้านสายอาชีพ และมองว่าผู้บังคับบัญชาได้มีการพิจารณาเลื่อนขั้นค่าตอบแทนหรือการสนับสนุนไปสู่ตำแหน่งที่

สูงขึ้นมีความเหมาะสม แต่ในขณะที่เดียวกันเป็นที่น่าสังเกตว่า ปลัดอำเภอหญิงอีกจำนวนหนึ่งมองในเรื่องการได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นหรือการสนับสนุนเพื่อไปสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น โดยผู้บังคับบัญชาเป็นส่วนสำคัญ ความแตกต่างของผู้บังคับบัญชาแต่ละคนในช่วงเวลานั้นๆเนื่องจากการเปลี่ยนผู้บังคับบัญชาอยู่ตลอดเวลาซึ่งเป็นกฎระเบียบของกรมต้นสังกัดได้วางไว้ ทำให้มีผลต่อการพิจารณาเลื่อนขั้นความดีความชอบ และด้วยจำนวนปลัดอำเภอที่มีเพิ่มมากขึ้นทำให้การพิจารณาเลื่อนขั้นอาจไม่ครอบคลุม รวมไปถึงเรื่องของ ระบบอุปถัมภ์ที่ยังมีอยู่

1.3 ความสำเร็จทางการเงิน

ความสำเร็จทางการเงิน คือ ความพึงพอใจต่อรายได้ที่ได้รับจากตำแหน่งงานปัจจุบันที่เป็นธรรม และเพียงพอต่อการใช้จ่ายและการสร้างความมั่นคงในชีวิต ซึ่งสอดคล้องกับผู้ให้สัมภาษณ์ที่พึงพอใจต่อเงินค่าตอบแทนที่ได้รับการตำแหน่งปลัดอำเภอ โดยกล่าวว่า

“พึงพอใจมาก และเหมาะสมกับภาระงานที่ผู้บังคับบัญชามอบหมายให้ เงินเดือนที่ได้รับจึงเพียงพอต่อรายจ่ายในครอบครัว” (ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 1)

“เงินเดือนที่ได้รับทุกวันนี้เหมาะสมแล้ว ปัจจุบันยังได้รับเงินเพิ่มเติมเงินประจำตำแหน่งซึ่งแต่ก่อนไม่เคยได้รับเลย” (ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 4)

แต่ในขณะที่เดียวกันก็พบว่าปลัดอำเภอหญิงในจังหวัดสงขลาบางส่วนมีความคิดเห็นที่แตกต่างกัน โดยมองว่าภาระงานไม่สอดคล้องกับเงินเดือนที่ได้รับ

“พึงพอใจในระดับหนึ่ง เงินเดือนมันไม่สมดุลกับภาระงานที่ได้รับมอบหมาย งานมันล้นมาก แต่ก็ยังโชคดีที่เพิ่งจะมีการเพิ่มเงินเดือนค่าตำแหน่ง ซึ่งในอดีตไม่มีค่าตอบแทนนี้” (ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 3)

“เงินเดือนไม่สมดุลกับภาระงานที่ได้รับ บางครั้งการเดินทางไปราชการทำให้เราต้องนำเงินเดือนมาสำรองจ่ายก่อน เงินเดือนส่วนใหญ่ก็หมดไปกับการเดินทาง” (ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 5)

“ภาระงานกับค่าตอบแทนที่ได้เหมาะสมแล้ว แต่มันจะมีค่าใช้จ่ายส่วนอื่นที่เรียกว่าภาษีสังคม ที่เราจำเป็นต้องใช้เช่น การเลี้ยงดูดูแลลูกน้อง การขอเงินนอกเพื่อจัดกิจกรรมต่างๆและใช้จ่ายในงานต่างๆที่นอกเหนือจากการเบิกได้ อันนี้เราต้องรับภาระเอง มันเลยทำให้เรามีค่าใช้จ่ายที่มากกว่าค่าตอบแทนที่ได้รับจากการทำงาน มันเลยไม่ได้” (ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 6)

ผลการสัมภาษณ์กลุ่มผู้ให้ข้อมูลปลัดอำเภอหญิงในจังหวัดสงขลา พบว่า ความสำเร็จทางการเงินของปลัดอำเภอหญิง อยู่ในระดับปานกลาง มีความพึงพอใจต่อค่าตอบแทนที่ได้รับ

ซึ่งเหมาะสมกับภาระงานที่ทำ สำหรับคนที่อายุราชการมากและไม่มีภาระก็เพียงพอต่อการใช้ชีวิต แต่ก็ยังมีปลัดอำเภอหญิงบางส่วนที่เงินเดือนที่ได้รับไม่สอดคล้องกับภาระงาน เงินเดือนบางส่วนหมดไปกับการเดินทางไปราชการ และยังมีความแตกต่างทางด้านพื้นที่เช่นพื้นที่พิเศษ 4 อำเภอ ในจังหวัดสงขลาที่จะได้รับการพิจารณาเงินค่าตอบแทนเป็นพิเศษ เนื่องจากอยู่ในพื้นที่เสี่ยงจากเหตุการณ์ไม่สงบที่เกี่ยวข้องจากสามจังหวัดชายแดนใต้

1.4 ความสำเร็จในชีวิต

ความสำเร็จในชีวิต คือ ความพึงพอใจต่อความสำเร็จในปัจจุบันภายใต้ नियามของ ปลัดอำเภอหญิง รวมไปถึงการวางแผนความมั่นคงในชีวิตอนาคต ซึ่งปลัดอำเภอหญิงในจังหวัดสงขลาส่วนใหญ่มีความคิดเห็นไปในทิศทางเดียวกัน รู้สึกประสบความสำเร็จในชีวิตระดับหนึ่งแล้ว ค่าตอบแทนที่ได้รับจากอาชีพปัจจุบันสามารถดูแลครอบครัวได้ การได้เข้ามาทำงานในตำแหน่งปลัดอำเภอหญิงการทำงานอย่างมีความสุข ไม่คาดหวังและยึดติดมากเกินไป ซึ่งสอดคล้องกับผู้ให้สัมภาษณ์ โดยกล่าวว่า

“ที่ก็พึงพอใจในระดับหนึ่ง แต่พอเข้ามาทำงานในตำแหน่งปลัดอำเภอก็อาจจะไม่ใช่ตัวตนของเราเองทั้งหมด” (ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 3)

“ส่วนตัวที่ประสบความสำเร็จในระดับหนึ่ง ก่อนหน้านี้ก็เคยคาดหวังแต่อาจจะยังไม่พอ แต่ก็คงต้องมีแรงกระตุ้นให้คาดหวังให้มากกว่าเดิมและทำให้ประสบความสำเร็จที่วางไว้ให้ได้คือการเป็นนายอำเภอ” (ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 5)

“ที่ว่าที่ประสบความสำเร็จในชีวิตมาก พี่มองว่าพี่มาไกลจากวันแรกที่ได้รับราชการ” (ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 6)

ในขณะที่เดียวกันปลัดอำเภอหญิงในจังหวัดสงขลาบางส่วนมีความคิดเห็นที่แตกต่างออกไป ยังมองว่า ปัจจุบันยังไม่ประสบความสำเร็จ อาจด้วยอายุราชการและประสบการณ์ที่ยังไม่มากพอที่จะสามารถเลื่อนขั้นไปยังตำแหน่งนายอำเภอได้ ยังถือว่าไม่บรรลุเป้าหมายในชีวิตที่วางไว้ ดังคำสัมภาษณ์ต่อไปนี้

“พี่มองว่ายังไม่ประสบความสำเร็จเพราะอายุราชการยังไม่เยอะ ยังเชี่ยวชาญไม่มากพอ คิดว่าตนเองต้องสะสมประสบการณ์ให้มากกว่านี้” (ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 7)

ผลการสัมภาษณ์กลุ่มผู้ให้ข้อมูลปลัดอำเภอหญิงในจังหวัดสงขลา ด้านความสำเร็จในชีวิต พบว่า ปลัดอำเภอหญิงในจังหวัดสงขลาส่วนใหญ่มีความพึงพอใจและมองว่าตนเองประสบความสำเร็จแล้วด้วยอายุที่มากขึ้น อีกทั้งปัจจัยครอบครัว แม้การก้าวเข้ามาสู่ตำแหน่งปลัดอำเภอบางครั้งอาจจะไม่สามารถแสดงตัวตนออกมาได้อย่างเต็มที่ รวมไปถึงการก้าวสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น อาจจะต้องใช้แรงกระตุ้นให้มากขึ้นเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้นั้นคือนายอำเภอ แต่ก็ยังมีปลัดอำเภอหญิงในจังหวัดสงขลาบางส่วนที่ยังรู้สึกไม่ประสบความสำเร็จในชีวิตเนื่องจากยังไม่บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ด้วยอายุราชการและประสบการณ์ที่ยังไม่เพียงพอต่อการเลื่อนขั้นสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น

2. โอกาสการจ้างงานที่เท่าเทียมกัน

โอกาสการจ้างงานที่เท่าเทียมกัน บุคคลทั้งหญิงและชายมีวิธีการปฏิบัติแบบเดียวกันในการดำเนินการที่เกี่ยวข้องการทำงาน สถานที่ทำงานและการจ้างงานทั้งหมด การได้รับการค่าตอบแทนหรือการพิจารณาเลื่อนขั้น โดยที่ไม่คำนึงถึงเพศที่แตกต่างกัน ซึ่งมี 2 มิติได้แก่ โอกาสการได้รับการปฏิบัติที่เท่าเทียมกัน โอกาสการเข้าถึงทรัพยากรที่เท่าเทียมกัน ซึ่งสอดคล้องกับ ผู้ให้สัมภาษณ์ส่วนใหญ่ของจังหวัดสงขลาให้ความคิดเห็นไปในทิศทางเดียวกัน

2.1 โอกาสการได้รับการปฏิบัติที่เท่าเทียมกัน ทุกคนมีโอกาสเหมือนกันในสมัครตำแหน่งงานว่าง สิทธิในการสอบเข้าสู่ตำแหน่งที่เท่าเทียมกัน และความเท่าเทียมในการปฏิบัติงานภายหลังจากการเข้าสู่ตำแหน่ง การได้รับโอกาสจากองค์กร(การเลื่อนตำแหน่ง) รวมไปถึงการได้รับการมอบหมายงาน โดยไม่มองถึงความแตกต่างทางด้านเพศ เชื้อชาติ ซึ่งสอดคล้องกับผู้ให้สัมภาษณ์ส่วนใหญ่ของจังหวัดสงขลาให้ความคิดเห็นไปในทิศทางเดียวกัน

“การพิจารณาแบ่งงานหรือการได้รับการปฏิบัติจากผู้บังคับบัญชา เหมาะสม อย่างเช่นงานด้านป้องกันฯ ที่จะไม่ค่อยให้ผู้หญิงทำ เนื่องจากต้องมีการลงพื้นที่ ซึ่งส่วนใหญ่เป็นผู้ชาย และต้องลงตรวจเวลากลางคืน ผู้หญิงไม่สะดวกในหลายๆเรื่อง จึงได้มีการมอบหมายงาน อย่างอื่น เช่นงานด้านสำนักงานที่เหมาะสมกับผู้หญิงและใช้ความรอบคอบละเอียดอ่อนมากกว่า” (ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 4)

“การมอบหมายงานอยู่ในระดับปานกลาง แล้วแต่นายว่าจะมองยังไง บางครั้งผู้หญิงก็ทำงานกลางคืนไม่ค่อยได้ ก็จะมอบหมายให้ผู้ชายแทน” (ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 3)

“สำหรับกรมปกครองนั้น มองว่าไม่แตกต่าง เราจะได้รับมอบหมายงานตามสายงานมากกว่าโดยที่ไม่ได้มองว่า ผู้หญิงหรือผู้ชาย เพราะยึดระเบียบปฏิบัติมากกว่าการพิจารณาหญิงชาย” (ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 5)

ในขณะที่การได้รับการปฏิบัติที่ดีจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานนั้น ปลัดอำเภอหญิงในจังหวัดสงขลาส่วนใหญ่มีทิศทางสอดคล้องกันดังคำให้สัมภาษณ์

“เพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาดีนะคะ ให้ความช่วยเหลือกันดี ไม่ได้มีปัญหา” (ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 1)

“ทั้งหมดโอเคดีค่ะ ถ้าผู้บังคับบัญชาชายดีกว่าผู้หญิง ความเป็นผู้หญิงจะจู้จี้มาก ทำงานแล้วไม่มีความสุข มันเครียด แต่ ผู้บังคับบัญชาที่เป็นผู้ชายไม่เรื่องมาก ผู้หญิงจะยุ่งยากทำให้เราทำงานยาก ทำงานกับผู้ชายจะง่ายกว่า” (ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 2)

“ได้รับการปฏิบัติที่ดีจากเพื่อนร่วมงานการให้เกียรติซึ่งกันและกัน โดยไม่ได้คำนึงถึงเพศสภาพแต่เป็นไปตามตำแหน่งหน้าที่ รวมไปถึงผู้บังคับบัญชาก็เช่นเดียวกัน” (ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 6)

ในประเด็นการได้รับพิจารณาเลื่อนขั้นที่สูงขึ้น หรือโอกาสในการเลือกพื้นที่ปฏิบัติงาน (การโอนย้าย) ผู้ให้สัมภาษณ์ส่วนใหญ่มองไปในทิศทางที่สอดคล้องกันซึ่งเป็นประเด็นที่น่าสนใจดังคำสัมภาษณ์

“ไม่เท่าเทียม เพราะเนื่องจากจังหวัดสงขลา มีพื้นที่เสี่ยงภัย 4 อำเภอ จะมีข้อกำหนดว่า ผู้หญิงจะไม่ค่อยมีโอกาสย้ายเข้าพื้นที่ (จะนะ เทพา สะบ้าย้อย นาทวี) ผู้บังคับบัญชาจะพิจารณาเฉพาะผู้ชาย เพื่อสะดวกแก่การทำงานพื้นที่เสี่ยงภัย แต่หากเป็นพื้นที่ปกติผู้หญิงผู้ชายจะเท่ากัน” (ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 1)

“ถ้าการก้าวหน้าในระดับที่สูงขึ้นใช้วิธีการเดียวคือการสอบ มันก็อยู่ที่เส้นสายถ้าใครเส้นดีก็สามารถย้ายเข้าพื้นที่ได้ อำเภอจะนะคนอยากไปอยู่เยอะเพราะได้ค่าครองชีพเยอะ ทั้งขั้นทวีคูณและเมื่อการสอบเลื่อนระดับจะได้รับการพิจารณาเป็นพิเศษ ทำให้คนอยากย้ายไป 4 อำเภอพื้นที่พิเศษ” (ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 4)

“มันแล้วแต่นโยบาย มันก็ไม่เท่าเทียมนะ มันเป็นความเห็นของผู้บังคับบัญชา เวลานั้นในการพิจารณา ถ้าอยู่ในพื้นที่พิเศษต้องเป็นผู้ชาย อาจจะเป็นความเห็นที่บอกว่าในพื้นที่ความมั่นคงต้องขอให้เป็นผู้ชายก่อน เราก็ไม่ได้ว่า” (ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 5)

ผลจากการสัมภาษณ์ปลัดอำเภอหญิงในจังหวัดสงขลา เกี่ยวกับโอกาสการจ้างงานที่เท่าเทียมกัน พบว่า การได้รับมอบหมายงานนั้น เท่าเทียมกันกับปลัดอำเภอชายโดยส่วนใหญ่จะไม่ได้มองถึงความแตกต่าง แต่จะได้รับการมอบหมายงานตามสายงาน มอบงานที่เหมาะสมเช่นงานสำนักงานที่ผู้หญิงมีความละเอียดอ่อนกว่า และงานป้องกันฯที่มีการลงพื้นที่บ่อยก็จะเหมาะสมกับผู้ชาย แต่บางพื้นที่ผู้หญิงก็ได้รับมอบหมายงานในงานประเภทเดียวกับผู้ชาย เช่นงานป้องกันฯ ซึ่งถูกมองว่า เหมาะสมกับผู้ชาย โดยไม่คำนึงถึงความแตกต่างทางเพศ อีกทั้งประเด็นการได้รับการปฏิบัติที่ดีจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ปลัดอำเภอหญิงส่วนใหญ่ได้รับการปฏิบัติที่ดีจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ประเด็นการได้รับโอกาสการพิจารณาเลื่อนขั้นที่สูงขึ้น หรือโอกาสการพิจารณาเลือกพื้นที่ในการปฏิบัติงาน (การโอนย้าย) ปลัดอำเภอหญิงในจังหวัดสงขลา มีความคิดเห็นไปในทิศทางเดียวกัน ส่วนใหญ่มองว่า โอกาสการพิจารณาการโอนย้าย ไม่เท่าเทียมกัน เป็นเรื่องที่ตั้งข้อสงสัยในประเด็นนี้ เนื่องจากจังหวัดสงขลามีพื้นที่เสี่ยงภัย 4อำเภอ ได้แก่ อำเภอจะนะ อำเภอเทพา อำเภอสะบ้าย้อย อำเภอนาทวี ที่ได้รับผลกระทบจากปัญหาสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ทำให้การโอนย้ายไปยังพื้นที่เสี่ยงภัย จะเลือกพิจารณาผู้ชายมากกว่า ผู้หญิงที่ต้องการย้ายไปยังพื้นที่เสี่ยงภัย เพราะปลัดอำเภอหญิงมีหน้าที่รับผิดชอบในการตรวจตราลงพื้นที่ทั้งในเวลากลางวันและกลางคืน ทำให้เป็นเรื่องไม่สะดวกสำหรับผู้หญิง หากมีเส้นสายที่ดีอาจมีโอกาสนในการย้ายไปยังพื้นที่นั้นๆ ได้

2.2 โอกาสการเข้าถึงทรัพยากรที่เท่าเทียมกัน

การเข้าถึงทรัพยากรที่เท่าเทียมกัน การที่ทุกคนในองค์กรได้รับโอกาสในการฝึกอบรมการได้รับมอบหมายงานสำคัญที่เท่าเทียมกันเพื่อเพิ่มศักยภาพในการทำงาน รวมถึงการเข้าถึงทรัพยากร ข้อมูลข่าวสาร สิทธิต่างๆ และเครื่องมือต่างๆ ที่ใช้ในองค์กรที่ทุกคนสามารถเข้าถึงได้เพื่อลดการเลือกปฏิบัติในการทำงาน แต่ด้วยข้อจำกัดของหลักสูตรที่มีการจำกัดจำนวน และเกณฑ์ในการเข้าฝึกอบรมทำให้อาจจะไม่สามารถเข้ารับการฝึกอบรมได้ อาจใช้การพิจารณาคัดเลือกจากสายงานที่เหมาะสมกับหลักสูตรนั้นๆ แต่ก็ยังมีผู้ที่ใกล้ชิดผู้บังคับบัญชาที่ได้รับการพิจารณาเป็นพิเศษในการถูกส่งไปอบรมหรือการได้รับมอบหมายงานสำคัญ ในเรื่องของทรัพยากรและเครื่องมือที่จำเป็นสำหรับการทำงานของปลัดอำเภอนั้น ก็สามารถเข้าถึงอย่างเต็มที่แต่อาจยังมีทรัพยากรบางอย่างที่ใช้สำหรับงานเฉพาะเจาะจงที่ยังมีข้อจำกัดในเรื่องของจำนวนที่มีน้อย อาจทำให้ไม่เพียงพอต่อความต้องการของปลัดอำเภอหญิงบางส่วนในจังหวัดสงขลา ดังคำสัมภาษณ์ต่อไปนี้

“ส่วนใหญ่ก็จะส่งไปอบรมตามสายงานมากกว่า ส่งคนที่รับผิดชอบงานนั้นๆ ไป ส่วนการเข้าถึงทรัพยากรนี้ใช้ได้หมด” (ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 2)

“ที่ได้รับการสนับสนุนให้ไปฝึกอบรมอย่างมาก ส่วนการเข้าถึงทรัพยากรอื่นๆก็ปานกลาง โน้ตบุ๊คต้องพกมาเอง เพราะมันจำกัดในการใช้” (ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 4)

“โอกาสการไปฝึกอบรมน้อย เพราะส่วนมากบางหลักสูตรจะจำกัดจำนวนคน ก็ต้องแบ่งกัน ไปฝึกอบรมคนที่ใกล้ชิดนายจะได้พิจารณาไปก่อน ส่วนการเข้าถึงทรัพยากรอื่นๆในสำนักงานปานกลางนะ มันแล้วแต่ฝ่าย มันก็มีการแข่งชิงทรัพยากรกันในหน่วยงาน ” (ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 3)

“เรื่องการส่งไปอบรมถ้าเป็นสายงานของเราจัดบางครั้งก็อาจจะมีลำเอียงนะ อยู่ในเหตุผลที่เราพอจะรับได้ ส่วนการเข้าถึงทรัพยากร เราก็ใช้ได้อย่างเต็มที่นะ แต่อุปกรณ์บางอย่างเช่นพวกโน้ตบุ๊คมันมีความจำกัดของการใช้อยู่เพราะมันใช้งานเฉพาะบางงาน แต่ถ้าอุปกรณ์เป็น วิทยุก็มีให้เต็มที่” (ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 5)

3.ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) บุคคลที่มีความเป็นผู้นำอาจเป็นผู้ได้รับการแต่งตั้งหรือเป็นบุคคลที่ได้รับการยอมรับจากภายในองค์กร ซึ่งมีความเป็นผู้นำที่สามารถทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญต่อองค์กร สามารถที่จะตัดสินใจและแก้ปัญหาในเวลาคับขัน และสามารถทำให้ผู้ตามเกิดการเปลี่ยนแปลงและปฏิบัติตามด้วยความเต็มใจ เพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จ แบ่งออกเป็น 4 ด้าน ได้แก่ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญา การคำนึงถึงปัจเจกบุคคล

3.1 การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์

การที่ผู้นำประพฤติตัว มีจริยธรรม สุภาพ อ่อนน้อมเป็นแบบอย่าง หรือเป็นโมเดลสำหรับผู้ตาม มีความมุ่งมั่นในการทำงาน ผู้นำมีวิสัยทัศน์ และสามารถถ่ายทอดไปยังผู้ตามได้ ปลัดอำเภอเป็นอาชีพที่จำเป็นต้องมีภาวะผู้นำสูงในการทำงาน เนื่องจากเป็นงานที่ต้องตอบสนองและทำงานร่วมกันกับประชาชนและหน่วยงานภาครัฐ รวมไปถึงองค์กรส่วนอื่นๆ อีกทั้งการได้รับการยอมรับเนื่องจากเป็นปลัดอำเภอหญิง สิ่งสำคัญก็คือการแสดงออกด้านความเป็นผู้นำ ในส่วนของอำนาจการตัดสินใจนั้นก็ยังมีข้อจำกัดบางอย่างเนื่องจากระบบราชการยังมีสายลำดับบังคับบัญชาซึ่งปลัดอำเภอได้รับอำนาจเพียงบางส่วนจากผู้บังคับบัญชา ปลัดอำเภอส่วนใหญ่สามารถตัดสินใจใน

การทำงานตามงานที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชา ซึ่งสอดคล้องกับผู้ให้สัมภาษณ์ซึ่ง ปลัดอำเภอหญิงส่วนใหญ่ มีคำอธิบายดังต่อไปนี้

“ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมันก็จำเป็นสำหรับตำแหน่งปลัดอำเภอหญิงมาก ผู้ ถ้าไม่มี ภาวะผู้นำก็ทำงานลำบาก ผู้หญิงเองก็สามารถแสดงออกความเป็นผู้นำได้ และก็เป็นแรงจูงใจให้ ลูกน้อง ได้ ส่วนเรื่องการมอบอำนาจในการตัดสินใจในการทำงาน พี่ก็มองว่านายก็มอบให้เหมาะสม แล้วเรตัดสินใจได้ในงานที่เราต้องทำ ที่ต้องรับผิดชอบ” (ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 1)

“ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง จำเป็นต้องมีนะ เพราะด้วยความเป็นผู้หญิงที่บางครั้ง การลงพื้นที่ในการพบชาวบ้าน เขาก็ไม่ค่อยเชื่อถือเราเท่ากับผู้ชาย ดังนั้นการมีความเป็นผู้นำให้เขา ยอมรับจึงเป็นสิ่งจำเป็น” (ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 4)

“การเป็นผู้นำภายใต้สภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป จำเป็นจะต้องเรียนรู้และ รอบรู้ปรับเปลี่ยนตามสภาพที่เปลี่ยนแปลงไปในบริบทต่างๆ ส่วนเรื่องอำนาจการตัดสินใจในการ ทำงานนี้เป็นข้อดีของการบังคับบัญชางานปกครองของความเป็นปลัดอำเภอนะ ปลัดอำเภอจะเป็น คนแรกที่นายอำเภอจะมอบหมายงานให้ทำก่อนส่วนราชการอื่น เพราะฉะนั้นเราจะถูกยกให้เทียบเท่า กับหัวหน้าส่วนราชการอื่น ในบทบาทของปลัดอำเภอเราจำเป็นต้องอยู่ในส่วนของการที่จะต้อง ออกไปเป็นผู้นำอยู่แล้วเพราะเป็นหน้าที่ของเรา โดยหน้าที่บังคับเราเป็นผู้นำ พี่ก็ถือได้ว่าอาจจะ เป็น ต้นแบบให้คนที่ร่วมงานด้วยเอาเราไปเป็นต้นแบบและแนวทางในการใช้ชีวิตได้” (ผู้ให้สัมภาษณ์ คนที่ 5)

“ภาวะผู้นำจำเป็นมาก ในปัจจุบันเราทำงานร่วมกับคนรุ่นใหม่ด้วย พวกเขามีความคิดที่ แตกต่างจากคนรุ่นก่อนๆเราจำเป็นต้องรับฟังเขาและปรับตัวและนำมาปรับใช้กับหน้าที่และองค์กร และด้วยสถานการณ์ที่เปลี่ยนไปทำให้เราต้องกระตือรือร้นปรับเปลี่ยนแนวคิด ” (ผู้ให้สัมภาษณ์คน ที่ 6)

3.2 การสร้างแรงบันดาลใจ

การสร้างแรงบันดาลใจ การที่ปลัดอำเภอ มีพฤติกรรมหรือประพฤติกรรมที่จูงใจกระตุ้นให้เกิด แรงบันดาลใจแก่ผู้ตามพร้อมทั้งร่วมแก้ปัญหาเมื่อพบกับอุปสรรค ร่วมกันวางแผนเป้าหมายในการ ทำงาน ส่งเสริมกระตุ้นจิตวิญญาณของทีมให้มีชีวิตชีวา มีความคิดแง่บวก ซึ่งปลัดอำเภอหญิงใน จังหวัดสงขลามีความเห็นไปในทิศทางเดียวกัน ร่วมกันทำงานอย่างเป็นทีม และสามารถให้เพื่อน ร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชาแสดงความคิดเห็น กระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้แสดงออกและใช้

ความคิดสร้างสรรค์เพื่อเป็นประโยชน์ในการทำงานพร้อมทั้งหาแนวทางในการแก้ปัญหาเมื่อพบอุปสรรค ดังคำสัมภาษณ์ต่อไปนี้

“เราจะอยู่แบบเป็นกันเอง ไม่วางตัวว่าเป็นหัวหน้าแบบที่จู้จี้ใช้ทุกอย่าง เราจะให้เขาทำงานอย่างเต็มที่” (ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 2)

“การสร้างแรงบันดาลใจในการทำงานก็มีนะ พยายามให้ทุกคนออกความคิดเห็นว่างานหนึ่งจะทำอย่างไรดี และช่วยกันหาหนทางที่ดีที่สุด” (ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 4)

“ทุกคนที่ทำงานกับพี่มีสิทธิ์ออกความเห็นได้หมด” (ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 1)

“หัวหน้าของพี่ให้โอกาสพี่ในการแสดงทักษะต่างๆที่จะส่งผลดีต่อองค์กร และไม่เคยมิดกั้น อนุญาตให้ทำ รวมถึงตัวพี่เองที่ให้โอกาสลูกน้องเช่นเดียวกัน เวลาเจอปัญหาก่อนจะรายงานผู้บังคับบัญชาเราต้องหาแนวทางแก้ไขอื่นๆก่อนที่จะรายงานผู้บังคับบัญชา หลังจากนั้นเมื่อรู้แนวทางแก้ปัญหาว่าจะแก้ไขอย่างไร ก็ต้องรีบรายงานผู้บังคับบัญชาพร้อมเสนอแนวทางที่เราหาทางแก้ไข” (ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 5)

“คือการทำงานมันต้องทำงานเป็นทีม เราในฐานะเป็นผู้บังคับบัญชาเราต้องรับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชาและให้ความสำคัญกับความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคนและสนับสนุนและคอยเป็นที่ปรึกษาให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาทุกเรื่อง ไม่ว่าจะเป็นเรื่องงานหรือเรื่องส่วนตัวทำให้การทำงานเป็นทีมมีความกลมเกลียวมากขึ้น” (ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 6)

3.3 การกระตุ้นปัญญา

การกระตุ้นทางปัญญา การที่ปลัดอำเภอหญิงมีการกระตุ้นผู้ตามให้ตระหนักถึงปัญหาต่างๆที่เกิดขึ้นภายในหน่วยงาน ทำให้ผู้ตามเกิดการหาแนวทางใหม่ๆแนวทางอื่น ใช้เหตุและผลเพื่อมาแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในหน่วยงาน เป็นการกระตุ้นให้ผู้ตามเกิดความคิดสร้างสรรค์ ดึงศักยภาพของผู้ตามออกมา การการสัมภาษณ์พบว่าปลัดอำเภอหญิงส่วนใหญ่ในจังหวัดสงขลาเห็นพ้องไปในทิศทางเดียวกัน โดยมองว่า การกระตุ้นทางปัญญา เมื่อพบเจอกับอุปสรรคสิ่งแรกในการแก้ไขปัญหาคือการพูดคุยเพื่อให้ ถึงสาเหตุของปัญหา และร่วมกันหาแนวทางในการแก้ไขซึ่ง ระบบราชการนอกจากการหาแนวทางในการแก้ไขยังจะต้องมีการรายงานปัญหาให้ผู้บังคับบัญชาลำดับสูงกว่ารับทราบเพราะอำนาจการตัดสินใจบางอย่างยังขึ้นอยู่กับผู้บังคับบัญชา ดังคำสัมภาษณ์ต่อไปนี้

“ขั้นแรกถ้าหากเราเจอปัญหาในฐานะผู้บังคับบัญชาถ้าช่วยได้เราก็จะช่วยหาวิธีว่าจะทำอย่างไร มีการปรึกษาผู้บังคับบัญชาที่สูงกว่า หากไม่สามารถแก้ไขปัญหาได้ก็อาจจะต้องปรึกษาไปยังส่วนกลาง ถึงวิธีการช่วยเหลือและแนวทางแก้ไข หรือปรึกษาอำเภออื่นใกล้เคียงที่มีกรณีคล้ายกันว่ามีวิธีแก้ปัญหายังไง” (ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 1)

“ปัญหาบางปัญหาที่พี่เจอคือ นี่เป็นวัฒนธรรมองค์กรอย่างหนึ่งที่เจอคือ เราต้องนำเรียนต่อผู้บังคับบัญชาก่อน แต่เราเองก็ต้องหาวิธีแก้ปัญหามาไว้ด้วยแล้วพร้อมบอกแนวทางแก้ปัญหาคือผู้บังคับบัญชา สิ่งที่เป็นวัฒนธรรมองค์กรคือต้องแจ้งนายให้ทราบในขณะเดียวกันก็ต้องแจ้งนายว่าวิธีแก้ไขมันควรจะเป็นแบบไหนหรือ นายว่าอย่างไรมีข้อเสนออะไร” (ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 5)

“ใช้วิธีพูดคุยกับผู้ใต้บังคับบัญชาและระดมความคิดในการหาวิธีการแก้ไข แต่หากปัญหามันหนักเกินกว่าเราจะแก้ไขก็จะรายงานผู้บังคับบัญชาที่สูงกว่ารับทราบเพื่อหาแนวทางแก้ไข” (ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 6)

3.4 การนึกถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ปลัดอำเภอหญิงให้การดูแลเอาใจใส่ผู้ตามเป็นรายบุคคล ทำให้ผู้ตามรู้สึกมีคุณค่าและมีความสำคัญต่อหน่วยงาน ซึ่งปลัดอำเภอหญิงจะทำหน้าที่เป็นทั้งโค้ชและเป็นพี่ปรึกษา ของผู้ตามแต่ละคน สร้างบรรยากาศของการให้การสนับสนุน การเคารพและให้เกียรติผู้ตาม คำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลในด้านความจำเป็นและความต้องการ โดยสอดคล้องกับความคิดเห็นของปลัดอำเภอหญิงในจังหวัดสงขลา ที่มองถึงความถนัดของผู้ใต้บังคับบัญชาแต่ละคนในการมอบหมายงานสำคัญเพื่อให้งานมีประสิทธิภาพและบรรลุผลสำเร็จ โดยปราศจากเรื่องเพศมาเกี่ยวข้องและมอบหมายตามตำแหน่งหน้าที่รับผิดชอบของสายงานนั้นๆ เพราะผู้ที่เข้าสู่ระบบราชการจะต้องถูกบรรจุและแต่งตั้งโดยมีลักษณะงานที่สอดคล้องกับตำแหน่งหน้าที่นั้นๆ ดังคำสัมภาษณ์ต่อไปนี้

“มองว่า คนแต่ละคนนั้น ถนัดด้านไหนจะมอบหมายงานให้อีกแบบหนึ่ง หากถนัดงานเอกสาร จะดูจากขีดจำกัดของแต่ละคน” (ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 2)

“มองตามลักษณะของงานมากกว่านะ เพราะเจ้าหน้าที่แต่ละคนก็ถูกบรรจุอยู่ในตำแหน่งนั้นๆตามลักษณะงานที่เขาสอบเข้าได้ หากเป็นงานอื่นที่นอกเหนือจากงานรับผิดชอบของเจ้าหน้าที่เหล่านั้นก็จะมองถึง ความคล่องตัวเห็นจะให้ผู้ใหญ่ที่อายุมากทำ ก็อาจจะไม่สะดวก เรื่องภาระทางครอบครัว การมีบุตรที่อายุน้อยก็เป็นข้อพิจารณาหนึ่งที่จะเอามาใช้ในการมอบหมายงาน

อื่นๆ ได้แต่งงานหลักที่มาจากสายงาน ถ้าลักษณะงานนี้เหมาะกับใครก็จะให้คนนั้น แต่ถ้าเป็นงานเร่งด่วนไม่ได้มีตามที่มอบหมายไว้ก็จะพิจารณาจากที่กล่าวมาสักครู่” (ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 5)

“จะมอบหมายงานที่เหมาะสมกับตัวบุคคลเพราะแต่ละบุคคลมีความชำนาญที่แตกต่างกัน” (ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 6)

ผลการสัมภาษณ์ปลัดอำเภอหญิงในจังหวัดสงขลาส่วนใหญ่พบว่าการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล โดยการเอาใจใส่ผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นรายบุคคลพร้อมทั้งมอบหมายงานที่สำคัญตามความถนัดของแต่ละบุคคลและตามสายงาน ตามความเหมาะสม เนื่องจากผู้ใต้บังคับบัญชาบางคนมีความถนัดเฉพาะทางก็จะมอบหมายงานอื่นเพิ่มเติมให้มากกว่าการใช้เรื่องเพศที่มีความแตกต่างกันมาเป็นเกณฑ์ในการมอบหมายงาน

4. การสร้างความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

การสร้างสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน (Work Life Balance) ความสามารถในการบริหารจัดการเวลาในการทำงานให้อยู่ในระดับที่เหมาะสม และไม่ส่งผลกระทบต่อ กิจกรรมในการดำเนินชีวิตส่วนตัวของปลัดอำเภอหญิง และครอบครัว โดยองค์การที่เกี่ยวข้องกับเจ้าพนักงานปกครองสตรี(ปลัดอำเภอหญิง) มีส่วนช่วยในการสนับสนุนให้เกิดความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ซึ่งความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานของปลัดอำเภอหญิงนั้น สิ่งที่เกิดขึ้นคือ ปลัดอำเภอหญิงในจังหวัดสงขลาส่วนใหญ่ การทำงานส่งผลกระทบต่อชีวิตส่วนตัวมากน้อยอาจต่างกันไป มีเพียงส่วนน้อยเท่านั้นที่มองว่า ภาระหน้าที่ของงานไม่ได้ส่งผลกระทบต่อชีวิตส่วนตัวและครอบครัว จะไม่มีผลกระทบต่อชีวิตส่วนตัว สามารถวัดได้เป็น 4 ด้าน ได้แก่ การยืดหยุ่นในการทำงาน ชั่วโมงการทำงานที่เหมาะสม การสนับสนุนการดูแลผู้อยู่ในอุปการะ การสนับสนุนการลาหยุดงาน ได้อธิบายดังกล่าวต่อไปนี้

4.1 การยืดหยุ่นในการทำงาน

การสนับสนุนการทำงานที่มีความยืดหยุ่น ทำงานในปริมาณที่เหมาะสม และตำแหน่ง ภาระหน้าที่ของปลัดอำเภอการไม่ต้องนำงานเหล่านั้นกลับไปทำที่บ้าน ซึ่งองค์การอนุญาตให้บุคลากรในองค์การสามารถทำงานนอกเวลาได้แต่ต้องไม่กระทบต่อชีวิตส่วนตัวของบุคลากร รวมไปถึงการทำงานในช่วงเวลาเช้างานและเลิกงานที่องค์การกำหนดนั้น ปลัดอำเภอหญิงในจังหวัดสงขลาส่วนใหญ่ มีภาระงานที่มาก และได้รับมอบหมายทั้งงานที่อยู่ในเวลาราชการและนอกเวลาราชการที่ต้องรับผิดชอบนั้น ทำให้บางครั้งส่งผลต่อการเลิกงานและเช้างานที่ไม่เป็นเวลาดังปฏิบัติราชการตลอดเวลา รวมไปถึงเทศกาลที่สำคัญต่างๆเช่น วันขึ้นปีใหม่ หรือวันสงกรานต์ที่เป็นช่วงที่

มักจะเกิดเหตุบ่อยครั้งจึงจำเป็นต้องปฏิบัติราชการในวันและเวลาดังกล่าว ปฏิเสธไม่ได้ว่า ไม่มีผลกระทบต่อชีวิตส่วนตัวและครอบครัวเพียงแต่มีผลกระทบเล็กน้อยที่แตกต่างกันไป ในขณะที่เดียวกันพบว่า ปลัดอำเภอหญิงในจังหวัดสงขลาบางส่วนมีความคิดเห็นว่า เวลาการปฏิบัติราชการ ไม่ได้ส่งผลกระทบต่อชีวิตส่วนตัวเนื่องจากปลัดอำเภอหญิงไม่มีภาระทางครอบครัว สถานะโสดสามารถปฏิบัติราชการในเวลาต่างๆได้และไม่เป็นผลกระทบ ดังคำสัมภาษณ์ต่อไปนี้

“จริงๆมันก็มีผลกระทบนะ เพราะตำแหน่งปลัดอำเภอมีภาระงานที่มาก ที่ต้องรับผิดชอบ ปลัดประจำตำบล ทำให้เสาร์-อาทิตย์ ไม่ได้หยุดงานไม่สามารถกลับบ้านได้ ไม่มีเวลาให้ครอบครัว ถ้ายังเป็นช่วงเทศกาลสำคัญๆต่างๆเราแทบจะไม่ได้หยุดเพราะต้องอยู่ที่พื้นที่ดูแลความเรียบร้อย ” (ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 1)

“งานก็มีผลกระทบบ้าง เพราะพื้นที่ของอำเภอที่นี้บ่อยครั้งมีข้าราชการชั้นผู้ใหญ่ลงตรวจงานในจังหวัดสงขลา จึงมีงานต้องรับผิดชอบตลอดเวลา บางทีก็เลยเวลาเลิกงานเราไปบ้าง ในอดีตพี่ก็เอางานกลับไปทำที่บ้านนะ แต่ปัจจุบันก็ทำบางอย่างส่วนใหญ่ทำแค่ในเวลา อาจจะเสร็จช้าเลยเวลาเลิกงานไปหน่อยแต่จะไม่เอากลับไปทำที่บ้าน เพราะเคยเอากลับไปทำที่บ้านแล้วแต่มันไม่ได้อะไรเลย มันไม่ดีต่อชีวิตและครอบครัว” (ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 4)

“งานเริ่มตั้งแต่ 7 โมงเช้า ถึงเที่ยงคืน ไม่มีเวลาส่วนตัว ไม่สมดุลกับชีวิต ไม่มีเวลาได้หยุดเลย ปีใหม่ก็ไม่ได้กลับบ้าน งานเอกสารก็ต้องพกกกลับไปทำที่บ้านต้องใช้เวลาส่วนตัวในการทำงาน เมื่อกลับบ้านก็มีครอบครัว ลูกต้องดูแล ก็ต้องเคลียร์ปัญหาครอบครัวให้เสร็จก่อนแล้วกลางดึกพี่ก็ต้องมานั่งทำงาน บางคืนนายก็โทรเรียก คำว่า *Work Life Balance* มันก็ไม่มีเลย” (ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 3)

“ตั้งแต่ทำงานมา เสมือนเอาชีวิตงานมาเป็นตัวตั้ง ไม่ได้กระทบจนรู้สึกแย้ เพราะเราต้องปรับต้องทำสองอย่างทั้งงานและครอบครัวไปด้วยกัน เมื่อก่อนพี่จะเอางานกลับไปทำที่บ้านอาจด้วยเรายังเด็ก อยู่อำเภอเล็กๆต้องทำงานเยอะ แต่ตอนนี้อยู่อเภอที่มีบุคลากรเยอะความรับผิดชอบของเราที่ต้องมาปฏิบัติเองก็น้อยลง มันเลยทำให้เราไม่ต้องเอางานกลับไปทำที่บ้านแล้ว” (ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 5)

ในขณะที่ปลัดอำเภอหญิงบางส่วนมองว่า ภาระงานที่นอกเหนือจากงานในเวลาราชการ หรือการทำงานนอกสถานที่ไม่ได้ส่งผลกระทบต่อชีวิตส่วนตัวมากแต่อย่างไร โดยอธิบายว่า

“พี่มองว่าไม่กระทบนะ พี่ทำงานได้ตลอดเพราะพี่เป็นคนในพื้นที่ ไม่ได้มีปัญหาอะไร วันหยุดก็สามารถมาทำงานได้ ที่” (ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 2)

“งานไม่ได้มีผลกระทบอะไรมาก มีไม่มากที่ต้องทำงานนอกเวลาราชการ แต่อาจจะมีการลงพื้นที่บ้าง ทำให้ยังมีเวลาทำกิจกรรมต่างๆและมีเวลาให้ครอบครัว ส่วนช่วงสิ้นไตรมาสก็จะมียานเยอะขึ้นมาบ้าง ก็มีบ้างที่จะต้องนำงานกลับไปทำที่บ้านแต่ก็ไม่บ่อย” (ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 7)

4.2 ชั่วโมงการทำงานที่เหมาะสม

ชั่วโมงการทำงานที่เหมาะสม ชั่วโมงการทำงานในแต่ละวันทั้งภายในพื้นที่และนอกสถานที่ต้องมีความสมดุลและเหมาะสม อย่างไรก็ตามอย่างหนึ่งไม่มากหรือน้อยเกินไป รวมไปถึงการทำงานเกินเวลาราชการที่องค์กรกำหนด ซึ่งทำให้บุคลากรมีเวลาส่วนตัวในการทำกิจกรรมอื่นๆที่นอกเหนือจากงานได้ โดยภาพรวมตำแหน่งปลัดอำเภอหญิงนั้นเป็นเสมือนผู้ช่วยนายอำเภอที่ต้องรับภาระหน้าที่รับผิดชอบตำบลที่อยู่ภายใต้อำเภอ ซึ่งจะมีการปฏิบัติงานนอกพื้นที่สถานที่ราชการและ นอกเวลาราชการ เช่น การลงพื้นที่ แก้ไขปัญหาและพบปะประชาชน รวมไปถึงการปฏิบัติหน้าที่ในเวลากลางคืน ทำให้บางครั้งอาจจะมีบ้างที่เวลาการทำงานไม่เหมาะสมแต่ก็ไม่ใช่ว่าตลอดเวลา ซึ่งปลัดอำเภอหญิงในจังหวัดสงขลาส่วนใหญ่มีความคิดเห็นไปในทิศทางเดียวกัน ดังคำสัมภาษณ์นี้

“ตอนนี้ที่ก็แบ่งนะ งานที่ต้องให้เสร็จภายในวันนี้ ก็ต้องรีบทำให้เสร็จ พี่ก็จะแบ่งเวลาวางแผนเพื่อไปออกกกำลังกาย เมื่อก่อนเราไม่ค่อยใส่ใจเรื่องสุขภาพ พอนานไปตอนนี้อายุเรามากขึ้นการที่จะโฟกัสแค่งานอย่างเดียวชีวิตมันไม่ได้มีแค่นั้น เราต้องดูอย่างอื่นด้วย มันไม่เอางานเป็นที่ตั้งมันก็ยังมันก็ไม่ได้เยอะ ตอนนี่ที่เข้าใจบริบทงานมากขึ้น เข้าใจชีวิตมากขึ้นทำให้แบ่งเวลาได้ดีมากขึ้นแล้วค่ะ” (ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 5)

“ถ้าเป็นช่วงเวลากลางคืนก็มีความเหมาะสม แต่ถ้ามีงานเร่งด่วนขึ้นมาเราก็ต้องทำงานให้เสร็จมันอาจส่งผลต่อร่างกายและการพักผ่อนของเราได้” (ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 7)

4.3 การสนับสนุนการดูแลผู้อยู่ในอุปการะ

การสนับสนุนการดูแลผู้อยู่ในอุปการะ การเข้าถึงสิทธิและสวัสดิการต่างๆที่ทางองค์กรกำหนดที่เกี่ยวข้องกับการดูแลครอบครัว เช่น ค่ารักษาพยาบาล การหยุดงานเพื่อดูแลสมาชิกในครอบครัว รวมไปถึงลักษณะของงานไม่เป็นอุปสรรคต่อบทบาททางครอบครัว ในการดูแลสมาชิกในครอบครัว และสามารถบริหารเวลาเพื่อทำงานและครอบครัวได้อย่างเหมาะสม พร้อมทั้งคอยให้คำปรึกษาแก่ครอบครัว สำหรับปลัดอำเภอหญิงในจังหวัดสงขลาส่วนใหญ่พบว่า ลักษณะของงานภาระหน้าที่รับผิดชอบที่ต้องทำงานตลอดเวลา นั้น ส่งผลกระทบบ้างต่อบทบาทครอบครัวระดับหนึ่งไม่สามารถมีเวลาเพื่อดูแลครอบครัวได้อย่างเต็มที่ แต่จะมีความมากน้อยแตกต่างกันไปขึ้นอยู่กับแต่ละครอบครัว ในส่วนของสิทธิและสวัสดิการต่างๆยังสามารถเข้าถึงได้ ดังคำสัมภาษณ์ต่อไปนี้

“มันก็มีบ้าง อาชีพราชการ เราก็ต้องเลือกครอบครัวนี้ข้อสำคัญเลย ผู้หญิงต้องรับผิดชอบมากกว่าผู้ชายอยู่แล้ว ลูกใครจะดูแล มีบางคนที่ไม่ยอมไปสอบเพราะถ้าสอบได้จะต้องโดนย้าย เพราะ จังหวัดสงขลาไม่มีตำแหน่ง พอได้เลื่อนระดับนี่คือปัญหา” (ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 1)

“งานในเวลาราชการถือว่าเหมาะ ช่วงงาน 7 วันอันตรายเราก็ต้องมาอยู่เวลาตลอดเหมือนกัน ส่วนเรื่องการแบ่งเวลาให้ครอบครัวบางครั้งมันจำเป็นก็ไม่ *balance* แต่ก็ต้องประคับประคองให้อยู่ได้ คนในครอบครัวเข้าใจและไม่มีปัญหา บทบาททางครอบครัว เมื่อก่อนอาจจะคิดว่าเป็นข้อจำกัดแต่ปัจจุบันไม่มองอย่างนั้นแล้ว ถ้าลูกเล็กเราต้องดูแลครอบครัวก่อน ณ ปัจจุบันมันไม่มีข้อจำกัดในเรื่องนั้นแล้ว ส่วนตัวเลือกเอง” (ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 2)

“มันไม่เหมาะสม เวลาทำงานของเรามากกว่าเวลาส่วนตัวเยอะมาก กลางคืน มันยากเหมือนถ้ากลางวันกิน 3 วัน ก็อาจจะทำให้เพื่อนไม่พอใจ เพราะงานมันเยอะ พี่ไม่ค่อยมีเวลาให้สามีและครอบครัว ดีที่ครอบครัวเข้าใจ ตำแหน่งมันดีคือดูแล แต่งานมันเยอะมาก ถ้าตอนนี้ก็คงไม่อยากจะย้ายไปไหน ส่วนพี่เองก็ยังอยากอยู่กับที่ พี่ย้ายมาที่นี่เพราะลูกพี่ยังเล็ก หากลูกพี่อายุเพิ่มขึ้น มันขึ้นอยู่กับหลายปัจจัย สำหรับพี่ตอนนี้ยังอยากอยู่กับครอบครัวมากกว่า ปัจจัยหลักคือลูก” (ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 3)

“บทบาทครอบครัวก็เป็นข้อจำกัดมากนะ แต่ถ้าเมื่อไหร่ที่ลูกโตแล้วอาจจะทุ่มเทมากกว่านี้ได้ มันยังเป็นช่วงที่เราต้องดูแลครอบครัวลูกยังเล็กอยู่” (ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 4)

“สามารถแบ่งเวลาการทำงานและแบ่งเวลาเพื่อครอบครัวได้ในบางครั้ง แต่ถ้าหากมีงานก็จำเป็นต้องเลือกงาน สิทธิในการเข้าถึงพยาบาลเพียงพอแต่ไม่สะดวกในการใช้บริการเนื่องจากต้องกลางวันไปและงานของเราไม่สามารถกำหนดควาได้ได้อย่างตายตัว บทบาททางครอบครัวเป็นข้อจำกัดเพราะเราไม่สามารถเลือกที่จะย้ายไปไกลๆได้เรายังต้องดูแลครอบครัว เรายังเป็นห่วงพ่อแม่” (ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 6)

“จริงๆก็อยู่กับครอบครัวทุกวันเพราะ เดินทางไปกลับ หากครอบครัวมีปัญหาที่สามารถปรึกษากันได้ ยังสามารถแบ่งเวลาเพื่อครอบครัวได้ สำหรับบทบาทครอบครัวก็มีส่วนในการตัดสินใจ จริงๆก็เลือกครอบครัวเป็นอันดับแรก” (ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 7)

4.4 การสนับสนุนการลาหยุดงาน

บุคลากรสามารถเข้าถึงสิทธิการลาหยุดต่างๆได้ตามที่องค์การกำหนด เช่น สิทธิการลาคลอด สิทธิในการลาหยุดเพื่อดูแลสมาชิกในครอบครัว โดยที่ไม่ส่งผลกระทบต่อการทำงาน และชีวิตส่วนตัว โดยปลัดอำเภอหญิงในจังหวัดสงขลาส่วนใหญ่มีความคิดเห็นสอดคล้องกัน สามารถ

ใช้สิทธิ์ในการลาได้ในระดับหนึ่งแต่ก็ยังมียังบางครั้งที่ขึ้นอยู่กับผู้บังคับบัญชาในแต่ละช่วง ดังคำสัมภาษณ์นี้

“บางครั้งมันก็มีบ้าง เป็นข้อจำกัด เวลาลูกไม่สบายก็ลาไม่ได้ เขาไม่ให้ลา แต่หน้าที่ดูแลลูกส่วนใหญ่ก็อยู่ที่ผู้หญิงเพราะลูกก็ติดแม่ เป็นปัญหาของผู้หญิง” (ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 1)

“ลาได้นะ แต่ส่วนใหญ่ก็จะไม่ลา ถ้าหากจำเป็น” (ผู้ให้สัมภาษณ์ คนที่ 2)

“เราสามารถใช้สิทธิ์ลาได้นะ เพียงพอต่อความต้องการ ลาป่วยเราก็ลาได้ แต่เราเองอาจจะติดงานสำคัญไม่สามารถลาได้ก็ต้องดูความเหมาะสม” (ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 6)

“การใช้สิทธิ์ลาต่างๆก็เพียงพอจะ อาจจะเหลือเยอะด้วยเพราะไม่ค่อยได้ลา พี่เองก็ไม่ได้มีครอบครัว โสดไม่ได้มีภาระมากมายอะไร” (ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 7)

5. วัฒนธรรมองค์กร

รูปแบบ ค่านิยม ความเชื่อ แนวทางวิธีปฏิบัติงาน การอยู่ร่วมกัน เป็นระบบความเข้าใจร่วมกันของปลัดอำเภอหญิงและบุคลากรในองค์กร ที่เป็นตัวกำหนดพฤติกรรม แสดงออกมาในรูปแบบของพฤติกรรมที่เห็นได้ชัดเจนและเป็นลักษณะเด่นขององค์กร ซึ่งแบ่งออกเป็น 4 รูปแบบ ดังนี้ วัฒนธรรมแบบการปรับตัว วัฒนธรรมแบบเครือข่าย วัฒนธรรมแบบราชการ วัฒนธรรมแบบมุ่งผลสำเร็จ ซึ่งพบว่าปลัดอำเภอหญิงในจังหวัดสงขลาส่วนใหญ่มีความคิดเห็นไปในทิศทางเดียวกัน คือ วัฒนธรรมองค์กรเป็นเพียงแค่ปัจจัยหนึ่งจะเอื้อหรือไม่เอื้อกับความก้าวหน้าในอาชีพนั้น ขึ้นอยู่กับตัวบุคคลมากกว่า ไม่ได้แบ่งแยกชายหญิง หากบุคคลนั้นสามารถสอบผ่านไปยังตำแหน่งที่สูงขึ้นได้ ดังคำสัมภาษณ์ดังต่อไปนี้

“ในกรมการปกครองทุกคนมีสิทธิ์เท่ากันนะ ถ้าเราสอบได้ เขาไม่ได้มีข้อจำกัดไม่ได้แยกหญิงชาย” (ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 1)

“องค์กรก็เอื้อนะ สำหรับพี่ อีกส่วนหนึ่งมันขึ้นอยู่กับตัวบุคคลมากกว่าว่าจะตั้งใจอยากจะเลื่อนขั้น ไปยังตำแหน่ง ปลัดอำเภออาวุโสหรือเปล่า ถ้าอยากเลื่อนขั้นที่สูงขึ้นก็ต้องเข้าระบบการสอบ” (ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 4)

“เอื้อนะคะ เป็นวัฒนธรรมองค์กรที่ทำงานตามขั้นตอนตามลำดับบังคับบัญชาสามารถพัฒนาตนเองให้ก้าวหน้าในอาชีพได้ตามลำดับ” (ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 6)

ในขณะที่เดียวกันก็ยังมีปลัดอำเภอหญิงบางส่วนที่มีความคิดเห็นต่างออกไป เป็นที่น่าสังเกต โดยมองว่าวัฒนธรรมองค์กรไม่ได้เอื้อต่อความก้าวหน้าในอาชีพของปลัดอำเภอหญิงมากนั้น ขึ้นอยู่กับผู้บังคับบัญชา และอีกส่วน ตัวปลัดอำเภอเองจะต้องมีความโดดเด่นในเรื่องงานอย่างมาก ได้รับมอบหมายงานที่สำคัญถึงจะมีความก้าวหน้าในอาชีพได้ ดังคำสัมภาษณ์ต่อไปนี้

“องค์กรมันไม่ได้เอื้ออะนะ มันขึ้นอยู่กับนายแต่ละคนมากกว่า แล้วก็อาจจะขึ้นอยู่กับว่าเราอยู่ในอำเภอที่อยู่ในพื้นที่ของนายมากไหม ใกล้ชิดนายมากแค่ไหน” (ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 3)

“ถ้าพูดในความเป็นจริงก็ยังไม่เอื้อเท่าไร เพราะในสังคมก็ยังมองว่าผู้ชายเป็นผู้นำอยู่ หากปลัดอำเภอหญิงคนไหนที่มีความก้าวหน้าจะต้องมีความโดดเด่นในเรื่องงาน ได้รับมอบหมายงานที่สำคัญๆ อยู่เสมอถึงจะก้าวหน้าได้” (ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 7)

5.1 วัฒนธรรมองค์กรแบบปรับตัว

วัฒนธรรมองค์กรแบบปรับตัว จะต้องมุ่งเน้นการตอบสนองต่อสภาพภายนอกเช่น การปรับตัวต่อสถานการณ์ต่างๆ และปรับตัวให้เข้ากับผู้อื่น สามารถทำให้บุคลากรในองค์กรหรือหัวหน้างานเกิดการกระตุ้นและเปิดโอกาสในการทำงานที่ท้าทาย ให้อิสระในการทำงานอย่างเต็มที่ และส่งเสริมให้บุคลากรเกิดความคิดสร้างสรรค์ ปลัดอำเภอหญิงในจังหวัดสงขลามีความคิดเห็นที่สอดคล้องกันโดยส่วนใหญ่มองว่า องค์กรให้อิสระในการทำงานและการแก้ปัญหาเพื่อให้ได้มาซึ่งการบรรลุเป้าหมาย งานปลัดอำเภอคืองานที่ต้องพบความท้าทาย และใช้ทักษะและการตัดสินใจอย่างมาก อาจจะไม่ได้ยึดตามระเบียบทุกขั้นตอนมีการผ่อนปรนแต่ก็ยังคงอยู่ภายใต้ขอบเขตของกฎหมาย รวมไปถึงอาจจะต้องผ่านการกลั่นกรองและการตัดสินใจจากผู้บังคับบัญชาอีกครั้งหนึ่ง ดังคำสัมภาษณ์ต่อไปนี้

“มันแล้วแต่งาน มันใช้ความท้าทายในการทำงานเยอะ เกือบทุกสายงาน เราต้องแก้ปัญหาให้ประชาชนได้หมดเกือบทุกอย่าง เพื่อให้ประชาชนพึงพอใจ” (ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 2)

“วัฒนธรรมองค์กรแบบปรับตัวมันก็ไม่ได้มากจริงหรอก เพราะบางครั้งเวลาเราต้องตัดสินใจงานบางอย่างไปแล้ว หรือคิดงานอะไรไปบางครั้งนายเขาก็ไม่ได้เอาตามที่เราสอน มันก็ขึ้นอยู่กับนายเหมือนกัน” (ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 4)

“ที่มองว่า มันอยู่ที่ผู้บริหารองค์กรในเวลานั้นๆ หัวหน้าที่ให้ทุกอย่างให้การสนับสนุนอะไรก็ตามที่จะทำให้ส่งผลดีต่อองค์กร” (ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 5)

ในขณะที่เดียวกันปลัดอำเภอหญิงในจังหวัดสงขลาบางส่วน มีความคิดเห็นที่แตกต่างออกไป วัฒนธรรมองค์กรในระบบราชการไม่สามารถให้อิสระในการทำงานมากอย่างเต็มที่

เพราะมีกฎ ระเบียบที่ต้องยึดปฏิบัติประกอบกับภาระงานที่มีมากทำให้ไม่สามารถใช้ความคิดสร้างสรรค์ในการทำงานได้อย่างเต็มที่ ดังคำสัมภาษณ์ต่อไปนี้

“วัฒนธรรมองค์กรแบบปรับตัวในระบบราชการไม่สามารถใช้ได้เต็มที่ในระบบราชการ ไม่ได้ให้อิสระเรามากขนาดนั้น เรามีอิสระในการทำงานและใช้ความคิดสร้างสรรค์แต่เราเรามีระเบียบข้อบังคับเป็นเกณฑ์ที่เราต้องยึดถือปฏิบัติ เราจึงไม่สามารถมีอิสระได้อย่างเต็มที่ ต้องผ่านการพิจารณาจากผู้บังคับบัญชาอีกชั้นหนึ่ง” (ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 6)

“จริงๆก็ยังไม่ให้อิสระเท่าไรเพราะยังมีกฎ ข้อระเบียบอยู่ เพราะงานประจำเราเยอะและมีงานเร่งด่วนมา ทำให้เราไม่มีเวลาคิดงานใหม่ๆขึ้นมาได้” (ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 7)

5.2 วัฒนธรรมแบบเครือญาติ

วัฒนธรรมองค์กรเครือญาติ เป็นวัฒนธรรมที่ทำงานยึดหยุ่น มีความเอื้ออาทร และความรัก เป็นองค์กรที่มีรูปแบบอยู่กันอย่างพี่น้อง ช่วยเหลือซึ่งกันและกันของคนในองค์กร เน้นรูปแบบการทำงานเป็นทีม ปลัดอำเภอหญิงในจังหวัดสงขลาส่วนใหญ่มีความคิดเห็นไปในทิศทางเดียวกัน โดยเห็นว่า องค์กรของตนอยู่กันอย่างพี่น้อง ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ทำให้การทำงานการประสานงานกันภายในองค์กรมีความสะดวกง่ายต่อการทำงานและบรรลุเป้าหมายที่องค์กรวางไว้ ดังคำสัมภาษณ์ต่อไปนี้

“การช่วยเหลือกันเป็นสิ่งสำคัญ ถ้าอยู่กันแบบผู้บังคับบัญชาลูกน้อง มันก็ไม่ควรจะทำแบบนี้ ในสังคมไทยเราอยู่กันแบบพี่น้องเราควรช่วยเหลือกัน คนไทยถูกหล่อหลอมกันด้วยความเป็นพี่น้อง” (ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 2)

“ในที่ๆที่อยู่วัฒนธรรมแบบเครือญาติอยู่ในระดับปานกลางนะ ก็มีช่วยเหลือกันตามประสาคนทำงานในหน่วยงานเดียวกัน พี่ย้ายมา 2-3 อำเภอ มันมีความแตกต่างกัน บางที่มี บางที่ไม่มีทแต่ถ้าทำงานเป็นทีมอยู่กันแบบพี่น้องมันก็จะดีกว่า” (ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 4)

“การรับลูกจ้างเราหลีกเลี่ยงไม่ได้ที่จะรับลูกจ้างบุตรหลานที่อยู่ในองค์กรที่มีคุณสมบัติตรงตามที่องค์กรต้องการก็อาจจะพิจารณาเป็นพิเศษในการรับทำงาน รวมถึงการจัดงานในวันพิเศษต่างๆของคนในองค์กรเพื่อเป็นขวัญกำลังใจ อยู่กันแบบเครือญาติ มองเรื่องความสัมพันธ์ที่ดีในองค์กร มันก็จะทำให้การประสานงาน การทุ่มเทให้องค์กรและการปฏิบัติหน้าที่ที่มีความสามัคคีร่วมกัน ทำให้เกิดผลดีต่อองค์กร” (ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 5)

“มันจะทำให้บรรยากาศของที่ทำงานดีขึ้น ทำให้การทำงานราบรื่นเพราะทุกคนจะถือว่างานแต่ละงานเป็นงานที่ทุกคนต้องช่วยเหลือกัน เป็นการส่งเสริมซึ่งกันและกันในเรื่องของงานและเกื้อกูลในเรื่องตำแหน่ง” (ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 6)

5.3 วัฒนธรรมแบบราชการ

วัฒนธรรมองค์การระบบราชการ มีสภาพแวดล้อมการทำงานภายในองค์การที่เป็นแบบแผน ยึดปฏิบัติตามตาม กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ ทำให้เกิดประสิทธิภาพการทำงาน และความมั่นคงในการทำงาน และเน้นการใช้ทรัพยากรที่มีอย่างประหยัด มีประสิทธิภาพและคุ้มค่า สำหรับปลัดอำเภอหญิงในจังหวัดสงขลาส่วนใหญ่มีความคิดเห็นที่สอดคล้องในเรื่องของการเน้นใช้ทรัพยากรที่มีอย่างประหยัดและคุ้มค่า แต่ก็ยังมีความคิดเห็นที่ต่างออกไปในเรื่องของ การยึดกฎระเบียบที่มากเกินไป บางครั้งการปฏิบัติตามกฎ ระเบียบบางอย่าง ไม่สามารถใช้ได้กับทุกสถานการณ์ และทำให้การแก้ไขปัญหาล่าช้าอาจทำให้เป็นที่ไม่พึงพอใจของประชาชน แต่การมีอยู่ของกฎระเบียบต่างๆก็ยังคงสำคัญต่อการทำงาน ดังคำสัมภาษณ์ต่อไปนี้

“กฎ ระเบียบต่างๆ ถ้าประหยัดทรัพยากรที่เห็นด้วย แต่ขั้นตอนบางอย่างผู้ปฏิบัติต้องรู้จักผ่อนปรน ระเบียบมันมีเยอะ ไม่ใช่ทุกอย่างจะต้องเป๊ะไปหมด ถ้าเมื่อไหร่เราทำงานข้ามขั้นตอนบางอย่างแล้ว สามารถทำให้เป้าหมายหรือจุดประสงค์ไม่เปลี่ยน งานสำเร็จให้ผลดีกับชาวบ้าน ข้อระเบียบก็ยังจำเป็น” (ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 1)

“บางอย่างก็เหมาะ แต่บางอย่างก็ยังไม่เหมาะสม เราจะทำแบบนี้แต่บางที่มันก็ผิดระเบียบ แต่ว่ากฎระเบียบมันก็กันตลกดนะ มันก็มีบ้างที่ติดด้วยข้อระเบียบในการทำงานซึ่งเป็นส่วนน้อย” (ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 2)

“บางที่วัฒนธรรมแบบราชการมันมีข้อดีข้อเสีย มันถูกระเบียบตลอดก็ แต่มันก็มีความล่าช้า” (ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 3)

“ในจุดที่ที่อยู่เป็นอำเภอที่มีบุคลากรครบ มีเครื่องมือเครื่องมือดีเพราะฉะนั้นจึงไม่เป็นข้อจำกัดใดเราเข้าถึงเรื่องเหล่านี้ได้ง่ายไม่มีปัญหาอะ” (ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 5)

“องค์กรแบบระบบราชการเราต้องอยู่บนพื้นฐานของการใช้ทรัพยากรอย่างประหยัดและคุ้มค่ามีประสิทธิภาพแต่ในความเป็นจริงงานบางงานที่มีความจำเป็นเร่งด่วนจำเป็นต้องใช้ทรัพยากรที่เกินกว่าพื้นฐานที่วางไว้ การปฏิบัติจริงกับกฎ ระเบียบบางครั้งมันก็สวนทางกัน เรายังก็ต้องหาวิธีการใช้งานเกิดผลสำเร็จเราตัวเราเองก็ตลอดก็ ไม่ฝึดกฎระเบียบจนมากเกินไป” (ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 6)

5.4 วัฒนธรรมมุ่งความสำเร็จ

วัฒนธรรมองค์การแบบมุ่งผลสำเร็จ องค์การเน้นการปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์และทำผลงานออกมาได้ดีที่สุด โดยองค์การมีการกำหนดเป้าหมายและความคาดหวังที่ชัดเจนของปลัดอำเภอหญิง ซึ่งจากการสัมภาษณ์ปลัดอำเภอหญิงในจังหวัดสงขลาส่วนใหญ่มีความคิดเห็นที่คล้ายคลึงกัน โดยเห็นว่า การทำงานในตำแหน่งปลัดอำเภอหญิงนอกจากจะต้องทำงานให้เป็นที่พึงพอใจต่อประชาชน จะต้องทำงานเพื่อให้องค์กรบรรลุวัตถุประสงค์และตัวชี้วัดซึ่งตัวชี้วัดจะมีในลักษณะของรายบุคคล และองค์กร ปลัดอำเภอหญิงส่วนใหญ่จะถูกคาดหวังผลการปฏิบัติงานและมีผลงานเพราะการทำงานให้บรรลุตัวชี้วัดเป็นส่วนที่ส่งผลต่อระดับองค์กรและผู้บังคับบัญชา แต่ในขณะเดียวกันภาระงานและสภาพแวดล้อมที่แตกต่างกันของแต่ละพื้นที่ก็ทำให้การทำงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์และตัวชี้วัดนั้นประสบความสำเร็จไม่เท่ากัน ดังคำสัมภาษณ์ต่อไปนี้

“ส่วนราชการเองก็มีตัวชี้วัดของกรมที่กำหนดมาให้ปฏิบัติ ต้องทำให้เป็นไปตามตัวชี้วัด หัวหน้าเองก็คาดหวังว่าเราจะต้องบริการให้ประชาชนพอใจมากที่สุด ได้รับการบริการที่ดี” (ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 1)

“คือเราไม่ได้ทำคนเดียวจะเอางานเราเป็นตัวชี้วัดไม่ได้ มันต้องทั้งทีมถึงจะสำเร็จตามตัวชี้วัด มันก็มีที่ถูกคาดหวังว่าจะต้องทำงานให้บรรลุเป้าหมายแต่ไม่ถึงกับว่าต้อง 100%” (ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 2)

“ที่มองว่าโดยรวมขององค์กรไม่ได้ยึดตัวนี้เพื่อจะให้ความดีความชอบ มันมองว่าคนนี้ภาพรวมทำงานดีแล้วค่อยจับตัวชี้วัดมาใส่มากกว่า ในหลักปฏิบัติความเป็นจริงไม่ได้ว่าตัวเองต้องไปทำให้ตรงกับตัวชี้วัดให้ได้มากที่สุด เพราะภารกิจงานมันมีมากมายที่ไม่ใช่แค่ตัวชี้วัด” (ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 5)

“เราใช้ตัวชี้วัดในการประเมินแต่บางครั้งตัวชี้วัดไม่สามารถประเมินผลการทำงานของแต่ละคนได้ เพราะว่าบางตัวชี้วัดมันทำยากเกินไปจนเราไม่สามารถทำได้ องค์กรมีการคาดหวังสูงต้องให้บรรลุตัวชี้วัดและวัตถุประสงค์ที่วางไว้ บางครั้งสภาพแวดล้อมของแต่ละพื้นที่ไม่เหมือนกันทำให้ใคร่ไม่สามารถบรรลุได้ทุกตัวชี้วัด” (ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 7)

6. ปัญหาและอุปสรรคต่อความก้าวหน้าในอาชีพ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ผู้ให้สัมภาษณ์ซึ่งมีคุณสมบัติตามที่กำหนดไว้ ทำให้ทราบถึงปัญหาและอุปสรรคของความก้าวหน้าในอาชีพของปลัดอำเภอหญิงในสงขลา เรื่องความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน และเรื่องครอบครัวเป็นอุปสรรคข้อสำคัญที่ส่งผลต่อ

ความก้าวหน้าในอาชีพของปลัดอำเภอหญิง การถูกคาดหวังด้วยบทบาททางครอบครัวที่ผู้หญิงต้องรับหน้าที่ดูแลครอบครัว งานภายในบ้านทำให้การตัดสินใจของปลัดอำเภอหญิงในจังหวัดสงขลาและจังหวัดพัทลุงส่วนใหญ่ตัดสินใจเลือกครอบครัวเป็นอันดับแรกโดยยอมสละความก้าวหน้าในอาชีพเพื่ออยู่ใกล้ชิดและดูแลครอบครัว รวมไปถึงลักษณะทางกายภาพของผู้หญิงที่อาจไม่เอื้อต่อการปฏิบัติงานบางประเภท การถูกไ้วางใจจากผู้บังคับบัญชาให้ทำงานสำคัญ การยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน ผู้นำชุมชน ทำให้เป็นปัจจัยหลักที่ปลัดอำเภอหญิงส่วนใหญ่เลือกที่จะไม่ก้าวหน้าไปยังตำแหน่งที่สูงขึ้น ดังคำสัมภาษณ์ต่อไปนี้

“สำหรับที่ผู้หญิงมีทั้งข้อได้เปรียบและเสียเปรียบ ข้อได้เปรียบของผู้หญิงคือการเข้าใจคนอื่น เข้าใจชาวบ้านได้มากกว่า ละเอียด ใฝ่ใจ ในส่วนของอุปสรรค เรื่องการยอมรับ หรืออุปสรรคในการทำงานกลางคืน ความปลอดภัย ลงพื้นที่กลางคืนไม่สามารถไปเองได้ต้องมีผู้ชายไปด้วย ในมุมมองของพี่ก็คือเรื่องครอบครัว เราไม่อยากจะอยู่ไกลครอบครัวเพราะเป็นผู้หญิง ที่ไม่อยากจะก้าวหน้าเพราะไม่อยากจะทิ้งครอบครัว วัฒนธรรมไทยที่หล่อหลอมว่า ผู้หญิงจะต้องรับผิดชอบดูแลครอบครัว เราจำยอมด้วยตัวเอง ถ้าเราสอบได้ตำแหน่งต้องย้ายที่ไกลๆ ภาคเหนือแบบนี้ ใครจะไปแต่ก็ไม่ได้หมายความว่าผู้หญิงทุกคนจะคิดแบบนั้น” (ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 1)

“โอกาสความก้าวหน้าที่เขาให้เรา มีโอกาสเท่าเทียมกันกับผู้ชาย มันอยู่ที่ว่าเราจะไปถึงจุดนั้นไหม จริงๆผู้หญิงก็ทำงานได้ดีในเรื่องบางเรื่อง สำหรับผู้หญิงนั้นมีข้อจำกัดในเรื่องครอบครัว และเรื่องลูกที่เราต้องเป็นคนดูแล ถ้าเราต้องย้ายไปอยู่ต่างจังหวัดเราต้องทำงานหารู้้งหารค่า มันไม่สะดวก เราจึงยอมสละตรงนั้น เหมือนหลายคนที่เคยคุยกันคือ ไม่เอาแล้ว เป็นห่วงลูก ไม่อยากที่จะก้าวหน้าไปต่อ และในเรื่องของการลงพื้นที่ภาคสนามบางครั้งมันไม่เหมาะกับผู้หญิง แต่มันก็แล้วแต่คนที่เขาพร้อมลุยนะ เพราะเราเองก็คิดว่าถ้าเราก้าวหน้าไป ณ ตรงนั้นเราจะทำได้ไหม เราอาจจะทำไม่ได้ดีเท่าผู้ชาย เราเลยสละ มันเหมือนกับว่ามันเป็นงานที่ไม่เอื้อกับผู้หญิง ด้วยข้อจำกัดทางสรีระ” (ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 2)

“มีทั้งข้อได้เปรียบและข้อด้อย ในความเป็นผู้หญิง หากเกิดความขัดแย้งหรือเป็นการไปเจรจา การต้องใช้การพูดคุยภายใต้สถานการณ์ที่กดดันที่มองว่าผู้หญิงจะใช้ข้อดีนี้ได้ดีกว่า เราใช้ลักษณะความเป็นผู้หญิง การพูดที่อ่อนน้อม การเข้าไปอย่างไม่แข็งกร้าวมันก็สู้กับตัวเราและดีต่องาน ส่วนข้อจำกัดหากเราต้องไปเข้าฝักหรือเข้าพื้นที่ในส่วนของความมั่นคงที่ต้องไปดูเรื่องบทบาทของความรักษความปลอดภัยโดยตรงอันนี้อาจเป็นข้อจำกัด เพราะสภาพร่างกายของผู้หญิงอาจจะไม่เหมาะสมนัก เรื่องความท้าทาย ความทะเยอทะยาน ความคาดหวังของตัวเองยังไม่มากพอจะทำให้ก้าวไปถึงจุดหมายที่เราวางไว้ได้ เราต้องกระตุ้นเรื่องนี้ให้มากกว่าเดิมทำให้ได้

ตามจุดหมายที่วางไว้ เช่นการอ่านหนังสืออย่างหนักเพื่อทดสอบและ เรื่องที่เลี้ยงไม่ได้คือ ผู้หลัก ผู้ใหญ่เพราะวัฒนธรรมมองครปครองเป็นอย่างนั้น คือต้องทำอะไรให้เจ้านายรัก มีเจ้านายใหม่ ถ้าไม่มีต้องวิ่งไปหาใครใหม่ นี่คือเรื่องจริงขององค์กร” (ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 5)

“เพศสภาพความเป็นหญิงไม่ได้มีผล เพราะความก้าวหน้าในอาชีพของปลัดสายอำนวยการ ขึ้นอยู่กับความสามารถของตัวบุคคล ไม่ได้ขึ้นอยู่กับเพศสภาพ แต่ถ้าเทียบกับปลัดอำเภอฝ่ายปกครองที่เป็นผู้ชายเขาจะไปเร็วกว่าเราเพราะเขามีผลงานในการพิจารณาเป็นพิเศษเช่นพวก งานยาเสพติด สิ่งเดียวที่เราต้องพิจารณาและอาจเป็นอุปสรรคต่อความก้าวหน้าคือ บทบาททางครอบครัว หากเราต้องเลือกย้ายเพื่อตำแหน่งที่สูงขึ้นสิ่งแรกที่จะต้องมาพิจารณาคือเรื่องครอบครัว หากต้องไปไกลบ้านแต่ทั้งครอบครัวเราก็คิดหนัก” (ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 6)

“คิดว่าเพศสภาพความเป็นหญิงอาจจะเสียเปรียบเพศชายบ้างในหน้าที่การงาน เพราะบางหน้าที่ที่นายอำเภอมอบหมายให้ บางงานอาจจะไม่ไว้ใจมอบหมายให้เราปฏิบัติงาน เช่น งานที่มีความเสี่ยงหรือทำหายในการทำงาน จะเน้นไปทางผู้ชายมากกว่า อาจด้วยเพราะความปลอดภัยของตัวปลัดหญิงเองด้วย ที่มองว่า การยอมรับจากคนรอบข้าง จากผู้นำชุมชนต้องใช้เวลา ตัวปลัดหญิงต้องทำผลงานให้โดดเด่นกว่าคนอื่นถึงสามารถจะทำให้ผู้อื่นยอมรับได้” (ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 7)

ผลการวิจัยเชิงคุณภาพของปลัดอำเภอหญิงจังหวัดพัทลุง

ตาราง 4.14 สรุปกลุ่มผู้ให้ข้อมูลเชิงคุณภาพเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของ ปลัดอำเภอในจังหวัดสงขลาและจังหวัดพัทลุง โดยได้ทำนำเสนอเป็นรายจังหวัดและรายอำเภอ คือ จังหวัดพัทลุง มีผู้ให้สัมภาษณ์แยกเป็นรายอำเภอดังต่อไปนี้

| ที่ทำการปกครองอำเภอ | จำนวน(คน) |
|---------------------|-----------|
| เมือง | 1 |
| ป่าบอน | 1 |
| ตะโหมด | 1 |
| รวม | 3 |

การศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของปลัดอำเภอหญิงในจังหวัด สงขลาและจังหวัดพัทลุง ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความก้าวหน้าในอาชีพ ซึ่ง ประกอบด้วย ปัจจัยโอกาสการจ้างงานที่เท่าเทียมกัน ปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ปัจจัยการ

สร้างสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ปัจจัยวัฒนธรรมองค์กร ผู้วิจัยนำเสนอข้อมูลรายปัจจัย ดังนี้

1.ความก้าวหน้าในอาชีพ

ความก้าวหน้าในอาชีพ เป็นเส้นทางความก้าวหน้าในการทำงานซึ่งบุคคลจะสามารถก้าวหน้าได้ภายในองค์กร ซึ่งเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพจะแสดงให้เห็นถึงแนวทางและโอกาส การเลื่อนตำแหน่ง ในการวิจัยครั้งนี้ หมายถึง เงินเดือนและการเลื่อนขั้นตามสายบังคับบัญชาของ เจ้าพนักงานปกครองสตรีตำแหน่งปลัดอำเภอ ซึ่งสามารถวัดได้จาก 4 มิติ ได้แก่ ความพึงพอใจในอาชีพ ความสำเร็จตามสายบังคับบัญชา ความสำเร็จทางด้านการเงิน และความสำเร็จในชีวิต

ความก้าวหน้าในชีวิตของปลัดอำเภอหญิงในจังหวัดพัทลุง เป็นการเติบโตทางสายงาน บังคับบัญชา การก้าวสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นพร้อมทั้งภาระหน้าที่ที่รับผิดชอบมากตามไปด้วย ค่าตอบแทนของตำแหน่งที่ได้รับที่สูงขึ้น รวมไปถึงการบรรลุผลสำเร็จของเป้าหมายที่วางไว้ในชีวิต ซึ่งมีความสอดคล้องไปในทิศทางเดียวกันดังคำสัมภาษณ์ต่อไปนี้

“ความก้าวหน้าในอาชีพของพี่คือ การได้ทำงานในกรมการปกครอง ขึ้นไปเรื่อยๆ ซึ่ง จุดมุ่งหมายแรกคือการได้เป็นนายอำเภอ” (ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 2)

“การได้เป็นปลัดอำเภอ ขึ้นไปเป็นปลัดอำเภอรระดับอาวุโส เป็นนายอำเภอขึ้นตามขั้นตอน ของตำแหน่ง ซึ่งการขึ้นไปที่ระดับที่สูงขึ้นนั้น ขึ้นอยู่กับผลงานและจะต้องผ่านการสอบเท่านั้น ” (ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 3)

“มันคือความใฝ่ฝันตั้งแต่เด็กที่อยากเป็นนายอำเภอ การเป็นนายอำเภอได้ ที่เหลือคือกำไร ชีวิต แรงจูงใจตอนเด็กที่เจ้าหน้าที่ห้องทะเบียนพุดจาไม่ดี ไม่มีใจบริการ สักวันหนึ่งต้องมาเป็น หัวหน้าเจ้าหน้าที่คนนี้ได้ บางคนอาจหวังมากกว่าหวังถึงจุดสูงสุด คือ ปลัดกระทรวง แต่ส่วนตัว ที่ความก้าวหน้าในอาชีพของพี่คือการหวังที่จะเป็นนายอำเภอ” (ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 1)

จากการสัมภาษณ์ผู้ให้สัมภาษณ์เกี่ยวกับความก้าวหน้าในอาชีพโดยปลัดอำเภอหญิงใน จังหวัดพัทลุงส่วนใหญ่มองไปในทิศทางเดียวกันคือ ได้เติบโตทางสายอาชีพไปยังตำแหน่งที่สูงขึ้น ไปโดยทั้งเรื่องการเลื่อนขั้นรวมไปถึงเงินเดือนที่สูงขึ้น โดยมีองค์ประกอบด้านต่างๆ เมื่อพิจารณา ในมิติที่ถูกละทิ้งทั้ง 4 มิติ ได้แก่ ความพึงพอใจในอาชีพ ความสำเร็จตามสายบังคับบัญชา ความสำเร็จ ทางด้านการเงิน และความสำเร็จในชีวิต ผลการสัมภาษณ์ดังต่อไปนี้

1.1. ความพึงพอใจในอาชีพ

ความภูมิใจและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของปลัดอำเภอหญิง ที่ใช้ความสามารถอย่างเต็มที่ในการทำงานที่ท้าทาย ต่อภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายและตำแหน่งงานปัจจุบันที่ทำอยู่ มีความสอดคล้องไปในทิศทางเดียวกับผู้ให้สัมภาษณ์ส่วนใหญ่ที่พึงพอใจในอาชีพปลัดอำเภอหญิง เน้นการทำงานอย่างมีความสุข มีความภาคภูมิใจในงานที่ได้ช่วยเหลือและแก้ปัญหาต่างๆ

“พึงพอใจมาก การได้ทำงานช่วยเหลือประชาชน ได้ทำงานพร้อมกับผู้นำชุมชน ได้รับการยอมรับและการปฏิบัติที่ดีจากประชาชน” (ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 2)

“ปัจจุบันพึงพอใจในอาชีพมาก งานปลัดอำเภอนี้มันสามารถช่วยแก้ปัญหาให้ประชาชนได้เยอะ อำเภอเป็นเหมือนด่านแรกที่ต้องจัดการแก้ปัญหาและช่วยเหลือประชาชน” (ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 3)

ในขณะที่ผู้ให้สัมภาษณ์บางส่วน มีความพึงพอใจในระดับน้อย เนื่องจากลักษณะงานของระบบราชการ กฎ ระเบียบที่เคร่งครัดทำให้ยังรู้สึกไม่พึงพอใจเท่าที่ควร

“ที่ไม่ค่อยพึงพอใจในงาน ณ ปัจจุบัน โดยส่วนตัวไม่ชอบการเป็นลูกน้องใคร อยากเป็นนายตัวเอง งานในระบบราชการต้องทำตามคำสั่งผู้บังคับบัญชา บางครั้งมันก็ขัดกับความรู้สึกของตัวเอง ถ้าเกิดเลือกได้ก็อยากจะลาออกด้วยซ้ำ แต่ยังไม่ถึงเป้าหมายที่วางไว้ หากบรรลุเป้าก็อาจจะลาออกก็ได้” (ผู้ให้สัมภาษณ์ คนที่ 1)

ผลการสัมภาษณ์กลุ่มผู้ให้ข้อมูลปลัดอำเภอหญิงในจังหวัดพัทลุง จึงกล่าวโดยสรุปได้ว่า ปลัดอำเภอหญิงในจังหวัดพัทลุงส่วนใหญ่พึงพอใจในอาชีพของตนและภาระงานที่ได้รับมอบหมายในปัจจุบัน แต่ในขณะที่เดียวกันปลัดอำเภอบางส่วนที่พึงพอใจในอาชีพระดับน้อย เนื่องจากระบบการทำงานที่แตกต่างของระบบราชการที่มีความล่าช้าและเคร่งครัด ทำให้การทำงานอาจจะต้องใช้เวลาในการบรรลุผลสำเร็จ อีกทั้งอาจกล่าวได้ว่า การทำงานและการตัดสินใจบางอย่างยังต้องขึ้นอยู่กับผู้บังคับบัญชาลำดับที่สูงกว่า จึงทำให้ขัดกับการทำงานของตนเอง

1.2 ความสำเร็จตามสายบังคับบัญชา

ความสำเร็จตามสายบังคับบัญชา ความพึงพอใจต่อการได้รับโอกาสการเลื่อนขั้นที่เหมาะสม และการได้รับการพัฒนาเพื่อเตรียมพร้อมเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นจากองค์การ จากที่ได้กล่าวมานั้นสอดคล้องกับปลัดอำเภอหญิงในจังหวัดพัทลุงส่วนใหญ่มองไปในทิศทางเดียวกัน ส่วน

ใหญ่ได้รับการสนับสนุนที่ดีจากผู้บังคับบัญชาในเรื่องการเตรียมพร้อมสูงตำแหน่งที่สูงขึ้น รวมไปถึงการพิจารณาการเลื่อนขั้น ดังคำสัมภาษณ์ต่อไปนี้

“ทุกอย่างที่ว่ากันไปตามผลงาน นายจะเลื่อนขั้นให้ตามผลงานของแต่ละคน โดยปกติก็ได้รับการเลื่อนขั้นพื้นฐานนะ ถ้าผลงานดีก็ได้มากขึ้นไป” (ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 3)

“นายอำเภอให้การสนับสนุนดี เลื่อนขั้นตามงาน ถ้าใครทำงานดีมีผลงานก็ได้เลื่อนขั้นมาก เป็นธรรมชาติ สำหรับคนที่ต้องการสอบเลื่อนขั้นเป็นปลัดอำเภอ ชำนาญการพิเศษ (อาวุโส) นายอำเภอก็จะให้คะแนนดีในส่วนของ การสนับสนุนเพื่อสอบตำแหน่งที่สูงขึ้น เพราะการสอบเลื่อนขั้นมันจะมีอยู่ 2 ส่วน คือ การสอบข้อเขียน และคำแนะจากผู้บังคับบัญชา” (ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 1)

“ก็รู้สึกว่ามันพอใจ ผู้บังคับบัญชาให้การสนับสนุน และพิจารณาถึงความเหมาะสมตามลำดับขั้น เลื่อนขั้นแบบเป็นธรรมชาติ” (ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 2)

ผลการสัมภาษณ์กลุ่มผู้ให้ข้อมูลปลัดอำเภอหญิงในจังหวัดพัทลุง ด้านความสำเร็จทางด้านสายบังคับบัญชา พบว่า ปลัดอำเภอหญิงส่วนใหญ่มีความพึงพอใจต่อความสำเร็จทางด้านสายอาชีพ ผู้บังคับบัญชาได้มีการพิจารณาเลื่อนขั้นค่าตอบแทนมีความเหมาะสม เป็นธรรมชาติ พร้อมทั้งให้การสนับสนุนในการเตรียมพร้อมเพื่อไปสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นโดยพิจารณาจากผลงานเป็นหลัก หากบุคคลนั้นมีผลงานที่ดี โดดเด่นก็จะได้รับพิจารณาเป็นพิเศษ

1.3 ความสำเร็จทางการเงิน

ความสำเร็จทางการเงิน ความพึงพอใจต่อรายได้ที่ได้รับจากตำแหน่งงานปัจจุบันที่เป็นธรรมชาติ และเพียงพอต่อการใช้จ่ายและการสร้างความมั่นคงในชีวิต ซึ่งสอดคล้องกับผู้ให้สัมภาษณ์ส่วนใหญ่ที่พึงพอใจต่อเงินค่าตอบแทนที่ได้รับการตำแหน่งปลัดอำเภอ โดยกล่าวว่า

“พึงพอใจ เงินเดือนเริ่มต้นของปลัดอำเภอก็จะเริ่มประมาณ 15,000 ถึง 20,000 บาท งานในแต่ละฝ่ายก็จะเยอะไม่เท่ากัน ที่อยู่ในส่วนกลาง สำนักงานงานจิปาละส่วนใหญ่ก็จะมาอยู่ที่นี้ ส่วนตัวของที่เองที่ไม่มีภาระ โสด ก็พอใช้เพียงพอต่อชีวิตประจำวัน อีกทั้งตอนนี้ยังได้เงินประจำตำแหน่งด้วย” (ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 2)

“เงินเดือนปลัดอำเภอจะเริ่มที่ 15,000 บาท ภาระงานมันก็จะต่างกันพอสมควร แต่ถ้าเรามีอายุราชการที่สูงขึ้นวันหนึ่ง งานมันก็จะคงที่ คงเดิม ในขณะเดียวกันเงินเดือนก็จะเพิ่มขึ้นตามอายุ

ราชการ และระดับขั้นที่เราได้รับ ตอนนี้อยู่สึกฟุ้งพอใจนะ แกรมตอนนี้ยังได้รับเงินประจำตำแหน่งด้วย” (ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 3)

แต่ในขณะที่เดียวกันก็พบว่าปลัดอำเภอหญิงในจังหวัดพัทลุงบางส่วนมีความคิดเห็นที่แตกต่างกัน โดยมองว่าด้วยค่าครองชีพที่สูงและภาระครอบครัวไม่สอดคล้องกับเงินเดือนที่ได้รับ

“ที่คิดว่ายังไม่เหมาะสม เพราะว่าอาจจะด้วยค่าครองชีพและสาธารณูปโภคที่สูงขึ้น ในขณะที่เงินเดือนก็ไม่ได้สูงมาก ภาระด้านบุตรทำให้ไม่เพียงพอต่อการดำรงชีวิต งานแต่ละวันมันเยอะ นอกจากงานในอำเภอ ยังต้องมีการลงพื้นที่รับผิดชอบประจำตำบล อาจจะมีเรื่องค่าน้ำมันบ้าง” (ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 1)

ผลการสัมภาษณ์กลุ่มผู้ให้ข้อมูลปลัดอำเภอหญิงในจังหวัดพัทลุง พบว่า ความสำเร็จทางการเงินของปลัดอำเภอหญิงส่วนใหญ่มีความพึงพอใจ จะสังเกตได้ว่าปลัดอำเภอหญิงที่มีสถานะโสด ไม่มีครอบครัวจะมีความพึงพอใจต่อความสำเร็จทางการเงินมากกว่า ปลัดอำเภอหญิงที่มีสถานะสมรส เนื่องจากภาระครอบครัวที่ต้องรับผิดชอบ รวมไปถึงค่าครองชีพที่สูงขึ้นในปัจจุบัน ทำให้เงินค่าตอบแทนที่ได้รับจากการทำงานอาจไม่เพียงพอต่อการดำรงชีวิต

1.4 ความสำเร็จในชีวิต

ความสำเร็จในชีวิต ความพึงพอใจต่อความสำเร็จในปัจจุบันภายใต้นิยามของปลัดอำเภอหญิง รวมไปถึงการวางแผนความมั่นคงในชีวิตอนาคต ซึ่งพบว่าปลัดอำเภอหญิงในจังหวัดพัทลุงส่วนใหญ่มีความพึงพอใจในชีวิตระดับหนึ่ง ด้วยอายุราชการที่ยังไม่มากพออาจเพราะยังไม่บรรลุเป้าหมายที่วางไว้นั้นคือการได้เลื่อนขั้นไปสู่ตำแหน่งนายอำเภอที่วางไว้ ดังคำสัมภาษณ์ต่อไปนี้

“ถ้าปัจจุบันที่มองว่าประสบความสำเร็จในระดับมากแต่ยังไม่ถึงที่วางไว้นั้นคือการเป็นนายอำเภอ” (ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 1)

“ยังไม่ประสบความสำเร็จ มันยังมีอีกหลายก้าวว่าจะถึงเป้าหมายที่วางไว้เพราะตอนนี้ก็ยังเป็นระดับปฏิบัติการยังต้องผ่าน ชำนาญการ และชำนาญการพิเศษกว่าจะถึง นายอำเภอซึ่งเป็นตำแหน่งเป้าหมายที่วางไว้” (ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 3)

“ประสบความสำเร็จเพียงแค่ระดับหนึ่ง ระดับเริ่มต้นยังไม่ถึงเป้าหมายที่วางไว้ ยังไม่ได้เป็นนายอำเภอ” (ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 2)

ผลการสัมภาษณ์กลุ่มผู้ให้ข้อมูลปลัดอำเภอหญิงในจังหวัดพัทลุง ด้านความสำเร็จในชีวิต พบว่า ปลัดอำเภอหญิงในจังหวัดพัทลุงส่วนใหญ่มีความพึงพอใจในระดับหนึ่ง เป็นเพียงการเริ่มต้นสายอาชีพปลัดอำเภอเท่านั้น เพราะยังไม่สามารถบรรลุเป้าหมายที่วางไว้นั้นคือการได้เป็นนายอำเภอ

2.โอกาสการจ้างงานที่เท่าเทียมกัน

โอกาสการจ้างงานที่เท่าเทียมกัน บุคคลทั้งหญิงและชายมีวิธีการปฏิบัติแบบเดียวกันในการดำเนินการที่เกี่ยวข้องการทำงาน สถานที่ทำงานและการจ้างงานทั้งหมด การได้รับการค่าตอบแทนหรือการพิจารณาเลื่อนขั้น โดยที่ไม่คำนึงถึงเพศที่แตกต่างกัน ซึ่งมี 2 มิติได้แก่ โอกาสการได้รับการปฏิบัติที่เท่าเทียมกัน โอกาสการเข้าถึงทรัพยากรที่เท่าเทียมกัน ซึ่งสอดคล้องกับ ผู้ให้สัมภาษณ์ส่วนใหญ่ของจังหวัดพัทลุงให้ความคิดเห็นไปในทิศทางเดียวกัน

2.1 โอกาสการได้รับการปฏิบัติที่เท่าเทียมกัน ทุกคนมีโอกาสเหมือนกันในสมัครตำแหน่งงานว่าง สิทธิในการสอบเข้าสู่ตำแหน่งที่เท่าเทียมกัน และความเท่าเทียมในการปฏิบัติงานภายหลังจากการเข้าสู่ตำแหน่ง การได้รับโอกาสจากองค์กร (การเลื่อนตำแหน่ง) รวมไปถึงการได้รับการมอบหมายงาน โดยไม่มองถึงความแตกต่างทางด้านเพศ เชื้อชาติ ซึ่งสอดคล้องกับผู้ให้สัมภาษณ์ส่วนใหญ่ของจังหวัดพัทลุงให้ความคิดเห็นไปในทิศทางเดียวกัน

“นายอำเภอก็แบ่งงานเหมาะสม แบ่งคนตรงตามงาน เช่นงานที่มีความเสี่ยง งานยาเสพติดที่เองก็ทำไม่ได้ ต้องให้ปลัดอำเภอฝ่ายความมั่นคงไปทำ งานตรวจสอบสถานบริการที่มีความเสี่ยงสูงก็จะให้ผู้ชายรับผิดชอบ วางคนเหมาะสมกับงานมากกว่า ส่วนการได้รับการปฏิบัติที่ดีผู้บังคับบัญชาดีนะคะ แต่เพื่อนร่วมงานมันก็มีบ้างเช่น ที่อายุน้อยกว่าเขา แต่ระดับงานตำแหน่งเขาเป็นชำนาญการ ส่วนที่เป็นชำนาญการพิเศษ ก็ไม่ค่อยได้รับการยอมรับเพราะที่อายุน้อยกว่าอายุราชการน้อยกว่า แต่ที่สอบได้ซี 8 เขาอายุมากกว่าที่เป็นสิบปี ก็ยังไม่ได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานที่เป็นเพศเดียวกัน เขามองว่าประสบการณ์ของเขามากกว่า แต่ส่วนตัวที่ก็เคารพตามหลักอาวุโสตามประเพณี ไทยอยู่แล้ว แต่เรื่องการทำงานมันเป็นอีกเรื่องหนึ่งมันก็ต้องแยกกัน เรื่องการพิจารณาการ โอนย้ายก็มีสิทธิเท่าเทียมกันนะ” (ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 1)

“เราจะได้รับมอบหมายงานที่เป็นไปตามฝ่าย ได้รับมอบหมายให้จัดกิจกรรมงานสำคัญๆ ในองค์กร ก่อนหน้านี้เคยอยู่ฝ่ายงานป้องกัน และรู้สึกว่าการป้องกันมันเหมาะกับผู้ชายมากกว่า ในองค์กรต่างฝ่ายต่างให้เกียรติกัน ไม่ได้มีปัญหาไม่กระทบจิตใจ สิทธิในการขอ โอนย้ายก็ได้รับเท่า

เทียบกันก่อนหน้านี้ที่เคยอยู่ที่อื่นก็ขออนุญาตมาอยู่ที่นี่ เพราะเดินทางสะดวก นายก็อนุญาต” (ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 2)

“จริงๆนายก็ให้งานเหมาะสม ไม่แบ่งแยกชายหรือหญิง เราอยู่ปกครองแต่ก็ให้ผู้หญิงสามารถไปคุม ผู้ใหญ่บ้าน กำนัน ได้ ไม่มีความแตกต่างกันกับผู้ชาย ที่ทำงานมีการให้เกียรติกันอย่าง มาก ทั้งเพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชา” (ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 3)

ผลจากการสัมภาษณ์ปลัดอำเภอหญิงในจังหวัดพัทลุง เกี่ยวกับโอกาสการได้รับการปฏิบัติที่เท่าเทียมกัน พบว่า การได้รับมอบหมายงานนั้น เท่าเทียมกันกับปลัดอำเภอชายโดยส่วนใหญ่จะ ได้รับมอบหมายงานตามสายงาน มอบงานที่เหมาะสม บางพื้นที่ผู้หญิงก็ได้รับมอบหมายงานในงานประเภทเดียวกับผู้ชาย เช่นงานป้องกันฯ ซึ่งถูกมองว่า เหมาะสมกับผู้ชาย โดยไม่คำนึงถึงความแตกต่างทางเพศ อีกทั้งประเด็นการได้รับการปฏิบัติที่ดีจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ปลัดอำเภอหญิงส่วนใหญ่ได้รับการปฏิบัติที่ดี จากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน สิ่งที่น่าสังเกตคือ ประเด็นการยอมรับจากผู้อาวุโส พบว่าปลัดอำเภอหญิงส่วนน้อยที่มีระดับตำแหน่งชำนาญการพิเศษ(ปลัดอาวุโส)ซึ่งเป็นระดับที่สูงกว่า แต่เนื่องจากมีอายุที่น้อยกว่า ทำให้ไม่ได้รับการยอมรับ เนื่องจากถูกมองว่า ยังมีประสบการณ์และอายุราชการที่น้อย ซึ่งวัฒนธรรมไทยลำดับอาวุโสก็เป็นอีกประเด็นที่สังคมไทยให้ความสำคัญทำให้เมื่อมาเกี่ยวข้องกับประเด็นการทำงานซึ่งต้องแยกออกจากกัน จึงมีส่วนให้ประสบปัญหาในการทำงาน ทำให้ไม่ได้รับความร่วมมือเท่าที่ควร ประเด็นการได้รับโอกาสการพิจารณาเลื่อนขั้นที่สูงขึ้น หรือโอกาสการพิจารณาเลือกพื้นที่ในการปฏิบัติงาน (การโอนย้าย) ปลัดอำเภอหญิงในจังหวัดพัทลุง มีความคิดเห็นไปในทิศทางเดียวกัน ส่วนใหญ่มองว่า โอกาสการพิจารณาการโอนย้าย มีความเท่าเทียมกัน

2.2 โอกาสการเข้าถึงทรัพยากรที่เท่าเทียมกัน

การเข้าถึงทรัพยากรที่เท่าเทียมกัน การที่ทุกคนในองค์กรได้รับโอกาสในการฝึกอบรมการได้รับมอบหมายงานสำคัญที่เท่าเทียมกันเพื่อเพิ่มศักยภาพในการทำงาน รวมถึงการเข้าถึงทรัพยากร ข้อมูลข่าวสาร สิทธิต่างๆ และเครื่องมือต่างๆที่ใช้ในองค์กรที่ทุกคนสามารถเข้าถึงได้เพื่อลดการเลือกปฏิบัติในการทำงาน โดยปลัดอำเภอหญิงส่วนใหญ่ในจังหวัดพัทลุงมีความคิดเห็นไปในทิศทางที่สอดคล้องกัน สามารถที่จะเข้าถึงทรัพยากรต่างๆในองค์กร ไม่ว่าจะเป็น รถ หรือสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน ยังรวมไปถึงการได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาในการฝึกอบรมต่างๆที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานในตำแหน่งปลัดอำเภอ ดังคำสัมภาษณ์ต่อไปนี้

“นายอำเภอสนับสนุนให้ไปตลอด ถ้ากรมเปิดหลักสูตรฝึกอบรมที่ตรงตามตำแหน่งสายงานของเรา นายก็ให้ไปหมด ส่วนทรัพยากรของอำเภอก็สามารถเรียกใช้ได้หมด เท่าเทียมกันทั้งผู้หญิงผู้ชาย” (ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 3)

“นายให้การสนับสนุนหากมีการฝึกอบรม ไม่ได้เลือกใครเป็นพิเศษ ไม่มีเรื่องระบบอุปถัมภ์มาเกี่ยวข้องนะ” (ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 2)

“การสนับสนุนการพัฒนาตนเองเพื่อนำตำแหน่งที่สูงขึ้น การฝึกอบรมนายเขาก็สนับสนุนหมด ให้ความเสมอภาคกัน ส่วนเรื่องการเข้าถึงทรัพยากรจริงๆมันยังมีข้อจำกัดในเรื่องของครุภัณฑ์สำนักงาน เราต้องพกโน้ตบุคส่วนตัวไปเอง เพราะมันมีไม่เพียงพอ แต่ถ้าหากมองในเรื่องของความเสมอภาคก็สามารถเข้าถึงทรัพยากรได้เท่าเทียมกับผู้ชายถ้าหากทรัพยากรนั้นมี” (ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 1)

ผลจากการสัมภาษณ์ผู้ให้สัมภาษณ์ในจังหวัดพัทลุงพบว่า ส่วนใหญ่ได้รับการสนับสนุนที่ดีจากองค์กรและผู้บังคับบัญชา เรื่องการเตรียมพร้อมสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น การสนับสนุนการเข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรที่จำเป็นต่อตำแหน่งปลัดอำเภอ และการปฏิบัติงาน โดยไม่ได้นำเรื่องความแตกต่างทางเพศมาเป็นตัวพิจารณา และยังสามารถเข้าถึงทรัพยากรข้อมูลข่าวสารและเครื่องมือต่างๆที่ใช้ในการปฏิบัติงานในองค์กรได้อย่างเท่าเทียมกัน แต่อาจยังมีข้อจำกัดในเรื่องของปริมาณที่บางพื้นที่อาจยังมีทรัพยากรไม่เพียงพอต่อบุคลากรที่มีอยู่ในพื้นที่นั้นๆ

3.ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง บุคคลที่มีความเป็นผู้นำอาจเป็นผู้ได้รับการแต่งตั้งหรือเป็นบุคคลที่ได้รับการยอมรับจากภายในองค์กร ซึ่งมีความเป็นผู้นำที่สามารถทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญต่อองค์กร สามารถที่จะตัดสินใจและแก้ปัญหาในเวลาฉับพลัน และสามารถทำให้ผู้ตามเกิดการเปลี่ยนแปลงและปฏิบัติตามด้วยความเต็มใจ เพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จ แบ่งออกเป็น 4 ด้าน ได้แก่ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญา การคำนึงถึงปัจเจกบุคคล

3.1 การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์

การที่ผู้นำประพฤติตัว มีจริยธรรม สุขภาพ อ่อนนุ่มเป็นแบบอย่าง หรือเป็นโมเดลสำหรับผู้ตาม มีความมุ่งมั่นในการทำงาน ผู้นำมีวิสัยทัศน์ และสามารถถ่ายทอดไปยังผู้ตามได้ ปลัดอำเภอเป็นอาชีพที่จำเป็นต้องมีภาวะผู้นำสูงในการทำงาน เนื่องจากเป็นงานที่ต้องตอบสนองทั้งประชาชน

และหน่วยงานภาครัฐ รวมไปถึงองค์กรส่วนอื่นๆ ซึ่งสอดคล้องกับผู้ที่สัมภาษณ์ซึ่งปลัดอำเภอหญิงส่วนใหญ่ในจังหวัดพัทลุงที่มองว่าภาวะผู้นำเป็นอย่างมากในการทำงานที่ต้องทำงานร่วมกับหลายบุคคล การแสดงออกถึงความเป็นผู้นำในการตัดสินใจต่างๆจึงสำคัญและส่งผลต่อความเชื่อมั่นของประชาชน รวมไปถึงการเป็นแบบอย่างให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา มีคำอธิบายดังต่อไปนี้

“ภาวะผู้นำจำเป็นมาก สถานการณ์เปลี่ยนแปลงไป การทำงานก็ต้องเท่าทันสถานการณ์ การเป็นปลัดอำเภออันไม่ได้หยุดแค่นี้ เหตุการณ์บ้านเมืองเราก็ต้องรู้เท่าทัน สามารถนำไปถ่ายทอดสื่อสารกับชาวบ้านประชาชนได้อย่างถูกต้อง ถ้าเรายังใช้แต่แบบเดิมๆมันก็ไม่ถูกไม่ดี เริ่มจาก ปลัดอาวุโส รองลงมาก็เป็นปลัดชำนาญการ ไล่ตามลำดับ แบ่งงานจากนายอำเภอก็แบ่งอย่างเหมาะสม ทำให้เราสามารถทำงานได้อย่างเป็นขั้นบันได เริ่มจาก ปลัดอาวุโส รองลงมาก็เป็นปลัดชำนาญการ ไล่ตามลำดับ ที่มองว่าที่สามารถแสดงออกความเป็นผู้นำได้มาก ในการตัดสินใจต่างๆการนำเสนอต่อผู้บังคับบัญชา การเป็นตัวอย่างให้ลูกน้องในหลายๆเรื่องลูกน้องก็ยอมรับในสิ่งที่พื่อนำเสนอ รวมไปถึงการแก้ปัญหาเฉพาะหน้า ” (ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 1)

“ภาวะผู้นำจำเป็นมากเราทำงานกับชาวบ้าน ผู้นำชุมชนเราจำเป็นที่จะต้องมีในเรื่องของภาวะผู้นำ รวมไปถึงการเป็นแบบอย่างในการทำงานของลูกน้อง กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ผู้บังคับบัญชาเองก็มอบอำนาจการตัดสินใจให้เราอย่างเหมาะสม การแสดงออกความเป็นผู้นำ อาจเป็นเพราะเรายังเด็ก ต้องใช้ระยะเวลาพอสมควรถึงจะเป็นผู้นำที่ได้รับการยอมรับ เราเป็นผู้นำได้ในระดับหนึ่ง ส่วนตัวมองว่าปลัดอำเภอก็เป็นแรงจูงใจให้ใครก็ได้” (ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 2)

“ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงนี้จำเป็นนะ ไม่ว่าจะพุดถูกหรือผิดในฐานะปลัดอำเภอ สิ่งที่เราพุดก็จะมีคนเชื่อถือ จริงๆแล้วอำนาจการตัดสินใจนั้นขึ้นอยู่กับนายอำเภอ นายอำเภอเป็นคนตัดสินใจ เราทำตามทีนายว่า เราเพียงแคทำงานให้นายเท่านั้น เพราะตำแหน่งเราคือผู้ช่วยนายอำเภอ ในฐานะปลัดอำเภอหญิงเราสามารถแสดงออกความเป็นผู้นำได้ จากการลงพื้นที่ทำงานร่วมกับประชาชน ผู้ใหญ่บ้านและกำนัน ก็ให้การยอมรับให้เกียรติและเชื่อถือในสิ่งที่เราพุด ” (ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 3)

3.2 การสร้างแรงบันดาลใจ

การสร้างแรงบันดาลใจ การที่ปลัดอำเภอ มีพฤติกรรมหรือประพฤติกรรมที่จูงใจกระตุ้นให้เกิดแรงบันดาลใจแก่ผู้ตามพร้อมทั้งร่วมแก้ปัญหาเมื่อพบกับอุปสรรค ร่วมกันวางแผนเป้าหมายในการทำงาน ส่งเสริมกระตุ้นจิตวิญญาณของทีมให้มีชีวิตชีวา มีความคิดแง่บวก ซึ่งปลัดอำเภอหญิงในจังหวัดพัทลุงมีความเห็นไปในทิศทางเดียวกัน การทำงานนั้นจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องร่วมกันทำงาน

เป็นทีมเนื่องจากงานมีความเกี่ยวเนื่องกันเพื่อให้งานมีประสิทธิภาพและเป็นที่ยอมรับของประชาชนและเพื่อสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน ดังคำสัมภาษณ์ต่อไปนี้

“พี่ให้ลูกน้องทำงานเต็มที่ เพราะเราแบ่งงานให้เขาแล้ว แต่ถ้าเราไปบังคับเขามากเกินไปมันก็ไม่ดี แต่ก็ยังต้องมีการตรวจสอบงานเพื่อเช็คความถูกต้อง” (ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 2)

“พี่แบ่งงานให้ลูกน้องพี่ ลูกน้องก็จะมีหน้าที่เคลียร์งานให้พี่ช่วยเหลือพี่ตามงานที่ได้รับมอบหมาย โดยพี่จะถือว่าสิทธิขาดในงานนั้นๆ ขึ้นอยู่กับลูกน้องพี่ หากต้องทำงานกับประชาชนแล้วลูกน้องพี่ว่าอย่างไร ก็จะเอาตามที่ลูกน้องพี่ได้อธิบายไปแล้วเพราะถือว่าเราให้เขารับผิดชอบงานในส่วนนั้น” (ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 3)

“เราส่งเสริมการทำงานกันเป็นทีมช่วยกันแก้ปัญหา จะไม่มีใครโดดเด่นคนเดียว ในกลุ่มงานก็จะต้องมาช่วยคิดว่าจะทำอย่างไรให้งานสำเร็จและเป็นที่ยอมรับของชาวบ้าน” (ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 1)

3.3 การกระตุ้นปัญญา

การกระตุ้นทางปัญญา การที่ปลัดอำเภอหญิงมีการกระตุ้นผู้ตามให้ตระหนักถึงปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นภายในหน่วยงาน ทำให้ผู้ตามเกิดการหาแนวทางใหม่ๆ แนวทางอื่น ใช้เหตุและผลเพื่อมาแก้ไขปัญหที่เกิดขึ้นในหน่วยงาน เป็นการกระตุ้นให้ผู้ตามเกิดความคิดสร้างสรรค์ ดึงศักยภาพของผู้ตามออกมา การการสัมภาษณ์พบว่าปลัดอำเภอหญิงส่วนใหญ่ในจังหวัดพัทลุงเห็นพ้องไปในทิศทางเดียวกัน โดยมองว่า การกระตุ้นทางปัญญา เมื่อพบเจอกับอุปสรรคสิ่งแรกคือการพูดคุยร่วมกันกับผู้ใต้บังคับบัญชาหรือเพื่อนร่วมงานและหาสาเหตุ ร่วมกันแก้ปัญหา ซึ่งดังคำสัมภาษณ์ต่อไปนี้

“ขั้นแรกถ้าหากเราเจอปัญหาในฐานะผู้บังคับบัญชาถ้าช่วยได้เราก็จะช่วยหาวิธีว่าจะทำอย่างไร มีการปรึกษาผู้บังคับบัญชาที่สูงกว่า หากไม่สามารถแก้ไขปัญหาก็อาจจะต้องปรึกษาไปยังส่วนกลาง ถึงวิธีการช่วยเหลือและแนวทางแก้ไข หรือปรึกษาอำเภออื่นใกล้เคียงที่มีกรณีคล้ายกันว่ามีวิธีแก้ปัญหอย่างไร” (ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 1)

“ต้องดูที่ต้นเหตุของปัญหา เมื่อรู้ก็หาวิธีแก้ไขปัญหา ลูกน้องมีปัญหาในการติดต่อประสานงานในการปฏิบัติงานไม่ได้ก็จะเป็นคนลงมือติดต่อประสานงานด้วยตนเอง เพื่อช่วยแก้ปัญหาดังกล่าว” (ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 2)

“เมื่อพบกับปัญหาอย่างแรกต้องมีสติ ทั้งตัวเราเองและลูกน้อง ต้องหาว่าปัญหานั้นอยู่ตรงไหน ค่อยๆ แก่ เอาเอกสาร ระเบียบมาดู ถ้าไม่รู้ก็จำเป็นจะต้องปรึกษาโทรหาผู้รู้หลายๆคนมาช่วยแก้ปัญหาดังกล่าว” (ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 3)

3.4 การนึกถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ปลัดอำเภอหญิงให้การดูแลเอาใจใส่ผู้ตามเป็นรายบุคคล ทำให้ผู้ตามรู้สึกมีคุณค่าและมีความสำคัญต่อหน่วยงาน ซึ่งปลัดอำเภอหญิงจะทำหน้าที่เป็นทั้งโค้ชและเป็นพี่ปรึกษา ของผู้ตามแต่ละคน สร้างบรรยากาศของการให้การสนับสนุน การเคารพและให้เกียรติผู้ตาม คำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลในด้านความจำเป็นและความต้องการ โดยสอดคล้องกับความคิดเห็นของปลัดอำเภอหญิงในจังหวัดพัทลุง ที่มองถึงความถนัดของผู้ได้บังคับบัญชาแต่ละคนในการมอบหมายงานสำคัญเพื่อให้งานมีประสิทธิภาพและบรรลุผลสำเร็จ โดยปราศจากเรื่องเพศมาเกี่ยวข้อง ดังคำสัมภาษณ์ต่อไปนี้

“ดูตามความถนัดว่าใครถนัดเรื่องอะไรก็จะแบ่งให้แบบนั้น เช่นงานทะเบียนราษฎร งานบัตรประชาชน ดูตามความสามารถและความถนัดของแต่ละคน หากพิมพ์งานไม่คล่องก็มอบหมายงานอื่น ก็จะเป็นที่ปรึกษาให้กับลูกน้องตลอด” (ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 1)

“มองว่า คนแต่ละคนนั้น ถนัดด้านไหนจะมอบหมายงานให้อีกแบบหนึ่ง หากถนัดงานเอกสาร จะดูจากขีดจำกัดของแต่ละคน” (ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 2)

“ตอนนี้พี่มีลูกน้องคนเดียว ก็ต้องช่วยพี่ทำงานแต่ถ้างานไหนลูกน้องทำไม่ได้ติดขัด พี่ก็จะลงไปช่วยเหลือ พี่พูดคุยกับลูกน้องตลอดนะ” (ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 3)

ผลการสัมภาษณ์ปลัดอำเภอหญิงในจังหวัดพัทลุงส่วนใหญ่พบว่าการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล โดยการเอาใจใส่ผู้ได้บังคับบัญชาเป็นรายบุคคลพร้อมทั้งมอบหมายงานที่สำคัญตามความถนัดของแต่ละบุคคลและตามสายงานมากกว่าเรื่องเพศที่มีความแตกต่างกัน

4.การสร้างความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

การสร้างความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ความสามารถในการบริหารจัดการเวลาในการทำงานให้อยู่ในระดับที่เหมาะสม และไม่ส่งผลกระทบต่อ กิจกรรมในการดำเนินชีวิตส่วนตัวของปลัดอำเภอหญิง และครอบครัว โดยองค์การที่เกี่ยวข้องกับเจ้าพนักงานปกครองสตรี (ปลัดอำเภอหญิง) มีส่วนช่วยในการสนับสนุนให้เกิดความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ซึ่งความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานของปลัดอำเภอหญิงนั้น สิ่งที่เกิดขึ้นคือ ปลัดอำเภอหญิงใน

จังหวัดพัทลุงส่วนใหญ่มองว่า ภาระหน้าที่ของงานส่งผลต่อชีวิตส่วนตัวและครอบครัวมากน้อยต่างกันไป แต่ก็ยังมีปลัดอำเภอหญิงในจังหวัดพัทลุงบางส่วนมองว่า การทำงานไม่ได้ส่งผลกระทบต่อชีวิต ซึ่งสามารถวัดได้เป็น 4 ด้าน ได้แก่ การยืดหยุ่นในการทำงาน ชั่วโมงการทำงานที่เหมาะสม การสนับสนุนการดูแลผู้อยู่ในอุปการะ การสนับสนุนการลาหยุดงาน ได้อธิบายดังกล่าวในคำสัมภาษณ์ต่อไปนี้

4.1 การยืดหยุ่นในการทำงาน

การสนับสนุนการทำงานที่มีความยืดหยุ่น ทำงานในปริมาณที่เหมาะสม และตำแหน่งภาระหน้าที่ของปลัดอำเภอหญิง การไม่ต้องนำงานเหล่านั้นกลับไปทำที่บ้าน ซึ่งองค์การอนุญาตให้บุคลากรในองค์การสามารถทำงานนอกเวลาได้แต่ต้องไม่กระทบต่อชีวิตส่วนตัวของบุคลากร รวมไปถึงการทำงานในช่วงเวลาเช้างานและเลิกงานที่องค์การกำหนดนั้น ปลัดอำเภอหญิงในจังหวัดพัทลุงส่วนใหญ่มองว่า ภาระงานที่ได้รับมอบหมายทั้งงานที่อยู่ในเวลาราชการและนอกเวลาราชการที่ต้องรับผิดชอบนั้นปฏิเสธไม่ได้ว่า ไม่มีผลกระทบต่อชีวิตส่วนตัวและครอบครัวเพียงแต่มีผลกระทบเล็กน้อยที่แตกต่างกันไป แต่ก็ยังมีปลัดอำเภอหญิงในจังหวัดพัทลุงบางส่วน มองว่าภาระของงานที่รับผิดชอบนั้นไม่ได้ส่งผลกระทบต่อชีวิตและครอบครัว ดังคำสัมภาษณ์ต่อไปนี้

“ค่อนข้างกระทบต่อชีวิตส่วนตัวบ้าง ปีใหม่ช่วงเทศกาลก็จะไม่ได้กลับบ้าน จะต้องทำกิจกรรมที่อำเภอ แต่ช่วงวันลาพักผ่อนก็สามารถลาพักผ่อนได้แต่จะไม่ใช้ช่วงเทศกาล งานที่ได้รับมอบหมายมันก็มีบ้างบางครึ่งงานเยอะส่วนใหญ่จะเป็นงานเอกสารที่ต้องนำกลับไปทำที่บ้าน ” (ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 2)

“มันก็มีกระทบ งานของพี่ไม่ใช่ 08.30น.-16.30น. บางครั้งมันก็ล่วงเวลาไปถึงเย็น หากมีงานลงพื้นที่เช่น เยี่ยมบ้านยามเย็น หรือมีอำเภอยืมที่ประจำอยู่ที่ห่างซึ่งต้องเปิดทุกวัน ปลัดอำเภอต้องเป็นคนเซ็นออกบัตรเวลาทำบัตรประชาชนไม่สามารถให้ลูกจ้างเซ็นแทนได้ ซึ่งปลัดอำเภอมีเพียง 3 คน ก็ต้องแบ่งวันกันไป ทำงานอาทิตย์ละ 6วัน ในอดีตเคยนำงานกลับไปทำที่บ้านแต่ก็ทำไม่ได้เพราะมีงานบ้านต้องทำ เลยต้องทำงานให้เสร็จในที่ทำงานแทน อาจจะต้องเลยเวลางานไปบ้าง” (ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 1)

ในขณะที่ปลัดอำเภอหญิงในจังหวัดพัทลุงบางส่วนมีความคิดเห็นที่แตกต่างกันออกไปมองว่า ภาระงานที่ได้รับมอบหมายไม่ได้ส่งผลกระทบต่อชีวิตส่วนตัวแต่อย่างใด ดังคำสัมภาษณ์ต่อไปนี้

“ไม่มีผลกระทบนะ พี่เองก็อยู่ในพื้นที่จังหวัดพัทลุงไม่ได้ ไกลจากอำเภอที่อยู่ ก็ยังสามารถมาทำงานได้ ส่วนเรื่องงานที่ถือคติไม่นำงานกลับไปทำที่บ้าน งานก็ต้องทำที่ทำงาน ที่บ้านคือสถานที่พักผ่อน” (ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 3)

4.2 ชั่วโมงการทำงานที่เหมาะสม

ชั่วโมงการทำงานที่เหมาะสม ชั่วโมงการทำงานในแต่ละวันทั้งภายในพื้นที่และนอกสถานที่ต้องมีความสมดุลและเหมาะสม อย่างใดอย่างหนึ่งไม่มากหรือน้อยไปเกิน รวมไปถึงการทำงานเกินเวลาราชการที่องค์กรกำหนด ซึ่งทำให้บุคลากรมีเวลาส่วนตัวในการทำกิจกรรมอื่นๆที่นอกเหนือจากงานได้ โดยภาพรวมตำแหน่งปลัดอำเภอหญิงนั้นเป็นเสมือนผู้ช่วยนายอำเภอที่ต้องรับภาระหน้าที่รับผิดชอบตำบลที่อยู่ภายใต้อำเภอ ซึ่งจะมีการปฏิบัติงานนอกพื้นที่สถานที่ราชการและ นอกเวลาราชการ เช่น การลงพื้นที่ แก้ไขปัญหาและพบปะประชาชน รวมไปถึงการปฏิบัติหน้าที่ในเวลากลางคืน ซึ่งปลัดอำเภอหญิงในจังหวัดพัทลุงส่วนใหญ่มีความคิดเห็นสอดคล้องไปในทิศทางเดียวกัน ดังคำสัมภาษณ์นี้

“ชั่วโมงการทำงานก็เหมาะสมนะ เพราะงานที่อำเภอไม่ได้มีตลอดเวลา มันจะเป็นช่วงๆ การลงพื้นที่มันก็เหมือนการพักผ่อนไปในตัว เพราะอำเภอที่อยู่ก็จะมีแหล่งท่องเที่ยวทางธรรมชาติเสียส่วนใหญ่” (ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 3)

“ที่ยังมีเวลาทำกิจกรรมอื่นๆอยู่นอกเหนือจากการทำงาน ยังสามารถหาเวลาไปเที่ยวพักผ่อนได้เที่ยวก็เที่ยว ทำงานก็ทำงาน” (ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 2)

ในขณะที่เดียวกันก็ยังพบว่าปลัดอำเภอหญิงในจังหวัดพัทลุงบางส่วน ชั่วโมงการทำงานในแต่ละวันยังไม่สมดุลกัน ทำให้ค่อยมีเวลาทำกิจกรรมอื่นๆนอกเหนือจากการทำงาน อีกทั้งภาระครอบครัว และระยะทางในการเดินทางไปกลับที่พักที่ต้องใช้ระยะเวลาพอสมควรในการเดินทางทำให้ไม่สามารถทำกิจกรรมบางส่วนเช่น การออกกำลังกายหรือพบปะสังสรรค์เท่าที่ควร ดังคำสัมภาษณ์ต่อไปนี้

“พี่ไม่มีเวลาออกกำลังกาย มันจำกัดที่บ้านกับที่ทำงานมัน ไกลกัน ต้องใช้เวลาในการเดินทางพอสมควร มันก็ยากที่พี่จะมีเวลาออกกำลังกาย เพราะกลับถึงที่พักมันก็เย็นค่ำแล้ว” (ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 1)

4.3 การสนับสนุนการดูแลผู้อยู่ในอุปการะ

การสนับสนุนการดูแลผู้อยู่ในอุปการะ การเข้าถึงสิทธิ์และสวัสดิการต่างๆที่ทางองค์กรกำหนดที่เกี่ยวข้องกับการดูแลครอบครัว เช่น ค่ารักษาพยาบาล การหยุดงานเพื่อดูแลสมาชิกในครอบครัว รวมไปถึงลักษณะของงานไม่เป็นอุปสรรคต่อบทบาททางครอบครัว ในการดูแลสมาชิกในครอบครัว และสามารถบริหารเวลาเพื่อทำงานและครอบครัวได้อย่างเหมาะสม พร้อมทั้งคอยให้คำปรึกษาแก่ครอบครัว สำหรับปลัดอำเภอหญิงในจังหวัดพัทลุงส่วนใหญ่พบว่า ลักษณะของงานภาระหน้าที่รับผิดชอบที่ต้องทำงานตลอดเวลานั้น ส่งผลกระทบบ้างต่อบทบาทครอบครัวมากน้อยแตกต่างกันไป ดังคำสัมภาษณ์ต่อไปนี้

“มันก็มีบ้าง เรายังบริหารเวลาให้ครอบครัวไม่เหมาะสม ยังแบ่งเวลาให้ครอบครัวน้อยในครอบครัวที่อยู่กัน 4 คน พ่อแม่ลูก และลูกยังเล็ก บ้างครั้งก็ยิ่งดูแลครอบครัวได้ไม่ดีเท่าที่ควร สำหรับพี่ครอบครัวเป็นเรื่องสำคัญ ภาระการดูแลครอบครัวดูแลบ้านเป็นอุปสรรคหนึ่งในการทุ่มเทเพื่อก้าวสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นของผู้หญิง ” (ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 1)

“ที่บ้านอยู่ที่ยะลา จะกลับบ้านประมาณ 1 ครั้งต่อเดือน แล้วกลับมาวันอาทิตย์ตอนบ่ายเพื่อมาทำงาน การแบ่งเวลาให้กับพ่อแม่ก็อาจจะน้อยลง เพราะด้วยระยะทางที่ไกล และบทบาททางครอบครัวก็อาจจะมีส่วน ถ้าอยู่ในตำแหน่งระดับที่สูงขึ้นไปก็อาจจะย้ายได้ แต่ถ้าในอนาคตแต่งงานแล้วก็ยังคิดว่าหากมีโอกาสก็ยังสามารถที่จะก้าวหน้าในตำแหน่งที่สูงขึ้นไป หากต้องย้ายไปอยู่ที่อื่น” (ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 2)

ในขณะที่เดียวกันปลัดอำเภอหญิงบางส่วนมองว่าลักษณะงานไม่ได้เป็นอุปสรรคต่อบทบาททางครอบครัว เนื่องจากเป็นคนในจังหวัดพัทลุงและไม่ได้ไกลจากที่ทำงาน เป็นที่น่าสังเกตว่า ปลัดอำเภอหญิงที่มีสถานภาพโสดส่วนใหญ่จะไม่มีปัญหาเกี่ยวกับบทบาททางครอบครัว หรือแทบจะมีปัญหาน้อยมาก อีกทั้งยังพบว่า บทบาทครอบครัวไม่ได้เป็นอุปสรรคในการเตรียมพร้อมเพื่อตำแหน่งที่สูงขึ้น ดังคำสัมภาษณ์ต่อไปนี้

“ตำแหน่งงานในปัจจุบันของพี่ก็เหมาะสมนะ พี่บริหารเวลาให้ครอบครัวตลอดเพราะตอนเย็นเลิกงานพี่ก็กลับบ้านไม่ได้ไปไหนพี่ก็อยู่กับพ่อแม่ เพราะพี่เป็นคนพัทลุง เรื่องครอบครัวเราก็ต้องให้เวลากับครอบครัวก่อน เรื่องงานก็สามารถพักก่อนได้ แต่บทบาททางครอบครัวมันไม่เกี่ยวกันหรอก เราสามารถแบ่งเวลาเพื่อเตรียมความพร้อมอ่านหนังสือได้ มันขึ้นอยู่กับตัวบุคคล ” (ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 3)

4.4 การสนับสนุนการลาหยุดงาน

บุคลากรสามารถเข้าถึงสิทธิการลาหยุดต่างๆ ได้ตามที่องค์การกำหนด เช่น สิทธิการลาคลอด สิทธิในการลาหยุดเพื่อดูแลสมาชิกในครอบครัว โดยที่ไม่ส่งผลกระทบต่อการทำงาน และชีวิตส่วนตัว โดยปลัดอำเภอหญิงในจังหวัดพัทลุงส่วนใหญ่มีความคิดเห็นสอดคล้องกัน สามารถใช้สิทธิในการลาเพื่อดูแลครอบครัว หรือลาเพื่อพักผ่อนเพียงพอต่อความต้องการ ดังคำสัมภาษณ์นี้

“นายอำเภอท่านก็ให้ตามระเบียบของทางราชการ สามารถให้เราใช้สิทธิมาได้แต่ต้องไม่ใช่ช่วงเทศกาลสำคัญๆ บางครั้งเราจำเป็นจะต้องลาออกเหนือจากที่กำหนดในระเบียบก็มี นายก็อนุโลมอาจจะไม่ต้องเขียนในลาอย่างเป็นทางการจะลักษณะ” (ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 1)

“ก็สามารถใช้สิทธิการลาอย่างเพียงพอต่อความต้องการ ปกติก็จะใช้สิทธิลาพักผ่อน 1 อาทิตย์เพื่อเที่ยวต่างจังหวัด แต่จะต้องไม่มีงานที่มาก และธุระจำเป็นหากต้องการใช้สิทธิก็สามารถลาได้” (ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 2)

“ลาได้พักผ่อน ได้อย่างปกติตามระเบียบและเพียงพอต่อความต้องการ” (ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 3)

5. วัฒนธรรมองค์การ

รูปแบบ ค่านิยม ความเชื่อ แนวทางวิธีปฏิบัติงาน การอยู่ร่วมกัน เป็นระบบความเข้าใจร่วมกันของปลัดอำเภอหญิงและบุคลากรในองค์การ ที่เป็นตัวกำหนดพฤติกรรม แสดงออกมาในรูปแบบของพฤติกรรมที่เห็นได้ชัดเจนและเป็นลักษณะเด่นขององค์การ ซึ่งแบ่งออกเป็น 4 รูปแบบ ดังนี้ วัฒนธรรมแบบการปรับตัว วัฒนธรรมแบบเครือข่าย วัฒนธรรมแบบราชการ วัฒนธรรมแบบมุ่งผลสำเร็จ ซึ่งพบว่าปลัดอำเภอหญิงในจังหวัดพัทลุงส่วนใหญ่มีความคิดเห็นไปในทิศทางเดียวกัน คือ วัฒนธรรมองค์การเป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่เอื้อต่อความก้าวหน้าในอาชีพ วัฒนธรรมแบบที่ช่วยเหลือเกื้อกูลกัน การให้เกียรติซึ่งกันและกันเป็นส่วนหนึ่งที่จะส่งเสริมความก้าวหน้าในอาชีพ ดังคำสัมภาษณ์ดังต่อไปนี้

“วัฒนธรรมองค์การก็เอื้อนะคะ ที่นี้อยู่กันแบบพี่น้องจะช่วยเหลือกัน เวลาที่จะสอบลูกน้องก็จะหาหนังสือมาให้อ่าน แต่มันก็จะมีบ้างเพื่อนร่วมงานบางคนที่ไม่โอเค มันก็คล้ายๆกันกับทุกที่ก็จะต้องมีบ้างที่อาจจะมีความขัดแย้งกันบ้าง” (ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 1)

“ด้วยความที่ปลัดอาวุโสที่นี่เป็นผู้หญิง ท่านก็ไม่ได้มีการกีดกัน ให้เกียรติลูกน้องที่มีระดับตำแหน่งที่ต่ำกว่า นับถือกันแบบพี่น้องให้การยอมรับในการทำงาน วัฒนธรรมองค์การดีค่ะ” (ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 2)

“วัฒนธรรมองค์กรที่ไหนๆมันก็เหมือนกันมันก็อยู่ที่คน” (ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 3)

5.1 วัฒนธรรมองค์กรแบบปรับตัว

วัฒนธรรมองค์กรแบบปรับตัว จะต้องมุ่งเน้นการตอบสนองต่อสภาพภายนอกเช่น การปรับตัวต่อสถานการณ์ต่างๆและปรับตัวให้เข้ากับผู้อื่น สามารถทำให้บุคลากรในองค์กรหรือหัวหน้างานเกิดการกระตุ้นและเปิดโอกาสในการทำงานที่ท้าทาย ให้อิสระในการทำงานอย่างเต็มที่ และส่งเสริมให้บุคลากรเกิดความคิดสร้างสรรค์ ปลัดอำเภอหญิงในจังหวัดพัทลุงมีความคิดเห็นที่สอดคล้องกันโดยส่วนใหญ่มองว่า องค์กรให้อิสระในการทำงานและการแก้ปัญหาเพื่อให้ได้มาซึ่งการบรรลุเป้าหมาย งานปลัดอำเภอคืองานที่ต้องพบความท้าทาย และใช้ทักษะและการตัดสินใจอย่างมาก อาจจะไม่ค่อยยึดตามระเบียบทุกขั้นตอนมีการผ่อนปรนแต่ก็ยังคงอยู่ภายใต้ขอบเขตของกฎหมาย ดังคำสัมภาษณ์ต่อไปนี้

“นายให้อิสระในการทำงานนะไม่ได้จำกัด สามารถให้เราใช้วิธีไหนก็ได้ในการทำงาน ไม่ยึดตามระเบียบตายตัว มีความยืดหยุ่น แต่ต้องเป็นที่พึงพอใจของประชาชนสามารถแก้ปัญหาให้ประชาชนได้” (ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 1)

“นายให้เราใช้วิธีการใดก็ได้ในการแก้ปัญหาและมีผลงานออกมา แต่จะต้องอยู่ภายใต้กฎหมาย” (ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 3)

“ผู้บังคับบัญชาให้อิสระในการทำงาน ไม่ได้ถูกจำกัดแต่ยังคงอยู่ภายใต้ขอบเขตของกฎหมาย ข้อกำหนดด้านระยะเวลาในการทำงาน” (ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 2)

5.2 วัฒนธรรมแบบเครือญาติ

วัฒนธรรมองค์กรเครือญาติ เป็นวัฒนธรรมที่ทำงานยืดหยุ่น มีความเอื้ออาทร และความรัก เป็นองค์กรที่มีรูปแบบอยู่กันอย่างพี่น้อง ช่วยเหลือซึ่งกันและกันของคนในองค์กร เน้นรูปแบบการทำงานเป็นทีม ปลัดอำเภอหญิงในจังหวัดพัทลุงส่วนใหญ่มีความคิดเห็นไปในทิศทางเดียวกัน โดยเห็นว่า องค์กรของตนอยู่กันอย่างพี่น้อง ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ทำให้การทำงานการประสานงานกันภายในองค์กรมีความสะดวกง่ายต่อการทำงานและบรรลุเป้าหมายที่องค์กรวางไว้ ดังคำสัมภาษณ์ต่อไปนี้

“องค์กรอยู่ด้วยกันแบบพี่น้องมันดีนะ ทำงานง่ายเวลามีปัญหาที่ช่วยเหลือกันจะได้สามารถแก้ไขปัญหาให้ประชาชนได้” (ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 1)

“แม้ว่าจะไม่ได้มีความสัมพันธ์ที่สูงเกินกว่าที่ทำงาน แต่ก็เห็นด้วยว่าองค์กรแบบอยู่กันแบบพี่น้องมีข้อดี และองค์กรปัจจุบันก็เป็นเช่นนั้น” (ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 2)

“ใครๆก็ชอบให้อยู่กันแบบพี่น้อง ทำงานด้วยกันแบบมีความสุข” (ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 3)

วัฒนธรรมแบบราชการ

วัฒนธรรมองค์การระบบราชการ มีสภาพแวดล้อมการทำงานภายในองค์การที่เป็นแบบแผน ยึดปฏิบัติงานตาม กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ ทำให้เกิดประสิทธิภาพการทำงาน และความมั่นคงในการทำงาน และเน้นการใช้ทรัพยากรที่มีอย่างประหยัด มีประสิทธิภาพและคุ้มค่า สำหรับปลัดอำเภอหญิงในจังหวัดพัทลุงส่วนใหญ่มีความคิดเห็นที่สอดคล้องในเรื่องของการเน้นใช้ทรัพยากรที่มีอย่างประหยัดและคุ้มค่า แต่ก็ยังมีความคิดเห็นที่ต่างออกไปในเรื่องของการยึดกฎระเบียบที่มากเกินไป บางครั้งการปฏิบัติตามกฎ ระเบียบบางอย่างไม่สามารถใช้ได้กับทุกสถานการณ์ และทำให้การแก้ไขปัญหาล่าช้าอาจทำให้เป็นที่ไม่พึงพอใจของประชาชน แต่การมีอยู่ของกฎระเบียบต่างๆก็ยังมีสำคัญต่อการทำงาน ดังคำสัมภาษณ์ต่อไปนี้

“กฎ ระเบียบบางอย่างบางครั้งมันใช้ไม่ได้กับทุกสถานการณ์ มันต้องออกนอกกรอบบ้าง แต่ก็ไม่ได้คิดระเบียบไปมากมาย บางครั้งมันต้องผ่อนปรนเพื่อให้งานเดินได้” (ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 1)

“บางมีระเบียบมันก็ดี ทรัพยากรบางอย่างมันก็ไม่เพียงพอ กิจกรรมบางกิจกรรมที่ทำก็อาจจะต้องขอความช่วยเหลือจากคนอื่นแทน ผลงานก็อาจจะไม่ดีเท่ามีงบเยอะๆ” (ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 2)

“จริงๆปลัดอำเภอไม่ต้องใช้ทรัพยากรเยอะ กฎระเบียบมันทำให้เราทำงานง่ายขึ้น ว่าไปตามระเบียบ ชาวบ้านก็จะเชื่อตามระเบียบที่ว่า” (ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 3)

5.4 วัฒนธรรมมุ่งความสำเร็จ

วัฒนธรรมองค์การแบบมุ่งผลสำเร็จ องค์การเน้นการปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์และทำผลงานออกมาได้ดีที่สุด โดยองค์การมีการกำหนดเป้าหมายและความคาดหวังที่ชัดเจนของปลัดอำเภอหญิง ซึ่งจากการสัมภาษณ์ปลัดอำเภอหญิงในจังหวัดพัทลุงส่วนใหญ่มีความคิดเห็นที่คล้ายคลึงกัน โดยเห็นว่า การทำงานในตำแหน่งปลัดอำเภอหญิงนอกจากจะต้องทำงานให้เป็นที่พึงพอใจต่อประชาชน จะต้องทำงานเพื่อนให้องค์กรบรรลุวัตถุประสงค์และตัวชี้วัดซึ่งตัวชี้วัดจะมีใน

ลักษณะของรายบุคคล และองค์กร ปลัดอำเภอหญิงส่วนใหญ่จะถูกคาดหวังผลการปฏิบัติงานและมีผลงานซึ่งอาจมีมากน้อยแตกต่างกันไปแล้วแต่พื้นที่ ดังคำสัมภาษณ์ต่อไปนี้

“นายแกเป็นคนเอางานมาก่อน ขยันทำงานจะจริงจังในเรื่องการทำงาน แต่ในเรื่องแรงจูงใจ แกก็ให้ขวัญกำลังใจ และจะหวังในการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุตัวชี้วัดวางไว้สูง และต้องไปให้ถึง”
(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 1)

“คือเราไม่ได้ทำคนเดียวจะเอางานเราเป็นตัวชี้วัดไม่ได้ มันต้องทั้งทีมถึงจะสำเร็จตามตัวชี้วัด มันก็มีที่ถูกคาดหวังว่าจะต้องทำงานให้บรรลุเป้าหมายแต่ไม่ถึงกับว่าต้อง 100%” (ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 2)

“ไม่ได้ถูกคาดหวังมากจากหัวหน้ามากหรอกแต่ก็ต้องทำเพราะเขาก็ออกตัวชี้วัดออกมา”
(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 3)

6. ปัญหาและอุปสรรคต่อความก้าวหน้าในอาชีพ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ผู้ให้สัมภาษณ์ ซึ่งมีคุณสมบัติตามที่กำหนดไว้ ทำให้ทราบถึงปัญหาและอุปสรรคของความก้าวหน้าในอาชีพของปลัดอำเภอหญิงในจังหวัดพัทลุง เรื่องความสัมพันธ์ระหว่างชีวิตกับการทำงาน และเรื่องครอบครัวเป็นอุปสรรคข้อสำคัญที่ส่งผลกระทบต่อความก้าวหน้าในอาชีพของปลัดอำเภอหญิง รวมไปถึงลักษณะทางกายภาพของผู้หญิงที่อาจไม่เอื้อต่อการปฏิบัติงานบางประเภท ทำให้เป็นปัจจัยหลักที่ ปลัดอำเภอหญิงส่วนใหญ่เลือกที่จะไม่ก้าวหน้าไปยังตำแหน่งที่สูงขึ้น อีกทั้งการสื่อให้เห็นว่าระบบอุปถัมภ์แม้จะยังมีให้เห็นในกรมการปกครอง สะท้อนให้เห็นถึงอุปสรรคต่อความก้าวหน้าในอาชีพของปลัดอำเภอหญิงในจังหวัดพัทลุง ดังคำสัมภาษณ์ต่อไปนี้

“จริงๆเพศสภาพก็ถือเป็นอุปสรรคเรื่องของสมรรถนะทางร่างกายเราแพ้ผู้ชายอยู่แล้ว ความก้าวหน้าในการทำงานผู้ชายมักก้าวหน้าในการทำงานมากกว่า แต่เสียตรงกินเหล้าสูบบุหรี่แต่ผู้หญิงขยันกว่าแต่งงานบ่วงพื้นที่จะสู้ผู้ชายไม่ได้ ปัญหาเรื่องระบบอุปถัมภ์เป็นอุปสรรคอย่างหนึ่ง ถ้าความก้าวหน้าวัดด้วยความรู้ความสามารถทุกคนก็จะมุ่งไปตรงนั้น แต่ถ้าระบบอุปถัมภ์ทำให้คนเบื้อ ความคิดที่จะก้าวหน้าก็ลดลง อ่านหนังสือให้ตายก็แพ้เด็กเส้น เช่น สอบเพื่อเลื่อนระดับ คนรู้จักกันหรือเพื่อนฝูง ญาติพี่น้อง ผู้สมัครที่รู้จักกับคนที่สัมภาษณ์ก็จะให้เด็กเส้นผ่าน แต่คนที่เก่งกว่าแต่

ไม่ได้เป็นเพื่อนกับผู้จัดการสอบก็ไม่ผ่าน หมดกำลังใจ เช่นการเลื่อนชั้นเพื่อน พี่น้องเป็นต้น” (ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 1)

“ที่คิดว่าเพศสภาพความเป็นผู้หญิงเป็นข้อได้เปรียบนะ เราทำงานได้หลายอย่าง งานผู้ชายก็ได้ หรืองานที่ละเอียดอ่อนกว่า แต่บางครั้งการเข้าสังคมในการทำงานก็เป็นอุปสรรค เช่นการสังสรรค์หรือกินเหล้าในอีกระดับหนึ่ง ผู้ชายมักจะเข้าถึงมากกว่าเช่น เวลาต้องเข้าสังคมกับกำนันผู้ใหญ่บ้านหรือชาวบ้าน เราที่เป็นผู้หญิงอาจจะทำแบบนี้ไม่ได้” (ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 2) หากเช่นผู้หญิงต้องทำงานเวลากลางคืน ลงตรวจเราเองก็สามารถเลือกจะมีคนติดตามไปกับเราได้ เราก็ไม่ได้ทำงานคนเดียวนะ

“จริงๆเรื่องเพศสภาพความเป็นหญิงไม่ได้เป็นอุปสรรคหากเช่น ผู้หญิงต้องทำงานเวลากลางคืน ลงตรวจเราเองก็สามารถเลือกจะมีคนติดตามไปกับเราได้ เราก็ไม่ได้ทำงานคนเดียวนะ แต่ที่มองว่าเป็นอุปสรรคไม่ใช่เรื่องเพศสภาพแต่มองว่าอยู่ที่ระบบอุปถัมภ์มากกว่า” (ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 3)

จากการสัมภาษณ์ปลัดอำเภอหญิงในจังหวัดพัทลุงสรุปได้ว่า ปลัดอำเภอหญิงในจังหวัดพัทลุงมองว่าเพศสภาพเป็นข้อเสียเปรียบในการทำงาน งานบางอย่างที่ไม่เหมาะกับผู้หญิง ผู้ชายมักจะทำงานที่มีความเสี่ยงได้มากกว่า แต่เพศสภาพความเป็นหญิงก็มีข้อได้เปรียบในเรื่องที่เพศหญิงมีความละเอียดอ่อนกว่า ปลัดอำเภอหญิงบางส่วนมองว่า เพศสภาพไม่ใช่อุปสรรคในการทำงาน ประเด็นที่น่าสนใจคือ ปลัดอำเภอหญิงในจังหวัดพัทลุงสะท้อนถึงปัญหาการเข้าสังคมวัฒนธรรมในการดื่ม ตำแหน่งปลัดอำเภอที่ต้องร่วมงานกับประชาชนและผู้นำชุมชนที่ส่วนใหญ่มักเป็นผู้ชาย การดื่มสังสรรค์เป็นอีกวิธีหนึ่งในการเข้าหาประชาชนทำให้บางครั้งอาจเป็นอุปสรรครวมไปถึงไม่สามารถปฏิเสธได้ว่ากรมการปกครองปราศจากระบบอุปถัมภ์ ระบบอุปถัมภ์ยังอยู่ในราชการของไทย

จากการสัมภาษณ์วิจัยเชิงคุณภาพ พบว่าปลัดอำเภอหญิงในจังหวัดสงขลาและจังหวัดพัทลุงส่วนใหญ่ได้รับโอกาสการจ้างงานที่เท่าเทียมกันทั้งในเรื่องการพิจารณาเลื่อนชั้นและการเข้าถึงทรัพยากรขององค์กรสามารถเข้าถึงได้ อย่างเต็มที่เท่าที่องค์กรจะมีทรัพยากรซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยเชิงปริมาณ แต่ประเด็นที่น่าสนใจซึ่งแตกต่างจากข้อมูลวิจัยเชิงปริมาณคือ การเลื่อนชั้นหรือพิจารณาโอนย้ายของพื้นที่ 4อำเภอของจังหวัดสงขลา ได้แก่ อำเภอจะนะ อำเภอเทพา อำเภอสะบ้าย้อย และอำเภอนาทวีที่เป็นพื้นที่ผลกระทบจากเหตุการณ์สามจังหวัดชายแดนภาคใต้(พื้นที่เสี่ยงภัยฯ) กลับพบว่า การพิจารณาโอนย้ายข้าราชการในพื้นที่นั้นจะพิจารณาเลือกปลัดอำเภอผู้ชายก่อนเนื่องจากเป็นพื้นที่เสี่ยงภัยฯ รวมไปถึงการลงพื้นที่ตรวจเวลากลางคืนซึ่งเป็นนโยบายของ

ผู้บังคับบัญชา ณ ขณะนั้นที่มองถึงความปลอดภัย ด้วยเพศสภาพของผู้หญิงที่เป็นอุปสรรคต่อการทำงานบางประเภท ที่ผู้หญิงไม่สามารถทำได้อย่างเต็มที่ เช่น งานยาเสพติด ตรวจสอบสถานบันเทิงในพื้นที่ที่มีสถานบันเทิง จึงมีนโยบายในการรับพิจารณา อีกทั้งการเลื่อนขึ้นเงินเดือนของปลัดอำเภอใน 4 อำเภอที่มีข้อแตกต่างจากอำเภออื่นๆ เนื่องจากเป็นพื้นที่เสี่ยงภัยจะได้รับพิจารณาอายุราชการ ทวิคูณ ประเด็นดังกล่าวจึงเป็นความไม่เท่าเทียมอย่างมีเงื่อนไข และปลัดอำเภอหญิงแม้จะเป็นส่วนน้อยแต่ก็พบว่า ระบบอุปถัมภ์ยังถูกพบเจอในสำนักงานปกครองอำเภอ ในเรื่องของการพิจารณาเลื่อนขึ้น การโอนย้าย รวมไปถึงการสนับสนุนการฝึกอบรม ซึ่งแตกต่างจากผลการวิจัยเชิงปริมาณ ปัจจัยการสร้างสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานพบที่มีความขัดแย้งกับผลการวิจัยเชิงปริมาณ ปลัดอำเภอหญิงในจังหวัดสงขลาและจังหวัดพัทลุงส่วนใหญ่ไม่มีความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานด้วยภาระงานที่มาก การปฏิบัติราชการนอกเวลาราชการหรือการลงพื้นที่เวลากลางคืนส่งผลกระทบต่อปลัดอำเภอหญิงส่วนใหญ่ จากการสัมภาษณ์พบว่าประเด็นที่ผู้หญิงถูกคาดหวังในบทบาทความเป็นแม่ หรือบทบาทในการดูแลครอบครัวที่สังคมเป็นตัวกำหนด ทำให้ผู้หญิงไม่สามารถทุ่มเทเวลาในการทำงานหรือการเตรียมตัวเพื่อสอบเลื่อนขึ้นไปยังตำแหน่งปลัดอำเภอชำนาญการพิเศษ(ปลัดอาวุโส) หรือความกลัวว่าหากสอบติดได้เลื่อนขึ้นจะต้องย้ายไปยังพื้นที่ภูมิภาคอื่นเนื่องจาก ภาคใต้ไม่มีตำแหน่งปลัดอำเภอชำนาญการพิเศษว่าง ทำให้ต้องแยกจากครอบครัวซึ่งเป็นสาเหตุหนึ่งที่ปลัดอำเภอหญิงส่วนใหญ่ตัดสินใจเลือกครอบครัวก่อนความก้าวหน้าในอาชีพ ประเด็นภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงผลการวิจัยเชิงคุณภาพสอดคล้องกับผลการวิจัยเชิงปริมาณ ภาระงานหลักของปลัดอำเภอต้องมีการทำงานเพื่อแก้ไขปัญหาสร้างความพึงพอใจให้กับประชาชน ต้องทำงานร่วมกับกำนันผู้ใหญ่บ้าน ดังนั้นภาวะผู้นำจึงเป็นสิ่งสำคัญอย่างมากต่อการเป็นที่ยอมรับของปลัดอำเภอหญิงในจังหวัดสงขลาและจังหวัดพัทลุง ปลัดอำเภอหญิงส่วนใหญ่มองว่าวัฒนธรรมองค์กรไม่ได้เอื้อต่อความก้าวหน้าในอาชีพมากนัก พบว่าสำนักงานปกครองอำเภอในจังหวัดสงขลาและจังหวัดพัทลุงมีรูปแบบวัฒนธรรมองค์กรแบบเครือญาติ ซึ่งผลการสัมภาษณ์มีความแตกต่างกับผลการวิจัยเชิงปริมาณที่พบว่า ปัจจัยวัฒนธรรมองค์กรเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของปลัดอำเภอหญิงในจังหวัดสงขลาและจังหวัดพัทลุงมากที่สุด

บทที่ 5

สรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของ ปลัดอำเภอหญิงในจังหวัดสงขลาและจังหวัดพัทลุง ผู้วิจัยได้ใช้วิธีการวิจัย 2 รูปแบบ คือ วิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) และวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เอกสารที่เกี่ยวข้อง รวมถึงการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก (In-depth Interview) โดยมีวัตถุประสงค์ของการวิจัย คือ 1.เพื่อศึกษาระดับ ปัจจัยโอกาสการจ้างงานที่เท่าเทียมกัน ภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลง การสร้างสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน วัฒนธรรมองค์กร และความก้าวหน้าในอาชีพของเจ้าพนักงานปกครองสตรีตำแหน่งปลัดอำเภอหญิงในจังหวัดสงขลาและจังหวัดพัทลุง 2.เพื่อศึกษาปัจจัยโอกาสการจ้างงานที่เท่าเทียมกัน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง การสร้างสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน วัฒนธรรมองค์กร ที่มีผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของเจ้าพนักงานปกครองสตรีตำแหน่งปลัดอำเภอหญิงในจังหวัดสงขลาและจังหวัดพัทลุง 3.เพื่อศึกษาปัญหาและข้อเสนอแนะความก้าวหน้าในอาชีพของเจ้าพนักงานปกครองสตรีตำแหน่งปลัดอำเภอหญิงในจังหวัดสงขลาและจังหวัดพัทลุง

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ผู้วิจัยได้สร้างแบบสอบถามเพื่อใช้ทดสอบสมมติฐานของการวิจัยโดยทำการศึกษาและค้นคว้าข้อมูลจากงานวิจัย วารสาร บทความทั้งในประเทศและต่างประเทศ เพื่อนำมาสร้างข้อคำถามในแบบสอบถาม และทำการทดสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 3 ท่าน จากนั้นนำแบบสอบถามมาทำการวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปทางสถิติ (SPSS) นำผลการวิเคราะห์วิจัยเชิงปริมาณ เพื่อนำมาสร้างแบบสัมภาษณ์ วิจัยเชิงคุณภาพ โดยผลที่ได้จากการศึกษา มีดังนี้

สรุปผลการวิจัย

ผู้วิจัยสรุปผลการวิจัยตามรายวัตถุประสงค์

สรุปผลการวิจัยเชิงปริมาณ

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นเจ้าพนักงานปกครองสตรีตำแหน่งปลัดอำเภอหญิง ในจังหวัดสงขลาและจังหวัดพัทลุง จำนวน 55 คน ซึ่งสามารถเก็บแบบสอบถามที่สมบูรณ์และนำมาวิเคราะห์ได้ครบทั้งจำนวน 55 ชุด โดยแยกสรุปเป็นรายจังหวัด จังหวัดสงขลาผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีอายุอยู่ในช่วงอายุ 41-50 ปี

จำนวน 18 คน โดยมีสถานภาพสมรสมากที่สุด จำนวน 22 คน รองลงมาคือ สถานภาพโสด จำนวน 16 คน ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาปริญญาโท จำนวน 26 คน ปริญญาตรี จำนวน 13 คน ของผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด ระยะเวลาที่รับราชการส่วนใหญ่อยู่ในช่วง 1-10 ปี จำนวน 17 คน โดยอำเภอที่มีปลัดอำเภอหญิงมากที่สุด ได้แก่ อำเภอจะนะ จำนวน 7 คน รองลงมาคือ อำเภอนาทวี จำนวน 5 คน ซึ่งตำแหน่งงานประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ มีจำนวนมากที่สุด จำนวน 26 คน โดยมีปลัดอำเภอหญิงที่ไม่เคยเข้ารับการอบรมหลักสูตรภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง จำนวน 26 คน และปลัดอำเภอหญิงที่เคยเข้ารับการอบรมหลักสูตรภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง จำนวน 13 คน จังหวัดพัทลุงผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุอยู่ในช่วงอายุ 31-40 ปี จำนวน 8 คน มีสถานภาพสมรสและโสดมากที่สุดจำนวนเท่ากัน จำนวน 7 คน มีระดับการศึกษาปริญญาโท จำนวน 9 คน ปริญญาตรี จำนวน 7 คน ของผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด ระยะเวลาที่รับราชการส่วนใหญ่อยู่ในช่วง 1-10 ปี จำนวน 8 คน โดยอำเภอที่มีปลัดอำเภอหญิงมากที่สุด ได้แก่ อำเภอเมืองพัทลุง จำนวน 5 คน รองลงมาคือ อำเภอบางแก้ว จำนวน 3 คน ซึ่งตำแหน่งงานประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ มีจำนวนมากที่สุด จำนวน 9 มีปลัดอำเภอหญิงที่ไม่เคยเข้ารับการอบรมหลักสูตรภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง จำนวน 13 คน และปลัดอำเภอหญิงที่เคยเข้ารับการอบรมหลักสูตรภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเพียง จำนวน 13 คน

สรุปการวิจัยแยกตามวัตถุประสงค์ ดังต่อไปนี้

วัตถุประสงค์ที่ 1 เพื่อศึกษาระดับ ปัจจัยโอกาสการจ้างงานที่เท่าเทียมกัน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง การสร้างสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน วัฒนธรรมองค์กร และความก้าวหน้าในอาชีพของเจ้าพนักงานปกครองสตรีตำแหน่งปลัดอำเภอหญิงในจังหวัดสงขลาและจังหวัดพัทลุง

ผลการวิจัยพบว่า ในภาพรวมปลัดอำเภอหญิงในจังหวัดสงขลาและจังหวัดพัทลุงมีระดับความคิดเห็น ต่อการสนับสนุน โอกาสการจ้างงานที่เท่าเทียมกัน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง การสร้างความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน และ วัฒนธรรมองค์กร อยู่ในระดับมากที่สุดทั้งหมด โดยปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีค่าเฉลี่ยประชากรมากที่สุด เท่ากับ 4.63 โอกาสการจ้างงานที่เท่าเทียมมีค่าเฉลี่ยประชากร เท่ากับ 4.34 รองลงมาคือ ปัจจัยวัฒนธรรมองค์กร มีค่าเฉลี่ยประชากร เท่ากับ 4.41 ปัจจัยโอกาสการจ้างงานที่เท่าเทียมกัน มีค่าเฉลี่ยประชากร เท่ากับ 4.34 และปัจจัยที่มีค่าเฉลี่ยประชากรต่ำที่สุด คือ ปัจจัยการสร้างสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานมีค่าเฉลี่ยประชากร เท่ากับ 4.33 และความก้าวหน้าในอาชีพมีค่าเฉลี่ยประชากร พิจารณารายมิติมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งได้แก่ ความพึงพอใจในอาชีพ มีค่าเฉลี่ยประชากรและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (μ, σ) อยู่ที่ 4.60, 0.54 อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ ความสำเร็จในชีวิต มีค่าเฉลี่ยประชากร

และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (μ, σ) อยู่ที่ 4.43, 0.58 ความสำเร็จด้านการเงิน มีค่าเฉลี่ยประชากรและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (μ, σ) อยู่ที่ 4.08, 0.63 และความสำเร็จด้านวายบังคับบัญชามีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด มีค่าเฉลี่ยประชากรและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (μ, σ) อยู่ที่ 4.06, 0.84

วัตถุประสงค์ที่ 2 เพื่อศึกษาปัจจัยโอกาสการจ้างงานที่เท่าเทียมกัน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง การสร้างสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน วัฒนธรรมองค์การ ที่มีผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของเจ้าพนักงานปกครองสตรีตำแหน่งปลัดอำเภอหญิงในจังหวัดสงขลาและจังหวัดพัทลุง

จากการวิจัยครั้งนี้ สรุปได้ว่าตัวแปรอิสระทุกตัวส่งผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของปลัดอำเภอหญิงในจังหวัดสงขลาและจังหวัดพัทลุง จากการวิเคราะห์ถดถอยแบบอย่างง่าย เพื่อพิจารณาอิทธิพลของตัวแปรอิสระที่ส่งผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของปลัดอำเภอหญิงในจังหวัดสงขลาและจังหวัดพัทลุง โดยใช้ค่า Beta พบว่า

ปัจจัยโอกาสการจ้างงานที่เท่าเทียมกัน โดยภาพรวมส่งผลเชิงบวกต่อความก้าวหน้าในอาชีพของปลัดอำเภอหญิงในจังหวัดสงขลาและจังหวัดพัทลุง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยเท่ากับ 0.704 โดยปัจจัยโอกาสการจ้างงานที่เท่าเทียมกันภาพรวมมีอิทธิพลในการพยากรณ์ความก้าวหน้าในอาชีพของปลัดอำเภอหญิงในจังหวัดสงขลาและจังหวัดพัทลุง ได้ร้อยละ 49

ปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยภาพรวมไม่ส่งผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของปลัดอำเภอหญิงในจังหวัดสงขลาและจังหวัดพัทลุง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยเท่ากับ 0.562 มีอิทธิพลในการพยากรณ์ความก้าวหน้าในอาชีพของปลัดอำเภอหญิงในจังหวัดสงขลาและจังหวัดพัทลุง ได้ร้อยละ 30

ปัจจัยการสร้างสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน โดยภาพรวมส่งผลเชิงบวกต่อความก้าวหน้าในอาชีพของปลัดอำเภอหญิงในจังหวัดสงขลาและจังหวัดพัทลุง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยเท่ากับ 0.744 มีอิทธิพลในการพยากรณ์ความก้าวหน้าในอาชีพของปลัดอำเภอหญิงในจังหวัดสงขลาและจังหวัดพัทลุง ได้ร้อยละ 54

ปัจจัยวัฒนธรรมองค์การ โดยภาพรวมส่งผลเชิงบวกต่อความก้าวหน้าในอาชีพของปลัดอำเภอหญิงในจังหวัดสงขลาและจังหวัดพัทลุง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยเท่ากับ 0.758 มีอิทธิพลในการพยากรณ์ความก้าวหน้าในอาชีพของปลัดอำเภอหญิงในจังหวัดสงขลาและจังหวัดพัทลุง ได้ร้อยละ 57

จากการวิเคราะห์ผลเมื่อนำมาพิจารณาพบว่าปัจจัยวัฒนธรรมองค์การมีค่าสูงที่สุด $Adj R^2 = .57$ รองลงมาคือ ปัจจัยการสร้างสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน $Adj R^2 = .54$ และปัจจัยที่มีค่าต่ำที่สุดคือ ปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง $Adj R^2 = .30$ โดยปัจจัยวัฒนธรรมองค์การเป็นปัจจัย

ที่มีอิทธิพลในการพยากรณ์ความก้าวหน้าในอาชีพของปลัดอำเภอหญิงในจังหวัดสงขลาและจังหวัดพัทลุง ได้มากที่สุด

วัตถุประสงค์ที่ 3 เพื่อศึกษาปัญหาและข้อเสนอแนะความก้าวหน้าในอาชีพของเจ้าพนักงานปกครองสตรีตำแหน่งปลัดอำเภอหญิงในจังหวัดสงขลาและจังหวัดพัทลุง

สรุปผลการวิจัยเชิงปริมาณของปัญหาและอุปสรรคของความก้าวหน้าในอาชีพของจังหวัดสงขลาและจังหวัดพัทลุง พบว่า

ปัจจัยโอกาสการจ้างงานที่เท่าเทียมกัน ควรมีการเปิดสอบเป็นรุ่น ตามลำดับอาวุโส ปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีข้อเสนอแนะ คือ ควรมีหลักสูตรอบรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในทุกระดับ ไม่จำกัดเฉพาะผู้ที่ได้เข้าหลักสูตร โรงเรียนนายอำเภอเท่านั้น

ปัจจัยด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน พบว่า 1.ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัวยังไม่เท่ากันด้วยลักษณะของงาน 2.ควรจัดให้มีกิจกรรมสันทนาการและการอบรมพัฒนาจิต

ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร พบว่า ปลัดอำเภอหญิงมีวัฒนธรรมการชีวิตและการเข้าถึงประชาชนที่แตกต่างจากวัฒนธรรมปลัดอำเภอชาย เข้าถึงกลุ่มแม่บ้านมากกว่า

ปัจจัยความก้าวหน้าในอาชีพของปลัดอำเภอหญิง พบว่า 1.ในการทำงานบางบริบทผู้ชายเหมาะกว่าผู้หญิง 2.ความเป็นผู้หญิงที่ต้องรับผิดชอบครอบครัวมากกว่าผู้ชายอาจทำให้ไม่มีความมุ่งมั่นในการพัฒนาตนเองเพื่อความก้าวหน้าในอาชีพ

สรุปผลการวิจัยเชิงคุณภาพของปัญหาและอุปสรรคของความก้าวหน้าในอาชีพของจังหวัดสงขลาและจังหวัดพัทลุง ในภาพรวมปลัดอำเภอหญิงในจังหวัดสงขลาและจังหวัดพัทลุงพบปัญหาและอุปสรรคที่คล้ายคลึงกัน พบว่า ลักษณะทางกายภาพของผู้หญิงกับงานบางประเภทไม่เอื้อต่อการทำงานแต่เพศสภาพความเป็นผู้หญิงก็ยังมีข้อได้เปรียบในลักษณะของงานที่ต้องใช้ความละเอียดอ่อน ความรอบคอบและการประณีตประณีต ปัญหาเรื่องระบบอุปถัมภ์เป็นอุปสรรคอย่างหนึ่ง เนื่องจากความก้าวหน้าไม่ได้ถูกวัดด้วยด้วยความรู้ความสามารถ ทำให้เกิดการเบียดเบียนความคิดที่จะก้าวหน้าที่ลดลง เมื่อรู้ว่าอย่างไรก็ตามไม่สามารถที่จะก้าวหน้าได้เทียบเท่ากับผู้ที่มิใช่สาย ประเด็นที่สำคัญอีกประเด็นหนึ่งคือ ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ปลัดอำเภอหญิงในจังหวัดสงขลาและจังหวัดพัทลุงประสบปัญหาการสร้างสมดุล ปลัดอำเภอหญิงที่มีสถานภาพสมรสส่วนใหญ่ต้องพบกับปัญหาบทบาททางครอบครัวที่ต้องรับผิดชอบด้วยสังคมไทยที่เป็นสังคมผู้หญิงมีบทบาทในการดูแลครอบครัว ภาระงานภายในบ้าน รวมไปถึงการดูแลบุตร ภาระงานของ

ปลัดอำเภอหญิงที่นอกจากการปฏิบัติงานในเวลาราชการแล้ว ยังต้องปฏิบัติงานนอกเวลาราชการใน ส่วนของการลงพื้นที่ ไม่ว่าจะเป็น ฝ่ายงานทะเบียนและบัตร ฝ่ายอำนวยการหรือ ฝ่ายความมั่นคง อีกทั้งยังรับผิดชอบงานปลัดประจำตำบลในเขตพื้นที่ ทำให้บางครั้งไม่สามารถแบ่งเวลาเพื่อ ครอบครัวหรือการทำกิจกรรมอื่นๆ ได้มากเท่าที่ควร แต่ในขณะที่เดียวกันก็พบว่าปลัดอำเภอหญิงใน จังหวัดสงขลาและจังหวัดพัทลุงบางส่วน ไม่ได้มองว่าเพศสภาพความเป็นหญิงไม่ได้เป็นปัญหา อุปสรรคต่อความก้าวหน้าในอาชีพ

เมื่อพิจารณาเป็นรายจังหวัด จังหวัดสงขลา ปัญหาและอุปสรรคของความก้าวหน้าในอาชีพ มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

มิติด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน เรื่องครอบครัวเป็นอุปสรรคข้อสำคัญที่ ส่งผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของปลัดอำเภอหญิง ปลัดอำเภอหญิงในจังหวัดสงขลาไม่อยาก ก้าวหน้าในอาชีพเพราะไม่อยากทิ้งครอบครัว อยู่ไกลครอบครัว หากสอบติดและเลื่อนขั้นไปยัง ตำแหน่งที่สูงขึ้นอาจจะต้องทำให้ย้ายไปยังพื้นที่อื่นๆ ครอบครัวจึงเป็นอีกปัจจัยหนึ่งในการ พิจารณาลำดับต้นเพื่อความก้าวหน้าในอาชีพ อีกทั้งวัฒนธรรมไทยที่หล่อหลอมว่า ผู้หญิงจะต้อง รับผิดชอบดูแลครอบครัว ดูแลบุตร ทำให้ปลัดอำเภอหญิงบางส่วนจำยอมด้วยตัวเอง ไม่มีความ ทะเยอทะยาน และความท้าทายมากพอ

ทางด้านเพศสภาพ ข้อจำกัดทางด้านร่างกาย ปลัดอำเภอหญิงในจังหวัดสงขลามีความเห็น เกี่ยวกับเพศสภาพที่เป็นปัจจัยหนึ่งที่เป็นอุปสรรคต่อความก้าวหน้าในอาชีพของปลัดอำเภอหญิง โอกาสความก้าวหน้าในอาชีพของปลัดอำเภอหญิงและปลัดอำเภอชายมีความเท่าเทียมกัน แต่ สำหรับผู้หญิงยังมีข้อจำกัดทางด้านกายภาพทั้งในเรื่องการสร้างการยอมรับจากประชาชน หรือ ลักษณะทางกายภาพของผู้หญิงที่ไม่เอื้อต่อการปฏิบัติงานบางประเภทที่ต้องใช้ความเสี่ยง การลง พื้นที่ภาคสนามเวลากลางคืนสำหรับปลัดอำเภอหญิงที่อยู่อาศัยในสายความมั่นคง แต่ในความเป็นผู้หญิง ก็มีข้อได้เปรียบที่เอื้อในการทำงานด้วยเช่นเดียวกัน ความละเอียดอ่อน และรอบคอบ การใช้วิธีการ ประนีประนอมในการเจรจาต่างๆเป็นข้อได้เปรียบของปลัดอำเภอหญิง

ด้านระบบอุปถัมภ์เป็นอุปสรรคต่อความก้าวหน้าในอาชีพของปลัดอำเภอหญิงในจังหวัด สงขลา ซึ่งพบว่า วัฒนธรรมของกรมการปกครองเป็นสิ่งที่หลีกเลี่ยงไม่ได้ว่า ยังมีระบบอุปถัมภ์ ระบบอาวุโสการเข้าหาผู้มีอำนาจ การทำเพื่อให้เป็นที่ยอมรับของผู้บังคับบัญชา การใช้เส้นสายเพื่อ

ความก้าวหน้าในอาชีพของปลัดอำเภอ ยังคงมีอยู่ภายในองค์กรแม้จะไม่ใช่สำหรับทุกพื้นที่ก็ตาม แต่ก็ยังเป็นอีกปัจจัยสำคัญในการก้าวหน้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นของปลัดอำเภอหญิงในจังหวัดสงขลา

สำหรับจังหวัดพัทลุง ปัญหาและอุปสรรคของความก้าวหน้าในอาชีพของปลัดอำเภอหญิงในจังหวัดพัทลุงมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

ด้านเพศสภาพ สมรรถนะทางร่างกายที่แตกต่างจากปลัดอำเภอชาย การต้องปฏิบัติงานในเวลากลางคืน เป็นข้อจำกัดของผู้หญิงหรือแม้กระทั่งการเข้าสังคมที่ส่วนใหญ่เป็นผู้ชายวัฒนธรรมการดื่ม ซึ่งจะใช้การสังสรรค์หรือการดื่มเพื่อเข้าถึงหรือร่วมงานกับประชาชนหรือผู้ชุมชน สิ่งเหล่านี้จึงเป็นอุปสรรคอย่างหนึ่งที่ผู้หญิงไม่สามารถเข้าถึงได้ แต่ถึงอย่างไรเพศสภาพความเป็นผู้หญิงเป็นข้อได้เปรียบในงานที่ละเอียดอ่อน แต่ก็มีปลัดอำเภอหญิงบางส่วนในจังหวัดพัทลุงที่มองว่าเพศสภาพไม่ได้เป็นอุปสรรคต่อความก้าวหน้าในอาชีพผู้หญิงก็สามารถทำงานต่างๆเช่นเดียวกับปลัดอำเภอชายได้เป็นเรื่องของส่วนบุคคล

ระบบอุปถัมภ์เป็นอุปสรรคอย่างหนึ่งของความก้าวหน้าในอาชีพของปลัดอำเภอหญิงในจังหวัดพัทลุง การเลื่อนขั้นหรือพิจารณาด้วยระบบอุปถัมภ์ทำให้ปลัดอำเภอหญิงบางส่วนเกิดความเบื่อหน่าย ไม่มีความคิดที่จะก้าวหน้าในอาชีพที่สูงขึ้นเพราะอย่างไรก็ไม่สามารถได้รับการพิจารณาที่ยุติธรรมเมื่อเทียบกับ เด็กเส้น หรือ ผู้ที่เป็นเด็กอุปถัมภ์

การอภิปรายผล

การศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของปลัดอำเภอหญิงในจังหวัดสงขลา และจังหวัดพัทลุง ผู้วิจัยนำเสนอการอภิปราย มีสาระสำคัญดังนี้

จากสมมติฐานที่ 1 ที่ว่า ระดับปัจจัยโอกาสการจ้างงานที่เท่าเทียมกันอยู่ในระดับมาก ผลการวิจัยพบว่า ประชากรส่วนใหญ่จังหวัดสงขลาและจังหวัดพัทลุงมีระดับความคิดเห็นภาพรวมต่อ โอกาสการจ้างงานที่เท่าเทียมกัน โดยสามารถพิจารณาเป็นแยกเป็นรายปัจจัย ได้ดังนี้ สำหรับปัจจัยด้านโอกาสการจ้างงานที่เท่าเทียมกัน เมื่อพิจารณามิติภายใต้ปัจจัย พบว่า ด้านโอกาสการเข้าถึงทรัพยากรที่เท่าเทียมกัน มีค่าเฉลี่ยประชากรและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu \sigma$) อยู่ที่ 4.56, 0.47 โอกาสการได้รับการปฏิบัติที่เท่าเทียมกัน มีค่าเฉลี่ยประชากรและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน รองลงมา อยู่ในระดับมาก ($\mu \sigma$) อยู่ที่ 4.10, 0.57

จากผลการวิจัยเชิงคุณภาพปัจจัยโอกาสการจ้างงานที่เท่าเทียมกันของจังหวัดสงขลาและจังหวัดพัทลุงชี้ให้เห็นว่า ได้รับความเท่าเทียมกันกับปลัดอำเภอชายโดยส่วนใหญ่จะไม่ได้มองถึง

ความแตกต่างทางเพศ มีโอกาสการจ้างงานที่เท่าเทียมกัน แต่จะได้รับมอบหมายงานตามสายงาน มอบงานที่เหมาะสม ได้รับการปฏิบัติที่ดีจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ปลัดอำเภอหญิงส่วนใหญ่ได้รับการปฏิบัติที่ดี จากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ประเด็นการได้รับโอกาสการพิจารณาเลื่อนขั้นที่สูงขึ้น หรือโอกาสการพิจารณาเลือกพื้นที่ในการปฏิบัติงาน (การโอนย้าย) ปลัดอำเภอหญิงในจังหวัดสงขลาและจังหวัดพัทลุง มีความคิดเห็นไปในทิศทางเดียวกัน ส่วนใหญ่มองว่า โอกาสการพิจารณาการโอนย้ายไม่เท่าเทียมกันอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชัญญา ธนพัฒน์ (2558) ที่พบว่า ปัจจัยการสนับสนุน โอกาสการจ้างงานที่เท่าเทียมระหว่างหญิงชายอยู่ในระดับกลาง ปัจจัยด้านโอกาสได้รับการปฏิบัติอย่างเท่าเทียม ปัจจัยด้านโอกาสเข้าถึงทรัพยากรที่เท่าเทียมมีผลต่อความก้าวหน้าในการทำงาน(ระดับเงินเดือน) ของข้าราชการหญิงในองค์กรภาครัฐ

จากสมมติฐานที่ 2 ที่ว่า ระดับปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับมาก ผลการวิจัยพบว่า

ปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง เมื่อพิจารณามิติภายใต้ปัจจัย พบว่า มิติที่มีค่าเฉลี่ยประชากรสูงสุดคือ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ มีค่าเฉลี่ยประชากรและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (μ, σ) อยู่ที่ 4.74, 0.40 รองลงมาด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล มีค่าเฉลี่ยประชากรและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (μ, σ) อยู่ที่ 4.65, 0.45 ด้านการกระตุ้นทางปัญญา มีค่าเฉลี่ยประชากรและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (μ, σ) อยู่ที่ 4.57, 0.40 และด้านการสร้างแรงบันดาลใจ มีค่าเฉลี่ยประชากรและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (μ, σ) อยู่ที่ 4.57, 0.45

จากผลการวิจัยเชิงคุณภาพพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นสิ่งสำคัญสำหรับตำแหน่ง ปลัดอำเภอหญิงในจังหวัดสงขลาและจังหวัดพัทลุง ปลัดอำเภอหญิงทุกคนควรมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในตนเองด้วยลักษณะตำแหน่งที่เป็นผู้นำเชิงบังคับ ลักษณะงานที่จะต้องร่วมงานกับประชาชนและผู้นำชุมชน ลักษณะตำแหน่งที่เป็นผู้นำเชิงบังคับ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสิทธิพัฒน์ ตั้งกิจกิตต์ (2559) พบว่าคุณลักษณะความเป็นผู้นำอยู่ในระดับมาก ส่งผลต่อความมั่นใจ ที่จะก้าวหน้าเป็นผู้จัดการสาขาปัจจัยระดับองค์กร และ งานวิจัยของ ศิริินทร์พร สุรบวรณกุล (2555) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการยอมรับภาวะผู้นำสตรีในอุตสาหกรรมสื่อและสิ่งพิมพ์ พบว่า ปัจจัยด้านค่านิยมองค์กรด้านมิติความเป็นหญิงชายมีความสัมพันธ์กับการยอมรับภาวะผู้นำสตรีเชิงการเปลี่ยนแปลง

จากสมมติฐานที่ 3 ระดับปัจจัยการสร้างความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานอยู่ในระดับมาก พบว่าปัจจัยด้านการสนับสนุนการสร้างสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ในระดับมาก ถึงมากที่สุด โดยรายมิติที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การสนับสนุนการลาหยุดงาน มีค่าเฉลี่ยประชากรและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (μ, σ) อยู่ที่ 4.56, 0.61 การสนับสนุนการดูแลผู้อยู่ในอุปการะ มีค่าเฉลี่ยประชากรและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (μ, σ) อยู่ที่ 4.40, 0.62 รองลงมา จำนวนชั่วโมงงานที่เหมาะสม มีค่าเฉลี่ยประชากรและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (μ, σ) อยู่ที่ 4.21, 0.67 และการยืดหยุ่นในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยค่าเฉลี่ยประชากรและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (μ, σ) อยู่ที่ 4.13, 0.58 ซึ่งปัจจัยด้านการสนับสนุนการสร้างสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานเป็นมิติที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดของตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา

จากผลการวิจัยเชิงคุณภาพพบว่า ปัจจัยด้านการสร้างสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน อยู่ในระดับที่ไม่มากนักไม่สอดคล้องกับผลการวิจัยเชิงปริมาณ เนื่องจากลักษณะของงานและเวลาการทำงานที่ต้องทำงานนอกเหนือจากเวลาราชการ และการลงพื้นที่เวลากลางคืนทำให้ส่งผลกระทบต่อครอบครัวได้ และอาจมากขึ้นแตกต่างกันไปตามลักษณะของฝ่ายและแผนก หรือพื้นที่ที่ดำรงตำแหน่งอยู่ ซึ่งผลการวิจัยเชิงปริมาณสอดคล้องงานวิจัยของ ชัยญา ธนพัฒน์ (2558) ที่พบว่า มิติด้านการสนับสนุนการสร้างสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานอยู่ในระดับมาก ปัจจัยด้านการสนับสนุนรูปแบบการทำงานที่ยืดหยุ่นและชั่วโมงการทำงานที่เหมาะสมผลต่อความก้าวหน้าในการทำงาน(ระดับเงินเดือน) ของข้าราชการหญิงในองค์กรภาครัฐ

จากสมมติฐานที่ 4 ระดับปัจจัยวัฒนธรรมองค์การแบบราชการและวัฒนธรรมองค์การแบบมุ่งผลสำเร็จอยู่ในระดับมาก มิติด้านวัฒนธรรมองค์การของปลัดอำเภอหญิงในจังหวัดสงขลาและจังหวัดพัทลุง พิจารณารายมิติที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งได้แก่ วัฒนธรรมองค์การแบบเครือข่าย มีค่าเฉลี่ยประชากรและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (μ, σ) อยู่ที่ 4.47, 0.56 วัฒนธรรมองค์การแบบราชการ มีค่าเฉลี่ยประชากรและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (μ, σ) อยู่ที่ 4.44, 0.66 วัฒนธรรมองค์การแบบปรับตัว มีค่าเฉลี่ยประชากรและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (μ, σ) อยู่ที่ 4.31, 0.69 วัฒนธรรมองค์การแบบมุ่งผลสำเร็จ มีค่าเฉลี่ยประชากรและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (μ, σ) อยู่ที่ 4.41, 0.66

จากผลการวิจัยเชิงคุณภาพพบว่า วัฒนธรรมองค์การในจังหวัดสงขลาและจังหวัดพัทลุง ส่วนใหญ่มองว่า วัฒนธรรมองค์การให้อิสระในการทำงานระดับหนึ่ง แต่ยังคงผ่านการพิจารณาอีกครั้งจากผู้บังคับบัญชาเนื่องจากสำนักงานอำเภอเป็นหน่วยงานราชการที่มี กฎ ระเบียบแบบแผน รวมถึงสายบังคับบัญชาที่ต้องปฏิบัติ องค์การให้สิทธิ์และส่งเสริมปลัดอำเภออย่างเท่าเทียมกัน ไม่ได้แยกมิติชายหญิงโดยสำนักงานอำเภอนั้นพบวัฒนธรรมองค์การทุกรูปแบบ แต่วัฒนธรรมที่เห็นเด่นชัดคือ วัฒนธรรมองค์การแบบเครือข่ายอยู่ในระดับมากที่สุดเพราะ การทำงานอย่าง

ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน แบบพี่น้องส่งผลต่อผลการปฏิบัติขององค์กร และนำผลปฏิบัติงานดังกล่าวยังส่งผลต่อตัวชี้วัดที่ทางกรมการปกครองกำหนด รองลงมาคือวัฒนธรรมแบบราชการ และสุดท้ายวัฒนธรรมแบบมุ่งผลสำเร็จ แต่ก็ยังปรากฏว่าบางพื้นที่มีวัฒนธรรมแบบปรับตัวแต่อยู่ในเงื่อนไขของ กฎ ระเบียบ แบบราชการ การวิจัยครั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ ภานิชา ใจยิ้ม (2558) เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันขององค์กร พบว่าวัฒนธรรมองค์กรที่อยู่ในระดับสูง ได้แก่ วัฒนธรรมแบบเครือข่าย วัฒนธรรมแบบมุ่งผลสำเร็จ วัฒนธรรมแบบราชการ วัฒนธรรมแบบปรับตัว

จากสมมติฐานที่ 5 ปัจจัยโอกาสการจ้างงานที่เท่าเทียมกัน ส่งผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของปลัดอำเภอหญิงในจังหวัดสงขลาและจังหวัดพัทลุง

ปัจจัยโอกาสการจ้างงานที่เท่าเทียมกันโดยภาพรวมส่งผลเชิงบวกต่อความก้าวหน้าในอาชีพของปลัดอำเภอหญิงในจังหวัดสงขลาและจังหวัดพัทลุง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยเท่ากับ 0.704 มีอิทธิพลในการพยากรณ์ความก้าวหน้าในอาชีพของปลัดอำเภอหญิงในจังหวัดสงขลาและจังหวัดพัทลุง ได้ร้อยละ 49

จากการพิจารณาผลการวิจัยเชิงคุณภาพ ปัจจัยโอกาสการจ้างงานที่เท่าเทียมกันของจังหวัดสงขลาและจังหวัดพัทลุงชี้ให้เห็นว่า โอกาสการจ้างงานที่เท่าเทียมกันระหว่างหญิงชายไม่แตกต่างกัน โดยส่วนใหญ่จะไม่ได้มองถึงความแตกต่างทางเพศ แต่จะได้รับการมอบหมายงานตามสายงาน มอบงานที่เหมาะสม พิจารณาการเลื่อนขั้นตามผลงาน ได้รับการปฏิบัติที่ดีจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน การเข้าถึงทรัพยากรและข้อมูลข่าวสารจากองค์กรสามารถเข้าถึงได้ อาจมีข้อจำกัดในทรัพยากรบางอย่าง เช่น คอมพิวเตอร์พกพาที่ใช้ในงานเฉพาะที่ยังมีจำนวนจำกัด แต่ทรัพยากรอื่นนอกเหนือจากที่กล่าวสามารถเข้าถึงได้อย่างไม่จำกัด ปลัดอำเภอหญิงส่วนใหญ่ได้รับการปฏิบัติที่ดีจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ประเด็นการได้รับโอกาสการพิจารณาเลื่อนขั้นที่สูงขึ้น หรือโอกาสการพิจารณาเลือกพื้นที่ในการปฏิบัติงาน (การโอนย้าย) ปลัดอำเภอหญิงในจังหวัดสงขลาและจังหวัดพัทลุง มีความคิดเห็นไปในทิศทางเดียวกัน ส่วนใหญ่มองว่า โอกาสการพิจารณาการโอนย้ายไม่เท่าเทียมกันอย่างมีเงื่อนไข เนื่องจากพื้นที่ 4อำเภอ ของจังหวัดสงขลา ที่เป็นพื้นที่ที่ได้รับผลกระทบจากเหตุการณ์ความไม่สงบจากสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ทำให้ ผู้บังคับบัญชาที่มีอำนาจสิทธิ์ในการแต่งตั้ง โยย้าย ในเวลานั้นๆ มีนโยบายรับพิจารณาปลัดอำเภอผู้ชายมากกว่า ปลัดอำเภอผู้หญิง เนื่องจากต้องมีการทำงานในพื้นที่เสี่ยงภัยทำให้ปลัดอำเภอผู้หญิงไม่เหมาะสมกับงานในพื้นที่ และส่งผลให้ปลัดอำเภอชายที่ทำงานสายความมั่นคงในพื้นที่เสี่ยงภัย ได้รับพิจารณาการเลื่อนขั้นที่มากกว่า ด้วยขั้นทวีคูณทำให้ส่งผลต่อโอกาสความก้าวหน้าในอาชีพของปลัดอำเภอ

ดังนั้นกล่าวได้ว่า โอกาสการจ้างงานที่เท่าเทียมกันอย่างมีเงื่อนไขส่งผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของ ปลัดอำเภอหญิง การได้รับมอบหมายงานและมีผลงานที่โดดเด่นก็จะได้รับพิจารณาการเลื่อนขั้นที่ มาก โอกาสการจ้างงานที่เพิ่มขึ้นส่งผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของปลัดอำเภอหญิงในจังหวัด สงขลาและจังหวัดพัทลุง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชัญญา ธนพัฒน์ (2558) ที่พบว่า ปัจจัยการ สนับสนุนโอกาสการจ้างงานที่เท่าเทียมระหว่างหญิงชายอยู่ในระดับกลาง ปัจจัยด้านโอกาสได้รับการ ปฏิบัติอย่างเท่าเทียม ปัจจัยด้านโอกาสเข้าถึงทรัพยากรที่เท่าเทียมมีผลต่อความก้าวหน้าใน การทำงาน(ระดับเงินเดือน) ของข้าราชการหญิงในองค์กรภาครัฐ

จากสมมติฐานที่ 6 ปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงส่งผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของ ปลัดอำเภอหญิงในจังหวัดสงขลาและจังหวัดพัทลุง พบว่า

ปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงโดยภาพรวมส่งผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของปลัดอำเภอ หญิงในจังหวัดสงขลาและจังหวัดพัทลุง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยเท่ากับ 0.562

จากการพิจารณาผลการวิจัยเชิงคุณภาพ พบว่า ปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นสิ่งสำคัญ สำหรับตำแหน่งปลัดอำเภอหญิงในจังหวัดสงขลาและจังหวัดพัทลุงด้วยลักษณะงานที่มีความเป็นผู้นำเป็น ผู้ช่วยนายอำเภอในการปฏิบัติงานต่างๆ จำเป็นที่ต้องใช้ทักษะภาวะผู้นำและแสดงความเป็นผู้นำ เพื่อให้ประชาชนและผู้นำชุมชนยอมรับ ปลัดอำเภอหญิงบางส่วนที่ยังมีอายุราชการน้อยอาจจะยังเด็กไม่ สามารถที่จะแสดงออกความเป็นผู้นำได้อย่างเต็มที่เนื่องจากต้องคำนึงถึงระดับอาวุโส อาจจะต้องใช้ ระยะเวลาและประสบการณ์ที่มากขึ้น การมอบอำนาจจากผู้บังคับบัญชาให้อำนาจในการตัดสินใจลักษณะ ตามตำแหน่งงาน แต่ก็ยังขึ้นอยู่กับผู้บังคับบัญชาที่สูงขึ้นไป ปลัดอำเภอหญิงในจังหวัดสงขลาและจังหวัด พัทลุง มองว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นเรื่องของปัจเจกบุคคล รวมไปถึงการแก้ไขปัญหาเมื่อพบ อุปสรรคด้วยลักษณะองค์กรที่เป็นแบบสายบังคับบัญชา ดังนั้น การแก้ปัญหาส่วนหนึ่งต้องใช้ทักษะและ ความเป็นผู้นำแต่อย่างไรก็ตามก็ยังต้องรายงานผู้บังคับบัญชาที่สูงกว่ารวมถึง การตัดสินใจต่างๆที่จำเป็น จะต้องทำตามผู้บังคับบัญชา อาจกล่าวได้ว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ในระดับปัจเจกบุคคลมีอิทธิพลต่อ ความก้าวหน้าในอาชีพของปลัดอำเภอหญิงในจังหวัดสงขลาและจังหวัดพัทลุง ผลการวิจัยครั้งนี้ สอดคล้องกับงานวิจัยของสิทธิพัฒน์ ตั้งกิจกิตต์ (2559) พบว่าคุณลักษณะความเป็นผู้นำ ส่งผลต่อ ความมั่นใจ ที่จะก้าวหน้าเป็นผู้จัดการสาขาปัจจัยระดับองค์กร และ งานวิจัยของ ศิรินทร์พร สุร บรณ์ภูด (2555) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการยอมรับภาวะผู้นำสตรีใน อุตสาหกรรมสื่อและสิ่งพิมพ์ พบว่า ปัจจัยด้านค่านิยมองค์กรด้านมิติความเป็นหญิงชายมี ความสัมพันธ์กับการยอมรับภาวะผู้นำสตรีเชิงการเปลี่ยนแปลง

จากสมมติฐานที่ 7 ปัจจัยโอกาสการสร้างความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานของปลัดอำเภอหญิงในจังหวัดสงขลาและจังหวัดพัทลุง โดยภาพรวมส่งผลเชิงบวกต่อความก้าวหน้าในอาชีพของปลัดอำเภอหญิงในจังหวัดสงขลาและจังหวัดพัทลุง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยเท่ากับ 0.744 มีอิทธิพลในการพยากรณ์ความก้าวหน้าในอาชีพของปลัดอำเภอหญิงในจังหวัดสงขลาและจังหวัดพัทลุง ได้ร้อยละ 54

จากการพิจารณาผลการวิจัยเชิงคุณภาพ พบว่า ปลัดอำเภอหญิงในจังหวัดสงขลาและจังหวัดพัทลุง ประสบปัญหาการสร้างความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานไม่เท่ากัน กล่าวคือ ด้วยลักษณะภาระงานของตำแหน่งปลัดอำเภอหญิงที่มีการทำงานนอกเหนือเวลาราชการ และทำงานนอกสถานที่ ทำงาน 6 วันต่อสัปดาห์ทำให้ไม่สมดุลในชีวิต ซึ่งส่งผลกระทบต่อปลัดอำเภอหญิงในจังหวัดสงขลาและจังหวัดพัทลุงที่มีครอบครัว ไม่สามารถดูแลครอบครัวไม่เท่าที่ควร อีกทั้งความไม่สมดุลของปัจจัยการสร้างความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานทำให้ปลัดอำเภอหญิงเลือกที่จะไม่ก้าวหน้าในอาชีพ เนื่องจากหากมีการขึ้นสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น ก็จะต้องมีภาระงานรับผิดชอบที่มากขึ้น รวมไปถึงการต้องย้ายไปยังภูมิภาคอื่น เนื่องจากภาคใต้ไม่มีตำแหน่งปลัดอาวุโสหรือนายอำเภอว่าง ดังนั้นการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นและต้องไกลบ้านและครอบครัวจึงเป็นสาเหตุให้ปลัดอำเภอหญิงในจังหวัดสงขลาและจังหวัดพัทลุงส่วนใหญ่เลือกครอบครัวมากกว่าความก้าวหน้าในอาชีพ อีกทั้งปลัดอำเภอหญิงยังมีบทบาทหน้าที่ทางครอบครัว สังคมไทยที่แม้จะมีผู้หญิงจำนวนมากที่ออกมาทำงานนอกบ้าน แต่ก็ยังมีวัฒนธรรมที่ผู้หญิงจะต้องดูแลเรื่องภายในบ้าน งานบ้านคืองานสำหรับผู้หญิง นอกเหนือจากงานนอกบ้าน ยังมีการรับภาระดูแลงานบ้าน และดูแลบุตร ทำให้ปลัดอำเภอหญิงไม่สามารถทุ่มเทเวลาเพื่อการเตรียมตัวสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นได้ เป็นประเด็นที่น่าสนใจว่า วัฒนธรรมการเดิมหลังจากการเลิกงาน หรือการเข้าสังคมของปลัดอำเภอที่ต้องมีการทำงานพบประชาชน และฝ่าฟันชุมชน เป็นสิ่งที่ผู้หญิงยังไม่สามารถเข้าถึงสอดคล้องกับ (ประชาไท, 2560) ผู้หญิงต้องพบเจอกับเพดานแก้ว และการทำงานบ้านพร้อมกับองค์การที่มีวัฒนธรรมชายเป็นใหญ่ ชั่วโมงการทำงานที่ยาวนาน อีกทั้งเมื่อเลิกงานยังต้องออกมาดื่มกับเจ้านายซึ่งถือเป็นสัญลักษณ์การทำงานอย่างหนึ่งจึงกล่าวได้ว่า ปัจจัยการสร้างความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานส่งผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของปลัดอำเภอหญิงในจังหวัดสงขลา เมื่อปัจจัยความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานมากขึ้นก็จะส่งผลให้ความก้าวหน้าในอาชีพของปลัดอำเภอหญิงในจังหวัดสงขลาและจังหวัดพัทลุงมากขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของชญญา ธนพัฒน์ (2558) ที่พบว่า มิติด้านการสนับสนุนการสร้างสมดุลระหว่างชีวิตกับงานอยู่ในระดับมาก ปัจจัยด้านการสนับสนุนรูปแบบการทำงานที่ยืดหยุ่นและชั่วโมงการทำงานที่เหมาะสมผลต่อความก้าวหน้าในการทำงาน(ระดับเงินเดือน) ของข้าราชการหญิงในองค์กรภาครัฐ

และงานวิจัยของ ปาริฉัตร ตู่คำ (2556) ที่พบว่า ความสมดุลระหว่างงานและครอบครัวส่งผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของผู้หญิงในองค์กรภาครัฐในทุกประเภทและทุกตำแหน่ง

จากสมมติฐานที่ 8 ปัจจัยวัฒนธรรมองค์กรส่งผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของปลัดอำเภอหญิงในจังหวัดสงขลาและจังหวัดพัทลุง โดยภาพรวมส่งผลเชิงบวกต่อความก้าวหน้าในอาชีพของปลัดอำเภอหญิงในจังหวัดสงขลาและจังหวัดพัทลุง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยเท่ากับ 0.758 มีอิทธิพลในการพยากรณ์ความก้าวหน้าในอาชีพของปลัดอำเภอหญิงในจังหวัดสงขลาและจังหวัดพัทลุง ได้ร้อยละ 57

จากการพิจารณาผลการวิจัยเชิงคุณภาพ ปัจจัยวัฒนธรรมองค์กรพบว่า ปลัดอำเภอหญิงในจังหวัดสงขลาและจังหวัดพัทลุงส่วนใหญ่มีความคิดเห็นไปในทิศทางเดียวกัน คือ วัฒนธรรมองค์กรเป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่เอื้อต่อความก้าวหน้าในอาชีพ วัฒนธรรมรูปแบบที่ช่วยเหลือเกื้อกูลกัน การให้เกียรติซึ่งกันและกันเป็นส่วนหนึ่งที่จะช่วยส่งเสริมความก้าวหน้าในอาชีพ วัฒนธรรมองค์กรพบทุกรูปแบบ ซึ่งรูปแบบที่เด่นชัดคือ วัฒนธรรมองค์กรแบบเครือญาติจะพบว่าทั้งจังหวัดสงขลาและจังหวัดพัทลุง มีวัฒนธรรมองค์กรที่อยู่กันแบบเกื้อกูลและช่วยเหลือซึ่งกันและกัน องค์กร และผู้บังคับบัญชาให้อิสระในการตัดสินใจและการทำงานระดับหนึ่งแต่อย่างไรก็ตามก็ยังคงขึ้นกับการตัดสินใจของผู้บังคับบัญชาเป็นสิทธิ์เด็ดขาด เนื่องจาก สำนักงานอำเภอเป็นหน่วยงานราชการกรมการปกครองที่มีสายบังคับบัญชาที่ชัดเจน การปฏิบัติต้องยึด กฎ ระเบียบ แต่ในการปฏิบัติงานจริงกับพบว่า วัฒนธรรมองค์กรบางครั้งไม่ช่วยให้สามารถทำงานให้มีผลสำเร็จที่รวดเร็วและมีประสิทธิภาพ หากยึดกฎ ระเบียบมากเกินไปก็จะทำให้งานที่ได้รับมอบหมายไม่บรรลุผลสำเร็จ แต่อย่างไรก็ตาม กฎ ระเบียบและข้อปฏิบัติต่างๆทำให้ปลัดอำเภอปลอดภัยในการทำงาน ไม่ต้องเสี่ยงทำผิดกฎ ซึ่งผลการปฏิบัติงานดังกล่าวนี้ จะส่งผลไปสู่กระบวนการพิจารณาตามตัวชี้วัด ปลัดอำเภอหญิงจะถูกคาดหวังจากองค์กรและผู้บังคับบัญชาเพื่อให้ปฏิบัติงานบรรลุตัวชี้วัด และยังส่งผลต่อองค์กรอีกด้วย หากปลัดอำเภอหญิงปฏิบัติงานและมีผลงานเป็นที่ประจักษ์มากก็จะทำให้ส่งผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของปลัดอำเภอหญิงในจังหวัดสงขลาและจังหวัดพัทลุง ซึ่งผลการวิจัยสอดคล้องกับงานวิจัยของ ภานิชา ใจยิ้ม (2558) ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันขององค์กร พบว่าวัฒนธรรมองค์กรที่อยู่ในระดับสูงได้แก่ วัฒนธรรมแบบเครือญาติ วัฒนธรรมแบบมุ่งผลสำเร็จ วัฒนธรรมแบบราชการ วัฒนธรรมแบบปรับตัว โดยวัฒนธรรมองค์กรมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

ตารางที่ 5.1 การทดสอบสมมติฐาน ทั้งนี้ ระดับปัจจัยโอกาสการจ้างงานที่เท่าเทียมกัน ระดับปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ระดับปัจจัยการสร้างสมดุระหว่างชีวิตกับการทำงาน และระดับปัจจัยวัฒนธรรมองค์กรเป็นไปตามสมมติฐานที่วางไว้ ส่วนปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความก้าวหน้าในอาชีพเป็นไปตามที่สมมติฐานที่วางไว้สามารถสรุปผลการทดสอบสมมติฐานได้ดังนี้

| สมมติฐานการวิจัย | ผลการทดสอบสมมติฐาน |
|--|--------------------|
| สมมติฐานที่ 1 ระดับปัจจัยโอกาสการจ้างงานที่เท่าเทียมกันอยู่ในระดับมาก | ยอมรับสมมติฐาน |
| สมมติฐานที่ 2 ระดับปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับมาก | ยอมรับสมมติฐาน |
| สมมติฐานที่ 3 ระดับปัจจัยการสร้างสมดุระหว่างชีวิตกับการทำงานอยู่ในระดับมาก | ยอมรับสมมติฐาน |
| สมมติฐานที่ 4 ระดับปัจจัยวัฒนธรรมองค์กรแบบราชการและวัฒนธรรมองค์กรแบบมุ่งผลสำเร็จอยู่ในระดับมาก | ยอมรับสมมติฐาน |
| สมมติฐานที่ 5 ปัจจัยโอกาสการจ้างงานที่เท่าเทียมกัน ส่งผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของปลัดอำเภอหญิง ในจังหวัดสงขลาและจังหวัดพัทลุง | ยอมรับสมมติฐาน |
| สมมติฐานที่ 6 ปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงส่งผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของ ปลัดอำเภอหญิงในจังหวัดสงขลาและจังหวัดพัทลุง | ยอมรับสมมติฐาน |
| สมมติฐานที่ 7 ปัจจัยการสร้างสมดุระหว่างชีวิตกับการทำงานส่งผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของปลัดอำเภอหญิงในจังหวัดสงขลาและจังหวัดพัทลุง | ยอมรับสมมติฐาน |
| สมมติฐานที่ 8 ปัจจัยวัฒนธรรมองค์กรส่งผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของ ปลัดอำเภอหญิงในจังหวัดสงขลา และจังหวัดพัทลุง | ยอมรับสมมติฐาน |

ข้อเสนอแนะในการวิจัย

1. จากการศึกษา ความก้าวหน้าในอาชีพของปลัดอำเภอหญิงในจังหวัดสงขลาและจังหวัดพัทลุง ผู้วิจัยจึงขอเสนอแนะแนวทางส่งเสริมความก้าวหน้าในอาชีพของปลัดอำเภอหญิงในจังหวัดสงขลาและจังหวัดพัทลุง พบว่า ด้านมิติการสร้างสมดุระหว่างชีวิตกับการทำงานของปลัดอำเภอหญิงในจังหวัดสงขลาและจังหวัดพัทลุงยังประสบปัญหาความสมดุระหว่างชีวิตกับการทำงานไม่เท่ากัน ด้วยระยะเวลาการทำงานที่นอกเหนือจากเวลาราชการ และลักษณะงานบางประเภทที่ไม่เอื้อต่อปลัดอำเภอหญิงในจังหวัดสงขลาและจังหวัดพัทลุง เนื่องจากหากมีการขึ้นสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น ต้องไกล

บ้านและครอบครัวจึงเป็นสาเหตุให้ปลัดอำเภอหญิงในจังหวัดสงขลาและจังหวัดพัทลุงส่วนใหญ่เลือกครอบครัวมากกว่าความก้าวหน้าในอาชีพ และยังมีวัฒนธรรมที่ผู้หญิงจะต้องดูแลเรื่องภายในบ้าน งานบ้านคืองานสำหรับผู้หญิง นอกเหนือจากงานนอกบ้าน ยังมีการรับภาระดูแลงานบ้าน และดูแลบุตร ทำให้ปลัดอำเภอหญิงไม่สามารถทุ่มเทเวลาเพื่อการเตรียมตัวสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นได้ เป็นประเด็นที่น่าสนใจว่า วัฒนธรรมการเดิมหลังจากการเลิกงาน หรือการเข้าสังคมของปลัดอำเภอที่ต้องมีการทำงานพบประชาชน และผู้นำชุมชน องค์การควรส่งเสริมสนับสนุนและสร้างความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน มอบภาระงานให้สอดคล้องกับตำแหน่งงานของปลัดอำเภอหญิงแต่ละคน และอาจจะต้องย้อนกลับไปแก้ไขแนวคิดและทัศนคติด้านบทบาททางเพศในสังคมไทยเป็นอันดับแรก โดยผ่านทางสถาบันครอบครัวและสถาบันการศึกษาในการส่งเสริมการเรียนรู้การแบ่งแยกบทบาททางเพศ และสร้างความเท่าเทียมอย่างแท้จริงให้เกิดขึ้นในสังคมราชการของไทย สำนักงานปกครองอำเภอควรส่งเสริมในด้านการยืดหยุ่นเวลาในการทำงานให้สอดคล้องกับตำแหน่งของปลัดอำเภอหญิงในจังหวัดสงขลาและจังหวัดพัทลุงรวมถึงถึงการพัฒนาระบบการขึ้นต่อนระบบการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้นเพื่อลดระยะเวลาการทำงานที่มีเวลาอันจำกัดในการทำงานนำไปสู่ความก้าวหน้าในโลกของปลัดอำเภอหญิง พร้อมทั้งส่งเสริมการดูแลบุตรหลานของข้าราชการ พิจารณามอบหมายงานด้วยปัจจัยทางด้านครอบครัว

2. จากการศึกษา พบว่า มิติภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงยังเป็นมิติที่เห็นไม่เด่นชัดในระบบราชการที่มีสายบังคับบัญชา เพราะอำนาจการตัดสินใจต่างๆยังเป็นสิทธิ์เด็ดขาดของผู้บังคับบัญชา ปลัดอำเภอหญิงยังไม่สามารถแสดงภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงได้อย่างเต็มที่และชัดเจน ยังต้องพบกับระบบอาวุโส สำนักงานปกครองอำเภอควรมีส่วนในการสนับสนุนและการออกแบบการวางแผนในการทำงานให้บุคลากรในองค์กรสามารถมีสิทธิ์และตัดสินใจในงานภาวะเร่งด่วนได้ เพื่อสนับสนุนการแสดงออกด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและสร้างให้ผู้ได้บังคับบัญชาสามารถขึ้นมาเป็นผู้นำได้ ให้บุคลากรสามารถรับรู้ว่าตนเองสามารถทำสิ่งต่างๆเพื่อองค์กรเป็นได้ และงานที่ได้รับมีความสำคัญไม่ต่างจากงานของระดับผู้บังคับบัญชา

3. จากการศึกษา พบว่า ระบบอุปถัมภ์ยังเป็นอุปสรรคที่พบในสำนักงานปกครองอำเภอ การเลื่อนขั้นอย่างไม่โปร่งใสสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น เป็นอีกประเด็นที่ทำให้ปลัดอำเภอหญิงในจังหวัดสงขลาและจังหวัดพัทลุงมีความทะเยอทะยานในการก้าวสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นน้อย เป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้ยอมจำนนต่อการก้าวไปสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น ไม่คาดหวังต่อตำแหน่งที่สูงขึ้น ดังนั้นสำนักงานปกครองอำเภอจึงจำเป็นต้องหันมาพิจารณาเรื่องระบบอุปถัมภ์ให้เกิดขึ้นลดลง โดยอาจมีการร่วมกันกับคนในองค์กรในการทำข้อตกลงในการปฏิบัติงานถึง แผนในการเลื่อนขั้นของแต่ละปีเพื่อให้ปลัดอำเภอได้ทราบถึงแนวทางในปีนั้นๆว่า ตนจะสามารถมีความก้าวหน้าได้ถึงขั้นไหนและอย่างไร

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. การศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาวิจัยแบบผสมผสาน โดยเน้นการศึกษาวิจัยเชิงปริมาณและใช้การวิจัยเชิงคุณภาพอธิบายประกอบเสริมหากมีการศึกษาครั้งต่อไปในประเด็นเดิม ควรทำการวิจัยเน้นการวิจัยเชิงคุณภาพเป็นหลักเพื่อให้ได้ผลการวิจัยเชิงลึกเพราะผลการวิจัยเชิงปริมาณไม่เพียงพอต่อการตอบสมมติฐานเนื่องจากเป็นประเด็นปัญหาที่ละเอียดอ่อน การวิจัยเชิงปริมาณจึงไม่สามารถให้ผลเชิงลึกได้ อีกทั้งยังควรศึกษาประเด็นภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในรูปแบบของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ใช้วิธีการเก็บข้อมูลวิจัยแบบ 360 องศา กล่าวคือ ปลัดอำเภอหญิง ผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาเพิ่มเติม

2. การศึกษาวิจัยครั้งนี้มีประชากรในการวิจัยคือปลัดอำเภอหญิงในจังหวัดสงขลาและจังหวัดพัทลุง หากทำการศึกษารoundต่อไปควรทำการศึกษาปลัดอำเภอหญิงทั้งภูมิภาค ภาคใต้เพื่อให้ได้ข้อมูลในบริบทพื้นที่ต่างๆมากขึ้น

3. ผลการวิจัยพบว่า ตัวแปรทุกปัจจัยมีอิทธิพลในการพยากรณ์ความก้าวหน้าในอาชีพของปลัดอำเภอหญิงในจังหวัดสงขลาและจังหวัดพัทลุงอยู่ในระดับปานกลาง ควรเพิ่มโครงสร้างตัวแปรเพิ่มเติมในประเด็นอื่นๆในงานวิจัยครั้งต่อไป

บรรณานุกรม

เอกสารอ้างอิงภาษาไทย

- กนกวรรณ วิเชียรเขต. (2551). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับพฤติกรรมกรรมการตัดสินใจของผู้บริหารสถานศึกษา*. ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร กรุงเทพมหานคร. (2559). *วัฒนธรรมชายเป็นใหญ่ ขวางหญิงญี่ปุ่นทำงาน*. สืบค้นจาก <http://www.bangkokbiznews.com/news/detail/723254>. (20 เมษายน 2561)
- กฤติยา อาชวานิจกุล และ กุลภา วจนสาระ (2558). *มองผ่านเลนส์เพศภาวะและความหลากหลาย: ข้อเสนอการพัฒนาศาสตร์เพื่อสุขภาพผู้หญิง*. นครปฐม: สมาคมเพศวิถีศึกษา.
- กานดา จันทร์แย้ม. (2556). *จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ*. โอเดียนสโตร์. กรุงเทพฯ .
- จอห์น แม็กซ์เวลล์. (2555). *ภาวะผู้นำ 5 ระดับ*. เนชั่นบุ๊คส์. กรุงเทพฯ.
- จุฑาภรณ์ หนูบุตร. (2553). *ความสัมพันธ์ระหว่างชีวิตและการทำงาน กรณีศึกษา: โรงพยาบาลวิภาวดี*. บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ชญญา ธนพัฒน์. (2558). *อุปสรรคต่อความก้าวหน้าสู่ตำแหน่งบริหารของผู้หญิงในองค์กรภาครัฐของไทย*. บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี. (2557). *ภาวะผู้นำร่วมสมัย*. กรุงเทพฯ: ปัญญาชน.
- ไชยันต์ ไชยพร. (2548). *Introducing หลัง-สตรีนิยม*. โครงการสรรพสาส์น สำนักพิมพ์มูลนิธิเด็ก. กรุงเทพฯ
- ชนิดาภรณ์ ส่งสัมพันธ์. (2549). *เมื่อผู้หญิงคิดจะมีหนวด: การต่อสู้ “ความจริง” ของเรื่องเพศในสภาผู้แทนราษฎร*. กรุงเทพฯ: โครงการจัดพิมพ์คลับไฟ.
- ชนิฉรณ์ สัท อันทุลาภิรักษ์ และ อริย์วรรณ อ่วมธานี (2557). *การสร้างสมดุลชีวิตกับการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง*. *วารสารพยาบาลทหารบก*, 15(3), (382-389)
- ฐนิชา ดำรงค์นุกุลกิจ. (2553). *รูปแบบวัฒนธรรมองค์การ กรณีศึกษาสำนักงานเลขาธิการผู้แทนราษฎร*. การค้นคว้าอิสระ ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (รัฐศาสตร์) มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ดารา รักษาชาติ. (2545). *ภาวะผู้นำข้าราชการสตรี ศึกษาเฉพาะกรณี สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย*. ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐศาสตร์.

- ชนัญญา ประจงใจ . (2557). *ความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการทำงานเป็นทีมตามความคิดเห็นของครูผู้สอนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด*. คุรุศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี
- ชเนศ วงศ์ยานนาวา. (2557). *เขียนหญิง: อำนาจ โยนิ และการเขียนของลิ่งค์*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ Unfinished Project Publishing.
- ณัฐธัญญา อรุณเลิศศรีศรี. (2553). *ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับสมรรถนะชีวิตการทำงานของพนักงาน ศึกษาเฉพาะกรณี: พนักงานธนาคารออมสินสำนักงานใหญ่*. ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.
- ณัฐธิดา ชูเจริญพิพัฒน์. (2555). *วัฒนธรรมในองค์กรที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารไทยพาณิชย์เขตนครสวรรค์*. บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต วิชาเอกการจัดการทั่วไป มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- เนตรพัฒนา ยาวีราช. (2556). *ภาวะผู้นำ และผู้นำเชิงกลยุทธ์*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ ทริปเปิ้ล.
- เนตรนภา ไวกษ์เลิศศักดิ์. (2559). *ถอดบทเรียนการจ้างงานและการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของญี่ปุ่นยุคสูงวัยระดับสุดยอด*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ประเวศน์ มหารัตน์สกุล. (2551). *การพัฒนาองค์กรเพื่อการเปลี่ยนแปลง*. ปัญญาชน. กรุงเทพฯ
- ปาริฉัตร ตู่ดำ และชาติ ไตรจันทร์. (2556). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของผู้บริหารสตรีในองค์กรภาครัฐ: การทบทวนวรรณกรรม*. *วารสารนักบริหาร*, (33)(3), 25-33
- ปาริฉัตร ตู่ดำ. (2557). *ตัวแบบความก้าวหน้าในอาชีพของข้าราชการสตรีในองค์กรภาครัฐของประเทศไทย*. ปรัชญาคุณภูมิบัณฑิต. สาขาการจัดการ. มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์
- ประชาไท. (2560). *Work-Life Balance ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิต*. สืบค้นจาก <https://prachatai.com/journal/2013/03/45799>. (20 เมษายน 2561)
- ผู้จัดการ 360°. (2554). *ผู้นำหญิง*. สืบค้นจาก <http://info.gotomanager.com/news/details.aspx?id=91639>. (16 เมษายน 2561)
- พรชัย ลิขิตธรรมโรจน์. (2545). *พฤติกรรมองค์การ*. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์ .
- พรรัตน์ รัตนศิริวงศ์ . (ม.ป.ป.). *วัฒนธรรมองค์การ*. สืบค้นจาก <http://www.sdtdc.go.th/upload/Forum/think.doc>. (18 เมษายน 2561)
- พิภพ วังเงิน. (2547). *พฤติกรรมองค์การ*. กรุงเทพฯ: บริษัท รวมศาสตร์(1977)จำกัด
- พิทยา บวรวัฒนา. (2541). *ทฤษฎีองค์การสาธารณะ*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

- ฟ้ารุ่ง มีอุตร. (2547). ความเท่าเทียมและความไม่เท่าเทียมในมิติหญิงชายในสังคมไทย. *วารสารของคณะมนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น*, 21(2), (123-125)
- ภาณุภาคย์ พงศ์อดิชาติ (2549). *ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน Work-Life Balance*. คอลัมน์ “คำบริหารคน”. นนทบุรี: สำนักงาน ก.พ.
- ภานิชา ใจยิ้ม. (2558). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันขององค์กรของพนักงานการยางแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่*. บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. สาขาการจัดการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร.
- ภูมิวิไล ศิริพลเดช. (2550). *เพศภาวะและการพัฒนาในสังคมชนบทลาว:กรณีศึกษาโครงการพัฒนาฝายน้ำตาดาน*. ศูนย์สตรีศึกษา. เชียงใหม่
- เมทินี คงเจริญ และอัญชนา พานิช. (2561). วัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของพนักงานครูในสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดเพชรบุรีและจังหวัดประจวบคีรีขันธ์. *Veridian E-Journal Silpakorn University ฉบับภาษาไทย มนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์และศิลปะ*, 11(3), (2443-2457)
- เมทินี พงษ์เวช. (2553). *เอกสารงานสัมมนาวิชาการ เรื่อง ความเสมอภาคหญิงชาย: สร้างเครือข่ายขยายความรู้สู่การปฏิบัติ*. กรุงเทพฯ: สำนักงานกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์.
- ยุวดี ศิริยทรัพย์. (2560). *การวางแผนทรัพยากรมนุษย์*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- รัตติกรณ์ จงวิศาล. (2556). *ภาวะผู้นำ ทฤษฎี การวิจัยและแนวทางสู่การพัฒนา*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วรรัตน์ เขียวโพธิ์. (2551). *การบริหารค่าจ้างและเงินเดือน*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี.
- วารุณี ภูริสินสิทธิ์. (2545). *สตรีนิยม ขบวนการและแนวคิดทางสังคมแห่งศตวรรษที่ 20*. กรุงเทพฯ: โครงการจัดพิมพ์คบไฟ.
- วิเชียร วิทยอุดม. (2549). *ภาวะผู้นำ Leadership*. กรุงเทพฯ: บริษัทธีระฟิล์ม และ ไซเท็กซ์.
- วิระดา สมสวัสดิ์. (2549). *ที่ทรงสนับสตรีนิยม*. เชียงใหม่: ศูนย์สตรีศึกษา มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- วันชัย มีชาติ. (2551). *พฤติกรรมกรรมการบริหารองค์การสาธารณะ*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สมาพร ภูวิจิตร และคณะ. (2558). รูปแบบวัฒนธรรมองค์กรที่มีประสิทธิภาพ. *Journal of NAKHONRATCHASIMA COLLEGE*. (9)(1). (73-77)

- สัมฤทธิ์ ชศสมศักดิ์. (2547). *หลักรัฐประศาสนศาสตร์: แนวคิดและทฤษฎี*. เวสต์เทรค. กรุงเทพฯ
- สิทธิพัฒน์ ตั้งกิจกิตต์. (2559). *อุปสรรคต่อความก้าวหน้าสู่ตำแหน่งผู้จัดการสาขาของพนักงานหญิง กรณีศึกษา บมจ.ธนาคารกรุงไทย ธุรกิจมหาชน จำกัด. คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.*
- สุชาดา ทวีสิทธิ์. (2550). *เพศภาวะ: การทำทายร้าง การค้นหาตัวตน*. เชียงใหม่: คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- สุธินี ฤกษ์ขำ. (2557). *การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์หลักการและการประยุกต์*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุนิ ไชยรส. (2554). *เฟมินิสต์ ประชาธิปไตย และสิทธิมนุษยชน: การต่อสู้บนเส้นทางแห่งความเสมอภาค*. กรุงเทพฯ: มูลนิธิธรรมไทย.
- สุพรรณิ มาตรโพธิ์. (2549). *การศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรีในมหาวิทยาลัยของรัฐในเขตกรุงเทพมหานคร*. การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการอุดมศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- สุพานิ สฤษฏ์วานิช. (2549). *พฤติกรรมองค์การสมัยใหม่ แนวคิด และทฤษฎี*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สุวดี ชนประสิทธิ์พัฒนา. (2558). *จิตร์ ภูมิศักดิ์ และ วิวาทะเรื่องเพศภาวะในสังคมไทย*. กรุงเทพฯ: พี.เพรส.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2557). *“กระแสดนกระแสโลก” องค์ความรู้ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล*. นนทบุรี: สำนักงาน ก.พ.
- สำนักพัฒนาระบบบำนาญตำแหน่งและค่าตอบแทน สำนักงาน ก.พ., (2560). *กำลังคนภาครัฐในฝ่ายพลเรือน 2559*. นนทบุรี: สำนักพัฒนาระบบบำนาญตำแหน่งและค่าตอบแทน สำนักงาน ก.พ.
- ศิริภัสสร วงศ์ทองดี. (2552). *การสร้างสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน*. เอกสารความรู้ สตร. สถาบันดำรงราชานุภาพ สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย. กรุงเทพฯ: สถาบันดำรงราชานุภาพ
- ศิริพร สุบรรณกุล. (2555). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการยอมรับภาวะผู้นำสตรีในอุตสาหกรรมสื่อและสิ่งพิมพ์*. ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยมหิดล
- อาภรณ์ ภูวิทย์พันธุ์. (2550). *HR For non HR*. กรุงเทพฯ: เอช อาร์ เซนเตอร์ จำกัด.
- อานันท์ ปันยารชุน. (2541). *ผู้นำ*. กรุงเทพฯ: มติชน

อัมพร ชำรงลักษณะ. (2557). *รัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์หลังสมัยใหม่*. กรุงเทพฯ: คณะรัฐศาสตร์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

เอกสารอ้างอิงภาษาต่างประเทศ

- Boudreau, J.W., Boswell, W.R. and Judge, T.A. (2001) Effects of Personality on Executive Career Success in the United States and Europe. *Journal of Vocational Behavior*. 58. (53-81)
- Caliper. (2005). *The Qualities That Distinguish Women Leaders*, www.caliperronline.com/womenstudy/WomenLeaderWhitePaper.pdf.
- Creswell, J.W., & Plano Clark, V. L. (2011). *Designing and conducting mixed method research* (2nd ed.). Thousand Oaks, CA: Sage Publication, Inc.
- International Labour Organization , (2005). *GUIDELINE EQUAL EMPLOYMENT OPPORTUNITY IN INDONESIA* .JAKARTA, INDONESIA
- Kathy Daniel and Lynda Mcdonald. (2005). Equality, diversity and Discrimination: A Student text. CIPD.
- Mckinsey&Company. (2016). *Women in the Workplace 2016*. Retrieved from http://30percentclub.org/assets/uploads/Ireland/PDFs/Women_in_the_Workplace_2016.pdf. Accessed 25 November 2017.
- Richard L. Daft. (2009). *Organization Theory and Design. Tenth Edition*. South Western Cengage Learning. USA
- SDG INDEX & DASHBOARDS, (2018). *SDG Index & Dashboards Report – Country Profiles*. Retrieved from <http://www.sdgindex.org/#full-report>. Accessed 23 July 2018.
- Natalie Skinner and Janine Chapman. (2013). Work-life balance and family friendly policies. *Evidence Base. Vol 2013. Issue 4* (1-17)
- ODUMERU, JAME A and IFEANYI GEORGE OGBONNA, (2013). Transformational vs Transactional Leadership Theories: Evidence in Literature. *International Review of Management and Business Research. Vol2 Issue 2*.
- Panpim Cheupalakit. (2014). Women Leaders in the Thai Education: Career Paths and the Glass Ceiling. *IJBS International Journal of Behavioral Science. Vol.9 Issue 1*.

Visalsokwatey Sin. (2017). *Gender Equality in Local Governmental Institution in Battambang City, Battambang Province, Cambodia*. Master of Arts in Human and Social Development Prince of Songkla University.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ และตารางค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถาม
ของผู้ทรงคุณวุฒิที่มีต่อแบบสอบถาม

รายนามผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบค่าดัชนีความสอดคล้องของเครื่องมือการวิจัย
(IOC: Index of item objective congruence)

ผู้ทรงคุณวุฒิท่านที่ 1

ชื่อ-นามสกุล (ภาษาไทย):

ดร.ปาริฉัตร ผู้ดำ

ตำแหน่ง:

รองคณบดีฝ่ายการบริหารและพัฒนาองค์กร

สถานที่ทำงาน:

คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์

มหาวิทยาลัยทักษิณ 140 หมู่ที่ 4

ตำบลเขารูปช้าง อำเภอเมือง

จังหวัดสงขลา 90000

ผู้ทรงคุณวุฒิท่านที่ 2

ชื่อ-นามสกุล (ภาษาไทย):

ดร.กุลกานต์ เมเวส

ตำแหน่ง:

ผู้อำนวยการหลักสูตรบริหารธุรกิจบัณฑิต

สาขาวิชาการจัดการ (ภาษาอังกฤษ)

สถานที่ทำงาน:

คณะวิทยาการจัดการ

มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

ต.คอหงส์ อ.หาดใหญ่ จ.สงขลา 90112

ผู้ทรงคุณวุฒิท่านที่ 3

ชื่อ-นามสกุล (ภาษาไทย):

รศ.พรชัย ลิขิตธรรมโรจน์

ตำแหน่ง:

อาจารย์ประจำภาควิชารัฐประศาสนศาสตร์

สถานที่ทำงาน:

คณะวิทยาการจัดการ

มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

ต.คอหงส์ อ.หาดใหญ่ จ.สงขลา 90112

ตารางสรุปค่าดัชนีความสอดคล้อง IOC ของผู้ทรงคุณวุฒิ

เรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของปลัดอำเภอหญิงในจังหวัดสงขลาและจังหวัดพัทลุง

คนที่ 1 ดร.ปาริฉัตร ตู้อำ

คนที่ 2 ดร.กุลกานต์ เมเวส

คนที่ 3 รศ.พรชัย ลิขิตธรรมโรจน์

| ข้อ | คำถาม | ระดับความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ | | | | | |
|---|---|----------------------------------|---------|---------|-----|---------|------------|
| | | คนที่ 1 | คนที่ 2 | คนที่ 3 | รวม | ค่า IOC | ข้อเสนอแนะ |
| ตอนที่ 1 โอกาสการทำงานที่เท่าเทียมกัน | | | | | | | |
| โอกาสการได้รับการปฏิบัติที่เท่าเทียมกัน | | | | | | | |
| 1 | การรับสมัครสอบเข้าสู่ตำแหน่งปลัดอำเภอได้รับโอกาสที่เท่าเทียมกัน | +1 | +1 | +1 | 3 | 1.00 | |
| 2 | ท่านสามารถเลือกพื้นที่ปฏิบัติงานหลังจากการสอบเข้าสู่ตำแหน่งได้อย่างเท่าเทียมกัน | 0 | +1 | +1 | 2 | 0.67 | |

| ข้อ | คำถาม | ระดับความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ | | | | | |
|---|--|----------------------------------|---------|---------|-----|---------|------------|
| | | คนที่ 1 | คนที่ 2 | คนที่ 3 | รวม | ค่า IOC | ข้อเสนอแนะ |
| 3 | ปลัดอำเภอหญิงมีโอกาสการก้าวขึ้นเป็นผู้บริหารเทียบเท่ากับ ปลัดอำเภอชาย | +1 | +1 | +1 | 3 | 1.00 | |
| 4 | ปลัดอำเภอหญิงในรับมอบหมายงานสำคัญตามสายงานต่างๆ ที่เท่าเทียมกันกับปลัดอำเภอชาย | +1 | +1 | +1 | 3 | 1.00 | |
| โอกาสการเข้าถึงทรัพยากรที่เท่าเทียมกัน | | | | | | | |
| 5 | ท่านได้รับ โอกาสจากหัวหน้างานในการฝึกอบรมหลักสูตร ต่างๆที่จำเป็นต่อการทำงาน เทียบเท่ากับปลัดอำเภอชาย | +1 | +1 | +1 | 3 | 1.00 | |
| 6 | ท่านสามารถเข้าถึงสิทธิ์ลาต่างๆโดยไม่กระทบต่อการ ปฏิบัติงาน | +1 | +1 | +1 | 3 | 1.00 | |
| 7 | ท่านสามารถเข้าถึงเครื่องมือที่ใช้ในการปฏิบัติงานอย่างเท่า เทียมกัน | +1 | +1 | +1 | 3 | 1.00 | |

| ชื่อ | คำถาม | ระดับความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ | | | | | |
|---|--|----------------------------------|---------|---------|-----|---------|------------|
| | | คนที่ 1 | คนที่ 2 | คนที่ 3 | รวม | ค่า IOC | ข้อเสนอแนะ |
| ตอนที่ 2 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง | | | | | | | |
| การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ | | | | | | | |
| 8 | ท่านปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างสุภาพ อ่อนโยน และเป็นกันเอง | +1 | +1 | +1 | 3 | 1.00 | |
| 9 | ท่านปฏิบัติงานด้วยความความมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงานให้สำเร็จ | +1 | +1 | +1 | 3 | 1.00 | |
| 10 | ท่านใช้หลักคุณธรรมและจริยธรรมในการทำงาน หลีกเลี่ยงการใช้อำนาจเพื่อส่วนตน | +1 | +1 | +1 | 3 | 1.00 | |
| การสร้างแรงบันดาลใจ | | | | | | | |
| 11 | ท่านได้ร่วมกับผู้ใต้บังคับบัญชากำหนดเป้าหมายและทิศทางการทำงานร่วมกันให้ผู้ใต้บังคับบัญชา | +1 | +1 | +1 | 3 | 1.00 | |
| 12 | ท่านกระตุ้นและส่งเสริมผู้ใต้บังคับบัญชาให้มีความกระตือรือร้นในการทำงาน | +1 | +1 | +1 | 3 | 1.00 | |

| ชื่อ | คำถาม | ระดับความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ | | | | | |
|---------------------------------------|---|----------------------------------|---------|---------|-----|---------|------------|
| | | คนที่ 1 | คนที่ 2 | คนที่ 3 | รวม | ค่า IOC | ข้อเสนอแนะ |
| 13 | ท่านเป็นกำลังใจพร้อมในการทำงาน พร้อมแก้ปัญหา ร่วมกับ กับผู้ได้บังคับบัญชา เมื่อเผชิญกับอุปสรรค | -1 | +1 | +1 | 2 | 0.67 | |
| การกระตุ้นทางปัญญา | | | | | | | |
| 14 | ท่านเปิดโอกาสให้ผู้ได้บังคับบัญชาแสดงความคิดเห็นพร้อม สนับสนุนความคิดสร้างสรรค์ใหม่ๆในการทำงาน | +1 | +1 | +1 | 3 | 1.00 | |
| 15 | ท่านกระตุ้นให้ผู้ได้บังคับบัญชาตระหนักถึงปัญหาที่เกิดขึ้น ในองค์กรและหาแนวทางแก้ไข | +1 | +1 | +1 | 3 | 1.00 | |
| 16 | ท่านส่งเสริมให้ผู้ได้บังคับบัญชาระบุปัญหา ใช้เหตุผลและ หลักฐานมากกว่าการคิดเองว่าเป็นปัญหา | -1 | +1 | +1 | 2 | 0.67 | |
| การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล | | | | | | | |
| 17 | ท่านเข้าใจถึงความแตกต่างของแต่ละบุคคลภายใต้พหุ วัฒนธรรม | +1 | +1 | +1 | 3 | 1.00 | |
| 18 | ท่านเคารพสิทธิ์และให้เกียรติผู้อื่นในการปฏิบัติงาน | +1 | +1 | +1 | 3 | 1.00 | |

| ข้อ | คำถาม | ระดับความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ | | | | | |
|--|--|----------------------------------|---------|---------|-----|---------|------------|
| | | คนที่ 1 | คนที่ 2 | คนที่ 3 | รวม | ค่า IOC | ข้อเสนอแนะ |
| ตอนที่ 3 การสร้างความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน | | | | | | | |
| การยืดหยุ่นในการทำงาน | | | | | | | |
| 19 | ท่านปฏิบัติงานโดยไม่ต้องนำงานกลับไปทำที่บ้าน | 0 | +1 | +1 | 2 | 0.67 | |
| 20 | ท่านสามารถปฏิบัติงานนอกสถานที่ได้โดยไม่กระทบต่อชีวิตส่วนตัว | 0 | +1 | +1 | 2 | 0.67 | |
| 21 | ท่านปฏิบัติงานอยู่ในช่วงเวลาราชการ | 0 | +1 | +1 | 2 | 0.67 | |
| จำนวนชั่วโมงงานที่เหมาะสม | | | | | | | |
| 22 | ท่านใช้ชั่วโมงในการปฏิบัติงานทั้งในพื้นที่และนอกพื้นที่อย่างเหมาะสม | 0 | +1 | +1 | 2 | 0.67 | |
| 23 | ท่านไม่ถูกบังคับให้ปฏิบัติงานนอกเหนือเวลาราชการ | 0 | +1 | +1 | 2 | 0.67 | |
| 24 | ท่านสามารถทำกิจกรรมนอกเหนือจากการทำงาน เช่น พักผ่อน ออกกำลังกาย พบปะสังสรรค์ | +1 | +1 | +1 | 3 | 1.00 | |

| ข้อ | คำถาม | ระดับความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ | | | | | |
|---|--|----------------------------------|---------|---------|-----|---------|------------|
| | | คนที่ 1 | คนที่ 2 | คนที่ 3 | รวม | ค่า IOC | ข้อเสนอแนะ |
| การสนับสนุนการดูแลผู้อยู่ในอุปการะ | | | | | | | |
| 25 | ท่านสามารถบริหารเวลาเพื่อการทำงานและครอบครัวได้อย่างเหมาะสม | +1 | +1 | +1 | 3 | 1.00 | |
| 26 | ท่านรับรู้และคอยให้คำปรึกษาแก่ครอบครัวโดยที่ล้าชณะงานไม่ได้เป็นข้อจำกัด | 0 | +1 | +1 | 2 | 0.67 | |
| 27 | ท่านสามารถเข้าถึงสิทธิ์และสวัสดิการที่เกี่ยวข้องกับครอบครัว | 0 | +1 | +1 | 2 | 0.67 | |
| การสนับสนุนการลาหยุดงาน | | | | | | | |
| 28 | ท่านสามารถเข้าถึงสิทธิ์การลาต่างๆได้อย่างเท่าเทียม | 0 | +1 | +1 | 2 | 0.67 | |
| 29 | องค์กรมีนโยบายให้ท่านสามารถลางานได้ตามความเหมาะสม เพื่อให้ท่านดูแลบุตร/ผู้สูงอายุ/ทำธุระส่วนตัวได้ | +1 | +1 | +1 | 3 | 1.00 | |
| 30 | ท่านไม่ได้รับผลกระทบจากการใช้สิทธิ์ลาต่างๆ | 0 | +1 | +1 | 2 | 0.67 | |

| ข้อ | คำถาม | ระดับความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ | | | | | |
|---------------------------------|--|----------------------------------|---------|---------|-----|---------|------------|
| | | คนที่ 1 | คนที่ 2 | คนที่ 3 | รวม | ค่า IOC | ข้อเสนอแนะ |
| ตอนที่ 4 วัฒนธรรมองค์การ | | | | | | | |
| วัฒนธรรมองค์การแบบปรับตัว | | | | | | | |
| 31 | องค์การของท่านให้อิสระในการคิดสร้างสรรค์และการทำงานแก่ท่านอย่างเต็มที่ | 0 | +1 | +1 | 2 | 0.67 | |
| 32 | องค์การของท่านให้โอกาสท่านในการทำงานที่ท้าทายอย่างสม่ำเสมอ | 0 | +1 | +1 | 2 | 0.67 | |
| วัฒนธรรมองค์การแบบเครือข่าย | | | | | | | |
| 33 | องค์การของท่านมีความเป็นกันเองแบบพี่น้อง ซึ่งช่วยเหลือซึ่งกันและกัน | 0 | +1 | +1 | 2 | 0.67 | |
| 34 | องค์การของท่านมีการสนับสนุนให้มีการทำงานร่วมกันเป็นทีม | +1 | +1 | +1 | 3 | 1.00 | |
| วัฒนธรรมองค์การแบบราชการ | | | | | | | |
| 35 | องค์การของท่านยึดการทำงานแบบมี กฎ ระเบียบ แบบแผนในการทำงาน | +1 | +1 | +1 | 3 | 1.00 | |

| ข้อ | คำถาม | ระดับความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ | | | | | |
|---------------------------------------|---|----------------------------------|---------|---------|-----|---------|------------|
| | | คนที่ 1 | คนที่ 2 | คนที่ 3 | รวม | ค่า IOC | ข้อเสนอแนะ |
| 36 | องค์การของท่าน เน้นให้ท่านทำงานให้สำเร็จโดยใช้ทรัพยากรให้น้อยที่สุด | 0 | +1 | +1 | 2 | 0.67 | |
| วัฒนธรรมองค์การแบบมุ่งผลสำเร็จ | | | | | | | |
| 37 | องค์การของท่านมีการส่งเสริมให้เกิดการปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์และตัวชี้วัด | +1 | +1 | +1 | 3 | 1.00 | |
| 38 | องค์การของท่านมีแนวทางและความคาดหวังที่ชัดเจนต่อผลการปฏิบัติงานของท่าน | +1 | +1 | +1 | 3 | 1.00 | |
| ตอนที่ 5 ความก้าวหน้าในอาชีพ | | | | | | | |
| ความพึงพอใจในอาชีพ | | | | | | | |
| 39 | ท่านภูมิใจต่อตำแหน่งงานปัจจุบันที่ทำอยู่ | +1 | +1 | +1 | 3 | 1.00 | |
| 40 | ท่านสามารถทำงานที่ท้าทายและใช้ความสามารถอย่างเต็มที่ | 0 | +1 | +1 | 1 | 0.67 | |
| 41 | ท่านมีความพึงพอใจในภาระหน้าที่ที่รับผิดชอบและได้รับมอบหมาย | +1 | +1 | +1 | 3 | 0.67 | |
| 42 | ท่านได้รับการพิจารณาความดีความชอบ/เลื่อนขั้นอย่างเป็นธรรม | +1 | +1 | +1 | 3 | 1.00 | |

| ข้อ | คำถาม | ระดับความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ | | | | | |
|------------------------------------|--|----------------------------------|---------|---------|-----|---------|------------|
| | | คนที่ 1 | คนที่ 2 | คนที่ 3 | รวม | ค่า IOC | ข้อเสนอแนะ |
| ความสำเร็จตามสายบังคับบัญชา | | | | | | | |
| 42 | ท่านได้รับการพิจารณาความดีความชอบ/เลื่อนขั้นอย่างเป็นธรรม | +1 | +1 | +1 | 3 | 1.00 | |
| 43 | ท่านได้รับการพัฒนาเพื่อเตรียมเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น | +1 | +1 | +1 | 3 | 1.00 | |
| ความสำเร็จด้านการเงิน | | | | | | | |
| 44 | ท่านได้รับรายได้ที่ได้จากตำแหน่งปัจจุบันเพียงพอต่อการสร้างฐานะและเหมาะสมต่อค่าใช้จ่ายของท่าน | +1 | +1 | +1 | 3 | 1.00 | |
| 45 | ท่านพึงพอใจต่อรายได้ที่ได้รับจากตำแหน่งปัจจุบัน | +1 | +1 | +1 | 3 | 1.00 | |
| 46 | ค่าตอบแทนที่ได้รับมีความเป็นธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับเพศชาย | 0 | +1 | +1 | 2 | 0.67 | |
| ความสำเร็จในชีวิต | | | | | | | |
| 47 | ท่านมีการวางแผนความมั่นคงชีวิตในอนาคต | +1 | 0 | +1 | 2 | 0.67 | |
| 48 | ท่านประสบความสำเร็จในชีวิต ภายใต้นิยามของท่านเอง | +1 | +1 | +1 | 3 | 1.00 | |

ภาคผนวก ข
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย



แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของปลัดอำเภอหญิงในจังหวัดสงขลาและจังหวัดพัทลุง

การวิจัยครั้งนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของปลัดอำเภอหญิงในจังหวัดสงขลาและจังหวัดพัทลุง และศึกษาปัญหาและข้อเสนอแนะความก้าวหน้าในอาชีพของปลัดอำเภอหญิงในจังหวัดสงขลาและจังหวัดพัทลุง ซึ่งผลจากการศึกษานี้นำไปสู่แนวทางการศึกษาเรื่องต่างๆเกี่ยวกับ โอกาสการจ้างงานที่เท่าเทียม ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง การสร้างสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน และวัฒนธรรมองค์กร เพื่อสร้างช่องทางในการสนับสนุนผู้หญิงให้มีโอกาสก้าวหน้าในอาชีพปลัดอำเภอต่อไป ข้อมูลที่ได้รับจากท่านนับเป็นประโยชน์ทางวิชาการอย่างยิ่ง โดยคำตอบของท่านจะเป็นความลับ และไม่มีผลกระทบใดๆต่อท่านและครอบครัว ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านในการตอบคำถามครบทุกข้อที่สอดคล้องกับ ความคิดเห็นของท่าน และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้ที่ท่านได้กรุณาเสียสละเวลาตอบแบบสอบถามชุดนี้

ขอขอบพระคุณในความกรุณาที่ท่านได้ให้ข้อมูลเพื่อการศึกษาไว้ ณ โอกาสนี้ด้วย

(นางสาวมาลินี มะไซ)

นักศึกษาปริญญาโท

หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

คำชี้แจง

1.แบบสอบถามในการวิจัยประกอบด้วย 6 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สอบถามสถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับปัจจัยโอกาสการจ้างงานที่เท่าเทียมกันประกอบด้วยประเด็นโอกาสการได้รับการปฏิบัติที่เท่าเทียมกัน โอกาสการเข้าถึงทรัพยากรที่เท่าเทียมกัน

ตอนที่ 3 คำถามเกี่ยวกับปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ประกอบด้วยประเด็น ภาวะผู้นำเชิงบริหาร การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญา การตระหนักถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

ตอนที่ 4 คำถามเกี่ยวกับปัจจัยการสร้างความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน ประกอบด้วยประเด็น .ความยืดหยุ่นในการทำงาน ชั่วโมงในการทำงาน การดูแลผู้อยู่ในอุปการะ การลาหยุดงาน (ทั้งที่ได้รับค่าตอบแทนและไม่ได้รับค่าตอบแทน)

ตอนที่ 5 คำถามเกี่ยวกับปัจจัยวัฒนธรรมองค์การ ประกอบด้วยประเด็น วัฒนธรรมแบบปรับตัว วัฒนธรรมแบบเครือข่าย วัฒนธรรมแบบระบบราชการ วัฒนธรรมมุ่งผลสำเร็จ

ตอนที่ 6 คำถามเกี่ยวกับปัจจัยความก้าวหน้าในอาชีพของปลัดอำเภอหญิง ประกอบด้วยประเด็น ความพึงพอใจในอาชีพ ความสำเร็จตามสายบังคับบัญชา ความสำเร็จทางด้านการเงิน (เงินเดือน) และ ความสำเร็จส่วนตัว

ตอนที่ 7 คำถามเกี่ยวกับปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะ

2. ขอความกรุณาโปรดตอบแบบสอบถามทุกข้อตามความคิดเห็นและประสบการณ์ของท่าน คำตอบของท่านจะมีคุณค่าอย่างยิ่งต่องานวิจัยนี้และเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาองค์ความรู้เกี่ยวกับความก้าวหน้าในอาชีพของปลัดอำเภอหญิงต่อไป

3. เมื่อท่านตอบแบบสอบถามเรียบร้อยแล้ว ขอความกรุณาบรรจุลงในซองที่แนบมาติดผนึก ส่งถึงผู้วิจัยตามสถานที่อยู่บนซองที่แนบมาด้วยแล้ว

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของปลัดอำเภอหญิงในจังหวัดสงขลาและจังหวัดพัทลุง

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง ให้ท่านบอกข้อมูลทั่วไปที่เกี่ยวข้องกับท่านตามความเป็นจริงในประเด็นต่อไปนี้

1.อายุ _____ ปี

2.สถานภาพสมรส

 โสด

 สมรส

 หย่าร้าง/แยกกันอยู่/หม้าย

3.ระดับการศึกษา(สูงสุด)

 ปริญญาตรี

 ปริญญาโท

 ปริญญาเอก

4.ระยะเวลาที่รับราชการ _____ ปี (ระยะเวลาเกิน 6เดือนนับเป็น 1ปี)

5.ตำแหน่งงานในปัจจุบัน

 ตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการ

 ตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ

 ตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ

 ตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญ

6.เคยเข้ารับการอบรมหลักสูตรภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง เคย ไม่เคย

ตอนที่ 2 โอกาสการจ้างงานที่เท่าเทียมกัน

คำชี้แจง ข้อความแต่ละรายการต่อไปนี้เกี่ยวข้องกับ โอกาสการจ้างงานที่เท่าเทียมกัน โปรดพิจารณา
ตอบแบบสอบถามทุกข้อ โดยทำเครื่องหมาย (✓) ลงในช่องระกับการปฏิบัติ ที่ตรงกับความคิดเห็น
และประสบการณ์ของท่านมากที่สุดเพียงข้อเดียว โดยแบ่งเป็น 5 ระดับ ดังนี้

| | | |
|---|---------|-------------------|
| 5 | หมายถึง | ปฏิบัติมากที่สุด |
| 4 | หมายถึง | ปฏิบัติมาก |
| 3 | หมายถึง | ปฏิบัติปานกลาง |
| 2 | หมายถึง | ปฏิบัติน้อย |
| 1 | หมายถึง | ปฏิบัติน้อยที่สุด |

| ข้อ | คำถาม | ระดับปฏิบัติการ | | | | |
|--|---|-----------------|---|---|---|---|
| | | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| โอกาสการได้รับการปฏิบัติที่เท่าเทียมกัน | | | | | | |
| 1 | การรับสมัครสอบเข้าสู่ตำแหน่งปลัดอำเภอ ของผู้หญิงและผู้ชายได้รับ โอกาสที่เท่า เทียมกัน | | | | | |
| 2 | ท่านสามารถเลือกพื้นที่ปฏิบัติงานหลังจาก การสอบเข้าสู่ตำแหน่งได้อย่างเท่าเทียมกัน | | | | | |
| 3 | ปลัดอำเภอหญิงมีโอกาสดำเนินการก้าวขึ้นเป็น ผู้บริหารเทียบเท่ากับปลัดอำเภอชาย | | | | | |
| 4 | ปลัดอำเภอหญิงในรับมอบหมายงานสำคัญ ตามสายงานต่างๆที่เท่าเทียมกันกับ ปลัดอำเภอชาย | | | | | |

| ข้อ | คำถาม | ระดับปฏิบัติการ | | | | |
|--|--|-----------------|---|---|---|---|
| | | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| โอกาสการเข้าถึงทรัพยากรที่เท่าเทียมกัน | | | | | | |
| 5 | ท่านได้รับโอกาสจากหัวหน้างานในการฝึกอบรมหลักสูตรต่างๆที่จำเป็นต่อการทำงาน เทียบเท่ากับปลัดอำเภอชาย | | | | | |
| 6 | ท่านสามารถเข้าถึงสิทธิ์ลาต่างๆโดยไม่กระทบต่อการปฏิบัติงาน | | | | | |
| 7 | ท่านสามารถเข้าถึงเครื่องมือที่ใช้ในการปฏิบัติงานอย่างเท่าเทียมกัน | | | | | |

ตอนที่ 3 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

คำชี้แจง ข้อความแต่ละรายการต่อไปนี้เกี่ยวข้องกับ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง โปรดพิจารณาตอบแบบสอบถามทุกข้อ โดยทำเครื่องหมาย (✓) ลงในช่องระดับการปฏิบัติ ที่ตรงกับความคิดเห็นและประสบการณ์ของท่านมากที่สุดเพียงข้อเดียว โดยแบ่งเป็น 5 ระดับ ดังนี้

| | | |
|---|---------|-------------------|
| 5 | หมายถึง | ปฏิบัติมากที่สุด |
| 4 | หมายถึง | ปฏิบัติมาก |
| 3 | หมายถึง | ปฏิบัติปานกลาง |
| 2 | หมายถึง | ปฏิบัติน้อย |
| 1 | หมายถึง | ปฏิบัติน้อยที่สุด |

| ข้อ | คำถาม | ระดับปฏิบัติการ | | | | |
|------------------------------|--|-----------------|---|---|---|---|
| | | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ | | | | | | |
| 8 | ท่านปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างสุภาพอ่อนโยน และเป็นกันเอง | | | | | |

| ข้อ | คำถาม | ระดับปฏิบัติการ | | | | |
|---------------------|---|-----------------|---|---|---|---|
| | | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 9 | ท่านปฏิบัติงานด้วยความความมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงานให้สำเร็จ | | | | | |
| 10 | ท่านใช้หลักคุณธรรมและจริยธรรมในการทำงาน หลีกเลี่ยงการใช้อำนาจเพื่อส่วนตน | | | | | |
| การสร้างแรงบันดาลใจ | | | | | | |
| 11 | ท่านได้ร่วมกับผู้ใต้บังคับบัญชากำหนดเป้าหมายและทิศทางการทำงานร่วมกันให้ผู้ใต้บังคับบัญชา | | | | | |
| 12 | ท่านกระตุ้นและส่งเสริมผู้ใต้บังคับบัญชาให้มีความกระตือรือร้นในการทำงาน | | | | | |
| 13 | ท่านเป็นกำลังใจพร้อมในการทำงาน พร้อมแก้ปัญหาาร่วมกันกับผู้ใต้บังคับบัญชา เมื่อเผชิญกับอุปสรรค | | | | | |
| การกระตุ้นทางปัญญา | | | | | | |
| 14 | ท่านเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาแสดงความคิดเห็นพร้อมสนับสนุนความคิดสร้างสรรค์ใหม่ๆในการทำงาน | | | | | |
| 15 | ท่านกระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชาตระหนักถึงปัญหาที่เกิดขึ้นในองค์กรและหาแนวทางแก้ไข | | | | | |
| 16 | ท่านส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาระบุปัญหา ใช้เหตุผลและหลักฐานมากกว่าการคิดเองว่าเป็นปัญหา | | | | | |

| ข้อ | คำถาม | ระดับปฏิบัติการ | | | | |
|--------------------------------|--|-----------------|---|---|---|---|
| | | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล | | | | | | |
| 17 | ท่านเข้าใจถึงความแตกต่างของแต่ละบุคคลภายใต้พหุวัฒนธรรม | | | | | |
| 18 | ท่านเคารพสิทธิ์และให้เกียรติผู้อื่นในการปฏิบัติงาน | | | | | |

ตอนที่ 4 การสร้างความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

คำชี้แจง ข้อความแต่ละรายการต่อไปนี้เกี่ยวข้องกับ การสร้างความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน โปรดพิจารณาตอบแบบสอบถามทุกข้อ โดยทำเครื่องหมาย (✓) ลงในช่องระดับการปฏิบัติ ที่ตรงกับความคิดเห็นและประสบการณ์ของท่านมากที่สุดเพียงข้อเดียว โดยแบ่งเป็น 5 ระดับ ดังนี้

| | | |
|---|---------|-------------------|
| 5 | หมายถึง | ปฏิบัติมากที่สุด |
| 4 | หมายถึง | ปฏิบัติมาก |
| 3 | หมายถึง | ปฏิบัติปานกลาง |
| 2 | หมายถึง | ปฏิบัติน้อย |
| 1 | หมายถึง | ปฏิบัติน้อยที่สุด |

| ข้อ | คำถาม | ระดับปฏิบัติการ | | | | |
|-----------------------|---|-----------------|---|---|---|---|
| | | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| การยืดหยุ่นในการทำงาน | | | | | | |
| 19 | ท่านปฏิบัติงานโดยไม่ต้องนำงานกลับไปทำที่บ้าน | | | | | |
| 20 | ท่านสามารถปฏิบัติงานนอกสถานที่ได้โดยไม่กระทบต่อชีวิตส่วนตัว | | | | | |

| ข้อ | คำถาม | ระดับปฏิบัติการ | | | | |
|------------------------------------|--|-----------------|---|---|---|---|
| | | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 21 | ท่านปฏิบัติงานอยู่ในช่วงเวลาราชการ | | | | | |
| จำนวนชั่วโมงงานที่เหมาะสม | | | | | | |
| 22 | ท่านใช้ชั่วโมงในการปฏิบัติงานทั้งในพื้นที่และนอกพื้นที่อย่างเหมาะสม | | | | | |
| 23 | ท่านไม่ถูกบังคับให้ปฏิบัติงานนอกเหนือเวลาราชการ | | | | | |
| 24 | ท่านสามารถทำกิจกรรมนอกเหนือจากการทำงาน เช่น พักผ่อน ออกกำลังกาย พบปะสังสรรค์ | | | | | |
| การสนับสนุนการดูแลผู้อยู่ในอุปการะ | | | | | | |
| 25 | ท่านสามารถบริหารเวลาเพื่อการทำงานและครอบครัวได้อย่างเหมาะสม | | | | | |
| 26 | ท่านรับรู้และคอยให้คำปรึกษาแก่ครอบครัวโดยที่ลักษณะงานไม่ได้เป็นข้อจำกัด | | | | | |
| 27 | ท่านสามารถเข้าถึงสิทธิและสวัสดิการที่เกี่ยวข้องกับครอบครัว | | | | | |
| การสนับสนุนการลาหยุดงาน | | | | | | |
| 28 | ท่านสามารถเข้าถึงสิทธิการลาต่างๆได้อย่างเท่าเทียม | | | | | |
| 29 | องค์กรมีนโยบายให้ท่านสามารถลางานได้ตามความเหมาะสม เพื่อให้ท่านดูแลบุตร/ผู้สูงอายุ/ทำธุระส่วนตัวได้ | | | | | |

ตอนที่ 5 วัฒนธรรมองค์กร

คำชี้แจง ข้อความแต่ละรายการต่อไปนี้เกี่ยวข้องกับ วัฒนธรรมองค์กร โปรดพิจารณาตอบแบบสอบถามทุกข้อ โดยทำเครื่องหมาย (✓) ลงในช่องระดับการปฏิบัติ ที่ตรงกับความคิดเห็นและประสบการณ์ของท่านมากที่สุดเพียงข้อเดียว โดยแบ่งเป็น 5 ระดับ ดังนี้

| | | |
|---|---------|-------------------|
| 5 | หมายถึง | ปฏิบัติมากที่สุด |
| 4 | หมายถึง | ปฏิบัติมาก |
| 3 | หมายถึง | ปฏิบัติปานกลาง |
| 2 | หมายถึง | ปฏิบัติน้อย |
| 1 | หมายถึง | ปฏิบัติน้อยที่สุด |

| ข้อ | คำถาม | ระดับปฏิบัติการ | | | | |
|----------------------------|---|-----------------|---|---|---|---|
| | | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| วัฒนธรรมองค์กรแบบปรับตัว | | | | | | |
| 30 | องค์กรของท่านให้อิสระในการคิดสร้างสรรค์และการทำงานแก่ท่านอย่างเต็มที่ | | | | | |
| 31 | องค์กรของท่านให้โอกาสท่านในการทำงานที่ท้าทายอย่างสม่ำเสมอ | | | | | |
| วัฒนธรรมองค์กรแบบเครือข่าย | | | | | | |
| 32 | องค์กรของท่านมีความเป็นกันเองแบบพี่น้อง ซึ่งช่วยเหลือซึ่งกันและกัน | | | | | |
| 33 | องค์กรของท่านมีการสนับสนุนให้มีการทำงานร่วมกันเป็นทีม | | | | | |
| วัฒนธรรมองค์กรแบบราชการ | | | | | | |
| 34 | องค์กรของท่านยึดการทำงานแบบมีกฎระเบียบ แบบแผนในการทำงาน | | | | | |

| | | | | | | |
|--------------------------------|--|--|--|--|--|--|
| 35 | องค์การของท่าน เน้นให้ท่านทำงานให้สำเร็จโดยใช้ทรัพยากรของราชการให้มีประสิทธิภาพมากที่สุด | | | | | |
| วัฒนธรรมองค์การแบบมุ่งผลสำเร็จ | | | | | | |
| 36 | องค์การของท่านมีการส่งเสริมให้เกิดการปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์และตัวชี้วัด | | | | | |
| 37 | องค์การของท่านมีแนวทางและความคาดหวังที่ชัดเจนต่อผลการปฏิบัติงานของท่าน | | | | | |

ตอนที่ 6 ความก้าวหน้าในอาชีพ

คำชี้แจง ข้อความแต่ละรายการต่อไปนี้เกี่ยวข้องกับ ความก้าวหน้าในอาชีพ โปรดพิจารณาตอบแบบสอบถามทุกข้อ โดยทำเครื่องหมาย (✓) ลงในช่องระดับการปฏิบัติ ที่ตรงกับความคิดเห็นและประสบการณ์ของท่านมากที่สุดเพียงข้อเดียว โดยแบ่งเป็น 5 ระดับ ดังนี้

| | | |
|---|---------|-------------------|
| 5 | หมายถึง | ปฏิบัติมากที่สุด |
| 4 | หมายถึง | ปฏิบัติมาก |
| 3 | หมายถึง | ปฏิบัติปานกลาง |
| 2 | หมายถึง | ปฏิบัติน้อย |
| 1 | หมายถึง | ปฏิบัติน้อยที่สุด |

| ข้อ | คำถาม | ระดับปฏิบัติการ | | | | |
|--------------------|--|-----------------|---|---|---|---|
| | | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| ความพึงพอใจในอาชีพ | | | | | | |
| 38 | ท่านภูมิใจต่อตำแหน่งงานปัจจุบันที่ทำอยู่ | | | | | |
| 39 | ท่านสามารถทำงานที่ท้าทายและใช้ความสามารถอย่างเต็มที่ | | | | | |

| ข้อ | คำถาม | ระดับปฏิบัติการ | | | | |
|-----------------------------|--|-----------------|---|---|---|---|
| | | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 40 | ท่านมีความพึงพอใจในภาระหน้าที่ที่รับผิดชอบและได้รับมอบหมาย | | | | | |
| ความสำเร็จตามสายบังคับบัญชา | | | | | | |
| 41 | ท่านได้รับการพิจารณาความดีความชอบ/เลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งอย่างเป็นธรรม | | | | | |
| 42 | ท่านมีโอกาสเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นตามความเหมาะสม | | | | | |
| 43 | ท่านได้รับการพัฒนาเพื่อเตรียมเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น | | | | | |
| ความสำเร็จด้านการเงิน | | | | | | |
| 44 | ท่านได้รับรายได้ที่ได้จากตำแหน่งปัจจุบันเพียงพอต่อการสร้างฐานะและเหมาะสมต่อค่าใช้จ่ายของท่าน | | | | | |
| 45 | ท่านพึงพอใจต่อรายได้ที่ได้รับจากตำแหน่งปัจจุบัน | | | | | |
| 46 | ค่าตอบแทนที่ได้รับมีความเป็นธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับเพศชาย | | | | | |
| ความสำเร็จในชีวิต | | | | | | |
| 47 | ท่านมีการวางแผนความมั่นคงชีวิตในอนาคต | | | | | |
| 48 | ท่านประสบความสำเร็จในชีวิตภายใต้ नियามของท่านเอง | | | | | |

ตอนที่ 3 ปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะ

| ปัญหา/อุปสรรค | ข้อเสนอแนะ |
|---------------------------------------|------------|
| 1.โอกาสการจ้างงานที่เท่าเทียม | |
| 2.ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง | |
| 3.ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน | |
| 4.วัฒนธรรมองค์กร | |
| 5.ความก้าวหน้าในอาชีพของปลัดอำเภอหญิง | |

ขอขอบพระคุณในการให้ความร่วมมือตอบแบบสอบถาม

ภาคผนวก ค

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิที่มีต่อแบบสัมภาษณ์ และแบบสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย

รายนามผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบความสอดคล้องของแบบสัมภาษณ์

(IOC: Index of item objective congruence)

ผู้ทรงคุณวุฒิท่านที่ 1

ชื่อ-นามสกุล (ภาษาไทย):

รองศาสตราจารย์พรชัย ลิขิตธรรมโรจน์

ตำแหน่ง:

อาจารย์ประจำภาควิชารัฐประศาสนศาสตร์

สถานที่ทำงาน:

คณะวิทยาการจัดการ

มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

ต.คอหงส์ อ.หาดใหญ่ จ.สงขลา 90112

ผู้ทรงคุณวุฒิท่านที่ 2

ชื่อ-นามสกุล (ภาษาไทย):

ดร.ฉัตรดี ทวีกาญจน์

ตำแหน่ง:

อาจารย์ประจำภาควิชารัฐประศาสนศาสตร์

สถานที่ทำงาน:

คณะวิทยาการจัดการ

มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

ต.คอหงส์ อ.หาดใหญ่ จ.สงขลา 90112

แนวคำถามประกอบการสัมภาษณ์ถึงโครงสร้าง

เรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของปลัดอำเภอหญิงในจังหวัดสงขลาและจังหวัดพัทลุง
คำชี้แจง ผู้วิจัยแนะนำตนเอง อธิบายจุดประสงค์ของการสัมภาษณ์ และขออนุญาตผู้ให้สัมภาษณ์ในการเก็บ
 ข้อมูลการสัมภาษณ์ในลักษณะการจดบันทึกข้อความและการบันทึกเสียงในระหว่างการสัมภาษณ์ เพื่อนำ
 ข้อมูลที่ได้รับจากผู้ให้สัมภาษณ์ไปใช้ประโยชน์ในการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยจะไม่เปิดเผยชื่อผู้ให้สัมภาษณ์
 และคำตอบของท่านจะไม่มีผลกระทบใดๆต่อท่านและครอบครัว โดยแบบสัมภาษณ์ในการวิจัย
 ประกอบด้วย 7 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล

ชื่อ-สกุลอายุ.....สถานภาพ.....
 ระดับการศึกษา..... ระยะเวลารับราชการ.....
 ตำแหน่งงานในปัจจุบัน.....จังหวัด.....
 วัน/เดือน/ปีที่สัมภาษณ์.....เวลา.....

ส่วนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับความก้าวหน้าในอาชีพของปลัดอำเภอหญิง

2.1 ความก้าวหน้าในอาชีพของปลัดอำเภอหญิงของท่านหมายถึงอะไร

.....

2.2 ท่านพึงพอใจในอาชีพปัจจุบันของท่านมากน้อยเพียงใด เพราะเหตุใด

.....

2.3 การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาในด้านความสำเร็จตามสายบังคับบัญชา เกี่ยวกับการพิจารณา
 ความดีความชอบ การเลื่อนขั้น หรือ การพัฒนาตนเองเพื่อเตรียมความพร้อมสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นของท่าน เป็น
 อย่างไร

.....

2.4 ท่านพอใจต่อความสำเร็จทางการเงินที่ท่านได้รับจากการทำงานของท่านมากน้อยเพียงใด และเหมาะสมกับภาระงานที่ท่านได้รับมอบหมายหรือไม่

.....

.....

2.5 ปัจจุบันท่านคิดว่าท่านประสบความสำเร็จในชีวิต ภายใต้นิยามของท่านมากน้อยเพียงใด

.....

.....

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของปลัดอำเภอหญิงในจังหวัดสงขลาและจังหวัดพัทลุง

ส่วนที่ 3 คำถามเกี่ยวกับโอกาสการจ้างงานที่เท่าเทียมกัน

โอกาสการได้รับการปฏิบัติที่เท่าเทียมกัน

3.1 ท่านได้รับการมอบหมายงานที่สำคัญเหมาะสมตรงตามสายงานของท่านอย่างเท่าเทียม โดยไม่มีเรื่องเพศมาเกี่ยวข้อง หรือไม่ เป็นอย่างไร

.....

.....

3.2 ท่านได้รับการปฏิบัติที่ดี จากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน เช่น ด้านวาจา ด้านการปฏิบัติ ด้านความแตกต่างทางเพศ มากน้อยเพียงใด

.....

.....

3.3 ท่านได้รับโอกาสการพิจารณาเลื่อนขั้นสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น หรือโอกาสการพิจารณาเลือกพื้นที่ในการปฏิบัติงาน (การโอนย้าย) เทียบเท่ากับปลัดอำเภอผู้ชาย มีความเท่าเทียมมากน้อยเพียงใด

.....

.....

โอกาสการเข้าถึงทรัพยากรที่เท่าเทียมกัน

3.4 ผู้บังคับบัญชาของท่านได้สนับสนุนให้ท่านพัฒนาตนเองเพื่อโอกาสความก้าวหน้าที่สูงขึ้น เช่น การฝึกอบรมหลักสูตรที่จำเป็นต่อตำแหน่ง การปฏิบัติงาน โดยไม่นำระบบอุปถัมภ์ หรือ ความแตกต่างทางเพศมาเกี่ยวข้อง โดยมากน้อยเพียงใด

.....

3.5 ท่านสามารถเข้าถึงทรัพยากรข้อมูลข่าวสาร และเครื่องมือต่างๆ ที่ใช้ในการปฏิบัติงานในองค์กรของท่าน มากน้อยเพียงใด

.....

ส่วนที่ 4 คำถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์

3.1 ท่านคิดว่าภาวะผู้นำจำเป็นอย่างไรต่อตำแหน่งปลัดอำเภอหญิงของท่าน

.....

3.2 ผู้บังคับบัญชาของท่านมอบอำนาจตัดสินใจในการทำงานมีลักษณะเป็นอย่างไร เหมาะสมกับตำแหน่งปลัดอำเภอหญิงมากน้อยเพียงใด

.....

3.3 ท่านในฐานะปลัดอำเภอที่เป็นผู้หญิงสามารถแสดงออกความเป็นผู้นำในด้านการทำงานและการใช้ชีวิต เพื่อให้งานบรรลุผลสำเร็จ รวมถึงสร้างแรงจูงใจต่อผู้ใต้บังคับบัญชาได้มากน้อยเพียงใด

.....

การสร้างแรงบันดาลใจ

3.2 ท่านในฐานะผู้บังคับบัญชาได้ส่งเสริมผู้ใต้บังคับบัญชา สามารถแสดงความคิดเห็นในการกำหนดเป้าหมายและทิศทางในการทำงานร่วมกันเป็นทีมอย่างมีชีวิตชีวา (ด้านความคิดแง่บวก) หรือไม่ อย่างไร

.....

.....

การกระตุ้นทางปัญญา

3.3 เมื่อท่านหรือผู้ใต้บังคับบัญชาของท่านพบอุปสรรคและปัญหาในการทำงาน ท่านในฐานะผู้บังคับบัญชาใช้วิธีแก้ไขปัญหาดังกล่าวได้อย่างไร

.....

.....

การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

3.4 ท่านในฐานะผู้บังคับบัญชา มีการพิจารณาอบหมายงานที่สำคัญให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา ที่มีความแตกต่างระหว่างบุคคล อย่างไร

.....

.....

ส่วนที่ 5 คำถามเกี่ยวกับการสร้างความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

การยืดหยุ่นในการทำงาน

4.1 เวลาการเข้า-ออกงาน ปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ หรือการปฏิบัติงานนอกสถานที่ ในตำแหน่ง ปลัดอำเภอหญิง กระทบต่อชีวิตส่วนตัวของท่านหรือไม่ อย่างไร

.....

.....

4.2 ตำแหน่งงานในปัจจุบันของท่านทำให้ท่านต้องนำงานกลับไปทำที่บ้าน หรือไม่ อย่างไร

.....

.....

จำนวนชั่วโมงงานที่เหมาะสม

4.3 ท่านคิดว่าชั่วโมงการทำงานในแต่ละวันทั้งภายในพื้นที่และนอกพื้นที่เหมาะสมหรือไม่ สามารถทำให้ท่านมีเวลาทำกิจกรรมนอกเหนือจากการทำงาน เช่น พักผ่อน ออกกำลังกาย พบปะสังสรรค์ มากน้อยเพียงใด

.....

.....

การสนับสนุนการดูแลผู้อยู่ในอุปการะ

4.4 ตำแหน่งงานในปัจจุบันทำให้ท่านสามารถบริหารเวลาเพื่อการทำงาน และแบ่งเวลาให้ครอบครัว พร้อมทั้งคอยให้คำปรึกษาได้อย่างเหมาะสมหรือไม่ อย่างไร

.....

.....

4.5 ท่านคิดว่าบทบาททางครอบครัวเป็นข้อจำกัดที่ท่านคำนึงเป็นอันดับต้นๆ ในการทุ่มเทให้กับการทำงานพัฒนาตนเองเพื่อตำแหน่งที่สูงขึ้นหรือไม่ อย่างไร

.....

.....

การสนับสนุนการลาหยุดงาน

4.6 ผู้บังคับบัญชาของท่านมีการอนุญาตให้ใช้สิทธิขั้นพื้นฐาน เช่น ลาป่วย, ลากิจ, ลาคลอดบุตร, ลาเพื่อไปดูแลบุตรหรือครอบครัว มากน้อยเพียงใด และเพียงพอต่อความต้องการของท่านหรือไม่

.....

.....

ส่วนที่ 6 คำถามเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การ

6.1 วัฒนธรรมองค์การของท่านเอื้อต่อความก้าวหน้าในอาชีพของปลัดอำเภอหญิงมากน้อยเพียงใด

.....

.....

วัฒนธรรมองค์การแบบปรับตัว

6.2 จากผลการวิจัยเชิงปริมาณพบว่า วัฒนธรรมองค์การแบบปรับตัว (องค์กรของท่านให้อิสระในการคิดสร้างสรรค์และการทำงานที่ท้าทาย) อยู่ในระดับมาก ท่านมีความคิดเห็นอย่างไร เห็นด้วยหรือไม่

.....

.....

วัฒนธรรมองค์การแบบเครือข่าย

6.3 จากผลการวิจัยเชิงปริมาณพบว่า วัฒนธรรมองค์การแบบเครือข่าย (องค์กรมีความเป็นอยู่แบบพี่น้อง ช่วยเหลือซึ่งกันและกันและมีการทำงานร่วมกันเป็นทีม) อยู่ในระดับมาก ท่านมีความเห็นเป็นอย่างไร เห็นด้วยหรือไม่

.....

.....

วัฒนธรรมองค์การแบบราชการ

6.4 วัฒนธรรมองค์การแบบราชการ (ยึดแบบแผน กฎ ระเบียบ เน้นใช้ทรัพยากรที่มีอย่างประหยัด) เหมาะสมกับตำแหน่งงานของท่านหรือไม่ สามารถทำให้ท่านปฏิบัติงานได้อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพมากน้อยเพียงใด

.....

.....

วัฒนธรรมองค์การแบบมุ่งผลสำเร็จ

6.5 องค์การของท่านเน้นการส่งเสริมการปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์และตัวชี้วัด รวมไปถึงมีการคาดหวังต่อผลการปฏิบัติงานของท่าน หรือไม่ อย่างไร

.....

ส่วนที่ 7 อุปสรรค และข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความก้าวหน้าในอาชีพของปลัดอำเภอหญิงในจังหวัดสงขลา และจังหวัดพัทลุง

7.1 ท่านคิดว่าเพศสภาพความเป็นหญิงเป็นอุปสรรคหรือเป็นข้อได้เปรียบในการทำงานของท่าน และส่งผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของท่านอย่างไร

.....

7.2 ท่านคิดว่าอะไรที่เป็นอุปสรรคต่อความก้าวหน้าในอาชีพของปลัดอำเภอหญิง

.....

ภาคผนวก ง

ภาพประกอบการสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย

ผู้วิจัยได้ลงพื้นที่ไปยังที่ทำการปกครองอำเภอในจังหวัดสงขลาและจังหวัดพัทลุงเพื่อทำ
การสัมภาษณ์ปลัดอำเภอหญิง





