

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิเกี่ยวกับปัจจัยเกื้อหนุนความก้าวหน้าของข้าราชการพลเรือนสตรีไทย แบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ ตอนที่หนึ่งเป็นการเสนอผลการวิเคราะห์จากแบบสอบถาม เทคนิคเดลฟายรอบที่สาม โดยวิเคราะห์เป็นรายชื่อกระทงและเสนอผลการวิเคราะห์ในรูปของลำดับที่ของข้อความเรียงตามลำดับความสำคัญสูงสุด โดยพิจารณาค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ และผลต่างระหว่างค่ามัธยฐานกับฐานนิยม ประกอบด้วย การเสนอผลการวิเคราะห์ในส่วนนี้จะแบ่งเป็น 5 ส่วน คือ

1. สถานภาพของสตรีในระบบราชการ
2. ปัจจัยที่ส่งเสริมโอกาสก้าวหน้าของข้าราชการพลเรือนสตรี
 - 2.1 ปัจจัยโดยทั่วไป
 - 2.2 ลักษณะความคิดและอุปนิสัยในการทำงาน
 - 2.3 ความรู้และพื้นฐานการศึกษา
3. บุคลิกภาพที่คาดหวังของสตรีผู้นำทางการบริหาร
4. ผู้บริหารสตรีกับบทบาทในครอบครัว
5. ปัจจัยสำคัญที่เป็นอุปสรรคต่อโอกาสก้าวหน้าในการทำงานของข้าราชการพลเรือนสตรี

สำหรับตอนที่สองของบทนี้ เป็นการเสนอผลการวิเคราะห์ปัจจัยเกื้อหนุนความก้าวหน้าจากแบบสัมภาษณ์ โดยจะนำเสนอความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิในลักษณะข้อความ และจะเสนอความคิดเห็นเป็น 2 ส่วน ด้วยกันคือ

1. สถานภาพของสตรีไทยโดยทั่วไปที่มีผลกระทบต่อบทบาทในการเป็นผู้นำทางการบริหาร
2. แนวทางพัฒนาและส่งเสริมบทบาทผู้นำทางการบริหารของสตรี

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยเกื้อหนุนความก้าวหน้าของข้าราชการพลเรือนสตรีไทย
ตามเทคนิคเดลฟาย

ผลการศึกษามีปัจจัยเกื้อหนุนความก้าวหน้าของข้าราชการพลเรือนสตรีตามเทคนิค
เดลฟาย ปรากฏดังนี้

ส่วนที่ 1 สถานภาพของสตรีในระบบราชการ

ตารางที่ 3 สถานภาพของสตรีในระบบราชการ เรียงลำดับจากข้อความที่มีค่ามัธยฐานสูง
สุดลงมา

ลำดับ ที่	ข้อความ ที่	มัธยฐาน	ฐานนิยม	ฐานนิยม มัธยฐาน	พิสัยระหว่าง ควอไทล์	ความสอดคล้อง ของผู้ทรงคุณวุฒิ
1	7	4.68	5	0.32	1.09	สอดคล้อง
2	6	4.32	4	0.32	0.95	สอดคล้อง
3	8	4.13	4	0.13	1.19	สอดคล้อง
4	9	3.3	4	0.7	1.68	ไม่สอดคล้อง

จากค่าสถิติในตารางที่ 3 แสดงว่าข้อความที่กลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิมีความเห็นสอดคล้องกันเกี่ยวกับสถานภาพของสตรีในระบบราชการมี 3 ข้อ ในจำนวน 4 ข้อ โดยเป็นข้อความที่เห็นด้วยมากที่สุด 1 ข้อ เห็นด้วยมาก 2 ข้อ ที่เหลืออีก 1 ข้อ เป็นข้อความที่กลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิมีความเห็นไม่สอดคล้องกัน ดังรายละเอียดต่อไปนี้

ข้อความที่กลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิมีความเห็นสอดคล้องกันและเห็นด้วยมากที่สุดเกี่ยวกับสถานภาพของสตรีในระบบราชการ มี 1 ข้อ คือ ข้อที่ 7 ที่ว่า ในการที่จะมีโอกาสก้าวหน้าในการทำงานจนถึงตำแหน่งบริหารระดับสูงนั้น ส่วนมากแล้วผู้หญิงจะต้องทำงานหนักหรือทำตัวให้เก่งกว่า จึงจะถูกมองเห็นความสามารถและได้รับการยอมรับ

(ค่ามัธยฐาน 4.68, ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ 1.09)

ข้อความที่กลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิเห็นด้วยมาก เกี่ยวกับสถานภาพของสตรีในระบบราชการ
การมีดังนี้

ข้อที่ 6 เพศไม่ได้เป็นอุปสรรคต่อการปฏิบัติหน้าที่ในฐานะผู้บริหาร แต่ขึ้นอยู่กับ
กับความรู้ความสามารถ และการวางตัวของแต่ละบุคคล

(คำมีถยฐาน 4.32, คำพิสัยระหว่างควอไคล์ 0.95)

ข้อที่ 8 แม้ในทางนิตินัยจะไม่มีกการจำกัดสิทธิและโอกาสของสตรีในการเข้า
รับราชการ แต่ในทางพฤตินัยก็ยังมีกการเลือกปฏิบัติต่อสตรีอยู่ในบางตำแหน่งหน้าที่ ดังนั้น
เพื่อให้เป็นไปตามระบอบประชาธิปไตย การเข้ารับราชการในตำแหน่งต่าง ๆ ควรเปิด
โอกาสอย่างเสมอภาคในการสมัครเข้ารับการสอบแข่งขันหรือคัดเลือกตามความรู้ความสามารถ
ของแต่ละบุคคล มิใช่ตัดลืนจากมาตรฐานที่คาดหวังไว้สำหรับเพศนั้น ๆ

(คำมีถยฐาน 4.13, คำพิสัยระหว่างควอไคล์ 1.19)

ส่วนข้อความที่กลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิมีความเห็นไม่สอดคล้องกัน เกี่ยวกับสถานภาพของ
สตรีในระบบราชการมี 1 ข้อ ได้แก่ ข้อที่ 9 ที่ว่า ในเมื่อสตรีมีสภาวะทางกายภาพที่อ่อน
แอกว่าบุรุษ ดังนั้นตำแหน่งหรือลักษณะงานบางอย่างจึงไม่เหมาะกะกับสตรี

(คำมีถยฐาน 3.3, คำพิสัยระหว่างควอไคล์ 1.68)

สำหรับความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิเกี่ยวกับสถานภาพของสตรีในระบบราชการ
ในประเด็นต่าง ๆ ดังผลการวิเคราะห์ที่ได้กล่าวมาแล้วนั้น สามารถยกตัวอย่างโดยสรุปได้
ดังนี้ เกี่ยวกะกับการเข้ารับราชการในตำแหน่งที่ได้จำกัดสิทธิมิให้สตรีเข้ารับการสมัคร เนื่อง
จากยึดถือปัจจัยในเรื่องเพศ โดยเห็นว่าเพศหญิงไม่มีความเหมาะสมกะกับตำแหน่งนั้น ๆ น่าจะ
ได้มีการเปิดโอกาสให้สตรีลองสมัครเพื่อเข้าสอบแข่งขันหรือคัดเลือกตามเกณฑ์ต่าง ๆ ที่ได้
กำหนดไว้ เพราะการสอบแข่งขันก็เท่ากับเป็นการวัดความสามารถ ซึ่งถ้าสตรีสามารถสอบ
ผ่านตามเกณฑ์ต่าง ๆ ที่ได้กำหนดไว้ ก็น่าจะเปิดโอกาสให้สตรีนำไปปฏิบัติงานในตำแหน่งนั้นๆ
ได้ สำหรับในด้านโอกาสความก้าวหน้าของข้าราชการชาย-หญิง นั้น ในระดับทั่ว ๆ ไปเห็น
ว่ามีความเสมอภาคกัน แต่ถ้าสตรีได้รับการเลื่อนขั้นไปสู่ตำแหน่งในระดับสูง ๆ ก็มักจะถูกมอง
ว่ามีความสามารถจริงหรือไม่ สตรีเหล่านี้จึงต้องสร้างความยอมรับให้เกิดขึ้น ด้วยการทำงาน

หนักขึ้นเพื่อจะให้ได้รับการรับรอง

ส่วนที่ 2 ปัจจัยที่ส่งเสริมโอกาสก้าวหน้าของข้าราชการพลเรือนสตรี

1. ปัจจัยโดยทั่วไป

ตารางที่ 4 ปัจจัยโดยทั่วไปที่ส่งเสริมโอกาสก้าวหน้าของข้าราชการพลเรือนสตรี เรียงลำดับจากข้อความที่มีค่ามัธยฐานสูงสุดลงมา

ลำดับ ที่	ข้อความ ที่	มัธยฐาน	ฐานนิยม	ฐานนิยม มัธยฐาน	ทิสัยระหว่าง ควอไทล์	ความสอดคล้อง ของผู้ทรงคุณวุฒิ
1	1.3	4.81	5	0.19	0.75	สอดคล้อง
2	1.2	4.8	5	0.12	0.93	สอดคล้อง
3	1.4	4.8	5	0.12	0.93	สอดคล้อง
4	1.1	4.5	5	0.5	1.25	สอดคล้อง
5	1.6.3	4.17	4	0.17	1.08	สอดคล้อง
6	5	4.17	4	0.14	0.87	สอดคล้อง
7	1.7	4.09	4	0.32	0.95	สอดคล้อง
8	1.6.1	3.83	4	0.17	1.2	สอดคล้อง
9	1.6.2	3.36	3	0.36	1.37	สอดคล้อง
10	1.5	2.83	3	0.17	1.6	ไม่สอดคล้อง

จากค่าสถิติในตารางที่ 4 แสดงว่าข้อความที่กลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิมีความเห็นสอดคล้องกันว่าเป็นปัจจัยโดยทั่วไปที่ส่งเสริมโอกาสก้าวหน้าของข้าราชการพลเรือนสตรีมี 8 ข้อ ในจำนวน 10 ข้อ โดยเป็นข้อความที่เห็นด้วยมากที่สุด 4 ข้อ และเห็นด้วยมาก 4 ข้อ

สำหรับอีก 2 ข้อ เป็นข้อความที่กลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิเห็นสอดคล้องกันโดยมีความรู้สึกกำกวมกันระหว่างเห็นด้วยกับไม่เห็นด้วย 1 ข้อ และที่เหลืออีก 1 ข้อ เป็นข้อความที่กลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิมีความเห็นไม่สอดคล้องกัน ดังรายละเอียดต่อไปนี้

ข้อความที่กลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิมีความคิดเห็นสอดคล้องกันว่า เป็นปัจจัยโดยทั่วไปที่ส่งเสริมโอกาสก้าวหน้าของข้าราชการพลเรือนสตรีมากที่สุด มีดังนี้

ข้อที่ 1.3 การเปลี่ยนผู้มีพื้นความรู้ดีเหมาะสมกับงานในหน้าที่
(ค่ามัธยฐาน 4.81, ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ 0.75)

ข้อที่ 1.2 ลักษณะงานหรือสายงานที่ทำ
(ค่ามัธยฐาน 4.8, ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ 0.93)

สำหรับข้อความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิเกี่ยวกับ ปัจจัยโดยทั่วไปที่ส่งเสริมโอกาสก้าวหน้าของข้าราชการพลเรือนสตรีในประเด็นต่าง ๆ ดังผลการวิเคราะห์ที่ได้กล่าวมาแล้ว นั้น สามารถยกตัวอย่างโดยสรุปได้ดังนี้ ข้าราชการสตรีที่มีครอบครัวแล้ว ถ้าจะให้ประสบความสำเร็จทั้งในด้านหน้าที่การงานและในฐานะภรรยาและมารดาที่ดีนั้น ฝ่ายสามีจะมีส่วนสำคัญมาก เพราะหากสามีไม่ได้ไปตั้งความประสงค์ว่าภรรยาจะต้องทำหน้าที่แม่บ้านอย่างครบถ้วนสมบูรณ์ เพราะเป็นไปไม่ได้ในเมืองสตรีต้องทำงานทั้งในและนอกบ้าน หากแต่ฝ่ายสามีควรมีความเห็นอกเห็นใจ คอยช่วยเหลือแบ่งภาระงานในบ้านบ้าง และการที่สามีภรรยาได้ทำงานในสายงานที่มีลักษณะคล้ายคลึงกันบางครั้งก็เป็นการช่วยให้เข้าใจซึ่งกันและกัน เกี่ยวกับภาระหน้าที่และข้อจำกัดของแต่ละฝ่าย นอกจากนี้การที่ประเทศต่าง ๆ ในทวีปยุโรปหรืออเมริกามีข้อจำกัดในด้านการจ้างลูกจ้างเพื่อช่วยแบ่งเบาภาระงานบ้านและการเลี้ยงดูเด็ก ซึ่งมีอัตราค่าแรงในระดับค่อนข้างสูง ทำให้แม่บ้านโดยทั่วไปต้องแบกรับภาระในเรื่องครอบครัวมาก จนไม่มีเวลาและโอกาสที่จะพัฒนาศักยภาพของตน เพื่อความสำเร็จและความก้าวหน้าในวิชาชีพ



2. ลักษณะความคิดและอุปนิสัยในการทำงาน

ตารางที่ 5 ลักษณะความคิดและอุปนิสัยในการทำงาน ที่ส่งเสริมโอกาสก้าวหน้าของข้าราชการพลเรือนสตรี เรียงลำดับจากข้อความที่มีค่ามัธยฐานสูงสุดลงมา

ลำดับ ที่	ข้อความ ที่	มัธยฐาน	ฐานนิยม	ฐานนิยม มัธยฐาน	พิสัยระหว่าง ควอไทล์	ความสอดคล้อง ของผู้ทรงคุณวุฒิ
1	2.4	4.94	5	0.06	0.56	สอดคล้อง
2	2.10	4.94	5	0.06	0.56	สอดคล้อง
3	2.12	4.94	5	0.06	0.56	สอดคล้อง
4	2.5	4.9	5	0.1	0.6	สอดคล้อง
5	2.14	4.9	5	0.1	0.6	สอดคล้อง
6	2.15	4.86	5	0.14	0.64	สอดคล้อง
7	2.6	4.81	5	0.19	0.77	สอดคล้อง
8	2.8	4.81	5	0.19	0.77	สอดคล้อง
9	2.13	4.81	5	0.19	0.75	สอดคล้อง
10	2.7	4.4	4	0.4	0.99	สอดคล้อง
11	2.9	4.32	4	0.32	0.95	สอดคล้อง
12	2.11	4.3	4	0.3	1.01	สอดคล้อง
13	2.1	4.08	4	0.08	0.75	สอดคล้อง
14	2.3	4.07	4	0.07	0.64	สอดคล้อง
15	2.2	3.94	4	0.06	1.11	สอดคล้อง

จากค่าสถิติในตารางที่ 5 แสดงว่าข้อความที่กลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิมีความเห็นสอดคล้องกันเกี่ยวกับลักษณะความคิดและอุปนิสัยในการทำงานที่ส่งเสริมโอกาสก้าวหน้าของข้าราชการพลเรือนสตรีมี 15 ข้อ โดยเป็นข้อความที่เห็นด้วยมากที่สุด 9 ข้อ และเห็นด้วยมาก 6 ข้อ ดังรายละเอียดต่อไปนี้

ข้อความที่กลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิมีความคิดเห็นสอดคล้องกันว่า เป็นลักษณะความคิด และอุปนิสัยในการทำงานที่ส่งเสริมโอกาสก้าวหน้าของข้าราชการพลเรือนสตรีมากที่สุด มีดังนี้

ข้อที่ 2.4 เป็นผู้ที่รักความก้าวหน้า

(ค้ำมัธยมฐาน 4.94, ค่าพิสัยระหว่างควอไตร์ 0.56)

ข้อที่ 2.10 เป็นผู้ที่ขวนขวายในการหาความรู้เพิ่มเติม ซึ่งเป็นประโยชน์ต่อ

งานในหน้าที่

(ค้ำมัธยมฐาน 4.94, ค่าพิสัยระหว่างควอไตร์ 0.56)

ข้อที่ 2.12 เป็นผู้ที่มีความสามารถในการแก้ปัญหาต่าง ๆ ได้ดี

(ค้ำมัธยมฐาน 4.94, ค่าพิสัยระหว่างควอไตร์ 0.56)

ข้อที่ 2.5 เป็นผู้ที่รู้จักแบ่งเวลาระหว่างเรื่องงานและเรื่องส่วนตัวได้ดี

(ค้ำมัธยมฐาน 4.9, ค่าพิสัยระหว่างควอไตร์ 0.6)

ข้อที่ 2.14 เป็นผู้ที่มีความรับผิดชอบสูง

(ค้ำมัธยมฐาน 4.9, ค่าพิสัยระหว่างควอไตร์ 0.6)

ข้อที่ 2.15 เป็นผู้ที่มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

(ค้ำมัธยมฐาน 4.86, ค่าพิสัยระหว่างควอไตร์ 0.64)

ข้อที่ 2.6 เป็นผู้ที่มีใจรักในงาน รู้สึกสนุกกับงานที่ทำ

(ค้ำมัธยมฐาน 4.81, ค่าพิสัยระหว่างควอไตร์ 0.77)

ข้อที่ 2.8 เป็นผู้ที่มีความสามารถในการตัดสินใจต่อปัญหาหรือสถานการณ์

เฉพาะหน้า

(ค้ำมัธยมฐาน 4.81, ค่าพิสัยระหว่างควอไตร์ 0.77)

ข้อที่ 2.13 เป็นผู้ที่มีมนุษยสัมพันธ์ดี

(ค้ำมัธยมฐาน 4.81, ค่าพิสัยระหว่างควอไตร์ 0.75)

ข้อความที่กลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิเห็นด้วยมากเกี่ยวกับลักษณะความคิดและอุปนิสัยในการทำงานที่ส่งเสริมโอกาสก้าวหน้าของข้าราชการพลเรือนสตรีมีดังนี้

ข้อที่ 2.7 เป็นผู้ที่มีความเฉลียวฉลาด มีปฏิภาณไหวพริบดี
(ค่ามัธยฐาน 4.4, ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ 0.99)

ข้อที่ 2.9 เป็นผู้ที่มีลักษณะของการเป็นผู้นำ
(ค่ามัธยฐาน 4.32, ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ 0.95)

ข้อที่ 2.11 เป็นผู้ที่รู้จักตั้งเป้าหมายและสามารถวางแผนในการทำงานให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

(ค่ามัธยฐาน 4.3, ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ 1.01)

ข้อที่ 2.1 เป็นผู้ที่มีความขยันหมั่นเพียรในการทำงาน
(ค่ามัธยฐาน 4.08, ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ 0.75)

ข้อที่ 2.3 เป็นผู้ที่รู้จักแสดงออกซึ่งความสามารถและความคิดเห็นที่เป็นประโยชน์ต่องาน

(ค่ามัธยฐาน 4.07, ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ 0.64)

ข้อที่ 2.2 เป็นผู้ที่มีความสามารถในการทำงานเป็นทีม
(ค่ามัธยฐาน 3.94, ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ 1.11)

สำหรับความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิเกี่ยวกับ ลักษณะความคิดและอุปนิสัยในการทำงานที่ส่งเสริมโอกาสก้าวหน้าของข้าราชการพลเรือนสตรีในประเด็นต่าง ๆ ดังผลการวิเคราะห์ที่ได้กล่าวมาแล้วนั้น สามารถยกตัวอย่างโดยสรุปได้ดังนี้ สำหรับผู้หญิงแล้ว การศึกษาเพียงอย่างเดียวไม่เพียงพอ หากต้องเป็นผู้ที่มีความเชื่อมั่นในตัวเองว่าเมื่อมีความรู้แล้วต้องสามารถแข่งขันกับผู้อื่นได้ สามารถที่จะแสดงออกซึ่งความสามารถของตน และต้องเป็นผู้ที่รักความก้าวหน้า มีลักษณะเป็นผู้นำ มีความเสียสละและช่วยเหลืองานของส่วนรวม เพื่อทำให้เป็นที่ยอมรับและได้รับการสนับสนุนต่อไป นอกจากนี้ข้าราชการสตรีที่มีครอบครัวแล้วจะต้องมีภาระเพิ่มขึ้น ทั้งในส่วนของงานราชการและงานของครอบครัว และการที่ผู้หญิงต้องล้มเหลวในระบบราชการในทุกวันนี้ ก็เนื่องจากนำเอางานหรือธุระส่วนตัวมาทำในเวลาราชการ ทำให้ผู้บังคับบัญชาเห็นว่าสตรีผู้นั้นไม่ได้สละเวลาให้กับราชการอย่างจริงจัง ดังนั้นสตรีจึงต้องรู้จักวางแผนและแบ่งเวลาระหว่างเรื่องงานและเรื่องส่วนตัวให้เหมาะสม

3. ความรู้และพื้นฐานการศึกษา

ตารางที่ 6 ความรู้และพื้นฐานการศึกษาที่ส่งเสริมโอกาสก้าวหน้าในการทำงานของข้าราชการพลเรือนสตรี เรียงลำดับจากข้อความที่มีค่ามัธยฐานสูงสุดลงมา

ลำดับ ที่	ข้อความ ที่	มัธยฐาน	ฐานนิยม	ฐานนิยม มัธยฐาน	พิสัยระหว่าง ควอไทล์	ความสอดคล้อง ของผู้ทรงคุณวุฒิ
1	4	4.81	5	0.19	0.75	สอดคล้อง
2	3.2	4.5	5	0.5	1.4	สอดคล้อง
3	3.1	3.5	3	0.5	1.39	สอดคล้อง

จากค่าสถิติในตารางที่ 6 แสดงว่าข้อความที่กลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิ มีความเห็นสอดคล้องกัน เกี่ยวกับความรู้และพื้นฐานการศึกษาที่ส่งเสริมโอกาสก้าวหน้าของข้าราชการพลเรือนสตรีมี 3 ข้อ โดยเป็นข้อความที่เห็นด้วยมากที่สุด 2 ข้อ และเห็นด้วยมาก 1 ข้อ ดังรายละเอียดต่อไปนี้

ข้อความที่กลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิ มีความคิดเห็นสอดคล้องกัน โดยเห็นด้วยมากที่สุด เกี่ยวกับความรู้และพื้นฐานการศึกษาที่ส่งเสริมโอกาสก้าวหน้าของข้าราชการพลเรือนสตรีมี ดังนี้

ข้อที่ 4 ผู้บริหารจะต้องเป็นผู้มีความรู้ มีประสบการณ์ มีการพัฒนาความรู้ความสามารถของตนอยู่เสมอ ไม่ว่าจะด้วยวิธีการศึกษาด้วยตนเอง การฝึกอบรม การสัมมนา หรืองานต่าง ๆ แต่ทั้งนี้โดยทั่วไปในปัจจุบัน ผู้บริหารยังไม่จำเป็นต้องมีวุฒิการศึกษาสูงถึงระดับปริญญาเอก

(ค่ามัธยฐาน 4.81, ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ 0.75)

ข้อที่ 3.2 ในด้านพื้นฐานการศึกษาของผู้บริหารนี้ ควรมีความรู้อย่างน้อยในระดับปริญญาโท

(ค่ามัธยฐาน 4.5, ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ 1.4)

ข้อความที่กลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิเห็นด้วยมาก เกี่ยวกับพื้นฐานการศึกษาของผู้บริหาร
สตรีมี 1 ข้อ ได้แก่ ข้อที่ 3.1 ที่ว่า ควรมีความรู้อย่างน้อยระดับปริญญาโท

(ค่ามัธยฐาน 3.5, ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ 1.39)

สำหรับความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิเกี่ยวกับ ความรู้และพื้นฐานการศึกษาที่ส่งเสริมโอกาสก้าวหน้าของข้าราชการพลเรือนสตรีในประเด็นต่าง ๆ ดังผลการวิเคราะห์ที่ได้กล่าวมาแล้วนั้น สามารถยกตัวอย่างโดยสรุปได้ดังนี้ การศึกษาเป็นพื้นฐานที่ใช้ประกอบการทำงานหรืออาชีพในอนาคต การศึกษาในระดับที่ไม่ต่ำกว่าปริญญาตรี ก็จะทำให้ได้แนวคิดหรือแนวทางในการงาน และหากได้รับการศึกษาสูงขึ้นไปถึงระดับปริญญาโทก็จะช่วยได้ดียิ่งขึ้น แต่สำหรับการศึกษาถึงขั้นระดับปริญญาเอกนั้น น่าจะเป็นกรณีพิเศษเฉพาะบางตำแหน่งงานเท่านั้น และแม้ว่าพื้นฐานการศึกษาจะเป็นสิ่งจำเป็น แต่สิ่งที่จำเป็นมากควบคู่กันก็คือ การรู้จักศึกษาสภาพแวดล้อมของสถานการณ์ต่าง ๆ ทั้งในส่วนที่เกี่ยวข้องกับตนโดยตรงและโดยอ้อม

ส่วนที่ 3 บุคลิกภาพที่คาดหวังของสตรีผู้นำทางการบริหาร

ตารางที่ 7 บุคลิกภาพที่คาดหวังของสตรีผู้นำทางการบริหาร เรียงลำดับจากข้อความที่มีค่า
ร้อยละสูงสุดลงมา

ลำดับ ที่	ข้อความ ที่	มัธยฐาน	ฐานนิยม	ฐานนิยม มัธยฐาน	พิสัยระหว่าง ควอไทล์	ความสอดคล้อง ของผู้ทรงคุณวุฒิ
1	16.4	4.86	5	0.14	0.64	สอดคล้อง
2	16.7	4.86	5	0.14	0.64	สอดคล้อง
3	16.8	4.86	5	0.14	0.64	สอดคล้อง
4	16.6	4.81	5	0.19	0.75	สอดคล้อง
5	16.2	4.75	5	0.25	0.88	สอดคล้อง
6	16.1	4.68	5	0.32	0.95	สอดคล้อง
7	16.3	4.68	5	0.32	0.95	สอดคล้อง

ตารางที่ 7 (ต่อ)

ลำดับ ที่	ข้อความ ที่	มัธยฐาน	ฐานนิยม	ฐานนิยม มัธยฐาน	พิสัยระหว่าง ควอไทล์	ความสอดคล้อง ของผู้ทรงคุณวุฒิ
8	16.9	4.6	5	0.4	0.99	สอดคล้อง
9	16.10	4.4	4	0.4	0.99	สอดคล้อง
10	16.5	4.32	4	0.32	0.95	สอดคล้อง

จากค่าสถิติในตารางที่ 7 แสดงว่าข้อความที่กลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิมีความคิดเห็นสอดคล้องกันเกี่ยวกับบุคลิกภาพที่คาดหวังของสตรีผู้นำทางการบริหารมี 10 ข้อ โดยเป็นข้อความที่เห็นด้วยมากที่สุด 8 ข้อ และเห็นด้วยมาก 2 ข้อ ดังรายละเอียดต่อไปนี้

ข้อความที่กลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิเห็นสอดคล้องกันมากที่สุดเกี่ยวกับบุคลิกภาพที่คาดหวังของสตรีผู้นำทางการบริหารมีดังนี้

ข้อที่ 16.4 การเป็นผู้ที่มีใจกว้างยอมรับทั้งความคิดเห็นของผู้อื่น

(ค่ามัธยฐาน 4.86, ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ 0.64)

ข้อที่ 16.7 การเป็นผู้ที่มีความสามารถในการเจรจา การเลือกใช้ภาษาได้

เหมาะสม สามารถสื่อความหมายให้ผู้อื่นเข้าใจได้ดี มีสาระ และไม่ผูกขาดการเจรจาแต่ผู้เดียว

(ค่ามัธยฐาน 4.86, ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ 0.64)

ข้อที่ 16.8 การเป็นผู้ที่รู้จักให้ความสำคัญต่อผู้อื่น ยกย่องชมเชยผู้ร่วมงานหรือ

ผู้ได้บังคับบัญชา เมื่อผลงานที่ทำร่วมกันประสบความสำเร็จ

(ค่ามัธยฐาน 4.86, ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ 0.64)

ข้อที่ 16.6 การเป็นผู้ที่มีท่าทางแสดงความเชื่อมั่นในตนเอง แต่ไม่ใช่ก้าวร้าว

(ค่ามัธยฐาน 4.81, ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ 0.75)

ข้อที่ 16.2 การเป็นผู้ที่มีใจคอหนักแน่น รู้จักควบคุมอารมณ์ ไม่ฉุนเฉียวหรือ

โกรธง่าย

(ค่ามัธยฐาน 4.75, ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ 0.88)



ข้อที่ 16.1 การเป็นผู้ที่มีรสนิยมดีในการแต่งกายและเหมาะสมกับกาลเทศะ
(ค่ามัธยฐาน 4.68, ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ 0.95)

ข้อที่ 16.3 การเป็นผู้ที่มีความเที่ยงธรรม ยุติธรรมต่อผู้ใต้บังคับบัญชา
(ค่ามัธยฐาน 4.68, ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ 0.95)

ข้อที่ 16.9 การเป็นผู้ที่มีความกล้าหาญ กล้าทำ กล้าตัดสินใจ ไม่หลีกเลี่ยง

ปัญหา

(ค่ามัธยฐาน 4.6, ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ 0.99)

ข้อความที่กลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิเห็นด้วยมากเกี่ยวกับบุคลิกภาพที่คาดหวังของสตรีผู้นำ
ทางการบริหารมีดังนี้

ข้อที่ 16.10 เป็นผู้ที่ไม่พูดจากโอภาปราศรัย มีอัธยาศัยต่อบุคคลอื่น
(ค่ามัธยฐาน 4.4, ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ 0.99)

ข้อที่ 16.5 การเป็นผู้ที่มีค่าทางกระตือรือร้นแคล้วคล่อง
(ค่ามัธยฐาน 4.32, ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ 0.95)

สำหรับความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิเกี่ยวกับ บุคลิกภาพที่คาดหวังของสตรีผู้นำ
ทางการบริหารในประเด็นต่าง ๆ ดังผลการวิเคราะห์ที่ได้กล่าวมาแล้วนั้น สามารถยก
ตัวอย่างโดยสรุปได้ดังนี้ บุคลิกภาพเป็นสิ่งที่จำเป็นต้องสร้างขึ้นมา โดยที่บุคลิกภาพของสตรีผู้
นำทางการบริหารนั้นควรจะมีลักษณะเป็นกลาง ๆ กล่าวคือ ไม่ทำตัวเป็นผู้หญิงเกินไปหรือผู้
ชายเกินไป และสำหรับผู้ใต้บังคับบัญชาที่เป็นชาย การที่ผู้บริหารสตรีจะไปสนิทสนมใกล้ชิด
เช่น การไปเที่ยว ไปร่วมดื่มสุราฯ เช่นหัวหน้าและลูกน้องที่เป็นชายด้วยกันนั้นย่อมเป็นการไม่
เหมาะสม ดังนั้นการที่จะทำให้เขารู้จักหรือยอมรับเรา ก็เพราะความรู้ ความสามารถ และ
การเป็นผู้มีความเที่ยงธรรม มีเหตุมีผล นอกจากนี้ศิลปะในการจูงใจผู้ร่วมงานและผู้ใต้บังคับ
บัญชา ก็เป็นสิ่งจำเป็นสำหรับผู้บริหาร โดยที่ในการทำงานนั้นจะต้องไม่คิดว่าเราทำหรือเรา
เก่งคนเดียว หากแต่จะต้องรู้จักให้เกียรติและความสำคัญแก่ผู้เกี่ยวข้อง ซึ่งจะส่งผลถึงความ
ร่วมมือจากผู้ร่วมงาน เพื่อให้งานนั้นสำเร็จลุล่วงไปโดยราบรื่นและรวดเร็ว

ส่วนที่ 4 ผู้บริหารสตรีกับบทบาทในครอบครัว

ตารางที่ 8 ผู้บริหารสตรีกับบทบาทในครอบครัว เรียงลำดับจากข้อความที่มีค่ามัธยฐานสูง
สุดลงมา

ลำดับ ที่	ข้อความ ที่	มัธยฐาน	ฐานนิยม	ฐานนิยม มัธยฐาน	พิสัยระหว่าง ควอไทล์	ความสอดคล้อง ของผู้ทรงคุณวุฒิ
1	12	4.9	5	0.1	0.6	สอดคล้อง
2	11	4.75	5	0.25	1	สอดคล้อง
3	13	4.75	5	0.25	0.83	สอดคล้อง
4	15	4.4	4	0.4	0.99	สอดคล้อง
5	14	4.33	5	0.67	1.36	สอดคล้อง
6	10	3.4	3	0.4	1.13	สอดคล้อง

จากค่าสถิติในตารางที่ 8 แสดงว่าข้อความที่กลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิมีความคิดเห็น
สอดคล้องกันเกี่ยวกับ บทบาทในครอบครัวของผู้บริหารสตรีมี 6 ข้อ โดยเป็นข้อความที่เห็น
ด้วยมากที่สุด 3 ข้อ เห็นด้วยมาก 2 ข้อ และข้อความที่ผู้ทรงคุณวุฒิมีความรู้สึกกำกวมกัน
ระหว่างเห็นด้วยกับไม่เห็นด้วย 1 ข้อ ดังรายละเอียดต่อไปนี้

ข้อความที่กลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิมีความเห็นสอดคล้องกัน โดยเห็นด้วยมากที่สุดเกี่ยวกับ
บทบาทในครอบครัวของผู้บริหารสตรีมีดังนี้

ข้อที่ 12 ภาระหน้าที่ในตำแหน่งบริหารระดับสูง บางครั้งอาจจำเป็นต้องเข้า
ร่วมกิจกรรมทางสังคมนอกเวลาการทำงาน หรืออาจต้องมีการเดินทางเกิดขึ้น ดังนั้นการ
สร้างความเข้าใจระหว่างสมาชิกในครอบครัวจึงเป็นสิ่งสำคัญ

(ค่ามัธยฐาน 4.9, ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ 0.6)

ข้อที่ 11 เมื่อขึ้นมาถึงตำแหน่งผู้บริหารระดับสูง สตรีก็ควรจะเสียสละให้กับ
งานด้านบริหารเป็นหลัก

(ค่ามัธยฐาน 4.75, ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ 1)

ข้อที่ 13 สตรีที่ต้องออกมาทำงานนอกบ้าน ทำให้โอกาสที่จะมีโลกทัศน์กว้างขึ้น จากการที่ได้มีการติดต่อสื่อสาร ได้รับความรู้ใหม่ ๆ แปรลก ๆ ซึ่งจะเป็นประสบการณ์ที่มีประโยชน์ในการนำมาใช้อบรม แนะนำ ให้คำปรึกษาแก่บุตร เพื่อให้เขาได้แนวทางเมื่อต้องเผชิญกับสังคมแวดล้อมภายนอกด้วยตนเองต่อไป

(คำมีถยฐาน 4.75, ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ 0.88)

ข้อความที่กลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิเห็นด้วยมาก เกี่ยวกับบทบาทในครอบครัวของผู้บริหารสตรีมีดังนี้

ข้อที่ 15 แม้สตรีจะประสบความสำเร็จในตำแหน่งหน้าที่การงานเป็นอย่างดีสูง แต่สำหรับในครอบครัวสตรียังจำเป็นต้องปรับบทบาท ด้วยการเข้าใจหลักจิตวิทยา รู้จักยืดหยุ่นผ่อนปรน เพื่อให้สัมพันธ์ภาพระหว่างสามี ภรรยา เป็นไปด้วยความราบรื่น

(คำมีถยฐาน 414, ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ 0.99)

ข้อที่ 14 งานบ้านและการเลี้ยงดูบุตร ยังคงเป็นความรับผิดชอบของแม่บ้าน โดยพ่อบ้านควรมีส่วนช่วยบ้าง หากทั้งคู่ต่างต้องมีการะต้องงานอาชีพ

(คำมีถยฐาน 4.33, ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ 1.36)

ข้อความที่กลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิมีความเห็นสอดคล้องกัน โดยมีความรู้สึกก้ำกึ่งกัน ระหว่างเห็นด้วยกับไม่เห็นด้วย เกี่ยวกับบทบาทในครอบครัวของผู้บริหารสตรีมี 1 ข้อ ได้แก่

ข้อที่ 10 ที่ว่าแม้จะต้องออกมาประกอบอาชีพนอกบ้าน แต่ผู้บริหารสตรีก็ยังคงควรให้ความสำคัญต่อบทบาทในครอบครัวเป็นอันดับแรก

(คำมีถยฐาน 3.4, ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ 1.13)

สำหรับความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิเกี่ยวกับ บทบาทต่อครอบครัวของผู้บริหารสตรีในประเด็นต่าง ๆ ดังผลการวิเคราะห์ที่ได้กล่าวมาแล้วนั้น สามารถยกตัวอย่างโดยสรุปได้ดังนี้ การที่สตรีได้ขึ้นมาอยู่ในตำแหน่งผู้บริหารระดับสูงแล้วนั้น ครอบครัวเองก็เป็นส่วนสำคัญ แต่ขณะเดียวกันสตรีก็ต้องเสียสละให้กับงานบริหาร เพราะการที่จะเอาครอบครัวมาเป็นใหญ่ตลอดเวลาย่อมทำให้เกิดอุปสรรคมากมาย เช่น บางครั้งต้องเดินทางไปราชการ โดยกระชั้นชิด เป็นต้น หากแต่ก็ไม่ได้หมายความว่าต้องละเลยในเรื่องครอบครัว เพราะคนเราจะประสบความสำเร็จเฉพาะในเรื่องงานอย่างเดียวไม่ได้ เพราะหากครอบครัวมีปัญหา

ก็จะส่งผลกระทบต่อเรื่องอื่น ๆ ด้วย และแม้ว่าสตรีจะประสบความสำเร็จในหน้าที่การงาน เป็นอย่างสูง แต่สำหรับในครอบครัวผู้บริหารสตรีก็จะต้องรู้จักปรับบทบาทของตน มิใช่ว่าเคยบริหารงานในที่ทำงานแล้วก็จะไปปฏิบัติ เช่นเดียวกันที่บ้าน ดังนั้นการรู้จักยืดหยุ่น เข้าใจหลักจิตวิทยา จึงเป็นสิ่งสำคัญของสตรีที่จะประสบความสำเร็จทั้งในชีวิตครอบครัวและในหน้าที่การงาน

ส่วนที่ 5 ปัจจัยสำคัญที่เป็นอุปสรรคต่อโอกาสก้าวหน้าของข้าราชการพลเรือนสตรี

ตารางที่ 9 ปัจจัยสำคัญที่เป็นอุปสรรคต่อโอกาสก้าวหน้าของข้าราชการพลเรือนสตรี เรียงลำดับจากข้อความที่มีค่ามัธยฐานสูงสุดลงมา

ลำดับ ที่	ข้อความ ที่	มัธยฐาน	ฐานนิยม	ฐานนิยม มัธยฐาน	พิสัยระหว่าง ควอไทล์	ความสอดคล้อง ของผู้ทรงคุณวุฒิ
1	17.3	3.94	4	0.06	1.04	สอดคล้อง
2	17.2	3.93	4	0.07	1.47	สอดคล้อง
3	17.4	3.83	4	0.17	1.08	สอดคล้อง
4	17.5	3.79	4	0.21	1.43	สอดคล้อง
5	17.1	3.14	3	0.44	0.87	สอดคล้อง
6	17.6.1	2.75	3	0.25	1.31	สอดคล้อง
7	17.6.2	2.13	2	0.13	1.32	สอดคล้อง

จากค่าสถิติในตารางที่ 9 แสดงว่าข้อความที่กลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิมีความคิดเห็นสอดคล้องกันเกี่ยวกับปัจจัยสำคัญที่เป็นอุปสรรคต่อโอกาสก้าวหน้าของข้าราชการพลเรือนสตรี มี 7 ข้อ โดยเป็นข้อความที่เห็นด้วยมาก 4 ข้อ มีความรู้สึกกำลังระหว่างเห็นด้วยกับไม่เห็นด้วย 2 ข้อ ที่เหลืออีก 1 ข้อ เป็นข้อความที่กลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิเห็นด้วยน้อย ดังรายละเอียดต่อไปนี้

ข้อความที่กลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิมีความคิดเห็นสอดคล้องกันคือ เห็นด้วยมาก เกี่ยวกับ บัญญัติสำคัญที่เป็นอุปสรรคต่อโอกาสก้าวหน้าของข้าราชการพลเรือนสตรี มีดังนี้

ข้อที่ 17.3 ลักษณะสายงานซึ่งใช้สาขาวิชาที่ผู้ชายมีโอกาสหรือนิยมเรียนมากกว่า ทำให้มีโอกาสได้รับการคัดเลือกมากกว่า

(ค้ำมัธยมฐาน 3.94, ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ 1.04)

ข้อที่ 17.2 ประเพณีปฏิบัติของหน่วยงานที่ยังนิยมยกย่องให้ชายเป็นผู้นำมากกว่า

(ค้ำมัธยมฐาน 3.93, ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ 1.47)

ข้อที่ 17.4 สตรีมีค่านิยมในจุดหมายปลายทางของชีวิตอยู่ที่ความสงบสุขในชีวิตครอบครัวมากกว่าที่จะให้ความสนใจในการพัฒนาศักยภาพของตนเพื่อความสำเร็จในวิชาชีพ

(ค้ำมัธยมฐาน 3.83, ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ 1.08)

ข้อที่ 17.5 ผู้หญิงเมื่อสมรสแล้วต้องมีภาระหน้าที่ในฐานะภรรยา และมารดา

(ค้ำมัธยมฐาน 3.79, ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ 1.43)

ข้อความที่กลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิมีความคิดเห็นสอดคล้องกันคือ รู้สึกก้ำกึ่งกันระหว่าง เห็นด้วยกับไม่เห็นด้วยว่าเป็นบัญญัติสำคัญที่เป็นอุปสรรคต่อโอกาสก้าวหน้าของข้าราชการพลเรือนสตรีมีดังนี้

ข้อที่ 17.1 ขีดจำกัดความสามารถของสตรี เนื่องมาจากสภาพทางกายภาพที่อ่อนแอกว่าชาย

(ค้ำมัธยมฐาน 3.14, ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ 0.87)

ข้อที่ 17.6.1 เป้าหมายหลักในการทำงาน (รับราชการ) ของตัวผู้หญิงเอง คือ เพื่อแบ่งเบาภาระเศรษฐกิจของครอบครัวมากกว่าเพื่อต้องการทุ่มเทความรู้ ความสามารถให้กับงาน

(ค้ำมัธยมฐาน 2.75, ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ 1.31)

สำหรับความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิเกี่ยวกับ บัญญัติสำคัญที่เป็นอุปสรรคต่อโอกาสก้าวหน้าของข้าราชการพลเรือนสตรีในประเด็นต่าง ๆ ดังผลการวิเคราะห์ที่ได้กล่าวมาแล้วนั้น สามารถยกตัวอย่างโดยสรุปได้ดังนี้ โดยที่ค่านิยมของสังคมไทยในอดีตนั้นถือว่า "ผู้ชาย

เป็นช่างเท้าหน้า ผู้หญิงเป็นช่างเท้าหลัง" หรือ ผู้ชายเป็นผู้นำ ผู้หญิงเป็นผู้ตาม ทั้งนี้เพราะสังคมไทยในอดีต ผู้ชายเท่านั้นที่มีโอกาสได้ศึกษาเล่าเรียนจากวัด สำหรับสตรีส่วนใหญ่นั้นจะได้รับการอบรมในเรื่องการบ้านการเรือน โดยการถ่ายทอดภายในครอบครัว จากคำนิยามดังกล่าวนี้ได้สืบเนื่องถึงคำนิยามและทัศนคติของคนในสังคมในเวลาต่อ ๆ มา แม้ว่าสตรีจะมีโอกาสได้รับการศึกษามากขึ้นหรือทัดเทียมกับผู้ชายก็ตาม แต่คนส่วนหนึ่งก็ยังมองเห็นว่า ผู้ชายเท่านั้นที่เหมาะสมกับตำแหน่งบริหารระดับสูง โดยยังยึดถือความคิดที่ให้ผู้ชายเป็นช่างเท้าหน้าอยู่เช่นเดิม นอกจากนี้สตรีส่วนหนึ่งก็ยังขาดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในงาน อันอาจจะเนื่องมาจากที่ไม่อยากจะทำหัวหน้าหรือมีตำแหน่งหน้าที่ในระดับที่สูงกว่าสามี หรือการมีจุดหมายชีวิตอยู่ที่ความสงบสุขในครอบครัวมากกว่าที่จะให้ความสนใจและทุ่มเทความรู้ความสามารถให้กับงาน

ข้อความที่กลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิมีความคิดเห็นสอดคล้องกันโดยไม่เห็นด้วยเกี่ยวกับปัจจัยสำคัญที่เป็นอุปสรรคต่อโอกาสก้าวหน้าของข้าราชการพลเรือนสตรีมี 1 ข้อ ได้แก่ ข้อที่ 17.6.2 ที่ว่า เป้าหมายหลักในการทำงาน (รับราชการ) ของตัวผู้หญิงเองคือ เพื่อมีโอกาสได้มาพบปะเพื่อนฝูงมากกว่าเพื่อต้องการทุ่มเทความรู้ ความสามารถ ให้กับงาน (คำมีธยฐาน 2.13, คำพิสัยระหว่างควอไคล์ 1.32)

หากพิจารณาทั้งหมดจากการวิเคราะห์แล้วปรากฏผลดังนี้

ข้อความที่กลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิมีความเห็นสอดคล้องกัน โดยเห็นด้วยมากที่สุดในเรื่องปัจจัยเกื้อหนุนความก้าวหน้าของข้าราชการพลเรือนสตรี มีจำนวน 27 ข้อ จากทั้งหมด 55 ข้อ คิดเป็นร้อยละ 49.09 ของทั้งหมด

ข้อความที่กลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิมีความเห็นสอดคล้องกัน โดยเห็นด้วยมากในเรื่องปัจจัยเกื้อหนุนความก้าวของข้าราชการพลเรือนสตรีมีจำนวน 4 ข้อ จากทั้งหมด 55 ข้อ คิดเป็นร้อยละ 7.27 ของทั้งหมด

ข้อความที่กลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิมีความเห็นสอดคล้องกันคือ เห็นด้วยน้อยในเรื่องปัจจัยเกื้อหนุนความก้าวหน้าของข้าราชการพลเรือนสตรี มีจำนวน 1 ข้อ จากทั้งหมด 55 ข้อ คิดเป็นร้อยละ 1.82 ของทั้งหมด

สำหรับข้อความที่กลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิมีความเห็นไม่สอดคล้องกัน มีทั้งหมด 2 ข้อ จากจำนวน 55 ข้อ คิดเป็นร้อยละ 3.64 ของทั้งหมด

เมื่อพิจารณารวมข้อความที่มีค่ามัธยฐานตั้งแต่ 3.50 ขึ้นไป และค่ามัธยฐานนี้ แตกต่างจากฐานนิยมไม่ถึง 1 รวมทั้งพิสัยระหว่างควอไทล์มีค่าตั้งแต่ 1.50 ลงมา ซึ่งหมายความว่า กลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิมีความเห็นสอดคล้องกันในเรื่องปัจจัยเกื้อหนุนความก้าวหน้าของข้าราชการพลเรือนสตรีมีจำนวนทั้งสิ้น 48 ข้อ จากจำนวน 55 ข้อ คิดเป็นร้อยละ 87.27 ของทั้งหมด

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์แบบสัมภาษณ์

ในตอนนี้จะเป็นการนำเสนอผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิที่ได้แสดงความคิดเห็นในแบบสัมภาษณ์ รอบที่ 1 ซึ่งเป็นคำถามปลายเปิด โดยจะแบ่งการวิเคราะห์ออกเป็น 2 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์สถานภาพของสตรีไทยโดยทั่วไปที่มีผลกระทบต่อบทบาทในการเป็นผู้นำทางการบริหาร

ส่วนที่ 2 แนวทางพัฒนาและส่งเสริมบทบาทผู้นำทางการบริหารของสตรี

ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์สถานภาพของสตรีไทยโดยทั่วไปที่มีผลกระทบต่อบทบาทในการเป็นผู้นำทางการบริหาร

1. สถานภาพของสตรีไทยโดยทั่วไป

+ สภาพทางสังคมวัฒนธรรมมีอิทธิพลต่อความคิด ความเชื่อ พฤติกรรม และมีอิทธิพลในการกำหนดแนวทางของสถานภาพและบทบาทของสตรีในสังคม

- เมื่อเปรียบเทียบกับสตรีเอเชียด้วยกันแล้ว สตรีไทยมีสถานภาพในระดับสูง แต่เมื่อเปรียบเทียบกับตนเองในสังคมไทย สตรีจะมีสถานภาพต่ำกว่าบุรุษ

- สตรีในประเทศค้อยพัฒนามักจะอยู่ในสภาพจำยอมและจำนวนต่อปัญหาเรื่องความเหลื่อมล้ำระหว่างเพศ และความด้อยกว่าของสตรีที่ยังมีอยู่ในสังคมทั่วไป

เนื่องจากสภาพความยากจน เจ็บไข้ และความรู้อันเป็นปัญหาพื้นฐานที่ยังแก้ไม่ตก ซึ่งหญิงจะได้รับผลกระทบมากกว่าชาย อันเป็นผลจากค่านิยมดั้งเดิมรวมทั้งความแตกต่างของสตรีระหว่างเพศ

- เปรียบเทียบสถานภาพของสตรีไทยมีลักษณะเสมือนรูปสามเหลี่ยม กล่าวคือ สตรีส่วนใหญ่ของประเทศโดยเฉพาะในชนบท ตกอยู่ในสภาพที่ด้อยโอกาสในการศึกษา ในการหางานทำที่มีรายได้ดี ถูกกดค่าจ้าง เนื่องจากอำนาจในการต่อรองมีน้อย ซึ่งเปรียบได้กับฐานของสามเหลี่ยม กล่าวคือ เป็นกลุ่มที่มีจำนวนมากที่สุด แต่มีสถานภาพในระดับต่ำสุด

กลุ่มสตรีที่มีสถานภาพในระดับกลาง แต่มีจำนวนน้อยกว่ากลุ่มแรก เปรียบได้กับส่วนกลางของสามเหลี่ยม

กลุ่มสตรีที่มีความพร้อมสูง ทั้งในด้านการศึกษา ฐานะทางเศรษฐกิจ-สังคม พวกนี้จะมีโอกาสเข้าร่วมและได้รับการยอมรับให้มีบทบาทในด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง มากกว่าสตรีในกลุ่มอื่น ๆ แต่เป็นเพียงคนกลุ่มน้อยเมื่อเทียบกับประชากรสตรีทั้งหมด และเปรียบเสมือนกับส่วนยอดของสามเหลี่ยม คือมีสถานภาพสูงสุดแต่มีจำนวนน้อยที่สุด

- ถ้าดูจากสังคมเมือง สตรีที่มีการศึกษาดูเหมือนจะมีสิทธิเท่าเทียมชาย แต่ก็ไม่เท่าจริง ๆ เนื่องจากปัญหาด้านวัฒนธรรม ปัญหาครอบครัว ซึ่งยังคงเป็นความรับผิดชอบของสตรีเสียส่วนมาก หญิงมีคู่สามีห้องหย่าได้ตามกฎหมาย แต่ผู้หญิงจะฟ้องหย่าผู้ชายได้ต่อเมื่อผู้ชายยกย่องภรรยาน้อยออกหน้าออกตาในสังคม คือถ้าอยู่กินกันอย่างลับ ๆ ผู้หญิงก็ยังฟ้องหย่าไม่ได้ เป็นต้น

- ผู้หญิงในชนบทยังประสบปัญหาขาดความมั่นใจในตนเอง เนื่องจากมีโอกาสน้อยกว่าและขาดการเรียนรู้ถึงการรวมกลุ่ม โดยเฉพาะขาดโอกาสที่จะติดต่อกับโลกภายนอกซึ่งเป็นแหล่งทรัพยากรและข่าวสารข้อมูล

2. ผลกระทบต่อบทบาทผู้นำทางการบริหาร

- สตรีที่มีโอกาสก้าวขึ้นมาอยู่ในสถานภาพและบทบาททัดเทียมชายนั้น ยังมีน้อยมาก และมักจะถูกมองว่าเป็นกรณียกเว้น เพราะเป็นผู้มีความสามารถพิเศษ ทั้ง ๆ ที่น่าจะเป็นเพราะสตรีเหล่านั้นมีโอกาสดีเป็นพิเศษมากกว่า จึงทำให้เกิดความสามารถ

ทัดเทียมชายได้ หรืออีกนัยหนึ่งคือ ความสามารถจะมาหลังจากการที่ได้รับโอกาส

- ความแตกต่างในประสิทธิภาพการทำงานของชายและหญิง มักจะเข้าใจกันว่าเป็นเรื่องธรรมชาติแทนที่จะเข้าใจว่าเป็นเรื่องของการฝึกฝนอบรม การที่เด็กหญิงถูกอบรมสั่งสอนว่าตนด้อยกว่าเด็กผู้ชาย และเด็กผู้ชายได้รับการฝึกฝนให้มีความสามารถและคุณสมบัติ เหนือกว่าผู้หญิงในแง่การได้รับเข้าทำงานในระบบเศรษฐกิจสมัยใหม่ ผู้หญิงที่ก้าวเข้าสู่ตลาดแรงงานย่อมรู้สึกด้อยกว่าและขาดความมั่นใจ แสวงหาความมั่นคงด้วยการยึดอาชีพที่คิดว่าเหมาะสมกับตน มีเพียงจำนวนน้อยเท่านั้นที่เข้าไปแข่งกับชายในงานสาขาซึ่งเป็นที่ยอมรับกันว่าเหมาะสมสำหรับผู้ชายมากกว่า

ส่วนที่ 2 แนวทางในการพัฒนาและส่งเสริมบทบาทผู้นำทางการบริหารของสตรี

- โดยที่ระบบราชการมีแนวโน้มในการให้ความสำคัญและขยายงานด้านบริการ (Service) ประชาชนมากขึ้น มิใช่มุ่งแต่งานที่มีลักษณะการใช้อำนาจ (Excert Authority) เท่านั้น ตัวอย่างเช่น การที่แต่ละแห่งมักจะมีหน่วยงานที่คอยประสานกับเอกชน รับผิดชอบต่อ ช่วยบริการและแก้ปัญหาให้ และโดยที่ผู้หญิงมีลักษณะที่ทำงานได้ดีหรือดีกว่าผู้ชายในเรื่องของการให้บริการ จึงเป็นโอกาสที่สตรีจะสามารถก้าวขึ้นมาสู่ตำแหน่งบริหารระดับสูงได้มากขึ้น

- การแก้ปัญหาในเรื่องค่านิยมและวัฒนธรรมที่กดขี่ทางเพศ ค่าแรงงานหญิงที่ต่ำกว่าชาย งานที่จำกัดประเภทระหว่างหญิง และบทบาทที่กำหนดจนตายตัวเกินไปให้กับหญิง จะช่วยให้การพัฒนาบทบาทสตรีเป็นไปได้เร็วยิ่งขึ้น ขณะเดียวกันสตรีก็ควรพัฒนาตนเองหรือยอมรับสภาพของความไม่เท่าเทียมที่สังคมหรือวัฒนธรรมที่กำหนดขึ้นให้น้อยลง

- การที่จะเปลี่ยนทัศนคติเกี่ยวกับความเหลื่อมล้ำทางเพศที่ปฏิบัติติดต่อกันมาหลายชั่วคนนั้นทำได้ยาก ทางแก้ไขที่สำคัญจึงจำเป็นต้องมีโครงการพัฒนาผู้ชายควบคู่กันไปด้วย และการที่จะเปลี่ยนทัศนคติรวมทั้งรูปแบบพฤติกรรมขึ้นมาใหม่ได้ ต้องใช้เวลาและความพยายามต่อเนื่องกันไป โดยที่การศึกษาจะมีส่วนช่วยได้มาก แต่ทั้งนี้จะต้องมีการแก้ปัญหาด้านการจำกัดบทบาทเฉพาะเพศและอคติต่าง ๆ ที่แทรกอยู่ในบทเรียนและอุปกรณ์การศึกษาด้วย

- ควรมีการบรรจุวิชาด้านสตรีศึกษาไว้ในหลักสูตรในระดับที่เหมาะสม
- การแก้ไขกฎหมายที่จำกัดสิทธิสตรีในด้านต่าง ๆ เพื่อให้สตรีมีความทัดเทียมกับชายมากยิ่งขึ้น ผู้วางนโยบายจะต้องทำความเข้าใจกับสังคมเพื่อสามารถเปลี่ยนแปลงกฎเกณฑ์ของสังคมให้เป็นประโยชน์แก่สตรีมากขึ้น
- การรวบรวมสตรีในรูปแบบต่าง ๆ จะเป็นพลังที่จะทำหน้าที่ปกป้องผลประโยชน์อันควรมีควรได้ของสตรี
- ควรมีการสร้างกลไกที่ประสานกันระหว่างรัฐและเอกชน ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาสตรี และมีการทำงานร่วมกันอย่างใกล้ชิดเพื่อแก้ไขปัญหของสตรี