



แนวทางพัฒนาเส้นทางอาชีพตำรวจหญิงในสำนักงานตำรวจแห่งชาติ*

GUIDELINES FOR DEVELOPMENT POLICEWOMEN'S CAREER PATH IN ROYAL THAI POLICE



สิริรัตน์ เพียรแก้ว

Sirirat Piankaew

มหาวิทยาลัยมหิดล

Mahidol University

Corresponding Author E-mail: pianksiri01@gmail.com

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1. ศึกษาแนวทางการพัฒนาอาชีพตำรวจหญิงในประเทศไทย 2. ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับแนวทางการพัฒนาอาชีพตำรวจหญิงในประเทศไทย การวิจัยครั้งนี้ใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ โดยใช้การสัมภาษณ์เชิงลึก เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้างจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ พนักงานสอบสวนหญิงที่สำเร็จการศึกษาจากโรงเรียนนายร้อยตำรวจที่ผ่านงานมาไม่น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 25 คน วิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา

ผลการวิจัยพบว่า 1. ด้านการพัฒนาอาชีพตำรวจหญิงในประเทศไทย พบว่า สำนักงานตำรวจแห่งชาติมีการวางโครงสร้างตำแหน่งงานให้เหมาะสมและวางแผนการสืบทอดตำแหน่ง อย่างไรก็ตาม การจัดทำเส้นทางอาชีพมีลักษณะเป็นภาพรวมไม่ได้มีการดำเนินการเฉพาะราย ส่วนการประเมินผลและการให้รางวัลและผลตอบแทนยังไม่มี ความแตกต่างจากตำรวจชาย ส่วนการประเมินผลการปฏิบัติงานและการพัฒนาในรูปแบบต่าง ๆ ไม่ได้มีความแตกต่างกันระหว่างตำรวจหญิงและชาย แต่มีการจัดแนวทางการวางโครงสร้างตำแหน่งงานตำรวจหญิงของสำนักงานตำรวจแห่งชาติชัดเจนในระดับหนึ่ง 2. ด้านปัจจัยที่สัมพันธ์กับแนวทางการพัฒนาอาชีพตำรวจหญิงในประเทศไทย ได้แก่ การศึกษาเพิ่มขึ้น การเปลี่ยนสายงานไปในลักษณะงานที่ชอบ สถานภาพสมรส การปรับตัวในการทำงาน และประเภทงานที่มีความเสี่ยง และทัศนคติในทางเพศด้านชายและหญิง

คำสำคัญ: การพัฒนาอาชีพ; ตำรวจหญิง; สำนักงานตำรวจแห่งชาติ



Abstract

Objectives of this research were: 1. To study the guidelines for career development for female police officers in Thailand, 2. To study factors related to the guidelines for career development for female police officers in Thailand, conducted with the qualitative research methodology. using in-depth interviews. The data collection tool was a semi-structured in-depth-interview script interviewing key informants who were twenty-five female investigators graduated from the Royal Police Cadet Academy who had worked for at least five years. Data were analyzed by content descriptive interpretation.

The results of the research revealed that: 1. Regarding the career development of female police officers in Thailand, it was found that The Royal Thai Police has put in place a suitable job structure and a succession plan. Evaluation and rewards were not different from male police. There were no differences in performance assessment and development between female and male police officers. However, there was a clear guideline for laying out the position structure of female police officers at the Royal Thai Police at some level. 2. Relationship factor related to female police officers' career path development consisted of additional education, changing career paths to the types of work ones like, marital status, work adjustments and types of work that are at risk and gender attitudes towards men and women.

Keywords: Development Career; Policewoman; Royal Thai Police

บทนำ

ตั้งแต่ศตวรรษที่ 19 ผู้หญิงเข้ามามีบทบาทในงานยุติธรรมหรือการจัดการอาชญากรรม และงานตำรวจยังมีน้อยและไม่ค่อยได้รับความสนใจมากนัก (Heidensohn, 1985) นอกจากนี้ มีประเด็นสมรรถภาพทางกายของสตรีกับการทำงานในการกิจงานตำรวจ การเติบโตในตำแหน่งที่สูงขึ้น ปัญหาวัฒนธรรม ค่านิยม มุมมองและทัศนคติที่เจ้าหน้าที่หญิงต้องเผชิญจากองค์กรตำรวจรวมทั้งโครงสร้าง (Martin, 1979; Young, 1991) ราวปี 1992 พบว่า มีตำรวจหญิงเข้าไปรักษาความสงบเรียบร้อยของชุมชน ประสานงานกับชุมชนในหลายพื้นที่เนื่องจากตำรวจหญิงมีทักษะทางสื่อสารที่ดีในการทำงานและมีจำนวนเพิ่มขึ้นเพื่อรับรองงานด้านเด็กหญิงและสตรีในระบบงานยุติธรรม ในสหรัฐอเมริกายังได้ระบุว่าตลอด 40 ปีที่ผ่านมา มีผลการศึกษาหลายฉบับที่แสดงให้เห็นว่า ตำรวจหญิงมีความประนีประนอมมากกว่าตำรวจชาย และมีทักษะด้านการ



สื่อสารก็มีประสิทธิภาพมากกว่า ทำให้การเข้ามาเป็นตำรวจของผู้หญิงมีจำนวนมากขึ้นในช่วงต้นของทศวรรษ 1970 เป็นต้นมา (Heidensohn, 1992)

ในประเทศไทยนั้น ปัจจุบันสำนักงานตำรวจแห่งชาติ มีข้าราชการตำรวจหญิงจำนวน 17,367 นาย คิดเป็นร้อยละ 7.9 ของข้าราชการตำรวจทั้งหมดจำนวน 219,902 นาย โดยมีผู้ดำรงตำแหน่งสูงสุดระดับ รองผู้บังคับบัญชา จำนวน 2 นาย ผู้บังคับการ จำนวน 11 นาย และรองผู้บังคับการ 127 นาย โดยระดับตำแหน่งที่มีจำนวนมากที่สุด คือ ผู้บัญชาการหมู่ จำนวน 7,952 นาย และรองสารวัตร จำนวน 5,194 นาย (สำนักงานตำรวจแห่งชาติ, 2561) ปัจจุบันมีข้าราชการตำรวจหญิง ปฏิบัติหน้าที่อยู่ในสายงานต่าง ๆ ได้แก่ สายงานบริหาร สายงานอำนวยความสะดวกและสนับสนุน สายงานเทคนิค และสายงานสอบสวน เป็นต้น ตามระเบียบหากข้าราชการตำรวจหญิง มีคุณวุฒิ ความรู้ความสามารถ ประสบการณ์ตรงตลอดจนผลการปฏิบัติงานตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งในสายงานต่าง ๆ ก็สมารถได้รับการแต่งตั้งได้เช่นเดียวกับข้าราชการตำรวจชาย และเดิมตำรวจหญิงเปิดรับบุคคลภายนอกที่สำเร็จการศึกษาในสาขาที่ตรงกับความต้องการของหน่วยงาน เมื่อผ่านการคัดเลือกแล้วจะได้รับการอบรมเพื่อเรียนรู้เกี่ยวกับงานและการปฏิบัติตนในฐานะเจ้าพนักงานตำรวจและปฏิบัติงานตามหน่วยงานต่าง ๆ ในปี พ.ศ. 2551 สำนักงานตำรวจแห่งชาติได้มอบหมายให้โรงเรียนนายร้อยตำรวจเปิดรับสมัครบุคคลภายนอกหญิงและข้าราชการตำรวจหญิงชั้นประทวนเข้าเป็นนักเรียนนายร้อยตำรวจหญิง เพื่อผลิตพนักงานสอบสวนหญิงชั้นสัญญาบัตรหญิงให้มีคุณสมบัติและความเชี่ยวชาญเฉพาะทาง เพื่อลดปัญหาการขาดแคลนในอนาคต และเพื่อติดตามประเมินประสิทธิภาพการผลิตและการปฏิบัติหน้าที่ของนายร้อยตำรวจหญิง สำนักงานตำรวจแห่งชาติจึงมีคำสั่งที่ 1038/2559 ลงวันที่ 20 ธันวาคม พ.ศ. 2559 ให้โรงเรียนนายร้อยตำรวจ จัดทำรายงานผลการประเมินผลตั้งแต่ รุ่น 66-69 ผลการประเมินพบว่า มีตำรวจหญิงที่สำเร็จการศึกษาแล้วจำนวนไม่น้อยเปลี่ยนอาชีพ เปลี่ยนสายงาน รวมทั้งเกิดความเบื่อหน่ายในการทำงานที่เห็นว่า การพัฒนาอาชีพและความก้าวหน้าในอาชีพไม่เป็นไปตามที่คาดหวัง

ตามหลักการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์นั้น การพัฒนาอาชีพ (Career Development) เป็นกลยุทธ์หนึ่งในการธำรงรักษาบุคลากรขององค์กร สามารถแก้ปัญหาการลาออกของบุคลากรในองค์กรได้ วิธีการหนึ่ง คือ การจัดให้มีเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) เพื่อให้บุคลากรเห็นความก้าวหน้า รู้สึกว่าตนเองมีคุณค่าและได้รับการยอมรับจากองค์กร แต่ละองค์กรมีรูปแบบสายทางความก้าวหน้าในอาชีพแตกต่างกันไป อย่างไรก็ตามเดิมการพัฒนาอาชีพตำรวจหญิงไม่ได้มีการแยกประเภทความก้าวหน้าจากตำรวจชายอย่างชัดเจน การเติบโตในการทำงานเป็นไปตามมาตรา 44 ของพระราชบัญญัติตำรวจแห่งชาติ พ.ศ. 2547 ต่อมา มีการกำหนดตำแหน่งพนักงานสอบสวนผู้เชี่ยวชาญพิเศษ และอำนาจหน้าที่ของพนักงานสอบสวนหญิง ตามคำสั่ง ตร.ที่ 538/2555 ลง 27 กันยายน พ.ศ. 2555 เรื่อง การปฏิบัติและอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของพนักงานสอบสวนและผู้ปฏิบัติงาน



สอบสวน ซึ่งกำหนดอำนาจหน้าที่และข้อปฏิบัติของพนักงานสอบสวนหญิงให้แตกต่างจากพนักงานสอบสวนชายทั้งในด้านการเข้าเวร ด้านการรับคดี ด้านการบังคับบัญชา ในระหว่างปี พ.ศ. 2559-2560 ได้มีการวางแผนทางการพัฒนาอาชีพตำรวจหญิงโดยจัดระบบควบคุมงานสอบสวนโดยผู้บังคับบัญชาระดับภาคกลาง หรือกองบัญชาการตำรวจสอบสวนกลาง เป็นต้น ซึ่งกระทบต่อแนวทางการพัฒนาอาชีพตำรวจหญิงเช่นกัน

จากสภาพที่กล่าวมาข้างต้น เห็นได้ว่าแนวทางการพัฒนาอาชีพตำรวจหญิงนั้นเป็นสิ่งที่จำเป็นที่ควรได้รับการศึกษา ทำให้ทราบว่า ตำรวจหญิงที่ผลิตจากโรงเรียนนายร้อยตำรวจได้ปฏิบัติงาน ได้เรียนรู้ และมีประสบการณ์ในการทำงานจริง มีความก้าวหน้า การเติบโตในสายงานการทำงานมากน้อยเพียงใด สำนักงานตำรวจแห่งชาติมีแนวทางในการพัฒนาอาชีพให้กับเจ้าหน้าที่ตำรวจหญิงเหล่านั้นอย่างไรบ้างและสภาพการวางแผนเส้นทางอาชีพเป็นอย่างไรในปัจจุบัน มีปัจจัยอะไรบ้างที่สัมพันธ์กับการพัฒนาอาชีพและเส้นทางอาชีพเหล่านั้น ประกอบกับผลงานการศึกษาเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาอาชีพตำรวจหญิงในประเทศไทยยังมีน้อยเป็นผลงานการศึกษาที่นานมาแล้ว ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาเพื่อตอบคำถามการวิจัยดังกล่าว ซึ่งจะประโยชน์อย่างยิ่งในแง่ของการนำเอาข้อมูล วางนโยบายและแผนในการพัฒนาในมิติต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาอาชีพตำรวจหญิงในประเทศไทยต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาอาชีพตำรวจหญิงในประเทศไทย
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่สัมพันธ์กับแนวทางการพัฒนาอาชีพตำรวจหญิงในประเทศไทย

วิธีดำเนินการวิจัย

1. รูปแบบของการวิจัย

เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยใช้วิธีการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-Depth Interview)

2. ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

ผู้ให้ข้อมูล (Key Informants) เป็นตำรวจหญิงที่สำเร็จการศึกษาจากโรงเรียนนายร้อยตำรวจโดยตรงและไปปฏิบัติงานในหน่วยงานมาแล้วไม่น้อยกว่า 5 ปี คัดเลือกโดยเจาะจง (Specific Sampling) โดยครอบคลุมทุกสายงานจากส่วนบังคับบัญชา ส่วนป้องกันและปราบปรามอาชญากรรม ส่วนสนับสนุนการป้องกันและปราบปรามอาชญากรรม และส่วนการศึกษา รวมจำนวนทั้งสิ้น 25 คน

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ได้แก่ แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง (Semi-Structural Interviewing Guideline) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล และทำการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-Depth Interview) เพื่อให้ได้ข้อมูลทั้งข้อเท็จจริงและมุมมองต่ออาชีพ (World View)

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยชี้แจงวัตถุประสงค์และวิธีตอบแบบสัมภาษณ์แก่ตำรวจหญิงเหล่านั้น สัมภาษณ์ (ขออนุญาตทำการบันทึกเทป) ในประเด็นด้านการปฏิบัติงานทั่วไป ปัญหาอุปสรรคในการทำงาน และความกดดัน มุมมองต่อเพื่อนร่วมงานที่เป็นตำรวจชาย งานที่รับผิดชอบ โอกาสเติบโต การยอมรับจากผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา (การให้โอกาสในการทำงาน, มุมมอง, เพศมีผลต่อการเติบโตในสายงานตำรวจ การพัฒนาทักษะเชิงอาชีพแก่ตำรวจหญิง การวางแผนการสืบทอดตำแหน่ง (Success Plan) การจัดทำเส้นทางอาชีพ (Career Path) การประเมินผล (Evaluation) เมื่อเทียบกับตำรวจชาย รางวัลและผลตอบแทนจากการทำงานและทดแทนให้แทนการเติบโตในสายอาชีพ ปัจจัยต่าง ๆ ที่ส่งผลกระทบต่อการพัฒนาอาชีพตำรวจหญิง

5. การวิเคราะห์ข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ข้อมูลทั้งหมดตามหลัก Category Approach โดยดำเนินการจัดแยกประเภทข้อมูลตามวัตถุประสงค์การศึกษา จัดจำแนกการวิเคราะห์ตามลำดับหมวดหมู่ข้อมูลและดำเนินการสรุปประเด็นคำตอบ รวมทั้งแทรกข้อคิดเห็นในลักษณะคำพูดประกอบ ใช้การเรียบเรียงตามหลักการวิจัยเชิงคุณภาพ คือการนำเสนอข้อมูลเชิงพรรณนา (Descriptive Approach)

ผลการวิจัย

ผู้วิจัยสรุปผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์การวิจัย ดังนี้

1. ปัจจัยส่วนบุคคล

1.1 ด้านสาเหตุและเงื่อนไขในการเข้ามาศึกษาในโรงเรียนนายร้อยตำรวจ พบว่า เดิมไม่ได้มีความประสงค์จะเป็นตำรวจ แต่ผู้ปกครองสนับสนุน สามารถสอบเข้ามาได้ศึกษาและประกอบอาชีพได้

1.2 ด้านการมีความรัก ความศรัทธาในอาชีพตำรวจ พบว่า ตำรวจหญิงที่สำเร็จการศึกษาจากโรงเรียนนายร้อยตำรวจ จำนวนมากมีความรักและความศรัทธาในอาชีพตำรวจ

1.3 ด้านการทุ่มเทมุ่งมั่นในการพัฒนาอาชีพ พบว่า ตำรวจหญิงที่สำเร็จการศึกษาจากโรงเรียนนายร้อยตำรวจ มีการพัฒนาตั้งแต่การศึกษาเพิ่มเติมด้วยตัวเองเกี่ยวกับการทำงาน ศึกษาต่อในทางกฎหมายเพื่อนำมาใช้ในการทำงาน มีความมุ่งมั่นทุ่มเท และมีความสนใจในการประกอบอาชีพตำรวจจริง ๆ คือ ได้รับราชการ มีอาชีพหลักในการดำรงชีพต่อไป

1.4 การวางแผนเติบโตในสายงาน พบว่า ตำรวจหญิงที่สำเร็จการศึกษาจากโรงเรียนนายร้อยตำรวจ ส่วนใหญ่มีความเห็นว่า ในปัจจุบัน งานที่รับผิดชอบเป็นงานที่หนัก



พอสมควร นอกจากไม่มีเวลาพัฒนาตนเองด้านอื่น แล้วยังไม่มีเวลาดูแลครอบครัว และมีโอกาสเติบโตในวงจำกัด แนวโน้มเป็นในอนาคตหากเป็นไปได้อาจมีการเปลี่ยนสายงาน บางรายระบุว่าวางแผนในการเติบโตในสายงานนี้ยาก จะเป็นตำรวจไปจนเกษียณ คงไม่ได้สนใจกับยศถาบรรดาศักดิ์ แต่ทำงานด้วยภารกิจและหน้าที่รับผิดชอบ สิ่งสำคัญ คือ การวางแผนการเงิน และวางแผนเกษียณ ส่วนด้านการเติบโต ใช้ชีวิตให้เป็นไปตามปกติ มีการแต่งงาน มีครอบครัว สำหรับการเปลี่ยนสายงาน มีแนวคิดที่จะเปลี่ยนสายงาน แต่ไม่ทิ้งความตั้งใจ คือ มีความตั้งใจทำให้องค์กรได้รับการยอมรับจากสังคม บางรายระบุว่า มีการวางแผนไว้ระยะสั้น ด้วยตำแหน่งรองสารวัตร อยากเรียนรู้งานที่อยู่ในความรับผิดชอบให้เข้าใจ เพื่อพร้อมรับภารกิจที่ได้รับมอบหมาย สามารถจัดการ พัฒนา หรือแก้ปัญหาหน้างานที่อยู่ในความรับผิดชอบได้ มีการวางแผนการเติบโตโดยมองหาหลักสูตรอบรมต่าง ๆ ของตำรวจในการพัฒนาตัวเอง ตามความชอบและถนัดอยู่เสมอ เพื่อเตรียมพร้อมในรองรับโอกาสต่าง ๆ ที่ได้รับมอบหมายงานจากผู้บังคับบัญชา

1.5 ด้านการเปลี่ยนงานและสายงาน พบว่า ตำรวจหญิงส่วนใหญ่ยังไม่ได้มีความคิดในการเปลี่ยนไปปฏิบัติงานหรือทำงานในอาชีพอื่น ๆ เนื่องจาก เห็นว่า ตนเองตัดสินใจเลือกที่จะเรียนและทำงานในสายนี้แล้ว สามารถใช้ความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานให้ได้ดี หากทุ่มเทและสามารถแบ่งแยกเวลาและปรับการดำรงชีวิตให้เหมาะสม แต่ก็มีจำนวนหลายนายมีแนวคิดและแนวทางที่จะเปลี่ยนอาชีพ

2. ด้านการพัฒนาอาชีพตำรวจหญิงในประเทศไทย พบว่า

2.1 การวางโครงสร้างตำแหน่งงานให้เหมาะสมและวางแผนการสืบทอดตำแหน่ง พบว่า การเติบโตตำรวจหญิงนั้นไม่ได้กำหนดไว้โดยเฉพาะ มีการจัดแนวทางการวางโครงสร้างตำแหน่งงานตำรวจหญิงของสำนักงานตำรวจแห่งชาติชัดเจนในระดับหนึ่ง มีการจัดทำบัญชีตามลำดับอาวุโสที่เหมาะสมทั้งชายและหญิงไม่ได้แยกออกจากกัน

2.2 การจัดทำเส้นทางอาชีพ พบว่า มีลักษณะเป็นภาพรวมไม่ได้มีการดำเนินการเฉพาะราย

2.3 การประเมินผลและการให้รางวัลและผลตอบแทน พบว่า ตำรวจหญิงส่วนใหญ่ที่สำเร็จการศึกษาจากโรงเรียนนายร้อยตำรวจมองว่า ผู้บังคับบัญชามองความสามารถในการทำงานของผู้หญิงไม่พอ ผู้ชายไม่ได้ มักจะไม่ได้รับมอบหมายงานสำคัญ ซึ่งเป็นอุปสรรคอย่างหนึ่งแก่ตำรวจหญิง แม้เจ้าหน้าที่คนนั้นจะมีความตั้งใจ มีความรู้ความสามารถแต่ไม่ได้รับความไว้วางใจเท่าตำรวจชาย นอกจากนี้ การประเมินและให้รางวัลนั้นมีหลักการให้รางวัลตามสมรรถนะ (Competency) ของบุคลากร ภายใต้อัตลักษณ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน การปรับเลื่อนตำแหน่ง

2.4 การพัฒนาในรูปแบบต่าง ๆ พบว่า ไม่ได้มีความแตกต่างกันระหว่างตำรวจหญิงและชาย แต่เน้นที่ความต้องการเติบโตตามสายงาน อย่างไรก็ตาม ในด้านการพัฒนา



รูปแบบต่าง ๆ เกี่ยวกับทักษะและความสามารถของตำรวจหากมีการวางแผนก็สามารถไปอบรมตามความต้องการและความถนัดของตนตามหน่วยงานและองค์กรต่าง ๆ ได้ตามหลักเกณฑ์

3. ด้านปัจจัยที่สัมพันธ์กับการพัฒนาอาชีพตำรวจหญิงในประเทศไทย พบว่า ปัจจัยหลักที่สัมพันธ์ ได้แก่

3.1 การศึกษาเพิ่มขึ้น มีความคิดเห็นอยู่ใน 3 ลักษณะแตกต่างกันออกไป กลุ่มหนึ่งมองเห็นว่าการเข้าไปเรียนในโรงเรียนนายร้อยตำรวจมีการศึกษาทางกฎหมายในวิชาที่เกี่ยวข้องอย่างเข้มข้น คือ กฎหมายอาญาและกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา และมีการเชิญอาจารย์พิเศษซึ่งเป็นผู้ทรงคุณวุฒิทางด้านนิติศาสตร์มาให้ความรู้ ซึ่งความรู้ที่เรียนจากโรงเรียนนายร้อยตำรวจถือเป็นประโยชน์อย่างยิ่งในการปฏิบัติหน้าที่ครอบคลุมรวมทั้งการได้ฝึกสอบสวนและทำสำนวนการสอบสวน อย่างไรก็ตาม น่าจะได้มีการศึกษาเพิ่มเติมในสาขาที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานคือการเรียนกฎหมายให้ครบถ้วนครบวงจรนั่นเอง อีกกลุ่มหนึ่งมองเห็นว่าการศึกษาระดับสูงขึ้นคือในระดับปริญญาโทหรือปริญญาเอกหากเป็นไปได้ เนื่องจากการศึกษาที่สูงขึ้นนั้นสามารถนำมาใช้ประกอบในการเติบโตในเส้นทางอาชีพ เช่น การขอร่นระยะเวลาในการครองยศ เป็นต้น กลุ่มที่ 3 มองเห็นว่าการสำเร็จการศึกษาจากโรงเรียนนายร้อยและมาปฏิบัติหน้าที่ในพนักงานสอบสวนหญิงนั้นหากมีการศึกษาเพิ่มเติมในสาขาวิชาต่าง ๆ จะสามารถทำให้เปลี่ยนสายงานไปทำงานในสาขาวิชาที่ถนัดและมีโอกาสที่จะเติบโตมากยิ่งขึ้น

3.2 การเปลี่ยนสายงานไปในลักษณะงานที่ชอบ จากการศึกษาข้อมูลพื้นฐานว่าตำรวจหญิงที่สำเร็จการศึกษาจากโรงเรียนนายร้อยตำรวจนั้น นอกจากจะมีผู้ที่สมัครใจเข้ามาเป็นตำรวจหญิงโดยตรงแล้ว ยังมีอีกกลุ่มหนึ่งซึ่งมีความประสงค์อยากจะทำอาชีพอื่น เช่น วิทยาศาสตร์การแพทย์ นิเทศศาสตร์หรืองานอื่น ๆ ที่ตนเองชอบ ในกลุ่มนี้เมื่อมาปฏิบัติงานแล้วส่วนหนึ่งก็ปฏิบัติหน้าที่ในฐานะตำรวจหญิงต่อเนื่อง แต่อีกส่วนหนึ่งต้องการเปลี่ยนสายอาชีพ เพราะเห็นว่าการเติบโตในอาชีพตำรวจหญิงนั้นมีจำกัด ในขณะที่เดียวกันตนเองต้องการทำงานในสิ่งที่ชอบอยู่แล้ว หากไม่สามารถเปลี่ยนสายงานได้ก็มีการศึกษาเพิ่มเติมหรือวางแผนแนวทางในการเปลี่ยนสายงานอาชีพ เช่น การศึกษาในสาขากฎหมายและมีความมุ่งหวังที่จะสอบเนติบัณฑิตให้ผ่านเพื่อเปลี่ยนสายไปทำงานเป็นอัยการหรือผู้พิพากษา ในขณะที่อาชีพอื่นนั้นยังไม่มีการศึกษาออกมาชัดเจนเพียงพอ แต่มีแนวคิดหากจำเป็นต้องมีการย้ายกลับไปภูมิลำเนาและสามารถที่จะโอนข้ามไปประกอบอาชีพในสายงานอื่นที่เกี่ยวข้องกับสายของกระทรวงยุติธรรม เช่น กรมสอบสวนคดีหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

3.3 สถานภาพสมรส พบว่า ตำรวจหญิงที่ไม่แต่งงานมีเวลาทุ่มเทในการทำงาน การมีส่วนร่วมในอาชีพการงานมากกว่าเมื่อเปรียบเทียบกับตำรวจหญิงที่แต่งงานแล้ว

3.4 การปรับตัวในการทำงานและประเภทงานที่มีความเสี่ยง พบว่า ตำรวจหญิงจำนวนหนึ่งประสบปัญหาการปรับตัว เนื่องจากการเรียนกับการทำงานจริงประสบปัญหาแตกต่างกัน ในการทำงานมีความเสี่ยงต่อการถูกร้องเรียนและการถูกตั้งกรรมการสอบสวน



3.5 เงื่อนไขการทำงาน การทำงานของตำรวจหญิงในสถานีดำรวจ พบว่า ยังคงทำงานโดยขาดแคลนเครื่องมือสอบสวนที่ทันสมัยและขาดความชำนาญในการทำคดีความผิดเกี่ยวกับเพศ เนื่องจากการมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่อื่นซึ่งไม่ใช่งานสอบสวนและกำลังพลไม่เพียงพอ พนักงานสอบสวนหญิงมีลักษณะทางสรีระที่ไม่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติหน้าที่ในการสอบสวน เช่น การมีประจำเดือน การตั้งครรภ์ การเข้าเวรทำงานในช่วงเวลากลางคืน เนื่องจากการขาดแคลนพนักงานสอบสวนชายร่วมด้วย ทำให้เกิดความไม่ปลอดภัย

3.6 ทักษะคติในทางเพศด้านชายและหญิง พบว่า ตำรวจหญิงที่ให้ข้อมูลหลักมองว่า ยังมีทัศนคติในทางเพศด้านชายและหญิงในวงการตำรวจระหว่างตำรวจชายและตำรวจหญิงเช่นกัน แต่เพียงแต่เป็นการรับรู้โดยนัย ไม่ได้เกิดความแตกต่างชัดเจน ทั้งจากผู้บังคับบัญชาและจากเพื่อนร่วมงาน อาจรวมถึงผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยเช่นกัน

อภิปรายผลการวิจัย

ผู้วิจัยเสนอการอภิปรายตามวัตถุประสงค์การวิจัย ดังนี้

1. ปัจจัยส่วนบุคคล

1.1 ด้านสาเหตุและเงื่อนไขในการเข้ามาศึกษาในโรงเรียนนายร้อยตำรวจ จากผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการเข้ามาศึกษาในโรงเรียนนายร้อยตำรวจจึงเกิดจากแรงผลักดันของครอบครัวที่มองเห็นว่า การเข้ามาเรียนเป็นนักเรียนนายร้อยหญิงเป็นการศึกษาที่สำเร็จได้วุฒิปริญญาตรี สามารถได้รับการบรรจุเข้ารับราชการเลย ไม่ต้องไปสอบแข่งขันเข้ารับราชการอีก และที่บ้านและครอบครัวยังรู้สึกดีที่มีสมาชิกในครอบครัวสามารถทำงานตำรวจ หากมีเหตุต่าง ๆ ยังสามารถดูแลได้โดยตรงหรือยังมีเครือข่ายช่วยด้านความปลอดภัย สอดคล้องกับงานวิจัยของจักรพงษ์ กิตติพงศ์พิทยา (2551) ที่ระบุว่า ความมั่นคงในการทำงาน เป็นความรู้สึกที่เกิดความปลอดภัย มีผลตอบแทนอันเกิดจากรายได้สวัสดิการที่สามารถดำรงชีพ ได้รับการปกครองอย่างเป็นธรรม มีโอกาสก้าวหน้า และสามารถทำงานได้จนเกษียณอายุ เพื่อให้ตนเองและครอบครัวดำรงชีพออย่างปกติสุข

1.2 ด้านการมีความรัก ความศรัทธาในอาชีพตำรวจ จากผลการวิจัยพบว่า ตำรวจหญิงที่สำเร็จการศึกษาจากโรงเรียนนายร้อยตำรวจมีความรักและความศรัทธาในอาชีพตำรวจสอดคล้องกับงานวิจัยของสุพรรณธร อรุณแสงส่องดี (2554) ที่พบว่าการแสดงออกด้วยความชื่นชมและเชื่อมั่นในอาชีพตำรวจ ด้วยตระหนักว่าอาชีพนี้เป็นอาชีพที่มีเกียรติมีความสำคัญและจำเป็นต่อสังคม และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของอำพรณ์ ปานเจริญ (2556) ซึ่งพบว่าโรงเรียนนายร้อยตำรวจและเครือข่าย ได้แก่ เพื่อน นักเรียนชั้นสูง (รุ่นพี่) ฝ่ายปกครอง ครู-อาจารย์และสื่อต่าง ๆ ช่วยหล่อหลอมให้นักเรียนนายร้อยตำรวจหญิงมีความศรัทธาในอาชีพตำรวจ

1.3 ด้านการทุ่มเทมุ่งมั่นในการพัฒนาอาชีพ จากผลการวิจัยพบว่า ตำรวจหญิงที่สำเร็จการศึกษาจากโรงเรียนนายร้อยตำรวจมุ่งมั่นในการพัฒนาอาชีพในระดับหนึ่ง โดยเห็นว่าการเป็นสมาชิกในองค์กรตำรวจและเป็นผู้มีส่วนร่วมในกิจกรรมวิชาชีพตำรวจ มีความต้องการปฏิบัติตามเงื่อนไขข้อกำหนดขององค์กรตำรวจร่วมกิจกรรมที่องค์กรจัดขึ้น ปกป้องเกียรติภูมิและเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ผลงานของตำรวจและองค์กรตำรวจ เมื่อมีผู้เข้าใจผิดเกี่ยวกับวงการวิชาชีพตำรวจก็ชี้แจงทำความเข้าใจให้ถูกต้อง เป็นต้น สอดคล้องกับงานวิจัยของอภิสิทธิ์ ห้วยจี่น (2546) และงานวิจัยของธัญรติ ไตรวัฒนวงศ์ (2555) ที่พบว่า งานที่พนักงานสอบสวนหญิงปฏิบัติอยู่ด้วยความมุ่งมั่น ทำให้เกิดความครบถ้วนสมบูรณ์ มีความละเอียดรอบคอบก่อให้เกิดความพึงพอใจจากเจ้าหน้าที่ผู้เกี่ยวข้องและประชาชนผู้มาติดต่องาน

1.4 การวางแผนเติบโตในสายงาน จากผลการวิจัยพบว่า ตำรวจหญิงที่สำเร็จการศึกษาจากโรงเรียนนายร้อยตำรวจ เห็นว่า มีโอกาสเติบโตในสายงานในวงจำกัด ทั้งนี้อาจจะเพราะการผลิตนักเรียนนายร้อยตำรวจหญิงนั้นมีความมุ่งหมายในการให้เป็นพนักงานสอบสวนเป็นหลัก โอกาสที่จะเติบโตในทางสายบังคับบัญชายาก แต่สามารถเติบโตในสายความเชี่ยวชาญเท่านั้น

1.5 ด้านการเปลี่ยนงานและสายงาน จากผลการวิจัยพบว่า ตำรวจหญิงที่เป็นพนักงานสอบสวนนั้น มีโอกาสเติบโตนั้นยังไม่มีสูงนัก ทั้งนี้เป็นเพราะ สำนักงานตำรวจแห่งชาติได้ผลิตตำรวจหญิงจากโรงเรียนนายร้อยตำรวจมีเป้าหมายว่าจะต้องให้มาเป็นพนักงานสอบสวนซึ่งมีโอกาสดำเนินการในสายงานจำกัดมากกว่าข้าราชการตำรวจในสายอาชีพอื่น ๆ สอดคล้องกับการศึกษาของอรุณรัตน์ คันธา และคณะ (2556) ที่พบว่าการย้ายงานมีสาเหตุสำคัญ เช่น การขาดความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน ค่าตอบแทนน้อย ภาระงานมาก เป็นต้น

2. ด้านการพัฒนาอาชีพตำรวจหญิงในประเทศไทย พบว่า สำนักงานตำรวจแห่งชาติมีการจัดแนวทางการวางแผนโครงสร้างตำแหน่งงานตำรวจหญิง เช่น การจัดตำแหน่งพัฒนาผู้มีความสามารถตามคาดหวังขององค์กร ที่อยากให้มีสำหรับการดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นโดยฝึกอบรมตามการขึ้นชั้น เช่น หลักสูตรสารวัตร ผู้กำกับการ ผู้บังคับการ เป็นต้น สอดคล้องกับการศึกษาของอุดร วงษ์ชื่น (2540) ที่พบว่าปัญหาด้านการพัฒนาบุคลากร ในการฝึกอบรมให้ความรู้และการฝึกอบรมระหว่างการปฏิบัติงานด้านการสอบสวนแก่พนักงานสอบสวนหญิงตลอดจนบุคลากรของหน่วยงาน นอกจากนี้ ในการพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอยู่ตลอดเวลาถ้ามีระยะเวลาในการฝึกอบรมน้อย และไม่ค่อยมีการจัดหลักสูตรอบรมเพื่อพัฒนาบุคลากรโดยตรง ย่อมทำให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างล้าสมัย ไม่ทันต่อเทคโนโลยีที่ก้าวไกลอยู่ตลอดเวลาสอดคล้องกับงานการศึกษาของชัยวุฒิ เกียรติกิจก้องกาย (2557) พบว่า ควรกำหนดบทบาทและอำนาจหน้าที่ให้เหมาะสมกับพนักงานสอบสวนหญิง และพบว่าตำรวจหญิงส่วนใหญ่ที่สำเร็จการศึกษาจากโรงเรียนนายร้อยตำรวจให้ข้อมูลว่า ยังไม่ได้มีการแยกการจัดทำเส้นทางสายอาชีพออกโดยเฉพาะ ไม่ได้มีการดำเนินการเฉพาะราย และหลักเกณฑ์ที่กำหนดว่าบุคคลใด



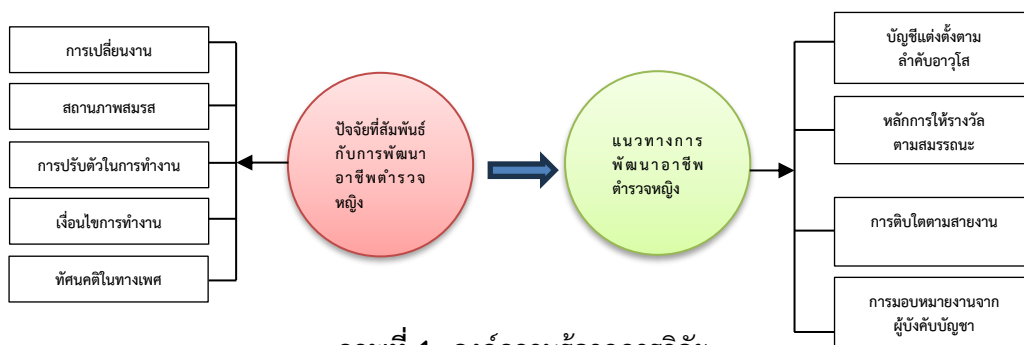
มีความรู้ความสามารถมีความเหมาะสมนั้นแม้จะมีการเขียนออกมา ในทางปฏิบัติยังให้เป็นดุลพินิจของผู้บังคับบัญชาที่จะพิจารณาว่าบุคคลใดเป็นผู้มีความรู้ความสามารถเป็นหลัก สอดคล้องกับงานการศึกษาของสุรพล ไทยประเสริฐ (2555) พบว่า ในตำราวิจัยไม่ได้มีการออกแบบเส้นทางอาชีพเฉพาะไว้ แต่เป็นการกำหนดรวมทั้งองค์การ

นอกจากนี้ ในการประเมินและให้รางวัลนั้นอยู่ภายใต้หลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน การปรับเลื่อนตำแหน่ง สอดคล้องกับงานการศึกษาของอดิภา เนาวกิตตินาถ (2562) พบว่า หลักเกณฑ์ชี้วัดผลการปฏิบัติงานของพนักงานสอบสวนก็ไม่สามารถสะท้อนผลการปฏิบัติแต่ละคนได้อย่างเป็นรูปธรรม ส่วนหนึ่งสืบเนื่องมาจากระบบการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานตำรวจแห่งชาติยังมีการปฏิบัติแบบแยกส่วน และกระจายกระจายตามหน่วยต่าง ๆ ขาดเกณฑ์มาตรฐานที่เกี่ยวกับการพัฒนาความรู้ความชำนาญเฉพาะทาง การพัฒนาในรูปแบบต่าง เช่น การฝึกอบรม ไม่ได้มีความแตกต่างกันระหว่างตำรวจหญิงและชาย อย่างไรก็ตาม ในด้านการพัฒนารูปแบบต่าง ๆ เกี่ยวกับทักษะและความสามารถของตำรวจ หากมีการวางแผนอัตรากำลังไว้ชัดเจนของแต่ละกองบัญชาการในการกำหนดหน้าที่และสำรวจความต้องการของตำรวจหญิง ในการพัฒนาตนเองและนำไปเป็นหลักสูตรการฝึกอบรมที่หลากหลายและสอดคล้องมากขึ้น จะทำให้การพัฒนาการทำงานของตำรวจหญิงนั้นได้ดีมากขึ้น

3. ด้านปัจจัยที่สัมพันธ์กับการพัฒนาอาชีพตำรวจหญิงในประเทศไทย ได้แก่ การปรับตัวในการทำงานและประเภทงานที่มีความเสี่ยง เงื่อนไขการทำงานโดยเฉพาะสถานภาพสมรส อภิปรายได้ว่า ตำรวจหญิงที่ไม่แต่งงานมีเวลาทุ่มเทในการทำงานและมีส่วนร่วมในอาชีพการงานมากกว่าเมื่อเปรียบเทียบกับตำรวจหญิงที่แต่งงานแล้วที่ต้องแบ่งเวลาในการดูแลครอบครัวและเมื่อพิจารณาถึงความสัมพันธ์ระหว่างสถานภาพสมรสกับความสุขในการทำงาน พบว่า ตำรวจหญิงที่สมรสแล้วส่วนใหญ่ไม่ค่อยคิดย้ายงาน ไม่มุ่งมั่นที่จะเติบโตในทางอาชีพ สอดคล้องกับงานการศึกษาของสิทธิพงษ์ นาคเด่น (2556) ที่พบว่า ตำรวจหญิงที่มีสถานภาพสมรสต่างกันมีทัศนคติต่อความก้าวหน้าในอาชีพข้าราชการตำรวจที่ต่างกัน และสอดคล้องกับงานการศึกษาของ Alexander & Walker (1996) ที่พบว่า งานตำรวจมีผลกระทบโดยเฉพาะอย่างยิ่งในแง่ของชีวิตทางสังคมของคู่สมรส และปัจจัยทัศนคติในทางเพศด้านชายและหญิง ซึ่งพบว่าทัศนคติในทางเพศในวงการตำรวจระหว่างตำรวจชายและตำรวจหญิงมีความแตกต่างกัน ซึ่งเห็นได้จากการมอบหมายงานที่สำคัญต่าง ๆ จากผู้บังคับบัญชา หรือจากการสั่งการ การกำหนดงานอื่น ๆ การทำงานร่วมกัน และการปฏิสัมพันธ์ระหว่างตำรวจด้วยกัน เป็นต้น สอดคล้องกับงานของไกรวุฒิ วัฒนสินธุ์ (2563) ที่ระบุว่า ผู้บังคับบัญชายังไม่ให้ความสำคัญของพนักงานสอบสวนหญิง เนื่องจากไม่เข้าใจบทบาทการทำงาน สิ่งงานไม่ตรงกับความรู้รับผิดชอบ ทั้งยังให้ทำงานอื่นที่ไม่ใช่งานสอบสวน

องค์ความรู้จากการวิจัย

องค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัยในครั้งนี้ คือ ปัจจัยที่สัมพันธ์กับการพัฒนาอาชีพตำรวจหญิงในประเทศไทย ได้แก่ การศึกษาเพิ่มขึ้น การเปลี่ยนสายงาน สถานภาพสมรส การปรับตัวในการทำงาน เจือ้นไขการทำงาน และทัศนคติในทางเพศ มีความสัมพันธ์กับแนวทางการพัฒนาอาชีพตำรวจหญิงในประเทศไทย ได้แก่ บัญชีแต่งตั้งตามลำดับอาวุโส หลักการให้รางวัลตามสมรรถนะ การเติบโตตามสายงาน และการมอบหมายงานจากผู้บังคับบัญชา ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 องค์ความรู้จากการวิจัย

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. สำนักงานตำรวจแห่งชาติควรมีนโยบายวางแผนแนวทางการพัฒนางานตำรวจชุมชนสัมพันธ์ (Community Policing) ให้กับตำรวจหญิงเพิ่มมากขึ้น เพื่อเจ้าหน้าที่ตำรวจหญิงเข้าไปปฏิบัติงานร่วมเพื่อลดระดับการมีปฏิกริยาของประชาชน
2. ควรมีนโยบายจัดตั้งสถานีตำรวจหญิง (Woman Police Station) ขึ้นมาให้ตำรวจหญิงนั้นได้เติบโตขึ้นตามสายงาน และให้บริการกรณีผู้เสียหายเป็นหญิงและเด็ก

ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

1. การกำหนดอาวุโสควรกำหนดสัดส่วนในเรื่องของอัตราส่วนความก้าวหน้าหรือเส้นทางอาชีพระหว่างตำรวจชายและหญิงด้วยเช่นกัน
2. ควรมีการสร้างและพัฒนาเครือข่ายของตำรวจหญิง เพื่อสื่อสารด้านการพัฒนาอาชีพความร่วมมือและพัฒนาความก้าวหน้าและการเติบโตในสายงานต่อไป

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาในเชิงสำรวจ (Survey Research) เกี่ยวกับการพัฒนาเส้นทางอาชีพตำรวจหญิงและความสามารถตำรวจหญิง (Upskills) ทั่วประเทศเพื่อสำนักงานตำรวจแห่งชาติสามารถปรับใช้ในการวางแผนดำเนินการพัฒนาเส้นทางอาชีพตำรวจหญิงต่อไป



2. ควรมีการศึกษาในลักษณะของการทำนาย (Forecasting) เพื่อคาดเดาถึง รูปแบบ และทิศทางการประกอบอาชีพอาชญากรรมในอนาคต และนำข้อมูลมาใช้ในการวางแผนการ ดำเนินการ และการปรับจัดอัตรากำลังตำรวจหญิงให้ลงในตำแหน่งที่เหมาะสม

เอกสารอ้างอิง

- ไกรวุฒิ วัฒนสิน. (2563). การศึกษาความท้าทายการปฏิบัติหน้าที่ของนายร้อยตำรวจหญิง. *วารสารสังคมศาสตร์และมานุษยวิทยาเชิงพุทธ*, 5(7), 197-210.
- จักรพงษ์ กิตติพงศ์พิทยา. (2551). *ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความมั่นคงในการทำงานกับผล การปฏิบัติงานและความทุ่มเทในการทำงานของพนักงาน (วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ)*. กรุงเทพฯ: สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.
- ชัยวุฒิ เกียรติกิจกจ่าย. (2557). การพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานด้านการสอบสวนของ พนักงานสอบสวนหญิง สำนักงานตำรวจแห่งชาติ. *วารสารดุสิตบัณฑิตทางสังคมศาสตร์ (ฉบับมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์)*, 4(3), 28-36.
- ธัญรติ ไตรวัฒนวงศ์. (2555). *มาตรการป้องกันการตกเป็นเหยื่ออาชญากรรมทางเพศ : กรณีศึกษาพนักงานสอบสวนหญิงสังกัดกองบัญชาการตำรวจนครบาล (วิทยานิพนธ์ มหาบัณฑิต สาขาวิชาอาชญาวิทยาและงานยุติธรรม)*. นครปฐม: มหาวิทยาลัยมหิดล. สำนักงานตำรวจแห่งชาติ. (2561). *ยุทธศาสตร์การศึกษาสำนักงานตำรวจแห่งชาติ พ.ศ. 2560 - 2579*. กรุงเทพฯ: สำนักงานตำรวจแห่งชาติ.
- สิทธิพงษ์ นาคเด่น. (2556). *ทัศนคติต่อความก้าวหน้าในอาชีพของข้าราชการตำรวจ: กรณีศึกษา สถานีตำรวจภูธรเมืองฉะเชิงเทรา อำเภอเมือง จังหวัดฉะเชิงเทรา (วิทยานิพนธ์ มหาบัณฑิต สาขาวิชาการเมืองการปกครอง)*. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สุพรรณธร อรุณแสงส่องดี. (2554). *แรงจูงใจในการเข้าศึกษาโรงเรียนนายร้อยตำรวจของ นักเรียนนายร้อยตำรวจหญิง (วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต สาขาการจัดการภาครัฐและ เอกชน)*. นครปฐม: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- สุรพล ไทยประเสริฐ. (2555). *การยอมรับบทบาทของพนักงานสอบสวนหญิงในการสอบสวนคดี ความผิดอาญาบางประเภท : ศึกษาเฉพาะกรณีบุคลากรในกระบวนการยุติธรรมในเขต กรุงเทพมหานคร (วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต สาขาวิชาอาชญาวิทยาและงานยุติธรรม)*. นครปฐม: มหาวิทยาลัยมหิดล.
- อติภา เนาวกิตตินาถ. (2562). ปัญหาและอุปสรรคการพัฒนาสมรรถนะของพนักงานสอบสวน สำนักงานตำรวจแห่งชาติ. *วารสารวิชาการ สถาบันเทคโนโลยีแห่งสุวรรณภูมิ*, 7(1), 668-679.



- อภิสิทธิ์ ห้วจิ้น. (2546). ความพึงพอใจของประชาชนที่มีต่อการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานสอบสวนหญิงในสถานีตำรวจนครบาล (วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต สาขาวิชาพัฒนาสังคม). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- อรุณรัตน์ คันทา และคณะ. (2556). การย้ายงานของพยาบาลวิชาชีพในประเทศไทย. *วารสารสภาการพยาบาล*, 28(3), 19-31.
- อำพรณ์ ปานเจริญ (2556). *วาทกรรมนักเรียนนายร้อยตำรวจหญิง* (วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและเอกชน). นครปฐม: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- อุตร วงษ์ชื่น. (2540). *ปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานด้านการสอบสวนคดีอาญาของพนักงานสอบสวนหญิง* (วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารงานยุติธรรม). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- Alexander, D. A. & Walker, L. G. (1996). The perceived impact of police work on police officers' spouses and families. *Stress Medicine*, 12(4), 239-246.
- Heidensohn, F. M. (1985). *Women and crime*. New York: New York University.
- _____. (1992). *Women in Control?: The role of women in law enforcement*. Oxford: Clarendon.
- Martin, S. E. (1979). Policewomen and policewomen: Occupational role dilemmas and choices for female officers. *Journal of Police Science and Administration*, 7(3), 314-323.
- Young, M. (1991). *An Inside Job*. Oxford: Clarendon.

