



สัญญาจ้างที่ปรึกษาโครงการวิจัย

“การศึกษახอบาท การยอมรับและเงื่อนไขปัจจัยที่มีผลต่อโอกาสความก้าวหน้าในอาชีพของข้าราชการตำรวจหญิง”

(Women in the police: Roles, Acceptance and factors influencing career advancement)

คณะสังคมศาสตร์ โรงเรียนนายร้อยตำรวจ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๕๙

สัญญาเลขที่ ๑/๒๕๕๘

สัญญาฉบับนี้ทำขึ้น ณ คณะสังคมศาสตร์ โรงเรียนนายร้อยตำรวจ ตั้งอยู่เลขที่ ๙๐ หมู่ ๗ ตำบลสามพราน อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม เมื่อวันที่ ๑ เดือนธันวาคม พ.ศ. ๒๕๕๘ ระหว่างคณะสังคมศาสตร์ โรงเรียนนายร้อยตำรวจ โดยรองศาสตราจารย์พันตำรวจเอก ไสร์ตัน กลับลีลา ตำแหน่ง คณบดีคณะสังคมศาสตร์ โรงเรียนนายร้อยตำรวจ ตามพระราชบัญญัติโรงเรียนนายร้อยตำรวจ พ.ศ. ๒๕๕๑ ลงวันที่ ๑๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๑ และประกาศสภาการศึกษาโรงเรียนนายร้อยตำรวจ ลงวันที่ ๑๗ กันยายน ๒๕๕๘ แต่งตั้งรองศาสตราจารย์พันตำรวจเอก ไสร์ตัน กลับลีลา ดำรงตำแหน่งคณบดีคณะสังคมศาสตร์ โรงเรียนนายร้อยตำรวจ ซึ่งต่อไปในสัญญานี้เรียกว่า “ผู้ว่าจ้าง” ฝ่ายหนึ่ง กับ พันตำรวจโท ไกรวุฒิ วัฒนสิน ตำแหน่ง อาจารย์(สบ ๓) กลุ่มงานคณาจารย์ คณะสังคมศาสตร์ อยู่เลขที่ ๘๘๘ หมู่ ๒ ถนนงามวงศ์วาน ตำบลบางเขน อำเภอเมือง จังหวัดนนทบุรี รหัสไปรษณีย์ ๑๑๐๐๐ ซึ่งต่อไปในสัญญานี้เรียกว่า “ที่ปรึกษา” อีกฝ่ายหนึ่ง

โดยที่ผู้ว่าจ้างมีความประสงค์จะจ้างที่ปรึกษาเพื่อปฏิบัติงานตามโครงการต่อไปนี้

จัดจ้างที่ปรึกษาโครงการวิจัย การศึกษახอบาท การยอมรับและเงื่อนไขปัจจัยที่มีผลต่อโอกาสความก้าวหน้าในอาชีพของข้าราชการตำรวจหญิง (Women in the police: Roles, Acceptance and factors influencing career advancement) คณะสังคมศาสตร์ โรงเรียนนายร้อยตำรวจ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๕๙ โดยมีวัตถุประสงค์ดังต่อไปนี้

๑. เพื่อศึกษახอบาทของข้าราชการตำรวจหญิง ในการปฏิบัติงานแต่ละสายงานของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ

๒. เพื่อศึกษาเงื่อนไข ปัจจัยที่มีผลต่อโอกาสความก้าวหน้าในอาชีพของข้าราชการตำรวจหญิงที่ปฏิบัติงานในสำนักงานตำรวจแห่งชาติ

๓. เพื่อศึกษาแนวทางการส่งเสริมให้ข้าราชการตำรวจทั้งหญิงและชายปฏิบัติงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ

ผู้ว่าจ้างตกลงจ้าง และที่ปรึกษาตกลงรับจ้าง เพื่อปฏิบัติงานโครงการวิจัย การศึกษาบทบาท การยอมรับและเงื่อนไขปัจจัยที่มีผลต่อโอกาสความก้าวหน้าในอาชีพของข้าราชการตำรวจหญิง (Women in the police: Roles, Acceptance and factors influencing career advancement) ตามรายละเอียดที่กำหนดไว้ในเอกสารแนบท้ายสัญญา ซึ่งประกอบด้วยเงื่อนไขของสัญญา และภาคผนวก ดังต่อไปนี้

ภาคผนวก ก : ขอบเขตของการวิจัย และกำหนดระยะเวลาการทำงาน

ภาคผนวก ข : กำหนดระยะเวลาการทำงานของที่ปรึกษา

ภาคผนวก ค : เอกสารข้อเสนอโครงการวิจัย

ภาคผนวก ง : ค่าจ้างและวิธีการจ่ายค่าจ้าง

เอกสารแนบท้ายสัญญาดังกล่าวข้างต้น ให้ถือเป็นส่วนหนึ่งของสัญญานี้ ในกรณีที่มีความขัดแย้งกันระหว่างข้อความในเงื่อนไขของสัญญา กับข้อความในภาคผนวก ให้ถือข้อความในเงื่อนไขของสัญญาบังคับ และในกรณีที่เอกสารแนบท้ายสัญญา ขัดแย้งกันเอง ที่ปรึกษาจะต้องปฏิบัติตามคำวินิจฉัยของผู้ว่าจ้าง

สัญญานี้ทำขึ้นสองฉบับ มีข้อความถูกต้องตรงกัน คู่สัญญาได้อ่านและเข้าใจข้อความ ในสัญญาโดยละเอียดตลอดแล้ว จึงได้ลงลายมือชื่อไว้เป็นสำคัญ ต่อหน้าพยานและคู่สัญญา ต่างยึดถือไว้ฝ่ายละฉบับ

(ลงชื่อ) รองศาสตราจารย์ พันตำรวจเอก ผู้ว่าจ้าง

(โสรัตน์ กลีบวิลา)

อาจารย์ (สบ ๕) คณบดีคณะสังคมศาสตร์ โรงเรียนนายร้อยตำรวจ

(ลงชื่อ) พันตำรวจโท ผู้วิจัย

(ไกรวุฒิ วัฒนสิน)

อาจารย์ (สบ ๓) กลุ่มงานคณาจารย์ คณะสังคมศาสตร์ โรงเรียนนายร้อยตำรวจ

(ลงชื่อ).....พยาน

(ลงชื่อ).....พยาน

(.....)

(.....)

เงื่อนไขของสัญญา

๑. ข้อความทั่วไป

๑.๑ ขอบข่ายของงาน

งานซึ่งผู้วิจัยจะต้องปฏิบัติตามสัญญานี้ (ต่อไปในสัญญาเรียกว่า "งาน") ให้เป็นไปตามขอบข่ายของงานที่ระบุไว้ใน ภาคผนวก ก. และงานซึ่งผู้วิจัยและผู้ว่าจ้างตกลงเพิ่มเติมจากภาคผนวก ก.

๑.๒ กฎหมายที่จะต้องปฏิบัติตาม

ในการปฏิบัติงานตามสัญญานี้ ที่ปรึกษาจะต้องเคารพ และปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบและข้อบังคับต่าง ๆ ของทางราชการ

๑.๓ หัวเรื่อง

ชื่อหัวเรื่องของเงื่อนไขของสัญญาข้อหนึ่งข้อใด จะไม่ถือว่าเป็นส่วนหนึ่งของเงื่อนไขของสัญญาข้อนั้น หรือนำไปประกอบการพิจารณาในการตีความวินิจฉัยความหมายของข้อความในข้อนั้น ๆ หรือข้อความอื่นใดของสัญญานี้

๑.๔ การบอกกล่าว

บรรดาคำบอกกล่าว หรือการให้ความยินยอม หรือความเห็นชอบใด ๆ ตามสัญญานี้ ต้องทำเป็นหนังสือ และจะถือว่าได้ส่งไปโดยชอบแล้ว หากได้จัดส่งโดยทางหนึ่งทางใด ดังต่อไปนี้ คือ

- ส่งมอบโดยบุคคล แก่ผู้แทนที่ได้รับมอบหมายของคู่สัญญาแต่ละฝ่าย
- ทางไปรษณีย์ลงทะเบียน
- ทางโทรเลข โทรพิมพ์ หรือโทรสาร แล้วยืนยันเป็นหนังสือโดยเร็ว ไปยังชื่อและที่อยู่ของคู่สัญญาดังต่อไปนี้

ผู้ว่าจ้าง คณะสังคมนิติศาสตร์ โรงเรียนนายร้อยตำรวจ ตำบลสามพราน อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม ๗๓๑๑๐

โทรศัพท์ ๐ ๓๔๓๑ ๑๑๐๙, โทรสาร ๐ ๓๔๓๑ ๑๑๐๙

ผู้วิจัย ๘๘๘ หมู่ ๒ ถนนงามวงศ์วาน ตำบลบางเขน อำเภอเมือง จังหวัดนนทบุรี ๑๑๐๐๐

โทรศัพท์ ๐๘ ๖๖๒๔ ๔๔๘๘, โทรสาร ๐ ๒๙๕๓ ๕๔๗๕

๒. การเริ่มงาน การสิ้นสุดของงาน การเปลี่ยนแปลงแก้ไข และการบอกเลิกสัญญาและค่าปรับ

๒.๑ การเริ่มมีผลบังคับของสัญญา

สัญญานี้เริ่มมีผลใช้บังคับทันทีเมื่อคู่สัญญาได้ลงนาม

๒.๒ วันเริ่มปฏิบัติงาน

ผู้วิจัยจะต้องเริ่มปฏิบัติงานภายในวันที่ ๑ พฤศจิกายน ๒๕๕๘

๒.๓ วันสิ้นสุดของสัญญา

ที่ปรึกษาจะต้องปฏิบัติงานให้แล้วเสร็จภายในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๕๙

๒.๔ การเปลี่ยนแปลงแก้ไขสัญญา

ถ้ามีเหตุจำเป็น ต้องมีการเปลี่ยนแปลงแก้ไขสัญญา ให้ทำเป็นหนังสือ ตามแบบและพิธีการ เช่นเดียวกับการทำสัญญา

๒.๕ การโอนงาน

๒.๕.๑ ผู้วิจัยจะต้องไม่ให้ช่วงงาน มอบหมายงาน โอนงาน หรือละทิ้งงาน ให้ผู้อื่นเป็นผู้ทำงาน ตามสัญญานี้แทน ไม่ว่าทั้งหมด หรือแต่เพียงบางส่วนด้วยประการใด ๆ โดยไม่ได้รับความยินยอมจาก ผู้ว่าจ้างก่อน และแม้จะได้รับความยินยอมดังกล่าว ผู้วิจัยก็ยังคงรับผิดชอบ อย่างเต็มที่ตามสัญญานี้ต่อไปทุกประการ

๒.๕.๒ ผู้วิจัยจะต้องไม่โอนสิทธิประโยชน์ใด ๆ ตามสัญญานี้ให้แก่ผู้อื่น โดยไม่ได้รับความยินยอม จากผู้ว่าจ้างก่อน เว้นแต่การโอนเงิน ที่ถึงกำหนดชำระ หรือที่จะถึงกำหนดชำระ

๒.๖ การระงับงานชั่วคราว และการบอกเลิกสัญญา

๒.๖.๑ การบอกเลิกสัญญา หรือให้หยุดงานชั่วคราวโดยผู้ว่าจ้าง

(ก) ผู้ว่าจ้าง มีสิทธิบอกเลิกสัญญานี้ได้ ถ้าผู้ว่าจ้างเห็นว่า ผู้วิจัยมิได้ปฏิบัติงาน ด้วยความ ซำนาญ หรือด้วยความเอาใจใส่ในวิชาชีพของผู้วิจัย เท่าที่พึงคาดหมายได้จากผู้วิจัยในระดับเดียวกัน หรือ มิได้ปฏิบัติตามข้อสัญญา และเงื่อนไขที่กำหนด ในสัญญานี้ ในกรณีเช่นนี้ ผู้ว่าจ้างจะบอกกล่าวให้ผู้วิจัยทราบ ถึงเหตุผลที่จะบอกเลิกสัญญา ถ้าผู้วิจัยมิได้ดำเนินการแก้ไขให้ผู้ว่าจ้างพอใจ ภายในระยะเวลา ๓๐ วัน นับแต่ วันที่ได้รับคำบอกกล่าว ผู้ว่าจ้างมีสิทธิบอกเลิกสัญญา โดยการส่งคำบอกกล่าวแก่ผู้วิจัย เมื่อผู้วิจัยได้รับ หนังสือบอกกล่าวนั้นแล้ว ผู้วิจัยต้องหยุดปฏิบัติงานทันที และดำเนินการทุกวิถีทาง เพื่อลดค่าใช้จ่ายใด ๆ ที่ อาจมีในระหว่างการหยุดปฏิบัติงานนั้น ให้น้อยที่สุด

(ข) ผู้ว่าจ้างอาจมีหนังสือบอกกล่าว ให้ผู้วิจัยทราบล่วงหน้าเมื่อใดก็ได้ ว่าผู้ว่าจ้างมี เจตนาที่จะระงับการทำงานทั้งหมด หรือแต่บางส่วน หรือจะบอกเลิกสัญญา ในกรณีที่ผู้ว่าจ้างจะบอกเลิก สัญญาการบอกเลิกสัญญาดังกล่าว จะมีผลในเวลาไม่น้อยกว่า ๖๐ วัน นับจากวันที่ ผู้วิจัยได้รับหนังสือบอก กล่าวนั้น หรืออาจเร็วกว่า หรือช้ากว่ากำหนดเวลานั้นก็ได้ แล้วแต่คู่สัญญาจะทำความตกลงกัน เมื่อผู้วิจัย ได้รับหนังสือบอกกล่าวนั้นแล้ว ผู้วิจัยต้องหยุดปฏิบัติงานทันที และดำเนินการทุกวิถีทางเพื่อลดค่าใช้จ่าย ใด ๆ ที่อาจมีในระหว่างการหยุดปฏิบัติงานนั้น ให้น้อยที่สุด

๒.๖.๒ การบอกเลิกสัญญาโดยผู้วิจัย

ผู้วิจัยมีสิทธิบอกเลิกสัญญาได้ ถ้าผู้ว่าจ้างมิได้ปฏิบัติหน้าที่ความรับผิดชอบ ตามที่สัญญา ระบุไว้ ในกรณีเช่นนี้ ผู้วิจัยจะมีหนังสือถึงผู้ว่าจ้าง ระบุรายละเอียดถึงสาเหตุและเหตุผลในการขอเลิกสัญญา

๒.๗.๔ เมื่อมีการเลิกสัญญาตามข้อ ๒.๖.๓ (ง) ผู้ว่าจ้างจะชำระค่าจ้างตามสัดส่วนที่เป็นธรรม และเหมาะสม ตามที่กำหนดในภาคผนวก ค. ให้แก่ผู้วิจัย โดยคำนวณตั้งแต่วันเริ่มปฏิบัติงาน จนถึงวันเลิกสัญญา นอกจากนี้ ผู้ว่าจ้างจะจ่ายเงินประกันผลงาน ที่หักไว้ทั้งหมด หรือคืนหนังสือค้ำประกันที่ยึดไว้ ตามภาคผนวก ค. แล้วแต่กรณี

๒.๘ สิทธิเรียกร้องเมื่อมีการบอกเลิกสัญญา เนื่องจากผิดสัญญา

เมื่อมีการบอกเลิกสัญญา เนื่องจากผิดสัญญา ผู้ว่าจ้างและผู้วิจัย จะทำความตกลงกันในเรื่อง ค่าเสียหาย อย่างไรก็ตาม ในกรณีที่มีการบอกเลิกสัญญาเกิดขึ้น เนื่องจากผู้วิจัยเป็นฝ่ายผิดสัญญาผู้ว่าจ้างมี สิทธินำเงินประกันผลงาน ที่ยึดไว้ตามสัญญา ข้อ ๒.๗.๒ หรือเงินที่ธนาคารผู้ค้ำประกัน ส่งมาให้มาชดใช้เป็น ค่าเสียหายเบื้องต้นได้

๓. สิทธิและหน้าที่ของผู้วิจัย

๓.๑ ผู้วิจัยจะต้องใช้ความชำนาญ ความระมัดระวัง และความขยันหมั่นเพียร ในการปฏิบัติงาน ตามสัญญาอย่างมีประสิทธิภาพ และจะต้องปฏิบัติหน้าที่ตามความรับผิดชอบ ให้สำเร็จลุล่วง เป็นไปตาม มาตรฐานของวิชาชีพที่ยอมรับนับถือกัน โดยทั่วไป

๓.๒ ค่าจ้างซึ่งผู้ว่าจ้างจะชำระแก่ผู้วิจัย ตามภาคผนวก ค. นั้น เป็นค่าตอบแทนเพียงอย่างเดียว ซึ่ง ผู้วิจัยจะได้รับ เกี่ยวกับการปฏิบัติงานตามสัญญานี้ ผู้วิจัยจะต้องไม่รับค่านายหน้าทางการค้า ส่วนลด เบี้ย เลี้ยง เงินช่วยเหลือใด ๆ โดยตรงหรือโดยอ้อม หรือสิ่งตอบแทนใด ๆ ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับสัญญานี้ หรือที่ เกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ตามสัญญานี้

๓.๓ ผู้วิจัยจะต้องไม่มีผลประโยชน์ใด ๆ ไม่ว่าโดยตรงหรือโดยอ้อม ในเงินค่าสิทธิ เงินบำเหน็จ หรือ ค่านายหน้าใด ๆ ที่เกี่ยวกับการนำสิ่งของ หรือกรรมวิธีใด ๆ ที่มีทะเบียนสิทธิบัตร หรือได้รับการคุ้มครองมา ใช้ เพื่อวัตถุประสงค์ของสัญญานี้ เว้นแต่คู่สัญญาจะได้ตกลงกันเป็นหนังสือว่าผู้วิจัยอาจได้ผลประโยชน์ หรือ เงินเช่นว่านั้นได้

๓.๔ ลิขสิทธิ์ในเอกสารทุกระดับซึ่งผู้วิจัยได้ทำขึ้นเกี่ยวกับสัญญานี้ ให้ตกลงเป็นของผู้ว่าจ้างบรรดา เอกสาร ที่ผู้วิจัยได้จัดทำขึ้นเกี่ยวกับสัญญานี้ ให้ถือเป็นความลับ และให้ตกเป็นกรรมสิทธิ์ของผู้ว่าจ้าง ผู้วิจัย จะต้องส่งมอบบรรดาเอกสารดังกล่าว ให้แก่ผู้ว่าจ้างเมื่อสิ้นสุดสัญญานี้ ผู้วิจัยอาจเก็บสำเนาเอกสาร ไว้กับตน ได้ แต่ต้องไม่นำข้อความในเอกสารนั้น ไปใช้ในกิจการอื่น ที่ไม่เกี่ยวกับงานโดยไม่ได้รับความยินยอมล่วงหน้า จากผู้ว่าจ้างก่อน

๓.๕ บรรดาเครื่องมือ เครื่องใช้ และวัสดุอุปกรณ์ทั้งหลาย ซึ่งผู้ว่าจ้างได้จัดให้ผู้วิจัยใช้หรือซึ่งผู้วิจัย ซื้อมา ด้วยทุนทรัพย์ของผู้ว่าจ้าง หรือซึ่งผู้ว่าจ้างเป็นผู้จ่ายชดใช้คืนให้ ถือว่าเป็นกรรมสิทธิ์ของผู้ว่าจ้าง และ

ต้องทำเครื่องหมาย แสดงว่าเป็นของผู้ว่าจ้าง ผู้วิจัยต้องใช้เครื่องมือเครื่องใช้ และวัสดุอุปกรณ์ดังกล่าวอย่างเหมาะสม ตามระเบียบของทางราชการ เพื่อกิจการที่เกี่ยวกับการจ้างผู้วิจัยเท่านั้น

เมื่อทำงานเสร็จ หรือมีการเลิกสัญญา ผู้วิจัยจะต้องทำบัญชี แสดงรายการเครื่องมือเครื่องใช้ และวัสดุอุปกรณ์ทั้งหลายข้างต้น ที่ยังคงเหลืออยู่ และจัดการโยกย้ายไปเก็บรักษา ตามคำสั่งผู้ว่าจ้าง ที่ปรึกษาต้องดูแลเครื่องมือเครื่องใช้และวัสดุอุปกรณ์ดังกล่าว อย่างเหมาะสม ตลอดเวลาที่ครอบครอง แล้วต้องคืนเครื่องมือเครื่องใช้และวัสดุอุปกรณ์ดังกล่าว ให้ครบในสภาพดีตามความเหมาะสม แต่ไม่ต้องรับผิดชอบ สำหรับความเสื่อมสภาพตามปกติ

๔. ความรับผิดชอบของผู้วิจัย

๔.๑ ผู้วิจัยจะต้องชดเชยค่าเสียหาย ให้แก่ผู้ว่าจ้าง และป้องกันมิให้ผู้ว่าจ้าง ต้องรับผิดชอบในบรรดาสิทธิเรียกร้องค่าเสียหาย ค่าใช้จ่าย หรือราคา รวมตลอดถึงการเรียกร้อง โดยบุคคลที่สาม อันเกิดจากความผิดพลาด หรือการละเว้นไม่กระทำการของผู้วิจัย หรือของลูกจ้างของผู้วิจัย

๔.๒ ผู้วิจัยจะต้องรับผิดชอบ ต่อการละเมิดทบัญญัติแห่งกฎหมาย หรือสิทธิใด ๆ ในสิทธิบัตรหรือลิขสิทธิ์ของบุคคลที่สาม ซึ่งที่ปรึกษานำมาใช้ในการปฏิบัติงาน ตามสัญญานี้

๔.๓ ผู้วิจัยจะต้องจัดการประกันภัยเพื่อความรับผิดชอบต่อบุคคลภายนอก และเพื่อความสูญหายหรือเสียหายในทรัพย์สินซึ่งผู้ว่าจ้างเป็นผู้จัดหาให้หรือสั่งซื้อโดยทุนทรัพย์ของผู้ว่าจ้าง เพื่อให้ผู้วิจัยไว้ใช้ในการปฏิบัติงานตามสัญญานี้ โดยผู้วิจัยเป็นผู้ออกค่าใช้จ่ายในการประกันภัยเอง ทั้งนี้ เว้นแต่จะมีการตกลงกันไว้เป็นอย่างอื่นในสัญญานี้

๕. พันธหน้าที่ของผู้ว่าจ้าง

ผู้ว่าจ้างจะมอบข้อมูลและสถิติต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง ซึ่งผู้ว่าจ้างมีอยู่ให้แก่ผู้วิจัย โดยไม่คิดมูลค่าและภายในเวลาอันควร

ในกรณีที่ผู้วิจัยร้องขอความช่วยเหลือ ผู้ว่าจ้างจะให้ความช่วยเหลืออำนวยความสะดวกตามสมควร ทั้งนี้ เพื่อให้การปฏิบัติงานของผู้วิจัยตามสัญญานี้ ลุล่วงไปได้ด้วยดี

๖. ค่าจ้างของผู้วิจัย

๖.๑ ผู้ว่าจ้างจะชำระค่าจ้างปฏิบัติงานให้ผู้วิจัย ตามเงื่อนไขที่ระบุในภาคผนวก ค.

๖.๒ ในกรณีที่ที่ปรึกษาต้องปฏิบัติงานอย่างใดอย่างหนึ่ง เพิ่มเติมนอกเหนือจากที่ระบุในภาคผนวก ก. เนื่องจากมีเหตุใด ๆ นอกเหนือจากการควบคุมของผู้วิจัยเกิดขึ้น และซึ่งผู้วิจัยไม่อาจคาดหมายล่วงหน้าได้ หรือเนื่องจากคู่สัญญา ได้ตกลงเปลี่ยนแปลง หรือแก้ไขงาน อันสืบเนื่องมาจากการเรียกร้องของฝ่ายผู้ว่าจ้าง

ผู้วิจัยจะได้รับค่าจ้าง รวมทั้งค่าใช้จ่ายที่เบิกคืนได้ (ถ้ามี) เพิ่มเติมโดยคำนวณตามอัตราเดียวกับอัตราที่ระบุใน
ภาคผนวก ค.

๖.๓ ในกรณีที่ความล่าช้าเกิดจากฝ่ายผู้ว่าจ้างและความล่าช้านั้นทำให้ต้องเสียค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้นเป็น
พิเศษ ผู้วิจัยมีสิทธิได้รับค่าจ้างเพิ่มเติมโดยคู่สัญญาทั้งสองฝ่ายจะได้ตกลงกันในเรื่องค่าจ้างเพิ่มเติมนั้น

ภาคผนวก ก.

ขอบข่ายของงาน และกำหนดระยะเวลาการทำงาน

วันลงนามสัญญา วันที่ ๑ ธันวาคม ๒๕๕๘

ที่ปรึกษาจะทำตามขอบข่ายของงานตามข้อกำหนดในขอบเขตโดยละเอียดของงานจ้างที่ปรึกษาเพื่อศึกษาบทบาท การยอมรับ และเงื่อนไขปัจจัยที่มีผลต่อโอกาสความก้าวหน้าในอาชีพของข้าราชการตำรวจหญิง (Women in the police: Roles, Acceptance and factors influencing career advancement) ดังนี้

๑. ขอบข่ายของงาน

๑. ศึกษาบทบาทของข้าราชการตำรวจหญิงในการปฏิบัติงานแต่ละสายงานของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ

๒. ศึกษาเงื่อนไขปัจจัยที่มีผลต่อโอกาสความก้าวหน้าในอาชีพของข้าราชการตำรวจหญิงที่ปฏิบัติงานในสำนักงานตำรวจแห่งชาติ

๓. เพื่อศึกษาแนวทางการส่งเสริมให้ข้าราชการตำรวจทั้งหญิง และชายปฏิบัติร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ

๒. กำหนดระยะเวลาการทำงาน

การดำเนินการศึกษาจะใช้ระยะเวลารวมทั้งสิ้น ๑๑ เดือน นับจากวันลงนามสัญญา โดยที่ปรึกษาจะต้องเริ่มปฏิบัติงานทันทีตามกำหนดเวลาที่ระบุไว้ในสัญญา และจัดส่งรายงานผลการปฏิบัติงาน ดังนี้

๒.๑ ภายใน ๔ เดือน หลังจากวันลงนามในสัญญา ผู้รับจ้างเสนอรายงานความก้าวหน้าของการศึกษา (Progress Report) จำนวน ๕ ฉบับ

๒.๒ ภายใน ๖ เดือน หลังจากวันลงนามในสัญญา ผู้รับจ้างเสนอรายงานความก้าวหน้าของการศึกษา (Progress Report) จำนวน ๕ ฉบับ

๒.๓ ภายใน ๙ เดือน หลังจากวันลงนามในสัญญา ผู้รับจ้างเสนอร่างรายงานผลการศึกษา (Draft Final Report) จำนวน ๕ ฉบับ

๒.๔ ภายใน ๑๑ เดือน หลังจากวันลงนามในสัญญา ผู้รับจ้างเสนอรายงานฉบับสมบูรณ์ (Final Report) จำนวน ๕ ชุด พร้อมส่งมอบแผ่นบันทึกข้อมูล CD-ROM จำนวน ๕ ชุด

ภาคผนวก ข.

ขอขยายของงาน และกำหนดระยะเวลาการทำงานของที่ปรึกษา

วันลงนามสัญญา วันที่ ๑ ธันวาคม ๒๕๕๘

กำหนดระยะเวลาทำงานของที่ปรึกษา

ที่ปรึกษาจะต้องทำงานแต่ละงานให้แล้วเสร็จภายในกำหนดตามข้อกำหนด และมีกำหนดระยะเวลางาน
รวมทั้งสิ้น ๑๑ เดือน นับจากวันลงนามสัญญา

ภาคผนวก ค.

เอกสารข้อเสนอโครงการ การศึกษาบทบาท การยอมรับ และเงื่อนไขปัจจัยที่มีผล
ต่อโอกาสความก้าวหน้าในอาชีพของข้าราชการตำรวจหญิง

ชื่อโครงการวิจัย การศึกษาบทบาท การยอมรับ และเงื่อนไขปัจจัยที่มีผลต่อโอกาสความก้าวหน้าใน
อาชีพของข้าราชการตำรวจหญิง

Women in the police : Roles , Acceptance and factors influencing
career advancement

คณะผู้วิจัย

หัวหน้าโครงการวิจัย

พ.ต.ท. ไกรวุฒิ วัฒนสิน

อาจารย์ (สบต) กลุ่มงานคณาจารย์

คณะสังคมศาสตร์

โรงเรียนนายร้อยตำรวจ

ที่ปรึกษาโครงการ

รศ.ดร.ทัศนีย์ ลักขณาภิชนัช

รองศาสตราจารย์ (โครงการสตรีศึกษา) ประจำ

มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

นายจเด็จ เขาวนิไล

เลขาธิการมูลนิธิหญิงชายก้าวไกล

ความสำคัญและที่มาของปัญหาที่ทำการวิจัย

บทบาทของผู้หญิงในปัจจุบันมีเปลี่ยนแปลงไปอย่างมาก จากค่านิยมของสังคมในอดีตที่ให้บทบาท
ผู้หญิงเพียงทำหน้าที่ดูแลบ้าน และเลี้ยงดูบุตร และเป็นแรงงานในครัวเรือน แต่ในสภาพเศรษฐกิจและ
สังคมในปัจจุบันที่เปลี่ยนแปลงไป ทำให้ผู้หญิงต้องเข้ามามีบทบาทในการหารายได้ดูแลตนเอง และ
ครอบครัวเพิ่มขึ้น บทบาทของผู้หญิงเปลี่ยนแปลงไปและกลายเป็นกำลังแรงงานหลักในการพัฒนา
เศรษฐกิจ และสังคมของประเทศ พิจารณาจากสัดส่วนกำลังแรงงานผู้หญิงในภาคเศรษฐกิจที่เป็นทางการทาง
เพิ่มขึ้นอย่างเห็นได้ชัด แม้ว่าจำนวนผู้หญิงจะเข้ามามีบทบาทในการประกอบอาชีพต่างๆ เพิ่มขึ้นในทุก
สาขาอาชีพ แต่พบว่าความก้าวหน้าในอาชีพของผู้หญิง เมื่อเปรียบเทียบกับผู้ชายกลับมีความแตกต่างกัน
ผู้ชายมีโอกาสก้าวหน้าในอาชีพมากกว่าผู้หญิงโดยเฉพาะการก้าวขึ้นสู่ตำแหน่งบริหาร โดยในหน่วยงาน
ภาครัฐของไทย ตามข้อมูลรายงานกำลังคนภาครัฐ 2553 จากข้าราชการฝ่ายพลเรือนสามัญทั้งหมด
จำนวน 362,553 คน มีจำนวนผู้หญิงมากกว่าผู้ชาย คือเป็นผู้หญิงจำนวน 227,710 คน หรือคิดเป็นร้อยละ
62.81 และผู้ชายจำนวน 134,843 คน หรือคิดเป็นร้อยละ 37.19 แต่เมื่อพิจารณาตำแหน่งนักบริหาร
ผู้ดำรงตำแหน่งหัวหน้าและรองหัวหน้าส่วนราชการระดับกระทรวงกรม จากจำนวนนักบริหารทั้งหมดในปี
2553 เป็นนักบริหารหญิงเพียงร้อยละ 24.44 (สำนักงานข้าราชการพลเรือน, 2553) ข้อมูลดังกล่าวแสดงให้เห็นว่า
แม้โอกาสในการเข้ารับราชการของผู้หญิงมีเท่าเทียมกับผู้ชาย แต่ผู้หญิงยังคงมีโอกาสน้อยกว่า
ความก้าวหน้าในอาชีพน้อยกว่าเมื่อเทียบกับผู้ชาย

ความก้าวหน้าในอาชีพเป็นเป้าหมายอย่างหนึ่งในการทำงาน มีความสำคัญทั้งต่อตัวผู้ปฏิบัติงาน และองค์กร เพราะเป็นเงื่อนไขปัจจัยสำคัญที่จะจูงใจผู้ปฏิบัติงานทำงานเต็มกำลังความสามารถ และส่งผลให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร การศึกษาครั้งนี้สนใจศึกษาในประเด็นบทบาทและความก้าวหน้าของผู้หญิง ในการปฏิบัติงานในสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ซึ่งเป็นหน่วยงานที่มีข้าราชการในสังกัดทั้งชายและหญิง ปฏิบัติงานร่วมกันในลักษณะงานที่มีทั้งสายงานป้องกันปราบปรามอาชญากรรม สายงานอำนวยการและสนับสนุน สายงานสอบสวน แม้ว่าข้อมูลฐานข้อมูลบุคลากร พบว่าอัตราส่วนระหว่างข้าราชการตำรวจ ชาย-หญิง ในปัจจุบันจะมีเพียง 93 : 7 ซึ่งถือว่าโอกาสที่ผู้หญิงจะเข้ามาเป็นข้าราชการตำรวจยังน้อยอยู่ แต่จะพบว่าผู้หญิงมีแนวโน้มจะเข้ามาเป็นข้าราชการตำรวจ และมีบทบาทในการช่วยขับเคลื่อนกิจการของ ตำรวจมากขึ้น โดยเฉพาะปัจจุบันสำนักงานตำรวจแห่งชาติได้เปิดโอกาสให้ผู้สำเร็จมัธยมศึกษาที่เป็นผู้ หญิงเข้าศึกษาต่อในโรงเรียนนายร้อยตำรวจ อีกปีละประมาณ 70 คน นอกเหนือจากการเปิดรับผู้หญิงที่มี คุณสมบัติต่างๆ เข้ารับราชการในสำนักงานตำรวจแห่งชาติจำนวนมากในแต่ละปี เนื่องจากความตระหนักถึง ความจำเป็นที่ต้องมีบุคลากรทั้งชายและหญิงปฏิบัติงานในสายงานต่างๆ เพื่อความเสมอภาคทางเพศ และให้เกิดประสิทธิภาพ และถูกต้องตามหลักสิทธิมนุษยชนในองค์กร รวมทั้งการอำนวยความสะดวกให้แก่ กลุ่มเป้าหมายที่เป็นสตรี ไม่ว่าจะเป็นผู้เสียหาย พยาน และผู้ต้องหา อาทิ การให้พนักงานสอบสวนหญิง รับผิดชอบในคดีทางเพศ หรือ การ ตรวจค้น จับกุม ผู้ต้องสงสัยหญิง เป็นต้น โดยระเบียบข้อบังคับแล้ว สำนักงานตำรวจแห่งชาติเปิดโอกาสผู้ที่มีความรู้ความสามารถได้มีโอกาสเติบโตในสายงานอย่างไม่มีข้อ จำกัดและไม่มีการกีดกันทางเพศ เปิดโอกาสให้ข้าราชการตำรวจหญิงสามารถก้าวสู่ตำแหน่งระดับสูง โดย ไม่มีการกำหนดสัดส่วนหรือระเบียบกีดกันทางเพศ แต่อย่างไรก็ตามพบว่าในทางปฏิบัติ ยังมีการเลือก ปฏิบัติทั้งทางตรงและทางอ้อมอยู่ เช่น การเรียนการสอน การฝึกอบรมนักเรียนนายร้อยตำรวจหญิงใน โรงเรียนนายร้อยตำรวจ หรือในการปฏิบัติงานผู้บังคับบัญชายังเลือกปฏิบัติต่อข้าราชการตำรวจหญิง อาทิ ข้าราชการตำรวจหญิงไม่ต้องปฏิบัติหน้าที่ที่ตรากตรำ หรือในตำแหน่งงานบางประเภท ที่ผู้บังคับบัญชา เชื่อว่าไม่เหมาะกับเพศหญิง หรือขณะเดียวกันข้าราชการตำรวจหญิงเอง ก็อาศัยความเป็นเพศหญิงที่จะ หลีกเลี้ยงทำงานหน้าที่ ในสายงานที่ตรากตรำ ขณะเดียวกันยังมีประเด็นวัฒนธรรมองค์กรตำรวจ ยังมี ปัญหาเรื่องการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีต่อข้าราชการตำรวจหญิง และในทาง ปฏิบัติยังพบว่าข้าราชการตำรวจหญิงมีความเติบโตก้าวหน้าในหน้าที่ราชการอย่างจำกัด ที่ผ่านมามี ข้าราชการตำรวจหญิงสามารถเติบโตในองค์กรตำรวจได้ แต่ก็สามารถดำรงสูงสุดของการบริหารใน ตำแหน่ง รองผู้บัญชาการ ขณะที่บางตำแหน่งงานที่ต้องสัมผัสประชาชน อาทิ ตำแหน่ง และสายงานใน สถานีตำรวจ ซึ่งเป็นหน่วยงานเชิงยุทธศาสตร์ที่ขับเคลื่อนเป้าหมายของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ที่สนอง ความต้องการของประชาชน และคุ้มครองสิทธิของประชาชนทั่วไป(ซึ่งจำนวนครึ่งหนึ่งเป็นผู้หญิง) กลับไม่ ปรากฏว่าข้าราชการตำรวจหญิงสามารถดำรงตำแหน่งหัวหน้าสถานี หรือหัวหน้าสายงานหลักในสถานี ตำรวจได้

ดังนั้นการศึกษานี้มีผลต่อโอกาสในความก้าวหน้าในอาชีพของผู้หญิงใน สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ในครั้งนี้จึงเป็นการสร้างองค์ความรู้ในการทำความเข้าใจบทบาทของผู้หญิงใน

การปฏิบัติงานในสำนักงานตำรวจแห่งชาติ เพื่อเป็นการสร้างความรู้ ความเข้าใจ การยอมรับระหว่างเพศชายและหญิง เป็นการพัฒนาโอกาสและสนับสนุนให้ผู้หญิงมีโอกาสความก้าวหน้าในอาชีพได้อย่างสอดคล้องกับศักยภาพที่ผู้หญิงมี โดยเฉพาะการทำหน้าที่สนับสนุนคุ้มครองสิทธิเสรีภาพของประชาชนโดยทั่วไปซึ่งจำนวนครึ่งหนึ่งเป็นผู้หญิง และการส่งเสริมความเสมอภาคทางเพศ เป็นต้นแบบในการยกระดับสถานภาพสตรีอย่างเป็นรูปธรรม และนอกจากนี้ยังเป็นประโยชน์ต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ในการบริหารจัดการและพัฒนาตัวเอง และพัฒนาวิชาชีพของบุคลากรในกระบวนการยุติธรรม เพื่อเป็นการลดความแตกต่างระหว่างผู้หญิงผู้ชาย และความไม่เสมอภาคทางเพศในสังคม รวมทั้งสนับสนุนให้ผู้หญิงมีโอกาสความก้าวหน้าในตำแหน่งในองค์การอย่างทัดเทียมกับผู้ชาย และจะทำให้สำนักงานตำรวจแห่งชาติสามารถก้าวไปข้างหน้าได้อย่างบรรลุ เป้าหมายในการอำนวยความสะดวกยุติธรรม รักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินให้แก่ประชาชน นำความแตกต่างทางเพศของบุคลากร ร่วมทำงาน และสร้างกระบวนการเรียนรู้ วิธีการทำงานระหว่างเพศชายและหญิงสามารถทำให้สำนักงานตำรวจแห่งชาติเกิดเป็นนวัตกรรมการทำงานเกิดประสิทธิภาพในการทำงาน ขณะที่บุคลากรก็จะเกิดขวัญกำลังใจ รู้สึกเชิงบวก และความผูกพันกับองค์กรมากขึ้น เป็นต้นแบบของการปฏิบัติงานให้กับหน่วยงานอื่นๆ ต่อไป

วัตถุประสงค์ของโครงการวิจัย

- 1) เพื่อศึกษาบทบาทของข้าราชการตำรวจหญิงในการปฏิบัติงานแต่ละสายงานของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ
- 2) เพื่อศึกษาเงื่อนไขปัจจัยที่มีผลต่อโอกาสความก้าวหน้าในอาชีพของข้าราชการ ตำรวจหญิงที่ปฏิบัติงานในสำนักงานตำรวจแห่งชาติ
- 2) เพื่อศึกษาแนวทางการส่งเสริมให้ข้าราชการตำรวจทั้งหญิงและชายปฏิบัติร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ

คำถามวิจัย

จะสามารถทำความเข้าใจบทบาทหน้าที่ ที่เหมาะสมของข้าราชการตำรวจหญิงในการปฏิบัติงานในแต่ละสายงานของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ อาทิ สายงานป้องกันปราบปราม สายงานอำนวยการและสนับสนุน สายงานสอบสวนได้อย่างไร . และจะมีกรอบในการทำความเข้าใจเงื่อนไขปัจจัย และพัฒนาโอกาสความก้าวหน้าในอาชีพของข้าราชการตำรวจหญิง และกรอบแนวทางในการส่งเสริมการทำงานร่วมกันของข้าราชการตำรวจชายและหญิง เพื่อให้ปฏิบัติงานได้บรรลุตามภารกิจและวัตถุประสงค์ของสำนักงานตำรวจแห่งชาติต่อไปได้อย่างไร

ขอบเขตของโครงการวิจัย

ขอบเขตด้านเนื้อหา

1) การทบทวน/ประมวลองค์ความรู้ กรอบแนวคิด ความเข้าใจ การยอมรับบทบาทของข้าราชการตำรวจหญิงในการปฏิบัติงานในแต่ละสายงาน (สายงานป้องกันปราบปราม (งานป้องกันปราบปราม งานสืบสวน งานจราจร) สายงานอำนาจการและสนับสนุน สายงานสอบสวน)

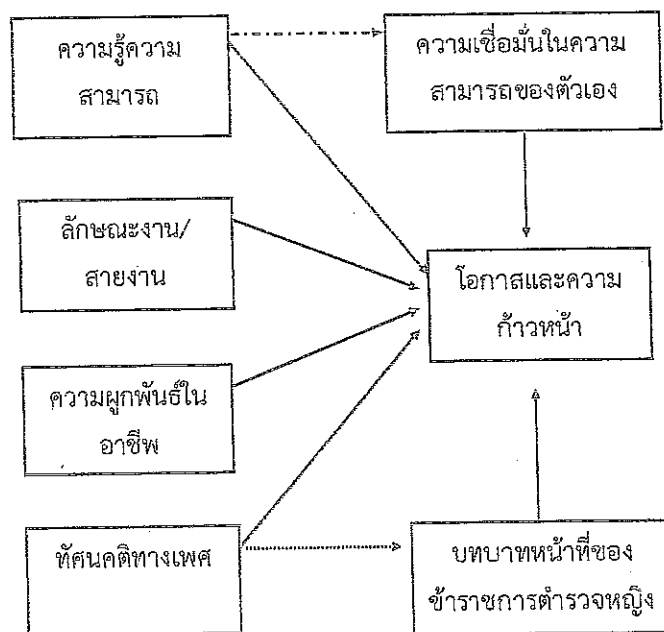
2) ศึกษาเงื่อนไขปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับโอกาส ความก้าวหน้าในอาชีพของข้าราชการตำรวจหญิง
 ขอบเขตด้านวิธีการ ใช้การศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพ ผสมผสานกับการวิจัยเชิงปริมาณ
 ขอบเขตด้านประชากร ดำเนินการศึกษากับกลุ่มประชากร 3 กลุ่ม ได้แก่

1) กลุ่มข้าราชการตำรวจหญิง ที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานสังกัดสำนักงานตำรวจแห่งชาติทั่วประเทศ ทั้งสายงานอำนาจการและสนับสนุน และสายงานป้องกันปราบปราม

2) กลุ่มเพื่อนร่วมงาน ใด ก็ได้ ผู้บังคับบัญชาของข้าราชการตำรวจหญิง เพื่อนร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชา

3) กลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิ ใด ก็ได้ ผู้บังคับบัญชาระดับสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ผู้ทรงคุณวุฒิในกระบวนการยุติธรรม และนักวิชาการ องค์กรพัฒนาเอกชนที่ทำงานด้านสตรี

กรอบแนวความคิดของโครงการวิจัย



จากการทบทวนวรรณกรรมเบื้องต้น ผู้วิจัยตั้งสมมติฐานเป็นข้อเสนอ/แนวคิดเบื้องต้นของการศึกษาดังนี้

1) โอกาสและความก้าวหน้า ใน อาชีพตำรวจของข้าราชการตำรวจหญิง ในที่นี้หมายถึงการได้รับการยอมรับให้ดำรงตำแหน่งสำคัญ รวมทั้งการเลื่อนตำแหน่งในหน้าที่ราชการให้สูงขึ้น ตามความสามารถในการปฏิบัติงาน

2) บทบาทหน้าที่ของข้าราชการตำรวจหญิง การที่ข้าราชการตำรวจหญิงแสดงพฤติกรรมการปฏิบัติหน้าที่ตามเงื่อนไขกฎเกณฑ์ ในตำแหน่งหน้าที่ที่ดำรงอยู่

3) ความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง หมายถึงความเชื่อของบุคคลที่มีต่อความสามารถของตนเอง ที่จะจัดการและ แสดงพฤติกรรมเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

4) ความรู้ ความสามารถ (Competence) เป็นความรู้ทางวิชาการ หรือความรู้ด้านเทคนิค ทักษะ (Skill) ที่ได้รับการฝึกปฏิบัติ รวมทั้งความรู้ความสามารถทางสติปัญญาและ ทักษะ (Attitude) ส่วนบุคคลของข้าราชการตำรวจหญิง

5) ลักษณะงาน (Job Characteristics) หมายถึง สายงานของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ซึ่งมีทั้งสายงานอำนวยความสะดวกสนับสนุน และสายงานป้องกันปราบปราม ซึ่งในแต่ละสายงานมีลักษณะของตำแหน่ง อาจแบ่งออกเป็น 5 ลักษณะ ได้แก่ 1) งานที่มีความหลากหลายด้านทักษะ (Skill Variety) 2) งานที่มีเอกลักษณ์ (Task Identity) 3) งานที่มีความสำคัญ (Task Significant) 4) งานที่มีอิสระ (Autonomy) และ 5) งานที่มีการป้อนข้อมูลย้อนกลับ (Feedback)

6) ความผูกพันในอาชีพ เป็นทัศนคติของบุคคลเกี่ยวกับอาชีพ เป็นแรงจูงใจ ความจงรักภักดีที่บุคคลมีต่ออาชีพของบุคคลที่จะทำงานในอาชีพที่ตนเลือก

7) ทัศนคติทางเพศ หมายถึงทัศนคติและความเชื่อ การยอมรับของบุคคล เกี่ยวกับบทบาทที่เหมาะสมของผู้หญิงและผู้ชาย ซึ่งส่งผลต่อการประเมินพฤติกรรมของบุคคลในการทำงาน

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1 ทำให้ทราบบทบาทของข้าราชการตำรวจหญิงในการปฏิบัติงานแต่ละสายงานของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ

2 ทำให้ทราบเงื่อนไขปัจจัยที่มีผลต่อโอกาสความก้าวหน้าในอาชีพของข้าราชการ ตำรวจหญิงที่ปฏิบัติงานในสำนักงานตำรวจแห่งชาติ

3 ทำให้ทราบมาตรฐานและแนวทางการทำงานระหว่างข้าราชการตำรวจเพศชายและหญิงเกิดภารบูรณาการการทำงานร่วมกันระหว่างข้าราชการตำรวจชายและหญิงโดยสำนักงานตำรวจแห่งชาติได้ประโยชน์จากกระบวนการทำงานที่มีประสิทธิภาพ

4 เป็นต้นแบบที่ดี (Best Practices) ของความเสมอภาคระหว่างหญิงชายเกิดภาพลักษณ์ใหม่ให้สำนักงานตำรวจแห่งชาติในประเด็นความเสมอภาคระหว่างข้าราชการตำรวจชายและหญิง

5 ทำให้ทราบแนวทางการส่งเสริมให้ข้าราชการตำรวจทั้งหญิงและชายปฏิบัติร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ

วิธีการดำเนินการวิจัย และสถานที่ทำการทดลอง/เก็บข้อมูล

การศึกษาครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยใช้การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมเป็นแนวทางในการดำเนินการศึกษาดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การทบทวนองค์ความรู้

1) ทบทวน/ประมวลองค์ความรู้ แนวคิด ทฤษฎี ในประเด็นบทบาท การยอมรับและโอกาสความก้าวหน้าของของผู้หญิงของหน่วยงานในกระบวนการยุติธรรม ทั้งในประเทศที่มีบริบทใกล้เคียงกับประเทศไทย และระดับสากล

2) ทบทวนบทบาท ภารกิจ คุณลักษณะเฉพาะของตำแหน่งงานในแต่ละสายงานของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ

ขั้นตอนที่ 2 สํารวจศึกษาสภาพปัญหา

3) รวบรวมสภาพปัญหา จากการศึกษา “กรณีศึกษา (case studies)” เพื่อทราบบทบาทกระบวนการ สภาพปัญหาในการปฏิบัติงาน การยอมรับ รวมทั้งวิเคราะห์และพัฒนากรอบแนวทางในการทำงานในแต่ละสายงานของข้าราชการตำรวจหญิง จากประสบการณ์จริงจากการปฏิบัติงานร่วมกันของเจ้าหน้าที่ตำรวจ ในสายงานต่างๆของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ได้แก่ สายงานอำนวยการ สายงานป้องกันปราบปราม และสายงานสอบสวน โดยการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-dept Interview) จากข้าราชการตำรวจหญิงที่ได้รับการยอมรับในสายงานนั้นๆ โดยเลือกจากผู้ที่มีผลการปฏิบัติงานดีเด่น หรือจาก เทคนิค snowball เพื่อค้นหาตัวบ่งชี้ที่สามารถอธิบาย หรือสะท้อนปัญหาได้จริง เพื่อนำไปสร้างแนวการสัมภาษณ์เชิงลึก และการสร้างแบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูล

4) ดำเนินการสัมภาษณ์เชิงลึกผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

4.1) ข้าราชการตำรวจหญิงระดับชั้นประทวน โดยพิจารณาเลือกผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จากข้าราชการตำรวจหญิงชั้นประทวนที่มีผลการปฏิบัติงานดีเด่นสังกัด (ภ 1-9 ,ศขต. และ บช.น. และหน่วยขึ้นตรง) รวม 15 นาย ดังนี้

สายงานอำนวยการและสนับสนุน จำนวน 5 นาย

สายงานป้องกันปราบปราม จำนวน 5 นาย

สายงานสอบสวน จำนวน 5 นาย

4.2) ข้าราชการตำรวจหญิงระดับชั้นสัญญาบัตร โดยพิจารณาเลือกผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จากข้าราชการตำรวจหญิงชั้นสัญญาบัตร ที่มีผลการปฏิบัติงานดีเด่นสังกัด (ภ 1-9 ,ศขต. และ บช.น. และหน่วยขึ้นตรง) รวม 15 นาย ดังนี้

สายงานอำนวยการและสนับสนุน จำนวน 5 นาย

สายงานป้องกันปราบปราม จำนวน 5 นาย

สายงานสอบสวน จำนวน 5 นาย

4.3) ผู้บังคับบัญชาของข้าราชการตำรวจหญิง โดยพิจารณาเลือกผู้ให้ข้อมูลสำคัญจากข้าราชการตำรวจระดับผู้กำกับขึ้นไป (ภ 1-9 ,ศขต. และ บช.น. และหน่วยขึ้นตรง) รวม 10 นาย ดังนี้

4.4) ผู้ทรงคุณวุฒิในด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ กระบวนการยุติธรรม และผู้บังคับบัญชาระดับสำนักงานตำรวจแห่งชาติ และเจ้าหน้าที่องค์กรพัฒนาเอกชน จำนวน 10 ท่าน

5) แบบสอบถาม เพื่อสำรวจทัศนคติ การยอมรับบทบาทของข้าราชการตำรวจหญิง จากข้าราชการตำรวจทั่วประเทศในสังกัดสำนักงานตำรวจแห่งชาติ จำนวน 1,100 นาย (ศึกษาจากการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ จากข้าราชการตำรวจในสังกัด (ภ 1-9 ,ศขต. และ บช.น. และหน่วยขึ้นตรง)

ขั้นตอนที่ 3 การวิเคราะห์และสร้างโมเดลอธิบายปรากฏการณ์ บทบาท เจริญไซในโอกาส ความก้าวหน้าในอาชีพของข้าราชการตำรวจหญิง

6) คณะผู้วิจัยวิเคราะห์เงื่อนไขปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานจากการศึกษาในขั้นตอนที่ 1 และขั้นตอนที่ 2 ดำเนินการจัดการประชุม (Focus group discussion) กลุ่มต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง อาทิ กลุ่มเจ้าหน้าที่ตำรวจ ชายหญิง ผู้ทรงคุณวุฒิ ร่วมกันระดมความคิดเห็น จำนวน อย่างน้อย 4 กลุ่ม ได้แก่

- 6.1) กลุ่มข้าราชการตำรวจหญิง
- 6.2) กลุ่มเพื่อนร่วมงานของข้าราชการตำรวจหญิง
- 6.3) กลุ่มผู้บังคับบัญชาระดับผู้กำกับ
- 6.4) กลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิ และผู้บริหาร(ระดับผู้บังคับการ)

7) การนำเสนอผลการศึกษามาสรุปเป็นข้อค้นพบจากการศึกษา และนำเสนอแนวทางแก้ไขดำเนินการจัดการสัมมนา เพื่อให้สาธารณชนพิจารณาความเหมาะสม และให้ข้อเสนอแนะ แก้ไขปรับปรุง โดยเชิญผู้ที่เกี่ยวข้อง ผู้ทรงคุณวุฒิเข้าร่วมประชุม จำนวน ไม่ต่ำกว่า 80 คน แล้วนำผลที่ได้รับมาสรุปผลการศึกษา และสร้างเป็นคู่มือการปฏิบัติหน้าที่ระหว่างชายหญิง ของเจ้าหน้าที่ตำรวจ

การวิเคราะห์ข้อมูลและการนำเสนอผลการศึกษา

วิเคราะห์ข้อมูลตามแนวทาง และหลักการของการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) เพื่อกำหนดประเด็นและแบบแผนสำคัญของบทบาทหน้าที่การทำงาน และเงื่อนไขโอกาสในความก้าวหน้าของข้าราชการตำรวจหญิงของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ โดยได้ตรวจสอบข้อมูลและผลการศึกษา ในวิธีการจัดประชุมเพื่อเสนอผลการศึกษาเบื้องต้นแก่ผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เกี่ยวข้องอันจะนำไปสู่การเชื่อมโยงข้อมูลให้มีความครอบคลุมในทุกประเด็นของการศึกษา

ระยะเวลาทำการวิจัย และแผนการดำเนินงานตลอดโครงการวิจัย (ให้ระบุขั้นตอนอย่างละเอียด)

กิจกรรม	ระยะเวลาดำเนินการ (เดือน)											
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	
1. การเตรียมการ และวางแผนงานการวิจัย ขออนุมัติ และประสานผู้เกี่ยวข้อง												
2. ทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง และสร้างเครื่องมือการวิจัย												
3. เก็บรวบรวมข้อมูล												
4. บริหารจัดการข้อมูล												
5. วิเคราะห์ และสังเคราะห์ข้อมูล												
6. สรุปผลและเขียนรายงาน การวิจัย												
7. สัมมนาเชิงปฏิบัติการ นำเสนอผลการศึกษาให้แก่ผู้ทรงคุณวุฒิ												
8. แก้ไข ปรับปรุง ผลการศึกษา												
9. จัดสัมมนา และเผยแพร่ ผลการศึกษา												

รายละเอียดการดำเนินการ

งวดที่ 1 เป็นเงิน 278,760 บาท (สองแสนเจ็ดหมื่นแปดพันเจ็ดร้อยหกสิบบาทถ้วน)

เพื่อการวางแผนงานวิจัย การทบทวนวรรณกรรม และการออกแบบการวิจัย

งวดที่ 2 เป็นเงิน 371,680 บาท (สามแสนเจ็ดหมื่นหนึ่งพันหกร้อยแปดสิบบาทถ้วน)

เพื่อการสร้างเครื่องมือวิจัย การดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล และการบริหารจัดการข้อมูล

งวดที่ ๓ เป็นเงิน 278,760 บาท (สองแสนเจ็ดหมื่นแปดพันเจ็ดร้อยหกสิบบาทถ้วน)


เพื่อการวิเคราะห์ข้อมูล สัมมนาเสนอผลการศึกษาต่อผู้ทรงคุณวุฒิ การสรุปผลการวิจัย

งบประมาณของโครงการวิจัย

รายการ	จำนวนเงิน
<u>งบดำเนินงาน</u>	
ค่าตอบแทน ใช้สอยและวัสดุ	
(1) ค่าตอบแทน ได้แก่	115,200
- ค่าที่ปรึกษาโครงการฯ	50,000
- ค่าเบี้ยเลี้ยงนอกเวลาทำการ.(8 คนx32 วันx200 บาท)	51,200
(2) ค่าใช้สอย ได้แก่	
- ค่าเบี้ยเลี้ยง ค่าตอบแทนผู้ให้ข้อมูล ค่าเช่าที่พัก ค่าพาหนะ	350,000
- ค่าใช้จ่ายประชุมเชิงปฏิบัติการ	150,000
- จัดเวที Focus Group ครั้งละ 25,000 บาท	75,000
- จัดประชุมสัมมนาเสนอผลงานวิจัย เพื่อเผยแพร่ผลงานวิจัย	150,000
- ค่าใช้สอยอื่นๆ	<u>24,000</u>
(3) ค่าวัสดุ ได้แก่	
- วัสดุสำนักงาน	20,000
- วัสดุหนังสือ วารสารและตำรา	5,000
- ค่าถ่ายเอกสาร	5,000
- ค่าจัดพิมพ์รายงานการวิจัย	<u>20,000</u>
ค่าสาธารณูปโภค ได้แก่	
- ค่าบริการด้านการสื่อสารและโทรคมนาคม	<u>6,000</u>
รวมงบประมาณที่เสนอขอ	929,200

หมายเหตุ งบประมาณถัวจ่ายทุกรายการ

พ.ต.ท.




ผู้เสนอโครงการ

(ไกรวุฒิ วัฒนสิน)

อจ.(สบ ๓) กลุ่มงานคณาจารย์ คณะสังคมศาสตร์

รศ.พ.ศ.อ.



ผู้เห็นชอบโครงการ

(ไสรรัตน์ กลับวิลา)

อจ.(สบ ๕)ฯ คณบดี คณะสังคมศาสตร์

พล.ต.ท.



ผู้อนุมัติโครงการ

(ศักดิ์ดา เตชะเกรียงไกร)

ผบ.รร.นรต.

ภาคผนวก ง.

ค่าจ้างและวิธีการจ่ายค่าจ้าง

วันลงนามสัญญา วันที่ ๑ ธันวาคม ๒๕๕๘

๑. ค่าจ้างที่ปรึกษา

เงินงบประมาณทั้งสิ้น ๙๒๙,๒๐๐ บาท (เก้าแสนสองหมื่นเก้าพันสองร้อยบาทถ้วน)

๑.๑ เงินงวดค่าจ้าง

ค่าจ้างแบ่งจ่ายเป็น ๓ งวด ดังนี้

งวดการชำระเงิน	จำนวนเงิน : บาท
งวดที่ ๑ เป็นเงิน ๒๗๘,๗๖๐ บาท (สองแสนเจ็ดหมื่นแปดพันเจ็ดร้อยหกสิบบาทถ้วน) เมื่อผู้ว่าจ้างได้รับรายงานความก้าวหน้าของการศึกษาไตรมาสแรก (Progress Report) จำนวน ๕ ชุด	๒๗๘,๗๖๐ บาท
งวดที่ ๒ เป็นเงิน ๓๗๑,๖๘๐ บาท (สามแสนเจ็ดหมื่นหนึ่งพันหกร้อยแปดสิบบาทถ้วน) ผู้ว่าจ้างได้รับรายงานความก้าวหน้าของการศึกษาไตรมาสที่สอง (Progress Report) จำนวน ๕ ชุด	๓๗๑,๖๘๐ บาท
งวดที่ ๓ เป็นเงิน ๒๗๘,๗๖๐ บาท (สองแสนเจ็ดหมื่นแปดพันเจ็ดร้อยหกสิบบาทถ้วน) ผู้ว่าจ้างได้เสนอรายงานผลการศึกษา (Final report) จำนวน ๕ ชุด	๒๗๘,๗๖๐ บาท

๒ . การจ่ายเงิน

๒.๑ ที่ปรึกษาจะต้องส่งผลงานที่ผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาผ่านความเห็นชอบ พร้อมรายละเอียดค่าใช้จ่ายเมื่อครบกำหนดงวดการชำระเงินตามงวดข้างต้น ผู้ว่าจ้างจ่ายเงินให้เป็นไปตามข้อกำหนดของสัญญา

๒.๒ ในการจ่ายเงินค่าจ้างงวดสุดท้าย ให้ที่ปรึกษาส่งมอบเงิน ร้อยละห้า (๕ %) เพื่อมอบเป็นเงินรายได้สถานศึกษาของโรงเรียนนายร้อยตำรวจ ภายใน ๗ วัน