

ปัจจัยสนับสนุนต่อการเป็นผู้บริหารสตรีระดับสูง:
ศึกษากรณีธุรกิจการเงินการธนาคาร

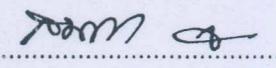
นพวรรณ เจริญทรัพย์

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต (การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์การ)
คณะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์

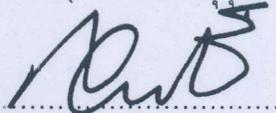
2552

ปัจจัยสนับสนุนต่อการเป็นผู้บริหารสตรีระดับสูง:
ศึกษากรณิธฤกิจการเงินการธนาคาร
นพวรรณ เจริญทรัพย์
คณะพัฒนาศาสตร์พยาบาลมนุษย

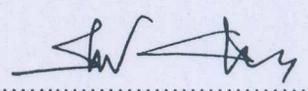
คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ได้พิจารณาแล้วเห็นสมควรอนุมัติให้เป็นส่วนหนึ่งของ
การศึกษาตามหลักสูตรวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต (การพัฒนาศาสตร์พยาบาลมนุษยและองค์การ)

ผู้ช่วยศาสตราจารย์..........ประธานกรรมการ

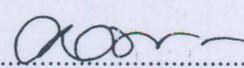
(ดร. สมบัติ กุสมาวลี)

รองศาสตราจารย์..........กรรมการ

(ดร. โกวิท กังสนันท์)

ผู้ช่วยศาสตราจารย์..........กรรมการ

(ดร. รัตติกรณ์ จงวิศาล)

รองศาสตราจารย์..........คณบดี

(ดร. จีระประภา อัครบวร)

วันที่ 9 ตุลาคม พ.ศ. 2552

บทคัดย่อ

ชื่อวิทยานิพนธ์	ปัจจัยสนับสนุนต่อการเป็นผู้บริหารสตรีระดับสูง: ศึกษากรณีธุรกิจการเงินการธนาคาร
ชื่อผู้เขียน	นางนพวรรณ เจริญทรัพย์
ชื่อปริญญา	วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต (การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์การ)
ปีการศึกษา	2552

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยสนับสนุนต่อการเป็นผู้บริหารสตรีระดับสูงในธุรกิจการเงินการธนาคาร และศึกษาแนวคิดทางจิตวิทยา อันได้แก่ แนวคิดบุคลิกภาพ แนวคิดค่านิยมในการทำงาน และแนวคิดแรงจูงใจในการทำงานต่อการเป็นผู้บริหารสตรีระดับสูง โดยทำการศึกษาจากผู้บริหารสตรีระดับสูงในธุรกิจการเงินการธนาคารที่จดทะเบียนกับตลาดหลักทรัพย์ จำนวน 45 บริษัท จำนวน 104 ท่าน และตัวแทนจากธนาคารแห่งประเทศไทย การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ โดยการเก็บข้อมูลจากแบบสอบถาม ทั้งนี้มีแบบสอบถามตอบกลับจำนวน 75 ชุด คิดเป็นร้อยละ 72.12 และทำการสัมภาษณ์เชิงลึกผู้บริหารสตรีระดับสูงจำนวน 3 ท่าน เพื่อนำข้อมูลจากการสัมภาษณ์ไปเติมเต็มข้อมูลจากแบบสอบถาม

ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุงาน สถานภาพสมรส พื้นฐานการศึกษา และพื้นฐานครอบครัวมีผลสนับสนุนต่อการเป็นผู้บริหารสตรีระดับสูง นอกจากนี้พบว่าผู้บริหารสตรีระดับสูงในธุรกิจดังกล่าวมีองค์ประกอบบุคลิกภาพเรียงจากมากไปน้อย ได้ดังนี้ บุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก บุคลิกภาพแบบประนีประนอม บุคลิกภาพแบบแสดงตัว บุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์และบุคลิกภาพแบบหัวน้าว

ผู้บริหารสตรีระดับสูงมีค่านิยมในการทำงานด้านการให้ความสำคัญกับการพัฒนาผู้อื่น ค่านิยมด้านความซื่อสัตย์และจริงใจ ค่านิยมด้านการมีวิสัยทัศน์ผู้นำและค่านิยมในการทำงานเป็นทีม ส่วนแรงจูงใจในการทำงานของผู้บริหารสตรีระดับสูง พบว่า ผู้บริหารสตรีระดับสูงมีแรงจูงใจในการทำงานด้านความต้องการอำนาจในระดับมากที่สุด รองลงมาคือแรงจูงใจในการทำงานด้านความต้องการความสำเร็จและแรงจูงใจในการทำงานด้านความต้องการความผูกพันในระดับต่ำที่สุด

ABSTRACT

Title of Thesis	Factors Supporting to Be Women Executives: Case Studies of Bank and Finance Business.
Author	Mrs. Nophawan Chareonsub
Degree	Master of Science (Human Resource and Organization Development)
Year	2009

The purpose of this study is to investigate factors supporting to be women executives in bank and finance business and to study concepts of psychology: Big Five Personality, Work Values and Work Motivation that support to be women executives. Since this study is the survey research, the data were collected by two methods. One from questionnaires mailed to women executives of 45 companies listed on Stock Exchange of Thailand (SET), which has population in this survey is totally 104 persons, and sample from Bank of Thailand. Another from in depth interview 3 persons by purposive random sampling. The response rates of questionnaire were 72.12%.

The core findings indicate that personal factor that is work period, marital status, educational background and family background have also supported to be women executives. Moreover, in concept of personality test by Big Five (Costa and McCrea, 1992) can be arranged from high to low level as follows: Conscientiousness, Agreeableness, Extraversion, Openness to the experience and Neuroticism.

In part of work values of women executives found that women executives give precedence to work values in developing other, integrity and honesty, visionary of leader and value in team work. And finally issue is work motivation, found that women executives emphasis on need for power in the highest rate, moderate in need for achievement and low in need for affiliation.

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์เรื่อง ปัจจัยสนับสนุนต่อการเป็นผู้บริหารสตรีระดับสูง: ศึกษากรณีธุรกิจการเงินการธนาคารสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดีจากความอนุเคราะห์และการสนับสนุนจากหลายฝ่าย เริ่มจากสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ที่อนุมัติทุนสนับสนุนการทำวิทยานิพนธ์ ซึ่งเป็นเงินจากงบประมาณของแผ่นดินที่เก็บมาจากภาษีของราษฎร สิ่งนี้ทำให้ผู้ศึกษาตระหนักอยู่เสมอว่าความสำเร็จส่วนหนึ่งในการทำวิทยานิพนธ์เล่มนี้อาจได้มาจากความลำบากของคนอีกหลายๆ คน ซึ่งทำให้ผู้ศึกษาต้องใส่ความตั้งใจมากขึ้นต่อการทำงาน

ขอกราบขอบพระคุณ รศ.ดร.โกวิทย์ กังสนันท์ ประธานกรรมการสอบ ในฐานะที่ท่านเป็นผู้ประสิทธิ์ประสาทองค์ความรู้ทางด้านการวิจัยและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ตลอดจนคำแนะนำที่เป็นประโยชน์อย่างมีอรรถกถาได้หมด ณ ที่นี้

ขอกราบขอบพระคุณ ผศ.ดร.สมบัติ กุสุมาลี อาจารย์ที่ปรึกษา ที่ท่านสละเวลาอันมีค่ามาให้คำแนะนำแก่ศิษย์เมื่อการทำวิทยานิพนธ์มีปัญหา และทุกครั้งที่ขอคำแนะนำจากท่าน จะพบทางออกของปัญหาอยู่เสมอๆ เสมือนท่านเป็นผู้ส่องทางเมื่อเจอทางตันในการวิจัย

ขอกราบขอบพระคุณ ผศ.ดร.รัตติกรณ์ จงวิศาล จากคณะจิตวิทยาอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ในฐานะกรรมการสอบ ท่านมีทั้งความเมตตาและกรุณาต่อผู้ศึกษา ถึงแม้ว่าท่านจะมีโอกาสมาสอนผู้ศึกษาในวิชาการพัฒนาภาวะผู้นำเพียงวิชาเดียว แต่ท่านก็ได้ทำให้ผู้ศึกษามีความปรารถนาที่จะศึกษาองค์ความรู้เกี่ยวกับภาวะผู้นำมากขึ้น ตลอดจนคำแนะนำที่เป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการศึกษา

ขอกราบขอบพระคุณท่านผู้บริหารสตรีระดับสูงทุกท่านที่สละเวลาอันมีค่าให้ความร่วมมือกับการเก็บข้อมูล ขอกราบขอบพระคุณเจ้าหน้าที่คณะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ทุกท่าน ที่คอยถามไถ่เรื่องการทำวิทยานิพนธ์และคอยเป็นธุระในการติดต่อทางราชการ ขอขอบคุณความเป็นห่วงเป็นใยและกำลังอันงดงามจากเพื่อนร่วมรุ่น HROD 14 ทุกท่าน

สุดท้าย ผู้ศึกษาขอกราบขอบพระคุณกำลังใจดี ๆ จากสมาชิกทุกคนในครอบครัว โดยเฉพาะคุณแม่ที่ให้การสนับสนุนทางการศึกษาแก่ผู้ศึกษาตั้งแต่วัยเยาว์และคอยเป็นที่ปรึกษาในปัญหาทางการศึกษามาโดยตลอด และขอขอบคุณเสียงหัวเราะและรอยยิ้มจาก ด.ช. นวัต เจริญทรัพย์ ประหนึ่งเป็นน้ำหล่อเลี้ยงให้ผู้ศึกษามีแรงสู้กับอุปสรรคนานาประการ ถึงแม้ว่าบางเวลาผู้ศึกษาก็มิได้ดูแลเขาอย่างเต็มที่

นพวรรณ เจริญทรัพย์

ตุลาคม 2552

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อ	(3)
ABSTRACT	(4)
กิตติกรรมประกาศ	(5)
สารบัญ	(6)
สารบัญตาราง	(8)
สารบัญภาพ	(9)
บทที่ 1 บทนำ	1
1.1 ที่มาและความสำคัญของปัญหา	1
1.2 วัตถุประสงค์การวิจัย	7
1.3 คำถามในการวิจัย	7
1.4 ขอบเขตในการศึกษา	7
1.5 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	7
บทที่ 2 ทบทวนวรรณกรรม	8
2.1 แนวคิดผู้บริหารสตรี	8
2.2 แนวคิดบุคลิกภาพ	12
2.3 แนวคิดเกี่ยวกับค่านิยมในการทำงาน	30
2.4 แนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน	37
2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	41
บทที่ 3 ระเบียบวิธีการศึกษา	50
3.1 วิธีการศึกษา	50
3.2 กรอบแนวคิดในการศึกษา	51
3.3 สมมติฐานในการศึกษา	54
3.4 ประชากรที่ใช้ในการศึกษา	55
3.5 นิยามศัพท์	55
3.6 เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา	56
3.7 การวิเคราะห์ข้อมูล	60

บทที่ 4 ผลการศึกษาและวิเคราะห์ผล	61
4.1 ผลการศึกษาและการวิเคราะห์ผลข้อมูลส่วนบุคคล	61
4.2 ผลการศึกษาและการวิเคราะห์ผลเกี่ยวกับพื้นฐานครอบครัว	64
4.3 ผลการศึกษาและการวิเคราะห์ผลเกี่ยวกับการศึกษา	67
4.4 ผลการศึกษาและการวิเคราะห์ผลเกี่ยวกับปัจจัยทางด้านการสมรส	70
4.5 ผลการศึกษาและการวิเคราะห์ผลเกี่ยวกับลักษณะบุคลิกภาพ	73
4.6 ผลการศึกษาและการวิเคราะห์ผลเกี่ยวกับค่านิยมในการทำงาน	77
4.7 ผลการศึกษาและการวิเคราะห์ผลเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน	84
4.8 ผลการทดสอบสมมติฐานในการศึกษา	87
บทที่ 5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	91
5.1 สรุปผลการศึกษา	92
5.2 อภิปรายผลการศึกษา	93
5.3 ข้อเสนอแนะจากการศึกษา	98
บรรณานุกรม	99
ภาคผนวก	106
ภาคผนวก ก แบบสอบถามในการศึกษา	107
ประวัติผู้เขียน	118

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
1.1 การสรุปรายงานเกี่ยวกับเพศภาวะ	3
1.2 สัตว์ส่วนของลูกจ้างเอกชนหญิงชายจำแนกตามขนาด ของสถานประกอบการและตำแหน่งงาน	4
1.3 แสดงข้อมูลด้านการบริหารและการเมืองระดับชาติ ปี 2551	5
2.1 แสดงลักษณะองค์ประกอบบุคลิกภาพแบบหัวน้ไขว	21
2.2 แสดงลักษณะองค์ประกอบบุคลิกภาพแบบแสดงตัว	23
2.3 แสดงลักษณะองค์ประกอบบุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์	25
2.4 แสดงลักษณะองค์ประกอบบุคลิกภาพแบบประนีประนอม	26
2.5 แสดงลักษณะองค์ประกอบบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก	28
2.6 แสดงการสรุปลักษณะนิสัยและนิยามองค์ประกอบบุคลิกภาพห้า องค์ประกอบ	29
2.7 แสดงประเภทค่านิยมในการทำงานของ George และ Jones	34
4.1 แสดงอายุตัวและอายุงานของผู้ตอบแบบสอบถาม	62
4.2 แสดงข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ให้สัมภาษณ์	63
4.3 แสดงข้อมูลเกี่ยวกับอาชีพของบิดาและมารดา และการอบรมขัดเกลาจากครอบครัวในวัยเยาว์ของผู้ตอบแบบสอบถาม	64
4.4 แสดงประเด็นเกี่ยวกับการศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถาม	67
4.5 แสดงประเด็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านการสมรสของผู้ตอบแบบสอบถาม	70
4.6 แสดงการแจกแจงคะแนนบุคลิกภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม	73
4.7 การแจกแจงค่านิยมในการทำงานตามระดับความคิดเห็น	77
4.8 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับค่านิยมในการทำงาน	79
4.9 การแจกแจงแรงจูงใจในการทำงานตามระดับความคิดเห็น	84
4.10 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน	85

สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
3.1 กรอบแนวคิดในการศึกษา	53
4.1 แสดงค่าเฉลี่ยของบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบของผู้ตอบแบบสอบถาม	75

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ที่มาและความสำคัญของปัญหา

ในช่วงปี 1970 เป็นต้นมา เป็นช่วงเวลาที่มีการเคลื่อนไหวทางสังคมในการเรียกร้องสิทธิและความเสมอภาคของสตรี มีการศึกษาพบว่า อัตราส่วนจำนวนสตรีที่อยู่ในงานด้านการจัดการ (Managerial works) และงานวิชาชีพ (Professional work) นั้นเพิ่มมากขึ้น ซึ่งสตรีเหล่านี้ได้ผ่านการวางแผนอาชีพมาอย่างดีโดยระบบการศึกษาในมหาวิทยาลัย และมากกว่าครึ่งหนึ่งจบการศึกษาทางวิชาชีพ เช่น การบัญชี การธุรกิจและกฎหมาย นอกจากนี้งานวิจัยยังชี้ให้เห็นว่า ผู้หญิงและผู้ชายเข้าสู่การทำงานด้วยตำแหน่งที่คล้ายกัน แต่ในการทำงานระยะยาว กลับพบว่าผู้ชายมีความก้าวหน้าในอาชีพสูงกว่าผู้หญิง (Davidson and Burke, 1994: 1) กล่าวคือ ถึงแม้ว่างานการจัดการและงานวิชาชีพนั้น ผู้หญิงจะได้รับการศึกษาและผ่านการฝึกฝนมาเป็นอย่างดี และองค์การมีการจ้างงานในสัดส่วนที่เท่ากันกับผู้ชาย แต่ผู้หญิงก็ไม่สามารถก้าวขึ้นสู่ตำแหน่งผู้บริหารได้ทั้งในองค์กรภาครัฐและเอกชน ซึ่งสิ่งที่มาปิดกั้นโอกาสดังกล่าวถูกเรียกว่า เพดานแก้ว หรือ “Glass ceiling”

องค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International Labor Organization) แห่งองค์การสหประชาชาติ (ILO, 1993) รายงานสัดส่วนของผู้หญิงในสายการจัดการ (Managerial Work) ว่ามีมากกว่าร้อยละ 40 ซึ่งส่วนใหญ่อยู่ในประเทศออสเตรเลีย สหรัฐอเมริกา และแคนาดา แต่ในประเทศบังคลาเทศมีสัดส่วนผู้หญิงอยู่ในตำแหน่งการจัดการเพียงร้อยละ 1.4 เท่านั้น แต่อย่างไรก็ตามเมื่อพิจารณาไปที่ตำแหน่งผู้บริหารระดับสูง (Top Executive Position) จากรายงานของ UCLA (University of California, Los Angeles) ในปี 1991 พบว่า มีผู้หญิงเป็นผู้บริหารระดับสูงเพียงร้อยละ 5 จาก 1,000 องค์กรขนาดใหญ่ของสหรัฐอเมริกา (US Department of Labor, 1991) ทำให้เห็นได้ว่าความไม่เท่าเทียมกันในองค์การระหว่างหญิงชายนั้นเป็นประเด็นที่มีมานานแม้แต่ประเทศที่พัฒนาแล้วบางประเทศยังคงพบปัญหาดังกล่าว

ประเด็นเรื่องความเท่าเทียมระหว่างชายและหญิง (Gender Equality) ในบริบทของสังคมไทย เป็นผลสืบเนื่องมาจากประเทศไทยได้เข้าร่วมเป็นประเทศภาคีสมาชิกขององค์การ

สหประชาชาติ ซึ่งความร่วมมือดังกล่าวแบ่งออกเป็นระดับต่าง ๆ (โชติกา แก้วทอง, 2550: 2-6) ดังนี้

1. ระดับความร่วมมือระหว่างประเทศ รัฐบาลไทยได้ดำเนินการในส่วนที่เป็นนโยบายความร่วมมือระหว่างประเทศโดยเข้าเป็นภาคีในอนุสัญญาต่าง ๆ อันนำมาสู่การกำหนดนโยบายในระดับประเทศ การดำเนินการระดับความร่วมมือระหว่างประเทศของรัฐบาลไทยที่สำคัญ เช่น อนุสัญญาว่าด้วยการจัดการเลือกปฏิบัติต่อสตรีในทุกรูปแบบ

2. ระดับประเทศ รัฐบาลไทยได้ดำเนินการเชิงนโยบายระดับประเทศ ได้แก่ แผนนโยบายแห่งรัฐที่ให้ความคุ้มครองแก่แรงงานหญิง ตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2540 ที่ระบุไว้ว่า บุคคลย่อมเสมอกันในกฎหมายและได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายเท่าเทียมกัน ชายและหญิงมีสิทธิเท่าเทียมกัน การเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมต่อบุคคลเพราะเหตุแห่งความแตกต่าง อาทิ ในเรื่องถิ่นกำเนิด เชื้อชาติ ภาษา เพศ อายุ สถานภาพทางกาย ฐานะทางเศรษฐกิจ สังคม ฯลฯ จะกระทำเสียมิได้

นอกจากนี้ยังมีการกำหนดนโยบายเกี่ยวกับแรงงานหญิงในแผนพัฒนาระดับประเทศ เพื่อให้เกิดการดำเนินการอย่างเป็นรูปธรรม อาทิเช่น แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 9 และแผนพัฒนาสตรี ที่ได้มีการกำหนดเกี่ยวกับการพัฒนาสตรีในกลุ่มเป้าหมายต่าง ๆ รวมทั้งนโยบายของกระทรวงแรงงานเกี่ยวกับมาตรการด้านแรงงานหญิง ที่มุ่งเน้นในมาตรการสร้างโอกาสและการปฏิบัติที่เท่าเทียมในเรื่องค่าตอบแทนและความก้าวหน้าในการทำงาน

3. ระดับองค์การ ในส่วนขององค์การที่ดำเนินการโดยรัฐบาลได้มีการกำหนดแนวทางในการส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างหญิงและชายในภาคราชการด้วยการจัดทำเป็นคู่มือและแผนแม่บทอย่างชัดเจน โดยสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนได้จัดทำแนวทางการส่งเสริมและสร้างความเสมอภาคระหว่างหญิงและชายในการบริหารงานบุคคลในราชการพลเรือน ขณะที่ภาคเอกชนมีการตอบสนองโดยการทำมาตรฐานแรงงานไทย (มรท.8001-2546) มีสาระสำคัญว่าด้วยการจัดทำมาตรฐานแรงงานไทยที่แสดงถึงความรับผิดชอบทางสังคมของธุรกิจไทยอันนำไปสู่การส่งเสริมโอกาสทางการค้าของธุรกิจไทย ยกกระดับคุณภาพชีวิตแรงงาน และให้สถานประกอบการนำไปปฏิบัติและขอการรับรอง ทั้งนี้องค์การภาคเอกชนที่ปฏิบัติตามมาตรฐานจะได้รับการรับรองจากกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงาน โดยมาตรฐานแรงงานไทยดังกล่าวมีเนื้อหาสาระเกี่ยวกับเรื่องความเท่าเทียมไว้ด้วย

ตารางที่ 1.1 การสรุปรายงานเกี่ยวกับเพศสภาวะ

Summary Gender Profile				
	Thailand			
	1980	1990	1995	2004
GNP per capita (US\$)	730	1,540	1,990	2,490
Population				
Total (millions)	46.3	54.6	61.4	63.7
Female (% of total)	50.1	50.2	50.7	50.8
Life expectancy at birth (years)				
Male	62	65	66	67
Female	67	71	73	74
Adult literacy rate (% of people aged 15+)				
Male	95
Female	91
LABOR FORCE PARTICIPATION				
Total labor force (millions)	23	30	34	35
Labor force, female (% of total labor force)	47	47	45	46
Unemployment				
Total (% of total labor force)	0.8	2.2	2.4	1.5
Female (% of female labor force)	0.7	2.4	2.3	1.4
EDUCATION ACCESS AND ATTAINMENT				
Net primary school enrollment rate				
Male	..	77	86	88
Female	..	75	82	86
Primary completion rates (% of relevant age group)				
Male	88	..
Female	85	..
Youth literacy Rate (% of people aged 15-24)				
Male	98
Female	98

แหล่งที่มา: World Bank, 2004.

จากตารางที่ 1.1 เป็นรายงานของธนาคารโลก ปี ค.ศ. 2004 พบว่าอัตราส่วนของสตรีไทยที่อยู่ในวัยกำลังแรงงาน ในปี ค.ศ.1995 เท่ากับร้อยละ 45 และปี ค.ศ.2004 เท่ากับร้อยละ 46 ตามลำดับ ถึงแม้ว่าสัดส่วนที่เพิ่มขึ้นของสตรีไทยในการมีส่วนร่วมเชิงเศรษฐกิจมีอัตราที่เกือบเท่าเทียมกับบุรุษแต่เมื่อพิจารณาประกอบกับตารางที่ 1.2 จะพบว่าสัดส่วนของพนักงานประจำของสถานประกอบการในตำแหน่งเจ้าหน้าที่ระดับปฏิบัติการที่เป็นหญิงมีสัดส่วนสูงกว่าที่เป็นชาย แต่หากเป็นตำแหน่งหัวหน้างานระดับต้น ผู้จัดการแผนก ตลอดจนกระทั่งถึงตำแหน่งผู้อำนวยการฝ่าย ไม่ว่าจะเป็นสถานประกอบการขนาดใหญ่หรือเล็ก ผู้ชายมีสัดส่วนสูงกว่าผู้หญิง

ตารางที่ 1.2 สัดส่วนของลูกจ้างเอกชนหญิงชายจำแนกตามขนาดของสถานประกอบการและตำแหน่งงาน

ขนาดของ สถาน ประกอบการ	รวม		ระดับตำแหน่ง							
	ทุกตำแหน่ง		ผู้อำนวยการ ฝ่าย		ผู้จัดการ แผนก		หัวหน้างาน ระดับต้น		เจ้าหน้าที่ ผู้ปฏิบัติงาน	
	หญิง	ชาย	หญิง	ชาย	หญิง	ชาย	หญิง	ชาย	หญิง	ชาย
จำนวน พนักงาน	หญิง (%)	ชาย (%)	หญิง (%)	ชาย (%)	หญิง (%)	ชาย (%)	หญิง (%)	ชาย (%)	หญิง (%)	ชาย (%)
100-200 คน	44.1	55.9	23.8	76.2	33.1	66.9	38.1	61.9	53.9	46.1
300-499 คน	43.2	56.8	24.3	75.7	33.2	66.8	37.9	62.1	52.2	47.8
500-999 คน	44.4	55.6	18.4	81.6	32.8	67.2	37.6	62.4	56.2	43.8
1,000 คนขึ้นไป	46.8	53.2	23.5	76.5	34.7	65.3	44.2	55.8	56.7	43.3
ยอดรวม	44.4	55.6	22.8	77.2	33.3	66.7	39.0	61.0	54.4	45.6

แหล่งที่มา: สำนักงานสถิติแห่งชาติ, 2543.

นอกจากนี้ ข้อมูลด้านการบริหารและการเมืองระดับชาติปี 2551 (ตามตารางที่ 1.3) ที่ทำการสำรวจโดยสถาบันวิจัยบทบาทหญิงชายและการพัฒนา แสดงให้เห็นสัดส่วนผู้หญิงที่ดำรงตำแหน่งที่มีอำนาจในการตัดสินใจในการบริหารและการเมืองระดับชาติ พบว่ามีจำนวนน้อยกว่า

ร้อยละ 20 ยกเว้นตำแหน่งผู้พิพากษา ข้อมูลดังกล่าวเป็นการสะท้อนให้เห็นถึงปัญหาบางประการในความไม่เท่าเทียมกันระหว่างเพศในการก้าวขึ้นเป็นผู้บริหารระดับสูง

ตารางที่ 1.3 แสดงข้อมูลด้านการบริหารและการเมืองระดับชาติ ปี 2551

ตำแหน่ง	จำนวน	ร้อยละ	
	รวม	หญิง	ชาย
ระดับประเทศ			
ส.ส.แบบแบ่งเขตเลือกตั้ง	400	12.0	88.0
ส.ส.แบบบัญชีรายชื่อ	80	8.8	91.2
วุฒิสมาชิก	150	16.0	84.0
คณะรัฐมนตรี	36	11.1	88.9
ผู้พิพากษา	7,010	38.4	61.6
อัยการ	2,981	17.9	82.1
ข้าราชการ			
ระดับ 11	34	11.76	88.24
ระดับ 10	335	18.80	21.20
ระดับ 9	446	14.80	85.20

แหล่งที่มา: สถาบันวิจัยบทบาทหญิงชายและการพัฒนา, 2551.

จากข้อมูลในตารางที่ 1.3 สะท้อนให้เห็นว่า สัดส่วนผู้หญิงและผู้ชายในด้านการบริหารและการเมืองระดับชาติ ปี 2551 นั้น สัดส่วนของผู้หญิงต่ำกว่าผู้ชาย ซึ่งข้อมูลดังกล่าวสอดคล้องกับ จรรยา เศรษฐบุตร และ อุมารภรณ์ ภัทรวานิชย์ (2541) ที่กล่าวว่า การก้าวขึ้นสู่ตำแหน่งผู้บริหารระดับสูงของผู้หญิงมีความเป็นไปได้น้อยกว่าผู้ชาย เพราะสภาพสังคมไทยยังยึดติดค่านิยมต่าง ๆ เกี่ยวกับระบบอาวุโส และความเป็นหญิงชาย ในด้านบทบาทของสตรีไทย พบว่า สตรียังคงมีความผูกพันอยู่กับครอบครัวมากกว่าด้านธุรกิจ จึงเป็นส่วนหนึ่งในการจำกัดโอกาสของสตรีต่อการเข้าไปมีบทบาทในสังคมด้านต่าง ๆ ทั้งนี้ทัศนคติของสังคมที่มีต่อสตรีเป็นสาเหตุหนึ่งที่ยับยั้งความก้าวหน้าด้านการบริหารของสตรี ซึ่งสาเหตุในการไม่อาจดำรงตำแหน่ง

ผู้บริหารสตรีระดับสูงนั้นอาจเกิดขึ้นมาจากความรู้และความสามารถไม่เพียงพอ ภาระหน้าที่ภายในครอบครัวทำให้ไม่สามารถทำงานได้อย่างเต็มที่ บุคลิกภาพและคุณลักษณะในการเป็นผู้นำของผู้หญิงต่างจากผู้ชาย ความพร้อมทางด้านร่างกายและสุขภาพที่เหมาะสมกับหน้าที่การงาน เป็นต้น (กุลยา ธรรมจินดา, 2537)

แต่อย่างไรก็ตามมีการศึกษาที่พบว่า ผู้บริหารสตรีนั้นส่วนใหญ่ถูกจำกัดอยู่ในภาคธุรกิจหรือบางอุตสาหกรรมเท่านั้น ได้แก่ ธุรกิจเกี่ยวกับสุขภาพและความงาม มีสัดส่วนผู้บริหารสตรีระดับสูง 32% ในธุรกิจสินค้าอุปโภคบริโภคมีสัดส่วนผู้บริหารสตรี 25% และในธุรกิจการเงินมีผู้บริหารสตรี 17% (Cappelli and Hamori, 2005)

สำหรับประเทศไทยแม้ว่าจะไม่มีข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับสัดส่วนผู้บริหารสตรีแยกตามประเภทอุตสาหกรรม แต่ก็พบว่าผู้บริหารสตรีระดับสูงที่มีชื่อเสียงนั้นมีหลายท่านด้วยกัน เช่น

คุณหญิงชฎา วัฒนศิริธรรม อดีตกรรมการผู้จัดการใหญ่ ธนาคารไทยพาณิชย์จำกัด (มหาชน) ท่านเคยได้รับรางวัล BEST CEO ปี ค.ศ.2006 จากตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย

คุณกรรณิการ์ ชลิตอาภรณ์ ปัจจุบันดำรงตำแหน่งกรรมการผู้จัดการใหญ่ ธนาคารไทยพาณิชย์จำกัด (มหาชน) ได้รับรางวัลนักการเงินแห่งปี 2550 (Financier of the Year 2007) โดยวารสารการเงินธนาคารและเป็นผู้บริหารสตรีระดับสูงท่านเดียวที่ได้รับการเสนอชื่อให้เข้ารับการคัดเลือกรางวัล Top 10 Role Model ปี พ.ศ. 2551 โดยนิตยสาร “ผู้จัดการ”

จะเห็นได้ว่า ผู้บริหารสตรีทั้งสองท่านเป็นผู้บริหารในธุรกิจการเงินการธนาคาร ซึ่งผู้ศึกษาได้ทำการค้นคว้าเพิ่มเติมในตำแหน่งผู้บริหารระดับสูงพบว่า ในธุรกิจการเงินการธนาคารที่เปรียบเสมือนฟันเฟืองตัวเอกในกลไกการขับเคลื่อนทางเศรษฐกิจนั้นมีสตรีที่ดำรงตำแหน่งผู้บริหารสตรีระดับสูงในจำนวนมากพอสมควร เมื่อเปรียบเทียบกับกลุ่มอุตสาหกรรมอื่น เช่น การก่อสร้างหรือธุรกิจโทรคมนาคม ดังนั้นผู้ศึกษาจึงเลือกทำการศึกษาผู้บริหารสตรีระดับสูงในธุรกิจการเงินการธนาคารที่จดทะเบียนกับตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย โดยมุ่งศึกษาไปที่ปัจจัยสนับสนุนต่อการเป็นผู้บริหารสตรีระดับสูงในธุรกิจดังกล่าว เพื่อที่จะได้ทราบว่าจะอะไรคือปัจจัยสนับสนุนต่อการเป็นผู้บริหารสตรีระดับสูงในธุรกิจการเงินการธนาคารและในอนาคตอาจมีการต่อยอดผลการศึกษาเพื่อวางแผนการพัฒนาสตรีไทยในองค์กรเพื่อเตรียมตัวสู่การเป็นผู้บริหารสตรีระดับสูงต่อไป

1.2 วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยสนับสนุนต่อการเป็นผู้บริหารสตรีระดับสูงในธุรกิจการเงินการธนาคาร
2. เพื่อศึกษาแนวคิดทางจิตวิทยา อันได้แก่ แนวคิดบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ แนวคิดค่านิยมในการทำงาน และแนวคิดแรงจูงใจในการทำงานต่อการเป็นปัจจัยสนับสนุนการเป็นผู้บริหารสตรีระดับสูงในธุรกิจการเงินการธนาคาร

1.3 คำถามในการวิจัย

1. อะไรคือปัจจัยสนับสนุนต่อการเป็นผู้บริหารสตรีระดับสูงในธุรกิจการเงินการธนาคาร
2. ผู้บริหารสตรีระดับสูงในธุรกิจการเงินการธนาคารมีลักษณะบุคลิกภาพแบบใด
3. ผู้บริหารสตรีระดับสูงในธุรกิจการเงินการธนาคารให้ความสำคัญกับค่านิยมแบบใด
4. ผู้บริหารสตรีระดับสูงในธุรกิจการเงินการธนาคารมีแรงจูงใจในการทำงานแบบใด

1.4 ขอบเขตในการศึกษา

1. ด้านเนื้อหา ประเด็นที่ทำการศึกษา คือ ปัจจัยสนับสนุนต่อการเป็นผู้บริหารสตรีระดับสูงในองค์กรธุรกิจการเงินการธนาคาร
2. ด้านบุคคล โดยทำการศึกษาผู้บริหารสตรีระดับสูงในธุรกิจการเงินการธนาคารจำนวน 104 คน โดยการสำรวจ และ 3 คน โดยการสัมภาษณ์เชิงลึก
3. ด้านเวลาในการศึกษาระหว่างเดือนพฤศจิกายน 2551 – กันยายน 2552

1.5 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทราบปัจจัยสนับสนุนต่อการเป็นผู้บริหารสตรีระดับสูงในธุรกิจการเงินการธนาคาร
2. ผลจากการศึกษานำไปสู่การวางแผนพัฒนาความเป็นผู้บริหารสตรีระดับสูงต่อไป

บทที่ 2

ทบทวนวรรณกรรม

การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยสนับสนุนต่อการเป็นผู้บริหารสตรีระดับสูงในธุรกิจการเงินการธนาคาร โดยเน้นการศึกษาไปที่กลุ่มผู้บริหารสตรีระดับสูง จากการประมวลเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องสามารถจำแนกวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องได้ดังต่อไปนี้

1. แนวคิดผู้บริหารสตรี
2. แนวคิดเกี่ยวกับบุคลิกภาพ
3. แนวคิดเกี่ยวกับค่านิยมในการทำงาน
4. แนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน
5. ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.1 แนวคิดผู้บริหารสตรี

ถึงแม้ว่าปัจจุบันสตรีจะออกมาเรียกร้องสิทธิในความเสมอภาคกับบุรุษทั้งในด้านกฎหมาย และทางสังคม สิ่งเหล่านี้ส่งผลให้สังคมตื่นตัวและมีการยอมรับบทบาทของสตรีในที่ทำงานมากขึ้น แต่กระนั้นก็ตามจากสถิติที่ได้แสดงให้เห็นได้ว่าตำแหน่งผู้บริหารระดับสูงนั้นยังคงเป็นตำแหน่งที่มีสัดส่วนของบุรุษมากกว่า

การศึกษาในช่วงต้นของการเคลื่อนไหวสิทธิสตรีเปิดเผยว่าผู้หญิงนั้นขาดความสามารถ และคุณลักษณะส่วนบุคคลที่จำเป็นในการดำรงตำแหน่งผู้บริหาร มากไปกว่านั้นสตรีในอดีตยังถูกมองว่าเป็นบุคคลที่ต่อต้านความสำเร็จ (Anti-success syndrome) มีความชำนาญในงานที่ถูกจัดว่าเป็นงานของสตรีเท่านั้น (Feminine mystique) ผู้หญิงเป็นเพศที่กลัวความสำเร็จ และกลัวความล้มเหลว (Horner, 1972: 466-474) ด้วยเหตุนี้ในหลายๆ องค์การจึงได้จัดหลักสูตรฝึกอบรมและการพัฒนาที่เฉพาะเจาะจงให้แก่ผู้หญิงเพื่อเป็นการเตรียมตัวในการก้าวขึ้นสู่ตำแหน่งผู้บริหารต่อไป (Hoffman, 1974: 353-358)

นอกจากนี้ ผู้หญิงในองค์การถูกปฏิบัติอย่างแตกต่างจากผู้ชายในเรื่องการสรรหา คัดเลือก การพิจารณาเงินเดือน การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง การมีผู้ใต้บังคับบัญชา และการพัฒนาพนักงาน (Napasri Kraisonswasdi, 1989: 6) ทั้งนี้เหตุผลหนึ่งที่สามารถอธิบายการ

เลือกปฏิบัติดังกล่าวก็คือ การกล่าวหาว่าผู้หญิงนั้นขาดความกระตือรือร้น (Aggressiveness) ขาดความสามารถในการเป็นผู้นำ เป็นต้น (Maier, 1970: 455-461) ซึ่งเหตุผลดังกล่าวสอดคล้องกับMcClelland (1967: 37) ที่ว่า ผู้หญิงนั้นเป็นบุคคลที่ต้องมีการพึ่งพาผู้อื่น สนใจผู้คนมากกว่าสิ่งอื่นๆ มีการวิเคราะห์และจัดการควบคุมสิ่งต่างๆ น้อยกว่าผู้ชาย ซึ่งสิ่งเหล่านี้เป็นการสนับสนุนภาพมายาคติที่ว่าผู้หญิงไม่เหมาะสมกับตำแหน่งผู้บริหาร

Schein (1973) ได้ทำการสอบถามผู้บริหารระดับกลางของบริษัท Metropolitan Life Insurance จำนวน 300 คน โดยให้อธิบายความเป็น “สตรีโดยทั่วไป” “ผู้ชายโดยทั่วไป” และ “ผู้จัดการ/ผู้บริหารที่ประสบความสำเร็จ” ผลการศึกษาพบว่า ผู้จัดการ/ผู้บริหารที่ประสบความสำเร็จมีลักษณะของความก้าวร้าว (Aggressive) มีความมั่นคงทางอารมณ์ (Emotional stability) มีความกระฉับกระเฉง (Vigor) และมีความเชื่อมั่นในตนเอง (Self-reliance) ส่วนลักษณะของผู้ชายโดยทั่วไปนั้นกลุ่มตัวอย่างอธิบายว่ามีคุณลักษณะเช่นเดียวกับผู้บริหารที่ประสบความสำเร็จ ในขณะที่ลักษณะของผู้หญิงโดยทั่วไปนั้นแทบจะไม่ปรากฏในลักษณะของผู้จัดการ/ผู้บริหารที่ประสบความสำเร็จ

และการสำรวจที่ทำโดย Harvard Business Review พบว่า ผู้ชายส่วนใหญ่มีความเชื่อว่าผู้หญิงนั้นไม่เหมาะที่จะเป็นผู้บริหารเนื่องจากผู้หญิงนั้นไม่มีความเสถียรทางอารมณ์ (Unstable temperament) (Bowman, 1965: 14-16) และงานวิจัยอีกชิ้นเปิดเผยว่าผู้หญิงนั้นไม่เหมาะที่จะเป็นผู้บริหารเนื่องจากขาดความสามารถในการพึ่งตนเอง ซึ่งผลการวิจัยดังกล่าวยืนยันงานวิจัยของ Douglas McGeorge's ว่ารูปแบบของผู้จัดการนั้นเป็นรูปแบบของวัฒนธรรมผู้ชายเป็นใหญ่ ดังนั้นจึงสรุปว่าผู้จัดการที่ดีนั้นต้องเป็นบุคคลที่มีความก้าวร้าว ชอบแข่งขัน มีความมั่นคง และมีเหตุผล (Stead, 1978: 166)

ส่วน Wood (1976: 96-99) ได้ทำการสัมภาษณ์ผู้หญิงจำนวน 100 คนที่ดำรงตำแหน่ง Management Trainees จนถึงประธานบริษัทที่อยู่ในเมืองลอสแอนเจลิส ในเรื่องคุณลักษณะที่สำคัญและจำเป็นของผู้บริหารหญิงในการประสบความสำเร็จ พบว่ามี 10 คุณลักษณะ ได้แก่ สมรรถนะความสามารถ (Competence), การศึกษา (Education), การมองโลกด้วยความเป็นจริง (Realism), ความก้าวร้าว (Aggressiveness), มีความมั่นใจในตนเอง (Self-confidence), มีความใส่ใจในการทำงาน (Career Mindedness), ความเป็นสตรีนิยม (Femininity), มีกลยุทธ์ (Strategy), ได้รับการสนับสนุนจากเพศชายที่มีอิทธิพลในองค์กร (Support of influential male) และมีเอกลักษณ์เฉพาะตัว (Uniqueness)

ส่วนในบริบทของสังคมไทย จินตนา บุญบงการ (2532: 121-129) เสนอว่าจากผลของการวิจัยเกี่ยวกับสตรีในระดับบริหารในประเทศไทย ซึ่งทำโดยกลุ่มผู้ทำงานโครงการ Women Managers in Business Organization ของเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ ได้ผลที่น่าสนใจบางส่วนว่า

เป็นที่น่าสังเกตว่าสตรีในระดับบริหารต้องการการยอมรับนับถือมากขึ้น ซึ่งสิ่งที่ส่งผลให้สตรีไทยขึ้นมาถึงระดับบริหารเกิดมาจากการทำงานด้วยความอดทน ความตั้งใจจริง ความซื่อสัตย์ ความเฉลียวฉลาด ความเก่ง และความจงรักภักดีต่อกิจการ แต่มีส่วนน้อยที่ตอบว่าตนประสบความสำเร็จได้เพราะเจ้านายส่งเสริม นอกจากนี้สิ่งที่ขัดขวางความเจริญก้าวหน้าในงานคือการทำงานที่ก้าวขึ้นไปสู่ผู้บริหารระดับสูงนั้นสิ่งที่ถูกพิจารณามากกว่าการขึ้นเป็นผู้บริหารในระดับอื่นๆ คือ ความเป็นเพศหญิงหรือชาย กล่าวคือ ถ้าเพื่อนร่วมงานเป็นบุรุษ สตรีต้องทำงานหนักกว่า และมีความสามารถมากกว่าบุรุษจึงจะมีโอกาสก้าวหน้า

แต่อย่างไรก็ตามในปัจจุบันมีสตรีไทยเริ่มก้าวขึ้นสู่ตำแหน่งสำคัญๆ ในองค์กรมากขึ้น เกือบทุกสาขาวิชาชีพ (ชนาภา สุริโย, 2545: 33) เมื่อกล่าวถึงผู้บริหารสตรี ความคาดหวังที่องค์กรมีต่อผู้บริหารสตรีมักจะเป็นเรื่องบุคลิกลักษณะเป็นสำคัญประการแรก จิตรกร หล่อ-สุวรรณรัตน์ (2530) ได้ทำการศึกษาเรื่องปัจจัยเกื้อหนุนความก้าวหน้าของข้าราชการพลเรือนสตรีไทยในปัจจุบัน ว่าควรมีลักษณะดังต่อไปนี้ คือ มีท่าทางแสดงความเชื่อมั่นในตนเอง แต่มีใช้การก้าวร้าว มีใจคอหนักแน่น รู้จักควบคุมอารมณ์ไม่ฉุนเฉียวโกรธง่าย มีความกล้าหาญ กล้าทำกล้าตัดสินใจ ไม่หลีกเลี่ยงปัญหา เป็นผู้ที่มีรสนิยมดีในการแต่งกาย มีอัธยาศัยที่ดีต่อบุคคลอื่น ให้ความสำคัญต่อผู้ร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชา รู้จักพูดให้สามารถสื่อความได้ดีและมีสาระ มีใจกว้างยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น และเป็นผู้ที่มีความเที่ยงธรรม นอกจากนี้ยังได้ทำการศึกษาถึงลักษณะความคิดและอุปนิสัยในการทำงานที่ส่งเสริมโอกาสก้าวหน้าที่สำคัญ ได้แก่ การเป็นผู้ที่รักความก้าวหน้า รู้จักขวนขวายในการหาความรู้เพิ่มเติมที่เป็นประโยชน์ต่องาน มีความสามารถในการแก้ปัญหาต่างๆ ได้ดี รู้จักแบ่งเวลาระหว่างเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว มีความรับผิดชอบสูง มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีใจรักในงาน สามารถตัดสินใจต่อปัญหาหรือสถานการณ์เฉพาะหน้า เป็นผู้มีมนุษยสัมพันธ์ดี มีปฏิภาณไหวพริบดี มีความเป็นผู้นำ รู้จักตั้งเป้าหมายและวางแผน ขยันหมั่นเพียร รู้จักแสดงออกซึ่งความคิดเห็นและความสามารถที่เป็นประโยชน์ต่องาน

Herman (1974 อ้างถึงใน ชนาภา สุริโย, 2545: 33) พบว่า ในด้านการทำงาน ผู้หญิงต้องเผชิญหน้ากับดาบสองคม คือ การบริหารต้องการให้ผู้หญิงลดลักษณะความเป็นผู้หญิงลง และให้มีอำนาจ มีความก้าวแกร่ง ซึ่งถ้าผู้หญิงแสดงคุณสมบัตินี้ออกมาไม่ได้ ก็จะไม่ได้รับการพิจารณาตำแหน่งอย่างเป็นธรรม ซึ่งจะทำให้ผู้หญิงถูกกีดกันไม่ได้เข้าสู่ระดับบริหาร

นอกจากนั้น ชุตินา เหนานุรักษ์ (2534) ได้ทำการศึกษาเรื่องปัญหาและอุปสรรคในการทำงานของสตรีระดับบริหาร โดยทำการศึกษาประชากรกลุ่มตัวอย่างทั้งหญิงและชาย พบว่า ปัญหาอุปสรรคในการทำงานของผู้บริหารสตรีและผู้บริหารบุรุษนั้น มีความคล้ายคลึงกัน

แตกต่างกันเฉพาะลำดับความสำคัญของปัญหาเท่านั้น โดยผู้บริหารสตรีมีปัญหาอุปสรรค (เรียงตามลำดับคะแนน) ดังนี้

1. ขาดความรู้และประสบการณ์ทางด้านบริหาร
2. รู้สึกไม่แน่ใจในสถานภาพปัจจุบันของตนเอง
3. ผู้บังคับบัญชาไม่ยอมรับฟังความคิดเห็น
4. ขาดความมั่นใจในการตัดสินใจในการตัดสินใจปัญหาที่เกิดขึ้น
5. สภาพทางร่างกายไม่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน
6. ผู้ใต้บังคับบัญชาไม่ยอมรับในความสามารถการเป็นผู้นำ
7. ภาระครอบครัวทำให้ปฏิบัติงานได้ไม่เต็มที่
8. ผู้ใต้บังคับบัญชาไม่ยอมปฏิบัติตามคำสั่ง
9. ความเชื่อเกี่ยวกับบทบาททางเพศทำให้ไม่ได้รับความเชื่อถือในการบริหารงาน
10. เกิดความขัดแย้งกับผู้ใต้บังคับบัญชา

กล่าวโดยสรุป แนวคิดผู้บริหารสตรีที่ผู้ศึกษาได้ทำการทบทวนมาข้างต้น ทำให้เห็นถึงห้วงเวลาของการมองผู้หญิงในองค์กร กล่าวคือ ในห้วงแรกของการเรียกร้องสิทธิ ผู้หญิงถูกมองเรื่องคุณลักษณะของความเป็นผู้บริหารสตรีที่เน้นทางเรื่องเพศสภาพ (Gender) มากกว่าความสามารถ เช่น การระบุว่าสตรีในอดีตนั้นเป็นบุคคลที่ต่อต้านความสำเร็จ (Anti-success Syndrome) การมีความชำนาญในงานที่ถูกจัดว่าเป็นงานของสตรีเท่านั้น (Feminine Mystique) ตลอดจนการมองว่าผู้หญิงนั้นเป็นเพศที่กลัวทั้งความสำเร็จและความล้มเหลว เป็นต้น ดังนั้นผลของการมีกระบวนการดังกล่าวส่งผลให้สตรีในห้วงเวลาดังกล่าวถูกปฏิบัติอย่างแตกต่างจากผู้ชายในเรื่องการสรรหาคัดเลือก การพิจารณาเงินเดือน การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง การมีผู้ใต้บังคับบัญชา และการพัฒนาพนักงาน และถึงแม้ว่าจะมีการทำการสำรวจผู้หญิงในเรื่องคุณลักษณะที่สำคัญและจำเป็นของผู้บริหารหญิงที่ประสบความสำเร็จ ก็พบว่าบางคุณลักษณะนั้นเป็นคุณลักษณะที่มีอยู่ในผู้ชายมากกว่า เช่น ความก้าวร้าว (Aggressive) มีใจคอหนักแน่น กล้าหาญ กล้าตัดสินใจ เป็นต้น (Wood, 1975)

ส่วนห้วงเวลาต่อมาเป็นช่วงที่ผู้หญิงเริ่มได้สิทธิต่างๆ อันเนื่องมาจากการเรียกร้องสิทธิ แต่ก็พบว่าปัญหาหรืออุปสรรคของผู้หญิงในการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งนั้นเกิดจากความรู้ความสามารถในทางการบริหาร การขาดผู้สนับสนุน ภาระครอบครัวและความรู้สึกขัดแย้งในบทบาทของตัวเอง เป็นต้น

ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า การเป็นผู้บริหารสตรีได้นั้นจะต้องเป็นบุคคลที่มีความรู้ความสามารถ และมีความสามารถในการบริหารจัดการ มีความกล้าคิด กล้าตัดสินใจ และรับผิดชอบผลการปฏิบัติงาน ตลอดจนมีความหนักแน่นในตนเอง มีความเชื่อมั่นในตนเอง มี

ความสามารถในการควบคุมอารมณ์ มีความยุติธรรมต่อผู้ใต้บังคับบัญชา ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น มีความเป็นผู้นำ และสามารถจัดการชีวิตส่วนตัวและชีวิตครอบครัวได้อย่างราบรื่น

2.2 แนวคิดบุคลิกภาพ

การศึกษาปัจจัยที่สนับสนุนต่อการเป็นผู้บริหารระดับสูง ผู้ศึกษาได้ทำการทบทวนวรรณกรรมแนวคิดเกี่ยวกับบุคลิกภาพ ซึ่งสามารถอธิบายเป็นหัวข้อโดยเริ่มจากความหมายของบุคลิกภาพ แนวทางการศึกษาบุคลิกภาพ ความเป็นมาของแนวคิดบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ และลักษณะของบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบของ Costa และ McCrae ซึ่งใช้เป็นแบบสอบถามในการศึกษาครั้งนี้

2.2.1 ความหมายของบุคลิกภาพ

บุคลิกภาพ (Personality) มีรากศัพท์มาจากคำว่า Persona ในภาษาลาติน แปลว่า หน้ากากที่นักแสดงละครกรีกโบราณใช้สวมในการแสดง ซึ่งหน้ากากของตัวละครแต่ละตัวจะแสดงท่าทางและลักษณะนิสัยของตัวละครนั้นๆ ดังนั้นแนวคิดเริ่มแรกของบุคลิกภาพจึงหมายถึง ภาพพจน์ทางสังคม (Superficial Social Image) ที่บุคคลใช้แสดงบทบาทในชีวิตจริง บุคลิกภาพตามแนวความคิดดั้งเดิมนี้อาจมุ่งไปที่ลักษณะของบุคคลที่แสดงออกมาให้เห็น เช่น ความมีเสน่ห์ ความสง่างาม หรือรูปร่างหน้าตาที่ดึงดูดใจ เป็นต้น (Hjelle and Ziegler, 1992: 4)

นักจิตวิทยามีความสนใจศึกษาบุคลิกภาพในแง่มุมมองของความต้องการที่จะเข้าใจความสลับซับซ้อนของพฤติกรรมของมนุษย์ที่แสดงออก และมุ่งที่จะศึกษาถึงลักษณะความเหมือนกัน ซึ่งเป็นลักษณะร่วมของมนุษย์กับลักษณะความแตกต่างที่เป็นแบบฉบับเฉพาะบุคคล แต่เนื่องจากบุคลิกภาพมีความหลากหลายสลับซับซ้อนอีกทั้งยังมีความแตกต่างออกไปตามความหมายบนพื้นฐานความเชื่อของตน อาทิ Carl Rogers ให้ความหมายของบุคลิกภาพในแง่ของตัวตน (Self) การจัดระเบียบ ความคงทนถาวร และการรับรู้ด้วยอัตตวิสัย (Subjective) แต่ Gordon Allport ให้ความหมายของบุคลิกภาพว่าเป็นตัวตนจริงๆ รวมถึงจิตภายในตัวบุคคลซึ่งเป็นตัวกำหนดลักษณะการแสดงออกที่เป็นแบบฉบับของบุคคลต่อสิ่งแวดล้อมของเขา ในขณะที่ Erik Erikson ให้ความหมายของบุคลิกภาพในแง่ของการดำเนินชีวิตว่าบุคลิกภาพเป็นผลของความสามารถในการแก้วิกฤตการณ์ของบุคคล ประกอบด้วย 16 ลักษณะ และ Albert Bandura อธิบายบุคลิกภาพของบุคคลว่ามีรูปแบบที่สลับซับซ้อนโดยที่ทั้งตัวบุคคล พฤติกรรม และสถานการณ์ต่างมีอิทธิพลซึ่งกันและกัน (สมฤดี เขียรฉาย, 2544: 9)

ศรีเรือน แก้วกังวาล (2539: 5-6) ให้ความหมายของบุคลิกภาพว่า บุคลิกภาพ คือ ลักษณะเฉพาะตัวของบุคคลในด้านต่าง ๆ ทั้งส่วนภายนอกและส่วนภายใน ส่วนภายนอก คือ ส่วนที่มองเห็นชัดเจน เช่น รูปร่าง หน้าตา กริยา มารยาท การแต่งตัว วิธีการพูดจา การนั่ง การยืน ฯลฯ และส่วนภายใน คือ ส่วนที่มองเห็นได้ยาก แต่อาจทราบได้จากการอนุมาน เช่น สติปัญญา ความถนัด ลักษณะอารมณ์ประจำตัว ความใฝ่ฝันปรารถนา ปรัชญาชีวิต ค่านิยม ความสนใจ โดยลักษณะต่างๆ ของบุคลิกภาพไม่สามารถแยกเป็นส่วนๆ ออกจากกันโดยเด็ดขาด ทุกๆ ลักษณะของบุคลิกภาพต่างมีความสัมพันธ์ต่อกันและกัน และมีผลต่อกันและกัน เป็นประจวบจุลภาวะ บุคลิกภาพของมนุษย์ถูกหล่อหลอม และประสมประสานด้วยพันธุกรรม วัฒนธรรม การเรียนรู้ วิธีการปรับตัวของบุคคลและสิ่งแวดล้อมที่เป็นนามธรรม และวัตถุธรรม บุคลิกภาพของมนุษย์ไม่ว่าด้านใดๆ เป็นสิ่งที่ไม่ตายตัว เปลี่ยนแปลงไปตามกาลเวลา การเรียนรู้ และสิ่งแวดล้อมทั้งทางสังคม และทางวัตถุธรรม บุคลิกภาพของแต่ละบุคคลมีทั้งส่วนที่เป็นลักษณะผิวเผิน และส่วนที่เป็นนิสัยที่แท้จริง บางส่วนของบุคลิกภาพถูกซ่อนเร้น หรือถูกปิดบังอำพรางโดยจงใจและไม่จงใจ บุคลิกภาพของบุคคลมีทั้งส่วนร่วมซึ่งเป็นลักษณะสากลของมนุษย์ทุกชาติ ทุกภาษา และมีส่วนซึ่งเป็นลักษณะที่เรียกกันว่า “เฉพาะตัว”

Eysenck และ Eysenck (1985) ให้ความหมายของบุคลิกภาพว่า หมายถึง การกระทำทั้งหมดของอินทรีย์ที่ได้รับจากพันธุกรรมและสิ่งแวดล้อม

Hjelle และ Ziegler (1992: 5) ได้ให้นิยามบุคลิกภาพว่าส่วนมากจะมีลักษณะร่วมกัน ดังนี้

1. เน้นความสำคัญของความเป็นปัจเจกบุคคล (Individuality)
2. อธิบายบุคลิกภาพในรูปแบบของโครงสร้าง และการจัดองค์ประกอบ
3. ให้ความสนใจบุคลิกภาพในแง่ของชีวประวัติหรือพัฒนาการ โดยบุคลิกภาพจะแสดงให้เห็นถึงกระบวนการที่พัฒนาขึ้นมาจากผลกระทบทั้งภายในและภายนอก รวมทั้งลักษณะชีวภาพทางพันธุกรรม ประสบการณ์ทางสังคม และการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อม

Hodgetts (1999: 81) ให้ความหมายของบุคลิกภาพว่า หมายถึง รูปแบบของพฤติกรรมที่ค่อนข้างมั่นคง และมีแนวโน้มที่จะตัดสินได้ว่า บุคคลมีความเหมือนหรือความต่างจากบุคคลอื่นอย่างไร ซึ่งบุคลิกภาพจะประกอบด้วยปัจจัยหลายอย่าง ทำให้ยากต่อการให้คำจำกัดความ อย่างไรก็ตาม นักจิตวิทยามีแนวโน้มที่จะยอมรับแนวคิดหลักเกี่ยวกับบุคลิกภาพ ดังนี้

1. บุคลิกภาพเป็นองค์ประกอบแบบองค์รวม การวัดแยกเป็นส่วนๆ จะไม่มีความหมาย
2. บุคลิกภาพจะปรากฏออกมาในรูปแบบของพฤติกรรม มีบางระดับที่สามารถสังเกตและวัดได้

3. แม้ว่าบุคลิกภาพจะมาจากพื้นฐานทางกายภาพ แต่การพัฒนาบุคลิกภาพเฉพาะด้านจะเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมทางสังคมและวัฒนธรรม

4. บุคลิกภาพมีทั้งส่วนที่เป็นลักษณะแบบพื้นผิว และส่วนที่เป็นลักษณะเนื้อแท้

5. บุคลิกภาพเกี่ยวข้องกับลักษณะโดยทั่วไปและลักษณะเฉพาะแต่ละบุคคลมีความแตกต่างจากบุคคลอื่นๆ ในบางมุมมอง ในขณะที่เดียวกันก็มีความเหมือนกันในมุมมองอื่นๆ ด้วยเช่นกัน

Hillgard (1979: 19-20) ได้แบ่งทฤษฎีบุคลิกภาพออกเป็น 4 กลุ่ม คือ

1. ทฤษฎีแบ่งประเภท (Type Theory)

ทฤษฎีกลุ่มนี้แบ่งประเภทของบุคลิกภาพออกเป็นรูปแบบต่างๆ ตามเงื่อนไขที่กำหนด เช่น ตามลักษณะรูปร่างทางกาย (Body Types) ตามชนิดสารเคมีและต่อมไร้ท่อในร่างกาย (Chemistry and Endocrine Balance) หรือตามลักษณะพฤติกรรมที่แสดงออก (Behavior Psychology Types)

2. ทฤษฎีคุณลักษณะประจำตัว (Trait Theories)

ทฤษฎีกลุ่มนี้มีรากฐานความเชื่อว่า เมื่อบุคคลเรียนรู้ว่าหากตนประพฤติเช่นนั้นแล้วตนเองพอใจก็จะทำซ้ำๆ จนเกิดความเคยชินเป็นลักษณะประจำตัว บุคคลแต่ละคนจะมีคุณสมบัติพิเศษเป็นของตนเองซึ่งไม่เหมือนกับคุณลักษณะของผู้อื่น

3. ทฤษฎีพัฒนาการแห่งบุคลิกภาพ (Developmental Personality Theories)

ทฤษฎีกลุ่มนี้มีความเชื่อว่าบุคลิกภาพของคนพัฒนาได้ตามวุฒิภาวะ และศักยภาพ (Maturity and Potentialities) จึงเน้นความสำคัญของพัฒนาการในวัยต่างๆ ซึ่งได้รับอิทธิพลมาจากทั้งพันธุกรรม และสิ่งแวดล้อม พิจารณาจากอดีตแล้วจะเห็นอนาคต

4. ทฤษฎีการเปลี่ยนแปลง (Dynamic Theories)

ทฤษฎีในกลุ่มนี้เชื่อกันว่าพฤติกรรมของบุคคลในปัจจุบันเป็นผลมาจากองค์ประกอบหลายอย่าง ที่ขัดแย้งกันอยู่เสมอเป็นความขัดแย้งภายในซึ่งเป็นพลังผลักดันที่มีอยู่ในตัวบุคคลแต่ละบุคคล จึงทำให้แต่ละบุคคลมีบุคลิกภาพที่แตกต่างกันตามพลังผลักดันในที่ที่แตกต่างกัน

ส่วนในมุมมองของนักวิชาการของประเทศไทยได้แบ่งแนวคิดการศึกษาบุคลิกภาพไว้ดังต่อไปนี้

ทฤษฎีบุคลิกภาพ คือ คำอธิบายความคิด ความรู้สึก และการกระทำของบุคคลเพื่อนำให้ทราบถึงลักษณะพฤติกรรมของมนุษย์ แต่ทฤษฎีจะมีหลักการเฉพาะเจาะจง แนวคิดเกี่ยวกับทฤษฎีบุคลิกภาพที่สำคัญในศตวรรษที่ 19-20 มีดังนี้ (ศรีเรือน แก้วกังวาล, 2539: 99-100)

1. แนวคิดกลุ่มจิตวิเคราะห์ (Psychoanalysis)

แนวคิดนี้มีทัศนะในการมองมนุษย์ว่าเป็นสิ่งมีชีวิต ประกอบด้วยสัญชาตญาณ และข้อขัดแย้ง ผู้นำกลุ่มนี้ ได้แก่ Sigmund Freud ข้อมูลที่เป็นมาของแนวคิดนี้ได้มาจากคนไข้โรคจิตโรคนประสาท นักคิดกลุ่มนี้เชื่อว่า จิตใต้สำนึกและพลังงูใจที่ไร้เหตุผลเป็นตัวกระตุ้นให้คนทำพฤติกรรมนานาประการ รวมทั้งเป็นตัวกำหนดบุคลิกภาพของบุคคล แนวคิดนี้เป็นอันดับแรกในประวัติศาสตร์การศึกษาบุคลิกภาพอย่างเป็นวิทยาศาสตร์

2. แนวคิดกลุ่มพฤติกรรมนิยม (Behaviorism)

แนวคิดนี้มีทัศนคติว่าบุคลิกภาพของมนุษย์ยึดหยุ่นอยู่ภายใต้อิทธิพลของสิ่งแวดล้อมทางชีวภาพ และทางสังคม มนุษย์จะมีบุคลิกภาพลักษณะอย่างไร จะประสบโชคชะตา โชคร้ายเช่นไรขึ้นอยู่กับรูปแบบของสิ่งแวดล้อมรอบตัวเขาทั้งสิ้น นักคิดกลุ่มนี้เชื่อว่าพฤติกรรมของมนุษย์โดยอยู่ภายใต้กฎเกณฑ์แห่งการเรียนรู้ (Learning) ผู้นำแนวคิดนี้มีหลายท่านที่สำคัญ ได้แก่ John B. Watson และ B.F. Skinner

3. แนวคิดกลุ่มนักมนุษยนิยม (Humanism)

แนวคิดนี้มีทัศนคติในการมองธรรมชาติด้านดีงาม โดยอธิบายว่ามนุษย์มีธรรมชาติใฝ่ดี สร้างสรรค์ ความดีปรารถนาความเจริญวัฒนะแห่งตน และบุคลิกภาพของตน รู้คุณค่าในตัวเอง รู้จักผิดชอบชั่วดี มีความรับผิดชอบในชีวิต และการกระทำของตน สุข ทุกข์ ชั่ว ดี เกิดจากการเลือกของตน (I am my choice) และที่สำคัญคือ มนุษย์ทุกคนมีความปรารถนาจะประจักษ์ รู้จักตน และความสามารถเฉพาะของตน เพื่อใช้พลังความรู้ ความสามารถของตนอย่างเต็มที่ที่ดีที่สุด ถ้ามนุษย์อยู่ในสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อความเจริญวัฒนะแล้ว เขาจะพัฒนาไปสู่ความดี ความเจริญของบุคลิกภาพและวุฒิภาวะเสมอ ผู้นำแนวคิดนี้ ได้แก่ Abraham Maslow

ส่วนพัฒนาการของบุคลิกภาพนั้น ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ (2543: 238-239) ได้กล่าวถึงพัฒนาการของบุคลิกภาพว่ามาจาก 3 แหล่งใหญ่ คือ

1. พันธุกรรม (Heredity) หมายถึง องค์ประกอบทั้งหลายที่ติดตัวมาแต่กำเนิด สิ่งที่มีผลอย่างมากก็คือ ลักษณะทางกายภาพ เช่น ร่างกาย หน้าตา เพศ สีผิว อารมณ์ การทำงานของกล้ามเนื้อ ระดับพลังงาน และกระแสเลือดแห่งชีวิต สิ่งสำคัญในการนำลักษณะโครงสร้างของชีวิตเหล่านี้สืบต่อกันมาก็คือ ยีนส์ (Genes) กล่าวกันว่า ยีนส์ควบคุมฮอร์โมน ฮอร์โมนควบคุมลักษณะการทำงานของร่างกาย และการทำงานภายในโครงสร้างของร่างกายควบคุมการเกิดบุคลิกภาพ

2. สิ่งแวดล้อม (Environment) หมายถึง สิ่งที่อยู่ภายนอก สิ่งเหล่านี้จะมีปฏิสัมพันธ์กับตัวเราตลอดชีวิต จึงส่งผลต่อบุคลิกลักษณะของเราอย่างมาก สิ่งที่อยู่รอบๆ ตัวเรา การเรียนรู้ ค่านิยมต่างๆ เจตคติหรือทัศนคติ การยึดถือปฏิบัติ จะทำให้เกิดเป็นบุคลิกภาพ ส่วนใหญ่เป็น

กระบวนการทางสมองและจิตใจ สิ่งที่สำคัญที่สร้างบุคลิกภาพ เช่น วัฒนธรรม คุณธรรม จริยธรรม บรรทัดฐาน ครอบครัว เพื่อนและกลุ่มสังคม คนเราเมื่ออยู่ในสิ่งแวดล้อมแบบใดมักจะ มีบุคลิกภาพตามแบบสังคมนั้นๆ

3. สถานการณ์ (Situation) ในที่นี้หมายถึง สภาพการณ์เฉพาะอย่าง เมื่อเกิดขึ้นกับบุคคลใด สามารถเปลี่ยนแปลงบุคลิกเดิมได้ สถานการณ์ที่ว่านี้จะต้องแปลกหรือมีลักษณะเด่น เช่น การเสียของรัก การได้ของรัก การเปลี่ยนแปลงกะทันหัน การตกใจอย่างแรง ความกลัว อากาการช็อก เหตุการณ์เหล่านี้จะทำให้แต่ละบุคคลเกิดบุคลิกภาพเปลี่ยนแปลงไปได้

กล่าวโดยสรุป บุคลิกภาพ หมายถึง ลักษณะเฉพาะของบุคคลที่แสดงออกทั้งภายนอก ได้แก่ รูปร่างหน้าตา กิริยามารยาท การแต่งตัว การพูดจา การเคลื่อนไหว และภายใน ได้แก่ สติปัญญา ความถนัด ทักษะคติ ค่านิยม ทำให้สามารถแยกได้ว่าบุคคลแต่ละบุคคลแตกต่างกันอย่างไร ซึ่งลักษณะเหล่านี้เกิดจากการหล่อหลอมทางวัฒนธรรม สิ่งแวดล้อม พันธุกรรมที่ติดตัวมาแต่กำเนิด และสถานการณ์เฉพาะอย่างที่มีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงบุคลิกภาพของบุคคลนั้นๆ

2.2.2 แนวทางการศึกษาบุคลิกภาพ

ทฤษฎีบุคลิกภาพได้มีการพัฒนามาเป็นระยะเวลายาวนาน เพื่ออธิบายโครงสร้าง ขบวนการและการพัฒนาในพฤติกรรมมนุษย์ ทฤษฎีบุคลิกภาพที่สำคัญมีหลายทฤษฎี ซึ่งจะแตกต่างกันในด้านโครงสร้างของบุคลิกภาพและการสร้างพฤติกรรมตามความสนใจของนักทฤษฎี ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับภูมิหลังทางด้านความรู้และวิชาชีพ บุคคลต้นแบบที่ทำการศึกษา เรื่องบุคลิกภาพจึงเป็นเรื่องที่ซับซ้อน ทฤษฎีใดทฤษฎีหนึ่งไม่สามารถอธิบายบุคลิกภาพได้ทุกด้าน แต่ละทฤษฎีย่อมมีขีดจำกัดของคำอธิบาย จุดเด่นจุดด้อยต่างกัน แต่ทฤษฎีมีคุณค่าในตัวเองเมื่อเลือกนำไปใช้อย่างเหมาะสมและให้ประโยชน์ เสมือนเป็นข้อมูลที่ช่วยเพิ่มพูนความรู้ความเข้าใจบุคลิกภาพของบุคคลให้ลึกซึ้งมากยิ่งขึ้น (ศรีเรือน แก้วกังวาล, 2539: 8) เช่น ทฤษฎีจิตวิเคราะห์ (Psychoanalytic Theory) ทฤษฎีตามลักษณะปรากฏการณ์ (Phenomenological Theory) ทฤษฎีที่เกี่ยวกับความคิดความเข้าใจ (Cognitive Theory) ทฤษฎีคุณลักษณะ (Trait Theory) ทฤษฎีการเรียนรู้ (Learning Theory) ทฤษฎีความเข้าใจทางสังคม (Social Cognitive Theory) ซึ่งผู้วิจัยได้นำเอาทฤษฎีบุคลิกภาพในกลุ่มของคุณลักษณะ (Trait Theory) โดยนำเอาบุคลิกภาพตามแนวคิดห้าองค์ประกอบ (The Big Five or Five-Factor Model) มาใช้ในการศึกษาครั้งนี้

ทฤษฎีคุณลักษณะ (Trait Theory) เป็นทฤษฎีที่จำแนกบุคคลตามแนวโน้มลักษณะนิสัย (Traits) และวิธีการแสดงออกในสถานการณ์ต่างๆ นักจิตวิทยากลุ่มนี้ได้พยายามค้นหาและ

อธิบายลักษณะนิสัยพื้นฐานของบุคคล เพื่ออธิบายบุคลิกภาพของบุคคลนั้น ซึ่งลักษณะเด่นของ ทฤษฎีคุณลักษณะมีสองประการ ประการแรก คือ ความคงที่ (Consistency) บุคคลจะมีลักษณะ โดดเด่นหลากหลายในตัวและแสดงคุณลักษณะเหล่านั้นออกมาในสถานการณ์ที่ต่างกัน จึง สามารถทำนายพฤติกรรมของบุคคลในสถานการณ์ต่างๆ ได้ ประการที่สอง คือ ความแตกต่าง ระหว่างบุคคล (Individual Difference) ทฤษฎีนี้มีแนวคิดที่ว่าแต่ละบุคคลประกอบด้วยกลุ่ม ลักษณะนิสัยหลายอย่างที่เป็นลักษณะเฉพาะตัวและแตกต่างกันในแต่ละบุคคล

Allport ถือเป็นคนแรกที่นำเสนอทฤษฎีคุณลักษณะ โดยให้ความสนใจกับการทดลอง และวิเคราะห์ข้อมูลด้วยกระบวนการทางสถิติ เน้นกระบวนการจิตสำนึกและประสบการณ์ ปัจจุบัน Allport เชื่อว่าบุคลิกภาพของบุคคลถูกกำหนดจากคุณลักษณะ (Trait) ซึ่งเป็นลักษณะ นิสัยหรือความเคยชิน เป็นโครงสร้างของระบบจิตประสาทเฉพาะของแต่ละบุคคลที่จะทำให้เกิดการ รับรู้ต่อสิ่งเร้าต่างๆ มีความสมดุล โดยจะเป็นตัวเริ่มทำให้เกิดการปรับตัว และการแสดงออกของ พฤติกรรม คุณลักษณะนั้นมีมากมาย ไม่มีคุณลักษณะใดตายตัวในแต่ละบุคคล บุคคลจะแสดง คุณลักษณะใดๆที่โดดเด่นออกมานั้นขึ้นกับสภาพแวดล้อมทางกายภาพ และพลังกดดันทาง สังคมในขณะนั้น ทั้ง Allport ได้อธิบายคุณลักษณะของบุคคลไว้ 3 ประเภท คือ

1. Cardinal Trait คือ คุณลักษณะ (Trait) ที่โดดเด่นในตัวบุคคลในแง่ใดแง่หนึ่ง มี อิทธิพลอย่างยิ่งต่อพฤติกรรมของบุคคลเกือบทุกด้าน เป็นลักษณะเด่นของบุคคลที่แสดงออกมา ให้เห็นอย่างเด่นชัด ไม่สามารถซ่อนเร้นได้ มีลักษณะเหนือลักษณะอื่นทั้งหมด เป็นลักษณะที่ใช้ เป็นบุคลิกภาพอ้างอิง (Reference Personality)

2. Central Trait เป็นกลุ่มลักษณะนิสัยของบุคคลใดบุคคลหนึ่งที่มีอยู่ภายในตัว บุคคล มากบ้างน้อยบ้าง เป็นลักษณะที่บุคคลมีร่วมกับผู้อื่น ซึ่งสามารถสังเกตเห็นได้ในชีวิตประจำวัน เช่น ความรักพวกพ้อง ความทะเยอทะยาน ความเชื่อมั่นในตนเอง เป็นต้น

3. Secondary Trait เป็นลักษณะนิสัยที่ไม่โดดเด่นมากนักภายในตัวบุคคล เป็นทัศนคติ ของบุคคลในการตอบโต้สถานการณ์ต่างๆ แม้บุคคลจะมีคุณลักษณะเหมือนกันแต่การแสดงออก ในสถานการณ์ต่างๆ ระดับความรุนแรงจะแตกต่างกัน ทำให้บุคคลมีบุคลิกภาพที่แตกต่างกัน

นักทฤษฎีคุณลักษณะอีกคนหนึ่ง คือ Cattell ซึ่งเขามองบุคลิกภาพว่าเป็นผลพวงของ ตัวแปรด้านความรู้สึกละดับจิต และสติปัญญา และมองว่าพฤติกรรมของบุคคลเป็นผลกระทบรวมกัน ระหว่างตัวแปรทางด้านคุณลักษณะกับด้านสภาวะแวดล้อม เขาให้ความหมายของคุณลักษณะ ว่า คือ โครงสร้างทางจิต (Mental Structure) ที่สรุปได้จากลักษณะของพฤติกรรมที่มีลักษณะที่ มั่นคงและใช้ทำนายบุคลิกภาพได้ เขาจำแนกคุณลักษณะจากการวิเคราะห์องค์ประกอบ 2 กลุ่ม คือ กลุ่มคุณลักษณะพื้นผิว (Surface Traits) ซึ่งสามารถสังเกตเห็นได้ง่ายจากพฤติกรรม โดยใช้ วิธีการวิเคราะห์กลุ่ม (Cluster Analysis) อีกลักษณะคือ คุณลักษณะมูลฐาน (Source Traits) ซึ่ง

เป็นองค์ประกอบหลักของบุคลิกภาพ เป็นสิ่งที่อยู่ลึกภายในตัวบุคคล เป็นตัวกำหนดการแสดงพฤติกรรมและเป็นองค์ประกอบที่ควบคุมลักษณะนิสัยพื้นผิว (Engler, 1999: 284-285) จากการวิเคราะห์องค์ประกอบ เขาได้เลือกคุณลักษณะมูลฐานที่สำคัญได้ 16 องค์ประกอบ ซึ่งประกอบด้วย 2 ชั้น จากองค์ประกอบนี้ Cattell ได้สร้างแบบทดสอบวัดบุคลิกภาพชื่อ 16 PF (Sixteen Personality Factor Test)

2.2.3 ความเป็นมาของแนวคิดบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ

Howard และ Howard (2004: 2-4) ได้เรียบเรียงความเป็นมาของแนวคิดที่เกี่ยวกับบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ ตามรายละเอียดดังนี้ (สุภาวดี นวลเนตร, 2549: 12-14)

Allport และ Odbert เป็นนักวิจัยคนแรกที่ได้ศึกษาบุคลิกภาพตามแนวทฤษฎีคุณลักษณะ (Trait Theory) โดยได้ทำการวิเคราะห์คำศัพท์ในภาษาอังกฤษและสรุปคำที่ใช้อธิบายถึงลักษณะนิสัยประมาณ 4,500 คำ ซึ่งผลงานดังกล่าวเป็นจุดเริ่มต้นในการค้นคว้าศึกษาบุคลิกภาพตามแนวคิดคุณลักษณะ

ในปี 1940 Cattell ได้นำผลงานของ Allport และ Odbert มาศึกษาต่อ โดยวิธีทางสถิติที่เรียกว่า การวิเคราะห์องค์ประกอบ (Factor analysis) ประมวลด้วยคอมพิวเตอร์ทำให้เหลือลักษณะบุคลิกภาพพื้นฐาน 16 องค์ประกอบ ซึ่ง Cattell ได้นำผลการศึกษานี้ไปสร้างแบบทดสอบบุคลิกภาพ 16 องค์ประกอบ ที่เรียกว่า แบบทดสอบ 16PF

ต่อมาในปี 1949 Fiske ได้นำผลงานของ Cattell มาวิเคราะห์พบว่าบุคลิกภาพไม่ได้มีองค์ประกอบ 16 องค์ประกอบ แต่มีเพียง 5 องค์ประกอบเท่านั้น เป็นที่น่าเสียดาย Fiske ได้หยุดการศึกษาของเขา และไม่ได้แจกแจงว่าบุคลิกภาพทั้ง 5 องค์ประกอบ มีลักษณะอย่างไร

ในช่วงปี 1954-1961 Tupes และ Chridtal นักวิจัยประจำกองทัพอากาศได้นำเอาผลงานของ Allport และ Odbert รวมทั้งงานของ Cattell และ Fiske มาวิเคราะห์ใหม่ได้ พบว่าบุคลิกภาพของบุคคลประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ได้แก่ การแสดงออก (Surgency) การประนีประนอม (Agreeableness) การพึ่งพาได้ (Dependability) ความมั่นคงทางอารมณ์ (Emotional Stability) และวัฒนธรรม (Culture) ซึ่งถือได้ว่า Tupes และ Chridtal เป็นนักวิจัยคนแรกที่ค้นพบแนวคิดบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบที่รู้จักกันในปัจจุบันนี้ แต่ผลงานของพวกเขาได้รับการตีพิมพ์เฉพาะในวารสารของกองทัพอากาศเท่านั้น ทำให้ผลงานดังกล่าวไม่เป็นที่แพร่หลายในวงการศึกษาศาสตร์และจิตวิทยา

ปี 1963 Norman ได้นำผลงานของ Tupes และ Chridtal มาศึกษาซ้ำ ผลการศึกษาพบว่าบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบเป็นโครงสร้างหลักของลักษณะบุคลิกภาพทั่วไป ได้แก่ การแสดงออก (Surgency) การประนีประนอม (Agreeableness) การมีจิตสำนึก

(Conscientiousness) การแปรปรวนทางอารมณ์ (Emotional instability) วัฒนธรรม (Culture) ซึ่งทำให้บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบเป็นที่รู้จักในหมู่นักวิจัยบุคลิกภาพมากขึ้น

ในเวลาเดียวกัน มีนักจิตวิทยาอีกกลุ่มคือ Eysenck และ Eysenck ปี 1964 ได้ศึกษาบุคลิกภาพโดยใช้เครื่องมือวัดที่สร้างขึ้นภายใต้ทฤษฎีทางบุคลิกภาพแบบ Trait พบว่าองค์ประกอบของบุคลิกภาพมี 2 องค์ประกอบ คือ บุคลิกภาพแบบเก็บตัว (Introverted) - บุคลิกภาพแบบแสดงตัว (Extroverted) และหวั่นไหว (Neuroticism) - มั่นคง (Stability) หรือเรียกว่า Big Two หรือทฤษฎีสองมิติ ในปี 1970 พวกเขาได้เสนอลักษณะบุคลิกภาพเพิ่มอีกหนึ่งมิติเรียกว่า อากาทางจิต (Psychoticism) บุคคลที่มีลักษณะนี้จะมีแนวโน้มเห็นแก่ตัว ก้าวร้าว เย็นชา และไม่ค่อยคิดถึงคนอื่น

ในปี 1976 Costa and McCrea ได้นำแนวคิดบุคลิกภาพ 3 องค์ประกอบของ Eysenck กับแนวคิดบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบของ Norman มาศึกษาร่วมกัน ได้ผลสรุปว่าบุคลิกภาพมี 3 องค์ประกอบ คือ บุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ (Openness to experience) ต่อมาในปี 1985 ได้เพิ่มองค์ประกอบของบุคลิกภาพอีก 2 องค์ประกอบ คือ บุคลิกภาพแบบประนีประนอม (Agreeableness) และบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก (Conscientiousness) จึงกลายเป็นทฤษฎีบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบ (Five-Factor Model-FFM) หรือ The Big Five เป็นหน่วยวัดพื้นฐานของบุคลิกภาพ

Goldberg (1981) เรียกองค์ประกอบทั้งห้าด้านที่ค้นพบโดย Tupes และ Christal ว่า The Big Five และ Goldberg ได้นำคำคุณศัพท์ที่อธิบายบุคลิกภาพจากงานของ Allport and Odbert มาปรับให้ทันสมัยด้วยวิธีการวิเคราะห์แบบ Lexical Approach ซึ่งบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบที่ได้จากการศึกษานี้ ได้แก่ การแสดงออก (Surgency) การประนีประนอม (Agreeableness) การมีจิตสำนึก (Conscientiousness) ความมั่นคงทางอารมณ์ (Emotional stability) และเชาว์ปัญญา (Intellectual)

สรุปได้ว่าตั้งแต่ปี 1980 บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ ได้มีการศึกษาค้นคว้ากันอย่างมาก และมีนักวิจัยที่มีชื่อเสียง ได้แก่ Goldberg , Gigman , Jone, Angleitner & Ostendorf และ McCrea แต่แนวความคิดบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบของ Costa และ McCrea ได้มีผู้นำไปใช้อย่างแพร่หลายและเป็นที่ยอมรับกันว่าสามารถใช้แบ่งบุคลิกภาพออกเป็นหมวดหมู่ได้ ซึ่ง Costa และ McCrea ได้แบ่งบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ ได้แก่ บุคลิกภาพแบบหวั่นไหว (Neuroticism) บุคลิกภาพแบบแสดงตัว (Extraversion) บุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ (Openness to experience) บุคลิกภาพแบบประนีประนอม (Agreeableness) และบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก (Conscientiousness) หรือเรียกว่า “OCEAN”

2.2.4 บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบของ Costa และ McCrae

Costa และ McCrae ได้แบ่งบุคลิกภาพออกเป็น 5 องค์ประกอบ โดยแต่ละองค์ประกอบมีลักษณะสำคัญดังนี้ (Costa and McCrae, 1992 อ้างถึงใน วัลภา สบายยิ่ง, 2542)

2.2.4.1 บุคลิกภาพแบบหวั่นไหว (Neuroticism)

หมายถึง ลักษณะการตอบสนองต่อสิ่งเร้าของบุคคล โดยที่สิ่งเร้านั้นจะต้องมีปริมาณและความเข้ม ที่สามารถดึงเอาอารมณ์ด้านลบในตัวบุคคลออกมา โดยแบ่งเป็น 6 ลักษณะย่อย คือ

1) มีความวิตกกังวล (Anxiety) หมายถึง บุคคลที่มีความว้าวุ่นหวาดกลัว มีแนวโน้มที่จะวิตกกังวล ตึงเครียด กระสับกระส่าย

2) ความรู้สึกเป็นศัตรูอย่างโกรธเคือง (Anger Hostility) เป็นลักษณะที่บ่งชี้แนวโน้มของความโกรธและภาวะที่เกี่ยวข้อง เช่น ความหงุดหงิด ความขุ่นเคือง

3) ความรู้สึกซึมเศร้า (Depression) เป็นผู้ที่มีความรู้สึกผิด เศร้า สิ้นหวังและว่าเหว เป็นผู้ที่มีความท้อแท้

4) การคำนึงถึงแต่ตนเอง (Self-Consciousness) เป็นลักษณะของผู้ที่มีอารมณ์ความรู้สึกเต็มไปด้วยความละอาย รู้สึกไม่สบายใจที่จะมีผู้อื่นอยู่แวดล้อม วิตกกังวลแสดงออกที่ผู้อื่นมีต่อตนเอง และมีแนวโน้มที่จะรู้สึกอาย หรือรู้สึกกังวลกับการเข้าสังคม

5) การมีแรงกระตุ้นรุนแรงในตนเองสูง (Impulsiveness) หมายถึง การไม่สามารถที่จะควบคุมแรงกระตุ้น และความต้องการของตนเอง

6) มีอารมณ์เปราะบาง (Vulnerability) หมายถึง ผู้ที่มีความอ่อนแอต่อความเครียด ไม่สามารถเผชิญกับความเครียดได้ เป็นผู้ที่ต้องพึ่งพาผู้อื่น เป็นคนสิ้นหวัง ตื่นตระหนกเมื่อประสบกับสถานการณ์ฉุกเฉิน

ลักษณะสุดขั้วของผู้ที่ได้คะแนนต่ำในบุคลิกภาพแบบนี้ คือ เป็นผู้ที่มีลักษณะยืดหยุ่น (Resilient) หมายถึง ผู้ที่มีแนวโน้มมีประสบการณ์ชีวิตในระดับที่มีเหตุผลมากกว่าและดูเหมือนว่าในบางครั้งจะไม่ถูกกระทบกระเทือนจากสิ่งรอบตัวที่เกิดขึ้น ผู้ที่มีความยืดหยุ่นมากกว่าจะรู้สึกกังวลใจต่อสิ่งเร้าเพียงเล็กน้อยจากสภาพแวดล้อมรอบกาย แต่สิ่งเร้าจะต้องมีปริมาณที่มากพอให้เขาารู้สึกกังวลใจ ลักษณะสุดขั้วเช่นนี้ มีคุณค่าสำคัญในบางบทบาทของสังคม เช่น ผู้ควบคุมการจราจรทางอากาศ นักบินสอดแนมของกองทัพ ผู้จัดการทางการเงิน และวิศวกร เป็นต้น

ลักษณะสุดขั้วของผู้ที่ได้คะแนนสูง คือ เป็นผู้ที่มีปฏิกิริยาโต้ตอบทันที (Reactive) ต่อสิ่งเร้า หมายถึง เป็นผู้ที่มีประสบการณ์หวั่นไหวมากกว่าคนส่วนใหญ่ และรายงานว่ามีความพึงพอใจในชีวิตน้อยกว่า โดยจะมีปฏิกิริยาตอบโต้ต่อสิ่งเร้ามากกว่า และจะ

รู้สึกกังวลใจมากจากสิ่งเร้าที่หลากหลาย แม้สิ่งเร้าเพียงเล็กน้อยเขาก็จะรู้สึกกังวลใจ อาชีพที่มีลักษณะพื้นฐานดังกล่าว เช่น นักสังคมสงเคราะห์ ผู้ที่ทำหน้าที่บริการลูกค้า สมาชิกสภา เป็นต้น

Howard และ Howard ได้แสดงลักษณะสุดขั้วของผู้ที่ได้คะแนนต่ำและคะแนนสูงในแต่ละลักษณะย่อยของบุคลิกภาพแบบหวั่นไหว ดังแสดงในตารางที่ 2.1

ตารางที่ 2.1 แสดงลักษณะของผู้ที่ได้คะแนนต่ำและคะแนนสูงของบุคลิกภาพแบบหวั่นไหว

6 ด้านย่อยของบุคลิกภาพแบบหวั่นไหว	ลักษณะของผู้ที่ได้คะแนนต่ำ	ลักษณะของผู้ที่ได้คะแนนสูง
ความวิตกกังวล (Anxiety)	ผ่อนคลายสงบ	วิตกกังวล
ความโกรธ (Anger Hostility)	สุขุม โกรธช้า	โกรธเร็ว
ความท้อแท้ (Discouragement)	ท้อแท้ยาก	ท้อแท้ง่าย
การคำนึงถึงแต่ตนเอง (Self-consciousness)	รู้สึกอึดอัดยาก	รู้สึกอึดอัดง่าย
การมีความกระตือรือร้นแรง (Impulsiveness)	ทนต่อสิ่งที่มากระตุ้น	ถูกยั่วได้ง่าย
อารมณ์เปราะบาง (Vulnerability)	เผชิญความเครียดได้ดี	รับมือกับความเครียดได้ยาก

แหล่งที่มา: Costa and McCrea, 1992 อ้างถึงใน Howard and Howard, 2004.

2.2.4.2 บุคลิกภาพแบบแสดงตัว (Extraversion)

เกี่ยวข้องกับกลุ่มของสัมพันธภาพที่มีต่อคนอื่น ๆ ผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบแสดงตัวสูงกว่า หมายถึง ผู้ที่มีความสัมพันธ์กับคนจำนวนมาก และมีสัดส่วนการใช้เวลาในการสังสรรค์กับพวกพ้องมากกว่า โดยแบ่งเป็น 6 ลักษณะย่อย คือ

1) การเป็นผู้ที่มีความอบอุ่น (Warmth) หมายถึง การเป็นผู้ที่มีความรักและเป็นมิตรต่อผู้อื่น เป็นผู้ที่มีความรักผู้อื่นอย่างแท้จริง

2) การชอบอยู่ร่วมกับผู้อื่น (Gregariousness) หมายถึง ความชอบที่จะอยู่ร่วมกับผู้อื่นเป็นหมู่คณะ

3) การแสดงออกแบบตรงไปตรงมา (Assertiveness) หมายถึง ผู้ที่กล้าที่จะแสดงความเป็นผู้นำ หรือเป็นผู้ที่มีอิทธิพลในสังคม

4) การชอบกิจกรรม (Activity) หมายถึง ผู้ที่มีความว่องไว ตื่นตัว มีความต้องการทำกิจกรรมอยู่เสมอ

5) การชอบแสวงหาความตื่นเต้น (Excitement Seeking) หมายถึง ผู้ที่ชอบสิ่งแวดลอมที่มีสีสันสดใส

6) และการมีอารมณ์ด้านบวก (Positive-Emotions) หมายถึง ผู้ที่มีความสนุกสนาน มีความสุข มีความหวัง และมองโลกในแง่ดี

ลักษณะสุดขั้วของผู้ที่ได้คะแนนต่ำในบุคลิกภาพแบบนี้ หมายถึง ผู้ที่มีลักษณะเก็บตัว (Introvert) หมายถึง ผู้ที่มีแนวโน้มที่จะชอบความเป็นอิสระ สงบเสงี่ยม มั่นคง และชอบที่จะทำอะไรคนเดียวมากกว่า อาชีพที่มีลักษณะพื้นฐานดังกล่าว เช่น ผู้จัดการฝ่ายผลิต นักฟิสิกส์ นักวิทยาศาสตร์ เป็นต้น

ลักษณะสุดขั้วของผู้ที่ได้คะแนนสูง คือ ผู้ที่มีลักษณะแสดงตัว หมายถึง ผู้ที่มีแนวโน้มที่จะเป็นผู้นำมากกว่า มีความเป็นมิตร และชอบการแสดงออกต่อหน้าคนอื่น ๆ มีกิจกรรมทางกายภาพและการพูดมากกว่าคนส่วนใหญ่ อาชีพที่มีลักษณะพื้นฐานดังกล่าว เช่น นักแสดง พนักงานขาย นักการเมือง นักสังคมศาสตร์

Howard และ Howard ได้แสดงลักษณะสุดขั้วของผู้ที่ได้คะแนนต่ำและคะแนนสูงในแต่ละลักษณะย่อยของบุคลิกภาพแบบแสดงตัว ดังแสดงในตารางที่ 2.2

ตารางที่ 2.2 แสดงลักษณะองค์ประกอบบุคลิกภาพแบบแสดงตัว

6 ด้านย่อยของบุคลิกภาพ แบบแสดงตัว	ลักษณะของผู้ที่ได้ คะแนนต่ำ	ลักษณะของผู้ที่ได้ คะแนนสูง
ความอบอุ่น (Warmth) การชอบอยู่ร่วมกับผู้อื่น (Gregariousness)	สงบเสถียร เป็นพิธีการ ไม่ชอบเข้าสังคม	อ่อนโยน เป็นมิตร ชอบเข้าสังคม
การแสดงออกแบบ ตรงไปตรงมา (Assertiveness)	ชอบอยู่เบื้องหลัง	ชอบแสดงออก เป็นผู้นำ ช่าง พูด มั่นใจ
การชอบกิจกรรม (Activity)	ทำกิจกรรมอย่างไม่เร่งรีบ สบายๆ	ทำกิจกรรมอย่าง กระฉับกระเฉง มีชีวิตชีวา
การชอบแสวงหาความตื่นเต้น (Excitement Seeking)	ไม่ค่อยต้องการความตื่นเต้น	กระหายความตื่นเต้น
การมีอารมณ์ด้านบวก (Positive-Emotions)	ไม่ค่อยร่าเริง	ร่าเริง มองโลกในแง่ดี

แหล่งที่มา: Costa and McCrea, 1992 อ้างถึงใน Howard and Howard, 2004.

2.2.4.3 บุคลิกภาพแบบเปิดกว้างรับประสบการณ์ (Openness to Experience)

เกี่ยวข้องกับกลุ่มของความสนใจในสิ่งที่ดึงดูดใจและติดตามสิ่งที่สนใจนั้น ผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบเปิดกว้างสูงกว่า หมายถึง ผู้ที่ค่อนข้างจะให้ความสนใจกับสิ่งต่าง ๆ รอบตัวมากกว่าแต่ไม่ละเอียด (รู้กว้าง) ส่วนผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบเปิดกว้างน้อยกว่า จะค่อนข้างให้ความสนใจในสิ่งต่าง ๆ รอบตัวน้อย แต่ให้ความสนใจอย่างมากกับสิ่งที่ตนสนใจ (รู้ลึก) โดยแบ่งเป็น 6 ลักษณะย่อย คือ

- 1) การเป็นคนช่างฝัน (Fantasy) หมายถึง ผู้ที่มีชีวิตเต็มไปด้วยจินตนาการ และความฝัน มีความคิดสร้างสรรค์ภายในตนเอง
- 2) ความสุนทรีย์ (Aesthetics) หมายถึง ผู้ที่หวั่นไหวกับงาน และความงดงามในงานศิลปะ บทกวี
- 3) การเปิดเผยความรู้สึก (Feelings) หมายถึง การเป็นผู้ที่รับรู้อารมณ์และความรู้สึกภายในตนเอง

4) การปฏิบัติ (Actions) หมายถึง ผู้ที่พร้อมที่จะทดลองทำกิจกรรมใหม่ๆ เช่น การรับประทานอาหารใหม่ ชอบความแปลกใหม่หลากหลายมากกว่าเคยชินที่ปฏิบัติอยู่

5) การมีความคิด (Ideas) หมายถึง การมีความคิดที่จะเปิดรับเหตุการณ์หรือเรื่องใหม่

6) การยอมรับค่านิยม (Values) หมายถึง การมีความพร้อมที่จะตรวจสอบค่านิยมต่างๆ เช่น ค่านิยมทางสังคม การเมือง และศาสนา

ลักษณะสุดขั้วของผู้ที่ได้คะแนนต่ำในบุคลิกภาพแบบนี้ คือ การเป็นนักอนุรักษ์ (Preserver) หมายถึง ผู้ที่มีความสนใจแคบ เป็นนักอนุรักษ์นิยม ไม่ชอบการเปลี่ยนแปลง รู้สึกสะดวกใจเมื่ออยู่ร่วมกับครอบครัวคนรู้จัก อาชีพที่มีลักษณะพื้นฐานดังกล่าว เช่น ผู้จัดการทางการเงิน ผู้ปฏิบัติการประจำ ผู้จัดการโครงการ นักวิทยาศาสตร์ประยุกต์

ลักษณะสุดขั้วของผู้ที่ได้คะแนนสูง คือ การเป็นนักสำรวจ (Explorer) หมายถึง ผู้ที่มีความสนใจกว้าง หลงใหลไปกับประสบการณ์แปลกใหม่ หรือนวัตกรรมใหม่ๆ หรือมีลักษณะเสรีนิยม อาชีพที่มีลักษณะพื้นฐานดังกล่าว เช่น สถาปนิก ศิลปิน นักบริหาร ตัวแทนแลกเปลี่ยนและนักวิทยาศาสตร์

Howard และ Howard ได้แสดงลักษณะสุดขั้วของผู้ที่ได้คะแนนต่ำและคะแนนสูงในแต่ละลักษณะย่อยของบุคลิกภาพแบบเปิดกว้างรับประสบการณ์ ดังแสดงในตารางที่ 2.3

ตารางที่ 2.3 แสดงลักษณะของผู้ที่ได้คะแนนต่ำและคะแนนสูงของบุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์

6 ด้านย่อยของบุคลิกภาพแบบเปิดกว้างรับประสบการณ์	ลักษณะของผู้ที่ได้คะแนนต่ำ	ลักษณะของผู้ที่ได้คะแนนสูง
การเป็นคนช่างฝัน (Fantasy)	ให้ความสำคัญกับปัจจุบัน	มีจินตนาการ ช่างฝัน
ความสุนทรีย์ (Aesthetics)	ไม่สนใจในศิลปะ	ชื่นชมศิลปะและความงาม
การเปิดเผยความรู้สึก (Feelings)	เพิกเฉย ไม่สนใจในความรู้สึกต่าง ๆ	เห็นคุณค่าของอารมณ์ด้านต่าง ๆ
การปฏิบัติ (Actions)	ทำในสิ่งที่คุ้นเคย	ชอบความหลากหลาย ลองสิ่งใหม่ๆ
การมีความคิด (Ideas)	เน้นความเข้าใจเหตุผลในมุมมองแคบ	ให้ความสำคัญกับการใช้เหตุผลในมุมมองกว้าง
การยอมรับค่านิยม (Values)	ยึดติดกฎเกณฑ์ความคิดตน	พร้อมที่จะพิจารณาค่านิยมใหม่ๆ

แหล่งที่มา: Costa and McCrea, 1992 อ้างถึงใน Howard and Howard, 2004.

2.2.4.4 บุคลิกภาพแบบประนีประนอม (Agreeableness)

สำหรับพฤติกรรมที่ถูกต้องเหมาะสม ผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบประนีประนอมสูงหมายถึง ผู้ที่มีบรรทัดฐานหลายอย่างที่สำคัญ เช่น เพื่อน คู่สมรส ผู้นำศาสนา ส่วนผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบประนีประนอมต่ำ จะเป็นผู้ที่ทำตามเสียงภายในตนเองมากกว่าที่จะทำตามบรรทัดฐานของผู้อื่น บุคลิกภาพแบบประนีประนอมแบ่งเป็น 6 ลักษณะย่อย คือ

- 1) การเป็นผู้ไว้วางใจผู้อื่น (Trust) หมายถึง การที่เชื่อว่าผู้อื่นมีความซื่อสัตย์ และมีเจตนาดี
- 2) ความตรงไปตรงมา (Straight Forwardness) หมายถึง การมีความจริงใจที่จะปฏิบัติต่อผู้อื่นอย่างตรงไปตรงมา
- 3) ความรู้สึกเอื้อเฟื้อ (Altruism) หมายถึง ผู้ที่มีความห่วงใยในสวัสดิภาพของผู้อื่น เป็นผู้ที่ชอบช่วยเหลือผู้อื่น

4) การยอมตามผู้อื่น (Compliance) หมายถึง ผู้ที่มีลักษณะอ่อนโยน ตอบสนองการกระทำของผู้อื่นอย่างสุขุม

5) ความสุภาพ (Modesty) หมายถึง ผู้ที่ถ่อมตน ไม่ชมว่าตนเองเหนือกว่าผู้อื่น

6) การมีจิตใจอ่อนโยน (Tender-Mindedness) หมายถึง ผู้ที่ให้ความสำคัญต่อความเป็นมนุษย์ของผู้อื่น มีความห่วงใยต่อความต้องการของผู้อื่น

ลักษณะสุดขั้วของผู้ที่ได้คะแนนต่ำในบุคลิกภาพแบบนี้ คือ การเป็นนักท้าทาย (Challenger) หมายถึง ผู้ที่มุ่งไปยังความต้องการและบรรทัดฐานส่วนตัวของตนเองมากกว่าของกลุ่ม มีความเกี่ยวข้องกับอำนาจที่ได้มา อาชีพที่มีลักษณะพื้นฐานดังกล่าว เช่น ผู้นำทางทหาร ผู้จัดการ นักโฆษณา

ลักษณะสุดขั้วของผู้ที่ได้คะแนนสูง คือ การปรับตัว (Adapter) หมายถึง ผู้ที่มีแนวโน้มทำตามความต้องการของกลุ่ม ยอมรับตามบรรทัดฐานของกลุ่ม มากกว่ายึดมั่นตามบรรทัดฐานของตนเอง มีความกลมกลืนในการปรับตัว อาชีพที่มีลักษณะพื้นฐานดังกล่าว เช่น งานด้านสังคมสงเคราะห์ นักจิตวิทยา

Howard และ Howard ได้แสดงลักษณะสุดขั้วของผู้ที่ได้คะแนนต่ำและคะแนนสูงในแต่ละลักษณะย่อยของบุคลิกภาพแบบประนีประนอม ดังแสดงในตารางที่ 2.4

ตารางที่ 2.4 แสดงลักษณะของผู้ที่ได้คะแนนต่ำและคะแนนสูงของบุคลิกภาพแบบประนีประนอม

6 ด้านย่อยของบุคลิกภาพแบบประนีประนอม	ลักษณะของผู้ที่ได้คะแนนต่ำ	ลักษณะของผู้ที่ได้คะแนนสูง
ความไว้วางใจผู้อื่น (Trust)	ชอบเยาะเย้ยถากถาง ช่างระแวง	เห็นว่าผู้อื่นซื่อสัตย์ เจตนาดี
ความตรงไปตรงมา (Straightforwardness)	ระแวงระวัง พุดเกินความจริง	ตรงไปตรงมา จริงใจ
ความรู้สึกเอื้อเฟื้อ (Altruism)	ไม่เต็มใจที่จะช่วยเหลือผู้อื่น	เต็มใจที่จะช่วยเหลือผู้อื่น
การยอมตามผู้อื่น (Compliance)	ก้าวร้าว ชอบแข่งขัน	ประนีประนอม คล้อยตาม
ความสุภาพ (Modesty)	รู้สึกว่าตนเองเหนือผู้อื่น	สุภาพ
การมีจิตใจอ่อนโยน (Tender-Mindedness)	ติดยึดอยู่กับเหตุผล	จิตใจอ่อนโยน พร้อมทั้งจะเปลี่ยนแปลง

แหล่งที่มา: Costa and McCrea, 1992 อ้างถึงใน Howard and Howard, 2004.

2.2.4.5 บุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก (Conscientiousness)

บุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึกเกี่ยวข้องกับกลุ่มของเป้าหมายที่บุคคลได้ตั้งไว้ ผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึกสูงหมายถึง ผู้ที่มุ่งไปยังเป้าหมาย (ที่มีจำนวนน้อย) และมีการแสดงออกที่เกี่ยวข้องกับความมีวินัยในตนเองเพื่อที่จะมุ่งไปยังเป้าหมายนั้น ส่วนผู้ที่มีจิตสำนึกต่ำกว่า หมายถึง ผู้ที่ปฏิบัติตามเป้าหมาย (ที่มีจำนวนมากกว่า) และมีการแสดงออกที่ไร้วินัยในเป้าหมายที่หลากหลาย บุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึกแบ่งเป็น 6 ลักษณะย่อย คือ

1) การมีความสามารถ (Competence) หมายถึง ผู้ที่สามารถจัดการกับชีวิตตนเองได้ มีความเป็นเหตุเป็นผล และมีประสิทธิภาพในตนเอง

2) ความเป็นระเบียบ (Order) หมายถึง ผู้ที่มีความเป็นระเบียบเรียบร้อย

3) การมีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ (Dutifulness) หมายถึง ผู้ที่ยึดมั่นในหลักการทางจริยธรรม และปฏิบัติตามคำมั่นสัญญาที่ให้ไว้

4) การมีความต้องการสัมฤทธิ์ (Achievement Striving) หมายถึง การทำงานหนักเพื่อประสบความสำเร็จในงานตามเป้าหมาย

5) ความมีวินัยในตนเอง (Self-Discipline) หมายถึง ความสามารถที่จะเริ่มงานและปฏิบัติงานให้สำเร็จ แม้ว่าจะเต็มไปด้วยความเบื่อหน่ายและอุปสรรค

6) ความคิดที่ใช้ปฏิบัติงาน (Deliberation) หมายถึง การมีความคิดที่สามารถปฏิบัติได้ มีความระมัดระวังในการปฏิบัติการให้บรรลุเป้าหมาย

ลักษณะสุดขั้วของผู้ที่ได้คะแนนต่ำของผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบนี้ คือ ผู้สามารถปรับตัวยืดหยุ่นได้ (Flexible) เป็นผู้ที่ง่ายต่อการรอกแวกออกจากเป้าหมาย และให้ความสนใจที่เป้าหมายน้อยกว่า นิยมหาความสุข โดยทั่วไปมักปล่อยปละละเลยที่จะใส่ใจในเป้าหมาย อาชีพที่มีลักษณะพื้นฐานดังกล่าว เช่น นักวิจัย ที่ปรึกษา นักสอบสวน

ลักษณะสุดขั้วของผู้ที่ได้คะแนนสูง คือ การเป็นผู้ที่มุ่งเป้าหมาย (Focused) จะมีการแสดงออกถึงผลของการควบคุมตนเองสูง ทั้งเป้าหมายส่วนตัวและอาชีพ ลักษณะทั่วไปจะเป็นผู้ที่ประสบความสำเร็จในอาชีพ มีลักษณะบ้างาน มุ่งมั่นยากต่อการทำให้ไขว่เขว อาชีพที่มีลักษณะพื้นฐานดังกล่าว เช่น ผู้บริหารระดับสูง ผู้นำ และผู้ที่ประสบความสำเร็จ

Howard และ Howard ได้แสดงลักษณะสุดขั้วของผู้ที่ได้คะแนนต่ำและคะแนนสูงในแต่ละลักษณะย่อยของบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก แสดงในตารางที่ 2.5

ตารางที่ 2.5 แสดงลักษณะของผู้ที่ได้คะแนนต่ำและคะแนนสูงของบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก

6 ด้านย่อยของบุคลิกภาพ แบบมีจิตสำนึก	ลักษณะของผู้ที่ได้ คะแนนต่ำ	ลักษณะของผู้ที่ได้ คะแนนสูง
การมีความสามารถ (Competence)	รู้สึกว่าไม่ได้เตรียมพร้อม บ่อยครั้ง	รู้สึกว่ามีความสามารถและมี ประสิทธิภาพ
ความเป็นระเบียบ (Order)	ไม่เป็นระเบียบ ไม่มีระบบ	มีจิตสำนึกรับผิดชอบในหน้าที่
การมีความรับผิดชอบต่อ หน้าที่ (Dutifulness)	ไม่เอาใจใส่หน้าที่	มีจิตสำนึกรับผิดชอบต่อ หน้าที่
ความต้องการสัมฤทธิ์ผล (Achievement Striving)	มีความต้องการสัมฤทธิ์ผลต่ำ	มีความพยายามเพื่อให้สำเร็จ ตามเป้าหมาย
ความมีวินัยในตนเอง (Self-Discipline)	ผัดวันประกันพรุ่ง วอกแวก	มุ่งเน้นการปฏิบัติภารกิจให้ เสร็จ
ความคิดที่ใช้ปฏิบัติงาน (Deliberation)	ปฏิบัติงานโดยปราศจากการ ไตร่ตรอง รีบเร่ง	คิดอย่างรอบคอบก่อน ปฏิบัติงาน

แหล่งที่มา: Costa and McCrea, 1992 อ้างถึงใน Howard and Howard, 2004.

จากลักษณะดังกล่าว สามารถสรุปลักษณะนิสัยและนิยามองค์ประกอบบุคลิกภาพห้า
ด้าน ตามแนวคิดของ Costa และ McCrae (1992) ได้ดังตารางที่ 2.6

ตารางที่ 2.6 แสดงการสรุปลักษณะนิสัยและนิยามองค์ประกอบบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ

องค์ประกอบ	คะแนนต่ำ	คะแนนปานกลาง	คะแนนสูง
บุคลิกภาพด้าน หวั่นไหว (Neuroticism)	หนักแน่น มั่นคง ผ่อน คลายท่ามกลาง สถานการณ์ตึงเครียด	สงบ สามารถรับมือ กับความเครียด อาจมี ความรู้สึกผิด โกรธ หรือเสียใจ	อ่อนไหว มีแนวโน้มที่ จะผิดหวังเสียใจ
บุคลิกภาพด้านการ แสดงตัว (Extraversion)	เก็บตัว เศร้าเครียด ต้องการอยู่กับบุคคล ที่ใกล้ชิดมากกว่า	มีกิจกรรม กระตือรือร้นปาน กลาง ชอบอยู่กับคน หมู่มาก และต้องการ	ชอบสังคม สังสรรค์ เปิดเผย กระตือรือร้น ต้องการพบปะผู้คน ตลอดเวลา
บุคลิกภาพด้านการ เปิดกว้างรับ ประสบการณ์ (Openness to Experience)	เน้นการปฏิบัติที่ทำได้ จริง มีแนวทางเป็น ของตนเอง	ความเป็นส่วนตัวใน บางครั้ง เน้นการปฏิบัติ พิจารณาความคิด ใหม่ๆ ในการทำงาน แสวงหาความสมดุล ระหว่างสิ่งเก่าและสิ่ง ใหม่	เปิดกว้างต่อ ประสบการณ์ มีความ สนใจที่หลากหลายมี จินตนาการกว้างไกล
บุคลิกภาพด้าน ประนีประนอม (Agreeableness)	หัวแข็ง ข้างสงสัย ชอบแข่งขัน มี แนวโน้มแสดงความ โกรธออกมาโดยตรง	ไว้ใจผู้อื่น เป็นมิตรกับ คนอื่นบางครั้งอาจดี ใจ	จิตใจดี หลีกเลี่ยงข้อ ขัดแย้ง
บุคลิกภาพด้านความ มีจิตสำนึก (Conscientiousness)	ไม่ค่อยมีการวางแผน ง่ายๆ ไม่เรียบร้อย	เชื่อถือได้ พึ่งพาได้ มี เป้าหมายของตนเอง ที่ชัดเจน จัดแจง สิ่ง ต่างๆ ได้ปานกลาง	มีจิตสำนึก จัดแจงสิ่ง ต่างๆ ได้ดี มี มาตรฐานสูง มุ่งมั่น ไปสู่เป้าหมาย

แหล่งที่มา: Costa and McCrae, 1992.

ซึ่งในการศึกษาครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้ใช้แบบสอบวัตตามแนวคิดของ Costa และ McCrea (1992) เป็นเครื่องมือหลัก เนื่องจากแบบสอบวัตดังกล่าวมีการใช้กันอย่างแพร่หลายทั่วไปและสามารถวัดลักษณะบุคลิกภาพที่มีคำอธิบายที่เจาะจงและครอบคลุมถึงอาชีพของผู้ตอบแบบสอบวัต

2.3 แนวคิดเกี่ยวกับค่านิยมในการทำงาน

2.3.1 ความหมายของค่านิยมในการทำงาน

ค่านิยมในการทำงานถือเป็นส่วนหนึ่งของค่านิยมทางสังคมที่ถูกแยกออกมาเพื่อใช้ในการศึกษารูปแบบของการทำงานของคนแต่ละบุคคล จุดประสงค์ของการศึกษาค่านิยมในการทำงานส่วนใหญ่ก็จะเป็นการพยายามของการค้นหาพฤติกรรมที่อยู่ภายใต้ค่านิยมการทำงานนั้นๆ และการหาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อค่านิยมในการทำงานที่บุคคลนั้นมี รวมไปถึงการพยายามสร้างค่านิยมการทำงานที่เหมาะสมสำหรับบุคคลในองค์กรหรือสังคมนั้นๆ เป็นหลัก ค่านิยมในการทำงานส่วนใหญ่มักจะมีผลสอดคล้องกับค่านิยมทางสังคมเสมอ (Super, 1970: 6-10 อ้างถึงใน วัชรพล ศุภจักรพัฒนา, 2550: 16) ทั้งนี้มีการศึกษาและงานวิจัยจำนวนหนึ่งที่ได้อธิบายความหมายและแนวคิดของค่านิยมในการทำงานไว้ดังนี้

Super (1970: 9) กล่าวว่า ค่านิยมในการทำงาน หมายถึง ความเชื่อที่บุคคลเชื่อว่า มีค่าและมีความสำคัญต่อการทำงานของเขา ความเชื่อต่างๆ เหล่านี้เป็นความรู้สึกพึงพอใจที่คนเรามักจะแสวงหาจากงานที่เขาทำหรือเป็นความรู้สึกพอใจอันเป็นผลลัพธ์ที่ได้จากงานของเขา ความเชื่อที่คนเรายึดถือแต่ละอย่างนี้มีความสำคัญไม่เท่าเทียมกันเสมอไป บางอย่างอาจมีความสำคัญอย่างใหญ่หลวงต่อบางคน แต่บางอย่างก็อาจมีความสำคัญน้อยมากต่อคนอื่น ๆ ก็ได้

Wollack และคณะ (1971: 332) อธิบายว่า ค่านิยมในการทำงาน คือ เจตคติต่อการทำงานที่อ้างอิงมาจากเจตคติทั่วไปที่มีความหมายต่อบุคคล เป็นเจตคติที่แต่ละบุคคลถือว่าเป็นสิ่งสำคัญและมีส่วนเกี่ยวข้องกับการทำงาน ดังนั้น ค่านิยมในการทำงานของแต่ละบุคคลจะแตกต่างกันไปและมีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของเขา

James และ James (1989: 739) อธิบายค่านิยมในการทำงานว่า ค่านิยมในการทำงาน หมายถึง ศูนย์รวมของลักษณะต่างๆ เกี่ยวกับประสบการณ์ในการทำงาน เพราะลักษณะต่างๆ เหล่านี้จะเป็นตัวกำหนดความหมายของงาน การทำงานและประสบการณ์ในการทำงานของบุคคล

George และ Jones (1997: 397) ให้ความหมายของค่านิยมในการทำงานว่า หมายถึง ค่านิยมในการประเมินที่บุคคลใช้ในการตีความหมายประสบการณ์ในการทำงาน

ในความหมายของผู้นิยามคนไทย พบว่า

ผ่องพรรณ เกิดพิทักษ์ (2531: 11) ให้ความหมายของค่านิยมในการทำงานไว้ว่า เป็นสิ่งที่บุคคลเชื่อว่ามีค่าสำคัญในการทำงานของเขา สิ่งต่างๆ นี้เป็นความรู้สึกพอใจอันเป็นผลลัพธ์ที่ได้จากงานของเขา สิ่งที่คุณเรายึดถือแต่ละอย่างนี้มีความสำคัญไม่เท่าเทียมกันเสมอไป บางอย่างอาจมีความสำคัญอย่างใหญ่หลวงต่อคนบางคน แต่บางอย่างอาจมีความสำคัญมากต่อคนอื่น ๆ

วิไล จิระพานิชย์ (2541: 15) สรุปความหมายของค่านิยมในการทำงานว่าเป็นความเชื่อพื้นฐานที่มีอิทธิพลต่อการทำงานของบุคคลทั้งนี้เพราะค่านิยมในการทำงานมีบทบาทสำคัญที่ใช้เป็นเกณฑ์หรือสิ่งที่บุคคลใช้พิจารณาสิ่งต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงานมีนัยตั้งแต่การเลือกงานหรือเลือกและเมื่อเข้าทำงานนั้นๆ แล้วค่านิยมในการทำงานยังมีอิทธิพลต่อการแสดงออกของพฤติกรรมการทำงานของบุคคล ทั้งนี้เพราะบุคคลจะแสดงออกถึงพฤติกรรมการทำงานตามความเชื่อที่บุคคลถือว่ามีค่าและมีความสำคัญต่อเขา

จากความหมายของค่านิยมในการทำงาน สามารถแบ่งค่านิยมในการทำงานออกเป็นสองกลุ่ม คือ กลุ่มแรก จะให้ค่านิยมคำว่าค่านิยมในการทำงานว่าเป็นลักษณะของความคิดความเชื่อ ทศนคติ ที่แสดงออกในการทำงาน การปฏิบัติงาน หรือในอาชีพนั้นๆ เป็นสิ่งที่กำหนดว่าบุคคลจะเลือกปฏิบัติงานนั้นในทิศทางใด ซึ่งส่วนมากแล้วจะเลือกปฏิบัติงานหรือเลือกแสดงพฤติกรรมให้สอดคล้องกับค่านิยมในการทำงานของตน (Super, 1970: 9; Wollack, 1971:332; George and Jones, 1999: 71, ผ่องพรรณ เกิดพิทักษ์, 2531: 11) ส่วนกลุ่มที่สอง จะเน้นการให้ค่านิยมคำว่าค่านิยมในการทำงานในลักษณะที่เป็นความปรารถนา จุดมุ่งหมายปลายทางของบุคคลที่มีต่อการทำงาน การตระหนักถึงแนวทางในการเลือกปฏิบัติงาน ซึ่งแตกต่างจากนิยามแรกที่มีมุ่งเน้นเรื่องพฤติกรรมในการทำงาน (Knoop, 1994: 683 อ้างถึงใน วัชรพล ศุภจักรพัฒนา, 2550: 16)

ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า ค่านิยมในการทำงานเป็นความเชื่อพื้นฐานที่มีอิทธิพลต่อการทำงานของบุคคล เนื่องจากค่านิยมในการทำงานมีบทบาทสำคัญในฐานะที่เป็นเกณฑ์หรือเป็นสิ่งที่บุคคลใช้พิจารณาสิ่งต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน โดยเริ่มตั้งแต่การเลือกงาน เลือกอาชีพ และการแสดงพฤติกรรมการทำงานเมื่อเข้าสู่องค์กร ทั้งนี้บุคคลจะแสดงพฤติกรรมการทำงานตามความเชื่อที่บุคคลถือว่ามีค่าและมีความสำคัญต่อเขา

2.3.2 องค์ประกอบของค่านิยมในการทำงาน

ในเรื่ององค์ประกอบของค่านิยมนั้นมีผู้ศึกษาและแบ่งค่านิยมในการทำงานที่เกี่ยวข้องกับการเลือกอาชีพและการทำงานออกเป็นหลายๆ ด้าน ดังต่อไปนี้

Gribbons และ Lohnes (1965: 250) ได้แบ่งค่านิยมในอาชีพทั่วไปออกเป็น 12 ด้าน ได้แก่

1. ด้านความก้าวหน้า (Advancement) หมายถึง โอกาสที่จะรุ่งเรืองและก้าวหน้าในการทำงาน มีอนาคตดี สามารถที่จะเป็นผู้จัดการในองค์กรและสามารถที่จะทำงานได้โดยไต่ระดับต่ำขึ้นไปถึงงานระดับสูง
2. ด้านความต้องการ (Demand) หมายถึง งานที่ทำนั้นเป็นที่ต้องการของสังคม
3. สภาพทางภูมิศาสตร์และการท่องเที่ยว (Geographic Location and Travel) หมายถึง งานที่ได้ท่องเที่ยวไปในที่ต่างๆ และได้รับการเรียนรู้จากการท่องเที่ยว
4. ด้านความสนใจ (Interest) หมายถึง งานที่ตนสนใจกระทำอย่างแท้จริง
5. การแต่งงานและครอบครัว (Marriage and Family) หมายถึง งานที่พอจะมีเวลาให้แก่ครอบครัว
6. การบริการสังคม (Social Service) คือ การมีโอกาสได้ช่วยเหลือผู้อื่น สามารถทำให้ผู้อื่นได้รับความพอใจ
7. การเกี่ยวข้องกับบุคคล (Personnel Contact) คือการมีโอกาสได้พบเพื่อนใหม่ ชอบพบปะกับบุคคลและการได้ทำงานร่วมกับผู้อื่น
8. ด้านความสามารถ (Ability) หมายถึง การทำงานที่ต้องใช้ความสามารถของตนอย่างเต็มที่
9. ด้านเกียรติยศ (Prestige) หมายถึง งานที่ทำให้บุคคลอื่นมีความชื่นชมในตนในการยอมรับและยกย่อง
10. ด้านเงินเดือน (Salary) หมายถึง งานที่มีรายได้พอที่จะจ้จุนครอบครัว และเหลือเก็บสะสมไว้
11. ด้านความพอใจ (Satisfaction) หมายถึง งานที่ทำแล้วทำให้เกิดความสุขความพอใจที่ได้ทำให้สิ่งที่ได้ผลคุ้มค่า
12. จุดมุ่งหมายส่วนตัว (Personal Goals) หมายถึง งานที่สามารถพัฒนาตนเองและทำให้รู้จักตนเองดีขึ้น

Perrone (1965: 254) ได้แบ่งค่านิยมที่เกี่ยวข้องกับการเลือกงานหรืออาชีพออกเป็น 16 ด้าน คือ

1. ด้านรายได้ดี (Good Income)
2. ด้านงานที่น่าสนใจอย่างแท้จริง (Really interesting work)
3. ด้านการใช้ความสามารถพิเศษ (Use special talent)
4. ด้านการเดินทาง (Travel)
5. ด้านการช่วยเหลือผู้อื่นในสังคม (Be helpful to others in society)
6. ด้านการมีหน้าที่ที่มีความสามารถในการเป็นผู้ให้คำแนะนำ (Function in a supervisory capacity)
7. ด้านความก้าวหน้าในอาชีพอย่างรวดเร็ว (Get ahead rapidly)
8. ด้านการทำงานกับคน (Work with people)
9. ด้านการทำงานกับสิ่งของวัตถุ (Work with things or materials)
10. ด้านความมั่นคงปลอดภัยในอนาคต (Security future)
11. ด้านการใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ (Do original, creative work)
12. ความเป็นอิสระจากการถูกควบคุมในงาน (Free from supervision in one's family)
13. การมีเวลาพอที่จะให้กับครอบครัว (Have enough time for one's family)
14. การมีเวลาพอที่จะอุทิศให้แก่สิ่งที่สนใจและงานอดิเรก (Have time to pursue one's interests and hobbies)
15. การมีโอกาที่จะศึกษาต่อ (Have opportunity to pursue further studies)
16. การมีโอกาที่จะพัฒนาทักษะในการทำงาน (Have opportunity to improve work skills)

George และ Jones (1997: 397) ได้แบ่งค่านิยมในการทำงานออกเป็น 2 ประเภทใหญ่ คือ

1. ค่านิยมในการทำงานที่มาจากภายใน (Intrinsic Values) เป็นค่านิยมในการทำงานที่เกี่ยวข้องกับธรรมชาติในการทำงาน
 2. ค่านิยมในการทำงานที่มาจากภายนอก (Extrinsic Values) เป็นค่านิยมในการทำงานที่เกี่ยวข้องกับผลของการทำงาน
- ซึ่งสามารถแบ่งเป็นประเภทย่อยๆ ได้ดังตาราง

ตารางที่ 2.7 แสดงประเภทค่านิยมในการทำงานของ George และ Jones

ค่านิยมในการทำงานที่มาจากภายใน (Intrinsic Work Values)	ค่านิยมในการทำงานที่มาจากภายนอก (Extrinsic Work Values)
งานน่าสนใจ (Interesting Work)	รายได้สูง (High pay)
งานท้าทาย (Challenging Work)	มีความมั่นคงในการทำงาน (Job Security)
ได้เรียนรู้สิ่งใหม่ (Learning new things)	ได้ผลประโยชน์จากการทำงาน (Job benefits)
ให้ความสำคัญกับการช่วยเหลือ (Making important Contribution)	สถานภาพสูงขึ้น (Status in wider community)
ใช้ศักยภาพเต็มที่ (Reaching full potential at work)	ได้ติดต่อ พบปะผู้คน (Social contact)
มีความรับผิดชอบและอิสระ (Responsibility and autonomy)	มีเวลาได้อยู่กับครอบครัว (Time with family)
ได้สร้างสรรค์งานใหม่ (Being Creative)	มีเวลาทำงานอดิเรก (Time for hobbies)

แหล่งที่มา: George and Jones, 1997.

กรองแก้ว อยู่สุข (2533: 53) อธิบายรูปแบบค่านิยมในการทำงานของคนไทยว่า ค่านิยมในการทำงานดั้งเดิมนั้นมีลักษณะดังนี้

1. ผู้หญิงอยู่กับเข้าเฝ้ากับเรือน ดูแลบ้านช่อง ทำอาหาร ประนินบัติลูกและสามีมิใช่การออกมาทำงานนอกบ้าน การทำงานประกอบอาชีพเป็นเรื่องของผู้ชายซึ่งเป็นหัวหน้าครอบครัว

2. ในการทำงานนั้น บุคคลจะให้ความสำคัญกับความมั่นคงทางเศรษฐกิจเป็นอันดับแรก ดังนั้นถ้างานที่เขาทำมีฐานะทางเศรษฐกิจดีเขาก็คงจะทำงานต่อไปเรื่อยๆ ถึงแม้ว่าไม่มีความสุขหรือไม่พอใจในการทำงานและในตัวผู้ร่วมงาน

3. แรงจูงใจที่สำคัญ คือ เงิน และตำแหน่งหน้าที่การงานที่เขาคิดว่าเหมาะสมกับตัวเขา ส่วนค่านิยมการทำงานในปัจจุบันได้มีการเปลี่ยนแปลงไปโดยให้ความสำคัญต่อสิ่งเหล่านี้มากขึ้นตามลำดับ (วิไล จิระพรพาณิชย์, 2541: 18) ดังนี้

1. การมีงานที่น่าสนใจและท้าทายความสามารถ เงินเดือนที่ไม่ต่ำกว่างานที่มีลักษณะและระดับใกล้เคียงกันในองค์กรอื่น

2. การมีโอกาสควบคุมหรือบังคับบัญชาผู้อื่นบ้าง ซึ่งสัญชาตญาณของมนุษย์เมื่อเข้ามารวมกลุ่มกันย่อมมีความต้องการเป็นผู้นำบ้างในโอกาสมิใช่เป็นผู้ตามตลอดเวลา

3. การมีเวลาว่างจากการทำงานเพื่อหาความสนุกสนาน เพลิดเพลิน อันเป็นความต้องการโดยธรรมชาติของบุคคลที่ต้องการการพักผ่อนทั้งร่างกายและจิตใจ

2.3.3 งานวิจัยเกี่ยวกับค่านิยมในการทำงาน

Russell (2006: 76-83) ได้ศึกษาบทบาทของค่านิยมในตัวผู้นำแบบผู้รับใช้ (Servant leadership) พบว่า ค่านิยมส่งผลต่อพฤติกรรมผู้นำ และผลการปฏิบัติงานขององค์กร เขายังได้สรุปมุมมองของค่านิยมของผู้นำแบบดังกล่าวว่ามี 3 องค์ประกอบคือ ความไว้วางใจ (Trust) การรู้จักชื่นชมผู้อื่น (Appreciation of others) และการเสริมพลัง (Empowerment)

ในขณะที่ Kouzes และ Posner (1995) อ้างว่าผู้นำนั้นมีทั้งที่มีจริยธรรมและไม่มีจริยธรรม ดังนั้นเขาจึงมองค่านิยมของผู้นำออกมาในรูปของการให้เหตุผลทางจริยธรรม (Moral reasoning) และพฤติกรรม ซึ่ง England และ Lee (1974) ได้ระบุแนวทางที่ค่านิยมส่งผลต่อพฤติกรรมผู้นำไว้ดังนี้

1. ค่านิยมมีผลต่อการรับรู้ต่อสถานการณ์ของตัวผู้นำ
2. ค่านิยมของผู้นำส่งผลต่อวิธีการแก้ปัญหา
3. ค่านิยมจะแสดงบทบาทในความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล
4. ค่านิยมมีอิทธิพลต่อการรับรู้ของบุคคลและความสำเร็จขององค์กร
5. ค่านิยมเป็นพื้นฐานในการแยกให้เห็นความแตกต่างระหว่างพฤติกรรมที่มีจริยธรรมและพฤติกรรมที่ไม่มีจริยธรรม
6. ค่านิยมส่งผลต่อการยอมรับหรือปฏิเสธความกดดันในองค์กรและเป้าหมายขององค์กร
7. ค่านิยมส่วนบุคคลส่งผลต่อผลการปฏิบัติการขององค์กร

ทั้งนี้ England และ Lee (1974) ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างค่านิยมในการจัดการ และความสำเร็จในการจัดการ ในบทความที่ชื่อว่า "The Relationship between Managerial Values and Managerial Success in the United States, Japan, India, and Australia" โดยทำการเปรียบเทียบกลุ่มผู้จัดการที่ประสบความสำเร็จอย่างมาก (The Most successful managers) และผู้จัดการที่ประสบความสำเร็จน้อยที่สุด (The least successful managers) โดยเขาได้ทำแบบสอบถามวัดค่านิยมส่วนบุคคล (Personal values test) ซึ่งประกอบไปด้วย 66 แนวคิด ที่ผ่านการแตกกลุ่มมาจาก 9 แนวคิดหลัก ผลการศึกษาพบว่าผู้จัดการที่ประสบความสำเร็จมีค่านิยมในเรื่องผลประกอบการที่สูง (High in productivity), การมุ่งทำกำไรสูงสุด (Profit maximization), การแสดงบทบาทผู้จัดการ (Manager), การคำนึงถึงผู้ใต้บังคับบัญชา (My subordinates), ด้านสหภาพแรงงาน (Labor unions), ด้านความสามารถ (Ability), ด้านการกระตือรือร้น (Aggressiveness), ด้านอคติ (Prejudice), ด้านสัมฤทธิ์ผล

(Achievement), ด้านความคิดสร้างสรรค์ (Creativity), ด้านความสำเร็จ (Success), ด้านการเปลี่ยนแปลง (Change), ด้านการแข่งขัน (Competition), และความมีอิสระเสรี (Liberalism)

ส่วนผู้จัดการที่ประสบความสำเร็จน้อยจะมีค่านิยมที่เน้นเรื่องสวัสดิการสังคม (Social Welfare), การเคารพเชื่อฟัง (Obedience), ความไว้วางใจ (Trust), ความคล้อยตามกัน (Conformity), ด้านความบันเทิง (Leisure), ด้านศักดิ์ศรี (Dignity), ด้านความมั่นคงปลอดภัย (Security), ด้านอนุรักษนิยม (Conservative), ความเท่าเทียม (Equality), และความเชื่อในศาสนา (Religion)

England และ Lee สรุปว่า ผู้จัดการที่ประสบความสำเร็จมีแนวโน้มที่จะเน้นค่านิยมที่ปฏิบัติได้ (Pragmatic), มีความเป็นพลวัต (Dynamic), และค่านิยมที่มุ่งความสำเร็จของงาน (Achievement-oriented) ในขณะที่ผู้จัดการที่ประสบความสำเร็จน้อยนั้นจะมีค่านิยมที่เน้นความคงที่ (Static), เป็นผู้ถูกกระทำ (Passive values) และอยู่ในสภาพแวดล้อมที่ไม่เปลี่ยนแปลงมากนัก ทั้งนี้งานวิจัยของเขาพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญในเรื่องความจงรักภักดีต่อองค์กร (Loyalty) ซึ่งโดดเด่นมากในองค์กรในประเทศญี่ปุ่น

ในเวลาต่อมา Clawson (1999) สนับสนุนว่าผู้นำหรือผู้บริหารต้องมีค่านิยมเชิงจริยธรรม ดังนั้นงานวิจัยของเขาจึงสรุปค่านิยมหลักของผู้นำหรือผู้บริหาร ดังนี้

1. การพูดความจริง (Truth Telling)
2. การรักษาคำมั่นสัญญา (Promise keeping)
3. มีความยุติธรรม (Fairness)
4. เคารพต่อผู้อื่น (Respect for the individual)

นอกจากนี้ Snyder, Dord และ Houghton (1994) เสนอ 5 องค์ประกอบหลักของค่านิยมของผู้นำ คือ

1. การบริการผู้อื่น (Service to others)
2. ความสุภาพอ่อนน้อมถ่อมตน (Humility)
3. ความซื่อสัตย์ (Integrity)
4. ความจริงใจ (Honesty)
5. การทำงานหนัก (Work hard)

จะเห็นได้ว่าค่านิยมที่ได้นำเสนอนั้นจะมีแนวโน้มไปในทางจริยธรรมผู้นำซึ่งถือเป็นสิ่งสำคัญ เนื่องจากความสำเร็จขององค์กรนั้นส่วนหนึ่งก็มาจากตัวผู้นำหรือผู้บริหาร หากผู้นำหรือผู้บริหารไร้ซึ่งจริยธรรมอาจส่งผลร้ายต่อองค์กรได้ ซึ่งผลการศึกษาของ Cox และ Cooper (1989 cited in Yulk, 2006: 195) ที่ทำการศึกษาผู้บริหารระดับสูงในประเทศอังกฤษจำนวน

45 คน พบว่า ผู้บริหารระดับสูงดังกล่าวให้ความสำคัญกับความซื่อสัตย์ของผู้นำมากที่สุด และเห็นว่าหากค่านิยมในเรื่องดังกล่าวอาจส่งผลให้เป็นผู้นำที่ไม่ประสบความสำเร็จ

Kouzes และ Posner (1995) ได้เสนอค่านิยมผู้นำไว้ว่าผู้นำจะต้องมีการกำหนดขอบเขตวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน (Limit their field of vision) และเลือกการรับรู้ (Selective perception) ตลอดจนมีความสามารถในการแปลความข้อมูลข่าวสาร (Interpretation of information) และสามารถสะท้อนสิ่งที่พบออกมาเชิงรูปธรรมได้ เมื่อพิจารณาแล้วจะเห็นได้ว่าในมุมมองของ Kouzes และ Posner นั้นแสดงค่านิยมที่มีความสัมพันธ์กับเรื่องการตัดสินใจ (Decision-making) ของตัวผู้นำ

ทั้งนี้ในงานวิจัยครั้งนี้ จะมุ่งศึกษาไปที่ค่านิยมในการทำงานของผู้บริหารที่มีลักษณะเฉพาะเมื่อเปรียบเทียบกับค่านิยมในการทำงานโดยทั่วไปที่ได้เสนอไว้ในข้างต้น โดยในการศึกษาครั้งนี้ได้อ้างอิงแนวคิดค่านิยมในการทำงานของ England และ Lee (1974) ในเรื่องการมีเป้าหมายความสำเร็จในตนเอง Snyder, Dord และ Houghton (1994) ในเรื่อง ความซื่อสัตย์และจริงใจ การบริการผู้อื่น การทำงานหนัก แนวคิดของ Clawson (1999) ในเรื่อง การให้ความสำคัญกับการพัฒนาผู้อื่น และแนวคิดของ Kouzes และ Posner (1995) ในเรื่อง การแก้ไขปัญหาอย่างสร้างสรรค์

2.4 แนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน

กล่าวกันว่า แรงจูงใจคือแรงผลักดันซึ่งอยู่ภายในปัจเจกบุคคลในการพยายามที่จะบรรลุถึงเป้าหมายบางอย่างเพื่อตอบสนองความต้องการหรือความคาดหวังของตน พฤติกรรมของมนุษย์เกิดจากการมีสิ่งผลักดันให้เกิดขึ้น ผลการปฏิบัติงานเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นทั้งจากระดับความสามารถ และแรงผลักดัน

Schultz และ Schultz (1994) กล่าวถึง ทฤษฎีความต้องการตามลำดับขั้นของ Abraham Maslow (Needs Hierarchy Theory) ซึ่งเป็นทฤษฎีที่แบ่งความต้องการของมนุษย์ออกเป็นระดับขั้นตามความสำคัญ และตามแนวคิดของ Maslow มนุษย์มักจะต้องการในสิ่งที่ตนเองไม่มี ดังนั้นเมื่อความต้องการใดๆ ได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการนั้นจะไม่สร้างความจูงใจอีกต่อไป ทำให้เกิดความต้องการใหม่ขึ้นอีก และเมื่อมนุษย์ได้รับการตอบสนองต่อความต้องการขั้นพื้นฐานก็จะให้ความสนใจต่อความต้องการในขั้นที่สูงขึ้นไปอีก ซึ่งความต้องการตามลำดับของ Maslow แบ่งออกเป็น

1. ความต้องการทางกายภาพ (Physiological Needs) ที่ก่อให้เกิดแรงขับพื้นฐานต่าง ๆ เช่น ความต้องการน้ำ อาหาร อากาศ การพักผ่อน
2. ความต้องการด้านความปลอดภัยและมั่นคงทางสิ่งแวดล้อม (Safety and Security)
3. ความต้องการด้านความรักและความเป็นเจ้าของ (Love and Belongingness Needs)
4. ความต้องการเกียรติยศ (Self Esteem)
5. ความต้องการที่จะใช้ศักยภาพสูงสุดของตน (Self Actualization)

ทฤษฎีที่เกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานที่น่าสนใจอีกทฤษฎี คือ ทฤษฎีคุณลักษณะของงาน (Job Characteristics Theory) ซึ่งพัฒนาขึ้นมาโดย Hackman และ Oldham (อ้างถึงใน Schultz and Schultz, 1994) ทฤษฎีดังกล่าวมีสาระสำคัญ คือ คุณลักษณะบางอย่างของงานมีผลต่อพฤติกรรมและทัศนคติในการทำงาน แต่คุณลักษณะดังกล่าวจะไม่มีผลกระทบต่อพนักงานในแบบเดียวกัน บุคคลแต่ละบุคคลจะมีความต้องการที่จะเติบโตและก้าวหน้าอย่างแตกต่างกัน ซึ่งบุคคลที่มีความต้องการที่จะเติบโตและก้าวหน้าอย่างมากจะได้รับผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงทางคุณลักษณะของงานมากกว่าบุคคลที่มีความต้องการที่จะเติบโตและก้าวหน้าน้อย และการเปลี่ยนแปลงทางคุณลักษณะของงานดังกล่าวจะไม่มีผลต่อพฤติกรรมและทัศนคติของบุคคลโดยตรงแต่จะแสดงออกผ่านกระบวนการรับรู้ของบุคคล และคุณลักษณะของงานที่ดีจะทำให้พนักงานเกิดสภาวะทางอารมณ์เชิงบวก เมื่อพนักงานมีผลการปฏิบัติงานที่ดี สรุปได้ว่าคุณลักษณะเฉพาะของงานก่อให้เกิดสถานะทางจิตใจบางประการซึ่งนำไปสู่แรงจูงใจที่สูงขึ้น ผลการปฏิบัติงานก็จะดีขึ้น และความพึงพอใจต่องานจะมีมากขึ้นเช่นกัน

Kreither (1983) เสนอว่า ถึงแม้ว่าแรงจูงใจจะเป็นปัจจัยสำคัญต่อผลการปฏิบัติงาน แต่พนักงานก็ต้องมีความสามารถด้วย ความต้องการและแรงจูงใจในการทำงานจำแนกเป็นหมวดหมู่ได้หลายแบบ ทั้งนี้ Luthans, Cherrington และ Steers (นงนุช โรจนเลิศ และ วรณิต ต.ตระกูล, 2542) ได้สรุปไว้ว่าทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจแบ่งได้เป็น 2 กลุ่ม คือ

กลุ่มทฤษฎีเนื้อหา (Content Theories) หรือ ทฤษฎีความต้องการ (Needs Theories) ซึ่งให้ความสำคัญกับปัจจัยภายในตัวบุคคลที่เป็นแรงขับ ผลักดันให้แสดงพฤติกรรม

กลุ่มทฤษฎีกระบวนการ (Process Theories) ซึ่งให้ความสำคัญกับการศึกษาว่าบุคคลถูกจูงใจได้อย่างไร

เนื่องจากทฤษฎีทั้งสองกลุ่มมีความแตกต่างกันในจุดที่เน้น จึงขอกล่าวถึงทฤษฎีสองทฤษฎีซึ่งอยู่คนละกลุ่มดังต่อไปนี้

1. ทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg (Herzberg's two factors theory) ซึ่งทฤษฎีนี้กล่าวว่าปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในงานมี 2 ประเภท ดังต่อไปนี้

1.1 ปัจจัยกระตุ้น (Motivator factors) หรือปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในงาน หมายถึง องค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับเรื่องงานโดยตรง องค์ประกอบนี้จะตอบสนองความต้องการทางจิตใจเป็นส่วนใหญ่ และมีส่วนทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจในงาน ได้แก่ ความสำเร็จในหน้าที่การงาน การได้รับการยอมรับนับถือ และความก้าวหน้า เป็นต้น

1.2 ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene factors) หมายถึง องค์ประกอบที่เป็นสิ่งแวดล้อมหรือบริบทของงาน องค์ประกอบนี้จะตอบสนองความต้องการทางร่างกายเป็นส่วนใหญ่ และมีส่วนทำให้ผู้ปฏิบัติงานไม่พึงพอใจในงาน ได้แก่ นโยบายและการบริหารงาน การควบคุมบังคับบัญชา ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน และสภาพแวดล้อมการทำงาน เป็นต้น

2. ทฤษฎีความคาดหวัง ของ Vroom (Vroom's expectancy theory) เป็นทฤษฎีในกลุ่มทฤษฎีกระบวนการ เป็นการอธิบายพฤติกรรมในความหมายของเป้าหมายของบุคคล การเลือกและความคาดหวังเกี่ยวกับการประสพผลสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ แต่ต้องอยู่ภายใต้เงื่อนไขที่ว่าบุคคลต้องรู้ว่าตัวเองต้องการได้รับสิ่งใดจากการปฏิบัติงาน ทฤษฎีนี้ให้ความสำคัญกับปัจจัยที่ส่งผลร่วมกันต่อแรงจูงใจในการทำงานของบุคคล 3 ปัจจัย คือ การรับรู้คุณค่าความสัมพันธ์ระหว่างการกระทำกับผลลัพธ์และความคาดหวัง ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

2.1 การรับรู้คุณค่า (Valence: V) หมายถึง ความเข้าใจหรือการรับรู้ของบุคคลเกี่ยวกับคุณค่าของผลตอบแทนที่คาดว่าจะได้รับตามปริมาณความชอบ ไม่ชอบ และปริมาณความต้องการ การไม่ต้องการที่มีต่อผลตอบแทนนั้นๆ หรือตามภาวะที่เป็นจริง ดังนั้นการรับรู้คุณค่าจึงเป็นสิ่งที่เกิดจากการพิจารณาผลตอบแทนของบุคคล และผลตอบแทนจะมีคุณค่าในทางบวกสำหรับบุคคลหากเขาต้องการมัน

2.2 ความสัมพันธ์ระหว่างการกระทำกับผลลัพธ์ (Instrumentally: I) หมายถึง ความเชื่อหรือความเข้าใจของบุคคลเกี่ยวกับโอกาสความเป็นไปได้ที่ผลตอบแทนอันแรกหรือผลสำเร็จของงานจะทำให้ได้รับผลตอบแทนอันดับต่อไป

2.3 ความคาดหวัง (Expectancy: E) หมายถึง ความเชื่อหรือความเข้าใจของบุคคลเกี่ยวกับโอกาสของความเป็นไปได้ที่ความพยายามในการปฏิบัติงานจะส่งผลต่อระดับความสำเร็จของงาน

Vroom เสนอว่า ปฏิสัมพันธ์ระหว่างความคาดหวัง (E) กับความสัมพันธ์ระหว่างการกระทำกับผลลัพธ์ (I) และการรับรู้คุณค่า (V) จะทำให้เกิดแรงจูงใจที่แสดงการกระทำหรือปฏิบัติ ซึ่งสามารถเขียนปฏิสัมพันธ์ดังกล่าวให้เป็นสมการได้คือ

$$M = V \times I \times E$$

(M แทนแรงจูงใจ, V แทนการรับรู้คุณค่า, I แทนความสัมพันธ์ระหว่างการกระทำกับผลลัพธ์ และ E แทนความคาดหวัง)

นอกจากนี้ยังพบว่า ทฤษฎีการจูงใจด้วยความสำเร็จ (Achievement Motivation Theory) ของ McClelland (1953 อ้างถึงใน Robbins, 1983) ยังมีความสอดคล้องกับทฤษฎีกลุ่มเนื้อหา เช่นเดียวกับการแบ่งความต้องการเป็นขั้นของ Maslow ซึ่ง McClelland เชื่อว่าความต้องการเกิดขึ้นเพราะได้ผ่านการเรียนรู้มาก่อน คนเราจะจัดลำดับขั้นความต้องการของตนเองแตกต่างไปจากคนอื่น ซึ่งจะเป็นตัวกระตุ้นไปสู่เป้าหมายที่เจาะจง เป็นความปรารถนาที่จะประสบความสำเร็จด้วยความพยายามของตนเองเพื่อแสดงถึงความรับผิดชอบและได้รับความเชื่อ เขาได้แบ่งความต้องการเป็น 3 กลุ่ม คือ

1. ความต้องการความสำเร็จ (Need for achievement) เป็นความต้องการที่จะแข่งขันเปรียบเทียบกับมาตรฐานเพื่อให้ได้ผลงานที่ยอดเยี่ยมและบรรลุเป้าหมายที่พึงปรารถนา เขาพบว่าเงินไม่มีผลต่อแรงจูงใจของผู้ที่ต้องการความสำเร็จสูงมากนัก เงินเป็นสิ่งที่แสดงให้เห็นถึงคุณค่าเป็นหลักฐานที่แสดงถึงความสำเร็จเท่านั้น เขาสรุปว่าความต้องการความสำเร็จเกิดขึ้นจากการเรียนรู้ในวัยเด็กและอิทธิพลต่างๆ จากพ่อแม่ เช่น การกระตุ้นให้ตั้งเป้าหมายของตนเอง การให้ผลตอบแทนกลับที่ชัดเจนหรือการให้ลูกยอมรับในผลการกระทำ

2. ความต้องการความผูกพัน (Need for affiliation) เป็นการต้องการสร้างและรักษาสัมพันธภาพกับบุคคลอื่น ต้องการที่จะได้รับการยอมรับและความไว้วางใจจากผู้อื่น สนใจในความรู้สึกของผู้อื่นด้วยความจริงใจ มีแนวโน้มที่จะปรับตัวให้เข้ากับความต้องการและมาตรฐานของผู้อื่น

3. ความต้องการอำนาจ (Need for power) เป็นความต้องการที่จะควบคุมคนอื่น มีอิทธิพลและชี้นำผู้อื่นและได้รับผิดชอบคนอื่น ซึ่งมี 2 แบบ คือ อำนาจส่วนตัว (personal power) เป็นการดิ้นรนต่อสู้เพื่อให้ได้ครอบงำผู้อื่นและอำนาจทางสังคม (social power) เป็นการตอบสนองความต้องการโดยการทำงานร่วมกับกลุ่มเพื่อคิดและสร้างผลสำเร็จร่วมกัน

นอกจากนี้ จากการศึกษาของ Boyatzis, 1982; McClelland, 1975; McClelland และ Boyatzis, 1982; McClelland และ Burnham, 1976; Varga, 1975; Winter, 1973 (อ้างถึงใน Yulk, 2006: 186) พบว่า ผู้จัดการในองค์กรขนาดใหญ่ ควรมีแรงจูงใจในการทำงานด้านความต้องการอำนาจในระดับสูง มีแรงจูงใจในการทำงานด้านความต้องการความสำเร็จในระดับปานกลาง และมีแรงจูงใจในการทำงานด้านความต้องการความผูกพันในระดับต่ำ

กล่าวโดยสรุป แรงจูงใจในการทำงานหมายถึงแรงผลักดันซึ่งอยู่ภายในปัจเจกบุคคลในการพยายามที่จะบรรลุถึงเป้าหมายบางอย่างเพื่อตอบสนองความต้องการหรือความคาดหวังของตน พฤติกรรมของมนุษย์เกิดจากการมีสิ่งผลักดันให้เกิดขึ้น ผลการปฏิบัติงานเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นทั้งจากระดับความสามารถ และแรงผลักดันดังกล่าว ซึ่งแนวคิด ทฤษฎีเรื่องแรงจูงใจนั้นมีหลายแนวคิด ทั้งนี้ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้ศึกษานำแนวคิดเรื่องแรงจูงใจในการทำงานของ

McClelland เป็นตัวทดสอบผลการศึกษาของ Boyatzis, 1982; McClelland, 1975; McClelland และ Boyatzis, 1982; McClelland และ Burnham, 1976; Varga, 1975; Winter, 1973 ในเรื่องระดับแรงจูงใจในการทำงานของผู้บริหาร

2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

บวร ประพฤตติ ตีพาพร พิมพิสุทธิ์ และ เฉลิมพล ศรีหงษ์ (2520) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง สตรีไทย: บทบาทในการเป็นผู้นำทางการบริหาร ศึกษาจากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นสตรีซึ่งดำรงตำแหน่งทางการบริหารทั้งภาครัฐและเอกชน จำนวน 100 คน ผลการวิจัยพบว่า ผู้มีการศึกษายิ่งสูงยิ่งมีโอกาสเป็นผู้นำทางการบริหารมากกว่าผู้มีการศึกษาในระดับต่ำ ในเรื่องอายุนั้นผู้วิจัยกล่าวว่าไม่สามารถสรุปได้แน่นอนว่าช่วงอายุมีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการเป็นผู้นำทางการบริหารเนื่องจากมีปัจจัยแทรกซ้อน คือ ค่าร้อยละของสตรีจากช่วงอายุน้อย-มาก มีนักบริหารน้อย และมากตามลำดับ แต่พอมาถึงระดับอายุ 50-54 และ 55 ปีขึ้นไป กลับมีจำนวนร้อยละของนักบริหารลดลง ในด้านภูมิหลังทางครอบครัว นั้นปรากฏว่าอาชีพของบิดาที่รับราชการกับการทำธุรกิจเอกชนมีผลต่อการเป็นผู้นำทางการบริหารเท่าๆ กัน สำหรับอาชีพของมารดาที่รับราชการไม่มีผลต่อการเป็นผู้นำทางการบริหารของสตรีไทย เพราะส่วนใหญ่มารดาจะประกอบอาชีพแม่บ้านมากกว่าร้อยละ 71 ส่วนในเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำสตรีกับค่านิยมของสังคมไทยนั้น ปรากฏว่าสตรีไทยในระดับผู้นำทางการบริหารส่วนใหญ่ ประมาธร้อยละ 62.6 เป็นบุคคลที่มีความเชื่อมั่นในตนเองค่อนข้างสูง ร้อยละ 26.7 มีระดับความเชื่อมั่นในตนเองปานกลาง และร้อยละ 10.7 มีระดับความเชื่อมั่นในตนเองค่อนข้างต่ำ ในเรื่องการไม่นิยมความมีอำนาจนั้นสรุปว่า สตรีจากการศึกษาครั้งนี้ชอบอำนาจนิยม แต่ไม่จำเป็นต้องสอดคล้องกับพฤติกรรมการทำงานจริงๆ ของนักบริหาร เพราะมีอิทธิพลจากสิ่งแวดล้อมตัวแปรต่างๆ ที่ควบคุมไม่ได้มีผลทำให้พฤติกรรมจริง สตรีจะยึดมั่นในอาชีพที่ตนทำอยู่ตลอดไปไม่เปลี่ยนแปลงสูงที่สุดคือร้อยละ 54 แต่ทั้งนี้ระยะเวลาในการทำงานไม่มีอิทธิพลมากนักต่อการก้าวไปเป็นผู้นำทางการบริหารของสตรี สตรีมีความกระตือรือร้นในการทำงานสูงถึงร้อยละ 80 แสดงให้เห็นว่านักบริหารสตรีเหล่านี้มีความสามารถและความตั้งใจในการปฏิบัติงานสูง สำหรับเรื่องการยกย่องผู้หญิงให้เป็นผู้นำในระดับบริหารในสังคมไทยนั้นปัจจุบันมีแนวโน้มที่ดีขึ้น และยอมรับในความรู้ความสามารถทางการบริหารงานของสตรีไทยว่ามีความเสมอภาคเท่าเทียมกับบุรุษและมีการเปิดโอกาสให้สตรีเข้าดำรงตำแหน่งระดับผู้บริหารในองค์กรต่างๆ มากขึ้น

ปิยะนิตย์ โอนพรัตน์วิบูล (2537) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ข้าราชการพลเรือนสตรีไทยกับอุปสรรคในการก้าวไปสู่ตำแหน่งทางการบริหารระดับสูง: กรณีศึกษาสำนักงาน ก.พ. มี

วัตถุประสงค์ในการวิจัยเพื่อศึกษาถึงความก้าวหน้าในหน้าที่การงานและอุปสรรคในการก้าวไปสู่ตำแหน่งทางการบริหารระดับสูงของข้าราชการพลเรือนสามัญสตรีในสังกัดของสำนักงาน ก.พ. โดยมีกลุ่มประชากรในการศึกษา คือ ข้าราชการชายและหญิง ที่ดำรงตำแหน่งระดับ 5 และ 8 ซึ่งกำลังปฏิบัติงานอยู่ในหน่วยงานของสำนักงาน ก.พ.

ผลการศึกษา พบว่า ข้าราชการสตรีที่ทำงานอยู่สำนักงาน ก.พ. ไม่ได้มีความก้าวหน้าในหน้าที่การงานน้อยกว่าข้าราชการชาย ซึ่งอาจเป็นผลเนื่องมาจากเกือบทุกหน่วยงานในสำนักงาน ก.พ. ข้าราชการสตรีมีจำนวนมากกว่าข้าราชการชายก็เป็นได้ นอกจากนี้ยังพบว่า ข้าราชการสตรีและข้าราชการชายที่ทำงานอยู่ในสำนักงาน ก.พ. มีอุปสรรคในการก้าวหน้าไปสู่ตำแหน่งทางการบริหารระดับสูงไม่แตกต่างกัน กล่าวคือ ข้าราชการ ทั้งสองเพศมีความคิดเห็นว่าอุปสรรคที่สำคัญที่สุดในการก้าวไปสู่ตำแหน่งทางการบริหารระดับสูงของตนเอง คือ อุปสรรคเกี่ยวกับผู้บังคับบัญชา ส่วนอุปสรรคเกี่ยวกับปัจจัยส่วนตัวของตนเองมีความสำคัญรองลงมา และอุปสรรคที่สำคัญน้อยที่สุด คือ อุปสรรคเกี่ยวกับเพื่อนร่วมงาน

วิภาดา ฤทธิโรจน์ และ ชารตะวัน ธรรมาชีวะ (2547) ทำการศึกษาเรื่อง การศึกษาปัจจัยนำความสำเร็จของผู้บริหารสตรีในภาครัฐ: กรณีศึกษา คุณหญิงทิพาวดี เมฆสุวรรณ และ คุณหญิง จารุวรรณ เมณฑกา ผลการวิจัยในครั้งนี้แสดงให้เห็นความสำคัญของปัจจัยนำความสำเร็จของผู้บริหารสตรีในภาครัฐ คือ คุณลักษณะ 5 C ซึ่งเป็นคุณลักษณะหลักๆ ของผู้บริหาร ได้แก่ Courage (กล้าหาญ) Confidence (ความเชื่อมั่นในตนเอง) Compassionate (มีความเห็นอกเห็นใจ) Competent (มีความสามารถ ความชำนาญประสบการณ์และคุณสมบัติที่เหมาะสมอื่น ๆ) และ Clean (ความสะอาด) นอกจากนี้ผู้วิจัยยังเห็นว่า ปัจจัยนำความสำเร็จของผู้บริหารสตรีที่จะประสบความสำเร็จนั้นประกอบด้วยหลายปัจจัยตั้งแต่การเลี้ยงดู การศึกษาคอร์สครีวและประสบการณ์ การทำงานในอดีตที่สั่งสมมาจนถึงปัจจุบัน ตลอดจนบุคลิกภาพที่โดดเด่น การแต่งกายที่มีความเป็นเอกลักษณ์ รวมถึงการมีจิตใจที่พร้อมทำงานและพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงเป็นปัจจัยสำคัญที่จะนำไปสู่ความสำเร็จก้าวข้ามผ่านอุปสรรคต่างๆ มาสู่ความสำเร็จในชีวิตการทำงานได้

ศรีธนา สุวรรณสัมฤทธิ์ (2537) ได้ทำการศึกษา รูปแบบภาวะผู้นำของข้าราชการสตรีระดับบริหารของไทย โดยศึกษาสภาวะปัจจุบันของการดำรงตำแหน่งการบริหารงานในระบบราชการไทย ปัจจัยที่เอื้อต่อภาวะผู้นำของข้าราชการสตรีระดับบริหารที่ดำรงตำแหน่งตั้งแต่หัวหน้ากองขึ้นไปและศึกษารูปแบบภาวะผู้นำของข้าราชการสตรีระดับบริหารว่ามีลักษณะโน้มเอียงไปทางใดระหว่างแบบประชาธิปไตยและแบบอัตตาธิปไตย

ผลการศึกษาพบว่า ตำแหน่ง กระทั่งวัยที่สังกัด อายุ การศึกษา ประสบการณ์การทำงานและสถานภาพครอบครัว ไม่มีความสัมพันธ์โดยตรงต่อรูปแบบภาวะผู้นำ โดยพบว่า

โอกาสเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงานมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญกับภาวะผู้นำบางประการ คือ การวางนโยบาย การตัดสินใจ ความรับผิดชอบ การใช้วิถีแห่งปัญญา และการใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

โดยภาพรวมข้าราชการสตรีระดับบริหารมีภาวะผู้นำแบบประชาธิปไตย ซึ่งผู้วิจัยได้เสนอแนะให้เปิดโอกาสให้สตรีได้ก้าวขึ้นสู่ตำแหน่งผู้บริหารระดับสูงให้มากยิ่งขึ้นโดยพิจารณาตามความรู้ความสามารถ โดยรัฐบาลต้องกำหนดนโยบาย แผนงาน ในการพัฒนาและส่งเสริมบทบาทสตรีอย่างจริงจัง

กุลยา ธรรมจินดา (2537) ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความต้องการของสตรีในการจะก้าวขึ้นสู่ระดับผู้บริหารของบัณฑิตสตรีจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ปีการศึกษา 2534 ผลการวิจัยพบว่า การศึกษาหลังจบปริญญาตรี รายได้ ภูมิหลังทางครอบครัว และความคิดความเชื่อในเรื่องบทบาทหน้าที่โดยธรรมชาติมีผลต่อความต้องการจะก้าวขึ้นสู่ระดับผู้บริหาร ส่วนสถานภาพการสมรส ระดับคะแนนตอนจบปริญญาตรี ประสบการณ์ในการทำงานและความคิดความเชื่อในเรื่องบทบาททางเพศในการทำงานไม่มีผลต่อความต้องการจะก้าวขึ้นสู่ตำแหน่งผู้บริหาร

จินตนา เอื้อศรีวงศ์ (2538) ทำการวิจัยเรื่อง บทบาทสตรีกับความก้าวหน้าในงานสุลกการ ศึกษากรณีสำนักภาษี มีจุดมุ่งหมายเพื่อทำการศึกษาถึงโอกาสความก้าวหน้าของข้าราชการระดับ 5 ที่ปฏิบัติงานในสำนักแผนภาษี กรมสุลกการ รวมทั้งศึกษาความต้องการก้าวหน้าในสายงานที่ข้าราชการประสงค์จะได้มีโอกาสปฏิบัติ ทั้งนี้เนื่องจากลักษณะงานของกรมสุลกการโดยส่วนใหญ่เป็นงานปฏิบัติการมากกว่างานวิชาการ ประกอบกับสัดส่วนข้าราชการหญิงต่อข้าราชการชายในกรมสุลกการ เป็น 1:2 ดังนั้น โอกาสความก้าวหน้าของข้าราชการหญิงจึงถูกจำกัดด้วยจำนวนเบื้องต้น

ผลการศึกษาพบว่า ในสำนักแผนภาษีมีสัดส่วนข้าราชการหญิงมากกว่าข้าราชการชาย และไม่มีข้อมูลเพียงพอที่จะสรุปได้ว่าการกีดกันทางเพศในการปฏิบัติงานที่สำนักงานแผนภาษีนี้ข้าราชการทั้งหญิงและชายมีโอกาสก้าวหน้าเท่าเทียมกัน และข้าราชการส่วนใหญ่ในสำนักแผนภาษีเห็นว่าโอกาสความก้าวหน้าและอุปสรรคอยู่ที่ผู้บังคับบัญชาเป็นลำดับแรก และตัวข้าราชการทั้งหญิงและชายในสายงานที่ต้องปฏิบัติไม่มีความแตกต่างกันมากนัก

โชติมา แก้วทอง (2550) ได้ทำการวิจัยเรื่อง โอกาสก้าวสู่การเป็นผู้บริหารสตรีบนบริบทระดับปัจเจก ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและองค์การ พบว่า เงื่อนไขในระดับปัจเจกก่อนเข้าสู่การทำงาน สตรีที่ประสบความสำเร็จในการทำงานบริหารต้องเติบโตอย่างอบอุ่นในครอบครัวที่มีฐานะมั่นคงและได้รับการปลูกฝังความเป็นหญิงตามวัฒนธรรมไทย ได้รับการขัดเกลาบทบาททางเพศของเพศหญิงในดำเนินงานบ้านและการดูแล ขณะเดียวกันก็ได้รับการ

เตรียมพร้อมสำหรับการประกอบอาชีพเมื่อเจริญวัยขึ้น นอกจากนี้บิดามารดายังจูงใจสตรีเหล่านี้ให้ค้นหาพัฒนาตนเองและฝึกฝนในการศึกษาจนสำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีเป็นอย่างน้อย รวมทั้งยึดมั่นในความสำเร็จ ความสำเร็จในชีวิตของตัวแบบในครอบครัวทั้งชายและหญิง เช่น บิดามารดาและพี่ชาย ยังเป็นเงื่อนไขที่สำคัญ ความสำเร็จยังขึ้นกับการชักนำทางการศึกษาจากบุคคลภายนอกครอบครัวโดยเฉพาะครูและเพื่อน บุคคลที่ประสบความสำเร็จเหล่านี้ยังมีทัศนคติที่ชอบการแข่งขัน ความท้าทาย แต่ยังคงยึดมั่นกับหลักธรรมทางศาสนา

ส่วนเงื่อนไขระดับปัจเจกเมื่อได้เข้าทำงานแล้ว พบว่าบุคคลที่ประสบความสำเร็จเหล่านี้เมื่อเข้ามาทำงานในองค์การได้พัฒนาคุณภาพทุนมนุษย์ในตนเองจนกระทั่งมีทักษะในการทำงานบริหารโดยเฉพาะได้ศึกษาต่อในระดับปริญญาโทที่เสริมสร้างความรู้ความสามารถความเชี่ยวชาญเฉพาะทาง ได้เรียนรู้สิ่งต่างๆ ในการทำงานจากเอกสาร คู่มือและการฝึกอบรม ทุนมนุษย์ในตนเองของสตรีเหล่านี้ยังครอบคลุมถึงการมีสุขภาพพลานามัยที่แข็งแรงพร้อมที่จะทุ่มเททำงานอย่างหนักได้

แรงจูงใจและความมุ่งมั่นในการทำงาน ยังเป็นเงื่อนไขที่สำคัญ แรงจูงใจที่สำคัญ คือการมีสถานภาพที่ได้รับการยอมรับและได้แสดงความคิดสร้างสรรค์ ดังสะท้อนให้เห็นจากการปฏิบัติการกิจที่ได้รับมอบหมายด้วยความทุ่มเทจนกระทั่งงานสำเร็จลุล่วง แรงจูงใจและความมุ่งมั่นทำให้สตรีผู้ประสบความสำเร็จสามารถนำเอาทุนมนุษย์ที่มีในตนเองออกมาใช้ในการทำงานอย่างเต็มที่ นอกจากนี้ บุคคลที่ประสบความสำเร็จยังมองเห็นข้อบกพร่องในตนเอง อาทิ การแสดงออกทางอารมณ์ การสื่อสาร และได้ลดข้อบกพร่องด้วยการพยายามควบคุมอารมณ์ตนเองและการเตรียมตัวล่วงหน้า การบรรลุความสำเร็จในการทำงานโดยมีผลงานปรากฏเป็นรูปธรรม ทั้งการได้รับการยอมรับ ผลงานมีคุณภาพและความโดดเด่น นับว่าเป็นการผลักดันให้ชื่อเสียงของสตรีเหล่านี้ปรากฏแก่สายตาผู้บริหารระดับสูง การเคยดำรงตำแหน่งหัวหน้ากลุ่มงาน และยอมรับต่อภาวะความเสี่ยงในการโยกย้ายหรือเลื่อนตำแหน่งไปยังสาขาที่ยังไม่เคยมีประสบการณ์มาก่อนยังเป็นเงื่อนไขที่สำคัญต่อการขึ้นดำรงตำแหน่งผู้บริหาร สตรีที่ประสบความสำเร็จเหล่านี้จะต้องสร้างสมดุลระหว่างการทำงานนอกบ้านกับภาระหน้าที่งานบ้านและการดูแลการมีคู่ครองที่ให้ความช่วยเหลือแบ่งเบาภาระความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานบ้านและการดูแล ยังคงเป็นเงื่อนไขที่สำคัญด้วยเช่นกัน

เงื่อนไขระดับความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล สตรีที่ประสบความสำเร็จในการทำงานบริหารต้องเรียนรู้งานและวิธีการทำงานจากการปฏิสัมพันธ์ทางสังคมในระบบพี่เลี้ยงและมีความสัมพันธ์ภายใต้เครือข่ายอันจะเอื้ออำนวยต่อความช่วยเหลือสนับสนุนในข้อมูล คำแนะนำ ข้อเสนอแนะ แนวทางการตัดสินใจ การติดต่อประสานงาน ความช่วยเหลือในชีวิตส่วนตัว ตลอดจนสนับสนุนความก้าวหน้าด้วย การไม่ถูกเลือกปฏิบัติในการได้รับมอบหมายงาน การ

เลื่อนขั้นเงินเดือน เลื่อนระดับ เลื่อนตำแหน่งและได้รับการพัฒนานับเป็นเงื่อนไขสำคัญเพราะจะไม่มีสิ่งกีดขวางต่อก้าวหน้า อีกทั้งยังได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่องอีกด้วย สตรีเหล่านี้ไม่ถูกเลือกปฏิบัติในการล่วงละเมิดทางเพศทั้งจากผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน จึงไม่รู้สึกขัดเคืองใจ กำลังใจในการทำงานจึงไม่ถูกลดทอน แม้ปรากฏว่าสตรีเหล่านี้ถูกเลือกปฏิบัติจากเพื่อนร่วมงานในด้านการสนทนาเรื่องตลกขบขันเกี่ยวกับเพศ ตลอดจนมีการไม่ยอมรับต่อผู้หญิงที่นับว่าความเท่าเทียมในการทำงาน แต่ได้ตอบสนองด้วยการสร้างความกลมกลืนกับสถานการณ์ มุ่งทำงาน ทำหน้าที่ให้ดีที่สุดและไม่แสดงการตอบโต้แต่อย่างใด

เงื่อนไขระดับองค์กร พบว่า สตรีเหล่านี้ได้ทำงานภายใต้โครงสร้างองค์กรที่ไม่เลือกปฏิบัติ รายละเอียดขั้นตอนและวิธีการดำเนินการเกี่ยวกับการเลื่อนขั้นเงินเดือน เลื่อนระดับ เลื่อนตำแหน่งและการพัฒนาบุคลากรได้ถูกกำหนดขึ้นอย่างชัดเจน ตลอดจนนโยบายการส่งเสริมและสร้างความเสมอภาคระหว่างชายในการบริหารบุคคลในราชการพลเรือนที่ได้กำหนดขึ้นโดยสำนักงาน ก.พ. นับเป็นความพยายามที่จะสร้างความเท่าเทียมแห่งโอกาส การที่โครงสร้างองค์กรขยายตัวอีกทั้งโครงสร้างแห่งโอกาสและอำนาจที่ไม่กีดขวางนับเป็นโอกาสแก่ความก้าวหน้า แม้ว่าวัฒนธรรมองค์กรที่มุ่งให้งานสำเร็จด้วยการทุ่มเททำงานหนักก่อเกิดการทับซ้อนระหว่างเวลาในการทำงานนอกบ้านกับเวลาในการทำงานบ้านและการดูแลอย่างมีอาจหลีกเลี่ยง แต่สตรีผู้ประสบความสำเร็จได้ปรับเปลี่ยนพฤติกรรมตนเองให้สอดคล้องกับวัฒนธรรมองค์กร การทำงานของสตรีภายใต้วัฒนธรรมองค์กรที่ไม่เป็นมิตรต่อผู้หญิงซึ่งให้คุณค่ากับการใช้เรื่องเพศและกามารมณ์ในการสนทนาเชิงตลกขบขันเพื่อผ่อนคลายความตึงเครียดในบรรยากาศการทำงานและการเข้าสังคมอย่างไม่เป็นทางการที่บรรยากาศการสนทนาก็ติดกัน ผู้หญิงแม้จะเป็นไปอย่างไม่จงใจก็ตาม ตลอดจนวัฒนธรรมองค์กรที่มีการเมือง แม้ว่าประสิทธิภาพอุปสรรคแต่ได้ปรับเปลี่ยนพฤติกรรมให้สอดคล้องกับวัฒนธรรมองค์กรด้วยการสร้างความกลมกลืนกับสถานการณ์ มุ่งทำงาน พัฒนาวิธีการทำงานแบบผู้ชายบนหลักเหตุผลผสมผสานกับวิธีการทำงานผู้หญิงที่เต็มไปด้วยบทบาทแม่และผู้หญิงแกร่งที่ทำให้เกิดรูปแบบการบริหารงานของตนเอง ไม่แสดงการตอบโต้รวมทั้งปลุกเร้าพลังชีวิตให้ตนเองมีขวัญกำลังใจเพื่อทำหน้าที่ต่อไป

บาร์นี บุญทรง (2545) ได้ศึกษาบทบาทและหน้าที่ของผู้หญิงทำงานในสังคมญี่ปุ่นตั้งแต่หลังสงครามโลกครั้งที่สอง เพื่อศึกษาว่าอะไรคืออุปสรรคที่ทำให้ผู้หญิงญี่ปุ่นที่ทำงานประจำไม่สามารถทำงานประจำได้อย่างต่อเนื่อง ผลการศึกษาพบว่า ผู้หญิงญี่ปุ่นที่ทำงานประจำมีอุปสรรคที่ทำให้ไม่สามารถทำงานได้อย่างต่อเนื่อง แบ่งออกเป็น 3 ประการใหญ่ๆ คือ

1. กฎหมายและวัฒนธรรมการจัดการแบบญี่ปุ่น
2. ทักษะของสังคม

3. ภาวะครอบครัวยุคใหม่

ผู้หญิงญี่ปุ่นมีทัศนคติในการดำเนินชีวิตแตกต่างจากผู้ชาย ผู้หญิงได้รับการปลูกฝังตั้งแต่เด็กเห็นความสำคัญของบทบาทการเป็นแม่และภรรยา มากกว่าบทบาทของผู้หญิงทำงานซึ่งส่งผลต่อทัศนคติในเรื่องการแต่งงาน, การศึกษา, การทำงานและการเป็นแม่บ้านที่เป็นอุปสรรคต่อการทำงานประจำอย่างต่อเนื่อง ผู้วิจัยมีความเห็นว่าสาเหตุใหญ่ที่ทำให้เกิดปัจจัย 3 ประการที่เป็นอุปสรรคต่อการทำงานประจำอย่างต่อเนื่องของผู้หญิงญี่ปุ่นคือค่านิยมในเรื่องการแบ่งงานตามเพศ (Gender Division of Labour) ซึ่งมีอิทธิพลต่อแนวคิดและพฤติกรรมของคนญี่ปุ่นเกี่ยวกับการทำงานของผู้หญิง จากการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยสรุปว่าค่านิยมเรื่องการแบ่งงานตามเพศซึ่งฝังรากลึกอยู่ในสังคมญี่ปุ่นจะส่งผลให้ผู้หญิงญี่ปุ่นไม่สามารถทำงานประจำได้อย่างต่อเนื่องต่อไป

วรุดา สุคนธ์ตระกูล (2547) ศึกษาเรื่อง การยอมรับภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรี : ภาพสะท้อนจากพนักงานของบริษัท แอดวานซ์ อินโฟร์ เซอร์วิส จำกัด (มหาชน) พบว่า พนักงานบริษัท แอดวานซ์ อินโฟร์ เซอร์วิส จำกัด (มหาชน) มีการยอมรับภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรีที่เน้นการเปลี่ยนแปลงในระดับสูง ทั้งนี้ 3 ตัวแปร ได้แก่ 1) การได้รับสิทธิตามข้อตกลงระหว่างประเทศเกี่ยวกับสตรี 2) วัฒนธรรมองค์การ และ 3) การรวมกลุ่มของผู้หญิงในองค์กรมีความสัมพันธ์กับการยอมรับภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรีที่เน้นการเปลี่ยนแปลง โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และปัจจัยที่สำคัญเป็นอันดับแรกในการเสริมสร้างการยอมรับภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรีที่เน้นการเปลี่ยนแปลง คือ วัฒนธรรมองค์การ นอกจากนี้ บริษัท แอดวานซ์ อินโฟร์ เซอร์วิส จำกัด (มหาชน) สามารถเสริมสร้างการยอมรับภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรีที่เน้นการเปลี่ยนแปลงโดยกำหนดเป็นนโยบายด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ให้เน้นความเท่าเทียมกันระหว่างพนักงานชาย และพนักงานหญิงของบริษัทตามปัจจัยต่าง ๆ อันได้แก่ 1) การได้รับสิทธิตามข้อตกลงระหว่างประเทศเกี่ยวกับสตรี 2) วัฒนธรรมองค์การ และ 3) การรวมกลุ่มของผู้หญิงในองค์กร

ฉันทวรรณ ยงค์ประเดิม (2545) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการยอมรับบทบาทสตรีในการเป็นผู้นำทางการบริหาร : ศึกษาเฉพาะกรณี พนักงานบริษัทวิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาถึงระดับการยอมรับบทบาทสตรีในการเป็นผู้นำทางการบริหารของพนักงานบริษัทวิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด 2) เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการยอมรับบทบาทสตรีในการเป็นผู้นำทางการบริหารตามปัจจัยส่วนบุคคล การอบรมเลี้ยงดูจากครอบครัว การอบรมกลุ่มเอกลาทางสังคมจากเพื่อนร่วมงานและการรับรู้ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับบทบาทสตรี ซึ่งกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ พนักงานบริษัทวิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด ที่ปฏิบัติงานอยู่ในส่วนกลาง จำนวน 321 คน ผลการศึกษา

พบว่า มีการยอมรับบทบาทสตรีในการเป็นผู้นำทางการบริหารในระดับปานกลาง ปัจจัยส่วนบุคคลในเรื่อง เพศ อายุ ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน และรายได้มีความสัมพันธ์เชิงลบอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับการยอมรับบทบาทสตรีในการเป็นผู้นำทางการบริหาร ยกเว้น สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา และลักษณะกลุ่มงาน ส่วนปัจจัยด้านการอบรมเลี้ยงดูจากครอบครัว การกล่อมเกลாதงสังคมจากเพื่อนร่วมงานและการรับรู้ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับบทบาทสตรีมีความสัมพันธ์ในเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับการยอมรับบทบาทสตรีในการเป็นผู้นำทางการบริหาร

อนันต์ชัย คงจันทร์ (2543) ทำการวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความก้าวหน้าในอาชีพและอุปสรรคในการทำงานของผู้บริหารสตรี ซึ่งการวิจัยชิ้นนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อหาปัจจัยที่สนับสนุนความก้าวหน้าในอาชีพของผู้บริหารสตรีรวมทั้งปัญหาและอุปสรรคในการทำงาน โดยแบ่งปัจจัยในการศึกษาออกเป็น 2 กลุ่มคือ 1) ปัจจัยภายใน ได้แก่ สถานภาพการสมรส ภาวะครอบครัว ฐานะครอบครัว บุคลิกภาพ และทัศนคติของผู้บริหาร 2) ปัจจัยภายนอก ได้แก่ ปัจจัยที่เกี่ยวกับงานและองค์กร คือ การยอมรับของเพื่อนร่วมงาน การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา โอกาสในความก้าวหน้า เครื่องช่วยในการทำงาน ผู้ที่เป็นแบบอย่างในการทำงาน ผู้ที่เป็นแบบอย่างในการทำงาน และลักษณะของงาน

วิธีการวิจัย กลุ่มประชากรของการวิจัยชิ้นนี้คือ ผู้บริหารทั้งหญิงและชายระดับสูงขององค์กรทั้งในภาครัฐและเอกชน เครื่องมือในการวิจัยถูกออกแบบเป็น 3 ส่วนคือ ส่วนที่ 1 เป็นการสัมภาษณ์กลุ่ม (Focus Group Interview) เพื่อรวบรวมข้อมูลเชิงคุณภาพในเรื่องของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความก้าวหน้าในอาชีพ ปัญหาและอุปสรรคในการทำงาน ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามที่สร้างขึ้นจากการรวบรวมข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์กลุ่มและส่วนที่ 3 เป็นการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview)

ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีอิทธิพลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของผู้บริหารสตรีนั้น ลำดับความสำคัญ 5 ลำดับแรก คือ 1. ความรู้ความสามารถในการทำงาน 2. ประสบการณ์การทำงาน 3. ระดับการศึกษา 4. อายุ/อาวุโส และ 5. ความสามารถในการจัดการภาวะครอบครัว

ในเรื่องบุคลิกภาพ กลุ่มตัวอย่างผู้บริหารสตรีให้ความสำคัญต่อยังปัจจัยต่อไปนี้ 5 ลำดับแรก คือ 1.ความเป็นผู้นำ 2.การมีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล 3. ความกล้าตัดสินใจ 4.ความอดทนไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค และ 5. ความเชื่อมั่นในตนเอง และการมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี ส่วนด้านทัศนคติที่มีอิทธิพลต่อความก้าวหน้าในอาชีพ 5 ลำดับแรก ได้แก่ 1. ผู้หญิงและผู้ชายมีความเท่าเทียมกัน 2.ความเชื่อมั่นว่าองค์กรให้โอกาสผู้หญิงและผู้ชายเท่าเทียมกัน 3.การแข่งขันเป็นสิ่งที่ดี

เพราะทำให้เกิดความมุ่งมั่นในการทำงาน 4. ผู้หญิงต้องมีทัศนคติที่ดีต่องานจึงจะก้าวหน้า และ 5. ภาวะครอบครัวเป็นความรับผิดชอบร่วมกัน ไม่ใช่ของผู้หญิงฝ่ายเดียว

ในด้านอิทธิพลของปัจจัยภายนอกที่มีอิทธิพลต่อความก้าวหน้าในอาชีพ กลุ่มผู้บริหารสตรีให้ความสำคัญต่อยุทธศาสตร์ต่อไปนี้ 5 ลำดับ คือ 1. ความยุติธรรมของหัวหน้างาน 2. ทัศนคติของผู้บริหารระดับสูงที่ยอมรับความเท่าเทียม 3. การเปิดโอกาสที่เท่าเทียมกัน 4. ความใจกว้างและยอมรับของผู้บริหารชายในองค์กร และ 5. ค่านิยมของสังคมที่เปิดโอกาสให้ผู้หญิงมากขึ้น

ในด้านปัญหาในการทำงานของผู้บริหารสตรี พบว่า มีการเผชิญปัญหาเพดานแก้ว คือ มีขีดจำกัดในการเลื่อนตำแหน่ง การไม่ได้รับสนับสนุนจากหัวหน้าชาย การไม่ได้รับการยอมรับเข้าร่วมกลุ่ม หรือเครือข่ายของผู้บริหารชาย การได้รับมอบหมายงานที่ไม่มีความท้าทาย และการทำงานบางประเภทที่ต้องเสี่ยงอันตราย

ในด้านของอุปสรรคในการทำงาน กลุ่มผู้บริหารสตรีระบุอุปสรรคในการทำงานในระดับไม่สูง เมื่อพิจารณาจากค่าเฉลี่ยของอุปสรรคในแต่ละเรื่อง อุปสรรคทางกายภาพ เช่น ในช่วงตั้งครรภ์ทำให้ไม่สามารถทำงานเต็มที่ เป็นอุปสรรคที่ได้รับการระบุว่ามากที่สุดเมื่อเปรียบเทียบกับอุปสรรคอื่นๆ รองลงไป ได้แก่ ทัศนคติของผู้ร่วมงานชายที่มองผู้หญิงมีจุดอ่อนและไม่สามารถทัดเทียมชาย ข้อจำกัดทางกฎหมาย รวมทั้งค่านิยมและวัฒนธรรมในสังคม เป็นต้น

สถาบันวิจัยบทบาทหญิงชายและการพัฒนา (2540) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ผู้หญิงบนเส้นทางนักบริหาร โดยศึกษาจากส่วนราชการ 6 แห่ง คือ กรมการค้าต่างประเทศ กรมการศึกษานอกโรงเรียน กรมประชาสัมพันธ์ กรมทรัพยากรธรณี กรมสรรพากร และกระทรวงการต่างประเทศ จากการศึกษาพบว่าปัจจัยที่เอื้อต่อสตรีในการสู่ตำแหน่งนักบริหาร คือ

1. มีความกล้าเสี่ยง กล้าตัดสินใจ มีความมานะอดทนและมุ่งมั่น
2. มีระดับการศึกษาสูง คือปริญญาโทและเอก และมีประสบการณ์เกี่ยวกับความรู้ด้าน

วิชาการมานานพอสมควร

3. ภูมิหลังครอบครัว คือ ครอบครัวเอื้อ สามีเป็นคนใจกว้าง เข้าใจ การโยกย้ายไปต่างจังหวัดไม่มีปัญหา สามารถดูแลครอบครัวทำหน้าที่แทนได้

4. มีผู้สนับสนุนในการทำงาน ถึงแม้หลายท่านจะบอกว่าทุกอย่างขึ้นอยู่กับตัวเองแต่ก็ยอมรับว่าในการทำงานหากไม่มีผู้สนับสนุน ก็ไม่อาจขึ้นมาได้

5. มีหลักในการบริหารงาน โดยเฉพาะการมีมนุษยสัมพันธ์และการเข้าถึงจิตใจของผู้ร่วมงาน

ในเรื่องทัศนคติเกี่ยวกับความแตกต่างระหว่างหญิงและชายนั้น จากการศึกษานี้พบว่าทัศนคติที่ว่าเป็นชายมีโอกาสไปแล้ว 50% ที่เหลือนั้นเป็นการสานต่อ ในขณะที่ผู้หญิงต้อง

เริ่มต้นที่ศูนย์หรือติดลบด้วยเข้าไปในการที่จะก้าวสู่ตำแหน่งบริหาร ซึ่งเป็นบันไดที่ชันและตรง ส่วนนี้เกี่ยวข้องกับไปถึงระบบการเข้าไปหาผู้บังคับบัญชา ซึ่งผู้หญิงจะเป็นฝ่ายเสียเปรียบ

นอกจากนั้น ยังพบว่าผู้หญิงไม่ได้รับการส่งเสริมระหว่างผู้หญิงด้วยกันในหน่วยต่างๆ มีการขาดการรวมตัวของผู้หญิงในการสร้างเครือข่ายหรือร่วมมือกันส่งเสริมให้มีความก้าวหน้า เมื่อมีความไม่เป็นธรรมเกิดขึ้นสตรีก็ไม่ได้รวมตัวกันที่จะเรียกร้องความเป็นธรรม

จากงานวิจัยของ Pandey (1991) สรุปได้ว่า ปรากฏการณ์ที่เห็นชัดคือการกระจุกตัวของผู้หญิงในการทำงานระดับล่าง ซึ่งเป็นงานที่ไม่ต้องใช้วิชาความรู้ เป็นแรงงานขาดทักษะ ความชำนาญในการทำงาน เป็นงานที่ให้ค่าจ้างและความมั่นคงในการทำงานต่ำ และถูกมองข้าม ความสำคัญ มักถูกเอาเปรียบในการทำงาน

สอดคล้องกับการศึกษาของ Napasri Kraisonsawasdi (1991) ซึ่งให้เห็นว่าความไม่เท่าเทียมที่เห็นได้ชัด คือ ผู้หญิงมีโอกาสเลื่อนขั้นน้อยกว่าผู้ชาย แม้ว่าผู้หญิงจะได้รับการศึกษาสูงหรือมีความสามารถก็ตาม แต่อคติที่ว่าผู้หญิงไม่เหมาะสมจะเป็นผู้บังคับบัญชายังมีอยู่สูง ดังนั้นจึงมีโอกาสได้รับตำแหน่งสูงน้อยกว่าผู้ชาย ไม่ว่าจะในวงการราชการหรือธุรกิจ

Peggy, Carol และ Elizabeth (2006) แห่งมหาวิทยาลัยเวอร์จิเนียโพลีเทคนิค ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผู้หญิงที่ประสบความสำเร็จในงานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ โดยกลุ่มตัวอย่างเป็นผู้หญิงจำนวน 6 คน ที่ดำรงตำแหน่งผู้บริหารงานระดับสูงทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศในองค์การภาครัฐ ภาคธุรกิจ และภาคการศึกษา พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลได้แก่ การสนับสนุนของครอบครัว การให้คำแนะนำของครูและกลุ่มเพื่อนในสถาบันการศึกษา การตัดสินใจด้วยตัวเอง (Self-authorship) ในการเลือกสายอาชีพ และรูปแบบการเรียนรู้ (Learning Styles)

บทที่ 3

ระเบียบวิธีการศึกษา

การศึกษาเรื่อง ปัจจัยสนับสนุนต่อการเป็นผู้บริหารสตรีระดับสูง: ศึกษากรณีธุรกิจการเงินการธนาคาร ผู้ศึกษาใช้วิธีการสำรวจ (Survey Research) โดยการออกแบบสอบถามเพื่อเก็บข้อมูล และการสัมภาษณ์เชิงลึก (In depth Interview) เพื่อศึกษาข้อมูลเพิ่มเติมจากการออกแบบสอบถาม ทั้งนี้การศึกษาประกอบไปด้วยขั้นตอนการดำเนินการ ดังนี้

- 3.1 วิธีการศึกษา
- 3.2 กรอบแนวคิดในการศึกษา
- 3.3 สมมติฐานในการศึกษา
- 3.4 ประชากรที่ใช้ในการศึกษา
- 3.5 นิยามศัพท์ที่ใช้ในการศึกษา
- 3.6 เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา
- 3.7 การวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 วิธีการศึกษา

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้มีวิธีการศึกษา ดังต่อไปนี้

3.1.1 การศึกษาค้นคว้าวิจัยผ่านเอกสาร (Documentary research) โดยการทำการรวบรวมข้อมูลจากหนังสือ บทความ วารสาร งานวิจัย วิทยานิพนธ์ รวมทั้งเอกสารต่างๆ ทั้งภาษาไทยและภาษาต่างประเทศที่เกี่ยวข้อง

3.1.2 การศึกษาข้อมูลภาคสนาม (Field research) โดยการทำแบบทดสอบและการสัมภาษณ์เชิงลึกเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง

3.2 กรอบแนวคิดในการศึกษา

3.2.1 ที่มาของกรอบแนวคิดในการศึกษา

จากการศึกษา แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการเป็นผู้บริหารสตรีระดับสูง สามารถสรุปที่มาของกรอบแนวคิดในการศึกษา ซึ่งประกอบไปด้วย

3.2.1.1 ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุตัว อายุงาน พื้นฐานการศึกษา พื้นฐานครอบครัว สถานภาพการสมรส ส่งผลสนับสนุนต่อการเป็นผู้บริหารสตรี ตามงานวิจัยของ บวรประพตติดี (2520); กุลยา ธรรมจินดา (2537); โชติมา แก้วทอง (2550); บารณี บุญทรง (2545); อนันต์ คงจันทร์ (2539), สถาบันวิจัยบทบาทหญิงชายและการพัฒนา (2540); Napasri Kraisonsawasdi (1991); Peggy, Carol และ Elizabeth (2006)

นำไปสู่คำถามที่ว่า ปัจจัยส่วนบุคคลมีผลสนับสนุนต่อการเป็นผู้บริหารสตรีระดับสูงในธุรกิจการเงินการธนาคาร ซึ่งสามารถแยกประเด็นย่อยได้ดังต่อไปนี้

อายุตัวมีผลสนับสนุนต่อการเป็นผู้บริหารสตรีระดับสูง

อายุงานมีผลสนับสนุนต่อการเป็นผู้บริหารสตรีระดับสูง

พื้นฐานการศึกษามีผลสนับสนุนต่อการเป็นผู้บริหารสตรีระดับสูง

ครอบครัวในวัยเยาว์มีผลสนับสนุนต่อการเป็นผู้บริหารสตรีระดับสูง

สถานภาพการสมรสมีผลสนับสนุนต่อการเป็นผู้บริหารสตรีระดับสูง

3.2.1.2 ลักษณะองค์ประกอบบุคลิกภาพของ Costa และ McCrea (1992) ได้ระบุไว้ว่า ผู้จัดการ ผู้นำที่ประสบความสำเร็จ หรือ ผู้บริหารระดับสูงนั้นจะมีลักษณะองค์ประกอบบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึกมากที่สุด จากแนวคิดดังกล่าวนำไปสู่การทดสอบว่า ผู้บริหารระดับสูงในธุรกิจการเงินการธนาคารที่ผู้ศึกษาทำการศึกษานั้นมีลักษณะบุคลิกภาพแบบใดมากที่สุด สอดคล้องกับแนวคิดของ Costa และ McCrae หรือไม่

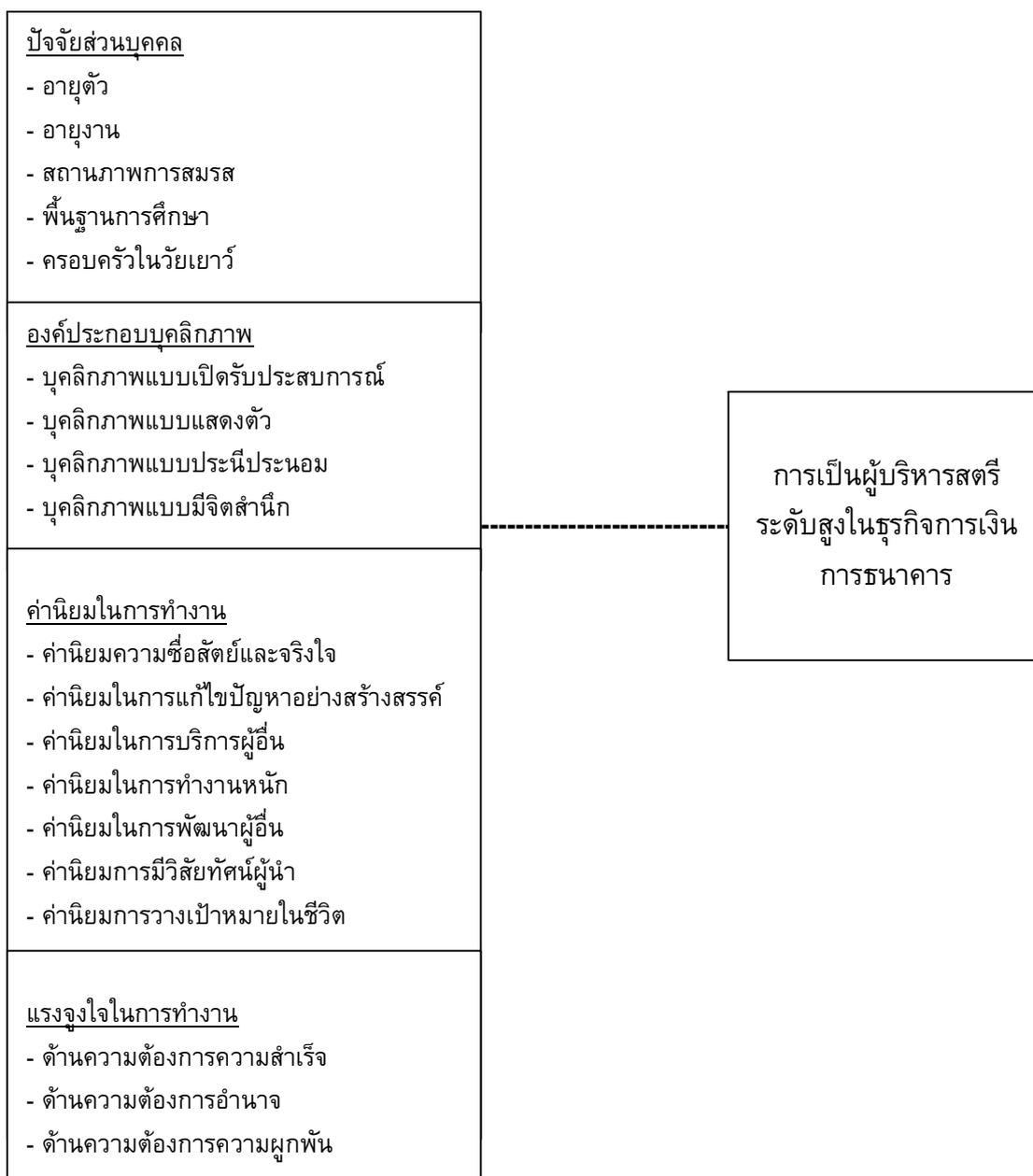
3.2.1.3 ค่านิยมในการทำงาน เนื่องจากกลุ่มตัวอย่างทำงานในธุรกิจการเงินการธนาคาร ดังนั้นควรที่จะมีค่านิยมในการทำงานทางด้านความซื่อสัตย์และจริงใจมากที่สุด กอปรกับผลการศึกษาของ Cox และ Cooper (1989) ที่ทำการศึกษาดูแลผู้บริหารระดับสูงในประเทศอังกฤษจำนวน 45 คน พบว่า ผู้บริหารระดับสูงดังกล่าวให้ความสำคัญกับความซื่อสัตย์ของผู้นำมากที่สุด ดังนั้นผู้ศึกษาจึงต้องการทดสอบว่า ผู้บริหารสตรีระดับสูงที่ทำการศึกษาค้างนี้ มีค่านิยมในการทำงานเรื่องความซื่อสัตย์และจริงใจในระดับมากที่สุดหรือไม่

3.2.1.4 จากการศึกษาดูแล Boyatzis (1982); McClelland (1975); McClelland และ Boyatzis (1982); McClelland และ Burnham (1976); Varga (1975); Winter (1973) อ้างถึงใน Yulk, (2006) พบว่า ผู้จัดการในองค์กรขนาดใหญ่ ควรมีแรงจูงใจในการทำงานด้านความ

ต้องการอำนาจในระดับสูง มีแรงจูงใจในการทำงานด้านความต้องการความสำเร็จในระดับปานกลาง และมีแรงจูงใจในการทำงานด้านความต้องการความผูกพันในระดับต่ำ ดังนั้นผู้ศึกษาจึงทำการทดสอบว่ากลุ่มผู้บริหารสตรีระดับสูงในการศึกษาครั้งนี้มีความต้องการที่เป็นไปตามผลงานวิจัยดังกล่าวหรือไม่

3.2.2 กรอบแนวคิดในการศึกษา

จากที่มาของกรอบแนวคิดในการศึกษาในข้างต้นนำไปสู่การสร้างกรอบแนวคิดในการศึกษา กล่าวคือ ปัจจัยสนับสนุนต่อการเป็นผู้บริหารสตรีระดับสูง ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล องค์ประกอบบุคลิกภาพ ค่านิยมในการทำงาน แรงจูงใจในการทำงาน โดยสามารถสร้างเป็นกรอบแนวคิดในการศึกษาได้ ดังนี้



ภาพที่ 3.1 แสดงกรอบแนวคิดในการศึกษา

กรอบแนวคิดในการศึกษาอธิบายได้ว่า

ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบไปด้วย อายุตัว อายุงาน สถานภาพการสมรส การศึกษา พื้นฐานครอบครัวมีผลสนับสนุนต่อการเป็นผู้บริหารสตรีระดับสูงหรือไม่

ผู้บริหารสตรีระดับสูงในธุรกิจการเงินการธนาคาร มีองค์ประกอบบุคลิกภาพแบบใด จากการทดสอบลักษณะบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ (Big 5) ที่ประกอบไปด้วย บุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ บุคลิกภาพแบบแสดงตัว บุคลิกภาพแบบประนีประนอม บุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก และบุคลิกภาพแบบหวั่นไหว ของ Costa และ McCrae

ผู้บริหารสตรีระดับสูงในธุรกิจการเงินการธนาคาร ให้ความสำคัญต่อค่านิยมในการทำงานแบบใด และมีแรงจูงใจในการทำงานแบบใด ซึ่งทั้งหมดเป็นการสำรวจโดยใช้ค่าสถิติ คือ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าร้อยละในการประมวลผล

3.3 สมมติฐานในการศึกษา

ในการศึกษาคั้งนี้มีสมมติฐานในการศึกษา ดังต่อไปนี้

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลมีผลสนับสนุนต่อการเป็นผู้บริหารสตรีระดับสูง

- 1.1 อายุตัวมีผลสนับสนุนต่อการเป็นผู้บริหารสตรีระดับสูง
- 1.2 อายุงานมีผลสนับสนุนต่อการเป็นผู้บริหารสตรีระดับสูง
- 1.3 ครอบครัวมีผลสนับสนุนต่อการเป็นผู้บริหารสตรีระดับสูง
- 1.4 พื้นฐานการศึกษามีผลสนับสนุนต่อการเป็นผู้บริหารสตรีระดับสูง
- 1.5 สถานภาพการสมรสมีผลสนับสนุนต่อการเป็นผู้บริหารสตรีระดับสูง

สมมติฐานที่ 2 ลักษณะบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึกเป็นลักษณะบุคลิกภาพที่มีผลสนับสนุนต่อการเป็นผู้บริหารสตรีระดับสูง

สมมติฐานที่ 3 ค่านิยมในการทำงานด้านความซื่อสัตย์และจริงใจเป็นค่านิยมในการทำงานที่มีผลสนับสนุนต่อการเป็นผู้บริหารสตรีระดับสูง

สมมติฐานที่ 4 แรงจูงใจในการทำงานด้านความต้องการอำนาจเป็นแรงจูงใจในการทำงานที่มีผลสนับสนุนต่อการเป็นผู้บริหารสตรีระดับสูง

3.4 ประชากรที่ใช้ในการศึกษา

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้สำหรับการศึกษาค้างนี้ คือ ผู้บริหารสตรีระดับสูงที่ทำงานอยู่ในธุรกิจการเงินการธนาคารที่จดทะเบียนกับตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย (ข้อมูล ณ วันที่ 10 กุมภาพันธ์ 2552) มีธนาคารที่จดทะเบียนกับตลาดหลักทรัพย์จำนวน 12 บริษัท และบริษัทด้านการเงินมีจำนวน 33 บริษัท ทั้งหมดรวมเป็น 45 บริษัท มีผู้บริหารสตรีระดับสูงที่มีสัญชาติไทยจำนวนทั้งหมด 104 คน ซึ่งข้อมูลผู้บริหารสตรีระดับสูงได้มาจากการศึกษาจากข้อมูลทั่วไปขององค์กรและข้อมูลนักลงทุนสัมพันธ์ของแต่ละองค์กร

นอกจากนี้ผู้วิจัยยังได้ทำการศึกษาตัวแทนจากธนาคารแห่งประเทศไทยด้านการจัดการกองทุน 1 คน ในฐานะที่เป็นผู้ออกกฎหรือข้อบังคับในการกำกับดูแลสถาบันทางการเงินดังกล่าว โดยประชากรทั้งหมดจะถูกทำการสำรวจโดยการออกแบบสอบถามเพื่อศึกษาเรื่องปัจจัยที่เกื้อกูลต่อการเป็นผู้บริหารสตรีระดับสูง จากนั้นผู้วิจัยได้ทำการสุ่มตัวอย่างตามประสงค์ (Purposive Random Sampling) โดยพิจารณาตามความเหมาะสมและสอดคล้องกับจุดมุ่งหมายของการวิจัยเป็นสำคัญ โดยเลือกจากผู้บริหารสตรีระดับสูงเพื่อทำการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth interview) จำนวน 3 คน

3.5 นิยามศัพท์

ในการศึกษาค้างนี้ เพื่อให้เป็นไปตามขอบเขตที่ต้องการศึกษา ผู้ศึกษาจึงได้นิยามความหมายของคำจำกัดความที่ใช้เฉพาะในการศึกษาไว้ดังต่อไปนี้

ผู้บริหารสตรีระดับสูง หมายถึง ผู้บริหารสตรีที่ทำงานอยู่ในธุรกิจการเงินการธนาคารที่จดทะเบียนกับตลาดหลักทรัพย์และตัวแทนจากธนาคารแห่งประเทศไทย อยู่ในตำแหน่งผู้บริหารระดับสูง (Chief executive officer), ตำแหน่งรองประธานกรรมการบริหารอาวุโส (Senior vice president), ประธานกรรมการบริหาร (Executive vice president), รองประธานกรรมการ (Vice president) และตำแหน่งผู้บริหารระดับสูงที่เกี่ยวข้อง

พื้นฐานครอบครัว หมายถึง ครอบครัวที่ให้กำเนิดผู้บริหารสตรี รวมถึงภูมิหลังของผู้หญิง อันได้แก่ อาชีพของบิดามารดา การอบรมเลี้ยงดูจากบิดามารดา

สถานภาพการสมรส หมายถึง การแต่งงานและมีครอบครัวของผู้บริหารสตรีระดับสูง
การศึกษา หมายถึง ระดับการศึกษาที่ผู้บริหารสตรีระดับสูงสำเร็จขั้นสูงสุด

บุคลิกภาพ หมายถึง ลักษณะส่วนบุคคลทั้งภายนอกและภายใน ซึ่งเป็นไปตามแนวคิดบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบของ Costa และ McCrea อันได้แก่ บุคลิกภาพแบบหวั่นไหว บุคลิกภาพแบบเปิดเผย บุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ บุคลิกภาพแบบประนีประนอม และบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก

ค่านิยมในการทำงาน หมายถึง ความเชื่อที่บุคคลเชื่อว่ามีค่า มีความสำคัญและมีอิทธิพลต่อการทำงาน ได้แก่ ความซื่อสัตย์และจริงใจ การแก้ไขปัญหาอย่างสร้างสรรค์ การบริการผู้อื่น การทำงานหนัก การให้ความสำคัญกับการพัฒนาผู้อื่น การมีวิสัยทัศน์ การวางเป้าหมายในชีวิต

แรงจูงใจในการทำงาน หมายถึง แรงผลักดันซึ่งอยู่ภายในตัวบุคคล เป็นความปรารถนาที่จะประสบความสำเร็จด้วยความพยายามของตนเอง ประกอบด้วย ความต้องการความสำเร็จ ความต้องการอำนาจ และความต้องการการยอมรับ

3.6 เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

3.6.1 แบบสอบถามที่ใช้ในการศึกษา

แบบสอบถามที่ใช้เป็นเครื่องมือในการศึกษาในครั้งนี้ ประกอบด้วย 4 ส่วนดังนี้

ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปส่วนบุคคล ที่เป็นไปตามตัวแปรต้น อันได้แก่ ภูมิภาคทางครอบครัว พื้นฐานการศึกษา สถานภาพการสมรส และลักษณะส่วนบุคคล

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามบุคลิกภาพ NEO-FFI ตามทฤษฎีบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบของ Costa และ McCrea (1992) ที่แปลโดย วัลภา สมายยิ่ง (2542) ประกอบด้วยข้อคำถามจำนวน 60 ข้อ แบ่งเป็นองค์ประกอบบุคลิกภาพแบบหวั่นไหว (Neuroticism) บุคลิกภาพแบบแสดงตัว (Extraversion) บุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ (Openness to Experience) บุคลิกภาพแบบประนีประนอม (Agreeableness) และบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก (Conscientiousness) อย่างละ 12 ข้อคำถาม

ซึ่ง Costa และ McCrea (1992) ได้รายงานค่าความเชื่อมั่นของแบบวัดบุคลิกภาพ NEO – FFI จากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้ใหญ่จำนวน 1,539 คน ได้ค่าความเชื่อมั่นบุคลิกภาพแบบหวั่นไหวเท่ากับ .86 บุคลิกภาพแบบแสดงตัวเท่ากับ .77 บุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์เท่ากับ .83 บุคลิกภาพแบบประนีประนอมเท่ากับ .68 บุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึกเท่ากับ .81 และค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .90

การวิจัยในครั้งนี้มีเกณฑ์การให้คะแนนสำหรับการตอบข้อคำถามทางบวก และข้อคำถามทางลบที่เกี่ยวกับบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ ดังนี้

ระดับความคิดเห็น	คะแนน	
	ข้อความทางบวก	ข้อความทางลบ
มากที่สุด	5	1
มาก	4	2
ปานกลาง/บางครั้ง	3	3
น้อย	2	4
น้อยที่สุด	1	5

เกณฑ์การให้คะแนนในการตอบแบบสอวัดในส่วนที่ 2 เกี่ยวกับองค์ประกอบบุคลิกภาพ ใช้ลักษณะวัด Rating Scale ที่แบ่งเป็น 5 ระดับ เพื่อวัดระดับความคิดเห็นของข้อคำถามในแต่ละข้อ

สำหรับการจัดระดับคะแนนบุคลิกภาพแต่ละองค์ประกอบ พิจารณาจากค่าเฉลี่ย เพื่อกำหนดเป็น 3 ระดับ คือ ระดับสูง ระดับปานกลาง และระดับต่ำ โดยแบ่งช่วงระดับจากวิธีการหาความกว้างของอันตรภาคชั้น (สุภาวดี นวลเนตร, 2549: 57) ดังนี้

$$\text{อันตรภาคชั้น} = \frac{\text{พิสัย}}{\text{จำนวนชั้น}} = \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} = 0.8$$

การจัดระดับคะแนนลักษณะบุคลิกภาพพิจารณาจากคะแนนเฉลี่ย โดยกำหนดเกณฑ์ในการแจกแจงคะแนนบุคลิกภาพแต่ละองค์ประกอบดังต่อไปนี้

1. คะแนนเฉลี่ย 1.00 – 2.60 หมายความว่า มีระดับคะแนนบุคลิกภาพแต่ละองค์ประกอบในระดับต่ำ
2. คะแนนเฉลี่ย 2.61 – 3.40 หมายความว่า มีระดับคะแนนบุคลิกภาพแต่ละองค์ประกอบในระดับปานกลาง คือ มีลักษณะบุคลิกภาพแต่ละองค์ประกอบอยู่ในลักษณะกึ่งกลางระหว่างลักษณะของผู้ที่มีคะแนนเฉลี่ยในระดับต่ำกับลักษณะของผู้ที่มีคะแนนเฉลี่ยในระดับสูง

3. คะแนนเฉลี่ย 3.41 – 5.00 หมายความว่า มีระดับคะแนนบุคลิกภาพแต่ละองค์ประกอบในระดับสูง

ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับค่านิยมในการทำงาน ซึ่งประกอบไปด้วยข้อคำถามเกี่ยวกับค่านิยมเรื่องความซื่อสัตย์และจริงใจ ค่านิยมเกี่ยวกับการแก้ไขปัญหาอย่างสร้างสรรค์ ค่านิยมเกี่ยวกับการบริการผู้อื่น ค่านิยมเกี่ยวกับการทำงานหนักของผู้บริหาร ค่านิยมในเรื่องการเน้นพัฒนาผู้อื่น ค่านิยมเกี่ยวกับวิสัยทัศน์ผู้บริหารและค่านิยมเกี่ยวกับการมีเป้าหมายในชีวิต ทั้งหมดมีจำนวน 25 ข้อ แบ่งเป็นคำถามเชิงลบ 3 ข้อ ได้แก่ ข้อ 5, 10 และ 17

ส่วนที่ 4 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน ซึ่งประกอบไปด้วยข้อคำถามเกี่ยวกับความต้องการด้านความสำเร็จ ความต้องการด้านความผูกพัน และความต้องการด้านอำนาจ จำนวน 12 ข้อ โดยมีข้อคำถามเชิงลบจำนวน 3 ข้อ ได้แก่ ข้อ 4, 8 และ 11

โดยส่วนที่ 3 และ ส่วนที่ 4 ผ่านการตรวจสอบจากผู้เชี่ยวชาญและนำไปทดสอบกับนักศึกษาปริญญาโท คณะพัฒนารักษากรมนุษย์ จำนวน 15 คน ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .74 และ .80 ตามลำดับ

โดยทั้งสองส่วนของแบบสอบถามมีเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้

ระดับความคิดเห็น	คะแนน	
	ข้อความทางบวก	ข้อความทางลบ
เห็นด้วยอย่างยิ่ง	5	1
เห็นด้วย	4	2
ปานกลาง	3	3
ไม่เห็นด้วย	2	4
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	1	5

เกณฑ์การให้คะแนนในการตอบแบบสอบถามในส่วนที่ 3 และ 4 เกี่ยวกับค่านิยมในการทำงานและแรงจูงใจในการทำงาน ใช้ลักษณะวัดของ Rating Scale ที่แบ่งเป็น 5 ระดับ เพื่อวัดระดับความคิดเห็นของข้อคำถามในแต่ละข้อ กำหนดเป็น 5 ระดับ คือ เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย ไม่แน่ใจ ไม่เห็นด้วย และไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง โดยแบ่งช่วงระดับจากวิธีการหาความกว้างของอันตรภาคชั้น ดังนี้

$$\text{อันตรภาคชั้น} = \frac{\text{พิสัย}}{\text{จำนวนชั้น}} = \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} = 0.8$$

จากหลักเกณฑ์ข้างต้น จึงกำหนดแบ่งเป็น 5 ระดับ ดังนี้

ช่วงคะแนน	ระดับความคิดเห็น
4.21-5.00	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
3.41-4.20	เห็นด้วย
2.61-3.40	ไม่แน่ใจ
1.81-2.60	ไม่เห็นด้วย
1.00-1.80	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

3.5.2 แบบสัมภาษณ์เชิงลึก (In-dept Interview)

แบบสัมภาษณ์เชิงลึกนี้ผู้ศึกษาใช้ในการสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่างจำนวน 3 คน โดยใช้เวลาการสัมภาษณ์รายละเอียดประมาณ 45 นาที ประกอบด้วยคำถาม ดังต่อไปนี้

1. คำถามเกี่ยวกับพื้นฐานครอบครัว

- ภูมิหลังและการประกอบอาชีพของบิดามารดา
- การอบรมเลี้ยงดูจากบิดามารดา
- สภาพแวดล้อมในอดีตมีส่วนช่วยในการหล่อหลอมความเป็นผู้บริหารสตรีในปัจจุบัน

ปัจจุบัน

2. คำถามเกี่ยวกับการศึกษา

- การศึกษาที่สูงกว่าระดับปริญญาตรีมีส่วนส่งเสริมการก้าวขึ้นเป็นผู้บริหารสตรี
- การศึกษาในสาขาวิชาที่เกี่ยวข้องมีส่วนส่งเสริมการก้าวขึ้นเป็นผู้บริหารสตรี
- ความสามารถทางการใช้ภาษา
- ความสามารถทางการใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่เพื่อการปรับปรุงระบบการทำงาน

ทำงาน

3. สถานภาพการสมรส

- สถานภาพการสมรสมีส่วนผลักดันต่อการก้าวขึ้นเป็นผู้บริหารสตรีระดับสูง
- อาชีพของสามีมีความเกื้อกูลต่อการเป็นผู้บริหารสตรีระดับสูง

4. คำถามเกี่ยวกับการทำงาน

- อะไรคือปัจจัยที่สำคัญต่อการก้าวขึ้นเป็นผู้บริหารระดับสูง
- เป้าหมายสูงสุดในการทำงานของท่านคืออะไร
- แรงจูงใจในการทำงานของท่านคืออะไร
- ท่านคิดว่าผู้บริหารควรมีบุคลิกภาพแบบใดที่เหมาะสม
- ท่านมีค่านิยมในการทำงานอย่างไร

3.7 การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้ศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลที่ทำการเก็บรวบรวม ดังนี้

1. ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์เจาะลึกจะถูกบันทึกโดยใช้เครื่องบันทึกเสียงและถอดข้อความเพื่อตรวจสอบข้อมูลความถูกต้องอีกครั้งเพื่อเป็นการเพิ่มความน่าเชื่อถือให้กับข้อมูล จากนั้นจึงนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์เนื้อหา (Contents Analysis)

2. ข้อมูลที่ได้จากแบบทดสอบใช้โปรแกรม Microsoft Office Excel เป็นเครื่องมือในการประมวลผลและนำเสนอผลการศึกษา ซึ่งประกอบไปด้วยสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) วิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และค่าความถี่ (Frequency)

บทที่ 4

ผลการศึกษาและการวิเคราะห์ผล

การศึกษาเรื่อง “ปัจจัยสนับสนุนต่อการเป็นผู้บริหารสตรีระดับสูง: ศึกษากรณีธุรกิจการเงินการธนาคาร” ทำการศึกษาจากประชากรที่เป็นผู้บริหารสตรีระดับสูงในธุรกิจการเงินการธนาคารที่จดทะเบียนกับตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยและตัวแทนจากธนาคารแห่งประเทศไทย ซึ่งบริษัทที่จดทะเบียนกับตลาดหลักทรัพย์มีทั้งหมด 45 บริษัท มีจำนวนผู้บริหารสตรีระดับสูงจำนวน 104 คน โดยผู้วิจัยได้ส่งแบบสอบถามออกจำนวน 104 ฉบับ ได้รับแบบสอบถามกลับคืนจำนวน 75 ชุด คิดเป็นร้อยละ 72.12 ของแบบสอบถามทั้งหมด และทำการสัมภาษณ์เชิงลึกเพื่อเก็บข้อมูลเพิ่มเติมจากการออกแบบสอบถาม โดยผู้ศึกษาทำการสัมภาษณ์ผู้บริหารสตรีระดับสูงจำนวน 3 คน

ทั้งนี้ผู้ศึกษาได้ทำการรวบรวมข้อมูลเชิงปริมาณที่ได้จากแบบสอบถามและข้อมูลเชิงคุณภาพจากการสัมภาษณ์เชิงลึก ซึ่งในการนำเสนอข้อมูลทั้งสองผู้ศึกษาจะรายงานผลการศึกษาเชิงปริมาณก่อน จากนั้นจึงตามด้วยข้อมูลเชิงคุณภาพที่ได้จากการสัมภาษณ์ และวิเคราะห์ผลการศึกษาทั้งสองส่วน โดยผลการศึกษาจะถูกจัดเป็นประเด็น ดังต่อไปนี้

4.1 ผลการศึกษาและการวิเคราะห์ผลข้อมูลส่วนบุคคล

4.1.1 ผลการศึกษาข้อมูลเชิงปริมาณจากข้อมูลส่วนบุคคล

เป็นการรายงานผลการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุตัวและอายุงานซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

ตารางที่ 4.1 แสดงอายุตัวและอายุงานของผู้ตอบแบบสอบถาม

หัวข้อ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
อายุตัว		
31 – 40 ปี	3	4.00
41 – 50 ปี	46	61.33
51 – 60 ปี	23	30.67
มากกว่า 60 ปี	3	4.00
รวม	75	100
อายุงาน		
ต่ำกว่า 6 ปี	6	8.00
6 – 10 ปี	6	8.00
11 – 15 ปี	7	9.33
มากกว่า 15 ปี	56	74.67
รวม	75	100

จากตารางที่ 4.1 แสดงอายุตัวและอายุงานของผู้ตอบแบบสอบถาม

อายุตัว: พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุตั้งแต่ 41-50 ปี มีจำนวน 46 คน คิดเป็นร้อยละ 61.33 รองลงมา มีอายุระหว่าง 51-60 ปี มีจำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 30.67 ส่วนช่วงอายุ 31-40 ปี และ มากกว่า 60 ปี มีจำนวนเท่ากันอย่างละ 3 คน คิดเป็นร้อยละ 4.00

อายุงาน: พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 56 คน มีอายุการทำงานมากกว่า 15 ปี คิดเป็นร้อยละ 74.67 รองลงมา คือ อายุงานต่ำกว่า 6 ปี และ 6-10 ปี มีจำนวนอย่างละเท่ากันคือ 6 คน คิดเป็นร้อยละ 8.00 และช่วงอายุงาน 11-15 ปี มีจำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 9.33

4.1.2 ผลการศึกษาข้อมูลเชิงคุณภาพจากข้อมูลส่วนบุคคล

จากการสัมภาษณ์ผู้บริหารสตรีระดับสูงในหัวข้อข้อมูลส่วนบุคคล พบว่า

ตารางที่ 4.2 แสดงข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ให้สัมภาษณ์

หัวข้อคำถาม	ผู้บริหารสตรีท่านที่ 1	ผู้บริหารสตรีท่านที่ 2	ผู้บริหารสตรีท่านที่ 3
1. อายุตัว	65 ปี	47 ปี	52 ปี
2. อายุงาน	มากกว่า 20 ปี	ประมาณ 15 ปี	25 ปี พอดี
3. ตำแหน่ง	ประธานกรรมการ	ประธานเจ้าหน้าที่ บริหารอาวุโส	รองผู้อำนวยการ แห่งประเทศไทย
4. สถานภาพ	โสด	โสด	สมรส

จากตารางที่ 4.2 ผลการสัมภาษณ์ รายงานว่า

ผู้บริหารสตรีระดับสูงท่านที่ 1 อายุ 65 ปี ผ่านประสบการณ์การทำงานในด้านการเงิน การธนาคารมามากกว่า 20 ปี ปัจจุบันดำรงตำแหน่งประธานกรรมการ มีสถานภาพโสด

ผู้บริหารสตรีระดับสูงท่านที่ 2 อายุ 47 ปี มีประสบการณ์ในการทำงานในด้านการเงิน การธนาคารมาประมาณ 15 ปี ปัจจุบันดำรงตำแหน่งประธานเจ้าหน้าที่บริหารอาวุโส

ผู้บริหารสตรีระดับสูงท่านที่ 3 อายุ 52 ปี มีประสบการณ์ในการทำงานในด้านการเงิน การธนาคาร 25 ปี พอดี ปัจจุบันดำรงตำแหน่งรองผู้อำนวยการแห่งประเทศไทย

ในหัวข้ออายุตัวและอายุงานมีผลสนับสนุนต่อการเป็นผู้บริหารสตรีระดับสูง จากการสัมภาษณ์ผู้บริหารสตรีระดับสูง พบว่า ผู้บริหารสตรีมีความเห็นสอดคล้องกันว่า ปัจจัยด้านอายุตัวมีความสำคัญน้อยกว่าปัจจัยทางด้านอายุงานหรือประสบการณ์ในการทำงาน โดยเห็นว่าในการทำงานประสบการณ์และบทเรียนการทำงานที่ผ่านมามีแนวโน้มที่จะถูกนำมาใช้ในการแก้ปัญหาได้ดีกว่า

4.1.3 การวิเคราะห์ผลการศึกษา

ในหัวข้อนี้ ชี้ให้เห็นว่าผู้บริหารสตรีระดับสูงที่เป็นประชากรในการศึกษามีอายุอยู่ในวัยกลางคนคือ ช่วงอายุ 41-50 ปี และมีประสบการณ์การทำงานมากกว่า 15 ปี ซึ่งเมื่อพิจารณาแล้วจะพบว่าช่วงอายุดังกล่าวเป็นช่วงอายุของคนวัยกลางคน ที่ผ่านการทำงานมาได้ระยะหนึ่งในรายที่ประสบความสำเร็จในอาชีพพบว่าจะมีความก้าวหน้าในอาชีพอย่างยิ่ง หรืออาจเรียกว่าเป็นยุคทองของคนทำงาน (The prime of life) (ศรีเรือน แก้วกังวาล, 2540: 468-469) ถึงแม้ว่าช่วงอายุดังกล่าวจะเป็นยุคทองของคนทำงาน แต่ปัจจัยทางด้านอายุก็อาจเป็นปัจจัยที่สามารถทำนายได้ว่าเมื่อถึงช่วงอายุดังกล่าวแล้วจะสามารถดำรงตำแหน่งผู้บริหารทุกคนซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ บวร ประพฤติดี และคณะ (2520) ซึ่งจากการข้อมูลเชิงคุณภาพ พบว่าผู้บริหารสตรีระดับสูงนั้นให้ความสำคัญกับอายุงานหรือประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า

4.2 ผลการศึกษาและการวิเคราะห์ผลเกี่ยวกับพื้นฐานครอบครัว

4.2.1 ผลการศึกษาข้อมูลเชิงปริมาณเกี่ยวกับพื้นฐานครอบครัว

เป็นการรายงานผลการศึกษาเกี่ยวกับอาชีพของบิดาและมารดา การอบรมขัดเกลาจากครอบครัวในวัยเยาว์จากแบบสอบถามแสดงผลดังตารางที่ 4.3

ตารางที่ 4.3 แสดงข้อมูลเกี่ยวกับอาชีพของบิดาและมารดา และการอบรมขัดเกลาจากครอบครัวในวัยเยาว์ของผู้ตอบแบบสอบถาม

หัวข้อ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. อาชีพของบิดา		
ธุรกิจส่วนตัว	36	48.00
พนักงานบริษัทเอกชน	8	10.67
รับราชการ	29	38.67
อื่นๆ	2	2.67
รวม	75	100
2. อาชีพของมารดา		
ธุรกิจส่วนตัว	23	30.67
พนักงานบริษัทเอกชน	3	4.00
รับราชการ	18	24.00
แม่บ้าน	31	41.33
รวม	75	100
3. ครอบครัวในวัยเยาว์มีส่วน		
ต่อการขัดเกลาความเป็น		
ผู้บริหารสตรี		
ไม่มี	6	8.00
มี	69	92.00
รวม	75	100

จากตารางที่ 4.3 แสดงข้อมูลเกี่ยวกับอาชีพของบิดาและมารดา และการขัดเกลาความเป็นผู้บริหารสตรีจากครอบครัวในวัยเยาว์ของผู้ตอบแบบสอบถาม ผลการศึกษาพบว่า

อาชีพของบิดา: บิดาของผู้ตอบแบบสอบถามประกอบอาชีพธุรกิจส่วนตัว มีจำนวนมากที่สุด คือ 36 คน คิดเป็นร้อยละ 48.00 รองลงมาเป็นการรับราชการ มีจำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 38.67 เป็นพนักงานบริษัทเอกชน จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 10.67 และอาชีพอื่นๆ จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 2.67

อาชีพของมารดา: มารดาของกลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามประกอบอาชีพแม่บ้าน มีจำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 41.33 รองลงมาประกอบอาชีพธุรกิจส่วนตัว จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 30.67 รองลงมารับราชการ มีจำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 24.00 และเป็นพนักงานบริษัทเอกชนจำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 4.00

ครอบครัวในวัยเยาว์มีส่วนต่อการอบรมขัดเกลาความเป็นผู้บริหารสตรี: ผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 69 คน หรือ ร้อยละ 92.00 มีความเห็นว่า ครอบครัวมีส่วนต่อการอบรมขัดเกลาความเป็นผู้บริหาร อย่างไรก็ตามผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 6 คน หรือ ร้อยละ 8.00 คิดว่าไม่มีผลต่อการหล่อหลอมความเป็นผู้บริหาร

จากผลการศึกษาจะเห็นได้ว่า อาชีพของบิดาของผู้บริหารสตรีระดับสูงนั้นส่วนใหญ่ประกอบอาชีพส่วนตัว และรับราชการ ส่วนอาชีพของมารดาส่วนใหญ่เป็นแม่บ้าน สะท้อนให้เห็นว่ารุ่น (Generation) ของบิดามารดาของผู้บริหารสตรีระดับสูงนั้นเป็นยุคที่มารดาส่วนใหญ่มีหน้าที่ดูแลบ้านช่อง และกิจกรรมทุกอย่างในบ้าน ซึ่งทำให้มารดามีเวลาดูแลและอบรมสั่งสอนบุตรมากกว่าในยุคที่เศรษฐกิจบีบบังคับให้ผู้หญิงต้องออกไปทำงานนอกบ้าน ดังนั้นการที่แม่คอยอยู่ใกล้ชิดส่งผลให้ลูกหรือปัจจุบันคือผู้บริหารสตรีระดับสูงได้มีโอกาสรับการสั่งสอนหรือขัดเกลาทางสังคม (Socialization)

4.2.2 ผลการศึกษาข้อมูลเชิงคุณภาพเกี่ยวกับพื้นฐานครอบครัว

ประเด็นดังกล่าว ครอบครัวอาชีพของบิดาและมารดา และการขัดเกลาจากครอบครัว (Socialization) ที่ส่งผลต่อการเป็นผู้บริหารสตรี

ในหัวข้ออาชีพของบิดา พบว่า ผู้บริหารสตรีท่านที่ 1 มีบิดารับราชการ ซึ่งผู้บริหารสตรีท่านที่ 1 เน้นย้ำว่า

การที่บิดารับราชการนั้น ท่านจะเป็นคนที่รักความยุติธรรมอย่างยิ่ง ท่านจะพยายามสอนให้เราได้เป็นผู้นำ ให้อิสระในการคิด กล้าคิดกล้าตัดสินใจ และในฐานะพี่สาวคนโตจึงต้องเป็นผู้นำน้องๆ ให้ได้ สิ่งเหล่านี้อาจจะทำให้เกิดการ

สร้างภาวะผู้นำในตัวโดยไม่รู้ตัว และคุณพ่อจะเป็นแบบอย่างเหมือนเป็น Role model ให้กับเรา

(สัมภาษณ์ผู้บริหารสตรีระดับสูงท่านที่ 1 เมื่อ 14 กรกฎาคม 2552)

ในทางเดียวกัน ผู้บริหารสตรีท่านที่ 2 กล่าวว่า “การที่มีคุณพ่อรับราชการ ท่านจะคอยสั่งสอนและคอยแนะนำว่าเราควรจะทำอะไรดีอย่างไร ซึ่งคุณพ่อจะให้ความสำคัญกับการศึกษาเป็นอย่างมาก”

(สัมภาษณ์ผู้บริหารสตรีระดับสูงท่านที่ 2 เมื่อ 24 กรกฎาคม 2552)

ส่วนผู้บริหารสตรีท่านที่ 3 มีบิดาเป็นพนักงานบริษัทเอกชนแต่มีความคิดเห็นสอดคล้องกับสองท่านแรก โดยให้ทัศนะไว้ว่า “คุณพ่อจบทางด้านเศรษฐศาสตร์มา และเป็นผู้บุกเบิกธนาคารกรุงเทพยุคแรกๆ การที่มีคุณพ่อเป็น Role model นั้นทำให้เกิดการหล่อหลอมเรามาโดยไม่รู้ตัว ไม่ว่าจะเรื่องการทำงานหรือชีวิตส่วนตัว”

(สัมภาษณ์ผู้บริหารสตรีระดับสูงท่านที่ 3 เมื่อ 13 สิงหาคม พ.ศ.2552)

ส่วนอาชีพของมารดา นั้น พบว่า ผู้บริหารทั้ง 3 ท่าน มีมารดาเป็นแม่บ้าน และทั้ง 3 ท่านกล่าวในทำนองเดียวกันว่า “แม่ คือคนที่คอยวางระบบทุกอย่างในบ้านว่า ลูกจะต้องทำอะไรก่อนหลัง สิ่งเหล่านี้ทำให้เรากลายเป็นผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ กล่าวคือ การจะทำอะไรทุกอย่างไม่ว่าจะเรื่องงานหรือเรื่องส่วนตัวจะต้องมีการวางแผนไว้ล่วงหน้าว่าจะทำอะไร อย่างไร เป็นขั้นตอนนี้”

4.2.3 การวิเคราะห์ผลการศึกษา

จากข้อมูลเชิงปริมาณ พบข้อสังเกตในการศึกษาว่า ผู้บริหารสตรีระดับสูงที่มีบิดารับราชการ มารดาเป็นแม่บ้าน ให้ความเห็นว่าครอบครัวของตนในวัยเยาว์นั้นมีส่วนในการขัดเกลาทักษะสังคม (Socialization) ความเป็นผู้บริหารในตัวตน เมื่อวิเคราะห์ผลการศึกษาเชิงปริมาณอาจพบว่า ในรุ่น (Generation) บิดาของผู้บริหารสตรีนั้น การรับราชการมีค่านิยมต่อสังคมไทยเกี่ยวกับเรื่องการรักษาเกียรติยศของราชะ การตอบแทนคุณแผ่นดิน การทำงานที่ยึดถือประโยชน์ส่วนรวมเป็นใหญ่ ตลอดจนความเป็นผู้รักในความถูกต้อง เน้นความซื่อสัตย์ยุติธรรม ซึ่งสิ่งนี้ที่บิดาของผู้บริหารสตรีได้ปฏิบัติ กลายเป็นต้นแบบ (Role model) ให้แก่ผู้บริหารสตรีระดับสูงที่ทำการศึกษา จะเห็นได้ว่า ข้อมูลจากการสัมภาษณ์เชิงลึกผู้บริหารสตรีระดับสูงที่มีบิดารับราชการก็ให้ความสำคัญในจุดนี้เช่นกัน จะเห็นได้ว่า อาชีพของบิดานั้นส่งผลต่อการหล่อหลอมลักษณะความเป็นผู้นำที่กล้าคิดกล้าตัดสินใจแก่ผู้บริหารสตรีระดับสูง

ส่วนอาชีพของมารดานั้น ข้อมูลเชิงปริมาณและข้อมูลเชิงคุณภาพมีความสอดคล้องกัน อย่างยิ่งว่า มารดาของผู้บริหารสตรีระดับสูงนั้นส่วนใหญ่เป็นแม่บ้าน ซึ่งข้อดีของการที่มารดา เป็นแม่บ้านก็คือการมีเวลาอบรมสั่งสอนบุตร เห็นได้ชัดจากข้อมูลเชิงคุณภาพที่ว่า การที่แม่เป็น แม่บ้านท่านจะมีเวลาวางแผนชีวิตให้แก่ลูก ซึ่งพฤติกรรมดังกล่าวจึงเกิดการซึมซับให้แก่ ผู้บริหารสตรีระดับสูงกลายเป็นบุคคลที่รู้จักวางแผนการไว้ล่วงหน้า หรือการเป็นผู้นำที่มี วิสัยทัศน์ (Vision) รู้ว่าจะต้องทำอะไรที่สำคัญก่อนหลัง (Priority) เป็นขั้นตอนและกระบวนการ

จะเห็นได้ว่า จากการสัมภาษณ์ในประเด็นเกี่ยวกับพื้นฐานครอบครัวนั้น บิดา มารดา เป็นบุคคลที่ยังคงความสำคัญเสมอในการสร้างคน และการขัดเกลาทางสังคม (Socialization) คน ไม่ว่ายุคสมัยใดก็ตาม การที่เรามีต้นแบบ (Model) ที่ดีย่อมส่งผลให้เกิดการหล่อหลอมความ ดีงามแก่ตน มากไปกว่านั้นครอบครัวยังเป็นเป็นที่ที่คอยสนับสนุน (Support) ทุกอย่างไม่ว่าจะเป็น เรื่องการเงิน การศึกษา ดังนั้นจะเห็นได้ว่าผู้บริหารสตรีทั้งสามท่านยังคงให้ความสำคัญกับเรื่อง ความอบอุ่นในครอบครัวที่เสมือนการสร้างภูมิคุ้มกันในตัวเอง

4.3 ผลการศึกษาและการวิเคราะห์ผลเกี่ยวกับการศึกษา

4.3.1 ผลการศึกษาข้อมูลเชิงปริมาณเกี่ยวกับการศึกษา

การรายงานผลเกี่ยวกับการศึกษา ประกอบไปด้วยข้อคำถามเกี่ยวกับ ระดับการศึกษา ขั้นสูงสุด การศึกษาที่สูงกว่าปริญญาตรีมีผลต่อการเป็นผู้บริหารสตรีระดับสูง และสาขาวิชาที่ เกี่ยวข้องกับการเรียนมีผลต่อการเป็นผู้บริหารสตรีระดับสูง ซึ่งผลการศึกษาได้แสดงตามตาราง ต่อไปนี้

ตารางที่ 4.4 แสดงประเด็นเกี่ยวกับการศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถาม

หัวข้อ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. ระดับการศึกษา		
ปริญญาตรี	4	5.33
ปริญญาโท	69	92.00
ปริญญาเอก	2	2.67
รวม	75	100

ตารางที่ 4.4 (ต่อ)

หัวข้อ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
2. การศึกษาที่สูงกว่าปริญญาตรีมีผลต่อการเป็นผู้บริหาร		
สตรีระดับสูง		
ไม่มี	12	16.00
มี	63	84.00
รวม	75	100
3. สาขาวิชาที่เกี่ยวข้องมีผลต่อการก้าวเป็นผู้บริหาร		
สตรีระดับสูง		
ไม่มี	8	10.67
มี	67	89.33
รวม	75	100

จากตารางที่ 4.4 เป็นการรายงานผลการศึกษของผู้ตอบแบบสอบถามเรื่องการศึกษาสามารถอธิบายได้ต่อไปนี้

ระดับการศึกษา: ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับการศึกษาระดับปริญญาโทเป็นจำนวนมากที่สุด มีจำนวนทั้งสิ้น 69 คน คิดเป็นร้อยละ 92.00 รองลงมา คือ ระดับปริญญาตรี มีจำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 5.33 และระดับปริญญาเอก จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 2.67

ระดับการศึกษาที่สูงกว่าระดับปริญญาตรี มีผลต่อการเป็นผู้บริหารสตรีระดับสูง: ประชากรทั้งหมด 75 คน มีความเห็นว่าระดับการศึกษาที่สูงกว่าระดับปริญญาตรี มีผลต่อการเป็นผู้บริหารระดับสูง จำนวน 63 คน คิดเป็นร้อยละ 84.00 ส่วนที่เหลือ 12 คน หรือ ร้อยละ 16.00 มีความเห็นว่าระดับการศึกษาที่สูงกว่าระดับปริญญาตรีไม่มีผลต่อการเป็นผู้บริหารระดับสูง

สาขาวิชาที่เกี่ยวข้องกับงานมีผลต่อการเป็นผู้บริหารสตรีระดับสูง: ประชากรจำนวน 67 คน คิดเป็นร้อยละ 89.33 มีความเห็นว่าสาขาที่เรียนนั้นมีผลต่อการเป็นผู้บริหารระดับสูง ในขณะที่ประชากรที่เหลือจำนวน 8 คน หรือร้อยละ 10.67 คิดว่าไม่มีผลแต่อย่างใด

จากผลการศึกษาจากแบบสอบถามสรุปได้ว่า ผู้ตอบแบบสอบถามหรือผู้บริหารสตรีระดับสูงจบการศึกษาระดับปริญญาโท 69 คน ซึ่ง 63 คน คิดว่าการศึกษาที่สูงกว่าปริญญาตรีมี

ผลต่อการเป็นผู้บริหารสตรีระดับสูง และ 67 คน เห็นว่าสาขาวิชาที่เกี่ยวข้องมีผลต่อการเป็นผู้บริหารสตรีระดับสูง

4.3.2 ผลการศึกษาข้อมูลเชิงคุณภาพเกี่ยวกับการศึกษา

ผู้บริหารสตรีท่านที่ 1 จบการศึกษาปริญญาตรีทางด้านศิลปศาสตรบัณฑิต (Liberal Art) และ ปริญญาโททางด้านเศรษฐศาสตร์ จากสหรัฐอเมริกา

ผู้บริหารสตรีท่านที่ 2 จบการศึกษาปริญญาตรีอักษรศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย จากนั้นจึงไปต่อการศึกษาในระดับปริญญาโทที่สหรัฐอเมริกา

ผู้บริหารสตรีท่านที่ 3 จบการศึกษาปริญญาตรีเศรษฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย และศึกษาต่อระดับปริญญาโทจากสหรัฐอเมริกา

ผู้บริหารสตรีท่านที่ 1 ให้ความคิดเห็นว่า การศึกษานั้นมีความสำคัญและช่วยส่งเสริมต่อการก้าวขึ้นสู่การเป็นผู้บริหารระดับสูง ในขณะที่ผู้บริหารสตรีอีกท่านหนึ่งมีความเห็นว่าเป็นว่า “บางครั้งการศึกษาในระดับที่สูงกว่าระดับปริญญาตรี (Higher education) นั้น อาจจะไม่ใช่ว่าสิ่งที่สำคัญเสมอไป เพราะว่าบางครั้งพบว่าจบสูงแต่ทำงานไม่ได้ ก็มี”

(สัมภาษณ์ผู้บริหารสตรีระดับสูงท่านที่ 1 เมื่อ 14 กรกฎาคม 2552)

ส่วนผู้บริหารสตรีท่านที่ 3 เห็นว่า

การศึกษานั้นมีความสำคัญในการทำงานเป็นอย่างยิ่ง และโดยเฉพาะถ้าจบการศึกษาในสาขาวิชาที่เกี่ยวข้องกับงานก็ยิ่งมีส่วนส่งเสริมให้เรานั้นใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ ซึ่งเมื่อผู้บังคับบัญชาเห็น ลูกน้องเห็น การก้าวขึ้นเป็นผู้บริหารก็ไม่ยาก โดยเฉพาะยุคนี้ ปริญญาโทนั้นไม่พอแล้ว สำหรับคนในแบงก์ชาติอาจต้องได้ Ph.D.

(สัมภาษณ์ผู้บริหารสตรีระดับสูงท่านที่ 3 เมื่อ 13 สิงหาคม พ.ศ.2552)

จะเห็นได้ว่าสองในสามของผู้บริหารสตรีระดับสูงนั้นให้ความสำคัญกับการศึกษาที่สูงกว่าระดับปริญญาตรีและหากเป็นสาขาวิชาที่เกี่ยวข้องกับหน้าที่การงานก็มีส่วนอย่างยิ่งที่จะทำให้ก้าวขึ้นสู่การเป็นผู้บริหารสตรีระดับสูง

4.3.3 การวิเคราะห์ผลการศึกษา

ในเรื่องของการศึกษา จากข้อมูลเชิงปริมาณที่ได้นำเสนอไว้ข้างต้น จะเห็นได้ว่าผู้บริหารสตรีระดับสูงนั้น ส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาโท และจบในสาขาวิชาที่เกี่ยวข้อง

กับการทำงาน ซึ่งผลจากการสัมภาษณ์เชิงลึกพบว่า ผู้บริหารสตรีระดับสูงทุกท่านที่ทำการสัมภาษณ์นั้นจบการศึกษาระดับปริญญาโทเช่นกัน และสาขาที่จบนั้นเกี่ยวกับสาขาทางด้านเศรษฐศาสตร์และการเงิน ซึ่งเป็นสาขาที่เกี่ยวข้องอย่างมากกับการทำงาน ดังนั้นผลการศึกษาเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพจึงสนับสนุนกันในเรื่องการศึกษาที่สูงกว่าระดับปริญญาตรีที่มีผลต่อการเป็นผู้บริหารสตรีระดับสูง

4.4 ผลการศึกษาและการวิเคราะห์ผลเกี่ยวกับปัจจัยทางด้านการสมรส

4.4.1 ผลการศึกษาข้อมูลเชิงปริมาณเกี่ยวกับปัจจัยด้านการสมรส

รายงานผลการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยทางด้านการสมรส ประกอบไปด้วยข้อคำถามเกี่ยวกับสถานภาพการสมรส อาชีพของสามี และสามีมีส่วนต่อการเป็นผู้บริหารสตรีระดับสูง ซึ่งผลการศึกษาแสดงดังต่อไปนี้

ตารางที่ 4.5 แสดงประเด็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านการสมรสของผู้ตอบแบบสอบถาม

หัวข้อ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. สถานภาพ		
สมรส	48	64.00
โสด	25	33.33
อื่นๆ	2	2.67
รวม	75	100
2. อาชีพสามี		
ธุรกิจส่วนตัว	9	18.75
พนักงานบริษัทเอกชน	25	52.08
รับราชการ	12	25.00
อื่นๆ	2	4.17
รวม	48*	100

ตารางที่ 4.5 (ต่อ)

หัวข้อ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
3. สามีมีส่วนสนับสนุนต่อการ เป็น ผู้บริหารสตรีระดับสูง		
ไม่มี	23	47.91
มี	25	52.09
รวม	48**	100

หมายเหตุ: เครื่องหมาย * และ ** แสดงจำนวนผู้ที่มีสถานภาพสมรส 48 คน จากผู้ตอบแบบสอบถาม
จำนวน 75 คน

ตารางที่ 4.5 เป็นการรายงานผลเกี่ยวกับปัจจัยทางด้านการสมรสของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า

สถานภาพ: ผู้ตอบแบบสอบถามมีสถานภาพสมรส จำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 64.00 รองลงมาคือสถานภาพโสด จำนวน 25 คิดเป็นร้อยละ 33.33 และสถานภาพอื่นๆ จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 2.67

อาชีพของสามี: เฉพาะผู้ที่มีสถานภาพสมรสทั้งหมด 48 คน อาชีพสามีผู้ตอบแบบสอบถามประกอบอาชีพพนักงานบริษัทเอกชนมากที่สุด จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 52.08 รองลงมาประกอบอาชีพรับราชการ จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 25.00 ประกอบอาชีพธุรกิจส่วนตัว จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 18.75 และประกอบอาชีพอื่นๆ 2 คน คิดเป็นร้อยละ 4.17

สามีมีส่วนสนับสนุนต่อการเป็นผู้บริหารสตรีระดับสูง: กลุ่มตัวอย่างจำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 52.09 มีความเห็นว่า อาชีพของสามีมีส่วนเกื้อกูลต่อการเป็นผู้บริหารระดับสูง ในขณะที่ส่วนที่เหลือ 23 คน หรือร้อยละ 47.91 คิดว่าอาชีพของสามีไม่มีส่วนเกื้อกูลต่อการก้าวขึ้นเป็นผู้บริหารระดับสูง

จากข้อมูลเชิงปริมาณ พบว่า ผู้บริหารสตรีระดับสูงที่มีสถานภาพสมรสมีทั้งหมด 48 คน จากจำนวนทั้งหมด อาชีพของสามีส่วนใหญ่เป็นพนักงานบริษัทเอกชน และผู้บริหารสตรีมีความคิดว่าสามีมีส่วนสนับสนุนต่อการเป็นผู้บริหารสตรีระดับสูง

4.4.2 ผลการศึกษาข้อมูลเชิงคุณภาพเกี่ยวกับปัจจัยด้านการสมรส

เนื่องจากผู้บริหารสตรีท่านที่สามในการสัมภาษณ์เชิงลึกเป็นท่านเดียวที่มีสถานภาพสมรส ท่านให้ข้อคิดว่า

ครอบครัวมีส่วนอย่างมากในการส่งเสริมเรื่องการทำงานของเรานี้ เนื่องจากว่าถ้าเรามีคู่ที่ดีและมีความเข้าใจกัน ไม่มีปัญหาในเรื่องชีวิต สมองของเราก็ไม่ถูกแบ่งไปคิดถึงที่มันฟุ้งซ่าน ฉะนั้นผู้หญิงทำงานก็ควรที่จะสร้างสมดุลการทำงานและชีวิตให้ได้ (Balance Work Life) ซึ่งในการเลือกใช้คน ก็จะเลือกใช้คนที่ไม่มีปัญหาครอบครัวเผื่อที่ว่าเค้าจะได้สามารถทำงานให้เราได้อย่างเต็มที่ และบุคคลเหล่านี้จะมีความก้าวหน้ามากขึ้นในการทำงาน

(สัมภาษณ์ผู้บริหารสตรีระดับสูงท่านที่ 3 เมื่อ 13 สิงหาคม พ.ศ.2552)

จากการสัมภาษณ์เชิงลึก พบว่า ผู้บริหารสตรีท่านนี้ให้ความสำคัญกับปัจจัยทางครอบครัวเป็นอย่างมาก โดยเห็นว่าผู้บริหารสตรีระดับสูงที่จะประสบความสำเร็จนั้นจะต้องมีความสมดุลในชีวิตงานและชีวิตส่วนตัว เนื่องจากการมีปัญหาครอบครัวมีส่วนที่จะบั่นทอนประสิทธิภาพในการทำงานและทำให้ผลการปฏิบัติงานลดลง สะท้อนให้เห็นว่า การที่ผู้บริหารสตรีจะประสบความสำเร็จในการทำงานนั้น จะต้องเกิดจากความพร้อมจากครอบครัวเป็นพื้นฐาน

4.4.3 การวิเคราะห์ผลการศึกษา

จากข้อมูลเชิงปริมาณจะเห็นได้ว่า จากข้อคำถามที่ว่า สามีมีส่วนสนับสนุนต่อการเป็นผู้บริหารสตรีระดับสูงหรือไม่ ผู้บริหารสตรีระดับสูงมีความเห็นในเรื่องดังกล่าวในสัดส่วนที่ไม่ต่างกันมากระหว่างการมีผล หรือไม่มีผล แต่จากการสัมภาษณ์เชิงลึกทำให้ได้ข้อมูลเพิ่มเติมว่า ครอบครัวมีส่วนอย่างยิ่งต่อความพร้อมของผู้บริหารสตรีระดับสูง โดยเน้นที่การสร้างสมดุลในการทำงานและชีวิตครอบครัว ซึ่งประเด็นดังกล่าวผู้ศึกษาเห็นว่า ไม่ว่าจะเป็นผู้บริหารสตรีระดับใดก็ตาม หรือเป็นพนักงานระดับปฏิบัติการ ความพร้อมของครอบครัวมีส่วนอย่างยิ่งที่สามารถสนับสนุนหรือบั่นทอนการทำงานได้ทั้งสิ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งการช่วยลดภาระการดูแลครอบครัว โดยสามีต้องเข้ามาแสดงบทบาทร่วมกับภรรยาในการดูแลครอบครัว ดังนั้นเรื่องปัจจัยด้านการสมรสจึงเป็นปัจจัยหนึ่งที่จะช่วยสนับสนุนการเป็นผู้หญิงทำงานที่ประสบความสำเร็จ

4.5 ผลการศึกษาและการวิเคราะห์ผลเกี่ยวกับลักษณะบุคลิกภาพ

4.5.1 ผลการศึกษาข้อมูลเชิงปริมาณเกี่ยวกับลักษณะบุคลิกภาพ

ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะบุคลิกภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม แบ่งออกเป็นบุคลิกภาพ 5 ประเภท คือ บุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ บุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก บุคลิกภาพแบบแสดงตัว บุคลิกภาพแบบประนีประนอม และบุคลิกภาพแบบหัวน้ไขว

ทั้งนี้ แสดงผลการศึกษาโดยใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และแบ่งระดับบุคลิกภาพออกเป็น 3 ระดับ คือ ระดับสูงให้คะแนนระหว่าง 3.41 – 5.00 ระดับปานกลางให้คะแนนระหว่าง 2.61 – 3.40 และระดับต่ำให้คะแนน 1.00 – 2.60 ซึ่งผลการศึกษาแสดงตามตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 4.6 แสดงการแจกแจงคะแนนบุคลิกภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

องค์ประกอบบุคลิกภาพ	ค่าเฉลี่ย (Mean)	จำนวนผู้ตอบแบบสอบถามที่ได้คะแนน บุคลิกภาพตามระดับ			
		สูง (3.41-5.00)	ปานกลาง (2.61-3.40)	ต่ำ (1.00-2.60)	รวม
1. บุคลิกภาพแบบเปิดรับ ประสบการณ์	3.36	37 (49.33%)	35 (46.67%)	3 (4.00%)	75 (100%)
2. บุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก	3.95	69 (92.00%)	6 (8.00%)	-	75 (100%)
3. บุคลิกภาพแบบแสดงตัว	3.44	43 (57.33%)	32 (42.67%)	-	75 (100%)
4. บุคลิกภาพแบบประนีประนอม	3.71	63 (84.00%)	12 (16.00%)	-	75 (100%)
5. บุคลิกภาพแบบหัวน้ไขว	2.32	-	17 (22.67%)	58 (77.33%)	75 (100%)

จากตารางที่ 4.5 แสดงให้เห็นถึงจำนวนผู้ที่มีระดับคะแนนของบุคลิกภาพในแต่ละองค์ประกอบโดยแบ่งระดับบุคลิกภาพออกเป็น 3 ระดับ คือ ระดับสูง ระดับกลาง และระดับต่ำ

ผู้ที่มีบุคลิกภาพระดับสูง ได้แก่ บุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ มี 37 คน คิดเป็นร้อยละ 49.33 บุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก มี 69 คน คิดเป็นร้อยละ 92.00 บุคลิกภาพแบบแสดงตัว มี 43 คน คิดเป็นร้อยละ 57.33 บุคลิกภาพแบบประนีประนอม มี 63 คน คิดเป็นร้อยละ 84.00

ผู้ที่มีบุคลิกภาพระดับปานกลาง ได้แก่ บุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ จำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 46.67 บุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก มีจำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 8.00 บุคลิกภาพแบบแสดงตัว 32 คน คิดเป็นร้อยละ 42.67 บุคลิกภาพแบบประนีประนอม จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 16.00 และบุคลิกภาพแบบหัวน้าว มีจำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 22.67

ผู้ที่มีบุคลิกภาพระดับต่ำ ได้แก่ บุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ มีจำนวน 3 คนคิดเป็นร้อยละ 4.00

จากข้อมูลในตารางที่ 4.6 อธิบายโดยละเอียดได้ดังต่อไปนี้

1) บุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ จากจำนวนผู้ตอบแบบสอบถาม 75 คน มีผู้ตอบแบบสอบถามที่มีคะแนนสูงในบุคลิกภาพดังกล่าวจำนวน 37 คน อธิบายได้ว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่ได้คะแนนระดับสูงเป็นบุคคลที่มีลักษณะของความสนใจกว้าง มีความสนใจที่หลากหลาย มีจินตนาการกว้างไกล ส่วนผู้ที่ได้คะแนนระดับกลาง ซึ่งมีอยู่จำนวน 6 คน อธิบายได้ว่าผู้ที่มีคะแนนระดับกลางมีลักษณะความเป็นส่วนตัวในบางครั้ง เน้นการปฏิบัติ พิจารณาความคิดใหม่ๆ ในการทำงานแสวงหาความสมดุลระหว่างสิ่งเก่าและสิ่งใหม่ ส่วนผู้ที่ได้คะแนนในระดับต่ำ มีจำนวน 3 คน หมายความว่า เป็นผู้ที่มีลักษณะของการเน้นการปฏิบัติที่ทำได้จริง มีความสนใจแคบ ไม่ชอบการเปลี่ยนแปลง รู้สึกสะดวกเมื่ออยู่ร่วมกับคนในครอบครัวและคนที่รู้จัก

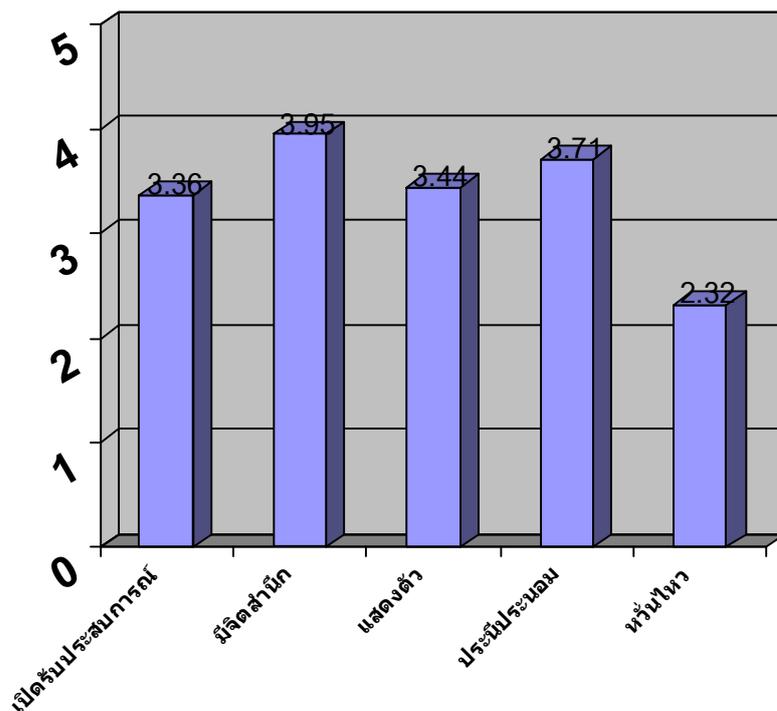
2) บุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก จากผู้ตอบแบบสอบถาม 75 คน มีผู้ตอบแบบสอบถามที่มีคะแนนสูงในบุคลิกภาพดังกล่าวจำนวน 69 คน อธิบายได้ว่า บุคคลดังกล่าวเป็นผู้มีจิตสำนึก ขอบวางแผนจัดแจงสิ่งต่างๆ ได้อย่างดี มีมาตรฐานในการทำงานสูง มุ่งมั่นไปสู่เป้าหมายเป็นหลัก ส่วนอีก 6 คน มีคะแนนอยู่ในระดับปานกลาง อธิบายได้ว่า มีลักษณะของความเชื่อถือได้ ฟังพาได้ มีเป้าหมายในตนเองที่ชัดเจน จัดแจงสิ่งต่างๆ ได้ในระดับปานกลาง

3) บุคลิกภาพแบบแสดงตัว จากผู้ตอบแบบสอบถาม 75 คน มีผู้ตอบแบบสอบถามที่มีคะแนนสูงในบุคลิกภาพแบบดังกล่าวจำนวน 43 คน หมายความว่า มีลักษณะของผู้ที่ชอบเข้าสังคม สังสรรค์ เปิดเผย กระตือรือร้น มีความต้องการพบปะผู้คนตลอดเวลา ส่วนที่เหลือ 32 คน มีระดับคะแนนปานกลางในลักษณะบุคลิกภาพดังกล่าว หมายความว่า เป็นผู้ทำกิจกรรมและมีความกระตือรือร้นในระดับปานกลาง ชอบอยู่กับคนหมู่มาก

4) บุคลิกภาพแบบประนีประนอม จากผู้ตอบแบบสอบถาม 75 คน มีผู้ตอบแบบสอบถามที่มีคะแนนระดับสูงในบุคลิกภาพแบบดังกล่าวจำนวน 63 คน หมายความว่า เป็นผู้ที่มีความตั้งใจดี หลีกเลี่ยงข้อขัดแย้ง เป็นผู้ที่มุ่งไปยังความต้องการและบรรทัดฐานส่วนตัวของตนเองมากกว่าของกลุ่ม ส่วนที่เหลือ 12 คน มีคะแนนในระดับปานกลาง หมายความว่า เป็นผู้ที่มีลักษณะไว้ใจผู้อื่น เป็นมิตรกับคนอื่น เป็นต้น

5) บุคลิกภาพแบบหวั่นไหว จากผู้ตอบแบบสอบถาม 75 คน มีผู้ตอบแบบสอบถาม 28 คน ที่มีคะแนนระดับต่ำในบุคลิกภาพแบบดังกล่าว หมายความว่า เป็นผู้ที่มีลักษณะยึดหยุ่น กล่าวคือ เป็นผู้ที่มีความยึดหยุ่นมากกว่าจะรู้สึกกังวลใจต่อสิ่งเร้าเพียงเล็กน้อยจากสภาพแวดล้อมรอบกาย เป็นผู้ที่มีความหนักแน่นมั่นคง ผ่อนคลายท่ามกลางสถานการณ์ตึงเครียด ส่วนที่เหลือ 17 คน มีระดับคะแนนอยู่ในระดับปานกลาง หมายความว่า เป็นผู้ที่มีความสงบ สามารถรับมือกับความเครียด อาจมีความรู้สึกผิด โกรธ หรือเสียใจเป็นบางครั้ง

เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยของคะแนนบุคลิกภาพห้าด้าน พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีค่าเฉลี่ยในแต่ละบุคลิกภาพ ดังแสดงในภาพที่ 4.1 ดังนี้



ภาพที่ 4.1 แสดงค่าเฉลี่ยของบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบของผู้ตอบแบบสอบถาม

จากภาพที่ 4.1 แสดงให้เห็นค่าเฉลี่ยองค์ประกอบบุคลิกภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึกสูงสุดคือ 3.95 รองลงมาคือบุคลิกภาพ ประณีประนอม มีค่าเฉลี่ย 3.71 บุคลิกภาพแบบแสดงตัว มีค่าเฉลี่ย 3.44 บุคลิกภาพแบบเปิดรับ ประสพการณ์ มีค่าเฉลี่ย 3.36 และบุคลิกภาพแบบหัวนโหน มีค่าเฉลี่ย 2.32 ตามลำดับ

4.5.2 ผลการศึกษาข้อมูลเชิงคุณภาพเกี่ยวกับลักษณะบุคลิกภาพ

จากการสัมภาษณ์ผู้บริหารทั้งสามท่านมีความคิดไปในทำนองเดียวกันว่า ผู้บริหารสตรีระดับสูงควรมีลักษณะของความเป็นกุลสตรีไทย เช่น ความเรียบร้อย การมีมารยาททางสังคม การรู้จักกาลเทศะในการทำงานกับหัวหน้า และการรู้จักวางตัวอย่างเหมาะสมกับผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อร่วมงาน โดยเน้นเรื่องการวางตัวให้เหมาะสมกับทุกบุคคลในองค์กร นอกจากนี้ยังต้องมีอารมณ์ที่มั่นคง (Emotional Stability) สามารถควบคุมตนเองได้ มีความกล้าตัดสินใจ มีระบบระเบียบและมีความเชื่อมั่นในตนเอง นอกจากนี้เรื่องการแต่งกายที่เหมาะสมก็เป็นสิ่งที่ผู้บริหารสตรีระดับสูงควรคำนึงถึง

4.5.3 การวิเคราะห์ผลการศึกษา

จากข้อมูลเชิงปริมาณเรื่องลักษณะบุคลิกภาพ พบว่าผู้บริหารสตรีมีค่าเฉลี่ยของบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึกมากที่สุด ซึ่งบุคลิกภาพแบบดังกล่าว เป็นลักษณะของผู้ที่เน้นการทำงานที่มุ่งเป้าหมายเป็นสำคัญ มีการแสดงออกถึงผลของการควบคุมตนเองสูง ทั้งเป้าหมายส่วนตัวและเป้าหมายในอาชีพ ลักษณะทั่วไปของผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบดังกล่าวจะเป็นผู้ที่ประสบความสำเร็จในอาชีพ ซึ่งอาชีพที่เหมาะสมคือผู้บริหารระดับสูง ผู้นำ หรือผู้ที่ประสบความสำเร็จ (Costa and McCrea, 1992) ซึ่งการตีความแบบดังกล่าวเป็นการทำแบบสอบถามที่มีการอธิบายผลแบบตะวันตก ส่วนการสัมภาษณ์เชิงลึกทำให้ได้บริบทของสังคมไทยที่ผู้บริหารสตรีระดับสูงนั้นควรเน้นความเป็นกุลสตรีไทย รู้กาลเทศะ มารยาททางสังคม มีการแต่งกายที่เหมาะสม รวมทั้งการรู้จักวางตัวอย่างเหมาะสมกับคนทุกระดับในสังคม ดังนั้นเรื่องบุคลิกภาพนั้นผู้บริหารสตรีระดับสูงควรมีลักษณะผสมผสานกันระหว่างตะวันตกและตะวันออกในบริบทของสังคมไทย

4.6 ผลการศึกษาและการวิเคราะห์ผลเกี่ยวกับค่านิยมในการทำงาน

4.6.1 ผลการศึกษาข้อมูลเชิงปริมาณเกี่ยวกับค่านิยมในการทำงาน

ค่านิยมในการทำงาน คือ ความเชื่อที่บุคคลเชื่อว่ามีค่า มีความสำคัญและมีอิทธิพลต่อการทำงาน ซึ่งในการสำรวจครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้ทำการทบทวนวรรณกรรมและพิจารณาเฉพาะค่านิยมในการทำงานที่เป็นของผู้บริหารโดยเฉพาะ ซึ่งมีค่านิยมในการทำงานที่นำมาสำรวจดังต่อไปนี้

ตารางที่ 4.7 การแจกแจงค่านิยมในการทำงานตามระดับความคิดเห็น

ค่านิยมในการทำงาน	จำนวนกลุ่มตัวอย่างแบ่งตามระดับความคิดเห็น					รวม
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง (4.21 - 5.00)	เห็นด้วย (3.41 - 4.20)	ไม่แน่ใจ (2.61 - 3.40)	ไม่เห็นด้วย (1.81 - 2.60)	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง (1.00 - 1.80)	
1. ค่านิยมเกี่ยวกับความซื่อสัตย์และ จริงใจ (Integrity and honesty)	54 72%	21 28%	-	-	-	75 100%
2. ค่านิยมในการแก้ไขปัญหาอย่าง สร้างสรรค์ (Creative Problem Solving)	27 36%	47 63%	1 1%	-	-	75 100%
3. ค่านิยมการช่วยเหลือผู้อื่น (Service to others)	15 20%	51 68%	9 12%	-	-	75 100%
4. ค่านิยมในการทำงานหนัก (Hard Working)	26 35%	39 52%	6 11%	2 3%	-	75 100%
5. ค่านิยมในการพัฒนาผู้อื่น (Develop others)	56 75%	19 25%	-	-	-	75 100%
6. ค่านิยมเรื่องการมีวิสัยทัศน์ (Vision)	42 56%	32 43%	1 1%	-	-	75 100%
7. ค่านิยมเรื่องการวางเป้าหมายในชีวิต	32 43%	37 49%	6 8%	-	-	75 100%

ตารางที่ 4.7 เป็นการแจกแจงค่านิยมในการทำงานตามระดับความคิดเห็น โดยแบ่งออกเป็น 5 ระดับ ประกอบด้วย เห็นด้วยอย่างยิ่ง ให้ค่าคะแนน 4.21 – 5.00 เห็นด้วย ให้ค่าคะแนน 3.41 – 4.20 ไม่แน่ใจ ให้ค่าคะแนน 2.61 – 3.40 ไม่เห็นด้วย ให้ค่าคะแนน 1.81 – 2.60 และไม่เห็นด้วยอย่างยิ่งให้ค่าคะแนน 1.00 – 1.80

ค่านิยมเกี่ยวกับความซื่อสัตย์และจริงใจ (Integrity and honesty) ผู้ตอบแบบสอบถามเห็นด้วยอย่างยิ่งกับค่านิยมดังกล่าวจำนวน 54 คน คิดเป็นร้อยละ 72.00 รองลงมาคือ เห็นด้วยจำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 28.00

ค่านิยมในการแก้ไขปัญหาอย่างสร้างสรรค์ (Creative problem solving) ผู้ตอบแบบสอบถามเห็นด้วยกับค่านิยมดังกล่าวจำนวน 47 คน คิดเป็นร้อยละ 63.00 ในขณะที่อีก 27 คน หรือร้อยละ 36.00 เห็นด้วยอย่างยิ่งว่าผู้บริหารควรมีค่านิยมดังกล่าว และ จำนวน 1 คน หรือร้อยละ 1.00 คิดว่าไม่แน่ใจว่าค่านิยมดังกล่าวเป็นค่านิยมของผู้บริหารหรือไม่

ค่านิยมในการช่วยเหลือผู้อื่น (Service to others) ผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 51 คน หรือคิดเป็นร้อยละ 68.00 เห็นด้วยกับค่านิยมดังกล่าว รองลงมา เห็นด้วยอย่างยิ่ง จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 20.00 และ ไม่แน่ใจ จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 12.00

ค่านิยมในการทำงานหนัก (Hard working) ผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 52.00 เห็นด้วยกับค่านิยมเรื่องการทำงานหนักของผู้บริหาร รองลงมา คือ เห็นด้วยอย่างยิ่งกับค่านิยมดังกล่าว จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 35.00 นอกจากนี้ ผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 11.00 รู้สึกไม่แน่ใจกับค่านิยมดังกล่าว และผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 2 คน หรือคิดเป็นร้อยละ 3.00 คิดว่าไม่เห็นด้วยกับค่านิยมในการทำงานหนักของผู้บริหาร

ค่านิยมในการพัฒนาผู้อื่น (Develop others) ผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 56 คน คิดเป็นร้อยละ 75.00 เห็นด้วยอย่างยิ่ง รองลงมาผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 19 คน หรือร้อยละ 25.00 เห็นด้วยกับค่านิยมการทำงานหนักของผู้บริหาร

ค่านิยมเรื่องการมีวิสัยทัศน์ (Vision) ผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 56.00 เห็นด้วยอย่างยิ่งว่าผู้บริหารระดับสูงจะเป็นคนที่มีค่านิยมในเรื่องวิสัยทัศน์ รองลงมาผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 32 คน หรือร้อยละ 43.00 เห็นด้วยกับค่านิยมดังกล่าว ส่วนที่เหลือจำนวน 1 คน หรือคิดเป็นร้อยละ 1.00 มีความเห็นว่าไม่แน่ใจกับเรื่องค่านิยมการมีวิสัยทัศน์

ค่านิยมเรื่องการวางเป้าหมายในชีวิต ผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 49.00 เห็นด้วยว่าตนในฐานะผู้บริหารมีการวางเป้าหมายในชีวิตอย่างชัดเจน ในขณะที่ผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 32 คน หรือร้อยละ 43.00 เห็นด้วยอย่างยิ่งว่าตนเป็นผู้ที่มีเป้าหมายในชีวิต และส่วนที่เหลือจำนวน 6 คน หรือร้อยละ 8.00 รู้สึกไม่แน่ใจ

กล่าวโดยสรุป ค่านิยมที่ผู้ตอบแบบสอบถามเห็นด้วยอย่างยิ่งว่าผู้บริหารระดับสูงควรมี ค่านิยมแบบดังกล่าว เรียงตามลำดับคะแนน 3 ลำดับ ได้แก่ ค่านิยมในการพัฒนาผู้อื่น มีจำนวน ผู้ตอบแบบสอบถามเห็นด้วยอย่างยิ่ง 56 คน คิดเป็นร้อยละ 75 รองลงมาคือ ค่านิยมเกี่ยวกับ ความซื่อสัตย์และจริงใจ มีจำนวน 54 คน คิดเป็นร้อยละ 72 และสุดท้ายคือค่านิยมเรื่องการมี วิสัยทัศน์ มีจำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 56

ตารางที่ 4.8 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับค่านิยมในการทำงาน

ค่านิยมในการทำงาน	ค่าเฉลี่ย (Mean)	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)
1. ค่านิยมเกี่ยวกับความซื่อสัตย์และจริงใจ (Integrity and Honesty)		
1.1 ท่านจะสื่อสารความเป็นจริงเกี่ยวกับองค์กรกับ ผู้ใต้บังคับบัญชาสม่ำเสมอ	4.44	0.6
1.2 ท่านเป็นคนที่รักษาคำมั่นสัญญาที่ให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา	4.53	0.5
1.3 ท่านเลื่อนขั้นผู้ใต้บังคับบัญชาโดยยึดหลักความยุติธรรมเป็นเกณฑ์	4.51	0.5
รวม	4.49	0.43
2. ค่านิยมในการแก้ไขปัญหาอย่างสร้างสรรค์ (Creative Problem Solving)		
2.1 ท่านมีมุมมองที่หลากหลายในการวิเคราะห์ปัญหา	4.47	0.53
2.2 ท่านจะใช้วิธีการแก้ปัญหาแบบเดิมๆ ที่เคยใช้ได้ผลมาแก้ปัญหา	3.11	0.89
2.3 ท่านพยายามแสดงความคิดเห็นให้มากที่สุดต่อปัญหานั้นๆ	4.11	0.63
2.4 ท่านชอบที่จะหาแนวทางใหม่ๆ ในการแก้ปัญหา	4.29	0.63
2.5 มีการเชื่อมโยงปัญหากับข้อมูลข่าวสารที่ท่านมีอยู่	4.39	0.57
2.6 ท่านจะค้นหาข้อเท็จจริงทั้งหมดเกี่ยวกับปัญหาและทำการ วิเคราะห์อย่างจริงจังจนรู้ถึงแก่นแท้ของปัญหา	4.36	0.54
รวม	4.12	0.38

ตารางที่ 4.8 (ต่อ)

ค่านิยมในการทำงาน	ค่าเฉลี่ย (Mean)	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)
3. ค่านิยมการช่วยเหลือผู้อื่น (Service to others)		
3.1 ท่านไม่เคยแสดงอาการก้าวร้าวกับผู้ใต้บังคับบัญชา	3.25	1.05
3.2 ท่านคิดว่าผู้บริหารที่ดีจะต้องเป็นคนที่สุภาพอ่อนโยน	3.61	0.90
3.3 ท่านรับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชาเสมอ	4.16	0.44
3.4 ท่านให้เกียรติและเคารพในคุณค่าของผู้ใต้บังคับบัญชา	4.33	0.50
รวม	3.84	0.49
4. ค่านิยมในการทำงานหนัก (Hard Working)		
4.1 ท่านคิดว่าการก้าวสู่ตำแหน่งผู้บริหารระดับสูงจะต้องทำงานหนักอย่างยิ่ง	3.36	0.78
4.2 ท่านคิดว่าผู้บริหารที่ทำงานในธุรกิจครบวงจร สามารถก้าวขึ้นสู่ตำแหน่งผู้บริหารง่ายกว่าผู้บริหารโดยทั่วไป	3.56	0.98
รวม	3.96	0.62
5. ค่านิยมในการพัฒนาผู้อื่น (Develop others)		
5.1 ท่านสนับสนุนให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้มีโอกาสในการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ	4.68	0.50
5.2 ท่านมีค่านิยมที่มุ่งพัฒนาคนเพื่อให้เกิดการทำงานร่วมกัน	4.69	0.46
รวม	4.69	0.45
6. ค่านิยมเรื่องการมีวิสัยทัศน์ (Vision)		
6.1 ผู้บริหารจะต้องเป็นผู้ที่มีวิสัยทัศน์กว้างไกล	4.73	0.47
6.2 ท่านมีความสามารถในการมองภาพแบบองค์รวม	4.37	0.54
6.3 ผู้บริหารต้องสามารถคาดคะเนอนาคตขององค์กรได้	4.45	0.53
6.4 ท่านเป็นคนทำงานเชิงรุก	4.29	0.51
6.5 ท่านให้ความสำคัญกับการพัฒนาวิสัยทัศน์	4.32	0.60
รวม	4.43	0.41

ตารางที่ 4.8 (ต่อ)

ค่านิยมในการทำงาน	ค่าเฉลี่ย (Mean)	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)
7. ค่านิยมเรื่องการวางเป้าหมายในชีวิต (Life's Goal)		
7.1 ท่านมักจะคิดเชิงกลยุทธ์และมียุทธศาสตร์ในเรื่องความสำเร็จ ของตนเอง	4.07	0.76
7.2 ท่านมีเป้าหมายในชีวิตการทำงานของท่านที่ชัดเจน	4.28	0.61
7.3 ท่านมีความมุ่งมั่นที่จะบรรลุเป้าหมายในชีวิตการทำงาน	4.31	0.59
รวม	4.22	0.61

จากตารางที่ 4.8 สรุปได้ว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญกับค่านิยมในการทำงาน ทั้ง 7 ประการ โดยมีค่าเฉลี่ยเรียงลำดับจากมากไปน้อยได้ดังนี้ ค่านิยมในการพัฒนาผู้อื่น มีค่าเฉลี่ย 4.69 ค่านิยมเกี่ยวกับความซื่อสัตย์และจริงใจ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.49 ค่านิยมเรื่องการมีวิสัยทัศน์ มีค่าเฉลี่ย 4.43 ค่านิยมเรื่องการวางเป้าหมายในชีวิต มีค่าเฉลี่ย 4.22 ค่านิยมในการแก้ไขปัญหาอย่างสร้างสรรค์ มีค่าเฉลี่ย 4.12 ค่านิยมในการทำงานหนัก มีค่าเฉลี่ย 3.96 และค่านิยมในการช่วยเหลือผู้อื่น มีค่าเฉลี่ย 3.84

4.6.2 ผลการศึกษาข้อมูลเชิงคุณภาพเกี่ยวกับค่านิยมในการทำงาน

ผู้บริหารสตรีท่านที่ 1 แสดงทัศนะว่า

ค่านิยมในการทำงานของตนคือหลักพุทธพื้นฐาน ในเรื่อง อิทธิบาท 4 ได้แก่ ฉันทะ วิริยะ จิตตะ วิมังสา นั่นคือ ฉันทะ คือ ความชอบและรักในงานที่ตนเองทำ โดยมีวิริยะเป็นแรงมานะตั้งใจที่ยิ่งใหญ่ จิตตะ คือ ความเอาใจใส่ในการทำงาน โดยมันตรงตรงงานที่ทำ ไม่ว่าจะทำเองหรือว่าลูกน้องทำก็ตาม และผู้นำต้องมีวิมังสา คือ ความสามารถในการแยกแยะ ไตร่ตรอง ซึ่งบางครั้งการทำงานก็อาจมีปัญหาก็ต้องนำหลักดังกล่าวไปใช้

(สัมภาษณ์ผู้บริหารสตรีระดับสูงท่านที่ 1 เมื่อ 14 กรกฎาคม 2552)

ผู้บริหารสตรีท่านที่ 2 เน้นเรื่องการสร้างวิสัยทัศน์ผู้นำ เนื่องจากในธุรกิจการเงินการธนาคารนั้นเป็นการลงทุนที่มีความเสี่ยงสูง ดังนั้นผู้นำจึงจำเป็นต้องเป็นผู้ที่มองการณ์

ไกล สามารถคาดเดาหรือพยากรณ์เหตุการณ์ทางการลงทุนได้เพราะเงินที่ลงทุนไปนั้นเป็นเงินของลูกค้ำที่มั่นใจลงทุนกับองค์กรของเรา นอกจากนี้ยังเน้นเรื่องความซื่อสัตย์และจริงใจในฐานะผู้บริหารในสถาบันทางการเงิน

ในขณะที่ผู้บริหารสตรีท่านที่ 3 เห็นว่า ค่านิยมในการทำงานคือความซื่อสัตย์สุจริต มีความจริงใจในการเลือกใช้ผู้ใต้บังคับบัญชา นอกจากนี้ยังจะต้องให้การดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างจริงใจไม่ว่าจะเป็นเรื่องการทำงานหรือว่าเรื่องส่วนตัว

4.6.3 การวิเคราะห์ผลการศึกษา

จากข้อมูลเชิงปริมาณ สามารถเรียงลำดับค่านิยมในการทำงานจากมากไปน้อยได้ดังต่อไปนี้

1) ค่านิยมในการพัฒนาผู้อื่น (Develop others) มีแนวคิดเกี่ยวกับการสนับสนุนผู้ใต้บังคับบัญชาให้มีโอกาสในการพัฒนาตนเอง และการมีค่านิยมที่มุ่งพัฒนาคนให้เกิดการทำงานร่วมกันเพื่อให้เกิดการพัฒนาตัวเองและผลการปฏิบัติงาน

2) ค่านิยมเกี่ยวกับความซื่อสัตย์และจริงใจ (Integrity and Honesty) เป็นค่านิยมในการทำงานที่ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการสื่อสารความเป็นจริง (Truth telling) ทั้งต่อคนในและนอกองค์กร ตลอดจนการยึดถือคำมั่นสัญญาที่ให้ไว้กับผู้ใต้บังคับบัญชา ตลอดจนเรื่องการพิจารณาเลื่อนขั้นโดยใช้ความซื่อสัตย์และจริงใจ กล่าวคือไม่ยี่ดระบบอุปถัมภ์หรือเส้นสาย ในการพิจารณาคุณงามความดีแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา

3) ค่านิยมเรื่องการมีวิสัยทัศน์ผู้นำ (Vision) แสดงออกให้เห็นโดยการเป็นผู้มีวิสัยทัศน์กว้างไกล สามารถมองภาพรวม (Big picture) ของธุรกิจหรือเรื่องต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนสามารถคาดคะเนหรือพยากรณ์อนาคตองค์กรได้ เป็นบุคคลที่ทำงานเชิงรุก และเน้นการพัฒนาวิสัยทัศน์แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา

4) ค่านิยมเรื่องการวางเป้าหมายในชีวิต (Life's Goal) มีแนวคิดหลักคือการเป็นผู้มีความคิดเชิงกลยุทธ์และมียุทธศาสตร์ในเรื่องความสำเร็จของตนเอง มีเป้าหมายในชีวิตการทำงานที่ชัดเจน และมีความมุ่งมั่นที่จะบรรลุเป้าหมายในชีวิตการทำงาน

5) ค่านิยมในการแก้ไขปัญหาอย่างสร้างสรรค์ (Creative Problem Solving) มีแนวคิดเกี่ยวกับการมีมุมมองที่หลากหลายในการวิเคราะห์ปัญหา และมีความพยายามในการแสดงความคิดเห็นต่อปัญหาดังกล่าวให้มากที่สุด ตลอดจนการชอบที่จะหาแนวทางใหม่ๆ ในการแก้ปัญหา มีการเชื่อมโยงปัญหากับข้อมูลข่าวสารที่มีอยู่

6) ค่านิยมในการทำงานหนัก (Hard Working) มีแนวคิดว่าการเป็นผู้บริหารระดับสูงนั้นจะต้องเป็นบุคคลที่ทำงานหนักกว่าบุคคลอื่น

7) ค่านิยมในการบริการผู้อื่น (Service to others) มีแนวคิดที่ว่า ผู้บริหารนั้นจะต้องเป็นบุคคลที่มีความสุภาพอ่อนโยน มีการเอื้ออำนวยความสะดวกแก่ผู้อื่น มีการรับฟังความคิดเห็นอย่างสม่ำเสมอ และเคารพในคุณค่าความเป็นมนุษย์ของผู้ร่วมงาน

จากลำดับความสำคัญ พบว่า ผู้บริหารสตรีระดับสูงให้ความสำคัญกับเรื่องของการพัฒนาผู้อื่นโดยการให้โอกาสแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาในการพัฒนาตนเอง การเน้นเรื่องความซื่อสัตย์และจริงใจในการทำงานซึ่งจะส่งผลให้ผู้บริหารที่มีค่านิยมในการทำงานดังกล่าวเป็นผู้บริหารที่มีจริยธรรมผู้นำ ทั้งนี้ผลการสัมภาษณ์ผู้บริหารระดับสูงเน้นเรื่องความซื่อสัตย์และจริงใจของผู้บริหาร โดยแยกออกเป็นความซื่อสัตย์ในฐานะผู้บริหารสถาบันทางการเงิน และความจริงใจในการเลือกให้ผู้ใต้บังคับบัญชา ตลอดจนการดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างจริงใจไม่ว่าจะเป็นเรื่องการทำงานหรือเรื่องส่วนตัว

ค่านิยมเรื่องการมีวิสัยทัศน์ผู้นำ ซึ่งสอดคล้องกับผลการสัมภาษณ์เชิงลึกผู้บริหารสตรีระดับสูงที่เห็นว่า ผู้นำหรือผู้บริหารนั้นจะต้องเป็นบุคคลที่มีวิสัยทัศน์กว้างไกล สามารถคาดการณ์หรือพยากรณ์อนาคตสถานะเศรษฐกิจที่ส่งผลกระทบต่อองค์กรได้

ค่านิยมในการมีเป้าหมายในชีวิตเป็นค่านิยมในการทำงานที่มีความสำคัญเป็นลำดับที่สามจากผลการศึกษาเชิงปริมาณ แต่อย่างไรก็ตาม จากการสัมภาษณ์เชิงลึกพบว่า มีผู้บริหารสตรีสองในสามให้ความสำคัญเห็นว่าในการทำงานไม่เคยมีการตั้งเป้าหมายในการทำงาน แต่คิดว่าจะทำโครงการให้ดีที่สุด และเหนือความคาดหมาย (Beyond expectation) อีกด้วย ในขณะที่ผู้บริหารสตรีระดับสูงท่านที่สามมีความคิดเห็นว่า ในการทำงานนั้นจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีการวางแผนเป้าหมายในการทำงานให้กับตนเองเพื่อที่ว่าตัวเองจะได้มองเห็นเส้นทางอาชีพของตนเองได้ (Career path)

ค่านิยมในการแก้ไขปัญหาอย่างสร้างสรรค์ เป็นค่านิยมที่ผู้บริหารสตรีระดับสูงจัดลำดับความสำคัญเป็นลำดับที่ 6 เนื่องจากเหตุผลที่ว่า ปัญหาทางการเงินนั้นเป็นปัญหาที่บางครั้งอาจต้องยึดแนวคิดทฤษฎีเป็นส่วนใหญ่ การแก้ไขปัญหาโดยไม่อ้างอิงทฤษฎีอาจทำให้เกิดความเสียหาย แต่อย่างไรก็ตามจากแนวคิดเกี่ยวกับการแก้ไขปัญหาอย่างสร้างสรรค์ที่ผู้บริหารสตรีระดับสูงใช้ในการแก้ปัญหาได้คือเรื่องของการหามุมมองที่หลากหลายต่อการวิเคราะห์ปัญหา ตลอดจนการเชื่อมโยงปัญหาที่มีกับข้อมูลข่าวสารที่มีอยู่ การค้นหาข้อเท็จจริงเพิ่มเติมเกี่ยวกับปัญหานั้นๆ จนรู้ถึงแก่นแท้ของปัญหา อันนำไปสู่การหาแนวทางใหม่ๆ ในการแก้ไขปัญหาและค่านิยมในการทำงานหนัก และค่านิยมในการบริการผู้อื่นเป็นสองค่านิยมสุดท้ายที่ผู้บริหารสตรีระดับสูงให้ความสำคัญ และสิ่งที่น่าสนใจเป็นอย่างมากจากข้อมูลเชิงคุณภาพคือ เรื่องการนำหลักพุทธมาเป็นค่านิยมในการทำงาน นั่นคือ การนำหลักอิทธิบาท 4 มาเป็นค่านิยมในการทำงาน ซึ่งเข้ากับบริบทของสังคมไทยที่เป็นสังคมชาวพุทธอย่างยิ่ง

4.7 ผลการศึกษาและการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน

4.7.1 ผลการศึกษาข้อมูลเชิงปริมาณเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน

ตารางที่ 4.9 การแจกแจงแรงจูงใจในการทำงานตามระดับความคิดเห็น

แรงจูงใจในการทำงาน	จำนวนกลุ่มตัวอย่างแบ่งตามระดับความคิดเห็น					รวม
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง (4.21 - 5.00)	เห็นด้วย (3.41 - 4.20)	ไม่แน่ใจ (2.61 - 3.40)	ไม่เห็นด้วย (1.81 - 2.60)	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง (1.00 - 1.80)	
1. ความต้องการด้านความสำเร็จ (Need of Achievement)	30 40%	36 48%	9 12%	-	-	75 100%
2. ความต้องการด้านความผูกพัน (Need of Affiliation)	14 19%	39 52%	22 29%	-	-	75 100%
3. ความต้องการด้านอำนาจ (Need of Power)	33 44%	37 49%	5 7%	-	-	75 100%

ตารางที่ 4.9 เป็นการแจกแจงแรงจูงใจในการทำงานตามระดับความคิดเห็น โดยแบ่งระดับความคิดเห็นออกเป็น 5 ระดับ ประกอบด้วย เห็นด้วยอย่างยิ่ง ให้ค่าคะแนน 4.21 – 5.00 เห็นด้วย ให้ค่าคะแนน 3.41 – 4.20 ไม่แน่ใจ ให้ค่าคะแนน 2.61 – 3.40 ไม่เห็นด้วย ให้ค่าคะแนน 1.81 – 2.60 และไม่เห็นด้วยอย่างยิ่งให้ค่าคะแนน 1.00 – 1.80

ความต้องการด้านความสำเร็จ (Need of Achievement) ผู้ตอบแบบสอบถามเห็นด้วยกับความต้องการด้านความสำเร็จจำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 48.00 รองลงมาเห็นด้วยอย่างยิ่ง จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 40.00 และไม่แน่ใจ จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 12.00

ความต้องการด้านความผูกพัน (Need of Affiliation) ผู้ตอบแบบสอบถามเห็นด้วยจำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 52.00 รองลงมาไม่แน่ใจ มีจำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 29.00 และเห็นด้วยอย่างยิ่ง จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 19.00

ความต้องการด้านอำนาจ (Need of Power) กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วย จำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 49 รองลงมาเห็นด้วยอย่างยิ่งมีจำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 44 และไม่แน่ใจจำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 7.00

ตารางที่ 4.10 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน

แรงจูงใจในการทำงาน	ค่าเฉลี่ย (Mean)	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)
1. ความต้องการด้านความสำเร็จ (Need of Achievement)		
1.1 การทำงานของท่านต้องมีเป้าหมายอย่างชัดเจนอยู่เสมอ	4.40	0.55
1.2 เพื่อให้ผู้ร่วมงานไว้วางใจในตัวท่าน ท่านจะใช้ความพยายามอย่างมากเพื่อให้งานบรรลุตามเป้าหมาย	4.36	0.65
1.3 การทำงานที่ท้าทายทำให้เกิดความภาคภูมิใจ	4.49	0.64
1.4 การทำงานมากยังมีข้อผิดพลาดมากเช่นกัน	2.71	1.28
รวม	3.99	0.57
2. ความต้องการด้านความผูกพัน (Need of Affiliation)		
2.1 ท่านต้องการเป็นผู้นำในการกำหนดเป้าหมายและวิธีปฏิบัติงาน	3.65	0.86
2.2 ท่านมีความสามารถในการโน้มน้าวผู้อื่นให้ทำตามที่ท่านต้องการ	3.91	0.62
2.3 ท่านคิดว่าคำสั่งของผู้บังคับบัญชาเป็นสิ่งที่สำคัญ	3.80	0.59
2.4 ท่านต้องการเป็นผู้ควบคุมการปฏิบัติงานด้วยตนเอง	3.08	1.11
รวม	3.61	0.33
3. ความต้องการด้านอำนาจ (Need of Power)		
3.1 ท่านยินดีที่จะเป็นที่ปรึกษาให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาทั้งเรื่องงานและส่วนตัว	4.39	0.63
3.2 ท่านจะรู้สึกภูมิใจหากผู้ใต้บังคับบัญชายอมรับในตัวท่าน	4.45	0.62
3.3 ท่านรู้สึกดีหากได้ทำงานคนเดียวตามลำพัง	3.64	1.01
3.4 รางวัลและการชื่นชมจากบุคคลทั่วไปเกี่ยวกับงานของท่านเป็นสิ่งที่ท่านปรารถนา	3.77	0.99
รวม	4.06	0.49

จากตารางที่ 4.10 เป็นการแสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน สามารถเรียงลำดับจากมากไปน้อยได้ดังนี้ ความต้องการด้านอำนาจ มีค่าเฉลี่ย 4.06 รองลงมาเป็นความต้องการด้านความสำเร็จ มีค่าเฉลี่ย 3.99 และความต้องการด้านความผูกพัน มีค่าเฉลี่ย 3.61 ตามลำดับ

4.7.2 ผลการศึกษาเชิงคุณภาพเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน

ผู้บริหารสตรีสองท่านแรกมีความเห็นเรื่องแรงจูงใจในการทำงานว่า เป็นการทำงานไปเพื่อความสำเร็จของงานที่ได้รับมอบหมายให้ดีที่สุด โดยยึดถือว่าต้องทำงานนั้นให้ดีที่สุด

ส่วนผู้บริหารสตรีท่านที่ 3 ให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานว่า “นอกจากการทำดีที่สุดในงานแล้ว เรายังจะต้องมีการตั้ง Role model ที่เราอยากจะเป็นเช่นนั้น (Look up to) เพื่อที่ว่าเราจะได้มีแรงจูงใจหรือแรงบันดาลใจให้ก้าวไปถึงเป้าหมาย”

(สัมภาษณ์ผู้บริหารสตรีระดับสูงท่านที่ 3 เมื่อ 13 สิงหาคม พ.ศ.2552)

4.7.3 การวิเคราะห์ผลการศึกษา

จากข้อมูลเชิงปริมาณ ผู้บริหารสตรีระดับสูงมีแรงจูงใจในการทำงานที่เรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้ดังนี้คือ เริ่มจากแรงจูงใจในการทำงานด้านความต้องการอำนาจ แรงจูงใจในความต้องการความสำเร็จ และแรงจูงใจในด้านความผูกพัน ทั้งนี้ การสัมภาษณ์เชิงลึกทำให้ได้ข้อมูลเพิ่มเติมว่า แรงจูงใจในการทำงานคือการมีตัวแบบ (Role Model) ที่ต้องการเป็นหรือสิ่งที่เราปรารถนา และนำส่งนั้นเป็นแรงขับให้เราก้าวไปถึงเป้าหมาย สิ่งนี้ถือเป็นแรงบันดาลใจที่ต่างจากข้อมูลเชิงปริมาณ

และสุดท้ายจากข้อมูลเชิงคุณภาพสามารถสรุปปัจจัยสนับสนุนต่อการเป็นผู้บริหารสตรีระดับสูง ดังต่อไปนี้

ผู้บริหารสตรีท่านที่ 1 กล่าวว่า “ปัจจัยที่สำคัญต่อการเป็นผู้บริหารสตรีระดับสูงนั้น คือการทำงานอย่างต่อเนื่อง นายเห็น ผลงาน เข้าตาเจ้านายและเพื่อนร่วมงาน”

(สัมภาษณ์ผู้บริหารสตรีระดับสูงท่านที่ 1 เมื่อ 14 กรกฎาคม 2552)

ในขณะที่ผู้บริหารสตรีท่านที่ 2 กล่าวว่า

โอกาสเป็นสิ่งสำคัญที่จะทำให้เราได้มีโอกาสในการแสดงความรู้ความสามารถ ซึ่งปัจจุบันก็ยังคิดว่ายังมีช่องว่างระหว่างเพศชายและเพศหญิงอยู่ โดยจะเห็นได้จาก ตำแหน่งผู้บริหารระดับสูงบางตำแหน่งก็ยังคงสิทธิไว้กับผู้ชายอยู่ ซึ่งตนก็เห็นว่าในบางสถานการณ์นั้นผู้ชายก็มีวิสัยทัศน์ และการกล้าตัดสินใจที่เด็ดเดี่ยวมากกว่าผู้บริหารสตรี

(สัมภาษณ์ผู้บริหารสตรีระดับสูงท่านที่ 2 เมื่อ 24 กรกฎาคม 2552)

ส่วนผู้บริหารสตรีท่านที่ 3 สรุปว่า ปัจจัยที่สำคัญต่อการเป็นผู้บริหารระดับสูงนั้น มีหลากหลายมุมมอง แล้วแต่การมอง ซึ่งท่านมองว่า สำหรับตัวท่านเป็นเรื่องการทำงานที่มุ่งผลงานและการสร้างทีมไปในขณะเดียวกัน

จะเห็นได้ว่า ผู้บริหารสตรีระดับสูงมีมุมมองที่ต่างกันเกี่ยวกับเรื่องปัจจัยสนับสนุนต่อการเป็นผู้บริหารสตรีระดับสูง โดยผู้บริหารสตรีระดับสูงท่านที่ 1 ให้ความสำคัญกับนโยบายของการเมืองในองค์กรในเรื่องของการนำเสนอผลงานให้ถูกใจผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ส่วนผู้บริหารสตรีระดับสูงท่านที่ให้ความสำคัญกับโอกาสที่ผู้บริหารหยิบยื่นให้ ในขณะที่ผู้บริหารสตรีระดับสูงท่านที่สามให้ความสำคัญกับเรื่องการทำงานเป็นทีม

4.8 ผลการทดสอบสมมติฐานในการศึกษา

การศึกษาครั้งนี้ประกอบไปด้วยสมมติฐานทั้งหมดจำนวน 4 ข้อใหญ่ ดังนี้
สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลมีผลสนับสนุนต่อการเป็นผู้บริหารสตรีระดับสูง

- 1.1 อายุตัวมีผลสนับสนุนต่อการเป็นผู้บริหารสตรีระดับสูง
- 1.2 อายุงานมีผลสนับสนุนต่อการเป็นผู้บริหารสตรีระดับสูง
- 1.3 ครอบครัวมีผลสนับสนุนต่อการเป็นผู้บริหารสตรีระดับสูง
- 1.4 พื้นฐานการศึกษามีผลสนับสนุนต่อการเป็นผู้บริหารสตรีระดับสูง
- 1.5 สถานภาพการสมรสมีผลสนับสนุนต่อการเป็นผู้บริหารสตรีระดับสูง

สมมติฐานที่ 2 ลักษณะบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึกเป็นลักษณะบุคลิกภาพที่มากที่สุดของผู้บริหารสตรีระดับสูง

สมมติฐานที่ 3 ค่านิยมในการทำงานด้านความซื่อสัตย์และจริงใจเป็นค่านิยมที่ผู้บริหารสตรีระดับสูงให้ความสำคัญในระดับมากที่สุด

สมมติฐานที่ 4 แรงจูงใจในการทำงานด้านความต้องการอำนาจเป็นแรงจูงใจในการทำงานที่ผู้บริหารสตรีระดับสูงให้ความสำคัญมากที่สุด

ทั้งนี้ในการรายงานผลการศึกษาในหัวข้อข้างเป็นการรายงานผลการศึกษาตามข้อมูลเชิงปริมาณและข้อมูลเชิงคุณภาพพร้อมด้วยการวิเคราะห์ผลการศึกษา อย่างไรก็ตามในการรายงานผลการทดสอบสมมติฐานจะเป็นการแสดงให้เห็นว่าข้อมูลที่ได้นั้นสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้หรือมีความแตกต่างจากสมมติฐานที่ตั้งไว้

4.8.1 ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 1

ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลมีผลสนับสนุนต่อการเป็นผู้บริหารสตรีระดับสูง ประกอบไปด้วยสมมติฐานย่อย 5 สมมติฐาน ซึ่งผลการทดสอบสมมติฐาน มีดังต่อไปนี้

ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 1.1 อายุตัวมีผลสนับสนุนต่อการเป็นผู้บริหารสตรีระดับสูง จากตารางที่ 4.1 ในหัวข้ออายุตัว พบว่า ผู้บริหารสตรีระดับสูงส่วนใหญ่มีอายุอยู่ในช่วง 41-50 ปี และจากข้อมูลเชิงคุณภาพจะพบว่าช่วงอายุดังกล่าวเป็นช่วงอายุของวัยกลางคนที่ส่วนใหญ่มีการสั่งสมประสบการณ์การทำงานมามากพอสมควร แต่อย่างไรก็ตามช่วงอายุก็มิอาจทำนายได้ว่าผู้ทำงานทุกคนที่มีช่วงอายุดังกล่าวจะได้เป็นผู้บริหาร กล่าวคือ การเป็นผู้บริหารนั้นมิอาจใช้ปัจจัยทางอายุเป็นเกณฑ์ได้เสมอไป ดังนั้นจึงปฏิเสธสมมติฐานที่ 1.1 ที่ว่า อายุตัวมีผลสนับสนุนต่อการเป็นผู้บริหารสตรีระดับสูง

ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 1.2 อายุงานมีผลสนับสนุนต่อการเป็นผู้บริหารสตรีระดับสูง จากตารางที่ 4.1 ในหัวข้ออายุงาน พบว่า ผู้บริหารสตรีระดับสูงส่วนใหญ่มีอายุงานมากกว่า 15 ปี ทำให้เห็นว่า อายุงานหรือประสบการณ์เป็นส่วนหนึ่งของผู้บังคับบัญชานำมาพิจารณาในการเลื่อนตำแหน่ง ทำให้ผู้บริหารสตรีได้มีโอกาสแสดงศักยภาพในการทำงานมากขึ้น กอปรกับธุรกิจการเงินการธนาคารค่อนข้างเป็นธุรกิจที่มีความเสี่ยงในการตัดสินใจ ดังนั้นผู้บริหารสตรีที่มีประสบการณ์จะมีการตัดสินใจที่มีประสิทธิภาพมากกว่าผู้ที่มีอายุงานน้อย ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐานที่ 1.2 ที่ว่า อายุงานมีผลสนับสนุนต่อการเป็นผู้บริหารสตรีระดับสูง

ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 1.3 ครอบครัวในวัยเยาว์มีผลสนับสนุนต่อการเป็นผู้บริหารสตรีระดับสูง

จากการรายงานผลในตารางที่ 4.3 และข้อมูลจากการสัมภาษณ์ในประเด็นพื้นฐานครอบครัวที่ประกอบไปด้วยอาชีพบิดา อาชีพมารดา และครอบครัวในวัยเยาว์มีส่วนขัดเกลาความเป็นผู้บริหารสตรี ผลการศึกษาจากข้อมูลเชิงปริมาณและคุณภาพ ได้ผลการศึกษาที่สอดคล้องกันว่าครอบครัวมีส่วนอย่างยิ่งต่อการสร้างคนให้เป็นผู้บริหาร ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐานที่ 1.3 ที่ว่า ครอบครัวมีผลสนับสนุนต่อการเป็นผู้บริหารสตรีระดับสูง

ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 1.4 พื้นฐานการศึกษาที่มีผลสนับสนุนต่อการเป็นผู้บริหาร สตรีระดับสูง

จากตารางที่ 4.4 และข้อมูลจากการสัมภาษณ์ผู้บริหารสตรีระดับสูงในประเด็นเกี่ยวกับ พื้นฐานการศึกษา พบว่า ผู้บริหารสตรีระดับสูงมีความเห็นไปในทางเดียวกันที่ว่าพื้นฐาน การศึกษามีผลสนับสนุนต่อการเป็นผู้บริหารสตรีระดับสูง ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐานที่ 1.4 ที่ว่า พื้นฐานการศึกษาที่มีผลสนับสนุนต่อการเป็นผู้บริหารสตรีระดับสูง

ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 1.5 สถานภาพการสมรสมีผลสนับสนุนต่อการเป็นผู้บริหาร สตรีระดับสูง

จากตารางที่ 4.5 และข้อมูลจากการสัมภาษณ์ผู้บริหารสตรีระดับสูงในประเด็นเกี่ยวกับ สถานภาพการสมรส พบว่า ผู้บริหารสตรีระดับสูงเห็นว่าสามีมีส่วนสนับสนุนต่อการเป็นผู้บริหาร สตรีระดับสูง ในเรื่องของการช่วยลดภาระการดูแลครอบครัว ที่ส่งผลให้ผู้บริหารสตรีระดับสูงได้ มีโอกาสในการใช้ศักยภาพของตนเองในการทำงานมากขึ้น ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐานที่ 1.5 ที่ว่า สถานภาพการสมรสมีผลสนับสนุนต่อการเป็นผู้บริหารสตรีระดับสูง

4.8.2 ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 2

สมมติฐานที่ 2 ลักษณะบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึกเป็นลักษณะบุคลิกภาพที่มีผล สนับสนุนต่อการเป็นผู้บริหารสตรีระดับสูง

ผลการศึกษาจากการทำแบบสอบถามบุคลิกภาพของ Costa และ McCrea (1992) ตาม ตารางที่ 4.6 พบว่า ผู้บริหารสตรีระดับสูงมีลักษณะของบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึกมากที่สุด โดยมีคะแนนเท่ากับ 3.95 ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐานที่ 2 ที่ว่า ลักษณะบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก เป็นลักษณะบุคลิกภาพที่มีผลสนับสนุนต่อการเป็นผู้บริหารสตรีระดับสูง

4.8.3 ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 3

สมมติฐานที่ 3 ค่านิยมในการทำงานด้านความซื่อสัตย์และจริงใจเป็นค่านิยมในการ ทำงานที่มีผลสนับสนุนต่อการเป็นผู้บริหารสตรีระดับสูง

ผลการศึกษาตามตารางที่ 4.8 พบว่า ผู้บริหารสตรีระดับสูงมีค่านิยมในการให้ ความสำคัญกับการพัฒนาผู้อื่นมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.69 ดังนั้นจึงปฏิเสธสมมติฐานที่ 3 ที่ว่าค่านิยมในการทำงานด้านความซื่อสัตย์และจริงใจเป็นค่านิยมในการทำงานที่มีผลสนับสนุน ต่อการเป็นผู้บริหารสตรีระดับสูง

4.8.4 ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 4

สมมติฐานที่ 4 แรงจูงใจในการทำงานด้านความต้องการอำนาจเป็นแรงจูงใจในการทำงานที่มีผลสนับสนุนต่อการเป็นผู้บริหารสตรีระดับสูง

ผลการศึกษาตามตารางที่ 4.9 และ 4.10 แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารสตรีระดับสูงมีแรงจูงใจในการทำงานด้านความต้องการอำนาจในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.06 ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐานที่ 4 ที่ว่า แรงจูงใจในการทำงานด้านความต้องการอำนาจเป็นแรงจูงใจในการทำงานที่มีผลสนับสนุนต่อการเป็นผู้บริหารสตรีระดับสูง

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาเรื่อง ปัจจัยสนับสนุนต่อการเป็นผู้บริหารสตรีระดับสูง: ศึกษากรณีธุรกิจการเงินการธนาคาร มีวัตถุประสงค์เพื่อ

1. เพื่อศึกษาปัจจัยสนับสนุนต่อการเป็นผู้บริหารสตรีระดับสูงในธุรกิจการเงินการธนาคาร
2. เพื่อศึกษาแนวคิดทางจิตวิทยา อันได้แก่ แนวคิดบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ แนวคิดค่านิยมในการทำงาน และแนวคิดแรงจูงใจในการทำงานต่อการเป็นผู้บริหารสตรีระดับสูงในธุรกิจการเงินการธนาคาร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้ คือ ผู้บริหารสตรีที่ดำรงตำแหน่งผู้บริหารระดับสูง (Chief Executive Officer), ตำแหน่งรองประธานกรรมการบริหารอาวุโส (Senior Vice President), ประธานกรรมการบริหาร (Executive Vice President), รองประธานกรรมการ (Vice President) และตำแหน่งผู้บริหารระดับสูงที่เกี่ยวข้อง ซึ่งอยู่ในองค์การภาคการเงินการธนาคารที่จดทะเบียนกับตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย และตัวแทนจากธนาคารแห่งประเทศไทย

ทั้งนี้ องค์การภาคธุรกิจที่จดทะเบียนกับตลาดหลักทรัพย์มีด้วยกันทั้งสิ้น 45 องค์การ มีผู้บริหารสตรีที่ปรากฏอยู่ในสายการบังคับบัญชา รวมทั้งสิ้น 104 คน และตัวแทนจากธนาคารแห่งประเทศไทย โดยทั้งหมดนี้ผู้ศึกษาได้ทำการส่งแบบสอบถามเพื่อทำการเก็บข้อมูลเชิงปริมาณ และคัดเลือกผู้บริหารระดับสูงเพื่อทำการสัมภาษณ์เชิงลึกจำนวน 3 ท่าน

จำนวนแบบสอบถามที่ได้รับการตอบกลับมีจำนวน 75 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 72.12 ของแบบสอบถามทั้งหมด เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษามีด้วยกัน 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ อายุตัว อายุงาน สถานภาพสมรส ข้อมูลเกี่ยวกับพื้นฐานครอบครัว และพื้นฐานการศึกษา

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบวัดบุคลิกภาพ NEO-FFI ของ Costa และ McCrae (1992) ซึ่งแบ่งบุคลิกภาพออกเป็น 5 องค์ประกอบ คือ บุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ (Openness to experience) บุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก (Conscientiousness) บุคลิกภาพแบบแสดงตัว (Extraversion) บุคลิกภาพแบบประนีประนอม (Agreeableness) และบุคลิกภาพแบบหวั่นไหว (Neuroticism) มีข้อคำถามรวม 60 ข้อ แบ่งตามองค์ประกอบบุคลิกภาพละ 12 ข้อคำถาม โดย

ใช้ลักษณะมาตรวัดแบบ Rating Scale ที่แบ่งเป็น 5 ระดับ เริ่มจาก มากที่สุด มาก ปานกลาง/ บางครั้ง น้อย น้อยที่สุด

ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบวัดค่านิยมในการทำงาน ที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นจากการทบทวนวรรณกรรมเกี่ยวกับค่านิยมในการทำงานของผู้บริหาร ทั้งนี้มีค่านิยมในการทำงานของผู้บริหาร 7 ด้าน ได้แก่ ค่านิยมเกี่ยวกับความซื่อสัตย์และจริงใจ ค่านิยมในการแก้ไขปัญหาอย่างสร้างสรรค์ ค่านิยมในการบริการผู้อื่น ค่านิยมในการทำงานหนัก ค่านิยมในการให้ความสำคัญกับการพัฒนาผู้อื่น ค่านิยมในการมีวิสัยทัศน์ ค่านิยมการวางเป้าหมายในชีวิต ทั้งหมดมีจำนวนข้อคำถาม 25 ข้อ โดยใช้มาตรวัดของ Likert Scale

ส่วนที่ 4 เป็นแบบสอบถามแรงจูงใจ เป็นแบบสอบถามที่พัฒนามาจากแนวคิดของ McClelland แบ่งแรงจูงใจในการทำงานออกเป็น 3 ด้าน ได้แก่ ความต้องการความสำเร็จ (Need for Achievement) ความต้องการด้านอำนาจ (Need for Power) ความต้องการการยอมรับ (Need for Affiliation) มีจำนวนข้อคำถาม 12 ข้อ โดยใช้มาตรวัดของ Likert Scale

5.1 สรุปผลการศึกษา

การศึกษาคั้งนี้มีประชากรเพื่อการสำรวจจำนวน 104 คน ผู้วิจัยได้รับแบบสอบถามตอบกลับจำนวน 75 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 72.12 ของจำนวนแบบสอบถามทั้งหมด พบว่าผู้บริหารสตรีระดับสูงส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 41-50 ปี มีจำนวน 46 คน คิดเป็นร้อยละ 61.33 อายุการทำงานหรือประสบการณ์ของผู้บริหารสตรีระดับสูง มากกว่า 15 ปี มีจำนวน 56 คน คิดเป็นร้อยละ 74.67 ซึ่งผู้บริหารสตรีระดับสูงมีสถานภาพสมรสจำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 64.00 ผู้บริหารสตรีระดับสูงจบการศึกษาระดับปริญญาโท จำนวน 69 คน คิดเป็นร้อยละ 92.00 ซึ่งร้อยละ 84.00 และผู้บริหารสตรีระดับสูงจำนวน 63 คน เห็นว่าระดับการศึกษาที่สูงกว่าปริญญาตรีมีผลต่อการเป็นผู้บริหารระดับสูง ผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 67 คน หรือร้อยละ 89.33 มีความเห็นว่าสาขาวิชาที่เกี่ยวข้องกับงานมีผลต่อการก้าวขึ้นเป็นผู้บริหารระดับสูง

ปัจจัยทางด้านพื้นฐานครอบครัว จากการสำรวจพบว่า ผู้บริหารสตรีระดับสูงมีบิดาประกอบอาชีพธุรกิจส่วนตัวมีจำนวนมากที่สุดคือ 36 คน หรือร้อยละ 48.00 ส่วนอาชีพของมารดาคือแม่บ้าน มีจำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 41.33 ผู้บริหารสตรีระดับสูงจำนวน 69 คน หรือ ร้อยละ 92.00 มีความเห็นว่าอาชีพของบิดาและมารดานั้นมีผลต่อการหล่อหลอมความเป็นผู้บริหารในตัวตนตั้งแต่วัยเยาว์ ส่วนผู้บริหารสตรีระดับสูงที่มีสถานภาพสมรส อาชีพของสามีส่วนใหญ่ประกอบอาชีพพนักงานบริษัทเอกชน จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 52.08 ซึ่ง

ผู้บริหารสตรีระดับสูงที่มีสถานภาพสมรสจำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 52.09 เห็นว่า สามีมีส่วนในการสนับสนุนการเป็นผู้บริหารระดับสูง

ลักษณะบุคลิกภาพของผู้บริหารสตรีระดับสูง พบว่า ลักษณะบุคลิกภาพที่เด่นที่สุดคือบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.95 รองลงมาได้แก่ บุคลิกภาพแบบประนีประนอม มีค่าเฉลี่ย 3.71 บุคลิกภาพแบบแสดงตัว มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.44 บุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ มีค่าเฉลี่ย 3.36 และบุคลิกภาพแบบหัวนไหว มีค่าเฉลี่ย 2.32

ส่วนค่านิยมในการทำงาน ผู้บริหารสตรีระดับสูงมีค่านิยมในการทำงานเรียงลำดับจากมากไปน้อยได้ดังนี้ ค่านิยมในการพัฒนาผู้อื่น มีค่าเฉลี่ย 4.69 ค่านิยมเกี่ยวกับความซื่อสัตย์และจริงใจ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.49 ค่านิยมเรื่องการมีวิสัยทัศน์ มีค่าเฉลี่ย 4.43 ค่านิยมเรื่องการวางเป้าหมายในชีวิต มีค่าเฉลี่ย 4.22 ค่านิยมในการแก้ไขปัญหาอย่างสร้างสรรค์ มีค่าเฉลี่ย 4.12 ค่านิยมในการทำงานหนัก มีค่าเฉลี่ย 3.96 และค่านิยมในการช่วยเหลือผู้อื่น มีค่าเฉลี่ย 3.84

เรื่องแรงจูงใจในการทำงาน ผู้บริหารสตรีระดับสูงมีแรงจูงใจในการทำงานด้านความต้องการอำนาจ มีค่าเฉลี่ย 4.06 รองลงมาเป็นความต้องการด้านความสำเร็จ มีค่าเฉลี่ย 3.99 และความต้องการด้านความผูกพัน มีค่าเฉลี่ย 3.61 ตามลำดับ

5.2 อภิปรายผลการศึกษา

5.2.1 ลักษณะส่วนบุคคลมีผลสนับสนุนต่อการเป็นผู้บริหารระดับสูง

จากการศึกษาพบว่า ผู้บริหารสตรีส่วนใหญ่มีอายุอยู่ระหว่าง 41-50 ปี ซึ่งถือได้ว่าเป็นวัยกลางคนที่มีโอกาสในความก้าวหน้าทางอาชีพ ทั้งนี้เรื่องอายุในการวิจัยดังกล่าวมีความสอดคล้องกับการวิจัยของ บวร ประพฤติดี (2520) ที่ว่า ลักษณะอายุไม่สามารถทำนายความเป็นผู้บริหารระดับสูงได้ เนื่องจากว่ามีปัจจัยแทรกซ้อนที่ว่า ช่วงอายุน้อย – มาก มีจำนวนนักบริหารน้อย และมากตามลำดับ แต่ช่วงอายุระหว่าง 50 ปีขึ้นไป กลับมีจำนวนร้อยละของผู้บริหารลดลง นอกจากนี้พบว่า ผู้บริหารสตรีนั้นส่วนใหญ่มีอายุงาน มากกว่า 15 ปี

ในเรื่องเกี่ยวกับการศึกษา พบว่า ผู้บริหารสตรีส่วนใหญ่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาโท ซึ่งผลจากการสัมภาษณ์ก็สอดคล้องกับการสำรวจในเรื่องดังกล่าว ซึ่งจะเห็นได้ว่า ผู้บริหารสตรีระดับสูงนั้นให้ความสำคัญกับเรื่องของการศึกษาเนื่องจากการมีความรู้ในสาขาที่เกี่ยวข้องกับงานนั้นมีส่วนอย่างมากที่จะส่งผลให้มีโอกาสก้าวหน้าขึ้นสู่ตำแหน่งผู้บริหารระดับสูง ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ บวร ประพฤติดี (2520) ที่ว่า ผู้มีการศึกษา ยิ่งสูงยิ่งมีโอกาสเป็นผู้นำทางการบริหารมากกว่าผู้มีการศึกษาระดับต่ำ กุลยา ธรรมจินดา (2537) ในเรื่องการศึกษาหลังจบ

ปริญญาตรีมีผลต่อความต้องการจะก้าวขึ้นสู่ระดับผู้บริหาร และสอดคล้องกับผลการวิจัยของสถาบันวิจัยบทบาทหญิงชายและการพัฒนา (2540) ที่ว่า ปัจจัยที่เอื้อต่อการสตรีในการสู่ตำแหน่งนักบริหาร คือ มีระดับการศึกษาที่สูงและมีประสบการณ์เกี่ยวกับความรู้ด้านวิชาการมานานมาพอสมควร

ปัจจัยด้านสถานภาพการสมรส จากการวิจัยพบว่าผู้บริหารสตรีระดับสูงส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรส และสามีประกอบอาชีพพนักงานบริษัทเอกชน ซึ่งผู้บริหารระดับสูงมีความเห็นว่าอาชีพของสามีมีผลสนับสนุนต่อการเป็นผู้บริหารระดับสูง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของฉันทวรรณ ยงค์ประเดิม (2545) ที่ว่า สถานภาพการสมรสมีความสัมพันธ์เชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับการยอมรับบทบาทสตรีในการเป็นผู้นำการบริหาร และงานวิจัยของสถาบันวิจัยบทบาทหญิงชายและการพัฒนา (2540) ในเรื่องภูมิหลังครอบครัวที่พบว่า สามีนั้นต้องเป็นคนที่ใจกว้าง เข้าใจ และสามารถดูแลครอบครัวหรือทำหน้าที่แทนได้ และงานวิจัยของอนันต์ชัย คงจันทร์ (2543) ที่ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความก้าวหน้าในอาชีพและอุปสรรคในการทำงานของผู้บริหารสตรี ซึ่งพบว่า ความสามารถในการจัดการภาวะครอบครัวนั้นเป็นหนึ่งในปัจจัยที่มีผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของผู้บริหารสตรี

ปัจจัยด้านพื้นฐานครอบครัว ซึ่งในการศึกษารั้งนี้ หมายถึง อาชีพของบิดามารดาของผู้บริหารและการได้รับการขัดเกลาทางสังคมด้านการเป็นผู้นำมาตั้งแต่วัยเยาว์ ผลการศึกษาในสะท้อนให้เห็นว่า อาชีพของบิดาของผู้บริหารสตรีส่วนใหญ่มีอาชีพพนักงานบริษัทเอกชน ในขณะที่ผลจากการสัมภาษณ์เชิงลึกพบว่าบิดามีอาชีพราชการ ส่วนมารดานั้นผลจากการสำรวจและการสัมภาษณ์สอดคล้องกันว่ามารดามีอาชีพแม่บ้าน ซึ่งการที่มีมารดาเป็นแม่บ้านทำให้มีเวลาในการอบรมสั่งสอนบุตรอย่างมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ บวร ประพฤติดี (2520) กุลยา ธรรมจินดา (2537) โชติมา แก้วทอง (2550) และ Peggy (2001) ที่ว่า สตรีที่ประสบความสำเร็จในการทำงานบริหารต้องเติบโตอย่างอบอุ่นในครอบครัวที่มีฐานะมั่นคงและได้รับการปลูกฝังความเป็นหญิงตามวัฒนธรรมไทย และได้รับการขัดเกลาบทบาททางเพศตั้งนั้นจึงสรุปได้ว่า ภูมิหลังทางครอบครัวหรือพื้นฐานครอบครัวมีผลสนับสนุนต่อการเป็นผู้บริหารสตรีระดับสูง

5.2.2 ลักษณะบุคลิกภาพของผู้บริหารสตรีระดับสูง

ผลการศึกษาพบว่า ผู้บริหารสตรีในธุรกิจการเงินการธนาคารส่วนใหญ่มีบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก สอดคล้องกับผลการวิจัยของ Digman และ Takamoto – Chock (1981) ทำการศึกษาผู้บริหารสตรีที่ได้รับรางวัล Fortune 500 พบว่า กลุ่มที่ทำการศึกษา มีลักษณะบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก กล่าวคือ เป็นผู้ที่มีความต้องการประสบความสำเร็จ (Will to

achieve) ซึ่งผู้ที่มีคะแนนสูงในด้านดังกล่าวจะเป็นคนที่มีความรอบคอบในการวางแผน กล้าตัดสินใจ มีความมุ่งมั่นในการทำงาน และมีความตั้งใจอันแรงกล้า สอดคล้องกับผลการศึกษาของ Costa และ McCrea (1992) ที่ว่า ผู้ที่มีลักษณะของบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึกนั้นจะเป็นบุคคลที่แสดงออกถึงความมีวินัยในตนเองเพื่อที่จะมุ่งไปยังเป้าหมาย มีความสามารถ (Competence) ในการจัดการกับชีวิตตนเองได้ เป็นผู้ที่มีความเป็นระเบียบเรียบร้อย (Order) เป็นผู้ที่ยึดมั่นในหลักการทางจริยธรรม มีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ ลักษณะสุดขีดของบุคลิกภาพแบบดังกล่าว คือบุคคลที่มุ่งไปที่เป้าหมาย มีการแสดงออกถึงผลของการควบคุมตนเองสูง ทั้งเป้าหมายส่วนตัวและอาชีพ และอาชีพที่มีลักษณะพื้นฐานดังกล่าว ได้แก่ ผู้บริหารระดับสูง ผู้นำ และผู้ที่ประสบความสำเร็จ

จะเห็นได้ว่า ผู้บริหารสตรีระดับสูงในการศึกษามีลักษณะของบุคลิกภาพแบบดังกล่าว และด้วยการทำงานในธุรกิจการเงินการธนาคารที่ต้องใช้ความละเอียดรอบคอบ ความเป็นระเบียบเรียบร้อย การรับผิดชอบต่อหน้าที่ที่มีความเสี่ยงสูง การกล้าตัดสินใจในภาวะการณ์ที่คับขัน ซึ่งลักษณะแสดงให้เห็นถึงความสอดคล้องกันของลักษณะบุคลิกภาพและตำแหน่งผู้บริหารระดับสูง

5.2.3 ค่านิยมในการทำงานของผู้บริหารสตรีระดับสูง

จากผลการศึกษา พบว่า ผู้บริหารสตรีระดับสูงในธุรกิจการเงินการธนาคารนั้นมีค่านิยมในการทำงานเรียงลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้ ค่านิยมในการพัฒนาผู้อื่น ค่านิยมเกี่ยวกับความซื่อสัตย์และจริงใจ ค่านิยมเรื่องการมีวิสัยทัศน์ การวางเป้าหมายในชีวิต ค่านิยมในการแก้ไขปัญหาอย่างสร้างสรรค์ ค่านิยมในการทำงานหนัก และค่านิยมในการช่วยเหลือผู้อื่น

โดยค่านิยมในการสามลำดับแรกที่ผู้บริหารให้ความสำคัญนั้นคือ การพัฒนาผู้อื่น ความซื่อสัตย์และจริงใจ และการมีวิสัยทัศน์ สอดคล้องกับงานวิจัยของ Synder และคณะ (1994) ที่ว่า ผู้บริหารควรมีค่านิยมในการพัฒนาผู้อื่น (Develop other) ซึ่งแสดงออกมาในลักษณะของการให้โอกาสในการพัฒนาตัวของผู้ใต้บังคับบัญชา การจัดฝึกอบรม การส่งเสริมให้เรียนรู้ในงานมากขึ้น

ส่วนค่านิยมในเรื่องความซื่อสัตย์และจริงใจนั้น เป็นค่านิยมที่เน้นไปทางจริยธรรมของผู้นำ จากการศึกษาของ Clawson (1999: 6-9) สามารถสรุปได้ว่า ผู้บริหารจะต้องมีค่านิยมหลักในเรื่องความซื่อสัตย์และจริงใจ การรักษาความสัตย์ที่มีต่อผู้ใต้บังคับบัญชา ความยุติธรรมในการพิจารณาและประเมินผลการงาน

ค่านิยมในเรื่องการมีวิสัยทัศน์ (Vision) มีความสำคัญอย่างยิ่งในฐานะที่เป็นผู้บริหาร เนื่องจากผู้บริหารจะต้องมีความสามารถในการมองเห็นไกล สามารถพยากรณ์แนวโน้มขององค์กรได้เป็นอย่างดี มีความรู้แบบองค์รวมที่สามารถนำมาแก้ปัญหาองค์กรได้

นอกจากนี้ยังพบว่า ผู้บริหารสตรีระดับสูงให้ความสำคัญในเรื่องของการวางเป้าหมายในชีวิต มีความสำคัญต่อการวางแผนชีวิตการทำงาน โดยผู้บริหารจะวางแผนชีวิตตนเองว่าอนาคตจะก้าวสู่ตำแหน่งระดับใดในองค์กร แต่อย่างไรก็ตามจากการสัมภาษณ์พบว่า ผู้บริหารบางท่านก็มีได้มองเส้นทางอาชีพหรือเป้าหมายไว้ก่อนล่วงหน้าแต่จะทำงานโดยใช้ความสามารถที่มีอยู่ให้มากที่สุด

ค่านิยมในการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ จากการศึกษาพบว่า ผู้บริหารสตรีระดับสูงในธุรกิจการเงินการธนาคารนั้นให้ความเห็นว่า ส่วนใหญ่แล้วงานทางด้านการศึกษาเกี่ยวกับการเงินนั้นจะเป็นกรณีเดิมๆ ที่เคยเกิดมาแล้ว ดังนั้นการแก้ปัญหาแบบเดิมๆ ที่เคยใช้ได้ผลก็ยังคงถูกนำมาใช้ต่อไป แต่อย่างไรก็ตามในปัญหาด้านอื่นที่เกิดขึ้น การแก้ไขปัญหอย่างสร้างสรรค์โดยการหาวิธีการหรือกลยุทธ์แนวใหม่มาใช้ในการแก้ปัญหาก็เริ่มมีความสำคัญเพิ่มมากขึ้น กอปรกับสภาพสังคมในปัจจุบันที่เน้นการคิดอย่างสร้างสรรค์ (Creative Thinking) กำลังเป็นแนวทางใหม่ที่อาจจะมาแทนรูปแบบของการคิดแบบเดิมๆ ซึ่งในปัจจุบันจะเห็นได้ว่าหากใครสามารถคิดสิ่งที่แปลก (Uniqueness) หรือสร้างความแตกต่างย่อมสามารถสร้างตรา (Branding) ให้กับองค์กรได้เป็นอย่างดี ดังนั้นในอนาคตการแก้ไขปัญหอย่างสร้างสรรค์อาจเป็นค่านิยมหนึ่งที่ผู้บริหารระดับสูงพึงมี

สุดท้ายคือค่านิยมในการทำงานหนัก และการบริการผู้อื่น เป็นสองค่านิยมที่มีลำดับความสำคัญน้อยที่สุด ในเรื่องค่านิยมในการทำงานหนัก Williams (1956) เน้นว่า พฤติกรรมของผู้บริหารที่สำคัญนอกจากการมีความรู้และการบริการแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา (Service to subordinates) แล้ว ผู้บริหารจะต้องเป็นบุคคลที่มีความตั้งใจจริง มีการทำงานที่หนักกว่าผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อที่จะให้งานนั้นสำเร็จ

ส่วนค่านิยมในเรื่องการบริการผู้อื่น (Service to other) นั้นเป็นค่านิยมที่มีลำดับความสำคัญสุดท้ายเนื่องจากแนวคิดของการบริการผู้อื่นนั้นมีแนวโน้มที่เป็นไปตามภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ (Servant Leadership) ที่ค่อนข้างใหม่สำหรับสังคมไทย ดังนั้นผู้บริหารสตรีกลุ่มที่ศึกษาอาจจะยังไม่เข้าใจในบริบทของความเป็นผู้นำแบบดังกล่าวจึงมีการให้ความสำคัญน้อยต่อการแสดงบทบาทค่านิยมในการทำงานแบบบริการผู้อื่น

จะเห็นได้ว่า ค่านิยมในการทำงานนั้นมีความสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากค่านิยมเป็นความเชื่อพื้นฐานที่มีอิทธิพลต่อการทำงานของบุคคล ทั้งนี้เพราะค่านิยมในการทำงานมีบทบาทที่สำคัญและมีผลต่อพฤติกรรมที่แสดงออกมาของแต่ละบุคคล

5.2.4 แรงจูงใจในการทำงานของผู้บริหารสตรีระดับสูง

จากการศึกษาพบว่า ผู้บริหารสตรีระดับสูงนั้นมีแรงจูงใจในการทำงานด้านความต้องการอำนาจ (Need for Power) มากที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ บวร ประพฤติดี (2520) ที่ว่า ผู้บริหารสตรีนั้นชอบอำนาจนิยม กล่าวคือ มีความต้องการที่จะควบคุมผู้อื่นและมีอิทธิพลตลอดจนชี้นำผู้อื่น โดยที่ผู้บริหารนั้นยินดีที่จะเป็นที่ปรึกษาให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาทั้งเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว มีความรู้สึกภาคภูมิใจหากผู้ใต้บังคับบัญชายอมรับในตัวท่าน และการได้มาซึ่งรางวัลและการชื่นชมจากคนอื่นเป็นสิ่งที่ผู้บริหารปรารถนา

ลำดับต่อมาเป็นแรงจูงใจในการทำงานด้านความต้องการความสำเร็จ (Need for Achievement) แสดงออกมาให้เห็นว่าผู้บริหารนั้นเป็นบุคคลที่มีเป้าหมายชัดเจนอยู่เสมอ ตลอดจนใช้ความพยายามอย่างมากเพื่อที่ให้งานนั้นบรรลุเป้าหมาย การทำงานที่ทำทายนั้นเป็นความภาคภูมิใจ McClelland (1967) ซึ่งให้เห็นว่า ผู้บริหาร/ผู้จัดการนั้นจะต้องมีแรงจูงใจด้านความสำเร็จเป็นพื้นฐาน โดยให้ความสนใจกับกำไร ความสำเร็จขององค์กร เนื่องจากสิ่งเหล่านี้เป็นตัววัดให้เห็นถึงความสามารถของผู้บริหาร ซึ่งผลการศึกษาสอดคล้องกับงานวิจัยของ England และ Lee (1974) ที่ว่า ผู้บริหารที่ประสบความสำเร็จนั้นมีแนวโน้มที่ให้คุณค่ากับการมุ่งไปสู่เป้าหมาย (Achievement oriented values) มากกว่าผู้บริหารทั่วไป

สุดท้ายคือ แรงจูงใจในการทำงานด้านความต้องการความผูกพัน (Need for Affiliation) เป็นความต้องการสร้างและรักษาสัมพันธภาพกับบุคคลอื่น ต้องการที่จะได้รับการยอมรับและความไว้วางใจจากผู้อื่น สนใจในความรู้สึกของผู้อื่นด้วยความจริงใจ ที่แนวโน้มที่จะปรับตัวให้เข้ากับความต้องการของผู้อื่น จากการศึกษาครั้งนี้พบว่า ผู้บริหารระดับสูงนั้นให้ความสำคัญกับแรงจูงใจในการทำงานในด้านความต้องการความผูกพันน้อยที่สุด และเมื่อพิจารณาองค์ประกอบบุคลิกภาพของผู้บริหารในการศึกษาพบว่าส่วนใหญ่มีบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก ซึ่งมีลักษณะของความเป็นระบบ ระเบียบมีความสามารถในการจัดการ เป็นผู้ที่มุ่งไปสู่เป้าหมาย มีวินัยในตนเอง ซึ่งเป็นบุคลิกภาพที่ไม่ไปด้วยกันกับแรงจูงใจในด้านความผูกพัน ทั้งนี้บุคลิกภาพแบบแสดงตัวและแบบประนีประนอมจะมีความสอดคล้องกับแรงจูงใจในการทำงานด้านความต้องการความผูกพันมากกว่า

นอกจากนี้ผลการศึกษาในครั้งนี้นี้ยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของ Boyatzis (1982); McClelland (1975); McClelland และ Boyatzis (1982); McClelland และ Burnham (1976); Varga (1975); Winter (1973 อ้างถึงใน Yulk, 2006) พบว่า ผู้จัดการในองค์กรขนาดใหญ่ ควร มีแรงจูงใจในการทำงานด้านความต้องการอำนาจในระดับสูง มีแรงจูงใจในการทำงานด้านความ

ต้องการความสำเร็จในระดับปานกลาง และมีแรงจูงใจในการทำงานด้านความต้องการความผูกพันในระดับต่ำ

5.3 ข้อเสนอแนะจากการศึกษา

ผู้ศึกษาขอเสนอข้อเสนอแนะที่ได้จากการศึกษา ซึ่งแบ่งออกเป็น 4 ส่วนใหญ่ๆ ดังต่อไปนี้

5.3.1 ต่อสตรีไทยในฐานะผู้ที่ก้าวไปสู่การเป็นผู้บริหารสตรีระดับสูง

โดยการจะก้าวไปสู่การเป็นผู้บริหารสตรีระดับสูงนั้นควรมีการเตรียมตัวตั้งแต่ในวัยเยาว์ โดยบิดามารดาและคนในครอบครัวจะต้องแสดงบทบาทต้นแบบที่ดี (Role Model) การให้การสนับสนุนทางด้านการศึกษาและคำแนะนำที่จะเป็นประโยชน์ต่อการก้าวไปสู่อาชีพตามความถนัด

5.3.2 ต่อองค์กรในฐานะผู้ให้โอกาสแก่สตรีในการแสดงความสามารถ

โดยองค์กรจะต้องเตรียมแผนการพัฒนาศรีที่มีพรสวรรค์ (Talent Management) ให้ทัดเทียมกับบุรุษ ตลอดจนการลดปัญหาหรืออุปสรรคต่อความก้าวหน้าในอาชีพ (Career Advancement)

5.3.3 ต่อรัฐบาลในฐานะผู้วางแผนนโยบายระดับชาติ

ในฐานะรัฐบาลผู้มีอำนาจในการออกกฎหมายข้อบังคับต่างๆ ควรมีการตระหนักถึงความสำคัญของความเท่าเทียมกันระหว่างเพศในที่ทำงานให้มากขึ้น พบว่าในประเทศที่ให้ความสำคัญกับสิทธิและความเท่าเทียมกันระหว่างเพศจะออกเป็นกฎหมายที่ระบุถึงสัดส่วนของตำแหน่งระดับต่างๆ ในที่ทำงาน นอกจากนี้ รัฐบาลควรให้ความสำคัญกับการเคลื่อนไหวทางสังคม (Social Movement) ที่เกี่ยวข้องกับการเรียกร้องสิทธิของสตรีมากขึ้น

5.3.4 ต่อวิชาการด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

ในการศึกษาในสาขาดังกล่าว ควรให้ความสำคัญกับประเด็นของจริยธรรมในองค์กร โดยเน้นเรื่องเรื่องความเท่าเทียมของหญิงชายในองค์กร เพื่อให้เกิดการตระหนักต่อปัญหาดังกล่าว และนำไปสู่การหาทางออกเพื่อลดปัญหาดังกล่าวในองค์กร

บรรณานุกรม

- กรองแก้ว อยู่สุข. 2533. พฤติกรรมองค์การ. กรุงเทพฯ: คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- กุลยา ธรรมจินดา. 2537. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความต้องการของสตรีในการจะก้าวขึ้นสู่ระดับผู้บริหารของบัณฑิตสตรีจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ปีการศึกษา 2534. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- จรรยา เศรษฐบุตร และ อุมารัตน์ ภัทรวาณิชย์. 2541. ความรับผิดชอบด้านครอบครัวและการทำงานที่มีผลต่อสุขภาพและความมั่นคงในชีวิตสมรสของผู้บริหารหญิง. นครปฐม: สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล.
- จิตรกร หล่อสุวรรณรัตน์. 2530. ปัจจัยที่เกื้อหนุนความก้าวหน้าของข้าราชการพลเรือนสตรีไทย. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- จินตนา บุญบังการ. 2532. สถานภาพสตรีกับบันไดสู่ตำแหน่งบริหาร อุปสรรคและขวากหนามที่ค่อยๆ เลื่อนราง. จุฬาลงกรณ์วารสาร 1, 3 (เมษายน – มิถุนายน): 121-129.
- จินตนา เอื้อศรีวงศ์. 2538. บทบาทสตรีกับความก้าวหน้าในแง่งานบุคลากร: ศึกษากรณีสำนักแผนภาษี. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ฉันทวรรณ ยงค์ประเดิม. 2545. ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการยอมรับบทบาทสตรีในการเป็นผู้นำทางการบริหาร: ศึกษาเฉพาะกรณี พนักงานบริษัทวิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ชนาภา สุริโย. 2545. การแสดงบทบาทคาดหวังของผู้บริหารสตรีในองค์การ: ศึกษากรณี บริษัท ทศท.คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน). วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ชิตาพร เลียงวิจิตร. 2545. ลักษณะบุคลิกภาพที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงาน และอัตราการขาดงาน: ศึกษาเฉพาะกรณีบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ชุติมา เหตานุรักษ์. 2543. ปัญหาและอุปสรรคในการทำงานของข้าราชการสตรีระดับบริหาร. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

- โชติมา แก้วทอง. 2550. โอกาสการก้าวสู่การเป็นผู้บริหารสตรีบนบริหารระดับปัจเจกบุคคล ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและองค์การ. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทศึกษาศาสตร์. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- หงนุช โรจนเลิศ และ วรณิ ต.ตระกูล. 2542. ความพึงพอใจในงาน: แนวทางการศึกษาวิจัยสองมิติ. วารสารวิชาการพระจอมเกล้าพระนครเหนือ. 1 (มิถุนายน): 21.
- บวร ประพฤติดี , ทิพาพร พิมพิสุทธ์ และ เฉลิมพล ศรีหงษ์. 2520. สตรีไทย บทบาทในการเป็นผู้นำทางการบริหาร. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ไทยเกษม.
- บารณี บุญทรง. 2545. การศึกษาบทบาทและหน้าที่ของผู้หญิงทำงานในสังคมญี่ปุ่นตั้งแต่หลังสงครามโลกครั้งที่สอง. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทศึกษาศาสตร์. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ปิยะนิตย์ โอนพรตน์วิบูล. 2537. ข้าราชการพลเรือนไทยกับอุปสรรคในการก้าวไปสู่ตำแหน่งทางการบริหารระดับสูง: ศึกษากรณีสำนักงาน ก.พ.. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทศึกษาศาสตร์. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ผ่องพรรณ เกิดพิทักษ์. 2531. การศึกษาค่านิยมในการทำงานของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 โรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 1. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทศึกษาศาสตร์. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- ล้วน สายยศ และ อังคณา สายยศ. 2543. การวัดด้านจิตพิสัย. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- วัชรพล ศุภจักรพัฒนา. 2550. ค่านิยมในการทำงานของคนไทยในทัศนะของสมาชิกสภานิติบัญญัติแห่งชาติ. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทศึกษาศาสตร์. สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- วัลภา สบายยิ่ง. 2542. ปัจจัยด้านการตั้งเป้าหมาย การรับรู้ความสามารถของตนเอง และบุคลิกภาพที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของผู้จำหน่ายตรง. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทศึกษาศาสตร์. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- วิวัฒน์ แดงสังวาลย์. 2522. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการทำงานของสตรีที่สมรสแล้วในเขตกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทศึกษาศาสตร์. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- วิภาดา ฤทธิโรจน์ และ ชาริตะวัน ธรรมมาชีวะ. 2547. การศึกษาปัจจัยนำความสำเร็จของ
ผู้บริหารสตรีในภาครัฐ: กรณีศึกษา คุณหญิงทิพาวดี เมฆสวรรค์ และ
คุณหญิงจรรุวรรณ เมณฑกา. ภาคนิพนธ์ โครงการบัณฑิตศึกษาพัฒนา
ทรัพยากรมนุษย์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- วิไล จิระพรพาณิชย์. 2541. ค่านิยมในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของ
พนักงานชาวไทยและชาวอเมริกันในประเทศไทย กรณีศึกษา: บริษัทในธุรกิจ
ปิโตรเลียมและปิโตรเคมี. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- วรุดา สุคนธ์ตระกูล. 2547. การยอมรับภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรี: ภาพสะท้อนจาก
พนักงานของบริษัท แอดวานซ์ อินโฟร์ เซอร์วิส จำกัด (มหาชน). วิทยานิพนธ์
ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ศรีธนา สุวรรณสัมฤทธิ์. 2537. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการยอมรับสตรีในการเข้าสู่ตำแหน่ง
ผู้บริหารระดับสูงฝ่ายตุลาการ: ศึกษากรณีข้าราชการตุลาการและข้าราชการ
ตุลาการในกระทรวงยุติธรรม. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ศรีเรือน แก้วกังวาล. 2539. ทฤษฎีจิตวิทยาบุคลิกภาพ: (รู้เขา-รู้เรา). พิมพ์ครั้งที่ 4
กรุงเทพฯ: หอมชาวบ้าน.
- ศรีเรือน แก้วกังวาล. 2540. จิตวิทยาพัฒนาทุกช่วงวัย. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สถาบันวิจัยบทบาทหญิงชายและการพัฒนา. 2540. ผู้หญิงบนเส้นทางนักบริหาร. กรุงเทพฯ:
สถาบันวิจัยบทบาทหญิงชายและการพัฒนา.
- สถาบันวิจัยบทบาทหญิงชายและการพัฒนา. 2551. ข้อมูลเกี่ยวกับบทบาทหญิงชายใน
ประเทศไทย. กรุงเทพฯ: สถาบันวิจัยบทบาทหญิงชายและการพัฒนา.
- สมฤดี เรียรณาย. 2544. การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพแบบ MBTI
พฤติกรรมและการเผชิญปัญหา และอัตราการขาดงาน: ศึกษาเฉพาะกรณี
บริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สำนักงานสถิติแห่งชาติ. 2543. สถิติหญิงและชาย. ค้นวันที่ 12 พฤศจิกายน 2551 จาก
<http://www.nso.go.th/stat/gender/work.htm>.

- สุภาวดี นวลเนตร. 2549. **ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพและความสามารถในการ
เผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคต่อการขาดงาน: กรณีศึกษา รัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง.**
วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- อนันต์ชัย คงจันทร์. 2543. บทบาทสตรี ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความก้าวหน้าในอาชีพและ
อุปสรรคในการทำงานของผู้บริหารสตรี. **Chulalongkorn Review**.13, 49
(ตุลาคม – ธันวาคม) : 77-92.
- Allport, G.W. 1937. **Personality: a Psychological Interpretation.** New York: Holt,
Rinehart and Winston.
- Bowman, G.W., Worthy, N.B. and Greyser, S.A. 1965. Are Women Executives
People?. **Harvard Business Review**. 43 (4): 14-16.
- Cappelli Peter and Hamori Monika. 2005. The New Road to The Top. **Harvard
Business Review on Women In Business.** (January): 29-50.
- Center, R. 1949. **The Psychology of Social Class.** New Jersey: Princeton University
Press.
- Clawson, J.G. 1999. **Level Three Leadership: Getting below the Surface.** New
Jersey: Prentice-Hall.
- Costa, P.T., Jr. and McCrae, R.R. 1992. Discriminant Validity of NEO-PIR Facet
Scales. **Educational and Psychological Measurement**. 52: 229-237.
- Cox, C.J. and Cooper, C.L. 1989. **High Flyers: an Anatomy of Managerial Success.**
Oxford: Blackwell.
- Davidson, M.J. and Burke, R.J. 1994. **Women In Management: Current Research
Issue.** London: Paul Champman Pub.
- Digman, J.M. and Takemoto-Chock, N.K. 1981. Factors in the Natural Language of
Personality: Re-analysis, Comparison, and Interpretation of Six Major
Studies. **Multivariate Behavioral Research**. 16: 149-170.
- England, G.W. and Lee, R. 1974. The Relationship between Managerial Values and
Managerial Success in the United States, Japan, India, and Australia.
Journal of Applied Psychology. 59 (4): 411-419.
- Engler, B. 1999. **Personality Theories: an Introduction.** 5th ed. Boston: Houghton
Mifflin.

- Eysenck, H.J. and Eysenck, M.W. 1985. **Personality and Individual Difference: a Natural Science Approach**. New York: Plenum Press.
- George, J.M. and Jones, G.R. 1997. Experiencing Work: Values, Attitude and Moods. **Human Relations**. 50: 397.
- Goldberg, R.L. 1981. **The Development of Five Factor Domain Scales from the IPIP Item Pool**. Retrieved February 16, 2009 from <http://ipip.ori.org/ipip/memo.htm#table%203a>.
- Gribbons, W.D. and Lohnes, D.R. 1965. Shifts in Adolescents Vocational Values. **Personnel and Guidance Journal**. 44 (3): 250.
- Hilgard, E.R. 1979. **Introduction to Psychology**. New York: Harcourt Brace.
- Hjelle, L.A. and Ziegler, D.J. 1992. **Personality Theories: Basic Assumption, Research, and Application**. 3rd ed. New York: McGraw-Hill.
- Hodgetts, R.M. 1999. **Modern Human Relation at Work**. 7th ed. Fort Worth: The Dryden Press.
- Hoffman, M.S. 1974. Fear of Success in Male and Female 1965-1971. **Journal of Consulting and Clinical Psychology**. 42: 353-358.
- Horner, M.S. 1972. Toward an Understanding of Achievement Related Conflicts in Women. **Journal of Social Issues**. 23: 476-474.
- Howard, J.P. and Howard, M.J. 2004. **The Big Five Quickstart: an Introduction to The Big Five**. Retrieved December 25, 2008 from <http://centacs.com/quickstart.htm#Background>
- International Labor Organization. 1993. Unequal Race to the Top. **World of US Work**. 2: 6-7.
- James, L.A. and James, L.R. 1989. Integration Work Environment Perception: Explorations into the Measurement of Meaning. **Journal of Applied Psychology**. 71: 739.
- Kouzes, J.M. and Posner, B.Z. 1995. **The Leadership Challenge**. San Francisco: Jossey Bass Publishers.
- Kreither, R. 1983. **Management**. Boston: Houghton Mifflin.

- Napasri Kraisonswasdi. 1989. **Women Executives: a Sociological Study in Role Effectiveness**. Jaipur: Rawat.
- McClelland, D.C. 1967. **Wanted: a New Self Image for Women Dialogue on Women**. Indianapolis: Bobbs-Merrill.
- Maier, N.R. 1970. Male versus Female Discussion. **Personnel Psychology**. 23 (3): 455-461.
- Marcus, B., Lee, K. and Michael, C.A. 2007. Personality Dimension Explaining Relationships between Integrity Tests and Counterproductive Behavior: Big Five, or One in Addition. **Personnel Psychology**. 60: 1-34.
- Pandey, Shashi. 1991. **By Women, for Women: a Study of Women's Organizations in Thailand**. Singapore: Institute of South East Asia Studies.
- Peggy, S.M., Carol, J.B. and Elizabeth, G.C., 2006. **Factors Influencing Successful IT Womens Career Choices: a Qualitative Study**. Retrived December 14, 2008 from <http://www.advancingwomen.com/awl/summer2006/index.html>
- Perrone, P.A. 1965. Value and Occupational Preference of Junior High School Girls. **Personnel and Guidance Journal**. 44 (3): 254.
- Robbins, S.P. 1983. **Organization theory: The Structure and Design of Organization**. Englewood Cliffs, New Jersey: Prentice-Hall.
- Russell, R.F. 2006. The Role of Values in Servant Leadership. **Leadership and Organization Development Journal**. 22 (2): 76-83.
- Schein, V.E. 1973. The Relationship between Sex Role Stereotypes and Requisite Management Characteristics. **Journal of Applied Psychology**. 57 (2): 95-100.
- Schultz, Duane P. and Schultz, Sydney Ellen. 1994. **Psychology and Work Today**. New York: Macmillan Publishing.
- Snyder, N.H., Dord, J.J.Jr. and Houghton, D.M. 1994. **Vision, Values, and Courage: Leadership for Quality Management**. New York: The Free Press.
- Stead, B.A. 1978. **Women in Management**. Prentice-Hall: Eaglewood Cliffs.
- Super, D.E. 1970. **The Work Values Inventory**. Boston: Houghton Mifflin.

- US Department of Labor. 1991. **A Report on the Glass Ceiling Initiative**. Washington DC: US Government Printing Office. .
- Wollack, S., Goodgale, J.Q., Wijting, J.P. and Smith, P.C. 1971. Development of the Survey of Work Values. **Journal of Applied Psychology**. 55 (4): 331-338.
- Wood, M.M. 1976. Women in Management: How Is It Working Out?. **Advance Management Journal**. 41 (1): 92-102.
- World Bank. 2004. **Summary Gender Profile**. Retrieved November 12, 2007 from <http://www.worldbank.or.th/WBSITE/EXTERNAL/COUNTRIES/EASTASIA/PACIFICEXT/TH>
- Yulk, G.A. 2006. **Leadership in Organizations**. 6th ed. New Jersey: Prentice-Hall.

ภาคผนวก

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย
เรื่อง
“ปัจจัยสนับสนุนต่อการเป็นผู้บริหารสตรีระดับสูง
ในธุรกิจการเงินการธนาคาร”

เรียน ผู้ตอบแบบสอบถามทุกท่าน

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามและซองส่งกลับ

แบบสอบถาม ปัจจัยสนับสนุนต่อการเป็นผู้บริหารสตรีระดับสูงในธุรกิจภาคการเงินการธนาคาร นี้ เป็นส่วนหนึ่งของการทำวิทยานิพนธ์ หลักสูตรวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต (การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์การ) คณะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยสนับสนุนต่อการเป็นผู้บริหารสตรีระดับสูงในธุรกิจภาคการเงินการธนาคาร ซึ่งแบบสอบถามนี้ประกอบไปด้วย 4 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามวัดบุคลิกภาพ Big Five (Costa and McCrae)

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามวัดค่านิยมในการทำงาน

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามวัดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ทั้งนี้ ผู้วิจัยใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านในการตอบแบบสอบถามให้ครบทุกข้อ และโปรดระบุข้อเสนอแนะเพื่อความสมบูรณ์ของข้อมูล โดยข้อมูลจากแบบสอบถามจะถูกเก็บเป็นความลับ

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ และขอขอบพระคุณในความร่วมมือไว้ ณ โอกาสนี้

นางนพวรรณ เจริญทรัพย์

ผู้วิจัย

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไป

1.1 ข้อมูลส่วนบุคคล

คำชี้แจง โปรดกรอกข้อมูลและทำเครื่องหมาย / ในช่องว่างที่ตรงกับตัวท่าน

- อายุตัว

ต่ำกว่า 31 ปี 31-40 ปี 41-50 ปี 51-60 ปี

- อายุงาน

ต่ำกว่า 6 ปี 6-10 ปี 11-15 ปี มากกว่า 15 ปี

- ตำแหน่ง

- สถานภาพการสมรส

โสด สมรส อื่นๆ

1.2 ข้อมูลเกี่ยวกับการศึกษา และความสามารถทางการใช้ภาษา

- ระดับการศึกษา

ปริญญาตรี ปริญญาโท ปริญญาเอก อื่นๆ

- ระดับการศึกษาที่สูงกว่าปริญญาตรีมีส่วนส่งเสริมต่อการก้าวขึ้นเป็นผู้บริหารระดับสูง

มี ไม่มี

- การศึกษาในสาขาวิชาที่เกี่ยวข้องกับการทำงานมีส่วนส่งเสริมต่อการก้าวขึ้นเป็นผู้บริหารระดับสูง

มี ไม่มี

- ความสามารถทางการใช้ภาษา

ท่านสามารถใช้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารได้เป็นอย่างดี

ท่านมีความสามารถในการใช้ภาษาอื่นที่มีใช้ภาษาอังกฤษ

1.3 ข้อมูลเกี่ยวกับพื้นฐานครอบครัว (Family Background)

- บิดาของท่านประกอบอาชีพ

<input type="checkbox"/> รับราชการ	<input type="checkbox"/> พนักงานบริษัทเอกชน
<input type="checkbox"/> ธุรกิจส่วนตัว	<input type="checkbox"/> อื่นๆ (โปรดระบุ)

- มารดาของท่านประกอบอาชีพ

<input type="checkbox"/> รับราชการ	<input type="checkbox"/> พนักงานบริษัทเอกชน
<input type="checkbox"/> ธุรกิจส่วนตัว	<input type="checkbox"/> อื่นๆ (โปรดระบุ)

- ลักษณะของครอบครัวของท่านเป็นแบบใด

<input type="checkbox"/> ครอบครัวเดี่ยว	<input type="checkbox"/> ครอบครัวขยาย
---	---------------------------------------

- ครอบครัวในวัยเยาว์มีส่วนช่วยเหลือหาลมความเป็นผู้บริหารสตรีของท่านในปัจจุบันหรือไม่

<input type="checkbox"/> มี	<input type="checkbox"/> ไม่มี
-----------------------------	--------------------------------

1.4 ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพการสมรส (เฉพาะผู้ที่สมรสเท่านั้น)

- สามีของท่านประกอบอาชีพ

<input type="checkbox"/> รับราชการ	<input type="checkbox"/> พนักงานบริษัทเอกชน
<input type="checkbox"/> ธุรกิจส่วนตัว	<input type="checkbox"/> อื่นๆ (โปรดระบุ)

- สามีมีส่วนสนับสนุนต่อการเป็นผู้บริหารสตรีของท่านหรือไม่

<input type="checkbox"/> มี	<input type="checkbox"/> ไม่มี
-----------------------------	--------------------------------

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามวัดบุคลิกภาพ

คำชี้แจง พิจารณาว่าข้อคำถามในแต่ละข้อตรงกับตัวท่านหรือเป็นความสามารถของท่านมากน้อยเพียงใด และโปรดทำเครื่องหมาย / ในช่องที่ตรงกับความรู้สึกของท่านมากที่สุด

ข้อ	ข้อคำถาม	ตรงกับตัวท่าน				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง/ บางครั้ง	น้อย	น้อยที่สุด
1	ฉันไม่ชอบเสียเวลาไปกับการคิดเพื่อฝัน					
2	ฉันจะใช้วิธีการเดิมๆ ที่พบว่าเป็นการกระทำที่ถูกต้องต่อสิ่งนั้น					
3	ศิลปะและธรรมชาติเป็นสิ่งที่ช่วยในจินตนาการให้ฉัน					
4	ฉันเชื่อว่าการปล่อยให้เด็กฟังคนเถียงกัน จะมีแต่ทำให้เด็กเกิดความสับสนและเห็นตัวอย่างผิดๆ					
5	บทกวีส่งผลต่อความรู้สึกของฉันน้อยมากหรือไม่มีผลเลย					
6	ฉันชอบลองอาหารใหม่ๆ และอาหารต่างชาติ					
7	ฉันไม่ค่อยสังเกตเห็นถึงอารมณ์หรือความรู้สึกที่เกิดจากสถานการณ์ต่างๆ					
8	ฉันเชื่อว่าเราควรยึดคำสั่งสอนทางศาสนาเพื่อใช้ในการตัดสินเรื่องศีลธรรมจรรยา					
9	บางครั้งฉันก็รู้สึกคล้อยตามอารมณ์ของบทกวีหรืองานศิลปะ					
10	ฉันมีความสนใจน้อยมากเกี่ยวกับธรรมชาติของจักรวาลหรือคน					
11	ฉันมีความอยากรู้อยากเห็นมากในวิทยาการความรู้ใหม่ๆ					

ข้อ	ข้อความ	ตรงกับตัวท่าน				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง/ บางครั้ง	น้อย	น้อยที่สุด
12	ฉันมักจะสนุกกับเรื่องที่ต้องพิสูจน์หรือความคิดที่เป็นนามธรรม					
13	ฉันมักจะเก็บสิ่งของส่วนตัวให้สะอาดเรียบร้อยอยู่เสมอ					
14	ฉันสามารถบังคับตัวเองให้ทำสิ่งต่างๆ ให้เสร็จภายในเวลาที่กำหนดได้เสมอ					
15	ฉันไม่ใช่คนเจ้าระเบียบมาก					
16	ฉันพยายามทำงานที่ได้รับมอบหมายอย่างตั้งใจ					
17	ฉันจะตั้งเป้าหมายการทำงานอย่างชัดเจน และปฏิบัติอย่างเป็นขั้นตอนเพื่อมุ่งสู่เป้าหมายนั้น					
18	ฉันต้องใช้เวลามากกว่าจะเริ่มลงมือทำงานได้					
19	ฉันจะทำงานอย่างเต็มที่เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ฉันตั้งไว้					
20	เมื่อฉันตั้งใจจะทำอะไรแล้ว ฉันสามารถทำมันให้สำเร็จลุล่วงเสมอ					
21	บางครั้ง ฉันไม่ใช่คนที่ผู้อื่นพึงพาหรือไว้วางใจได้อย่างที่ควรจะเป็น					
22	ฉันเป็นคนที่สามารถทำงานต่างๆ ให้สำเร็จได้เสมอ					
23	ฉันไม่มีความสามารถในการจัดสิ่งต่างๆ ให้เป็นระเบียบ					
24	ฉันต้องการความเป็นเลิศในทุกสิ่งที่ฉันทำ					
25	ฉันชอบอยู่ท่ามกลางผู้คนมากๆ					
26	ฉันเป็นคนหัวเราะง่าย					
27	ฉันไม่คิดว่าตัวเองเป็นคนร่างเรียว					

ข้อ	ข้อความ	ตรงกับตัวท่าน				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง/ บางครั้ง	น้อย	น้อยที่สุด
28	ฉันชอบพบปะพูดคุยกับคนอื่น					
29	ฉันชอบเข้าร่วมในการทำกิจกรรมต่างๆ					
30	ปกติแล้วฉันชอบที่จะทำอะไรตามลำพัง					
31	ฉันมักจะรู้สึกที่ตัวฉันเต็มไปด้วยพลัง ความสามารถ					
32	ฉันเป็นคนร่าเริงและมีขวัญและกำลังใจ					
33	ฉันไม่ใช่คนมองโลกในแง่ดี					
34	ชีวิตของฉันคือการก้าวไปข้างหน้าอย่างรวดเร็ว					
35	ฉันเป็นคนกระฉับกระเฉงมาก					
36	ฉันชอบที่จะทำอะไรด้วยตนเองมากกว่าการ เป็นผู้นำ					
37	ฉันพยายามสุภาพกับทุกคนที่ฉันพบ					
38	ฉันมักจะเข้าไปเกี่ยวข้องในการถกเถียงกันใน ครอบครัวหรือเพื่อนร่วมงาน					
39	มีบางคนคิดว่าฉันเป็นคนเห็นแก่ตัวและถือ ตัวเองเป็นใหญ่					
40	ฉันชอบการร่วมมือมากกว่าการแข่งขัน					
41	ฉันมักจะระแวงและเยาะเย้ยในเจตนาของ คนอื่น					
42	ฉันเชื่อว่าคนส่วนใหญ่จะเอาเปรียบฉัน ถ้ามีโอกาส					
43	คนที่ฉันรู้จัก ส่วนใหญ่ชอบฉัน					
44	บางคนคิดว่าฉันเป็นคนเย็นชา และคิดเล็กคิดน้อย					

ข้อ	ข้อความ	ตรงกับตัวท่าน				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง/ บางครั้ง	น้อย	น้อยที่สุด
45	ฉันมักจะเป็นหัวแข็งและยึดติดกับทัศนคติของตัวเอง					
46	ปกติฉันจะเป็นคนที่คิดพิจารณาสิ่งต่างๆ อย่างรอบคอบ					
47	ถ้าฉันไม่ชอบใครแล้ว ฉันจะแสดงให้เห็น					
48	ฉันมีเจตนาที่จะควบคุมคนอื่นถ้าจำเป็น					
49	ฉันไม่ใช่คนช่างวิตกกังวล					
50	ฉันมักจะรู้สึกที่ตัวเองด้อยกว่าคนอื่น					
51	เมื่อฉันตกอยู่ภายใต้ความกดดันมากๆ บางครั้งฉันรู้สึกเหมือนตัวเองจะแตกเป็นเสี่ยงๆ					
52	ฉันไม่ค่อยรู้สึกเหงาหรือซึมเศร้า					
53	ฉันรู้สึกเครียดและกระวนกระวายใจบ่อยๆ					
54	บางครั้งฉันรู้สึกว่าตัวเองไม่มีคุณค่าเลย					
55	ฉันไม่ค่อยจะรู้สึกหวาดกลัวหรือวิตกกังวลใดๆ					
56	ฉันมักจะโกรธในสิ่งที่คนอื่นกระทำต่อฉัน					
57	ฉันมักจะรู้สึกท้อแท้และยอมแพ้ต่อความผิดพลาดบ่อยมาก					
58	ฉันไม่ค่อยรู้สึกเศร้าโศกหรือหดหู่ใจ					
59	ฉันมักจะรู้สึกหมดหนทางและต้องการให้คนอื่นมาช่วยแก้ปัญหาต่างๆ					
60	เมื่อฉันรู้สึกอับอายมากๆ ฉันอยากจะหลบหน้าไปจากคนอื่น					

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามวัดค่านิยมในการทำงาน

คำชี้แจง โปรดพิจารณาคุณลักษณะงานในแต่ละข้อความต่อไปนี้และทำเครื่องหมาย / ในช่องที่ตรงกับความรู้สึกของท่านมากที่สุด

ข้อ	ข้อความ	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง
1	ท่านจะสื่อสารความเป็นจริงเกี่ยวกับองค์กรกับ ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างสม่ำเสมอ					
2	ท่านเป็นคนที่รักษาคำมั่นสัญญาที่ให้กับ ผู้ใต้บังคับบัญชา					
3	ท่านพิจารณาเลื่อนขั้นผู้ใต้บังคับบัญชาโดยการ ประเมินจากผลการทำงานเป็นหลัก					
4	ท่านมีมุมมองที่หลากหลายในการวิเคราะห์ปัญหา					
5	ท่านจะใช้วิธีการแก้ปัญหาแบบเดิมๆ ที่เคยใช้ได้ผลมา แก้ปัญหา					
6	ท่านพยายามแสดงความคิดเห็นให้มากที่สุดต่อปัญหา					
7	ท่านชอบที่จะหาแนวทางใหม่ๆ ในการแก้ปัญหา					
8	ในการแก้ปัญหาของท่าน ท่านจะเชื่อมโยงปัญหากับ ข้อมูลข่าวสารที่มีอยู่					
9	ท่านจะค้นหาข้อเท็จจริงทั้งหมดเกี่ยวกับปัญหาและทำ การวิเคราะห์อย่างจริงจังจนรู้ถึงแก่นแท้ของปัญหา					
10	ท่านไม่เคยแสดงอาการก้าวร้าวกับผู้ใต้บังคับบัญชา					
11	ท่านคิดว่าผู้บริหารที่ดีจะต้องเป็นคนที่อ่อนน้อมถ่อม					
12	ท่านรับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชาเสมอ					
13	ท่านให้เกียรติและเคารพในคุณค่าของ ผู้ใต้บังคับบัญชา					

ข้อ	ข้อความ	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง
14	ท่านคิดว่าการก้าวขึ้นสู่ตำแหน่งผู้บริหารระดับสูง จะต้องทำงานหนักอย่างยิ่ง					
15	ท่านสนับสนุนให้ผู้บังคับบัญชาได้มีโอกาสในการ พัฒนาตัวเองอยู่เสมอ					
16	ท่านมีค่านิยมที่มุ่งพัฒนาคนเพื่อให้เกิดการทำงาน ร่วมกัน					
17	ท่านคิดว่าผู้บริหารที่ทำงานในธุรกิจครอบครัว สามารถก้าวขึ้นสู่ตำแหน่งผู้บริหารง่ายกว่าผู้บริหาร โดยทั่วไป					
18	ผู้บริหารจะต้องเป็นผู้ที่มีวิสัยทัศน์กว้างไกล					
19	ท่านมีความสามารถในการมองภาพแบบองค์รวม					
20	ผู้บริหารต้องสามารถคาดคะเนอนาคตขององค์กรได้					
21	ท่านเป็นคนทำงานเชิงรุก					
22	ท่านให้ความสำคัญกับการพัฒนาวิสัยทัศน์					
23	ท่านมักจะคิดในเชิงกลยุทธ์และมียุทธศาสตร์ในเรื่อง ความสำเร็จของตนเอง					
24	ท่านมีเป้าหมายในชีวิตการทำงานของท่านที่ชัดเจน					
25	ท่านมีความมุ่งมั่นที่จะบรรลุเป้าหมายในชีวิตการ ทำงาน					

ส่วนที่ 4 แบบสอบวัดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

คำชี้แจง โปรดพิจารณาข้อความต่อไปนี้และทำเครื่องหมาย / ในช่องที่ตรงกับความรู้สึกของท่านมากที่สุด

ข้อ	ข้อความ	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็น	ไม่เห็น ด้วยอย่าง
1	การทำงานของทนายต้องมีเป้าหมายอย่างชัดเจนอยู่เสมอ					
2	เพื่อให้ผู้ร่วมงานไว้วางใจในตัวทนาย ทนายจะใช้ความพยายามอย่างมากเพื่อให้งานบรรลุตามเป้าหมาย					
3	การทำงานที่ทำทนายทำให้เกิดความภาคภูมิใจ					
4	การทำงานมากยังมีข้อผิดพลาดมากเช่นกัน					
5	ทนายต้องการเป็นผู้นำในการกำหนดเป้าหมายและวิธีปฏิบัติงาน					
6	ทนายมีความสามารถในการโน้มน้าวผู้อื่นให้ทำตามที่ทนายต้องการ					
7	ทนายคิดว่าคำสั่งของผู้บังคับบัญชาเป็นสิ่งสำคัญ					
8	ทนายต้องการเป็นผู้ควบคุมการปฏิบัติงานด้วยตนเอง					
9	ทนายยินดีที่จะเป็นที่ปรึกษาให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาทั้งเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว					
10	ทนายจะรู้สึกภูมิใจหากผู้ใต้บังคับบัญชายอมรับในตัวทนาย					
11	ทนายรู้สึกดีหากได้ทำงานคนเดียวตามลำพัง					
12	รางวัลและการชื่นชมจากบุคคลทั่วไปเกี่ยวกับงานของทนายเป็นสิ่งที่ทนายปรารถนา					

ท่านคิดว่า อะไรเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญต่อการก้าวขึ้นเป็นผู้บริหารระดับสูงในองค์กร

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ขอขอบพระคุณที่ให้ความกรุณาตอบแบบสอบถามค่ะ

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ นามสกุล	นางนพวรรณ เจริญทรัพย์
ประวัติการศึกษา	สังคมสงเคราะห์ศาสตร์บัณฑิต (เกียรตินิยมอันดับ1) มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ปีที่สำเร็จการศึกษา พ.ศ.2548
ประสบการณ์ทางวิชาการ	เสนอผลงานวิจัยในการประชุมวิชาการ ด้านทรัพยากรมนุษย์ ประจำปี พ.ศ. 2552 (National Conference on Human Resources 2009) ผู้ช่วยนักวิจัย โครงการปรับเปลี่ยนกระบวนการทัศน์ วัฒนธรรม ค่านิยมในการทำงานของข้าราชการ ไทย (I AM READY) สถาบันส่งเสริมการบริหาร กิจการบ้านเมืองที่ดีและสำนักงานพัฒนาระบบ ราชการ (ก.พ.ร.)
รางวัลหรือทุนการศึกษา	ทุนสนับสนุนการทำวิทยานิพนธ์ระดับปริญญาโท จากเงินงบประมาณแผ่นดิน ประจำปี พ.ศ.2552 ทุนเรียนดี หลักสูตรวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต (การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์กร) ประจำปี 2549