

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในอาชีพของ
ผู้บริหารสตรีในธนาคารพาณิชย์ไทย

ปริญญาานิพนธ์
ของ
นวลฉวี ประเสริฐสุข

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาวิทยาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาการวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์

มีนาคม 2542

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ปริญญานิพนธ์

เรื่อง

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในอาชีพของ
ผู้บริหารสตรีในธนาคารพาณิชย์ไทย

ของ

นางนวลฉวี ประเสริฐสุข

ได้รับอนุมัติจากบัณฑิตวิทยาลัยให้นำเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาดำรงหลักสูตร
ปริญญาวิทยาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาการวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์
ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

(ศาสตราจารย์ ดร.เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์)

วันที่ 12 เดือน มีนาคม พ.ศ. 2542

คณะกรรมการสอบปริญญานิพนธ์

ประธาน

(รองศาสตราจารย์ ดร.ผองจิต อินทสุวรรณ)

กรรมการ

(ดร.นพวรรณ โชติบัณฑิต)

กรรมการ

(ดร.วิลาสลักษณ์ ชวัลสิทธิ์)

กรรมการที่แต่งตั้งเพิ่มเติม

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.คุณฉวี โยเหลา)

กรรมการที่แต่งตั้งเพิ่มเติม

(รองศาสตราจารย์ ดร.ชุมพร ชงกิตติกุล)

ประกาศคุณูปการ

ปริญญานิพนธ์นี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี ด้วยความกรุณาจากบุคคลหลายท่าน และหลายองค์การ ผู้วิจัยใคร่ขอขอบพระคุณมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ที่ได้มอบทุนสนับสนุนการวิจัยครั้งนี้

ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณ ดร.สายสุรี จุติกุล ที่ปรึกษาด้านสตรี เด็ก เยาวชน การศึกษาและการพัฒนาสังคม สำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี อาจารย์นภัส ศิริสัมพันธ์ โครงการสตรีศึกษา สถาบันวิจัยสังคม จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย คุณจรรยาพร บรมเวช รองผู้อำนวยการฝ่ายพัฒนาบุคลากรและองค์การธนาคารกสิกรไทย คุณผุสดี นาคอินทร์ ผู้จัดการธนาคารไทยพาณิชย์ สาขาถนนสิรินธร คุณณภาพรณ์ วุฒิสักดิ์ศิริกุล ผู้จัดการธนาคารไทยพาณิชย์ สาขาซอยพลี (จันทบุรี) ที่กรุณาให้ผู้วิจัยได้สัมภาษณ์เพื่อพัฒนากรอบแนวคิดในการวิจัยครั้งนี้

ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร. ผจงจิต อินทสุวรรณ ประธานกรรมการปริญญานิพนธ์ อาจารย์ ดร. นพวรรณ โชติบัณฑิต และ อาจารย์ ดร. วิลาสลักษณ์ ชวัลลสี กรรมการควบคุมปริญญานิพนธ์ ที่ได้กรุณาให้คำปรึกษา ตลอดจนเสนอแนะแนวทางที่เป็นประโยชน์ต่อการทำวิจัยนี้ด้วยดีเสมอมา และขอกราบขอบพระคุณ ดร. เพียงใจ พุกกะคุปต์ รองกรรมการผู้จัดการ ธนาคารกสิกรไทย รองศาสตราจารย์ ดร. สุภาพรรณ สิริแพทย์พิสุทธิ์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. วรรณภา โพธิ์น้อย มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ที่กรุณาตรวจสอบเครื่องมือวัดของการวิจัยครั้งนี้

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณธนาคารพาณิชย์ทุกแห่งในกลุ่มตัวอย่างที่ได้กรุณาอนุญาตให้ผู้วิจัยทำการเก็บรวบรวมข้อมูล และได้ให้ความช่วยเหลืออำนวยความสะดวกในการเก็บรวบรวมข้อมูลอย่างดียิ่ง นอกจากนี้ผู้วิจัยขอขอบพระคุณผู้บริหารระดับกลางที่เป็นสตรี ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ ที่ได้กรุณาสละเวลาตอบแบบสอบถามและให้ข้อเสนอแนะที่มีประโยชน์ ซึ่งการวิจัยครั้งนี้จะสำเร็จลุล่วงไปไม่ได้เลยหากไม่ได้รับความร่วมมืออย่างดียิ่งจากองค์กรและบุคลากรเหล่านี้

ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร. ชุมพร ยงกิตติกุล ที่กรุณารับเป็นกรรมการสอบปริญญานิพนธ์ครั้งนี้

นอกจากนี้ผู้วิจัยยังได้รับความกรุณาจากคณาจารย์ทุกท่านในสถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. จุษฎี โยเหลา ที่พร้อมให้คำแนะนำแก่ผู้วิจัยมาโดยตลอด และกรุณารับเป็นกรรมการสอบปริญญานิพนธ์ด้วย และขอกราบขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. นงลักษณ์ วิรัชชัย ที่กรุณาให้คำแนะนำที่มีประโยชน์แก่ผู้วิจัย

ขอขอบคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สมทรัพย์ สุขอนันต์ คุณธีรเดช ฉายอรุณ ที่ได้ข้อเสนอแนะที่มีประโยชน์ ขอขอบคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์บุญเกื้อ ควรหาเวช ที่ช่วยจัดพิมพ์เครื่องมือวัด คุณจงกล แสนสุข ที่ช่วยพิมพ์ปริญญานิพนธ์ครั้งนี้ และท้ายที่สุดที่จะขาดเสียมิได้ คือ ขอขอบคุณสมาชิกในครอบครัวทุกคนที่ให้การสนับสนุนทางสังคมแก่ผู้วิจัยด้วยดีมาโดยตลอด

บุคคลและองค์การดังกล่าวข้างต้นล้วนเป็นองค์ประกอบที่เข้ามาร่วมกันทำให้ปริญญานิพนธ์ครั้งนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูง

สารบัญ

บทที่		หน้า
1	บทนำ.....	1
	ความสำคัญของปัญหา.....	1
	วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	6
	ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการวิจัย.....	6
	ขอบเขตของการวิจัย.....	6
	ประชากร.....	6
	กลุ่มตัวอย่าง.....	7
	ตัวแปรที่ศึกษา.....	7
	นิยามศัพท์เฉพาะ.....	7
2	เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	11
	ธนาคารพาณิชย์.....	11
	โครงสร้างองค์กรของธนาคารพาณิชย์.....	12
	อาชีพ.....	14
	ความหมายของอาชีพ.....	14
	ความสำเร็จในอาชีพและการวัด.....	14
	ทฤษฎีและแนวคิดเกี่ยวกับความสำเร็จในอาชีพ.....	17
	ทฤษฎีอาชีพ.....	18
	งานวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในอาชีพ.....	24
	กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	46
	สมมุติฐานการวิจัย.....	48
3	วิธีดำเนินการวิจัย.....	52
	ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	52
	ตัวแปรในการวิจัย.....	53
	วิธีการวัดตัวแปรและเครื่องมือวัดที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล.....	53
	การหาคุณภาพเครื่องมือวัดที่ใช้ในการวิจัย.....	54
	การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	66
	การจัดกระทำข้อมูล.....	67
	การวิเคราะห์ข้อมูล.....	67

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	69
ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์สถิติพื้นฐานของตัวแปร.....	69
ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นปัจจัยที่ส่งผลต่อ ความสำเร็จในอาชีพของผู้บริหารสตรีในธนาคารพาณิชย์ไทย.....	73
5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	85
สังเขปความมุ่งหมาย สมมุติฐาน และวิธีดำเนินการวิจัย.....	85
สรุปผลการวิจัย.....	86
อภิปรายผล.....	87
ข้อเสนอแนะ.....	94
บรรณานุกรม.....	97
ภาคผนวก.....	112
ภาคผนวก ก แบบสอบถามในการทำวิจัย.....	113
ภาคผนวก ข ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของเครื่องมือวัด.....	132
ภาคผนวก ค ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้น.....	137
ประวัติย่อผู้วิจัย.....	145

บัญชีตาราง

ตาราง	หน้า
1 แสดงเกณฑ์การวัดความสำเร็จในอาชีพ.....	16
2 แสดงจำนวนผู้บริหารสตรีที่มีตำแหน่งเป็นผู้บริหารระดับกลางในธนาคารพาณิชย์ไทย ในประชากรและกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามขนาดของธนาคาร.....	53
3 แสดงจำนวนผู้บริหารสตรีจำแนกตามสถานภาพสมรสและขนาดของธนาคารที่สังกัด.....	69
4 แสดงจำนวนผู้บริหารสตรีจำแนกตามตำแหน่งและสถานภาพสมรส.....	70
5 แสดงจำนวนผู้บริหารสตรีจำแนกตามตำแหน่งและขนาดของธนาคารที่สังกัด.....	70
6 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน คะแนนสูงสุด และคะแนนต่ำสุด ของตัวแปร ในการวิจัย.....	71
7 แสดงค่าสหสัมพันธ์ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของตัวแปรที่ใช้ในการวิเคราะห์ ความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้น.....	72
8 แสดงอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลรวมของตัวแปรภายนอก ที่ส่งผลกระทบต่อตัวแปรภายใน และอิทธิพลของตัวแปรภายในด้วยตนเอง จากการวิเคราะห์ความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นในแบบจำลองปรับครั้งที่สาม.....	81

บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ	หน้า
1 แสดงผังการจัดองค์การของธนาคารพาณิชย์ไทย สำนักงานใหญ่.....	13
2 โมเดลการพัฒนาทางอาชีพของซอนเนนเฟลด์ และคอตเตอร์.....	19
3 โมเดลความสำเร็จในอาชีพทางการบริหารของจัตซ์และคณะ.....	20
4 แสดงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในอาชีพของ ไอลส์ เมบี และโรเบิร์ตสัน.....	21
5 โมเดลคุณลักษณะของงาน ของแฮกแมน และโอลด์แฮม.....	22
6 กรอบแนวคิดการวิจัยเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในอาชีพของผู้บริหารสตรี ในธนาคารพาณิชย์ไทย.....	48
7 แบบจำลองสมมุติฐานความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้น ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จ ในอาชีพของผู้บริหารสตรีในธนาคารพาณิชย์ไทย.....	49
8 แบบจำลองความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้น ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในอาชีพ ของผู้บริหารสตรีในธนาคารพาณิชย์ไทย (ก่อนปรับ).....	74
9 แบบจำลองความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้น ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในอาชีพ ของผู้บริหารสตรีในธนาคารพาณิชย์ไทย (ปรับครั้งที่สอง).....	77
10 แบบจำลองความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้น ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในอาชีพ ของผู้บริหารสตรีในธนาคารพาณิชย์ไทย (ปรับครั้งที่สาม).....	80

บทที่ 1

บทนำ

ความสำคัญของปัญหา

ประเทศไทยมีประชากรที่เป็นหญิงและชายจำนวนใกล้เคียงกัน จากการสำรวจเมื่อปี พ.ศ. 2538 จากจำนวนประชากรทั้งหมด 59,460,000 คน เป็นชาย 29,678,000 คน เป็นหญิง 29,782,000 คน (สำนักงานสถิติแห่งชาติ, 2539 : 6) ^๑ และมีการรายงานว่า หญิงไทยมีอัตราส่วนของการออกไปทำงานนอกร้านอยู่ในอันดับต้น ๆ ของผู้หญิงทั่วโลกที่ต้องออกไปทำงานนอกร้าน (สังคิต พิริยะรังสรรค์, 2541 : 20) แต่อย่างไรก็ตามยังคงพบว่าสตรีเหล่านี้ต้องเผชิญกับปัญหาหลายประการ เช่น ยังมีการเลือกปฏิบัติในการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งระหว่างบุรุษและสตรี ^๒ ตัวสตรีเองยังมีเจตคติที่ยอมรับว่าตนเองและเพื่อนสตรีมีความสามารถในการทำงานน้อยกว่าบุรุษ ^๓ ตลอดจนยังมีการกีดกันสตรีไม่ให้ได้รับการแต่งตั้งในบางตำแหน่ง ทั้งโดยนิตินัยและพฤตินัยในภาครัฐและภาคธุรกิจเอกชน เป็นต้น (คณะอนุกรรมการเฉพาะด้านจัดทำแผนหลักงานสตรี, 2538 : 15-16) ปัญหาดังกล่าวมีข้อมูลจากการรายงานของสถาบันวิจัยบทบาทหญิงชายและการพัฒนา (Gender and Development Research Institute, 1995 : 14) ^๔ ที่แสดงว่าในปี พ.ศ. 2536 จากจำนวนผู้บริหารระดับสูง (ระดับ 9-11) ของกระทรวง ทบวง กรมต่าง ๆ ในประเทศไทย เมื่อจำแนกตามเพศพบว่า ในจำนวนผู้บริหารทั้งหมด 493 คน เป็นชาย 447 คน และเป็นหญิงเพียง 46 คน เท่านั้น นอกจากนี้ยังได้มีการสำรวจข้อมูลของผู้หญิงทำงานในหน่วยงานรัฐวิสาหกิจและหน่วยงานเอกชน เมื่อปี พ.ศ. 2537 พบว่า ในหน่วยงานรัฐวิสาหกิจ ซึ่งมีผู้หญิงทำงานอยู่ 54.2% ของพนักงานทั้งหมด จะมีผู้หญิงที่ได้รับตำแหน่งระดับบริหารเพียง 13.5% ส่วนในหน่วยงานเอกชนซึ่งมีผู้หญิงทำงานอยู่ 68.0% ของพนักงานทั้งหมดมีผู้หญิงที่ได้รับตำแหน่งระดับบริหาร 38.6% เท่านั้น (อิธิล, 2538 : 9) ^๕

จากข้อมูลดังกล่าวข้างต้นแสดงให้เห็นว่าผู้หญิงยังมีความสำเร็จในอาชีพค่อนข้างน้อย แต่ก็เป็นที่น่ายินดีที่รัฐบาลได้มองเห็นถึงประเด็นปัญหาเหล่านี้ จึงได้มีการแต่งตั้งคณะอนุกรรมการเฉพาะด้านจัดทำแผนหลักงานสตรีขึ้น โดยได้จัดทำนโยบายและแผนงานหลักสตรีระยะยาว (พ.ศ. 2535-2554) ขึ้นเพื่อใช้เป็นพื้นฐานของแผนพัฒนาสตรีในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ตั้งแต่ฉบับที่ 7 เป็นต้นมา และในช่วงของการจัดทำแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8 องค์การสหประชาชาติได้จัดประชุมระดับโลกเรื่องสตรี ครั้งที่ 4 ขึ้น ณ กรุงปักกิ่ง ผลจากการประชุมได้มีการประกาศปฏิญญาปักกิ่งและแผนปฏิบัติการเพื่อความก้าวหน้าของสตรี เพื่อให้ประเทศสมาชิกนำไปพิจารณารวมกับแผนพัฒนาสตรีของแต่ละประเทศ ^๖

สำหรับประเทศไทย ซึ่งในแผนงานหลักด้านพัฒนาศักยภาพและคุณภาพชีวิตของสตรีในส่วนงานพัฒนาอาชีพและรายได้ได้กำหนดสาระสำคัญไว้ว่า จะรณรงค์และส่งเสริมให้สตรีมีโอกาสเท่าเทียมกับบุรุษในการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง มีความก้าวหน้าในอาชีพการงานและรายได้ ทั้งในภาครัฐและภาคธุรกิจเอกชน ตลอดจนจนหามาตรการพิเศษเพื่อเพิ่มสัดส่วนของสตรีให้มากขึ้นในตำแหน่งที่ต้องตัดสินใจที่สำคัญ และในระดับการวางแผน (คณะอนุกรรมการเฉพาะด้านจัดทำแผนหลักงานสตรี, 2538 : 27-30) ดังนั้น ข้อมูลเกี่ยวกับสตรีจึงมีความสำคัญยิ่งในฐานะที่เป็นองค์ความรู้ที่จะนำไปวิเคราะห์สภาพปัญหาเพื่อกำหนดนโยบายและมาตรการในการแก้ปัญหาความไม่สมดุลย์ของสถานภาพทางเศรษฐกิจและสังคมระหว่างชายและหญิงต่อไป (คณะอนุกรรมการเฉพาะกิจจัดทำแผนพัฒนาสตรีในช่วงแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8, 2540 : 17) ทั้งนี้ประเด็นที่ผู้วิจัยคิดว่าน่าจะมีส่วนสนองตอบนโยบายในแผนพัฒนาสตรี ก็คือประเด็น

ในเรื่องของอาชีพ^{๒)} เนื่องจากอาชีพมีอิทธิพลอย่างยิ่งต่อชีวิตมนุษย์ เพราะเกี่ยวข้องกับการดำเนินชีวิต เศรษฐกิจ เกียรติยศ ชื่อเสียง ตลอดจนความพึงพอใจในตนเองของบุคคล (อรอนงค์ ทัศนัญฉิน, 2539 : 1)

จากการที่การประกอบอาชีพมีความสำคัญต่อบุคคลดังกล่าว หากบุคคลประสบความสำเร็จในอาชีพของตนก็ย่อมทำให้บุคคลนั้นมีคุณภาพชีวิตที่ดี ในทางตรงกันข้ามหากบุคคลไม่ประสบความสำเร็จในอาชีพก็ย่อมทำให้บุคคลนั้นมีคุณภาพชีวิตที่ไม่ดีตามไปด้วย^{๓)} ดังนั้น หากได้มีการวิจัยเพื่อศึกษาถึงองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับความสำเร็จในอาชีพของสตรีเพิ่มมากขึ้น ก็น่าจะเป็นประโยชน์ต่อสตรีซึ่งเป็นประชากรจำนวนครึ่งหนึ่งของประเทศและต่อสังคมในส่วนรวมต่อไป แต่เนื่องจากอาชีพในประเทศไทยมีการจัดกลุ่มอาชีพไว้เป็นจำนวนมาก เพื่อให้ได้ข้อมูลที่มีความชัดเจน จึงควรที่จะกำหนดขอบข่ายของอาชีพที่ศึกษาด้วย และอาชีพที่ผู้วิจัยให้ความสนใจก็คือผู้บริหารสตรีของธนาคารพาณิชย์ไทย โดยมีเหตุผลประกอบการตัดสินใจดังนี้คือ

1) เนื่องจากธนาคารพาณิชย์เป็นสถาบันการเงินที่มีความสำคัญต่อระบบเศรษฐกิจไทยเป็นอย่างมาก โดยมีขนาดของทรัพย์สินและหนี้สินทางการเงินรวมเกินกว่าครึ่งหนึ่งของมูลค่าทรัพย์สินและหนี้สินทางการเงินรวมของสถาบันการเงินทั้งระบบ การหมุนเวียนของเงินทุนของธนาคารพาณิชย์ส่วนใหญ่จะเป็นการให้สินเชื่อแก่ภาคเศรษฐกิจต่าง ๆ (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2539 : 13) ดังนั้นบุคลากรในองค์การนี้จึงมีบทบาทสำคัญทั้งต่อการดำเนินงานขององค์การ และต่อระบบเศรษฐกิจโดยรวมของประเทศด้วย โดยเฉพาะผู้บริหารซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบในการดำเนินงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามที่ตั้งการกำหนดไว้จะต้องดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพ (วีรนาถ มานะกิจ และ พรรณี ประเสริฐวงษ์, 2519 : 4; อ้างอิงจาก Dunn, 1973) ดังนั้นความสำเร็จในอาชีพของผู้บริหารย่อมหมายถึงความสำเร็จขององค์การนั่นเอง

2) เนื่องจากได้มีการรายงานผลถึงสภาวะการทำงานของสตรีในสาขาการเงินและการธนาคาร พบว่า สตรีกลุ่มนี้ทำงานในระดับบริหารถึงร้อยละ 38 ซึ่งนับว่าเป็นสถิติที่สูงอยู่ในระดับที่เป็นที่น่าพอใจ (คณะอนุกรรมการเฉพาะกิจจัดทำแผนพัฒนาสตรีในช่วงแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8, 2540 : 15)

ดังนั้น ข้อมูลที่ได้รับจากการวิจัยครั้งนี้จะเป็นแนวทางในการพัฒนาสตรีให้ประสบความสำเร็จในอาชีพสาขาการเงินการธนาคาร ตลอดจนเป็นแนวทางแก่สตรีที่ทำงานในอาชีพอื่น ๆ ต่อไปในอนาคต เพราะอย่างน้อยก็จะเป็นการสร้างตัวแบบให้กับสตรีที่ทำงานในกลุ่มอาชีพเดียวกันหรือกลุ่มอาชีพอื่นได้บ้าง เนื่องจากที่ผ่านมาจากจากการที่ผู้บริหารสตรีมีเป็นจำนวนน้อย ทำให้ขาดตัวแบบทางเพศที่ดีแก่ผู้ได้บังคับบัญชาที่จะถือเป็นแบบอย่าง หรือเป็นที่ปรึกษาหารือได้ ทำให้ผู้หญิงมีแรงบันดาลใจที่มุ่งสู่ความสัมฤทธิ์ผลและความก้าวหน้าในอาชีพที่ลดน้อยลงไปด้วย (ทิพาวดี เมฆสวรรค์, 2537 : 4) ซึ่งความสำคัญของการมีตัวแบบทางบทบาทในการเป็นผู้บริหารสตรี ได้รับข้อมูลยืนยันจากผลการวิจัยของ มอริสสัน, ไวท์ และแวน เวลเซอร์ (Steers, 1991 : 602-603; citing Morrison, White and Van Velsor, 1987) ที่พบว่าปัจจัยสำคัญอันดับหนึ่งของผู้บริหารสตรีที่ประสบความสำเร็จก็คือ การมีตัวแบบทางบทบาทในการเป็นผู้บริหารสตรี

ในการอธิบายถึงความสำเร็จในอาชีพของสตรีนั้น ได้มีกลุ่มของนักวิจัยอย่างน้อย 2 กลุ่ม ที่ได้เสนอแนวคิดและข้อมูลการวิจัยเพื่อแสดงให้เห็นว่าการอธิบายความสำเร็จในอาชีพของสตรี ควรอธิบายแยกต่างหากจากความสำเร็จในอาชีพของบุรุษ ดังนี้

กลุ่มแรก ประกอบด้วยนักสังคมวิทยา กลุ่มนี้จะมองอาชีพว่าเป็นบทบาททางสังคม (Social role) ซึ่งบทบาททางสังคมของผู้หญิงและผู้ชายจะมีความแตกต่างกัน กล่าวคือ แนวคิดทางทฤษฎีสังคมวิทยาในการวิเคราะห์บทบาททางสังคมระหว่างผู้หญิงและผู้ชาย อธิบายว่าผู้หญิงและผู้ชายมีความแตกต่างกันทางชีววิทยาตั้งแต่กำเนิด และวัฒนธรรมเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้เกิดความแตกต่างในด้านเอกลักษณ์ต่าง ๆ

มากขึ้น เช่น ความแตกต่างในด้านการแสดงออกและกิจกรรม ซึ่งได้กลายมาเป็นการแสดงบทบาทของผู้หญิงและผู้ชายที่แตกต่างกันในสังคมมากขึ้น เช่น ผู้หญิงจะประสบความสำเร็จและมีความเป็นเลิศน้อยกว่าผู้ชาย ผู้หญิงจะทำงานที่ต้องใช้ความละเอียด เป็นต้น จึงสามารถจะนำทฤษฎีบทบาททางสังคม (Social role theory) ไปวิเคราะห์บทบาทระหว่างผู้หญิงและผู้ชายได้ดังต่อไปนี้ (สมศักดิ์ ศรีสันติสุข, 2537-2538 : 17)

1. แนวคิดทางทฤษฎีที่มองบทบาทระหว่างผู้หญิงและผู้ชายตามประเพณีเดิม (Tradition)

1.1 แนวคิดทฤษฎีการจำแนกความแตกต่างระหว่างบทบาทโดยพิจารณาบทบาทที่จำกัดระหว่างผู้หญิงและผู้ชาย เช่น สามีไม่ต้องรับผิดชอบงานบ้าน แต่จะเป็นผู้จัดหาสิ่งต่าง ๆ ซึ่งสนองความจำเป็นเพื่อยังชีพของสมาชิก ทำให้เห็นว่าแนวคิดทางทฤษฎีนี้เกี่ยวข้องกับบทบาทของผู้หญิงที่มีมากกว่าผู้ชายในสถาบันครอบครัว

1.2 แนวคิดทฤษฎีการแลกเปลี่ยน หมายถึง การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของบทบาทระหว่างผู้หญิงและผู้ชายภายในครอบครัว เกิดจากการแลกเปลี่ยนผลประโยชน์และความรับผิดชอบระหว่างกัน เช่น สามีซึ่งมีบทบาทในการหาเลี้ยงครอบครัว และภรรยาจะเป็นผู้ให้ความรักและดูแลงานภายในบ้าน

1.3 แนวคิดทางทฤษฎีทรัพยากร หมายถึงการจำแนกความแตกต่างระหว่างผู้หญิงและผู้ชายนั้นขึ้นอยู่กับพื้นฐานแห่งการครอบครองทรัพยากรของผู้หญิงหรือผู้ชาย

2. แนวคิดทางทฤษฎีเกี่ยวกับบทบาทระหว่างผู้หญิงและผู้ชายในการเอารัดเอาเปรียบ (Exploitation) แนวคิดทางทฤษฎีนี้ได้รับอิทธิพลจากลัทธิสตรีนิยม (Feminism) ซึ่งกล่าวถึงความไม่เป็นธรรมที่ตกอยู่กับผู้หญิงในภาวะการณ์โลกปัจจุบัน ผู้หญิงจะต้องรับผิดชอบต่องานบ้านและงานอบรมเลี้ยงดูบุตร ผู้ชายจะแสวงหาผลประโยชน์ให้กับตนเองและสร้างภาระความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานบ้านภายในครอบครัวให้กับภรรยาอย่างไม่เป็นธรรม หากผู้ชายและผู้หญิงต้องทำงานนอกบ้าน เมื่อหลังจากเลิกงานแล้วผู้หญิงยังต้องมีการรับผิดชอบเกี่ยวกับงานบ้านอีก

สำหรับสังคมไทย ได้มีผลการวิจัยที่ศึกษาเกี่ยวกับบทบาททางสังคมของชายและหญิง ซึ่งพบว่าปัจจุบันแม้ผู้หญิงจะต้องทำงานนอกบ้าน แต่งานในบ้านก็ยังคงต้องทำเหมือนเดิม ดังเช่น การศึกษาของนางลักษณ์ เอมประดิษฐ์ (2536-2539) ที่ทำการศึกษารูปแบบครอบครัวไทยของสังคมสมัยใหม่ พบว่า สังคมปัจจุบันสตรีมีบทบาทมากขึ้นทั้งการประกอบอาชีพ หน้าที่การงาน การศึกษาและการจัดการภายในครัวเรือนและการศึกษาของ ภัสสร ลิมานนท์ และคณะ (2538) ที่ทำการศึกษาเกี่ยวกับครอบครัวไทย พบว่า มารดา ยังคงเป็นผู้ดูแลบุตรเป็นหลักในครอบครัวทั้งในเขตเมืองและเขตชนบท ซึ่งการดูแลบุตรนี้นับเป็นอุปสรรคสำคัญประการหนึ่งที่จะไปลดบทบาทของสตรีในการทำงานนอกบ้านลงได้ นอกจากนี้ยังพบว่าแนวคิดเรื่องการแบ่งแยกบทบาทของชายและหญิงในครอบครัวและในสังคมไทยที่มีมาแต่อดีตว่า หญิงมีบทบาทในบ้านและชายมีบทบาทนอกบ้าน = ยังคงชัดเจนอยู่มากโดยยังไม่มีเปลี่ยนแปลงมากนัก ทั้งนี้เพราะผู้หญิงจำนวนมากยังคงคิดว่าการทำในบ้านเป็นบทบาทของฝ่ายหญิง ดังผลการวิจัยในเรื่องการจัดสรรเวลาของครอบครัวพบว่า ผู้ชายส่วนใหญ่ทั้งในเขตเมืองและเขตชนบทใช้เวลาในการทำงานอาชีพ 83.3% ส่วนผู้หญิงใช้เวลาในการทำงานอาชีพ 68.2% และใช้เวลาทำงานบ้าน 20.9% ดังนั้น หากพิจารณาตามบทบาททางสังคมของชายและหญิง ซึ่งมีความแตกต่างกันทั้ง 2 เพศ จึงได้มีการเสนอว่าเมื่อจะอธิบายถึงความสำเร็จในอาชีพควรที่จะมีโมเดลเฉพาะของเพศหญิงและเพศชาย (Gender-specific model) ในการอธิบายความสำเร็จในอาชีพ (Melamed, 1995 : 36) ข้อเสนอนี้ได้รับการสนับสนุนด้านข้อมูลจากผลการวิจัยของแคนนิงส์ (Cannings, 1991) ที่ทำการวิเคราะห์ถึงตัวแปรที่อธิบายความสำเร็จในอาชีพของผู้บริหารหญิงและผู้บริหารชายพบว่า มีความแตกต่างกัน นอกจากนี้ยังพบว่าตัวแปรเพศเพียงตัวแปรเดียวก็สามารถ

อธิบายความสำเร็จในอาชีพได้แล้ว โดยที่เพศหญิงจะมีความสำเร็จในอาชีพต่ำกว่าเพศชาย เมื่อพิจารณาจากรายได้ที่ได้รับเป็นเกณฑ์

ดังนั้นการที่ผู้หญิงส่วนมากไม่ค่อยประสบความสำเร็จในอาชีพ จึงมักได้รับการอธิบายจากนักสังคมวิทยาส่วนมากว่า เป็นผลมาจากการที่ผู้หญิงและผู้ชายได้รับการถ่ายทอดทางสังคมมาอย่างแตกต่างกัน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการถ่ายทอดบทบาททางเพศ (Gender roles) กล่าวคือบุคคลจะได้เรียนรู้แบบแผนพฤติกรรมที่เหมาะสมกับเพศของตน ดังนั้น ความสำเร็จหรือความล้มเหลวในอาชีพของบุคคลจึงถูกมองว่าเป็นผลทั้งทางตรงและทางอ้อมจากการถ่ายทอดทางสังคมที่บุคคลแต่ละเพศได้รับมาตั้งแต่วัยเด็กจนเป็นผู้ใหญ่ (จันทรธรรม เรือนแป้น. 2533 : 8; อ้างอิงจาก Izraeli. 1983) ในกระบวนการถ่ายทอดทางสังคมนั้น บทบาทของผู้ชายมักจะเกี่ยวข้องกับบทบาทในการทำงาน ในขณะที่บทบาทของผู้หญิงมักจะเกี่ยวข้องกับบทบาทในครอบครัว ซึ่งอาจแสดงออกโดยการทุ่มเทเวลาให้กับครอบครัว ดังนั้น ความรับผิดชอบต่อบทบาทในครอบครัวจึงอาจไปลดความสำเร็จในอาชีพและความพึงพอใจในอาชีพของผู้หญิงที่ต้องทำงานอาชีพพลงได้ (Lobel & St. Clair. 1992)

กลุ่มที่สอง มีการอธิบายความสำเร็จในอาชีพของสตรีว่า นอกจากจะอธิบายในเรื่องของบทบาททางเพศแล้ว นักวิจัยกลุ่มนี้จะอธิบายความสำเร็จในอาชีพจากสภาพแวดล้อมขององค์การ เช่น การเลือกปฏิบัติทางอาชีพต่อผู้ทำงานหญิง โดยผู้หญิงมักได้รับรายได้ต่ำกว่า หรือมีตำแหน่งต่ำกว่า เมื่อเปรียบเทียบกับผู้ร่วมงานชาย ผู้หญิงยังคงไม่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานที่เป็นสากลให้มีบทบาทในการเจรจาต่อรอง หรือมอบหมายให้ทำหน้าที่ในหน่วยงานธุรกิจที่สำคัญ ๆ (Ohlott, Ruderman & McCauley. 1994) นอกจากนี้ยังได้รับการสนับสนุนด้านข้อมูลการวิจัย กล่าวคือ จากการวิจัยของ สโตร บริท และรีลลี (Stroh, Breet & Reilly. 1992) ซึ่งทำการศึกษากับผู้บริหารชายหญิงที่ประกอบกิจการหลายประเภท เพื่อเปรียบเทียบความสำเร็จในอาชีพของชายและหญิง โดยดูจากการขึ้นเงินเดือนและการเลื่อนตำแหน่ง พบว่าผู้บริหารหญิงมีความสำเร็จในงานอาชีพน้อยกว่าผู้บริหารชาย ทั้ง ๆ ที่มีระดับการศึกษา รายได้ของครอบครัว ประเภทขององค์การที่ทำงาน อายุการทำงาน ความตั้งใจและทัศนคติต่อความก้าวหน้าคล้าย ๆ กันก็ตาม ซึ่งตัวแปรเหล่านี้ล้วนมีผลต่อความก้าวหน้าในงานอาชีพทั้งสิ้น ดังนั้น สโตร บริท และรีลลี จึงเสนอว่าการอธิบายถึงความสำเร็จในงานอาชีพของผู้หญิง โดยใช้โมเดลความสำเร็จในงานอาชีพเช่นเดียวกับผู้ชายนั้น ผู้หญิงจะต้องมีระดับการศึกษาที่สูงกว่า มีอายุการทำงานมากกว่า มีสภาพครอบครัวที่ทำให้เกิดความกังวลใจหรือขัดขวางการทำงานน้อยกว่าผู้ชาย นั่นคือต้องได้รับการสนับสนุนจากครอบครัวในเรื่องโอกาสของความก้าวหน้าในการทำงาน

นอกจากนี้ อนันต์ชัย คงจันทร์ (2532 : 46) ได้ทำการศึกษาผู้บริหารระดับกลางในธนาคารพาณิชย์ไทย ก็สรุปผลการวิจัยไว้ว่าตนเองเดิวก่อนว่าผู้บริหารชายและหญิง ยังคงมีความแตกต่างกันในเรื่องงานที่ทำ ค่าตอบแทน การให้โอกาสในความก้าวหน้า การยอมรับจากหัวหน้า เป็นต้น ข้อสรุปนี้มีความสอดคล้องกับผลงานวิจัยของสถาบันวิจัยบทบาทหญิงชายและการพัฒนา (2534 : 10) ที่พบว่าในตำแหน่งหน้าที่อย่างเดียวกัน ผู้หญิงจะได้รับค่าแรงน้อยกว่าผู้ชาย และสอดคล้องกับบทความของ ปรียา คงฤทธิ์ศึกษกร (2534 : 35) ที่ได้สรุปความคิดเห็นของสตรีผู้ดำรงตำแหน่งสูงหลายคนไว้ว่า “ผู้หญิงจะได้ดำรงตำแหน่งระดับเดียวกับผู้ชายนั้นจะต้องพิสูจน์ว่ามีความสามารถมากกว่าผู้ชายหลายเท่า จึงจะได้รับการแต่งตั้ง หมายถึงว่า ถ้ามีตำแหน่งว่างอยู่หนึ่งตำแหน่งโดยมีผู้หญิงคนหนึ่งกับผู้ชายคนหนึ่ง ที่มีความสามารถเท่ากันถูกกำหนดมาให้ได้รับการพิจารณาแต่งตั้ง ผู้ได้รับการแต่งตั้งจะเป็นผู้ชายทุกครั้งไป ผู้หญิงจะได้รับการแต่งตั้งก็ต่อเมื่อเก่งกว่าผู้ชายรายนั้นหลาย ๆ เท่า จนไม่มีทางเลือกอย่างอื่น”

นอกจากนี้ยังได้รับการยืนยันจากผลการวิจัยของ มอร์แกน ชอร์ และ มาร์ติน (Watkins & Subich, 1995 : 116; citing Morgan, Schor & Martin, 1993) ที่ทำการศึกษากับพนักงานธนาคาร พบว่า พนักงานชายได้รับตำแหน่งผู้จัดการระดับกลางเร็วกว่าและผ่านตำแหน่งงานและการเลื่อนตำแหน่งน้อยกว่าพนักงานหญิง และจากการวิจัยของ การ์ดเนอร์ สุวรรณปัทมะ (2528) ที่ได้ทำวิจัยเรื่อง เพศกับการเข้าสู่ตำแหน่งทางการบริหาร โดยศึกษาเปรียบเทียบทัศนคติและพฤติกรรมทางการบริหาร 3 ประการ คือ การตัดสินใจ การบังคับบัญชา และการประสานงาน ระหว่างผู้ที่ดำรงตำแหน่งทางการบริหารของธนาคารกสิกรไทย ทั้งเพศชายและหญิง พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันในเรื่องของทัศนคติและพฤติกรรมการบริหารทุก ๆ ด้าน ซึ่งผู้วิจัยได้สรุปผลการวิจัยไว้ว่า เพศชายและเพศหญิงสามารถที่จะดำรงตำแหน่งทางการบริหารได้ดีด้วยกันทั้ง 2 เพศ ดังนั้นการนำเอาเรื่องเพศมาเป็นข้อกำหนดในการดำรงตำแหน่งทางการบริหารจึงไม่ถูกต้องทั้งทางทฤษฎีและทางปฏิบัติ

มีนักวิจัยหลายท่านที่มีความคิดสอดคล้องกับ เมลามედ (Melamed, 1995) ที่ว่าควรมีโมเดลเฉพาะของเพศหญิงและเพศชายในการอธิบายความสำเร็จในอาชีพของบุคคล เช่น โรสเนอร์ (Rosener, 1990) เสนอว่า จากการที่สัดส่วนของผู้บริหารสตรีมีจำนวนเพิ่มมากขึ้น จึงควรที่จะพัฒนาโมเดลทางการบริหารของผู้บริหารสตรีขึ้นมากกว่าที่จะอธิบายโดยใช้โมเดลเดียวกับโมเดลทางการบริหารของผู้บริหารชาย ส่วนคอนราดและแคนนิงส์ (Konrad and Cannings, 1997 : 1319) เสนอว่าความสำเร็จทางการบริหารของผู้บริหารสตรีและผู้บริหารชายนั้นจะมีขั้นตอนที่แตกต่างกัน ซึ่งข้อเสนอข้างต้นได้รับการสนับสนุนทางด้านข้อมูลวิจัยจากผลการศึกษาของ ธารีนู และคอนรอย (Tharenou & Conroy, 1994) และธารีนู คอนรอย และลาติเมอร์ (Tharenou, Conroy & Latimer, 1994) ที่ได้ทำการศึกษาถึงความสำเร็จในอาชีพของพนักงาน โดยมุ่งศึกษาถึงอิทธิพลของตัวแปรด้านสถานการณ์และตัวแปรส่วนตัวต่อความสำเร็จในอาชีพ พบว่าในขณะที่หลายองค์ประกอบมีผลต่อความสำเร็จในอาชีพของทั้ง 2 เพศ แต่ก็มีบางองค์ประกอบที่มีตัวแปรเพศเข้ามาเป็นตัวแปรแทรกกลาง (Moderated by gender) กล่าวคือ ความก้าวหน้าของเพศหญิงจะสัมพันธ์กับตัวแปรด้านสถานการณ์ เช่น สภาพแวดล้อมในการทำงานมากกว่าตัวแปรส่วนตัว เช่น การศึกษา ความสามารถ เป็นต้น โดยเฉพาะความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานบ้าน จะไปลดประสิทธิผลในการทำงานของหญิง ซึ่งจะมีผลต่อการฝึกอบรมและพัฒนาอันจะนำไปสู่ความก้าวหน้าทางการบริหารการจัดการในอนาคต นั่นคือหนทางไปสู่ความสำเร็จในอาชีพของหญิงจะแตกต่างจากผู้ชาย

จากข้อมูลการวิจัยตามที่ได้เสนอมายังต้น แสดงว่า การที่จะอธิบายถึงความสำเร็จในอาชีพของสตรี ซึ่งมีปัจจัยหลายประการที่แตกต่างไปจากความสำเร็จในอาชีพของบุรุษ ควรที่จะได้มีการพัฒนาโมเดลความสำเร็จในอาชีพขึ้นมาเพื่ออธิบายถึงความสำเร็จในอาชีพสำหรับสตรีเป็นการเฉพาะ ทั้งนี้เพื่อให้ได้ข้อมูลที่สามารนำไปใช้เป็นแนวทางสำหรับศึกษาและพัฒนาศักยภาพในการทำงานของสตรีได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น อีกทั้งยังเป็นการเพิ่มข้อมูลด้านการวิจัยเกี่ยวกับสตรีในประเทศไทยให้เพิ่มมากขึ้น ตามนโยบายของแผนพัฒนาสตรี หมวดข้อมูลข้อเสนอแนะและการวิจัยเกี่ยวกับสตรี ในนโยบายและแผนงานหลักสตรีระยะยาว (พ.ศ. 2535-2554) ที่เสนอไว้ว่าควรมีการทำวิจัยเกี่ยวกับสตรีให้มากขึ้น เนื่องจากข้อมูลที่มีอยู่แล้วหลายด้านไม่มีการจำแนกเพศไว้ ซึ่งจากการรวบรวมผลการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาคั้งนี้ของผู้วิจัยก็พบผลสอดคล้องกันว่า งานวิจัยที่ทำเกี่ยวกับสตรีโดยเฉพาะยังมีอยู่เป็นจำนวนน้อย โดยเฉพาะงานวิจัยที่ศึกษาเกี่ยวกับความสำเร็จในอาชีพของผู้บริหารสตรีเท่าที่พบมีเพียง 3 เรื่อง เป็นการวิจัยเอกสาร 1 เรื่อง เป็นการศึกษาโดยใช้เทคนิคเดลฟายกับข้าราชการพลเรือนระดับสูง 1 เรื่อง และเป็นการศึกษาโดยการสัมภาษณ์ 1 เรื่อง ดังนั้นจึงน่าจะมีการทำวิจัยเพื่อเพิ่มข้อมูลเกี่ยวกับการทำงานอาชีพของสตรีให้มากขึ้น

สำหรับงานวิจัยในประเทศไทยที่ทำการศึกษเกี่ยวกับความสำเร็จในอาชีพของสตรี โดยการสร้างเป็นโมเดลเชิงสาเหตุเพื่ออธิบายถึงปัจจัยต่าง ๆ ที่ส่งผลต่อความสำเร็จในอาชีพของสตรีในเชิงสหวิทยาการ ยังไม่พบว่ามีการวิจัยใดเคยทำมาก่อน ผู้วิจัยจึงมีความเห็นว่า ควรที่จะทำการวิจัยเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในอาชีพของผู้บริหารสตรีในธนาคารพาณิชย์ไทยขึ้น เพื่อเป็นการเพิ่มข้อมูลเกี่ยวกับสภาพการทำงานของสตรีไทยให้มากขึ้น โดยเป็นการอธิบายในเชิงพฤติกรรมศาสตร์ กล่าวคือ ครอบคลุมทั้งศาสตร์สาขาจิตวิทยา สังคมวิทยา การบริหารการจัดการ ทั้งนี้เนื่องจากผู้วิจัยตระหนักดีว่าการอธิบายถึงพฤติกรรมมนุษย์ โดยเฉพาะพฤติกรรมการทำงานนั้นมีตัวแปรต่าง ๆ เข้ามาเกี่ยวข้องเป็นจำนวนมาก ดังนั้นในการวิจัยครั้งนี้จึงมุ่งจะศึกษาถึงตัวแปรที่เกี่ยวข้องไม่ว่าจะเป็นตัวแปรทางด้านตัวบุคคล ด้านองค์การ ด้านลักษณะงานที่ทำ และด้านครอบครัว ว่าตัวแปรดังกล่าวส่งผลต่อความสำเร็จในอาชีพของผู้บริหารสตรีหรือไม่อย่างไร

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาถึงตัวแปรที่ส่งผลต่อความสำเร็จในอาชีพของผู้บริหารสตรีในธนาคารพาณิชย์ไทย
2. เพื่อสร้างแบบจำลองความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในอาชีพของผู้บริหารสตรีในธนาคารพาณิชย์ไทย

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการวิจัย

1. ทำให้ทราบถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในอาชีพของผู้บริหารสตรี ตลอดจนทราบว่าปัจจัยใดส่งผลสูงต่อความสำเร็จในอาชีพของผู้บริหารสตรี
2. ข้อมูลที่ได้รับจากการวิจัยสามารถใช้เป็นประโยชน์สำหรับสตรีที่ทำงานเพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติตนและวางแผนอาชีพ
3. ข้อมูลที่ได้รับจากการวิจัยสามารถเป็นประโยชน์ต่อหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทั้งภาครัฐบาลและเอกชน เพื่อใช้ในการพัฒนาและส่งเสริมสถานภาพสตรีต่อไป
4. ข้อมูลที่ได้รับจากการวิจัยสามารถใช้เป็นแนวทางสำหรับองค์การ เพื่อใช้ในการวางแผนพัฒนาศักยภาพมนุษย์ในองค์การ โดยเฉพาะสำหรับพนักงานผู้หญิงต่อไป เพื่อองค์การจะได้รับประโยชน์สูงสุดจากพนักงานเหล่านี้
5. ข้อมูลที่ได้รับจากการวิจัยสามารถใช้เป็นแนวทางสำหรับนักวิจัยอื่น ๆ ที่สนใจเพื่อทำการวิจัยในประเด็นที่เกี่ยวข้องต่อไป อันจะนำมาซึ่งองค์ความรู้ที่หลากหลายมากยิ่งขึ้น

ขอบเขตของการวิจัย

ประชากร

ประชากรในการวิจัยครั้งนี้เป็นผู้บริหารสตรีที่ดำรงตำแหน่งเป็นผู้บริหารระดับกลางมาแล้วอย่างน้อย 6 เดือน ในธนาคารพาณิชย์ไทย จำนวน 12 แห่ง ได้แก่ กรุงเทพมหานคร กสิกรไทย ไทยพาณิชย์ กรุงศรีอยุธยา ทหารไทย มหานคร นครหลวงไทย ศรีนคร เอเชีย นครชน สหธนาคาร และแหลมทอง รวมทั้งสิ้นจำนวน 2,879 คน โดยธนาคารพาณิชย์ทั้ง 12 แห่ง จะแบ่งออกได้เป็น 3 ขนาดตามจำนวนสินทรัพย์ของแต่ละธนาคารถือครอง คือ ธนาคารพาณิชย์ขนาดใหญ่ ได้แก่ ธนาคารกรุงเทพ กสิกรไทย และ

ไทยพาณิชย์ ธนาคารพาณิชย์ขนาดกลาง ได้แก่ ธนาคารกรุงศรีอยุธยา ทหารไทย มหานคร นครหลวงไทย ศรีนคร เอเซีย และธนาคารพาณิชย์ขนาดเล็ก ได้แก่ ธนาคารนครธน สหธนาคาร แผลมทอง

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้บริหารสตรีที่ดำรงตำแหน่งผู้บริหารระดับกลางมาแล้วอย่างน้อย 6 เดือน ในธนาคารพาณิชย์ไทย ได้มาจากการสุ่มตามระดับชั้นอย่างเป็นสัดส่วน (Proportional stratified random sampling) ตามขนาดของธนาคารพาณิชย์ จำนวนทั้งหมด 581 คน จำแนกเป็นผู้บริหารจาก ธนาคารพาณิชย์ขนาดใหญ่ 290 คน ธนาคารพาณิชย์ขนาดกลาง 202 คน และธนาคารพาณิชย์ขนาดเล็ก 89 คน

ตัวแปรที่ศึกษา

1. ตัวแปรอิสระ ได้แก่
 - 1.1 ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ การศึกษา สถานภาพสมรส และอายุการทำงานในอาชีพ
 - 1.2 ปัจจัยเชิงจิตวิทยา ได้แก่ ความเชื่ออำนาจในตนและแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์
 - 1.3 รูปแบบความเป็นผู้นำของผู้บริหารสตรี
 - 1.4 ปัจจัยองค์การ ได้แก่ ขนาดองค์การ และการสนับสนุนจากองค์การ
 - 1.5 ปัจจัยเกี่ยวกับงานที่ทำ ได้แก่ ศักยภาพการจูงใจจากงาน
 - 1.6 ปัจจัยด้านครอบครัว ได้แก่ การทุ่มเทต่อครอบครัว และการสนับสนุนทางสังคมจาก

ครอบครัว

- 1.7 ความผูกพันในอาชีพ
- 1.8 ความขัดแย้งระหว่างครอบครัวและการทำงาน
2. ตัวแปรตาม ได้แก่ ความสำเร็จในอาชีพ

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. ธนาคารพาณิชย์ไทย หมายถึง ธนาคารที่ประกอบธุรกิจประเภทรับฝากเงินที่ต้องจ่ายคืนเมื่อทางถาม หรือเมื่อสิ้นระยะเวลาที่กำหนดไว้ และใช้ประโยชน์จากเงินนั้นในทางหนึ่งหรือหลายทาง เช่น การให้กู้ยืม ซื้อขาย ซื้อหรือขายเงินตราต่างประเทศ เป็นต้น ปัจจุบันประเทศไทยมีธนาคารพาณิชย์ จำนวน 15 แห่ง ได้แก่ กรุงเทพ กรุงไทย กสิกรไทย ไทยพาณิชย์ กรุงศรีอยุธยา ทหารไทย มหานคร นครหลวงไทย ศรีนคร เอเซีย ไทยทูน นครธน สหธนาคาร แผลมทอง และรัตนสิน แต่เนื่องจากธนาคารกรุงไทยและรัตนสิน เป็นหน่วยงานรัฐวิสาหกิจ จึงมีสถานภาพที่แตกต่างไปจากธนาคารพาณิชย์อื่น ซึ่งดำเนินงานโดยเอกชน จึงไม่นำมาใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ส่วนธนาคารไทยทูนนั้นไม่สามารถนำมาศึกษาได้ เนื่องจากทางธนาคารไม่สะดวกที่จะให้ข้อมูลในการวิจัย

2. ผู้บริหารสตรี หมายถึง สตรีที่ทำหน้าที่บริหารงานในธนาคารพาณิชย์ไทย โดยดำรงตำแหน่งผู้บริหารระดับกลาง ได้แก่ หัวหน้าส่วน ผู้จัดการฝ่าย รองผู้จัดการฝ่าย ผู้ช่วยผู้จัดการฝ่าย ผู้จัดการสำนัก รองผู้จัดการสำนัก ผู้ช่วยผู้จัดการสำนัก ผู้จัดการสาขา และตำแหน่งอื่นที่เทียบเท่า (ข้อมูลจากการสำรวจจากธนาคารพาณิชย์ไทย 14 แห่ง ระหว่างวันที่ 27 มกราคม 2541 ถึง 16 กุมภาพันธ์ 2541) ซึ่งผู้บริหารสตรีเหล่านี้จะต้องดำรงตำแหน่งผู้บริหารระดับกลางมาเป็นเวลาอย่างน้อย 6 เดือน เพื่อให้ผู้บริหารเหล่านี้จะได้ผ่านการประเมินผลการปฏิบัติงานในฐานะผู้บริหารระดับกลางอย่างน้อย 1 ครั้ง ผู้บริหารระดับกลางจะมีหน้าที่รับผิดชอบในการส่งเสริมสนับสนุนนโยบาย และแผนงานของผู้บริหารระดับสูง ตลอดจนเป็นผู้พัฒนาวัตถุ

ประสงค์และการปฏิบัติงานระดับแผนก ควบคุมและประสานงานกับผู้บริหารระดับต้น เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ (Rue & Byars. 1995 : 5; สุภาพรณ สวีระ. 2532 : 5-7)

3. ปัจจัยส่วนบุคคล จำแนกเป็น

3.1 การศึกษา หมายถึง ระยะเวลาที่ผู้บริหารสตรีใช้ในการศึกษา หลังจากจบระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย

3.2 สถานภาพสมรส หมายถึง ภาวะการเป็นโสด การแต่งงาน และการหย่าร้างหรือหม้ายของผู้บริหารสตรี

3.3 อายุการทำงานในอาชีพ หมายถึง จำนวนปีที่ผู้บริหารสตรีทำงานในอาชีพทางด้านการเงินการธนาคารมา นับตั้งแต่เริ่มเข้าสู่อาชีพ จนกระทั่งถึงในขณะทำการวิจัย

4. ปัจจัยเชิงจิตวิทยา จำแนกเป็น

4.1 ความเชื่ออำนาจในตน หมายถึง ความเชื่อของผู้บริหารสตรีที่ว่าความสำเร็จ ความล้มเหลว หรือเหตุการณ์ใด ๆ ที่เกิดขึ้นกับตนเอง เป็นผลมาจากความสามารถและการกระทำของตนเอง ไม่ได้เกิดมาจากพลังจากภายนอก เช่น ความบังเอิญ โชคเคราะห์ หรือสิ่งศักดิ์สิทธิ์ การวัดความเชื่ออำนาจในตน วัดจากเครื่องมือวัดที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นโดยปรับจาก Work Locus of Control Scale ที่สร้างโดย สเปคเตอร์ (Johns. 1996 : 83; citing Spector. 1988) เครื่องมือวัดของสเปคเตอร์ประกอบด้วยข้อคำถามที่วัดความเชื่ออำนาจในตน และข้อคำถามที่วัดความเชื่ออำนาจนอกตน ผู้ตอบที่ได้คะแนนมากกว่า แสดงว่าเป็นผู้ที่เชื่ออำนาจในตน สูงกว่าผู้ตอบที่ได้คะแนนน้อยกว่า

4.2 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ หมายถึง ความมุ่งมั่นเพียรพยายามของผู้บริหารสตรีในการทำงาน ให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายได้อย่างมีมาตรฐานโดยไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค และเลือกเป้าหมายการทำงานที่เหมาะสมกับความสามารถของตน ดำเนินถึงเหตุการณ์ในอนาคต มีความคิดว่าทุกสิ่งจะสำเร็จได้ด้วยความตั้งใจจริงและทำงานจริง การวัดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ วัดจากเครื่องมือวัดที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น โดยเป็นการวัดลักษณะพฤติกรรมของผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ตามที่ เฮร์แมนส์ (Hermans. 1970 : 355) ได้เสนอไว้ ผู้ที่ได้คะแนนจากการวัดมากกว่า แสดงว่ามีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงกว่าผู้ที่ได้คะแนนจากการวัดน้อยกว่า

5. รูปแบบความเป็นผู้นำของผู้บริหารสตรี หมายถึง รูปแบบพฤติกรรมของผู้บริหารสตรีในการบังคับบัญชา ประสานงาน เพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดไว้ รูปแบบความเป็นผู้นำของผู้บริหารสตรี วัดจากเครื่องมือวัดที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากแนวคิดของแมนนิงและแฮดดอค (Manning & Haddock. 1992) ซึ่งแบ่งรูปแบบความเป็นผู้นำของผู้บริหารสตรีออกเป็น 4 รูปแบบ ได้แก่ แบบทำงานเป็นทีม แบบใช้การคิดวิเคราะห์ในการแก้ปัญหา แบบควบคุมสั่งการ และ แบบจูงใจ ในรูปแบบหนึ่ง ๆ ผู้ที่ได้คะแนนสูงกว่า แสดงว่ามีรูปแบบความเป็นผู้นำแบบนั้นสูงกว่าผู้ที่ได้คะแนนน้อยกว่า

6. ปัจจัยองค์การ จำแนกเป็น

6.1 ขนาดองค์การ หมายถึง ขนาดของธนาคารพาณิชย์ไทย ที่ใช้ในการศึกษาทั้ง 12 แห่ง ซึ่งแบ่งออกได้เป็น 3 ขนาด ตามจำนวนสินทรัพย์ที่แต่ละธนาคารถือครองตามเกณฑ์ของธนาคารแห่งประเทศไทย ได้แก่ ธนาคารขนาดใหญ่ ธนาคารขนาดกลาง และธนาคารขนาดเล็ก

6.2 การสนับสนุนจากองค์การ หมายถึง การรับรู้ที่ผู้บริหารสตรีมีต่อองค์การในเรื่องของการให้การสนับสนุนในด้านต่าง ๆ ได้แก่ การสนับสนุนทางการบริหาร การสนับสนุนในเรื่องของโอกาสที่จะได้รับการพัฒนาในองค์การ ตลอดจนการใส่ใจขององค์การเกี่ยวกับความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงาน และการที่องค์การเห็นคุณค่าของผลงานที่พนักงานทำ การวัดการสนับสนุนจากองค์การ วัดจากเครื่องมือวัดที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นโดยปรับจากแบบสำรวจการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ ของ ไอเซนเบอร์เกอร์ และคณะ (Eisenberger et al.

1986) ผู้บริหารที่ได้คะแนนจากเครื่องมือวัดมากกว่า แสดงว่ามีการรับรู้ว่าการสนับสนุนในระดับสูงกว่าผู้บริหารที่ได้คะแนนจากเครื่องมือวัดน้อยกว่า

7. ปัจจัยเกี่ยวกับงานที่ทำ ได้แก่ ศักยภาพการจูงใจจากงาน หมายถึง ดัชนีที่แสดงว่างานที่ผู้บริหารสตรีทำอยู่ สามารถจูงใจผู้บริหารสตรีได้มากน้อยเพียงใด หากงานที่ทำมีคุณลักษณะ 5 ประการ ได้แก่ มีความหลากหลายของทักษะ มีเอกลักษณ์ มีความสำคัญ มีอิสระ มีข้อมูลป้อนกลับ อยู่ในระดับสูงก็จะมีศักยภาพการจูงใจจากงานสูงไปด้วย ในทางตรงข้ามหากงานที่ทำมีลักษณะทั้ง 5 ประการต่ำ ก็จะมีศักยภาพการจูงใจจากงานต่ำไปด้วย

ศักยภาพการจูงใจจากงานคำนวณได้จากสูตร (Hackman & Oldham, 1975 : 160)

คะแนน ศักยภาพ การจูงใจ	=	<table border="1" style="display: inline-table; vertical-align: middle;"> <tr> <td style="padding: 5px;">ความ</td> <td style="padding: 5px;">+</td> <td style="padding: 5px;">เอกลักษณ์</td> <td style="padding: 5px;">+</td> <td style="padding: 5px;">ความสำคัญ</td> </tr> <tr> <td style="padding: 5px;">หลากหลาย</td> <td style="padding: 5px;"></td> <td style="padding: 5px;">ของงาน</td> <td style="padding: 5px;"></td> <td style="padding: 5px;">ของงาน</td> </tr> <tr> <td style="padding: 5px;">ของทักษะ</td> <td style="padding: 5px;"></td> <td style="padding: 5px;"></td> <td style="padding: 5px;"></td> <td style="padding: 5px;"></td> </tr> <tr> <td colspan="5" style="text-align: center; padding: 5px;">3</td> </tr> </table>	ความ	+	เอกลักษณ์	+	ความสำคัญ	หลากหลาย		ของงาน		ของงาน	ของทักษะ					3					x	ออิสระในงาน	x	จากงาน	ข้อมูลป้อนกลับ
			ความ	+	เอกลักษณ์	+	ความสำคัญ																				
หลากหลาย		ของงาน		ของงาน																							
ของทักษะ																											
3																											
ความมี																											

ผู้บริหารที่ได้คะแนนศักยภาพการจูงใจจากงานสูงกว่า แสดงว่าเป็นผู้ที่รับรู้ว่างานที่ทำอยู่ในปัจจุบันเป็นงานที่มีคุณลักษณะงานที่จูงใจมากกว่าผู้ที่ได้คะแนนศักยภาพการจูงใจจากงานต่ำกว่า สำหรับเครื่องมือวัดลักษณะงานเพื่อนำมาคำนวณหาศักยภาพการจูงใจจากงาน ผู้วิจัยได้พัฒนาเครื่องมือวัดมาจาก Job Diagnostic Survey (JDS) ที่สร้างโดยแฮคแมน และโอลด์แฮม (Hackman & Oldham, 1975) และ แฮคแมน และลอว์เลอร์ (Hackman & Lawler, 1971)

8. ปัจจัยด้านครอบครัว จำแนกเป็น การทุ่มเทต่อครอบครัว และการสนับสนุนทางสังคมจากครอบครัว

8.1 การทุ่มเทต่อครอบครัว หมายถึง ทัศนคติและพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับการอุทิศเวลาให้กับบทบาทในครอบครัวของผู้บริหารสตรี เป็นการทุ่มเททั้งทางใจและทางกายที่ผู้บริหารสตรีมีต่อครอบครัว เป็นความสำคัญของครอบครัวที่มีต่อตัวผู้บริหารสตรี การวัดการทุ่มเทต่อครอบครัววัดจากเครื่องมือวัดที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นโดยปรับจากเครื่องมือวัดความทุ่มเทต่อครอบครัวของ โยเกฟ และบริท (Yogev and Brett, 1985) ผู้ตอบที่ได้คะแนนจากเครื่องมือวัดมากกว่า แสดงว่ามีการทุ่มเทต่อครอบครัวสูงกว่าผู้ตอบที่ได้คะแนนจากเครื่องมือวัดน้อยกว่า

8.2 การสนับสนุนทางสังคมจากครอบครัว หมายถึง การที่สมาชิกในครอบครัวให้การสนับสนุนต่อผู้บริหารสตรีทั้งในด้านการสนับสนุนทางอารมณ์ (Emotional sustenance) และการสนับสนุนโดยการช่วยเหลือในด้านต่าง ๆ (Instrumental assistance) การวัดการสนับสนุนทางสังคมจากครอบครัว วัดจากเครื่องมือวัดที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น โดยปรับจากแบบสำรวจการสนับสนุนจากครอบครัวสำหรับผู้ทำงาน (Family Support Inventory for Workers) ของ คิง และคณะ (King et al. 1995) ผู้ตอบที่ได้คะแนนจากเครื่องมือวัดมากกว่า แสดงว่า ได้รับการสนับสนุนทางสังคมจากครอบครัวสูงกว่าผู้ตอบที่ได้คะแนนจากเครื่องมือวัดน้อยกว่า

9. ความผูกพันในอาชีพ หมายถึง การยอมรับและให้ความสำคัญต่ออาชีพ การวางแผนอาชีพ ตลอดจนความตั้งใจที่จะทำงานในอาชีพโดยไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคที่เกิดขึ้น การวัดความผูกพันในอาชีพ ผู้วิจัยวัดจากเครื่องมือที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นโดยปรับจากเครื่องมือวัดความผูกพันในอาชีพ ของ คาร์สัน และเบเดียน

(Carson & Bedeian. 1994) โดยมีการวัดความผูกพันในอาชีพ 3 ด้าน ได้แก่ เอกลักษณะทางอาชีพ การวางแผนอาชีพ และความอดทนทางอาชีพ ผู้ตอบที่ได้คะแนนจากเครื่องมือวัดมากกว่า แสดงว่า เป็นผู้ที่มีความผูกพันในอาชีพสูงกว่าผู้ตอบที่ได้คะแนนจากเครื่องมือวัดน้อยกว่า

10. ความขัดแย้งระหว่างครอบครัวและการทำงาน หมายถึง ความขัดแย้งที่เกิดจากการทำบทบาท 2 บทบาทของผู้บริหารสตรี ได้แก่ บทบาทในครอบครัว และ บทบาทของการเป็นผู้บริหาร ซึ่งความขัดแย้งจะเกิดขึ้นเมื่อการมีส่วนร่วมในบทบาทหนึ่งของผู้บริหารสตรีส่งผลให้เกิดความยากลำบากในการมีส่วนร่วมกับอีกบทบาทหนึ่ง การวิจัยครั้งนี้เลือกที่จะศึกษาบทบาทในครอบครัวไปรอบกวนบทบาทในการทำงาน กล่าวคือ บทบาทในครอบครัว เวลาที่ต้องอุทิศให้กับครอบครัว และความตึงเครียดที่เกิดจากครอบครัวไปรอบกวนการทำงานซึ่งเป็นความรับผิดชอบในที่ทำงานของผู้บริหารสตรี การวัดความขัดแย้งระหว่างครอบครัวและการทำงาน วัดจากเครื่องมือวัดที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นโดยปรับจากเครื่องมือวัดของ เนเตเมเยอร์ โบลส์ และ แมคเมอเรียน (Netemeyer, Boles & McMurrian. 1996) ผู้ตอบที่ได้คะแนนจากเครื่องมือวัดมากกว่า แสดงว่า มีความขัดแย้งระหว่างครอบครัวและการทำงานสูงกว่า ผู้ตอบที่ได้คะแนนจากเครื่องมือวัดน้อยกว่า

11. ความสำเร็จในอาชีพ หมายถึง การรับรู้ของผู้บริหารสตรีเกี่ยวกับความสำเร็จ ความเจริญก้าวหน้าในอาชีพที่ตนได้รับจากประสบการณ์ในการทำงานอาชีพ ซึ่งในที่นี้แบ่งความสำเร็จในอาชีพออกเป็น 4 ด้าน ได้แก่ ความสำเร็จด้านบทบาทการทำงาน ความสำเร็จด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ความสำเร็จด้านการเงิน และความสำเร็จด้านความก้าวหน้าในการเลื่อนตำแหน่ง การวัดความสำเร็จในอาชีพ วัดจากเครื่องมือวัดที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นโดยปรับจากเครื่องมือวัดความสำเร็จในอาชีพของ แกตติเคอร์ และลาร์วูด (Gattiker & Larwood. 1986) ผู้ตอบที่ได้คะแนนจากเครื่องมือวัดมากกว่า แสดงว่า ความสำเร็จในอาชีพสูงกว่าผู้ตอบที่ได้คะแนนจากเครื่องมือวัดน้อยกว่า

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องและได้นำเสนอตามหัวข้อต่อไปนี้

1. ธนาคารพาณิชย์
2. อาชีพ ได้แก่ ความหมายของอาชีพ และการวัดความสำเร็จในอาชีพ
3. ทฤษฎีและแนวคิดเกี่ยวกับความสำเร็จในอาชีพ
4. งานวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในอาชีพ ซึ่งจะนำเสนอตามประเภท

ของตัวแปรอิสระ ตามลำดับดังนี้คือ

- 4.1 ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ การศึกษา อายุการทำงานในอาชีพ และสถานภาพสมรส
- 4.2 ปัจจัยเชิงจิตวิทยา ได้แก่ ความเชื่ออำนาจในตน และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์
- 4.3 รูปแบบความเป็นผู้นำของผู้บริหารสตรี
- 4.4 ปัจจัยองค์การ ได้แก่ ขนาดองค์กร และการสนับสนุนจากองค์กร
- 4.5 ปัจจัยเกี่ยวกับงานที่ทำ ได้แก่ ศักยภาพการจูงใจจากงาน
- 4.6 ปัจจัยด้านครอบครัว ได้แก่ ความทุ่มเทต่อครอบครัว และการสนับสนุนทางสังคมจาก

ครอบครัว

- 4.7 ความผูกพันในอาชีพ
- 4.8 ความขัดแย้งระหว่างครอบครัวและการทำงาน

เนื่องจากการวิจัยครั้งนี้ทำการศึกษากับผู้บริหารสตรีในธนาคารพาณิชย์ไทย ดังนั้น ผู้วิจัยจึงขอกล่าวถึงลักษณะของธนาคารพาณิชย์ และโครงสร้างองค์กรของธนาคารพาณิชย์เป็นลำดับแรก ทั้งนี้เพื่อเป็นพื้นฐานในการทำความเข้าใจกับกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ทำการศึกษาในการวิจัยครั้งนี้ โดยมีรายละเอียดที่จะกล่าวต่อไปตามลำดับดังนี้คือ

ธนาคารพาณิชย์ (Commercial bank)

ธนาคารพาณิชย์เป็นสถาบันการเงินที่สำคัญยิ่ง ในระบบการเงินและเศรษฐกิจของประเทศ เนื่องจากการดำเนินงานของธนาคารพาณิชย์เกี่ยวข้องกับผลประโยชน์ของประชาชน และเป็นส่วนหนึ่งของเสถียรภาพทางการเงินและเศรษฐกิจของประเทศ จึงได้มีพระราชบัญญัติการธนาคารพาณิชย์ พ.ศ. 2505 ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติการธนาคารพาณิชย์ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2522 และพระราชกำหนดแก้ไขเพิ่มเติมพระราชบัญญัติการธนาคารพาณิชย์ พ.ศ. 2505 พ.ศ. 2528 และพระราชบัญญัติการธนาคารพาณิชย์ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2535 ควบคุมการดำเนินงานของธนาคารพาณิชย์ เพื่อที่จะธำรงไว้ซึ่งความมั่นคงของระบบการธนาคารพาณิชย์และเศรษฐกิจของประเทศ

ตามมาตรา 4 แห่งพระราชบัญญัติการธนาคารพาณิชย์ พ.ศ. 2505 ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติการธนาคารพาณิชย์ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2522 ได้บัญญัติความหมายของคำว่า "การธนาคารพาณิชย์" ว่าหมายถึง การประกอบธุรกิจประเภทรับฝากเงินที่ต้องจ่ายคืนเมื่อทวงถาม หรือเมื่อสิ้นระยะเวลาอันกำหนดไว้ และใช้ประโยชน์เงินนั้นในทางหนึ่งหรือหลายทาง เช่น (ก) ให้สินเชื่อ (ข) ซื้อขายตัวแลกเงิน หรือตราสารเปลี่ยนมืออื่น ๆ (ค) ซื้อขายเงินปริวรรตต่างประเทศ และ "ธนาคารพาณิชย์" ว่าหมายถึง ธนาคารที่ได้รับ

อนุญาตให้ประกอบการธนาคารพาณิชย์ และหมายความรวมถึงสาขาธนาคารต่างประเทศ ที่ได้รับอนุญาตให้ประกอบการธนาคารพาณิชย์ด้วย

ผู้ที่ประกอบกิจการธนาคารพาณิชย์ได้ จะต้องเป็นธนาคารที่จัดตั้งขึ้นในรูปบริษัทจำกัด ตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ และได้รับอนุญาตจากรัฐมนตรีว่าการกระทรวงการคลังตามมาตรา 5 แห่งพระราชบัญญัติการธนาคารพาณิชย์ พ.ศ. 2505 หรือกรณีสาขาของธนาคารต่างประเทศ จะต้องได้รับอนุญาตให้ประกอบการธนาคารพาณิชย์ ตามมาตรา 6

ต่อมา พระราชบัญญัติการธนาคารพาณิชย์ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2522 ได้แก้ไขเพิ่มเติมคุณสมบัติของผู้ที่จะประกอบกิจการธนาคารพาณิชย์ ตามมาตรา 5 แห่งพระราชบัญญัติการธนาคารพาณิชย์ พ.ศ. 2505 ว่านอกจากสาขาของธนาคารต่างประเทศแล้ว ผู้ที่จะประกอบกิจการธนาคารพาณิชย์ได้ จะต้องเป็นธนาคารพาณิชย์ที่จัดตั้งขึ้นในรูปบริษัทมหาชน จำกัด ตามกฎหมายว่าด้วยบริษัทมหาชน จำกัด และได้รับอนุญาตจากรัฐมนตรีว่าการกระทรวงการคลัง ทั้งนี้ โดยมีเหตุผลที่จะกำหนดสภาพและบทบาทของธนาคารพาณิชย์ให้เป็นสถาบันการเงินเพื่อประโยชน์ของประชาชนโดยแท้จริง เพราะการประกอบธุรกิจธนาคารพาณิชย์นั้นมีความสัมพันธ์กับสาธารณชนอย่างใกล้ชิด ทั้งในด้านการระดมเงินออมจากประชาชนและการให้กู้ยืมเงินแก่ประชาชน ตลอดจนมีความสำคัญต่อภาวะเศรษฐกิจของประเทศและนโยบายทางการเงินของรัฐบาลด้วย

ปัจจุบันธุรกิจของธนาคารพาณิชย์ในประเทศไทย สามารถจำแนกออกได้เป็นประเภทต่าง ๆ ที่สำคัญดังนี้ คือ การรับฝากเงิน การให้สินเชื่อ การลงทุนในหลักทรัพย์ การโอนเงิน การเรียกเก็บเงินตามตัวเงิน การรับอวัลตัวเงิน การรับรองตัวเงิน และการค้าประกัน ธุรกิจต่างประเทศ ธุรกิจอื่น และการประกอบกิจการวิเทศธนกิจ (International banking facilities)

โครงสร้างองค์การของธนาคารพาณิชย์

โครงสร้างองค์การของธนาคารพาณิชย์แต่ละแห่งจะมีคณะกรรมการธนาคารซึ่งเลือกตั้งโดยผู้ถือหุ้นอยู่ในลำดับสูงสุดในผังการจัดองค์การ คณะกรรมการธนาคารมีอำนาจเต็มที่ในการดำเนินงานของธนาคาร ซึ่งได้แก่ การกำหนดนโยบาย แนวทาง และขอบเขตในการดำเนินงานที่สำคัญของธนาคาร ควบคุมดูแลการบริหารงานของธนาคารให้เป็นไปตามกฎหมายและนโยบายที่วางไว้ คณะกรรมการยังประกอบด้วย คณะกรรมการธนาคารและคณะกรรมการบริหาร คณะกรรมการบริหารได้รับการเลือกตั้งจากคณะกรรมการธนาคารให้ใช้อำนาจในการบริหารภายในขอบเขตที่ได้รับมอบหมาย โดยมีกรรมการผู้จัดการซึ่งได้รับเลือกตั้งให้ทำหน้าที่จัดการงานทั่วไปรับนโยบายไปดำเนินการจัดการ กรรมการผู้จัดการปฏิบัติงานเต็มเวลาและมีอำนาจหน้าที่ในการจัดการธุรกิจทั้งหมดของธนาคาร จัดวางแนวทางในการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพ และควบคุมการปฏิบัติให้เป็นไปตามนโยบายที่คณะกรรมการธนาคารกำหนดไว้ ทั้งนี้จะได้รับมอบอำนาจตามสมควร เพื่อให้จัดการงานไปได้โดยราบรื่น กรรมการผู้จัดการเป็นผู้รับผิดชอบในการเติบโตของธนาคาร โดยมีพนักงานชั้นบริหารระดับหัวหน้าฝ่ายเป็นผู้ควบคุมดูแลการดำเนินงาน และพนักงานในฝ่ายที่ตนรับผิดชอบตามขอบเขตอำนาจหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ภายใต้การควบคุมสั่งการของกรรมการผู้จัดการ ดังนั้น กรรมการผู้จัดการจึงเป็นสื่อเชื่อมโยงระหว่างคณะกรรมการธนาคาร คณะกรรมการบริหาร และพนักงานในลำดับต่ำลงไป ในทางปฏิบัติ จะมีรองกรรมการผู้จัดการและผู้ช่วยกรรมการผู้จัดการ จำนวนมากน้อยตามขนาดของธนาคาร เพื่อช่วยแบ่งเบาภาระของกรรมการผู้จัดการ โดยได้รับมอบหมายอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบจากกรรมการผู้จัดการตามความเหมาะสม เช่น แบ่งการควบคุมและรับผิดชอบงานบางฝ่ายในการจัดการของกรรมการผู้จัดการ กรณีที่การตัดสินใจดำเนินงานเกินอำนาจที่กรรมการผู้จัดการได้รับมอบหมาย ก็จะเสนอให้กรรมการบริหารพิจารณาตามขอบเขตอำนาจที่ได้รับ และส่วนที่เกินอำนาจกรรมการบริหารก็ต้องเสนอต่อคณะกรรมการธนาคารเป็นลำดับไป

อาชีพ (Career)

ความหมายของอาชีพ

สำหรับความหมายของคำว่า อาชีพที่ผู้วิจัยได้ทำการรวบรวมไว้ ส่วนใหญ่จะให้ความหมายไว้ในลักษณะของลำดับขั้นของการทำงานในอาชีพ ได้แก่ แฮงส์ และคณะ (Hanks et al. 1991 : 104) ให้ความหมายว่า เป็นลำดับของงานที่บุคคลทำมาในชีวิตของตน ซึ่งมักจะอยู่ในอาชีพ (Occupation) เดียวกัน ดังนั้น คำว่า อาชีพ (Career) กับอาชีพ (Occupation) จึงมักจะใช้ในความหมายเดียวกัน (Wallace. 1997 : 736) ในทำนองเดียวกันอาชีพยังหมายถึงลำดับขั้นของทัศนคติและพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับการทำงานเป็นประสบการณ์ที่ได้รับจากการทำงาน (Baron & Greenberg. 1990 : 323) ตลอดจนเป็นลำดับขั้นของตำแหน่งที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน รวมทั้งงานที่ทำในปัจจุบันด้วย (Judge et al. 1995 : 487)

ส่วนความหมายของอาชีพที่แตกต่างออกไปจากความหมายข้างต้น เช่น ฮอล (Baron & Greenberg. 1990 : 312; citing Hall. 1987) เสนอว่า อาชีพ สามารถพิจารณาได้ทั้งจุลภาค (Micro) และมหภาค (Macro) ในเชิงจุลภาคจะมีสาระเกี่ยวกับการตัดสินใจด้านอาชีพของบุคคล การสร้างสมดุลระหว่างงาน (อาชีพ) และกิจกรรมที่ไม่ใช่การทำงาน (Nonwork) ของบุคคล เป็นต้น ส่วนในเชิงมหภาคจะมุ่งพิจารณาที่ปัจจัยด้านองค์การ ได้แก่ การจัดการด้านทรัพยากรมนุษย์ขององค์การ ทั้งการคัดเลือก การฝึกอบรม และการดำรงรักษาพนักงาน เป็นต้น ในขณะที่สตีเยร์ (Steers. 1991 : 593) ให้ความหมายอาชีพว่าเป็นการรับรู้ของบุคคลในเรื่องของลำดับการเกิดของทัศนคติและพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับประสบการณ์ หรือกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการทำงานที่เกิดขึ้นตลอดช่วงชีวิตของบุคคล จากคำจำกัดความนี้ สตีเยร์ได้กล่าวถึงข้อตกลง (Assumptions) ที่สำคัญ 4 ประการ เกี่ยวกับอาชีพ ได้แก่

1. อาชีพจะถูกพิจารณาว่าเป็นลำดับของเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นตลอดชีวิตมากกว่าที่จะเป็นการประเมินว่าบุคคลนั้นประสบความสำเร็จอย่างไรในชีวิต
2. ความสำเร็จหรือความล้มเหลวในอาชีพจะถูกตัดสินได้ดีที่สุด โดยบุคคลซึ่งทำอาชีพนั้นอยู่ มิใช่ตัดสินโดยใช้บรรทัดฐานของผู้อื่น
3. อาชีพประกอบด้วยเหตุการณ์ซึ่งเกิดขึ้นกับบุคคลในช่วงเวลาที่ผ่านมามีเป็นสิ่งที่บุคคลทำและบุคคลรู้สึกต่องานของตน
4. ข้อพิจารณาที่ดีที่สุดของอาชีพ ก็คือ กระบวนการที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการทำงานซึ่งประสบการณ์เหล่านี้อาจรวมลำดับการเลื่อนตำแหน่งภายในองค์การใด ๆ หรืออาจหมายถึง ลักษณะงานที่แตกต่างกันไปในองค์การต่าง ๆ

เมื่อประมวลความหมายของคำว่าอาชีพดังกล่าวข้างต้น จึงพอสรุปได้ว่าอาชีพ หมายถึงทัศนคติและพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับการทำงานที่เกิดขึ้นเป็นลำดับ ตลอดชีวิตการทำงานของบุคคล

ความสำเร็จในอาชีพและการวัด

สำหรับความหมายของความสำเร็จในอาชีพและการวัดนั้น เมลามेट (Melamed. 1995 : 35) เสนอว่านิยามปฏิบัติการของความสำเร็จในอาชีพจะผันแปรไปตามช่วงระยะเวลาที่ทำการศึกษา และธรรมชาติของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ศึกษา หากเป็นการศึกษาระยะยาวจะให้ความสำคัญความสำเร็จในอาชีพว่า เป็นจำนวนครั้งของการเลื่อนตำแหน่ง (Number of promotion) หรือปริมาณของเงินเดือนที่เพิ่มขึ้นในช่วงเวลาที่ทำการศึกษา ในขณะที่หากทำการศึกษาคัดขวาง มักจะวัดจากตำแหน่งปัจจุบัน เงินเดือน และกลุ่มอาชีพ หรือทำการวัดเชิงอัตนัย (Subjective measure) ซึ่งอาจทำการวัดในเรื่องของความเชื่อเกี่ยวกับความสำเร็จในอาชีพและความพึงพอใจในงาน (Job satisfaction) หากทำการศึกษาภายในองค์การเดียวกันก็มักจะใช้ลำดับ

ชั้นของตำแหน่ง (Hierarchical position) วัดความสำเร็จในอาชีพ แต่ถ้าศึกษาโดยใช้กลุ่มตัวอย่างจากหลาย ๆ องค์กร จะไม่สามารถใช้ลำดับชั้นของตำแหน่งได้ เนื่องจากจะมีความแตกต่างกันในองค์กรที่แตกต่างกัน ในกรณีนี้มักจะใช้เงินเดือนและกลุ่มทางอาชีพในการวัดความสำเร็จในอาชีพ กล่าวได้ว่า เมลามาตให้ความหมายความสำเร็จในอาชีพไว้อย่างครอบคลุม ในขณะที่จัจด์และคณะ (Judge et al. 1995 : 486) เสนอว่าเป็นผลทางบวกด้านจิตใจ และด้านสัมฤทธิ์ผลในการทำงาน แต่ดูบริน (DuBrin. 1990 : 389) เสนอไว้เพียงความสำเร็จภายใน (Internal success) คือความพึงพอใจในอาชีพเท่านั้น

กล่าวโดยสรุป ความสำเร็จในอาชีพ หมายถึง ผลทางบวกในด้านจิตใจ ตลอดจนสัมฤทธิ์ผลซึ่งบุคคลได้รับมาจากการประกอบอาชีพการทำงานของตน ซึ่งเกณฑ์ที่จะนำมาใช้ประเมินความสำเร็จในอาชีพจะมีด้วยกัน 2 ลักษณะ คือ เกณฑ์เชิงปรนัยหรือเกณฑ์ภายนอก ซึ่งวัดจากเกณฑ์ที่มองเห็นได้ เช่น เงินเดือน และการเลื่อนตำแหน่ง เป็นต้น และเกณฑ์เชิงอัตนัยหรือเกณฑ์ภายใน ซึ่งวัดจากการให้บุคคลซึ่งประกอบอาชีพเป็นผู้ประเมินตนเองในเรื่องของการรับรู้ หรือความรู้สึกว่าตนเองประสบความสำเร็จในอาชีพเพียงใด

สำหรับวิธีการวัดความสำเร็จในอาชีพ จากการรวบรวมผลการวิจัยที่ศึกษาเกี่ยวกับความสำเร็จในอาชีพ พบว่า มีอยู่ด้วยกัน 2 วิธี ได้แก่ การวัดความสำเร็จในอาชีพเชิงปรนัย (Objective career success) และการวัดความสำเร็จในอาชีพเชิงอัตนัย (Subjective career success) ดังมีรายละเอียดดังนี้คือ

จัจด์ และคณะ (Judge et al. 1995 : 487) ได้เสนอเกณฑ์ของความสำเร็จในอาชีพไว้ว่าประกอบไปด้วย

1. ความสำเร็จในอาชีพเชิงปรนัย (Objective career success) เป็นความสำเร็จในอาชีพ ซึ่งสามารถวัดได้อย่างเป็นปรนัย (Objective) และมีเกณฑ์ที่มองเห็นได้ (Visible criteria) ซึ่งนักวิจัยส่วนใหญ่มักชอบที่จะใช้เกณฑ์นี้เนื่องจากสามารถวัดจากสิ่งที่สังเกตได้ เช่น เงินเดือน และการเลื่อนตำแหน่ง เป็นต้น

2. ความสำเร็จในอาชีพเชิงอัตนัย (Subjective career success) หมายถึง การรับรู้ของบุคคลว่าประสบความสำเร็จในอาชีพและความพึงพอใจในอาชีพของบุคคล ประกอบไปด้วย ความพึงพอใจในงาน หมายถึงความสุข หรือภาวะอารมณ์ทางบวกอันเป็นผลมาจากการประเมินผลงาน หรือประสบการณ์การทำงานของบุคคล และความพึงพอใจในอาชีพ (Career satisfaction) หมายถึงความพึงพอใจที่บุคคลได้รับจากลักษณะทั้งภายในและภายนอกของอาชีพของตน ซึ่งรวมทั้งค่าจ้าง ความก้าวหน้า เป็นต้น

ในขณะที่ แกตติเกอร์ และลาร์วูด (Gattiker & Larwood. 1986 : 80) เสนอถึงความสำเร็จในอาชีพเชิงอัตนัย (Subjective career success) ไว้ว่า เป็นการรับรู้ของบุคคลเกี่ยวกับความเจริญก้าวหน้าในอาชีพที่ตนได้รับจากประสบการณ์ในการทำงานอาชีพ

ส่วน ดูบริน (DuBrin. 1990 : 389) ได้แบ่งเกณฑ์การพิจารณาความสำเร็จในอาชีพออกเป็น 2 ลักษณะ คือ เกณฑ์ภายใน (Internal measures) เช่น ความพึงพอใจ และเกณฑ์ภายนอก (External measures) เช่น รายได้ ดังแสดงไว้ในตาราง 1 ซึ่งเป็นเกณฑ์ความสำเร็จในอาชีพที่แสดงไว้ทั้งการวัดภายในและการวัดภายนอก ตามที่ ไชลส์ และ คลิมอสกี (Childs and Klimoski. 1986 : 5) ได้ทำการรวบรวมไว้จากผลการวิจัยที่ทำการศึกษาเกี่ยวกับความสำเร็จในอาชีพ

ตาราง 1 แสดงเกณฑ์การวัดความสำเร็จในอาชีพ

ชื่อตัวแปร	คำจำกัดความ
รายได้ (Earnings)	พิจารณาจากทุกแหล่งของรายได้ของบุคคลว่าบุคคลมีรายได้ตลอดปีเท่าไร
ความพึงพอใจในงาน (Job satisfaction)	เป็นความพึงพอใจของบุคคลที่มีต่องานที่ทำโดยทั่วไป
ความพึงพอใจในชีวิต (Life satisfaction)	เป็นความรู้สึกต่อชีวิตในภาพรวม
การประเมินตนเองด้านความสำเร็จ (Self-assessed success)	เป็นการเปรียบเทียบกับบุคคลอื่นที่อยู่ในวัยเดียวกันและอาชีพเดียวกันว่าตนเองรู้สึกว่าจะประสบความสำเร็จเพียงใด
ความมีเกียรติ (Prestige)	เป็นการประเมินความมีเกียรติของงาน
ความรับผิดชอบงบประมาณ (Budget responsibilities)	สิ่งที่เป็นความรับผิดชอบสูงสุดในเรื่องของงาน หรือบุคคลที่เคยทำมา
การยอมรับในงานอาชีพ (Career identification)	เป็นความรู้สึกยอมรับหรือเกี่ยวพันในงานอาชีพของตน
ความมีประสิทธิภาพของการแก้ปัญหา (Problem-solving effectiveness)	การรับรู้ว่าคุณสามารถแก้ปัญหาที่เผชิญอยู่ได้อย่างมีประสิทธิภาพเพียงใด
ประสิทธิผลของงาน (Job effectiveness)	การรับรู้ว่าคุณทำงานในปัจจุบันได้มีประสิทธิภาพเพียงใด
จำนวนผู้ใต้บังคับบัญชา (Number supervised)	จำนวนคนที่มากที่สุดที่เคยบังคับบัญชา
การประเมินจากเพื่อน (Peer rate)	เป็นการประเมินจากบุคคลที่ท่านทำงานด้วยถึงความสำเร็จของท่าน
ความก้าวหน้า (Progress)	เป็นความรู้สึกว่างานอาชีพที่ทำอยู่มีความก้าวหน้าเพียงใดเมื่อเปรียบเทียบกับเพื่อน

จากผลการวิจัยที่ผ่านมา แสดงให้เห็นว่าความสำเร็จในอาชีพมีลักษณะเป็นหลายมิติ (Multidimensional) (Pfeffer, 1977) แต่แม้ว่านักวิจัยจะมีการวัดความสำเร็จในอาชีพ โดยใช้เกณฑ์การวัดที่แตกต่างกันออกไปอย่างไรก็ตาม เกณฑ์การวัดความสำเร็จในอาชีพเหล่านี้ก็ยังคงจัดประเภทได้เป็น 2 ประเภทเท่านั้น คือ ความสำเร็จในอาชีพเชิงปรนัยและความสำเร็จในอาชีพเชิงอัตนัย และดูเหมือนว่าเกณฑ์ที่นักวิจัยมีความเห็นสอดคล้องกันว่าเป็นองค์ประกอบที่สำคัญของความสำเร็จในอาชีพก็คือ การเลื่อนตำแหน่งและเงินเดือนที่ได้รับ (Forbes and Piercy, 1991)

งานวิจัยจำนวนมากวัดความสำเร็จในอาชีพเชิงปรนัย เช่น เฟฟเฟอร์ (Pfeffer, 1977) วัดความสำเร็จในอาชีพจากเงินเดือน เมลามัด (Melamed, 1995) วัดความสำเร็จในอาชีพจากเงินเดือนและตำแหน่งทางการจัดการ ส่วน ไมเนอร์ (Miner, 1992 : 131) เสนอว่า ผู้บริหารที่ประสบความสำเร็จจะมีลักษณะ คือ

ได้รับเงินเดือนที่สูงกว่า และได้เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้นอย่างรวดเร็ว เช่นเดียวกับฟอร์บส์ และเพียซี (Forbes & Piercy. 1991) และบอมการ์ดเนอร์ (Baumgardner. 1993) ซึ่งใช้การเลื่อนตำแหน่งและอัตราเงินเดือน โดยบอมการ์ดเนอร์ใช้ระยะเวลาที่อยู่ในตำแหน่งเพิ่มเข้ามาด้วย

ส่วนงานวิจัยของ คอกซ์ และฮาร์ควิล (Cox & Harquail. 1991) จะใช้ทั้งเกณฑ์เชิงปรนัยและเกณฑ์เชิงอัตนัย ได้แก่ ระดับทางการจัดการ และความพึงพอใจในงาน เช่นเดียวกับ เทอร์แบน และดัพเพอร์ตี (Turban & Dougherty. 1994 : 691) ที่วัดความสำเร็จในอาชีพโดยใช้ทั้งความสำเร็จในอาชีพเชิงปรนัย

ได้แก่ เงินเดือน และการเลื่อนตำแหน่ง และความสำเร็จในอาชีพเชิงอัตนัย ได้แก่ การรับรู้ความสำเร็จในอาชีพ

อย่างไรก็ตามแม้ว่าความสำเร็จในอาชีพ จะทดสอบได้จากเกณฑ์เชิงปรนัย หรือเกณฑ์เชิงอัตนัย หรือใช้ทั้งเกณฑ์เชิงปรนัยและเกณฑ์เชิงอัตนัย แต่ก็มีการใช้เกณฑ์เชิงอัตนัยเพิ่มมากขึ้นในการวิจัย (Aryee, Chay & Tan. 1994; Gattiker & Larwood. 1986; Peluchette. 1993; Poole, Langan-Fox & Omodei. 1993) ในขณะที่องค์การส่วนใหญ่จะให้ความสนใจกับองค์ประกอบที่มีผลต่อความสำเร็จในอาชีพเชิงปรนัย แต่ความสำเร็จในอาชีพเชิงอัตนัยจะมีความสำคัญต่อคุณภาพชีวิตและจิตใจที่ดีของบุคคล ซึ่งองค์การก็ควรใส่ใจต่อสิ่งเหล่านี้ด้วยเช่นกัน (Peluchette. 1993 : 198) ดังเช่น ผลการวิจัยของ เทท และแพดเจ็ต (Tait and Padgett. 1989) ที่ทำการสังเคราะห์งานวิจัยเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานและความพึงพอใจในชีวิต พบว่าตัวแปรดังกล่าวมีความสัมพันธ์กันทั้งในกลุ่มตัวอย่างชายและหญิง นอกจากนี้ยังพบว่าในกลุ่มตัวอย่างหญิงความสัมพันธ์จะเพิ่มมากขึ้นจากอดีตจนถึงปัจจุบัน เมื่อเปรียบเทียบตามช่วงเวลาที่ศึกษา ทำนองเดียวกับผลการศึกษาของ อัดัมส์ คิง และคิง (Adams, King & King. 1996) ที่พบว่าความพึงพอใจในงานส่งผลทางบวก ต่อความพึงพอใจในชีวิต เป็นต้น

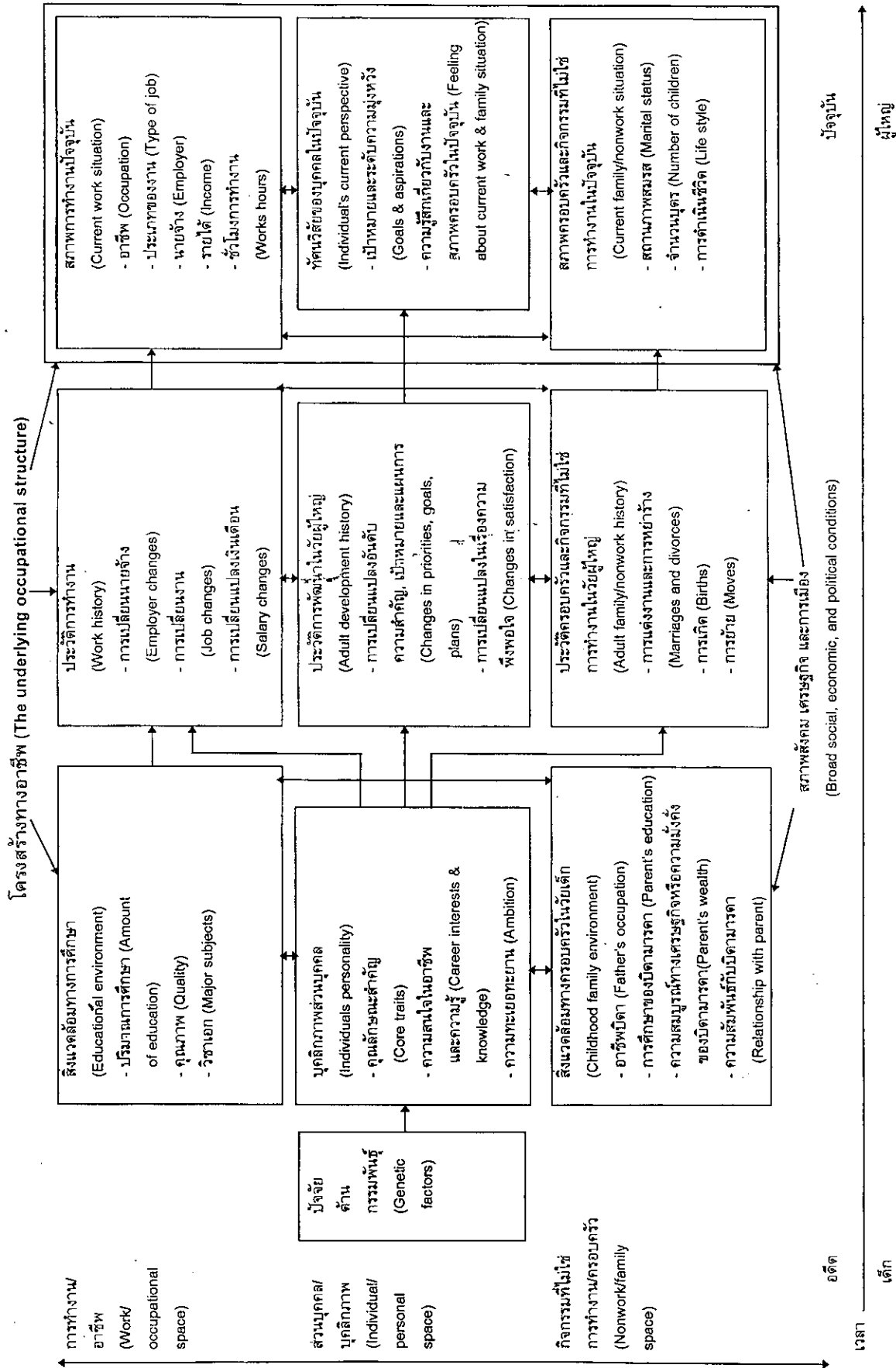
สำหรับการวัดความสำเร็จในอาชีพ โดยใช้เกณฑ์การวัดเชิงอัตนัยหรือเกณฑ์ภายในนั้น สอดคล้องกับ ข้อตกลงเบื้องต้นของ สตีเยร์ (Steers. 1991 : 593) ในประเด็นที่ว่า การจะตัดสินในเรื่องความสำเร็จหรือความล้มเหลวในอาชีพนั้น วิธีที่ดีที่สุดคือ ให้นักคนที่ทำอาชีพนั้นเป็นผู้ตัดสินด้วยตนเองว่าเขาประสบความสำเร็จในอาชีพหรือไม่ มิใช่เป็นการตัดสินโดยใช้บรรทัดฐานของผู้อื่น และเนื่องจากการวิจัยครั้งนี้ทำการศึกษาเกี่ยวกับกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นผู้บริหารระดับกลางจากหลายองค์การ ซึ่งแต่ละองค์การจะมีการแบ่งลำดับขั้นของตำแหน่งและมีช่วงของอัตราเงินเดือนที่แตกต่างกันไป ดังนั้นจึงไม่สามารถนำเกณฑ์เชิงปรนัยมาเป็นเกณฑ์การวัดความสำเร็จในอาชีพได้ ผู้วิจัยจึงวัดความสำเร็จในอาชีพโดยใช้เกณฑ์เชิงอัตนัยหรือเกณฑ์ภายในเพียงเกณฑ์เดียว โดยวัดจากการรับรู้ตนเองด้านความสำเร็จในอาชีพ (Self-perceived career success) ซึ่งในที่นี้หมายถึงการรับรู้ของผู้บริหารสตรีเกี่ยวกับ ความสำเร็จ ความเจริญก้าวหน้าในอาชีพที่ตนได้รับจากประสบการณ์ในการทำงานอาชีพ โดยความสำเร็จในอาชีพจะพิจารณาในด้านของบทบาทการทำงาน (Work role) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Interpersonal) ด้านการเงิน (Financial) และด้านความก้าวหน้าในการเลื่อนตำแหน่ง (Hierarchical) ตามองค์ประกอบของความสำเร็จในอาชีพของ แกตติเคอร์ และลาร์วูด (Gattiker & Larwood. 1986)

ทฤษฎีและแนวคิดเกี่ยวกับความสำเร็จในอาชีพ

สำหรับทฤษฎีและงานวิจัยเกี่ยวกับความสำเร็จในอาชีพนั้น ผู้วิจัยจะขอเสนอทฤษฎีอาชีพ (Career theory) เป็นอันดับแรก และเสนอโมเดลความสำเร็จในอาชีพเป็นลำดับต่อมา

ทฤษฎีอาชีพ

การนำเสนอเกี่ยวกับทฤษฎีอาชีพนี้ ก็เพื่อที่จะอธิบายถึงตัวแปรด้านอาชีพเช่น ประเภทของงาน และรายได้ เป็นต้น ตลอดจนตัวแปรด้านจิตวิทยา (Psychological variables) เช่น ความพึงพอใจในงาน และความเครียดเกี่ยวกับงาน เป็นต้น โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้เกิดความเข้าใจถึงตัวแปรที่น่าจะมีอิทธิพลต่อความสำเร็จในอาชีพของบุคคล ซอนเนนเฟลด์และคอตเตอร์ (Sonnenfeld & Kotter. 1982 : 19-46) ได้รวบรวมทฤษฎีอาชีพและผลการวิจัยเกี่ยวกับพัฒนาการทางอาชีพ โดยเริ่มจากทฤษฎีที่เก่าแก่ที่สุด ตั้งแต่ประมาณปี ค.ศ. 1890 เป็นต้นมา และได้จำแนกทฤษฎีอาชีพไว้ 4 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มที่มุ่งอธิบายโดยใช้โครงสร้างทางสังคม กลุ่มที่มุ่งที่ความสัมพันธ์ของลักษณะบุคคลกับการเลือกอาชีพ กลุ่มที่มุ่งอธิบายถึงขั้นของอาชีพและแสดงให้เห็นถึงการได้มาซึ่งอาชีพและความพึงพอใจ และกลุ่มที่ให้ความสำคัญกับประสบการณ์ในวัยผู้ใหญ่และผลจากพัฒนาการที่เกิดขึ้นในช่วงชีวิตที่ผ่านมาต่อการทำงานในอาชีพและได้สังเคราะห์งานวิจัยเกี่ยวกับทฤษฎีอาชีพต่าง ๆ และสรุปเป็นโมเดลการพัฒนาทางอาชีพ (Model of career development) ดังภาพประกอบ 2



ภาพประกอบ 2 โมเดลการพัฒนาทางอาชีพของ ซอนเนนเฟลด์ และคอตเลอร์ (Sonnenfeld & Kotler, 1982)

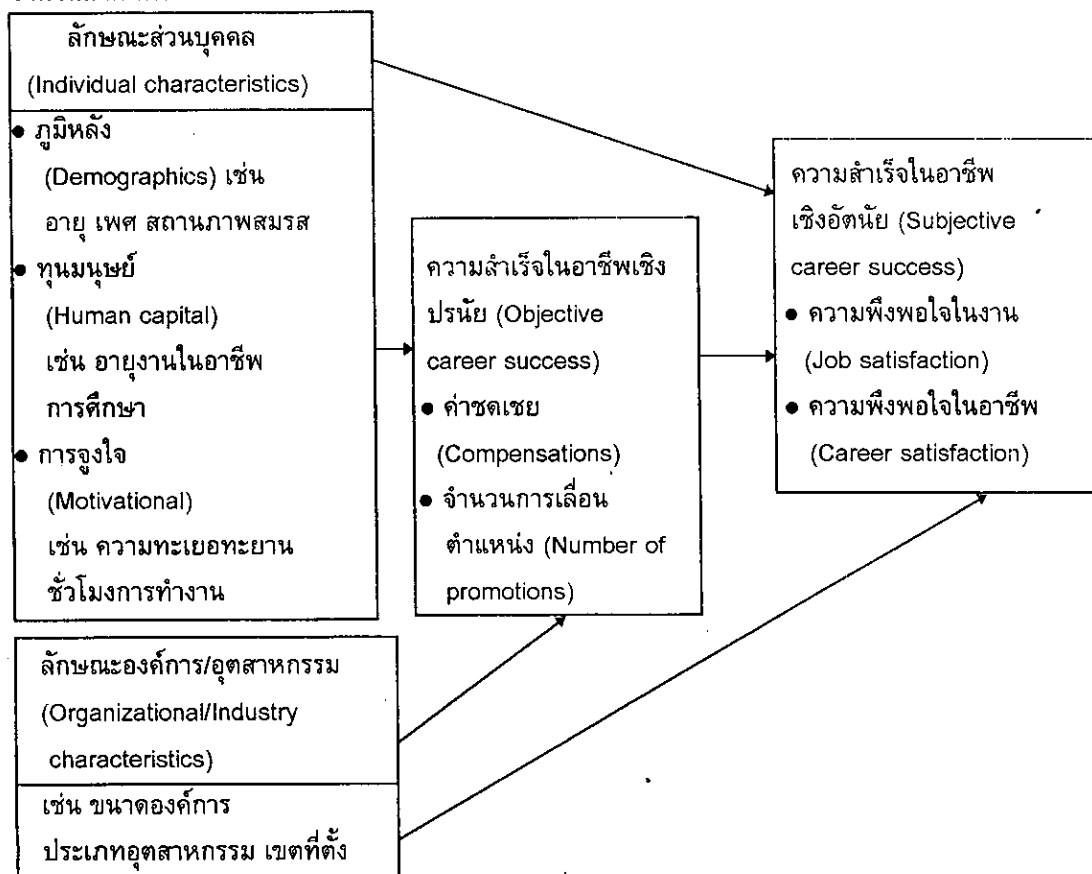
จากภาพประกอบ 2 ซอนเนนเฟลด์และคอตเตอร์ ได้แสดงถึงการพัฒนาทางอาชีพใน 2 มิติ คือ มิติที่ 1 จะเป็นมิติของเวลา ตั้งแต่เกิด เรื่อยมา และมิติที่ 2 จะเป็นมิติของอาณาเขตชีวิต (Life space) เช่น งาน ครอบครัว และมีการแสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์ของตัวแปรต่าง ๆ ในแต่ละช่วงเวลาและอาณาเขตชีวิต เป็นการแสดงให้เห็นว่าผลของการประกอบอาชีพ (Career outcome) เกิดจากปฏิสัมพันธ์ของปัจจัยด้านอาชีพ บุคลิกภาพ และครอบครัว ในตลอดช่วงชีวิตของบุคคล

จากโมเดลการพัฒนาทางอาชีพของ ซอนเนนเฟลด์ และคอตเตอร์ อาจสรุปถึงตัวแปรที่น่าจะมีผลต่อความสำเร็จในอาชีพของบุคคลได้เป็น 4 ประเภทดังนี้ คือ

1. ปัจจัยส่วนบุคคล เช่น คุณลักษณะส่วนตัว การศึกษา ความทะเยอทะยาน แรงจูงใจ เป็นต้น
2. ปัจจัยด้านการทำงาน/อาชีพ เช่น ประสิทธิภาพการทำงาน ลักษณะงาน ชั่วโมงการทำงาน เป็นต้น
3. ปัจจัยด้านองค์กร เช่น นายจ้าง เป็นต้น
4. ปัจจัยครอบครัว/ไม่ใช้การทำงาน เช่น สถานภาพสมรส จำนวนบุตร สภาพแวดล้อมทางครอบครัว การดำเนินชีวิต (Life style) เป็นต้น

นอกจากโมเดลการพัฒนาทางอาชีพของ ซอนเนนเฟลด์และคอตเตอร์ตามที่ได้อธิบายมาแล้ว ยังมีโมเดลที่แสดงถึงความสำเร็จในอาชีพของบุคคล 4 โมเดล ดังต่อไปนี้คือ

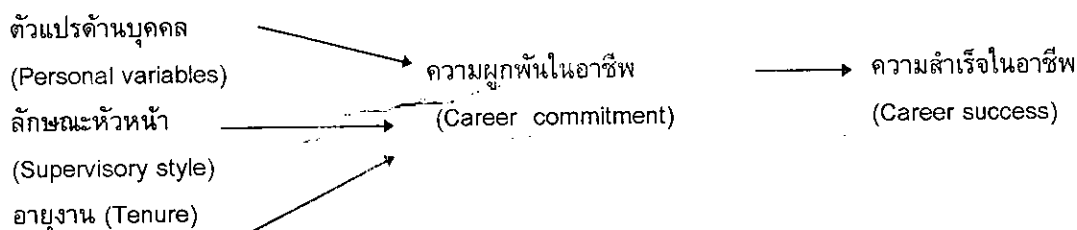
1. โมเดลความสำเร็จในอาชีพทางการบริหาร (Model of executive career success) จัดจ์ และคณะ (Judge et al. 1995 : 488) ได้พัฒนาโมเดลนี้ขึ้นจากผลการวิจัยและทฤษฎีต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องเป็นจำนวนมาก ดังภาพประกอบ 3



ภาพประกอบ 3 โมเดลความสำเร็จในอาชีพทางการบริหาร ของ จัดจ์ และคณะ (Judge et al. 1995 : 488)

จากภาพประกอบ 3 ความสำเร็จในอาชีพเชิงปรนัย จะได้รับอิทธิพลจากลักษณะส่วนบุคคลและลักษณะองค์การ ส่วนความสำเร็จในอาชีพเชิงอัตนัย จะได้รับอิทธิพลจากลักษณะส่วนบุคคล ลักษณะองค์การ และความสำเร็จในอาชีพเชิงปรนัย สาเหตุที่ จัดจ์ และคณะ ให้ความสำคัญในการประเมินความสำเร็จในอาชีพทั้งในเชิงปรนัยและอัตนัย เนื่องจากมีผลการวิจัยที่ผ่านมาเสนอว่ามีบุคคลจำนวนมากที่ประสบความสำเร็จในอาชีพโดยดูจากเกณฑ์ภายนอกเท่านั้น แต่บุคคลนั้นอาจไม่ได้รับรู้สึกว่าประสบความสำเร็จหรือพึงพอใจกับสัมฤทธิ์ผลของตน ดังนั้น จึงควรพิจารณาการประเมินทั้ง 2 แบบควบคู่กันไป (Judge et al. 1995 : 487) โดยความสำเร็จในอาชีพเชิงปรนัยจะประเมินจากค่าชดเชยและจำนวนการเลื่อนตำแหน่ง ส่วนความสำเร็จในอาชีพเชิงอัตนัยจะประเมินจากความพึงพอใจในงานและความพึงพอใจในอาชีพ

2. โมเดลของ ไอลส์ เมบี และโรเบิร์ตสัน (Thomson & Mabey. 1994 : 160; citing Iles, Mabey & Robertson. 1990) ไอลส์ เมบี และโรเบิร์ตสัน ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับความสำเร็จในอาชีพว่าได้รับอิทธิพลมาจากตัวแปรด้านบุคคล ลักษณะหัวหน้า และอายุงาน ซึ่งตัวแปรเหล่านี้จะส่งผลต่อความผูกพันในอาชีพ และความผูกพันในอาชีพจึงส่งผลต่อความสำเร็จในอาชีพของบุคคล ดังแสดงในภาพประกอบ 4

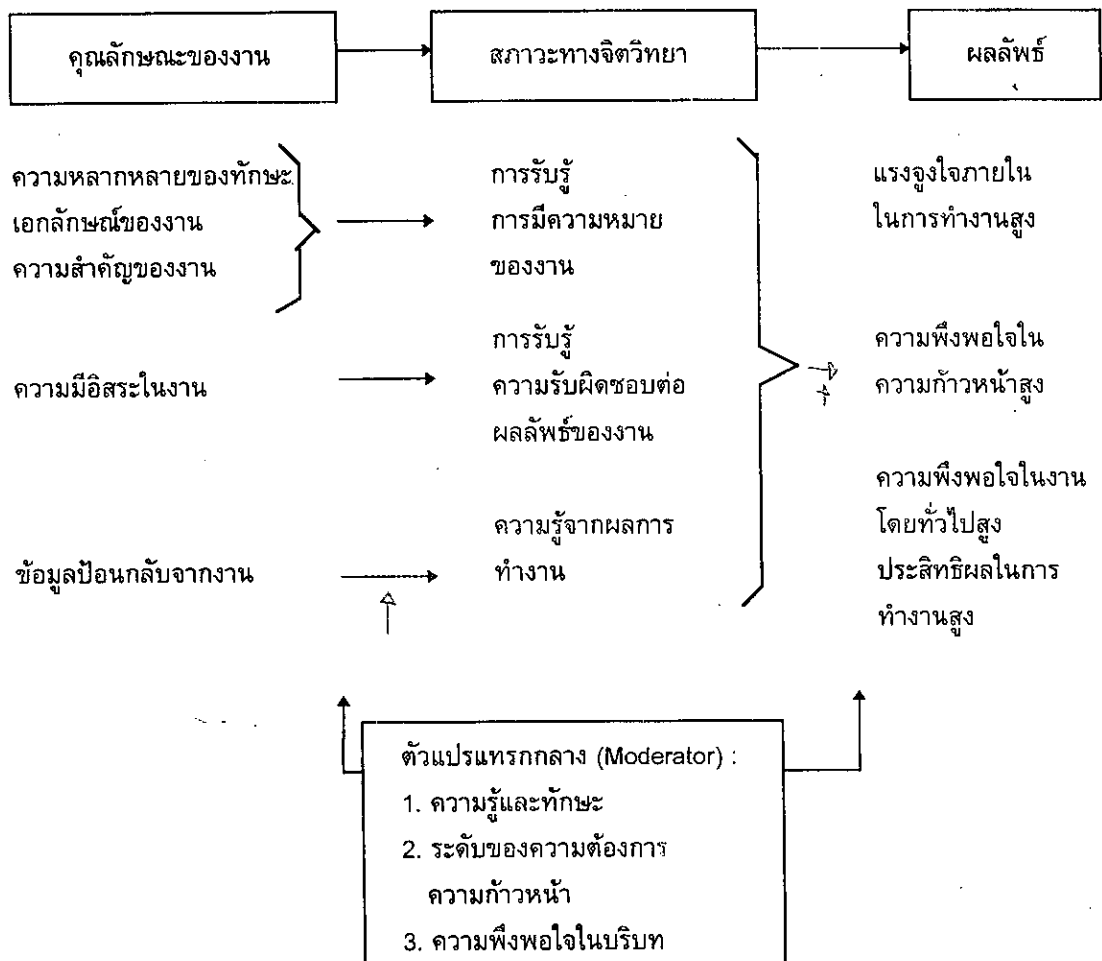


ภาพประกอบ 4 แสดงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในอาชีพของ ไอลส์ เมบี และโรเบิร์ตสัน

3. โมเดลทางสังคม (Social model) แคนนิงส์ (Cannings. 1991) ได้เสนอโมเดลนี้ขึ้นเพื่อมุ่งอธิบายถึงตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อรายได้ของบุคคล (ในงานวิจัยนี้ก็คือความสำเร็จในอาชีพเชิงปรนัย) และสิ่งที่โมเดลนี้กำหนดเป็นวัตถุประสงค์สำคัญ ก็คือ การวิเคราะห์ถึงตัวแปรที่มีผลต่อความแตกต่างของรายได้ระหว่างผู้ชายและผู้หญิง โดยอาศัยแนวคิดของโมเดลทุนมนุษย์ (Human capital model) ของ เบคเกอร์ (Cannings. 1991 : 679; citing Becker. 1962) ที่พยายามจะอธิบายถึงความแตกต่างในรายได้ของบุคคลและกลุ่มเฉพาะของบุคคล โดยการเสนอว่าตัวแปรด้านความสามารถเชิงปัญญา เช่น การศึกษา ประสบการณ์เป็นตัวกำหนดรายได้ของบุคคล ดังนั้นโมเดลทุนมนุษย์จึงกำหนดว่าตัวแปรที่มีผลต่อรายได้ของบุคคลก็คือประสบการณ์และการศึกษาอบรม อย่างไรก็ตาม พบว่าแนวคิดนี้ทำให้เกิดส่วนที่เหลือที่ไม่สามารถอธิบายได้ (Large unexplained residual) ในการอธิบายความแตกต่างของการหารายได้ของบุคคล (Cannings. 1991 : 679; citing Becker. 1985) จึงนับเป็นความล้มเหลวในการที่จะระบุถึงตัวแปรที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับอธิบายความแตกต่างในรายได้ดังกล่าว ดังนั้น แคนนิงส์ จึงได้เพิ่มองค์ประกอบด้านพฤติกรรม (Behavioral) ได้แก่ ความผูกพันต่อองค์การ สัมพันธภาพกับหัวหน้า ความรับผิดชอบ เป็นต้น และองค์ประกอบด้านองค์การ (Organizational) ได้แก่ แผนกงาน เป็นต้น เข้าไปในสมการอธิบายรายได้ จากเดิมที่มีตัวแปรด้านความสามารถเชิงปัญญาเพียงอย่างเดียว ซึ่งเหตุผลในการเลือกตัวแปรดังกล่าวเข้ามาไว้ในสมการอธิบายรายได้ของแคนนิงส์ก็เนื่องจากมีผลการวิจัยทั้งทางด้านพฤติกรรมองค์การและด้านสังคมวิทยา สนับสนุนแนวคิดโดยโมเดลนี้ได้รับการยืนยันจากการวิเคราะห์ข้อมูลในระดับองค์การที่ทำการศึกษากับผู้บริหารในองค์การขนาดใหญ่ในแคนาดา และสิ่งที่โมเดลคำนึงถึงเป็นพิเศษก็คือ ความแตกต่างของรายได้ระหว่างผู้บริหารสตรี

และผู้บริหารชายในองค์กร ซึ่งพบว่าสามารถอธิบายได้โดยโมเดลทางสังคมนี้ โมเดลทางสังคมได้มีการนำตัวแปรด้านครอบครัวเข้ามารวมไว้ด้วยเพื่ออธิบายถึงผลของตัวแปรที่มีต่อความก้าวหน้าในอาชีพ (Career progress) ของผู้ชายและผู้หญิง ซึ่งตัวแปรด้านครอบครัวที่โมเดลนี้เสนอไว้ก็คือ ความผูกพันต่อครอบครัว (Family commitment) ได้แก่ ความรับผิดชอบในบ้าน จำนวนบุตรที่มีอายุ 5 ปีลงมา เป็นต้น ซึ่งคาดว่าจะมีผลทางลบต่อผลิตภาพ (Productivity) และรายได้ ตลอดจนการเลื่อนตำแหน่งของผู้หญิงเมื่อเปรียบเทียบกับผู้ชาย

4. โมเดลคุณลักษณะของงาน (Job characteristics model) โดย แฮคแมน และโอลด์แฮม (Gordon, 1996 : 515-516; Newstrom & Davis, 1993 : 349-353; citing Hackman & Oldham, 1980) โมเดลนี้จะอธิบายความสำเร็จในอาชีพเชิงอัตนัย กล่าวคือ โมเดลนี้จะกล่าวถึงคุณลักษณะของงาน 5 ประการ ที่มีผลต่อสภาวะทางจิตวิทยา (Psychological states) ของบุคคล ซึ่งจะนำไปสู่ผลลัพธ์ต่าง ๆ ดังแสดงในภาพประกอบ 5



ภาพประกอบ 5 โมเดลคุณลักษณะของงาน ของแฮคแมน และโอลด์แฮม (Gordon, 1996 : 516; citing Hackman & Oldham, 1980)

โมเดลกล่าวถึงคุณลักษณะของงาน 5 แบบ ได้แก่

1. ความหลากหลายของทักษะ (Skill variety) ได้แก่ งานที่ต้องใช้ทักษะและความสามารถที่แตกต่างกัน
2. เอกลักษณ์ของงาน (Task identity) ได้แก่ งานซึ่งบุคคลสามารถทำงานตั้งแต่เริ่มต้นไปจนงานเสร็จสมบูรณ์ ปรากฏผลงานออกมาให้เห็นได้
3. ความสำคัญของงาน (Task significance) ได้แก่ งานซึ่งบุคคลรับรู้ว่ามีผลกระทบต่อชีวิตความเป็นอยู่หรือการทำงานของผู้อื่น
4. ความมีอิสระ (Autonomy) ได้แก่ งานซึ่งให้อิสระเสรีภาพแก่ผู้ทำงานในการทำงาน กำหนดขั้นตอนการทำงาน ตลอดจนการตัดสินใจในการดำเนินงาน
5. ข้อมูลป้อนกลับ (Feedback) ได้แก่ งานซึ่งผู้ทำงานได้รับทราบข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิผลของการปฏิบัติงานของตน

คุณลักษณะของงานทั้ง 5 แบบข้างต้นจะมีผลต่อสภาวะทางจิตวิทยา 3 ประการ ดังนี้คือ

1. การรับรู้การมีความหมายของงาน (Experienced meaningfulness of the work) ซึ่งเป็นผลมาจากการที่ผู้ทำงานได้ทำงานที่มีความหลากหลายของทักษะ มีเอกลักษณ์ และมีความสำคัญ
2. การรับรู้ความรับผิดชอบต่อผลลัพธ์ของงาน (Experienced responsibility of outcomes of the work) เกิดจากควมมีอิสระในงาน ซึ่งมีผลทำให้บุคคลเชื่อว่าตนจะต้องรับผิดชอบในผลลัพธ์ของงานที่ทำ
3. ความรู้จากผลการทำงาน (Knowledge of the actual results of the work activities) เป็นผลมาจากข้อมูลป้อนกลับในงานจะเพิ่มความรู้เกี่ยวกับการทำงานของบุคคลทำให้ผู้ทำงานสามารถทราบและประเมินประสิทธิผลของการปฏิบัติงานของตนได้เพิ่มมากขึ้น

ในโมเดลแสดงถึงตัวแปรแทรกกลาง (Moderators) 3 ตัวแปร ได้แก่ ความรู้และทักษะ (Knowledge and skill) ของบุคคล ระดับความต้องการความก้าวหน้า (Growth need strength) ของบุคคล ได้แก่ การต้องการที่จะเรียนรู้ ต้องการความสำเร็จและต้องการพัฒนา และความพึงพอใจในบริบทของการทำงาน (Context satisfactions) ของบุคคล ทั้ง 3 ตัวแปรนี้จะเป็นตัวกลางเชื่อมโยงระหว่างคุณลักษณะของงานและสภาวะเชิงจิตวิทยา และระหว่างสภาวะเชิงจิตวิทยากับผลลัพธ์ จากความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะงานและสภาวะเชิงจิตวิทยา การจูงใจจากงาน ซึ่งก็คือศักยภาพการจูงใจจากงานจะสูง เมื่องานที่มีลักษณะต่าง ๆ อยู่ในอัตราที่สูง ส่งผลให้เกิดความพึงพอใจในงาน และประสิทธิผลในการทำงานสูง

จากทฤษฎีและแนวคิดต่าง ๆ ตามที่ได้เสนอมาย่างต้น สามารถนำมาสรุปเป็นตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้ดังนี้คือ

1. ตัวแปรอิสระ ได้แก่

1.1 ลักษณะส่วนบุคคล โดยอาศัยแนวคิดของซอนเนนเฟลด์ และคอตเตอร์ (Sonnenfeld and Kotter, 1982) จัดจ์ และคณะ (Judge et al. 1995) โอลส์ เมบี และโรเบิร์ตสัน (Thomson & Mabey, 1994 : 160; citing Iles, Mabey & Robertson, 1990) แคนนิงส์ (Cannings, 1991) ซึ่งแนวคิดเหล่านี้ ต่างให้ความสำคัญกับตัวแปรลักษณะส่วนบุคคลว่าส่งผลต่อความสำเร็จในอาชีพทั้งสิ้น ดังนั้นผู้วิจัยจึงกำหนดให้ลักษณะส่วนบุคคลเป็นตัวแปรอิสระ โดยจำแนกเป็นการศึกษา อายุการทำงานในอาชีพ และสถานภาพสมรส

1.2 ปัจจัยเชิงจิตวิทยา ได้แก่ ความเชื่ออำนาจในตน และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

1.3 รูปแบบความเป็นผู้นำของผู้บริหารสตรี เนื่องจากการวิจัยครั้งนี้ทำการศึกษาเกี่ยวกับผู้บริหารสตรี และได้มีผลการวิจัยพบว่า ความเป็นผู้นำเป็นปัจจัยหนึ่งที่ส่งผลต่อผู้บริหารให้ประสบความสำเร็จในการทำงานได้ เช่น ผลการวิจัยของ สมแก้ว รุ่งเลิศเกียรติกร และจงพิศ กนกโชติ (2534) และวิทยา

กิตติธาดากุล (2536) เป็นต้น ผู้วิจัยจึงนำตัวแปรด้านรูปแบบความเป็นผู้นำของผู้บริหารสตรีมาเป็นตัวแปรอิสระในการศึกษาครั้งนี้ด้วย

1.4 ตัวแปรด้านองค์การ กำหนดขึ้นจากแนวคิดของจัดจ์ และคณะ และแคนนิงส์ ที่เสนอตัวแปรด้านองค์การไว้ในโมเดลอธิบายความสำเร็จในอาชีพ ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้จะทำการศึกษาผลของขนาดองค์การ และการสนับสนุนจากองค์การที่มีต่อความสำเร็จในอาชีพ

1.5 ตัวแปรเกี่ยวกับงานที่ทำ ผู้วิจัยใช้แนวคิดจากโมเดลคุณลักษณะของงาน โดยแฮคแมน และโอล์ดแฮม ที่เสนอว่างานที่มีคุณลักษณะ ได้แก่ มีความหลากหลายของทักษะ มีเอกลักษณ์ มีความสำคัญของงาน มีอิสระ และมีข้อมูลป้อนกลับสูงจะมีศักยภาพการจูงใจจากงานสูงไปด้วย ซึ่งจะมีผลต่อความสำเร็จในอาชีพด้านความพึงพอใจในงาน และประสิทธิผลของงาน จึงกำหนดให้ศักยภาพการจูงใจของงาน เป็นตัวแปรอิสระด้านงานที่ทำ

1.6 ตัวแปรด้านครอบครัว จากโมเดลการพัฒนาทางอาชีพของ ซอนเนนเฟลด์ และคอตเตอร์ และโมเดลทางสังคม ของแคนนิงส์ ได้ให้ความสำคัญของปัจจัยด้านครอบครัวต่อความสำเร็จในอาชีพ ดังนั้นผู้วิจัยจึงกำหนดให้ตัวแปรด้านครอบครัว ได้แก่ ความทุ่มเทต่อครอบครัว และการสนับสนุนทางสังคมจากครอบครัว เป็นตัวแปรอิสระในการวิจัยครั้งนี้

1.7 ความผูกพันในอาชีพ สำหรับการวิจัยครั้งนี้กำหนดให้เป็นตัวแปรอิสระที่ส่งผลต่อความสำเร็จในอาชีพ ตามแนวคิดของโอล์ส เมบี และโรเบิร์ตสัน

1.8 ความขัดแย้งระหว่างครอบครัวและการทำงาน จากแนวคิดของโมเดลการพัฒนาทางอาชีพของซอนเนนเฟลด์ และคอตเตอร์ ได้ระบุถึงตัวแปรด้านความรู้สึกเกี่ยวกับงานในปัจจุบันและสภาพครอบครัวว่าส่งผลต่อการทำงานในอาชีพของบุคคล โดยสาเหตุที่ผู้วิจัยเลือกที่จะศึกษาในประเด็นของความขัดแย้งระหว่างครอบครัวและการทำงานก็เนื่องจากพบว่าตัวแปรนี้มีผลต่อความสำเร็จในอาชีพของผู้หญิงมากกว่าผู้ชาย เช่น การวิจัยของดักซ์เบอร์รี่ และฮิกกินส์ (Duxbury & Higgins, 1991) ตลอดจนมักพบว่า ผู้หญิงมักประสบความขัดแย้งระหว่างครอบครัวและการทำงานมากกว่าผู้ชาย (Gutek, Searle & Klepa, 1991) เป็นต้น

2. ตัวแปรตาม ได้แก่ ความสำเร็จในอาชีพ

งานวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในอาชีพ

ในการนำเสนองานวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในอาชีพนั้น ผู้วิจัยจะนำเสนอตามประเภทของตัวแปรอิสระตามลำดับต่อไปนี้คือ

1. ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ การศึกษา อายุการทำงานในอาชีพ และสถานภาพสมรส
2. ปัจจัยเชิงจิตวิทยา ได้แก่ ความเชื่ออำนาจในตน และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์
3. รูปแบบความเป็นผู้นำของผู้บริหารสตรี
4. ปัจจัยองค์การ ได้แก่ ขนาดองค์การ และการสนับสนุนจากองค์การ
5. ปัจจัยเกี่ยวกับงานที่ทำ ได้แก่ ศักยภาพการจูงใจจากงาน
6. ปัจจัยด้านครอบครัว ได้แก่ ความทุ่มเทต่อครอบครัวและการสนับสนุนทางสังคมจากครอบครัว
7. ความผูกพันในอาชีพ
8. ความขัดแย้งระหว่างครอบครัวและการทำงาน

1. ปัจจัยส่วนบุคคล

ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในอาชีพของผู้บริหารสตรีที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ การศึกษา อายุการทำงานในอาชีพ และสถานภาพสมรส

1.1 การศึกษา หมายถึง ระยะเวลาที่ผู้บริหารสตรีใช้ในการศึกษา หลังจากจบระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย

ผลการศึกษาล้วนใหญ่พบว่าระดับการศึกษามีผลทางบวกต่อความสำเร็จในอาชีพของผู้บริหารสตรี ดังเช่นผลการวิจัยของชาว และลัก (Chow & Luk. 1996) ที่ทำการศึกษากับผู้บริหารสตรีในฮ่องกงและจีนแผ่นดินใหญ่ พบว่า การมีการศึกษาที่ดีเป็นปัจจัยที่มีผลต่อการเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้นของผู้บริหารสตรี สำหรับการวิจัยที่ทำในประเทศไทยที่พบผลเช่นเดียวกัน ได้แก่ งานวิจัยของอัทฉะริยา (Arttachariya. 1997) ที่ทำการศึกษากับผู้บริหารระดับกลางที่เป็นสตรี พบว่าปัจจัยสำคัญที่สุดที่ทำให้ผู้หญิงเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้นก็คือ การศึกษา สอดคล้องกับ บวร ประพฤติดี และคณะ (อารี จิริยานุรักษ์กุล. 2528 : 33-34; อ้างอิงจาก บวร ประพฤติดี และคณะ. ม.ป.ป.) ที่พบว่า ระดับการศึกษาเป็นตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับโอกาสและความสำเร็จในการเป็นหัวหน้างานในการบริหารของผู้บริหารสตรี และผลการศึกษาของ วารี เจริญสกุลไทย (2536) ที่พบว่า ระดับการศึกษามีอิทธิพลต่อการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานด้านต่าง ๆ ของผู้บริหารสตรีในบริษัทเอกชน สำหรับการวิจัยที่ศึกษากับพนักงานสตรีก็พบผลเช่นเดียวกับกลุ่มผู้บริหารสตรี คือ ระดับการศึกษามีผลต่อความสำเร็จในอาชีพ ไม่ว่าจะเป็นในด้านบทบาทการทำงาน รายได้ หรือความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลก็ตาม (McGinnis & Morrow. 1990; Melamed. 1995; อารี จิริยานุรักษ์กุล. 2528) ส่วนการวิจัยที่พบผลแตกต่างออกไป ได้แก่ แคนนิงส์ (Cannings. 1991) ที่ทำการศึกษากับผู้บริหารระดับกลางในองค์กรขนาดใหญ่ และพบว่าระดับการศึกษาไม่มีผลต่อความสำเร็จด้านรายได้ของผู้บริหารสตรี โดยแคนนิงส์ เสนอว่า ความสำเร็จในอาชีพของสตรีสามารถอธิบายได้มากขึ้น หากใช้ตัวแปรด้านองค์กรและครอบครัวเข้ามาอธิบายนอกเหนือจากระดับการศึกษา ซึ่งตรงข้ามกับผลการวิจัยของ จัดจ์ และคณะ (Judge et al. 1995) ที่พบว่าระดับการศึกษาส่งผลทางบวกต่อเงินเดือน แต่ส่งผลทางลบอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติต่อตำแหน่ง ดังนั้น จากการรวบรวมผลการวิจัยที่ศึกษาถึงอิทธิพลของระดับการศึกษาต่อความสำเร็จในอาชีพของสตรี จึงสรุปได้ว่า ระดับการศึกษาน่าจะมีอิทธิพลทางบวกต่อความสำเร็จในอาชีพของผู้บริหารสตรี

1.2 อายุการทำงานในอาชีพ หมายถึง จำนวนปีที่ผู้บริหารสตรีทำงานในอาชีพทางด้านการเงินการธนาคาร มานับตั้งแต่เริ่มเข้าสู่อาชีพจนกระทั่งถึงขณะที่ทำการวิจัย

ผลการวิจัยส่วนใหญ่พบว่า อายุการทำงานในอาชีพมีอิทธิพลต่อความสำเร็จในอาชีพ ไม่ว่าจะเป็นการมีตำแหน่งทางการบริหารที่สูงขึ้น (Melamed. 1995; Chow & Luk. 1996) รวมทั้งความสำเร็จในเรื่องของการมีรายได้ที่สูงขึ้น (Cox & Harquail. 1991; Stroh, Brett & Reilly. 1992) ตลอดจนความสำเร็จในเรื่องบทบาทการทำงาน และความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (McGinnis & Morrow. 1990) และความสำเร็จในอาชีพเชิงอัตนัยด้านบทบาทการทำงาน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล การเงิน และตำแหน่งด้วย (Peluchette. 1993) แต่ก็มีงานวิจัยบางเรื่องพบว่าอายุการทำงานในอาชีพไม่ส่งผลต่อเงินเดือน แต่ส่งผลต่อการเลื่อนตำแหน่ง (Judge et al. 1995) สำหรับผลการวิจัยในประเทศไทยก็พบผลในทำนองเดียวกันว่า อายุการทำงานในอาชีพมีอิทธิพลต่อความสำเร็จในอาชีพ ดังเช่น การวิจัยของ วารี เจริญสกุลไทย (2536) ที่ทำการศึกษากับผู้บริหารสตรีที่ทำงานในบริษัทเอกชน หรือแม้แต่การวิจัยของ สมเจตน์ ชื่นปรีชา (2533) ที่ทำการศึกษากับกลุ่มข้าราชการในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ผลการวิจัยเหล่านี้ สอดคล้องกับความคิดเห็นของ อาณัติ อาภาภิรมย์ (ปรียา คงฤทธิ์ศึกษากร. 2534 : 35; อ้างอิงจาก อาณัติ อาภาภิรมย์. ม.ป.ป.) ที่เสนอไว้ในทำนองเดียวกันว่า ผู้บริหารจะต้องมีประสบการณ์ในวิชาชีพและงาน

ที่ตนทำอยู่ จึงจะประสบความสำเร็จ ดังนั้น จากผลการวิจัยที่รวบรวมมาได้ทำให้สรุปได้ว่า อายุการทำงานในอาชีพมีอิทธิพลทางบวกต่อความสำเร็จในอาชีพของผู้บริหารสตรี

1.3 สถานภาพสมรส หมายถึง ภาวะการเป็นโสด การแต่งงาน และการหย่าร้างหรือเป็นหม้ายของผู้บริหารสตรี

เนื่องจากชายและหญิงยังคงมีบทบาทที่แตกต่างกันอยู่ โดยเฉพาะบทบาทในครอบครัว สถานภาพสมรสจึงอาจมีอิทธิพลต่อความสำเร็จในอาชีพระหว่างชายและหญิงให้มีความแตกต่างกันไปด้วย ดังที่ ไวท์ และคูเปอร์ (White & Cooper. 1994) ได้ทำการศึกษากับพนักงานชายหญิง พบว่าการมีสถานภาพที่แต่งงานและการมีลูกจะเป็นตัวชี้วัดความสำเร็จในอาชีพของผู้หญิง ในขณะที่ผู้ชายที่แต่งงานและมีลูกกลับเป็นการส่งเสริมต่อความสำเร็จในอาชีพ เนื่องจากถูกมองว่ามีความมั่นคงและมีวุฒิภาวะ เช่นเดียวกับ ชร็อค (Schrock. 1993) ที่พบว่าจำนวนบุตรเป็นตัวจำกัดความสำเร็จในอาชีพของผู้หญิง สำหรับผลการวิจัยอื่น ๆ ที่ศึกษากับผู้บริหารและพนักงานสตรีที่พบผลในทำนองเดียวกัน เช่น เมลามัด (Melamed. 1995) ที่ทำการศึกษากับพนักงานภาครัฐและเอกชน พบว่า การไม่มีครอบครัว มีอิทธิพลทางบวกต่อความสำเร็จในอาชีพของพนักงานสตรี เมื่อพิจารณาจากการมีเงินเดือนที่สูงกว่าหากเทียบกับคนวัยเดียวกัน และอาชีพเดียวกัน ในขณะที่การมีสภาพเป็นมารดาที่มีอิทธิพลทางลบต่อเงินเดือนที่ได้รับ และตำแหน่งทางการบริหาร ซึ่งผลการศึกษาสอดคล้องกับ แมคกินนิส และมอว์ (McGinnis & Morrow. 1990) ที่พบว่าสถานภาพครอบครัว คือ การแต่งงานมีอิทธิพลต่อความสำเร็จในอาชีพของพนักงานสตรี ในขณะที่เดียวกันก็พบว่ามีงานวิจัยที่ไม่พบความสัมพันธ์ระหว่างสถานภาพสมรสและความสำเร็จในอาชีพของสตรีอยู่บ้าง เช่นงานวิจัยของ อารี จิรยานุรักษ์กุล (2528) ที่ทำการศึกษากับแพทย์สตรี อย่างไรก็ตามเมื่อเปรียบเทียบบทบาทของสตรีในครอบครัวที่เป็นโสดกับสตรีที่แต่งงานแล้ว หรือแม้กระทั่งสตรีที่แต่งงานแล้วที่มีบุตรและไม่มีบุตร ย่อมมีความแตกต่างกันในเรื่องภาระหน้าที่ในครอบครัวซึ่งจะส่งผลต่อความสำเร็จในอาชีพได้ ดังนั้น จึงสรุปได้ว่าสถานภาพสมรสมีอิทธิพลต่อความสำเร็จในอาชีพของผู้บริหารสตรี

2. ปัจจัยเชิงจิตวิทยา

2.1 ความเชื่ออำนาจในตน (Internal locus of control)

ความเชื่อในอำนาจ หมายถึง ความเชื่อของบุคคลที่ว่ารางวัลและผลลัพธ์ (Outcome) ถูกควบคุมโดยการกระทำของตนเองหรือถูกควบคุมโดยพลังจากภายนอก (External forces) ในสภาพแวดล้อมของเขา (Turban & Dougherty. 1994 : 689; citing Rotter. 1966; Spector. 1982) หากบุคคลเชื่อว่ารางวัลและผลลัพธ์ถูกควบคุมโดยการกระทำของตนเอง เรียกว่า ความเชื่ออำนาจในตน (Internal locus of control) หากบุคคลเชื่อว่ารางวัลและผลลัพธ์ถูกควบคุมโดยพลังจากภายนอก เรียกว่า ความเชื่ออำนาจนอกตน (External locus of control) ซึ่งจากผลการวิจัยพบว่า ความเชื่ออำนาจในตนจะทำให้เกิดความพยายามที่จะมีอิทธิพลเหนือสิ่งแวดล้อม และคาดหวังว่าความพยายามนั้นจะนำมาซึ่งรางวัล รวมทั้งเชื่อว่าตนสามารถพัฒนาทักษะและกิจกรรมต่าง ๆ ได้มากกว่าความเชื่ออำนาจนอกตน

ความเชื่ออำนาจในตนเป็นจิตลักษณะที่สำคัญประการหนึ่งที่จะส่งผลต่อการประสบความสำเร็จในการทำงาน ดังที่ ดวงเดือน พันธุนานิน (2528, 2531, 2537) ได้รวบรวมผลการวิจัยที่เกี่ยวข้องกว่า 30 เรื่อง และเสนอไว้ในทฤษฎีต้นไม้อัจฉริยะ ว่าความเชื่ออำนาจในตน เป็นจิตลักษณะหนึ่งซึ่งส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานที่มีประสิทธิภาพ ในทฤษฎีต้นไม้อัจฉริยะให้ความหมายความเชื่ออำนาจในตนว่า หมายถึงความเชื่อว่าผลที่เกิดกับตนส่วนใหญ่เป็นเพราะการกระทำของตนเองมากกว่าจะเกิดจากความบังเอิญ โชคเคราะห์หรือสิ่งศักดิ์สิทธิ์บันดาล ความเชื่ออำนาจในตนได้มีการให้ความหมายไว้ในทำนองเดียวกัน อาทิเช่น คักคีย์ นริญทวี (2532 : 32) ให้ความหมายความเชื่ออำนาจในตนว่า หมายถึง ความคิดของ

บุคคลที่เชื่อว่าความสำเร็จ ความล้มเหลวหรือความเป็นไปของเหตุการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นกับตนนั้นเป็นผลมาจากความสามารถและการกระทำของตน ตรงข้ามกับผู้ที่มีความเชื่ออำนาจนอกตน หมายถึง ความคิดของบุคคลที่เชื่อว่าสิ่งที่เกิดขึ้นกับตนนั้น เกิดจากความสามารถและการกระทำของผู้อื่นหรือสิ่งอื่น

กล่าวโดยสรุป ความเชื่ออำนาจในตน หมายถึง ความเชื่อของบุคคลที่ว่าความสำเร็จ ความล้มเหลว หรือเหตุการณ์ใด ๆ ที่เกิดขึ้นกับตน เป็นผลมาจากการกระทำของตนเอง

สำหรับการวิจัยที่ทำการศึกษาดังกล่าวถึงอิทธิพลของความเชื่ออำนาจในตนต่อความสำเร็จในอาชีพนั้น เนื่องจากเท่าที่พบมีผลการวิจัยของ ดอด-แมคคิว และไรท์ (Dodd-McCue & Wright. 1996) เพียงเรื่องเดียวเท่านั้นที่รายงานผลการศึกษากับพนักงานสตรีไว้ โดยพบว่า ความเชื่ออำนาจในตนมีอิทธิพลทางลบต่อความสำเร็จในอาชีพเชิงอัตนัยด้านความพึงพอใจในงาน นอกจากนี้ยังมีผลการวิจัยที่ทำการศึกษากับผู้ทำงานโดยไม่มีการจำแนกเพศ ได้แก่ การรวบรวมผลการวิจัยจำนวนมากของ ลอสคอคโค และโรสเชลลี (Loscocco & Roschelle. 1991) แล้วสรุปว่าความเชื่ออำนาจในตนมีอิทธิพลต่อความสำเร็จในอาชีพ ซึ่งสอดคล้องกับ ดวงเดือน พันธมนาวิน (2528, 2531, 2537) ที่ทำการรวบรวมผลการวิจัยกว่า 30 เรื่อง และพบว่า ความเชื่ออำนาจในตน เป็นคุณลักษณะประการหนึ่งที่เกี่ยวข้องกับความสำเร็จในการทำงานของบุคคล โดยมีผลการวิจัยอื่น ๆ ที่สนับสนุนว่าความเชื่ออำนาจในตนมีอิทธิพลทางบวกต่อความสำเร็จในการทำงาน ได้แก่ นาท พันธมนาวิน (Nath Bhanthumnavin. 1985 : 14-16) ที่ทำการศึกษากับหัวหน้ากลุ่มเกษตรกร และ ศักดิ์ชัย นิรัญทวี (2532 : 167) กับ ปริญญา ณ วันจันทร์ (2536) ที่ทำการศึกษากับครู ดังนั้นจากผลการวิจัยที่รวบรวมมาข้างต้นจึงสรุปได้ว่า ความเชื่ออำนาจในตนน่าจะ*มีอิทธิพลทางบวกต่อความสำเร็จในอาชีพของผู้บริหารสตรี*

2.2 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (Achievement motive)

แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์เป็นจิตลักษณะที่สำคัญประการหนึ่งที่จะส่งผลต่อการประสบผลสำเร็จในการทำงาน ดังที่ ดวงเดือน พันธมนาวิน (2528, 2531, 2537) ได้รวบรวมผลการวิจัยที่เกี่ยวข้องกว่า 30 เรื่อง เสนอไว้ในทฤษฎีต้นไม้จริยธรรม ว่าแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์เป็นจิตลักษณะหนึ่งที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานที่มีประสิทธิภาพ ในทฤษฎีต้นไม้จริยธรรมให้ความหมายแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ว่า หมายถึง การมุ่งมั่นบากบั่นฝ่าฟันอุปสรรค ทำงานหรือแก้ปัญหาจนประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้อย่างเหมาะสมกับความรู้ ความสามารถของตน นอกจากนี้ยังให้ความหมายแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ไว้ เช่น เป็นความปรารถนาที่จะกระทำให้สิ่งหนึ่งสิ่งใดให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี พยายามแข่งขันกับมาตรฐานความเป็นเลิศหรือพยายามทำดีกว่าบุคคลอื่นที่เกี่ยวข้อง แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์เป็นองค์ประกอบที่ผลักดันให้บุคคลต้องการสถานภาพสูงขึ้น มีความรับผิดชอบมากขึ้น และมีความต้องการความสำเร็จสูง (McClelland. 1953 : 110-111) ส่วน ลินด์เกรน (Lindgren. 1967 : 31-34) ให้ทัศนะเกี่ยวกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในรูปของความต้องการความสำเร็จ (Need for achievement) ซึ่งเทียบได้กับความต้องการขั้นสูงของ มาสโลว์ (Maslow) ซึ่งเป็นความต้องการที่จะเข้าใจตนเอง ทั้งในด้านความสามารถ ความถนัด รวมถึงศักยภาพอื่น ๆ และมีความปรารถนาที่จะใช้ศักยภาพนั้นให้เกิดประโยชน์อย่างเต็มที่

ลักษณะพฤติกรรมของผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

แมคเคลแลนด (McClelland & Winter. 1969 : 104; citing McClelland. n.d.) ได้กำหนดลักษณะของผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ไว้ดังนี้

1. มีความพยายามบากบั่นที่จะทำกิจกรรมต่าง ๆ ให้สำเร็จมากกว่าทำเพื่อหลีกเลี่ยงความล้มเหลว

2. จะเลือกทำงานที่เหมาะสมกับความสามารถของตนเองให้ประสบผลสำเร็จ ดังนั้นการกำหนดเป้าหมายจึงไม่ยากหรือง่ายต่อความสำเร็จมากจนเกินไป

3. คิดว่างานทุกอย่างจะสำเร็จด้วยความตั้งใจจริงและการทำงานจริง ไม่ใช่เพราะโอกาสอำนวยให้

4. จะทำกิจกรรมใด ๆ เพื่อให้บรรลุมาตรฐานของตนเอง ไม่ได้มีจุดมุ่งหมายที่รางวัลหรือชื่อเสียง
ลินด์เกรน (Lindgren. 1967 : 31-34) เชื่อว่าพฤติกรรมของผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์นั้นจะมีความทะเยอทะยาน (Ambition) มีการแข่งขัน (Competitiveness) และมีความพยายามที่จะปรับปรุงตนเองให้ดีขึ้น (Self improvement)

เฮอร์แมนส์ (Hermans. 1970 : 355) ได้รวบรวมลักษณะของผู้มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ไว้ 10 ประการ คือ

1. มีระดับความทะเยอทะยานสูง
2. มีความหวังอย่างมากว่าตนจะประสบความสำเร็จ ถึงแม้ผลการกระทำนั้นขึ้นอยู่กับโอกาส
3. มีความพยายามไปสู่สถานภาพที่สูงขึ้นไป
4. อดทนทำงานที่ยากได้เป็นเวลานาน
5. เมื่องานที่กำลังทำถูกขัดจังหวะหรือถูกรบกวน จะพยายามทำต่อไปจนสำเร็จ
6. รู้สึกว่าเวลาเป็นสิ่งที่ไม่หยุดนิ่ง และสิ่งต่าง ๆ เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว
7. คำนึงถึงเหตุการณ์ในอนาคต
8. เลือกผู้ร่วมงานที่มีความสามารถเป็นอันดับแรก
9. ต้องการให้เป็นที่รู้จักแก่ผู้อื่น
10. พยายามปฏิบัติสิ่งต่าง ๆ ของตนให้ดีเสมอ

ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ เป็นความมุ่งมั่นเพียรพยายามของบุคคลในการกระทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งให้สำเร็จตามเป้าหมาย และได้มาตรฐาน โดยไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค มีการเลือกเป้าหมายการทำงานที่เหมาะสมกับความสามารถของตน คำนึงถึงเหตุการณ์ในอนาคต มีความคิดว่าทุกสิ่งจะสำเร็จได้ด้วยความตั้งใจจริงและทำงานจริง

สำหรับงานวิจัยเกี่ยวกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์นั้น ส่วนใหญ่จะมุ่งศึกษาที่ความสำเร็จในการทำงาน ทั้งนี้เนื่องจากแรงจูงใจนับเป็นองค์ประกอบที่สำคัญประการหนึ่งที่จะทำให้คนทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ (Davis. 1977 : 47) และจากการรวบรวมผลการวิจัยเกี่ยวกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์เท่าที่พบ ส่วนใหญ่จะเป็นการศึกษาโดยไม่มีการจำแนกเพศ ดังนั้น ในการเสนอผลการวิจัยเกี่ยวกับผลของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่อความสำเร็จในอาชีพครั้งนี้จึงเสนอโดยการจำแนกเพศเท่าที่ทำได้ ดังนี้คือ

รี (Rhee. 1993) ทำการศึกษาเกี่ยวกับผู้หญิงที่ประสบความสำเร็จสูงในอาชีพต่าง ๆ พบว่าลักษณะสำคัญประการหนึ่งที่ทำให้ผู้หญิงเหล่านี้ประสบความสำเร็จในอาชีพ ก็คือ มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับ บาโรโลมิว (Bartholomew. 1996) ที่ทำการวิเคราะห์ความสำเร็จในอาชีพของผู้บริหารสตรีพบว่าตัวแปรที่มีความสำคัญ คือ การมีแรงจูงใจในการทำงานเช่นเดียวกับ แมคคอลล และ ลอมบาร์โด (Baron & Greenberg. 1990 : 318; citing McCall & Lombardo. 1983) ได้ทำการศึกษาถึงลักษณะของผู้บริหารที่ประสบความสำเร็จในอาชีพ พบว่าผู้บริหารที่ประสบความสำเร็จสูงจะแสดงคุณลักษณะที่แตกต่างจากผู้บริหารที่ประสบความสำเร็จต่ำกว่า ประการหนึ่งก็คือ การมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่สูงกว่า ซึ่งสอดคล้องกับ รู และ บายยาร์ส (Rue & Byars. 1995 : 364-365) และ ลอสคอคโค และ รอสเชลลี (Loscocco & Roschelle. 1991) ที่ได้สรุปถึงตัวแปรที่ส่งผลต่อความสำเร็จในอาชีพเชิงอัตนัย ด้านความพึงพอใจในงาน ว่าได้แก่แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์เช่นเดียวกับข้อสรุปของ อาณัติ อาภาภิรมย์ (ปรียา คงฤทธิ์ศึกษกร. 2534 : 35

อ้างอิงจาก อาณัติ อากาศิรมย์. ม.ป.ป.) ที่ว่าผู้บริหารที่ประสบความสำเร็จจะต้องมีคุณสมบัติประการหนึ่งก็คือ การมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (มุ่งความสำเร็จของงาน) และสอดคล้องกับผลการศึกษาคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2532) ที่พบว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์เป็นปัจจัยที่มีส่วนเอื้ออำนวยให้ผู้ประกอบอาชีพประสบความสำเร็จในอาชีพโดยพิจารณาจากรายได้และการเป็นเจ้าของกิจการ และผลการศึกษาของ โอเรลลี และชัทแมน (O'Reilly III & Chatman. 1994) ที่พบว่า แรงจูงใจมีผลต่อความสำเร็จในอาชีพทางด้านการบริหาร โดยพิจารณาจากเงินเดือนและการเลื่อนตำแหน่ง

นอกจากนี้ ดวงเดือน พันธุนาวิน (2528, 2531, 2537) ยังได้รวบรวมผลการวิจัยต่าง ๆ และเสนอเป็นทฤษฎีต้นไม้อัจฉริยะ พบว่าแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ เป็นคุณลักษณะประการหนึ่งที่เกี่ยวข้องกับความสำเร็จในการทำงานของบุคคล ทั้งนี้ได้รับการสนับสนุนจากผลการวิจัยของ วิสุทธิ์ ราตรี (2532) ที่ได้ทำการศึกษากับผู้บริหารโรงเรียน พบว่า ผู้บริหารที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงกว่าจะบริหารโรงเรียนได้ประสบความสำเร็จมากกว่า และผลการศึกษาของปริญา ฦ วันจันทร์ (2536) ที่พบว่าแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของครู

จากผลการวิจัยดังกล่าวข้างต้นพบผลเช่นเดียวกัน คือ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์จะส่งผลต่อความสำเร็จในอาชีพ ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ส่งผลทางบวกต่อความสำเร็จในอาชีพของผู้บริหารสตรี

3. รูปแบบความเป็นผู้นำของผู้บริหารสตรี (Woman managers' leadership styles)

ความเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพนั้นมีความสำคัญต่อความสำเร็จขององค์การในการที่จะดำเนินงานให้บรรลุถึงวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้เป็นอย่างมาก ดังที่ ตรัคเกอร์ (สมยศ นาวิกการ และ ผุสดี รุมาคม. 2520 : 401; อ้างอิงจาก Drucker. n.d.) ได้ชี้ให้เห็นว่า ผู้บริหาร (หมายถึง ผู้นำทางธุรกิจ) เป็นทรัพยากรพื้นฐานและหาได้ยากที่สุดสำหรับองค์การ การขาดผู้นำที่มีประสิทธิภาพย่อมส่งผลให้เกิดความล้มเหลวของธุรกิจ ดังนั้น การศึกษาถึงองค์ประกอบของความเป็นผู้นำ จึงเป็นสิ่งที่มีความสำคัญสำหรับผู้บริหาร

นอกจากความเป็นผู้นำจะส่งผลต่อความสำเร็จขององค์การแล้วยังมีผลการวิจัยบางเรื่องก็แสดงให้เห็นว่าความเป็นผู้นำเป็นองค์ประกอบสำคัญที่จะทำให้ผู้บริหารสตรีประสบความสำเร็จในอาชีพด้วย เช่น สมแก้ว รุ่งเลิศเกรียงไกร และ จงพิศ กนกโชติ (2534) ที่ทำการศึกษากับผู้บริหารสตรี และพบว่าความเป็นผู้นำเป็นปัจจัยหนึ่งที่ส่งผลต่อผู้บริหารให้สามารถประสบผลสำเร็จในการทำงานได้ สอดคล้องกับ จันทราณี สงวนนาม (2533) ที่พบว่าคุณลักษณะด้านรูปแบบความเป็นผู้นำของผู้บริหาร มีผลต่อความสำเร็จในการบริหารองค์การ เช่นเดียวกับ วิทยา กิตติธาดากุล (2536) ที่ทำการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการทำงานของปลัดอำเภอ พบว่า ปัจจัยด้านบุคลิกภาพส่วนตัวที่มีความสำคัญต่อความสำเร็จในการทำงานก็คือ ความเป็นผู้นำ ดังนั้น ผู้นำจึงมีความสำคัญยิ่งต่อความสำเร็จในการบริหารองค์การ ผู้นำที่ดีมีความสามารถจะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีความขยันทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งจะช่วยให้องค์การประสบความสำเร็จได้

แนวทางในการวิจัยอย่างหนึ่งที่ได้รับคามนิยมแพร่หลายเป็นอย่างมากในการศึกษาถึงเรื่องของความเป็นผู้นำ ก็คือ การให้ความสนใจในพฤติกรรมของผู้นำ โดยมุ่งศึกษาความเป็นผู้นำบนพื้นฐานของแบบพฤติกรรมของผู้นำในการปฏิบัติงานทางด้านการบริหารของเขา สำหรับพฤติกรรมของผู้นำ (Leader behavior) นั้น ในแต่ละองค์การแต่ละหน่วยงานย่อมมีลักษณะที่แตกต่างกันตามบุคลิกภาพของผู้นำ หรือตามสภาพแวดล้อม เนื่องจากพฤติกรรมผู้นำเป็นพฤติกรรมเฉพาะของผู้บริหาร ซึ่งเกี่ยวข้องกับการบังคับบัญชา การประสานงาน การแสดงความเห็นใจ และการเข้าใจความรู้สึก ตลอดจนความต้องการของผู้ร่วมงาน ดังที่ ฮอย และมิสเกล (Hoy and Miskel. 1982 : 236) ให้ความเห็นว่า พฤติกรรมผู้นำเป็นการกระทำของผู้นำในการบังคับบัญชา การประสานงาน การให้คำแนะนำช่วยเหลือดูแลสวัสดิภาพความเป็นอยู่และความรู้สึกของบุคคลในองค์การ พฤติกรรมผู้นำที่ผู้บริหารแสดงออกมีหลายแบบ ดังจะขอยกตัวอย่างมาพอเป็นสังเขปดังนี้

1. พฤติกรรมผู้นำตามแนวการศึกษาของมหาวิทยาลัยมิชิแกน (Michigan leadership studies) ลิเคิร์ต (Likert, 1961 : 6-7) ได้ศึกษาพฤติกรรมผู้นำในกิจการอุตสาหกรรม บริษัทประกันภัยและหน่วยงานของรัฐบาล ผลการวิจัยพบรูปแบบของความเป็นผู้นำ 2 ประเภท คือ

1.1 ผู้นำที่ให้ความสำคัญกับคน (Employee centered) เป็นรูปแบบการบริหารงานที่ให้ความสำคัญในปัญหาของผู้ใต้บังคับบัญชา และมีการสร้างกลุ่มงานอย่างมีประสิทธิภาพ มีเป้าหมายการปฏิบัติงานสูง ผู้ใต้บังคับบัญชามีเสรีภาพในการทำงาน

1.2 ผู้นำที่ให้ความสำคัญกับงาน (Job centered) เป็นรูปแบบการบริหารงานที่มีการควบคุมผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างใกล้ชิด ใช้สิ่งจูงใจต่าง ๆ เพื่อกระตุ้นการผลิต และกำหนดอัตราของผลผลิตด้วยการใช้เทคนิคต่าง ๆ เช่น การศึกษาเวลาและการเคลื่อนไหวในการทำงาน (Time and motion study)

2. พฤติกรรมผู้นำตามแนวคิดของเกทเซลส์และกูปา (Getzels and Guba, 1968 : 56)

ตามแนวคิดนี้พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารจะแสดงพฤติกรรมเป็น 2 แบบ คือ ผู้นำที่มีพฤติกรรมมุ่งเน้นสถาบันเป็นหลัก (Nomothetic leadership) และผู้นำที่มีพฤติกรรมมุ่งเน้นบุคคลเป็นหลัก (Ideographic leadership) แต่ในทางปฏิบัติจะมีผู้นำที่มีทั้ง 2 แบบ จึงแยกออกมาอีกประเภทหนึ่ง เรียกว่า ผู้นำที่มุ่งเน้นการประสานประโยชน์ กล่าวคือ

2.1 ผู้นำที่ยึดสถาบันเป็นหลัก (Nomothetic leadership) พฤติกรรมการบริหารงานของผู้นำแบบนี้ จะยึดสถาบัน บทบาทและความคาดหวังของสถาบันหรือหน่วยงานเป็นหลัก โดยการใช้กฎหมายระเบียบข้อบังคับของสถาบัน เป็นเครื่องมือในการดำเนินการให้บุคคลมีบทบาทตามสถาบันกำหนด เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ ถือเอาประสิทธิภาพของงานเป็นสำคัญ แม้จะต้องทำลายน้ำใจของผู้ร่วมงาน หรือผลประโยชน์ของบุคคลอื่นก็ตาม มักจะเป็นผู้นำประเภทค่อนข้างไปในทางเผด็จการ

2.2 ผู้นำที่ยึดบุคคลเป็นหลัก (Idiographic leadership) ผู้นำลักษณะนี้จะเข้าใจผู้ร่วมงานและเป็นผู้ที่มีความสัมพันธ์อันดีกับผู้ร่วมงาน คำนี้ถึงความต้องการ ความจำเป็นและความเดือดร้อนของบุคคลที่เกี่ยวข้อง ดังนั้น จึงใช้ระเบียบข้อบังคับ และกฎเกณฑ์ต่าง ๆ น้อยที่สุด รูปแบบการบริหารงานจึงเป็นแบบกระจายอำนาจ มุ่งความสำคัญของการทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข โดยยึดหลักงานจะสำเร็จตามเป้าหมายได้นั้น ผู้ร่วมงานต้องมีแรงจูงใจและสภาพแวดล้อมที่ดี ผู้นำแบบนี้ค่อนข้างจะเป็นผู้นำแบบตามสบาย

2.3 ผู้นำที่ยึดการประสานประโยชน์เป็นหลัก (Transactional leadership) เป็นพฤติกรรมการบริหารของผู้นำที่ยึดหลักว่าการปฏิบัติงานใด ๆ จะเน้นทั้งผลประโยชน์ขององค์กรและประโยชน์ของบุคคลไปพร้อม ๆ กัน จะยึดอย่างใดอย่างหนึ่งไม่ได้ จะต้องใช้การประสมประสานให้เหมาะสมกับสภาพการณ์และสภาพแวดล้อมที่เป็นอยู่ ลักษณะผู้นำแบบนี้คล้ายคลึงกับผู้นำแบบประชาธิปไตย

3. ลิเคิร์ต (Likert, 1967 : 1-26) ได้สรุปผลที่ได้จากการศึกษาว่าระบบการบริหาร (Management system) หรือรูปแบบของความเป็นผู้นำภายในองค์กร อาจแบ่งออกได้เป็น 4 ระบบ คือ

3.1 ระบบเผด็จการแบบแสวงหาผลประโยชน์จากบุคลากรหรือแบบใช้อำนาจบาทใหญ่ (Exploitive authoritative)

3.2 ระบบเผด็จการแบบมีเมตตา หรือใช้อำนาจอย่างผู้มีพระคุณ (Benevolent authoritative)

3.3 ระบบปรึกษาหารือ (Consultative)

3.4 ระบบการให้เข้ามามีส่วนร่วม (Participative group)

รูปแบบความเป็นผู้นำของผู้บริหารสตรีและผู้บริหารชาย

มีงานวิจัยส่วนหนึ่งที่ศึกษาเปรียบเทียบรูปแบบความเป็นผู้นำของผู้บริหารสตรีและบุรุษ และก็พบทั้งความแตกต่างและไม่แตกต่างระหว่างเพศในด้านรูปแบบความเป็นผู้นำ จากการสังเคราะห์งานวิจัยพบว่า รูปแบบความเป็นผู้นำของผู้บริหารสตรีจะมีลักษณะเป็นแบบมุ่งความสัมพันธ์ (Interpersonally oriented) ส่วนรูปแบบความเป็นผู้นำของผู้บริหารชายจะเป็นแบบมุ่งงานเป็นหลัก (Task oriented) (Eagly and Johnson. 1990 : 233)

โลเดน (Eagly and Johnson. 1990 : 233; citing Loden. 1985) ยืนยันว่า มีคุณลักษณะเฉพาะทางด้านบริหารของชายและหญิง กล่าวคือ ผู้บริหารที่เป็นชายลักษณะที่เห็นเด่นชัดก็คือ การแข่งขัน การใช้อำนาจตามลำดับชั้น มีลักษณะการควบคุมสูง ไม่ใช้อารมณ์ และใช้การคิดวิเคราะห์ในการแก้ปัญหา ส่วนผู้บริหารที่เป็นสตรีจะมีลักษณะการบริหารที่เน้นความร่วมมือ การทำงานร่วมกันระหว่างผู้บริหารกับผู้ใต้บังคับบัญชา ใช้การควบคุมต่ำ และการแก้ไขปัญหาจะอยู่บนพื้นฐานของความรู้สึกที่เกิดขึ้นเองในใจ (Intuition) (หยั่งรู้เอง) และความเห็นอกเห็นใจพอ ๆ กับการใช้เหตุผล ซึ่งค่อนข้างจะสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ฟริค (Frick. 1994) ที่ทำการศึกษากับผู้บริหารสตรีในเรื่องของรูปแบบความเป็นผู้นำแบบอัตตาริปไตย (Autocratic) และแบบตามสบาย (Laissez-faire) พบว่าผู้บริหารสตรีส่วนใหญ่ใช้รูปแบบความเป็นผู้นำแบบตามสบาย ในขณะที่ผู้บริหารสตรีอีก 40% ไม่แสดงว่ามีรูปแบบความเป็นผู้นำแบบใดชัดเจน

สาเหตุที่ทำให้รูปแบบการบริหารของผู้บริหารสตรีกับผู้บริหารที่เป็นชาย มีความแตกต่างกันมีหลายประการ แมกโคบี (Maccoby. 1988) กล่าวว่าการศึกษาที่หญิงชายมีความแตกต่างกัน ในความเห็นหนึ่งอธิบายว่าเป็นเพราะตั้งแต่วัยเด็ก เด็กจะถูกแบ่งแยกให้เล่นของเล่นที่แตกต่างกัน เด็กชายหญิงจึงมีรูปแบบพฤติกรรมที่ต่างกัน และจะหล่อหลอมมาเป็นรูปแบบ และวิธีการในการดำเนินงานต่าง ๆ ตลอดจนการใช้อิทธิพลต่าง ๆ ที่แตกต่างกัน แต่อีกทัศนะหนึ่งอธิบายว่า ความแตกต่างทางเพศด้านชีววิทยากับความแตกต่างทางเพศอันเกิดจากประสบการณ์ที่ผ่านมามีผลทำให้หญิงและชายมีคุณลักษณะที่แตกต่างกัน ดังนั้นพอเข้ามาทำงานในองค์กรในระดับบริหาร จึงมักจะพบว่าชายและหญิงมีพฤติกรรมกรรมการบริหารงานในองค์กรที่แตกต่างกัน

จากการศึกษาของนักจิตวิทยาหลายท่านที่ศึกษาความแตกต่างทางเพศในการบริหารงาน เช่น แอชมอร์ และคณะ (Eagly & Johnson. 1990 : 236; citing Ashmore et al. 1986) อีกลี และสเตฟเฟนท์ (Eagly & Johnson. 1990 : 236; citing Eagly & Steffent. 1984) พบว่า ผู้บริหารที่เป็นชายมักจะมีลักษณะกล้าแสดงออก (Self-assertive) และมีแรงจูงใจที่จะจัดการกับสิ่งแวดล้อมเพื่อให้ประสบความสำเร็จ ดังนั้นจึงมักจะมีลักษณะก้าวร้าว เป็นอิสระ สร้างความพึงพอใจให้กับตัวเอง ผลักดันบีบบังคับ (Forceful) และยึดตัวเองเป็นหลัก (Dominant) ตรงกันข้ามกับผู้บริหารสตรี ซึ่งจะมีลักษณะที่ไม่เห็นแก่ตัว มีความเอื้ออาทร (Concern) กับบุคคลอื่น ตัวอย่างคุณลักษณะเหล่านี้ก็คือ มีความเมตตา ให้ความช่วยเหลือ มีความเข้าใจบุคคลอื่น อบอุ่น เห็นอกเห็นใจ ตระหนักใจในความรู้สึกของคนอื่น

จากผลการวิจัยเท่าที่ได้อบรมมาพบว่า ผู้บริหารชายและผู้บริหารสตรีน่าจะมีรูปแบบความเป็นผู้นำที่แตกต่างกัน และรูปแบบความเป็นผู้นำเหล่านี้ก็มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในอาชีพของผู้บริหารด้วย ดังนั้น ในการวิจัยครั้งนี้จึงสนใจรูปแบบความเป็นผู้นำของผู้บริหารสตรี ตามแนวคิดของแมนนิ่ง และแฮดดอค (Manning & Haddock. 1992 : 14-15) ซึ่งได้แบ่งรูปแบบความเป็นผู้นำของผู้บริหารสตรีไว้เป็น 2 ประเภทใหญ่ ๆ ได้แก่ แบบเงียบ (Quiet) และแบบชอบสังคม (Outgoing) ว่ารูปแบบความเป็นผู้นำเหล่านี้ส่งผลต่อความสำเร็จในอาชีพของผู้บริหารสตรีอย่างไรบ้าง ดังมีรายละเอียดของรูปแบบความเป็นผู้นำแต่ละแบบดังนี้คือ

แบบที่ 1 แบบเรียบ จะแบ่งออกเป็น 2 ประเภท ได้แก่ ประเภททำงานเป็นทีม (Traditional team player) และประเภทใช้ความคิดวิเคราะห์ในการแก้ปัญหา (Analytical problem solver) ดังมีรายละเอียดคือ

1) ประเภททำงานเป็นทีม ผู้บริหารสตรีที่มีรูปแบบความเป็นผู้นำแบบนี้ จะมีลักษณะเป็นผู้ให้การสนับสนุน (Supporter) ลักษณะพฤติกรรมสำคัญของผู้บริหารแบบนี้ ได้แก่ น่าชอบพอ (Likeable) สุขุมรอบคอบ (Deliberate) ตามสบาย (Easygoing) มีความเสี่ยงต่ำ (Low-risk taker) ทำนายได้ (Predictable) ให้ความช่วยเหลือ (Helpful) ออดทน (Patient) ใจเย็น (Calm) จงรักภักดี (Loyal) ทำงานเป็นทีม (Team player) ข้อบกพร่องของการเป็นผู้นำแบบนี้คือ การมีความเห็นพ้องต้องกันมากเกินไป (Agrees too much)

2) ประเภทใช้การคิดวิเคราะห์ในการแก้ปัญหา ผู้บริหารสตรีที่มีรูปแบบความเป็นผู้นำแบบนี้ จะมีลักษณะเป็นผู้ที่พอใจในความสมบูรณ์แบบ (Perfectionist) ลักษณะพฤติกรรมสำคัญของผู้บริหารแบบนี้ ได้แก่ รอบคอบระมัดระวัง (Conscientious) กวนใจ (Fretful) ชอบความสมบูรณ์แบบ (Perfectionist) ความถูกต้องแม่นยำ (Accurate) มีวินัยในตนเอง (Self-disciplined) เก็บความรู้สึก (Reserved) มีวุฒิภาวะ (Mature) มีระบบ (Systematic) มีมาตรฐานสูง (High standard) มีระเบียบ (Orderly) ข้อบกพร่องของการเป็นผู้นำแบบนี้คือ มีการตั้งคำถามมากเกินไป (Questions too much)

แบบที่ 2 แบบชอบสั่งคม จะแบ่งออกเป็น 2 ประเภท ได้แก่ ประเภทควบคุมสั่งการ (Dominant, controlling) และประเภทจูงใจ (Charismatic motivator) ดังมีรายละเอียดคือ

1) ประเภทควบคุมสั่งการ ผู้บริหารสตรีที่มีรูปแบบความเป็นผู้นำแบบนี้ จะมีลักษณะเป็นผู้สั่งการหรือผู้อำนวยการ (Director) ลักษณะพฤติกรรมสำคัญของผู้บริหารแบบนี้ ได้แก่ มีอิทธิพลเหนือผู้อื่น (Dominant) ควบคุม (Controlling) สั่งการ (Direct) ดำเนินการ (Organise) มีความเชื่อมั่นในตนเอง (Self-confident) มีความรับผิดชอบ (Responsible) มีอำนาจ (Powerful) กล้าเสี่ยง (Risk-taking) กระตุ้น (Energising) เข้มแข็ง (Forceful) ทะเยอทะยาน (Ambitious) คิดเร็ว (Fast-thinking) ข้อบกพร่องของการนำแบบนี้คือ ควบคุมสั่งการมากเกินไป (Directs too much)

2) ประเภทจูงใจ ผู้บริหารสตรีที่มีรูปแบบความเป็นผู้นำแบบนี้ จะมีลักษณะเป็นผู้ชักจูงใจ (Motivator) ลักษณะพฤติกรรมสำคัญของผู้บริหารแบบนี้ ได้แก่ กระตือรือร้น (Enthusiastic) เห็นอกเห็นใจ (Sympathetic) ชอบรวมกลุ่มพวกพ้อง (Gregarious) ชอบสังคม (Social) ชอบการยอมรับ (Loves recognition) มีอิทธิพล (Influential) ใจกว้าง (Generous) เป็นมิตร (Friendly) ใช้ภาษาท่าทางเกินกว่าเหตุ (Dramatic) มีบุคลิกที่ดึงดูดใจ (Charismatic) ข้อบกพร่องของการนำแบบนี้คือ พูดมากเกินไป (Talks too much)

การที่ผู้บริหารจะใช้รูปแบบความเป็นผู้นำแบบนี้ได้นั้นอาจมีความจำเป็นที่ผู้บริหารจะต้องสังเกตลักษณะการทำงานของลูกน้อง และปรับรูปแบบการนำให้เหมาะสม เรียกว่า ภาวะการนำตามสถานการณ์ (Situational leadership) ซึ่งจะมีประสิทธิผลสูง เช่น หากต้องทำงานกับพนักงานที่มีลักษณะช่างวิเคราะห์ ผู้บริหารอาจต้องเตรียมรายละเอียด หากผู้บริหารใช้การจูงใจ ก็อาจทำให้การนำไม่มีประสิทธิผล ดังนั้นผู้บริหารจึงควรที่จะตระหนักถึงรูปแบบการนำตามสถานการณ์ด้วย

ผู้นำทางธุรกิจจะต้องนำทีมงานไปสู่จุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้ โดยที่งานเสร็จตรงเวลาและมีประสิทธิผลด้านการลงทุน ในฐานะผู้นำควรจะต้องหาทางที่จะก่อให้เกิดความพยายามของกลุ่มทำงานเพื่อที่จะได้บรรลุจุดมุ่งหมายขององค์การ (Manning & Haddock, 1992 : 25)

4. ปัจจัยองค์การ

ปัจจัยองค์การในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ขนาดองค์การ และการสนับสนุนจากองค์การ

พฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานของพนักงานนั้น เลวิน (สมยศ นาวิการ และมุสตี รุมาคม. 2520 : 595, 598; citing Lewin. 1951, 1938) เสนอว่าได้รับอิทธิพลมาจากคุณลักษณะส่วนบุคคลและสภาพแวดล้อมหรือบรรยากาศขององค์การที่บุคคลนั้นทำงานอยู่ ซึ่ง เคสเลอร์ (Dessler. 1976 : 187) ได้ให้ความหมายของบรรยากาศขององค์การว่า เป็นความเข้าใจหรือการรับรู้ที่บุคคลมีต่อองค์การที่ตนทำงานอยู่ในด้านความเป็นตัวของตัวเอง การเปิดโอกาส โครงสร้าง การให้ผลตอบแทน ความเอาใจใส่ ความอบอุ่น และการให้ความสนับสนุน ในขณะที่ ฟอร์แฮนด์ (สมยศ นาวิการ และมุสตี รุมาคม. 2520 : 602-603; อ้างอิงจาก Forehand. n.d.) กล่าวว่าบรรยากาศขององค์การจะประกอบขึ้นด้วยกลุ่มของคุณลักษณะขององค์การใดองค์การหนึ่ง โดยทำให้เกิดความแตกต่างไปจากองค์การอื่นและมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของคนในองค์การ คุณลักษณะดังกล่าวประกอบด้วย ขนาด โครงสร้าง แบบของความเป็นผู้นำ ความซับซ้อนของระบบ เป้าหมายและสายใยของการติดต่อสื่อสาร

สำหรับการวิจัยครั้งนี้ สนใจที่จะศึกษาถึงอิทธิพลขององค์การต่อความสำเร็จในอาชีพของผู้บริหารสตรี โดยจะทำการศึกษาด้านขนาดขององค์การ ซึ่งอธิบายได้จากโมเดลความสำเร็จในอาชีพของ จัจจ์ และคณะ (Judge et al. 1995) ที่เสนอว่า ขนาดขององค์การมีผลต่อความสำเร็จในอาชีพของผู้บริหารส่วนตัวแปรด้านองค์การอีกตัวแปรหนึ่งที่ผู้วิจัยสนใจศึกษาก็คือ บรรยากาศขององค์การด้านการสนับสนุนจากองค์การ

สำหรับการอธิบายถึงผลของการสนับสนุนจากองค์การต่อความสำเร็จในอาชีพของผู้บริหารสตรีนั้น สามารถอธิบายได้โดยใช้ทฤษฎีการแลกเปลี่ยนทางสังคมของ บลาว (Blau's Social Exchange Theory) (Ritzer. 1996 : 274-278; citing Blau. 1964) ทั้งนี้ บลาวให้ความหมายของการแลกเปลี่ยนทางสังคมว่า เป็นการกระทำซึ่งเป็นผลต่อเนื่องจากการตอบสนองซึ่งเป็นการให้รางวัลจากผู้อื่น บุคคลจะสร้างความสัมพันธ์ทางสังคมต่อกันจากรางวัลซึ่งแต่ละคนมีให้แก่กัน แต่เมื่อไม่มีรางวัลความสัมพันธ์ก็จะสิ้นสุดลง รางวัลในการแลกเปลี่ยนอาจอยู่ในรูปของรางวัลภายใน เช่น ความรัก ความนับถือ หรือเป็นรางวัลภายนอก เช่น เงิน สวัสดิการ เป็นต้น ซึ่งแนวคิดนี้สามารถอธิบายการมีปฏิสัมพันธ์ทางสังคมของบุคคลและกลุ่มได้คือ บุคคลจะเข้าเป็นสมาชิกกลุ่มใด ๆ เมื่อรู้สึกว่ามีสัมพันธภาพในกลุ่มนั้นก่อให้เกิดรางวัล มากกว่าที่จะได้รับจากกลุ่มอื่น และเมื่อบุคคลเข้าเป็นสมาชิกกลุ่มก็ย่อมต้องการการยอมรับจากกลุ่ม จึงต้องมีการให้รางวัลแก่สมาชิกกลุ่มด้วยเช่นกัน เป็นการแลกเปลี่ยนการกระทำต่อกันระหว่างบุคคลและกลุ่ม

ในการวิจัยด้านพฤติกรรมขององค์การได้มีการนำแนวคิดของทฤษฎีการแลกเปลี่ยนทางสังคมของ บลาว (Settoon, Bennett and Liden. 1996 : 219-220; citing Blau. 1964) มาใช้เพื่ออธิบายถึงพฤติกรรมของพนักงานในองค์การอย่างกว้างขวาง ซึ่งโดยทั่วไปพบว่า การที่องค์การปฏิบัติต่อพนักงานในทางส่งเสริมและเป็นประโยชน์ต่อพนักงานจะทำให้เกิดการแลกเปลี่ยนที่มีคุณภาพสูง ระหว่างองค์การและพนักงาน กล่าวคือ พนักงานก็จะตอบสนองในทางที่เป็นประโยชน์ต่อองค์การในด้านต่าง ๆ ไปด้วย ดังนั้นจากการแลกเปลี่ยนทางสังคมนี้ย่อมมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงาน รวมทั้งทัศนคติต่อการทำงานด้วย จึงกล่าวได้ว่าหากบุคคลมีการรับรู้ว่าได้รับการสนับสนุนจากองค์การย่อมตอบสนองในทางที่ก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์การเช่นกัน และจากการกระทำเช่นนี้ย่อมทำให้บุคคลนั้นได้รับความสำเร็จในอาชีพไปด้วย

จากการรวบรวมผลการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับผลของขนาดองค์การ และการสนับสนุนจากองค์การต่อความสำเร็จในอาชีพของผู้บริหารสตรี มีดังต่อไปนี้

4.1 ขนาดองค์กร หมายถึง ขนาดของธนาคารพาณิชย์ ซึ่งแบ่งออกเป็น
ขนาดใหญ่ ขนาดกลาง และขนาดเล็ก โดยใช้จำนวนสินทรัพย์ที่ธนาคารพาณิชย์ มี
การแบ่ง

เทอร์แบน และคัฟเฟอร์ที (Turban & Dougherty, 1994 : 69)

เดเรฮอร์ และแอส (Dreher & Ash, 1990) และ ไวท์ลี และคณะ (Whitely et al. 1991) ที่ว่าหน้าที่ที่ทำ
(Functional area) เช่น การเงิน ฝ่ายขาย และขนาดขององค์กร มีผลต่อเงินเดือนและการเลื่อนตำแหน่งของ
ผู้บริหาร ในขณะที่ เมลามัด (Melamed, 1995) ซึ่งทำการศึกษากับพนักงานภาครัฐและเอกชน พบว่า ขนาด
องค์กรส่งผลทางบวกต่อตำแหน่งทางการบริหาร แต่ไม่มีผลต่อเงินเดือน เช่นเดียวกับ จัดจ์ และคณะ (Judge
et al. 1995) ที่ได้ทำการศึกษากับผู้บริหารระดับสูงในองค์กรเอกชน และพบว่า ขนาดองค์กรส่งผลทางบวก
ต่อความสำเร็จในอาชีพเชิงอัตนัย ในด้านความพึงพอใจในงาน และความพึงพอใจในอาชีพ แต่ส่งผลทางลบต่อ
ความสำเร็จด้านการเงิน ในขณะที่ไม่ส่งผลต่อความก้าวหน้าในตำแหน่ง ส่วนพาราสุรามาน และคณะ
(Parasuraman et al. 1996) ได้ทำการควบคุมตัวแปรขนาดองค์กรไว้ในการศึกษาความสำเร็จในอาชีพ
ผู้บริหาร โดยให้เหตุผลว่าจากผลการวิจัยที่ผ่านมาพบว่า ขนาดขององค์กรมีความสัมพันธ์สูงกับความสำเร็จ
ในอาชีพของผู้บริหาร ไม่ว่าจะประสบความสำเร็จเชิงปรนัย หรือความสำเร็จเชิงอัตนัยก็ตาม ดังนั้น จากผลการ
วิจัยดังกล่าวข้างต้น จึงสรุปได้ว่า ขนาดขององค์กรส่งผลต่อความสำเร็จในอาชีพของผู้บริหารสตรี

4.2 การสนับสนุนจากองค์กร (Organizational support)

การสนับสนุนจากองค์กร หมายถึง การรับรู้ของบุคคลเกี่ยวกับองค์กรในเรื่องของการ
ให้การสนับสนุนในด้านต่าง ๆ ได้แก่ การสนับสนุนทางการบริหาร การสนับสนุนในเรื่องของโอกาสที่จะได้รับ
การพัฒนาในองค์กร ตลอดจนการใส่ใจขององค์กรเกี่ยวกับความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงาน และการที่องค์กร
เห็นคุณค่าของผลงานที่พนักงานทำ (Eisenberger et al. 1986 : 501) โดยพบว่า การสนับสนุนจากแหล่งที่
ทำงานหรือองค์กรนี้ ที่สำคัญก็คือ การได้รับการสนับสนุนจากหัวหน้างาน และเพื่อนร่วมงาน (Ray & Miller,
1994 : 360)

ธารีนู และคอนรอย (Tharenou & Conroy, 1994) ทำการศึกษาถึงผลของปัจจัยส่วน
บุคคลและปัจจัยด้านสถานการณ์การทำงานต่อความก้าวหน้าในอาชีพของผู้บริหารสตรี พบว่า ตัวแปรด้าน
สถานการณ์การทำงาน ได้แก่ การส่งเสริมสนับสนุนในงานอาชีพจากองค์กร โอกาสที่จะได้รับการพัฒนาและ
โครงสร้างองค์กรมีอิทธิพลมากที่สุดต่อความก้าวหน้าในงานอาชีพของผู้บริหารสตรี โดยมีอิทธิพลมากกว่า
ปัจจัยส่วนบุคคล ซึ่งปัจจัยส่วนบุคคลด้านภูมิหลังที่เกี่ยวข้องกับการทำงานก็มีความสัมพันธ์กับความก้าวหน้า
ในอาชีพของผู้บริหารสตรีด้วยเช่นกัน นอกจากนี้ยังมีผลการวิจัยของ เรย์ และมิลเลอร์ (Ray & Miller, 1994)
ที่ได้ทำการศึกษากับพยาบาล อาร์ยี่ และลัค (Aryee & Luk, 1996) ที่ได้ทำการศึกษากับสตรีที่แต่งงานแล้ว
จากหลายกลุ่มอาชีพ และพบผลเช่นเดียวกันว่าการได้รับการสนับสนุนจากหัวหน้าส่งผลทางบวกต่อความ
สำเร็จในอาชีพของสตรีเหล่านี้ ส่วนผลการวิจัยอื่น ๆ ก็พบผลในทำนองเดียวกันทั้งสิ้น ได้แก่
สแคนดुरา และแลนคาว์ (Scandura & Lankau, 1997) ซึ่งทำการศึกษากับผู้บริหารชายและหญิง พบว่า การ
สนับสนุนจากองค์กรในเรื่องของการจัดเวลาการทำงานให้มีความยืดหยุ่นได้ ส่งผลทางบวกต่อความสำเร็จใน
อาชีพเชิงอัตนัยของผู้บริหารสตรี แต่ไม่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในอาชีพเชิงอัตนัยของผู้บริหารชาย เช่นเดียวกับ
ลอง คาร์ห์น และชูทซ์ (Long, Kahn & Schutz, 1992) และ กลินแก้ว ป.จินตกานนท์ (2529) ที่ทำการ
ศึกษากับผู้บริหารสตรี พบว่าการสนับสนุนทางสังคมจากเพื่อนร่วมงานและหัวหน้าจะส่งผลต่อความสำเร็จใน
อาชีพเชิงอัตนัยของผู้บริหารสตรี และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ เชอร์นิส (Cherniss, 1991) ที่ทำการศึกษากับ
พนักงานบริการสังคม พบว่า มีความสัมพันธ์ทางบวกระหว่างการสนับสนุนจากองค์กร และความสำเร็จ

ในอาชีพเชิงอัตนัยทำนองเดียวกับผลการวิจัยของ ดุษฎี โยเหลา อภิญญา โพธิ์ศรีทอง และปริญญา ณ วันจันทร์ (2539) ที่พบว่า การสนับสนุนทางสังคมส่งผลทางบวกต่อความสำเร็จด้านการปฏิบัติงานของพยาบาล

ดังนั้นจากผลการวิจัยดังกล่าวข้างต้นผนวกกับแนวความคิดของทฤษฎีการแลกเปลี่ยนทางสังคม จึงสรุปได้ว่าการสนับสนุนจากองค์กรส่งผลทางบวกต่อความสำเร็จในอาชีพของผู้บริหารสตรี

5. ปัจจัยเกี่ยวกับงานที่ทำ

ปัจจัยเกี่ยวกับงานที่ทำ ที่เป็นตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้คือ ตักยภาพการจูงใจจากงาน ตักยภาพการจูงใจจากงาน หมายถึง ดัชนีที่แสดงว่างานที่บุคคลทำอยู่มีตักยภาพในการจูงใจบุคคลได้เพียงใด หากงานมีคุณลักษณะงาน 5 ประการ ได้แก่ งานที่มีความหลากหลายของทักษะ มีเอกลักษณ์ มีความสำคัญ มีอิสระ และมีข้อมูลป้อนกลับสูงก็จะมีตักยภาพการจูงใจจากงานสูงไปด้วย ในทางตรงกันข้ามหากงานที่บุคคลทำอยู่มีคุณลักษณะ 5 ประการ ดังกล่าวอยู่ในระดับต่ำ ก็จะมีตักยภาพการจูงใจจากงานต่ำไปด้วย

สำหรับผลการวิจัยที่ทำการศึกษาผลของตักยภาพการจูงใจจากงานต่อความสำเร็จในอาชีพ โดยตรง ยังไม่พบว่ามีผลการวิจัยใดทำการศึกษาไว้ แต่เท่าที่พบจะมีผลการศึกษาเกี่ยวกับผลของลักษณะงานต่อความสำเร็จในอาชีพเท่านั้น อย่างไรก็ตามการวิจัยเกี่ยวกับคุณลักษณะงานย่อมสามารถที่จะอ้างอิงถึงตักยภาพการจูงใจจากงานได้เช่นเดียวกัน เนื่องจากคะแนนตักยภาพการจูงใจจากงานต้องคำนวณมาจากลักษณะของงานดังกล่าว ผลการวิจัยส่วนใหญ่จะพบผลที่สอดคล้องกันว่าลักษณะงานส่งผลทางบวกต่อความสำเร็จในอาชีพ ได้แก่ พาราสุรามาน และคณะ (Parasuraman et al. 1996) ที่ศึกษาพบว่าความเป็นอิสระของงานที่ทำส่งผลทางบวกต่อความสำเร็จในอาชีพผู้บริหารเช่นเดียวกับข้อสรุปที่ได้จากการรวบรวมผลการวิจัยจำนวนมาก ของ ลอสคอคโค และ รอสเชลลี (Loscocco & Roschelle. 1991) และผลการศึกษาของ แลม ฟุง และมู (Lam, Foong & Moo. 1995) ที่ทำการศึกษากับครู ซึ่งส่วนใหญ่เป็นผู้หญิง พบว่าความมีอิสระในงาน มีอิทธิพลทางบวกต่อความสำเร็จในอาชีพเชิงอัตนัย และผลการศึกษาของ กลิสสัน และดูริค (Glisson & Durick. 1988) ที่ทำการศึกษากับกลุ่มที่ทำงานด้านบริการสังคม พบว่าความมีเอกลักษณ์ของงานและความสำคัญของงานมีอิทธิพลทางบวกต่อความสำเร็จในอาชีพเชิงอัตนัยเช่นเดียวกัน ผลการวิจัยทั้งหมดตามที่กล่าวมาแล้วสอดคล้องกับข้อสรุปของ รู และบายาร์ส (Rue & Byars. 1995 : 364-365) ที่ได้สรุปถึงตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในอาชีพเชิงอัตนัยไว้ว่า ได้แก่ เงื่อนไขการทำงาน และการออกแบบงานให้มีลักษณะต่าง ๆ ดังกล่าว ดังนั้นจากผลการวิจัยเกี่ยวกับลักษณะงานดังกล่าวข้างต้น จึงสรุปได้ว่า ลักษณะของงาน รวมทั้งตักยภาพการจูงใจจากงานน่าจะส่งผลทางบวกต่อความสำเร็จในอาชีพของผู้บริหารสตรี

6. ปัจจัยด้านครอบครัว

ส่วนสำคัญในชีวิตวัยผู้ใหญ่มีอยู่ด้วยกัน 2 ส่วน คือ ครอบครัวและการทำงาน อย่างไรก็ตามความคาดหวังในการทำบทบาทของทั้ง 2 ส่วนนี้ มักจะไม่ค่อยสอดคล้องกันนัก ก่อให้เกิดความขัดแย้งระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตครอบครัว (Netemeyer, Boles & McMurrian. 1996 : 400) ในการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทในครอบครัวและการทำงานในที่ทำงานมักจะพิจารณาแยกกันระหว่างหญิงและชาย โดยไม่มีการเปรียบเทียบกัน (Tenbrunsel et al. 1995 : 238; citing Kalleberg & Rosenfeld. 1990) เป็นการพิจารณาในฐานะที่เพศเป็นตัวแปรแทรกกลาง (Moderator) เนื่องจากมีผลการวิจัยเสนอว่ามีความแตกต่างกันของความสัมพันธ์ระหว่างครอบครัวและการทำงานในหญิงและชาย (Lobel. 1991)

ผู้หญิงกับครอบครัวเป็นเรื่องที่แยกกันไม่ออก ดังนั้น บทบาทของผู้หญิงในครอบครัว จึงมีอยู่เกือบทุกด้าน แม้แต่การหาเลี้ยงครอบครัวซึ่งพบว่าตั้งแต่สมัยสุโขทัย อยุธยา มาจนถึงรัตนโกสินทร์ ผู้หญิงต้องหาเลี้ยงครอบครัวเคียงบ่าเคียงไหล่ร่วมกับผู้ชายมาตลอด ดังจะเห็นได้จากรายงานการวิจัยของ เบญจจา จิรภัทรพิมล ที่พบว่ายิ่งในครอบครัวที่มีฐานะยากจน รายได้จากการทำงานของสมาชิกสตรีในครอบครัวยิ่งเป็นส่วนสำคัญในเรื่องความอยู่รอดและปากท้องของครอบครัว ทำนองเดียวกับรายงานการวิจัยของ อมรา พงศาพิชญ์ ที่พบว่าผู้หญิงถึง 95% ที่ทำงานมีรายได้จะนำเงินไปใช้จ่ายในครอบครัว (กาญจนา แก้วเทพ. 2534 : 49-55) ความคาดหวังในเรื่องความรับผิดชอบในครอบครัว อาจทำให้เกิดความขัดแย้งระหว่างการทำงาน และภาระงานในครอบครัวได้ ซึ่งเรื่องนี้ดูเหมือนจะมีความสำคัญสำหรับผู้หญิงมากกว่าผู้ชาย (Bielby & Bielby. 1984 : 235) ดังที่ได้มีรายงานการศึกษาสภาพจิตของสตรีผู้บริหาร ซึ่งทำการศึกษากับผู้หญิงที่ทำงานในระดับบริหารทั้งภาครัฐ เอกชน และรัฐวิสาหกิจ โดยเป็นผู้ที่สมรสแล้ว และมีบุตรคนสุดท้ายอายุไม่เกิน 18 ปี พบว่าสิ่งที่ผู้หญิงทำงานระดับบริหารมีความกังวลอยู่ค่อนข้างมาก จะไม่ใช่เรื่องงานเท่านั้น แต่ยังมีเรื่องสุขภาพของตนเอง และเรื่องเกี่ยวกับครอบครัว ลูกและสามีรวมอยู่ด้วย ("สุขภาพจิตของสตรีผู้บริหาร". 2540 : 23) นั่นคือ ปัญหาการทำงานและปัญหาด้านครอบครัวของผู้หญิงจะมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกันเป็นลูกโซ่ เช่นเดียวกับการรายงานของสถาบันวิจัยบทบาทหญิงชายและการพัฒนา (2534 : 21-22) ที่รายงานว่า ผู้ทำงานสตรี ส่วนใหญ่จะได้รับความกดดัน เพราะต้องรับภาระส่งเงินช่วยเหลือพ่อแม่พี่น้องในกรณีที่ยังโสด เนื่องจากค่านิยมและประเพณีของสังคมไทยที่มอบหมายภาระความรับผิดชอบให้กับลูกผู้หญิงมากกว่าลูกชาย ทำให้ต้องประหยัดการใช้จ่ายของตัวเอง ส่วนในกรณีที่สมรสแล้ว ปัญหาเรื่องการทำงานบ้าน ดูแลครอบครัว เลี้ยงดูบุตรจะเป็นปัญหาใหญ่ เพราะสามีจะไม่ช่วยทำงานบ้านหรือเลี้ยงลูก ทำให้เกิดความเครียดและความกังวลต้องห่วงงานและห่วงบ้าน สอดคล้องกับผลการวิจัยของ วารุณี ภูริสินสิทธิ์ และ เบญจจา จิรภัทรพิมล (2537) ที่พบว่าสตรีที่ทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมต้องทำงานหนักและได้รับค่าจ้างน้อย และต้องรับภาระในการทำงานบ้าน และดูแลบุตร ตามค่านิยมของสังคมที่ผู้หญิงต้องมีบทบาททำงานบ้านเป็นด้านหลักที่ยังไม่สามารถเปลี่ยนแปลงได้เท่าทันกับความเป็นจริงของสังคม ทำให้สตรีต้องแบกรับภาระงานมาก

ปัญหาความขัดแย้งระหว่างการทำงานและครอบครัว มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในงานอาชีพของบุคคล ความขัดแย้งในบทบาทเหล่านี้เกิดจากข้อจำกัดในเรื่องของเวลาที่จะต้องใช้ในการทำงาน ทั้งที่บ้านและที่ทำงาน บทบาทที่จะต้องทำในครอบครัว เช่น บทบาทของภรรยา มารดา การดูแลบิดามารดาที่แก่ชรา เป็นต้น ทำให้เกิดข้อจำกัดของเวลาการทำงาน ในทางตรงข้ามการให้เวลากับการทำงานที่ยาวนานก็ย่อมเหลือเวลาที่ลดน้อยลงที่ให้กับครอบครัว ในครอบครัวที่สามีภรรยาทำงานทั้งคู่และมีบุตรเล็กจะมีความตึงเครียดต่อการทำงานที่ยาวนานมากกว่าคนที่ยังไม่ได้แต่งงาน หรือยังไม่มียุติ หรือมีบุตรที่โตแล้ว (Johns. 1996 : 621) มีผลการวิจัยพบว่า ผู้หญิงมักประสบกับความขัดแย้งในบทบาทระหว่างที่ทำงานและที่บ้านมากกว่าผู้ชาย เพราะเหตุว่านอกจากการประกอบอาชีพแล้ว ผู้หญิงยังคงต้องรับผิดชอบในงานบ้านจำนวนมาก (Greenhaus, Bedeian & Mossholder. 1987) ซึ่งผลการวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับลิดสโตน (Lidstone. 1997) ที่ทำการศึกษากับผู้บริหารสตรีที่เป็นผู้บริหารระดับสูง พบว่า ความขัดแย้งจากความรับผิดชอบในงานและครอบครัว เป็นปัจจัยหนึ่งที่เป็นอุปสรรคต่อความก้าวหน้าในอาชีพของผู้บริหารสตรีเหล่านี้ ดังนั้น การสามารถเผชิญกับความขัดแย้งในบทบาทการทำงานทั้งที่บ้านและที่ทำงาน ย่อมมีความสำคัญต่อความสำเร็จในงานอาชีพ การได้รับการสนับสนุนจากครอบครัวและองค์กร จะทำให้เกิดการถ่วงดุลย์ ในการทำบทบาทที่มากเกินไป (Role overload) และลดความขัดแย้งลงได้ (Johns. 1996 : 621-622)

สำหรับปัจจัยด้านครอบครัวนี้ ตัวแปรที่ผู้วิจัยสนใจศึกษา ได้แก่ ตัวแปรด้านความทุ่มเทต่อครอบครัว (Family involvement) และการสนับสนุนทางสังคมจากครอบครัว (Family social support) ทั้งนี้เนื่องจากบทบาทในครอบครัวยังคงเป็นภาวะความรับผิดชอบของผู้หญิงอยู่มาก แม้ว่าผู้หญิงจะต้องทำงานนอกบ้านด้วยก็ตาม ดังนั้น การที่ผู้หญิงได้รับการสนับสนุนทางสังคมจากครอบครัวจึงน่าจะมีส่วนช่วยถ่วงดุลย์ระหว่างบทบาทในการทำงานและบทบาทในครอบครัวให้ดำเนินไปได้ด้วยดีโดยไม่เกิดความขัดแย้ง ด้วยเหตุนี้ผู้วิจัยจึงสนใจว่าทั้งความทุ่มเทต่อครอบครัว และการสนับสนุนทางสังคมจากครอบครัวส่งผลต่อความสำเร็จในอาชีพของผู้บริหารสตรีหรือไม่ เพียงใด

6.1 ความทุ่มเทต่อครอบครัว (Family involvement)

สำหรับความหมายของความทุ่มเทต่อครอบครัว มีผู้ให้ความหมายไว้ในทำนองเดียวกัน ได้แก่ เทนบรุนเซล และคณะ (Tenbrunsel et al. 1995 : 239) ให้ความหมายว่าเป็นทั้งทัศนคติและพฤติกรรมที่เชื่อมโยงกับการอุทิศเวลาให้กับบทบาทในครอบครัวของบุคคล เป็นการทุ่มเททั้งทางใจและทางกายที่บุคคลมีต่อครอบครัว เช่นเดียวกับ พาราสุรามาน และคณะ (Parasuraman et al. 1996 : 282) ที่ให้ความหมายว่าเป็นการทุ่มเททางจิตใจ และเป็นความสำคัญของครอบครัวต่อบุคคล ทำให้มีการอุทิศเวลาให้กับการทำบทบาทในครอบครัวมาก กล่าวโดยสรุป การทุ่มเทต่อครอบครัว ก็คือ ทัศนคติและพฤติกรรมที่เชื่อมโยงกับการอุทิศเวลาให้กับบทบาทในครอบครัวของบุคคล เป็นการทุ่มเททั้งทางใจและทางกายที่บุคคลมีต่อครอบครัว เป็นความสำคัญของครอบครัวที่มีต่อบุคคล

สำหรับผลการวิจัยเกี่ยวกับการทุ่มเทต่อครอบครัว และความสำเร็จในอาชีพนั้น การวิจัยที่ทำการศึกษากับผู้บริหารสตรีส่วนใหญ่แสดงผลการศึกษาที่สอดคล้องกัน คือ พบว่า การทุ่มเทต่อครอบครัวในเรื่องของบทบาทความรับผิดชอบภายในบ้าน ได้แก่ การทำงานบ้าน การอบรมเลี้ยงดูลูก ตลอดจนการใช้เวลาในการดูแลผู้อื่น มีอิทธิพลทางลบต่อความสำเร็จในอาชีพของผู้บริหารสตรี (Tharenou, Latimer & Conroy. 1994; Cannings. 1991; Loscocco & Roschelle. 1991; Lobel & St. Clair. 1992; Arttchariya. 1997) ในขณะที่อาร์ยี่และลัค (Aryee & Luk. 1996) ที่ทำการศึกษากับสตรีชาวฮ่องกงซึ่งแต่งงานและมีบุตรแล้ว และคู่สมรสทำงาน พบว่า การทุ่มเทต่อครอบครัวไม่ส่งผลต่อความสำเร็จในอาชีพของสตรีเหล่านี้ ซึ่งอาร์ยี่และลัคให้เหตุผลว่าเป็นเพราะในฮ่องกงมีการจ้างผู้ช่วยทำงานบ้าน เป็นการแบ่งเบาภาระในการทำงานบ้านลง จึงทำให้สตรีเหล่านี้ไม่เกิดความเครียดที่ต้องทำบทบาททั้งในการทำงานและในครอบครัว อย่างไรก็ตามเมื่อพิจารณาในสภาพสังคมไทยปัจจุบัน แม้ว่าจะมีผู้ช่วยทำงานบ้านก็ยังคงพบว่า ผู้หญิงยังต้องใช้เวลากับการดูแลครอบครัวอยู่ (Arttchariya. 1997) ดังนั้น ผู้วิจัยจึงขอสรุปโดยใช้ผลการวิจัยส่วนใหญ่ที่สอดคล้องกันว่า ความทุ่มเทต่อครอบครัวน่าจะส่งผลทางลบต่อความสำเร็จในอาชีพของผู้บริหารสตรี

6.2 การสนับสนุนทางสังคมจากครอบครัว (Family social support) ถึงแม้ว่านักวิจัยจำนวนมาก เช่น คิง โคเฮน และวิลส์ และโว (King et al. 1995 : 236; citing Beehr. 1985; Cohen & Wills. 1985; Vaux. 1988) เป็นต้น จะให้ข้อสังเกตถึงคำจำกัดความของการสนับสนุนทางสังคม (Social support) ในงานวิจัยต่าง ๆ ว่ายังคงมีความไม่สอดคล้องกันอยู่ก็ตาม แต่ก็เป็นที่ยอมรับตรงกันในเรื่องของลักษณะโครงสร้างที่สำคัญ 2 ประการ ได้แก่ ประเภทของการสนับสนุน และแหล่งของการสนับสนุน ดังนี้ (King et al. 1995 : 236)

6.2.1 ประเภทของการสนับสนุนทางสังคม ที่เป็นที่ยอมรับในการวิจัยทางด้านอุตสาหกรรมและองค์การก็คือ

6.2.1.1 การสนับสนุนทางอารมณ์ (Emotional social support) ได้แก่พฤติกรรมที่แสดงออกโดยการเห็นอกเห็นใจ และการดูแลเอาใจใส่

6.2.1.2 การสนับสนุนโดยการช่วยเหลือในด้านต่าง ๆ (Instrumental social support) ซึ่งการสนับสนุนประเภทนี้จะมีลักษณะที่เป็นการแสดงออกของการช่วยเหลือจริง ๆ เช่น การให้การสนับสนุนส่งเสริมเพื่อให้การทำงานประสบผลสำเร็จ เป็นต้น

2. แหล่งของการสนับสนุนทางสังคม ซึ่งเป็นแหล่งปฐมภูมิ (Primary source) ของการสนับสนุนทางสังคม ได้แก่ การสนับสนุนทางสังคมจากหัวหน้า จากเพื่อนร่วมงาน และจากแหล่งอื่น ๆ นอกองค์กร เช่น เพื่อน หรือครอบครัว เป็นต้น เมื่อพิจารณาในสถานการณ์ของการทำงาน ถึงแม้ว่าการสนับสนุนทางสังคมจากแหล่งที่เกี่ยวข้องกับการทำงานจะมีความสำคัญต่อการทำงานในอาชีพของบุคคลมากกว่าการสนับสนุนทางสังคมจากแหล่งอื่นที่ไม่เกี่ยวข้องกับการทำงานในอาชีพก็ตาม (Adams, King & King. 1996 : 412; citing Beehr. 1995) แต่การสนับสนุนทางสังคมจากแหล่งอื่นโดยเฉพาะการสนับสนุนจากสมาชิกในครอบครัวก็มีบทบาทสำคัญเช่นกัน ดังนั้นการได้รับการสนับสนุนไม่ว่าจะเป็นการสนับสนุนจากองค์กรหรือการสนับสนุนจากครอบครัว ย่อมมีประโยชน์ในการที่จะทำให้เกิดการถ่วงดุลย์ต่อการทำบทบาทที่มากเกินไปของสตรีที่ต้องรับภาระทั้งการทำงานในอาชีพและภาระที่ต้องรับผิดชอบในครอบครัว ทำให้สามารถที่จะเผชิญความขัดแย้งจากการทำบทบาททั้งที่บ้านและที่ทำงานได้ดีขึ้น (Johns. 1996 : 621-622)

กล่าวโดยสรุป การสนับสนุนทางสังคมจากครอบครัวในการวิจัยครั้งนี้จะหมายถึงการที่สมาชิกในครอบครัวให้การสนับสนุนต่อบุคคลทั้งในด้านการสนับสนุนทางอารมณ์ และการสนับสนุนโดยการช่วยเหลือในด้านต่าง ๆ

สำหรับผลการศึกษาที่เกี่ยวกับผลของการสนับสนุนทางสังคมจากครอบครัวต่อความสำเร็จในอาชีพนั้น ผลการวิจัยจะสอดคล้องกันคือ การสนับสนุนทางสังคมจากครอบครัวส่งผลทางบวกต่อความสำเร็จในอาชีพ ไม่ว่าจะเป็นในกลุ่มพนักงานสตรีหรือผู้บริหารสตรี (Rhee. 1993; Bartholomew. 1996; King et al. 1995; วิยุทธ์ จารัสพันธ์ และคณะ. 2535; กลิ่นแก้ว ป. จินตกานนท์. 2529; จิตรกร หล่อสุวรรณรัตน์. 2530) และในกลุ่มพนักงานโดยไม่มีการจำแนกเพศ (Kaufmann & Beehr. 1989; Aryee & Luk. 1996; คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. 2532) ดังนั้น จึงสรุปได้ว่าการสนับสนุนทางสังคมจากครอบครัวน่าจะส่งผลทางบวกต่อความสำเร็จในอาชีพของผู้บริหารสตรี

7. ความผูกพันในอาชีพ (Career commitment)

ในงานวิจัยที่ศึกษาเกี่ยวกับความผูกพันในอาชีพ จะพบว่ามีความหมายเดียวกันหรือเกี่ยวข้องกันกับคำว่า Career commitment ได้แก่ ความสำคัญในอาชีพ (Career salience) (Greenhaus. 1973; Randall & Cote.1991) ความผูกพันในวิชาชีพ (Professional commitment) (Morrow & Wirth. 1989; Iles, Forster & Tinline. 1996) ความผูกพันในอาชีพ (Occupation commitment) (Mueller, Wallace & Price. 1992 : 214; citing Ritzer & Trice. 1969; Wallace. 1993) และความผูกพันในการทำงาน (Work commitment) (Brewer. 1996) สำหรับความหมายของความผูกพันในอาชีพ คือ ทักษะคติที่บุคคลมีต่ออาชีพ เป็นความตั้งใจที่จะทำงานตามบทบาทในอาชีพที่ตนเลือก (Blau, Paul & St. John. 1993 : 311; Carson & Bedeian. 1994 : 240; citing Hall. 1977) เป็นการยอมรับและให้ความสำคัญต่ออาชีพของบุคคล (Mueller, Wallace & Price. 1992 : 214; Greenhaus. 1971 : 209) ตลอดจนเป็นความจงรักภักดีต่ออาชีพที่ตนทำอยู่ รวมทั้งความปรารถนาที่จะคงอยู่ในอาชีพต่อไป (Blau. 1988 : 295; Brewer. 1996 : 24)

ลอนดอน (Carson & Bedeian. 1994 : 240; citing London. 1983, 1985) แบ่งความผูกพันในอาชีพเป็น 3 องค์ประกอบ ได้แก่


1. เอกลักษณ์ทางอาชีพ (Career identity) หมายถึงการสร้าง (Establishing) ความสัมพันธ์เชิงอารมณ์กับอาชีพของบุคคล เป็นการยอมรับและให้ความสำคัญที่บุคคลมีต่ออาชีพ

2. การวางแผนอาชีพ (Career planning) หมายถึง การตัดสินใจในเรื่องของความต้องการและการตั้งเป้าหมายทางอาชีพของบุคคล ซึ่งพบว่าองค์ประกอบนี้เป็นองค์ประกอบที่มีพลัง (Energizing) ต่อความผูกพันในอาชีพ

3. ความอดทนทางอาชีพ (Career resilience) หมายถึง ความอดทนต่อความยุ่งยากทางอาชีพในการเผชิญหน้ากับความยากลำบากที่เกิดขึ้น

จากความหมายของความผูกพันในอาชีพดังกล่าวข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า ความผูกพันในอาชีพ หมายถึง การยอมรับและให้ความสำคัญต่ออาชีพ การวางแผนอาชีพ ตลอดจนความตั้งใจที่จะทำงานในอาชีพโดยไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคที่เกิดขึ้น

สำหรับผลการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันในอาชีพนั้น ผู้วิจัยจะนำเสนอในฐานะที่ความผูกพันในอาชีพ เป็นตัวแปรคั่นกลาง (Mediator) ตามแนวคิดของไอลส์ เมบี และโรเบิร์ตสัน ตลอดจนอาศัยหลักการจัดลำดับเชิงสาเหตุและผล ซึ่งเสนอโดย เดวิด (David. 1985 : 1-69) ที่เสนอว่า ปัจจัยที่เกิดขึ้นก่อนปัจจัยอื่น มีความคงตัวไม่เปลี่ยนแปลงหรือไม่เคยเปลี่ยนแปลงในช่วงระยะเวลาหนึ่ง ให้กำหนดเป็นปัจจัยเบื้องต้นของปัจจัยอื่น ๆ ที่เกิดขึ้นภายหลังและเปลี่ยนแปลงไปได้ง่าย อันเนื่องจากอิทธิพลของปัจจัยที่เกิดขึ้นก่อนประกอบกับผลการวิจัยต่าง ๆ ที่รวบรวมมาได้ โดยจะเสนอตามลำดับดังนี้คือ

- 7.1 ผลของปัจจัยส่วนบุคคลต่อความผูกพันในอาชีพ
- 7.2 ผลของปัจจัยเชิงจิตวิทยาต่อความผูกพันในอาชีพ
- 7.3 ผลของปัจจัยองค์การต่อความผูกพันในอาชีพ
- 7.4 ผลของปัจจัยเกี่ยวกับงานที่ทำต่อความผูกพันในอาชีพ
- 7.5 ผลของปัจจัยด้านครอบครัวต่อความผูกพันในอาชีพ
- 7.6 ผลของความผูกพันในอาชีพต่อความสำเร็จในอาชีพ 

7.1 ผลของปัจจัยส่วนบุคคลต่อความผูกพันในอาชีพ

ปัจจัยส่วนบุคคลในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ การศึกษา อายุการทำงานในอาชีพ และสถานภาพสมรส ซึ่งผู้วิจัยจะขอเสนอผลการวิจัยที่เกี่ยวข้องเรียงตามลำดับหัวข้อดังกล่าวข้างต้น ดังนี้คือ

7.1.1 การศึกษา

ผลการวิจัยที่ศึกษาเกี่ยวกับการศึกษาและความผูกพันในอาชีพที่พบว่าการศึกษา*มีอิทธิพล*ทางบวกต่อความผูกพันในอาชีพ ได้แก่ แมคกินนิส และ มอร์โรว์ (McGinnis & Morrow. 1990) ที่ทำการศึกษากับพนักงานในโรงพยาบาลซึ่งส่วนใหญ่ (87.5%) เป็นผู้หญิง และวาร์ดิน (Vardin. 1992) ที่ทำการศึกษากับพนักงานหญิง ประจำกองอากาศยาน เช่นเดียวกับคาร์สันและเบเดียน (Carson & Bedeian. 1994) ที่ศึกษากับพนักงานในหลายสภาพการทำงานโดยไม่มีการจำแนกเพศ พบว่าระดับการศึกษาส่งผลทางบวกต่อความผูกพันในอาชีพ (รวม) และเมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่า ระดับการศึกษาส่งผลทางบวกต่อเอกลักษณ์ทางอาชีพ และการวางแผนอาชีพ แต่ส่งผลทางลบต่อความอดทนทางอาชีพ ตรงข้ามกับผลการวิจัยของโคเฮน (Cohen. 1995) ที่ทำการศึกษากับพยาบาลซึ่งส่วนใหญ่ (95%) เป็นหญิง และวินิจฉัย ไสมรรคา (2533) ที่ทำการศึกษากับข้าราชการครู พบว่าการศึกษาไม่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในอาชีพ

เนื่องจากผลการวิจัยเท่าที่รวบรวมได้มีจำนวนไม่มากนัก และผลการวิจัยยังมีความกำกวมกันอยู่ ซึ่งจากข้อสรุปของ ลอสคอคโค และรอสเชลลี (Loscocco & Roschelle. 1991) ก็แสดงผลไว้ทำนองเดียวกันว่า มีการวิจัยบางเรื่องแสดงให้เห็นว่าการศึกษามีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันใน

การทำงาน ซึ่งอาจแสดงให้เห็นได้ว่าสถาบันการศึกษาได้เน้นย้ำในเรื่องความสำคัญของบทบาท (Work role) กระนั้นก็ตามยังคงพบว่าความสัมพันธ์ระหว่างการศึกษากับความผูกพันในการทำงานต่ำลงอยู่ เช่น มีการพบว่ายิ่งพนักงานในโรงงานมีการศึกษาสูงขึ้น ก็จะมียิ่งมีความผูกพันในการทำงานน้อยลงเมื่อเทียบกับบทบาทอื่น ๆ ซึ่งก็ได้มีการตีความกันว่า การศึกษานั้นอาจสัมพันธ์กับการบรรลุมหาวิทยาลัยที่ไม่ใช่การทำงาน ซึ่งพบเห็นได้มากในโรงงานอุตสาหกรรม แต่เนื่องจากการวิจัยครั้งนี้เก็บข้อมูลกับผู้บริหารที่ทำงานในสำนักงาน และทำงานตามสาขาวิชาชีพที่ได้ศึกษามา จึงน่าจะได้รับการถ่ายทอดในเรื่องความสำคัญของบทบาทการทำงานในอาชีพด้วย ดังนั้นจากผลการวิจัยที่รวบรวมมาได้ ผู้วิจัยจึงสรุปว่าการศึกษาน่าจะส่งผลทางบวกต่อความผูกพันในอาชีพของผู้บริหารสตรีเหล่านี้

7.1.2) อายุการทำงานในอาชีพ

ผลการวิจัยที่ทำการศึกษเกี่ยวกับอายุการทำงานในอาชีพและความผูกพันในอาชีพ ส่วนใหญ่พบว่าอายุการทำงานในอาชีพมีอิทธิพลทางบวกต่อความผูกพันในอาชีพ (McGinnis & Morrow. 1990; Karickhoff. 1994; Carson & Bedeian.1994; วินิจฉัย โสมรรคา. 2533) โดยมีผลการวิจัยบางเรื่องพบว่าอายุการทำงานไม่มีอิทธิพลหรือมีอิทธิพลน้อยต่อความผูกพันในอาชีพ (Shore et al.1990; Cohen.1995; Mueller, Wallace & Prince. 1992) จากผลการวิจัยดังกล่าวประกอบกับทฤษฎีการพัฒนาก้าวหน้าของ ซูเปอร์ (จำเนียร ช่วงโชติ, วรรัตน์ รงคปราณี และ สมัย จิตต์ห่มวด. 2525 : 85-88) สรุปได้ว่าอายุการทำงานในอาชีพน่าจะมีอิทธิพลทางบวกต่อความผูกพันในอาชีพของผู้บริหารสตรี

7.1.3 สถานภาพสมรส

ผลการวิจัยส่วนใหญ่ที่ทำการศึกษากับพนักงานสตรีมักจะพบว่า ภาวะการแต่งงานและการมีบุตร ส่งผลทางลบต่อความผูกพันในอาชีพ (Thomson. 1979; McGinnis & Morrow. 1990; Campbell, Campbell & Kennard. 1994) มีผลการวิจัยเพียงเรื่องเดียวเท่านั้นที่พบว่า สถานภาพสมรสที่แต่งงานแล้วและมีบุตร ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันในอาชีพของพนักงานหญิง (Kaldenberg, Becker & Zvonkovic. 1995) แต่ถ้าเป็นการศึกษาโดยไม่มีการจำแนกเพศ อาจมีการพบว่าพนักงานที่แต่งงานแล้วจะมีความผูกพันในอาชีพมากกว่าพนักงานที่เป็นโสด (Cherniss. 1991) ดังนั้น จากผลการวิจัยที่รวบรวมได้จึงสรุปได้ว่า สถานภาพสมรสส่งผลต่อความผูกพันในอาชีพของผู้บริหารสตรี

7.2 ผลของปัจจัยเชิงจิตวิทยาต่อความผูกพันในอาชีพ

7.2.1 ความเชื่ออำนาจในตน

ผลการวิจัยที่ศึกษาถึงผลของความเชื่ออำนาจในตนต่อความผูกพันในอาชีพของพนักงานสตรีเท่าที่พบมีเพียงเรื่องเดียว คือ วาร์ดิน (Vardin. 1992) ที่ทำการศึกษากับพนักงานหญิงประจำกองอากาศยาน พบว่า ความเชื่ออำนาจในตนสามารถทำนายความผูกพันในอาชีพของพนักงานได้ ซึ่งสอดคล้องกับ ลอสคอคโค และรอสเชลลี (Loscocco & Roschelle. 1991) ที่ได้สรุปผลจากการวิจัยจำนวนมากว่า ความเชื่ออำนาจในตนมีผลต่อความผูกพันในการทำงาน ดังนั้นถึงแม้ว่าจะมีผลการวิจัยที่ศึกษาเกี่ยวกับพนักงานผู้หญิงเพียงเรื่องเดียว แต่จากข้อสรุปของลอสคอคโคและรอสเชลลีทำให้ผู้วิจัยสรุปได้ว่าความเชื่ออำนาจในตนน่าจะส่งผลต่อความผูกพันในอาชีพของผู้บริหารสตรี

7.2.2 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

สำหรับผลการวิจัยที่ศึกษาถึงอิทธิพลของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่อความผูกพันในอาชีพนั้น เท่าที่พบมีเพียงผลการสรุปจากการรวบรวมงานวิจัยของ ลอสคอคโคและรอสเชลลี (Loscocco & Roschelle. 1991) เท่านั้นที่สรุปว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มีอิทธิพลต่อความผูกพันในการทำงาน ซึ่งความผูกพัน

ในอาชีพนั้นจัดว่าเป็นประเภทหนึ่งของความผูกพันในการทำงาน (Cohen. 1993; Mueller, Wallace & Price. 1992) ดังนั้นจึงทำให้สรุปได้ว่าแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ น่าจะส่งผลต่อความผูกพันในอาชีพด้วย

7.3 ผลของปัจจัยองค์การต่อความผูกพันในอาชีพ

ปัจจัยองค์การในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ขนาดองค์การ และการสนับสนุนจากองค์การ ซึ่งผู้วิจัยจะขอเสนอผลการวิจัยที่เกี่ยวข้องเรียงตามลำดับหัวข้อดังกล่าวข้างต้น ดังนี้คือ

7.3.1 ขนาดองค์การ

จากการรวบรวมผลการวิจัยที่ศึกษาถึงผลของขนาดองค์การและความผูกพันในอาชีพ ผู้วิจัยยังไม่พบงานวิจัยใดที่ศึกษาเกี่ยวกับเรื่องนี้โดยตรง แต่เนื่องจากขนาดขององค์การในที่นี้จะสัมพันธ์กับจำนวนพนักงานในองค์การและสินทรัพย์ขององค์การจึงย่อมมีผลต่อตำแหน่งงาน รายได้ ตลอดจนโครงสร้างการบริหารงานขององค์การไปด้วย เช่น องค์การที่มีขนาดใหญ่ขึ้น ระยะทางระหว่างผู้บริหารระดับสูงและพนักงานจะห่างไกลกันมากขึ้น มีความเป็นทางการหรือไม่คำนึงถึงตัวบุคคลมากขึ้น นั่นคือ ขนาดองค์การจะเกี่ยวข้องกับโครงสร้างองค์การ (สมยศ นาวิการ และดุสิต รุมาคม. 2520 : 603-604) และจากการวิจัยของเบคเกอร์ โซโบเวล และคอบบี้ (Becker, Sobowale & Cobbey. 1979) พบว่า คุณลักษณะขององค์การมีความสัมพันธ์กับความผูกพันในอาชีพของนักหนังสือพิมพ์ ดังนั้น ขนาดองค์การจึงน่าจะส่งผลต่อความผูกพันในอาชีพของผู้บริหารสตรี

7.3.2 การสนับสนุนจากองค์การ

จากการรวบรวมผลการวิจัยที่ศึกษาถึงผลของการสนับสนุนจากองค์การต่อความผูกพันในอาชีพ ผลการวิจัยส่วนใหญ่จะสอดคล้องกัน คือ การสนับสนุนจากองค์การซึ่งอาจอยู่ในลักษณะของการสนับสนุนทางการบริหาร หรือในเรื่องของโอกาสที่จะได้รับการพัฒนาในองค์การจะส่งผลทางบวกต่อความผูกพันในอาชีพ (Noe, Noe & Bachhuber. 1990; Aryee & Tan. 1992; Cherniss. 1991; Cohen. 1995) มีเพียงการวิจัยของแลม ฟุง และมู (Lam, Foong & Moo. 1995) เท่านั้น ที่พบว่า การสนับสนุน ความร่วมมือและความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานไม่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในอาชีพ ซึ่งแลม ฟุง และมู ให้เหตุผลว่าเป็นเพราะกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาเป็นครูฝึกงานที่เข้าไปอยู่ในโรงเรียนเพียง 10 อาทิตย์ จึงเป็นไปได้ว่าความสัมพันธ์ระหว่างครูฝึกงานและครูอื่น ๆ ในโรงเรียนยังไม่ก่อตัวขึ้นถึงระดับที่จะส่งผลต่อการตัดสินใจใด ๆ รวมทั้งความผูกพันในอาชีพครูได้ ดังนั้นจากผลการวิจัยดังกล่าวข้างต้น จึงสามารถสรุปได้ว่า การสนับสนุนจากองค์การส่งผลทางบวกต่อความผูกพันในอาชีพของผู้บริหารสตรี

7.4 ผลของปัจจัยเกี่ยวกับงานที่ทำต่อความผูกพันในอาชีพ

เนื่องจากการวิจัยครั้งนี้ทำการศึกษาศึกษาสภาพการจูงใจจากงาน แต่ผลการวิจัยส่วนใหญ่เท่าที่รวบรวมมาได้จะเป็นการศึกษาผลของคุณลักษณะด้านต่าง ๆ ของงานต่อความผูกพันในอาชีพ ซึ่งก็สามารถเชื่อมโยงกันได้เพราะหากงานมีลักษณะนั้น ๆ มาก ก็ต้องมีสภาพการจูงใจสูงนั่นเอง ผลการวิจัยเท่าที่รวบรวมมาได้มีดังต่อไปนี้

ผลการวิจัยส่วนใหญ่ พบว่าลักษณะงานที่ส่งผลทางบวกต่อความผูกพันในอาชีพ (Thomson. 1979; Aryee, Chay & Tan. 1994; Loscocco & Roschelle. 1991; Cherniss. 1991; Aryee, Chay & Chew. 1994; Lam, Foong & Moo. 1995) ในขณะที่งานวิจัยบางเรื่องศึกษาเพียงความสัมพันธ์ของลักษณะงานและความผูกพันในอาชีพ เช่น ชอร์ และคณะ (Shore et al. 1990) ได้ทำการศึกษากับคนทำงานหลากหลายกลุ่มอาชีพ รวมทั้งหัวหน้างานและผู้จัดการที่ทำงานในองค์การขนาดกลาง พบว่า งานที่มีความหลากหลายของทักษะ มีความสำคัญ มีอิสระ จะมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันในอาชีพ ส่วนการมีเอกลักษณ์ของงานและข้อมูลป้อนกลับ ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันในอาชีพ ในขณะที่ โน โน และ

แบคชูเบอร์ (Noe, Noe & Bachhuber. 1990) รายงานผลการศึกษาว่ามีความสัมพันธ์ทางบวกระหว่างลักษณะงานและความผูกพันในอาชีพ ลอนดอน และโมนี (Aryee, Chay & Chew. 1994 : 3; citing London & Mone. 1987) เสนอว่างานที่มีศักยภาพการจูงใจจะมีความสัมพันธ์ต่อกับความผูกพันในอาชีพ ดังนั้นจากผลการวิจัยดังกล่าวจึงสรุปได้ว่า ลักษณะของงานซึ่งรวมถึงศักยภาพการจูงใจจากงาน น่าจะส่งผลทางบวกต่อความผูกพันในอาชีพ

7.5 ผลของปัจจัยด้านครอบครัวต่อความผูกพันในอาชีพ

สำหรับปัจจัยด้านครอบครัวที่การวิจัยครั้งนี้ ทำการศึกษาได้แก่ ความทุ่มเทต่อครอบครัว และการสนับสนุนทางสังคมจากครอบครัว ซึ่งจะได้เสนอผลการวิจัยที่เกี่ยวข้องตามลำดับต่อไป ดังนี้

7.5.1 ความทุ่มเทต่อครอบครัว

ผลการวิจัยที่ทำการศึกษากับพนักงานหญิงมีทั้งที่พบว่าความทุ่มเทต่อครอบครัว ในเรื่องของการทำงานบ้าน และเลี้ยงดูบุตร มีผลทางลบต่อความผูกพันในอาชีพ (Kaldenberg, Becker & Zvonkovic. 1995 : 1362; citing Uhlenberg & Cooney. 1990; Adler. 1993) และที่พบว่า พนักงานหญิงที่มีความรับผิดชอบในครอบครัวแตกต่างกัน มีความผูกพันในการทำงานไม่แตกต่างกัน (Rotman. 1989) เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบกับกลุ่มพนักงานชายจะพบผลที่แตกต่างจากกลุ่มพนักงานหญิง กล่าวคือ การแต่งงาน และการมีบุตรจะส่งผลให้ผู้ชายเกิดความผูกพันในการทำงานมากขึ้น (Kaldenberg, Becker & Zvonkovic. 1995 : 1362; citing Uhlenberg & Cooney. 1990) ทำนองเดียวกับผลการวิจัยของ วิลเลียม และอัลลิสเกอร์ (Watkins, Jr. & Subich. 1995 : 138; citing William & Alliger. 1994) ที่พบว่าบทบาทในครอบครัวจะส่งผลกระทบต่อการทำงานของพนักงานหญิงมากกว่าพนักงานชาย ดังนั้นจึงสรุปได้ว่าความทุ่มเทต่อครอบครัวน่าจะส่งผลทางลบต่อความผูกพันในอาชีพ

7.5.2 การสนับสนุนทางสังคมจากครอบครัว

จากการรวบรวมผลการวิจัยที่ศึกษาถึงอิทธิพลของการสนับสนุนทางสังคมจากครอบครัวต่อความผูกพันในอาชีพของพนักงานสตรี เท่าที่พบมีเพียง 2 เรื่อง ได้แก่ ลาดีวิก และแมคกี (Ladewig & McGee. 1986) ทำการศึกษากับพนักงานชายหญิงที่คู่สมรสทำงาน เมื่อพิจารณาเฉพาะกลุ่มตัวอย่างผู้หญิงพบว่าคนที่มีความผูกพันในอาชีพสูง จะได้รับผลมาจากการสนับสนุนจากครอบครัว ซึ่งผลการวิจัยนี้ไม่สอดคล้องกับผลการวิจัยของ วาร์ดิน (Vardin. 1992) ทำการศึกษาพบว่าผู้หญิงที่เป็นพนักงานประจำ กองอากาศยานที่ได้รับการสนับสนุนต่ออาชีพจากคู่สมรสต่ำ ก็สามารถมีความผูกพันในอาชีพสูงได้ ในขณะที่อาร์บี และแทน (Aryee & Tan. 1992) ทำการศึกษากับครูและพยาบาลพบว่า การสนับสนุนจากครอบครัวไม่ส่งผลต่อความผูกพันในอาชีพ

เนื่องจากผลการวิจัยที่ทำการศึกษาถึงผลของการสนับสนุนทางสังคมจากครอบครัว ต่อความผูกพันในอาชีพมีเป็นจำนวนน้อย จึงไม่สามารถให้ข้อสรุปที่ชัดเจนได้ ผู้วิจัยจึงพิจารณาข้อแตกต่างจากผลการวิจัยทั้ง 3 เรื่องพบว่า การวิจัยของลาดีวิก และ แมคกี ค่อนข้างจะมีลักษณะคล้ายคลึงกับผลการวิจัยครั้งนี้ เนื่องจากเป็นการสนับสนุนจากครอบครัว โดยไม่จำกัดเฉพาะการสนับสนุนต่ออาชีพจากคู่สมรสเท่านั้น ดังนั้นผู้วิจัยจึงสรุปว่าการสนับสนุนทางสังคมจากครอบครัวน่าจะส่งผลทางบวกต่อความผูกพันในอาชีพของผู้บริหารสตรี

7.6 ผลของความผูกพันในอาชีพต่อความสำเร็จในอาชีพ

จากการรวบรวมผลการวิจัยที่ศึกษาถึงผลของความผูกพันในอาชีพต่อความสำเร็จในอาชีพนั้น พบว่ายังมีอยู่เป็นจำนวนไม่มากนัก แต่การวิจัยทุกเรื่องที่รวบรวมมาแสดงผลการวิจัยที่สอดคล้องกัน คือ พบว่าความผูกพันในอาชีพมีอิทธิพลทางบวกต่อความสำเร็จในอาชีพ และการพัฒนาทักษะที่

เกี่ยวข้องกับบทบาทในงานอาชีพ (Loscocco & Leicht. 1993; Aryee, Chay & Chew. 1994; Judge et al. 1995; จินตนา บุญงการ. 2527; สุมนา อยู่โพธิ์. 2525) ในขณะที่พบว่างานวิจัยส่วนใหญ่ที่ศึกษาเกี่ยวกับความผูกพันในอาชีพและความสำเร็จในอาชีพจะศึกษาในลักษณะของความสัมพันธ์ของตัวแปรเท่านั้น ซึ่งผลการวิจัยส่วนใหญ่จะสอดคล้องกัน โดยพบว่า ความผูกพันในอาชีพและความสำเร็จในอาชีพจะมีความสัมพันธ์กันทางบวก (Kaldenberg, Becker & Zvonkovic. 1995; Aryee & Tan. 1992; Brierley. 1996; Saks. 1996; Lam, Foong & Moo. 1995; Cherniss. 1991; Levithan. 1994)

จากผลการวิจัยที่รวบรวมมา และจากผลการวิจัยของ อรรถจริยา (Arttchariya. 1997) ที่ทำการศึกษากับผู้บริหารระดับกลางที่เป็นสตรี พบว่าผู้บริหารสตรีมีการทำงานหนัก มีความกล้าหาญไม่แตกต่างจากผู้บริหารชาย แต่พบว่าผู้บริหารสตรีมีระดับของความผูกพันในอาชีพสูงกว่าผู้บริหารชาย ผู้วิจัยจึงสรุปว่าความผูกพันในอาชีพน่าจะส่งผลทางบวกต่อความสำเร็จในอาชีพของผู้บริหารสตรี

8. ความขัดแย้งระหว่างครอบครัวและการทำงาน (Work-family conflict)

เนื่องจากความขัดแย้งระหว่างครอบครัวและการทำงานนั้น มีอยู่ด้วยกัน 2 ลักษณะ คือ ลักษณะที่บทบาทในการทำงานไปรบกวนบทบาทในครอบครัว และลักษณะที่บทบาทในครอบครัวไปรบกวนบทบาทการทำงาน ซึ่งนักวิจัยสาขาต่าง ๆ ต่างให้ความสนใจศึกษาความขัดแย้งทั้ง 2 ลักษณะแตกต่างกันไป โดยนักจิตวิทยาพัฒนาการ นักสังคมวิทยาการทำงานและครอบครัว จะมุ่งศึกษาผลของบทบาทการทำงานต่อชีวิตครอบครัว ในขณะที่นักวิจัยด้านพฤติกรรมองค์กรมุ่งศึกษาผลของชีวิตครอบครัวต่อการทำงาน (Gutek, Searle & Klepa. 1991) ดังนั้นการวิจัยครั้งนี้จึงเลือกที่จะศึกษาเฉพาะบทบาทในครอบครัวไปรบกวนบทบาทในการทำงาน สำหรับการอธิบายความหมายของความขัดแย้งระหว่างครอบครัวและการทำงานนั้นจะมีลักษณะใกล้เคียงกัน ดังจะได้ยกมาอธิบายพอเป็นสังเขป ดังนี้คือ

กรีนเฮาส์ และบิวเทล (Greenhaus & Beutell. 1985 : 77) ให้ความหมายความขัดแย้งระหว่างครอบครัวและการทำงาน ว่า เป็นระดับของความรับผิดชอบในบทบาทการทำงานและบทบาทในครอบครัวที่ไม่ไปด้วยกัน (Incompatible) นั่นคือ การมีส่วนร่วมในบทบาทในครอบครัวทำให้เกิดความยากลำบากในการมีส่วนร่วมในการทำงาน

ส่วนเนเตเมเยอร์ โบลส์ และแมคเมอร์ริอัน (Netemeyer, Boles & McMurrian. 1996 : 401) ให้ความหมายความขัดแย้งระหว่างครอบครัวและการทำงาน ว่าเป็นความขัดแย้งระหว่างบทบาทซึ่งเป็นความต้องการของครอบครัว เวลาที่ต้องอุทิศให้กับครอบครัว และความตึงเครียดที่เกิดจากครอบครัว ไปรบกวนการทำงานซึ่งเป็นความรับผิดชอบในที่ทำงาน

กล่าวโดยสรุป ความขัดแย้งระหว่างครอบครัวและการทำงาน คือ ความขัดแย้งที่เกิดจากการมีส่วนร่วมในบทบาทในครอบครัว ไม่ว่าจะเป็บทบาทซึ่งเป็นผลความต้องการของครอบครัว หรือเวลาที่ให้กับครอบครัว เป็นต้น ส่งผลให้เกิดความยากลำบากในบทบาทการทำงานซึ่งเป็นความรับผิดชอบในที่ทำงาน

ในการนำเสนอผลการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความขัดแย้งระหว่างครอบครัวและการทำงานนั้น ผู้วิจัยจะนำเสนอในฐานะที่ความขัดแย้งระหว่างครอบครัวและการทำงานเป็นตัวแปรคั่นกลาง (Mediator) โดยอาศัยหลักการจัดลำดับเชิงสาเหตุและผล ซึ่งเสนอโดย เดวิด (David. 1985 : 1-69) ที่เสนอว่า ปัจจัยที่เกิดขึ้นก่อนปัจจัยอื่น มีความคงตัวไม่เปลี่ยนแปลง หรือไม่เคยเปลี่ยนแปลงในช่วงระยะเวลาหนึ่ง ให้กำหนดเป็นปัจจัยเบื้องต้นของปัจจัยอื่น ๆ ที่เกิดขึ้นภายหลัง และเปลี่ยนแปลงไปได้ง่ายอันเนื่องจากอิทธิพลของปัจจัยที่เกิดขึ้นก่อน ดังมีลำดับการนำเสนอ ดังนี้ คือ

8.1 ผลของความทุ่มเทต่อครอบครัว ต่อความขัดแย้งระหว่างครอบครัวและการทำงาน

8.2 ผลของการสนับสนุนทางสังคมจากครอบครัวต่อความขัดแย้งระหว่างครอบครัวและการทำงาน

8.3 ผลของความขัดแย้งระหว่างครอบครัวและการทำงานต่อความสำเร็จในอาชีพ

ก่อนที่ผู้วิจัยจะนำเสนอผลการวิจัยตามลำดับหัวข้อข้างต้นจะขอเสนอผลการวิจัยที่ศึกษากับผู้บริหารสตรีในประเทศไทยในเรื่องของปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในอาชีพ ที่ผลการวิจัยออกมาสอดคล้องกันว่า ผู้บริหารสตรีต้องรับภาระงานหนักทั้งในที่ทำงานและครอบครัว เนื่องจากการเป็นผู้บริหารจะต้องมีภาระหน้าที่การทำงานที่จะต้องรับผิดชอบมากขึ้น ในขณะที่เดียวกันสังคมก็คาดหวังให้สตรีมีบทบาทในการดูแลงานในครอบครัวด้วย ดังที่มีการพบว่าผู้บริหารสตรีใช้เวลาในการทำงานบ้านและดูแลลูกมากกว่าผู้ชาย ถึงแม้ว่าจะมีผู้ช่วยทำงานบ้านเติมเวลาแล้วก็ตาม จึงเกิดความขัดแย้งระหว่างครอบครัวและการทำงานขึ้นได้ ดังนั้นการได้รับการสนับสนุน การให้กำลังใจ การแสดงความเห็นอกเห็นใจ ตลอดจนคอยให้ความช่วยเหลือแบ่งเบาภาระภายในครอบครัวจากบุคคลใกล้ชิด ย่อมเป็นสิ่งสำคัญต่อการที่ผู้หญิงจะประสบความสำเร็จทั้งในด้านหน้าที่การทำงาน และหน้าที่ของภรรยาและมารดาที่ดี หรือหน้าที่ของสมาชิกครอบครัวที่ดี (กลั่นแก้ว ป. จินตกานนท์, 2529; จิตรการ หล่อสุวรรณรัตน์, 2530; Arttchariya, 1997) ผลการวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับผลการวิจัยของ อาร์ยี่ และ ลัค (Aryee & Luk, 1996) ที่ทำการศึกษากับคู่สามีภรรยาที่ทำงานทั้งคู่ พบว่าภรรยารับรู้ความขัดแย้งระหว่างครอบครัวและการทำงาน ตลอดจนการให้ความสำคัญกับบทบาทในครอบครัวมากกว่าสามี เช่นเดียวกับผลการศึกษาของ กูเทก ซีเยลี และคลีปา (Gutek, Searle & Klepa, 1991) ที่ทำการศึกษากับผู้บริหารระดับสูงทั้งชายและหญิง พบว่าผู้บริหารสตรีจะมีการบวกรวนของการทำงานต่อครอบครัวสูงกว่าผู้บริหารชาย สอดคล้องกับ กรีนเฮาส์ เบเดียน และมอสโซลเดอร์ (Greenhaus, Bedeian & Mossholder, 1987) ที่พบว่า สมุห์บัญชีหญิงมีผลกระทบจากงานต่อครอบครัวสูงกว่าสมุห์บัญชีชาย และการศึกษาของ ดักซ์เบอรี และฮิกกินส์ (Duxbury & Higgins, 1991) ที่ทำการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างกลุ่มตัวอย่างหญิงและชาย พบว่าความขัดแย้งระหว่างการทำงานและครอบครัวมีผลทางลบต่อความสำเร็จในอาชีพในกลุ่มตัวอย่างหญิงมากกว่ากลุ่มตัวอย่างชาย ทำนองเดียวกับผลการศึกษาของ อิสราเอลี (Izraeli, 1994) ที่ทำการศึกษาเกี่ยวกับความขัดแย้งระหว่างครอบครัวและการทำงานของผู้บริหารชายและหญิงที่คู่สมรสทำงานทั้งคู่ พบว่า ตัวแปรทำนายความขัดแย้งของเพศหญิงและเพศชายมีความแตกต่างกันเล็กน้อย แต่ทัศนคติต่อบทบาททางเพศ (Stereotypical gender role attitudes) จะเพิ่มความขัดแย้งในผู้บริหารหญิง ในทางตรงกันข้าม จะลดความขัดแย้งในผู้บริหารชาย

จากผลการวิจัยดังกล่าวข้างต้นจะเห็นว่า ผู้หญิงจะประสบกับความขัดแย้งระหว่างครอบครัวและการทำงานมากกว่าผู้ชาย ซึ่งส่วนหนึ่งเป็นเพราะการถ่ายทอดทางสังคมต่อบทบาทชายหญิงนั่นเอง ในลำดับต่อไปผู้วิจัยจะขอเสนอผลการวิจัยที่เกี่ยวข้องเรียงตามลำดับหัวข้อตามที่กล่าวมาแล้ว ดังนี้

8.1 ผลของความทุ่มเทต่อครอบครัว ต่อความขัดแย้งระหว่างครอบครัวและการทำงาน

ก่อนที่จะเสนอผลการวิจัยเกี่ยวกับอิทธิพลของความทุ่มเทต่อครอบครัว ต่อความขัดแย้งระหว่างครอบครัวและการทำงาน ผู้วิจัยจะขอเสนอโมเดลซึ่งอธิบายถึงอิทธิพลของความทุ่มเทต่อครอบครัว ที่มีต่อความขัดแย้งระหว่างครอบครัวและการทำงานได้ คือ โมเดลการขาดแคลน (Scarcity model) (Marks, 1977) ได้เสนอแนวคิดว่าการมีส่วนร่วมในกิจกรรมจำนวนมากทำให้เกิดการทำหน้าที่ได้ไม่ดี (Dysfunction) ซึ่งในกรณีนี้จะมองว่าบุคคลจะมีทรัพยากรส่วนบุคคลที่จำกัด เช่น เวลา พลังงาน เป็นต้น ดังนั้น หากทรัพยากรดังกล่าวถูกใช้ไปในการทำกิจกรรมใดกิจกรรมหนึ่ง ยิ่งมากเท่าใด ก็จะมีทรัพยากรเหลือสำหรับ

กิจกรรมอื่น ๆ น้อยลงเท่านั้น นั่นก็คือ หากการมีบทบาทในครอบครัวทำให้บุคคลต้องใช้เวลาและพลังงานมาก ก็จะไปรบกวนบทบาทในการทำงาน ส่งผลให้เกิดความขัดแย้งระหว่างครอบครัวและการทำงานขึ้นได้

แนวคิดนี้ได้รับการสนับสนุนด้านข้อมูลจากการวิจัยที่พบว่า เนื่องจากผู้หญิงต้องรับผิดชอบในการทำงานบ้านจำนวนมาก จึงมักประสบกับความขัดแย้งระหว่างครอบครัวและการทำงาน (Greenhaus, Bedeian & Mossholder. 1987) สอดคล้องกับการวิจัยที่ศึกษากับกลุ่มผู้บริหารชายหญิง พบว่า การทุ่มเทต่อครอบครัวมีอิทธิพลต่อความขัดแย้งระหว่างครอบครัวและการทำงาน (Duxbury & Higgins. 1991) และผลการศึกษาของอดัมส์ คิง และคิง (Adams, King & King. 1996) ที่พบว่า ความทุ่มเทต่อครอบครัวมีผลทางบวกต่อความขัดแย้งจากครอบครัวไปสู่งาน ตรงข้ามกับผลการศึกษาของ พาราสุรามาน และคณะ (Parasuraman et al. 1996) ที่ทำการศึกษากับเจ้าของธุรกิจชายหญิงและพบว่า ความทุ่มเทต่อครอบครัวไม่มีผลต่อความขัดแย้งจากครอบครัวไปสู่งาน แต่ส่งผลทางลบต่อความขัดแย้งจากงานไปสู่ครอบครัว ดังนั้น จากผลการวิจัยเท่าที่รวบรวมมาได้จึงสรุปได้ว่า ความทุ่มเทต่อครอบครัวน่าจะมีผลต่อความขัดแย้งระหว่างครอบครัวและการทำงาน เพราะจากผลการวิจัยเกี่ยวกับผู้บริหารสตรีให้ผลที่ค่อนข้างตรงกันว่า จากการที่ผู้บริหารสตรียังคงต้องมียุทธศาสตร์สูงในการรับภาระในในบ้าน ทำให้เกิดความขัดแย้งระหว่างครอบครัวและการทำงานขึ้นได้ เนื่องจากต้องรับผิดชอบสูงทั้งงานที่บ้านและที่ทำงาน

8.2 ผลของการสนับสนุนทางสังคมจากครอบครัวต่อความขัดแย้งระหว่างครอบครัวและการทำงาน

การวิจัยด้านอาชีพที่มุ่งศึกษาถึงพลวัตของการทำงานและครอบครัว เสนอว่าการสนับสนุนทางสังคมสามารถช่วยบุคคลให้ลดหรือจัดการกับความตึงเครียดที่เกิดจากความรับผิดชอบทั้งการทำงานและครอบครัวได้ ทั้งนี้เนื่องจากการสนับสนุนทางสังคมเป็นแหล่งสำคัญที่สามารถส่งเสริมให้ผู้ทำงานจัดการกับความเครียดอันเกิดจากการทำงานและครอบครัวได้อย่างมีประสิทธิภาพ (Greenhaus & Parasuraman. 1994 : 213) ดังจะเห็นได้จากผลการวิจัยในกลุ่มผู้บริหารสตรี พบว่า การสนับสนุนทางสังคมจากครอบครัว ส่งผลทางลบต่อความขัดแย้งระหว่างครอบครัวและการทำงาน (Greenberger & O'Neil. 1993) ทำนองเดียวกันก็มีผลการวิจัยเสนอว่าการสนับสนุนจากครอบครัวหรือบุคคลใกล้ชิดจะช่วยให้ผู้บริหารสตรีทำหน้าที่ได้ประสบความสำเร็จทั้งในครอบครัวและที่ทำงาน (กลีนแก้ว ป. จินตทานนท์. 2529; จิตรการหล่อสุวรรณรัตน์. 2530) ขณะที่ผลการวิจัยที่ศึกษากับผู้บริหารทั้งชายและหญิง จากหลายกลุ่มอาชีพ ก็แสดงว่าการสนับสนุนทางสังคมจากครอบครัวมีอิทธิพลทางลบต่อความขัดแย้งที่เกิดจากครอบครัวไปรบกวนการทำงาน (Adams, King & King 1996; Parasuraman et al. 1996) โดยที่ได้มีการวิจัยพบว่า ผู้บริหารชายได้รับการสนับสนุนจากครอบครัวมากกว่าผู้บริหารสตรี (Greenglass. 1993) ดังนั้น จึงสรุปได้ว่าการสนับสนุนทางสังคมจากครอบครัวส่งผลทางลบต่อความขัดแย้งระหว่างครอบครัวและการทำงานของผู้บริหารสตรี

8.3 ผลของความขัดแย้งระหว่างครอบครัวและการทำงานต่อความสำเร็จในอาชีพ

จากการรวบรวมผลการวิจัยที่ศึกษาเกี่ยวกับผลของความขัดแย้งระหว่างครอบครัวและการทำงานต่อความสำเร็จในอาชีพ ผลการวิจัยส่วนใหญ่พบว่าความขัดแย้งระหว่างครอบครัวและการทำงานมีผลทางลบต่อความสำเร็จในอาชีพ (Parasuraman et al. 1996; Peluchette. 1993; Adams, King & King. 1996; Bacharach, Bamberger & Conley. 1991; Frone, Russell & Cooper. 1992; Wiley. 1987; Higgins, Duxbury & Irving. 1992; Kopelman, Greenhaus & Connolly. 1983) และมีผลการวิจัยส่วนน้อยเท่านั้นที่พบว่าความขัดแย้งระหว่างครอบครัวและการทำงานไม่มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในอาชีพ เช่น อาร์ยี่ และลัค (Aryee & Luk. 1996) ซึ่งอาร์ยี่ และลัค ให้เหตุผลว่าเป็นเพราะความขัดแย้งระหว่างครอบครัว

และการทำงานที่เขาศึกษา เป็นการวัดเฉพาะการรบกวนของงานต่อครอบครัว ซึ่งน่าจะส่งผลต่อครอบครัวมากกว่าจะเป็นการส่งผลกระทบต่องานที่ทำ เมื่อเปรียบเทียบกับการวัดการรบกวนของครอบครัวต่องาน ซึ่งน่าจะทำนายผลในเรื่องของการทำงานได้มากกว่า ดังนั้น ในการวิจัยครั้งนี้จึงศึกษาความขัดแย้งระหว่างครอบครัวและการทำงานในแง่ของการรบกวนของครอบครัวต่อการทำงาน โดยจากผลการวิจัยที่รวบรวมมาได้ ทำให้สรุปได้ว่าความขัดแย้งระหว่างครอบครัวและการทำงาน น่าจะส่งผลทางลบต่อความสำเร็จในอาชีพของผู้บริหารสตรี

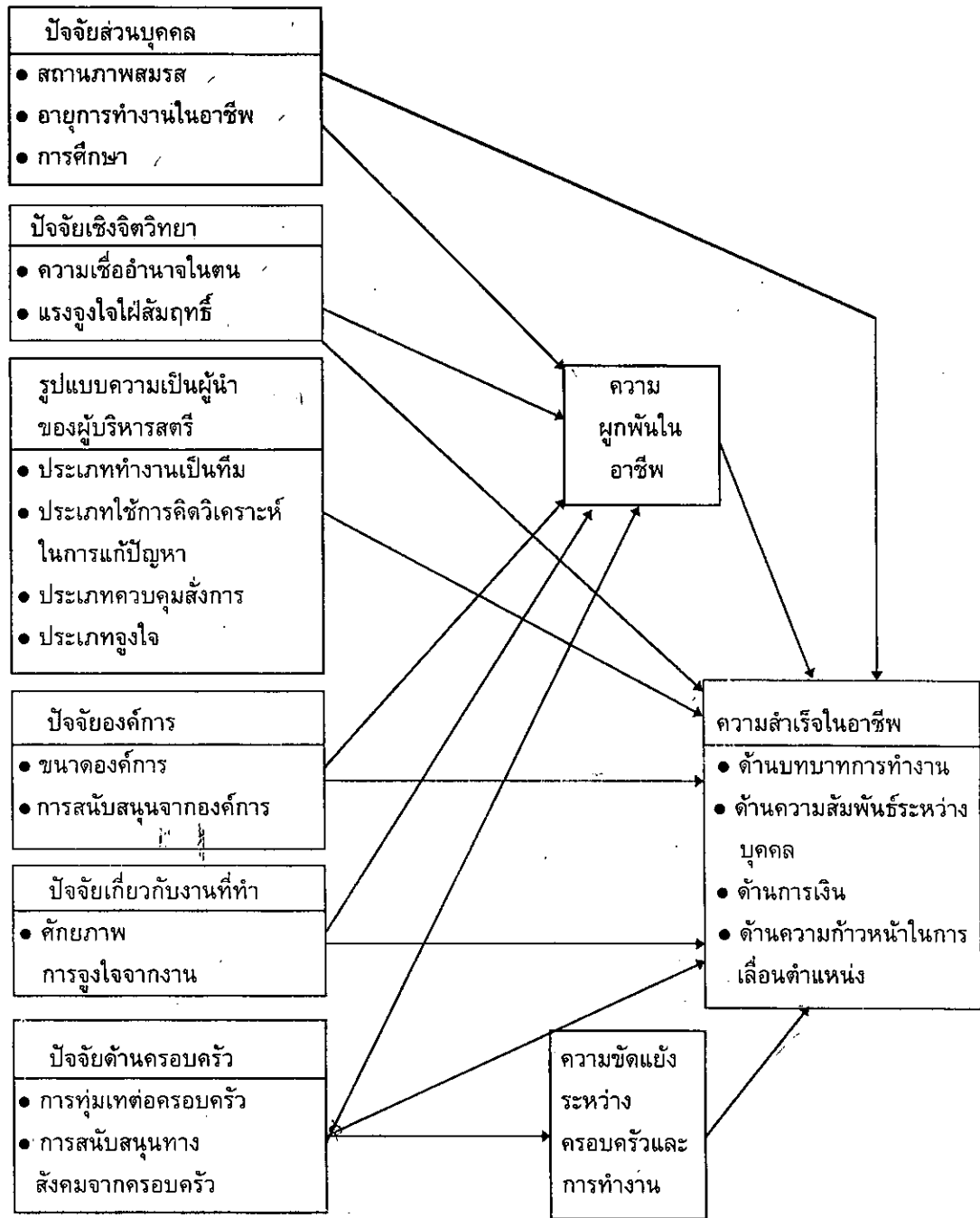
กรอบแนวคิดในการวิจัย

กรอบแนวคิดในการวิจัยครั้งนี้ พัฒนารูปแบบขึ้นจากการบูรณาการแนวคิดที่อธิบายเกี่ยวกับความสำเร็จในอาชีพของบุคคลหลายแนวคิด ดังต่อไปนี้คือ โมเดลการพัฒนาทางอาชีพของซอนเนนเฟลด์ และคอตเตอร์ (Sonnenfeld & Kotter, 1982) เนื่องจากโมเดลนี้เกิดขึ้นจากการสังเคราะห์งานวิจัยที่ศึกษาเกี่ยวกับทฤษฎีอาชีพจำนวนมาก ทำให้สามารถสรุปถึงตัวแปรที่ส่งผลต่อการพัฒนาทางอาชีพของบุคคลว่าประกอบไปด้วยตัวแปรหลายกลุ่ม ได้แก่ ลักษณะส่วนบุคคล ลักษณะงาน สภาพแวดล้อมในการทำงานหรือปัจจัยองค์การ และตัวแปรด้านครอบครัว ซึ่งตัวแปรเหล่านี้ล้วนมีอิทธิพลต่อความสำเร็จในอาชีพของบุคคลทั้งสิ้น ดังปรากฏในโมเดลความสำเร็จในอาชีพของจัจจ์ และคณะ (Judge et al. 1995) ที่เสนอว่าลักษณะส่วนบุคคลและลักษณะองค์การมีผลต่อความสำเร็จในอาชีพ เช่นเดียวกับโมเดลทางสังคมของแคนนิงส์ (Cannings, 1991) ที่เพิ่มปัจจัยด้านครอบครัวเข้าไปในโมเดลอีกตัวแปรหนึ่งนอกจากลักษณะส่วนบุคคลและตัวแปรด้านองค์การเพื่ออธิบายความสำเร็จในอาชีพ ในขณะที่โมเดลคุณลักษณะของงานของแฮคแมน และโอดด์แฮม (Gordon, 1996 : 515-516; Newstrom & Davis, 1993 : 349-353; citing Hackman & Oldham, 1980) จะให้ความสนใจที่คุณลักษณะงานว่ามีผลต่อประสิทธิผลในการทำงาน ซึ่งในที่นี้ก็คือความสำเร็จในอาชีพนั่นเอง สำหรับโมเดลความสำเร็จในอาชีพของ โอลส์ เมบี และโรเบิร์ตสัน (Thomson & Mabey, 1994 : 160; citing Iles, Mabey & Robertson, 1990) จะมีข้อแตกต่างจากโมเดลความสำเร็จในอาชีพอื่นในประเด็นที่มีการเสนอตัวแปรความผูกพันในอาชีพขึ้นมาเป็นตัวแปรคั่นกลาง (Mediator) ระหว่างตัวแปรลักษณะส่วนบุคคลและสภาพแวดล้อมในการทำงานกับความสำเร็จในอาชีพ

ดังนั้นจากโมเดลที่อธิบายถึงความสำเร็จในอาชีพดังกล่าวข้างต้น ทำให้ผู้วิจัยสามารถสรุปถึงตัวแปรที่ส่งผลต่อความสำเร็จในอาชีพของบุคคลได้ดังนี้คือ ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยเชิงจิตวิทยา ปัจจัยองค์การ ปัจจัยเกี่ยวกับงานที่ทำ และปัจจัยด้านครอบครัว แต่เนื่องจากการวิจัยครั้งนี้ทำการศึกษาเกี่ยวกับผู้บริหารสตรี ผู้วิจัยจึงนำตัวแปรด้านรูปแบบความเป็นผู้นำของผู้บริหารสตรีเข้ามาไว้ในโมเดลอธิบายความสำเร็จในอาชีพด้วย ทั้งนี้เพราะความเป็นผู้นำเป็นพฤติกรรมกรรมการบริหารงานของผู้บริหาร ซึ่งนอกจากจะมีความสำคัญต่อความสำเร็จขององค์การ (สมยศ นาวิการ และสุสติ รุมาคม, 2520 : 401; อ้างอิงจาก Drucker, n.d.) แล้วยังเป็นองค์ประกอบสำคัญที่จะทำให้ผู้บริหารประสบความสำเร็จในงานอาชีพด้วย (สมแก้ว รุ่งเลิศเกียรติกร และจงพิศ กนกโชติ, 2534; จันทรานี สงวนนาม, 2533; วิทยา กิตติธาดากุล, 2536) นอกจากนี้จากผลการสังเคราะห์งานวิจัยและผลการวิจัยที่ทำการศึกษาเกี่ยวกับรูปแบบความเป็นผู้นำของผู้บริหารสตรีและผู้บริหารชาย พบว่าผู้บริหารสตรีมีรูปแบบความเป็นผู้นำที่แตกต่างจากผู้บริหารชาย (Eagly & Johnson, 1990; Rosener, 1990) ดังนั้นผู้วิจัยจึงนำตัวแปรรูปแบบความเป็นผู้นำของผู้บริหารสตรี ตามแนวคิดของ แมนนิง และแฮดด็อก (Manning & Haddock, 1992) มาเป็นตัวแปรอิสระอีกตัวแปรหนึ่งที่คาดว่าจะส่งผลต่อความสำเร็จในอาชีพของผู้บริหารสตรี

X สำหรับตัวแปรความขัดแย้งระหว่างครอบครัวและการทำงานนั้น ผู้วิจัยได้เพิ่มเข้ามาในโมเดลความสำเร็จในอาชีพของผู้บริหารสตรี เนื่องจากมีผลการวิจัยที่ออกมาค่อนข้างสอดคล้องกันว่า การเป็นผู้บริหารนั้นทำให้มีภาระหน้าที่ที่จะต้องรับผิดชอบมากขึ้น ในขณะที่เดียวกันสังคมก็คาดหวังให้สตรีมีบทบาทในการดูแลงานในครอบครัวด้วย ดังนั้นจึงมักพบว่า มีการเกิดความขัดแย้งระหว่างครอบครัวและการทำงานขึ้นในกลุ่มผู้บริหารสตรีเหล่านี้ (Aryee & Luk. 1996; Arttachariya. 1997; Gutek, Searle & Klepa. 1991; Izraeli. 1994; กลิ่นแก้ว ป. จินตกานนท์. 2529; จิตรกร หล่อสุวรรณรัตน์. 2530) ซึ่งความขัดแย้งระหว่างครอบครัวและการทำงานนั้นพบว่า ส่งผลทางลบต่อความสำเร็จในอาชีพ (Parasuraman et al. 1996; Adams, King & King. 1996; Peluchette. 1993) ผู้วิจัยจึงคาดว่าหากผู้บริหารสตรีมีความขัดแย้งระหว่างครอบครัวและการทำงาน ย่อมส่งผลทางลบต่อความสำเร็จในอาชีพไปด้วย

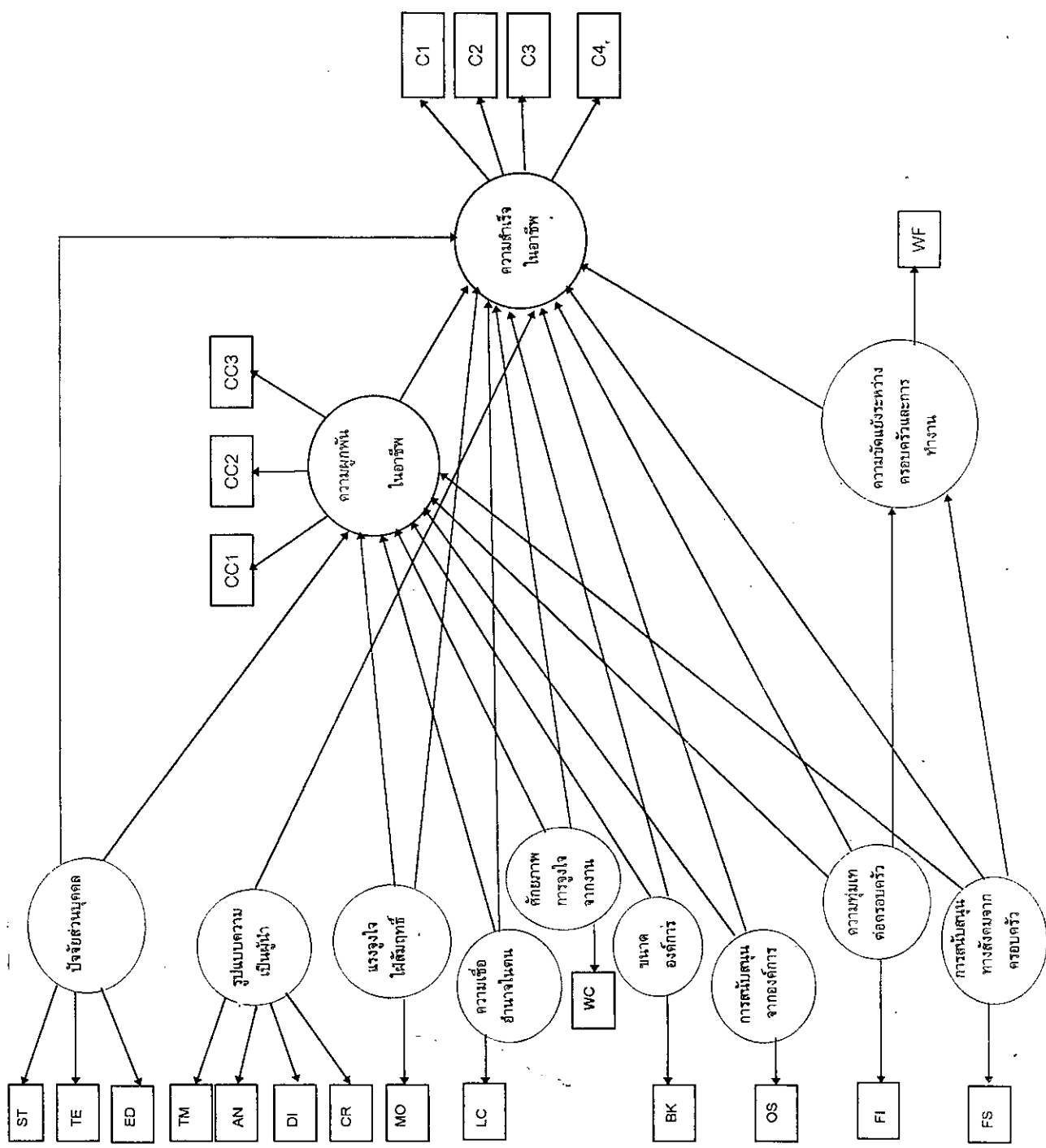
SN จากแนวคิดที่อธิบายความสำเร็จในอาชีพ และผลการวิจัยที่ทำการศึกษเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในอาชีพของผู้บริหารสตรี พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อความสำเร็จในอาชีพ ได้แก่ การศึกษา สถานภาพสมรส และอายุการทำงานในอาชีพ ปัจจัยเชิงจิตวิทยา ได้แก่ ความเชื่ออำนาจในตน และแรงจูงใจ ใฝ่สัมฤทธิ์ ส่วนปัจจัยองค์การ ได้แก่ ขนาดองค์การ และการสนับสนุนจากองค์การ ปัจจัยเกี่ยวกับงานที่ทำ ได้แก่ ตักยภาพการจูงใจจากงาน สำหรับปัจจัยด้านครอบครัวที่สำคัญ ได้แก่ การทุ่มเทต่อครอบครัว และการสนับสนุนทางสังคมจากครอบครัว นอกจากนี้ยังมีปัจจัยอื่น ๆ ที่พบว่ามามีอิทธิพลต่อความสำเร็จในอาชีพของผู้บริหารสตรี ได้แก่ รูปแบบความเป็นผู้นำของผู้บริหารสตรี ความผูกพันในอาชีพ ความขัดแย้งระหว่างครอบครัวและการทำงาน ตามที่ได้กล่าวมาแล้ว จากปัจจัยดังกล่าวข้างต้นประกอบกับอาศัยหลักการจัดลำดับเชิงสาเหตุและผลที่เสนอโดย เดวิด (David. 1985 : 1-69) ทำให้ผู้วิจัยสามารถแสดงความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในอาชีพของผู้บริหารสตรีในธนาคารพาณิชย์ไทยได้ ดังแสดงในภาพประกอบ 6



ภาพประกอบ 6 กรอบแนวคิดการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในอาชีพของผู้บริหารสตรี
ในธนาคารพาณิชย์ไทย

สมมุติฐานการวิจัย

จากกรอบแนวคิดการวิจัยเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในอาชีพของผู้บริหารสตรีในธนาคารพาณิชย์ไทย ดังแสดงในภาพประกอบ 6 ผู้วิจัยจึงได้สร้างแบบจำลองสมมุติฐานความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในอาชีพของผู้บริหารสตรีในธนาคารพาณิชย์ไทย ดังภาพประกอบ 7 ดังต่อไปนี้





ภาพประกอบ 7 แบบจำลองสมมุติฐานสัมพันธ์โครงสร้างเส้น ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในอาชีพของผู้บริหารสตรีในธนาคารพาณิชย์ไทย

จากภาพประกอบ 7 เป็นการแสดงแบบจำลองสมมุติฐานความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้น ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความสำเร็จในอาชีพของผู้บริหารสตรีในธนาคารพาณิชย์ไทย โดยสมมุติฐานนี้เกิดขึ้นจากกรอบแนวคิดที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น จากการทบทวนวรรณกรรมด้านทฤษฎี แนวคิด แบบจำลอง และงานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการวิจัยเรื่องนี้ โดยผู้วิจัยได้มีการจัดลำดับเชิงสาเหตุและผลระหว่างตัวแปรต่าง ๆ ไว้ตามการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องที่ได้กล่าวมาแล้วข้างต้น จึงสามารถอธิบายเส้นทางการอิทธิพลของตัวแปรต่าง ๆ จากแบบจำลองสมมุติฐานได้ดังนี้ คือ

1. ปัจจัยส่วนบุคคลส่งผลบวกทั้งทางตรงและทางอ้อมผ่านความผูกพันในอาชีพไปยังความสำเร็จในอาชีพ
2. รูปแบบความเป็นผู้นำของผู้บริหารสตรีส่งผลบวกทางตรงไปยังความสำเร็จในอาชีพ
3. แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ส่งผลบวกทั้งทางตรงและทางอ้อมผ่านความผูกพันในอาชีพไปยังความสำเร็จในอาชีพ
4. ความเชื่ออำนาจในตนเองส่งผลบวกทั้งทางตรงและทางอ้อมผ่านความผูกพันในอาชีพไปยังความสำเร็จในอาชีพ
5. ตักยภาพการจูงใจจากงานส่งผลบวกทั้งทางตรงและทางอ้อมผ่านความผูกพันในอาชีพไปยังความสำเร็จในอาชีพ
6. ขนาดองค์กรส่งผลบวกทั้งทางตรงและทางอ้อมผ่านความผูกพันในอาชีพไปยังความสำเร็จในอาชีพ
7. การสนับสนุนจากองค์กรส่งผลบวกทั้งทางตรงและทางอ้อมผ่านความผูกพันในอาชีพไปยังความสำเร็จในอาชีพ
8. ความทุ่มเทต่อครอบครัวส่งผลลบทั้งทางตรงและทางอ้อมผ่านความขัดแย้งระหว่างครอบครัวและการทำงาน และผ่านความผูกพันในอาชีพไปยังความสำเร็จในอาชีพ
9. การสนับสนุนทางสังคมจากครอบครัวส่งผลบวกทั้งทางตรงและทางอ้อมผ่านความขัดแย้งระหว่างครอบครัวและการทำงาน และผ่านความผูกพันในอาชีพไปยังความสำเร็จในอาชีพ
10. ความผูกพันในอาชีพส่งผลบวกทางตรงไปยังความสำเร็จในอาชีพ
11. ความขัดแย้งระหว่างครอบครัวและการทำงานส่งผลลบทางตรงไปยังความสำเร็จในอาชีพ

สำหรับสัญลักษณ์และคำย่อที่ใช้ในภาพประกอบ 7 นั้น ผู้วิจัยขอให้รายละเอียด โดยเริ่มจากสัญลักษณ์ต่าง ๆ ที่ปรากฏในแบบจำลองสมมุติฐานการวิจัยดังนี้ (นงลักษณ์ วิรัชชัย. 2537 : 5, 19; Hair et al. 1995 : 673; Jöreskog & Sörbom. 1993 : 136-137)

-  แทนตัวแปรแฝง
-  แทนตัวแปรสังเกตได้
- แทนความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรตาม

ส่วนคำย่อที่ปรากฏในภาพประกอบ 7 นั้น ผู้วิจัยขออธิบายความหมายของคำย่อที่ปรากฏในแบบจำลองสมมุติฐานการวิจัยดังต่อไปนี้

ST	หมายถึง สถานภาพสมรส
TE	หมายถึง อายุการทำงาน
ED	หมายถึง การศึกษา
LC	หมายถึง ความเชื่ออำนาจในตน
MO	หมายถึง แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์
TM	หมายถึง ผู้นำประเภททำงานเป็นทีม
AN	หมายถึง ผู้นำประเภทใช้การคิดวิเคราะห์ในการแก้ปัญหา
DI	หมายถึง ผู้นำประเภทควบคุมสั่งการ
CR	หมายถึง ผู้นำประเภทจูงใจ
BK	หมายถึง ขนาดองค์กร
OS	หมายถึง การสนับสนุนจากองค์กร
WC	หมายถึง ศักยภาพการจูงใจจากงาน
FI	หมายถึง ความทุ่มเทต่อครอบครัว
FS	หมายถึง การสนับสนุนทางสังคมจากครอบครัว
CC1	หมายถึง ความผูกพันในอาชีพด้านเอกลักษณ์ทางอาชีพ
CC2	หมายถึง ความผูกพันในอาชีพด้านการวางแผนอาชีพ
CC3	หมายถึง ความผูกพันในอาชีพด้านความอดทนทางอาชีพ
WF	หมายถึง ความขัดแย้งระหว่างครอบครัวและการทำงาน
C1	หมายถึง ความสำเร็จในอาชีพด้านบทบาทการทำงาน
C2	หมายถึง ความสำเร็จในอาชีพด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล
C3	หมายถึง ความสำเร็จในอาชีพด้านการเงิน
C4	หมายถึง ความสำเร็จในอาชีพด้านความก้าวหน้าในการเลื่อนตำแหน่ง

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในอาชีพของผู้บริหารสตรีในธนาคารพาณิชย์ไทยนี้ เป็น การวิจัยเชิงสำรวจ โดยมีขั้นตอนในการดำเนินการวิจัย ดังนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร

ประชากรในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสตรีที่เป็นผู้บริหารระดับกลาง ซึ่งได้ดำรงตำแหน่ง มาแล้วอย่างน้อย 6 เดือน จากธนาคารพาณิชย์ไทย จำนวน 12 แห่ง ได้แก่ กรุงเทพ กสิกรไทย ไทยพาณิชย์ กรุงศรีอยุธยา ทหารไทย มหานคร นครหลวงไทย ศรีนคร เอเชีย นครธน สหธนาคาร แผลมทอง รวมจำนวน ประชากรทั้งสิ้น 2,879 คน

2. กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เลือกกลุ่มตัวอย่างโดยการสุ่มตามระดับชั้นอย่างเป็นสัดส่วน (Proportional stratified random sampling) (นิภา ศรีไพโรจน์, 2527 : 75-76) โดยมีขั้นตอนการสุ่ม ตัวอย่างดังต่อไปนี้

1) ทำการแบ่งประชากรออกเป็น 3 กลุ่ม ตามขนาดของธนาคารพาณิชย์ คือ ธนาคาร ขนาดใหญ่ ขนาดกลาง และขนาดเล็ก

2) กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง โดยยอมให้เกิดความคลาดเคลื่อนได้ 4% เมื่อคิดจากจำนวน ประชากร 3,000 คน จะได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 517 คน (ไพศาล หวังพานิช, 2530 : 210; อ้างอิงจาก Yamane, 1967)

3) คำนวณหาจำนวนตัวอย่างในแต่ละชั้น ให้ได้สัดส่วนตามจำนวนประชากรของแต่ละชั้น จากการเทียบน้ำหนักของความถี่ในแต่ละชั้น โดยใช้วิธีการของ ดาลีเนียส และฮูดเกส (อุทุมพร จามรมาน, 2530 : 62-63; อ้างอิงจาก Dalenius & Houdges, 1959) ยกเว้นธนาคารพาณิชย์ไทยขนาดเล็ก ที่มีประชากร เพียง 97 คน ที่ผู้วิจัยเก็บข้อมูลจากประชากรที่เป็นผู้บริหารสตรีที่เป็นผู้บริหารระดับกลางทุกคน และธนาคาร ขนาดกลางที่มีประชากรน้อย ได้แก่ ธนาคารทหารไทยและมหานครจะเก็บกลุ่มตัวอย่างจำนวน 50%

4) ทำการสุ่มตัวอย่างแบบการสุ่มอย่างง่าย (Simple random sampling) มาตามจำนวน ตัวอย่างในแต่ละชั้น ตามสัดส่วนของประชากรในแต่ละธนาคาร จากผู้บริหารสตรีที่มีตำแหน่งเป็นผู้บริหาร ระดับกลางในธนาคารพาณิชย์ไทย โดยจัดเก็บได้จริง จำนวน 581 คน คิดเป็นร้อยละ 91.21 ดังแสดง รายละเอียดของจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ตลอดจนจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างที่จัดเก็บได้ในการวิจัยไว้ในตาราง 2

ตาราง 2 แสดงจำนวนผู้บริหารสตรี ที่มีตำแหน่งเป็นผู้บริหารระดับกลางในธนาคารพาณิชย์ไทย
ในประชากรและกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามขนาดของธนาคาร

ขนาด	ธนาคาร	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง	จำนวนที่เก็บได้	ร้อยละ
ใหญ่	กรุงเทพ	768	139	131	94.24
	กสิกรไทย	823	149	125	83.89
	ไทยพาณิชย์	157	34	34	100.00
กลาง	กรุงศรีอยุธยา	518	94	83	88.29
	ทหารไทย	43	22	17	77.27
	นครหลวงไทย	138	31	31	100.00
	มหานคร	25	13	13	100.00
	ศรีนคร	214	40	40	100.00
	เอเชีย	96	18	18	100.00
เล็ก	นครธน	20	20	17	85.00
	สหธนาคาร	60	60	59	98.33
	แหลมทอง	17	17	13	76.47
รวมจำนวนผู้บริหารสตรีทั้งสิ้น		2,879	637	581	91.21

ตัวแปรในการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยศึกษาตัวแปรต่อไปนี้

ตัวแปรอิสระ ประกอบด้วยตัวแปรที่เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในอาชีพ ได้แก่

1. ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ การศึกษา สถานภาพสมรส และอายุการทำงานในอาชีพ
2. ปัจจัยเชิงจิตวิทยา ได้แก่ ความเชื่ออำนาจในตน และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์
3. รูปแบบความเป็นผู้นำของผู้บริหารสตรี
4. ปัจจัยองค์กร ได้แก่ ขนาดองค์กร และการสนับสนุนจากองค์กร
5. ปัจจัยเกี่ยวกับงานที่ทำ ได้แก่ ศักยภาพการจูงใจจากงาน
6. ปัจจัยด้านครอบครัว ได้แก่ ความทุ่มเทต่อครอบครัว และการสนับสนุนทางสังคมจากครอบครัว
7. ความผูกพันในอาชีพ
8. ความขัดแย้งระหว่างครอบครัวและการทำงาน

ตัวแปรตาม ได้แก่ ความสำเร็จในอาชีพ

วิธีการวัดตัวแปรและเครื่องมือวัดที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการเก็บรวบรวมข้อมูลของการวิจัยนี้ ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการจัดเก็บข้อมูล สำหรับแบบสอบถามในการวิจัยนี้ประกอบไปด้วยข้อคำถาม 11 ตอน ดังนี้

- ตอนที่ 1 ภูมิหลังของผู้ตอบแบบสอบถาม
- ตอนที่ 2 เครื่องมือวัดความเชื่ออำนาจในตน
- ตอนที่ 3 เครื่องมือวัดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

- ตอนที่ 4 เครื่องมือวัดรูปแบบความเป็นผู้นำของผู้บริหารสตรี
- ตอนที่ 5 เครื่องมือวัดการสนับสนุนจากองค์การ
- ตอนที่ 6 เครื่องมือวัดลักษณะงาน
- ตอนที่ 7 เครื่องมือวัดความทุ่มเทต่อครอบครัว
- ตอนที่ 8 เครื่องมือวัดการสนับสนุนทางสังคมจากครอบครัว
- ตอนที่ 9 เครื่องมือวัดความผูกพันในอาชีพ
- ตอนที่ 10 เครื่องมือวัดความขัดแย้งระหว่างครอบครัวและการทำงาน
- ตอนที่ 11 เครื่องมือวัดความสำเร็จในอาชีพ

การหาคุณภาพเครื่องมือวัดที่ใช้ในการวิจัย

ในการวิจัยนี้ ผู้วิจัยหาคุณภาพของเครื่องมือวัดทั้ง 10 ฉบับ โดยมีขั้นตอนตามลำดับดังนี้

1. การหาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) ผู้วิจัยนำเครื่องมือวัดไปให้อาจารย์ที่ปรึกษาปริญญาโท 3 ท่าน และผู้เชี่ยวชาญด้านต่าง ๆ อีก จำนวน 3 ท่าน ประกอบด้วยผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารธุรกิจ 1 ท่าน ได้แก่ รองศาสตราจารย์ ดร.สุภาพรรณ สิริแพทย์พิสุทธิ์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ด้านการธนาคาร 1 ท่าน ได้แก่ ดร.เพ็ญใจ พุกกะคุปต์ รองกรรมการผู้จัดการธนาคารกสิกรไทย ด้านจิตวิทยาองค์การ 1 ท่าน ได้แก่ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วรรณภา โปธิน้อย มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา และทำการปรับปรุงเครื่องมือวัดตามข้อเสนอแนะก่อนนำไปทดลองใช้กับผู้บริหารระดับกลางที่เป็นสตรีในธนาคารพาณิชย์ไทย ที่ไม่ได้อยู่ในกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 110 คน
- ✓ 2. การวิเคราะห์ข้อคำถามเป็นรายข้อ (Item analysis) กระทำโดยหาความสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวมของเครื่องมือวัดแต่ละชุด (Item-total correlation) โดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา (α - Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach, 1970) เพื่อหาค่าอำนาจจำแนก (Discrimination) ของเครื่องมือวัด โดยเลือกข้อที่มีความสัมพันธ์สูงไว้ใช้เป็นเครื่องมือวัด
- ✓ 3. การหาค่าความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้าง (Construct validity) ผู้วิจัยนำเครื่องมือวัดรูปแบบความเป็นผู้นำของผู้บริหารสตรี และเครื่องมือวัดความสำเร็จในอาชีพ มาตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้าง โดยเลือกเฉพาะข้อคำถามที่คัดไว้จากการวิเคราะห์เป็นรายข้อมาใช้ในการวิเคราะห์เท่านั้น ทั้งนี้เพื่อแสดงว่าเครื่องมือวัดที่สร้างขึ้นมีองค์ประกอบตามโครงสร้างที่กำหนดไว้ สำหรับการหาค่าความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้าง ทำโดยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory factor analysis)
- ✓ 4. การหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ผู้วิจัยหาค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือวัดแต่ละฉบับ โดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา (α - Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach, 1970 : 161)

สำหรับรายละเอียดและผลการวิเคราะห์หาคุณภาพเครื่องมือวัดแต่ละฉบับ มีดังต่อไปนี้คือ

ตอนที่ 1 ภูมิหลังของผู้ตอบแบบสอบถาม

แบบสอบถามตอนนี้ประกอบด้วยข้อคำถามเกี่ยวกับภูมิหลังของผู้ตอบแบบสอบถามในด้านต่าง ๆ คือ

- 1.1 อายุการทำงานในอาชีพ
- 1.2 ระยะเวลาที่ใช้ในการศึกษา

1.3 สถานภาพสมรส หากแต่งงานแล้วขอให้ระบุจำนวนบุตร และอายุของบุตร

1.4 ตำแหน่ง

ตอนที่ 2 เครื่องมือวัดความเชื่ออำนาจในตน

✓ เครื่องมือวัดความเชื่ออำนาจในตน ปรับจากเครื่องมือวัด Work Locus of Control Scale ซึ่งพัฒนาขึ้นโดย สเปคเตอร์ (Johns. 1996 : 83; citing Spector. 1988) เนื่องจากเป็นเครื่องมือวัดความเชื่ออำนาจในตนที่มีความเฉพาะเจาะจงในเรื่องการทำงาน เครื่องมือวัดความเชื่ออำนาจในตนมีจำนวนข้อคำถาม 11 ข้อ แบ่งเป็นความเชื่ออำนาจในตน 3 ข้อ และความเชื่ออำนาจนอกตน 8 ข้อ ข้อคำถามมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 7 ระดับ ตั้งแต่เห็นด้วยมากที่สุดไปจนถึงเห็นด้วยน้อยที่สุด

เกณฑ์การให้คะแนน เมื่อเป็นข้อความทางบวก ผู้ตอบจะได้คะแนน 7 ถึง 1 จากคำตอบ "เห็นด้วยมากที่สุด" ถึง "เห็นด้วยน้อยที่สุด" แต่ถ้าเป็นข้อความทางลบ ผู้ตอบจะได้คะแนนตรงกันข้าม

การแปลความหมายคะแนน ผู้ตอบที่ได้คะแนนรวมมากกว่า แสดงว่าเป็นผู้ที่เชื่ออำนาจในตนสูงกว่าผู้ตอบที่ได้คะแนนรวมน้อยกว่า

ตัวอย่าง โปรดพิจารณาข้อความแต่ละข้อต่อไปนี้ว่าท่านเห็นด้วยหรือไม่ ในระดับใด แล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างหลังข้อความที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน

- ตอบ 7 หมายถึง เห็นด้วยมากที่สุด
- ตอบ 6 หมายถึง เห็นด้วยมาก
- ตอบ 5 หมายถึง เห็นด้วยค่อนข้างมาก
- ตอบ 4 หมายถึง ไม่แน่ใจ
- ตอบ 3 หมายถึง เห็นด้วยค่อนข้างน้อย
- ตอบ 2 หมายถึง เห็นด้วยน้อย
- ตอบ 1 หมายถึง เห็นด้วยน้อยที่สุด

ข้อ	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น						
		7	6	5	4	3	2	1
0	การได้ทำงานที่ต้องการส่วนมากเป็นเพราะโชคช่วย.....
00	โดยทั่วไปคนที่ทำงานดีย่อมได้รับรางวัลจากผลงานที่ทำ.....

✗ จากการทดลองใช้เครื่องมือวัดความเชื่ออำนาจในตนกับผู้บริหารระดับกลางที่เป็นสตรีในธนาคารพาณิชย์ไทยที่ไม่ได้อยู่ในกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 110 คน พบว่า เครื่องมือวัดความเชื่ออำนาจในตน มีค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นแบบอัลฟาเท่ากับ .8602 และแต่ละข้อคำถามมีค่าอำนาจจำแนกโดยการวิเคราะห์ความสัมพันธระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวมอยู่ระหว่าง .264 ถึง .720

✓ ตอนที่ 3 เครื่องมือวัดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยสร้างเครื่องมือวัดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ขึ้น โดยเป็นการวัดลักษณะพฤติกรรมของผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ตามที่ เฮอร์แมนส์ (Hermans, 1970) ได้เสนอไว้ เครื่องมือวัดมีจำนวนข้อคำถาม 10 ข้อ มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 7 ระดับ ตั้งแต่จริงมากที่สุดไปจนถึงไม่จริงมากที่สุด

เกณฑ์การให้คะแนน ผู้ตอบจะได้คะแนน 7 ถึง 1 จากคำตอบ "จริงมากที่สุด" ถึง "ไม่จริงมากที่สุด"

การแปลความหมายคะแนน ผู้ตอบที่ได้คะแนนรวมมากกว่า แสดงว่ามีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงกว่าผู้ตอบที่ได้คะแนนรวมน้อยกว่า

ตัวอย่าง โปรดพิจารณาข้อความแต่ละข้อต่อไปนี้ว่าเป็นจริงสำหรับท่านหรือไม่ ในระดับใด แล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างหลังข้อความที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน

- ตอบ 7 หมายถึง จริงมากที่สุด
- ตอบ 6 หมายถึง จริงมาก
- ตอบ 5 หมายถึง ค่อนข้างจริง
- ตอบ 4 หมายถึง ไม่น่าใจ
- ตอบ 3 หมายถึง ค่อนข้างไม่จริง
- ตอบ 2 หมายถึง ไม่จริง
- ตอบ 1 หมายถึง ไม่จริงมากที่สุด

ข้อ	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น						
		7	6	5	4	3	2	1
0	เมื่อทำงานใด ๆ ข้าพเจ้าจะทุ่มเทความพยายามให้กับงานนั้น.....

* จากการทดลองใช้เครื่องมือวัดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์กับผู้บริหารระดับกลางที่เป็นสตรีในธนาคารพาณิชย์ไทยที่ไม่ได้อยู่ในกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 110 คน พบว่า เครื่องมือวัดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ มีค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นแบบอัลฟาเท่ากับ .8021 และแต่ละข้อคำถามมีค่าอำนาจจำแนกโดยการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวมอยู่ระหว่าง .358 ถึง .625

✓ ตอนที่ 4 เครื่องมือวัดรูปแบบความเป็นผู้นำของผู้บริหารสตรี ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยสร้างเครื่องมือวัดรูปแบบความเป็นผู้นำของผู้บริหารสตรี โดยสร้างจากแนวคิดของแมนนิง และแฮดดอค (Manning & Haddock, 1992 : 14, 29-30) ที่แบ่งรูปแบบความเป็นผู้นำของผู้บริหารสตรีออกเป็น 4 ประเภท ได้แก่ ประเภททำงานเป็นทีม (Traditional team player) ประเภทใช้การคิดวิเคราะห์ในการแก้ปัญหา (Analytical problem solver) ประเภทควบคุมสั่งการ (Dominant, controlling) ประเภทจูงใจ (Charismatic motivator) ข้อคำถามมีจำนวนทั้งสิ้น 22 ข้อ จำแนกเป็นประเภททำงานเป็นทีม จำนวน 6 ข้อ ประเภทใช้การคิดวิเคราะห์

ในการแก้ปัญหา จำนวน 6 ข้อ ประเภทควบคุมสั่งการ จำนวน 5 ข้อ และประเภทจูงใจ จำนวน 5 ข้อ ข้อคำถามมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 7 ระดับ ตั้งแต่บรรยายได้ตรงมากที่สุดไปจนถึงบรรยายได้ตรงน้อยที่สุด

เกณฑ์การให้คะแนน ผู้ตอบจะได้คะแนน 7 ถึง 1 จากคำตอบ “บรรยายได้ตรงมากที่สุด” ถึงบรรยายได้ตรงน้อยที่สุด”

การแปลความหมายคะแนน ในรูปแบบหนึ่ง ๆ ผู้ที่ได้คะแนนสูงกว่า แสดงว่า มีรูปแบบความเป็นผู้นำแบบนั้นสูงกว่าผู้ที่ได้คะแนนน้อยกว่า

ตัวอย่าง ต่อไปนี้เป็นกรบรรยายถึงพฤติกรรมการทำงานของคนทั่วไป ขอให้ท่านอ่านและพิจารณาว่า ข้อความแต่ละข้อบรรยายได้ตรงกับตัวท่านมากน้อยเพียงใด แล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่าง หลังข้อความที่ตรงกับระดับความคิดเห็นของท่าน

- ตอบ 7 หมายถึง บรรยายได้ตรงมากที่สุด
- ตอบ 6 หมายถึง บรรยายได้ตรงมาก
- ตอบ 5 หมายถึง บรรยายได้ตรงค่อนข้างมาก
- ตอบ 4 หมายถึง บรรยายได้ตรงปานกลาง
- ตอบ 3 หมายถึง บรรยายได้ตรงค่อนข้างน้อย
- ตอบ 2 หมายถึง บรรยายได้ตรงน้อย
- ตอบ 1 หมายถึง บรรยายได้ตรงน้อยที่สุด

ข้อ	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น						
		7	6	5	4	3	2	1
0	ประเภททำงานเป็นทีม							
	ข้าพเจ้าให้ความเคารพต่อการตัดสินใจของกลุ่ม.....
00	ประเภทใช้การคิดวิเคราะห์ในการแก้ปัญหา							
	ข้าพเจ้าทำงานตามขั้นตอนที่วางไว้.....
000	ประเภทควบคุมสั่งการ							
	ข้าพเจ้าเป็นผู้นำในการตัดสินใจในเรื่องต่าง ๆ
0000	ประเภทจูงใจ							
	ข้าพเจ้าเอาใจใส่และห่วงใยผู้ใต้บังคับบัญชา.....

จากการทดลองใช้เครื่องมือวัดรูปแบบความเป็นผู้นำของผู้บริหารสตรี กับผู้บริหารระดับกลางที่เป็นสตรีในธนาคารพาณิชย์ไทยที่ไม่ได้อยู่ในกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 110 คน พบว่า เครื่องมือวัดรูปแบบความเป็นผู้นำของผู้บริหารสตรีทั้งฉบับ มีค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นแบบอัลฟาเท่ากับ .9013 และแต่ละข้อคำถามมีค่าอำนาจจำแนกโดยการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวมอยู่ระหว่าง .320 ถึง .684 โดยเมื่อแยกวิเคราะห์ตามรูปแบบความเป็นผู้นำของผู้บริหารสตรีแต่ละประเภท พบว่า ประเภททำงานเป็นทีม

จากการทดลองใช้เครื่องมือวัดการสนับสนุนจากองค์กรการ กับผู้บริหารระดับกลางที่เป็นสตรี ใน วิชาการพาณิชย์ไทยที่ไม่ได้อยู่ในกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 110 คน พบว่า เครื่องมือวัดการสนับสนุนจากองค์กรการ มีค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นแบบอัลฟาเท่ากับ .9074 และแต่ละข้อคำถามมีค่าอำนาจจำแนกโดยการวิเคราะห์ ความสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวมอยู่ระหว่าง .329 ถึง .767

ตอนที่ 6 เครื่องมือวัดลักษณะงาน

ในการวิจัยนี้วัดลักษณะงานโดยใช้เครื่องมือวัดที่พัฒนาจาก Job Diagnostic Survey (JDS) ซึ่ง สร้างขึ้นโดยแฮคแมน และโอลด์แฮม (Hackman & Oldham, 1975) และ แฮคแมน และลอร์เลอร์ (Hackman & Lawler, 1971) เพื่อใช้วัดองค์ประกอบของงาน 5 ประการ ตามแนวคิดแบบจำลองลักษณะงาน 5 ประการ คือ ความหลากหลายของทักษะ เอกลักษณะของงาน ความสำคัญของงาน ความมีอิสระ และข้อมูลป้อนกลับ เครื่องมือวัดนี้มีจำนวนด้านละ 3 ข้อ รวมเป็นทั้งหมด 15 ข้อ วัดลักษณะงานทั้ง 5 แบบ เครื่องมือวัดมีลักษณะ เป็นมาตราส่วนประมาณค่า 7 ระดับ ตั้งแต่ตรงมากที่สุด ไปจนถึงไม่ตรงมากที่สุด

เกณฑ์การให้คะแนน เมื่อเป็นข้อความทางบวก ผู้ตอบจะได้คะแนน 7 ถึง 1 จากคำตอบ "ตรง มากที่สุด" ถึง "ไม่ตรงมากที่สุด" แต่ถ้าเป็นข้อความทางลบ ผู้ตอบจะได้คะแนนตรงกันข้าม

การแปลความหมายคะแนน ผู้ตอบที่ได้คะแนนรวมมากกว่า แสดงว่ามีการรับรู้งานที่ทำมี คุณลักษณะแบบนั้นมากกว่าผู้ตอบที่ได้คะแนนรวมน้อยกว่า

ตัวอย่าง โปรดพิจารณาว่าข้อความแต่ละข้อต่อไปนี้ อธิบายได้ตรงกับลักษณะงานที่ท่านทำอยู่ในปัจจุบัน มากน้อยเพียงใด แล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างหลังข้อความที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน

- ตอบ 7 หมายถึง ตรงมากที่สุด
- ตอบ 6 หมายถึง ตรงมาก
- ตอบ 5 หมายถึง ค่อนข้างตรง
- ตอบ 4 หมายถึง ไม่แน่ใจ
- ตอบ 3 หมายถึง ค่อนข้างไม่ตรง
- ตอบ 2 หมายถึง ไม่ตรง
- ตอบ 1 หมายถึง ไม่ตรงมากที่สุด

ข้อ	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น						
		7	6	5	4	3	2	1
0	งานที่ข้าพเจ้าต้องใช้ทักษะและความสามารถ หลายอย่าง.....
00	งานของข้าพเจ้ามีการกำหนดไว้แล้ว โดยข้าพเจ้า ได้ทำงานเพียงบางส่วนเท่านั้น.....

การประเมินศักยภาพการจูงใจจากงาน

คะแนนที่ได้จากแบบวัด JDS สามารถรวมกันเป็นดัชนีอื่นเดียวกัน เพื่อใช้ทำนายถึงระดับที่งานนั้นสามารถจูงใจบุคคลที่ทำงานนั้นได้ โดยใช้ดัชนีที่เรียกว่า คะแนนศักยภาพการจูงใจจากงาน (Motivating potential score : MPS) ซึ่งคำนวณได้โดย (Hackman & Oldham. 1975 : 160)

$$MPS = \frac{\text{ความหลากหลายของทักษะ} + \text{เอกลักษณ์ของงาน} + \text{ความสำคัญของงาน}}{3} \times \text{ความมีอิสระในงาน} \times \text{ข้อมูลป้อนกลับจากงาน}$$

การแปลความหมายคะแนนศักยภาพการจูงใจจากงาน ผู้ตอบที่ได้คะแนนมากกว่า แสดงว่าเป็นผู้ที่รับรู้ว่างานที่ทำมีคุณลักษณะที่จูงใจมากกว่าผู้ตอบที่ได้คะแนนน้อยกว่า

จากการทดลองใช้เครื่องมือวัดลักษณะงาน กับผู้บริหารระดับกลางที่เป็นสตรีในธนาคารพาณิชย์ไทย ที่ไม่ได้อยู่ในกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 110 คน พบว่า เครื่องมือวัดลักษณะงานมีค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นแบบอัลฟาเท่ากับ .7753 และแต่ละข้อคำถามมีค่าอำนาจจำแนกโดยการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม อยู่ระหว่าง .272 ถึง .561

ตอนที่ 7 เครื่องมือวัดความทุ่มเทต่อครอบครัว

ในการวิจัยครั้งนี้ สร้างเครื่องมือวัดโดยปรับจาก Family Involvement Scale ซึ่งพัฒนาขึ้นโดย โยเกฟ และบริท (Yogev and Brett. 1985) เครื่องมือวัดมีค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นแบบอัลฟาเท่ากับ .80 มีจำนวนข้อคำถาม 7 ข้อ มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 7 ระดับ ตั้งแต่จริงมากที่สุดไปจนถึงไม่จริงมากที่สุด

เกณฑ์การให้คะแนน เมื่อเป็นข้อความทางบวก ผู้ตอบจะได้คะแนน 7 ถึง 1 จากคำตอบ "จริงมากที่สุด" ถึง "ไม่จริงมากที่สุด" แต่ถ้าเป็นข้อความทางลบ ผู้ตอบจะได้คะแนนตรงกันข้าม

การแปลความหมายคะแนน ผู้ตอบที่ได้คะแนนรวมมากกว่า แสดงว่ามีความทุ่มเทต่อครอบครัวสูงกว่าผู้ตอบที่ได้คะแนนรวมน้อยกว่า

ตัวอย่าง โปรดพิจารณาข้อความแต่ละข้อต่อไปนี้ว่าเป็นจริงสำหรับท่านหรือไม่ในระดับใด แล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างหลังข้อความที่ตรงกับระดับความคิดเห็นของท่าน

- ตอบ 7 หมายถึง จริงมากที่สุด
- ตอบ 6 หมายถึง จริงมาก
- ตอบ 5 หมายถึง ค่อนข้างจริง
- ตอบ 4 หมายถึง ไม่แน่ใจ
- ตอบ 3 หมายถึง ค่อนข้างไม่จริง
- ตอบ 2 หมายถึง ไม่จริง
- ตอบ 1 หมายถึง ไม่จริงมากที่สุด

ข้อ	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น						
		7	6	5	4	3	2	1
0	ข้าพเจ้าชอบที่จะวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับกิจกรรมของครอบครัวในวันต่อ ๆ ไป.....
00	ข้าพเจ้ารู้สึกว่าคุณเวลาที่ให้กับครอบครัวผ่านไปอย่างรวดเร็ว.....

จากการทดลองใช้เครื่องมือวัดความทุ่มเทต่อครอบครัว กับผู้บริหารระดับกลางที่เป็นสตรีในธนาคารพาณิชย์ไทยที่ไม่ได้อยู่ในกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 110 คน พบว่า เครื่องมือวัดความทุ่มเทต่อครอบครัว มีค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นแบบอัลฟาเท่ากับ .8475 และแต่ละข้อคำถามมีค่าอำนาจจำแนกโดยการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม อยู่ระหว่าง .488 ถึง .750

ตอนที่ 8 เครื่องมือวัดการสนับสนุนทางสังคมจากครอบครัว

การวัดการสนับสนุนทางสังคมจากครอบครัว ผู้วิจัยสร้างเครื่องมือวัดโดยปรับจากแบบสำรวจการสนับสนุนจากครอบครัวสำหรับผู้ทำงาน (Family Support Inventory for Workers : FSIW) ซึ่งพัฒนาโดยคิง และคณะ (King et al. 1995) เครื่องมือวัดประกอบไปด้วยการสนับสนุนจากครอบครัว 2 ด้าน ได้แก่ การสนับสนุนทางอารมณ์ (Emotional sustenance) และการสนับสนุนโดยการช่วยเหลือในด้านต่าง ๆ (Instrumental assistance) สำหรับการสนับสนุนทางอารมณ์หมายถึงพฤติกรรมหรือทัศนคติของสมาชิกในครอบครัวที่แสดงต่อผู้ทำงานในลักษณะของการส่งเสริมให้กำลังใจ แสดงความเข้าใจ เอาใจใส่ ตลอดจนให้ความสนใจในงานที่ทำ ตั้งใจรับฟัง สนทนา และให้คำแนะนำเกี่ยวกับงานที่ทำ ส่วนการสนับสนุนโดยการช่วยเหลือในด้านต่าง ๆ หมายถึงพฤติกรรมหรือทัศนคติของสมาชิกในครอบครัวที่มุ่งที่จะอำนวยความสะดวกในเรื่องของภาระกิจประจำวันในครอบครัว รวมทั้งมีพฤติกรรมและทัศนคติที่แสดงถึงความตั้งใจที่จะมีส่วนร่วมในการช่วยเหลือกันในการทำงาน การกำหนดโครงสร้างชีวิตครอบครัวเพื่อให้เหมาะสมกับภาระความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน ตลอดจนการสนับสนุนส่งเสริมในด้านอื่น ๆ เพื่อให้การทำงานประสบผลสำเร็จ คิง และคณะ ได้หาคุณภาพของเครื่องมือวัดกับบุคคลหลายกลุ่มอาชีพ รวมทั้งผู้บริหารระดับกลางด้วย พบว่า เครื่องมือวัดมีความเชื่อมั่น หาโดยวิเคราะห์ความสอดคล้องภายใน ในด้านการสนับสนุนทางอารมณ์ เท่ากับ .97 และด้านการสนับสนุนโดยการช่วยเหลือในด้านต่าง ๆ เท่ากับ .94 เครื่องมือวัดมีความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างจากการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน

เครื่องมือวัดการสนับสนุนทางสังคมจากครอบครัวมีจำนวนข้อคำถามด้านการสนับสนุนทางอารมณ์ 9 ข้อ และการสนับสนุนโดยการช่วยเหลือในด้านต่าง ๆ จำนวน 10 ข้อ รวมเป็นข้อคำถามทั้งสิ้น 19 ข้อ ข้อคำถามมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 7 ระดับ ตั้งแต่จริงมากที่สุด ไปจนถึงไม่จริงมากที่สุด

เกณฑ์การให้คะแนน เมื่อเป็นข้อความทางบวก ผู้ตอบจะได้คะแนน 7 ถึง 1 จากคำตอบ "จริงมากที่สุด" ถึง "ไม่จริงมากที่สุด" แต่ถ้าเป็นข้อความทางลบ ผู้ตอบจะได้คะแนนตรงกันข้าม

การแปลความหมายคะแนน ผู้ตอบที่ได้คะแนนรวมมากกว่า แสดงว่าได้รับการสนับสนุนทางสังคมจากครอบครัว สูงกว่าผู้ตอบที่ได้คะแนนรวมน้อยกว่า

ตัวอย่าง โปรดพิจารณาข้อความแต่ละข้อต่อไปนี้ว่าเป็นจริงสำหรับท่านหรือไม่ในระดับใด แล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างหลังข้อความที่ตรงกับระดับความคิดเห็นของท่าน

- ตอบ 7 หมายถึง จริงมากที่สุด
 ตอบ 6 หมายถึง จริงมาก
 ตอบ 5 หมายถึง ค่อนข้างจริง
 ตอบ 4 หมายถึง ไม่แน่ใจ
 ตอบ 3 หมายถึง ค่อนข้างไม่จริง
 ตอบ 2 หมายถึง ไม่จริง
 ตอบ 1 หมายถึง ไม่จริงมากที่สุด

ข้อ	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น						
		7	6	5	4	3	2	1
0	การสนับสนุนทางอารมณ์ สมาชิกในครอบครัวของข้าพเจ้าแสดงความ เห็นอกเห็นใจ เมื่อข้าพเจ้าเกิดความไม่สบายใจ เกี่ยวกับงาน.....
00	การสนับสนุนโดยการช่วยเหลือในด้านต่าง ๆ สมาชิกในครอบครัวข้าพเจ้าช่วยดูแลความ เรียบร้อยภายในบ้าน.....

จากการทดลองใช้เครื่องมือวัดการสนับสนุนทางสังคมจากครอบครัว กับผู้บริหารระดับกลางที่เป็นสตรีในธนาคารพาณิชย์ไทย ที่ไม่ได้อยู่ในกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 110 คน พบว่า เครื่องมือวัดการสนับสนุนทางสังคมจากครอบครัว มีค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นแบบอัลฟาเท่ากับ .9241 และแต่ละข้อคำถามมีค่าอำนาจจำแนกโดยการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม อยู่ระหว่าง .486 ถึง .758

ตอนที่ 9 เครื่องมือวัดความผูกพันในอาชีพ

ในการวิจัยครั้งนี้ สร้างเครื่องมือวัดโดยปรับจาก Career Commitment Measure (CCM) ซึ่งพัฒนาขึ้นโดย คาร์สันและเบเดียน (Carson & Bedeian, 1994) ทั้งคาร์สัน และเบเดียน ให้คำจำกัดความความผูกพันในอาชีพตามที่ ฮอล (Carson & Bedeian, 1994 : 240; citing Hall, 1971) เสนอไว้คือ เป็นแรงจูงใจที่จะทำงานตามบทบาทในอาชีพที่ตนเลือก และโครงสร้างของเครื่องมือวัดจะมีลักษณะเป็น 3 องค์ประกอบตามแนวคิดของ ลอนดอน (Carson & Bedeian, 1994 : 240; citing London, 1983, 1985) ได้แก่ เอกลักษณ์ทางอาชีพ การวางแผนอาชีพ และความอดทนทางอาชีพ ซึ่งเมื่อเปรียบเทียบกับเครื่องมือวัดความผูกพันในอาชีพที่พัฒนาขึ้นโดย บลาว (Carson & Bedeian, 1994 : 239-240; citing Blau, 1985, 1988) จะมีลักษณะเป็นมิติเดียว และบลาวเองได้สังเกตเห็นว่าความผูกพันในอาชีพของเขาเป็นส่วนหนึ่งของ 2 องค์ประกอบของลอนดอน ได้แก่ ความอดทนทางอาชีพ และเอกลักษณ์ทางอาชีพ แต่ไม่มีในส่วนของ การวางแผนอาชีพ ซึ่งลอนดอนเห็นว่าเป็นองค์ประกอบที่มีความสำคัญของความผูกพันในอาชีพ ดังนั้นเครื่องมือวัดที่

จากการทดลองใช้เครื่องมือวัดความขัดแย้งระหว่างครอบครัวและการทำงาน กับผู้บริหารระดับกลางที่เป็นสตรีในธนาคารพาณิชย์ไทยที่ไม่ได้อยู่ในกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 110 คน พบว่า เครื่องมือวัดความขัดแย้งระหว่างครอบครัวและการทำงาน มีค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นแบบอัลฟาเท่ากับ .8561 และแต่ละข้อคำถามมีค่าอำนาจจำแนกโดยการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม อยู่ระหว่าง .422 ถึง .776

ตอนที่ 11 เครื่องมือวัดความสำเร็จในอาชีพ

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยสร้างเครื่องมือวัดความสำเร็จในอาชีพ โดยปรับจากเครื่องมือวัด Subjective Career Success ซึ่งพัฒนาขึ้นโดย แกตติเคอร์ และลาร์วูด (Gattiker & Larwood, 1986) ทั้งนี้เนื่องจากผู้วิจัยได้พิจารณาเห็นว่าเครื่องมือวัดนี้มีการแบ่งโครงสร้างของความสำเร็จในอาชีพไว้ชัดเจน โดยครอบคลุมหลายมิติตามการรวบรวมจากผลการวิจัยในเรื่องการวัดความสำเร็จในอาชีพ เครื่องมือวัดแบ่งความสำเร็จออกเป็น 4 ด้าน ได้แก่ ความสำเร็จด้านบทบาทการทำงาน (Work role success) ความสำเร็จด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Interpersonal success) ความสำเร็จด้านการเงิน (Financial success) และความสำเร็จด้านความก้าวหน้าในการเลื่อนตำแหน่ง (Hierarchical success) แกตติเคอร์ และลาร์วูด ได้หาค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือวัดเป็นรายด้านพบว่า มีค่าเท่ากับ .75, .79, .74 และ .65 ตามลำดับ เครื่องมือวัดมีจำนวนด้านละ 5 ข้อ รวมทั้งสิ้น 20 ข้อ มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 7 ระดับ ตั้งแต่จริงมากที่สุด ไปจนถึง ไม่จริงมากที่สุด

เกณฑ์การให้คะแนน เมื่อเป็นข้อความทางบวก ผู้ตอบจะได้คะแนน 7 ถึง 1 จากคำตอบ "จริงมากที่สุด" ถึง "ไม่จริงมากที่สุด" แต่ถ้าเป็นข้อความทางลบ ผู้ตอบจะได้คะแนนตรงกันข้าม

การแปลความหมายคะแนน ผู้ตอบที่ได้คะแนนรวมมากกว่า แสดงว่ามีความสำเร็จในอาชีพสูงกว่า ผู้ตอบที่ได้คะแนนรวมน้อยกว่า

ตัวอย่าง โปรดพิจารณาข้อความแต่ละข้อต่อไปนี้ว่าเป็นจริงสำหรับท่านหรือไม่ในระดับใด แล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างหลังข้อความที่ตรงกับระดับความคิดเห็นของท่าน

- ตอบ 7 หมายถึง จริงมากที่สุด
- ตอบ 6 หมายถึง จริงมาก
- ตอบ 5 หมายถึง ค่อนข้างจริง
- ตอบ 4 หมายถึง ไม่แน่ใจ
- ตอบ 3 หมายถึง ค่อนข้างไม่จริง
- ตอบ 2 หมายถึง ไม่จริง
- ตอบ 1 หมายถึง ไม่จริงมากที่สุด

ผู้ประสานงานกับผู้วิจัย เพื่อทำการแจกและเก็บรวบรวมแบบสอบถามตามจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ผู้วิจัยทำการสุ่มตัวอย่างไว้ โดยพยายามให้กลุ่มตัวอย่างมีการกระจายไปตามฝ่ายต่าง ๆ และกระจายตามตำแหน่งงานที่ผู้บริหารสตรีดำรงตำแหน่งอยู่ ผู้วิจัยได้ขอความร่วมมือจากกลุ่มตัวอย่างเพื่อขอรับแบบสอบถามคืนภายหลังจากแจกแบบสอบถามไปเป็นเวลา 15 วัน และทำการติดตามแบบสอบถามที่ยังไม่ได้รับคืนมาอีกเป็น 2 ระยะ ระยะละ 15 วัน รวมระยะเวลาที่ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลทั้งสิ้น 45 วัน โดยจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ส่งแบบสอบถามกลับคืน และเป็นแบบสอบถามที่สมบูรณ์ รวมทั้งสิ้น 581 คน คิดเป็นร้อยละ 91.21 ดังรายละเอียดในตาราง 2

✓ การจัดการกระทำข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการจัดการกระทำข้อมูลที่รวบรวมมาได้ ดังนี้

1. ตรวจสอบความสมบูรณ์ของคำตอบของเครื่องมือวัดแต่ละชุด และใช้ข้อมูลของกลุ่มตัวอย่างที่มีความสมบูรณ์
2. ตรวจสอบให้คะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนด
3. นำคะแนนที่ได้รับไปวิเคราะห์ตามวิธีการทางสถิติ

การวิเคราะห์ข้อมูล

ในส่วนของข้อมูลพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่าง ทำการวิเคราะห์โดยใช้สถิติบรรยาย ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวมของเครื่องมือวัดแต่ละชุด ตลอดจนการหาค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือวัด กระทำโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS/PC⁺ version 4.0

สำหรับการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา เนื่องจากมีตัวแปรบางตัวแปรเป็นประเภทจัดกลุ่ม จึงวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้วยสถิติสหสัมพันธ์แบบโพลีคอร์ริก (Polychoric correlation) โดยใช้โปรแกรม PRELIS 2.10 จัดเตรียมเมทริกซ์สหสัมพันธ์ และทำการวิเคราะห์แบบจำลองความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้น (Linear Structural Relation Model) ของปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในอาชีพของผู้บริหารสตรีในธนาคารพาณิชย์ไทย และการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน ซึ่งการวิเคราะห์ดังกล่าวข้างต้นกระทำโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป LISREL version 8

การตรวจสอบความกลมกลืนของแบบจำลองสมมุติฐานที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น และข้อมูลเชิงประจักษ์ พิจารณาจากเกณฑ์การพิจารณาความกลมกลืนรวมทั้งหมดของแบบจำลอง (Overall fit) ดังต่อไปนี้ร่วมกัน (Jöreskog & Sörbom, 1993 : 120-131; นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2537 : 44-52; Hair et al. 1995 : 661-670)

1. ค่าไค-สแควร์ (Chi-Squares : χ^2) เป็นการทดสอบว่าแบบจำลองเชิงทฤษฎีที่สร้างขึ้น สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์หรือไม่ ถ้าค่าไค-สแควร์มีนัยสำคัญทางสถิติ แสดงว่าแบบจำลองที่สร้างขึ้นไม่กลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ นอกจากนั้นยังพิจารณาจากสัดส่วนของค่าไค-สแควร์ และค่าองศาความอิสระ (Degree of freedom : df) ประกอบด้วย โดยสัดส่วนดังกล่าวควรมีค่าต่ำกว่า 2.00 (Turban & Dougherty, 1994 : 696)

2. ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (Goodness of fit index : GFI) และค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้ด้วยค่าองศาความอิสระ (Adjusted goodness of fit index : AGFI) ซึ่งโดยทั่วไปค่าดัชนีทั้งสองนี้จะมีค่าระหว่าง 0.00 ถึง 1.00 ทั้งนี้ค่าดัชนีที่มากกว่าย่อมแสดงว่าแบบจำลองที่สร้างขึ้นมีความกลมกลืน

กับข้อมูลการวิจัยดีกว่า กล่าวคือ ค่าดัชนี GFI และ AGFI ที่เข้าใกล้ 1.00 แสดงว่าแบบจำลองมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์

3. ค่าดัชนีรากของกำลังสองเฉลี่ยของเศษ (Root mean squared residual : RMR) เป็นดัชนีที่บอกถึงขนาดของเศษที่เหลือโดยเฉลี่ยจากการเปรียบเทียบระดับความกลมกลืนของแบบจำลองกับข้อมูลการวิจัย ค่า RMR ยิ่งเข้าใกล้ 0 แสดงว่าแบบจำลองมีความกลมกลืนกับข้อมูลการวิจัย

4. ค่ารากกำลังสองเฉลี่ยของค่าความคลาดเคลื่อนในการประมาณ (Root mean square error of approximation : RMSEA) เป็นค่าสถิติที่พัฒนาจากความเชื่อที่ว่าข้อตกลงเบื้องต้นของค่าไค-สแควร์ที่ว่าแบบจำลองการวิจัยมีความตรงนั้นไม่สอดคล้องกับความเป็นจริง เนื่องจากเมื่อเพิ่มจำนวนพารามิเตอร์อิสระ ค่าสถิติมีค่าลดลงเพราะค่าสถิตินี้ขึ้นอยู่กับประชากรต่อหน่วยของค่าความอิสระ ค่า RMSEA นี้ แฮร์ และคณะ (Hair et al. 1995 : 662) เสนอว่า ค่าที่ยอมรับได้คือ .08 หรือต่ำกว่า ในขณะที่ แมค ไวร์เทอร์, แฮคเกต และแบนดาลอส (Mc Whirter, Hackett & Bandalos. 1998 : 173) เสนอว่า RMSEA ที่มีค่า .05 หรือต่ำกว่า แสดงว่าแบบจำลองและข้อมูลเชิงประจักษ์จากการวิจัยมีความกลมกลืนกันมาก ส่วนบราวน์ และคูเดค (Jöreskog & Sörbom. 1993 : 131; citing Browne & Cudeck. 1993) เสนอว่าควรมีค่าต่ำกว่า .05 หรือไม่เกิน .08

5. ค่าประมาณพารามิเตอร์ ความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน ค่าสถิติที่ ถ้าค่าประมาณที่ได้ไม่มีนัยสำคัญ แสดงว่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานมีขนาดใหญ่ และแบบจำลองอาจจะยังไม่ดีพอ และตรวจสอบดูว่าค่าประมาณพารามิเตอร์ที่ได้จากการวิเคราะห์มีความสมเหตุสมผล หรือมีค่าแปลกเกินความจริงหรือไม่ มีขนาดและเครื่องหมายตรงตามข้อมูลจำเพาะที่ระบุไว้ในสมมุติฐานการวิจัยหรือไม่ รวมทั้งการตรวจสอบโดยการพิจารณาสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (Squared multiple correlation : R^2) ถ้าค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์มีค่าน้อย แสดงว่าแบบจำลองมีความตรงน้อย หรือไม่มีประสิทธิผล (Effective)

บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในอาชีพของผู้บริหารสตรีในธนาคารพาณิชย์ไทย มุ่งศึกษาถึงปัจจัยที่คาดว่าจะส่งผลต่อความสำเร็จในอาชีพของผู้บริหารสตรีในธนาคารพาณิชย์ไทย 8 ปัจจัย ได้แก่ (1) ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ การศึกษา สถานภาพสมรส และอายุการทำงานในอาชีพ (2) ปัจจัยเชิงจิตวิทยา ได้แก่ ความเชื่ออำนาจในตนเองและแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (3) ปัจจัยรูปแบบความเป็นผู้นำของผู้บริหารสตรี (4) ปัจจัยองค์การ ได้แก่ ขนาดองค์การ และการสนับสนุนจากองค์การ (5) ปัจจัยเกี่ยวกับงานที่ทำ ได้แก่ ศักยภาพการจูงใจจากงาน (6) ปัจจัยด้านครอบครัว ได้แก่ การทุ่มเทต่อครอบครัว และการสนับสนุนทางสังคมจากครอบครัว (7) ปัจจัยความผูกพันในอาชีพ (8) ปัจจัยความขัดแย้งระหว่างครอบครัวและการทำงาน

ในบทนี้ ผู้วิจัยได้นำเสนอข้อมูล ผลการวิเคราะห์จากการวิจัยในด้านต่าง ๆ ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์สถิติพื้นฐานของตัวแปรในการวิจัย ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยเชิงจิตวิทยา ปัจจัยรูปแบบความเป็นผู้นำของผู้บริหารสตรี ปัจจัยองค์การ ปัจจัยเกี่ยวกับงานที่ทำ ปัจจัยด้านครอบครัว ปัจจัยความผูกพันในอาชีพ และปัจจัยความขัดแย้งระหว่างครอบครัวและการทำงาน

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้น ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในอาชีพของผู้บริหารสตรีในธนาคารพาณิชย์ไทย เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลทางตรงและทางอ้อมต่อความสำเร็จในอาชีพของผู้บริหารสตรีในธนาคารพาณิชย์ไทย

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์สถิติพื้นฐานของตัวแปร

ผู้วิจัยเสนอผลการวิเคราะห์สถิติพื้นฐานของตัวแปรด้านสถานภาพสมรส ตำแหน่งของผู้บริหารสตรี และขนาดธนาคารที่กลุ่มตัวอย่างสังกัดอยู่ไว้ในตาราง 3-5

ตาราง 3 แสดงจำนวนผู้บริหารสตรีจำแนกตามสถานภาพสมรสและขนาดของธนาคารที่สังกัด

ธนาคาร	ขนาดใหญ่		ขนาดกลาง		ขนาดเล็ก		รวม	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
โสด	69	11.9	75	12.9	30	5.2	174	30
แต่งงานแต่ไม่มีบุตร	19	3.3	19	3.3	8	1.4	46	8
แต่งงานและมีบุตร	181	31.2	94	16.2	45	7.7	320	55.1
หม้าย/หย่า	20	3.4	10	1.7	6	1.0	36	6.1
ไม่ระบุ	1	0.1	4	0.7	-	-	5	0.8
รวม	290	49.9	202	34.8	89	15.3	581	100

จากตาราง 3 พบว่าในทุกขนาดของธนาคาร จำนวนผู้บริหารสตรีที่แต่งงานและมีบุตรมีจำนวนสูงที่สุด รองลงมาคือผู้บริหารสตรีที่เป็นโสด ในขณะที่ผู้บริหารสตรีที่แต่งงานแต่ไม่มีบุตร และหม้าย/หย่า มีเป็นจำนวนเพียงเล็กน้อย และมีผู้ไม่ระบุสถานภาพสมรส จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 0.8

ตาราง 4 แสดงจำนวนผู้บริหารสตรีจำแนกตามตำแหน่งและสถานภาพสมรส

สถานภาพสมรส	โสด		แต่งงานแต่ไม่มีบุตร		แต่งงานและมีบุตร		หม้าย/หย่าร้าง		ไม่ระบุ		รวม	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
ผู้จัดการฝ่าย/สำนัก	23	4.0	4	0.7	29	5.0	5	0.9	-	-	61	10.6
รองผู้จัดการฝ่าย/สำนัก	20	3.4	4	0.7	40	6.9	4	0.7	-	-	68	11.7
ผู้ช่วยผู้จัดการฝ่าย/สำนัก	33	5.7	8	1.4	60	10.3	9	1.5	-	-	110	18.9
หัวหน้าส่วน	86	14.8	26	4.5	168	28.9	15	2.6	-	-	295	50.8
ผู้จัดการสาขา	11	1.9	4	0.7	22	3.8	3	0.5	-	-	40	6.9
ไม่ระบุ	-	-	-	-	-	-	-	-	7	1.1	7	1.1
รวม	173	29.8	46	8	319	54.9	36	6.2	7	1.1	581	100

จากตาราง 4 พบว่าในทุกตำแหน่งผู้บริหารสตรีที่มีสถานภาพสมรสแต่งงานและมีบุตรมีจำนวนมากที่สุด รองลงมาคือ โสด ส่วนสถานภาพแต่งงานแต่ไม่มีบุตร และหม้าย/หย่าร้างมีจำนวนใกล้เคียงกัน โดยมีผู้ไม่ระบุตำแหน่งและสถานภาพสมรสจำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 1.1

ตาราง 5 แสดงจำนวนผู้บริหารสตรีจำแนกตามตำแหน่งและขนาดของธนาคารที่สังกัด

ตำแหน่ง	ธนาคาร		ขนาดใหญ่		ขนาดกลาง		ขนาดเล็ก		รวม	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
ผู้จัดการฝ่าย/สำนัก	20	3.4	23	4.0	19	3.2	62	10.7		
รองผู้จัดการฝ่าย/สำนัก	26	4.5	22	3.8	20	3.4	68	11.7		
ผู้ช่วยผู้จัดการฝ่าย/สำนัก	48	8.3	38	6.5	24	4.1	110	18.9		
หัวหน้าส่วน	171	29.4	105	18.1	19	3.3	295	50.8		
ผู้จัดการสาขา	22	3.8	11	1.9	7	1.2	40	6.9		
ไม่ระบุ	3	0.5	3	0.5	-	-	6	1.0		
รวม	290	49.9	202	34.8	89	15.3	581	100		

จากตาราง 5 พบว่าในธนาคารขนาดใหญ่และขนาดกลาง มีผู้บริหารสตรีที่ดำรงตำแหน่งหัวหน้าส่วนมากที่สุด รองลงมาคือ ผู้ช่วยผู้จัดการฝ่าย/สำนัก ส่วนในธนาคารขนาดเล็กมีผู้บริหารสตรีดำรงตำแหน่งผู้ช่วยผู้จัดการฝ่าย/สำนัก มากที่สุด และผู้บริหารสตรีที่ดำรงตำแหน่งผู้จัดการสาขามีจำนวนน้อยที่สุดในธนาคารทุกขนาด โดยมีผู้ไม่ระบุตำแหน่ง จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 1.0

ตาราง 6 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน คะแนนสูงสุด และคะแนนต่ำสุดของตัวแปรในการวิจัย

ตัวแปร	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	คะแนน ต่ำสุด	คะแนน สูงสุด
อายุการทำงาน (ปี)	18.97	7.32	0.83	35.75
การศึกษา (ปี)	4.72	1.55	0.50	15.00
ความเชื่ออำนาจในตน	5.06	0.88	1.55	7.00
แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	5.87	0.58	4.00	7.00
รูปแบบความเป็นผู้นำ				
- แบบทำงานเป็นทีม	5.98	0.59	3.71	7.00
- แบบใช้การคิดวิเคราะห์ ในการแก้ปัญหา	5.77	0.67	3.43	7.00
- แบบควบคุมสั่งการ	5.04	0.72	2.83	7.00
- แบบจูงใจ	5.62	0.64	3.86	7.00
การสนับสนุนจากองค์กร	4.72	0.73	1.65	7.00
ศักยภาพการจูงใจจากงาน	140.77	58.16	7.00	343.00
ความทุ่มเทต่อครอบครัว	5.58	0.83	2.71	7.00
การสนับสนุนทางสังคมจากครอบครัว	5.51	0.85	2.11	7.00
ความผูกพันในอาชีพ	4.98	0.62	1.75	6.25
ความขัดแย้งระหว่างครอบครัวและการทำงาน	2.52	1.04	1.00	6.75
ความสำเร็จในอาชีพ (รวม)	4.97	0.64	2.60	7.00
- ด้านบทบาทการทำงาน	5.40	0.71	2.80	7.00
- ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	5.49	0.67	3.80	7.00
- ด้านการเงิน	4.34	1.10	1.00	7.00
- ด้านความก้าวหน้าในการเลื่อนตำแหน่ง	4.65	0.95	1.00	7.00

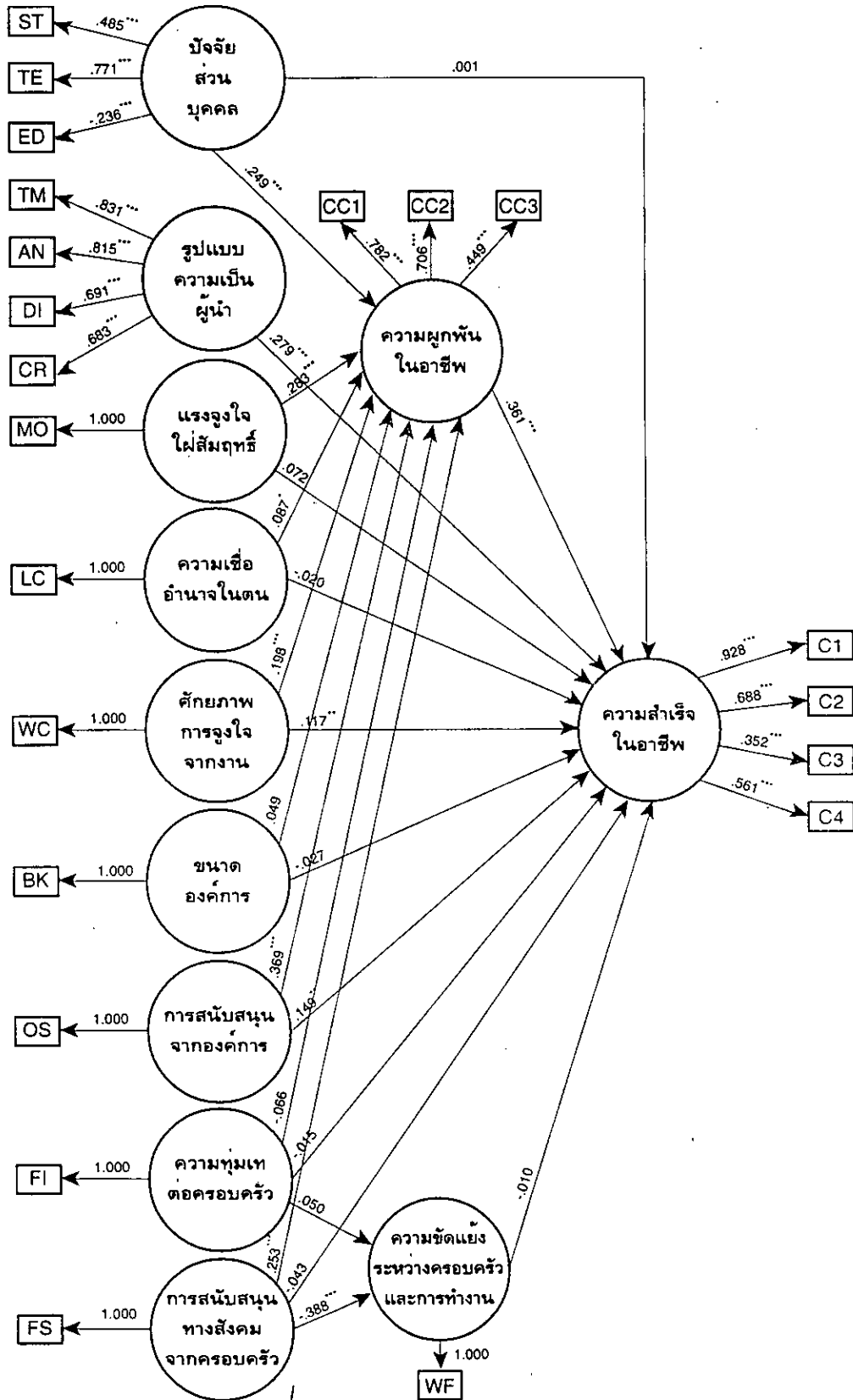
จากตาราง 6 พบว่าผู้บริหารสตรีที่เป็นกลุ่มตัวอย่างมีอายุการทำงานเฉลี่ย 18.97 ปี และระยะเวลาที่ใช้ในการศึกษาหลังจากจบชั้นมัธยมศึกษาตอนปลายเฉลี่ย 4.72 ปี เมื่อพิจารณารูปแบบความเป็นผู้นำของผู้บริหารสตรี พบว่าผู้บริหารสตรีมีรูปแบบความเป็นผู้นำแบบทำงานเป็นทีมสูงกว่า แบบใช้การคิดวิเคราะห์ในการแก้ปัญหา แบบจูงใจ และแบบควบคุมสั่งการ ตามลำดับ ในขณะที่มีความสำเร็จในอาชีพด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลสูงกว่า ด้านบทบาทการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในการเลื่อนตำแหน่ง และด้านการเงินตามลำดับ เมื่อพิจารณาการกระจายของคะแนนของตัวแปรพบว่า ตัวแปรที่มีการกระจายของคะแนนมาก ได้แก่ ความสำเร็จในอาชีพด้านการเงิน และด้านความก้าวหน้าในการเลื่อนตำแหน่ง ความขัดแย้งระหว่างครอบครัวและการทำงาน ตลอดจนอายุการทำงานและการศึกษา

จากตาราง 7 เมื่อพิจารณาตัวแปรปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า การศึกษามีความสัมพันธ์ทางลบกับสถานภาพสมรส และอายุการทำงาน ส่วนปัจจัยด้านรูปแบบความเป็นผู้นำของผู้บริหารสตรี พบว่า รูปแบบความเป็นผู้นำทั้ง 4 ประเภท มีความสัมพันธ์กันค่อนข้างสูง ในขณะที่ตัวแปรความผูกพันในอาชีพทั้ง 3 ด้าน มีความสัมพันธ์กันปานกลาง เช่นเดียวกับตัวแปรความสำเร็จในอาชีพทั้ง 4 ประเภท เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรภายนอกและตัวแปรภายใน พบว่า ความผูกพันในอาชีพด้านเอกลักษณ์ทางอาชีพมีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในอาชีพด้านบทบาทการทำงานสูงสุด รูปแบบความเป็นผู้นำแบบควบคุมสั่งการมีความสัมพันธ์กับความสำเร็จด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลสูงสุด การสนับสนุนจากองค์กรมีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในอาชีพด้านการเงิน และด้านความก้าวหน้าในการเลื่อนตำแหน่งสูงสุด รวมทั้งมีความสัมพันธ์สูงสุดกับความผูกพันในอาชีพด้านเอกลักษณ์ทางอาชีพ และด้านความอดทนทางอาชีพด้วย ส่วนความผูกพันในอาชีพด้านการวางแผนอาชีพมีความสัมพันธ์สูงสุดกับรูปแบบความเป็นผู้นำแบบทำงานเป็นทีม รองลงมาคือแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ สำหรับตัวแปรด้านความขัดแย้งระหว่างครอบครัวและการทำงานมีความสัมพันธ์ทางลบสูงสุด กับความผูกพันในอาชีพด้านการวางแผนอาชีพ ในขณะที่มีความสัมพันธ์น้อยกับความทุ่มเทต่อครอบครัว และการสนับสนุนทางสังคมจากครอบครัว

ตอนที่ 2

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในอาชีพ ของผู้บริหารสตรีในธนาคารพาณิชย์ไทย

จากการวิเคราะห์ความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในอาชีพของผู้บริหารสตรีในธนาคารพาณิชย์ไทย ผลการตรวจสอบความกลมกลืนของแบบจำลองสมมุติฐานที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น และข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยพิจารณาจากเกณฑ์การพิจารณาความกลมกลืนรวมทั้งหมดของแบบจำลอง พบว่า แบบจำลองที่สร้างขึ้นยังไม่สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์จากการวิจัย โดยมีค่า χ^2 ที่ df 160 เท่ากับ 1014.156 (P = 0.0) ค่า RMSEA เท่ากับ 0.0959 ค่า RMR เท่ากับ 6.490 ค่า RMR มาตรฐานเท่ากับ 0.0805 ค่า GFI เท่ากับ 0.860 ค่า AGFI เท่ากับ 0.779 มีค่าสหสัมพันธ์พหุคูณของสมการโครงสร้างตัวแปรความสำเร็จในอาชีพเท่ากับ .0574 ดังแสดงผลการวิเคราะห์ไว้ในภาพประกอบ 8 และตาราง ค.1 ในภาคผนวก ค



รูปที่ 8
 ภาพประกอบ 8 แบบจำลองความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้น ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในอาชีพ
 ของผู้บริหารสตรีในธนาคารพาณิชย์ไทย (ก่อนปรับ)

หมายเหตุ

ST	หมายถึง สถานภาพสมรส
ED	หมายถึง การศึกษา
TE	หมายถึง อายุการทำงานในอาชีพ
LC	หมายถึง ความเชื่ออำนาจในตน
MO	หมายถึง แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์
TM	หมายถึง ผู้นำประเภททำงานเป็นทีม
AN	หมายถึง ผู้นำประเภทใช้การคิดวิเคราะห์ในการแก้ปัญหา
DI	หมายถึง ผู้นำประเภทควบคุมสั่งการ
CR	หมายถึง ผู้นำประเภทจูงใจ
BK	หมายถึง ขนาดองค์กรการ
OS	หมายถึง การสนับสนุนจากองค์กรการ
WC	หมายถึง ศักยภาพการจูงใจจากงาน
FI	หมายถึง ความทุ่มเทต่อครอบครัว
FS	หมายถึง การสนับสนุนทางสังคมจากครอบครัว
CC1	หมายถึง ความผูกพันในอาชีพด้านเอกลักษณ์ทางอาชีพ
CC2	หมายถึง ความผูกพันในอาชีพด้านการวางแผนอาชีพ
CC3	หมายถึง ความผูกพันในอาชีพด้านความอดทนทางอาชีพ
WF	หมายถึง ความขัดแย้งระหว่างครอบครัวและการทำงาน
C1	หมายถึง ความสำเร็จในอาชีพด้านบทบาทการทำงาน
C2	หมายถึง ความสำเร็จในอาชีพด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล
C3	หมายถึง ความสำเร็จในอาชีพด้านการเงิน
C4	หมายถึง ความสำเร็จในอาชีพด้านความก้าวหน้าในการเลื่อนตำแหน่ง

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นในการวิจัยครั้งนี้ พบว่าแบบจำลองที่สร้างขึ้นไม่สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และเนื่องจากการตรวจสอบความกลมกลืนระหว่างข้อมูลเชิงประจักษ์กับแบบจำลองในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้วิธีการทดสอบเพื่อพัฒนาแบบจำลอง (Model Generating = MG) ดังนั้นผู้วิจัยจึงดำเนินการเพื่อปรับแบบจำลองให้สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ให้มากที่สุด โดยแบบจำลองที่พัฒนาขึ้นต้องมีความเป็นไปได้ในทางทฤษฎี และสามารถอธิบายความสัมพันธ์ของตัวแปรได้อย่างมีความหมายและสมเหตุสมผล สำหรับกระบวนการวิเคราะห์เพื่อสำรวจและประเมินความสอดคล้องของแบบจำลองเพื่อหาแบบจำลองที่สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์นั้น ผู้วิจัยพิจารณาจากค่าอิทธิพลระหว่างตัวแปรว่ามีนัยสำคัญทางสถิติหรือไม่ และพิจารณาจากค่าดัชนีดัดแปลง (Modification indices) ซึ่งได้จากการวิเคราะห์แบบจำลอง เพื่อนำมาเป็นเกณฑ์ในการปรับแบบจำลองให้สอดคล้องเหมาะสมมากขึ้น (Jöreskog & Sörbom, 1993 : 127-129)

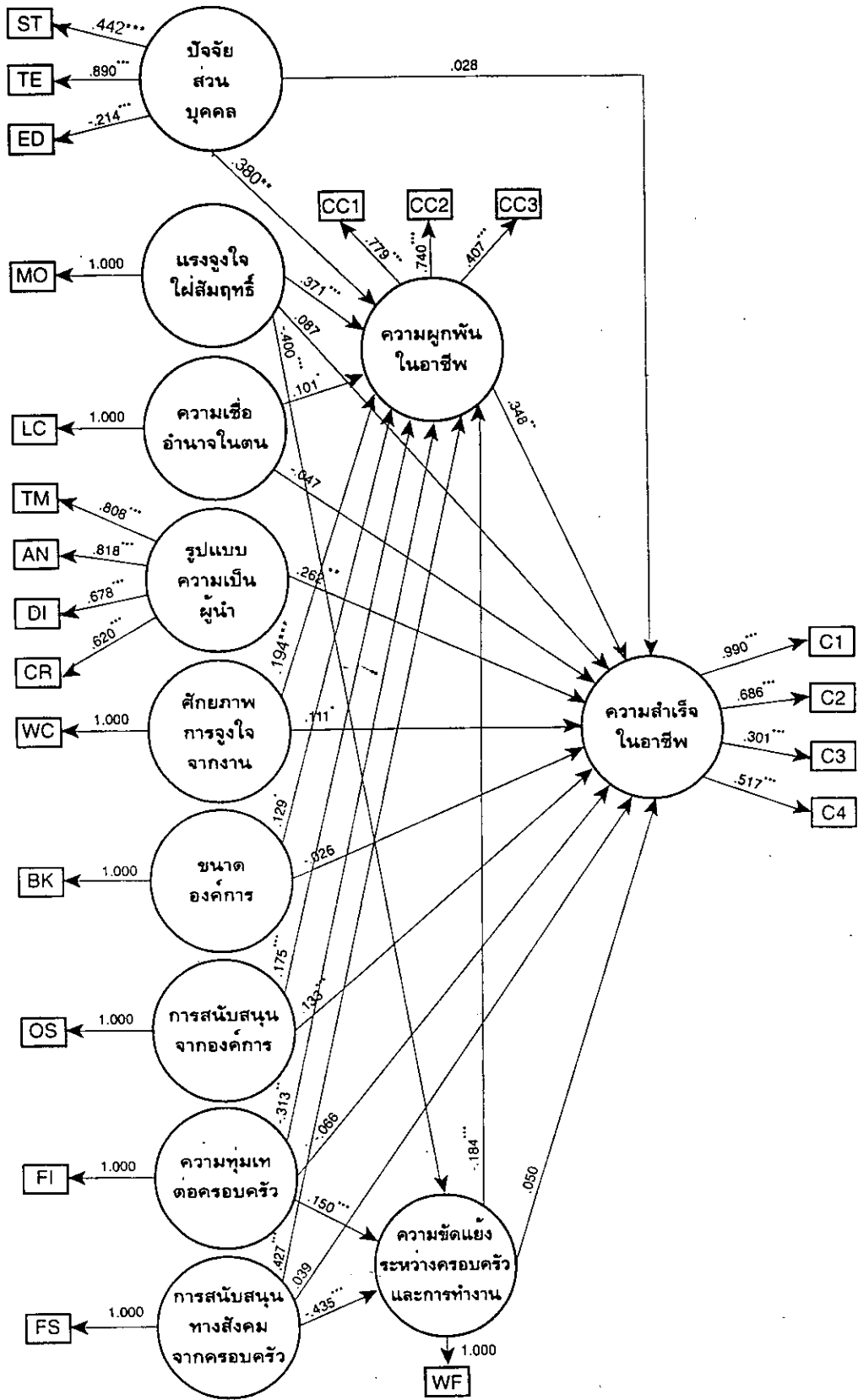
สำหรับขั้นตอนในการปรับแบบจำลองนั้น ผู้วิจัยได้เริ่มต้นการปรับแบบจำลองในส่วนของเมทริกซ์เบต้า ซึ่งเป็นเมทริกซ์อิทธิพลเชิงสาเหตุระหว่างตัวแปรภายในแฝง ได้แก่ ความผูกพันในอาชีพ ความสำเร็จในอาชีพ และความขัดแย้งระหว่างครอบครัวและการทำงาน เป็นลำดับแรก ซึ่งพบว่าแบบจำลองสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยในการวิเคราะห์ครั้งนี้ผู้วิจัยได้เพิ่มเส้นอิทธิพลของความขัดแย้งระหว่าง

ครอบครัวและการทำงานต่อความผูกพันในอาชีพขึ้นมามีอีกหนึ่งเส้น เนื่องจากผลการวิเคราะห์พบว่า ความขัดแย้งระหว่างครอบครัวและการทำงานมีอิทธิพลทางตรงต่อความสำเร็จในอาชีพน้อยมากและไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และเมื่อพิจารณาจากค่าดัชนีที่ดัดแปลงที่ได้จากผลการวิเคราะห์และจากผลการวิเคราะห์ครั้งแรก ประกอบกัน ผู้วิจัยพิจารณาแล้วเห็นว่าไม่มีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดเส้นอิทธิพลใหม่ดังกล่าว ประกอบกับมีผลการวิจัยพบว่า ความขัดแย้งในบทบาทส่งผลทางลบต่อความผูกพันในงาน โดยที่ความผูกพันในงานมีโครงสร้าง (Construct) ที่สัมพันธ์สูงกับความผูกพันในอาชีพ (Brown, 1996 : 239) ดังนั้น จึงเป็นไปได้ว่าความขัดแย้งระหว่างครอบครัวและการทำงานมีอิทธิพลทางอ้อมผ่านความผูกพันในอาชีพไปยังความสำเร็จในอาชีพด้วย ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นในเมทริกซ์เบต้าที่แสดงไว้ในตาราง ค.2 ของภาคผนวก ค พบว่าความขัดแย้งระหว่างครอบครัวและการทำงานส่งผลทางลบอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติทั้งต่อความผูกพันในอาชีพ (-.537) และความสำเร็จในอาชีพ (-.310) ในขณะที่ความผูกพันในอาชีพส่งผลทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติต่อความสำเร็จในอาชีพ (.475) ซึ่งแบบจำลองที่สร้างขึ้นมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมีค่า χ^2 ที่ df 4 เท่ากับ 3.127 ($P = 0.537$)

ในลำดับต่อมาผู้วิจัยได้นำตัวแปรภายนอกเข้ามาวิเคราะห์ร่วมกับแบบจำลองย่อยที่เป็นการวิเคราะห์ความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นเฉพาะของตัวแปรแฝงภายในจากเมทริกซ์เบต้า ผลการวิเคราะห์เมื่อพิจารณาจากค่าสถิติที่แสดงความกลมกลืนของแบบจำลองกับข้อมูลเชิงประจักษ์พบว่า สามารถปรับแบบจำลองได้สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์มากขึ้นกว่าผลการวิเคราะห์ครั้งแรกเมื่อยังไม่ได้มีการปรับแบบจำลอง ถึงแม้จะยังไม่สามารถสร้างความกลมกลืนระหว่างแบบจำลองกับข้อมูลเชิงประจักษ์ได้ก็ตาม ดังแสดงผลการวิเคราะห์ไว้ในตาราง ค.3 ในภาคผนวก ค พบว่ามีค่า χ^2 ที่ df 179 เท่ากับ 973.394 ($P = 0.0$) ค่า RMSEA = 0.0875 ค่า RMR = 5.350 ค่า RMR มาตรฐาน = 0.0703 ค่า GFI = 0.868 ค่า AGFI = 0.797 และค่าสหสัมพันธ์พหุคูณของสมการโครงสร้างของตัวแปรความสำเร็จในอาชีพ = 0.574

ต่อจากนั้นผู้วิจัยได้ทำการปรับแบบจำลองเพื่อให้สอดคล้องเหมาะสมกับข้อมูลเชิงประจักษ์มากขึ้น โดยพิจารณาตัดเส้นอิทธิพลของตัวแปรสาเหตุที่พบว่าไม่มีอิทธิพลต่อตัวแปรที่เป็นผล หรือเพิ่มเส้นอิทธิพลระหว่างตัวแปรสาเหตุและตัวแปรที่เป็นผลขึ้นมา โดยพิจารณาจากการมีอิทธิพลต่อกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และหลังจากปรับแล้วต้องมีค่าสถิติที่แสดงความกลมกลืนของแบบจำลองกับข้อมูลเชิงประจักษ์ดีขึ้น ซึ่งในการปรับแบบจำลองครั้งนี้ผู้วิจัยได้เพิ่มเส้นอิทธิพลจากแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ไปยังความขัดแย้งระหว่างครอบครัวและการทำงานขึ้นอีกหนึ่งเส้น ซึ่งพบว่ามีผลการวิจัยสนับสนุนคือ แมททิว (Mathieu, 1991) ที่พบว่าแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์เป็นตัวแปรที่ส่งผลทางลบต่อความขัดแย้งในการทำบทบาท ผลจากการปรับแบบจำลองครั้งนี้พบว่า แบบจำลองที่ปรับมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์มากกว่าแบบจำลองครั้งที่แล้ว โดยมีค่า χ^2 ที่ df 162 เท่ากับ 913.739 ($P = 0.0$) ค่า RMSEA = 0.0808 ค่า RMR = 4.387 ค่า RMR มาตรฐาน = 0.0663 ค่า GFI = 0.869 ค่า AGFI = 0.799 และค่าสหสัมพันธ์พหุคูณของสมการโครงสร้างของตัวแปรความสำเร็จในอาชีพ = .577

เมื่อผู้วิจัยทำการปรับแบบจำลองโดยยอมผ่อนคลายเป็นความคลาดเคลื่อนในการวัดมีความสัมพันธ์กันได้ ดังแสดงไว้ในภาพประกอบ 9 และตาราง ค.4 ในภาคผนวก ค พบว่ายังไม่สามารถพัฒนาแบบจำลองให้สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ได้ แต่เมื่อพิจารณาจากเกณฑ์การตรวจสอบความกลมกลืนรวมทั้งหมดของแบบจำลองแล้ว พบว่า นอกจากค่า χ^2 ที่ยังมีค่าสูง คือ เท่ากับ 323.667 (df = 134 $P = 0.0$) แล้วค่าสถิติที่ใช้ตรวจสอบความกลมกลืนของแบบจำลองกับข้อมูลเชิงประจักษ์อยู่ในเกณฑ์ที่ยอมรับได้ คือ ค่า RMSEA เท่ากับ 0.0494 ซึ่งต่ำกว่า 0.08 ค่า GFI และ AGFI มีค่า 0.953 และ 0.912 ตามลำดับ ค่า RMR และ RMR



ภาพประกอบ 9 แบบจำลองความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้น ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในอาชีพของผู้บริหารสตรีในธนาคารพาณิชย์ไทย (ปรับครั้งที่สอง)

มาตรฐานมีค่าต่ำพอ ๆ กัน คือ 0.0426 และ 0.0429 ตามลำดับ (Hair et al. 1995 : 662-664) และค่าสัมพัทธ์พหุคูณของสมการโครงสร้างของตัวแปรตาม คือ ความสำเร็จในอาชีพมีค่าเท่ากับ .534

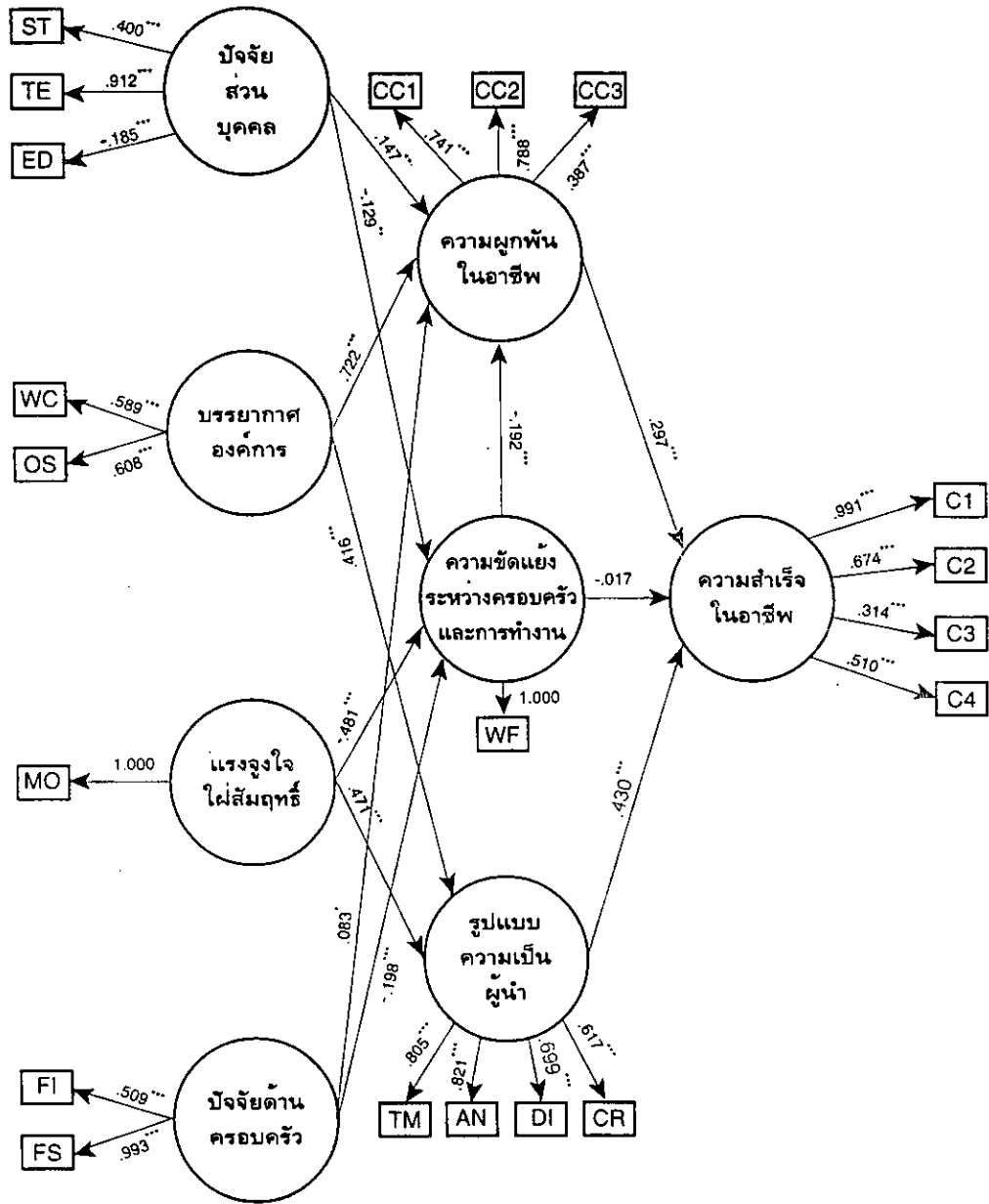
จากแบบจำลองในภาพประกอบ 9 และตาราง ค.4 ในภาคผนวก ค. พบว่าตัวแปรความเชื่ออำนาจในตน และขนาดองค์กรไม่ส่งผลต่อความสำเร็จในอาชีพ ผู้วิจัยจึงตัดตัวแปรทั้งสองตัวแปรดังกล่าวออกไปจากการวิเคราะห์ โดยมีเหตุผลอื่นประกอบในเรื่องของความเชื่ออำนาจในตน ดังนี้คือ ในปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างของธนาคารพาณิชย์เป็นอย่างมาก พนักงานในธนาคารพาณิชย์ไทยตกอยู่ในสภาพเดียวกัน คือ ไม่รู้ว่าจะถูกเลิกจ้างเมื่อใด เพราะแม้แต่ธนาคารขนาดใหญ่เองก็มีการจ้างออกก่อนเกษียณ (Early retirement) ("แบงก์ลงมือไล่พนักงานรอบใหม่". 2542 : 9) ดังนั้นพนักงานจึงขาดความมั่นคง เพราะไม่รู้อนาคตของตน (สกุ๊ปปก. 2541 : 147) เรื่องนี้อาจกระทบต่อความเชื่ออำนาจในตนของพนักงานได้ เนื่องจากผลการปฏิบัติงานอาจไม่ได้ส่งผลต่ออนาคตการทำงานอีกต่อไป จึงทำให้ความเชื่ออำนาจในตนไม่ส่งผลทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อความสำเร็จในอาชีพ ดังนั้นผู้วิจัยจึงตัดตัวแปรความเชื่ออำนาจในตนออกจากจากการวิเคราะห์ ในขั้นนี้ ส่วนในกรณีของตัวแปรขนาดองค์กรนั้น ผู้วิจัยมีเหตุผลอื่นในการตัดตัวแปรนี้ออกจากแบบจำลอง ดังนี้คือ มีการวิจัยบางเรื่องพบว่า ขนาดองค์กรไม่ส่งผลต่อความสำเร็จในอาชีพเช่นกัน ได้แก่ การวิจัยของ เมลามัด (Melamed. 1995) และ จัดจ์ และคณะ (Judge et al. 1995) นอกจากนี้หากวิเคราะห์สถานการณ์ในปัจจุบันเกี่ยวกับสถาบันการเงินการธนาคาร พบว่า ในช่วงเวลา 1 ปี ของพุทธศักราช 2541 ถือเป็นการเปลี่ยนแปลงครั้งใหญ่ของธนาคารพาณิชย์ไทย ธนาคารพาณิชย์ทุกแห่งต้องหาเงินมาเพิ่มทุน ทำให้ทุกธนาคารตกอยู่ในสภาวะเดียวกัน. ไม่ว่าจะเป็นธนาคารขนาดเล็ก ขนาดกลาง หรือขนาดใหญ่ ("แบงก์ไทยปี 2542 สู้จุดเปลี่ยนครั้งใหม่". 2542 : 9) ธนาคารแต่ละแห่งต่างมีการปรับโครงสร้างภายใน ด้วยเหตุนี้พนักงานธนาคารทุกแห่งจึงตกอยู่ในสภาพอย่างเดียวกัน คือ ขาดความมั่นคง ยังไม่รู้อนาคตของตนเอง (สกุ๊ปปก. 2541 : 147) นั่นคือ พนักงานธนาคารทุกแห่งมีการรับรู้ต่อองค์กรที่ตนทำงานอยู่ไม่แตกต่างกันนัก ดังนั้น ขนาดขององค์กรในที่นี้จึงไม่ส่งผลต่อความสำเร็จในอาชีพของผู้บริหารสตรี ในการปรับแบบจำลองครั้งนี้ ผู้วิจัยจึงได้ตัดตัวแปรขนาดองค์กรออกจากจากการวิเคราะห์ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ

นอกจากนั้นผู้วิจัยได้ทำการรวมตัวแปรที่ส่งผลต่อตัวแปรภายในไปในลักษณะเดียวกันไว้ด้วยกัน ได้แก่ รวมตัวแปรการสนับสนุนจากองค์กร และศักยภาพการจูงใจจากงานไว้ด้วยกัน ภายใต้ชื่อตัวแปรใหม่ว่า บรรยากาศองค์กร ทั้งนี้เป็นไปตามโครงสร้างบรรยากาศองค์กรตามแนวความคิดของ ลิทวิน และสตริงเจอร์ (Litwin & Stringer. 1968 : 45-65) ซึ่งจัดมิติในเรื่องการรับรู้เกี่ยวกับงานที่ทำ และมีติของการสนับสนุนที่มีอยู่ภายในองค์กรไว้ในโครงสร้างของบรรยากาศองค์กร และจัดความทุ่มเทต่อครอบครัวและการสนับสนุนทางสังคมจากครอบครัวไว้ด้วยกัน ภายใต้ชื่อตัวแปรใหม่ว่า ปัจจัยด้านครอบครัว

หลังจากนั้นผู้วิจัยได้ลากเส้นอิทธิพลจากตัวแปรภายนอกไปยังตัวแปรภายใน และจากตัวแปรภายในด้วยตนเอง โดยดูตามค่าอิทธิพลที่มีนัยสำคัญจากแบบจำลองคราวที่แล้ว แต่มีการเปลี่ยนแปลงในส่วนของรูปแบบความเป็นผู้นำ โดยผู้วิจัยมีการลากเส้นอิทธิพลจากบรรยากาศองค์การ และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ไปยังรูปแบบความเป็นผู้นำของผู้บริหารสตรีเพิ่มขึ้นมา ทั้งนี้เนื่องจากเป็นไปได้ว่าพฤติกรรมการนำนั้นขึ้นกับสถานการณ์ด้วย ตามแนวคิดของ ฟิดเลอร์ (Fiedler, 1965 : 116) ที่ว่า ผู้นำแบบหนึ่งจะเหมาะกับสถานการณ์หนึ่ง แต่อาจใช้ไม่ได้ในอีกสถานการณ์หนึ่ง ประกอบกับแนวคิดของ แมนนิง และแฮดดอค (Manning & Haddock, 1992 : 25) ที่เสนอว่า การที่ผู้บริหารจะใช้รูปแบบความเป็นผู้นำแบบใดนั้นควรตระหนักถึงรูปแบบการนำตามสถานการณ์ด้วย ส่วนการที่ผู้วิจัยเพิ่มเส้นอิทธิพลจากแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ไปยังรูปแบบความเป็นผู้นำนั้น สืบเนื่องจากแนวคิดของ บาร์ทอล และคณะ (Bartol et al. 1991 : 446) ที่เสนอว่า พฤติกรรมการปฏิบัติงาน (Performance) เป็นผลมาจากแรงจูงใจ สภาวะแวดล้อม และความสามารถ ประกอบกัน ดังนั้นผู้วิจัยจึงคาดว่าแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์น่าจะมีผลต่อรูปแบบความเป็นผู้นำของผู้บริหารสตรี ซึ่งจัดเป็นพฤติกรรมกรบริหารงานด้วย เหตุผลอีกประการหนึ่งที่ผู้วิจัยเพิ่มเส้นอิทธิพลจากแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ไปยังรูปแบบความเป็นผู้นำของผู้บริหารสตรี ก็คือ จากแนวความคิดของ โกลแมน (Goleman, 1998 : 99) ที่เสนอว่า ศักยภาพของภาวะผู้นำ (Leadership potential) เกิดขึ้นจากความต้องการที่จะมีสัมฤทธิ์ผลของผู้นำ เนื่องจากผู้นำเหล่านี้จะให้ความสำคัญกับงานที่ทำ เช่น ความท้าทายของงาน การเกิดความภาคภูมิใจเมื่อทำงานได้ดี เป็นต้น ดังนั้น คุณลักษณะหนึ่งที่ผู้นำหรือผู้บริหารที่มีประสิทธิผลพึงมีก็คือ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และเส้นอิทธิพลอีกเส้นหนึ่งที่ผู้วิจัยเพิ่มขึ้น คือ เส้นอิทธิพลจากปัจจัยส่วนบุคคลไปยังความขัดแย้งระหว่างครอบครัวและการทำงาน เนื่องจากบุคคลที่มีสถานภาพที่ต่างกัน ย่อมมีความขัดแย้งระหว่างครอบครัวและการทำงานแตกต่างกันไปด้วย เช่น คนที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน เป็นต้น

ผลการปรับแบบจำลองครั้งนี้ ซึ่งนับเป็นครั้งที่ 3 พบว่าค่า χ^2 ที่ df 154 เท่ากับ 887.029 ค่า RMSEA = 0.0806 ค่า RMR = 0.0724 ค่า RMR มาตรฐาน = 0.0726 ค่า GFI = 0.874 ค่า AGFI = 0.801 และมีค่าสหสัมพันธ์พหุคูณของสมการโครงสร้างของตัวแปรความสำเร็จในอาชีพ เท่ากับ .609 เมื่อพิจารณาจากเกณฑ์ที่ใช้ตรวจสอบความกลมกลืนของแบบจำลองและข้อมูลเชิงประจักษ์ พบว่า แบบจำลองที่ปรับมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์มากกว่าแบบจำลองก่อนปรับ ($\chi^2 = 913.739$ df = 162 P = 0.0)

เมื่อผู้วิจัยทำการปรับแบบจำลองต่อไป โดยยอมให้ความคลาดเคลื่อนในการวัดมีความสัมพันธ์กันได้ตามคำแนะนำของโปรแกรม ดังแสดงไว้ในภาพประกอบ ค.1 ในภาคผนวก ค. พบว่าแบบจำลองที่สร้างขึ้นมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมีค่า χ^2 ที่ df 105 เท่ากับ 116.509 (P = 0.208) ค่า RMSEA เท่ากับ 0.0137 ค่า RMR เท่ากับ 0.0303 ค่า RMR มาตรฐานเท่ากับ 0.0305 ค่า GFI เท่ากับ 0.980 ค่า AGFI เท่ากับ 0.961 และมีค่าสหสัมพันธ์พหุคูณของสมการโครงสร้างของตัวแปรความสำเร็จในอาชีพ เท่ากับ .447 ดังแสดงผลการวิเคราะห์ไว้ในภาพประกอบ 10 และตาราง 8



ภาพประกอบ 10 แบบจำลองความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้น ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในอาชีพของผู้บริหารสตรีในธนาคารพาณิชย์ไทย (ปรับครั้งที่สาม)

ตาราง 8 แสดงอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลรวมของตัวแปรภายนอกที่ส่งผลต่อตัวแปรภายใน และอิทธิพลของตัวแปรภายในด้วยกันเอง จากการวิเคราะห์ความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นในแบบจำลองปรับครั้งที่สาม

ตัวแปรที่เป็นสาเหตุ	ตัวแปรที่เป็นผล											
	ความผูกพันในอาชีพ			ความขัดแย้งระหว่างครอบครัวและการทำงาน			รูปแบบความเป็นผู้นำ			ความสำเร็จในอาชีพ		
	DE	IE	TE	DE	IE	TE	DE	IE	TE	DE	IE	TE
ปัจจัยส่วนบุคคล	.147**	.025**	.172**	-.129**		-.129**					.053**	.053**
แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์		.093***	.093***	-.481***		-.481***	.471***		.471***		.238***	.238***
บรรยากาศองค์การ	.722***		.722***				.416***		.416***		.393***	.393***
ปัจจัยด้านครอบครัว	.083*	.038**	.121**	-.198***		-.198***					.039*	.039*
รูปแบบความเป็นผู้นำ										.430***		.430***
ความขัดแย้งระหว่างครอบครัวและการทำงาน										-.017	-.057**	-.074*
ความผูกพันในอาชีพ										.297***		.297***

หมายเหตุ

DE = อิทธิพลทางตรง (Direct effect)

IE = อิทธิพลทางอ้อม (Indirect effect)

TE = อิทธิพลรวม (Total effect)

* = $p < .05$

** = $p < .01$

*** = $p < .001$

แบบจำลองที่สร้างขึ้นมีค่าสถิติที่แสดงความกลมกลืนของแบบจำลองกับข้อมูลการวิจัย ดังนี้

ค่า χ^2 ที่ df 105 = 116.509 (P = 0.208)

ค่า RMSEA = 0.0137

ค่า RMR = 0.0303

ค่า RMR มาตรฐาน = 0.0305

ค่า GFI = 0.980

ค่า AGFI = 0.961

ค่าสหสัมพันธ์พหุคูณของสมการโครงสร้างของตัวแปร

ความขัดแย้งระหว่างครอบครัวและการทำงาน = .366

ความผูกพันในอาชีพ = .827

รูปแบบความเป็นผู้นำ = .633

ความสำเร็จในอาชีพ = .447

เนื่องจากแบบจำลองที่พัฒนาขึ้นตามภาพประกอบ 10 มีเส้นอิทธิพลจากความขัดแย้งระหว่างครอบครัวและการทำงานไปยังความสำเร็จในอาชีพ ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ผู้วิจัยจึงตัดเส้นอิทธิพลดังกล่าวออกจากแบบจำลอง เพื่อให้แบบจำลองที่พัฒนาขึ้นเป็นแบบจำลองที่เป็นแบบประหยัด (Parsimonious model) คือ มีลูกศรแสดงอิทธิพลทางตรงระหว่างตัวแปรน้อยที่สุด โดยยังคงอธิบายความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างตัวแปรได้ (นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2537 : 184) ดังแสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นไว้ในภาพประกอบ ค.2 และตาราง ค.5 ในภาคผนวก ค

สำหรับแบบจำลองที่เป็นแบบประหยัด ซึ่งพัฒนาขึ้นในการวิจัยครั้งนี้ มีค่าสถิติที่ใช้ตรวจสอบความสอดคล้องของแบบจำลองกับข้อมูลเชิงประจักษ์อยู่ในเกณฑ์ที่ยอมรับได้ คือ ค่า χ^2 ที่ df 106 เท่ากับ 116.707 ($P = 0.224$) ค่า RMSEA เท่ากับ 0.0132 ค่า RMR และ RMR มาตรฐานมีค่าต่ำพอ ๆ กัน คือ 0.0304 และ 0.0305 ตามลำดับ ค่า GFI เท่ากับ 0.980 ค่า AGFI เท่ากับ 0.961 และมีค่าสหสัมพันธ์พหุคูณของสมการโครงสร้างของตัวแปรตาม คือ ความสำเร็จในอาชีพ เท่ากับ .449

เมื่อพิจารณาผลต่างของค่า χ^2 ของแบบจำลองในภาพประกอบ 10 และภาพประกอบ ค.2 ในภาคผนวก ค คือ $116.707 - 116.509 = 0.198$ ซึ่งแตกต่างกันน้อยมาก แสดงว่าแบบจำลองทั้งสองแบบมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ไม่แตกต่างกัน ผู้วิจัยจึงเลือกแบบจำลองในภาพประกอบ 10 เนื่องจากยังคงมีเส้นแสดงอิทธิพลทางตรงของตัวแปรความขัดแย้งระหว่างครอบครัวและการทำงานไปยังความสำเร็จในอาชีพอยู่ในแบบจำลอง ถึงแม้ค่าอิทธิพลจะน้อยและไม่มีความสำคัญทางสถิติก็ตาม แต่แบบจำลองนี้สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์เป็นอย่างดี และการตัดเส้นอิทธิพลนี้ออกไปจะทำให้อิทธิพลเป็น 0 มีผลให้ตัวแปรลดความสำคัญลงไป ดังนั้นแบบจำลองในภาพประกอบ 10 จึงเป็นแบบจำลองสุดท้ายของการวิเคราะห์ความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในอาชีพของผู้บริหารสตรีในธนาคารพาณิชย์ไทย

จากภาพประกอบ 10 และตาราง 8 พบว่า อายุการทำงานในอาชีพอธิบายปัจจัยส่วนบุคคลมากที่สุด โดยอธิบายได้ร้อยละ 83.17 ส่วนการศึกษาอธิบายปัจจัยส่วนบุคคลเป็นทางลบ การสนับสนุนจากองค์กรอธิบายบรรยากาศองค์การมากที่สุด โดยอธิบายได้ร้อยละ 36.97 การสนับสนุนทางสังคมจากครอบครัว อธิบายปัจจัยด้านครอบครัวมากที่สุด โดยอธิบายได้ร้อยละ 98.60 ความผูกพันในอาชีพด้านการวางแผนอาชีพ อธิบายความผูกพันในอาชีพมากที่สุด โดยอธิบายได้ร้อยละ 62.09 รูปแบบความเป็นผู้นำของผู้บริหารสตรี แบบใช้การคิดวิเคราะห์ในการแก้ปัญหาอธิบายรูปแบบความเป็นผู้นำของผู้บริหารสตรีมากที่สุด โดยอธิบายได้ร้อยละ 67.40 ความสำเร็จในอาชีพด้านบทบาทการทำงาน อธิบายความสำเร็จในอาชีพมากที่สุด โดยอธิบายได้ร้อยละ 98.21

เมื่อวิเคราะห์อิทธิพลของตัวแปรอิสระที่ส่งผลต่อตัวแปรตาม โดยพิจารณาจากอิทธิพลรวมพบว่า ตัวแปรที่ส่งผลต่อความสำเร็จในอาชีพอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติมากที่สุด คือ รูปแบบความเป็นผู้นำของผู้บริหารสตรี (.430) รองลงมาคือ บรรยากาศองค์การ (.393) ความผูกพันในอาชีพ (.297) แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (.238) ความขัดแย้งระหว่างครอบครัวและการทำงาน (-.074) ปัจจัยส่วนบุคคล (.053) และปัจจัยด้านครอบครัว (.039) ตามลำดับ โดยตัวแปรอิสระ ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล บรรยากาศองค์การ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และปัจจัยด้านครอบครัว ส่งผลทางอ้อมผ่านตัวแปรคั่นกลาง ได้แก่ ความผูกพันในอาชีพ ความขัดแย้งระหว่างครอบครัวและการทำงาน และรูปแบบความเป็นผู้นำของผู้บริหารสตรี ไปยังความสำเร็จในอาชีพ ดังมีรายละเอียด คือ ปัจจัยส่วนบุคคลส่งผลทางอ้อมผ่านความผูกพันในอาชีพ และความขัดแย้งระหว่างครอบครัวและการทำงานไปยังความสำเร็จในอาชีพ บรรยากาศองค์การส่งผลทางอ้อมผ่านความผูกพันในอาชีพ และผ่านรูปแบบความเป็นผู้นำของผู้บริหารสตรีไปยังความสำเร็จในอาชีพ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ส่งผลทางอ้อมผ่านรูปแบบความเป็นผู้นำของผู้บริหารสตรี และผ่านความขัดแย้งระหว่างครอบครัวและการทำงานผ่านความ

ผูกพันในอาชีพไปยังความสำเร็จในอาชีพ ส่วนปัจจัยด้านครอบครัวส่งผลทางอ้อมผ่านความผูกพันในอาชีพ และความขัดแย้งระหว่างครอบครัวและการทำงานไปยังความสำเร็จในอาชีพ โดยความขัดแย้งระหว่างครอบครัวและการทำงานส่งผลทางอ้อมผ่านความผูกพันในอาชีพไปยังความสำเร็จในอาชีพ ทั้งนี้ตัวแปรทั้งภายนอกและภายในส่งผลทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติต่อความสำเร็จในอาชีพ ยกเว้นความขัดแย้งระหว่างครอบครัวและการทำงานที่ส่งผลทางลบอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติต่อความสำเร็จในอาชีพ

เมื่อพิจารณาในรายละเอียดของอิทธิพลระหว่างตัวแปรภายนอกและตัวแปรภายใน ตามตัวแปรอิสระแต่ละตัว ผลการวิเคราะห์มีดังต่อไปนี้คือ

1. ปัจจัยส่วนบุคคล ซึ่งประกอบด้วย สถานภาพสมรส อายุการทำงานในอาชีพ และการศึกษา พบว่า สถานภาพสมรส และอายุการทำงานในอาชีพ ส่งผลทางบวกต่อความผูกพันในอาชีพ แต่ส่งผลทางลบต่อความขัดแย้งระหว่างครอบครัวและการทำงาน ในขณะที่การศึกษาส่งผลทางลบต่อความผูกพันในอาชีพ แต่ส่งผลทางบวกต่อความขัดแย้งระหว่างครอบครัวและการทำงาน และเมื่อพิจารณาในภาพรวมพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลส่งผลทางบวกต่อความผูกพันในอาชีพ แต่ส่งผลทางลบต่อความขัดแย้งระหว่างครอบครัวและการทำงาน ซึ่งส่งผลทางลบต่อความผูกพันในอาชีพ โดยอิทธิพลรวมที่ปัจจัยส่วนบุคคลส่งผลต่อความสำเร็จในอาชีพเป็นทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (.053) ทั้งนี้ ปัจจัยส่วนบุคคลอธิบายโดยอายุการทำงานในอาชีพมากที่สุด ถึงร้อยละ 83.17 อธิบายโดยสถานภาพสมรส ร้อยละ 16.00 ในขณะที่การศึกษอธิบายปัจจัยส่วนบุคคลเป็นเชิงผกผันกับอายุการทำงานในอาชีพและสถานภาพสมรส โดยอธิบายได้เพียงร้อยละ 3.42
2. บรรยากาศองค์กร ซึ่งประกอบด้วย ศักยภาพการจูงใจจากงาน และการสนับสนุนจาก องค์กร ส่งผลทางอ้อมผ่านความผูกพันในอาชีพ และรูปแบบความเป็นผู้นำของผู้บริหารสตรีไปยังความสำเร็จในอาชีพ โดยส่งผลทางบวกต่อทั้งความผูกพันในอาชีพและรูปแบบความเป็นผู้นำของผู้บริหารสตรี ทั้งนี้ อิทธิพลรวมที่บรรยากาศองค์กรส่งผลต่อความสำเร็จในอาชีพเป็นทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (.393)
3. แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ส่งผลทางอ้อมผ่านรูปแบบความเป็นผู้นำของผู้บริหารสตรีและผ่านความขัดแย้งระหว่างครอบครัวและการทำงานผ่านความผูกพันในอาชีพ ไปยังความสำเร็จในอาชีพ โดยส่งผลทางบวกต่อรูปแบบความเป็นผู้นำของผู้บริหารสตรี แต่ส่งผลทางลบต่อความขัดแย้งระหว่างครอบครัวและการทำงานซึ่งส่งผลทางลบต่อความผูกพันในอาชีพ ทั้งนี้อิทธิพลรวมที่แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ส่งผลต่อความสำเร็จในอาชีพเป็นทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (.238)
4. ปัจจัยด้านครอบครัว ซึ่งประกอบไปด้วย ความทุ่มเทต่อครอบครัว และการสนับสนุนทางสังคมจากครอบครัว ส่งผลทางอ้อมผ่านความผูกพันในอาชีพ และผ่านความขัดแย้งระหว่างครอบครัวและการทำงานผ่านความผูกพันในอาชีพ ไปยังความสำเร็จในอาชีพ โดยส่งผลทางบวกต่อความผูกพันในอาชีพ แต่ส่งผลทางลบต่อความขัดแย้งระหว่างครอบครัวและการทำงานซึ่งส่งผลทางลบต่อความผูกพันในอาชีพ ทั้งนี้ อิทธิพลรวมที่ปัจจัยด้านครอบครัวส่งผลต่อความสำเร็จในอาชีพเป็นทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (.039)
5. ความผูกพันในอาชีพ ส่งผลทางตรงเป็นทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติต่อความสำเร็จในอาชีพ (.297)
6. ความขัดแย้งระหว่างครอบครัวและการทำงาน ส่งผลทางอ้อมผ่านความผูกพันในอาชีพไปยังความสำเร็จในอาชีพ โดยส่งผลทางลบต่อความผูกพันในอาชีพ ทั้งนี้อิทธิพลรวมที่ความขัดแย้งระหว่างครอบครัวและการทำงานส่งผลต่อความสำเร็จในอาชีพเป็นทางลบอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (-.074)
7. รูปแบบความเป็นผู้นำของผู้บริหารสตรี ส่งผลทางตรงเป็นทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติต่อความสำเร็จในอาชีพ (.430)

จากแบบจำลองสุดท้ายที่พัฒนาขึ้น พบว่า ตัวแปรอิสระทุกตัวร่วมกันพยากรณ์ความสำเร็จในอาชีพได้ร้อยละ 44.7 ซึ่งถือได้ว่าเป็นแบบจำลองความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นที่มีนัยสำคัญทางสถิติเป็นที่น่าสนใจและยอมรับได้ ดังที่ สาริส (Saris. 1984 : 282) ได้เสนอว่า ถ้าแบบจำลองความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้น สามารถอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรได้ถึงร้อยละ 40 ย่อมถือได้ว่าเป็นผลลัพธ์ที่ดีและยอมรับได้ ดังนั้น หากพิจารณาจากเกณฑ์ต่าง ๆ ดังได้กล่าวมาแล้ว แบบจำลองความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้น ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในอาชีพของผู้บริหารสตรีในธนาคารพาณิชย์ไทย ที่พัฒนาขึ้นจากการวิจัยครั้งนี้ จึงน่าจะมีความเชื่อถือและยอมรับได้

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในอาชีพของผู้บริหารสตรีในธนาคารพาณิชย์ไทย มีลักษณะเป็นการศึกษาความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้น โดยมีความมุ่งหมายของการวิจัยดังนี้

1. เพื่อศึกษาถึงตัวแปรที่ส่งผลต่อความสำเร็จในอาชีพของผู้บริหารสตรีในธนาคารพาณิชย์ไทย
2. เพื่อสร้างแบบจำลองความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในอาชีพของผู้บริหารสตรีในธนาคารพาณิชย์ไทย

การวิจัยครั้งนี้มีสมมุติฐานการวิจัยโดยการสร้างเป็นแบบจำลองสมมุติฐานความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้น ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในอาชีพของผู้บริหารสตรีในธนาคารพาณิชย์ไทย ซึ่งสามารถสรุปเป็นข้อสมมุติฐานได้ดังนี้

1. ปัจจัยส่วนบุคคลส่งผลบวกทั้งทางตรงและทางอ้อมผ่านความผูกพันในอาชีพไปยังความสำเร็จในอาชีพ

(2.) ความเชื่ออำนาจในตนเองส่งผลบวกทั้งทางตรงและทางอ้อมผ่านความผูกพันในอาชีพไปยังความสำเร็จในอาชีพ

3. แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ส่งผลบวกทั้งทางตรงและทางอ้อมผ่านความผูกพันในอาชีพไปยังความสำเร็จในอาชีพ

4. รูปแบบความเป็นผู้นำของผู้บริหารสตรี ส่งผลบวกทางตรงไปยังความสำเร็จในอาชีพ

5. ศักยภาพการจูงใจจากงานส่งผลบวกทั้งทางตรงและทางอ้อมผ่านความผูกพันในอาชีพไปยังความสำเร็จในอาชีพ

6. ขนาดองค์กรส่งผลบวกทั้งทางตรงและทางอ้อมผ่านความผูกพันในอาชีพไปยังความสำเร็จในอาชีพ

(7.) การสนับสนุนจากองค์กรส่งผลบวกทั้งทางตรงและทางอ้อมผ่านความผูกพันในอาชีพไปยังความสำเร็จในอาชีพ

8. ความทุ่มเทต่อครอบครัวส่งผลลบทั้งทางตรงและทางอ้อมผ่านความขัดแย้งระหว่างครอบครัวและการทำงาน และผ่านความผูกพันในอาชีพไปยังความสำเร็จในอาชีพ

(9.) การสนับสนุนทางสังคมจากครอบครัวส่งผลบวกทั้งทางตรงและทางอ้อมผ่านความขัดแย้งระหว่างครอบครัวและการทำงาน และผ่านความผูกพันในอาชีพไปยังความสำเร็จในอาชีพ

10. ความผูกพันในอาชีพส่งผลบวกทางตรงไปยังความสำเร็จในอาชีพ

11. ความขัดแย้งระหว่างครอบครัวและการทำงานส่งผลลบทางตรงไปยังความสำเร็จในอาชีพ

วิธีดำเนินการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้บริหารระดับกลางที่เป็นสตรีในธนาคารพาณิชย์ไทย 12 แห่ง ได้แก่ ธนาคารกรุงเทพ กสิกรไทย ไทยพาณิชย์ กรุงศรีอยุธยา ทหารไทย มหานคร นครหลวงไทย ศรีนคร เอเซีย นครธน สหธนาคาร และแหลมทอง จำนวนทั้งสิ้น 581 คน ได้มาจากการสุ่มตามระดับชั้นอย่างเป็นสัดส่วน จากประชากร 2,879 คน

ตัวแปรในการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยศึกษาตัวแปรต่อไปนี้

ตัวแปรอิสระ ประกอบด้วยตัวแปรที่เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในอาชีพ ได้แก่

1. ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ การศึกษา สถานภาพสมรส และอายุการทำงานในอาชีพ
2. ปัจจัยเชิงจิตวิทยา ได้แก่ ความเชื่ออำนาจในตน และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์
3. รูปแบบความเป็นผู้นำของผู้บริหารสตรี
4. ปัจจัยด้านองค์การ ได้แก่ ขนาดองค์การ และการสนับสนุนจากองค์การ
5. ปัจจัยเกี่ยวกับงานที่ทำ ได้แก่ ศักยภาพการจูงใจจากงาน
6. ปัจจัยด้านครอบครัว ได้แก่ การทุ่มเทต่อครอบครัว และการสนับสนุนทางสังคมจากครอบครัว
7. ความผูกพันในอาชีพ
8. ความขัดแย้งระหว่างครอบครัวและการทำงาน

ตัวแปรตาม ได้แก่ ความสำเร็จในอาชีพ

การเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยกระทำโดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการจัดเก็บข้อมูล สำหรับแบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัยนี้ประกอบไปด้วย ภูมิหลังของผู้ตอบแบบสอบถาม และเครื่องมือวัด 10 ฉบับ ได้แก่ ความเชื่ออำนาจในตน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ รูปแบบความเป็นผู้นำของผู้บริหารสตรี การสนับสนุนจากองค์การ ลักษณะงาน ความทุ่มเทต่อครอบครัว การสนับสนุนทางสังคมจากครอบครัว ความผูกพันในอาชีพ ความขัดแย้งระหว่างครอบครัวและการทำงาน และความสำเร็จในอาชีพ เครื่องมือวัดทั้ง 10 ฉบับ ประกอบด้วยข้อคำถามที่มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 7 ระดับ

การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ทำการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้สถิติบรรยาย ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อ กับคะแนนรวมของเครื่องมือวัดแต่ละชุด ตลอดจนการหาค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือวัด โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS/PC⁺ version 4.0 ส่วนการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา เนื่องจากมีตัวแปรบางตัวแปรเป็นประเภทจัดกลุ่ม จึงวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้วยสถิติสหสัมพันธ์แบบโพลีคอร์ริล (Polychoric correlation) ด้วยโปรแกรม PRELIS 2.10 และทำการวิเคราะห์แบบจำลองความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในอาชีพของผู้บริหารสตรี ในธนาคารพาณิชย์ไทย และการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป LISREL version 8

สรุปผลการวิจัย

ผลการวิจัยเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในอาชีพของผู้บริหารสตรีในธนาคารพาณิชย์ไทย สรุปได้ดังนี้

1. ข้อมูลพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ตัวแปรอิสระ ด้านปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า ผู้บริหารสตรีที่เป็นกลุ่มตัวอย่างมีอายุการทำงานในอาชีพด้านการเงินการธนาคารเฉลี่ย 18.97 ปี โดยมีค่าฐานนิยม 21.67 ปี และมัชยฐาน 19.76 ปี มีระยะเวลาที่ใช้ในการศึกษาหลังจากจบชั้นมัธยมศึกษาตอนปลายเฉลี่ย 4.72 ปี โดยมีค่าฐานนิยม 4.26 ปี และมัชยฐาน 4.43 ปี และพบว่าในทุกขนาดของธนาคารจำนวนผู้บริหารสตรีที่แต่งงานและมีบุตร มีจำนวน

สูงสุด รองลงมาคือ ผู้บริหารสตรีที่เป็นโสด ในขณะที่ผู้บริหารสตรีที่แต่งงานแต่ไม่มีบุตร และหม้าย/หย่า มีเป็นจำนวนเพียงเล็กน้อย

1.2 การวิเคราะห์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่ศึกษา พบว่า ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในอาชีพด้านบทบาทการทำงานมากที่สุด คือ ความผูกพันในอาชีพด้านเอกลักษณ์ทางอาชีพ ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในอาชีพด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลมากที่สุด คือ รูปแบบความเป็นผู้นำของผู้บริหารสตรีแบบควบคุมสั่งการ ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์มากที่สุดกับความสำเร็จในอาชีพด้านการเงิน และความสำเร็จในอาชีพด้านความก้าวหน้าในการเลื่อนตำแหน่ง คือ การสนับสนุนจากองค์กร

2. แบบจำลองความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในอาชีพของผู้บริหารสตรีในธนาคารพาณิชย์ไทย

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้น ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในอาชีพของผู้บริหารสตรีในธนาคารพาณิชย์ไทย โดยพิจารณาจากอิทธิพลรวม พบว่า ตัวแปรที่ส่งผลทางบวกสูงสุดและมีนัยสำคัญทางสถิติต่อความสำเร็จในอาชีพของผู้บริหารสตรี คือ รูปแบบความเป็นผู้นำของผู้บริหารสตรี รองลงมาคือ บรรยากาศองค์กร ความผูกพันในอาชีพ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ปัจจัยส่วนบุคคล และปัจจัยด้านครอบครัว ตามลำดับ ส่วนตัวแปรที่ส่งผลทางลบและมีนัยสำคัญทางสถิติต่อความสำเร็จในอาชีพ คือ ความขัดแย้งระหว่างครอบครัวและการทำงาน ในขณะที่ความเชื่ออำนาจในตน และขนาดองค์กรไม่ส่งผลต่อความสำเร็จในอาชีพของผู้บริหารสตรี

เมื่อพิจารณาลักษณะของอิทธิพลที่ตัวแปรอิสระมีต่อตัวแปรตาม พบว่า รูปแบบความเป็นผู้นำของผู้บริหารสตรี และความผูกพันในอาชีพส่งผลทางตรงต่อความสำเร็จในอาชีพ ในขณะที่บรรยากาศองค์กรส่งผลทางอ้อมเป็นทางบวกและมีนัยสำคัญทางสถิติ ผ่านความผูกพันในอาชีพและรูปแบบความเป็นผู้นำของผู้บริหารสตรีไปยังความสำเร็จในอาชีพ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ส่งผลทางอ้อมเป็นทางลบและมีนัยสำคัญทางสถิติ ผ่านความขัดแย้งระหว่างครอบครัวและการทำงาน และเป็นทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติผ่านรูปแบบความเป็นผู้นำของผู้บริหารสตรีไปยังความสำเร็จในอาชีพ ปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยด้านครอบครัวส่งผลทางอ้อมเป็นทางบวกและมีนัยสำคัญทางสถิติผ่านความผูกพันในอาชีพ และเป็นทางลบอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติผ่านความขัดแย้งระหว่างครอบครัวและการทำงานไปยังความสำเร็จในอาชีพ โดยความขัดแย้งระหว่างครอบครัวและการทำงานส่งผลทางอ้อมเป็นทางลบอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ผ่านความผูกพันในอาชีพไปยังความสำเร็จในอาชีพ

อภิปรายผล

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยจะอภิปรายผลการวิจัยไปที่ละประเด็นตามกลุ่มของตัวแปรภายนอกที่ศึกษาว่าส่งผลต่อตัวแปรภายในหรือไม่ อย่างไร ดังต่อไปนี้

1. ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ การศึกษา อายุการทำงานในอาชีพ และสถานภาพสมรส พบว่าทั้งการศึกษา อายุการทำงานในอาชีพ และสถานภาพสมรส ไม่ส่งผลทางตรงต่อความสำเร็จในอาชีพ แต่ส่งผลทางอ้อมผ่านความผูกพันในอาชีพไปยังความสำเร็จในอาชีพ จึงสนับสนุนสมมุติฐานที่ว่าปัจจัยส่วนบุคคลส่งผลบวกทั้งทางตรง และทางอ้อมผ่านความผูกพันในอาชีพไปยังความสำเร็จในอาชีพเพียงบางส่วนเท่านั้น ดังจะกล่าวในรายละเอียดที่ละตัวแปรดังนี้

1.1 การศึกษา ผลการวิจัยครั้งนี้พบว่า การศึกษาไม่ส่งผลทางตรงต่อความสำเร็จในอาชีพ แต่การศึกษาส่งผลทางอ้อมเป็นทางลบผ่านความผูกพันในอาชีพไปยังความสำเร็จในอาชีพ ดังนั้นจึงไม่สนับสนุนสมมุติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ อย่างไรก็ตามมีผลการวิจัยซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผลการศึกษาของ แคนนิงส์ (Cannings. 1991) และจัดจ์ และคณะ (Judge et al. 1995) ที่ทำการศึกษากับผู้บริหารระดับรองหัวหน้าและระดับกลางในบริษัทต่าง ๆ และพบว่า การศึกษาไม่ส่งผลต่อความสำเร็จในอาชีพ ซึ่งเป็นไปได้ว่าการศึกษาอาจมีผลในระยะเริ่มต้นของการเข้าสู่อาชีพ แต่ในระยะยาวเมื่อเข้ามาสู่อาชีพแล้วก็จะมีผลสำคัญลดลง โดยมีประสบการณ์ในอาชีพเข้ามามีส่วนสำคัญมากกว่า ซึ่งเมื่อพิจารณาอายุการทำงานในอาชีพของกลุ่มตัวอย่างที่ทำการศึกษ พบว่ามีอายุการทำงานเฉลี่ยถึง 18.97 ปี ซึ่งค่อนข้างมาก ประกอบกับผลการวิจัยครั้งนี้พบว่า การศึกษาส่งผลทางลบผ่านทางความผูกพันในอาชีพไปยังความสำเร็จในอาชีพ และมีผลการวิจัยบางเรื่องที่พบว่าการศึกษาส่งผลทางลบต่อความผูกพันในการทำงาน (Loscocco & Roschelle. 1991) ทำให้การศึกษาส่งผลทางลบต่อความสำเร็จในอาชีพไปด้วย เมื่อการศึกษาส่งผลทางอ้อมผ่านความผูกพันในอาชีพไปยังความสำเร็จในอาชีพ ส่วนกรณีการศึกษาส่งผลทางบวกต่อความขัดแย้งระหว่างครอบครัวและการทำงานนั้น เมื่อพิจารณาข้อมูลจากการตอบแบบสอบถามของพนักงาน พบว่าพนักงานที่ทำงานในธนาคารบางส่วนใช้เวลานอกเวลาทำงานไปทำการศึกษาเพื่อเพิ่มวุฒิทางการศึกษาให้กับตนเอง เป็นการทำงานไปด้วยและเรียนไปด้วย ดังนั้นการที่ตัวแปรการศึกษาในการวิจัยครั้งนี้ใช้จำนวนปีที่ใช้ในการศึกษาหลังจากจบชั้นมัธยมศึกษาตอนปลายแทนการใช้วุฒิทางการศึกษาทำให้ผู้บริหารสตรีที่ทำงานไปด้วยและเรียนไปด้วย ต้องใช้เวลาที่ยาวนานในการศึกษามากกว่า ผู้บริหารสตรีที่เรียนอย่างเดียวจนจบในแต่ละระดับการศึกษา การทำงานไปด้วยและเรียนไปด้วยอาจทำให้ผู้บริหารสตรีต้องทำบทบาทหลายบทบาทในเวลาเดียวกัน ทั้งบทบาทในการทำงาน ในการเรียนและในครอบครัว ส่งผลให้เกิดความขัดแย้งระหว่างครอบครัวและการทำงาน รวมถึงการเรียนขึ้นได้

1.2 อายุการทำงานในอาชีพ พบว่า ไม่ส่งผลทางตรงต่อความสำเร็จในอาชีพ แต่ส่งผลทางอ้อมเป็นทางบวกผ่านความผูกพันในอาชีพไปยังความสำเร็จในอาชีพ ผลการวิจัยสนับสนุนสมมุติฐานที่ตั้งไว้เพียงบางส่วน แต่เป็นไปตามโมเดลปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในอาชีพของ ไอลส์ เมบี และโรเบิร์ตสัน (Thomson & Mabey. 1994 : 160; citing Iles, Mabey & Robertson. 1990) ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการที่คนเราทำงานอยู่ในอาชีพเพียงนานเท่าใดก็ยิ่งส่งผลให้มีความผูกพันในอาชีพนั้น ดังที่มีการวิจัยพบว่า อายุการทำงานในอาชีพส่งผลทางบวกต่อความผูกพันในอาชีพ (McGinnis & Morrow. 1990; Karickhoff. 1994; Carson & Bedeian. 1994; วินิจฉัย สมรรคา. 2533) ส่วนกรณีที่อายุการทำงานในอาชีพส่งผลทางลบต่อความขัดแย้งระหว่างครอบครัวและการทำงานนั้น เมื่อพิจารณาจากทฤษฎีขั้นของอาชีพ (Career stage theory) ของ ซูเปอร์ (จำเนียร ช่วงโชติ, วรรัตน์ รงคปรานี และสมัย จิตต์หมวด. 2525 : 85-88; อ้างอิงมาจาก Super. 1957. Sonnenfeld & Kotter. 1982 : 28; citing Super. 1957) พบว่า เมื่อบุคคลผ่านระยะของการแสวงหาอาชีพที่มั่นคง (Stabilization stage) คือได้งานที่ถูกต้องใจจะเริ่มปักหลักในอาชีพการงาน พยายามสร้างความมั่นคงในหน้าที่ ตำแหน่งงานและแสวงหาโอกาสก้าวหน้า และเมื่อเข้าสู่ระยะการดำรงรักษา (Maintenance stage) ซึ่งเป็นระยะที่บุคคลจะผูกพันในอาชีพของตนและวิถีการทำงานของตนโดยไม่ค่อยมีการเปลี่ยนแปลงใด ๆ เกิดขึ้น ประกอบกับการพิจารณากระบวนการถ่ายทอดทางสังคมขององค์กร (Organizational socialization) พบว่า เมื่อบุคคลเข้ามาอยู่ในองค์กรระยะหนึ่งจะเกิดการเรียนรู้วัฒนธรรมองค์กร ทำให้มีการยอมรับปทัสถานขององค์กร เมื่อถึงระยะนี้บุคคลจะเกิดความรู้สึกว่าได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานว่ามีคุณค่าและน่าไว้วางใจ ทำให้เกิดความเชื่อมั่นว่าตนมีความสามารถที่จะประสบความสำเร็จในการทำงานได้ (Robbins. 1993 : 611-614) ดังนั้น จึงเป็นไปได้ว่าบุคคลที่ทำงานเป็นระยะเวลาที่นานกว่า ย่อมมีการปรับตัว

ต้องงานที่ทำตลอดจนองค์การที่ทำงานด้วย ได้มากกว่าบุคคลที่ทำงานเป็นระยะเวลาที่น้อยกว่า ทำให้เกิดการรับรู้ความขัดแย้งในการทำบทบาทระหว่างครอบครัวและการทำงานลดน้อยลงไปด้วย

1.3 สถานภาพสมรส พบว่า ไม่ส่งผลทางตรงต่อความสำเร็จในอาชีพ แต่ส่งผลทางอ้อมเป็นทางบวกผ่านความผูกพันในอาชีพไปยังความสำเร็จในอาชีพ โดยผู้ที่มีสถานภาพสมรส/หม้าย/หย่า แต่งงาน และมีบุตร จะมีผลต่อความสำเร็จในอาชีพสูงกว่าผู้ที่มีสถานภาพสมรสเป็นโสด หรือแต่งงานแต่ไม่มีบุตร ผลการวิจัยจึงสนับสนุนสมมุติฐานที่ตั้งไว้เพียงบางส่วน ผลการวิจัยครั้งนี้สอดคล้องกับการวิจัยของ วารุณี ภูริสินสิทธิ์ และจามะรี พิทักษ์วงศ์ (2529) ที่ทำการศึกษความสำเร็จในอาชีพของอาจารย์สตรีในสถาบันอุดมศึกษา ซึ่งความสำเร็จในอาชีพจะพิจารณาจากการศึกษาต่อในระดับปริญญาเอกและตำแหน่งทางวิชาการที่สูงขึ้น พบว่า ในตำแหน่งทางวิชาการระดับเดียวกันไม่ว่าจะเป็นผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์ เมื่อไม่ได้มีการจำแนกตามอายุราชการจะมีจำนวนอาจารย์สตรีที่สมรสแล้ว มีตำแหน่งทางวิชาการสูงกว่าอาจารย์สตรีโสด แต่เมื่อมีการพิจารณาตามอายุราชการ คณะผู้วิจัยได้สรุปว่าการสมรสไม่ได้เป็นอุปสรรคต่อการเลื่อนตำแหน่งทางวิชาการ สตรีที่สมรสแล้วและมีอายุราชการระดับเดียวกับสตรีโสดสามารถดำรงตำแหน่งทางวิชาการในสัดส่วนเดียวกันหรือมากกว่าสตรีโสด นอกจากนี้อาจเป็นไปได้ว่าผู้บริหารสตรีที่มีสถานภาพที่เป็นหม้ายหรือหย่าร้าง หรือแต่งงานและมีบุตรต้องร่วมรับภาระทางด้านเศรษฐกิจในครอบครัวมากกว่า เพื่อนำมาใช้เป็นค่าใช้จ่ายภายในครอบครัวจึงต้องพยายามทำงานหนักขึ้น ประกอบกับการวิจัยที่พบว่า คนที่แต่งงานแล้วจะมีความผูกพันในอาชีพสูงกว่าคนที่โสด (Chernis, 1991) ซึ่งเมื่อพิจารณาร่วมกับสถานการณ์ปัจจุบันของสถาบันด้านการเงินธนาคารแล้ว ยิ่งเป็นไปได้มากกว่าผู้ที่แต่งงานแล้วและมีบุตร หรือหย่าร้าง ย่อมต้องมีความผูกพันในอาชีพสูง เนื่องจากพนักงานธนาคารทุกแห่งปัจจุบันตกอยู่ในสภาพที่ขาดความมั่นคง และไม่รู้อนาคตของตน (สกุ๊ปปก. 2541 : 147) ดังนั้น หากต้องถูกปลดออกจากงาน หรือไม่มีงานทำ ผู้ที่มีภาระทางครอบครัวมากกว่าย่อมได้รับผลกระทบมากกว่า ส่วนในกรณีที่สถานภาพสมรสส่งผลทางลบต่อความขัดแย้งระหว่างครอบครัวและการทำงานนั้น เป็นไปได้ที่ว่าผู้บริหารที่แต่งงานและมีบุตร หรือแม้แต่มีสถานภาพหม้าย/หย่า เป็นจำนวนมากที่มีบุตรอยู่ในวัยที่ช่วยเหลือตนเองได้แล้ว หรือแม้กระทั่งประกอบอาชีพแล้ว ซึ่งจากการวิจัยครั้งนี้พบว่า ผู้บริหารสตรีที่มีบุตร จำแนกได้เป็นมีบุตรที่จบการศึกษาและทำงานแล้วเป็นจำนวนร้อยละ 21.56 มีบุตรกำลังศึกษาในระดับปริญญาตรีหรือปริญญาโท จำนวนร้อยละ 24.38 และกำลังศึกษาในระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย จำนวนร้อยละ 15.63 ดังนั้น นอกจากผู้บริหารเหล่านี้จะไม่ต้องรับภาระในการดูแลครอบครัวมากแล้ว ยังมีบุตรหรือสมาชิกในครอบครัว แบ่งเบาระยะในการดูแลความเรียบร้อยภายในบ้านอีกด้วย สอดคล้องกับการวิจัยของ วารุณี ภูริสินสิทธิ์ และ จามะรี พิทักษ์วงศ์ (2529) ที่พบว่า เมื่อบุตรมีอายุอยู่ในช่วงกำลังศึกษาในระดับอุดมศึกษา หรือทำงานแล้ว สตรีจะใช้เวลากับบุตรลดลงกว่าบุตรอยู่ในช่วงอายุอื่น ๆ ในขณะที่สตรีที่เป็นโสดยังคงต้องรับภาระในครอบครัวทั้งภาระทางด้านการเงินและความรับผิดชอบภายในบ้าน ตามค่านิยมและประเพณีของสังคมไทยที่มอบหมายภาระความรับผิดชอบให้กับลูกสาวมากกว่าลูกชาย (สถาบันวิจัยบทบาทหญิงชายและการพัฒนา, 2534 : 21-22)

2. แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ไม่ส่งผลทางตรงต่อความสำเร็จในอาชีพ แต่ส่งผลทางอ้อมผ่านรูปแบบความเป็นผู้นำ และส่งผลทางอ้อมผ่านความขัดแย้งระหว่างครอบครัวและการทำงานซึ่งส่งผลผ่านความผูกพันในอาชีพไปยังความสำเร็จในอาชีพอีกต่อหนึ่ง ผลการวิจัยจึงไม่สนับสนุนสมมุติฐานที่ตั้งไว้ว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ส่งผลบวกทั้งทางตรงและทางอ้อมผ่านความผูกพันในอาชีพไปยังความสำเร็จในอาชีพ สืบเนื่องจากในการปรับแบบจำลองครั้งสุดท้าย ผู้วิจัยได้เปลี่ยนเส้นอิทธิพลจากแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่อความผูกพันในอาชีพ มาเป็นเส้นอิทธิพลจากแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มายังรูปแบบความเป็นผู้นำ ตาม

แนวคิดของ บาร์ทอล และคณะ (Bartol et al. 1991 : 446) ที่ว่าแรงจูงใจในการทำงานย่อมส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงาน ดังนั้นรูปแบบความเป็นผู้นำซึ่งจัดเป็นพฤติกรรมการทำงานทางด้านการบริหารงานจึงน่าจะได้รับอิทธิพลจากแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้วย ส่วนในกรณีที่แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ส่งผลทางอ้อมผ่านความขัดแย้งระหว่างครอบครัวและการทำงานไปยังความสำเร็จในอาชีพนั้น สอดคล้องกับผลการวิจัยของ แมททิว (Mathieu. 1991) ที่พบว่าแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์เป็นตัวแปรที่ส่งผลทางลบต่อความขัดแย้งในการทำบทบาท ซึ่งในที่นี้ก็คือความขัดแย้งระหว่างครอบครัวและการทำงานนั่นเอง และเนื่องจากรูปแบบความเป็นผู้นำ ส่งผลทางบวกต่อความสำเร็จในอาชีพ สอดคล้องกับผลการวิจัยจำนวนมาก เช่น จันทราณี สงวนนาม (2533) และวิทยากิตติธราดกุล (2536) เป็นต้น ในขณะที่ความขัดแย้งระหว่างครอบครัวและการทำงานส่งผลทางลบต่อความสำเร็จในอาชีพ ซึ่งเป็นการส่งผลทางอ้อมผ่านความผูกพันในอาชีพไปยังความสำเร็จในอาชีพ สอดคล้องกับผลการวิจัยของ บราวน์ (Brown. 1996) ที่พบว่า ความขัดแย้งระหว่างครอบครัวและการทำงานส่งผลทางลบต่อความผูกพันในอาชีพ ประกอบกับความผูกพันในอาชีพส่งผลทางบวกต่อความสำเร็จในอาชีพ ดังนั้นเมื่อพิจารณาอิทธิพลรวมจึงพบว่าแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ส่งผลทางอ้อมเป็นทางบวกและมีนัยสำคัญทางสถิติต่อความสำเร็จในอาชีพ

3. บรรยายาทองศ์การ ได้แก่ การสนับสนุนจากองค์การ และ ศักยภาพการจูงใจจากงาน

ตัวแปรบรรยายาทองศ์การ ได้แก่การสนับสนุนจากองค์การและศักยภาพการจูงใจจากงาน พบว่า บรรยายาทองศ์การส่งผลทางอ้อมผ่านความผูกพันในอาชีพ และส่งผลทางอ้อมผ่านรูปแบบความเป็นผู้นำไปยังความสำเร็จในอาชีพ เป็นการสนับสนุนสมมุติฐานที่ตั้งไว้ว่า การสนับสนุนจากองค์การและศักยภาพการจูงใจจากงานส่งผลบวกทั้งทางตรงและทางอ้อมผ่านความผูกพันในอาชีพไปยังความสำเร็จในอาชีพเพียงบางส่วน แต่ผลการวิจัยครั้งนี้สอดคล้องกับผลการวิจัยหลายเรื่องโดยเฉพาะ ชารีนู และ คอนรอย (Tharenou & Conroy. 1994) และ ชารีนู คอนรอย และ ลาติเมอร์ (Tharenou, Conroy & Latimer. 1994) ที่ได้ทำการศึกษาถึงความสำเร็จในอาชีพ โดยมุ่งศึกษาถึงอิทธิพลของตัวแปรด้านสถานการณ์ ได้แก่ การสนับสนุนจากองค์การ และตัวแปรส่วนตัวต่อความสำเร็จในอาชีพ พบว่า การสนับสนุนจากองค์การส่งผลต่อความสำเร็จในอาชีพของผู้บริหารสตรีมากกว่าตัวแปรส่วนตัว ซึ่งการสนับสนุนจากองค์การจัดเป็นมิติหนึ่งในโครงสร้างของบรรยายาทองศ์การ (Litwin & Stringer. 1968 : 45-65) จึงถือว่าเป็นสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีความสำคัญต่อความสำเร็จในอาชีพของสตรี นอกจากนี้ยังได้รับการสนับสนุนจากผลการวิจัยของ แคนนิงส์ (Cannings. 1991) ที่ทำการศึกษากับผู้บริหารระดับกลาง และพบว่าความสำเร็จในอาชีพของสตรีสามารถอธิบายได้มากขึ้น หากใช้ตัวแปรด้านองค์การเข้ามาอธิบายร่วมด้วย นอกจากนั้นผลการวิจัยจำนวนมากต่างพบว่า การสนับสนุนจากองค์การส่งผลทางบวกต่อความสำเร็จในอาชีพทั้งสิ้น เช่น เรย์ และ มิลเลอร์ (Ray & Miller. 1994) โคเฮน (Cohen. 1995) อาร์ยี่ และ ลัค (Aryee & Luk. 1996) สแคนดูรา และ แลนคอค (Scandura & Lankau. 1997) กลิ่นแก้ว ป. จินตกานนท์ (2529) และ ดุษฎี โยเหลา อภิญา โพธิ์ศรีทอง และ ปริญญา ณ วันจันทร์ (2539)

ในส่วนของตัวแปรศักยภาพการจูงใจจากงาน ก็เช่นเดียวกัน มีการวิจัยจำนวนมากที่พบว่า ศักยภาพการจูงใจจากงานส่งผลต่อความสำเร็จในอาชีพ เช่น แลม ฟุง และ มู (Lam, Foong & Moo. 1995) พาราสุรามาน และคณะ (Parasuraman et al. 1996) และที่สำคัญคือ ผลการวิจัยครั้งนี้สอดคล้องกับแนวคิดตามโมเดลคุณลักษณะของงาน (Job characteristic model) ของ แฮคแมน และ โอลด์แฮม (Gordon. 1996 : 515-516; citing Hackman & Oldham. 1980) ที่แสดงให้เห็นถึงความสำคัญของคุณลักษณะของงานตลอดจนศักยภาพการจูงใจจากงานต่อความสำเร็จในอาชีพทางด้านความพึงพอใจในงาน และความก้าวหน้าตลอดจนประสิทธิผลในการทำงาน ซึ่งก็คือความสำเร็จในอาชีพเชิงอัตนัยในการวิจัยครั้งนี้

เมื่อพิจารณาการส่งผลทางอ้อมผ่านความผูกพันในอาชีพไปยังความสำเร็จในอาชีพ พบว่าบรรยากาศองค์การส่งผลทางบวกต่อความผูกพันในอาชีพ สอดคล้องกับการวิจัยของ อาร์ยี่ และแทน (Aryee & Tan, 1992) และโคเฮน (Cohen, 1995) ที่พบว่า การสนับสนุนจากองค์การส่งผลทางบวกต่อความผูกพันในอาชีพ และการวิจัยของ อาร์ยี่ เช และแทน (Aryee, Chay & Tan, 1994) แลม ฟุง และมู (Lam, Foong & Moo, 1995) ที่พบว่า ลักษณะของงานที่ทำส่งผลทางบวกต่อความผูกพันในอาชีพ

จากการที่ผู้วิจัยได้เพิ่มเส้นอิทธิพลจากบรรยากาศองค์การไปยังรูปแบบความเป็นผู้นำขึ้นอีกเส้นหนึ่ง โดยอาศัยแนวคิดของ ฟิดเลอร์ (Fiedler, 1965 : 116) และแมนนิง และแฮดดอค (Manning & Haddock, 1992 : 25) ที่ว่าพฤติกรรมผู้นำนั้นขึ้นกับสถานการณ์ด้วย ดังนั้นการที่ผู้บริหารจะใช้รูปแบบความเป็นผู้นำแบบใดนั้นควรตระหนักถึงรูปแบบการนำตามสถานการณ์ด้วย และจากผลการวิจัยครั้งนี้ พบว่า บรรยากาศองค์การส่งผลทางบวกต่อรูปแบบความเป็นผู้นำ ซึ่งเป็นการสนับสนุนแนวคิดข้างต้นที่ว่าพฤติกรรมการนำของผู้บริหารสตรีนั้นขึ้นกับบรรยากาศองค์การ ทั้งการสนับสนุนจากองค์การและศักยภาพการจูงใจจากงานที่ทำอยู่

จากการที่บรรยากาศองค์การส่งผลทางบวกต่อความผูกพันในอาชีพ และรูปแบบความเป็นผู้นำของผู้บริหารสตรี และทั้งความผูกพันในอาชีพและรูปแบบความเป็นผู้นำส่งผลทางบวกต่อความสำเร็จในอาชีพ ดังนั้นเมื่อพิจารณาอิทธิพลรวม จึงพบว่า บรรยากาศองค์การส่งผลทางอ้อมผ่านความผูกพันในอาชีพและรูปแบบความเป็นผู้นำไปยังความสำเร็จในอาชีพ โดยบรรยากาศองค์การส่งผลทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติต่อความสำเร็จในอาชีพ

4. ปัจจัยด้านครอบครัว ได้แก่ ความทุ่มเทต่อครอบครัว และการสนับสนุนทางสังคมจากครอบครัว การวิจัยครั้งนี้ตั้งสมมุติฐานไว้ว่า ความทุ่มเทต่อครอบครัวส่งผลลบและการสนับสนุนทางสังคมจากครอบครัวส่งผลบวกทั้งทางตรงและทางอ้อมผ่านความผูกพันในอาชีพและความขัดแย้งระหว่างครอบครัวและการทำงานไปยังความสำเร็จในอาชีพ ผลการวิจัยครั้งนี้ สนับสนุนสมมุติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้เพียงบางส่วน คือพบว่าทั้งความทุ่มเทต่อครอบครัว และการสนับสนุนทางสังคมจากครอบครัวไม่ได้ส่งผลทางตรงต่อความสำเร็จในอาชีพ แต่เป็นการส่งผลทางอ้อมผ่านความขัดแย้งระหว่างครอบครัวและการทำงาน และส่งผลทางอ้อมผ่านความผูกพันในอาชีพไปยังความสำเร็จในอาชีพ ในขณะที่ปัจจัยด้านครอบครัวส่งผลทางลบต่อความขัดแย้งระหว่างครอบครัวและการทำงาน และส่งผลทางบวกต่อความผูกพันในอาชีพ แสดงว่าความทุ่มเทต่อครอบครัวและการสนับสนุนทางสังคมจากครอบครัวยังมีมากก็จะยังสามารถลดความขัดแย้งระหว่างครอบครัวและการทำงานลงได้ ในขณะที่หากมีความทุ่มเทต่อครอบครัวและการสนับสนุนทางสังคมจากครอบครัวยิ่งมากก็จะยิ่งทำให้ความผูกพันในอาชีพสูงขึ้นไปด้วย ซึ่งเป็นการแสดงให้เห็นถึงบทบาทของปัจจัยด้านครอบครัวที่ส่งผลต่อความสำเร็จในอาชีพของสตรี ผลการวิจัยครั้งนี้สอดคล้องกับแนวคิดและผลการวิจัยจำนวนมากที่แสดงว่าปัจจัยด้านครอบครัวมีบทบาทสำคัญต่อการอธิบายความสำเร็จในอาชีพของสตรี เช่น แนวคิดทฤษฎีบทบาททางสังคมที่ยังให้ความสำคัญต่อบทบาทในครอบครัวของสตรี แนวคิดนี้ได้รับการสนับสนุนว่าเป็นจริงในสังคมไทย ดังผลการวิจัยของ นางลักษณ์ เอมประดิษฐ์ (2536-2539) และ ภัสสร ลิมานนท์ และคณะ (2538) ที่ทำการศึกษาเกี่ยวกับครอบครัวไทย พบว่า ปัจจุบันแม้จะพบว่าสตรีต้องออกไปทำงานนอกบ้านมากขึ้น แต่ยังคงมีบทบาทสูงต่อความรับผิดชอบภายในครอบครัวอยู่เช่นเดิม ผู้หญิงกับครอบครัวจึงเป็นเรื่องที่แยกกันไม่ออกมาโดยตลอดจากอดีตจนถึงปัจจุบัน (กาญจนา แก้วเทพ, 2534 : 49-55) เพราะวัฒนธรรมการอบรมเลี้ยงดูบุตรในสังคมไทยยังคงเรียกร้องให้ลูกสาวรับผิดชอบในครอบครัวมากกว่าลูกชาย (คณะอนุกรรมการพัฒนาครอบครัวและแก้ไขความรุนแรงต่อเด็กและสตรี, 2541 : 9) ทำให้สตรีไทยยอมรับกับความคาดหวังของสังคมในการทำบทบาทต่อครอบครัวดังกล่าว ดังนั้นแม้ว่าสตรีจะถูกคาดหวังให้ทำงานในหลายบทบาท แต่จากการทำบทบาทดังกล่าวมีส่วนทำให้ครอบครัวมีความสุข คือ การมีความรักความอบอุ่นระหว่างกันของสมาชิก

ในครอบครัว ซึ่งแสดงออกได้โดยการดูแลเอาใจใส่และเอื้ออาทรต่อกัน การรู้จักและเข้าใจกัน การเคารพกัน และกัน และการแสดงความรับผิดชอบครอบครัว (สายสุรี จุติกุล. 2540 : 15-18) การที่ผู้บริหารสตรีมีความทุ่มเทต่อครอบครัว ซึ่งเป็นพฤติกรรมที่แสดงถึงความรักความเอาใจใส่ ความเอื้ออาทร และความรับผิดชอบต่อครอบครัว ขณะเดียวกันก็ได้รับความรักความเอาใจใส่ ความเอื้ออาทร และความรับผิดชอบต่อครอบครัว จากสมาชิกอื่นในครอบครัวโดยการได้รับการสนับสนุนทางสังคมจากครอบครัว ย่อมแสดงให้เห็นถึงการมีครอบครัวที่มีความสุข สามารถเป็นภูมิคุ้มกันต่อความขัดแย้งที่อาจเกิดขึ้นจากครอบครัวไปสู่การทำงานได้ การได้รับการสนับสนุนทางสังคมจากครอบครัวจะทำให้เกิดการถ่วงดุลย์ในการทำบทบาทที่มากเกินไป โดยส่งเสริมให้สตรีสามารถเผชิญกับความขัดแย้งในการทำบทบาททั้งที่ทำงานและครอบครัวได้มากขึ้น (Johns. 1996 : 621-622) ดังมีผลการวิจัยหลายเรื่องที่แสดงว่า การสนับสนุนทางสังคมจากครอบครัวส่งผลทางลบต่อความขัดแย้งระหว่างครอบครัวและการทำงาน (Greenberger & O'Neil. 1993; Adams, King & King. 1996; Parasuraman et al. 1996; กลิ่นแก้ว ป. จินตกานนท์. 2529; จิตรกร หล่อสุวรรณรัตน์. 2530) ส่วนการวิจัยที่แสดงว่าปัจจัยครอบครัวส่งผลทางบวกต่อความผูกพันในอาชีพ ได้แก่ ลาติวิก และแมคกี (Ladewig & McGee. 1986) ที่พบว่า การสนับสนุนทางสังคมส่งผลทางบวกต่อความผูกพันในอาชีพ ในขณะที่ผลการวิจัยส่วนใหญ่แสดงว่าความทุ่มเทต่อครอบครัวส่งผลทางลบต่อความผูกพันในอาชีพของสตรี (Adler. 1993; Kaldenberg, Becker & Zvonkovic. 1995) จึงไม่สอดคล้องกับผลการวิจัยครั้งนี้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะความเป็นครอบครัว ซึ่งหมายถึง กลุ่มบุคคลที่มีความผูกพันกันทางอารมณ์และจิตใจ ในการดำเนินชีวิตร่วมกัน รวมทั้งการพึ่งพิงกันทางสังคมเศรษฐกิจ และมีความสัมพันธ์กันทางกฎหมาย หรือทางสายโลหิต ครอบครัวบางครอบครัวอาจมีลักษณะเป็นข้อยกเว้นบางประการจากดังกล่าวก็ย่อมได้ (คณะอนุกรรมการพัฒนาครอบครัวและแก้ไขความรุนแรงต่อเด็กและสตรี. 2541 : 6) ดังนั้นการพิจารณาในเรื่องครอบครัว หากพิจารณาตัวแปรความทุ่มเทต่อครอบครัว และตัวแปรการสนับสนุนทางสังคมจากครอบครัว โดยพิจารณาแยกจากกัน จะพบว่าความทุ่มเทต่อครอบครัวส่งผลทางลบต่อความผูกพันในอาชีพ และส่งผลทางบวกต่อความขัดแย้งระหว่างครอบครัวและการทำงาน ตลอดจนส่งผลทางลบต่อความสำเร็จในอาชีพ ตรงข้ามกับตัวแปรการสนับสนุนทางสังคมจากครอบครัวจะส่งผลทางบวกต่อความผูกพันในอาชีพ ส่งผลทางลบต่อความขัดแย้งระหว่างครอบครัวและการทำงาน ตลอดจนส่งผลทางบวกต่อความสำเร็จในอาชีพ ดังเช่นผลการวิจัยต่าง ๆ ที่รวบรวมมา แต่หากพิจารณาในฐานะของความเป็นครอบครัวซึ่งเป็นสถาบันสังคมพื้นฐานที่ประกอบด้วย วิถีชีวิตของสมาชิกในครอบครัวทุกคน ซึ่งต่างมีอิทธิพลต่อกันและกัน จึงน่าจะเป็นการเหมาะสมกว่าที่จะพิจารณาตัวแปรความทุ่มเทต่อครอบครัวและการสนับสนุนทางสังคมจากครอบครัวโดยพิจารณาร่วมกัน มากกว่าที่จะพิจารณาอย่างเป็นอิสระต่อกันในลักษณะองค์ประกอบของปัจจัยด้านครอบครัว

เมื่อพิจารณาผลของปัจจัยด้านครอบครัวต่อความสำเร็จในอาชีพ จากผลการวิจัยครั้งนี้พบว่า ปัจจัยด้านครอบครัวส่งผลทางอ้อมผ่านความผูกพันในอาชีพ และความขัดแย้งระหว่างครอบครัวและการทำงานไปยังความสำเร็จในอาชีพ โดยปัจจัยด้านครอบครัวส่งผลทางบวกและมีนัยสำคัญทางสถิติต่อความสำเร็จในอาชีพ จากผลการวิจัยครั้งนี้แสดงให้เห็นว่าเมื่อผู้บริหารสตรีมีความทุ่มเทต่อครอบครัว ขณะเดียวกันก็ได้รับการสนับสนุนทางสังคมจากครอบครัวด้วย ย่อมส่งผลให้ผู้บริหารสตรีประสบความสำเร็จในอาชีพได้

5. รูปแบบความเป็นผู้นำของผู้บริหารสตรี ผลการวิจัยพบว่า รูปแบบความเป็นผู้นำของผู้บริหารสตรีส่งผลทางบวกต่อความสำเร็จในอาชีพของผู้บริหารสตรี เป็นการสนับสนุนสมมุติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ว่า รูปแบบความเป็นผู้นำของผู้บริหารสตรีส่งผลบวกทางตรงต่อความสำเร็จในอาชีพ โดยพบว่ารูปแบบความเป็นผู้นำของผู้บริหารสตรีแบบใช้การคิดวิเคราะห์ในการแก้ปัญหาเป็นแบบที่อธิบายรูปแบบความเป็นผู้นำของผู้บริหารสตรีได้มากที่สุด ถึงร้อยละ 67.40 รองลงมาคือ แบบทำงานเป็นทีม แบบควบคุมสั่งการ และแบบ

จูงใจ ตามลำดับ ทั้งนี้ น่าจะเป็นเพราะว่างานทางด้านการเงินการธนาคารมีลักษณะที่ต้องใช้ความละเอียดรอบคอบ และต้องการความคล่องตัวในการทำงาน จึงต้องใช้การคิดวิเคราะห์ในการแก้ปัญหาตลอดเวลา ประกอบกับในช่วงเวลาของการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยครั้งนี้เป็นช่วงที่เกิดวิกฤตการณ์ทางเศรษฐกิจ ซึ่งมีผลกระทบอย่างสูงต่อสถาบันการเงินการธนาคารทั้งระบบของประเทศ ทำให้ผู้บริหารยังต้องใช้การคิดวิเคราะห์ในการแก้ปัญหา มากขึ้นตามไปด้วย มีผลการวิจัยจำนวนมากที่พบผลเช่นเดียวกับการวิจัยครั้งนี้ คือ ความเป็นผู้นำส่งผลต่อความสำเร็จในอาชีพ เช่น การวิจัยของ จันทราณี สงวนนาม (2533) และ วิทยากิตติธาดากุล (2536)

✓6. ความผูกพันในอาชีพ ผลการวิจัยพบว่า ความผูกพันในอาชีพส่งผลทางตรงเป็นทางบวกต่อความสำเร็จในอาชีพ จึงสนับสนุนสมมุติฐานที่ตั้งไว้ว่า ความผูกพันในอาชีพส่งผลบวกทางตรงไปยังความสำเร็จในอาชีพ สอดคล้องกับผลการวิจัยหลายเรื่อง เช่น การวิจัยของ อาร์ยี่ เช และ ชิว (Aryee, Chay & Chew. 1994) อัจตจริยา (Arttchariya. 1997) สุมนา อู๋โพธิ์ (2525) และ จินตนา บุญบงการ (2527) และ สอดคล้องกับโมเดลความสำเร็จในอาชีพของ ไอลส์ เมบี และโรเบิร์ตสัน (Thomson & Mabeby. 1994 : 160; citing Iles, Mabeby & Robertson. 1990)

เมื่อพิจารณาองค์ประกอบของความผูกพันในอาชีพ พบว่า องค์ประกอบด้านการวางแผนอาชีพ (Career planning) อธิบายความผูกพันในอาชีพมากที่สุด โดยอธิบายได้ร้อยละ 62.09 ในขณะที่องค์ประกอบด้านเอกลักษณ์ทางอาชีพอธิบายความผูกพันในอาชีพได้ร้อยละ 54.91 และความอดทนทางอาชีพ อธิบายความผูกพันในอาชีพ ได้ร้อยละ 14.98 ซึ่งเป็นไปตามแนวคิดของ ลอนดอน (Carson & Bedeian. 1994 : 240; citing London. 1983, 1985) ที่เสนอว่า การวางแผนอาชีพเป็นองค์ประกอบที่มีพลัง (Energizing) ต่อความผูกพันในอาชีพ ทั้งนี้ น่าจะเป็นเพราะการวางแผนอาชีพเป็นกระบวนการที่แสดงถึงความสัมพันธ์ระหว่างอาชีพและเป้าหมาย ทำให้บุคคลทราบถึงโอกาสและอุปสรรค ตลอดจนทางเลือกและความก้าวหน้าในงานอาชีพ ดังนั้นบุคคลจึงต้องมีการวางแผนเกี่ยวกับการทำงาน การศึกษา และการพัฒนาประสบการณ์ เพื่อให้สามารถบรรลุเป้าหมายในอาชีพของตน (วิฑูรย์ สิมะโชคดี. 2537 : 151) หากบุคคลมีการวางแผนอาชีพที่ดีก็จะส่งผลให้บุคคลประสบความสำเร็จในอาชีพไปด้วย

7. ความขัดแย้งระหว่างครอบครัวและการทำงาน ผลการวิจัยพบว่า ความขัดแย้งระหว่างครอบครัวและการทำงานส่งผลทางตรงเป็นทางลบไปยังความสำเร็จในอาชีพ อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ในขณะที่ส่งผลทางอ้อมเป็นทางลบผ่านความผูกพันในอาชีพไปยังความสำเร็จในอาชีพอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ดังนั้นผลการวิจัยจึงไม่สนับสนุนสมมุติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ว่า ความขัดแย้งระหว่างครอบครัวและการทำงานส่งผลลบทางตรงไปยังความสำเร็จในอาชีพ ซึ่งถึงแม้ผลการวิจัยจะไม่สอดคล้องกับผลการวิจัยส่วนใหญ่ซึ่งพบว่าความขัดแย้งระหว่างครอบครัวและการทำงานส่งผลทางลบต่อความสำเร็จในอาชีพ (เช่น Parasuraman et al. 1996; Adams, King & King. 1996 เป็นต้น) แต่ก็มีผลการวิจัยที่พบว่า ความขัดแย้งระหว่างครอบครัวและการทำงานไม่ส่งผลต่อความสำเร็จในอาชีพเช่นกัน ได้แก่ การวิจัยของ อาร์ยี่ และ ลัก (Aryee & Luk. 1996) ที่ทำการศึกษากับสตรีชาวฮ่องกง ซึ่งหากพิจารณาในแง่ของวัฒนธรรมแล้วก็น่าจะมี ความใกล้เคียงกับวัฒนธรรมไทยมากกว่าเมื่อเทียบกับวัฒนธรรมตะวันตก ไม่ว่าจะเป็นในเรื่องของความคาดหวังของสังคมที่มีต่อบทบาทของสตรีในครอบครัวและในเรื่องของการมีผู้ช่วยทำงานบ้านก็ตาม ด้วยเหตุนี้จึงทำให้ผู้บริหารสตรีหรือสตรีที่ต้องออกไปทำงานนอกบ้านไม่เกิดความขัดแย้งในการทำหน้าที่ในครอบครัวและการทำงานมากนัก ดังที่การวิจัยของ อาร์ยี่ และ ลัก เสนอว่า การที่ความขัดแย้งระหว่างครอบครัวและการทำงานไม่ส่งผลต่อความสำเร็จในอาชีพของสตรีนั้น เป็นเพราะว่าในฮ่องกงจะมีผู้ช่วยทำงานบ้าน ทำให้สตรีไม่เกิดความขัดแย้งระหว่างครอบครัวและการทำงาน ซึ่งตรงกับข้อเสนอแนะของ วารุณี ภูริสินสิทธิ์ และจามะรี พิทักษ์วงศ์

(2529) ที่ว่าในสังคมไทยก็เช่นเดียวกัน ที่จะมีผู้ช่วยทำงานบ้านมาแบ่งเบาภาระงานบ้าน ทำให้สตรีสามารถใช้เวลากับการทำงานอาชีพได้ โดยไม่ต้องมีภาระในการทำงานบ้านด้วยตนเอง จึงมีความเป็นไปได้ว่าความขัดแย้งระหว่างครอบครัวและการทำงานไม่ได้ส่งผลทางตรงต่อความสำเร็จในอาชีพ แต่ส่งผลทางอ้อมผ่านความผูกพันในอาชีพไปยังความสำเร็จในอาชีพแทน เนื่องจากการวิจัยครั้งนี้พบว่า ความขัดแย้งระหว่างครอบครัวและการทำงานส่งผลทางลบต่อความผูกพันในอาชีพ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ บราวน์ (Brown, 1996) และเนื่องจากความผูกพันในอาชีพส่งผลทางบวกต่อความสำเร็จในอาชีพ ดังนั้นเมื่อพิจารณาอิทธิพลรวมจึงพบว่าความขัดแย้งระหว่างครอบครัวและการทำงานส่งผลทางอ้อมต่อความสำเร็จในอาชีพ

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในอาชีพของผู้บริหารสตรีในธนาคารพาณิชย์ไทย ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้

1. ข้อเสนอแนะสำหรับสถาบันทางสังคมที่มีบทบาทต่อการพัฒนาศักยภาพสตรี

1.1 สถาบันครอบครัว จากผลการวิจัยที่พบว่า ปัจจัยด้านครอบครัว ได้แก่ ความทุ่มเทต่อ

ครอบครัว และการสนับสนุนทางสังคมจากครอบครัว มีบทบาทต่อการลดความขัดแย้งระหว่างครอบครัวและการทำงานลง ตลอดจนช่วยเพิ่มความผูกพันในอาชีพด้วย ด้วยเหตุที่ในสังคมไทยสตรียังคงถูกปลูกฝังให้รับผิดชอบในการดูแลงานบ้านมาตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน ดังนั้น ลูกผู้หญิงทุกคนจึงตระหนักในภาระหน้าที่นี้ และพยายามทำหน้าที่นี้อย่างดีที่สุด จึงพบว่าแม้สตรีจะรับภาระหนักทั้งภายในครอบครัวและหน้าที่การงาน แต่การทำหน้าที่ส่วนนี้ทำให้เกิดความรักความผูกพันขึ้นในครอบครัว ส่งผลให้สมาชิกทุกคนมีความสุขในการอยู่ร่วมกัน และยังสมาชิกในครอบครัวมีการแสดงความเอาใจใส่เอื้ออาทรต่อกัน ช่วยเหลือเกื้อกูลกันเป็นการให้การสนับสนุนทางสังคมต่อกันแล้ว ก็จะช่วยลดความขัดแย้งระหว่างครอบครัวและการทำงานลง และเพิ่มความผูกพันในอาชีพให้มากขึ้น เนื่องจากบุคคลไม่ต้องเป็นห่วงและกังวลใจในเรื่องครอบครัว ดังนั้น สมาชิกในครอบครัวทุกคนจึงควรเห็นความสำคัญของการสร้างครอบครัวให้มีความสุข และให้การสนับสนุนทางสังคมต่อกัน เพื่อสนับสนุนให้สมาชิกในครอบครัวโดยเฉพาะที่เป็นสตรีให้ประสบความสำเร็จในอาชีพ

1.2 สถาบันการศึกษา จากผลการวิจัยที่พบว่า ความผูกพันในอาชีพ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และลักษณะผู้นำส่งผลต่อความสำเร็จในอาชีพ ดังนั้นสถาบันการศึกษาทุกระดับจึงควรให้ความสนใจและมีบทบาทในการพัฒนาคุณลักษณะเหล่านี้ให้เกิดขึ้นในตัวบุคคล โดยเฉพาะสถาบันการศึกษาชั้นสูงที่จัดการศึกษาในระดับอุดมศึกษาจึงควรให้ความสนใจในการปลูกฝังให้ผู้เรียนเห็นความสำคัญของอาชีพ ตลอดจนฝึกภาวะความเป็นผู้นำแก่ผู้เรียนเพื่อที่จะได้เป็นส่วนเกื้อหนุนให้บุคคลประสบความสำเร็จในอาชีพต่อไปในภายภาคหน้า แต่จากผลการวิจัยที่พบว่า การศึกษาส่งผลทางลบต่อความผูกพันในอาชีพ และส่งผลทางบวกต่อความขัดแย้งระหว่างครอบครัวและการทำงานนั้น แสดงถึงบทบาทของสถาบันการศึกษาว่าอาจยังไม่ได้มีการปลูกฝังในเรื่องของความผูกพันในอาชีพเท่าที่ควร ตลอดจนยังขาดการฝึกทักษะด้านกระบวนการจัดการกับปัญหาที่อาจเกิดขึ้นกับตัวผู้เรียนในด้านต่าง ๆ โดยเฉพาะการจัดการกับความขัดแย้งที่อาจเกิดขึ้นในชีวิตส่วนตัวและชีวิตการทำงาน เพราะระยะเวลาที่ผู้บริหารใช้ในการศึกษา หลังจากจบระดับชั้นมัธยมปลายยิ่งนานเท่าใดก็ไม่ส่งผลต่อการเพิ่มความผูกพันในอาชีพ และการลดความขัดแย้งระหว่างครอบครัวและการทำงานลงได้

1.3 องค์กรที่ทำงาน ก็มีผลสำคัญในการเสริมสร้างความผูกพันในอาชีพและภาวะผู้นำได้เช่นกัน ดังจะเห็นได้จากตัวแปรด้านบรรยากาศขององค์กร ได้แก่ การสนับสนุนจากองค์กร และศักยภาพการจูงใจจากงานส่งผลทางบวกต่อความผูกพันในอาชีพ และรูปแบบความเป็นผู้นำของผู้บริหารสตรี โดยพบว่ายิ่งองค์กรมอบหมายงานที่มีศักยภาพการจูงใจสูง และได้รับการสนับสนุนจากองค์กรสูงก็จะยิ่งทำให้บุคคลเกิดความผูกพันในอาชีพมากขึ้น ดังนั้น องค์กรเองก็มีส่วนเสริมสร้างความผูกพันในอาชีพได้เช่นกัน โดยการจัดสภาพแวดล้อมการทำงานอย่างเหมาะสม เช่น มีการสร้างกลุ่มงานเพิ่มมากขึ้น เนื่องจากจะทำให้บุคคลเกิดความผูกพันต่อกลุ่มได้ดีกว่า มีการออกแบบงานให้มีลักษณะจูงใจผู้ทำงาน ตลอดจนให้การสนับสนุนต่อพนักงานในด้านต่าง ๆ เพื่อให้เกิดความคล่องตัวและเกิดขวัญกำลังใจในการทำงาน สำหรับในส่วนของภาวะผู้นำก็เช่นเดียวกัน องค์กรสามารถสร้างเสริมให้พนักงานมีภาวะการนำได้จากการจัดฝึกอบรมเพื่อพัฒนาคุณภาพด้านนี้ให้กับพนักงาน ตลอดจนจัดสภาพแวดล้อมการทำงาน ซึ่งในที่นี้ก็คือ การสร้างบรรยากาศองค์กรให้เหมาะสมนั่นเอง

1.4 องค์กรที่ทำงานเกี่ยวกับการพัฒนาสตรี นอกจากมุ่งพัฒนาศักยภาพของสตรีโดยตรงแล้ว ควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาครอบครัวด้วย ซึ่งก็เป็นที่ยืนยันดีที่สุดในส่วนของรัฐบาลด้วยความร่วมมือจากภาคราชการ ภาคเอกชน และบุคคลจากหลายฝ่ายได้เล็งเห็นถึงความสำคัญของครอบครัวในฐานะเป็นสถาบันหลัก และเป็นพื้นฐานในการพัฒนาคน จึงมีการจัดทำนโยบายและแผนงานในการพัฒนาสถาบันครอบครัวขึ้น ซึ่งคณะรัฐมนตรีได้ให้ความเห็นชอบไปเมื่อวันที่ 26 สิงหาคม 2540

2. ข้อเสนอแนะสำหรับองค์กรหรือหน่วยงาน จากผลการวิจัยพบว่า องค์กรหรือหน่วยงานมีบทบาทสำคัญในการส่งเสริมให้พนักงานสตรีประสบความสำเร็จในอาชีพได้ โดยการจัดบรรยากาศขององค์กรทางด้านการออกแบบงานให้มีลักษณะจูงใจพนักงาน การให้การสนับสนุนในด้านต่าง ๆ ตลอดจนเสริมสร้างภาวะผู้นำให้กับพนักงานสตรี นอกจากนี้จากผลการวิจัยที่พบว่า อายุการทำงานในอาชีพส่งผลทางอ้อมผ่านความผูกพันในอาชีพไปยังความสำเร็จในอาชีพ ดังนั้น องค์กรอาจมีบทบาทในการสร้างความผูกพันในองค์กรให้เกิดขึ้นเพื่อรักษาพนักงานไว้ในสาขาอาชีพที่ทำอยู่ในขณะนั้น

จากผลการวิจัยที่พบว่า ความผูกพันในอาชีพโดยเฉพาะการวางแผนอาชีพส่งผลทางบวกต่อความสำเร็จในอาชีพของผู้บริหารสตรี ดังนั้นองค์กรหรือหน่วยงานควรมีการวางแผนอาชีพให้กับพนักงาน เพื่อเป็นการพัฒนาอาชีพให้กับพนักงาน โดยมีการวางแผนเกี่ยวกับการทำงาน การศึกษา และการพัฒนาประสบการณ์ให้กับพนักงาน

3. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัย

3.1 สำหรับนักวิจัยที่สนใจศึกษาเกี่ยวกับการส่งเสริมสถานภาพสตรีอาจลองนำแบบจำลองความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในอาชีพของผู้บริหารสตรีในธนาคารพาณิชย์ไทย ไปลองใช้ในสถานการณ์อื่น หรือกลุ่มตัวอย่างอื่นเพื่อพัฒนาแบบจำลองให้ดีที่สุด เพื่ออธิบายความสำเร็จในอาชีพของสตรีในหลายกลุ่มอาชีพและหลายสถานภาพ ทั้งนี้อาจมีการปรับเปลี่ยนตัวแปรบางตัวแปรให้เหมาะสมกับสภาพของกลุ่มตัวอย่าง เช่น อาจใช้บุคลิกภาพผู้นำแบบ Machiavelli แทนรูปแบบความเป็นผู้นำที่ใช้ในการวิจัยนี้ หรือเพิ่มตัวแปรบางตัวแปร เช่น ความกลัวความสำเร็จ หรือแม้กระทั่งกระทำซ้ำในกลุ่มตัวอย่างเดิมในช่วงเวลาและสถานการณ์อื่น เนื่องจากอาจมีผลของสถานการณ์เข้ามาเกี่ยวข้องในช่วงระยะเวลาที่ทำการศึกษาที่แตกต่างกันได้

3.2 เพื่อให้ได้ข้อมูลในแนวคิด นักวิจัยอาจใช้การเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการสัมภาษณ์แบบเจาะลึกประกอบด้วย ก็น่าจะเป็นแนวทางที่ทำให้ผู้วิจัยได้ข้อมูลที่มีความแม่นยำและละเอียดรอบคอบมากยิ่งขึ้น โดยเฉพาะในบางประเด็นปัญหาที่กลุ่มตัวอย่างเกรงว่าจะมีผลกระทบต่อหน้าที่การงานหรือสถานภาพที่

ดำรงอยู่ เช่น ในเรื่องของการสนับสนุนจากองค์กร เนื่องจากการเก็บข้อมูลในช่วงเกิดวิกฤติการณ์กับสถาบันการเงินการธนาคารอย่างในปัจจุบัน อาจทำให้กลุ่มตัวอย่างเกิดความกังวลใจในการให้ข้อมูลต่าง ๆ ได้นอกจากนั้นยังอาจช่วยแก้ปัญหาในเรื่องของการตอบตามความต้องการของสังคมของกลุ่มตัวอย่างได้ด้วย เช่น การถามในเรื่องเกี่ยวกับครอบครัว หรือความเชื่ออำนาจในตน ซึ่งผู้ตอบอาจตอบไปตามความต้องการของสังคมก็ได้ ในส่วนของเครื่องมือวัดตัวแปรดังกล่าว ผู้วิจัยอาจพิจารณาเพิ่มข้อคำถามที่ดักจับตัวแปรเข้ามารวมไว้ด้วย เนื่องจากเครื่องมือวัดในการวิจัยครั้งนี้ไม่มีข้อคำถามเหล่านี้เลย

3.3 เนื่องจากการวิจัยครั้งนี้ศึกษาตัวแปรการศึกษา โดยใช้ระยะเวลาที่ใช้ในการศึกษาหลังจากจบระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย ซึ่งอาจไม่เหมาะสมกับสภาพสังคมไทย เนื่องจากผู้บริหารสตรีส่วนหนึ่งทำการศึกษาไปจนจบปริญญาตรีหรือปริญญาโท แล้วจึงค่อยประกอบอาชีพ ในขณะที่ผู้บริหารสตรีอีกส่วนหนึ่งใช้เวลานอกเวลาทำงานไปทำการศึกษาเพิ่มเติมเพื่อเพิ่มคุณวุฒิทางการศึกษา ซึ่งในกรณีหลังย่อมต้องใช้ระยะเวลาในการศึกษามากกว่าในกรณีแรก แม้จะได้รับคุณวุฒิทางการศึกษาระดับเดียวกันก็ตาม ดังนั้น หากผู้วิจัยจะใช้ระยะเวลาที่ใช้ในการศึกษาเป็นตัวแปรแทนคุณวุฒิทางการศึกษา ควรเพิ่มข้อมูลเกี่ยวกับช่วงระยะเวลาที่ทำการศึกษาดูว่าเป็นการเรียนอย่างเดียวโดยไม่ได้ทำงาน หรือทำงานไปด้วยเรียนไปด้วย

4. ข้อเสนอแนะสำหรับผู้บริหารสตรี

ผู้บริหารสตรีควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาคุณลักษณะต่าง ๆ ที่มีความสำคัญต่อความสำเร็จในอาชีพ ไม่ว่าจะเป็นการสร้างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ความผูกพันในอาชีพ โดยเฉพาะในเรื่องของการวางแผนอาชีพ การสร้างความรักความอบอุ่นในครอบครัว ตลอดจนฝึกทักษะการจัดการกับปัญหาความขัดแย้งที่อาจเกิดขึ้นทั้งปัญหาส่วนตัว ปัญหาครอบครัว และปัญหาการทำงาน และท้ายที่สุดก็คือ การพัฒนาทักษะความเป็นผู้นำของตัวเอง ซึ่งจากผลการวิจัยครั้งนี้พบว่า รูปแบบการนำที่ส่งผลต่อความสำเร็จในอาชีพของผู้บริหารสตรีในธนาคารพาณิชย์ไทยมากที่สุด ก็คือ แบบใช้การคิดวิเคราะห์ในการแก้ปัญหา รองลงมาคือ แบบทำงานเป็นทีม ในขณะที่แบบควบคุมสั่งการ และแบบจูงใจส่งผลต่อความสำเร็จในอาชีพน้อยกว่าสองแบบแรก ทั้งนี้ผู้บริหารอาจใช้แนวทางเหล่านี้ในการพัฒนาทักษะความเป็นผู้นำของตนเองได้

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- การุณย์ สุวรรณปัทมะ. (2528). เพศกับการเข้าสู่ตำแหน่งบริหาร : ศึกษาเฉพาะกรณีตำแหน่งผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่าย/สำนัก ธนาคารกสิกรไทย จำกัด. สารนิพนธ์ ร.ม. (บริหารรัฐกิจ). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. อัดสำเนา.
- กาญจนา แก้วเทพ. (2534). "การวิเคราะห์บทบาทสตรีในสถาบันต่าง ๆ ของไทย," สังคมพัฒนา. 19 (5) : 47-55.
- กลิ่นแก้ว ป. จินตกานนท์. (2529). รายงานการวิจัยสตรีไทยในระดับผู้บริหาร. กรุงเทพฯ : คณะพัฒนาการเศรษฐกิจ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- เกสรฯ สุขสว่าง. (2540). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะ พฤติกรรมการบริหารของคณบดีกับความผูกพันต่อองค์การของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยเอกชน. ปรินญาณินพนธ์ กศ.ด. (การอุดมศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร. ถ่ายเอกสาร.
- คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2532). รายงานการวิจัย : การสังเคราะห์กรณีศึกษาผู้ประกอบอาชีพในภาคพาณิชย์กรรมและบริการ. กรุงเทพฯ : สำนักงาน.
- คณะอนุกรรมการเฉพาะกิจจัดทำแผนพัฒนาสตรีในช่วงแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8 ใน คณะกรรมการส่งเสริมและประสานงานสตรีแห่งชาติ (กสส.). สำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี. (2540). แผนพัฒนาสตรีในช่วงแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8 (พ.ศ. 2540-2544). กรุงเทพฯ : อมรินทร์พริ้นติ้ง แอนด์ พับลิชชิ่ง.
- คณะอนุกรรมการเฉพาะกิจจัดทำแผนหลักงานสตรีในคณะกรรมการส่งเสริมและประสานงานสตรีแห่งชาติ (กสส.) สำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี. (2538). นโยบายและแผนงานหลักสตรีระยะยาว (พ.ศ. 2535-2554) บทสรุป. กรุงเทพฯ : อมรินทร์พริ้นติ้ง แอนด์ พับลิชชิ่ง.
- คณะอนุกรรมการพัฒนาครอบครัวและแก้ไขความรุนแรงต่อเด็กและสตรี ในคณะกรรมการส่งเสริมและประสานงานสตรีแห่งชาติ (กสส.) สำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี. (2541). นโยบายและแผนงานในการพัฒนาสถาบันครอบครัว. กรุงเทพฯ : อมรินทร์พริ้นติ้ง แอนด์ พับลิชชิ่ง.
- จันทร์ธานี สงวนนาม. (2533). คุณลักษณะบางประการของผู้บริหาร บรรยากาศของโรงเรียน และความพึงพอใจในงานที่สัมพันธ์กับความสำเร็จของโรงเรียนประถมศึกษา. ปรินญาณินพนธ์ กศ.ด. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร. อัดสำเนา.
- จันทร์แรม เรือนแป้น. (2533). โอกาสก้าวหน้าในอาชีพของสตรีในงานเฉพาะเพศชาย. วิทยานิพนธ์ สม.ม. (สังคมวิทยา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. อัดสำเนา.
- จิตรกร หล่อสุวรรณรัตน์. (2530). ปัจจัยเกื้อหนุนความก้าวหน้าของข้าราชการพลเรือนสตรีไทย. เอกสารวิจัย รป.ม. (รัฐประศาสนศาสตร์). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. อัดสำเนา.
- จินตนา บุญงการ. (2527). ธุรกิจและสังคม. กรุงเทพฯ : เจ้าพระยาการพิมพ์.
- จำเนียร ช่วงโชติ, วรรัตน์ รังคปราณี และสมัย จิตต์หมวด. (2525). ข้อเสนอแนะทางอาชีพ. กรุงเทพฯ : โพรแฟชันแนล พับลิชชิ่ง.

- ดุษฎี โยเหลา, อภิญญา โพธิ์ศรีทอง และปริญญา ณ วันจันทร์. (2539). รายงานการวิจัยความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างลักษณะทางพุทธศาสนา ลักษณะทางจิต และผลการปฏิบัติงานตามหน้าที่ของครูและพยาบาล. ฉบับที่ 53. กรุงเทพฯ : สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- ดวงเดือน พันธมนาวิน. (2528, พฤษภาคม-สิงหาคม). "การพัฒนาจิตใจของข้าราชการ : หลักและแนวปฏิบัติทางวิชาการ," *วารสารการวัดผลการศึกษา*. 7(19) : 46-59.
- ดวงเดือน พันธมนาวิน. (2531). "ทฤษฎีต้นไม้อจริยธรรมสำหรับคนไทย การวิจัยและการประยุกต์." ใน *หนังสือครบรอบปีที่ 33 สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มศว.ประสานมิตร*. หน้า 12-28. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- ดวงเดือน พันธมนาวิน. (2537, มกราคม). "ทฤษฎีต้นไม้อจริยธรรมกับพฤติกรรมการทำงานของข้าราชการไทย," *วารสารจิตวิทยา*. 1(1) : 81-98.
- ทิพาวดี เมฆสุวรรณ. (2537). *ผู้หญิงในระบบราชการ*. กรุงเทพฯ : สำนักงานข้าราชการพลเรือน.
- นิภา ศรีโพธิ์โรจน์. (2527). *หลักการวิจัยเบื้องต้น*. กรุงเทพฯ : ศึกษาพร.
- ✓ นางลักษณะ วิรัชชัย. (2537). *ความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้น (LISREL) : สถิติวิเคราะห์สำหรับการวิจัยทางสังคมศาสตร์และพฤติกรรมศาสตร์*. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- นางลักษณะ เอมประดิษฐ์. (2536-2539). *รายงานการวิจัยรูปแบบครอบครัวไทยของสังคมสมัยใหม่ : แนวโน้มในอนาคต*. กรุงเทพฯ : คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ปริญญา ณ วันจันทร์. (2536). *ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพในการทำงานของครูประถมศึกษาในจังหวัดเชียงราย*. ปริญญานิพนธ์ วท.ม. (พฤติกรรมศาสตร์). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร. อัดสำเนา.
- ประทุม ฤกษ์กลาง. (2538). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรและผลการปฏิบัติงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยเอกชน*. ปริญญานิพนธ์ กศ.ด. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร. อัดสำเนา.
- ประสิทธิ์ ชูเมือง. (2533). *ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่วิเคราะห์ห้องประมาณ สำนักงบประมาณ*. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (การพัฒนาสังคม). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. อัดสำเนา.
- ปรียา คงฤทธิ์ศึกษากร. (2534, ตุลาคม - ธันวาคม). "นักบริหารสตรีควรมีหรือไม่," *วารสารข้าราชการ*. 37(1) : 30-39.
- เพลินพิศ สายชุม. (2537). *ศักยภาพในการจัดการธุรกิจและความพร้อมในการเป็นผู้นำของผู้จัดการสตรีสหกรณ์การเกษตรในประเทศไทย*. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (เศรษฐศาสตร์สหกรณ์). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. อัดสำเนา.
- ไพศาล หวังพานิช. (2530). *วิธีการวิจัย*. กรุงเทพฯ : งานส่งเสริมวิจัยและตำรา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- ภัสสร ลิมานนท์ และคณะ. (2538). *สรุปผลวิจัยเบื้องต้นโครงการศึกษาครอบครัวไทย*. กรุงเทพฯ : สถาบันประชากรศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- "สุขภาพจิตของผู้บริหาร," (2540, 25 กันยายน). *มติชนรายวัน*. หน้า 23.
- "แบงก์ไทยปี 2542 สู้จุดเปลี่ยนครั้งใหญ่," (2542, 1 มกราคม). *มติชนรายวัน*. หน้า 9.

"แบงก์ลงมือโลหะพนักงานรอบใหม่," (2542, 1 กุมภาพันธ์). มติชนรายวัน. หน้า 9.

วารี เจริญสกุลไทย. (2536). การมีส่วนร่วมของสตรีระดับผู้บริหารในการประกอบธุรกิจขนาดย่อมใน กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ พบ.ม. (การพัฒนาสังคม). กรุงเทพฯ : สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. อัดสำเนา.

วารี หะวานนท์. (2539). การบัญชีธนาคาร : การปฏิบัติงานธนาคารพาณิชย์. พิมพ์ครั้งที่ 6. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ชวนพิมพ์.

วารุณี ภูริสินสิทธิ์ และจามะรี พิทักษ์วงศ์. (2529). รายงานการวิจัยความมุ่งหวังและความสำเร็จในอาชีพ : ศึกษาเฉพาะกรณีอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษา. เชียงใหม่ : มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

วารุณี ภูริสินสิทธิ์ และเบญจจา จิรภัทรพิมพ์. (2537). รายงานการวิจัยเรื่องภาวะการทำงานอุตสาหกรรมของสตรีกับการเปลี่ยนแปลงความสัมพันธ์ภายในครอบครัว. เชียงใหม่ : คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

วิฑูรย์ สิมะโชคดี. (2537). จิตวิทยาองค์กรอุตสาหกรรม : การพัฒนาองค์กรและนวัตกรรม. กรุงเทพฯ : ส. เอเซียเพรส (1989) จำกัด.

วินิจฉัย ไสวรรคา. (2533). ความยึดมั่นผูกพันต่ออาชีพครู : ศึกษาเฉพาะกรณีครูประถมศึกษาอำเภอแม่จัน จังหวัดเชียงราย. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (การพัฒนาสังคม). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. อัดสำเนา.

วิฑูรย์ จำรัสพันธ์. (2535). รายงานการวิจัยเรื่องแนวคิด บทบาท และปัญหาในการพัฒนาผู้นำสตรีภาคอีสาน. ขอนแก่น : คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

วิสุทธิ์ รัตวี. (2532). ปัจจัยด้านผู้บริหารโรงเรียนที่สัมพันธ์กับความสำเร็จของโรงเรียนในโครงการการศึกษาเพื่อพัฒนาหมู่บ้านในเขตชนบทยากจน. ปริญญาานิพนธ์ กศ.ด. (พัฒนศึกษาศาสตร์). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร. อัดสำเนา.

วิทยา กิตติธาดากุล. (2536). ปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติหน้าที่ของปลัดอำเภอ. วิทยานิพนธ์ ร.ม. (การปกครอง). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. อัดสำเนา.

วีรนาถ มานะกิจ และพรรณิ ประเสริฐวงษ์. (2519). การจัดองค์การและการบริหาร. กรุงเทพฯ : สถานสงเคราะห์หญิง ปากเกร็ด.

ศักดิ์ชัย นิรัญทวี. (2532). ความแปลกแยกกับพฤติกรรมการทำงานของครูสังกัดกรุงเทพมหานคร. ปริญญาานิพนธ์ กศ.ด. (พัฒนศึกษาศาสตร์). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร. อัดสำเนา.

สกุ๊ปปก. (2541, ตุลาคม). "ธนาคารกสิกรไทย ธนาคารแห่งปี 2541," การเงินธนาคาร. 17 (198) : 143-159.

สังสิต พิริยะรังสรรค์. (2541, 1 มกราคม). "สถานการณ์สตรีปี 41 ยิ่งกะอัก," มติชนรายวัน. หน้า 20.

สายสุรี จุติกุล. (2540). "ความรักความอบอุ่นในครอบครัว," ใน การพัฒนาครอบครัว. หน้า 15-24. กรุงเทพฯ : อมรินทร์พริ้นติ้ง แอนด์ พับลิชชิ่ง.

สุภาพรณ ลุวีระ. (2532). หลักการบริหารธุรกิจ. กรุงเทพฯ : ภาควิชาบริหารธุรกิจ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.

สุนา อยู่โพธิ์. (2525). การค้าปลีก. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

- สมแก้ว รุ่งเลิศเกรียงไกร และจงพิศ กนกโชติ. (2534). รายงานการวิจัยผู้ประกอบการสตรี : คุณลักษณะ และจุดอ่อนทางการบริหาร. สงขลา : ภาควิชาบริหารธุรกิจ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัย สงขลานครินทร์.
- สมเจตน์ ชื่นปรีชา. (2533). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายบริหารวิชาการและสายธุรการ ของสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหาร ลาดกระบัง. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (การพัฒนา สังคม). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. อัดสำเนา.
- สมยศ นาวิการ และสุสดี รุมาคม. (2520). องค์การ : ทฤษฎีและพฤติกรรม. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์พิมพ์เนศ.
- สมศักดิ์ ศรีสันติสุข. (2537-2538, พฤศจิกายน-เมษายน). "บทบาททางสังคมระหว่างผู้หญิงและผู้ชาย : แนวคิดทางทฤษฎีสังคมวิทยา," *มนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์*. 12(2) : 15-22.
- สถาบันวิจัยบทบาทหญิงชายและการพัฒนา. (2534). "รายงานสตรีภาคเศรษฐกิจในระบบและนอกระบบ," ใน *เอกสารประกอบการประชุมกระทรวงแรงงานกับการส่งเสริมบทบาทแรงงานสตรี*. หน้า 21-22. กรุงเทพฯ : สถาบันฯ.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2539, สิงหาคม). *บัญชีเศรษฐกิจเงินทุนของ ประเทศไทย*. กรุงเทพฯ : สำนักงานฯ.
- สำนักงานสถิติแห่งชาติ. (2539). *สมุดสถิติรายปีประเทศไทย 2539 (ฉบับย่อ)*. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ ดอกเบญจ.
- อริล. (นามแฝง). (2538, กรกฎาคม). "งานกร้อยของผู้หญิงเก่ง," *ผู้หญิง*. 134 : 9.
- อนันต์ชัย คงจันทร์. (2532, กันยายน). "ผลการวิจัย : ความสัมพันธ์ระหว่างความพอใจต่องานและความผูกพันต่อองค์กรของผู้บริหารระดับกลางในธนาคารพาณิชย์ไทย," *วารสารจุฬาลงกรณ์ธุรกิจปริทัศน์*. 12 (46) : 40-52.
- อารี จริยานุรักษ์กุล. (2528). *สถานภาพและบทบาททางวิชาชีพของแพทย์สตรีในสังคมไทยปัจจุบัน : ในทัศนะของแพทย์สตรี*. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (สังคมศาสตร์การแพทย์และสาธารณสุข) กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล. อัดสำเนา.
- อุทุมพร (ทองอุไทย) จามรมาน. (2530). *การสัมตัวอย่างทางการศึกษา*. กรุงเทพฯ : โครงการตำรา วิทยาศาสตร์อุตสาหกรรม.
- อรอนงค์ ธีญะวิน. (2539). *การแนะแนวอาชีพ*. กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์.
- Adams, Gary A., King, Lynda A. and King, Daniel W. (1996). "Relationships of Job and Family Involvement, Family Social Support, and Work-Family Conflict With Job and Life Satisfaction," *Journal of Applied Psychology*. 81 (4) : 411-420.
- Adler, Nancy J. (1993). "An International Perspective on the Barriers to Advancement of Women Managers," *Journal of Applied Psychology : An International Review*. 42 (4) : 289-300.
- Adler, Nancy J. and Izraeli, Dafna N. (1995). "Women Managers : Moving Up and Across Borders," p. 165-193. In *Global Perspectives of Human Resource Management*. edited by Oded Shenkar. Englewood Cliffs, N.J. : Prentice-Hall.
- Ali, Abbas J. and Azim, Ahmed. (1993). "Work Ethic and Loyalty in Canada," *The Journal of Social Psychology*. 135 (1) : 31-37.
- Artachariya, Patricia. (1997, September-December). "A Study on Women Managers in Thailand : Cultural, Organizational and Domestic Issues," *ABAC Journal*. 17 (3) : 25-34.

- Aryee, Samuel and Tan, Kevin. (1992). "Antecedents and outcomes of career commitment," *Journal of Vocational Behavior*. 40 : 288-305.
- Aryee, Samuel and Luk, Vivienne. (1996). "Work and Nonwork Influences on the Career Satisfaction of Dual-Earner Couples," *Journal of Vocational Behavior*. 49 : 38-52.
- Aryee, Samuel, Chay, Yue Wah and Chew, Juniper. (1994). "An Investigation of the Predictors and Outcomes of Career Commitment in Three Career Stages," *Journal of Vocational Behavior*. 44 : 1-16.
- Aryee, Samuel, Chay, Yue Wah and Tan, Hwee Hoon. (1994). "An Examination of the Antecedents of Subjective Career Success Among a Managerial Sample in Singapore," *Human Relations*. 47 : 487-509.
- Bacharach, Samuel B., Bamberger, Peter and Conley, Sharon. (1994). "Work-Home Conflict Among Nurses and Engineers : Mediating the Impact of Role Stress on Burnout and Satisfaction at Work," *Journal of Organizational Behavior*. 12 : 39-53.
- Baron, Robert A. and Greenberg, Jerald. (1990). *Behavior in Organizations : Understanding and Managing the Human Side of Work*. 3rd ed. Boston : Allyn and Bacon.
- Bartholomew, Patricia S. (1996, September). "The Elite Woman Chef : A Comparative Analysis of Career Success (Food Service)," *Dissertation Abstracts International-A*. (CD-ROM). 57 (03) : 1353. Available : UMI; 1997.
- Baumgardner, Terri Lynn. (1993, July). "Gender Differences in Objective Career Success : A Field Investigation on the Mediating Role of Upward Influence Behavior, Personal Success Criteria, and Early Career Mobility Patterns," *Dissertation Abstracts International-B*. (CD-ROM). 54 (1) : 533. Available : UMI; 1997.
- Becker, Lee B., Sobowale, Idowu A. and Cobbey, Robin E. (1979, Winter). "Reporters and Their Professional and Organizational Commitment," *Journalism Quarterly*. (CD-ROM). 56 (4) : 753-763, 770. Available : UMI; aja Abstract of Journal Article (1979).
- Bhanthumnavin, Nath. (1985). *Leadership and Organizational Effectiveness in Rice Farmer's Association : The Case of Central Region, Thailand*. Doctor Dissertation University of the Philippines at Las Banos. Las Banos : Phillipines.
- Bielby, Denise Del Vento and Bielby, William T. (1984, April). "Work Commitment, Sex-Role Attitudes, and Women's Employment," *American Sociological Review*. 49 : 234-247.
- Blau, Gary J. (1988). "Further Exploring the Meaning and Measurement of Career Commitment," *Journal of Vocational Behavior*. 32 : 284-297.
- Blau, Gary, Paul, Allison and St. John, Natalie. (1993). "On Developing a General Index of Work Commitment," *Journal of Vocational Behavior*. 42 : 298-314.
- Brewer, Ann M. (1996). "Developing Commitment Between Managers and Employees," *Journal of Managerial Psychology*. 11 (4) : 24-34.
- Brierley, John A. (1996). "The Measurement of Organizational Commitment and Professional Commitment," *The Journal of Social Psychology*. 136 (2) : 265-267.

- Brown, Steven P. (1996). "A Meta-Analysis and Review of Organizational Research on Job Involvement," *Psychological Bulletin*. 120 (2) : 235-255.
- Campbell, Donald J., Campbell, Kathleen M. and Kennard, Daniel. (1994. December). "The Effects of Family Responsibilities on the Work Commitment and Job Performance of Non-Professional Women," *Journal of Occupational and Organizational Psychology*. (CD-ROM). 67 (4) : 283-296. Available : UMI.
- Cannings, Kathleen. (1991). "An Interdisciplinary Approach to Analyzing the Managerial Gender Gap," *Human Relations*. 44 (7) : 679-695.
- Carson, Kerry D. and Bedeian, Arthur G. (1994). "Career Commitment : Construction of a Measure and Examination of Its Psychometric Properties," *Journal of Vocational Behavior*. 44 : 237-262.
- Cherniss, Cary. (1991). "Career Commitment in Human Service Professionals : A Biographical Study," *Human Relations*. 44 (5) : 419-437.
- Childs, Auralee and Klimoski, Richard J. (1986). "Successfully Predicting Career Success : An Application of the Biographical Inventory," *Journal of Applied Psychology*. 71 (1) : 3-8.
- Chow, Wing S. and Luk, Vivienne W.M. (1996). "Management in the 1990S : A Comparative Study of Women Managers in China and Hong Kong," *Journal of Managerial Psychology*. 11 (1) : 24-36.
- Cohen, Aaron. (1993, January). "Work Commitment in Relation to Withdrawal Intentions and Union Effectiveness," *Journal of Business Research*. 26 (1) : 75-90.
- Cohen, Aaron. (1995). "An Examination of the Relationships Between Work Commitment and Nonwork Domains," *Human Relations*. 48 (3) : 239-263.
- Cox, Taylor H. and Harquail, Celia V. (1991). "Career Paths and Career Success in the Early Career Stages of Male and Female MBAs," *Journal of Vocational Behavior*. 39 : 54-75.
- Cronbach, Lee Joseph. (1970). *Essentials of Psychological Testing*. 3rd ed. New York : Harper and Row.
- David, James A. (1985). *The Logic of Causal Order*. Beverly Hills : SAGE Publication.
- Davis, Keith. (1977). *Human Behaviors At Work : Organizational Behavior*. 5th ed. New York : McGraw-Hill.
- Dessler, Gary. (1976). *Organization and Management : A Contingency Approach*. Englewood Cliffs, N.J. : Prentice-Hall.
- Dodd-McCue, Diane and Wright, Gail B. (1996). "Men, Women, and Attitudinal Commitment : the Effects of Workplace Experiences and Socialization," *Human Relations*. 49 (8) : 1065-1091.
- Drucker, Peter F. (1995). *Management : Tasks, Responsibilities' Practices*. Oxford : Butterworth-Heinemann.

- DuBrin, Andrew J. (1996). *Effective Business Psychology*. 3rd ed. Englewood Cliffs, N.J. : Prentice-Hall.
- Duxbury, Linda Elizabeth and Higgins, Christopher Alan. (1991). "Gender Differences in Work-Family Conflict," *Journal of Applied Psychology*. 76 (1) : 60-74.
- Eagly, Alice H. and Johnson, Blair T. (1990). "Gender and Leadership Style : A Meta-Analysis," *Psychological Bulletin*. 108 (2) : 233-256.
- Eisenberger, Robert et al. (1986). "Perceived Organizational Support," *Journal of Applied Psychology*. 71 (3) : 500-507.
- Fiedler, Fred E. (1965, September-October). "Engineer the Job to Fit the Manager," *Harvard Business Review*. 43 : 116.
- Forbes, J. Benjamin and Piercy, J.E. (1991). *Corporate Mobility and Paths to the Top*. New York : Quorum.
- Frick, Hedwig Marie. (1994, December). "Leadership Styles and Power Sources : Seeking A Relationship for Women in Public Administration," *Dissertation Abstracts International-A*. (CD-ROM). 55 (6) : 1687. Available : UMI; 1997.
- Frone, Michael R., Russell, Marcia and Cooper, M. Lynne. (1992). "Antecedents and Outcomes of Work-Family Conflict : Testing a Model of the Work-Family Interface," *Journal of Applied Psychology*. 77 (1) : 65-78.
- Gattiker, Urs E. and Larwood, Laurie. (1986). "Subjective Career Success : A Study of Managers and Support Personnel," *Journal of Business and Psychology*. 1 : 78-94.
- Gender and Development Research Institute. (1995). *Women in Decision-Making Positions : Politics and Administration*. Bangkok.
- Getzels, Jacob W. and Guba, E.G. (1968). *Educational Administration as a Social Process*. New York : Harper and Row.
- Glisson, Charles and Durick, Mark. (1988, March). "Predictors of Job Satisfaction and Organizational Commitment in Human Service Organizations," *Administrative Science Quarterly*. 33 : 61-81.
- Goleman, Daniel. (1998, November-December). "What Makes a Leader?," *Harvard Business Review*. 76 (6) : 93-102.
- Gordon, Judith R. (1996). *Organizational Behavior : A Diagnostic Approach*. 5th ed. New Jersey : Prentice-Hall.
- Greenberg, Jerald. (1996). *Managing Behavior in Organizations : Science in Service to Practice*. New Jersey : Prentice-Hall.
- Greenberger, Ellen and O'Neil, Robin. (1993). "Spouse, Parent, Worker : Role Commitments and Role-Related Experiences in the Construction of Adults' Well-Being," *Developmental Psychology*. 29 (2) : 181-197.

- Greenglass, Esther R. (1993, December). "Structural and Social-Psychological Factors Associated with Job Functioning by Women Managers," *Psychological Reports*. (CD-ROM). 73 (3, Pt1) : 979-986. Available : PsycLIT Database (1990-December 1997).
- Greenhaus, Jeffrey H. (1971). "An Investigation of the Role of Career Salience in Vocational Behavior," *Journal of Vocational Behavior*. 1 : 209-216.
- Greenhaus, Jeffrey H. (1973). "A Factorial Investigation of Career Salience," *Journal of Vocational Behavior*. 3 : 95-98.
- Greenhaus, Jeffrey H., Bedelian, Arthur G. and Mossholder, Kevin W. (1987). "Work Experiences, Job Performance, and Feelings of Personal and Family Well-Being," *Journal of Vocational Behavior*. 31 : 200-215.
- Greenhaus, Jeffrey H. et al. (1989). "Sources of Work-Family Conflict Among Two-Career Couples," *Journal of Vocational Behavior*. 34 : 133-153.
- Greenhaus, Jeffrey H. and Beutell, Nicholas J. (1985, January). "Sources of Conflict Between Work and Family Roles," *Academy of Management Review*. 10 : 76-88.
- Greenhaus, Jeffrey H. and Parasuraman, Saroj. (1994). "Work-Family Conflict, Social Support and Well-Being," in *Woman in Management : Current Research Issues*. Edited by Marilyn J. Davidson and Ronald J. Burke. p. 213-229. London : Paul Chapman Publishing.
- Gutek, Barbara A., Searle, Sabrina and Klepa, Lilian. (1991). "Rational Versus Gender Role Explanations for Work-Family Conflict," *Journal of Applied Psychology*. 76 (4) : 560-568.
- Hackman, J. Richard and Lawler III, Edward E. (1971, June). "Employee Reactions to Job Characteristics," *Journal of Applied Psychology*. 55 (3) : 259-286.
- Hackman, J. Richard and Oldham, Greg R. (1975). "Development of the Job Diagnostic Survey," *Journal of Applied Psychology*. 60 (2) : 159-170.
- Hair, Joseph F. et al. (1995). *Multivariate Data Analysis with Readings*. 4th ed. Englewood Cliffs, N.J. : Prentice-Hall.
- Hanks, Patrick et al. (1991). *Collins School Dictionary*. London : Harper Collins.
- Hermans, Hubert J.M. (1970, August). "A Questionnaire Measure of Achievement Motivation," *Journal of Applied Psychology*. 54 (4) : 353-363.
- Higgins, Christopher Alan, Duxbury, Linda Elizabeth and Irving, Richard Harold. (1992). "Work-Family Conflict in the Dual-Career Family," *Organizational Behavior and Human Decision Processes*. 51 : 51-75.
- Hoy, Wayne K. and Miskel, Cecil G. (1982). *Education Administration : Theory, Research and Practice*. 2nd ed. New York : Random House.
- Iles, Paul, Annette, Forster and Tinline, Gordon. (1996). "The Changing Relationships Between Work Commitment, Personal Flexibility and Employability : An Evaluation of a Field Experiment in Executive Development," *Journal of Managerial Psychology*. 11 (8) : 18-34.

- Izraeli, Dafna N. (1994, March). "Work/family conflict among men and women managers in dual career couples in Israel," *Journal of Social Behavior & Personality*. (CD-ROM).
9 (1) : Available : Psyc LIT Database (1990 - December 1997).
- Johns, Gary. (1996). *Organizational Behavior : Understanding and Managing Life at Work*. 4th ed. NewYork : Harper Collins College Publishers.
- Jöreskog, Karl G. and Sörbom, Dag. (1989). *LISREL 7 : User's Reference Guide*. Mooresville : Scientific Software.
- Jöreskog, Karl G. and Sörbom, Dag. (1993). *LISREL 8 : Structural Equation Modeling with the SIMPLIS Command Language*. Chicago : Scientific Software International.
- Judge, Timothy A. et al. (1995, Autumn). "An Empirical Investigation of the Predictors of Executive Career Success," *Personnel Psychology*. 48 (3) : 485-519.
- Kaldenberg, Dennis O., Becker, Boris W. and Zvonkovic, Anisa. (1995). "Work and Commitment Among Young Professionals : A Study of Male and Female Dentists," *Human Relations*. 48 (11) : 1355-1377.
- Kanungo, Rabindra N. (1982). "Measurement of Job and Work Involvement," *Journal of Applied Psychology*. 67 : 341-349.
- Karickhoff, Maudie Elizabeth. (1994, May). "Gender Differences in Work and Family Commitments and Their Effect on Work-Family Role Conflict Among Administrators in Higher Education," *Dissertation Abstracts International-A*. (CD-ROM). 54 (11) : 3945. Available : UMI; 1996.
- Kaufmann, G.M. and Beehr, T.A. (1989). "Occupational Stressors, Individual Strains and Social Supports Among Police Officers," *Human Relations*. 42 : 185-197.
- King, Lynda A. et al. (1995). "Family Support Inventory for Workers : A new measure of perceived social support from family members," *Journal of Organizational Behavior*. 16 : 235-258.
- Kirchmeyer, Catherine. (1992). "Nonwork Participation and Work Attitudes : A Test of Scarcity VS. Expansion Models of Personal Resources," *Human Relations*. 45 (8) : 775-795.
- Konrad, Alison M. and Cannings, Kathy. (1997). "The Effects of Gender Role Congruence and Statistical Discrimination on Managerial Advancement," *Human Relations*. 50 (10) : 1305-1328.
- Kopelman, R., Greenhaus, J., and Connolly, T. (1983). "A Model of Work, Family and Interrole Conflict : A Construct Validation Study," *Organizational Behavior and Human Performance*. 32 : 198-215.
- Ladewing, Becky Heath and McGee, Gail W. (1986, November). "Occupational Commitment, a Supportive Family Environment, and Marital Adjustment," *Journal of Marriage and the Family*. (CD-ROM). 48 (4) : 821-829 Available : UMI; aja Abstract of Journal Article (1986).
- Lam, Peter, Foong, Yoke Yeen and Moo, Swee Ngoh. (1995, Summer). "Work Life, Career Commitment and Job Satisfaction as Antecedents of Career Withdrawal Cognition Among Teacher Interns," *Journal of Research and Development in Education*. 28 (4) : 230-236.

- Levithan, Beth Golber. (1994, May). "Professional Commitment to Social Work : the Influence of Professional Work Rewards and Values on the Commitment of Social Workers to Their Professional," *Dissertation Abstracts International-A*. (CD-ROM). 54 (11) : 4259, Available : UMI; 1994.
- Lidstone, Janice Ruth. (1997, April). "Women Managers in the Human Services : A Study of External Barriers to Advancement and Organizational Strategies to Overcome Them," *MIA*. 35 (2) : 450. Available : UMI; 1997.
- Likert, Rensis. (1961). *New Pattern of Management*. New York : McGraw-Hill.
- Likert, Rensis. (1967). *The Human Organization*. New York : McGraw-Hill.
- Limanonda, Bhassorn. (1986). *A Study of Thai Women Leaders in Local Administration*. Bangkok : Institute of Population Studies Chulalongkorn University.
- Lindgren, Henry C. (1967). *Educational Psychology in Classroom*. New York : John Wiley and Sons.
- Litwin, George H. and Stringer, Robert A. Jr. (1968). *Motivation and Organizational Climate*. Boston : Division of Research, Harvard University Graduate School of Business Administration.
- Lobel, S.A. (1991). "Allocation of Investment in Work and Family Roles : Alternative Theories and Implications for Research," *Academy of Management Journal*. 16 : 507-521.
- Lobel, S.A. and St. Clair, L. (1992). "Effects of Family Responsibility, Gender, and Career Identity Salience on Performance Outcomes," *Academy of Management Journal*. 35 : 1057-1079.
- Long, Bonita C., Kahn, Sharon E. and Schutz, Robert W. (1992). "Causal Model of Stress and Coping : Woman in Management," *Journal of Counseling Psychology*. 39 (2) : 227-239.
- Loscocco, K.A. and Leicht, K.T. (1993). "Gender, Work-Family Linkages, and Economic Success Among Small Business Owners," *Journal of Marriage and the Family*. 55 : 875-887.
- Loscocco, Karyn A. and Roschelle, Anne R. (1991). "Invited Contribution Influences on the Quality of Work and Nonwork Life : Two Decades in Review," *Journal of Vocational Behavior*. 39 : 182-225.
- Maccoby, E.E. (1988). "Gender as a Social Category," *Developmental Psychology*. 24 : 755-765.
- Manning, Marilyn and Haddock, Patricia. (1992). *Leadership Skills for Women*. London : Kogan Page.
- Marks, Stephen R. (1977, December). "Multiple Roles and Role Strain : Some Notes on Human Energy, Time and Commitment," *American Sociological Review*. 42 : 921-936.
- McClelland, David C. (1953). *Achievement Motive*. New York : Appoton Teaching Croft.
- McClelland, David C. and Winter, David C. (1969). *Motivating Economic Achievement*. New York : Free Press.
- McGinnis, Sheila K. and Morrow, Paula C. (1990). "Job Attitudes among Full-and Part-time Employees," *Journal of Vocational Behavior*. 36 : 82-96.

- Melamed, Tuvia. (1995). "Career Success : The Moderating Effect of Gender," *Journal of Vocational Behavior*. 47 : 35-60.
- Miner, John B. (1992). *Industrial-Organizational Psychology*. Singapore : McGraw-Hill.
- Morrow, P. and Wirth, R. (1989). "Work Commitment Among Salaried Professionals," *Journal of Vocational Behavior*. 34 : 40-56.
- Mueller, Charles W., Wallace, Jean E. and Price, James L. (1992, August). "Employee Commitment : Resolving Some Issues," *Work and Occupations*. 19 (3) : 211-236.
- Netemeyer, Richard G., Boles, James S. and Mc Murrian, Robert. (1996). "Development and Validation of Work-Family Conflict and Family-Work Conflict Scales," *Journal of Applied Psychology*. 81 (4) : 400-410.
- Newstrom, John W. and Davis, Keith. (1993). *Organizational Behaviors : Human Behavior at Work*. 9th ed international edition. New York : McGraw-Hill.
- Noe, R., Noe, A.W. and Bachhuber, J.A. (1990). "An Investigation of the Correlates of Career Motivation," *Journal of Vocational Behavior*. 37 : 340-356.
- Northcraft, Gregory B. and Neale, Margaret A. (1990). *Organizational Behavior : A Management Challenge*. Chicago : The Dryden Press.
- Ohlott, P.J., Ruderman, M.N. and McCauley, C.D. (1994). "Gender Differences in Managers' Developmental Job Experiences," *Academy of Management Journal*. 37 : 46-67.
- O'Reilly III, Charles A. and Chatman, Jennifer A. (1994). "Working Smarter and Harder : A Longitudinal Study of Managerial Success," *Administrative Science Quarterly*. 39 : 603-627.
- Pace, R. Wayne and Faules, Don F. (1994). *Organizational communication*. 3rd ed. Englewood Cliffs, N.J. : Prentice-Hall.
- Parasuraman, Saroj et al. (1996). "Work and Family Variables, Entrepreneurial Career Success, and Psychological Well-Being," *Journal of Vocational Behavior*. 48 : 275-300.
- Peluchette, Joy Van Eck. (1993). "Subjective Career Success : the Influence of Individual Difference, Family, and Organizational Variables," *Journal of Vocational Behavior*. 43 : 198-208.
- Pfeffer, Jeffrey. (1977). "Effects of an MBA and Socioeconomic Origins on Business School Graduates' Salaries," *Journal of Applied Psychology*, 62 : 698-705.
- Poole, M., Langan-Fox, J. and Omodei, M. (1993). "Contrasting Subjective and Objective Criteria as Determinants of Perceived Career Success : A Longitudinal Study," *Journal of Occupational and Organizational Psychology*. 66 : 39-54.
- Randall, Donna M. and Cote, Joseph A. (1991, May). "Interrelationships of Work Commitment Constructs," *Work and Occupations*. 18 (2) : 194-211.
- Ray, Eileen Berlin and Miller, Katherine I. (1994, September) "Social Support, Home/Work Stress, and Burnout : Who Can Help?," *Journal of Applied Behavioral Science*. 30 (3) : 357-373.

- Rhee, Susan Byungsook. (1993, October). "Variables Related to Career Success : Korean-American Women of Distinction Tell Their Stories (Barriers)," *Dissertation Abstracts International-A*. (CD-ROM). 54 (04) : 1335. Available : UMI; 1997.
- Riipinen, Markku. (1996). "The Relation of Work Involvement to Occupational Needs, Need Satisfaction, Locus of Control, and Affect," *The Journal of Social Psychology*. 136 (3) : 291-303.
- Ritzer, George. (1996). *Modern Sociological Theory*. 4th ed. Singapore : McGraw-Hill.
- Robbins, Stephens P. (1993). *Organizational Behavior : Concepts, Controversies, and Applications*. 6th ed. Englewood Cliffs, N.J. : Prentice-Hall.
- Rosener, Judy B. (1990, November-December). "Ways Women Lead," *Harvard Business Review*. 68 : 119-125.
- Rotman, Anita. (1989, Winter). "Female Social Workers : Career or Family?," *Affilia*. (CD-ROM) 4 (4) : 81-90. Available : UMI; 1989.
- Rue, Leslie W. and Byars, Lloyd L. (1995). *Management : Skills and Application*. 7th ed. Chicago : Irwin.
- Saks, Alan M. (1996). "The Relationship Between the Amount and Helpfulness of Entry Training and Work Outcomes," *Human Relations*. 49 (4) : 429-451.
- Saris, W.E. and Stronkhorst, L.H. (1987, January). "Causal Modeling in Nonexperimental Research : an Introduction to the Lisrel Approach," *Dissertation Abstracts International*. 47 (7) : 2661-A.
- Scandura, Terri A. and Lankau, Melenie J. (1997). "Relationships of Gender, Family Responsibility Flexible Work Hours to Organizational Commitment and Job Satisfaction," *Journal of Organizational Behavior*. 18 : 377-391.
- Scarpello, Vida and Vandenberg, Robert J. (1992, March). "Generalizing the Importance of Occupational and Career Views to Job Satisfaction Attitudes," *Journal of Organizational Behavior*. (CD-ROM). 13 (2) : 125-140. Available : UMI; aja Abstract of Journal Article (1992).
- Schermerborn, John R., Hunt, James G. and Osborn, Richard N. (1991). *Managing Organizational Behavior*. 4th ed. New York : John Wiley & Sons.
- Schrock, Willeane V. Beyeler. (1993, June). "Gender and Career Success in the Profession of Nursing," *Dissertation Abstracts International-A*. (CD-ROM). 53 (12) : 4488. Available : UMI; 1997.
- Settoon, Randall P., Bennett, Nathan and Liden, Robert C. (1996). "Social Exchange in Organizations : Perceived Organizational Support, Leader-Member Exchange, and Employee Reciprocity," *Journal of Applied Psychology*. 81 (3) : 219-227.
- Sherman Jr., Arthur W. and Bohlander, George W. (1992). *Managing Human Resources*. 9th ed. Cincinnati Ohio : South Western Publishing.

- Shore, Ted H., Thornton III, George C. and Shore, Lynn McFarlane. (1990). "Distinctiveness of three Work Attitudes : Job Involvement, Organizational Commitment, and Career Salience," *Psychological Reports*. 67 : 851-858.
- Sonnenfeld, Jeffrey and Kotter, John P. (1982). "The Maturation of Career Theory," *Human Relations*. 35 (1) : 19-46.
- Steers, Richard M. (1991). *Introduction to Organizational Behavior*. 4th ed. New York : Harper Collins Publishers.
- Stewart, L.P. and Gudykunst, W.B. (1982). "Differential Factors Influencing the Hierarchical Level and Number of Promotions of Males and Females within an Organization," *Academy of Management Journal*. 25 : 586 - 597.
- Stroh, Linda K., Brett, Jeanne M., and Reilly, Anne H. (1992). "All The Right Stuff : A Comparison of Female and Male Managers' Career Progression," *Journal of Applied Psychology*. 77 (2) : 251-260.
- Tait, Marianne, Padgett, Margaret Youtz, and Baldwin, Timothy T. (1989). "Job and Life Satisfaction : Reevaluation of the Strength of the Relationship and Gender Effects as a Function of the Date of the Study," *Journal of Applied Psychology*. 74 (3) : 502-507.
- Tenbrunsel, Ann E. et al. (1995, September). "Dynamic and Static Work-Family Relationships," *Organizational Behavior and Human Decision Processes*. 63 (3) : 233-246.
- Tharenou, Phyllis and Conroy, Denise. (1994, January). "Men and woman managers' advancement : Personal or situational determinants?," *Applied Psychology : An International Review*. (CD-ROM). 43 (1) : 5-31. Available : PsycLIT Database (1990 - December 1997).
- Tharenou, Phyllis, Latimer, Shane and Conroy, Denise. (1994). "How Do You Make It to the Top? An Examination of Influences on Women's and Men's Managerial Advancement," *Academy of Management Journal*. 37 (4) : 899-931.
- Thomson, Rosemary and Mabey, Christopher. (1994). *Developing Human Resources*. Oxford : Butterworth-Heinemann.
- Thomson, Susan Gotsch. (1979). "Structural and Attitudinal Factors Related to the Work Commitment of Employer Women," *Southern Sociological Society*. (CD-ROM). Available : UMI; Sociological Abstracts (1979).
- Turban, Daniel B. and Dougherty, Thomas W. (1994). "Role of Protege Personality in Receipt of Mentoring and Career Success," *Academy of Management Journal*. 37 (3) : 688-702.
- Vardin, Y. (1992). "Glory Is Not Enough : Dual Careers in Israeli Air Force Families," *Psychological Reports*. 70 : 851-863.
- Wallace, Jean E. (1993). "Professional and Organizational Commitment : Compatible or Incompatible?," *Journal of Vocational Behavior*. 42 : 333-349.
- Wallace, Jean E. (1997). "Becker's Side-Bet Theory of Commitment Revisited : Is It Time for a Moratorium or a Resurrection?," *Human Relations*. 50 (6) : 727-749.

- Watkins, Jr., C. Edward and Subich, Linda Mezydlo. (1995). "Annual Review, 1992-1994 : Career Development, Reciprocal Work/Non-work Interaction, and Women's Workforce Participation," *Journal of Vocational Behavior*. 47 : 109-163.
- White., B.L. and Cooper, C.L. (1994, August). "The Career Development of Successful Women," *Proceedings of the British Psychological Society*. (CD-ROM). Available : UMI (1994).
- Wiley, D.L. (1987). "The Relationship Between Work/Nonwork Role Conflict and Job-Related Outcomes : Some Unanticipated Findings," *Journal of Management*. 13 : 467-472.
- Yogev, Sara and Brett, Jeanne. (1985). "Patterns of Work and Family Involvement Among Single and Dual-Earner Couples," *Journal of Applied Psychology*. 70 (4) : 754-768.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก
แบบสอบถามในการทำวิจัย

ภาคผนวก ก

เรียน ท่านผู้บริหารสตรี ที่นับถือ

เนื่องด้วยดิฉัน ผู้ช่วยศาสตราจารย์นวลฉวี ประเสริฐสุข อาจารย์ประจำภาควิชาจิตวิทยาและการแนะแนว คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร ปัจจุบันกำลังศึกษาในระดับปริญญาเอกสาขาการวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์ ที่สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ และกำลังทำวิทยานิพนธ์เรื่อง "ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในอาชีพของผู้บริหารสตรีในธนาคารพาณิชย์ไทย" ซึ่งทำการศึกษาเกี่ยวกับผู้บริหารระดับกลางที่เป็นสตรีในธนาคารพาณิชย์ทุกแห่ง ก่อนอื่นดิฉันขอเรียนถึงเหตุผลและวัตถุประสงค์ในการเลือกทำงานวิจัยเรื่องนี้ ดังนี้คือ

1. เพื่อสนองตอบนโยบายในแผนพัฒนาสตรี ด้านการพัฒนาศักยภาพและคุณภาพชีวิตของสตรีในสำนักงานพัฒนาอาชีพและรายได้ ซึ่งได้กำหนดสาระสำคัญไว้ว่า จะรณรงค์และส่งเสริมให้สตรีมีความก้าวหน้าในอาชีพการงานและรายได้

2. เนื่องจากธนาคารพาณิชย์เป็นสถาบันการเงินที่มีความสำคัญต่อระบบเศรษฐกิจไทยเป็นอย่างมาก ดังนั้นบุคลากรในองค์กรโดยเฉพาะผู้บริหารจึงมีบทบาทสำคัญทั้งต่อการดำเนินงานขององค์กรและต่อระบบเศรษฐกิจโดยรวมของประเทศ ความสำเร็จของผู้บริหารย่อมหมายถึงความสำเร็จขององค์กรด้วย

3. เนื่องจากได้มีการรายงานผลถึงสภาวะการทำงานของสตรีในสาขาการเงินและการธนาคาร พบว่าสตรีกลุ่มนี้ทำงานในระดับบริหารถึงร้อยละ 38 ซึ่งนับว่าเป็นสถิติที่สูงอยู่ในระดับที่น่าพอใจ ดังนั้น ข้อมูลที่ได้รับจากการวิจัยครั้งนี้ จึงน่าจะเป็นแนวทางในการพัฒนาสตรีให้ประสบความสำเร็จในอาชีพสาขาการเงินการธนาคาร ตลอดจนเป็น แนวทางแก่สตรีที่ทำงานในอาชีพอื่น ๆ ต่อไปในอนาคต

อนึ่ง การวิจัยครั้งนี้จะไม่สามารถบรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้ได้ หากไม่ได้รับความอนุเคราะห์จากท่าน ช่วยสละเวลาอันมีค่าเพื่อทำแบบสอบถามฉบับนี้ ความสมบูรณ์ของคำตอบที่ได้รับจากท่านจึงมีคุณค่ามากต่อผลการวิจัยครั้งนี้ ทั้งนี้ขอให้ท่านเชื่อมั่นว่าคำตอบของท่านจะถูกเก็บไว้เป็นความลับ และนำมาวิเคราะห์ในภาพรวมเพื่อสร้าง "โมเดลความสำเร็จในอาชีพของผู้บริหารสตรีในธนาคารพาณิชย์ไทย" เท่านั้น

สุดท้ายนี้ ดิฉันหวังว่าคงได้รับความกรุณาจากท่านในการตอบแบบสอบถามนี้ และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ



(ผู้ช่วยศาสตราจารย์นวลฉวี ประเสริฐสุข)

แบบสอบถามในการทำวิจัย
เรื่อง
ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในอาชีพของ
ผู้บริหารสตรีในธนาคารพาณิชย์ไทย

แบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ มีทั้งหมด 11 ตอน ด้วยกัน แต่ละตอนเป็นการสอบถามเกี่ยวกับประสบการณ์ของท่านในด้านต่าง ๆ ดังนั้น ขอท่านโปรดอ่าน คำชี้แจงของแต่ละตอน ก่อนตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจงสำหรับแบบสอบถามตอนที่ 1

โปรดตอบแบบสอบถามต่อไปนี้ โดยทำเครื่องหมาย (✓) ในช่องที่เป็นคำตอบของท่าน หรือกรอกข้อความลงในช่องว่างที่เว้นไว้ให้

1. ท่านทำงานด้านการเงินการธนาคาร มาเป็นเวลา.....ปี.....เดือน
2. ระยะเวลาที่ใช้ในการศึกษาหลังจากจบชั้นมัธยมปลาย.....ปี.....เดือน
3. สถานภาพสมรส
 - โสด
 - สมรสและอยู่ด้วยกัน
 - สมรสและแยกกันอยู่
 - หม้าย / หย่า

หากท่านสมรสแล้ว ท่านมีบุตร.....คน

คนที่ 1 อายุ.....ปี กำลังศึกษาอยู่ในระดับ.....

คนที่ 2 อายุ.....ปี กำลังศึกษาอยู่ในระดับ.....

คนที่ 3 อายุ.....ปี กำลังศึกษาอยู่ในระดับ.....

4. ตำแหน่งของท่านในปัจจุบัน.....
 - ผู้จัดการฝ่าย/ผู้อำนวยการฝ่าย
 - รองผู้จัดการฝ่าย/รองผู้อำนวยการฝ่าย
 - ผู้ช่วยผู้จัดการฝ่าย/ผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่าย
 - ผู้จัดการสำนัก
 - รองผู้จัดการสำนัก
 - ผู้ช่วยผู้จัดการสำนัก
 - หัวหน้าส่วน
 - ผู้จัดการสาขา

ข้อ	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น						
		7	6	5	4	3	2	1
11.	เมื่อข้าพเจ้าประสงค์จะขออนุมัติดำเนินการในเรื่องงาน ธนาคารจะอำนวยความสะดวกให้กับข้าพเจ้า.....
12.	ธนาคารใส่ใจเรื่องความพึงพอใจในการทำงานของข้าพเจ้า.....
13.	ธนาคารวางแผน และกำหนดแนวทางอาชีพให้กับข้าพเจ้า.....
14.	ธนาคารวางแผนการฝึกอบรม ให้ความรู้เสริมทักษะ เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานให้กับข้าพเจ้า...
15.	ธนาคารให้ความสนใจต่อความคิดเห็นของข้าพเจ้า...
16.	ธนาคารแสดงความภูมิใจต่อความสำเร็จในการทำงานของข้าพเจ้า.....
17.	ธนาคารพยายามทำให้งานที่ข้าพเจ้าทำเป็นงานที่น่าสนใจมากเท่าที่จะเป็นไปได้.....

คำชี้แจงสำหรับแบบสอบถามตอนที่ 6

โปรดพิจารณาว่าข้อความแต่ละข้อต่อไปนี้ อธิบายได้ตรงกับลักษณะงานที่ท่านทำอยู่ในปัจจุบันมากน้อยเพียงใด แล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างหลังข้อความที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน

- ตอบ 7 หมายถึง ตรงมากที่สุด
- ตอบ 6 หมายถึง ตรงมาก
- ตอบ 5 หมายถึง ค่อนข้างตรง
- ตอบ 4 หมายถึง ไม่น่าใจ
- ตอบ 3 หมายถึง ค่อนข้างไม่ตรง
- ตอบ 2 หมายถึง ไม่ตรง
- ตอบ 1 หมายถึง ไม่ตรงมากที่สุด

ข้อ	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น						
		7	6	5	4	3	2	1
11.	ข้าพเจ้าพยายามพัฒนาปรับปรุงทักษะที่จำเป็นต่อความสำเร็จในงานธนาคารอยู่เสมอ.....
12.	ค่าใช้จ่ายส่วนตัวที่เกี่ยวข้องกับงานธนาคาร บางครั้งข้าพเจ้ารู้สึกที่สูงเกินไป.....
13.	จากปัญหาต่าง ๆ ที่ประสบในงานธนาคาร บางครั้งข้าพเจ้ารู้สึกว่าหมดความอดทน.....
14.	หากมีปัญหาในการทำงานเกิดขึ้น บางครั้งข้าพเจ้าก็สงสัยว่าฉันคุ้มไหมที่จะแบกภาระนี้ไว้เอง.....
15.	ความไม่สะดวกสบายที่เกิดขึ้นจากงานที่ทำอยู่ บางทีดูเหมือนจะเป็นเรื่องใหญ่สำหรับข้าพเจ้ามาก.....
16.	คุณประโยชน์ของงานธนาคารนั้นมีมากเมื่อเทียบกับที่ข้าพเจ้าได้ลงทุนไป.....

คำชี้แจงสำหรับแบบสอบถามตอนที่ 10

โปรดพิจารณาข้อความแต่ละข้อต่อไปนี้เป็นจริงสำหรับท่านหรือไม่ในระดับใด แล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างหลังข้อความที่ตรงกับระดับความคิดเห็นของท่าน

- ตอบ 7 หมายถึง จริงมากที่สุด
- ตอบ 6 หมายถึง จริงมาก
- ตอบ 5 หมายถึง ค่อนข้างจริง
- ตอบ 4 หมายถึง ไม่แน่ใจ
- ตอบ 3 หมายถึง ค่อนข้างไม่จริง
- ตอบ 2 หมายถึง ไม่จริง
- ตอบ 1 หมายถึง ไม่จริงมากที่สุด

ข้อ	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น						
		7	6	5	4	3	2	1
1.	ข้อเรียกร้องของสมาชิกในครอบครัวทำให้ข้าพเจ้าไม่สามารถทำงานได้เต็มที่.....
2.	ข้าพเจ้าต้องขอผลัดผ่อนที่จะทำงานบางอย่างในที่ทำงาน เนื่องจากต้องให้เวลากับครอบครัว.....
3.	ข้าพเจ้าไม่สามารถทำงานให้เสร็จตามที่ต้องการได้ เนื่องจากภาระหน้าที่ที่ต้องทำในครอบครัว.....
4.	ชีวิตครอบครัวของข้าพเจ้ามีส่วนรบกวนความรับผิดชอบต่องานที่ทำ เช่น การทำงานให้เสร็จในแต่ละวัน การทำงานล่วงเวลา เป็นต้น.....
5.	ความตึงเครียดอันเกิดจากครอบครัวบั่นทอนความสามารถในการปฏิบัติงานตามหน้าที่ของข้าพเจ้า.....
6.	ข้าพเจ้าสามารถจัดเวลาให้กับครอบครัวและการทำงานได้อย่างลงตัว.....
7.	ความรับผิดชอบที่ต้องมีทั้งต่อครอบครัวและการทำงาน ทำให้ข้าพเจ้าเกิดความรู้สึกขัดแย้ง.....
8.	ข้าพเจ้าคิดว่าเป็นการยากที่จะเอาใจใส่ทั้งครอบครัวและการทำงานไปในเวลาเดียวกัน.....

คำชี้แจงสำหรับแบบสอบถามตอนที่ 11
ผู้ตอบให้คะแนน

โปรดพิจารณาข้อความแต่ละข้อต่อไปนี้เป็นจริงสำหรับท่านหรือไม่ในระดับใด แล้วทำเครื่องหมาย
✓ ลงในช่องว่างหลังข้อความที่ตรงกับระดับความคิดเห็นของท่าน

- ตอบ 7 หมายถึง จริงมากที่สุด
 ตอบ 6 หมายถึง จริงมาก
 ตอบ 5 หมายถึง ค่อนข้างจริง
 ตอบ 4 หมายถึง ไม่น่าใจ
 ตอบ 3 หมายถึง ค่อนข้างไม่จริง
 ตอบ 2 หมายถึง ไม่จริง
 ตอบ 1 หมายถึง ไม่จริงมากที่สุด

ภาคผนวก ข
ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของเครื่องมือวัด

ตาราง ข.1 แสดงค่าน้ำหนักองค์ประกอบ จากการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของเครื่องมือวัดรูปแบบ
ความเป็นผู้นำของผู้บริหารสตรี

ข้อ	ข้อความ	ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ			
		1	2	3	4
1.	เมื่องานมีปัญหาข้าพเจ้าช่วยแก้ปัญหาและร่วมรับผิดชอบ.....	.693			
2.	การทำงานเป็นทีมทำให้ข้าพเจ้าสามารถพิจารณาปัญหาได้ รอบคอบมากขึ้น.....	.609			
3.	ข้าพเจ้าสามารถให้คำปรึกษาแนะนำที่ดีแก่ผู้ร่วมงานได้.....	.704			
4.	ข้าพเจ้าให้ความเคารพต่อการตัดสินใจของกลุ่ม.....	.704			
5.	ข้าพเจ้ามีความจงรักภักดีต่อกลุ่มและจริงใจต่อสมาชิกกลุ่ม.....	.682			
6.	ข้าพเจ้าเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน.....	.691			
7.	ข้าพเจ้ามีระเบียบแบบแผนในการทำงาน.....		.751		
8.	เมื่อมีปัญหาเกิดขึ้น ข้าพเจ้าจะหาข้อมูลอย่างรอบคอบเพื่อจะได้ไม่เกิด ความผิดพลาด.....		.744		
9.	ข้าพเจ้าต้องการความถูกต้องและแม่นยำในการทำงาน.....		.729		
10.	ข้าพเจ้ามีแนวทางชัดเจนในการปฏิบัติงาน.....		.797		
11.	ข้าพเจ้าทำงานตามขั้นตอนที่วางไว้.....		.686		
12.	ข้าพเจ้ามีมาตรฐานสูงในเรื่องการทำงานทั้งของตนเองและผู้อื่น.....		.546		
13.	ข้าพเจ้ามีความเชื่อมั่นในตนเองว่าทำได้ในสิ่งที่ถูกต้องเหมาะสม.....			.732	
14.	ข้าพเจ้าสามารถทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตาม.....			.701	
15.	ข้าพเจ้าสามารถกระตุ้นให้ผู้อื่นทำงานจนงานสำเร็จ.....			.754	
16.	ข้าพเจ้าเป็นผู้นำในการตัดสินใจในเรื่องต่าง ๆ.....			.273	
17.	ผู้ใต้บังคับบัญชาให้ความไว้วางใจในตัวข้าพเจ้า.....			.650	
18.	ข้าพเจ้าใช้วิธีทำให้ผู้ร่วมงานเกิดความประทับใจ.....				.637
19.	ข้าพเจ้าเห็นอกเห็นใจและเข้าใจความรู้สึกของผู้ใต้บังคับบัญชา.....				.717
20.	ข้าพเจ้าให้ความสำคัญกับการแต่งกายอย่างเหมาะสมกับกาลเทศะ.....				.648
21.	ข้าพเจ้าเอาใจใส่และห่วงใยผู้ใต้บังคับบัญชา.....				.840
22.	ข้าพเจ้าเป็นมิตร ใจดี กับผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อให้การบริหารงาน ประสบความสำเร็จ.....				.544

หมายเหตุ

องค์ประกอบ 1 หมายถึง รูปแบบความเป็นผู้นำประเภททำงานเป็นทีม

องค์ประกอบ 2 หมายถึง รูปแบบความเป็นผู้นำประเภทใช้การคิดวิเคราะห์ในการแก้ปัญหา

องค์ประกอบ 3 หมายถึง รูปแบบความเป็นผู้นำประเภทควบคุมสั่งการ

องค์ประกอบ 4 หมายถึง รูปแบบความเป็นผู้นำประเภทจงใจ

GOODNESS OF FIT STATISTICS

CHI - SQUARE WITH 138 DEGREES OF FREEDOM = 127.075 (P = 0.737)

ESTIMATED NON-CENTRALITY PARAMETER (NCP) = 0.0

90 PERCENT CONFIDENCE INTERVAL FOR NCP = (0.0 ; 18.548)

MINIMUM FIT FUNCTION VALUE = 0.221

POPULATION DISCREPANCY FUNCTION VALUE (FO) = 0.0

90 PERCENT CONFIDENCE INTERVAL FOR FO = (0.0 ; 0.0323)

ROOT MEAN SQUARE ERROR OF APPROXIMATION (RMSEA) = 0.0

90 PERCENT CONFIDENCE INTERVAL FOR RMSEA = (0.0 ; 0.0153)

P-VALUE FOR TEST OF CLOSE FIT (RMSEA < 0.05) = 1.000

EXPECTED CROSS - VALIDATION INDEX (ECVI) = 0.622

90 PERCENT CONFIDENCE INTERVAL FOR ECVI = (0.641 ; 0.673)

ECVI FOR SATURATED MODEL = 0.882

ECVI FOR INDEPENDENCE MODEL = 21.393

CHI - SQUARE FOR INDEPENDENCE MODEL WITH 231 DEGREES OF FREEDOM = 12235.341

INDEPENDENCE AIC = 12279.341

MODEL AIC = 357.075

SATURATED AIC = 506.000

INDEPENDENCE CAIC = 12397.137

MODEL CAIC = 972.827

SATURATED CAIC = 1860.656

ROOT MEAN SQUARE RESIDUAL (RMR) = 0.0284

STANDARDIZED RMR = 0.0296

GOODNESS OF FIT INDEX (GFI) = 0.980

ADJUSTED GOODNESS OF FIT INDEX (AGFI) = 0.963

PARSIMONY GOODNESS OF FIT INDEX (PGFI) = 0.534

NORMED FIT INDEX (NFI) = 0.990

NON-NORMED FIT INDEX (NNFI) = 1.000

PARSIMONY NORMED FIT INDEX (PNFI) = 0.591

COMPARATIVE FIT INDEX (CFI) = 1.000

INCREMENTAL FIT INDEX (IFI) = 1.000

RELATIVE FIT INDEX (RFI) = 0.983

CRITICAL N (CN) = 812.082

ตาราง ข.2 แสดงค่าน้ำหนักองค์ประกอบ จากการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของเครื่องมือวัด
ความสำเร็จในอาชีพ

ข้อ	ข้อความ	ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ			
		1	2	3	4
1.	ผลการปฏิบัติงานของข้าพเจ้าได้รับการยอมรับจากทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง ว่ามีคุณภาพ.....	.572			
2.	ข้าพเจ้าได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบเต็มที่ในงานที่ทำ.....	.615			
3.	เวลาทำงานเป็นเวลาข้าพเจ้ามีความสุขมากที่สุด.....	.500			
4.	ข้าพเจ้าชอบงานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน.....	.457			
5.	ข้าพเจ้าได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงานในระดับที่ดี.....	.502			
6.	ข้าพเจ้าได้รับความชื่นชมจากเพื่อนร่วมงาน.....		.756		
7.	ข้าพเจ้าได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน.....		.820		
8.	ผู้บริหารในระดับสูงกว่าให้ความไว้วางใจในตัวข้าพเจ้า.....		.695		
9.	ผู้บังคับบัญชาให้ความเคารพนับถือในตัวข้าพเจ้า.....		.756		
10.	ข้าพเจ้าและเพื่อนร่วมงานสามารถทำงานร่วมกันได้เป็นอย่างดี.....		.692		
11.	ข้าพเจ้าได้รับเงินเดือนอย่างเป็นธรรมเมื่อเทียบกับเพื่อนร่วมงาน.....			.975	
12.	ข้าพเจ้ามีรายได้ไม่น้อยเมื่อเทียบกับเพื่อนร่วมงานในระดับเดียวกัน.....			.635	
13.	ข้าพเจ้าคิดว่าข้าพเจ้าได้รับค่าตอบแทนมากเพียงพอกับผลงาน ที่ข้าพเจ้าทำ.....			.450	
14.	ในงานอาชีพระดับนี้ ข้าพเจ้าคิดว่าข้าพเจ้าได้รับค่าตอบแทนมาก พอแล้ว.....			.444	
15.	ข้าพเจ้าคิดว่าข้าพเจ้าประสบความสำเร็จตามที่ได้ตั้งเป้าหมายในเรื่อง รายได้ไว้.....			.447	
16.	ข้าพเจ้าพึงพอใจกับตำแหน่งที่ได้รับอยู่ในปัจจุบัน.....				.540
17.	ข้าพเจ้าคิดว่าได้ก้าวมาถึงเป้าหมายในงานอาชีพที่ได้ตั้งไว้ภายในเวลาที่ กำหนด.....				.515
18.	ข้าพเจ้าไม่มั่นใจว่าจะไปได้ถึงตำแหน่งสูงสุดตามที่ได้ตั้งใจไว้.....				.263
19.	ข้าพเจ้าได้รับโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งจากงานที่ทำอยู่.....				.632
20.	ตำแหน่งงานที่ข้าพเจ้าทำอยู่บ่งบอกได้ถึงความก้าวหน้าและ ความสำเร็จของข้าพเจ้า.....				.754

หมายเหตุ

องค์ประกอบ 1 หมายถึง ความสำเร็จในอาชีพด้านบทบาทการทำงาน

องค์ประกอบ 2 หมายถึง ความสำเร็จในอาชีพด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

องค์ประกอบ 3 หมายถึง ความสำเร็จในอาชีพด้านการเงิน

องค์ประกอบ 4 หมายถึง ความสำเร็จในอาชีพด้านความก้าวหน้าในการเลื่อนตำแหน่ง

GOODNESS OF FIT STATISTICS

CHI - SQUARE WITH 91 DEGREES OF FREEDOM = 110.366 (P = 0.0818)

ESTIMATED NON-CENTRALITY PARAMETER (NCP) = 19.366

90 PERCENT CONFIDENCE INTERVAL FOR NCP = (0.0 ; 50.020)

MINIMUM FIT FUNCTION VALUE = 0.193

POPULATION DISCREPANCY FUNCTION VALUE (FO) = 0.0339

90 PERCENT CONFIDENCE INTERVAL FOR FO = (0.0 ; 0.0876)

ROOT MEAN SQUARE ERROR OF APPROXIMATION (RMSEA) = 0.0193

90 PERCENT CONFIDENCE INTERVAL FOR RMSEA = (0.0 ; 0.0310)

P-VALUE FOR TEST OF CLOSE FIT (RMSEA < 0.05) = 1.00

EXPECTED CROSS - VALIDATION INDEX (ECVI) = 0.610

90 PERCENT CONFIDENCE INTERVAL FOR ECVI = (0.576 ; 0.664)

ECVI FOR SATURATED MODEL = 0.736

ECVI FOR INDEPENDENCE MODEL = 44.079

CHI - SQUARE FOR INDEPENDENCE MODEL WITH 231 DEGREES OF FREEDOM = 25129.161

INDEPENDENCE AIC = 25169.161

MODEL AIC = 348.366

SATURATED AIC = 420.000

INDEPENDENCE CAIC = 25276.143

MODEL CAIC = 984.913

SATURATED CAIC = 1543.319

ROOT MEAN SQUARE RESIDUAL (RMR) = 0.0594

STANDARDIZED RMR = 0.0655

GOODNESS OF FIT INDEX (GFI) = 0.981

ADJUSTED GOODNESS OF FIT INDEX (AGFI) = 0.955

PARSIMONY GOODNESS OF FIT INDEX (PGFI) = 0.425

NORMED FIT INDEX (NFI) = 0.996

NON-NORMED FIT INDEX (NNFI) = 0.998

PARSIMONY NORMED FIT INDEX (PNFI) = 0.477

COMPARATIVE FIT INDEX (CFI) = 0.999

INCREMENTAL FIT INDEX (IFI) = 0.999

RELATIVE FIT INDEX (RFI) = 0.991

CRITICAL N (CN) = 649.214

ภาคผนวก ค
ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้น

ตาราง ค.1 แสดงอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลรวมของตัวแปรภายนอกที่ส่งผลต่อตัวแปรภายใน และอิทธิพลของตัวแปรภายในด้วยตนเอง จากการวิเคราะห์ความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นในแบบจำลองก่อนปรับ

ตัวแปรที่เป็นสาเหตุ	ตัวแปรที่เป็นผล								
	ความผูกพันในอาชีพ			ความขัดแย้งระหว่างครอบครัวและการทำงาน			ความสำเร็จในอาชีพ		
	DE	IE	TE	DE	IE	TE	DE	IE	TE
ปัจจัยส่วนบุคคล	.249***		.249***				.001	.090**	.090
แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	.283***		.283***				.072	.102**	.174***
ความเชื่ออำนาจในตน	.087*		.087*				-.020	.032	.012
ศักยภาพการจูงใจจากงาน	.198***		.198***				.117**	.071**	.188**
ขนาดองค์กร	.049		.049				-.027	.018	-.009
การสนับสนุนจากองค์กร	.369***		.369***				.149**	.133**	.282***
รูปแบบความเป็นผู้นำ							.279***		.279***
ความทุ่มเทต่อครอบครัว	-.066		-.066	.050		.050	-.015	-.024	-.039
การสนับสนุนทางสังคม จากครอบครัว	.253***		.253***	-.388***		-.388***	-.043	.095**	.052
ความผูกพันในอาชีพ							.361***		.361***
ความขัดแย้งระหว่าง ครอบครัวและการทำงาน							-.010		-.010

หมายเหตุ

DE = อิทธิพลทางตรง (Direct effect)

IE = อิทธิพลทางอ้อม (Indirect effect)

TE = อิทธิพลรวม (Total effect)

* = $p < .05$

** = $p < .01$

*** = $p < .001$

แบบจำลองที่สร้างขึ้นมีค่าสถิติที่แสดงความกลมกลืนของแบบจำลองกับข้อมูลเชิงประจักษ์ดังนี้

ค่า χ^2 ที่ df 160 = 1014.156 (P = 0.0)

ค่า RMSEA = 0.0959

ค่า RMR = 6.490

ค่า RMR มาตรฐาน = 0.0805

ค่า GFI = 0.860

ค่า AGFI = 0.779

ค่าสหสัมพันธ์พหุคูณของสมการโครงสร้างของตัวแปร

ความขัดแย้งระหว่างครอบครัวและการทำงาน = .134

ความผูกพันในอาชีพ = .721

ความสำเร็จในอาชีพ = .574

ตาราง ค.2 แสดงอิทธิพลของตัวแปรภายในแฝงในการวิเคราะห์เพื่อปรับแบบจำลอง

ตัวแปรที่เป็นสาเหตุ	ตัวแปรที่เป็นผล					
	ความผูกพันในอาชีพ			ความสำเร็จในอาชีพ		
	DE	IE	TE	DE	IE	TE
ความขัดแย้งระหว่างครอบครัว และการทำงาน						
ความผูกพันในอาชีพ	-.537***		-.537***	-.055	-.255***	-.310***
				.475***		.475***

หมายเหตุ

DE = อิทธิพลทางตรง (Direct effect)

IE = อิทธิพลทางอ้อม (Indirect effect)

TE = อิทธิพลรวม (Total effect)

*** = $p < .001$

แบบจำลองที่สร้างขึ้นมีค่าสถิติที่แสดงความกลมกลืนของแบบจำลองกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ดังนี้

ค่า χ^2 ที่ df 4 = 3.127 (P = 0.537)

ค่า RMSEA = 0.0

ค่า RMR = 0.455

ค่า RMR มาตรฐาน = 0.0138

ค่า GFI = 0.999

ค่า AGFI = 0.988

ค่าสหสัมพันธ์พหุคูณของสมการโครงสร้างของตัวแปร

ความผูกพันในอาชีพ = .288

ความสำเร็จในอาชีพ = .257

ตาราง ค.3 แสดงอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลรวมของตัวแปรภายนอกที่ส่งผลต่อตัวแปรภายใน และอิทธิพลของตัวแปรภายในด้วยกันเอง จากการวิเคราะห์ความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นในแบบจำลองปรับครั้งที่หนึ่ง

ตัวแปรที่เป็นสาเหตุ	ตัวแปรที่เป็นผล						
	ความผูกพันในอาชีพ			ความขัดแย้งระหว่างครอบครัวและการทำงาน	ความสำเร็จในอาชีพ		
	DE	IE	TE	DE	DE	IE	TE
ปัจจัยส่วนบุคคล	.220***		.220***		-.006	.095*	.089
แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	.218***		.218***		.071	.094**	.165**
ความเชื่ออำนาจในตน	.051		.051		-.018	.022	.004
ศักยภาพการจูงใจจากงาน	.189***		.189***		.105*	.081*	.186***
ขนาดองค์การ	.061		.061		-.035	.027	-.008
การสนับสนุนจากองค์การ	.374***		.374***		.119	.161**	.280***
รูปแบบความเป็นผู้นำ					.279***		.279***
ความทุ่มเทต่อครอบครัว	-.081	-.036*	-.117*	.131**	-.009	-.041	-.050
การสนับสนุนทางสังคมจากครอบครัว	.232***	.135***	.367***	-.496***	-.054	.124**	.070
ความผูกพันในอาชีพ					.431**		.431**
ความขัดแย้งระหว่างครอบครัวกับการทำงาน	-.272***		-.272***		.068	-.117**	-.049

หมายเหตุ

DE = อิทธิพลทางตรง (Direct effect)

IE = อิทธิพลทางอ้อม (Indirect effect)

TE = อิทธิพลรวม (Total effect)

* = $p < .05$

** = $p < .01$

*** = $p < .001$

แบบจำลองที่สร้างขึ้นมีค่าสถิติที่แสดงความกลมกลืนของแบบจำลองกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ดังนี้

ค่า χ^2 ที่ df 179 = 973.394 (P = 0.0)

ค่า RMSEA = 0.0875

ค่า RMR = 5.350

ค่า RMR มาตรฐาน = 0.0703

ค่า GFI = 0.868

ค่า AGFI = 0.797

ค่าสหสัมพันธ์พหุคูณของสมการโครงสร้างของตัวแปร

ความผูกพันในอาชีพ = .786

ความสำเร็จในอาชีพ = .574

ความขัดแย้งระหว่างครอบครัวและการทำงาน = .191

ตาราง ค.4 แสดงอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลรวมของตัวแปรภายนอกที่ส่งผลต่อตัวแปรภายใน และอิทธิพลของตัวแปรภายในด้วยกันเอง จากการวิเคราะห์ความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นในแบบจำลอง ปรับครั้งที่สอง

ตัวแปรที่เป็นสาเหตุ	ตัวแปรที่เป็นผล								
	ความผูกพัน ในอาชีพ			ความขัดแย้งระหว่าง ครอบครัวและ การทำงาน			ความสำเร็จ ในอาชีพ		
	DE	IE	TE	DE	IE	TE	DE	IE	TE
ปัจจัยส่วนบุคคล	.380**		.380**				.028	.133*	.161*
แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	.371***	.074***	.445***	-.400***		-.400***	.087	.135*	.221*
ความเชื่ออำนาจในตน	.101*		.101*				-.047	.035	-.012
ศักยภาพการจูงใจจากงาน	.194***		.194***				.111*	.067*	.178***
ขนาดองค์กร	.129*		.129*				-.026	.045	.019
การสนับสนุนจากองค์กร	.175***		.175***				.133***	.061*	.194***
รูปแบบความเป็นผู้นำ							.262**		.262**
ความทุ่มเทต่อครอบครัว	-.313**	-.028**	-.340**	.150***		.150***	-.066	-.111*	-.177*
การสนับสนุนทางสังคม จากครอบครัว	.427***	.080***	.507***	-.435***		-.435***	.039	.155*	.194*
ความผูกพันในอาชีพ							.348**		.348**
ความขัดแย้งระหว่าง ครอบครัวและการทำงาน	-.184***		-.184***				.050	-.064*	-.014

หมายเหตุ

DE = อิทธิพลทางตรง (Direct effect)

IE = อิทธิพลทางอ้อม (Indirect effect)

TE = อิทธิพลรวม (Total effect)

* = $p < .05$

** = $p < .01$

*** = $p < .001$

แบบจำลองที่สร้างขึ้นมีค่าสถิติที่แสดงความกลมกลืนของแบบจำลองกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ดังนี้

ค่า χ^2 ที่ df 134 = 323.667 ($P = 0.0$)

ค่า RMSEA = 0.0494

ค่า RMR = 0.0426

ค่า RMR มาตรฐาน = 0.0429

ค่า GFI = 0.953

ค่า AGFI = 0.912

ค่าสหสัมพันธ์พหุคูณของสมการโครงสร้างของตัวแปร

ความขัดแย้งระหว่างครอบครัวและการทำงาน = .290

ความผูกพันในอาชีพ = .777

ความสำเร็จในอาชีพ = .534

ตาราง ค.5 แสดงอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลรวมของตัวแปรภายนอกที่ส่งผลต่อตัวแปรภายใน และอิทธิพลของตัวแปรภายในด้วยตัวเอง จากการศึกษาวิเคราะห์ความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นในแบบจำลองที่เป็นแบบประหยัด

ตัวแปรที่เป็นสาเหตุ	ตัวแปรที่เป็นผล											
	ความผูกพันในอาชีพ			ความขัดแย้งระหว่างครอบครัวและการทำงาน			รูปแบบความเป็นผู้นำ			ความสำเร็จในอาชีพ		
	DE	IE	TE	DE	IE	TE	DE	IE	TE	DE	IE	TE
ปัจจัยส่วนบุคคล	.147**	.025**	.172**	-.129**		-.129**					.053**	.053**
แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์		.094***	.094***	-.481***		-.481***	.474***		.474***		.233***	.233***
บรรยากาศองค์การ	.722***		.722***				.415***		.415***		.401***	.401***
ปัจจัยด้านครอบครัว	.083*	.039**	.122**	-.199***		-.199***					.037*	.037*
รูปแบบความเป็นผู้นำ										.431***		.431***
ความขัดแย้งระหว่างครอบครัวและการทำงาน	-.195***		-.195***								-.060***	-.060***
ความผูกพันในอาชีพ										.308***		.308***

หมายเหตุ

DE = อิทธิพลทางตรง (Direct effect)

IE = อิทธิพลทางอ้อม (Indirect effect)

TE = อิทธิพลรวม (Total effect)

* = $p < .05$

** = $p < .01$

*** = $p < .001$

แบบจำลองที่สร้างขึ้นมีค่าสถิติที่แสดงความกลมกลืนของแบบจำลองกับข้อมูลการวิจัย ดังนี้

ค่า χ^2 ที่ df 106 = 116.707 (P = 0.224)

ค่า RMSEA = 0.0132

ค่า RMR = 0.0304

ค่า RMR มาตรฐาน = 0.0305

ค่า GFI = 0.980

ค่า AGFI = 0.961.

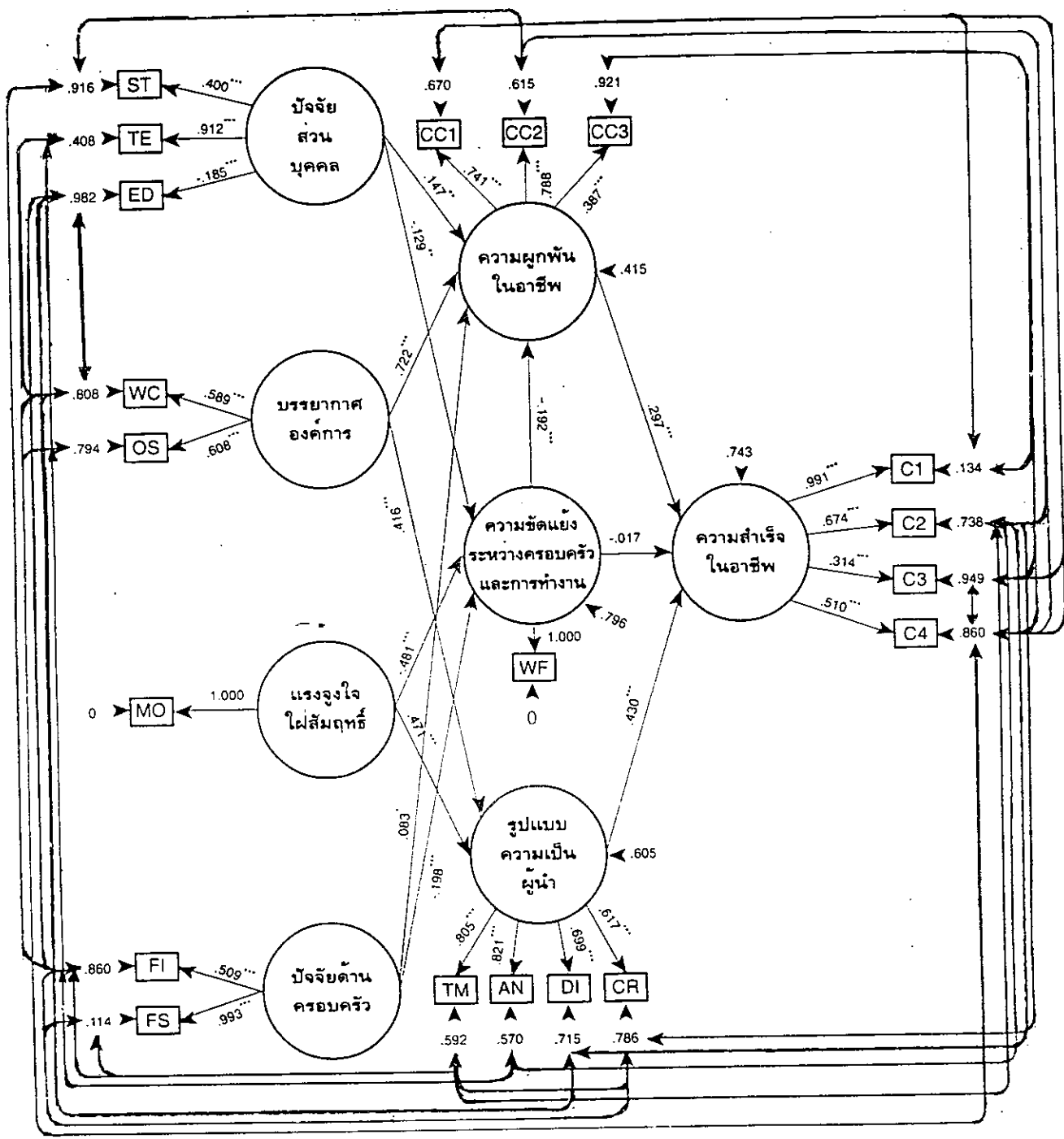
ค่าสหสัมพันธ์พหุคูณของสมการโครงสร้างของตัวแปร

ความขัดแย้งระหว่างครอบครัวและการทำงาน = .366

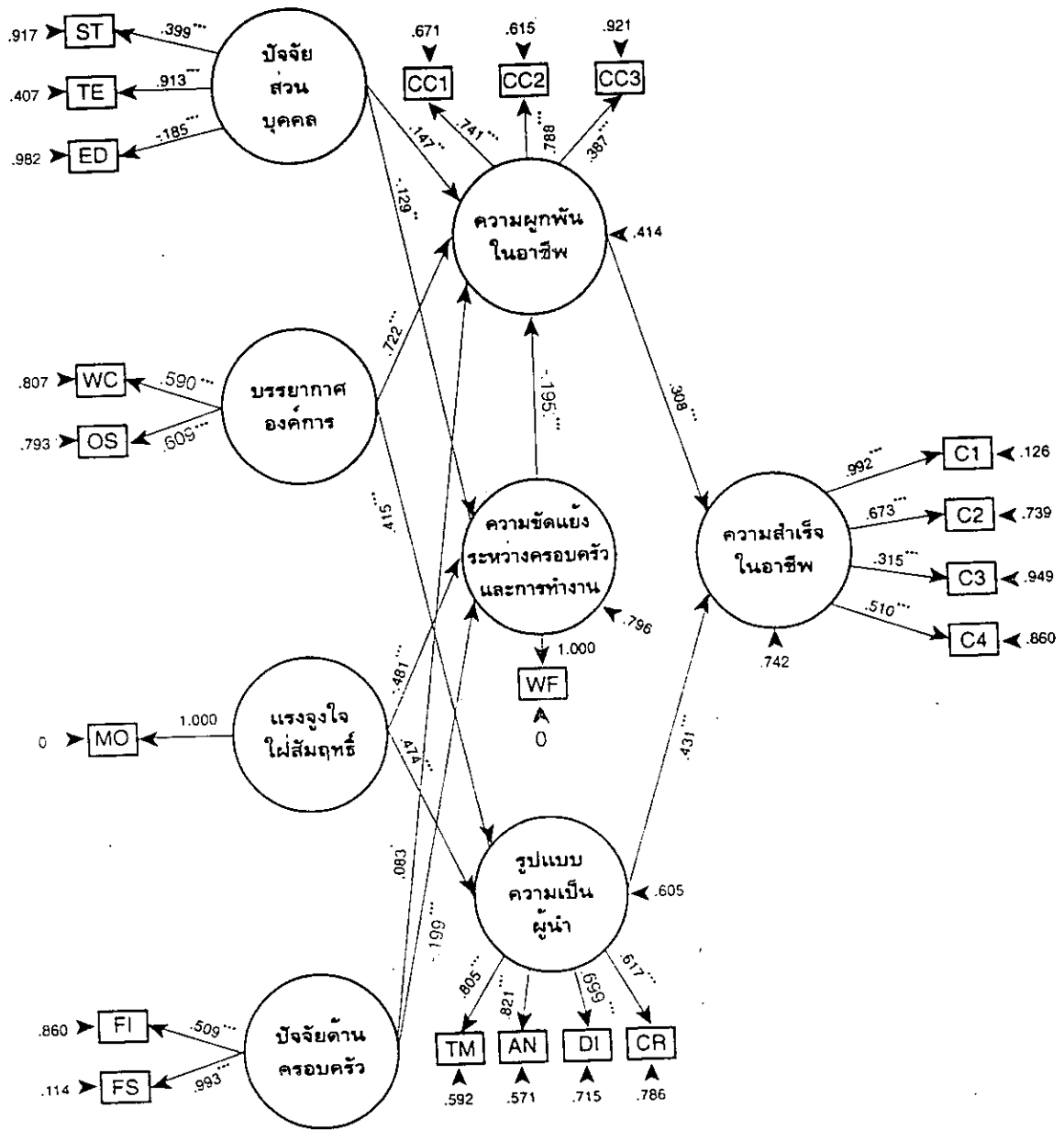
ความผูกพันในอาชีพ = .828

รูปแบบความเป็นผู้นำ = .633

ความสำเร็จในอาชีพ = .449



ภาพประกอบ ค.1 แบบจำลองความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้น ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในอาชีพ
 ของผู้บริหารสตรีในธนาคารพาณิชย์ไทย (ปรับครั้งที่สาม)



ภาพประกอบ ค.2 แบบจำลองความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้น ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในอาชีพของผู้บริหารสตรีในธนาคารพาณิชย์ไทย (แบบจำลองที่เป็นแบบประหยัด)

ประวัติย่อผู้วิจัย

ประวัติย่อผู้วิจัย

ชื่อ - ชื่อสกุล	นางนวลฉวี ประเสริฐสุข
วันเดือนปีเกิด	12 กุมภาพันธ์ 2498
สถานที่เกิด	อำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	99/3 หมู่บ้านสินธรา ตำบลบางสีทอง อำเภอบางกรวย จังหวัดนนทบุรี 11130
ตำแหน่งหน้าที่การงาน	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ระดับ 8
สถานที่ทำงานปัจจุบัน	ภาควิชาจิตวิทยาและการแนะแนว คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตพระราชวังสนามจันทร์

ประวัติการศึกษา

พ.ศ. 2516	มัธยมศึกษาปีที่ 5 จากโรงเรียนเขมะสิริอนุสสรณ์
พ.ศ. 2520	ค.บ. (การสอนเคมี) จากจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
พ.ศ. 2522	ค.ม. (จิตวิทยาการศึกษาและการแนะแนว) จากจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
พ.ศ. 2542	วท.ด. (พฤติกรรมศาสตร์) จากมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

331.4816584

H316 ม

83

1

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในอาชีพของ
ผู้บริหารสตรีในธนาคารพาณิชย์ไทย

25 พ.ค. 2542

บทคัดย่อ
ของ
นวลฉวี ประเสริฐสุข



เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาวิทยาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาการวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์
มีนาคม 2542

118997

นวลฉวี ประเสริฐสุข. (2542). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในอาชีพของผู้บริหารสตรีในธนาคารพาณิชย์ไทย. ปริญญาานิพนธ์ วท.ด. (พฤติกรรมศาสตร์). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. คณะกรรมการควบคุม: รองศาสตราจารย์ ดร. ผจงจิต อินทสุวรรณ, ดร. นพวรรณ โชติบัณฑิต, ดร. วิลาสลักษณ์ ชั่ววัลลี.

การวิจัยนี้ มีจุดมุ่งหมายเพื่อสร้างแบบจำลองความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในอาชีพของผู้บริหารสตรีในธนาคารพาณิชย์ไทย กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารระดับกลางที่เป็นสตรีในธนาคารพาณิชย์ไทย 12 แห่ง จำนวน 581 คน ได้มาจากการสุ่มตามระดับชั้นอย่างเป็นสัดส่วน การเก็บรวบรวมข้อมูลกระทำโดยใช้แบบสอบถาม

การวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่าง ใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS/PC⁺ version 4.0 ส่วนการวิเคราะห์แบบจำลองความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้น และการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน ใช้โปรแกรม PRELIS 2.10 และ LISREL version 8

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้น ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในอาชีพของผู้บริหารสตรีในธนาคารพาณิชย์ไทย พบว่า ตัวแปรที่ส่งผลทางบวกสูงสุดต่อความสำเร็จในอาชีพ คือ รูปแบบความเป็นผู้นำของผู้บริหารสตรี รองลงมาคือ บรรยากาศองค์การ ความผูกพันในอาชีพ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ปัจจัยส่วนบุคคล และปัจจัยด้านครอบครัว ตามลำดับ ส่วนตัวแปรที่ส่งผลทางลบต่อความสำเร็จในอาชีพ คือ ความขัดแย้งระหว่างครอบครัวและการทำงาน ในขณะที่ความเชื่ออำนาจในตน และขนาดองค์การไม่ส่งผลต่อความสำเร็จในอาชีพ ทั้งนี้รูปแบบความเป็นผู้นำของผู้บริหารสตรีและความผูกพันในอาชีพส่งผลทางตรงต่อความสำเร็จในอาชีพ ในขณะที่ปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยด้านครอบครัวส่งผลทางอ้อมผ่านความขัดแย้งระหว่างครอบครัวและการทำงาน และผ่านความผูกพันในอาชีพไปยังความสำเร็จในอาชีพ บรรยากาศองค์การส่งผลทางอ้อมผ่านความผูกพันในอาชีพ และผ่านรูปแบบความเป็นผู้นำของผู้บริหารสตรีไปยังความสำเร็จในอาชีพ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ส่งผลทางอ้อมผ่านความขัดแย้งระหว่างครอบครัวและการทำงาน ผ่านความผูกพันในอาชีพ และผ่านรูปแบบความเป็นผู้นำของผู้บริหารสตรีไปยังความสำเร็จในอาชีพ

จากผลการวิจัย ผู้วิจัยได้ให้ข้อเสนอแนะแก่สถาบันทางสังคมต่าง ๆ ได้แก่ สถาบันครอบครัว และองค์การทั้งภาครัฐและเอกชน ในการส่งเสริมพัฒนาปัจจัยต่าง ๆ ที่ส่งผลต่อความสำเร็จในอาชีพของผู้บริหารสตรี รวมทั้งตัวผู้บริหารสตรีเองควรมีการพัฒนาศักยภาพด้านต่าง ๆ ที่ส่งผลต่อความสำเร็จในอาชีพของตนเอง

✓

FACTORS AFFECTING WOMAN MANAGERS' CAREER SUCCESS
IN THAI COMMERCIAL BANKS

AN ABSTRACT
BY
NUANCHAVEE PRASERTSUK

- - Presented in partial fulfillment of the requirements
for the Doctor of Philosophy degree in Applied Behavioral Science Research
at Srinakharinwirot University.

March 1999

✓

Nuanchavee Prasertsuk. (1999). *Factors Affecting Woman Managers' Career Success in Thai Commercial Banks*. Dissertation, Ph.D. (Behavioral Science). Bangkok: Graduate School, Srinakharinwirot University. Advisor Committee: Assoc. Prof. Dr. Pachongchit Intasuwan, Dr. Nopawan Jotiban, Dr. Wiladlak Chuawanlee.

The objective of this research was to construct a linear structural relation model of factors affecting woman managers' career success in Thai commercial banks.

The sample consisted of 581 middle woman managers drawn from 12 Thai commercial banks by proportional stratified random sampling. Questionnaires were used to collect the data.

The SPSS/PC⁺ version 4.0 was used in order to analyze the basic data of the sample. The PRELIS 2.10 and LISREL version 8 programs were applied to construct the structural relation model and to analyze the confirmatory factor analysis.

The findings were as follows : the variable affecting most positively woman managers' career success was woman managers' leadership styles. It was followed by organizational climate, career commitment, achievement motive, personal and family factors. However, the internal locus of control and the organization size did not affect woman managers' career success while family-work conflict negatively affected it. Woman managers' leadership styles and career commitment directly affected woman managers' career success. Personal and family factors indirectly affected it through family-work conflict and career commitment. Organizational climate indirectly affected it through career commitment and woman managers' leadership styles. Achievement motive indirectly affected it through family-work conflict and career commitment and through woman managers' leadership styles.

Based on the findings, the researcher proposes several recommendations to social institutions such as the family, and organizations in both public and private sectors in order to promote the factors affecting woman managers' career success and to develop the woman managers' potentials to the fullest extent. In addition, the woman managers themselves should improve various potentials which contribute to the success of their career.