

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ความสำเร็จในชีวิตเป็นสิ่งที่ทุกคนปรารถนา และเป็นลำดับความต้องการสูงสุดของมนุษย์ (Maslow, 1954) ความสำเร็จนี้รวมไปถึงอาชีพ สถานะทางสังคม การมีส่วนร่วม ความสำเร็จวัดได้หลายทาง ความสำเร็จเป็นความรู้สึกต่อสิ่งที่สำเร็จ ความสมดุลของงานและครอบครัว การช่วยเหลือสังคมและการช่วยเหลือผู้ร่วมงาน (Mitroff and Denton (1999) การที่บุคคลรับรู้ถึงความสำเร็จจึงเป็นแรงเสริมหรือแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ การรับรู้ถึงความสำเร็จจึงเป็นหัวใจสำคัญของการทำงานและการดำเนินชีวิตก่อให้เกิดความภาคภูมิใจ มีความสมดุลในชีวิต

ประเทศไทยมีประชากรที่เป็นหญิงมากกว่าชาย จากการสำรวจในปี พ.ศ. 2552 จากจำนวนประชากรทั้งหมด 63,396,000 คน เป็นชาย 31,241,000 คน เป็นหญิง 32,155,000 คน (สภานิติบัญญัติประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล, 2552) และมีรายงานว่าหญิงไทยมีอัตราส่วนของการออกไปทำงานนอกบ้านอยู่ในอันดับต้น ๆ ของผู้หญิงทั่วโลกที่ต้องออกไปทำงานนอกบ้าน (สังสิต พิริยะรังสรรค์, 2541, หน้า 20) แต่ก็ยังพบว่าสตรีเหล่านี้ต้องเผชิญกับปัญหาหลายประการ เช่น การเลือกปฏิบัติในการเลื่อนตำแหน่งระหว่างบุรุษและสตรี ตลอดจนการกีดกันไม่ให้สตรีได้รับการแต่งตั้งในบางตำแหน่ง ทั้งโดยนิตินัยและพฤตินัยในภาครัฐและภาคธุรกิจเอกชน เป็นต้น (คณะกรรมการเฉพาะด้านจัดทำแผนหลักงานสตรี, 2538, หน้า 15-16) ปัญหาดังกล่าวมีข้อมูลจากรายงานของกำลังคนภาครัฐ 2548 ข้าราชการพลเรือนสามัญ สำนักงาน ก.พ. ที่แสดงว่าในปี พ.ศ. 2548 จากจำนวนผู้บริหารระดับสูง (ระดับ 9-11) ของกระทรวง ทบวง กรมต่าง ๆ ในประเทศไทย จำแนกตามเพศ พบว่าในจำนวนผู้บริหารทั้งหมด 508 คน เป็นชาย 397 คน เป็นหญิง 111 คน นอกจากนี้ยังได้มีการสำรวจข้อมูลของผู้หญิงที่ทำงานภาคธุรกิจเอกชน จากบริษัทที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์ คณะกรรมการตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย พบว่ารายชื่อผู้บริหารที่อยู่ในตำแหน่งประธานกรรมการ รองประธานกรรมการ กรรมการอิสระ และผู้บริหารสาขาต่าง ๆ ประมาณ 163 บริษัท มีสตรีน้อยกว่านักบริหารชายเช่นเดียวกัน จากข้อมูลพบว่ามีสตรีอยู่ในตำแหน่งผู้บริหารเพียงร้อยละ 21.65 ในขณะที่นักบริหารชายมีมากถึงร้อยละ 78.35 ในส่วนของการเมืองระดับชาติ สตรีกับการมีส่วนร่วมทางการเมืองและการบริหารเป็นที่น่าสนใจเกิดว่าในช่วงศตวรรษที่ผ่านมาสตรีลงสมัครรับเลือกตั้งมากขึ้น แต่ก็ยังได้รับการเลือกตั้งน้อยกว่าผู้ชายหลายเท่า

นับตั้งแต่ประเทศไทยมีการเปลี่ยนแปลงการปกครองเป็นระบอบประชาธิปไตยเมื่อ พ.ศ. 2475 และให้สิทธิเสรีภาพแก่ผู้ชายและผู้หญิงอย่างเท่าเทียมกัน แต่ผู้หญิงเพิ่งได้รับการเลือกตั้งเข้าสู่รัฐสภาเป็นครั้งแรกเมื่อ พ.ศ. 2492 โดยเป็นผลมาจากการเลือกตั้งซ่อมจนถึงปัจจุบันผู้หญิงได้รับการเลือกตั้งเป็นสมาชิกสภาผู้แทนราษฎร (สส.) เพิ่มมากขึ้นแต่ก็ยังเป็นจำนวนน้อยเมื่อเทียบกับผู้ชาย จะเห็นได้ว่าการเลือกตั้งเมื่อเดือนมกราคม 2544 ผู้หญิงได้รับการเลือกตั้งทั้งแบ่งเขต และบัญชีรายชื่อ มีจำนวน 46 คน หรือร้อยละ 9.2 เพิ่มจากการเลือกตั้งในปี 2539 ซึ่งมี สส. หญิง 22 คน คิดเป็นร้อยละ 5.6 การเลือกตั้งในเดือนกุมภาพันธ์ 2548 ผู้หญิงได้รับการเลือกตั้งรวม 53 คน คิดเป็นร้อยละ 10.6 และการเลือกตั้งเมื่อวันที่ 2 เมษายน 2549 จำนวนสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรทั้งหมดจำนวน 485 คน มีผู้หญิงได้รับเลือกจำนวน 55 คน คิดเป็นร้อยละ 11.34 โดยแยกเป็นจำนวนสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรแบบบัญชีรายชื่อทั้งหมดจำนวน 99 คน เป็นผู้ชาย 91 คน คิดเป็นร้อยละ 91.92 ผู้หญิงจำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 8.08 จำนวนสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรแบบแบ่งเขตเลือกตั้งทั้งหมดจำนวน 386 คน เป็นผู้ชาย 339 คน คิดเป็นร้อยละ 87.82 ผู้หญิงจำนวน 47 คน คิดเป็นร้อยละ 12.18 ส่วนจำนวนรัฐมนตรีหญิงจำแนกตามนายกรัฐมนตรีแต่ละสมัย นายชวน หลีกภัย (สมัยที่ 1) จำนวนกระทรวง 19 กระทรวง มีรัฐมนตรีหญิง 3 คน นายบรรหาร ศิลปอาชา จำนวนกระทรวง 19 กระทรวง มีรัฐมนตรีหญิง 3 คน พลเอกชวลิต ยงใจยุทธ จำนวนกระทรวง 19 กระทรวง มีรัฐมนตรีหญิง 1 คน นายชวน หลีกภัย (สมัยที่ 2) จำนวนกระทรวง 19 กระทรวง มีรัฐมนตรีหญิง 3 คน พ.ต.ท.ทักษิณ ชินวัตร (2 สมัย) จำนวนกระทรวง 20 กระทรวง มีรัฐมนตรีหญิง 4 คน จึงเห็นได้ว่าสัดส่วนของการมีส่วนร่วมทางการเมืองและการบริหารของสตรีในการเมืองระดับชาติมีเพิ่มขึ้นแต่ไม่มากนัก เพราะยังต่ำกว่าเป้าหมายที่นานาชาติรวมทั้งกรรมการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติได้กำหนดที่จะผลักดันให้ผู้หญิงมีโอกาสเข้าร่วมทางการเมืองไม่น้อยกว่าร้อยละ 30 (รายงานสถานการณ์สตรีไทย, 2550)

สำหรับประเทศไทยตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 10 (พ.ศ. 2550 – 2554) ได้ยึดคนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาเพื่อมุ่งสู่สังคมร่มเย็นเป็นสุขร่วมกัน มีการพัฒนาคุณภาพคนในทุกมิติอย่างสมดุลทั้งจิตใจ ร่างกาย ความรู้และทักษะความสามารถ โดยมองว่าคนเป็นเป้าหมายสุดท้ายที่จะได้รับผลประโยชน์และผลกระทบจากการพัฒนาและเป็นผู้ขับเคลื่อนการพัฒนาไปสู่เป้าประสงค์ที่ต้องการ และในยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณภาพคนและสังคมไทยสู่สังคมแห่งภูมิปัญญาและการเรียนรู้ได้บรรจุประเด็นความเสมอภาคระหว่างหญิงและชาย การคุ้มครองพิทักษ์สิทธิสตรีไว้อย่างชัดเจน ในแนวทางการเสริมสร้างคนไทยให้อยู่ร่วมกันในสังคมได้อย่างสันติสุข มุ่งเน้นให้มีการเสริมสร้างจิตสำนึกด้านสิทธิและหน้าที่ของพลเมือง สร้างความตระหนักถึงคุณค่าและเคารพศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ของตนเองและผู้อื่น ส่งเสริมความเสมอภาคของบทบาท

หญิงและชาย โดยเฉพาะบทบาทผู้หญิงในการบริหารและการปกครองทุกระดับให้บังเกิดผลในทางปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม ในส่วนของต่างประเทศ ประเทศไทยเข้าเป็นภาคีกลไกระดับนานาชาติที่รัฐบาลต้องปฏิบัติตามมีผลทำให้องค์กรทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน และประชาชนที่เกี่ยวข้องมีความชอบธรรมที่จะดำเนินการด้านสตรีในประเทศและติดตามเร่งรัดให้เป็นไปตามข้อผูกพันของประเทศ กลไกเหล่านี้มุ่งให้ประเทศสมาชิกใช้เป็นแนวทางในการกำหนดนโยบายและมาตรการต่าง ๆ ในการสร้างความเป็นธรรมระหว่างหญิงและชายในการดำเนินการในทุกเรื่อง ไม่เลือกปฏิบัติต่อผู้หญิงและให้หลักประกันว่าผู้หญิงจะต้องได้รับสิทธิประโยชน์และโอกาสต่าง ๆ จากรัฐบนพื้นฐานของความเสมอภาคกับชายและความเป็นธรรม กลไกเหล่านี้ได้แก่ การพัฒนาแห่งสหัสวรรษของสหประชาชาติ (Millennium Development Goals-MDGs) ซึ่งเป้าหมายกำหนดให้ประเทศสมาชิกดำเนินการส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างหญิงและชาย และการส่งเสริมบทบาทสตรีภายในปี 2548 รัฐบาลไทยได้เสนอต่อสหประชาชาติ โดยกำหนดเป้าหมายการพัฒนาที่ห้าทว่า ภายในปี 2549 ประเทศไทยจะเพิ่มสัดส่วนผู้หญิงสำหรับผู้บริหารระดับสูงในราชการส่วนกลางเป็นสองเท่า (รายงานสถานการณ์สตรีไทย, 2550 , หน้า 11) ดังนั้นข้อมูลเกี่ยวกับสตรีจึงมีความสำคัญยิ่งในฐานะที่เป็นองค์ความรู้ที่จะนำไปวิเคราะห์สภาพปัญหาเพื่อกำหนดนโยบายและมาตรการในการแก้ไขปัญหาความไม่สมดุลของสถานภาพทางเศรษฐกิจและสังคมระหว่างชายและหญิงต่อไป ผู้วิจัยเห็นว่าประเด็นในเรื่องของอาชีพทางการบริหารของสตรีนั้นถือเป็นเรื่องที่สำคัญเพราะอาชีพนั้นเกี่ยวข้องกับการดำเนินชีวิต เศรษฐกิจ เกียรติยศ ชื่อเสียง ตลอดจนความพึงพอใจในตนเอง (อรอนงค์ ธัญสะวิน, 2539, หน้า 1) หากบุคคลประสบความสำเร็จในอาชีพของตนเองก็ย่อมทำให้บุคคลนั้นมีคุณภาพชีวิตที่ดี ในทางตรงกันข้ามหากบุคคลไม่ประสบความสำเร็จในอาชีพก็ย่อมทำให้บุคคลนั้นมีคุณภาพชีวิตที่ไม่ดีตามไปด้วย ดังนั้นหากได้มีการศึกษาถึงองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับความสำเร็จในอาชีพของสตรีเพิ่มขึ้นก็น่าจะเป็นประโยชน์ต่อสังคมโดยรวมต่อไป แต่เนื่องจากอาชีพในประเทศไทยมีการจัดกลุ่มอาชีพไว้เป็นจำนวนมาก เพื่อให้ได้ข้อมูลที่มีความชัดเจน จึงควรที่จะกำหนดขอบข่ายของอาชีพที่ศึกษาด้วยและอาชีพที่ผู้วิจัยให้ความสนใจคือผู้บริหารสตรีสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

1. สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นสถาบันที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อประเทศชาติ เนื่องจากเป็นสถาบันที่จะต้องให้การศึกษาแก่เยาวชนของชาติให้เป็นบุคคลที่มีความรู้ความสามารถ เพื่อที่จะไปเป็นกำลังสำคัญของชาติในอนาคตต่อไป ดังนั้นบุคลากรในองค์กรนี้จึงมีบทบาทสำคัญทั้งต่อการดำเนินงานขององค์กรและต่อระบบเศรษฐกิจ สังคม และการเมืองของประเทศ โดยเฉพาะผู้บริหารซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบในการดำเนินงานขององค์กรให้บรรลุ

วัตถุประสงค์ตามที่กำหนดไว้ จะต้องดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นความสำเร็จในอาชีพของผู้บริหารสตรีจึงหมายถึงความสำเร็จขององค์กรนั่นเอง

2. จำนวนผู้บริหารสตรีสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานทั้งหมดจำนวน 2,179 คน จากจำนวนผู้บริหารทั้งหมด 32,288 คน คิดเป็นร้อยละ 6.75 เป็นสถิติที่อยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2549)

ดังนั้นข้อมูลที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้จะเป็นแนวทางในการพัฒนาสตรีให้ประสบความสำเร็จในอาชีพ ตลอดจนเป็นแนวทางแก่สตรีที่ทำงานในอาชีพอื่นต่อไปในอนาคต ทำให้สตรีมีแรงบันดาลใจมุ่งสู่ความสัมฤทธิ์ผลและความก้าวหน้าในอาชีพ ในการอธิบายถึงความสำเร็จของอาชีพผู้บริหารสตรีนั้น มีนักวิชาการ ได้ให้แนวคิดและข้อมูลทางด้านการวิจัย ที่กล่าวถึงตัวแปรที่ส่งผลต่อความสำเร็จของอาชีพผู้บริหารสตรีในด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ 1. คุณลักษณะส่วนบุคคล ซึ่งประกอบด้วย 1.1 การศึกษา 1.2 ประสบการณ์ทำงาน 1.3 สถานภาพสมรส 2. บุคลิกภาพส่วนบุคคล ประกอบด้วย 2.1 แรงดึงดูดทางกายภาพ 2.2 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ 3. สถานภาพครอบครัว ประกอบด้วย 3.1 ความทุ่มเทต่อครอบครัว 3.2 แรงสนับสนุนจากครอบครัว

1. คุณลักษณะส่วนบุคคลที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จของอาชีพผู้บริหารสตรี ได้แก่ การศึกษา ประสบการณ์ทำงาน และสถานภาพสมรส

1.1 ตัวแปรด้านการศึกษาส่งผลทางบวกต่อความสำเร็จของอาชีพผู้บริหารสตรี ดังเช่นผลการวิจัยของ Chow & Luk (1996) ที่ทำการศึกษาเกี่ยวกับผู้บริหารสตรีในฮ่องกงและจีนแผ่นดินใหญ่ พบว่ามีการศึกษาที่เป็นปัจจัยที่มีผลต่อการเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้นของผู้บริหารสตรีสำหรับงานวิจัยที่ทำในประเทศไทยที่พบว่าการศึกษาส่งผลต่อความสำเร็จในอาชีพของผู้บริหารสตรี ได้แก่ งานวิจัย ของ Arttachariya (1997) ที่ทำการศึกษาเกี่ยวกับผู้บริหารระดับกลางที่เป็นสตรีพบว่าปัจจัยที่สำคัญที่สุดที่ทำให้ผู้หญิงเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้นคือการศึกษา ส่วนงานวิจัยที่พบผลแตกต่างออกไปได้แก่ Cannings (1991) ที่ทำการศึกษาเกี่ยวกับผู้บริหารระดับกลางในองค์กรขนาดใหญ่ และพบว่าระดับการศึกษาไม่มีผลต่อความสำเร็จด้านรายได้ของผู้บริหารสตรีโดยเคนนิงส์เสนอว่าความสำเร็จในอาชีพของผู้บริหารสตรีสามารถอธิบายได้มากขึ้นหากใช้ตัวแปรด้านองค์กรและครอบครัวมาอธิบาย

1.2 ตัวแปรด้านประสบการณ์ทำงานนั้น ผลการวิจัยส่วนใหญ่พบว่าอายุการทำงานในอาชีพมีอิทธิพลต่อความสำเร็จในอาชีพไม่ว่าตำแหน่งทางการบริหารที่สูงขึ้น (Melamed, 1995; Chow & Luk, 1996) รวมทั้งความสำเร็จในเรื่องของการมีรายได้สูงขึ้น (Cox & Harquail, 1991; Stroh, Brett & Relly, 1992) ตลอดจนความสำเร็จในเรื่องบทบาทการทำงานและความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Mcginnis & Morror, 1990) แต่ก็มีงานวิจัยบางเรื่องที่พบว่าอายุการทำงานในอาชีพ

ไม่ส่งผลต่อเงินเดือน แต่ส่งผลต่อการเลื่อนตำแหน่ง (Judge et al, 1995) สำหรับงานวิจัยในประเทศไทย เช่น การวิจัยของวารี เจริญสกุลไทย (2536) ที่ทำการ ศึกษาเกี่ยวกับผู้บริหารสตรีที่ทำงานในบริษัทเอกชนและงานวิจัยของสมเจตน์ ชื่นปรีชา (2533) ที่ทำการศึกษากับกลุ่มข้าราชการในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ผลการวิจัยพบว่าอายุการทำงานในอาชีพมีอิทธิพลต่อความสำเร็จในอาชีพ

1.3 ตัวแปรด้านสถานภาพสมรส เนื่องจากชายและหญิงยังคงมีบทบาทที่แตกต่างกันอยู่ โดยเฉพาะบทบาทในครอบครัวสถานภาพสมรสจึงอาจมีอิทธิพลต่อความสำเร็จในอาชีพระหว่างชายและหญิง White & Cooper (1994) ได้ทำการศึกษาพนักงานชายหญิงพบว่ากรณีสถานภาพสมรสและการมีบุตรจะเป็นตัวขัดขวางความสำเร็จในอาชีพของผู้หญิง ในขณะที่ผู้ชายสมรสแล้วและมีบุตรกลับเป็นการส่งเสริมต่อความสำเร็จในอาชีพ เนื่องจากถูกมองว่ามีความมั่นคงและมีวุฒิภาวะส่วนข้อค้นพบของ Schrock (1993) พบว่าจำนวนบุตรเป็นตัวจำกัดความสำเร็จในอาชีพของผู้หญิง ส่วนงานวิจัยของ อารี จริยานุรักษ์กุล (2528) ทำการศึกษากับแพทย์สตรี ผลการวิจัยไม่พบความสัมพันธ์ระหว่างสถานภาพสมรสและความสำเร็จในอาชีพของผู้บริหารสตรี

2. ตัวแปรด้านบุคลิกภาพ ที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จของอาชีพผู้บริหารสตรี ได้แก่ แรงดึงดูดทางกายภาพ และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

2.1 แรงดึงดูดทางกายภาพ คนที่มีแรงดึงดูดทางกายภาพมักถูกมองไปในด้านที่ดีมากกว่าบุคคลที่ไม่มีแรงดึงดูดทางกายภาพ ส่วนใหญ่ผู้คนมีแนวโน้มที่จะชอบหรือมีปฏิสัมพันธ์กับผู้ที่มีความดึงดูดใจทางกายภาพ ทั้งนี้เพราะคนทั่วไปมักมีภาพในความคิด (Stereotype) ต่อผู้ที่มีแรงดึงดูดใจทางกายภาพว่าบุคคลใดที่มีแรงดึงดูดใจทางกายภาพนั้นมักจะมีคุณสมบัติที่ดีอื่น ๆ ไปด้วย มีหลักฐานว่าคนที่มีแรงดึงดูดใจทางกายภาพสูงกว่าจะค่อนข้างได้เปรียบกว่าในสังคม และมีทักษะทางสังคมที่ดีกว่าคนที่มีแรงดึงดูดใจทางกายภาพน้อยกว่าด้วย (Eagly, Ashmore, Markhijani & Longo, 1991; Feingold, 1992) ได้มีผลการวิจัยของ Mazzella & Feingold (1994) ทำการศึกษาถึงผลของแรงดึงดูดใจทางกายภาพและเพศของผู้กระทำผิดและเหยื่อในการพิพากษาของคณะลูกขุนพบว่า จำเลยที่มีแรงดึงดูดใจทางกายภาพ โดยเฉพาะอย่างยิ่งถ้าเป็นเพศหญิงจะได้รับการพิพากษาผ่อนปรน และยิ่งจำเลยมีแรงดึงดูดใจมากเท่าไรจะ ใช้เงินประกันตัวน้อยลงในกรณีโทษทางอาญา Cashr & Burns (1997) ช้อยกเว้นของภาพในความคิด แรงดึงดูดใจทางกายภาพ Cash & Janda (1984) กล่าวว่าลักษณะของคนที่สวยงามคือเป็นคนที่เขาตัวเองเป็นศูนย์กลาง โดยจากการสังเกตที่ผู้ที่มีแรงดึงดูดใจทางกายภาพถูกรับรู้ว่าเป็นคนเห็นแก่ตัวและไร้สาระ สอดคล้องกับ Cashr & Kilcullen (1985) ที่มองว่าผู้ที่มีแรงดึงดูดใจทางกายภาพถูกรับรู้ว่ามีเสน่ห์และเห็นแก่ตนเอง

มากกว่า มีแนวโน้มว่าจะหลอกลวงคู่ครองและหาทางหย่าร้างมากกว่าผู้ที่ไม่มีแรงดึงดูดใจทางกายภาพ

2.2 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (McClelland, 1953, pp. 110-111) ให้แนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ไว้ว่าเป็นความปรารถนาที่จะทำสิ่งหนึ่งสิ่งใดให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี เป็นองค์ประกอบที่ผลักดันให้บุคคลต้องการสถานภาพสูงขึ้น มีความรับผิดชอบมากขึ้นและมีความต้องการความสำเร็จสูงสุดคล้อยกับแนวคิดของ Lindgren (1967) ที่ให้ทัศนะเกี่ยวกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในรูปของความต้องการความสำเร็จและดวงเดือน พันธุมนาวิน (2537) ได้รวบรวมผลการวิจัยที่เกี่ยวข้องกว่า 30 เรื่อง เสนอไว้ในทฤษฎีต้นไม้อธิบายว่าแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์เป็นจิตลักษณะหนึ่งที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานที่มีประสิทธิภาพเช่นเดียวกับข้อสรุปของอาณัติ อากาภิรมย์ (ปริยา คงฤทธิ์ศึกษากร, 2534, หน้า 35 อ้างอิงจากอาณัติ อากาภิรมย์, น.ป.ป.) ที่ว่าผู้บริหารที่ประสบความสำเร็จจะต้องมีคุณสมบัติประการหนึ่งคือแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

3. สถานภาพครอบครัวเป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่มีผลต่อความสำเร็จในอาชีพของผู้บริหารสตรี ได้แก่ ความทุ่มเทต่อครอบครัว และแรงสนับสนุนจากครอบครัว

3.1 ความทุ่มเทต่อครอบครัว ได้มีผลการวิจัยเกี่ยวกับความทุ่มเทต่อครอบครัว และความสำเร็จในอาชีพของสตรี โดยได้ทำการศึกษากับผู้บริหารสตรีส่วนใหญ่แสดงผลการศึกษาที่สอดคล้องกันคือพบว่าความทุ่มเทต่อครอบครัวในเรื่องของบทบาทความรับผิดชอบภายในบ้าน ได้แก่ การทำงานบ้าน การอบรมเลี้ยงดูลูก ตลอดจนการให้เวลาในการดูแลผู้อื่น มีอิทธิพลทางลบต่อความสำเร็จในอาชีพของผู้บริหารสตรี (Tharenou & Conroy, 1994 ; Canning, 1991 ; Loscocco & Roschelle, 1991 ; Lobel & St. Clair, 1992 ; Arttachariya, 1997) เช่นเดียวกับผลการวิจัยของ Lidstone (1997) ที่ทำการศึกษากับสตรีที่เป็นผู้บริหารระดับสูงพบว่าการจัดกันระหว่างงานกับครอบครัวเป็นปัจจัยที่เป็นอุปสรรคต่อความก้าวหน้าในอาชีพของผู้บริหารสตรีและมีผลการวิจัยของวารุณี ภูริสิทธิ์ และเบญญา จิรภัทรพิมล (2537) ที่พบว่าสตรีที่ทำงานโรงงานอุตสาหกรรมต้องทำงานหนักและรับภาระงานในบ้าน ดูแลบุตรซึ่งเป็นอุปสรรคต่อความก้าวหน้าในอาชีพ

3.2 แรงสนับสนุนจากครอบครัว ได้มีงานวิจัยเกี่ยวกับแรงสนับสนุนจากครอบครัวและความสำเร็จของอาชีพสตรี โดยนักวิชาการ Pender (1996) ให้ทัศนะว่าการสนับสนุนจากครอบครัวถือเป็นกลุ่มสนับสนุนทางสังคมที่สำคัญของผู้บริหารสตรี เพราะครอบครัวเป็นกลุ่มที่มีความผูกพันกันตามธรรมชาติ และเป็นแหล่งสนับสนุนที่ดีที่สุด ดังเช่น Gattiker & Larwood (1988) กล่าวว่า การสนับสนุนทางสังคมจากครอบครัวจะช่วยสร้างสัมพันธภาพระหว่างบุคคลและช่วยส่งเสริมสุขภาพ ส่งผลให้งานสำเร็จตามเป้าหมาย นอกจากนั้นการสนับสนุนจากครอบครัวยังช่วยให้ความเครียดที่มีผลลงทำให้บุคคลเรียนรู้วิธีการเผชิญปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่วนการ

ศึกษาวิจัยในประเทศไทยนั้น นวลฉวี ประเสริฐสุข (2542) กล่าวว่า การสนับสนุนจากครอบครัวของผู้บริหารสตรียิ่งมากก็ยิ่งสามารถลดความขัดแย้งลงได้ ขณะเดียวกันก็ยิ่งทำให้มีความผูกพันต่ออาชีพสูงตามไปด้วยสอดคล้องกับอุไร ขลุ่ยนาถ (2540) ที่ว่า หากเกิดอุปสรรคหรือความผิดหวัง ครอบครัวจะเป็นแหล่งที่ทำให้กำลังใจให้บุคคลสามารถขจัดปัญหาต่าง ๆ ให้ผ่านพ้นไปได้

จากข้อมูลการวิจัยตามที่ได้เสนอมาช้างคัน แสดงให้เห็นว่าการที่จะอธิบายถึงความสำเร็จของอาชีพผู้บริหารสตรีซึ่งมีปัจจัยหลายประการที่ส่งผลต่อความสำเร็จเพื่อให้ได้ข้อมูลที่สามารถนำไปใช้เป็นแนวทางสำหรับการศึกษาวิจัยและพัฒนาศักยภาพในการบริหารงานของสตรีให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ตามนโยบายของแผนพัฒนาสตรีฉบับปัจจุบัน (ฉบับที่ 10) ยังมีความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 10 (พ.ศ. 2550 - 2554) ด้านการพัฒนาคุณภาพคนและสังคมไทยผู้สังคมแห่งภูมิปัญญา ซึ่งได้บรรจุเรื่องการส่งเสริมความเสมอภาคของบทบาทหญิงและชาย โดยเฉพาะบทบาทผู้หญิงในการบริหารและการปกครองทุกระดับ (สำนักงานกิจการสตรีและครอบครัว กระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์, 2550ก)

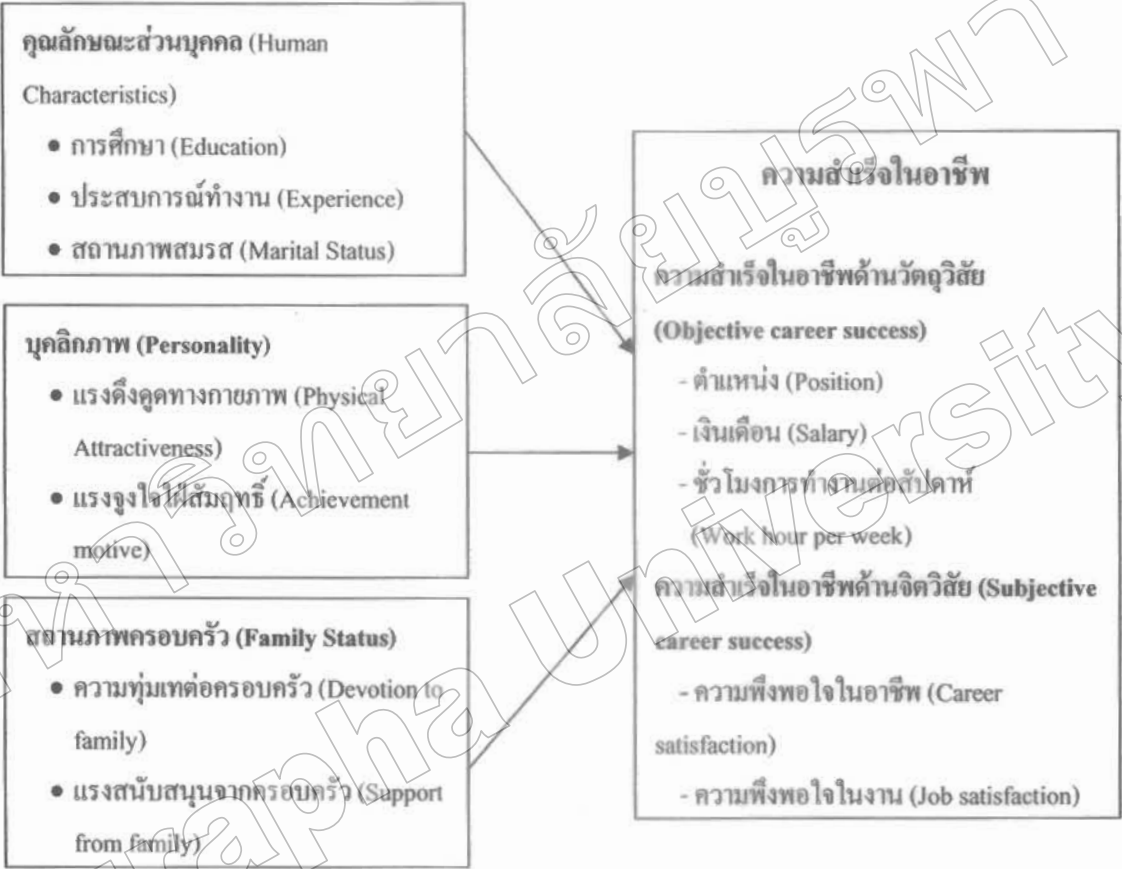
ผู้วิจัยมีความเห็นว่าในการศึกษาเกี่ยวกับความสำเร็จของอาชีพผู้บริหารสตรี สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เป็นการเพิ่มพูนข้อมูลเกี่ยวกับการทำงานของสตรีไทยให้มากขึ้นและเป็นแนวทางให้สตรีสามารถที่จะก้าวไปสู่ความสำเร็จได้ ผู้วิจัยจึงมุ่งศึกษาความสำเร็จของอาชีพผู้บริหารสตรีในด้านคุณลักษณะทุนมนุษย์ ได้แก่ คุณลักษณะส่วนบุคคล บุคลิกภาพ และสถานภาพครอบครัว ว่าตัวแปรใดบ้างส่งผลต่อความสำเร็จของอาชีพผู้บริหารสตรีหรือไม่อย่างไร

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความสำเร็จของอาชีพผู้บริหารสตรีสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
2. เพื่อศึกษาปัจจัยด้านทุนมนุษย์ของอาชีพผู้บริหารสตรีสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านทุนมนุษย์กับความสำเร็จของอาชีพผู้บริหารสตรี

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัญหาการวิจัยและได้นำเสนอกรอบแนวคิดในการวิจัยดังนี้



ภาพที่ 1-1 ความสำเร็จของอาชีพของผู้บริหารสตรีสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับการวิจัย

1. เป็นแนวทางสำหรับผู้บริหารในการวางแผนพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และการสนับสนุนในองค์กร และเป็นการรับรู้ถึงความสำเร็จของอาชีพผู้บริหารสตรี
2. ข้อมูลที่ได้รับจากการวิจัยจะเป็นประโยชน์ต่อหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทั้งภาครัฐและเอกชน เพื่อใช้ในการพัฒนาและส่งเสริมสถานภาพสตรีต่อไป
3. ข้อมูลที่ได้จากการวิจัยสามารถนำไปใช้เพื่อวางแผนอาชีพและเป็นแนวทางในการปฏิบัติคนสำหรับสตรี
4. เป็นแนวทางสำหรับนักวิจัยอื่น ๆ ที่สนใจ เพื่อทำการวิจัยในประเด็นที่เกี่ยวข้องอันจะนำมาซึ่งองค์ความรู้ที่หลากหลายมากยิ่งขึ้น

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

เป็นการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยเกี่ยวกับคุณลักษณะทุนมนุษย์ที่ส่งผลต่อความสำเร็จของอาชีพผู้บริหารสตรี

2. ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรในการวิจัยครั้งนี้เป็นผู้บริหารสตรีสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาระดับพื้นฐานทั่วประเทศไทยทั้งหมด 76 จังหวัด จำนวนประชากร 2,179 คนแยกตามเขตตรวจราชการต่าง ๆ ทั้ง 18 เขต ดังนี้

ตารางที่ 1-1 แสดงประชากรในแต่ละภาค

เขต	จังหวัด	ประชากร
1	นนทบุรี นนทบุรี นครศรีอยุธยา สระบุรี	147
2	ชัยนาท ลพบุรี สิงห์บุรี อ่างทอง	69
3	ฉะเชิงเทรา ปราจีนบุรี สระแก้ว นครนายก สมุทรปราการ	133
4	กาญจนบุรี นครปฐม ราชบุรี สุพรรณบุรี	172
5	ประจวบคีรีขันธ์ เพชรบุรี สมุทรสาคร สมุทรสงคราม	88
6	ชุมพร สุราษฎร์ธานี นครศรีธรรมราช พัทลุง	156
7	ระนอง พังงา ภูเก็ต กระบี่ ตรัง	70
8	สงขลา สตูล ปัตตานี ยะลา นราธิวาส	162
9	ฉะเชิงเทรา ชลบุรี ระยอง ตราด	138
10	หนองคาย เลย อุดรธานี หนองบัวลำภู	89
11	นครพนม มุกดาหาร สกลนคร	67
12	ร้อยเอ็ด ขอนแก่น มหาสารคาม กาฬสินธุ์	109
13	อำนาจเจริญ ศรีสะเกษ ยโสธร อุบลราชธานี	118
14	สุรินทร์ นครราชสีมา บุรีรัมย์ ชัยภูมิ	166
15	เชียงใหม่ แม่ฮ่องสอน ลำปาง ลำพูน	137
16	น่าน พะเยา เชียงราย แพร่	79
17	ตาก พิชัยโลก สุโขทัย เพชรบูรณ์ อุดรดิตถ์	129
18	กำแพงเพชร พิจิตร นครสวรรค์ อุทัยธานี	104
ส่วนกลาง	กรุงเทพมหานคร	46
รวม		2,179

ที่มา: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาระดับพื้นฐาน (2550)

3. ระยะเวลาการเก็บรวบรวมข้อมูล

กำหนดช่วงเวลาการเก็บรวบรวมข้อมูลตั้งแต่เดือนธันวาคม 2551 – กุมภาพันธ์ 2552

4. ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

4.1 ตัวแปรอิสระ ได้แก่ 1) คุณลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ การศึกษา ประสบการณ์ทำงาน และสถานภาพสมรส 2) ตัวแปรด้านบุคลิกภาพ ได้แก่ แรงดึงดูดทางกายภาพและแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ 3) ตัวแปรด้านสถานภาพครอบครัว ได้แก่ ความทุ่มเทต่อครอบครัว และแรงสนับสนุนจากครอบครัว

4.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ ความสำเร็จในอาชีพด้านไอทีและจิตวิสัย

ข้อจำกัดของการวิจัย

(1) ข้อจำกัดในการศึกษาความเข้าใจของอาชีพของผู้บริหารสตรีสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานนั้น เป็นข้อจำกัดเกี่ยวกับการเก็บรวบรวมข้อมูลซึ่งอาจจะได้ไม่ครบตามจำนวน อันเนื่องมาจากผู้บริหารสตรีสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานติดราชการหรือไม่อยู่ในพื้นที่ในช่วงเวลาที่เก็บรวบรวมข้อมูล

(2) แนวความคิดเกี่ยวกับการศึกษาความก้าวหน้าของสตรีนอกจากที่ปรากฏอยู่ในวิทยานิพนธ์ฉบับนี้แล้ว ยังมีแนวคิดอื่นๆ อีกมาก เช่น แนวความคิด affirmative action, gender, glass ceiling และแม้กระทั่งแนวคิดจาก feminism theories ซึ่งมีอยู่ถึง 7 ทฤษฎีด้วยกันคือ liberalism feminism, morism feminism, radical feminism, cultural feminism, ecofeminism, socialist feminism และ psychoanalytic feminism. แต่เนื่องจากผู้วิจัยมีเวลาจำกัดจึงเน้นเฉพาะประเด็นปัญหาในวิทยานิพนธ์ฉบับนี้เท่านั้น แม้ถ้าโอกาสอำนวยผู้วิจัยจะได้นำประเด็นปัญหาข้างต้นกล่าว ศึกษาต่อไป

นิยามศัพท์เฉพาะ

การศึกษา หมายถึง การกระบวนการเรียนรู้เพื่อความรู้ความเจริญงอกงามของบุคคลและสังคม โดยการถ่ายทอดความรู้ การฝึก การอบรม การสืบสานทางวัฒนธรรม การสร้างสรรค์ จรรโลงความก้าวหน้าทางวิชาการ การสร้างองค์ความรู้ขึ้นเกิดจากการจัดสภาพแวดล้อม สังคม การเรียนรู้ และปัจจัยเกื้อหนุนให้บุคคลเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต

การศึกษาขั้นพื้นฐาน หมายถึง การศึกษาก่อนระดับอุดมศึกษา

สถานศึกษา หมายถึง สถานพัฒนาเด็กปฐมวัย โรงเรียน ศูนย์การเรียนรู้ วิทยาลัย สถาบัน มหาวิทยาลัย หน่วยงานการศึกษา หรือหน่วยงานอื่นของรัฐ หรือของเอกชน มีอำนาจหน้าที่หรือมี วัตถุประสงค์ในการจัดการศึกษา

สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน หมายถึง สถานศึกษาที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง บุคลากรวิชาชีพที่รับผิดชอบการบริหารสถานศึกษาแต่ละ แห่งทั้งของรัฐและเอกชน

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน หมายถึง ส่วนราชการที่สังกัด กระทรวงศึกษาธิการ มีฐานะเป็นนิติบุคคล และเป็นกรมตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการ แผ่นดิน และตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 มาตรา 63 และ 64 ให้โอนบรรดาอำนาจหน้าที่กิจการ ทรัพย์สิน หนี้ อัตราค่าจ้างข้าราชการ ลูกจ้าง และเงิน งบประมาณของสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ กระทรวงศึกษาธิการ กรม สามัญศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ กรมวิชาการ กระทรวงศึกษาธิการ สำนักงานศึกษาธิการจังหวัด และสำนักงานศึกษาธิการอำเภอ ในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงศึกษาธิการ ไปเป็นของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ลักษณะส่วนบุคคล หมายถึง การศึกษา ประสบการณ์ทำงาน และสถานภาพสมรส

การศึกษา หมายถึง ระดับการศึกษาของผู้บริหารสตรีได้แก่ ระดับปริญญาตรี ระดับ ปริญญาโท และระดับปริญญาเอก

ประสบการณ์การทำงาน หมายถึง จำนวนปีที่ผู้บริหารสตรีทำงานในอาชีพตั้งแต่เริ่มเข้า รับราชการจนกระทั่งถึงปัจจุบัน

สถานภาพสมรส หมายถึง ภาวะการเป็น โสด การแต่งงาน และการหย่าร้าง หรือหม้าย ของผู้บริหารสตรี

บุคลิกภาพ หมายถึง แรงดึงดูดทางกายภาพและแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

แรงดึงดูดทางกายภาพ หมายถึง คุณสมบัติที่แสดงถึงลักษณะภายนอกของบุคคลที่ สามารถสังเกตเห็นได้ ได้แก่ รูปลักษณ์ภายนอก บุคลิกภาพ อุปนิสัย เอกัตบุคคล ความสมบูรณ์ทาง กายภาพ และสุขภาพที่ดี

รูปลักษณ์ภายนอก หมายถึง ลักษณะรูปร่าง หน้าตา ผิวพรรณ

บุคลิกภาพ หมายถึง สภาพนิสัยจำเพาะคน เช่น ความเข้มแข็ง ความก้าวร้าว ความ อ่อนโยน

เอกัตบุคคล หมายถึง เอกลักษณะจำเพาะคน

ความสมบูรณ์ทางกายภาพ หมายถึง ไม่มีความบกพร่องทางร่างกาย

อุปนิสัย หมายถึง ความประพฤติที่มาจากจิตใจ เช่น การขี้ม
 สุขภาพที่ดี หมายถึง ร่างกายที่สมบูรณ์ไม่มีโรคภัย เช่น มีใบหน้าสดใส ร่างกายแข็งแรง
 แรงใจใฝ่สัมฤทธิ์ หมายถึง แรงใจที่จะทำให้ผู้บริหารสตรีมุ่งประสิทธิภาพในการทำงาน มีความกระตือรือร้นที่จะพยายามทำงานให้ได้ผลดีเยี่ยม มีจิตใจมุ่งมั่นที่จะเอาชนะอุปสรรค
 ทั้งปวง แรงใจประเภทนี้ ได้แก่ ความสำเร็จ ความทะเยอทะยาน การแข่งขัน ชื่อเสียงในอนาคต
 เป้าหมายหรือจุดมุ่งหมาย หน้าที่การงาน รายได้ และตำแหน่งหน้าที่

ความสำเร็จ หมายถึง ได้ผลตามที่คาดหวัง บรรลุถึงสิ่งที่ตั้งไว้
 ความทะเยอทะยาน หมายถึง ภาวะสูงกว่าดีกว่าที่เป็นอยู่ เช่น การอยากมีฐานะที่ดีกว่า
 การแข่งขัน หมายถึง พยายามแข่งขันกันมาตรฐานหรือพยายามทำดีกว่าบุคคลอื่น
 ชื่อเสียงในอนาคต หมายถึง การมีเกียรติยศชื่อเสียงเป็นที่รู้จัก การคำนึงถึงเหตุการณ์ใน
 อนาคต

เป้าหมาย หมายถึง ความมุ่งหมายเจาะจงให้ได้ตามเจตนา ความตั้งใจบรรลุ
 หน้าที่การงาน หมายถึง กิจที่จะต้องทำด้วยความรับผิดชอบ
 รายได้และตำแหน่งหน้าที่ หมายถึง เงินหรือผลประโยชน์ที่ได้รับ เช่น เงินเดือน
 สถานภาพครอบครัว หมายถึง 1. ความทุ่มเทต่อครอบครัวและแรงสนับสนุนจาก
 ครอบครัว

ความทุ่มเทต่อครอบครัว หมายถึง ทศนคติและพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับการอุทิศเวลา
 ให้กับบทบาทในครอบครัวของผู้บริหารสตรีเป็นการทุ่มเททั้งทางใจและทางกายที่ผู้บริหารสตรีมี
 ต่อครอบครัว อันได้แก่ การหาเลี้ยงครอบครัว ความรับผิดชอบต่อครอบครัว การดูแลครอบครัว
 การมีเวลาให้ครอบครัว และการช่วยเหลือซึ่งกันและกันในครอบครัว

การหาเลี้ยงครอบครัว หมายถึง การเลี้ยงชีพเพื่อความอยู่รอดและปากท้องในครอบครัว
 ความรับผิดชอบครอบครัว หมายถึง การยอมรับผลทั้งที่ดีและไม่ดีในกิจที่ตนได้ทำลงไป
 หรือที่อยู่ในความดูแลของตนเอง

การดูแลครอบครัว หมายถึง การเอาใจใส่ปกป้องรักษา เช่น การเลี้ยงบุตร ดูแลบ้าน
 การมีเวลาให้ครอบครัว หมายถึง การอยู่กับสมาชิกและการทำกิจกรรมร่วมกัน
 การช่วยเหลือซึ่งกันและกันในครอบครัว หมายถึง การช่วยกิจในครอบครัวหรือแบ่งเบ
 ภาระจากสมาชิกในครอบครัว

แรงสนับสนุนจากครอบครัว หมายถึง การช่วยเหลือประทับประคองและการสนับสนุนในด้านต่างๆจากบุคคลในครอบครัวของผู้บริหารสตรี ได้แก่ ทักษคติและพฤติกรรมจากคนในครอบครัว เอาใจใส่ซึ่งกันและกัน มีความเห็นใจ เข้าใจ รับฟัง ให้กำลังใจซึ่งกันและกัน มีความรัก ความอบอุ่น ความใกล้ชิดผูกพัน การเอื้อประ โยชน์ต่อกัน และการยอมรับจากสมาชิกในครอบครัว

ความรัก ความอบอุ่น หมายถึง มีใจผูกพันด้วยความห่วงใย ปราศจากความหวงเหว ความใกล้ชิดผูกพัน หมายถึง ความสนิทสนมผูกพันกันทางอารมณ์และจิตใจมีความห่วงใย

การเอื้อประ โยชน์ต่อกัน หมายถึง การมีน้ำใจให้สิ่งที่เป็นผลดีหรือเป็นคุณต่อกัน การยอมรับจากสมาชิกในครอบครัว หมายถึง การเห็นคุณค่าที่อาศัยในครัวเรือนเดียวกันว่าเป็นผู้ที่มีคุณค่า

ทัศนคติและพฤติกรรมจากคนในครอบครัว หมายถึง แนวความคิดและการกระทำหรืออาการที่แสดงออกต่อคนในครอบครัว

การเอาใจใส่ซึ่งกันและกัน หมายถึง การช่วยเหลือดูแลเป็นห่วงเป็นใย ความเห็นใจ เข้าใจ รับฟัง ให้กำลังใจซึ่งกันและกัน หมายถึง การเต็มใจที่ได้รับรู้ถึงความทุกข์และเคยให้คำแนะนำปลอบใจ

ความสำเร็จในอาชีพ หมายถึง ความสำเร็จในอาชีพด้านจิตวิสัยและความสำเร็จในอาชีพด้านจิตวิสัย

ความสำเร็จในอาชีพด้านจิตวิสัย หมายถึง ความสำเร็จในตำแหน่ง เงินเดือน และชั่วโมงการทำงานต่อสัปดาห์

ตำแหน่ง หมายถึง ระดับของตำแหน่งทางการศึกษา ค.ศ.1 (ซี 6) ค.ศ.2 (ซี 7) ค.ศ.3 (ซี 8) ค.ศ.4 (ซี 9) ค.ศ.5 (ซี 10) ของผู้อำนวยการ โรงเรียนในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

เงินเดือน หมายถึง ระดับรายได้หรือเงินเดือนที่ได้รับของผู้บริหารสตรี

ชั่วโมงการทำงานต่อสัปดาห์ หมายถึง จำนวนชั่วโมงการทำงานต่อสัปดาห์ของผู้บริหารสตรี

ความสำเร็จในอาชีพด้านจิตวิสัย หมายถึง ความพึงพอใจในอาชีพ และความพึงพอใจในงาน

ความพึงพอใจในอาชีพ หมายถึง ความรู้สึกในทางที่ดีของผู้บริหารสตรีที่มีต่องานอาชีพของตนในขณะปัจจุบัน ซึ่งความรู้สึกพึงพอใจนี้ในผลรวมของความรู้สึกพึงพอใจต่อองค์ประกอบ

ข้อแตกต่าง ๆ ที่มาจากเกณฑ์ภายนอกและภายในที่จำแนกออกเป็น ความก้าวหน้า เงินเดือนหรือค่าจ้าง ตำแหน่งงาน การเลือกอาชีพด้วยตนเอง และ โอกาสพัฒนาตนเอง

ความก้าวหน้า หมายถึง การเปลี่ยนแปลงให้ดีขึ้นตามลำดับ

เงินเดือนหรือค่าจ้าง หมายถึง ค่าตอบแทนการทำงานที่กำหนดให้เป็นรายเดือน

ตำแหน่งงาน หมายถึง หน้าที่การงาน ขส ฐานะ

การเลือกอาชีพด้วยตนเอง หมายถึง การเลือกและการตัดสินใจของผู้ปฏิบัติงานเอง

โอกาสพัฒนาตนเอง หมายถึง การมีช่องทางที่สามารถทำให้ตนเองได้ก้าวไปข้างหน้า

ความพึงพอใจในงาน หมายถึง ความรู้สึกหรือทัศนคติของผู้บริหารสตรีที่มีต่อลักษณะงานหรือองค์ประกอบของงานที่ผู้บริหารสตรีผู้นั้นกระทำอยู่ หรือจากประสบการณ์ อันได้แก่คุณสมบัติที่มีความสอดคล้องกับงาน ชั่วโมงในการทำงาน คุณลักษณะที่สัมพันธ์กับงาน ประสบการณ์ทำงาน ขนาดขององค์การและความสำเร็จขององค์การ

คุณสมบัติมีความสอดคล้องกับงาน หมายถึง มีความถนัดเชี่ยวชาญตรงกับงานที่ทำ

ชั่วโมงในการทำงาน หมายถึง ชั่วโมงในการทำงานในแต่ละวันที่ยาวนาน

ขนาดและความสำเร็จองค์การ หมายถึง สถานที่ทำงานมีอัตราจ้างงานมากพื้นที่กว้างขวางและมีชื่อเสียงความก้าวหน้า

คุณลักษณะที่สัมพันธ์กับงาน หมายถึง มีความสามารถในการคิดเกี่ยวข้องกับงาน