

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัญหาการวิจัย แบ่งออกเป็น 4 ตอน ดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 ลักษณะและโครงสร้างสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ

ตอนที่ 2 แนวคิดเกี่ยวกับอาชีพ ความหมายของอาชีพ

ตอนที่ 3 ทฤษฎีและแนวคิดเกี่ยวกับความสำเร็จในอาชีพ

ตอนที่ 4 งานวิจัยเกี่ยวกับคุณลักษณะทุนมนุษย์ที่ส่งผลต่อความสำเร็จของอาชีพผู้บริหารสตรี ซึ่งจะนำเสนอตามประเภทของตัวแปรอิสระตามลำดับ ดังนี้ คือ

4.1 คุณลักษณะส่วนบุคคล (Human Characteristics)

- การศึกษา (Education)
- ประสบการทำงาน (Experience)
- สถานภาพสมรส (Marital Status)

4.2 บุคลิกภาพ (Personality)

- แรงดึงดูดทางกายภาพ (Physical Attractiveness)
- แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (Achievement Motive)

4.3 สถานภาพครอบครัว (Family Status)

- แรงสนับสนุนจากครอบครัว (Support from Family)
- ความทุ่มเทต่อครอบครัว (Devotion to Family)

เนื่องจากการวิจัยครั้งนี้ ทำการศึกษาเกี่ยวกับหน่วยงานองค์การภาครัฐ คือ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดกระทรวงศึกษาธิการดังนั้นผู้วิจัยจึงขอกล่าวถึงลักษณะและโครงสร้างของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ทั้งนี้เพื่อเป็นพื้นฐานในการทำ ความเข้าใจกับกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ทำการศึกษา ในการวิจัยดังนี้

ตอนที่ 1 ลักษณะและโครงสร้างของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ

พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546

มาตรา 6 ให้จัดระเบียบราชการกระทรวงศึกษาธิการ ดังนี้

- (1) ระเบียบบริหารราชการในส่วนกลาง
- (2) ระเบียบบริหารราชการเขตพื้นที่การศึกษา
- (3) ระเบียบบริหารราชการในสถานศึกษาของรัฐที่จัดการศึกษาระดับ
ปริญญาที่เป็นนิติบุคคล

มาตรา 9 ให้จัดระเบียบบริหารราชการในส่วนกลาง ดังนี้

- (1) สำนักงานปลัดกระทรวง
- (2) ส่วนราชการที่มีหัวหน้าส่วนราชการขึ้นตรงต่อรัฐมนตรีว่าการ
กระทรวงศึกษาธิการ

มาตรา 10 การแบ่งส่วนราชการในส่วนกลางของกระทรวงศึกษาธิการให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติ โดยให้มีหัวหน้าส่วนราชการขึ้นตรงต่อรัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ ดังนี้

- (1) สำนักงานรัฐมนตรี
- (2) สำนักงานปลัดกระทรวง
- (3) สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา
- (4) สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
- (5) สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา
- (6) สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

ส่วนราชการตาม (2) (3) (4) (5) และ (6) มีฐานะเป็นนิติบุคคลและเป็นกรมตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน

มาตรา 63 ให้โอนบรรดาอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับราชการของสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ กรมสามัญศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ กรมวิชาการ กระทรวงศึกษาธิการ สำนักงานศึกษาธิการจังหวัด และสำนักงานศึกษาธิการอำเภอ ในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงศึกษาธิการ และบรรดาอำนาจหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ กระทรวงศึกษาธิการ กรมสามัญศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ กรมวิชาการ กระทรวงศึกษาธิการ สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดและสำนักงาน

ศึกษาธิการอำเภอ ในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงศึกษาธิการ ไปเป็นของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

มาตรา 64 ให้โอนบรรดากิจการ ทรัพย์สิน หนี้ อัตรากำลัง ข้าราชการ ลูกจ้าง และเงินงบประมาณของสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ กระทรวงศึกษาธิการ กรมสามัญศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ กรมวิชาการ กระทรวงศึกษาธิการ สำนักงานศึกษาธิการจังหวัด และสำนักงานศึกษาธิการอำเภอ ในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ไปเป็นของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

เหตุผลในการประกาศใช้พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 เนื่องจากการจำเป็นต้องกำหนดขอบเขตอำนาจหน้าที่ของส่วนราชการต่างๆ ของกระทรวงศึกษาธิการให้ชัดเจน เพื่อมิให้เกิดการปฏิบัติงานซ้อนทับกันระหว่างส่วนราชการของกระทรวง และจำเป็นที่จะต้องจัดระเบียบบริหารราชการในระดับต่างๆ ของกระทรวงให้มีเอกภาพ สามารถดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายว่าด้วยการศึกษาแห่งชาติและนโยบายที่รัฐมนตรีกำหนด ประกอบกับสมควรมีการกำหนดขอบข่ายของอำนาจหน้าที่และการมอบอำนาจให้ปฏิบัติราชการแทนให้ชัดเจน และไม่ให้เป็นอุปสรรคในการปฏิบัติราชการในกำกับควบคุมดูแลการปฏิบัติงานราชการของราชการ ซึ่งปฏิบัติในแต่ละระดับให้สอดคล้องกับเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 รวมทั้งการบริหารและการจัดการศึกษาซึ่งมีลักษณะและวิถีปฏิบัติงานตลอดทั้งระบบบริหารงานบุคคลที่มีลักษณะพิเศษแตกต่างไปจากการปฏิบัติราชการในกระทรวงอื่น ๆ ในระบมราชการปัจจุบันให้สามารถดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพจึงจำเป็นต้องตราพระราชบัญญัตินี้

ตอนที่ 2 แนวคิดเกี่ยวกับอาชีพและความหมายของอาชีพ

อาชีพ (Career) หมายถึงลำดับของประสบการณ์และบทบาทที่เกี่ยวข้องกับการทำงานในองค์กร (Arthur, Hall & Lawrence, 1989) ซึ่งเป็นผลจากตัวบุคคลและโครงสร้างทางสังคมเป็นกระบวนการพัฒนาเจตคติ ค่านิยม ประสบการณ์ และการตัดสินใจเลือกอาชีพ (Gutteridge & Hutcheson, 1990) ซึ่งมีความหมายที่สอดคล้องกับแนวคิดของ Lunenburg & Ornstein, 1996) ที่ว่าลำดับของตำแหน่งงาน พฤติกรรมและประสบการณ์ที่ได้รับตลอดชีวิตการทำงาน ที่เป็นผลมาจากแรงจูงใจ ทักษะที่เกี่ยวข้องกับงาน ซึ่งประกอบด้วยสิ่งที่สำคัญ 4 ประการ ได้แก่ (Hank et al, 1991)

1. อาชีพ จะถูกพิจารณาว่าเป็นลำดับของเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นตลอดชีวิตมากกว่าที่จะเป็นการประเมินว่าบุคคลนั้นประสบผลสำเร็จอย่างไร

2. ความสำเร็จหรือความล้มเหลวในอาชีพถูกตัดสินได้ดีที่สุดโดยบุคคลซึ่งทำอาชีพนั้นมิใช่บรรทัดฐานของผู้อื่น

3. อาชีพประกอบด้วยเหตุการณ์ซึ่งเกิดขึ้นกับบุคคลในช่วงเวลาที่ผ่านมา จึงเป็นสิ่งที่บุคคลทำและรู้สำนึกต่องาน

4. ข้อพิจารณาที่ดีที่สุดของอาชีพ คือ กระบวนการที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการทำงานซึ่งประสบการณ์เหล่านี้อาจรวมลำดับการเลื่อนตำแหน่งภายในองค์กรใด ๆ หรืออาจหมายถึงลักษณะงานที่แตกต่างกันไปในองค์กรต่าง ๆ

ซึ่งแนวคิดดังกล่าวมาในข้างต้นสอดคล้องกับแนวคิดของ Judge et al. (1995) ที่ให้ความหมายของความสำเร็จในอาชีพว่าเป็นเรื่องของจิตวิทยาเชิงบวก หรือเป็นผลลัพธ์จากความสำเร็จของการทำงานที่แต่ละบุคคลมีอันเป็นผลมาจากประสบการณ์ทำงานของแต่ละบุคคลที่เกิดขึ้นตามลำดับขั้นของทัศนคติและพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน (Greenberg & Bason, 2003; นวลฉวี ประเสริฐสุข, 2542, หน้า 14) รวมทั้งตามความหมายของราชบัณฑิตยสถาน (2546, หน้า 1362) ได้ให้ความหมายของอาชีพที่เข้าใจได้ง่ายขึ้นว่า คือ การเลี้ยงชีพ การทำมาหากิน งานที่ทำเป็นประจำเพื่อเลี้ยงชีพนั่นเอง

โดยสรุป จากการทบทวนความหมายของนักวิชาการหลายท่านดังที่ได้กล่าวมาแล้ว คงกล่าวได้ว่า อาชีพ” หมายถึง การรับรู้ของบุคคลในเรื่องของลำดับการเกิดทัศนคติและพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับประสบการณ์หรือกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการทำงานที่เกิดขึ้นตลอดช่วงชีวิตของคน

ตอนที่ 3 ทฤษฎีและแนวคิดเกี่ยวกับความสำเร็จในอาชีพ

ความสำเร็จในอาชีพและการวัด

จากการทบทวนเนื้อหาที่เกี่ยวข้องกับความสำเร็จในอาชีพ ได้มีนักวิชาการให้ความหมายของคำนี้ไว้มากมาย ซึ่งสามารถสรุปได้ดังนี้ ความสำเร็จในอาชีพ (Career success) หมายถึงลำดับของประสบการณ์และบทบาทที่เกี่ยวข้องกับการทำงานในองค์กร รวมถึงลักษณะของความสำเร็จและความก้าวหน้าทั้งที่เป็นจิตวิสัย (Subjective) และวัตถุวิสัย (Objective) ของบุคคลใดบุคคลหนึ่งในองค์กรหรือจากอาชีพที่เขาได้ทำอยู่ (Artur, Hall & Lawrence, 1989) รวมทั้งความสำเร็จในอาชีพ (Career success) นั้นเป็นเรื่องของจิตวิทยาในเชิงบวก (Positive Psychological) หรือเป็นผลลัพธ์จากความสำเร็จของการทำงานที่แต่ละบุคคลมีอันเป็นผลมาจากประสบการณ์ทำงานของแต่ละบุคคล (Judge et al., 1995) ซึ่งจากการศึกษาแบบช่วงระยะเวลายาวนาน (Longitudinal Studies) ของ Howard & Bray (1988) ได้ให้ความหมายของความสำเร็จในอาชีพว่าเป็นเรื่องของจำนวนการได้รับเลื่อนขั้นเงินเดือนหรือตำแหน่งภายในระยะเวลาที่กำหนดไว้ ในขณะที่ Herriot,

Gibson, Pemberton & Jackson (1994) ได้ศึกษาแบบตัดขวางของช่วงเวลาหนึ่ง (Cross-sectional Studies) โดยตัวชี้วัดที่ใช้คือ ตำแหน่งที่อยู่ตามสายการบังคับบัญชา (Current Hierarchical Position) ค่าจ้างหรือเงินเดือน (Salary) การจัดกลุ่มตามสาขาอาชีพ (Occupational grouping) และรวมถึงการใช้ตัวชี้วัดแบบจิตวิสัย (Subjective) ในเรื่องความเชื่อเกี่ยวกับความสำเร็จในอาชีพ และความพึงพอใจในงาน เป็นที่น่าสังเกตว่าการศึกษาที่ทำภายในองค์กรใดองค์กรหนึ่ง มักนิยมใช้ตำแหน่งตามสายการบังคับบัญชาเป็นตัวชี้วัดเรื่องความสำเร็จในอาชีพ

แต่การศึกษาจากกลุ่มตัวอย่างในองค์กรที่แตกต่างกันก็ไม่สามารถนำเรื่องตำแหน่งตามสายการบังคับบัญชามาประยุกต์ใช้ได้ทั้งหมด โดยเฉพาะอย่างยิ่งการศึกษาที่เป็นแบบจิตวิสัย (Subjective) เนื่องจากในองค์กรที่แตกต่างกันใช้ตำแหน่งตามสายการบังคับบัญชาแตกต่างกัน ทว่า ในผลงานการศึกษาก็ยังนิยมใช้เรื่องค่าจ้างหรือเงินเดือน และกลุ่มตามสาขาอาชีพเหมือนเป็นตัวชี้วัดเชิงวัตถุวิสัย และเป็นปัจจัยร่วมกัน และยังเป็นตัวชี้วัดความสำเร็จที่ข้ามพ้น (across) องค์กรที่มีความแตกต่างกันอีกด้วย (Melamed, 1994)

จากการศึกษาแนวความคิดของนักวิชาการหลายท่าน คงกล่าวได้ว่าความสำเร็จในอาชีพเป็นเรื่องของจิตวิสัย ในเชิงบวก (Positive Psychological) หรือเป็นผลลัพธ์จากความสำเร็จของการทำงานที่แต่ละบุคคลมีอันเป็นผลมาจากประสบการณ์ทำงานของแต่ละบุคคลและในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจะใช้ความสำเร็จในอาชีพตามความหมายนี้เป็นแนวคิดหลักของการวิจัยต่อไป

สำหรับวิธีการวัดความสำเร็จในอาชีพ จากผลการวิจัยที่ศึกษาเกี่ยวกับความสำเร็จในอาชีพพบว่ามียุทธวิธี 2 วิธี ได้แก่ การวัดความสำเร็จในอาชีพเชิงวัตถุวิสัย (Objective Career Success) และการวัดความสำเร็จในอาชีพเชิงจิตวิสัย (Subjective Career Success) มีรายละเอียดดังต่อไปนี้ ซึ่ง Judge et al. (1995) ได้เสนอเกณฑ์การวัดความสำเร็จในอาชีพว่าประกอบด้วย

1. ความสำเร็จในอาชีพเชิงวัตถุวิสัย (Objective Career Success) คือความสำเร็จในอาชีพที่สามารถสังเกตเห็นได้ สามารถวัดได้ โดยใช้การวัดในเรื่องของเงินเดือนหรือค่าจ้าง (Pay) หรือการได้รับเลื่อนสถานภาพหรือตำแหน่งที่สูงขึ้น (Ascendancy)

2. ความสำเร็จในอาชีพเชิงจิตวิสัย (Subjective Career Success) หมายถึง การที่บุคคลมีความรู้สึกถึงความสำเร็จและมีความพึงพอใจต่องานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน (Current Job) มีความพึงพอใจในอาชีพอันเป็นผลมาจากลักษณะของอาชีพทั้งมาจากภายในและภายนอก ได้แก่ ค่าจ้าง โอกาสก้าวหน้าในงาน และโอกาสในการพัฒนาตนเอง ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Gattiker & Larwood (1986) ที่ว่าเป็นการรับรู้เกี่ยวกับความเจริญก้าวหน้าในอาชีพที่ได้รับจากประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องกับงานนั่นเอง ในส่วนของความพึงพอใจในงานนั้นหมายถึง การที่บุคคลมีความรู้สึกหรือทัศนคติต่อลักษณะงาน หรือองค์ประกอบของงานที่ทำ หรือจากประสบการณ์

ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Forbes & Piercy (1991) ที่ให้ความเห็นว่า แม้การวัดความสำเร็จในอาชีพจะใช้เกณฑ์การวัดที่แตกต่างกัน แต่สิ่งที่คล้ายคลึงกันคือ เกณฑ์การวัดเชิงจิตวิสัย (Subjective) และเกณฑ์การวัดเชิงวัตถุวิสัย (Objective) ซึ่งเกณฑ์ที่นักวิจัยมีความเห็นสอดคล้องกันคือการเลื่อนตำแหน่งและเงินเดือนที่ได้รับ

Pfeffer (1979) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับตัวชี้วัดความสำเร็จในอาชีพเชิงวัตถุวิสัย (Objective) ได้แก่ เงินเดือน ส่วน Melamed. (1995) ได้กล่าวถึงการวัดความสำเร็จในอาชีพเชิงวัตถุวิสัยว่า ได้แก่ เงินเดือนและตำแหน่ง สอดคล้องกับ Forbes & Piercy (1991), Baumgardner (1993) ที่กล่าวถึงการเลื่อนตำแหน่งและอัตราเงินเดือนเป็นตัวชี้วัดความสำเร็จในอาชีพ

ส่วนงานวิจัยของ Cox & Harquail (1991) ใช้เกณฑ์การวัดความสำเร็จในอาชีพทั้งเชิงจิตวิสัย (Subjective) และวัตถุวิสัย (Objective) ได้แก่ ค่าจ้างและความพึงพอใจในงาน ส่วน Turban & Dougherty (1994) จะใช้เกณฑ์การวัดความสำเร็จในอาชีพทั้ง 2 เกณฑ์ คือ เกณฑ์การวัดความสำเร็จในอาชีพเชิงวัตถุวิสัย ได้แก่ เงินเดือนและตำแหน่ง ส่วนเกณฑ์การวัดความสำเร็จในอาชีพเชิงจิตวิสัย ได้แก่ การรับรู้ถึงความสำเร็จในอาชีพ

ในขณะที่ Dubin (1990) ได้แบ่งเกณฑ์ความสำเร็จในอาชีพออกเป็น 2 ลักษณะ คือ เกณฑ์ภายใน (Internal measures) เช่น ความพึงพอใจ และเกณฑ์ภายนอก (External measures) เช่น รายได้ แต่โดยความหมายแล้วก็คือเกณฑ์การวัดแบบจิตวิสัย และวัตถุวิสัยนั่นเอง

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นผู้บริหารสตรีในโรงเรียนที่สังกัดสำนักงานคณะกรรมการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ ซึ่งดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการ เกณฑ์การวัดความสำเร็จในอาชีพจะใช้เกณฑ์ตามแนวคิดของ Judge et al. (1995) ประกอบด้วย 2 เกณฑ์ คือ

1. เกณฑ์การวัดความสำเร็จในอาชีพเชิงวัตถุวิสัย (Objective Career Success) ได้แก่ เงินเดือนและตำแหน่ง

2. เกณฑ์การวัดความสำเร็จในอาชีพเชิงจิตวิสัย (Subjective Career Success) ได้แก่ ความพึงพอใจต่องานที่ทำอยู่และความพึงพอใจในอาชีพ

และจำนวนชั่วโมงการทำงานโดยเฉลี่ยต่อสัปดาห์ อาจชี้ให้เห็นถึงการมีแรงจูงใจในการทำงานเพื่อให้ได้รางวัลที่รวดเร็วขึ้น (Whitely, Dougherty & Dreher, 1991) ซึ่งการศึกษาของ Cox & Cooper (1989) พบว่าโดยทั่วไปแล้วผู้บริหารที่ประสบผลสำเร็จในอาชีพที่เป็นกลุ่มตัวอย่างของการศึกษา ใช้ชั่วโมงการทำงานในแต่ละวันที่ยาวนาน โดยกลุ่มคนเหล่านี้เกือบทั้งหมดมีความเพลิดเพลิน สนุกสนานกับการทำงาน และยังมองว่าการทำงานเป็นองค์ประกอบที่สำคัญของชีวิต อันเป็นแรงจูงใจ หรือเหตุผลที่มีอยู่ภายในตัวของเขาเอง (Intrinsic)

นอกจากนี้ลักษณะของความสำเริงและความก้าวหน้าในด้านอาชีพของบุคคลใดบุคคลหนึ่ง ยังถูกประเมินโดยการเปรียบเทียบกับกลุ่มอ้างอิงถึง (reference group) ในระดับโลก กลุ่มอ้างอิงอาจรวมถึงจำนวนของผู้ปฏิบัติงานทั้งหมดในระดับที่เฉพาะเจาะจงมากขึ้น จะมีการเปรียบเทียบผู้ปฏิบัติงานจากธุรกิจหรืออุตสาหกรรมที่เหมือนกันในกลุ่มที่มีอายุเท่าเทียมกันและมีความเป็นวิชาชีพเดียวกัน ถึงกระนั้นนักสังคมวิทยาก็ยังมีความเห็นว่าอาชีพควรจะมองในแง่ของบทบาททางสังคม (social roles) ซึ่งถูกให้ความหมายโดยสังคมและมีการเชื่อมโยงบุคคลเข้ากับโครงสร้างของสังคมโดยผ่านสถานภาพที่มีทั้งที่เป็นจิตวิสัยและวัตถุวิสัย แนวความคิดที่มองว่าอาชีพเป็นบทบาททางสังคมมากกว่าความต่อเนื่องจากการทำงาน (a sequence of jobs) ซึ่งให้เห็นว่าความหมายของอาชีพและความสำเริงในอาชีพเป็นการให้ความหมายที่แตกต่างกันสำหรับผู้ชายและผู้หญิงด้วย

ในการศึกษาของ Melamed (1995) เรื่อง "Career success: The moderating effect of gender" Melamed ได้กล่าวถึงปัจจัยที่เป็นตัวกำหนดความสำเร็จในอาชีพว่ามาจาก 3 แหล่ง คือ

1. คุณลักษณะที่เป็นทุนมนุษย์ของผู้ปฏิบัติงาน (Human capital attributes of the employee)
2. การเลือกอาชีพโดยตัวผู้ปฏิบัติงานเอง (Career Choice made by the employee)
3. ลักษณะโครงสร้างขององค์การ (Structure features of the organization)

1. คุณลักษณะที่เป็นทุนมนุษย์ของผู้ปฏิบัติงาน (Human capital attributes of the employee) สามารถอธิบาย ได้ดังนี้

1.1 คุณลักษณะที่เป็นทุนมนุษย์ของผู้ปฏิบัติการ (Human capital attributes of the employee) คุณลักษณะของทุนมนุษย์ในที่นี้หมายถึงทรัพย์สินที่บุคคลมีอยู่และมีส่วนช่วยเหลือให้บุคคลประสบผลสำเร็จได้ง่ายขึ้นทุนมนุษย์ที่เกี่ยวข้องกับการทำงานที่ชัดเจนมากที่สุดคือ

1.1.1 ความสามารถในการคิด (Mental ability) ความสามารถในการคิดจะช่วยให้การทำงานที่เกี่ยวข้องกับความรู้มีความรวดเร็วและมีความละเอียดถี่ถ้วนมากยิ่งขึ้น นอกจากนั้นแล้วยังช่วยให้มีการสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ และมีความสามารถในการจัดลำดับความสำคัญของปัญหาเมื่อต้องเผชิญกับสถานการณ์แปลกใหม่ รวมถึงการรู้จักปรับแรงจูงใจที่เป็นสิ่งสำคัญมากสำหรับการทำงานที่มีประสิทธิผลสูง

1.1.2 การประสบผลสำเร็จทางการศึกษา (Education attainment) ก็เป็นทุนมนุษย์อีกประเภทหนึ่ง และเป็นปัจจัยสำคัญในการทำให้ได้รับเงินเดือนหรือค่าตอบแทนที่สูงขึ้นและทำให้ได้รับตำแหน่งงานที่สูงขึ้นการศึกษาของ Howard & Bray (1986) ซึ่งให้เห็นถึงประโยชน์ของการมีโอกาสได้รับการศึกษาในมหาวิทยาลัยกับความก้าวหน้าในอาชีพ ผลของการศึกษานี้ก็

เป็นไปในทำนองเดียวกันกับที่ Mecclelland & Frang (1992), Tharenou & Conroy (1994) ที่พบความสัมพันธ์ในเชิงบวกระหว่างการศึกษากับรายได้ที่ได้รับ เช่นเดียวกับตัวชี้วัดอื่นๆ ของความสำเร็จในอาชีพ อย่างเช่น ระดับของการอยู่ในตำแหน่งบริหารและสถานภาพทางด้านอาชีพ เป็นต้น

1.1.3 คุณสมบัติทางด้านบุคลิกภาพ (Personality Characteristics) ผลกระทบของบุคลิกภาพต่อความสำเร็จในอาชีพจะมีมากยิ่งขึ้นในอาชีพที่มีลักษณะเฉพาะ (Occupation-specific) นั่นคือความสำคัญของบุคลิกภาพต่อความสำเร็จในงานจะเพิ่มมากขึ้น ทั้งนี้ ขึ้นอยู่กับประเภทหรือชนิดของงานในงานที่ต้องใช้ความสามารถสูง โดยเฉพาะอย่างยิ่งงานทางด้านการบริหารจะได้รับอิทธิพลอย่างมากจากลักษณะอุปนิสัยของบุคคล และมีผลต่อความสำเร็จในอาชีพ นอกเหนือจากผลของความสามารถในการคิดแล้ว (Schippman & Prien, 1989) อย่างเช่น การที่จะทำให้งานประสบผลสำเร็จได้ผู้บริหารจะต้องมีคุณสมบัติทางบุคลิกภาพที่สำคัญ เช่น การมีลักษณะทางสังคม (Social Skills) ที่ช่วยให้เกิดการปฏิสัมพันธ์กันจะต้องมีสายสัมพันธ์กับคนอื่น (Rapport with others) ต้องมีความเชื่อมั่นต่อการตัดสินใจของตนเอง (Confidence to stand behind their decision) มีความทนทานเป็นอย่างมาก (a mixture of toughness) มีอำนาจหรืออิทธิพลเหนือผู้อื่น (dominance) และกล้ายืนกรานในความคิดของตนเอง (assertiveness to negotiate) เป็นต้น ยังมีการศึกษาอื่นๆ อีก เช่น Barton & Cattell (1972) ; Lord, De Vader, & Alliger (1986) ; Bartram (1992) ก็ได้ชี้ให้เห็นถึงผู้บริหารที่ประสบผลสำเร็จได้นั้น ต้องเป็นผู้ที่มีความกังวลใจน้อย (Less anxious) แต่เป็นบุคคลร่าเริงชอบสังคมมากหรือให้ความสนใจสิ่งภายนอกรอบข้าง (More extrovert) มีความรู้สึกเป็นอิสระ (Independent) และสามารถควบคุมตนเองได้มากกว่าคนทั่วไป (self-Controlled) เป็นต้น

1.1.4 สิ่งแวดล้อมทางบ้าน (The home environment) สิ่งแวดล้อมทางบ้านเป็นอุปสรรคสำคัญต่อความสำเร็จในอาชีพของผู้หญิงขณะที่มีส่วนเอื้ออำนวยต่อความสำเร็จของผู้ชาย ทั้งนี้ เนื่องจากความรับผิดชอบในทางบ้าน มีแนวโน้มรบกวนความรับผิดชอบในงานประจำของผู้หญิงเป็นต้นว่าในเรื่องการเลี้ยงดูและเด็ก การตั้งครรภ์และการลาคลอด แต่สำหรับผู้ชายการเป็นพ่อ-แม่ แทบจะไม่มีผลต่อความรับผิดชอบในงานปกติเลย และบางครั้งอาจเป็นเครื่องหมายที่แสดงออกถึงการมีความมั่นคงและการมีวุฒิภาวะด้วยซ้ำไป

1.2 การเลือกอาชีพโดยตัวผู้ปฏิบัติงานเอง (Career options) การเลือกอาชีพเกี่ยวข้องกับการเลือกและการตัดสินใจของผู้ปฏิบัติงานเอง ซึ่งมีผลต่อเส้นทางอาชีพ (Career Path) ความก้าวหน้าและความสำเร็จของบุคคลนั้น ในระดับมหภาคมีทางเลือกต่าง ๆ อยู่ก่อนแล้ว ก่อนที่จะเข้าทำงานในองค์กรหรือเข้าสู่ตลาดแรงงานทางเลือกต่าง ๆ เหล่านี้มีผลอย่างมากต่อสถานภาพทางอาชีพของผู้ปฏิบัติงานและผลในทางลบจาก การเลือกที่ผิดพลาดนั้นแทบจะไม่สามารถแก้ไข

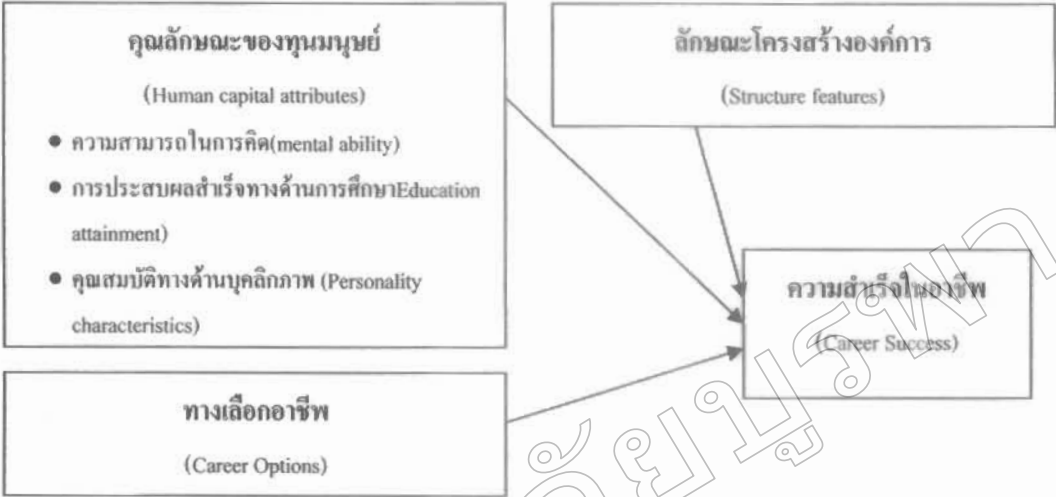
เชี่ยวชาญได้เลย โดยเฉพาะอย่างยิ่งหากการเลือกอาชีพของบุคคลนั้น อยู่ในช่วงปลายของอายุแล้วบางทีการเลือกอาชีพอาจเป็นการตัดสินใจที่สำคัญที่สุดและเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลที่สูงต่อความสำเร็จในอาชีพ งานที่ไม่สามารถหาตัวเลือกอย่างอื่นได้แล้ว (dead-end jobs) และงานที่ไม่สอดคล้องกับคุณสมบัติส่วนบุคคลของคนนั้น ๆ มีแนวโน้มที่จะก่อให้เกิดความไม่พึงพอใจกับงานนั้น และยังสะท้อนถึงความสำเร็จของบุคคลในงานนั้นได้อีกด้วย ในทำนองเดียวกันการเลือกองค์กรใดองค์กรหนึ่งที่ไม่สอดคล้องกับความคาดหวังและความต้องการของผู้ปฏิบัติงานก็จะก่อให้เกิดผลที่ตามมาในทางลบได้เช่นเดียวกัน (Bretz & Jude, 1994) การศึกษาของ Jenkins (1994) พบว่า การได้เลือกงานที่สอดคล้องกับคุณสมบัติของบุคคลจะช่วยให้ผู้หนึ่งประสบผลสำเร็จในงานมากขึ้น

1.3 ลักษณะโครงสร้างขององค์กร (Structure features) เป็นนิยามที่จะปฏิเสธว่าการก่อตัวเป็นรูปเป็นร่างขึ้นในประวัติศาสตร์ มีความสำคัญต่อการจ้างงานและเกี่ยวข้องกับเรื่องอาชีพ โอกาสที่จะประสบกับความสำเร็จในอาชีพขึ้นอยู่กับประเด็นดังกล่าวด้วย นักเศรษฐศาสตร์แรงงานได้ชี้ให้เห็นถึงว่า ความแตกต่างในนโยบายการจ้างงานของรัฐบาลในระดับชาติมีผลต่อโอกาสการได้งานทำและการโยกย้ายอาชีพได้อย่างไร (Osterman, 1988) โครงสร้างทางโอกาสทำให้คนประสบความสำเร็จในอาชีพได้ โครงสร้างทางโอกาสสามารถแยกออกได้ 3 ระดับ คือ

1.3.1 ระดับสังคมหรือมหภาค (Macro Societal) เป็นเรื่องการเปลี่ยนแปลงทางด้านประชากรภายในสังคม การเปลี่ยนแปลงระบบการศึกษา และช่วงเวลาที่เกิดปัญหาวิกฤติ เช่น ภาวะตกต่ำทางเศรษฐกิจหรือสงคราม ซึ่งมีผลต่อความต่อเนื่องของอาชีพและความต้องการของตลาดแรงงาน

1.3.2 ระดับองค์กรหรือระดับกลาง (Intermediate-Organizational) เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับลักษณะขององค์กรโดยตรง ในระดับนี้การโยกย้ายอาชีพภายในจะได้รับอิทธิพลจากอัตราตำแหน่งงานที่ว่างลง ลำดับขั้นทางอาชีพภายในองค์กรและโครงสร้างและขนาดขององค์กร

1.3.3 ระดับการทำงานหรือระดับจุลภาค (The micro-Job Level) ความสำเร็จในอาชีพจะได้รับอิทธิพลจากประเภทหรือชนิดของงาน ความสำคัญของงาน สำหรับองค์กร และปริมาณของอำนาจที่ติดโยกกับงาน (the amount of Power attached to the Job) ซึ่งจากตัวแบบความสำเร็จในอาชีพของ Melamed (1995) นำมาเขียนเป็นแผนภาพได้ภาพที่ 2-1



ภาพที่ 2-1 โมเดลความสำเร็จในอาชีพของ Melamed

ในผลงานการศึกษาของ Judge, Cable, Boudreau & Bretz, Jr. (1995) ที่ศึกษาเรื่อง “An Empirical Investigation of the Predictors of executive Career Success” ที่เริ่มจากการตั้งคำถามที่ว่า มีปัจจัยใดที่ทำให้ผู้บริหารบางคนประสบความสำเร็จในอาชีพมากกว่าคนอื่นๆ โดยคณะผู้ศึกษาให้ความหมายของความสำเร็จในอาชีพ (Career Success) ว่าเป็นเรื่องของจิตวิทยาในเชิงบวก (Positive Psychological) หรือเป็นผลลัพธ์จากความสำเร็จของการทำงานที่แต่ละบุคคลมี อันเป็นผลมาจากการประสพการณ์การทำงานของแต่ละบุคคล

ความสำเร็จในอาชีพเป็นเรื่องของการประเมิน ดังนั้นในการตัดสินเรื่องความสำเร็จในอาชีพจึงขึ้นอยู่กับว่าใครเป็นผู้ตัดสิน ความสำเร็จในอาชีพที่ถูกตัดสินโดยคนอื่น มักเป็นการตัดสินที่ขึ้นอยู่กับพื้นฐานของความเป็นวัตถุวิสัยและใช้เกณฑ์ที่มองเห็นได้ ขณะที่นักวิจัยก็มักให้ความสนใจความสำเร็จในอาชีพในเรื่องของความสำเร็จที่เป็นวัตถุวิสัย (Objective career success) เช่นเดียวกัน เนื่องจากสามารถวัดได้โดยตรงจากการสังเกตจากภายนอก เช่น เรื่องเงินเดือนหรือค่าจ้าง และจำนวนครั้งของการได้รับการเลื่อนตำแหน่ง ในการศึกษาครั้งนี้จึงให้ความหมายของความสำเร็จในอาชีพ (Career success) ในเชิงวัตถุวิสัย ว่าเป็น ความสำเร็จในอาชีพที่สามารถสังเกตเห็นได้ ซึ่งสามารถวัดได้ โดยใช้การวัดในเรื่องของเงินเดือนหรือค่าจ้าง (Pay) และการได้รับการเลื่อนสถานภาพหรือตำแหน่งที่สูงขึ้น (Ascendancy)

ความสำเร็จในอาชีพยังพิจารณาได้จากการประกอบอาชีพของบุคคล งานวิจัยในอดีตชี้ให้เห็นว่าบุคคลจำนวนมากที่ประสบผลสำเร็จจากภายนอก (extrinsically successful) ไม่ได้มีความรู้สึกว่าเขาประสบผลสำเร็จหรือมีความพึงพอใจกับความสำเร็จของเขาเหล่านั้น ดังนั้น จึงมี

ความสำคัญต้องพิจารณาความสำเร็จในอาชีพ ทั้งที่เป็นวัตถุวิสัย (Objective) และจิตวิสัย (subjective) และ โดยข้อเท็จจริงแล้วก็มีความเกี่ยวข้องกันระหว่างความสำเร็จเชิงวัตถุวิสัยกับความสำเร็จเชิงจิตวิสัย ตามตัวแบบนี้ความสำเร็จในอาชีพเชิงจิตวิสัย (Subjective career success) หมายถึง การที่บุคคลมีความรู้สึกถึงความสำเร็จและมีความพึงพอใจในอาชีพของเขา อันมาจากการที่บุคคลประเมิน ความสำเร็จเกี่ยวกับตัวของเขาเอง ความสำเร็จในอาชีพเชิงจิตวิสัยยังรวมถึงความพึงพอใจต่องานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน (current Job) ส่วนความพึงพอใจในอาชีพ หมายถึง ความพึงพอใจของบุคคลอันเป็นผลมาจากลักษณะของอาชีพ ทั้งที่มาจากภายในและภายนอกอันได้แก่ การได้รับค่าจ้าง การมีโอกาสก้าวหน้าในงาน (advancement) และการมีโอกาสพัฒนาตนเอง (developmental opportunities) (Greenhaus, Parasuraman & Wormley, 1990)

โดยสรุปแล้ว ตามกรอบแนวคิดของการศึกษาในครั้งนี้ ความสำเร็จในอาชีพเชิงวัตถุวิสัย จะมีความสัมพันธ์กับการได้รับเงินค่าตอบแทนและการได้รับการเลื่อนขั้นหรือตำแหน่งที่สูงขึ้น (จำนวนครั้งของการได้รับการเลื่อนขั้น) โดยมีตัวแปรที่เข้ามาเกี่ยวข้องตามสมมติฐานหลายประเภท เช่น ตัวแปรด้านประชากร (demography) ทุนมนุษย์ (Human Capital) แรงจูงใจ (motivation) คุณลักษณะขององค์การ (Organizational characteristics)

ตัวแปรด้านประชากร (demographic variables) ตัวแปรด้านประชากรมีอิทธิพลอย่างมากในการศึกษาถึงความสำเร็จในอาชีพผลงานการศึกษาหลายชิ้นพบว่า ตัวแปรทางด้านประชากรมีความสามารถในการอธิบายความสำเร็จในอาชีพได้มากกว่าชุดของตัวแปรที่มีอิทธิพลอื่นๆ ตัวแปรทางด้านประชากรที่สำคัญ เช่น อายุ เพศ เชื้อชาติ และสถานภาพสมรส เป็นต้น

ตัวแปรทุนมนุษย์ (human capital variables) ทฤษฎีเกี่ยวกับทุนมนุษย์เชื่อว่า ผลตอบแทนจะให้รางวัลกับบุคคลที่ลงทุนในการพัฒนาตัวเอง และการลงทุนนี้จะนำไปสู่การได้รับการเลื่อนสถานภาพหรือตำแหน่ง และ ได้รับค่าจ้างที่สูงขึ้น (Becker, 1964) ทุนมนุษย์นี้รวมถึง การได้รับการศึกษาที่สูงขึ้น ประสบการณ์ในอาชีพการงาน และการได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งทางการบริหารในองค์กรอื่น (boards of directors of other firms) ทั้งหมดนี้จะช่วยส่งเสริมคุณค่าของผู้บริหารคนนั้นในสายตาของนายจ้าง อันจะทำให้มีโอกาสประสบความสำเร็จในอาชีพมากยิ่งขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งระดับการศึกษาเป็นคุณลักษณะของทุนมนุษย์ ซึ่งเป็นหัวข้อที่มีการศึกษาวิจัยกันมากที่สุด

ตัวแปรเกี่ยวกับแรงจูงใจ (Motivational variables) จากการศึกษาของ Whitely et al. (1991) ชี้ให้เห็นว่าตัวแปรที่เกี่ยวกับแรงจูงใจมีอิทธิพลอย่างมาก ในการทำนายความสำเร็จในอาชีพ ตัวแปรสองตัวที่เขานำมาใช้เป็นตัวชี้วัดเกี่ยวกับแรงจูงใจ คือ ชั่วโมงการทำงานต่อสัปดาห์ (Hour-worked per week) และการถือว่าการทำงานเป็นส่วนสำคัญของชีวิต (work centrality) มีงานวิจัย

จำนวนมากที่ขึ้นกับความสัมพันธ์ระหว่างจำนวนชั่วโมงของการทำงานต่อสัปดาห์กับเงินเดือนหรือค่าจ้างที่ได้รับ และการได้รับการเลื่อนสถานภาพหรือตำแหน่งที่สูงขึ้น เช่น งานของ (Cox & Coper, 1989 ; Gutteridge, 1973; Jude & Brets, 1994 เป็นต้น) โดยเฉพาะอย่างยิ่งในงานของ Cox & Copper (1989) ที่พยายามค้นหาแรงจูงใจที่อยู่เบื้องหลังความสำเร็จของผู้บริหาร พบว่ากลุ่มผู้บริหารมีความสุขกับการใช้เวลาในการทำงานกับชั่วโมงที่ยาวนานเป็นอย่างมาก จึงสรุปได้ว่าการใช้เวลาในการทำงานสามารถทำนายความสำเร็จในอาชีพได้ดี

ส่วนการถือว่าการทำงานเป็นส่วนสำคัญของชีวิต ที่มีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับความความสำเร็จในอาชีพนั้น เป็นเพราะว่าบุคคลที่มองการทำงานเป็นส่วนหนึ่งของชีวิต จะมีความตั้งใจอย่างมากว่าคนอื่น ในการลงทุนลงแรงทั้งในการทำงานและการที่ใช้จ่ายของเขา การศึกษาของ England & Whitely (1990) พบว่า กลุ่มของบุคคลที่มีความรู้สึกว่าการทำงานเป็นส่วนสำคัญของชีวิต มีแนวโน้มที่จะได้รับค่าตอบแทนในอัตราที่สูงด้วย

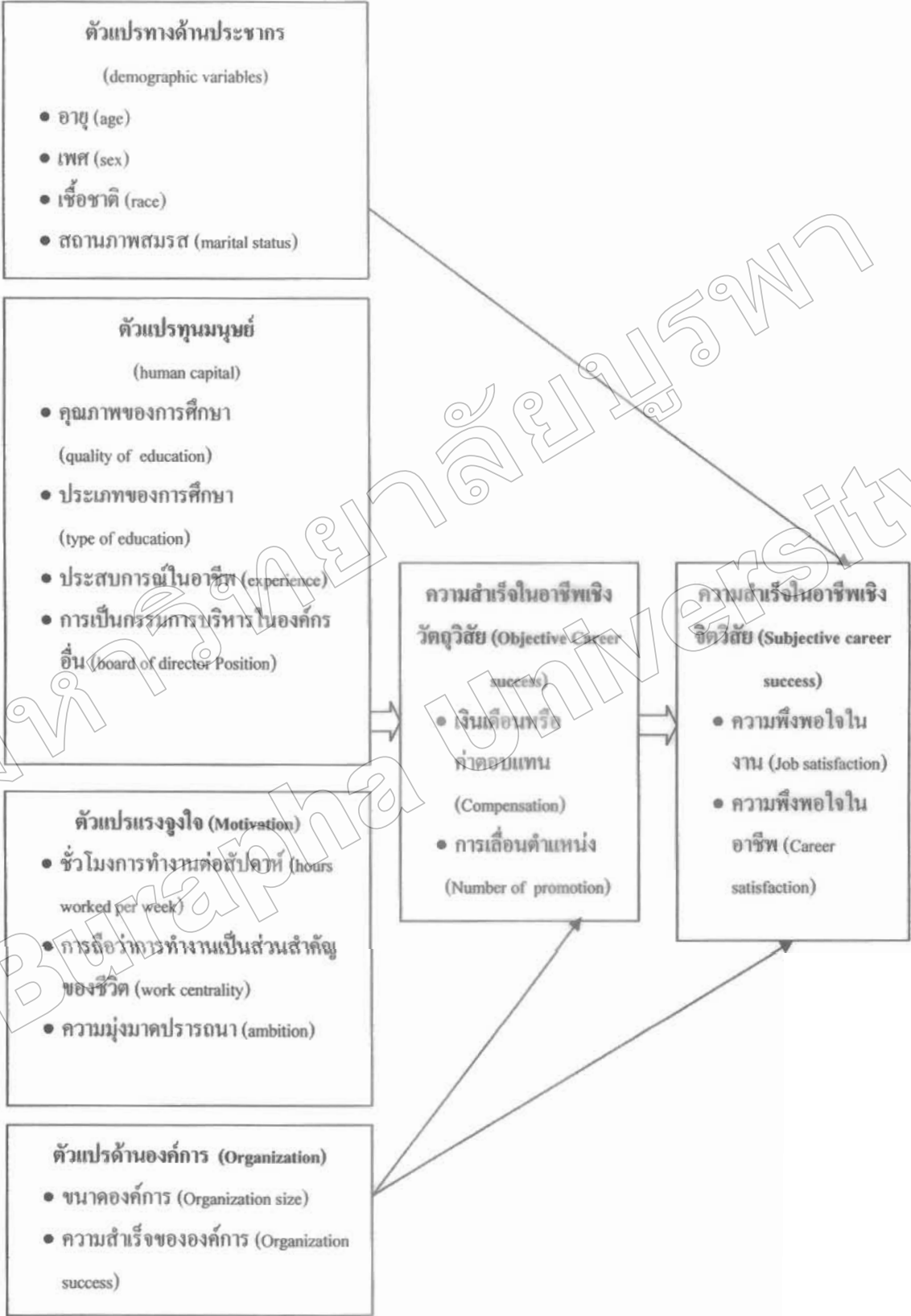
นอกจากนี้ ยังมีตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจอื่นๆ อีก คือ ความมุ่งมาดปรารถนา (Ambition) หรือความปรารถนาที่จะก้าวไปสู่หนทางข้างหน้า คือ ตัวทำนายที่ดีที่สุดของความก้าวหน้า ที่พบในการศึกษากลุ่มผู้บริหารของบริษัท AT & T ความสัมพันธ์เชิงบวกระหว่างความมุ่งมาดปรารถนากับความความสำเร็จในอาชีพยังพบเห็นได้จากผลงานการศึกษาหลายชิ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งที่มีการศึกษากันในกลุ่มผู้บริหารและผู้จัดการต่างๆ (เช่น ผลงานของ Cannings & Montmarquette; 1991 Cox & Cooper, 1989) จากผลงานการศึกษาเหล่านี้ทำให้ได้ข้อสรุปว่า ชึ่งผู้บริหารมีระดับความปรารถนาที่จะก้าวหน้าในด้านอาชีพมากเท่าใด โอกาสของการประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ก็ยิ่งมีมากขึ้นเท่านั้น

ตัวแปรด้านองค์การ (Organizational Variables) ตัวแปรเชิงโครงสร้างอันได้แก่ คุณลักษณะขององค์การ (Organizational Characteristics) ที่มีอิทธิพลต่อผลที่ตามมาของบุคคล (Individual outcomes) อย่างเช่น ความสำเร็จในงานการย้ายเข้า – ออก และเงินเดือนหรือค่าตอบแทน ตัวแปรระดับองค์การจึงมีเหตุผลสมควรที่จะนำมาศึกษา ตัวแปรแรก คือขนาดองค์การ (Organization Size) มีนักวิชาการพบว่า องค์การที่มีขนาดใหญ่กว่าจะจ่ายค่าตอบแทนหรือเงินเดือนให้แก่พนักงานมากกว่าองค์การที่มีขนาดเล็ก (Brown & Medoff, 1989) อย่างไรก็ตามก็ยังไม่ใช่ว่าจะมีงานวิจัยทั้งหมดที่สนับสนุนความสัมพันธ์เช่นนี้ (ดู Whitely et al , 1991) แต่นักวิชาการมักถกเถียงกันว่าในองค์การที่มีขนาดใหญ่กว่า จะมีจำนวนของตำแหน่งที่ว่างซึ่งหาได้มากกว่า ดังนั้น จึงมีโอกาของการได้รับเลื่อนขึ้นมากกว่า (Dalton & Kesner, 1985) โดยข้อเท็จจริงแล้วมีความสัมพันธ์กันทั้งในทางบวกและลบ จากความสัมพันธ์ระหว่างขนาดองค์การ และระดับของการเลื่อนขั้นทางตำแหน่งหรือสถานภาพ ดังนั้น ขนาดองค์การจึงถูกนับรวมเข้าเป็นตัวแปรที่มีความคาบเกี่ยวกันตัว

แปรหนึ่ง (a relevant variable) ในการทำนายเรื่องเงินเดือนหรือค่าตอบแทนที่ได้รับและการได้รับการเลื่อนขั้นทางตำแหน่งหรือสถานภาพ แต่ไม่ใช่เป็นตัวการคาดคะเน (no Projections) ในการหาความสัมพันธ์ระหว่างขนาดองค์กร และความสำเร็จเชิงวัตถุประสงค์

ยังมีตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับองค์การอื่นๆ อีกคือ ความสำเร็จขององค์การ (Organization success) งานวิจัยส่วนใหญ่ชี้ให้เห็นว่าความสำเร็จขององค์การมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการได้มาของรายได้ของผู้บริหาร (Gomez- Mejia & Welbourn, 1989) ดังนั้น เราจึงสรุปได้ว่ามีความสัมพันธ์กันในเชิงบวกระหว่างความสำเร็จขององค์การกับความสำเร็จในอาชีพเชิงวัตถุประสงค์

จากผลงานการศึกษา Judge, Cable, Boudreau & Bretz (1995) ในเรื่องตัวกำหนดทำนายความสำเร็จในอาชีพของผู้บริหาร ดังที่กล่าวมาแล้วสามารถเขียนเป็นแผนภาพได้ดังภาพที่ 2-2



ภาพที่ 2-2 โมเดลความสำเร็จในอาชีพของ Judge et al.

เส้นทางการประสบความสำเร็จในอาชีพของผู้หญิงมีความแตกต่างจากเหล่าบรรดาผู้ชาย อันเนื่องมาจากการแบ่งแยกในลักษณะของสาขางานที่ทำและสาขาของอุตสาหกรรม งานที่ต้องใช้ความเชี่ยวชาญเฉพาะสาขามากขึ้น และยังมีอาชีพบางอย่างที่ขัดขวางความก้าวหน้าของผู้หญิง (Nicholson & West, 1988) อันเนื่องมาจากอุปสรรคขัดขวางทั้งในทางวัฒนธรรม สังคม ระบบกฎหมาย และการปฏิบัติที่เป็นเฉพาะกับบางเพศ ซึ่งผู้หญิงจะต้องสามารถเอาชนะให้ได้ถ้าต้องการประสบความสำเร็จในอาชีพ (White & Van Velsor, 1987) จึงเห็นได้ว่าผู้หญิงต้องเผชิญกับอุปสรรคขัดขวาง ในความสำเร็จของอาชีพอันมีประสบการณ์ที่ไม่เหมือนกันผู้ชาย จึงมีเหตุผลน่าเชื่อถือได้ว่าเส้นทางการประสบความสำเร็จในอาชีพของผู้หญิงมีความแตกต่างจากเส้นทางการประสบความสำเร็จในอาชีพของผู้ชายในงานของ Melamed (1996) เรื่อง "Career success : An assessment of a gender – specific model" Melamed ได้เสนอตัวทำนายในเรื่องความสำเร็จของอาชีพโดยจำแนกออกเป็น 3 กลุ่ม คือ

1. ตัวแปรที่เป็นคุณลักษณะทุนมนุษย์ของผู้ปฏิบัติงาน (Human – Capital attributes of the employee)
2. ตัวแปรเรื่องการเลือกอาชีพของผู้ปฏิบัติงาน (Career options taken by the employee)
3. โครงสร้างทางอาชีพ อันเปิดกว้างให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน (Opportunities Structures open to the employee) ผลกระทบของปัจจัยต่าง ๆ เหล่านี้คือความสำเร็จในอาชีพจะมีความแตกต่างกันระหว่างผู้ชายและผู้หญิง

1. ตัวแปรที่เป็นคุณลักษณะทุนมนุษย์ของผู้ปฏิบัติงาน (Human – Capital attributes of the employee) สามารถแบ่งได้เป็น

1.1 ตัวแปรคุณลักษณะทุนมนุษย์ (Human capital attributes) ตามแนวคิดเรื่องทุนมนุษย์จะมองถูกจ้างหรือผู้ปฏิบัติงานเหมือนเป็นทรัพยากรมนุษย์อย่างหนึ่งที่มีคุณค่าในตลาดแรงงาน คุณลักษณะส่วนตัวของผู้ปฏิบัติงานจะมีความแตกต่างกันไป รวมถึงจำนวนของการมีต้นทุนอยู่ในแต่ละคนด้วย ซึ่งสามารถแปรสภาพไปตามรางวัลที่ได้รับในตลาดแรงงานที่มีการแข่งขันกันของจำนวนผู้ปฏิบัติงานทั้งหมด ทุนมนุษย์ที่ป้อนเข้าไปจะทำหน้าที่เกี่ยวข้องกับความสำเร็จของงานตามทฤษฎีว่าด้วยการเลือกสรรบุคคลของสมิท (Smith's theory of Personnel selection) (Smith, 1994) เสนอว่า คุณลักษณะของทุนมนุษย์ สามารถจำแนกออกได้ 3 ด้าน คือ

1.1.1 คุณลักษณะที่สัมพันธ์กับงาน (The Job relevant attributes) เป็นคุณลักษณะที่ทำให้งานประสบความสำเร็จได้อย่างน้อย 90% ของงาน

1.1.2 คุณลักษณะพิเศษเฉพาะที่ไม่เกี่ยวข้องกับงาน (The Job-specific irrelevant) คุณลักษณะที่ช่วยเอื้ออำนวยให้งานประสบความสำเร็จได้เพียงบางงานเท่านั้น

1.1.3 คุณลักษณะที่ไม่เกี่ยวข้องกับงานแต่อย่างใด (The Job irrelevant attributes) เป็นคุณลักษณะที่แทบจะไม่ทำให้งานประสบผลสำเร็จได้เลย

คุณลักษณะที่สัมพันธ์กับงานมากที่สุด คือ การมีความสามารถในการคิด (Mental ability) ความสามารถในการคิดมีผลต่อความสำเร็จในอาชีพ โดยผ่านกลไกหลายประการ กล่าวคือ ช่วยให้การงานที่เกี่ยวข้องกับความรู้เป็นไปอย่างรวดเร็ว รวมทั้งช่วยในการจัดลำดับความสำคัญ เมื่อต้องเผชิญสถานการณ์แปลกใหม่ นอกจากนี้ยังช่วยเพิ่มแรงจูงใจอันเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับการงานที่มีประสิทธิภาพสูง

การประสบผลสำเร็จทางการศึกษา (Education attainment) เป็นทุนมนุษย์อีกประการหนึ่งที่เป็นตัวกำหนดที่สำคัญในการได้รับค่าตอบแทนที่สูงและการมีตำแหน่งที่สูงอีกด้วย แม้ว่าความสามารถในการคิดและระดับการศึกษาจะช่วยให้ก้าวขึ้นสู่ตำแหน่งที่สูงกว่า (ascent) ทั้งผู้ชายและผู้หญิงแต่ผู้หญิงจะได้รับประโยชน์มากกว่าจากกระบวนการนี้ เนื่องจากผู้หญิงจะถูกประเมินภายใต้หลักเกณฑ์ที่เข้มงวดมากกว่าผู้ชาย เฉพาะแต่ผู้ปฏิบัติที่มีขีดความสามารถสูงเท่านั้น ที่จะมีโอกาสก้าวหน้าขึ้นสู่ระดับสูงได้ ในการที่จะให้ก้าวหน้าได้ ผู้หญิงจำเป็นต้องสร้างคุณความดีให้กับตนเอง (Their merits) พวกเขาจะต้องแสดงให้เห็นว่ามีทักษะหรือความชำนาญตามที่ต้องการ มีความรู้ความสามารถและมีคุณสมบัติเหมาะสมในการที่จะทำให้งานนั้นประสบความสำเร็จได้ แต่สำหรับผู้ชายหลักเกณฑ์นี้จะมีความเข้มงวดน้อย และผู้ชายสามารถหลบเลี่ยงไปกระทำในสิ่งที่มีความสัมพันธ์กับงานน้อยอย่างเช่น การวางเครือข่ายอย่างไม่เป็นทางการเพื่อเป็นเครื่องมือของการสร้างความก้าวหน้า เป็นต้น ในทำนองเดียวกัน ปัจจัยเกี่ยวกับระดับการศึกษาและประสบการณ์จากการทำงาน อาจถูกพิจารณาว่า เป็นคุณความดีเชิงวัตถุวิสัย (as objective merits) ที่ช่วยสร้างความเชื่อถือ (Credibility) และการรับรอง (Credential) ให้กับผู้หญิงเอง ดังนั้น จึงเป็นไปได้ที่จะเป็นประโยชน์แก่ผู้หญิงมากกว่าผู้ชาย ในประเด็นนี้ยังได้รับการยืนยันจากผลการศึกษาของ Powell & Butterfield (1994) ที่พบว่า คุณลักษณะที่สัมพันธ์กับงานจะให้ประโยชน์แก่ผู้หญิงมากกว่าผู้ชาย

ลักษณะทางบุคลิกภาพ (Personality traits) เป็นตัวอย่างที่ดีที่สุดของคุณลักษณะทุนมนุษย์ที่สัมพันธ์กับงานเฉพาะ เมื่อบุคคลมีความก้าวหน้าในการทำงาน ก็จะมีตำแหน่งทางการบริหารที่สูงขึ้น ระดับของการทำงานที่สูงขึ้นในหลายระดับจำเป็นต้องเข้าไปมีส่วนเกี่ยวข้องกับการมีปฏิสัมพันธ์กับคนอื่น ๆ มีการตัดสินใจในระดับที่สูงขึ้น และจำเป็นต้องมีการเจรจาต่อรองกับคนอื่น ๆ ในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับผลประโยชน์ แม้ว่าจะเป็นที่ยากที่จะระบุถึงลักษณะทางบุคลิกภาพในเชิงอุดมคติที่จะช่วยเอื้ออำนวยให้ประสบผลสำเร็จในอาชีพแต่มีหลักฐานเชิงประจักษ์ที่พบว่า ผู้ปฏิบัติงานที่มีความก้าวหน้าในตำแหน่งบริหารในอาชีพที่แตกต่างกัน มีลักษณะทางบุคลิกภาพที่เหมือนกัน

มีงานวิจัยจำนวนมากที่ได้กล่าวถึงผลกระทบของบุคลิกภาพต่อความสำเร็จในอาชีพ ทางด้านการบริหารผลการศึกษาพบว่า ผู้บริหารที่ประสบผลสำเร็จได้ต้องมีความเชื่อมั่นในตนเอง (Confident) เป็นบุคคลที่สนใจสิ่งภายนอกรอบข้าง (extraverted) มีจิตใจที่มั่นคงแน่วแน่ (tough-minded) มีความรู้สึกเป็นอิสระ (independent) และสามารถควบคุมตนเองได้ (Self-controlled) (Nicholson & West, 1988; Lord, De vader & Alliger, 1986) และผู้บริหารที่ประสบความล้มเหลวไม่ว่าชายหรือหญิงยังต้องมีลักษณะดังต่อไปนี้อีกด้วยคือ มีอิทธิพลเหนือผู้อื่นได้ (high on dominances) มีความรับผิดชอบ (responsibility) มุ่งสู่ความสำเร็จ (achievement orientation) มีความมั่นใจในตนเอง (Self-assurances) (Brenner & Greenhaus, 1979; Offerman & Beil, 1992; Sachs, Chrisler & Sloan-Devlin, 1992) เช่นเดียวกับการศึกษาของ Melamed & Bozionelos (1992) ที่พบว่า แม้ว่าจะมีความแตกต่างในเรื่องของบุคลิกภาพของความเป็นเพศหญิงและเพศชายในหมู่ประชาชนทั่วไป แต่จะไม่มี ความชัดเจนในบรรดาผู้บริหารด้วยกัน กล่าวคือ ผู้บริหารที่เป็นผู้หญิงและผู้ชายจะมีลักษณะทางบุคลิกภาพที่คล้ายคลึงกันและลักษณะทางบุคลิกภาพเหล่านี้จะคล้ายคลึงกับลักษณะที่เป็นแบบฉบับของความเป็นเพศชาย (Stereotypical masculine Personality)

ดังนั้น ผู้หญิงจึงจำเป็นต้องรับเอาความเข้มแข็ง อดทน และการทำงานอย่างเอาใจจริงเอาใจ (Aggressive) เพื่อให้สามารถทำงานได้สำเร็จ ทั้งในสิ่งแวดล้อมที่มีลักษณะต่อต้านและมีแรงกดดัน มากกว่าการที่จะธำรงรักษาคุณลักษณะของการพึ่งพาตามแบบอย่างของผู้หญิง (Nicholson & West, 1988) ถึงกระนั้นก็ยังมิผู้หญิงจำนวนมากที่พบว่ามีปัญหาในการดำเนินงานตามบทบาทของผู้บริหาร แม้ดูเหมือนว่าบุคลิกภาพของพวกเขาสอดคล้องกับบุคลิกภาพของผู้บริหารแล้วก็ตาม ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจากผู้หญิงได้รับการปฏิบัติที่แตกต่างในกลุ่มที่มีสองเพศมาอยู่รวมกัน (inmixed sex groups) ความสำเร็จของการทำงานอาจมาจากการออกแรง (effort) หรือเป็นเรื่องของโชค (luck) มากกว่าเป็นเรื่องของความสามารถ (O'Leary & Ickovics, 1990) และผู้หญิงยังถูกรบกวนโดยทางวาจา (Verbally interrupted) มากกว่าผู้ชาย (Smith-Lovin & Brody, 1989) และมีแนวโน้มที่จะได้รับผลกระทบในทางลบจากการตอบสนองที่ไม่เป็นวาจา (non-verbal) มากกว่า นอกจากนั้นแล้ว ผู้ชายจำนวนมากอาจถูกทำให้เสียความรู้สึกโดยผู้หญิงที่ไม่มีแบบฉบับของความเป็นเพศหญิงที่เหมาะสม (fit the feminine stereotype) จนอาจเป็นอุปสรรคต่อเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพของพวกเขาได้แต่ถึงกระนั้นลักษณะบุคลิกภาพแบบเพศชาย ก็ให้ประโยชน์แก่ผู้ชายมากกว่าผู้หญิง

สิ่งแวดล้อม (The home environment) มีบทบาทสำคัญอย่างมากต่อความสำเร็จในอาชีพของผู้หญิง Parasuraman et al. (1996) พบว่าความเป็นพ่อหรือแม่หรือการเป็นผู้ปกครองได้ลดทอนประสิทธิภาพในการทำงานของผู้หญิงลง แล้วทำให้โอกาสความสำเร็จในอาชีพลดน้อยลงไปด้วย

White & Cooper (1994) พบว่า เส้นทางอาชีพของผู้หญิงในการก้าวขึ้นสู่ตำแหน่งผู้บริหารระดับสูง มาจากการมีชีวิตครอบครัวและการแต่งงานที่ช้าลง รวมถึงการมีบุตรจำนวนน้อยด้วย ส่วนความก้าวหน้าในอาชีพของผู้ชายได้รับผลกระทบน้อยมากจากการเป็นพ่อหรือแม่และการแต่งงาน

1.2 ตัวแปรการเลือกอาชีพ (Career Options) การเลือกอาชีพยังเกี่ยวข้องกับเรื่องเฉพาะของเพศด้วย การเลือกอาชีพแบบดั้งเดิมขึ้นอยู่กับภาระและความรับผิดชอบทางบ้านด้วย การศึกษาของ Rosenfeld & Spenner (1992) ได้ชี้ให้เห็นว่าการเปลี่ยนงานมีความสัมพันธ์กับภาระและความรับผิดชอบทางบ้าน (เช่น การแต่งงาน การเลี้ยงดูเด็ก และการดูแลครอบครัว) จนทำให้เกิดการแบ่งแยกทางเพศขึ้น แม้ว่าผู้หญิงจะเลือกอาชีพที่ถูกต้อง มีคุณสมบัติเหมาะสมจนมีความน่าเชื่อถือและสามารถก้าวขึ้นสู่ตำแหน่งที่มีเกียรติในระดับสูงได้ แต่อาชีพของพวกเธอเหล่านั้นก็ยังล้าหลังเพื่อนร่วมงานที่เป็นผู้ชาย การศึกษาของ Stroh, Brett & Reilly (1992) พบว่าผู้บริหารที่เป็นผู้หญิงในบริษัทชั้นนำของอเมริกา ยังคงล้าหลังกว่าผู้ชายทั้งในเรื่องค่าจ้างแรงงาน และความก้าวหน้าจากการได้รับการเลื่อนตำแหน่ง ช่องว่างระหว่างชายและหญิงยังคงมีนัยสำคัญ แม้ว่าผู้หญิงจะได้กระทำในสิ่งที่ถูกต้องแล้วก็ตาม อย่างเช่น การได้รับการศึกษาในระดับเดียวกัน การมีอำนาจในครอบครัวระดับเดียวกัน การทำงานในอุตสาหกรรมเดียวกัน หลีกเลี่ยงการเปลี่ยนแปลงงานอย่างกะทันหัน (avoided career breaks) และเต็มใจที่จะกำหนดตำแหน่งใหม่ (willing to relocate) จากประเด็นนี้จะเห็นได้ว่าการเลือกอาชีพของผู้หญิง จะมีอิทธิพลน้อยกว่าผู้ชายในเรื่องความสำเร็จในอาชีพ

การเลือกอาชีพที่มีอิทธิพลมากกว่า สำหรับผู้หญิง คือ การตัดสินใจในการโยกย้ายอาชีพ (Career-move decisions) ผู้ปฏิบัติงานสามารถยกระดับอาชีพของพวกเธอได้ด้วยการโยกย้ายการทำงานที่หรือปฏิบัติงานในองค์กรเดียวกันหรือมีการเคลื่อนย้ายระหว่างองค์กร (Herriot, Gibson, Pemberton & Pinder, 1993) มีเหตุผลสำคัญ 5 ประการ สำหรับผลในทางบวกของการโยกย้ายครั้งนี้

- 1) ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความสามารถในการมองเห็นได้ชัดเจนมากขึ้น (Increases employees visibility)
- 2) ช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถสร้างเครือข่ายทั้งภายในและภายนอกองค์กรได้ (To build networks)
- 3) ผลจากการโยกย้าย ทำให้การปฏิบัติงานในองค์กรมีพลังมากขึ้น และ โอกาสของความสำเร็จในอาชีพก็มีมากกว่า (A more powerful function)
- 4) ทำให้ผู้ปฏิบัติงานใช้เวลาในการแก้ไขปัญหาลดลง (Short-term solution) และทำให้เกิดผลกระทบที่น่าสนใจ โดยไม่ต้องเข้าไปจัดการกับผลของการกระทำเหล่านั้น

5) ผู้ปฏิบัติงานมีการเลื่อนย้าย จะมีประสบการณ์และขีดความสามารถระหว่างองค์การ มากกว่าตัวผู้ปฏิบัติงานซึ่งยังคงอยู่ในองค์การเดิมประสบการณ์ และขีดความสามารถเช่นนี้เป็นที่ต้องการของการทำงานในตำแหน่งระดับสูง และมีผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพด้วย

ขณะที่ผู้ชายยังคงพอใจกับโอกาสของความก้าวหน้าที่ดีกว่าในสิ่งแวดล้อมของการทำงานในปัจจุบัน โดยไม่ต้องการเปลี่ยนแปลง แต่ผลจากเพดานสูงสุดที่กำหนดค่าจ้างเงินเดือน (The glass – ceiling effect) เป็นอุปสรรคต่อความก้าวหน้าของผู้หญิง ในการที่จะต่อสู้กับข้อเสียเปรียบนี้ ผู้หญิงจะต้องรู้จักการใช้ประโยชน์จากประสบการณ์ที่ได้รับเคยในสิ่งแวดล้อมจากการทำงานของพวกเธอ แล้วแสวงหาการเลื่อนตำแหน่งจากที่อื่นๆ ยิ่งกับนายจ้างที่แตกต่างออกไปหรือนายจ้างคนอื่นๆ หรือการหาตำแหน่งที่แตกต่างออกไปเจอนายจ้างคนเดียวกัน ความเป็นไปได้ของการเลื่อนตำแหน่ง โดยปราศจากการกระทำเช่นที่ว่าเป็นเรื่องที่ค่อนข้างยาก ผลตามมาก็คือ ทำให้ผู้หญิงจำเป็นต้องมีการตัดสินใจในการ โยกย้ายอาชีพที่เอาจริงเอาจังมากขึ้น (to make drastic career move decisions) พวกเธอจึงมักจะมีการเปลี่ยนแปลงการทำงานอย่างกะทันหันมากขึ้น มีเส้นทางอาชีพที่หมุนเหวี่ยงวนเกลียว (Spiral Career Path) มากกว่าเป็นเส้นทางตรงและมีการเปลี่ยนแปลงนายจ้างอยู่อย่างสม่ำเสมอ (Nicholson & West, 1988) แม้ว่าอาชีพของผู้หญิงจะขาดความมั่นคงมากกว่าอาชีพของผู้ชาย แต่แรงบังคับจากการเปลี่ยนแปลงของเส้นทางอาชีพ ทำให้ผู้หญิงมีความสามารถในการปรับตัวได้มากกว่าและช่วยให้พวกเธอได้ตระหนักถึงประโยชน์ที่ได้ว่าจะต้องมีความสัมพันธ์กับการเปลี่ยนแปลงของนายจ้างและงานชิ้นหนึ่ง ดังนั้น การตัดสินใจโยกย้ายอาชีพจึงมีอิทธิพลต่อความสำเร็จ ในอาชีพของผู้หญิงมากกว่าผู้ชาย

1.3 โครงสร้างทางโอกาส (Opportunities Structure)

Nicholson & West (1988) ได้ตั้งหัวข้อสังเกตว่าผลงานทางด้านจิตวิทยาที่เกี่ยวข้องกับอาชีพมีแนวโน้มในการเน้นอยู่ที่ตัวตน ความหมายนี้มีนัยว่าอาชีพและผลที่ปรากฏออกมาของคน (their outcomes) คือ คุณลักษณะเฉพาะสิ่ง (exclusive attributes) ของบุคคลซึ่งมีการเลื่อนไปมา (travel) ในท่ามกลางอาชีพต่างๆ มีการจัดลำดับชั้นในองค์การซึ่งขึ้นอยู่กับความชอบและความสามารถในการทำงาน ถึงกระนั้นอาชีพก็เกิดภายในบริบทของสังคม และเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานมีความก้าวหน้าภายในแต่ละบริบทของสังคม บริบทของสังคมสามารถจำแนกระดับของอิทธิพลออกได้เป็น 3 ประเภท คือ

1.3.1 ระดับสังคมหรือมหภาค (Macro-societal) เกี่ยวข้องกับการเปลี่ยนแปลงทางประชากรภายในสังคมอย่างเช่น แนวโน้มประชากรที่แสดงออกถึงการเป็นกลุ่มคนที่มีจุดประสงค์ร่วมกัน (Cohort effects) การเปลี่ยนแปลงในระบบการศึกษา ช่วงเวลาของการเกิดวิกฤตการณ์เช่นภาวะเศรษฐกิจตกต่ำ หรือการเกิดสงครามอันมีผลต่ออาชีพและความต้องการของตลาดแรงงาน

ผลกระทบของการเปลี่ยนแปลงในตลาดแรงงานจะมีความแตกต่างกันระหว่างอุตสาหกรรมต่างๆ เป็นต้น

โครงสร้างขององค์การในระดับสังคมหรือมหภาคมีส่วนช่วยผู้ขายมากกว่าผู้หญิง ผลของการกำหนดเพดานอัตราตำแหน่งจะลดโอกาสของผู้หญิงที่จะได้รับการเลื่อนตำแหน่งทั้งในระดับกลางและระดับสูงในองค์การ แล้วยังมีผลต่อขั้นบันไดทางอาชีพสั้นลงอีกด้วย (Tharenou & Conroy, 1994) นี่จึงเป็นเหตุผลที่ช่วยในการอธิบายว่า ทำไมความแตกต่างในความสำเร็จทางอาชีพเฉพาะในความเป็นหญิงหรือชายจึงถูกลดลงในช่วงเวลาวิกฤติ (Bruderl, Preisendorfer & Zigler, 1993)

1.3.2 ระดับองค์การหรือระดับกลาง (Intermediate-Organization) ระดับนี้มองโอกาสของความสำเร็จในอาชีพ เป็นผลมาจากโครงสร้างและธรรมชาติขององค์การ การเลื่อนขั้นภายในเป็นผลมาจากอัตราตำแหน่งที่ว่างลง การกำหนดขั้นบันไดทางอาชีพในองค์การ (Organization Career ladders) ขนาดและโครงสร้างองค์การ โครงสร้างองค์การมีผลกระทบอย่างมากต่อกลยุทธ์ที่องค์การนำมาใช้ในการจัดการกับอาชีพของผู้ปฏิบัติงาน ในทางกลับกันกลยุทธ์เหล่านี้สะท้อนถึงความสำเร็จในอาชีพของผู้ปฏิบัติงาน (Sonnenfeld & Peiperl, 1988)

การศึกษาของ Herriot, Giffons, Pemberton & Jackson (1994) พบว่า องค์การขนาดใหญ่ในอังกฤษที่มีระดับของตำแหน่งหลากหลายมีแนวโน้มที่จะให้โอกาสในการได้รับค่าจ้าง และการเลื่อนขั้นตำแหน่งน้อย แบบแผนเช่นนี้มีความแตกต่างจากองค์การในอเมริกา ตรงที่ผู้ปฏิบัติงานในองค์การขนาดใหญ่มีแนวโน้มที่จะได้รับการเลื่อนขั้นตำแหน่งมากกว่า แต่ในองค์การขนาดเล็กผู้ปฏิบัติงานจะได้รับการเลื่อนขั้นตำแหน่งช้ากว่า

1.3.3 ระดับอาชีพหรือระดับจุลภาค (Micro – Occupational Level) ในระดับนี้ความสำเร็จในอาชีพเป็นผลมาจากประเภทหรือชนิดของงาน ความสำคัญของชิ้นงานที่มีต่อองค์การ และปริมาณของอำนาจที่ติด โยอยู่กับงานนั้น ประสบการณ์ในการทำงานก็มีความแตกต่างกันไปตามแต่ละแผนกในองค์การเดียวกัน การกำหนดงานที่มีลักษณะแตกต่างกันแสดงให้เห็นถึงการที่ผู้บริหารมีฐานะของอำนาจในองค์การที่แตกต่างกัน เช่น ความสามารถในการมองเห็นถึงคนอื่นๆ การมีเครือข่ายระหว่างบุคคลที่มีประสิทธิผลทั้งภายในและภายนอกองค์การ ฐานของอำนาจที่มีความเด่นมากจะผลักดันให้ผู้บริหารประสบผลสำเร็จในอาชีพมากยิ่งขึ้น (Sheridan, Slocum, Buda & Thompson, 1990) ในสายงานที่มีความสำคัญต่อความอยู่รอดขององค์การมากกว่า โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้บริหารที่มีความใกล้ชิดกับกระบวนการตัดสินใจที่สำคัญ ยังมีแนวโน้มที่จะประสบผลสำเร็จในอาชีพมากยิ่งขึ้น (Cox & Harquail, 1991; Pfeffer, 1997)

ตัวแทนของผู้หญิงที่ทำงานในอุตสาหกรรมใด ๆ จะมีความแตกต่างกันอย่างมาก จากการศึกษาพบว่าผู้หญิงมีการทำงานในอุตสาหกรรมบริการ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในภาครัฐ (Public sector) ขณะที่ผู้ชายจำนวนมากมักทำงานภาคอุตสาหกรรมผลิตของเอกชน ความโน้มเอียงของผู้หญิงต่อการทำงานในภาคบริการของรัฐ เป็นผลมาจากนโยบายของแต่ละหน่วยงานที่มีผลต่อความรู้สึกต้องการในการทำงานอย่างมากของผู้หญิง และเส้นทางอาชีพ (Career Path) โดยเฉพาะอย่างยิ่งการพิจารณาถึงตารางเวลาการทำงาน (work schedules) การเลี้ยงดูเด็ก (Child care) และการมีโอกาสเปลี่ยนแปลงงานได้อย่างกะทันหัน (career breaks)

ผู้หญิงจะประสบความเจริญรุ่งเรืองมากขึ้น ในสิ่งแวดล้อมที่ซึ่งโครงสร้างทางโอกาสได้ให้หลักประกันในเรื่องของการมีโอกาสเท่าเทียมกัน และในที่ซึ่งผู้หญิงได้ก่อรูปกลายเป็นกำลังแรงงานของคนส่วนใหญ่ (in which women form the majority of the labor force) แต่สำหรับผู้ชาย สิ่งแวดล้อมแต่ละอย่างไม่ได้มีส่วนช่วยให้ประสบกับความก้าวหน้าในอาชีพ และไม่ได้เป็นตัวขัดขวางอีกด้วย ดังนั้นในขณะที่เส้นทางเดินไปสู่ความสำเร็จในอาชีพได้เปิดกว้างให้แก่ผู้ชายในเกือบจะทุกประเภทขององค์กร แต่สำหรับผู้หญิงความสำเร็จในอาชีพ จะเป็นผลมาจากลักษณะธรรมชาติขององค์กร ชนิดของงานเสียมากกว่า ดังนั้นจะเห็นได้ว่าโครงสร้างทางโอกาสขององค์กร และ โครงสร้างทางโอกาสของการได้ทำงาน จะมีอิทธิพลต่อความสำเร็จในอาชีพของผู้หญิงมากกว่าผู้ชาย

จากผลการศึกษาของ Tuvia Melamed (1995) ในเรื่องความสำเร็จในอาชีพ โดยประเมินจากความสำเร็จของเพศชาย หญิง ดังกล่าว สามารถเขียนแผนภาพที่ 2-3



ภาพที่ 2-3 โมเดลความสำเร็จในอาชีพโดยประเมินจากความสำเร็จของเพศชายและหญิง

A gender-specific model of career success ของ Tuvia melamed (1996)

ตอนที่ 4 งานวิจัยเกี่ยวกับคุณลักษณะทุนมนุษย์ที่ส่งผลต่อความสำเร็จของอาชีพผู้บริหารสตรี

ในการนำเสนองานวิจัยเกี่ยวกับคุณลักษณะทุนมนุษย์ที่ส่งผลต่อความสำเร็จของอาชีพผู้บริหารสตรีนั้น ผู้วิจัยจะนำเสนอตามประเภทของตัวแปรอิสระตามลำดับต่อไปนี้ คือ

1. คุณลักษณะส่วนบุคคล (Human Characteristics)

- การศึกษา (Education)
- ประสบการณ์ทำงาน (Experience)
- สถานภาพสมรส (Marital Status)

2. บุคลิกภาพ (Personality)

- แรงดึงดูดในทางกายภาพ (Physical Attractiveness)
- แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (Achievement motive)

3. สถานะทางครอบครัว (Family Status)

- ความทุ่มเทต่อครอบครัว (Devotion to family)
- แรงสนับสนุนจากครอบครัว (Support from family)

ตัวแปรเกี่ยวกับคุณลักษณะส่วนบุคคล (Human Characteristics)

ทุนมนุษย์ในที่นี้หมายถึง ทักษะสินที่บุคคลมีอยู่และมีส่วนช่วยให้บุคคลประสบผลสำเร็จได้ง่ายขึ้น Melamed (1995) ทุนมนุษย์ที่มีผลต่อความสำเร็จในอาชีพของผู้บริหารสตรีที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ การศึกษา ประสบการณ์ทำงาน และสถานภาพสมรส

1. การศึกษา (Education) หมายถึง ระยะเวลาที่ผู้บริหารสตรีใช้ในการศึกษา หลังจากจบชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย

จากการรวบรวมงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ในเรื่องตัวแปรการศึกษา พบว่า การศึกษามีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในอาชีพ ดังเช่นการศึกษาของนวลวิ ประเสริฐสุข (2542) ที่ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในอาชีพของผู้บริหารสตรีในธนาคารพาณิชย์ไทย การศึกษาของ Nabi (1999) ที่ศึกษาตัวแปรที่ส่งผลความสำเร็จในอาชีพ ส่วนการศึกษาของ Datta and Gulthrie (1994) ศึกษาผู้บริหารที่ประสบความสำเร็จ พบว่าในการเลือกบุคคลที่จะมาเป็นผู้บริหารระดับสูงจะเลือกจากระดับการศึกษาและหน้าที่การงานในอดีต รวมทั้งการศึกษาของ Chow & Luck (1996) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับผู้บริหารสตรีในฮ่องกงและจีนแผ่นดินใหญ่ ยังชี้ให้เห็นตรงกันว่า การมีการศึกษาที่ดีเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น สำหรับการศึกษาในประเทศไทย ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับผู้บริหารสตรีระดับกลาง พบว่า ปัจจัยสำคัญที่สุดที่ทำให้ผู้หญิงเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้นคือ การศึกษา (Arttachariya, 1997)

ในขณะเดียวกันผลการศึกษาดังกล่าวพบว่า การศึกษาไม่มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในอาชีพ ดังเช่นการศึกษาของเพ็ญจันทร์ เมศุล (2544) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ภาวะผู้นำ การสนับสนุนจากองค์กรกับความสำเร็จในอาชีพของหัวหน้าผู้ป่วยโรงพยาบาลรัฐ กรุงเทพมหานคร การศึกษาของนฤมล ปิ่นหลี่ (2545) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล การเห็นคุณค่าในตนเอง การมีเครือข่ายความร่วมมือกับความสำเร็จในอาชีพของหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลเอกชน การศึกษาของนฤมล คำเต็ม (2545) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรค การสนับสนุนจากครอบครัวกับความสำเร็จในอาชีพของหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลศูนย์ การศึกษาของเปรมฤดี ปองมมงคล (2546) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ความผูกพันในอาชีพ การมีแหล่งประโยชน์ทางสังคมกับความสำเร็จในอาชีพของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลของรัฐ กรุงเทพมหานคร การศึกษาของ Wayne et al. (1999) ศึกษาทุนมนุษย์ แรงจูงใจและการได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหารกับความสำเร็จในอาชีพ รวมทั้งผลการศึกษาของพัทธภรณ์ จินกุล (2547) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ การสนับสนุนจากองค์กรกับความสำเร็จในอาชีพของพยาบาลวิชาชีพ

นอกจากนี้ยังมีผลการศึกษาของ Cammings (1991) ที่ทำการศึกษาเกี่ยวกับผู้บริหารระดับกลางในองค์กรขนาดใหญ่ พบว่าระดับการศึกษาไม่มีผลต่อความสำเร็จด้านรายได้ของผู้บริหารสตรีโดยแคนนิงส์เสนอว่า ความสำเร็จในอาชีพของสตรีสามารถอธิบายได้มากขึ้น หากใช้ตัวแปรด้านองค์การและครอบครัวเข้ามาอธิบาย การวิจัยของ Judge et al. (1995) ที่พบว่า ระดับการศึกษาส่งผลทางบวกต่อเงินเดือน แต่ส่งผลทางลบอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติต่อตำแหน่ง

2. ประสบการณ์ทำงาน (Experience) หมายถึง จำนวนปีที่ผู้บริหารสตรีเริ่มเข้ารับราชการจนกระทั่งถึงขณะที่ทำการวิจัย

จากการรวบรวมงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่าประสบการณ์ทำงานมีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในอาชีพ ดังเช่นผลการศึกษาของ Thurston (1989) ที่พบว่า ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่ยาวนานส่งผลให้เกิดความสำเร็จในอาชีพมาก สอดคล้องกับ การศึกษาของเปรมฤดี ปองมมงคล (2546) ที่ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ความผูกพันในอาชีพ การมีแหล่งประโยชน์ทางสังคมกับความสำเร็จในอาชีพของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลรัฐ กรุงเทพมหานคร ประสบการณ์ทำงานมีอิทธิพลต่อความสำเร็จในอาชีพ (Melamed, 1995) ; Chow & Luck, 1996) ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในการทำงานอย่างหนึ่ง ที่ทำให้เกิดการเรียนรู้และมีความเติบโตในหน้าที่การงาน ทำให้เกิดความภาคภูมิใจและพึงพอใจในงานที่ทำ จะมีความสามารถในการปฏิบัติงานสูงและผู้ที่มิประสบการณ์ในการทำงานมากขึ้นมีหน้าที่การงานดี ก็จะทำให้เกิดความภาคภูมิใจ

และพึงพอใจต่อการทำงาน ส่งผลให้ได้รับตำแหน่งสูงขึ้นและยอมได้รับเงินเดือนหรือค่าตอบแทนที่สูงขึ้นด้วย ถือได้ว่าเป็นเกณฑ์การวัดความสำเร็จอย่างหนึ่ง (สมจิตต์ วงศ์สุวรรณ, 2545; Kenrick, 1980; Melamed, 1995, อนันตชัย คงจันทร์, 2541)

อายุการทำงานในอาชีพมีอิทธิพลต่อความสำเร็จในอาชีพ ไม่ว่าจะเป็นการเลื่อนตำแหน่ง รายได้ที่สูงขึ้น บทบาทการทำงานและความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Mc Ginnis & Morrow, 1990) ในขณะที่การศึกษาของ Judge et al. (1995) ที่ศึกษาความสำเร็จในอาชีพเชิงวัดความรู้สึกและจิตวิสัย พบว่า ประสิทธิภาพการทำงานส่งผลต่อการเลื่อนตำแหน่ง แต่ไม่ส่งผลต่อเงินเดือน ซึ่งขัดแย้งกับ Cox & Harquail (1991) ที่พบว่า ประสิทธิภาพการทำงานส่งผลต่อความสำเร็จในเรื่องของการมีรายได้ที่สูงขึ้น

ในขณะเดียวกันผลการศึกษาส่วนหนึ่งพบว่า ประสิทธิภาพการทำงานไม่มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในอาชีพ ดังเช่นการศึกษาของเพ็ญจันทร์ เมตุลา (2544) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล สอดคล้องกับการศึกษาของ นวลฉวี ประเสริฐสุข (2542) ที่พบว่า ประสิทธิภาพการทำงานไม่มีความสัมพันธ์ทางตรงต่อความสำเร็จในอาชีพ พัทธรากรณ์ จันทกุล (2547) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับความสำเร็จในอาชีพของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ สอดคล้องกับการศึกษาของ นกมล คำเต็ม (2545) ที่ทำการศึกษาด้านความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิภาพในตำแหน่งกับความสำเร็จในอาชีพของหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลศูนย์ นฤมล ปิ่นดี (2545) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล การเห็นคุณค่าในตนเอง การมีเครือข่ายความร่วมมือกับความสำเร็จในอาชีพของหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลชุมชน

3. สถานภาพสมรส (Marital) จากการรวบรวมงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่าสถานภาพสมรส มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในอาชีพ ดังเช่นผลการศึกษาของ เพ็ญจันทร์ เมตุลา (2544), นกมล คำเต็ม (2545), นฤมล ปิ่นดี (2545), Gattiker & Larwood (1988), Mc Ginnis & Morrow, 1990) และการศึกษาของนฤมล ปิ่นดี (2545) ที่ผลการศึกษาให้ผลตรงกันว่า สถานภาพสมรสมีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในอาชีพ โดยผู้หญิงที่สมรสแล้วและมีบุตร จะเป็นตัวขัดขวางความสำเร็จในอาชีพ ในส่วนของผู้ชายนั้นเมื่อแต่งงานและมีบุตรจะเป็นตัวส่งเสริมต่อความสำเร็จในอาชีพ เนื่องจากถูกมองว่ามีความมั่นคงและมีวุฒิภาวะ (White & Cooper, 1994) โดยที่จำนวนบุตรจะเป็นตัวจำกัดความสำเร็จในอาชีพของผู้บริหารสตรี (Schrock, 1993) โดยพอที่จะกล่าวได้ว่า สถานภาพสมรสมีอิทธิพลต่อความต้องการก้าวขึ้นสู่ระดับผู้บริหาร (กุลยา ธรรมจินดา, 2537)

ในขณะเดียวกันผลการศึกษาส่วนหนึ่งพบว่า สถานภาพสมรสไม่มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในอาชีพ ดังเช่นการศึกษาของเปรมฤดี ปองมงคล (2540) , นวลฉวี ประเสริฐสุข

(2542) ที่ผลการศึกษาพบว่า สถานภาพสมรสไม่ส่งผลทางตรงต่อความสำเร็จในอาชีพ แต่ส่งผลทางอ้อมผ่านความผูกพันในอาชีพไปยังความสำเร็จในอาชีพ และการศึกษาของ Melamed (1995) พบว่า สถานภาพสมรสไม่มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในอาชีพของผู้บริหารสตรีแต่มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในอาชีพของผู้บริหารชาย รวมทั้งการศึกษาของ นวลฉวี ประเสริฐสุข (2542) พบว่า สถานภาพสมรสไม่ส่งผลทางตรงต่อความสำเร็จในอาชีพ แต่ส่งผลทางอ้อมผ่านความผูกพันในอาชีพไปยังความสำเร็จในอาชีพ แต่การศึกษาชิ้นหนึ่งชี้ให้เห็นว่าสถานภาพสมรสมีผลต่อความต้องการจะก้าวขึ้นสู่ระดับผู้บริหาร (กุลยา ธรรมจินดา, 2537) ซึ่ง กลุ่มตัวอย่างคือ บัณฑิตสตรี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ปีการศึกษา 2534 จำนวน 400 คน

ตารางที่ 2-1 สรุปงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง (ปัจจัยด้านทุนมนุษย์ต่อความสำเร็จในอาชีพ)

ชื่อ	เรื่อง	ผลการศึกษา	
		สัมพันธ์	ไม่สัมพันธ์
นวลฉวี ประเสริฐสุข (2542)	ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในอาชีพของผู้บริหารสตรีในธนาคารพาณิชย์ไทย	การศึกษา ประสบการณ์ทำงาน สถานภาพสมรส	-
เพ็ญจันทร์ เมตุลา (2544)	ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ภาวะผู้นำ การสนับสนุนจากองค์กรกับ ความสำเร็จในอาชีพของหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลรัฐ กรุงเทพฯ	-	การศึกษา ประสบการณ์ทำงาน สถานภาพสมรส
นฤมล ปันหลิ (2545)	ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล การเห็นคุณค่าในตนเอง การมีเครือข่าย ความร่วมมือกับความสำเร็จในอาชีพของ หัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลเอกชน	สถานภาพสมรส	การศึกษา ประสบการณ์ทำงาน
นภค คำเต็ม (2545)	ความสำเร็จระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฝ่า อุปสรรค การสนับสนุนจากครอบครัวกับ ความสำเร็จในอาชีพของหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลศูนย์	-	การศึกษา ประสบการณ์ทำงาน สถานภาพสมรส
เปรมฤดี ปองมงคล (2546)	ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ความผูกพันในอาชีพ การมีแหล่ง ประโยชน์ทางสังคมกับความสำเร็จใน อาชีพของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาล ของรัฐ กรุงเทพฯ	ประสบการณ์ทำงาน	การศึกษา สถานภาพสมรส

ตารางที่ 2-1 (ต่อ)

ชื่อ	เรื่อง	ผลการศึกษา	
		สัมพันธ์	ไม่สัมพันธ์
พัทธกรณ จินกุล (2547)	ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ การสนับสนุนจากองค์กรกับความสำเร็จในอาชีพของพยาบาลวิชาชีพ	-	การศึกษา ประสบการณ์ทำงาน
Nabi (1999)	-	การศึกษา	-
Wayne et al. (1991)	ทุนมนุษย์ แรงจูงใจและการได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหารกับความสำเร็จในอาชีพ	-	การศึกษา ประสบการณ์ทำงาน
Cannings (1991)	-	-	การศึกษา
Chow & Luck (1996)	ปัจจัยสำคัญที่ทำให้ผู้หญิงเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น	การศึกษา	-
Thurston (1989)	-	ประสบการณ์ทำงาน	-

จากการรวบรวมผลการวิจัยที่เกี่ยวกับปัจจัยด้านการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน และสถานภาพสมรส ยังให้ผลการศึกษาที่ขัดแย้งกัน ดังนั้นผู้วิจัยจึงสรุปได้ว่า ตัวแปรการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน และสถานภาพสมรส น่าจะเป็นปัจจัยหนึ่งที่ส่งผลต่อความสำเร็จของอาชีพผู้บริหารสตรี

ตัวแปรด้านบุคลิกภาพ (Personality)

ตัวแปรด้านบุคลิกภาพ (Personality) ได้แก่ แรงดึงดูดทางกายภาพและแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

1. แรงดึงดูดทางกายภาพ (Physical Attractiveness) แรงดึงดูด หรือที่เรียกกันว่า ความสวยความหล่อนั้น หมายถึง สัญญาณของความงามภายใน ซึ่งเป็นความงามทางศีลธรรมและจิตวิญญาณ (Schiller, 1982) ซึ่งเป็นแรงดึงดูดที่ก่อให้เกิดความสัมพันธ์กัน นอกเหนือไปจากปัจจัยอื่นๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการสร้างความสัมพันธ์ระยะเริ่มแรกหรือการสร้างความประทับใจ ถึงแม้ว่าผู้คนส่วนใหญ่ได้รับการสั่งสอนมาว่าอย่าดูคนจากเพียงรูปลักษณ์ภายนอก แต่เราคงปฏิเสธไม่ได้ว่าเราก็มองคนที่มีแรงดึงดูดทางกายภาพสูงมากกว่าบุคคลที่มีแรงดึงดูดในทางกายภาพต่ำกว่า ในความเป็นจริงนั้นคนเราได้รับอิทธิพลจากแรงดึงดูดทางกายภาพนี้โดยไม่รู้ตัว เราแทบไม่สามารถหลีกเลี่ยงการเกิดความประทับใจกับบุคคลโดยที่ดูจากรูปลักษณ์ภายนอกได้เลย (Taylor et al, 2000)

คนที่มีแรงดึงดูดทางกายภาพมักถูกมองไปในด้านที่ดีมากกว่าบุคคลที่ไม่มีแรงดึงดูดทางกายภาพ ส่วนใหญ่ผู้คนมีแนวโน้มที่จะช่วยเหลือมีปฏิสัมพันธ์กับผู้ที่มีแรงดึงดูดทางกายภาพ ทั้งนี้

เพราะคนทั่วไปมักมีภาพในความคิด (Stereotype) ต่อผู้ที่มีแรงดึงดูดทางกายภาพว่า บุคคลใดมีแรงดึงดูดทางกายภาพนั้นมักจะมีคุณสมบัติที่ดีอื่นๆ ไปด้วย มีหลักฐานว่า คนที่มีแรงดึงดูดทางกายภาพสูงกว่าจะค่อนข้างได้เปรียบว่า คนที่มีแรงดึงดูดทางกายภาพน้อยกว่า (Eagly, Ashmore, Markhiiani & Lango, 1991; Feingold, 1992) และจากผลการศึกษาของนักวิชาการหลายท่าน พบว่า แรงดึงดูดทางกายภาพนั้นเป็นเรื่องของความพึงพอใจ ความประทับใจต่อบุคคล โดยจะถูกมองไปในด้านดีมากกว่าบุคคลที่ไม่มีแรงดึงดูดทางกายภาพและบุคคลส่วนใหญ่ชอบจะมีปฏิสัมพันธ์กับบุคคลกลุ่มนี้ โดยความประทับใจนั้นมักเกิดจากการรูปลักษณ์ภายนอก แม้ว่าจะเห็นรู้จักกันเพียงผิวเผิน ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีการพิจารณาบุคลิกภาพโดยนัยยะ (Implicit Personality) ที่ว่า คนเราจะอนุมานคนอื่นๆ เพียง 2-3 ลักษณะเช่นคนอ้วนมักเป็นชนอารมณ์ดีและใจเย็น แต่ละคนอาจมีความคิดถึงลักษณะควบคู่ต่างกันออกไป (Schneider, 1973) ทฤษฎีบุคลิกภาพจะช่วยให้บุคคลมีความสัมพันธ์กับผู้อื่นได้ง่ายขึ้นเพราะเมื่อคนๆ นั้นได้รู้จักกับคนที่เขาไม่เคยรู้จักมาก่อน แม้ว่าเขาจะรับรู้ได้เห็นลักษณะของเพื่อนใหม่เพียงบางประการ แต่ทฤษฎีบุคลิกภาพส่วนบุคคลก็พอจะช่วยให้เขาเดาได้ว่าเพื่อนใหม่นี้มีลักษณะอื่นๆ เป็นอย่างไร อย่างน้อยก็จนกว่าลักษณะอื่นๆ จะประมาณให้เห็นว่าเป็นการขัดกับทฤษฎีเขา นอกจากนี้การอนุมานในแนวนี้ยังสร้างภาพในความคิด (Stereotype) ทางสังคมของบุคคลที่จะนำมาประยุกต์ในเอกลักษณ์ด้วย (Forgas, 1983) ทั้งนี้เพราะบ่อยครั้งที่บุคคลจะตัดสินคนอื่นจากพื้นฐานข้อมูลที่มีอยู่จำกัด

งานวิจัยด้านแรงดึงดูดทางกายภาพนี้นับเป็นสาขาวิชาที่มีการเปลี่ยนแปลงวิธีการและสมมุติฐานที่เฉพาะอยู่หลากหลาย อย่างไรก็ตามการศึกษาในศาสตร์ของจิตวิทยาสังคมส่วนใหญ่พูดถึง 3 คำถามกว้างๆ (Eagly et al., 1991)

1. คนที่มีแรงดึงดูดทางกายภาพถูกรับรู้ต่างจากคนที่ไม่มีแรงดึงดูดทางกายภาพหรือไม่
2. คนที่มีแรงดึงดูดทางกายภาพได้รับการปฏิบัติต่างจากคนที่ไม่มีแรงดึงดูดทางกายภาพหรือไม่

3. คนที่มีแรงดึงดูดทางกายภาพมีบุคลิกลักษณะ เช่น ทักษะแนวโน้มพฤติกรรมต่างจากคนที่ไม่มีแรงดึงดูดทางกายภาพหรือไม่

งานวิจัยในครั้งนี้จะเน้นที่ข้อ 1. นั่นคือ ดูว่าคนที่มีแรงดึงดูดทางกายภาพถูกรับรู้ในด้านความสามารถของอาชีพและสาเหตุที่ทำให้ประสบความสำเร็จอย่างไร มีตัวอย่างงานวิจัยที่กล่าวถึงการมีแรงดึงดูดทางกายภาพที่มักถูกประเมินไปในทางดีด้วย ดังเช่นการศึกษาของ Walster, Aronson, Abraham & Rottman (1996) ได้จัดให้มีการนัดไปเดินราโดยใช้คอมพิวเตอร์ในการจับคู่ซึ่งจริงๆ แล้วผู้วิจัยใช้วิธีการจับคู่กันแบบสุ่มโดยให้นักศึกษามาจับคู่เดินราในตอนเย็นพอเลิกงาน นักศึกษาถูกขอให้ประเมินว่าชอบคู่ของใครเพียงใด พบว่า ผู้ที่มีแรงดึงดูดได้รับการประเมินว่า เป็นที่

ขึ้นชอบมากกว่าผู้ที่ไม่มีแรงดึงดูด นอกจากนี้แรงดึงดูดยังมีความสำคัญต่อ การนัดพบระหว่างหนุ่มสาวต่อไปอีกหรือไม่ด้วย (Mathes, 1975) อย่างไรก็ตาม แรงดึงดูดจะลดความสำคัญลงเมื่อเป็นเรื่องของการเลือกคู่แต่งงาน โดย Strobe, Insko, Thompson & Layton (1971) ได้ศึกษาผลของแรงดึงดูดทางกายภาพความคล้ายคลึงทางเจตคติและเพศในด้านความดึงดูดระหว่างบุคคล พบว่า แรงดึงดูดทางกายภาพมีความสำคัญในการเลือกคู่แต่งงานน้อยกว่าการเลือกคู่เพื่อนัดเที่ยว โดยการเลือกคู่แต่งงาน มีความสัมพันธ์อื่นที่สำคัญกว่า เช่น ความคล้ายคลึงทางเจตคติ ความเข้ากันได้ทางบุคลิกภาพ เป็นต้น

มีการศึกษาถึงการรับรู้ว่า สิ่งที่สวยงามเป็นสิ่งที่ดี (Dion et al., 1972) โดยเป็นการเชื่อมโยงความงดงามกับความดีที่บอกถึงภาพในความคิดแรงดึงดูดทางกายภาพทั้งเพศชายและหญิงว่าจะถูกรับรู้ว่ามีคุณลักษณะบุคลิกภาพแบบน่าพึงปรารถนาของสังคมและมีชีวิตที่ดีกว่า ผู้ที่ไม่มีแรงดึงดูดทางกายภาพหรือไม่ โดยการทดลองให้นักศึกษาจัดอันดับรูปภาพในหน้าที่ได้คัดสรรขึ้นมาแล้วว่า มีแรงดึงดูดสูง ปานกลางหรือต่ำ ผลการวิจัยพบว่า คนที่มีแรงดึงดูดทางกายภาพสูงได้รับการประเมินว่ามีบุคลิกภาพที่ดีกว่ามีสถานภาพทางอาชีพสูงกว่า มีแนวโน้มจะได้แต่งงาน มีชีวิตการแต่งงานที่ดีกว่าและมีความสุขมากกว่า ทั้งด้านสังคม การงานและความสุข นอกจากนี้ แม้แต่ในการลงโทษ ผู้ที่มีแรงดึงดูดทางกายภาพมากกว่า ก็จะได้เปรียบมากกว่าด้วย ดังเช่น การศึกษาของ Dion (1972) ศึกษาเกี่ยวกับผลของภาพในความคิดเรื่องแรงดึงดูดทางกายภาพที่แสดงให้เห็นในระดับพัฒนาการในวัยเด็กตอนนั้น ผลการวิจัยพบว่า นักศึกษาประเมินเด็กที่มีหน้าตาดึงดูดใจว่ามีความประพฤติดีกว่าเด็กที่มีหน้าตาไม่ดึงดูดใจ และจะหาข้อแก้ตัวให้ในขณะที่เด็กมีหน้าตาไม่ดึงดูดใจนั้นถูกประเมินว่าเป็นเด็กที่มีความประพฤติไม่ดี และเป็นนิสัยที่ไม่ดีจริงๆ ของเด็ก รวมทั้งการศึกษาของ Lovaglia (2000) ศึกษาว่าเด็กที่มีแรงดึงดูดได้รับการปฏิบัติต่างจากเด็กที่ไม่มีแรงดึงดูดหรือไม่ โดยให้สร้างสถานการณ์ตัดสินใจว่าจะลงโทษเด็กรุนแรงแค่ไหน โดยให้กดปุ่ม 10 ปุ่ม ผลการศึกษาพบว่าคนจะเลือกกดระดับเสียงที่ก่อให้เกิดความรำคาญสูงกว่ากับเด็กที่ไม่มีแรงดึงดูด ซึ่งในวงการศึกษาที่มีงานวิจัยเกี่ยวกับ ผลของแรงดึงดูดทางกายภาพ เช่นกับครูประเมินเด็กที่มีแรงดึงดูดว่าฉลาด และเป็นที่ยอมรับมากกว่าเด็กที่ไม่มีแรงดึงดูด ทั้งๆ ที่ผลการเรียนอยู่ในระดับเดียวกัน (Clifford & Walster, 1973) และเด็กประเมินการบรรยายจากครูผู้หญิงว่า น่าสนใจกว่า และตัดสินใจครูที่ดีกว่าเมื่อครูทำตัวให้สวยงามขึ้น

ในบางสถานการณ์นั้น พบว่า การมีแรงดึงดูดทางกายภาพที่สูงกว่าไม่ได้เป็นประโยชน์เสมอไป ในทางกลับกันได้ให้ผลที่ตรงกันข้ามกับผลที่กล่าวไว้ว่า สิ่งที่สวยงามนี้เป็นสิ่งที่ดีด้วย แม้ว่าจะมีงานวิจัยมากมายที่ยืนยันถึงคำกล่าวที่ว่าสิ่งที่สวยงามเป็นสิ่งที่ดี Cash & kilcullen (1985) กล่าว

ว่า ลักษณะของคนที่สวยงาม ถือเป็นคนที่เขาตัวเองเป็นศูนย์กลาง โดยจากการสังเกตผู้ที่มีแรงดึงดูดทางกายภาพถูกรับรู้ว่าเป็นคนเห็นแก่ตัวและไร้สาระ

Dermer & Thiel (1975) พบว่า ผู้ที่มีแรงดึงดูดทางกายภาพถูกรับรู้ว่ามีเสน่ห์และเห็นแก่ตนเองมากกว่า มีแนวโน้มที่จะหลอกลวงคู่ครองของตนและหาทางหย่าร้างมากกว่าผู้ที่ไม่มีแรงดึงดูดทางกายภาพ นอกจากนี้ยังถูกรับรู้ว่าเป็นพวกวัตถุนิยม หัวสูงและไม่สนใจกับคุณที่คนเห็นว่าไร้ประโยชน์อีกด้วย นอกจากนี้ Sigall & Ostrove (1975) ได้ทดลองจัดการสถานการณ์ให้มีลูกขุนจำลอง เพื่อตัดสินคดีพร้อมรูปภาพจำลองในคดีลักขโมย และคดีคืบดัน พบว่า ในคดีลักขโมยเพศหญิงที่ไม่มีแรงดึงดูดทางกายภาพจะได้รับโทษมากกว่าเพศหญิงที่มีแรงดึงดูดทางกายภาพ ขณะที่คดีคืบดันให้ผลในทางตรงกันข้ามคือ เพศหญิงที่มีแรงดึงดูดทางกายภาพ คนทั่วไปและลูกขุนจำลองจะคิดว่าจำลองใช้ความสวยงามของคนในการคืบดันและควรได้รับโทษมากกว่าเพศหญิงที่ไม่มีแรงดึงดูดทางกายภาพ ส่วน Farley et al. (1998) ทำการศึกษาวีเคราะหองค์ประกอบเกี่ยวกับแรงดึงดูดทางกายภาพ พบว่า ถึงแม้คนที่มีแรงดึงดูดจะถูกมองว่ามีทักษะทางสังคมที่ดีกว่า ขณะเดียวกันก็ถูกมองว่าเป็นคนที่ชอบเปลี่ยนคู่ครองอีกด้วย ในการศึกษาของ Feingold (1992) เห็นว่าคำกล่าวที่ว่าสิ่งที่สวยงามเป็นสิ่งที่ดีนี้ไม่ถูกต้องนัก เขาได้ศึกษาและพบว่า บุคลิกภาพพื้นฐาน เช่น ความมั่นคงในอารมณ์ ความนับถือตนเอง การมีอำนาจนั้น ไม่เกี่ยวข้องกับแรงดึงดูดทางกายภาพ ยิ่งไปกว่านั้นสติปัญญาและความสามารถในการเรียน ไม่แสดงสหสัมพันธ์กับแรงดึงดูดทางกายภาพเลย แต่ในทางกลับกันก็พบว่า การใช้ชีวิตในสังคมนั้นเกี่ยวข้องกับแรงดึงดูดทางกายภาพ เมื่อเปรียบเทียบกับผู้ที่มีแรงดึงดูดทางกายภาพที่ต่ำกว่าแล้ว ผู้ที่มีแรงดึงดูดทางกายภาพสูงจะมีทักษะทางสังคมดีกว่าและรายงานถึงความโดดเดี่ยวและความวิตกในการเข้าสังคมน้อยกว่า

นอกจากนี้ ในการประเมินความสามารถในการทำงานนั้นก็ไม่ใช่ว่าแรงดึงดูดทางกายภาพนี้จะเป็นประโยชน์เสมอไป แต่ยังขึ้นอยู่กับเพศของงานนั้นๆ (Gender – type of Job) กล่าวคือ หากงานนั้นเป็นงานลักษณะเพศเป็นชาย (masculine) เช่น งานบริหารนั้น Cash et al. (1977) พบว่า เพศหญิงที่มีแรงดึงดูดทางกายภาพจะถูกประเมินว่ามีความเหมาะสมในตำแหน่งด้านบริหารนี้น้อยกว่าเพศหญิงที่ไม่มีแรงดึงดูด ทั้งนี้เพราะเพศหญิงที่มีแรงดึงดูดทางกายภาพจะถูกรับรู้ว่ามีบทบาททางเพศเป็นหญิง (feminine) มากกว่าเพศหญิงที่ไม่มีแรงดึงดูด ซึ่งบทบาททางเพศแบบหญิงนั้นไม่สอดคล้องกับลักษณะเพศของงานที่เป็นแบบชาย ในขณะเดียวกันเพศชายที่มีแรงดึงดูดที่ถูกรับรู้ว่ามีบทบาททางเพศเป็นชาย (masculine) มากที่สุด ก็ได้รับการประเมินว่ามีความเหมาะสมกับงานตำแหน่งบริหารมากที่สุดด้วย

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการรับรู้แรงดึงดูดทางกายภาพ

1. ปัจจัยด้านสถานการณ์

ปัจจัยที่มีอิทธิพลในการตัดสินแรงดึงดูดทางกายภาพนั้นอาจเกิดขึ้นได้ในสถานการณ์ที่เรียกว่า ผลของการเปรียบเทียบ (Contest Effect) การตัดสินแรงดึงดูดทางกายภาพนั้นไม่ได้เกิดจากแรงดึงดูดทางกายภาพของบุคคลนั้นเพียงอย่างเดียว หากอาจเกิดขึ้นจากสถานการณ์ที่ผู้สังเกตนั้นเห็นภาพบุคคลแปลกหน้าที่มีลักษณะทางกายภาพต่างออกไป แล้วกลับประเมินบุคคลเป้าหมายให้ตรงกันข้ามกับบุคคลที่เห็นนั้น เช่น เพศชายดูรูปพิเศษหญิงที่มีแรงดึงดูดทางกายภาพสูง เขาจะรายงานว่า คู่รักของตนเองนั้นมีแรงดึงดูดทางกายภาพน้อยลง (Kenrick & Gutierrez, 1980) นอกจากผลของการเปรียบเทียบต่างๆ แล้ว ยังมีผลที่แผ่ขยายของความงาม (Radiating effect of beauty หรือ Rub – off effect) นั่นด้วย ถึงผลที่จะเกิดในลักษณะตรงกันข้ามกับผลของการเปรียบเทียบ นั่นคือ สถานการณ์ที่ผู้สังเกตรับรู้แรงดึงดูดทางกายภาพของบุคคลจะมีลักษณะใกล้เคียงกับบุคคลใกล้ชิดที่ปรากฏการณ์ขึ้นพร้อมๆ กัน เช่น เมื่ออยู่กับเพื่อนหรือ คนรักที่มีแรงดึงดูดทางกายภาพสูง บุคคลนั้นจะถูกประเมินว่ามีแรงดึงดูดเพิ่มมากขึ้นด้วย หรือหากอยู่ด้วยเพื่อนหรือคนรักที่มีแรงดึงดูดทางกายภาพต่ำ บุคคลนั้นก็จะถูกประเมินว่ามีแรงดึงดูดน้อยลง

2. ปัจจัยทางกายภาพ

มนุษย์มักจะให้ความสำคัญกับลักษณะทางกายภาพซึ่งมีพื้นฐานบ่งบอกถึงการมีสุขภาพที่ดี และสามารถดำรงเผ่าพันธุ์ของมนุษย์ให้อยู่รอดต่อไปได้และนำมาใช้เป็นมาตรฐานของแรงดึงดูดทางกายภาพ ลักษณะทางกายภาพเหล่านี้ได้แก่ ลักษณะใบหน้า ท่าทางการเดิน น้ำหนักตัว เป็นต้น โดยที่มิงานวิทย์นามายพบค่อนข้างตรงกันว่า หากเพศหญิงมีลักษณะใบหน้าอ่อนเยาว์คล้ายเด็ก หรือชายมีลักษณะ ใบหน้าแบบผู้ใหญ่หรือมีวุฒิภาวะจะถูกรับรู้ว่ามีแรงดึงดูดทางกายภาพมากขึ้น ดังเช่นการศึกษาของ Symons (1997) ซึ่งให้เห็นว่าในการศึกษาข้ามวัฒนธรรมมากมายบ่งบอกลักษณะใบหน้าของเพศหญิง ที่มีลักษณะบ่งชี้ให้เห็นถึงการมีสุขภาพที่ดี และคู่อ่อนเยาว์จะได้รับการตัดสินใจว่าเป็นลักษณะที่มีแรงดึงดูด อีกทั้งการศึกษาของ Cunningham (1986) พบว่า ใบหน้าที่มีลักษณะแบบไม่มีวุฒิภาวะ (immature) ได้แก่ ดวงตากลมโต จมูกและคางเล็ก คิ้วสูงทำให้เพศหญิงได้รับการประเมินว่ามีแรงดึงดูดมากขึ้น ส่วนลักษณะใบหน้าแบบมีวุฒิภาวะ ได้แก่ กรามเป็นเหลี่ยม คีวมาก คางเล็ก โหนกแก้มสูง ริมฝีปากบาง เป็นลักษณะที่ทำให้เพศชายพึงพอใจเพศหญิง โดยดูจากความอ่อนวัยซึ่งเป็นสิ่งชี้แนะถึงศักยภาพในการดำรงเผ่าพันธุ์ของตนให้คงอยู่ต่อไป ในขณะที่เพศหญิงเองจะพึงพอใจเพศชายโดยพิจารณาจากลักษณะที่บ่งชี้ถึงความมีอำนาจในสังคม เพื่อจะเป็นสิ่งชี้แนะถึงศักยภาพในการที่จะเลี้ยงดูพวกเธอและลูกหลานได้อย่างดี นอกจากนี้ Zebrowitz-McArthur และ Berry (1987) ศึกษาวัฒนธรรมในประเทศสหรัฐอเมริกาและเกาหลีเพื่อ

ศึกษาเปรียบเทียบระหว่างคนที่มีความบกพร่องทางกายภาพหรือใบหน้าแบบไม่มีวุฒิภาวะ กับ คนที่มีความบกพร่องทางกายภาพหรือใบหน้าแบบมีวุฒิภาวะ พบว่า ผู้ชายที่มีใบหน้าคล้ายทารกถูกรับรู้ว่าเป็นคนไม่มีเล่ห์เหลี่ยม ซื่อสัตย์ ใจดี และอบอุ่นมากกว่าผู้ชายที่มีใบหน้าแบบมีวุฒิภาวะ คนที่มีใบหน้าคล้ายทารก เวลาตนเองก็จะรู้สึกว่ามีลักษณะทางจิตคล้ายเด็ก (Smith & Mackie, 1995) อย่างไรก็ตามคนที่ ใบหน้าคล้ายเด็กทารกจะถูกรับรู้ว่ามีอำนาจน้อยกว่าผู้อื่นและมีลักษณะขอมตามผู้อื่นมากกว่าคนที่ มี ใบหน้าแบบมีวุฒิภาวะ

ความบกพร่องทางกายภาพหรือความพิการก็เป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้ได้รับการประเมิน ผิดไปได้ จากการให้นักศึกษาเชื่อมโยงคำต่างๆ ให้กับผู้หญิงธรรมดาทั่วไปได้รับการมองว่า เป็นคน นุ่มนวล น่ารักใคร่ แต่งงานแล้ว และฉลาด แต่เมื่อเชื่อมโยงผู้หญิงที่พิการว่าเป็นคนน่าเกลียดไม่มี ชีวิตชีวาไร้ความสามารถ โดดเดี่ยว และคนให้ความรู้สึกสงสาร (Taylor et al, 1986) การศึกษาอีก เรื่องหนึ่งให้นักเรียนมัธยมประเมินนักเรียนที่ต้องใช้เครื่องช่วยฟัง พบว่าได้รับการประเมินว่า เป็น คนเก็บตัว ซักถั่ว ซึมเศร้า และรู้สึกไม่มั่นคงมากกว่านักเรียนปกติ หรือแม้แต่การมีน้ำหนักตัวที่มาก เกินไป ก็มักจะถูกละเลยในทางลบอย่างมาก โดยที่คนในสังคมมักมีจิตคิดลบถึงต่อผู้ที่มีน้ำหนักเกิน กว่าปกติ (Crandall & Biernat, 1990)

อย่างไรก็ตามพบว่าหากบุคคลอื่นจะทำให้ได้รับการประเมินว่ามีแรงดึงดูดเพิ่มขึ้นด้วย ซึ่ง Reis et al. (1990) ศึกษาถึงผลของการขึ้นต่อการตัดสินใจแรงดึงดูดทางกายภาพและลักษณะตาม ภาพในความคิดของผู้มีแรงดึงดูดทางกายภาพ โดยพบว่า หากบุคคลอื่นจะทำให้ได้รับการประเมิน ว่ามีแรงดึงดูดทางกายภาพมากกว่าบุคคลที่ไม่ขึ้น และยังได้รับการประเมินว่ามีความจริงใจ และมีความสามารถมากกว่าด้วย และจากการที่ผู้วิจัยได้ทบทวนเอกสารและเนื้อหาที่เกี่ยวข้องกับแรง ดึงดูดทางกายภาพมาในระดับหนึ่งแล้ว ลำดับต่อไปผู้วิจัยจะนำเสนอการทบทวนเนื้อหาที่ เกี่ยวกับแรงดึงดูดทางกายภาพกับการประเมินความสามารถในการทำงาน

แรงดึงดูดทางกายภาพกับการประเมินความสามารถในการทำงาน

มีงานวิจัยที่พูดถึงความสำคัญของแรงดึงดูดทางกายภาพกับการทำงานนี้มากมายที่ช่วย สนับสนุนความคิดที่ว่าสิ่งที่สวยงามเป็นสิ่งที่ดี ได้แก่ คนที่มีแรงดึงดูดทางกายภาพมากกว่าจะ ได้รับพิจารณาในการตัดสินใจจ้างเข้าทำงานมากกว่าคนที่ไม่มีแรงดึงดูดทางกายภาพหรือไม่ จะ ได้รับการประเมินถึงศักยภาพที่จะประกอบอาชีพนั้นๆ อย่างไร และในเรื่องการพิจารณาการให้ เงินเดือนและเลื่อนขั้น เป็นต้น ดังเช่นการศึกษาของ (Dipboye et al., 1975; Cash et al., 1977; Cash & Kilcullen, 1985) ที่ศึกษาถึงแรงดึงดูดต่อการตัดสินใจเลือกรับเข้าทำงาน พบว่า ผู้สัมภาษณ์จะ ประเมินให้กับผู้สมัครงานที่มีแรงดึงดูดมากกว่าผู้สมัครที่ไม่มีแรงดึงดูด และการศึกษาของ Marlowe et al. (1996) ยังพบนอกเหนือจากข้างต้นที่นอกจากจะถูกประเมินในด้านความเหมาะสม

ในการจ้างเข้าทำงานแล้ว แต่ยังได้รับการประเมินว่ามีแนวโน้มจะก้าวหน้าในตำแหน่งระดับสูงมากกว่าผู้ที่มีแรงดึงดูดน้อยกว่าอีกด้วย

และจากการทบทวนเอกสารและแนวความคิดต่างๆ แล้ว จะเห็นได้ว่าแรงดึงดูดอาจเป็นด้านดีของผู้หญิงที่อยู่ในองค์กร ซึ่งการศึกษาของ Heilman & Stopeck (1985) ขอให้คนประเมินผู้ช่วยรองประธานของบริษัทแห่งหนึ่ง โดยพิจารณาจากรูปภาพ ผู้ร่วมการทดลองได้ดูภาพถ่ายและหญิงที่มีแรงดึงดูดและไม่มีแรงดึงดูด ผลออกมาพบว่า ผู้ร่วมการทดลองประเมินให้ชายที่มีแรงดึงดูดมีความสามารถสูงกว่าผู้ที่ไม่มีความดึงดูด ในขณะที่ให้ผลกลับกันในเพศหญิง ผู้ร่วมการทดลองเชื่อว่า หญิงที่มีแรงดึงดูดอาจได้รับการเลื่อนตำแหน่งเพราะรูปร่างหน้าตาของเธอมากกว่าความสามารถ

แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (Achievement motive)

แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์เป็นจิตลักษณะที่สำคัญประการหนึ่งที่จะส่งต่อการประสพผลสำเร็จในการทำงาน ดังที่ควงเคื่อน พันทมนาน (2528, 2531, 2537) ได้รวบรวมผลการวิจัยที่เกี่ยวข้องกว่า 30 เรื่อง เสนอไว้ในทฤษฎีต้นไม้อัจฉริยะว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์เป็นจิตลักษณะหนึ่งที่ส่งผลกระทบต่อพฤติกรรมการทำงานที่มีประสิทธิภาพโดยได้ให้ความหมายว่าหมายถึง การมีเป้าหมายที่ท้าทาย อุปสรรค ทำงานหรือแก้ปัญหาจนประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้อย่างเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของตน นอกจากนี้ยังมีความหมายแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ไว้ เช่น เป็นความปรารถนาที่จะกระทำให้สิ่งหนึ่งสิ่งใดให้สำเร็จด้วยดี พยายามแข่งขันกับมาตรฐานความเป็นเลิศหรือพยายามทำดีกว่าบุคคลอื่นที่เกี่ยวข้อง แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์เป็นองค์ประกอบที่ผลักดันให้บุคคลต้องการสถานะภาพที่สูงขึ้น มีความรับผิดชอบมากขึ้น และมีความต้องการความสำเร็จสูง (McClelland, 1953, pp. 110-111) ส่วน ลินด์เกรน (Lindgren, 1967, pp. 31-34) ให้ทัศนะเกี่ยวกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในรูปของความต้องการความสำเร็จ (Need for achievement) ซึ่งเทียบได้กับความต้องการขั้นสูงมาสโลว์ (Maslow) ซึ่งเป็นความต้องการที่จะเข้าใจตนเอง ทั้งในด้านความสามารถ ความถนัดรวมถึงศักยภาพอื่นๆ และมีความปรารถนาที่จะใช้ศักยภาพนั้นให้เกิดประโยชน์อย่างเต็มที่ โดยแมคเคลแลนด์ (McClelland & Franz, 1992) ได้กำหนดลักษณะของผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ไว้ดังนี้

1. มีความพยายามบากบั่นที่จะทำกิจกรรมต่างๆ ให้สำเร็จมากกว่าทำเพื่อหลีกเลี่ยงความล้มเหลว
2. จะเลือกทำงานที่เหมาะสมกับความสามารถของตนเองให้ประสพผลสำเร็จ ดังนั้น การกำหนดเป้าหมายไม่ยากหรือง่ายต่อความสำเร็จมากเกินไป

3. คิดว่างานทุกอย่างจะสำเร็จด้วยความตั้งใจจริงและการทำงานจริง ไม่ใช่เพราะโอกาสอำนวยให้

4. จะทำกิจกรรมใด ๆ เพื่อให้บรรลุมาตรฐานของตนเองไม่ได้มีจุดมุ่งหมายที่รางวัลหรือชื่อเสียง

โดยลินด์เกรน (Lindgren, 1967 : 31-34) เชื่อว่า พฤติกรรมของผู้ที่แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์นั้น จะมีความทะเยอทะยาน (Ambition) มีการแข่งขัน (Competitiveness) และมีความพยายามที่จะปรับปรุงตนเองให้ดีขึ้น (Self improvement) นอกจากนี้เฮอร์แมนส์ (Hermans, 1970 : 355) ได้รวบรวมลักษณะของผู้มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ไว้ 10 ประการ คือ

1. มีระดับความทะเยอทะยานสูง
2. มีความหวังอย่างมากว่าตนจะประสบความสำเร็จ ถึงแม้ผลการกระทำนั้นขึ้นอยู่กับโอกาส
3. มีความพยายามไปสู่สถานภาพที่สูงขึ้น
4. อดทนทำงานที่ยากได้เป็นเวลานาน
5. เมื่ออายุที่กำลังทำถูกขัดจังหวะหรือรบกวน จะพยายามทำต่อไปจนสำเร็จ
6. รู้สึกว่าเวลาเป็นสิ่งที่ไม่หยุดนิ่ง และสิ่งต่างๆ เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว
7. คำนึงเหตุการณ์ในอนาคต
8. เลือกผู้ร่วมงานที่มีความสามารถเป็นอันดับแรก
9. ต้องการให้เป็นที่ยอมรับจากผู้อื่น
10. พยายามปฏิบัติสิ่งต่างๆ ของตนให้ดีเสมอ

ดังนั้น จึงสรุปได้ว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ เป็นความมุ่งมั่นเพียรพยายามของบุคคลในการกระทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งให้สำเร็จตามเป้าหมาย และได้มาตรฐาน โดยไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค มีการเลือกเป้าหมายการทำงานที่เหมาะสมกับความสามารถของตน คำนึงถึงเหตุการณ์ในอนาคต มีความคิดว่าทุกสิ่งจะสำเร็จได้ด้วยความตั้งใจจริงและทำงานจริง

สำหรับงานวิจัยเกี่ยวกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์นั้น ส่วนใหญ่จะมุ่งศึกษาที่ความสำเร็จในการทำงาน เนื่องจากแรงจูงใจนับเป็นองค์ประกอบที่สำคัญประการหนึ่งที่จะทำให้คนทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ (Davis, 1977: 47) และจากการรวบรวมผลการวิจัยเกี่ยวกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์เท่าที่พบ ส่วนใหญ่จะเป็นการศึกษาโดยไม่มีการจำแนกเพศ ดังนั้น ในการเสนอผลการวิจัยเกี่ยวกับผลของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่อความสำเร็จในอาชีพครั้งนี้ จึงเสนอโดยจำแนกเพศเท่าที่ทำได้

ลักษณะสำคัญประการหนึ่งที่ทำให้ผู้หญิงเหล่านั้นประสบความสำเร็จในอาชีพ ก็คือ มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ โดยที่ Rhee (1993) ได้ทำการศึกษาผู้หญิงที่ประสบความสำเร็จในอาชีพต่างๆ

ผลการวิจัยของเขายังสอดคล้องกับการศึกษาของบาธโธโลมิว (Bartholomew, 1996) ที่ทำการวิเคราะห์ความสำเร็จในอาชีพของผู้บริหารสตรี พบว่า ตัวแปรที่มีความสำคัญ คือ การมีแรงจูงใจในการทำงานเช่นเดียวกับ Baron & Greenberg (1990 : 318) ได้ทำการศึกษาลักษณะของผู้บริหารที่ประสบความสำเร็จในอาชีพ พบว่า ผู้บริหารที่ประสบความสำเร็จสูงจะแสดงคุณลักษณะที่แตกต่างจากผู้บริหารที่ประสบความสำเร็จต่ำกว่า ประการหนึ่งก็คือ การมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่สูงกว่า ซึ่งสอดคล้องกับ Rue & Byars (1995, pp. 364-365) และ Loscoco & Roschelle (1991) ที่ได้สรุปถึงตัวแปรที่ส่งผลต่อความสำเร็จในอาชีพเชิงอ้อม ด้านความพึงพอใจในงาน ได้แก่ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ เช่นเดียวกับข้อสรุปของ อาณัติ อาภาภิรมย์ (ปริยา คงฤทธิ์ศึกษานาร์, 2534, หน้า 35) ที่ว่าผู้บริหารที่ประสบความสำเร็จจะต้องมีคุณสมบัติประการหนึ่ง ก็คือ การมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (มุ่งความสำเร็จของงาน) อีกทั้งยังสอดคล้องกับผลการศึกษาระบบการศึกษาระดับชาติ (2532) ที่พบว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ เป็นปัจจัยที่มีส่วนอำนาจให้ผู้ประกอบอาชีพประสบความสำเร็จในอาชีพ โดยพิจารณาจากรายได้ และการเป็นเจ้าของกิจการ รวมทั้งผลการศึกษาของ O' Reilly III & Chatman (1994) ที่พบว่าแรงจูงใจมีผลต่อความสำเร็จในอาชีพทางด้านการบริหาร โดยพิจารณาจากเงินเดือน และการเลื่อนตำแหน่ง

นอกจากนี้ ดวงเดือน พันธุมนาวิน (2538, 2531, 2537) ยังได้รวบรวมผลการวิจัยต่างๆ และเสนอเป็นทฤษฎีค้นคว้าวิจัยธรรมพบว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ เป็นคุณลักษณะประการหนึ่งที่เกี่ยวข้องกับความสำเร็จในการทำงานของบุคคล ทั้งนี้ได้รับการสนับสนุนจากผลการวิจัยของวิสุทธิราตรี (2532) ที่ได้ทำการศึกษากับผู้บริหาร โรงเรียนพบว่า ผู้บริหารที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงจะบริหารโรงเรียนได้ประสบความสำเร็จมากกว่า และผลการศึกษาของปริญญญา ณ วันจันทร์ (2536) ที่พบว่าแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของครู

จากผลการวิจัยดังกล่าวข้างต้น พบผลเช่นเดียวกัน คือ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์จะส่งผลต่อความสำเร็จในอาชีพ ดังนั้น จึงสรุปได้ว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ส่งผลทางบวกต่อความสำเร็จในอาชีพของผู้บริหาร

ตัวแปรด้านสถานภาพครอบครัว (Family Status) ได้แก่ ความทุ่มเทต่อครอบครัวและแรงสนับสนุนจากครอบครัว

1. ความทุ่มเทต่อครอบครัว (Family involvement)

ความทุ่มเทต่อครอบครัว หมายถึง ทศนคติและพฤติกรรมที่เชื่อมโยงกับการอุทิศเวลาให้กับบทบาทในครอบครัวของบุคคล เป็นการทุ่มเททั้งทางใจและทางกายของบุคคลที่มีผลต่อครอบครัว (Tenbrunsel et al, 1995; Parasuraman et al., 1996, p. 282) ซึ่งส่วนสำคัญในชีวิตวัยผู้ใหญ่มีอยู่ด้วยกัน 2 ส่วน คือ ครอบครัวและการทำงาน อย่างไรก็ตามความคาดหวังในการทำ

บทบาทของทั้ง 2 ส่วนนี้ มักจะไม่ค่อยสอดคล้องกัน มักก่อให้เกิดความขัดแย้งระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตครอบครัว (Netemeyer, Boles & MCMurrian, 1996, p. 400) ในการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทในครอบครัวและการทำงานในที่ทำงาน มักพิจารณาแยกกันระหว่างหญิงและชาย โดยไม่มีการเปรียบเทียบกัน เป็นการพิจารณาในฐานะที่เพศเป็นตัวแปรแทรกกลาง (Moderator) เนื่องจากมีผลการวิจัยเสนอว่ามีความแตกต่างกันของความสัมพันธ์ระหว่างครอบครัวและการทำงานในหญิงและชาย (Lobel & Clair, 1992)

ผู้หญิงกับครอบครัวเป็นเรื่องที่แยกกันไม่ออก ดังนั้น บทบาทของผู้หญิงในครอบครัว จึงมีอยู่เกือบทุกด้าน แม้แต่การหาเลี้ยงครอบครัว ซึ่งพบว่า ตั้งแต่สมัยสุโขทัย อยุธยา มาจนถึงรัตนโกสินทร์ ผู้หญิงต้องหาเลี้ยงครอบครัวเคียงบ่าเคียงไหล่ร่วมกับผู้ชายมาตลอด ดังจะเห็นได้จากรายงานการวิจัยของเบญญา จิรภัทรพิมล ที่พบว่ายิ่งในครอบครัวที่มีฐานะยากจน รายได้จากการทำงานของสมาชิกสตรีในครอบครัวยิ่งเป็นส่วนสำคัญในเรื่องความอยู่รอดและปากท้องของครอบครัว ทำนองเดียวกับรายงานการวิจัยของ อมรา พงศาพิชญ์ ที่พบว่าผู้หญิงถึง 95% ที่ทำงานมีรายได้จะนำไปใช้จ่ายในครอบครัว (กาญจนา แก้วเทพ, 2534, หน้า 49-55) ความคาดหวังในเรื่องความรับผิดชอบในครอบครัว อาจก่อให้เกิดความขัดแย้งระหว่างการทำงาน และภาระงานในครอบครัวได้ ซึ่งเรื่องนี้ดูเหมือนจะมีความสำคัญสำหรับผู้หญิงมากกว่าผู้ชาย (Bielby & Bielby, 1984, p. 235) ดังรายงานการศึกษาสุขภาพจิตของสตรีของผู้บริหาร ซึ่งทำการศึกษากับผู้หญิงที่ทำงานในระดับบริหารทั้งภาครัฐ เอกชน และรัฐวิสาหกิจ โดยเป็นผู้ที่สมรสแล้ว และมีบุตรคนสุดท้องอายุไม่เกิน 18 ปี พบว่า สิ่งที่ผู้หญิงทำงานระดับบริหารมีความกังวลอยู่ค่อนข้างมากไม่ใช่เพียงเรื่องงานเท่านั้น แต่ยังมีเรื่องสุขภาพของตนเอง และเรื่องเกี่ยวกับครอบครัว ลูกและสามีรวมอยู่ด้วย (สุขภาพจิตของสตรีผู้บริหาร, 2540, หน้า 23) จะเห็นได้ว่า ปัญหาการทำงานและปัญหาด้านครอบครัวของผู้หญิงจะมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกันเป็นลูกโซ่ เช่นเดียวกับการรายงานของสถาบันวิจัยบทบาทหญิงชายและการพัฒนา (2534, หน้า 21-22) ที่รายงานว่าผู้ทำงานสตรี ส่วนใหญ่จะได้รับความกดดัน เพราะต้องรับภาระส่งเงินช่วยเหลือพ่อแม่ที่พี่น้องในกรณีที่ยังโสด เนื่องจากค่านิยมและประเพณีของสังคมไทยที่มอบภาระความรับผิดชอบให้กับลูกผู้หญิงมากกว่าลูกชาย ทำให้ต้องประหยัดค่าใช้จ่ายของตัวเอง ส่วนในกรณีที่สมรสแล้ว ปัญหาเรื่องการทำงานบ้าน ดูแลครอบครัวเลี้ยงดูบุตรจะเป็นปัญหาใหญ่ เพราะสามีจะไม่ช่วยทำงานบ้านหรือเลี้ยงดู ทำให้เกิดความเครียดและความกังวลต้องหว่างงานและหว่างบ้าน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ วารุณี ภูมิสินสิทธิ์ และ เบญญา จิรภัทรพิมล (2537) ที่พบว่าสตรีที่ทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมต้องทำงานหนักและได้รับค่าจ้างน้อย และต้องรับภาระในการทำงานบ้าน และดูแลบุตรตามค่านิยมของ

สังคมที่ว่าผู้หญิงต้องมีบทบาททำงานบ้านเป็นด้านหลักที่ยังไม่สามารถเปลี่ยนได้เท่ากับความเป็นจริงของสังคม ทำให้สตรีต้องแบกรับภาระงานมาก

ปัญหาความขัดแย้งระหว่างการทำงานและครอบครัว มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในงานอาชีพของบุคคล ความขัดแย้งในบทบาทเหล่านี้เกิดจากข้อจำกัดในเรื่องของการเวลาที่จะต้องใช้ในการทำงาน ทั้งที่บ้านและที่ทำงาน บทบาทที่จะต้องทำในครอบครัว เช่น บทบาทของภรรยา มารดา การดูแลบิดามารดาที่แก่ชรา เป็นต้น ทำให้เกิดข้อจำกัดของเวลาการทำงาน ในทางตรงข้ามการให้เวลากับการทำงานที่ยาวนานก็ย่อมเหลือเวลาที่ลดน้อยลงที่ให้กับครอบครัว ในครอบครัวที่สามีภรรยาทำงานทั้งคู่และบุตรยังเล็กอยู่จะมีความเครียดต่อการทำงานที่ยาวนานมากกว่าคนที่ยังไม่ได้แต่งงาน หรือยังไม่มีบุตร หรือมีบุตรโตแล้ว (Johns, 1996, p. 621) มีผลการศึกษาพบว่า ผู้หญิงมักประสบกับความขัดแย้งในบทบาทระหว่างที่ทำงานและที่บ้านมากกว่าผู้ชายเพราะเหตุนอกจากการประกอบอาชีพแล้ว ผู้หญิงยังต้องรับผิดชอบในงานบ้านจำนวนมาก (Greenhaus, Berein & Mossholder, 1987) ซึ่งผลการวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับลิดสโตน (Lidstone, 1997) ที่ทำการศึกษากับผู้บริหารสตรีที่เป็นผู้บริหารระดับสูง พบว่า ความขัดแย้งจากงานรับผิดชอบต่อในงานและครอบครัวเป็นปัจจัยหนึ่งที่เป็นอุปสรรคต่อความก้าวหน้าในอาชีพของผู้บริหารสตรีเหล่านี้ ดังนั้น การสามารถเผชิญกับความขัดแย้งในบทบาทการทำงานทั้งที่บ้านและที่ทำงาน ย่อมมีความสำคัญต่อความสำเร็จในงานอาชีพ การได้รับการสนับสนุนจากครอบครัว จะทำให้เกิดการถ่วงดุลย์ ในการทำบทบาทที่มากเกินไปและลดความขัดแย้งลงได้ (Johns, 1996, pp. 621-622)

จากการทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้องให้ผลการศึกษาที่สอดคล้องกัน คือ พบว่า การทุ่มเทต่อครอบครัวในเรื่องของบทบาทความรับผิดชอบต่อภายในบ้าน ได้แก่ การทำงานบ้าน การอบรมเลี้ยงดูลูก ตลอดจนการให้เวลาในการดูแลผู้อื่น มีอิทธิพลทางลบต่อความสำเร็จในอาชีพของผู้บริหารสตรี (Tharenou, Latimer & Conroy, 1994 ; Cannings, 1991 ; Loscocco & Roschelle, 1991 ; Lodel & St. Clair, 1992 ; Arttachariya, 1997) ในขณะที่ Aryee & Luk (1996) ได้ทำการศึกษากับสตรีชาวฮ่องกงซึ่งแต่งงานและมีบุตรแล้ว และคู่สมรสทำงาน พบว่า การทุ่มเทต่อครอบครัวไม่ส่งผลต่อความสำเร็จในอาชีพของสตรีเหล่านี้ ซึ่งอารียีและลักให้เหตุผลว่าเป็นเพราะในฮ่องกงมีการจ้างผู้ช่วยทำงานบ้าน เป็นการแบ่งเบาระยะในการทำงานบ้านลง จึงทำให้สตรีเหล่านี้ไม่เกิดความเครียดที่ต้องทำบทบาททั้งในการทำงานและครอบครัว อย่างไรก็ตาม เมื่อพิจารณาในสภาพสังคมไทยปัจจุบัน แม้ว่าจะมีผู้ช่วยทำงานบ้านก็ยังคงพบว่า ผู้หญิงยังต้องใช้เวลากับการดูแลครอบครัวอยู่ (Arttachariya, 1997) ดังนั้น ผู้วิจัยจึงขอสรุปโดยใช้ผลการวิจัยส่วนใหญ่ที่สอดคล้องกันว่า ความทุ่มเทต่อครอบครัวน่าจะส่งผลทางลบต่อความสำเร็จในอาชีพของผู้บริหารสตรี

2. แรงสนับสนุนจากครอบครัว (Family Support)

การสนับสนุนจากครอบครัว เป็นการสนับสนุนทางสังคมที่มีบทบาทสำคัญต่อสมาชิกในครอบครัว เพราะหน้าที่สำคัญของครอบครัวนอกจากการอบรมเลี้ยงดูบุตร เพื่อให้บุตรพัฒนาเป็นบุคคลที่มีความสมบูรณ์ทั้งด้านร่างกายและจิตใจแล้ว ยังมีหน้าที่ให้ความรัก ความอบอุ่น นอกจากนั้นครอบครัวยังเป็นแหล่งพื้นฐานแห่งการแลกเปลี่ยน โดยเฉพาะการแลกเปลี่ยนความรัก หากการรับและการให้มีสัดส่วนที่เหมาะสม พัฒนาการบุคคลจะเป็นไปอย่างราบรื่น (อุมาพร ดังคสมบัติ, 2544) หากเกิดอุปสรรคหรือความผิดหวัง ครอบครัวจะเป็นแหล่งที่ให้กำลังใจปลอบใจ ให้บุคคลสามารถจัดการกับอุปสรรคต่างๆ ให้ผ่านพ้นไปได้ (อุไร ขลุ่ยมงคล, 2540)

ครอบครัวจัดเป็นสถาบันทางสังคมระดับแรกของบุคคล และเป็นหน่วยงานที่เล็กที่สุดของสังคม ดังนั้นครอบครัวจึงเป็นสังคมหนึ่งของบุคคล และมีผู้ให้ความหมายของครอบครัวไว้หลากหลายความหมาย ดังเช่น The United State Bureau of the Census (USA) ได้ให้คำนิยามว่า ครอบครัว (Family) เป็นกลุ่มบุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไปที่เกี่ยวข้องสัมพันธ์กันโดยการเกิด การแต่งงานหรือการรับบุตรบุญธรรมและอาศัยอยู่ด้วยกัน ลักษณะครัวเรือนที่นอกเหนือไปจากนี้ถือว่าไม่ใช่ครอบครัว (อุมาพร ดังคสมบัติ, 2544) แต่ ภัสสร ลิมานนท์ และคณะ (2538) กล่าวว่า ครอบครัวนอกจากกลุ่มบุคคลดังกล่าว ยังอาจมีบุคคลอื่นๆ ที่ไม่ได้สัมพันธ์ด้วยเงื่อนไขดังกล่าว ที่อาศัยอยู่ร่วมด้วย และบุคคลดังกล่าวมีความผูกพันกันทางอารมณ์ มีการแบ่งปันการเงินและการใช้เวลาซึ่งกันและกัน ก็ถูกนับว่าเป็นสมาชิกครอบครัวด้วย เช่น คนรับใช้ คนมาอาศัย ส่วนคณะอนุกรรมการด้านครอบครัวในคณะกรรมการส่งเสริมและประสานงานสตรีแห่งชาติ (2537) ได้ให้นิยามว่า ครอบครัวเป็นกลุ่มบุคคลที่มีความผูกพันกันทางอารมณ์และจิตใจ มีการดำเนินชีวิตร่วมกัน รวมทั้งมีการพึ่งพิงกันทางสังคม และเศรษฐกิจ มีความสัมพันธ์กันทางกฎหมายหรือสายโลหิต และบางครอบครัวอาจมีลักษณะเป็นข้อยกเว้นบางประการจากที่กล่าวมา ดังนั้น การสนับสนุนจากครอบครัวของผู้บริหารสตรีจึงหมายถึง การรับรู้ถึงความช่วยเหลือในด้านต่างๆ ความรักใคร่ผูกพัน ความใกล้ชิด การแลกเปลี่ยน รวมไปถึงการมีส่วนร่วมหรือเป็นส่วนหนึ่งของกันและกัน มีการรับและเอื้อประโยชน์ต่อกัน ได้รับการยอมรับจากสมาชิกในครอบครัว ได้แก่ คู่สมรส บุตร บุตรบุญธรรม บิดา มารดา ญาติหรือบุคคลที่อาศัยในครัวเรือนเดียวกันว่าเป็นผู้ที่มีคุณค่า

การได้รับการสนับสนุน เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานที่สำคัญทางสังคม อันเกิดจากการปฏิสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน ครอบครัวเป็นกลุ่มสนับสนุนทางสังคมที่สำคัญที่สุดของบุคคล (Pender, 1996) นักวิจัยส่วนมาก รวมทั้ง King, et al. (1995) ต่างก็ให้ความเห็นและยอมรับตรงกันในเรื่องของการสนับสนุนจากครอบครัว ว่ามีลักษณะ โครงสร้างที่สำคัญ 2 ประการ คือ แหล่งของการ

สนับสนุน และประเภทของการสนับสนุน ในส่วนของแหล่งการสนับสนุนแบ่งตามความแน่นแฟ้นของความสัมพันธ์ออกเป็น 2 แหล่ง (จริยวัตร คมพยัคฆ์, 2531) คือ

1. แหล่งปฐมภูมิ (Primary Group) เป็นกลุ่มเล็กๆ ซึ่งสมาชิกภายในกลุ่มมีความผูกพันกันมาก สมาชิกมีปฏิสัมพันธ์แบบเผชิญหน้า มีการติดต่อทางสังคมอย่างไม่เป็นทางการเน้นสัมพันธภาพทางสังคมมากกว่าการทำงาน เช่น ครอบครัว กลุ่มเพื่อน

2. แหล่งทุติยภูมิ (Secondary Group) สมาชิกมีความผูกพันกันไม่นาน มีการติดต่อทางสังคมอย่างเป็นทางการ ขนาดของกลุ่มจะใหญ่หรือเล็กก็ได้ ซึ่งมักเกิดจากการที่บุคคลมาอยู่ร่วมกันเพื่อทำงานที่จำเพาะ เช่น เพื่อนร่วมงาน กลุ่มวิชาชีพ และกลุ่มของสังคมอื่นๆ

ดังนั้น แหล่งของการสนับสนุนทางสังคม จึงมีความเกี่ยวข้องกับชนิดและปริมาณ ซึ่งชนิดของการสนับสนุนจะเปลี่ยนแปลงไปตามแหล่งที่ให้การสนับสนุน ส่วนปริมาณของการสนับสนุนจะขึ้นอยู่กับขนาดของเครือข่ายที่ให้การสนับสนุน และครอบครัวถือเป็นแหล่งปฐมภูมิหรือแหล่งสนับสนุนทางสังคมที่ไม่เกี่ยวข้องกับการทำงานของผู้บริหารสตรีนั่นเอง

การสนับสนุนเป็นความต้องการขั้นพื้นฐานที่ทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจจากการมีปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่น โดย Thoits (1982) ได้แบ่งการสนับสนุนออกเป็น 2 ด้านคือ

1. การสนับสนุนด้านความรู้สึกทางสังคม (Socio emotional aid) ได้แก่ การได้รับความรัก ความเห็นใจ เข้าใจ ขอมรับและเห็นคุณค่าจากบุคคลที่มีความสำคัญต่อตน

2. การสนับสนุนด้านทรัพยากร (Instrumental aid) ได้แก่ การได้รับคำปรึกษาข้อมูล ข่าวสาร การแบ่งเบาความรับผิดชอบหรือแม้แต่การช่วยเหลือด้านการเงิน

ซึ่งสอดคล้องกับ King, et al. (1995) ที่ได้แบ่งการสนับสนุนจากครอบครัว เป็น 2 ด้านคือ

1. การสนับสนุนด้านอารมณ์ หมายถึง การที่สมาชิกในครอบครัวมีทัศนคติ และพฤติกรรมที่เป็นการกระตุ้นและส่งเสริม มีความเข้าใจ เอาใจใส่ ให้กำลังใจ และมีทัศนคติทางบวก มีการให้คำแนะนำเกี่ยวกับงานรวมทั้งวิธีการแก้ไขปัญหา เต็มใจที่จะรับฟัง สนทนา ให้คำแนะนำ ตลอดจนดูแลห่วงใยและให้ความสนใจในงานที่ทำอยู่

2. การสนับสนุนด้านทรัพยากร หมายถึง การที่สมาชิกในครอบครัวแสดงทัศนคติและพฤติกรรมในการที่จะช่วยเหลือภารกิจในครอบครัวด้านแรงงาน วัสดุอุปกรณ์ สิ่งของ เงินทอง ทรัพยากรที่จำเป็น มีความเต็มใจที่จะแบ่งเบาระบบภายในบ้าน รับภาระงานบางอย่างแทน ในกรณีที่มีภาระในหน้าที่มาก ปรับการดำเนินชีวิตให้เหมาะสมเพื่อให้สามารถทำงานได้ตามกำหนดเวลา และภาระงานที่มีอยู่

การสนับสนุนจากครอบครัวของผู้บริหารสตรีในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัย หมายถึงการที่ผู้บริหารสตรีได้รับการสนับสนุนจากครอบครัว ทั้งด้านอารมณ์และการสนับสนุนด้านทรัพยากร ตามแนวคิดของ King, et al. (1995)

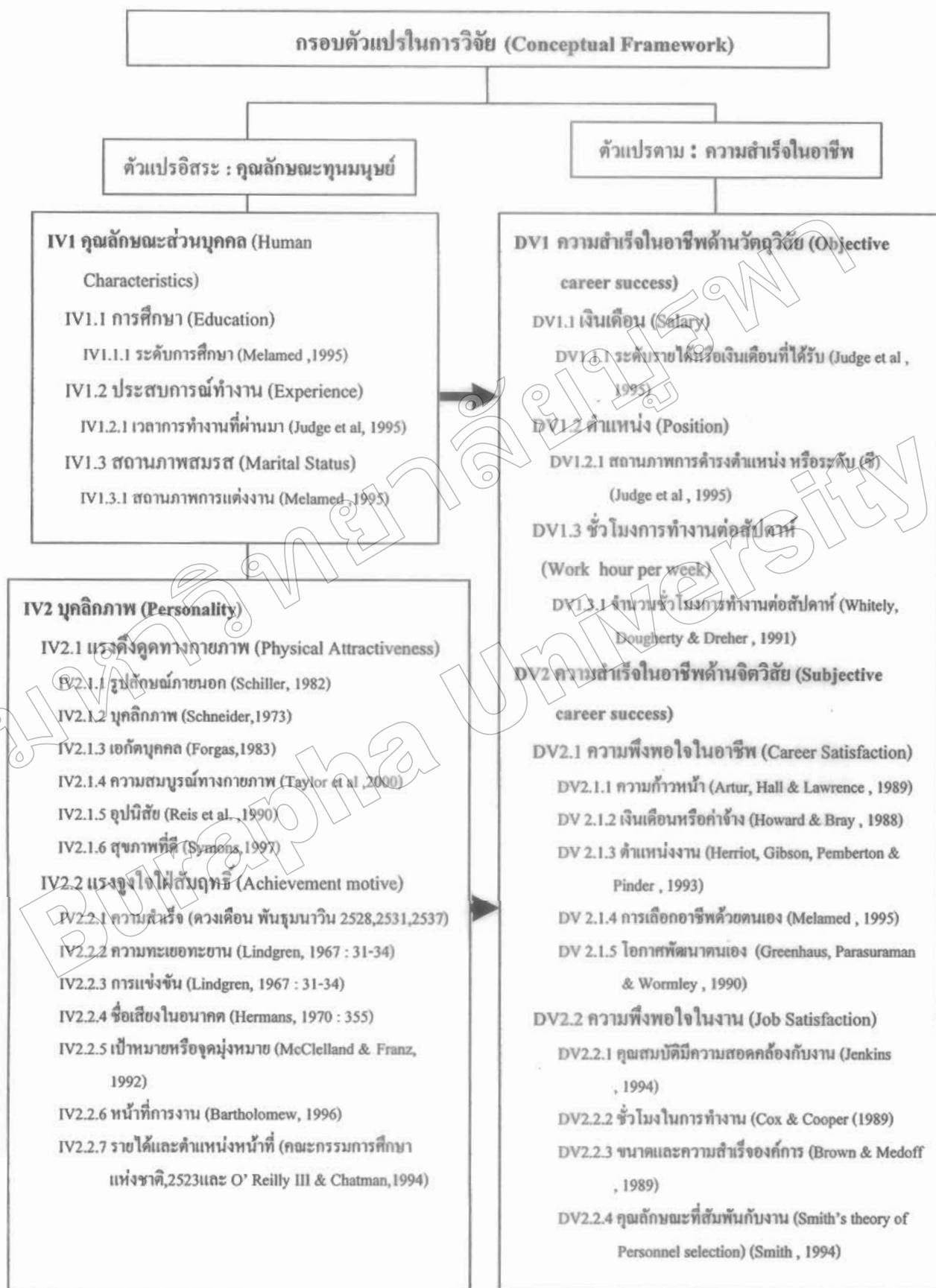
การสนับสนุนทางสังคมจะช่วยสร้างสัมพันธภาพระหว่างบุคคลส่งเสริมสุขภาพ และช่วยให้งานบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย การบรรลุความสำเร็จในการทำงานที่มีผลทำให้บุคคลเพิ่มประสบการณ์ในการทำงาน ส่งผลต่อจิตใจ มีความพึงพอใจ ซึ่งก็คือความสำเร็จในอาชีพแบบจิตวิสัย (Gattiker & Larwood, 1988) นอกจากนั้นการสนับสนุนจากครอบครัวยังช่วยให้ความเครียดที่มีผลลงทำให้บุคคลเรียนรู้วิธีการเผชิญปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพ Kouzes & Posner (1995) กล่าวว่า ผู้บริหารที่มีความเครียดสูงจะทำให้ตนเองในตนเองลดลง มองการเปลี่ยนแปลงว่าเป็นภาวะคุกคามมากกว่าความท้าทาย หากเกิดอุปสรรคหรือความผิดหวัง ครอบครัวจะเป็นแหล่งให้กำลังใจ ปลอบใจเพื่อให้สามารถเผชิญและจัดการกับอุปสรรคต่างๆ ให้ผ่านพ้นไปได้ (อุไร ขลุ่ยนาถ, 2540) ดังนั้น หากผู้บริหารสตรีขาดการสนับสนุนจากครอบครัวย่อมทำให้เกิดความเครียด สัมพันธภาพระหว่างบุคคลเสื่อมถอย การตัดสินใจลดลงแต่ถ้าผู้บริหารสตรีประสบภาวะเครียดแล้วได้รับการช่วยเหลือสนับสนุนด้านต่างๆ รวมถึงการประทับประคองทางอารมณ์จากผู้ที่ใกล้ชิดในครอบครัว เช่น คู่สมรส บุตร หรือพี่น้อง ด้วยการทำให้รู้สึกว่าคุณค่า เป็นที่รักใคร่ ได้รับการดูแลเอาใจใส่ ให้ความรู้สึกอบอุ่นจะมีผลทำให้บุคคลที่มีความเครียดรู้สึกมีความมั่นคงปลอดภัยขึ้น การสนับสนุนจากครอบครัวเป็นการช่วยด่วงลดบทบาทการทำงานและครอบครัวของผู้บริหารสตรี ให้ดำเนินไปได้ด้วยดีทั้งสองด้านโดยไม่ขัดแย้งกัน นอกจากนั้นหากภายในครอบครัวมีสัมพันธภาพที่ดี ผู้บริหารสตรีไม่มีความขัดแย้งหรือเกิดความเครียดก็จะสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพเกิดผลงานมากมาย มีความพึงพอใจในงานที่ทำ และเกิดความคิดสร้างสรรค์ในการพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง นั้นย่อมทำให้ผู้บริหารสตรีประสบความสำเร็จในอาชีพได้ มีการศึกษาวิจัย ที่แสดงให้เห็นว่า การสนับสนุนจากครอบครัว ส่งผลต่อความสำเร็จในอาชีพ เช่น นวลฉวี ประเสริฐสุข (2542) ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในอาชีพของผู้บริหารสตรีในธนาคารพาณิชย์ไทย 518 คน ในธนาคาร 12 แห่ง เก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามที่ปรับปรุงและพัฒนาขึ้นจากแบบสอบถาม FSIW ตามแนวคิดของ King, et al. (1995) ผลการศึกษาพบว่า การได้รับการสนับสนุนจากครอบครัวของผู้บริหารสตรีส่งผลทางอ้อมผ่านความขัดแย้งระหว่างครอบครัวและการทำงาน และผ่านความผูกพันในอาชีพไปยังความสำเร็จในอาชีพ นั้นหมายถึง หากการสนับสนุนจากครอบครัวของผู้บริหารยิ่งมากก็ยิ่งสามารถลดความขัดแย้งลงได้ ขณะเดียวกันก็ยิ่งทำให้มีความผูกพันต่ออาชีพสูงตามไปด้วย การวิจัยในครั้งนี้จึงแสดงให้เห็นถึงบทบาทของครอบครัวที่ส่งผลต่อความสำเร็จในอาชีพของผู้บริหารสตรี

เมื่อพิจารณาในสถานการณ์ของการทำงาน แม้ว่าการสนับสนุนทางสังคมจากแหล่งที่เกี่ยวข้องกับการทำงานจะมีความสำคัญต่อการทำงานในอาชีพมากกว่าการสนับสนุนทางสังคมจากแหล่งอื่นที่ไม่เกี่ยวข้องกับการทำงานอาชีพก็ตาม (Adams ; King & King, 1996) แต่การสนับสนุนทางสังคมจากแหล่งอื่น โดยเฉพาะจากสมาชิกในครอบครัวก็มีบทบาทสำคัญไม่แพ้กัน เพราะปัญหาการทำงานปัญหาด้านครอบครัวของผู้บริหารสตรีจะมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกันเป็นลูกโซ่ ที่ผ่านมามักพบว่าเกิดความขัดแย้งระหว่างครอบครัวและการทำงานในกลุ่มคนทำงาน (Aryee & Luk, 1996) ซึ่งเกิดจากข้อจำกัดในเรื่องของเวลา การให้เวลากับการทำงานที่ยาวนาน ทำให้เหลือเวลากับครอบครัวน้อยลง ในทางตรงข้ามบทบาทที่ต้องทำในครอบครัวมากเกินไป ก็ยอมทำให้เกิดข้อจำกัดในการทำงาน การที่ผู้บริหารสตรีมีหน้าที่ความรับผิดชอบมาก ขณะเดียวกันสังคมก็คาดหวังด้วย อาจทำให้เกิดความขัดแย้งทางบทบาททั้งสองขึ้น และเป็นปัจจัยที่เป็นอุปสรรคต่อความก้าวหน้าในอาชีพของผู้บริหารสตรี (Lidstone, 1997) และส่งผลทางลบต่อความสำเร็จในอาชีพ (Peluchette, 1993 ; Parasuraman, 1996) การสนับสนุนจากครอบครัวจึงเป็นการช่วยถ่วงดุลในการทำบทบาทที่มากเกินไป (Role Overload) ลดความขัดแย้ง (Johns, 1996) และสามารถช่วยให้ผู้บริหารสตรีลดและจัดการกับความตึงเครียด ทำให้ผู้บริหารสตรีประสบความสำเร็จในอาชีพได้

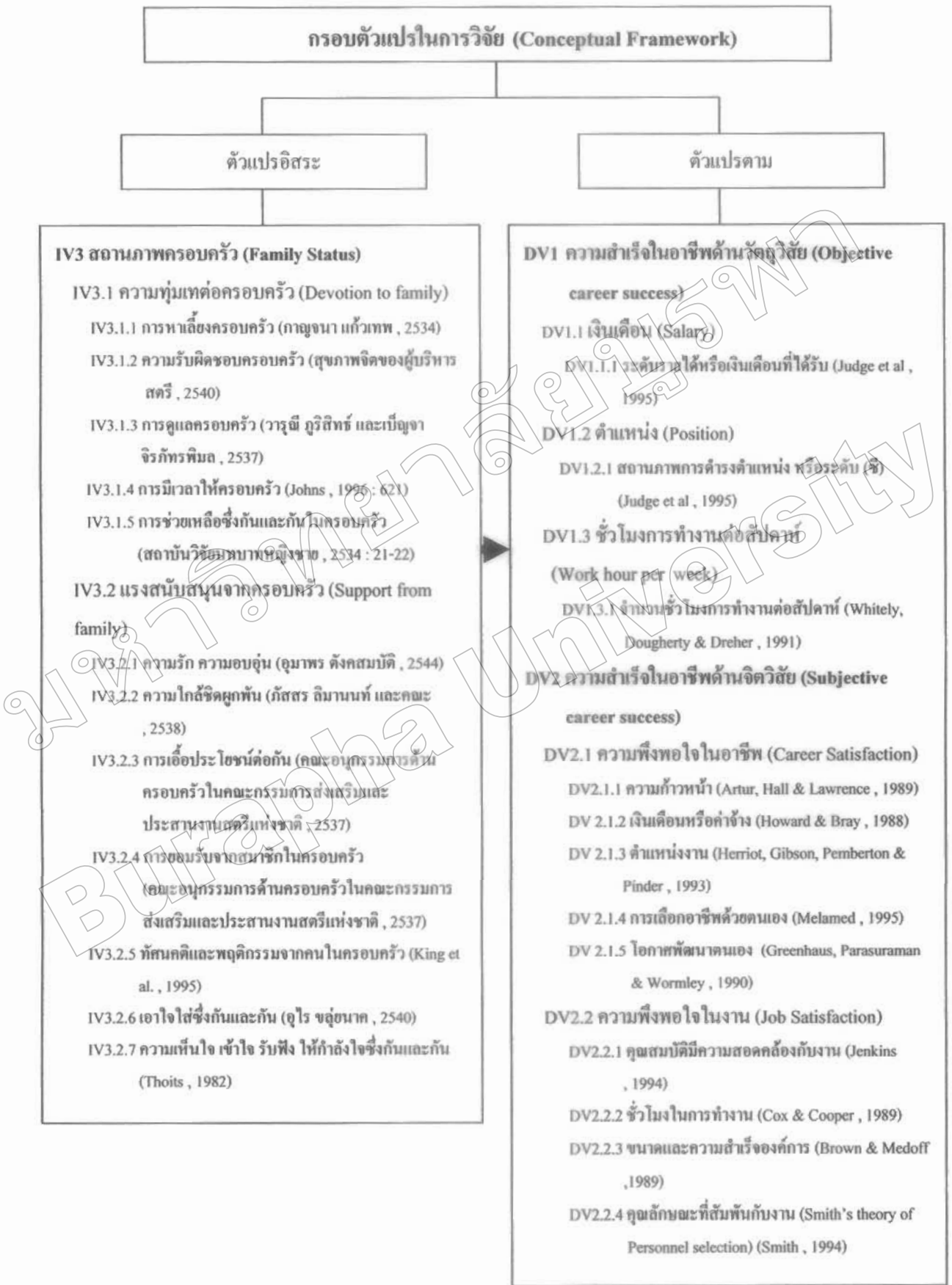
จากการศึกษาของ King, et al. (1995) ที่ศึกษาการได้รับการสนับสนุนจากสมาชิกครอบครัวของคนทำงาน 442 คน จากหลายสาขาอาชีพ ไม่ว่าจะเป็นพนักงานบริษัท พนักงานไปรษณีย์ พนักงานรับโทรศัพท์ ครู และอื่นๆ โดยแบ่งเป็นชาย 45% หญิง 55% รวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม FSIW ผลการศึกษาพบว่า การได้รับการสนับสนุนจากครอบครัวส่งผลทางบวกต่อความสำเร็จในอาชีพ ไม่ว่าจะเป็นกลุ่มพนักงานหรือกลุ่มผู้บริหาร รวมทั้งการศึกษาปัจจัยด้านบุคคล ครอบครัว และปัจจัยด้านองค์การ ที่มีผลต่อความสำเร็จในอาชีพและความพึงพอใจในอาชีพโดยศึกษากลุ่มตัวอย่าง 421 คน จาก 2 มหาวิทยาลัย ใช้แบบสอบถามวัดความสำเร็จในอาชีพทั้งปรนัยและแบบอัตนัย ผลการศึกษาพบว่า อายุ เครือข่ายช่วยเหลือ แหล่งสนับสนุน เป็นตัวแปรที่สำคัญในการทำนายความสำเร็จในอาชีพทั้งแบบปรนัยและแบบอัตนัยของบุคคล (Peluchette, 1991)

สำหรับผลการศึกษาที่เกี่ยวกับการสนับสนุนจากครอบครัวต่อความสำเร็จในอาชีพนั้น ผลการวิจัยจะสอดคล้องกันคือ การได้รับการสนับสนุนจากครอบครัวจะส่งผลทางบวกต่อความสำเร็จในอาชีพของผู้บริหารสตรี (Rhee, 1993; Bartholomew, 1996; King et al. 1995; วิบุตย์ จักรพันธ์ และคณะ 2535; กลิ่นแก้ว ป. จินตกานนท์, 2529; จิตรกร หล่อสุวรรณรัตน์, 2534) ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า การได้รับการสนับสนุนจากครอบครัวน่าจะส่งผลทางบวกต่อความสำเร็จในอาชีพของผู้บริหารสตรี

สำหรับปัจจัยด้านครอบครัวนี้ ตัวแปรที่ผู้วิจัยสนใจศึกษา ได้แก่ ตัวแปรด้านความทุ่มเทต่อครอบครัว (Family involvement) และการได้รับการสนับสนุนจากครอบครัว (Family social support) ทั้งนี้เนื่องจากบทบาทในครอบครัวยังคงเป็นภาระความรับผิดชอบของผู้หญิงอยู่มาก แม้ว่าผู้หญิงจะต้องทำงานนอกบ้านก็ตาม ดังนั้น การที่ผู้หญิงได้รับการสนับสนุนจากครอบครัวจึงน่าจะมีส่วนช่วยลดช่องว่างระหว่างบทบาทในการทำงานและบทบาทในครอบครัวให้ดำเนินไปได้ด้วยไม่เกิดความขัดแย้ง ด้วยเหตุนี้ผู้วิจัยจึงสนใจว่าทั้งความทุ่มเทต่อครอบครัว และการได้รับการสนับสนุนจากครอบครัว จะส่งผลต่อความสำเร็จในอาชีพของผู้บริหารสตรีหรือไม่เพียงใด แสดงกรอบแนวคิดในการวิจัยดังภาพที่ 2-4



ภาพที่ 2-4 กรอบแนวคิดในการวิจัย (Conceptual Framework)



ภาพที่ 2-4 (ต่อ)