

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง ความสำเร็จของอาชีพของผู้บริหารสตรีสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีวัตถุประสงค์ของการวิจัยดังนี้

1. เพื่อศึกษาความสำเร็จของอาชีพผู้บริหารสตรีสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
2. เพื่อศึกษาปัจจัยด้านทุนมนุษย์ของผู้บริหารสตรีสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านทุนมนุษย์กับความสำเร็จของอาชีพผู้บริหารสตรี

การวิจัยครั้งนี้มีสมมติฐานการวิจัยเป็นแบบจำลองสมมติฐานความสัมพันธ์เชิงเส้นระหว่างคุณลักษณะทุนมนุษย์มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จของอาชีพของผู้บริหารสตรีสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ทั้งหมด 3 สมมติฐาน ดังนี้

สมมติฐานที่ 1 คุณลักษณะทุนมนุษย์ด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล^{IV1} บุคลิกภาพ^{IV2} และสถานภาพครอบครัว^{IV3} มีอิทธิพลต่อความสำเร็จของอาชีพด้านวัดดูวิสัย^{DV1}

สมมติฐานที่ 2 คุณลักษณะทุนมนุษย์ด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล^{IV1} บุคลิกภาพ^{IV2} และสถานภาพครอบครัว^{IV3} มีอิทธิพลต่อความสำเร็จของอาชีพด้านจิตวิสัย^{DV2}

สมมติฐานที่ 3 คุณลักษณะทุนมนุษย์ด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล^{IV1} บุคลิกภาพ^{IV2} และสถานภาพครอบครัว^{IV3} มีอิทธิพลต่อความสำเร็จของอาชีพด้านวัดดูวิสัย^{DV1} และด้านจิตวิสัย^{DV2}

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้บริหารสตรีสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานทั่วประเทศ 19 เขต รวมจำนวนทั้งสิ้น 2,179 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย เป็นผู้บริหารสตรีสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานทั่วประเทศ 19 เขต สุ่มตัวอย่างแบบสัดส่วน (Proportional Stratified Random Sampling) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 736 คน ได้แบบสอบถามที่สมบูรณ์จำนวน 736 ฉบับ

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านคุณลักษณะทุนมนุษย์กับความสำเร็จของอาชีพของผู้บริหารสตรี มีขั้นตอนในการดำเนินงานวิจัย 2 ขั้นตอน คือ

1. ขั้นตอนการพัฒนากรอบแนวคิดใหม่ โดยเริ่มจากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เอกสาร และงานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อสร้างกรอบแนวคิดใหม่ในการวิจัยคุณลักษณะทุนมนุษย์และความสำเร็จของอาชีพของอาชีพผู้บริหารสตรี จากนั้นคัดเลือกตัวแปรและนิยามศัพท์เฉพาะที่สามารถวัดค่าได้ จากนั้นพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่ได้เพื่อเชื่อมโยงระบบความสัมพันธ์ของตัวแปรที่เป็นกรอบแนวคิด โดยใช้วิธีการวิเคราะห์สหสัมพันธ์คาโนนิคอล (Canonical Correlation) เนื่องจากการวิเคราะห์สหสัมพันธ์คาโนนิคอล ช่วยให้สามารถอธิบายปรากฏการณ์ของความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระหรือตัวทำนาย (Predictor Variables) กับตัวแปรตามหรือตัวเกณฑ์ (Criterion Variables) ได้ชัดเจนและแม่นยำขึ้น เพื่อให้เกิดความเที่ยงตรงทั้งภายใน (Internal Validity) และภายนอก (External Validity) เพราะสามารถศึกษากลุ่มตัวแปรต่าง ๆ ทั้งตัวแปรอิสระและตัวแปรตามไปได้พร้อม ๆ กัน สอดคล้องกับสภาพธรรมชาติของปรากฏการณ์ซึ่งจะมีความเกี่ยวข้องกันระหว่างตัวแปรหลาย ๆ ตัว พร้อมทั้งตั้งสมมติฐานเพื่อทดสอบความสัมพันธ์ของตัวแปร ซึ่งประกอบด้วยกลุ่มตัวแปรอิสระ 3 กลุ่มและกลุ่มตัวแปรตาม 2 กลุ่ม เสนอกรอบแนวคิดใหม่สมบูรณ์ที่สร้างขึ้นเป็นกรอบสมมติฐานของการวิจัย

2. ขั้นตอนการตรวจสอบความสอดคล้องของกรอบแนวคิดคุณลักษณะทุนมนุษย์ และความสำเร็จของอาชีพผู้บริหารสตรีกับข้อมูลเชิงประจักษ์ จากประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

ตัวแปรที่ศึกษา ได้แก่ ตัวแปรอิสระคือกลุ่มตัวแปรคุณลักษณะทุนมนุษย์ 3 ด้าน ประกอบด้วย คุณลักษณะส่วนบุคคล บุคลิกภาพ และสถานภาพครอบครัว และตัวแปรตามคือความสำเร็จของอาชีพ 2 ด้าน ประกอบด้วย ความสำเร็จในด้านวัตถุวิสัย และความสำเร็จในด้านจิตวิสัย

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล วิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานและค่าสหสัมพันธ์คาโนนิคอลระหว่างกลุ่มตัวแปรอิสระคุณลักษณะทุนมนุษย์ และกลุ่มตัวแปรตามความสำเร็จของอาชีพ โดยใช้โปรแกรมสมองกลอิเลคทรอนิกส์ SPSS/FW โดยใช้สถิติเชิงพรรณนาและตรวจสอบความสัมพันธ์ของกรอบแนวคิดใหม่ความสำเร็จของอาชีพกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยเขียน Syntax เพื่อทดสอบสหสัมพันธ์คาโนนิคอล โดยเขียนคำสั่ง MANOVA Set2 with Set1/ DISCRIM ALL ALPHA (1)/ PRINT SIG (EIG DIM) เมื่อ Set2 คือ กลุ่มของตัวแปรตาม และ Set1 คือ กลุ่มของตัวแปรอิสระ

สรุปผลการวิจัย

การวิเคราะห์ความสำเร็จของอาชีพผู้บริหารสตรีสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 เรื่องความสำเร็จของอาชีพด้านจิตวิสัย พบว่าตำแหน่งงานของผู้บริหารสตรีสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่าโดยส่วนใหญ่ คิดเป็นร้อยละ 74.6 อยู่ในระดับ ค.ศ.3 (ซี8) ร้อยละ 21.3 อยู่ในระดับ ค.ศ.2 (ซี7) ระดับระดับ ค.ศ.4 (ซี9) มีเพียงร้อยละ 3.5 ระดับระดับ ค.ศ.5 (ซี10) มีเพียงร้อยละ 0.3 ส่วนระดับระดับ ค.ศ.1 (ซี6) มีเพียงร้อยละ 0.3 ส่วนเงินเดือนของผู้บริหารสตรี พบว่าโดยส่วนใหญ่ คิดเป็นร้อยละ 49.5 มีเงินเดือนที่อยู่ในช่วง 26,001-35,000 บาท ร้อยละ 26.4 มีเงินเดือนที่อยู่ในช่วง 35,001-44,000 บาท ร้อยละ 18.7 มีเงินเดือนอยู่ในช่วง 17,000-26,000 บาท ส่วนเงินเดือนที่อยู่ในช่วง 44,001-53,000 บาท มีเพียงร้อยละ 5.4 สำหรับจำนวนชั่วโมงการทำงานต่อสัปดาห์ ร้อยละ 71.1 ทำงานอยู่ในช่วงระหว่าง 40-50 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ ร้อยละ 16.3 ทำงานอยู่ในช่วงระหว่าง 51-60 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ ร้อยละ 8.5 ทำงานอยู่ในช่วงระหว่าง 61-70 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ ร้อยละ 3.1 ทำงานอยู่ในช่วงระหว่าง 71-80 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ และร้อยละ 1.2 ทำงานอยู่ในช่วงระหว่าง 81-90 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ ตามลำดับ

ส่วนความสำเร็จของอาชีพด้านจิตวิสัยในด้านความพึงพอใจในอาชีพ พบว่าผู้บริหารสตรีสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ระดับความพึงพอใจในอาชีพภาพรวมอยู่ในระดับสูง (ค่าเฉลี่ย 4.35) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านที่มีความพึงพอใจมากที่สุด คือ ความพึงพอใจในอาชีพที่ทำให้มีโอกาสพัฒนาตนเอง (ค่าเฉลี่ย 4.55) รองลงมา คือ ความพึงพอใจที่ได้เลือกอาชีพนี้ด้วยตนเอง (ค่าเฉลี่ย 4.52) ส่วนด้านที่มีความพึงพอใจน้อยที่สุด คือ ความพึงพอใจในลาภยศที่ได้รับในอาชีพ (ค่าเฉลี่ย 4.05) อย่างไรก็ตามจากตัวชี้วัดความพึงพอใจในอาชีพ 8 ข้ออยู่ในระดับสูงทุกข้อ สำหรับความสำเร็จของอาชีพด้านจิตวิสัยในด้านความพึงพอใจในงาน พบว่าผู้บริหารสตรีสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ระดับความพึงพอใจในงานภาพรวมอยู่ในระดับสูง (ค่าเฉลี่ย 4.17) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านที่มีความพึงพอใจมากที่สุด คือ ความพึงพอใจที่ได้ทำงานตรงตามความรู้ความสามารถ (ค่าเฉลี่ย 4.50) รองลงมา คือ ความพึงพอใจในงานที่เปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นหรือให้ข้อเสนอแนะ (ค่าเฉลี่ย 4.35) ส่วนด้านที่มีความพึงพอใจน้อยที่สุด คือ ความพึงพอใจในสถานที่ทำงานที่มีอัตราค่าจ้างงานสูง (ค่าเฉลี่ย 3.86) อย่างไรก็ตามจากตัวชี้วัดความพึงพอใจในงาน 7 ข้ออยู่ในระดับสูงทุกข้อ

การวิเคราะห์ปัจจัยด้านทุนมนุษย์ของผู้บริหารสตรีสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 พบว่า คุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้บริหารสตรีสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานพบว่า โดยส่วนใหญ่ คิดเป็นร้อยละ 76.5 จบการศึกษาในระดับปริญญาโท ร้อยละ 2.3 จบการศึกษาระดับปริญญาเอก ส่วนระดับปริญญาตรีร้อยละ 21.2

สำหรับประสบการณ์ในการทำงาน พบว่าประมาณร้อยละ 46.7 มีประสบการณ์ 21-30 ปี ร้อยละ 33.3 มีประสบการณ์ 30 ปีขึ้นไป ร้อยละ 16.0 มีประสบการณ์ 11-20 ปี และร้อยละ 3.9 มีประสบการณ์ 1-10 ปี ตามลำดับ เมื่อศึกษาถึงสถานภาพการสมรส ส่วนใหญ่ร้อยละ 62.25 มีสถานภาพสมรสแล้วและอยู่ด้วยกันกับคู่สมรส อย่างไรก็ตาม เป็นที่น่าสนใจว่าผู้บริหารสตรีประมาณร้อยละ 20.3 ยังมีสถานภาพโสด ร้อยละ 3.5 สมรสแล้ว แต่แยกกันอยู่กับคู่สมรส และยังพบว่าผู้บริหารสตรีจำนวนมากถึงร้อยละ 13.7 ที่มีสถานภาพหม้าย หย่าร้าง

ส่วนคุณลักษณะบุคลิกภาพของผู้บริหารสตรีสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานอันประกอบด้วย แรงดึงดูดทางกายภาพและแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ พบว่าในส่วนของแรงดึงดูดทางกายภาพในภาพรวมผู้บริหารสตรีมีแรงดึงดูดทางกายภาพอยู่ในระดับสูง (ค่าเฉลี่ย 4.04) เมื่อแยกพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านที่มีแรงดึงดูดมากที่สุด คือ การไม่มีเล่ห์เหลี่ยม ปากกับใจ ตรงกัน (ค่าเฉลี่ย 4.41) รองลงมา คือ ความสุภาพอ่อนน้อมถ่อมตน (ค่าเฉลี่ย 4.23) ส่วนด้านที่ผู้บริหารสตรีมีแรงดึงดูดในทางกายภาพน้อยที่สุด คือ ลักษณะรูปร่างหน้าตาเป็นที่ดึงดูดใจของผู้ที่มาปฏิสัมพันธ์ด้วย (ค่าเฉลี่ย 3.58) อย่างไรก็ตามจากตัวชี้วัดแรงดึงดูดทางกายภาพ 9 ด้านอยู่ในระดับสูง 8 ด้าน และอยู่ในระดับปานกลาง 1 ด้าน โดยในด้านลักษณะรูปร่างหน้าตา เป็นเพียงด้านเดียวที่อยู่ในระดับปานกลาง

สำหรับระดับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ข้อค้นพบจากการวิจัยในครั้งนี้พบว่า ผู้บริหารสตรีสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีระดับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์อยู่ในระดับสูง (ค่าเฉลี่ย 4.14) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านที่มีแรงจูงใจมากที่สุด คือ ความเชื่อว่าจะงานทุกอย่างจะสำเร็จลุล่วงได้ สิ่งที่สำคัญที่สุดประการหนึ่งก็คือความรับผิดชอบ (ค่าเฉลี่ย 4.65) รองลงมา คือ ความเชื่อว่าจะงานทุกอย่างจะสำเร็จลุล่วงได้ หากมีความตั้งใจและมุ่งมั่นในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 4.58) ส่วนด้านที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์น้อยที่สุด คือ ความเชื่อว่าความมุ่งมั่นกับการทำงานที่เป็นอยู่ในปัจจุบันจะนำมาซึ่งผลประโยชน์และรายได้ (ค่าเฉลี่ย 3.62) อย่างไรก็ตามจากตัวชี้วัดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ 10 ด้าน อยู่ในระดับสูง 9 ด้านและอยู่ในระดับปานกลาง 1 ด้าน

คุณลักษณะสถานภาพครอบครัวในความทุ่มเทต่อครอบครัว ของผู้บริหารสตรีสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้ ศึกษาจากลักษณะบ่งชี้อันประกอบด้วย ความทุ่มเทต่อครอบครัว และแรงสนับสนุนจากครอบครัว ในประเด็นแรกนั้นพบว่าความทุ่มเทต่อครอบครัวในภาพรวมอยู่ในระดับสูง (ค่าเฉลี่ย 4.17) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านที่มีความทุ่มเทมากที่สุด คือ ในครอบครัวมีการช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกันอยู่ตลอดเวลา (ค่าเฉลี่ย 4.36) รองลงมา คือ การได้แสดงบทบาทในการเป็นสมาชิกที่ดีของครอบครัว (ค่าเฉลี่ย 4.34) ส่วนด้านที่มีความทุ่มเทน้อยที่สุด คือ การทำงานด้วยความทุ่มเทอย่างหนักในทุกวันนี้มี

เป้าหมายเพื่อครอบครั (ค่าเฉลี่ย 3.65) อย่างไรก็ตามจากตัวชี้วัดความทุ่มเทต่อครอบครัว 9 ข้ออยู่ในระดับสูง 8 ข้อและอยู่ในระดับปานกลาง 1 ข้อ

ส่วนคุณลักษณะสถานภาพครอบครัวในแรงสนับสนุนครอบครัว พบว่าผู้บริหารสตรีสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ระดับแรงสนับสนุนจากครอบครัวในภาพรวมอยู่ในระดับสูง (ค่าเฉลี่ย 4.45) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านที่มีแรงสนับสนุนมากที่สุด คือ ในครอบครัวให้การยอมรับและภาคภูมิใจตัวของท่าน (ค่าเฉลี่ย 4.55) รองลงมา คือ สมาชิกในครอบครัวมีความเชื่อมั่นในการกระทำของท่านและมีทัศนคติที่ดีต่อการทำงานของท่านเสมอ (ค่าเฉลี่ย 4.52) ส่วนด้านที่มีแรงสนับสนุนน้อยที่สุด คือ ในครอบครัวสามารถให้คำปรึกษาหารือและเป็นที่ยึดเหนี่ยวใจให้กันและกันได้ (ค่าเฉลี่ย 4.39) อย่างไรก็ตามจากตัวชี้วัดแรงสนับสนุนจากครอบครัว 10 ข้ออยู่ในระดับสูงทุกข้อ

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านทุนมนุษย์กับความสำเร็จของอาชีพผู้บริหารสตรีสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ข้อที่ 3 ทั้ง 3 สมมติฐาน สามารถสรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

สมมติฐานที่ 1 คุณลักษณะทุนมนุษย์ด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล^{IV1} บุคลิกภาพ^{IV2} และสถานภาพครอบครัว^{IV3} มีอิทธิพลต่อความสำเร็จของอาชีพด้านวัดดุวิสัย^{DVI}

จากผลการทดสอบสหสัมพันธ์คาโนนิคัล ระหว่างกลุ่มตัวแปรคุณลักษณะทุนมนุษย์ที่ประกอบด้วย คุณลักษณะส่วนบุคคล บุคลิกภาพ และสถานภาพครอบครัว กับกลุ่มตัวแปรความสำเร็จของอาชีพด้านวัดดุวิสัยสามารถสรุปได้ว่าผู้บริหารสตรีสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่มีคุณลักษณะส่วนบุคคลในคุณลักษณะส่วนบุคคลในระดับการศึกษา คุณลักษณะส่วนบุคคลในประสบการณ์การทำงาน คุณลักษณะส่วนบุคคลในสถานภาพสมรส แรงดึงดูดทางกายภาพในเอกัตบุคคล แรงดึงดูดทางกายภาพในความสมบูรณ์ทางกายภาพ แรงดึงดูดทางกายภาพในอุปนิสัย แรงดึงดูดทางกายภาพในสุขภาพที่ดี แรงงูใจใฝ่สัมฤทธิ์ในความทะเยอทะยาน แรงงูใจใฝ่สัมฤทธิ์ในเป้าหมายหรือจุดมุ่งหมาย แรงงูใจใฝ่สัมฤทธิ์ในหน้าที่การงาน ความทุ่มเทต่อครอบครัวในการหาเลี้ยงครอบครัว ความทุ่มเทต่อครอบครัวในการดูแลครอบครัว ความทุ่มเทต่อครอบครัวในการมีเวลาให้ครอบครัว แรงสนับสนุนจากครอบครัวในความรักความอบอุ่น แรงสนับสนุนจากครอบครัวในทัศนคติและพฤติกรรมจากคนในครอบครัวแรงสนับสนุนจากครอบครัวในความเอาใจใส่ซึ่งกันและกัน และแรงสนับสนุนจากครอบครัวในความเห็นใจ เข้าใจ รับฟังให้กำลังใจซึ่งกันและกัน จะมีแนวโน้มของความสำเร็จของอาชีพด้านวัดดุวิสัยในระดับรายได้หรือเงินเดือนที่ได้รับ ความสำเร็จของอาชีพด้านวัดดุวิสัยในสถานภาพการดำรงตำแหน่งหรือระดับ(ซี) และความสำเร็จของอาชีพด้านวัดดุวิสัยจำนวนชั่วโมงการทำงานต่อสัปดาห์และเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 2 คุณลักษณะทุนมนุษย์ด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล^{IV1} บุคลิกภาพ^{IV2} และสถานภาพครอบครัว^{IV3} มีอิทธิพลต่อความสำเร็จของอาชีพด้านจิตวิสัย^{DV2}

จากผลการทดสอบสหสัมพันธ์คาโนนิกอล ระหว่างกลุ่มตัวแปรคุณลักษณะทุนมนุษย์ที่ประกอบด้วย คุณลักษณะส่วนบุคคล บุคลิกภาพ และสถานภาพครอบครัว กับกลุ่มตัวแปรความสำเร็จของอาชีพด้านจิตวิสัยสามารถสรุปได้ว่าผู้บริหารสตรีสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่มีคุณลักษณะส่วนบุคคลในประสบการณ์การทำงาน แรงดึงดูดทางกายภาพในรูปลักษณ์ภายนอก แรงดึงดูดทางกายภาพในบุคลิกภาพ แรงดึงดูดทางกายภาพในเอกลักษณ์บุคคล แรงดึงดูดทางกายภาพในความสมบูรณ์ทางกายภาพ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในความทะเยอทะยาน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการแข่งขัน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในชื่อเสียงในอนาคต แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในเป้าหมายหรืออุดมการณ์ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในหน้าที่การงาน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในรายได้และตำแหน่งหน้าที่ ความทุ่มเทต่อครอบครัวในการดูแลครอบครัว ความทุ่มเทต่อครอบครัวในการมีเวลาให้ครอบครัว แรงสนับสนุนจากครอบครัวในการเอื้อประโยชน์ต่อกัน แรงสนับสนุนจากครอบครัวในการยอมรับจากสมาชิกในครอบครัว แรงสนับสนุนจากครอบครัวในทัศนคติและพฤติกรรมจากคนในครอบครัว และแรงสนับสนุนจากครอบครัวในความเห็นใจ เข้าใจ รับฟัง ให้กำลังใจซึ่งกันและกัน จะมีแนวโน้มของความสำเร็จของอาชีพด้านจิตวิสัยในความพึงพอใจในอาชีพและความพึงพอใจในงาน และเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 3 คุณลักษณะทุนมนุษย์ด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล^{IV1} บุคลิกภาพ^{IV2} และสถานภาพครอบครัว^{IV3} มีอิทธิพลต่อความสำเร็จของอาชีพด้านจิตวิสัย^{DV1} และด้านจิตวิสัย^{DV2}

จากผลการทดสอบสหสัมพันธ์คาโนนิกอล ระหว่างกลุ่มตัวแปรคุณลักษณะทุนมนุษย์ที่ประกอบด้วย คุณลักษณะส่วนบุคคล บุคลิกภาพ และสถานภาพครอบครัว กับกลุ่มตัวแปรความสำเร็จของอาชีพ สามารถสรุปได้ว่าผู้บริหารสตรีสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่มีคุณลักษณะส่วนบุคคลในระดับการศึกษา คุณลักษณะส่วนบุคคลในประสบการณ์การทำงาน คุณลักษณะส่วนบุคคลในสถานภาพสมรส แรงดึงดูดทางกายภาพในบุคลิกภาพ แรงดึงดูดทางกายภาพในเอกลักษณ์บุคคล แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในความทะเยอทะยาน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการแข่งขัน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในชื่อเสียงในอนาคต แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในเป้าหมายหรืออุดมการณ์ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในรายได้และตำแหน่งหน้าที่ ความทุ่มเทต่อครอบครัวในการหาเลี้ยงครอบครัว ความทุ่มเทต่อครอบครัวในการดูแลครอบครัว ความทุ่มเทต่อครอบครัวในการมีเวลาให้ครอบครัว ความทุ่มเทต่อครอบครัวในการช่วยเหลือซึ่งกันและกันในครอบครัว แรงสนับสนุนจากครอบครัวในความรักความอบอุ่น แรงสนับสนุนจากครอบครัวในการยอมรับจากสมาชิกในครอบครัว แรงสนับสนุนจากครอบครัวในทัศนคติและพฤติกรรมจากคนในครอบครัว และแรงสนับสนุนจาก

กรอบคร่าวในความเห็นใจ เข้าใจ รับฟัง ให้กำลังใจซึ่งกันและกัน จะมีแนวโน้มของความสำเร็จของอาชีพด้านจิตวิสัย และจิตวิสัย และเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

อภิปรายผล

จากกรอบแนวคิดใหม่ความสำเร็จของอาชีพ ผู้วิจัยได้กำหนดสมมติฐานเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มตัวแปรคุณลักษณะทุนมนุษย์ กับกลุ่มตัวแปรความสำเร็จของอาชีพไว้ 3 สมมติฐาน ผลการวิจัยพบว่ากรอบแนวคิดใหม่สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ซึ่งสามารถอภิปรายผลการวิจัยได้ดังนี้

คุณลักษณะทุนมนุษย์

คุณลักษณะที่เป็นทุนมนุษย์ของผู้ปฏิบัติงาน (Human capital attributes of the employee) คุณลักษณะของทุนมนุษย์ในที่นี้หมายถึงทรัพย์สินที่บุคคลมีอยู่และมีส่วนช่วยเหลือให้บุคคลประสบความสำเร็จได้ง่ายขึ้นทุนมนุษย์ที่เกี่ยวกับการทำงานที่ชัดเจนมากที่สุดคือ

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

1. คุณลักษณะที่สัมพันธ์กับงาน (The Job relevant attributes) เป็นคุณลักษณะที่ทำให้งานประสบความสำเร็จได้อย่างน้อย 90% ของงาน
2. คุณลักษณะที่สัมพันธ์กับงานเฉพาะ (The Job-specific irrelevant) คุณลักษณะที่ช่วยเหลืออำนวยความสะดวกให้งานประสบความสำเร็จได้เพียงบางงานเท่านั้น
3. คุณลักษณะที่ไม่เกี่ยวข้องกับงานแต่อย่างใด (The Job irrelevant attributes) เป็นคุณลักษณะที่แทบจะไม่ทำให้งานประสบความสำเร็จได้เลย

คุณลักษณะที่สัมพันธ์กับงานมากที่สุด คือ การมีความสามารถในการคิด (Mental ability) ความสามารถในการคิดมีผลต่อความสำเร็จของอาชีพโดยผ่านกลไกหลายประการ กล่าวคือช่วยให้การทำงานที่เกี่ยวข้องกับความรู้เป็นไปอย่างรวดเร็ว รวมทั้งช่วยในการจัดลำดับความสำคัญเมื่อต้องเผชิญสถานการณ์แปลกใหม่ นอกจากนี้ยังช่วยเพิ่มแรงจูงใจอันเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับการทำงานที่มีประสิทธิผลสูง

การประสบผลสำเร็จทางการศึกษา (Education attainment) เป็นทุนมนุษย์อีกประการหนึ่งที่เป็นตัวกำหนดที่สำคัญในการได้รับค่าตอบแทนที่สูงและการมีตำแหน่งที่สูงอีกด้วย แม้ว่าความสามารถในการคิดและระดับการศึกษาจะช่วยให้ก้าวขึ้นสู่ตำแหน่งที่สูงกว่า (ascent) ทั้งผู้ชายและผู้หญิงแต่ผู้หญิงจะได้รับประโยชน์มากกว่าจากกระบวนการนี้ เนื่องจากผู้หญิงจะถูกประเมินภายใต้หลักเกณฑ์ที่เข้มงวดมากกว่าผู้ชาย เฉพาะแต่ผู้ปฏิบัติที่มีขีดความสามารถสูงเท่านั้น ที่จะมีโอกาสก้าวหน้าขึ้นสู่ระดับสูงได้ ในการที่จะให้ก้าวหน้าได้ ผู้หญิงจำเป็นต้องสร้างคุณค่าความดีให้กับตัวเอง (Their merits) พวกเขาจะต้องแสดงให้เห็นว่ามีทักษะหรือความชำนาญตามที่ต้องการ มีความรู้ความสามารถและมีคุณสมบัติเหมาะสมในการที่จะทำให้งานนั้นประสบความสำเร็จได้ แต่สำหรับผู้ชายหลักเกณฑ์นี้จะมีความเข้มงวดน้อยกว่า และผู้ชายสามารถหลบเลี่ยงไปกระทำในสิ่งที่มีความสัมพันธ์กับงานน้อยอย่างเช่นการสร้างเครือข่ายอย่างไม่เป็นทางการเพื่อเป็นเครื่องมือของการสร้างความก้าวหน้า เป็นต้น ในทำนองเดียวกัน ปัจจัยเกี่ยวกับระดับการศึกษาและประสบการณ์จากการทำงาน อาจถูกพิจารณาว่าเป็นคุณค่าเชิงวัตถุวิสัย (as objective merits) ที่ช่วยสร้างความเชื่อถือ (Credibility) และการรับรอง (Credential) ให้กับผู้หญิงเอง ดังนั้นจึงเป็นไปได้ที่จะเป็นประโยชน์แก่ผู้หญิงมากกว่าผู้ชาย ในประเด็นนี้ยังได้รับการยืนยันจากผลการศึกษาของ Powell & Butterfield (1994) ที่พบว่า คุณลักษณะที่สัมพันธ์กับงานจะให้ประโยชน์แก่ผู้หญิงมากกว่าผู้ชาย

ลักษณะทางบุคลิกภาพ (Personality traits) เป็นตัวอย่างที่ดีที่สุดของคุณลักษณะทุนมนุษย์ที่สัมพันธ์กับงานเฉพาะ เมื่อบุคคลมีความก้าวหน้าในการทำงาน ก็จะมีตำแหน่งทางการบริหารที่สูงขึ้น ระดับของการทำงานที่สูงขึ้นในหลายระดับจำเป็นต้องเข้าไปมีส่วนเกี่ยวข้องกับการมีปฏิสัมพันธ์กับคนอื่น ๆ มีการตัดสินใจในระดับที่สูงขึ้น และจำเป็นต้องมีการเจรจาต่อรองกับคนอื่น ๆ ในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับผลประโยชน์ แม้ว่าจะเป็นที่ยากที่จะระบุถึงลักษณะทางบุคลิกภาพในเชิงคุณค่าที่ดีที่จะช่วยเอื้ออำนวยให้ประสบผลสำเร็จในอาชีพแต่มีหลักฐานเชิงประจักษ์ที่พบว่า ผู้ปฏิบัติงานที่มีความก้าวหน้าในตำแหน่งบริหารในอาชีพที่แตกต่างกัน มีลักษณะทางบุคลิกภาพที่เหมือนกันในเชิงบวกระหว่างการศึกษากับรายได้ที่ได้รับ เช่นเดียวกับตัวชี้วัดอื่นๆ ของความสำเร็จของอาชีพ อย่างเช่น ระดับของการอยู่ในตำแหน่งบริหารและสถานภาพทางด้านอาชีพ เป็นต้น

ความสำเร็จของอาชีพ

ความสำเร็จของอาชีพ ได้มีนักวิชาการให้ความหมายของคำนี้ไว้มากมาย ซึ่งสามารถสรุปได้ดังนี้ ความสำเร็จของอาชีพ (Career success) หมายถึงลำดับของประสบการณ์และบทบาทที่เกี่ยวข้องกับการทำงานในองค์กร รวมถึงลักษณะของความสำเร็จและความก้าวหน้าทั้งที่เป็นจิตวิสัย (Subjective) และวัตถุวิสัย (Objective) ของบุคคลใดบุคคลหนึ่งในองค์กรหรือจากอาชีพที่เขาได้ทำอยู่ (Artur, Hall & Lawrence, 1989) รวมทั้งความสำเร็จของอาชีพ (Career success) นั้นเป็น

เรื่องของจิตวิทยาในเชิงบวก (Positive Psychological) หรือเป็นผลลัพธ์จากความสำเร็จของการทำงานที่แต่ละบุคคลมีอันเป็นผลมาจากประสบการณ์ทำงานของแต่ละบุคคล (Judge et al, 1995) ซึ่งจากการศึกษาแบบช่วงระยะเวลายาวนาน (Longitudinal Studies) ของ Howard & Bray (1988) ได้ให้ความหมายของความสำเร็จของอาชีพว่า เป็นเรื่องของจำนวนการได้รับเลื่อนขั้นเงินเดือนหรือตำแหน่งภายในระยะเวลาที่กำหนดไว้ ในขณะที่ Herriot, Gibson, Pemberton & Pinder (1993) ได้ศึกษาแบบตัดขวางของช่วงเวลาหนึ่ง (Cross-sectional Studies) โดยตัวชี้วัดที่ใช้คือ ตำแหน่งที่อยู่ตามสายการบังคับบัญชา (Current Hierarchical Position) ค่าจ้างหรือเงินเดือน (Salary) การจัดกลุ่มตามสาขาอาชีพ (Occupational grouping) และรวมถึงการใช้ตัวชี้วัดแบบจิตวิสัย (Subjective) ในเรื่องความเชื่อเกี่ยวกับความสำเร็จของอาชีพ และความพึงพอใจในงานเป็นที่น่าสนใจเกี่ยวกับการศึกษาที่ทำภายในองค์กรใดองค์กรหนึ่ง มักนิยมใช้ตำแหน่งตามสายการบังคับบัญชาเป็นตัวชี้วัดเรื่องความสำเร็จของอาชีพ

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

จากการศึกษาแนวความคิดของนักวิชาการหลายท่าน คงกล่าวได้ว่าความสำเร็จของอาชีพเป็นเรื่องของจิตวิทยาในเชิงบวก (Positive Psychological) หรือเป็นผลลัพธ์จากความสำเร็จของการทำงานที่แต่ละบุคคลมีอันเป็นผลมาจากประสบการณ์ทำงานของแต่ละบุคคลและในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยจะใช้ความสำเร็จของอาชีพตามความหมายนี้เป็นแนวคิดหลักของการวิจัยต่อไป

สำหรับวิธีการวัดความสำเร็จของอาชีพ จากผลการวิจัยที่ศึกษาเกี่ยวกับความสำเร็จของอาชีพพบว่ามีอยู่ด้วยกัน 2 วิธี ได้แก่ การวัดความสำเร็จของอาชีพเชิงวัตถุวิสัย (Objective Career Success) และการวัดความสำเร็จของอาชีพเชิงจิตวิสัย (Subjective Career Success)

ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะทุนมนุษย์ด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล บุคลิกภาพ และสถานภาพครอบครัว กับความสำเร็จของอาชีพด้านวัตถุวิสัย

ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะทุนมนุษย์กับความสำเร็จของอาชีพด้านวัตถุวิสัย (Objective Career Success) ได้แก่ เงินเดือนและตำแหน่ง การประสบผลสำเร็จทางการศึกษา (Education attainment) เป็นปัจจัยสำคัญในการทำให้ได้รับเงินเดือนหรือค่าตอบแทนที่สูงขึ้น

Pfeffer (1979) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับตัวชี้วัดความสำเร็จของอาชีพเชิงวัตถุวิสัย (Objective) ได้แก่ เงินเดือน ส่วน Melamed. (1995) ได้กล่าวถึงการวัดความสำเร็จของอาชีพเชิงวัตถุวิสัยว่า ได้แก่ เงินเดือนและตำแหน่ง สอดคล้องกับ Forbes & Piercy (1991), Baumgardner (1993) ที่กล่าวถึงการเลื่อนตำแหน่งและอัตราเงินเดือนเป็นตัวชี้วัดความสำเร็จของอาชีพ ความสำเร็จของอาชีพเชิงวัตถุวิสัย (Objective Career Success) คือความสำเร็จของอาชีพที่สามารถสังเกตเห็นได้ สามารถวัดได้ โดยใช้การวัดในเรื่องของเงินเดือนหรือค่าจ้าง (Pay) หรือการได้รับเลื่อนสถานภาพหรือตำแหน่งที่สูงขึ้น (Ascendancy) และทำให้ได้รับตำแหน่งงานที่สูงขึ้น

การศึกษาของ Howard & Bray (1986) ชี้ให้เห็นถึงประโยชน์ของการมีโอกาสได้รับการศึกษาในมหาวิทยาลัยกับความก้าวหน้าในอาชีพ ผลของการศึกษา นั้นก็เป็นที่ไปในทำนองเดียวกัน กับที่ McClelland & Frang (1992), Tharenou & Conroy (1994) ที่พบความสัมพันธ์ในเชิงบวก ระหว่างการศึกษากับรายได้ที่ได้รับ เช่นเดียวกับตัวชี้วัดอื่น ๆ ของความสำเร็จของอาชีพ อย่างเช่น ระดับของการอยู่ในตำแหน่งบริหารและสถานภาพทางด้านอาชีพ คุณสมบัติทางด้านบุคลิกภาพ (Personality Characteristics) ผลกระทบของบุคลิกภาพต่อความสำเร็จของอาชีพจะมีมากยิ่งขึ้นใน อาชีพที่มีลักษณะเฉพาะ (Occupation-specific) นั่นคือความสำคัญของบุคลิกภาพต่อความสำเร็จใน งานจะเพิ่มมากขึ้น ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับประเภทหรือชนิดของงาน ในงานที่ต้องใช้ความสามารถสูง โดยเฉพาะอย่างยิ่งงานทางด้านการบริหารจะได้รับอิทธิพลอย่างมากจากลักษณะอุปนิสัยของบุคคล และมีผลต่อความสำเร็จของอาชีพ นอกเหนือจากผลของความสามารถในการคิดแล้ว (Schippman & Prien, 1989) อย่างเช่น การที่จะทำให้งานประสบผลสำเร็จได้ผู้บริหารจะต้องมีคุณสมบัติทาง บุคลิกภาพที่สำคัญ เช่น การมีลักษณะทางสังคม (Social Skills) ที่ช่วยให้เกิดการปฏิสัมพันธ์และ ต้องมีสายสัมพันธ์กับคนอื่น ๆ (Rapport with others) ต้องมีความเชื่อมั่นต่อการตัดสินใจของตนเอง (Confidence to stand behind their decision) มีความทนทานเป็นอย่างมาก (a mixture of toughness) มีอำนาจหรืออิทธิพลเหนือผู้อื่น (dominance) และกล้ายืนหยัดในความคิดของตนเอง (assertiveness to negotiate) เป็นต้น

ยังมีการศึกษาอื่น ๆ อีก เช่น Barton & Cattell (1972) ; Lord, De Vader, & Alliger (1986) ; Bartram (1992) ก็ได้ชี้ให้เห็นถึงผู้บริหารที่ประสบผลสำเร็จได้นั้น ต้องเป็นผู้ที่มีความ กังวลใจน้อย (Less anxious) แต่เป็นบุคคลที่ร่าเริงชอบสังคมมากหรือให้ความสนใจสิ่งภายนอก รอบข้าง (More extrovert) มีความรู้สึกเป็นอิสระ (Independent) และสามารถควบคุมตนเองได้มากกว่า คนทั่วไป (self-Controlled) สิ่งแวดล้อมทางบ้าน (The home environment) สิ่งแวดล้อมทางบ้านเป็น อุปสรรคสำคัญต่อความสำเร็จของอาชีพของผู้หญิงขณะที่มีส่วนเอื้ออำนวยต่อความสำเร็จของผู้ชาย ทั้งนี้ เนื่องจากความรับผิดชอบในงานทางบ้าน มีแนวโน้มรบกวนความรับผิดชอบในงานประจำ

ของผู้หญิงเป็นต้นว่าในเรื่องการเลี้ยงดูแลเด็ก การตั้งครุฑและการลาคลอด แต่สำหรับผู้ชายการเป็นพ่อ-แม่ แทบจะไม่มีผลต่อความรับผิดชอบในงานปกติเลย และบางครั้งอาจเป็นเครื่องหมายที่แสดงออกถึงการมีความมั่นคงและการมีวุฒิภาวะด้วยซ้ำไป การเลือกอาชีพโดยตัวผู้ปฏิบัติงานเอง (Career options) การเลือกอาชีพเกี่ยวข้องกับการเลือกและการตัดสินใจของผู้ปฏิบัติงานเอง ซึ่งมีผลต่อเส้นทางอาชีพ (Career Path) ความก้าวหน้าและความสำเร็จของบุคคลนั้น ในระดับมหภาคมีทางเลือกต่าง ๆ อยู่ก่อนแล้ว ก่อนที่จะเข้าทำงานในองค์กรหรือเข้าสู่ตลาดแรงงานทางเลือกต่าง ๆ เหล่านี้มีผลอย่างมากต่อสถานภาพทางอาชีพของผู้ปฏิบัติงานและผลในทางลบจาก การเลือกที่ผิดพลาดนั้นแทบจะ ไม่สามารถแก้ไขเยียวยาได้เลย โดยเฉพาะอย่างยิ่งหากการเลือกอาชีพของบุคคลนั้น อยู่ในช่วงปลายของอายุแล้วบางทีการเลือกอาชีพอาจเป็นการตัดสินใจที่สำคัญที่สุดและเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลที่สูงต่อความสำเร็จของอาชีพ

ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะทุนมนุษย์ด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล บุคลิกภาพ และสถานภาพครอบครัว กับความสำเร็จของอาชีพด้านจิตวิสัย

ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะทุนมนุษย์ กับความสำเร็จของอาชีพเชิงจิตวิสัย (Subjective Career Success) หมายถึง การที่บุคคลมีความรู้สึกถึงความสำเร็จและมีความพึงพอใจต่องานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน (Current Job) มีความพึงพอใจในอาชีพอันเป็นผลมาจากลักษณะของอาชีพทั้งมาจากภายในและภายนอก ได้แก่ ค่าจ้าง โอกาสก้าวหน้าในงาน และ โอกาสในการพัฒนาตนเอง ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Gattiker & Larwood (1986) ที่ว่าเป็นการรับรู้เกี่ยวกับความเจริญก้าวหน้าในอาชีพที่ได้รับจากประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องกับงานนั่นเอง ในส่วนของความพึงพอใจในงานนั้นหมายถึงการที่บุคคลมีความรู้สึกหรือทัศนคติต่อลักษณะงาน หรือองค์ประกอบของงานที่ทั่ว หรือจากประสบการณ์

เกณฑ์การวัดความสำเร็จของอาชีพเชิงจิตวิสัย (Subjective Career Success) ได้แก่ ความพึงพอใจต่องานที่ทำอยู่ และจำนวนชั่วโมงการทำงานโดยเฉลี่ยต่อสัปดาห์ อาจชี้ให้เห็นถึงการมีแรงจูงใจในการทำงานเพื่อให้ได้รางวัลที่รวดเร็วขึ้น (Whitely, Dougherty & Dreher, 1991) ซึ่งการศึกษาของ Cox & Cooper (1989) พบว่าโดยทั่วไปแล้วผู้บริหารที่ประสบผลสำเร็จในอาชีพที่เป็นกลุ่มตัวอย่างของการศึกษา ให้อำนาจในการทำงานในแต่ละวันที่ยาวนาน โดยกลุ่มคนเหล่านี้เกือบทั้งหมดมีความเพลิดเพลิน สนุกสนานกับการทำงาน และยังมองว่าการทำงานเป็นองค์ประกอบที่สำคัญของชีวิต อันเป็นแรงจูงใจ หรือเหตุผลที่มีอยู่ภายในตัวของเขาเอง (Intrinsic) นอกจากนี้ ลักษณะของความสำเร็จและความก้าวหน้าในด้านอาชีพของบุคคลใดบุคคลหนึ่ง ยังถูกประเมินโดยการเปรียบเทียบกับกลุ่มอ้างอิงถึง (reference group) ในระดับโลก กลุ่มอ้างอิงอาจรวมถึงจำนวนของผู้ปฏิบัติงานทั้งหมดในระดับที่เฉพาะเจาะจงมากขึ้น จะมีการเปรียบเทียบผู้ปฏิบัติงานจากธุรกิจ

หรืออุตสาหกรรมที่เหมือนกันในกลุ่มที่มีอายุเท่าเทียมกัน คุณลักษณะที่เป็นทุนมนุษย์ของผู้ปฏิบัติการ (Human capital attributes of the employee) คุณลักษณะของทุนมนุษย์ในที่นี้หมายถึงทรัพย์สินที่บุคคลมีอยู่และมีส่วนช่วยเอื้อให้บุคคลประสบผลสำเร็จได้ง่ายขึ้นทุนมนุษย์ที่เกี่ยวข้องกับการทำงานที่ชัดเจนมากที่สุดคือ ความสามารถในการคิด (Mental ability) ความสามารถในการคิดจะช่วยให้การทำงานที่เกี่ยวข้องกับความรู้มีความรวดเร็วและมีความละเอียดถี่ถ้วนมากยิ่งขึ้น

นอกจากนั้นแล้วยังช่วยให้มีการสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ และมีความสามารถในการจัดลำดับความสำคัญของปัญหาเมื่อต้องเผชิญกับสถานการณ์แปลกใหม่ รวมถึงการรู้จักปรับแรงจูงใจที่เป็นสิ่งสำคัญมากสำหรับการทำงานที่มีประสิทธิภาพสูง การเลือกอาชีพโดยตัวผู้ปฏิบัติงานเอง (Career options) การเลือกอาชีพเกี่ยวข้องกับการเลือกและการตัดสินใจของผู้ปฏิบัติงานเอง ซึ่งมีผลต่อเส้นทางอาชีพ (Career Path) ความก้าวหน้าและความสำเร็จของบุคคลนั้น ในระดับมหภาคมีทางเลือกต่าง ๆ อยู่ก่อนแล้ว ก่อนที่จะเข้าทำงานในองค์กรหรือเข้าสู่ตลาดแรงงานทางเลือกต่าง ๆ เหล่านี้มีผลอย่างมากต่อสถานภาพทางอาชีพของผู้ปฏิบัติงานและผลในทางลบจาก การเลือกที่ผิดพลาดนั้นแทบจะไม่สามารถแก้ไขเยียวยาได้เลย โดยเฉพาะอย่างยิ่งหากการเลือกอาชีพของบุคคลนั้น อยู่ในช่วงปลายของอายุแล้วบางทีการเลือกอาชีพอาจเป็นการตัดสินใจที่สำคัญที่สุดและเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลที่สูงต่อความสำเร็จของอาชีพ งานที่ไม่สามารถหาตัวเลือกอื่นได้แล้ว (dead-end jobs) และงานที่ไม่สอดคล้องกับคุณสมบัติส่วนบุคคลของคนนั้น ๆ มีแนวโน้มที่จะก่อให้เกิดความไม่พึงพอใจกับงานนั้น และยังสะท้อนถึงความสำเร็จของบุคคลในงานนั้น ได้อีกด้วย ในทำนองเดียวกันการเลือกองค์กรใดองค์กรหนึ่งที่ไม่สอดคล้องกับความคาดหวังและความต้องการของผู้ปฏิบัติงานก็จะก่อให้เกิดผลที่ตามมาในทางลบได้เช่นเดียวกัน (Bretz & Jude, 1994) การศึกษาของ Jenkins (1994) พบว่า การได้เลือกงานที่สอดคล้องกับคุณสมบัติของบุคคลจะช่วยให้ผู้หญิงประสบผลสำเร็จในงานมากขึ้น

ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะทุนมนุษย์ด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล บุคลิกภาพ และสถานภาพครอบครัว กับการประสบความสำเร็จของอาชีพ

Melamed (1995) กล่าวว่าความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะทุนมนุษย์ หมายถึง ทุนมนุษย์ที่มีผลต่อความสำเร็จของอาชีพของผู้บริหารสตรีที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ การศึกษา ประสบการณ์ทำงาน และสถานภาพสมรส จากการรวบรวมงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ในเรื่องตัวแปรการศึกษา พบว่า การศึกษามีความสัมพันธ์กับความสำเร็จของอาชีพ ดังเช่นการศึกษาของนวลวิประเสริฐสุข (2542) ที่ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของอาชีพของผู้บริหารสตรีในธนาคารพาณิชย์ไทย การศึกษาของ Nabi (1999) ที่ศึกษาตัวแปรที่ส่งผลความสำเร็จของอาชีพ ส่วนการศึกษาของ Datta and Gulthrie (1994) ศึกษาผู้บริหารที่ประสบความสำเร็จ พบว่าในการเลือก

บุคคลที่จะมาเป็นผู้บริหารระดับสูงจะเลือกจากระดับการศึกษาและหน้าที่การงานในอดีต รวมทั้ง การศึกษาของ Chow & Luck (1996) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับผู้บริหารสตรีในฮ่องกงและจีนแผ่นดินใหญ่ ยังชี้ให้เห็นตรงกันว่า การมีการศึกษาที่ดีเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น

สำหรับการศึกษาในประเทศไทย ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับผู้บริหารสตรีระดับกลาง พบว่า ปัจจัยสำคัญที่สุดที่ทำให้ผู้หญิงเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้นคือ การศึกษา (Artachariva, 1997) ในขณะเดียวกันผลการศึกษานึ่งพบว่า การศึกษาไม่มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จของอาชีพ ดังเช่น การศึกษาของเพ็ญจันทร์ เมตุลา (2544) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ภาวะผู้นำ การสนับสนุนจากองค์กรกับความสำเร็จของอาชีพของหัวหน้าผู้ป่วย โรงพยาบาลรัฐ กรุงเทพมหานคร การศึกษาของนฤมล ปิ่นเหลื (2545) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล การเห็นคุณค่าในตนเอง การมีเครือข่ายความร่วมมือกับความสำเร็จของอาชีพของหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลเอกชน การศึกษาของนฤมล คำเต็ม (2545) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรค การสนับสนุนจากครอบครัวกับความสำเร็จของอาชีพของหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลศูนย์ การศึกษาของปรมฤดี ป้อมมงคล (2546) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ความผูกพันในอาชีพ การมีแหล่งประโยชน์ทางสังคมกับความสำเร็จของอาชีพของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลของรัฐ กรุงเทพมหานคร การศึกษาของ Wayne et al. (1999) ศึกษาทุนมนุษย์ แรงจูงใจและการได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหารกับความสำเร็จของอาชีพ รวมทั้งผลการศึกษาของพัทธภรณ์ จินกุล (2547) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ การสนับสนุนจากองค์กรกับความสำเร็จของอาชีพของพยาบาลวิชาชีพ นอกจากนี้ยังมีผลการศึกษาของ Cannings (1991) ที่ทำการศึกษาเกี่ยวกับผู้บริหารระดับกลางในองค์กรขนาดใหญ่ พบว่าระดับการศึกษาไม่มีผลต่อความสำเร็จด้านรายได้ของผู้บริหารสตรีโดยแคนนิงส์เสนอว่า ความสำเร็จของอาชีพของสตรีสามารถอธิบายได้มากขึ้น

หากใช้ตัวแปรด้านองค์การและครอบครัวเข้ามาอธิบาย การวิจัยของ Judge et al. (1995) ที่พบว่า ระดับการศึกษาส่งผลทางบวกต่อเงินเดือน แต่ส่งผลทางลบอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติต่อตำแหน่ง บุคลิกภาพ (Personality) ได้แก่ แรงดึงดูดทางกายภาพและแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ แรงดึงดูดทางกายภาพ (Physical Attractiveness) แรงดึงดูดหรือที่เรียกกันว่าความสวยความหล่อนั้น หมายถึง สัญญาณของความงามภายใน ซึ่งเป็นความงามทางศีลธรรมและจิตวิญญาณ (Schiller, 1982) ซึ่งเป็นแรงดึงดูดที่ก่อให้เกิดความสัมพันธ์กัน นอกเหนือไปจากปัจจัยอื่นๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการสร้าง ความสัมพันธ์ระยะเริ่มแรกหรือการสร้างประทับใจ ถึงแม้ว่าผู้คนส่วนใหญ่ได้รับการสั่งสอน มาว่าอย่าดูคนจากเพียงรูปลักษณ์ภายนอก แต่เราคงปฏิเสธไม่ได้ว่าเราก็มองคนที่มีความดึงดูด

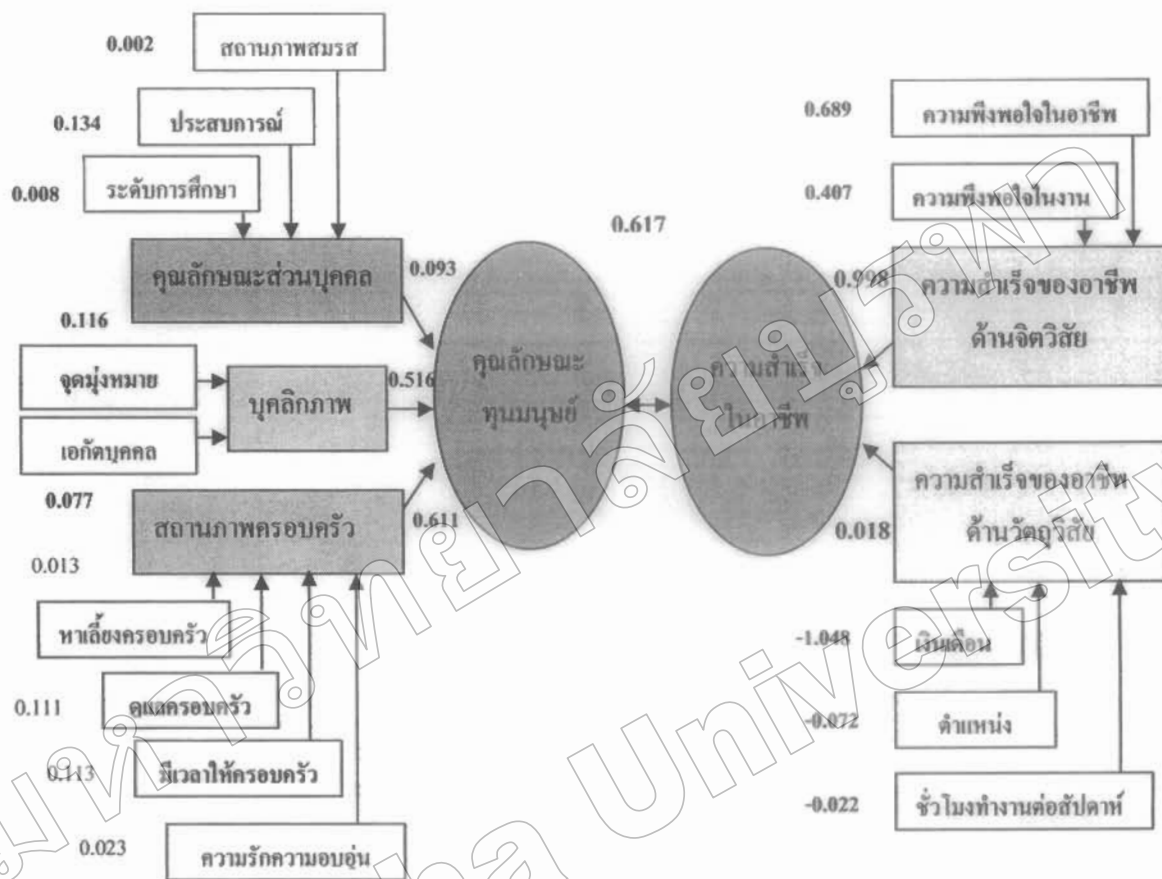
ทางกายภาพสูงมากกว่าบุคคลที่มีแรงดึงดูดทางกายภาพต่ำกว่า ในความเป็นจริงนั้นคนเราได้รับอิทธิพลจากแรงดึงดูดทางกายภาพนี้โดยไม่รู้ตัว เราแทบไม่สามารถหลีกเลี่ยงการเกิดความรู้สึกประทับใจกับบุคคลโดยที่ดูจากรูปลักษณ์ภายนอกได้เลย (Taylor et al., 2000) คนที่มีแรงดึงดูดทางกายภาพมักถูกมองไปในด้านที่ดีมากกว่าบุคคลที่ไม่มีแรงดึงดูดทางกายภาพ ส่วนใหญ่ผู้คนมีแนวโน้มที่จะช่วยเหลือมีปฏิสัมพันธ์กับผู้ที่มีความดึงดูดทางกายภาพ ทั้งนี้เพราะคนทั่วไปมักมีภาพในความคิด (Stereotype) ต่อผู้ที่มีแรงดึงดูดทางกายภาพว่า บุคคลใดมีแรงดึงดูดทางกายภาพนั้น มักจะมีคุณสมบัติที่ดีอื่น ๆ ไปด้วย มีหลักฐานว่าคนที่มีความดึงดูดทางกายภาพสูงจะค่อนข้างได้เปรียบว่า คนที่มีแรงดึงดูดทางกายภาพน้อยกว่า (Eagly, Aschmore, Markhiani & Lango, 1991; Feingold, 1992) และจากผลการศึกษาของนักวิชาการหลายท่าน พบว่าแรงดึงดูดทางกายภาพนั้นเป็นเรื่องของความพึงพอใจ ความประทับใจต่อบุคคล โดยจะถูกมองไปในด้านที่ดีกว่าบุคคลที่ไม่มีแรงดึงดูดทางกายภาพและบุคคลส่วนใหญ่ชอบจะมีปฏิสัมพันธ์กับบุคคลกลุ่มนี้ด้วยความประทับใจนั้นมักจะเกิดจากการครุ่นคิดถึงภายนอก แม้ว่าจะเพ่งรู้จักกันเพียงผิวเผิน ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีบุคลิกภาพส่วนบุคคล (Implicit Personality) ที่ว่าคนเราจะอนุมานคนอื่น ๆ เพียง 2-3 ลักษณะ เช่น คนอื่นมักเป็นคนอารมณ์ดีและใจเย็น แต่ละคนอาจมีความคิดถึงลักษณะควบคู่ต่างกันไป (Schneider, 1973)

ทฤษฎีบุคลิกภาพจะช่วยให้บุคคลมีความสัมพันธ์กับผู้อื่นได้ง่ายขึ้นเพราะเมื่อคน ๆ นั้นได้รู้จักกับคนที่เขาไม่เคยรู้จักมาก่อน (แม้ว่าเขาจะรับรู้ได้เห็นลักษณะของเพื่อนใหม่เพียงบางประการ แต่ทฤษฎีบุคลิกภาพส่วนบุคคลก็พอจะช่วยให้เขาคาดหวังว่าเพื่อนใหม่จะมีลักษณะอื่น ๆ เป็นอย่างไร อย่างน้อยก็จนกว่าลักษณะอื่น ๆ จะประมาทให้เห็นว่าเป็นการขัดกับทฤษฎีเขานอกจากนี้การอนุมานในแนวนี้ยังสร้างภาพในความคิด (Stereotype) ทางสังคมของบุคคลที่จะนำมาประยุกต์ในเอกัตบุคคลด้วย (Forgas, 1983) ทั้งนี้เพราะบ่อยครั้งที่บุคคลจะตัดสินคนอื่นจากพื้นฐานข้อมูลที่มีอยู่จำกัด หน้าที่สำคัญของครอบครัวนอกจากการอบรมเลี้ยงดูบุตร เพื่อให้บุตรพัฒนาเป็นบุคคลที่มีความสมบูรณ์ทั้งด้านร่างกายและจิตใจแล้ว ยังมีหน้าที่ให้ความรักความอบอุ่น นอกจากนั้นครอบครัวยังเป็นแหล่งพื้นฐานแห่งการแลกเปลี่ยน โดยเฉพาะการแลกเปลี่ยนความรัก หากการรับและการให้มีสัดส่วนที่เหมาะสม พัฒนาการบุคคลจะเป็นไปอย่างราบรื่น (อุมาพร ดังคสมบัติ, 2544) หากเกิดอุปสรรคหรือความขัดแย้ง ครอบครัวจะเป็นแหล่งที่ทำให้กำลังใจไปหล่อเลี้ยงให้บุคคลสามารถจัดการกับอุปสรรคต่าง ๆ ให้ผ่านพ้นไปได้ (อุไร ขลุ่ยนาถ, 2540)

ครอบครัวจัดเป็นสถาบันทางสังคมระดับแรกของบุคคล และเป็นหน่วยงานที่เล็กที่สุดของสังคม ดังนั้นครอบครัวจึงเป็นสังคมหนึ่งของบุคคล และมีผู้ให้ความหมายของครอบครัวไว้หลากหลายความหมาย ดังเช่น The United States Bureau of the Census (USA) ได้ให้คำนิยามว่า

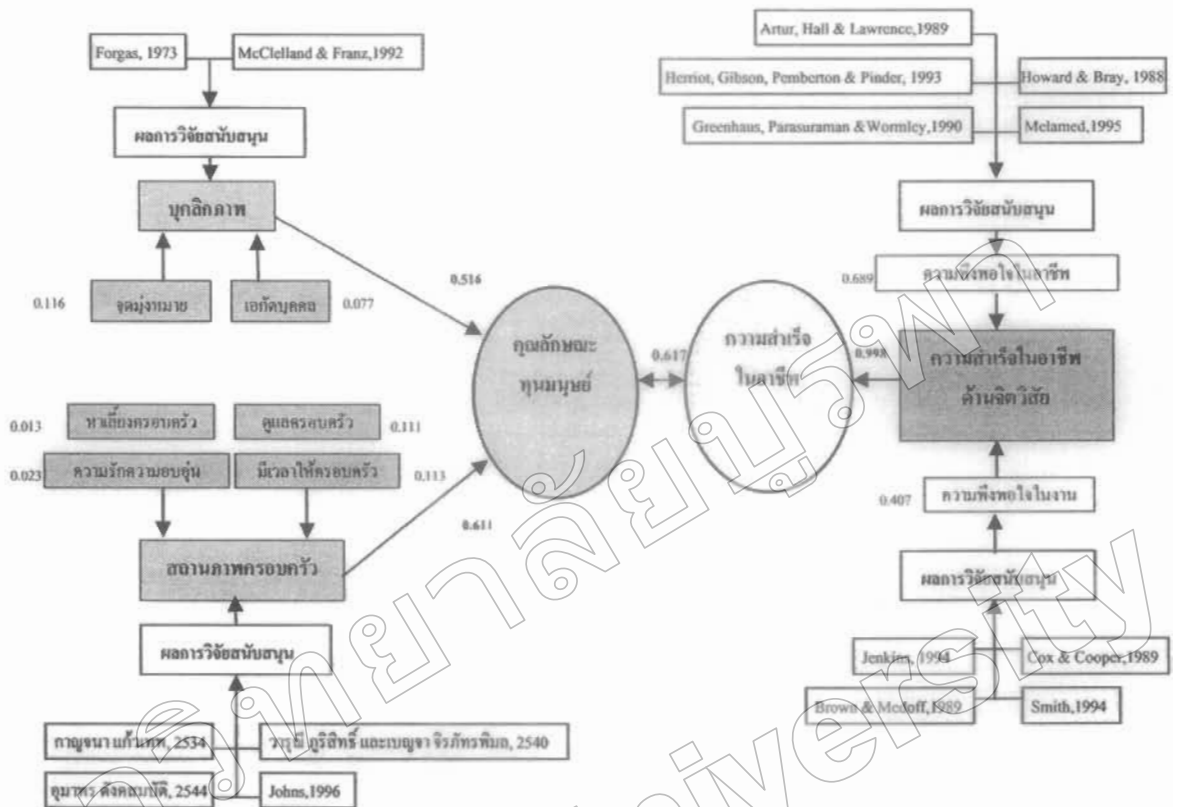
ครอบครัว (Family) เป็นกลุ่มบุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไปที่เกี่ยวข้องสัมพันธ์กันโดยการเกิด การแต่งงานหรือการรับบุตรบุญธรรมและอาศัยอยู่ด้วยกัน ลักษณะครัวเรือนที่นอกเหนือไปจากนี้ถือว่าไม่ใช่ครอบครัว (อุมาพร ดังคสมบัติ, 2544) แต่ ภัตสร ลิมานนท์ และคณะ (2538) กล่าวว่า ครอบครัวนอกจากกลุ่มบุคคลดังกล่าว ยังอาจมีบุคคลอื่น ๆ ที่ไม่ได้สัมพันธ์ด้วยเงื่อนไขดังกล่าวที่อาศัยอยู่ร่วมด้วย และบุคคลดังกล่าวมีความผูกพันกันทางอารมณ์ มีการแบ่งปันการเงินและการใช้เวลาซึ่งกันและกัน ก็ถูกนับว่าเป็นสมาชิกครอบครัวด้วย เช่น คนรับใช้ คนมาอาศัย ส่วนคณะอนุกรรมการด้านครอบครัวในคณะกรรมการส่งเสริมและประสานงานสตรีแห่งชาติ (2537) ได้ให้นิยามว่า ครอบครัวเป็นกลุ่มบุคคลที่มีความผูกพันกันทางอารมณ์และจิตใจ มีการดำเนินชีวิตร่วมกัน รวมทั้งมีการพึ่งพิงกันทางสังคม และเศรษฐกิจ มีความสัมพันธ์กันทางกฎหมายหรือสายโลหิต และบางครอบครัวอาจมีลักษณะเป็นข้อบกพร่องบางประการจากที่กล่าวมา ดังนั้นการสนับสนุนจากครอบครัวของผู้บริหารสตรีจึงหมายถึง การรับรู้ถึงความช่วยเหลือในด้านต่าง ๆ ความรักใคร่ผูกพัน ความใกล้ชิด การแลกเปลี่ยน รวมไปถึงการมีส่วนร่วมหรือเป็นส่วนหนึ่งของกันและกัน มีการรับและเอื้อประโยชน์ต่อกัน ได้รับการยอมรับจากสมาชิกในครอบครัว ได้แก่ คู่สมรส บุตร บุตรบุญธรรม บิดา มารดา ญาติหรือบุคคลที่อาศัยในครัวเรือนเดียวกันว่าเป็นผู้ที่มีคุณค่า การได้รับการสนับสนุน เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานที่สำคัญทางสังคม อันเกิดจากการปฏิสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน ครอบครัวเป็นกลุ่มสนับสนุนทางสังคมที่สำคัญที่สุดของบุคคล (Pender, 1996)

จากผลการทดสอบสมมติฐานทั้ง 3 สามารถสรุปได้ว่าคุณลักษณะทุนมนุษย์ทั้ง 3 ด้านนั้นมีอิทธิพลต่อความสำเร็จของอาชีพ โดยเฉพาะอย่างยิ่งความสำเร็จในด้านจิตวิสัยของผู้บริหารสตรีสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งให้ความสำคัญกับความพึงพอใจในอาชีพมากกว่าความพึงพอใจในงาน สามารถเขียนเป็นโมเดลความสำเร็จของอาชีพของผู้บริหารสตรีสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้ดังภาพที่ 5-1



ภาพที่ 5-1 รูปแบบ (Model) ความสำเร็จของอาชีพผู้บริหารสตรีสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ได้ค้นพบรูปแบบของความสำเร็จในอาชีพของผู้บริหารสตรี โดยเฉพาะความสำเร็จในอาชีพด้านจิตวิสัยมากกว่าด้านวัตถุวิสัย ซึ่งเป็นปรากฏการณ์ทางวิชาชีพที่หวนกลับไปในจุดเริ่มต้นที่ว่า จิตวิสัยมาก่อนวัตถุวิสัย หรือวัตถุวิสัยมาก่อนจิตวิสัย การค้นพบว่าในหมู่สตรีผู้บริหารที่ประสบความสำเร็จในอาชีพนั้นให้ความสำคัญกับสภาวะวิสัยด้านจิตมากกว่าด้านวัตถุ ถือเป็นปรากฏการณ์ที่น่าสนใจเป็นอย่างยิ่ง เพราะการเน้นด้านวัตถุวิสัย ซึ่งเป็นปรากฏการณ์เชิงประจักษ์ เป็นสิ่งที่มีการอภิปรายถกเถียงกันในหมู่นักวิชาการพฤติกรรมศาสตร์มากกว่าที่จะ ไปอภิปรายถึงจิตวิสัยกับวัตถุวิสัยว่า อย่างไรมาก่อนกัน



ภาพที่ 5-2 สักระยะรูปแบบ (Model) ความสำเร็จของอาชีพผู้บริหารสตรีสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

เมื่อผู้บริหารสตรีให้ความสำคัญกับความสำเร็จในอาชีพด้านจิตวิสัยมากกว่าวัดดูวิสัย สิ่งที่ต้องสืบค้นต่อไปคือ มีสาเหตุมาจากเรื่องใด การวิจัยนี้ได้ค้นพบว่าบุคลิกภาพและสถานการณ์รอบตัวมีอิทธิพลเป็นองค์รวมต่อความสำเร็จในอาชีพด้านจิตวิสัย โดยเฉพาะอิทธิพลในองค์รวมหมายความว่า ในการศึกษาเชิงพหุคูณศาสตร์ ผู้วิจัยจะต้องแยกแยะทางทฤษฎีว่า บุคลิกภาพคืออะไร มีนิยามอย่างไร มีองค์ประกอบคืออะไร แล้วจึงศึกษาถึงองค์ประกอบเหล่านั้น แต่จากการศึกษาพบว่า เมื่อแยกองค์ประกอบออกมาแล้ว ทุกองค์ประกอบของบุคลิกภาพ ไม่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในอาชีพด้านจิตวิสัย แต่เมื่อพิจารณาในองค์รวมของบุคลิกภาพกลับพบว่า มีอิทธิพลระดับปานกลางในทำนองเดียวกับสถานการณ์รอบตัว สิ่งนี้เป็นสิ่งที่แปลกประหลาดมาก เพราะไม่เคยมีการพบว่าทุกองค์ประกอบของตัวแปรที่ไม่มีอิทธิพลต่อตัวแปรตาม เมื่อรวมคะแนนมาคำนวณทั้งหมดแล้ว กลับพบว่าไม่มีอิทธิพล ทำให้อธิบายได้ว่า ไม่มีความแน่นอนว่า เมื่อนำผลลบหลายตัวมารวมกัน กลับจะได้เป็นผลบวก ซึ่งเป็นปรากฏการณ์ทางสังคมศาสตร์ที่น่าทดสอบต่อไปเป็นอย่างยิ่ง

ข้อค้นพบในการวิจัยครั้งนี้ มีประเด็นสำคัญที่สามารถสรุปได้คือ ความสำเร็จในอาชีพของผู้บริหารสตรีนั้น ประเด็นสำคัญคือด้านจิตพิสัย ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่า เมื่อก้าวมาถึงจุดหนึ่งที่บุคคลยอมรับว่าตนเองประสบความสำเร็จในอาชีพแล้ว ปัจจัยด้านวัตถุไม่ใช่สิ่งจำเป็น หากแต่ความรู้สึกมีความสุขและสนุกกับงาน คือตัวบ่งชี้สำคัญสำหรับการที่จะบอกกับใครๆ ว่า ได้ก้าวล่วงสู่ความสำเร็จในวิชาชีพแล้ว กรณีดังกล่าวนี้ สอดคล้องกับทฤษฎีด้านแรงจูงใจโดยทั่วไปที่เราจะพบว่า เมื่อมนุษย์บรรลุความต้องการในด้านวัตถุแล้ว จุดหมายปลายทางขั้นต่อไปมักจะพุ่งเป้าไปที่ความสำเร็จในเชิงนามธรรม นั่นก็คือความสุขจากการทำงานนั่นเอง ดังนั้นความสำเร็จในอาชีพจึงเป็นเรื่องของจิตวิทยาในเชิงบวก (Positive Psychology) หรือเป็นผลลัพธ์จากความสำเร็จของการทำงานที่แต่ละบุคคลมีอันเป็นผลมาจากประสบการณ์ทำงานของแต่ละบุคคล ทั้งนี้จึงต้องยอมรับกันว่า วิธีการวัดความสำเร็จในอาชีพ ยังคงต้องใช้ตัวชี้วัดทั้งการวัดความสำเร็จในอาชีพเชิงวัตถุวิสัย (Objective Career Success) และการวัดความสำเร็จในอาชีพเชิงจิตวิสัย (Subjective Career Success) มาประกอบกัน

สำหรับความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะทุนมนุษย์ด้าน บุคลิกภาพ และ สถานภาพครอบครัว กับความสำเร็จในอาชีพนั้น จากการวิจัยในครั้งนี้ มีข้อค้นพบว่า เมื่อพิจารณาในองค์รวมแล้ว คุณลักษณะส่วนบุคคล มิได้มีผลต่อความสำเร็จในอาชีพของผู้บริหารสตรี แต่ปัจจัยที่ส่งผลอย่างยิ่งคือบุคลิกภาพและแรงสนับสนุนจากครอบครัว แต่อย่างไรก็ตาม มีข้อที่ควรพิจารณาก็คือ หากจะแยกย่อยออกเป็นประเด็นต่างๆ ในส่วนของบุคลิกภาพและแรงสนับสนุนจากครอบครัวนั้น โดยข้อปลีกย่อยเพียงลำพัง มิได้แสดงผลออกมาให้เห็นว่าเป็นปัจจัยบ่งชี้ถึงความสำเร็จในอาชีพ หากแต่ประเด็นเหล่านี้มารวมกัน กลับกลายเป็นพลังที่ส่งผลต่อความสำเร็จได้ในภาพรวม ดังนั้น ข้อพิจารณาจากข้อค้นพบในการวิจัยครั้งนี้ก็คือ การพิจารณาปัจจัยด้านบุคลิกภาพและแรงสนับสนุนจากครอบครัว จะต้องพิจารณาในองค์รวม (Holistic) ซึ่งถือได้ว่าเป็นประเด็นที่ละเอียดอ่อนอย่างยิ่งสำหรับการนำองค์ความรู้จากการวิจัยในครั้งนี้ไปปฏิบัติให้เป็นรูปธรรม

บุคลิกภาพและครอบครัวมีส่วนในการสร้างความสำเร็จในอาชีพนี้ ในกรณีของบุคลิกภาพจะช่วยให้บุคคลมีความสัมพันธ์กับผู้อื่นได้ง่ายขึ้น เป็นการอนุมานในการสร้างภาพในความคิด (Stereotype) ทางสังคมของบุคคลที่จะนำมาประยุกต์ในเอกัตบุคคลด้วย (Forgas, 1983) ในขณะที่บทบาทในครอบครัวนั้น หน้าที่สำคัญของครอบครัวนอกจากการอบรมเลี้ยงดูบุตรเพื่อให้บุตรพัฒนาเป็นบุคคลที่มีความสมบูรณ์ทั้งด้านร่างกายและจิตใจแล้ว ยังมีหน้าที่ให้ความรักความอบอุ่น นอกจากนั้นครอบครัวยังเป็นแหล่งพื้นฐานแห่งการแลกเปลี่ยน โดยเฉพาะการแลกเปลี่ยนความรักหากการรับและการให้มีสัดส่วนที่เหมาะสม พัฒนาการบุคคลจะเป็นไปอย่าง

ราบรื่น (อุมาพร ดังคสมบัติ, 2544) หากเกิดอุปสรรคหรือความผิดหวัง ครอบครัวจะเป็นแหล่งที่ทำให้กำลังใจปลอบใจ ให้บุคคลสามารถจัดการกับอุปสรรคต่างๆ ให้ผ่านพ้นไปได้ (อุไร ขลุ่ยนาถ, 2540)

ข้อเสนอแนะ

1. การวิจัยในครั้งนี้ มีข้อค้นพบสำคัญคือความสำเร็จในอาชีพของบุคคล จุดสุดท้ายคือการทำงานได้อย่างมีความสุขและสนุกกับงานเป็นตัวบ่งชี้ที่สำคัญกว่าการให้ผลตอบแทนทางวัตถุ ดังนั้น หน่วยงานอย่างสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานหรือองค์กรอื่นๆ ควรใช้หลักทฤษฎีด้านแรงจูงใจมาเป็นตัวขับเคลื่อนให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในองค์กรมากกว่าที่จะใช้ระบบให้ผลตอบแทนทางวัตถุ

2. บุคลิกภาพและแรงสนับสนุนในครอบครัว มีผลโดยตรงต่อความสำเร็จในอาชีพ แต่ก็ เป็นผลมาจากองค์กรรวม ดังนั้น หน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการมีส่วนในการดูแลบุคลากรในสังกัด ควรให้ความสำคัญกับปัจจัย 2 ประการนี้อย่างจริงจัง โดยเฉพาะอย่างยิ่ง การมีผลจากองค์กรรวมนี้ หมายความว่า ผู้เกี่ยวข้องจะต้องให้ความสำคัญในทุกประเด็น ไม่มองข้ามในบางสิ่งบางอย่างที่ ดูเหมือนเรื่องเล็กน้อย เพราะเมื่อประเด็นปลีกย่อยเหล่านี้มาบดบังรวมกัน จะกลายเป็นพลังขับเคลื่อนที่ทรงพลังต่อไป

ข้อเสนอแนะในเชิงนโยบาย

1. นโยบายส่งเสริมการศึกษาของผู้บริหารสตรีให้สูงขึ้น
2. นโยบายเสริมสร้างประสบการณ์ทางด้านการบริหารจัดการการศึกษา
3. นโยบายเสริมสร้างบุคลิกภาพทางด้านแรงดึงดูดทางกายภาพ เช่น เสริมสร้างให้มีสุขภาพแข็งแรง เสริมสร้างให้มีความสุขรอบครอบครัว สุขภาพ อ่อน โชน อ่อนน้อม ถ่อมตน มีการแต่งกายที่เหมาะสม และมีความซื่อสัตย์ สุจริต

4. นโยบายเสริมสร้างความอบอุ่นในครอบครัว

5. นโยบายส่งเสริมบุคลิกภาพในแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ควรสนับสนุนให้ผู้บริหารสตรีเป็นผู้ที่มีเป้าหมายในการทำงาน และเป็นผู้มีความกระตือรือร้นอยู่ตลอดเวลา มีความวิริยะอุตสาหะในการทำงาน เพื่อให้ผลงานนั้นมีมาตรฐาน ซึ่งจะส่งผลให้ผู้บริหารสตรีประสบผลสำเร็จในอาชีพ

ข้อเสนอแนะในเชิงการบริหาร

1. จัดทำโครงสร้างเงินเดือนให้เหมาะสมกับตำแหน่งงาน

2. จัดชั่วโมงการทำงานต่อสัปดาห์ให้เหมาะสมกับงานที่รับผิดชอบ

3. สร้างความพึงพอใจให้กับผู้บริหารสตรีในด้านอาชีพ โดยส่งเสริมความก้าวหน้าในอาชีพ การพิจารณาบำเหน็จความชอบต้องเป็นธรรม และปลูกจิตสำนึกให้บุคลากรมีความรักในอาชีพ

4. สร้างความพึงพอใจในงาน โดยใช้คนให้ตรงกับความรู้ความสามารถ มีชั่วโมงการทำงานที่เหมาะสมกับงาน และจะต้องพัฒนาองค์การให้มีความเจริญก้าวหน้ายิ่งขึ้นไปในทุกด้าน และเปิดโอกาสให้บุคลากรได้มีโอกาสแสดงความคิดเห็น หรือให้ข้อเสนอแนะต่าง ๆ

ข้อเสนอแนะในเชิงวิชาการ

(1) ตัวแปรในกรอบแนวคิดคุณลักษณะทุนมนุษย์เป็นอิทธิพลต่อความสำเร็จของอาชีพของผู้บริหารสตรีสำนักงานคณะกรรมการศึกษาขั้นพื้นฐานนั้น ตัวแปรคุณลักษณะทุนมนุษย์ เป็นตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จของอาชีพของผู้บริหารสตรีโดยตรง ควรมีการศึกษาตัวแปรอื่น ๆ ที่อาจส่งผลกระทบต่อความสำเร็จของอาชีพด้วย เช่น ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับสิ่งแวดล้อมภายในองค์การ สำนักงานคณะกรรมการศึกษาขั้นพื้นฐาน เช่น ผู้บริหารระดับสูง คณะกรรมการบริหารสำนักงานคณะกรรมการศึกษาขั้นพื้นฐาน บุคลากรภายในหน่วยงาน วัฒนธรรมองค์การ และสิ่งแวดล้อมภายนอกองค์การ เช่น อิทธิพลด้านกฎหมายและการเมือง อิทธิพลด้านเทคโนโลยี อิทธิพลด้านเศรษฐกิจ อิทธิพลด้านสังคมวัฒนธรรม เข้ามาศึกษาในกรอบแนวคิด เพื่อตรวจสอบว่าตัวแปรดังกล่าว ส่งผลให้เกิดความสำเร็จของอาชีพของผู้บริหารสตรีสำนักงานคณะกรรมการศึกษาขั้นพื้นฐานหรือไม่

(2) หากจะมีการขยายผลเกี่ยวกับประเด็นนี้ในอนาคต ที่จะได้นำเอากรอบแนวคิดต่างๆ ใน “ข้อจำกัดของการวิจัย” ข้อ (2) หน้า 10 มาเป็นแนวทางในการศึกษาในครั้งต่อไปด้วยก็จะดีไม่น้อย