บทที่ 2

ทฤษฎี ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องและสมมติฐานของการวิจัย

ทฤษฎีสถานภาพและบทบาท

คำว่า "สถานภาพ" ก็คือ ตำแหน่งของบุคคลในสังคมหรือกลุ่ม บุคคลแต่ละคนเมื่อเกิดมาจะมีสถานภาพติดตัวมาไม่ทางตรงก็ทางอ้อม สถานภาพนี้เป็นสิ่งที่ทำให้บุคคลสามารถติดต่อสัมพันธ์กันได้

สถานภาพเป็นตำแหน่งที่ได้จากการเป็นสมาชิกของกลุ่ม เป็นสิทธิและหน้าที่ทั้งหมดที่บุคคลมีอยู่เกี่ยวข้องกับผู้อื่น และสังคมส่วนรวม สถานภาพจะกำหนดว่าบุคคลนั้นมีหน้าที่จะต้องปฏิบัติต่อผู้อื่นอย่างไร มีหน้าที่รับผิดชอบอย่างไรในสังคม สถานภาพเป็นสิ่งเฉพาะบุคคลทำให้บุคคลนั้นแตกต่างจากผู้อื่น และมีอะไรเป็นเครื่องหมายของตนเอง (สุพัตรา สุภาพ, 2536)

ประเภทของสถานภาพ

1. สถานภาพที่ติดตัวมา คือ สถานภาพที่ได้มาโดย

   1.1 สังคมกำหนด เช่น การยกย่องคนที่มีตำแหน่งสูงกว่า มากกว่าคนธรรมดา

   1.2 ติดตัวหรือธรรมชาติสร้างสรรค์ เช่น ความเป็นชาย เป็นหญิง ผิวดำ ผิวขาว

2. สถานภาพที่ได้มาภายหลัง หรือได้มาโดยความสามารถ คือ ตำแหน่งของบุคคลนั้นไม่ได้มีมาโดยกำเนิดหรือสังคมกำหนด แต่ต้องขวนขวายด้วยความสามารถและสติปัญญาของตนเอง สถานภาพชนิดนี้อาจทำให้บุคคลเลื่อนขั้นจากสถานภาพที่ติดตัวมาแต่กำเนิดขึ้นมาในทางที่ดีขึ้นได้ เช่น สถานภาพที่ติดตัวมา คือ ลูกชาวนา แต่มีความพยายามมากจนสามารถเป็นนักธุรกิจชั้นแนวหน้าได้ ทำให้ตนเองมีเกียรติ มีหน้ามีตามากขึ้น

บทบาท คือ การปฏิบัติตามสิทธิและหน้าที่ของสถานภาพ (ตำแหน่ง) มนุษย์แต่ละคนมักมีหลายบทบาท ถ้าสังคมยิ่งซับซ้อนมากขึ้นเท่าไร บทบาทก็จะยิ่งแตกต่างไปมากขึ้นเท่านั้น การ

ที่คนมีบทบาทมากขึ้นนี้ ก็เป็นที่มาของบทบาทขัดกัน ซึ่งหมายถึง การที่บุคคลแต่ละคนมีบทบาทอยู่หลายอย่าง แต่การปฏิบัติบทบาทหนึ่งอาจจะไปขัดอีกบทบาทหนึ่งด้วย เช่น บุคคลหนึ่งมีบทบาทเป็นพ่อและเป็นตำรวจ แต่ลูกชายไปก่อคดี ซึ่งตนจะต้องเป็นผู้เข้าจับกุม ตามบทบาทของความเป็นตำรวจ ในขณะที่บทบาทของความเป็นพ่อนั้น สงสารและอยากจะช่วยลูก จึงเป็นบทบาทขัดกัน (สุพัตรา สุภาพ, 2536)

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ต้องการศึกษาถึงทฤษฎีเกี่ยวกับบทบาทเช่นกัน แต่เน้นในเรื่องบทบาททางเพศ ซึ่งเป็นไปตามลักษณะความหมายของคำว่า บทบาทเช่นกัน กล่าวคือ ความเป็นชาย หญิงนั้นเป็นสถานภาพที่ติดตัวมาแต่กำเนิด ดังนั้น ชายหรือหญิงก็จะต้องมีบทบาทซึ่งคือการปฏิบัติตามสิทธิและหน้าที่ของสถานภาพตามที่ตนมีอยู่ จึงดูเหมือนว่าการปฏิบัติหน้าที่หรือการแสดงออกของทั้งชายและหญิง ยังคงมีความแตกต่างกัน ซึ่งจะทำให้ทราบถึงพื้นฐานของความแตกต่างนั้นๆ

<u>แนวคิดเรื่องบทบาททางเพศ</u> (SEX-ROLE)

บทบาททางเพศ จะอยู่บนพื้นฐานของความแตกต่างระหว่างเพศชายและหญิง (KAGAN อ้างถึงในปราณี เดชวิทยาพร, 2532) กล่าวว่า ความเป็นเพศชายและหญิงเป็นสิ่งที่แสดงอยู่ในปรากฏการณ์ 3 ประการ คือ

1. แสดงอยู่ในลักษณะแห่งกายภาพที่ติดอยู่กับตัวบุคคล ซึ่งเมื่อบุคคลได้เป็นเจ้าของลักษณะแห่งเพศนี้แล้ว จะเปลี่ยนแปลงแก้ไขลักษณะดังกล่าวได้ยาก เช่น ลักษณะของผู้ชายที่จะออกไปทางล่ำสันแข็งแรง ส่วนผู้หญิงก็ไปในทางบอบบางอรชร

2. แสดงอยู่ในพฤติกรรมภายนอกที่เห็นได้ชัดเจน เช่น เพศชายสามารถมีการกระทำที่ใช้ความรุนแรงและรุกราน ในขณะที่มาตรฐานทางสังคมไม่นิยมให้เพศหญิงแสดงความก้าวร้าวรุนแรง แต่มุ่งหวังให้ผู้หญิงต้องพึ่งพาผู้อื่น เก็บความรู้สึกและยอมตาม เป็นต้น

3. แสดงอยู่ภายในใจ เช่น แรงจูงใจ ความเชื่อ ความต้องการ เช่น เชื่อว่าเพศหญิงเป็นเพศของผู้ให้ความรัก ให้การดูแลเอาใจใส่ต่อผู้เจ็บป่วย เด็กและคนชรา อ่อนโยนและเชื่อว่าเพศชายเป็นผู้ให้ความปลอดภัย ความมั่นคง เป็นผู้ไม่อ่อนไหวและทนต่อความกดดัน

Sex คือ ความแตกต่างทางด้านกายภาพ-ชีวภาพของชายและหญิง เป็นเรื่องที่เกี่ยวกับการสืบพันธุ์ (Bilton and others, 1981)

Gender คือ แบบแผนพฤติกรรม, การกระทำหรือบรรทัดฐาน เฉพาะทางวัฒนธรรม ซึ่งอาจเกี่ยวข้องถึง Sex (Bilton and others, 1981)

การแบ่งแยกเพศในการจ้างงานในประเทศอังกฤษนั้น ผู้หญิงที่ทำงานมีแนวโน้มที่ค่อนข้างอยู่ในอาชีพที่แคบ จากการสำรวจสำมะโนประชากร ได้รายการมา 27 อาชีพ ซึ่ง 2 ใน 3 ของผู้หญิงที่เป็นลูกจ้างนั้นจะถูกจัดอยู่ใน 3 กลุ่ม ดังนี้

1. เสมียน (29.1% ของลูกจ้างหญิงทั้งหมด)
2. งานบริการ (23.2%)
3. งานด้านเทคนิค, วิชาชีพและศิลปิน (11.9%)

ภายในอาชีพ 3 กลุ่ม ข้างต้นนี้ ผู้หญิงค่อนข้างถูกจำกัดอยู่ในงานที่เรียกว่าเป็นงานของผู้หญิง (WOMEN'S WORK)

จากกลุ่มที่ 3 ของอาชีพข้างต้น คือ งานด้านเทคนิค วิชาชีพ และศิลปินนั้น สามารถแยกลำดับชั้นได้อีก และพบว่าอาชีพที่ผู้หญิงทำมากที่สุดคือ พยาบาล มีถึง 91.6%

จากหลักฐานต่างๆ ที่กล่าวมาแล้ว ดูเหมือนว่า ผู้หญิงนั้นถูกตีกรอบในการเลือกอาชีพมากกว่าผู้ชาย และผู้ชายที่ทำงานแล้วจะมีโอกาสก้าวไกลไปในงานประเภทเกี่ยวกับอุตสาหกรรมมากกว่าผู้หญิง (Bilton and others, 1981)

ผู้บังคับบัญชาที่เป็นหญิง มักจะมีข้อบกพร่องในการวางแผนการแก้ปัญหาในการทำงาน ขณะที่ผู้บังคับบัญชาที่เป็นผู้ชายไม่ค่อยมีผลกระทบมากนักในปัญหานี้ นอกจากนี้ผู้บังคับบัญชาหญิง ยังมีข้อบกพร่องในเรื่องความเชื่อมั่นในการแก้ปัญหาจากการมองไม่เห็นปัญหา หรือไม่มีความสามารถในการแก้ปัญหาได้ เป็นเพราะผู้หญิงด้อยกว่าผู้ชายในการไม่สามารถพิสูจน์แยกแยะปัญหาได้ชัดเจน (Maier, 1970)

ผู้หญิงจะดูเหมือนว่าไม่ค่อยมีความมั่นใจในความสามารถของตนเองในการทำงาน, การขาดคุณสมบัติในการเป็นหัวหน้างาน จะชอบหัวหน้างานที่นิสัยดีมากกว่าที่จะเป็นผู้มีความสามารถ อีกทั้งที่จะเป็นผู้ที่ไม่ค่อยใส่ใจในเรื่องต่างๆ ที่เกี่ยวกับหน่วยงานของตนด้วย (Holter, 1970)

Fransella & Frost (1977) กล่าวไว้ว่า ได้มีข้อขัดแย้งต่อผู้หญิงทำงานระหว่างความเป็นผู้หญิง (being a woman) และความเป็นคนทำงาน (being a worker) พวกนายจ้างมักคิดว่างานแบบมืออาชีพและงานด้านการจัดการนั้น ผู้หญิงไม่มีคุณสมบัติในด้านนี้ และถ้าผู้หญิงได้แสดงออกถึงคุณสมบัติดังกล่าว เช่น ความทะเยอทะยาน, การแสดงสิทธิของตน, การก้าวร้าว, ความสามารถ และความอิสระ เหล่านี้จะทำให้ผู้หญิงถูกมองว่า ไม่มีความเป็นผู้หญิง (unfeminine) ซึ่งเป็นได้ว่า ผู้หญิงมีข้อผูกมัดถึง 2 ทางที่เดียว

บทบาททางเพศ เป็นการเสนอให้เห็นถึงพื้นฐานความแตกต่างระหว่างเพศชาย และเพศหญิง ในส่วนต่อไปจะเสนอเกี่ยวกับบทบาททางเพศเช่นกัน แต่เป็นบทบาททางเพศในการทำงาน ทั้งนี้เพื่อให้สอดคล้องกับเรื่องที่จะทำการวิจัยครั้งนี้

<u>แนวคิดเรื่องบทบาททางเพศในการทำงาน</u> (SEX ROLE AT WORK)

ระบบบทบาททางเพศ (sex role system) เป็นระบบความเชื่อถือที่มีอำนาจมาก เป็นส่วนสำคัญที่เป็นเนื้อหาหลักการขัดเกลาทางสังคม ที่ทำให้บุคคลรู้และเข้าใจบทบาทต่างๆ ในลักษณะบทบาทเฉพาะว่าใครเป็นใคร มีพฤติกรรมอย่างไร มีค่านิยมและความเชื่ออย่างไร (ปราณี เดชวิทยาพร, 2532) ระบบบทบาททางเพศประกอบด้วยสามส่วนใหญ่ๆ คือ

1. ส่วนประกอบสำคัญประกอบด้วย ข้อกำหนด หน้าที่บนพื้นฐานของเพศซึ่งแตกต่างตามลักษณะของบุคคลตามเพศ คือ เพศชายและหญิง
2. การแบ่งแยกการงาน บนพื้นฐานทางเพศ
3. การครอบงำเกี่ยวกับผู้ชาย จะมีค่านิยมสูงกว่าผู้หญิง

ดังนั้น รูปแบบของงานจึงมีลักษณะสอดคล้องไปตามเพศของบุคคลที่กระทำงานนั้น ตั้งแต่ผู้ชายถูกครอบงำ มีค่านิยมกว่าผู้หญิง ดังนั้นลักษณะของผู้ชายจึงมีเกียรติภูมิสูงกว่าผู้หญิง หนึ่ง

ในเหตุนี้จึงทำให้ครอบงำระบบค่านิยมของวัฒนธรรมขององค์กรตลอดทั้งหมด ดังนั้น กิจกรรมที่กระทำโดยผู้ชายมักได้รับรางวัลและเกียรติสูงกว่ากิจกรรมที่เหมือนกันในระดับเดียวกับที่ได้กระทำโดยผู้หญิง

ในสังคมตะวันตก บทบาททางเพศตามจารีตประเพณีนั้น ผู้ชายจะมีลักษณะก้าวร้าว มีอำนาจครอบงำ มีความเป็นอิสระ มีความแน่นอนเด็ดขาด ชอบการแข่งขันชิงชัย มีลักษณะความเป็นผู้นำ ในขณะที่ผู้หญิงจะมีความอ่อนโยน มีมนุษย์สัมพันธ์ ไม่มีความแน่นอนเด็ดขาด

การแบ่งแยกงานจะเกี่ยวพันกันว่า สถานที่สำหรับผู้หญิงคือ ภายในบ้าน ขณะที่ผู้ชายออกมานอกบ้านเพื่อทำงานเป็นสมาชิกขององค์กรในหน่วยงานต่างๆ

Gamson and Modiglini (1974) ได้กล่าวถึงรูปแบบชีวิตหญิงชายไว้ว่า ผู้หญิงจะอุทิศชีวิตสู่การเป็นแม่บ้าน แม่และผู้ทำงานบ้าน หรือบางครั้งอาจทำงานบางอย่าง เช่น ครู เลขานุการ นักสังคมสงเคราะห์ พยาบาล ในขณะที่ผู้ชายจะใช้ชีวิตของตัวเองในลักษณะต้องมีการต่อสู้ทำธุรกิจ เป็นนักการเมืองหรือแพทย์ และจะถูกพบภายนอกบ้านในสถานภาพที่สูง ในอาชีพที่เป็นแนวทางสู่ความก้าวหน้าต่างๆ

Chetwynd and Harnett (1978) กล่าวว่า อาชีพของผู้หญิง แต่ไหนแต่ไรมานั้นถูกจำกัดอยู่ในแวดวงอาชีพ เสมียน โอเปอเรเตอร์ พยาบาล รีเซพชั่น เลขานุการ และโดยทั่วๆไปมักพบว่า งานของผู้ชายมักมีสถานภาพเกียรติยศในสังคมสูงกว่างานของผู้หญิง

<u>แนวคิดเกี่ยวกับเรื่องการสมรส</u>

จากเรื่องบทบาททางเพศและบทบาททางเพศในการทำงานนั้น เป็นเรื่องของการแบ่งแยกระหว่างชายและหญิงที่ว่า หญิงทำงานบ้านขณะที่ชายออกมาทำงานนอกบ้าน แต่หากหญิงนั้นทั้งทำงานนอกบ้านและต้องทำในบ้านด้วยจะเป็นเช่นไร แนวคิดนี้เป็นการกล่าวเฉพาะลงไปเพื่อแสดงให้เห็นถึงความเป็นไปของชีวิตสตรีที่สมรสแล้ว ซึ่งสามารถทำให้เปรียบเทียบกับสตรีโสดได้โดยปริยายถึงเรื่องการทำงานนอกบ้านเพื่อเป็นการสนับสนุนการตั้งสมมติฐานเรื่อง สถานภาพสมรส

ความไม่เท่าเทียมกันในชีวิตสมรสได้เกิดมีขึ้นในสังคม เริ่มตั้งแต่ การแบ่งงานความมีอำนาจที่เท่าเทียมกัน หรือความเท่าเทียมกันในเรื่องการช่วยเหลือและผลตอบแทนในการสมรส มีการวิจารณ์กันในหนังสือที่ว่าด้วยเรื่องครอบครัวไว้ว่า สามีภรรยา แบ่งงานกันทำในสัดส่วนที่เท่ากัน แบ่งรายได้รวมไปถึงบทบาทในการตัดสินใจ หรือบางอันก็กล่าวไว้ว่า ผู้หญิงจะเป็นฝ่ายที่ทำงานบ้านทั้งหมดและไม่ต้องทำงานนอกบ้าน ในชีวิตสังเมืองนั้นผู้เป็นภรรยาก็จะมีอิสระในการใช้อำนาจในการตัดสินใจที่เท่าเทียม ในความหมายของคำว่า ความเท่าเทียมกันในการสมรสนั้นก็ยังมีความลำเอียงเกิดอยู่ไม่มากก็น้อย (Hood, 1983)

ความลำเอียงดังกล่าวทำให้เกิดอคติเกี่ยวกับสิทธิเฟมินิสต์ที่เห็นได้ชัดก็คือ งานที่ผู้หญิงทำจะถูกประเมินค่าต่ำกว่างานที่ชายทำ กล่าวคือ งานบ้านนั้นไม่สามารถทำเงินได้มากเท่ากับงานที่เกี่ยวกับธุรกิจ ผู้หญิงที่ทำงานนอกบ้านมี "สิทธิ" ที่จะทำงานและมีสิทธิ์ที่จะใช้สิทธิ์ในเรื่องอำนาจเกี่ยวกับการสมรสมากกว่าผู้หญิงที่อยู่ในบ้าน (Hood, 1983) การที่ผู้หญิงสมรสแล้วจะมีข้อผูกพันตามมาอีกมากมายไม่ว่าจะเรื่องงานบ้านที่ผู้หญิงต้องทำ การทำหน้าที่เป็นภรรยาที่ดี และในปัจจุบันผู้หญิงก็ออกทำงานนอกบ้านมากขึ้นเพื่อพิสูจน์ถึงความสามารถตนเองและเป็นการเพิ่มรายได้ให้กับตนเองและครอบครัวด้วย แต่ดูเหมือนว่าการสมรสของผู้หญิงนั้นคอนข้างเป็นอุปสรรคต่อความก้าวหน้าในการทำงานไม่มากก็น้อย ถ้าเทียบกับผู้หญิงที่ยังเป็นโสดอยู่

ในอดีตนั้นผู้ที่สมรสแล้วจะเป็นผู้ที่มีความสุขมากกว่าคนที่ยังไม่สมรสหรือคนที่หย่าแยกกันอยู่หรือเป็นหม้าย แต่ต่อมาได้พบว่าผู้ที่สมรสแล้วจะมีความสุขน้อยกว่าตอนที่อยู่คนเดียว (Glenn and Weaver 1982) โดยเฉพาะผู้หญิงในปัจจุบันที่สมรสแล้วจะถูกเรียกร้องให้เป็นภรรยาและแม่ และยังต้องทำงานนอกบ้านอีก (Reed and Weinberg, 1984) เป็นการเพิ่มภาระหน้าที่และความเหน็ดเหนื่อยให้แก่ผู้หญิงมากขึ้น และผู้หญิงทำงานในปัจจุบันที่แต่งงานแล้ว ถือว่าหน้าที่ในบ้านเป็นอุปสรรคสำคัญ (Houstan and Kelly, 1989) ซึ่งมีผลต่อความก้าวหน้าในการทำงานและตำแหน่งงาน

สตรีที่สมรสแล้วและยังต้องทำงานนอกบ้านอีกด้วยนั้น จะทำให้เกิดบทบาทขัดกัน (Stycos and Welter, 1969 อ้างถึงในวิวัฒน์ แดงสังวาลย์, 2522) ซึ่งต่างกับสตรีโสดจะไม่มีปัญหาในเรื่องบทบาทของความเป็นแม่บ้านและภรรยามาเป็นอุปสรรค ทำให้มีความหวังและ

ความต้องการที่จะก้าวขึ้นสู่ระดับงานสูงๆ ได้

James A. Sweet (1970 อ้างถึงในวิวัฒน์ แดงสังวาลย์, 2522) พบว่า สตรีอเมริกันที่ทำงานนอกบ้านนั้น ร้อยละ 43 เป็นผู้ไม่มีบุตร และยังพบว่า อัตราเข้าร่วมแรงงานของสตรีจะลดลง เมื่อจำนวนบุตรที่อายุต่ำกว่า 18 ปี เพิ่มขึ้น นั่นหมายความว่า เมื่อสตรีที่สมรสแล้วถ้ามีบุตรที่ยังอายุน้อยๆ จะมีผลต่อการจะทำงานนอกบ้านของสตรีเลยทีเดียว มิใช่เพียงมีผลต่อตำแหน่งงาน กล่าวคือ เมื่อสตรีสมรสแล้วอาจมีปัจจัยหลายอย่างที่เป็นอุปสรรคต่อการดำรงตำแหน่งสูงอีกทั้งสตรีอาจไม่มีโอกาสที่จะทำงานนอกบ้านเลยก็ได้

<u>ทฤษฎีแรงจูงใจ</u>

ในเรื่องของทฤษฎีแรงจูงใจนั้นเป็นที่มาของการตั้งสมมติฐาน 3 ข้อด้วยกัน คือ เรื่องรายได้ ประสบการณ์การทำงาน และระดับคะแนนตอนจบปริญญาตรี การนำทฤษฎีแรงจูงใจไปประยุกต์ใช้นี้ก็จะเป็นคนละแง่มุมตามสมมติฐานแต่ละข้อ ซึ่งจะปรากฏอยู่ในบทที่ 3 ส่วนของการอธิบายสมมติฐาน ในบทนี้จะกล่าวถึงความหมาย ลักษณะของทฤษฎีแรงจูงใจ สิ่งจูงใจ เป็นต้น การจูงใจของมนุษย์สัมพันธ์กับความต้องการของมนุษย์อย่างแยกไม่ออก เมื่อบุคคลเกิดความต้องการ (needs) และความต้องการของเขาไม่ได้รับการตอบสนองเขาจะเกิดความเครียด (stress) เมื่อมีความเครียดก็จะทำให้มนุษย์อยู่อย่างไม่เป็นสุข ดังนี้เขาจะเกิดแรงขับ (drive) ที่จะทำบางสิ่งบางอย่างเพื่อลดความเครียด ซึ่งกระบวนการภายในที่กระตุ้นให้บุคคลไปสู่การกระทำอย่างมีเป้าหมายนี้ เรียกว่า การจูงใจ (motivation)

เราควรมาดูความหมายของการจูงใจ หรือแรงจูงใจที่มีผู้ให้นิยามไว้ ดังนี้

สิทธิโชค วรานุสันติกูล (2524) กล่าวว่า แรงจูงใจ คือ สภาวะภายในตัวอินทรีย์ที่จะกระตุ้นให้อินทรีย์ แสดงพฤติกรรมไปในทิศทางที่กำหนดให้ไว้แล้ว เพื่อมุ่งสู่เป้าหมายที่อินทรีย์ต้องการ

สงวน สุทธิเลิศอรุณ (2527) กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง สิ่งจูงใจที่ทำให้เกิดการใช้พลังที่มีอยู่ในตัวบุคคล กระทำกิจกรรมเพื่อให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย หรือแรงจูงใจเป็นสิ่งหนึ่งที่ยั่วยุให้บุคคลแสดงพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่ง เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามที่ตนต้องการ

Guilford and Gray ได้ให้ความหมายว่า แรงจูงใจ คือ สิ่งใดก็ตามที่เร่งเร้านำช่องทางและเสริมสร้างความปรารถนาในการประกอบกิจกรรมในตัวบุคคล (ธงศักดิ์ บุญธนาธรรม, 2531)

โสภา ชูพิกุลชัย (2528) ได้ให้ความหมายแรงจูงใจไว้ว่า หมายถึง เหตุจูงใจที่ทำให้ความต้องการของมนุษย์ได้รับความพอใจและให้พฤติกรรมของมนุษย์บรรลุเป้าหมาย โดยปราศจากภยันตรายหรือสภาพการณ์ที่ไม่พึงพอใจ

Herzberg และคณะ พูดถึงเรื่อง ตัวจูงใจ (Motivators) ซึ่งมีผลต่อความพอใจในงานที่ทำ ซึ่งหมายถึง ลักษณะของงาน ความก้าวหน้า ความรับผิดชอบ การยกย่อง เป็นต้น และพูดถึงปัจจัยด้านสุขอนามัย หมายถึง สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความมั่นคงของงาน เงินเดือน นโยบาย การบังคับบัญชา การบริหารงาน เงินเดือน เป็นต้น สิ่งเหล่านี้ถ้าบุคคลพอใจก็จะมีแรงจูงใจให้เกิดการปฏิบัติ (สุพัตรา สุภาพ, 2536)

Abraham H.Maslow ได้สร้างทฤษฎีการจูงใจไว้บนสมมติฐานต่อไปนี้ คือ (สมยศ นาวีการ, 2530)

1. ความต้องการของคนสามารถเรียงลำดับตามความสำคัญได้จากความต้องการระดับต่ำสุด คือ ความต้องการทางด้านร่างกาย ความปลอดภัย ความต้องการทางด้านสังคม ความมีชื่อเสียง และความต้องการสมหวังของชีวิต

2. ความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้วจะไม่เป็นสิ่งจูงใจพฤติกรรมของคนต่อไปอีก คนจะถูกจูงใจด้วยความต้องการที่อยู่สูงขึ้นไปที่ยังไม่ได้รับการตอบสนอง

3. ความต้องการของคนจะซ้ำซ้อนกัน ความต้องการอย่างหนึ่ง อาจจะยังไม่หมดไป ความต้องการอย่างอื่นจะเกิดขึ้นมา

ทฤษฎีของ Maslow นี้มีความคิดว่า ความต้องการส่วนใหญ่ ขั้นที่ต่ำกว่าต้องได้รับการตอบสนองก่อน แล้วความต้องการในขั้นที่สูงขึ้นไปถึงจะเกิดขึ้น แต่ทั้งนี้มิได้หมายความว่า ความต้องการมากกว่าหนึ่งระดับไม่อาจเกิดขึ้นในเวลาเดียวกัน แต่ความต้องการในระดับที่ต่ำกว่า ถ้ายังไม่ได้รับการตอบสนองจะเกิดขึ้นก่อน (โยธิน ศันสนยุทธและคณะ, 2533)

นอกจากนั้น ในทางจิตวิทยา ก็ยังกล่าวถึงทฤษฎีการจูงใจไว้ด้วยเช่นกัน โดยแบ่งเป็น 3 กลุ่ม ดังนี้ (โยธิน ศันสนยุทธและคณะ, 2533)

1. ทฤษฎีทางชีววิทยา (Biological theories)

1.1 ทฤษฎีสัญชาตญาณ มีคำนิยามของคำว่าสัญชาตญาณ (instinct) ไว้ว่าเป็นแบบอย่างของพฤติกรรม (patterns of behavior) ที่ไม่ได้เกิดจากการเรียนรู้ แต่อย่างไรก็ตาม มีพฤติกรรมของมนุษย์มากมายที่นอกเหนือไปจากสัญชาตญาณ ทฤษฎีสัญชาตญาณไม่อาจอธิบายเกี่ยวกับความแตกต่างระหว่างบุคคล ดังนั้นนักจิตวิทยาจึงให้ความสำคัญของการเรียนรู้ (learning) ที่มีต่อพฤติกรรมของมนุษย์ทำให้พวกเขาละทิ้งทฤษฎีสัญชาตญาณ

1.2 ทฤษฎีแรงขับ ความเครียดภายในเป็นตัวกระตุ้นให้บุคคลเกิดการกระทำการลดความเครียดนี้ เกิดการเสริมแรง (reinforcement) พอเพียงที่จะทำให้เกิดการเรียนรู้ขึ้น

1.3 ทฤษฎีความต้องการลำดับขั้น ซึ่งเป็นของ Maslow ที่ได้แยกกล่าวไว้ต่างหากข้างต้นแล้ว

2. ทฤษฎีการเรียนรู้ (Learning Theories)

การเรียนรู้มีบทบาทมากกว่าความต้องการทางสรีระ ในการกำหนดค่าทางพฤติกรรม พฤติกรรมส่วนใหญ่อาจทำให้เกิดขึ้นได้ โดยการให้รางวัลหลังจากพฤติกรรมที่พึงปรารถนาได้เกิดขึ้น ซึ่งรางวัลที่มีอำนาจมากที่สุดของมนุษย์ก็คือ รางวัลทางสังคม เช่น การชมเชย เป็นต้น

3. ทฤษฎีทางการรู้การเข้าใจ (Cognitive Theories) ทฤษฎีที่เป็นตัวแทนของการรู้การเข้าใจมี 3 ทฤษฎี ดังนี้

3.1 ทฤษฎีการยกสาเหตุ การที่บุคคลแสดงพฤติกรรมใดๆ จะต้องมีสาเหตุ ซึ่งสาเหตุนั้นมาจากภายใน หรือสาเหตุภายนอก เช่น การที่ผู้หญิงสามารถดำรงตำแหน่งผู้บริหาร

ได้ อาจเนื่องมาจากความสามารถ หรือความพยายามส่วนบุคคล ซึ่งเป็นสาเหตุภายในหรืออาจจะเป็นเพราะการที่ผู้หญิงคนนั้นดำรงตำแหน่งบริหาร เพราะอยากได้เงินเดือนสูงขึ้นก็ได้ ประการนี้นับว่าเป็นสาเหตุภายนอก

3.2 ทฤษฎีความสอดคล้องทางการรู้การเข้าใจ เมื่อคนเราเกิดความรู้ความเข้าใจที่ขัดแย้งจะทำให้เกิดความไม่สบายใจขึ้น ดังนั้นบุคคลจะพยายามเปลี่ยนความคิดหรือการกระทำของเขาให้เกิดความสอดคล้องขึ้น

3.3 ทฤษฎีการคาดหวัง การที่บุคคลมีความคิดเกี่ยวกับผลที่อาจเกิดขึ้นจากการกระทำของเขา และการเลือกที่จะกระทำคุณค่าของผลที่เกิดขึ้น และความน่าจะเป็นไปได้ที่จะทำได้สำเร็จ

คนส่วนใหญ่มักจะตีค่าความต้องการให้กับตนเองสูง ทั้งนี้ก็เพื่อความมั่นคงที่แท้จริง นั่นก็คือ การได้รับการยอมรับและเคารพจากผู้อื่น

การที่คนจะมีความต้องการเข้าไปปฏิบัติงาน ในหน่วยงานหนึ่งในตำแหน่งหนึ่งๆ หรือไม่นั้น ก็ย่อมต้องมีสิ่งจูงใจจากหน่วยงานหรือตำแหน่งนั้นๆ Chester (1966) ได้กล่าวถึงสิ่งจูงใจ ไว้ดังนี้

1. สิ่งจูงใจที่เป็นอัตรา ได้แก่ เงิน สิ่งของหรือสภาวะทางกายภาพที่ให้แก่บุคลากรในการที่เขาได้ปฏิบัติงานให้แก่หน่วยงานเป็นการตอบแทนบริการของเขา

2. โอกาสของบุคคลที่ไม่เกี่ยวกับวัตถุ หมายถึงโอกาสที่บุคลากรจะได้รับแตกต่างไปจากบุคคลอื่น ได้รับเกียรติยศ ได้รับอำนาจพิเศษส่วนตัว และโอกาสที่จะได้รับตำแหน่งที่อำนาจมากกว่าเดิม โอกาสดังกล่าวเหล่านี้มีความหมายต่อบุคลากรทุกคนมากกว่าสิ่งจูงใจทางวัตถุ

3. สภาพทางกายภาพอันเป็นที่พึงปรารถนา ได้แก่ การปรับปรุงสภาพแวดล้อมเกี่ยวกับสถานที่ทำงาน เครื่องมือเครื่องใช้ในหน่วยงาน วัตถุสิ่งของต่างๆ ที่เกี่ยวกับบุคลากรให้อยู่ในสภาพเป็นที่พอใจของทุกคน เช่น โต๊ะทำงานที่ดี ห้องส่วนตัว พัดลมหรือเครื่องปรับอากาศ โทรศัพท์ ฯลฯ ทั้งนี้เพื่อจูงใจให้บุคลากรพอใจที่จะปฏิบัติงาน

4. ความดึงดูดใจในทางสังคม หมายถึง สภาพการคบหาสมาคมกันเองในหมู่บุคลากรทุกคนในหน่วยงาน ถ้าหน่วยงานใดมีการแบ่งพรรคแบ่งพวก คอยจับผิดซึ่งกันและกัน ไม่ยกย่องกันและกัน ตลอดจนไม่ยิ้มแย้มแจ่มใสคบหากันฉันท์มิตร หน่วยงานนั้นก็ย่อมเป็นหน่วยงานที่น่าเบื่อหน่ายไม่น่าอยู่

5. การปรับสภาพการทำงานให้ตรงกับวิธีการที่บุคลากรเคยทำเป็นนิสัย และตรงกับทัศนคติของบุคลากร เพื่อช่วยให้บุคลากรทำงานมีประสิทธิภาพขึ้น ทุกคนมีความเคยชินกับวิธีการที่ตนได้ฝึกฝนปฏิบัติมา ถ้ามาทำงานตรงกับวิธีการที่ตนฝึกปฏิบัติมา ถ้ามาทำงานตรงกับวิธีการที่เคยชิดจะทำได้อย่างสะดวกและเต็มใจ ได้ผลงานและเป็นกำลังแก่บุคลากร

6. โอกาสที่จะมีส่วนร่วมอย่างกว้างขวาง การเปิดให้บุคลากรมีส่วนร่วมในงานทุกชนิดที่หน่วยงานจัดให้มีขึ้น ช่วยให้บุคลากรรู้สึกว่าตนเป็นคนสำคัญของหน่วยงาน คนทุกคนล้วนอยากมีความสำคัญ และอยากมีเกียรติด้วยกันทั้งนั้น เมื่อผู้อื่นให้เกียรติเรา เราก็ย่อมมีกำลังแรงกำลังใจที่จะร่วมมือกับเขาเป็นการตอบแทน โดยเฉพาะถ้าหน่วยงานขนาดใหญ่มีผลงานดีเด่นบุคลากรทุกคนย่อมภูมิใจและอยากมีส่วนช่วยสร้างความดีเด่นนั้นๆ ด้วย

7. สภาพของการทำงานและการอยู่ร่วมกันในหมู่บุคลากร บุคลากรทุกคนอยากเป็นมิตร และรู้จักกันอย่างกว้างขวาง หน่วยงานใดบุคลากรรู้จักหมด และสนิทสนมกลมกลืนกัน หน่วยงานนั้นก็จะได้ผลในด้านประสิทธิภาพของบุคลากร เพราะทุกคนจะร่วมมือกันเป็นอย่างดีในการทำงาน

เกี่ยวกับสิ่งจูงใจที่เป็นความต้องการของบุคคลในการปฏิบัติงานนี้ สมพงศ์ เกษมสิน (2516) ได้แยกแยะความต้องการของผู้ปฏิบัติงานมีทั้งหมด 10 ประการ คือ

1. ความมั่นคงในการทำงาน หมายความถึงว่า ในการปฏิบัติงานนั้นจะต้องมีหลักประกันว่า ตราบใดที่ตนปฏิบัติงานเต็มกำลังความสามารถและผลงานถึงมาตรฐานของงานก็สามารถปฏิบัติงานได้ตลอดไป

2. ความพอใจในการทำงาน ถ้าบุคคลได้ทำงานที่ตนพอใจ มีความสุขในการทำงาน ผลงานย่อมดีกว่าผู้ที่ทำงานด้วยความจำใจหรือทำงานตามหน้าที่

3. โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน หมายถึงงานที่กระทำนั้นเป็นงานที่มีโอกาสก้าวหน้า ตราบใดที่คนยังมีความหวังที่จะก้าวหน้า ก็ย่อมมีกำลังใจที่จะฟันฝาอุปสรรคในการปฏิบัติงานนั้นๆ แต่ถ้าผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกหมดหวังในความก้าวหน้า ก็ย่อมขาดกำลังใจในการทำงาน และไม่รักงาน เช่น ผู้ปฏิบัติงานที่เงินเดือนต่ำ

4. การได้รับการยกย่องนับถือ ทุกคนย่อมพึงพอใจในความสำเร็จแห่งกิจการงานของตน ดังนั้นผู้บังคับบัญชาจึงยกย่อง ชมเชย สนับสนุนผู้ปฏิบัติงานสำเร็จเพื่อเสริมสร้างกำลังใจในการทำงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาและแก่ส่วนรวม

5. การมีผู้บังคับบัญชาที่สามารถ ผู้ใต้บังคับบัญชาหรือผู้ร่วมงานย่อมปรารถนาที่จะมีผู้นำหรือหัวหน้างานที่มีความรู้ความสามารถ เพราะหัวหน้างานนั้นเป็นจุดรวมแห่งพลังของการทำงาน ผู้ที่สามารถย่อมประสานทั้งงานและน้ำใจของคนในองค์การให้ปฏิบัติงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ผู้นำยังเป็นตัวอย่างในการทำงาน และการปฏิบัติงานอีกด้วย

6. การได้รับค่าจ้างโดยความเป็นธรรม อัตราเงินเดือนหรือค่าจ้างเป็นสิ่งตอบแทนโดยตรง และเป็นสิ่งสำคัญยิ่งสำหรับผู้ปฏิบัติงาน ดังนั้นการกำหนดอัตราเงินเดือนก็ดี การเลื่อนขั้นเงินเดือนโดยธรรม (Fair Wage) ก็ดี จึงมีความสำคัญในด้านจิตใจของผู้ปฏิบัติงานมาก มีองค์การจำนวนไม่น้อย ที่ต้องประสบความล้มเหลวในการดำเนินงาน อันเนื่องจากความไม่ยุติธรรมในการกำหนดอัตราเงินเดือนและการเลื่อนขั้นแก่พนักงาน เจ้าหน้าที่ขององค์การนั้นๆ

7. ความเสมอภาค ในที่นี้หมายถึงความเท่าเทียมกันในการปฏิบัติงานของคนในองค์การ ไม่มีการแบ่งแยกผิวพรรณ เชื้อชาติ เล่นพวกเล่นพ้อง หรือลำเอียงในการปกครองบังคับบัญชา เพราะสิ่งเหล่านี้เป็นมูลเหตุที่ทำลายขวัญในการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชา และจะทำลายสามัคคีธรรมของหมู่คณะและองค์การในที่สุด

8. ความนุ่มนวลและแนบเนียน การมีปิยวาจาย่อมเป็นที่รักใคร่แก่ผู้ร่วมงานเสมอ ผู้บังคับบัญชาที่ดีพึงควรระมัดระวังในการฝึกสอนแนะนำผู้ใต้บังคับบัญชา โดยเฉพาะเมื่อทำงานผิดพลาดควรชี้แจง แนะนำ สั่งสอนอย่างสุภาพนุ่มนวล เพื่อป้องกันมิให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความท้อถอยในการทำงาน การทักทายปราศรัยไต่ถามสารทุกข์สุกดิบย่อมเป็นวิธีสร้างสัมพันธภาพในการทำงานระหว่างผู้บังคับบัญชาได้ดี และแนบเนียนวิธีหนึ่ง

9. การยอมรับนับถือ มนุษย์เป็นสัตว์สังคม เมื่อเราอยู่ที่ใดได้รับการยอมรับว่าเป็นพวกเดียวกันกับสมาชิกส่วนใหญ่ เราย่อมมีความสุขใจและมีกำลังใจที่จะปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายในฐานะที่เป็นสมาชิก หรือเป็นส่วนหนึ่งของสังคมหรือองค์การนั้นๆ บุคคลที่ถูกทอดทิ้งให้อยู่โดดเดี่ยวแต่ตามลำพังย่อมเกิดความหวาดวิตก เกรงกลัวและไม่สามารถปฏิบัติงานให้บังเกิดผลดีได้ ดังนั้นการยอมรับนับถือจึงเป็นสิ่งสำคัญมากในการปฏิบัติงาน

10. ความพอใจในสภาพการทำงาน ในการปฏิบัติงานนั้นนอกจากมีเพื่อร่วมงานที่ดีแล้ว สภาพแวดล้อมและสภาพของงานนับว่ามีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานมาก สภาพของการทำงานที่ดีควรประกอบด้วย การมีอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ และเครื่องอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ เช่น มีแสงสว่างเพียงพอ มีอุณหภูมิพอเหมาะ มีการถ่ายเทอากาศถูกต้องสุขลักษณะ เป็นต้น

ตัวแปรอิสระของสมมติฐานในการวิจัยนี้ที่ตั้งอยู่บนพื้นฐานแห่งทฤษฎีแรงจูงใจ 3 อย่าง คือ ระดับคะแนนตอนจบปริญญาตรี ประสบการณ์การทำงาน และรายได้ นั้นก็เนื่องมาจาก ความรู้สึกในความสามารถของตนมากกว่าสตรีที่ได้แต้มเฉลี่ยต่ำ หรือสตรีที่มีประสบการณ์การทำงานมากกว่าจะมีความคล่องตัว ชำนาญงาน รู้เรื่องต่างๆ มากกว่าสตรีที่มีประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า ส่วนในเรื่องรายได้นี้เป็นการจูงใจในลักษณะที่ว่า เมื่อได้ความพอใจมาระดับหนึ่งแล้วความพอใจอีกอย่างก็จะเกิดขึ้นมาแทนที่ อย่างไรก็ตามทั้ง 3 ประการนี้ก็มาจากทฤษฎีแรงจูงใจซึ่งในการศึกษาเรื่องแรงจูงใจ ได้มีการอธิบายว่าระดับความมุ่งหวัง (level of Aspiration) เป็นจุดหมายที่บุคคลตั้งขึ้นก่อนที่จะกระทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งว่าตนเองจะทำสิ่งนั้นได้มากน้อยแค่ไหน เป็นสิ่งที่ทำให้บุคคลมีแรงจูงใจที่จะกระทำพฤติกรรม โดยที่แต่ละบุคคลจะตั้งระดับความมุ่งหวังที่ตั้งไว้ไม่เหมือนกันและระดับความมุ่งหวังที่ตั้งไว้นั้นอาจจะเปลี่ยนแปลงไปได้ ซึ่งปัจจัยหนึ่งขึ้นอยู่

หอสมุดกลาง สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

กับความสำเร็จและความล้มเหลวของบุคคลนั้น โดยที่ปกติแล้วคนเราจะตั้งระดับความมุ่งหวังของคนไว้สูงกว่าความสามารถที่แท้จริงของตนเพียงเล็กน้อย เพื่อให้เกิดความท้าทายหรือเกิดแรงจูงใจของ White พบว่าความรู้สึกในความสามารถจะเกี่ยวข้องกับความคาดหวังเป็นอย่างมาก เมื่อไรก็ตามที่เด็กมีความรู้สึกว่าตนเองมีความสามารถสูงหรือต่ำนั้นขึ้นอยู่กับความสำเร็จหรือความล้มเหลวต่างๆ ของเขาในอดีต ถ้าในอดีตเขาได้รับความสำเร็จต่างๆ มากกว่าความล้มเหลว เขาจะรู้สึกว่าเขามีความสามารถซึ่งอยู่ในระดับสูง เขาจะมองสถานการณ์ใหม่ๆ เป็นสิ่งท้าทายที่น่าสนใจ ซึ่งเขาคิดว่าเขาจะเอาชนะสิ่งต่างๆ เหล่านั้นได้ แต่อย่างไรก็ตามถ้าในอดีตเขาได้รับความล้มเหลวเป็นส่วนมาก ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองความพอใจจากสิ่งต่างๆ จะอยู่ในระดับต่ำ ดังนั้น ความคาดหวังจะมีอิทธิพลต่อแรงจูงใจ โดยที่คนที่มีความรู้สึกว่าตนเองมีความสามารถต่ำเขามักจะไม่มีแรงกระตุ้นในตัวของเขาเองเกี่ยวกับการกระทำต่างๆ (ไวรัช เจียมบรรจง, 2522 อ้างถึงใน ธงศักดิ์ บุญธนาธรรม, 2531)

<u>ทฤษฎีการขัดเกลาทางสังคม</u>

การขัดเกลาทางสังคมเป็นกระบวนการเรียนรู้กฎเกณฑ์ของกลุ่มหรือสังคมหนึ่งๆ ที่กำหนดไว้ทั้งโดยตรงและโดยอ้อม เพื่อให้บุคคลนั้นได้มีแบบแผนของความประพฤติที่เป็นประโยชน์แก่กลุ่ม และสามารถดำรงอยู่ร่วมกับกลุ่มได้อย่างเป็นระเบียบ

การที่มนุษย์เป็นเพราะมนุษย์เกิดขึ้นมาและเจริญเติบโตในสังคมมนุษย์ การเกิดและเติบโตในสังคมทำให้มนุษย์ได้เรียนรู้วัฒนธรรมของคนในกลุ่มเดียวกัน ครอบครัวเป็นหน่วยสังคมหน่วยแรกที่มนุษย์เข้าสังกัด ครอบครัวให้อะไรแก่มนุษย์หลายอย่าง เช่น ให้การเลี้ยงดู สอนให้รู้ภาษา อบรมให้รู้ระเบียบสังคมจนสามารถให้สังคมกับผู้อื่นได้ฝึกฝนความประพฤติขั้นแรก เป็นต้น

ในการขัดเกลาทางสังคมนั้นจะมีผลต่อตัวบุคคลที่ถูกขัดเกลาไม่ว่าจะเป็นการขัดเกลาทางตรงหรือทางอ้อม การที่บุคคลอยู่ในครอบครัวที่มีการอบรมบ่มนิสัยอย่างหนึ่ง บุคคลนั้นย่อมมีลักษณะนิสัยหรือบุคคลิกภาพต่างจากบุคคลที่มาจากครอบครัวที่มีการอบรมแตกต่างกัน มิใช่เพียงเฉพาะลักษณะนิสัยและบุคคลิกภาพเท่านั้น แต่รวมถึงทัศนคติต่างๆ ของบุคคล เช่น ทัศนคติต่อการประกอบอาชีพ ทัศนคติต่อการเมือง เป็นต้น เหล่านี้เป็นสิ่งที่บุคคลเริ่มเรียนรู้มาจากในบ้านทั้งสิ้น

โดยมีพ่อแม่พี่น้องเป็นครู ดังนั้นถ้าพ่อแม่พี่น้องมีทัศนคติต่อเรื่องหนึ่งอย่างไรบุคคลนั้นก็มักจะมีแนวโน้มที่จะเป็นไปตามนั้นเช่นกัน เข้าทำนองลูกไม้หล่นไม่ไกลต้น (สัญญา สัญญาวิวัฒน์, 2532)

จากที่กล่าวมาแล้วข้างต้น กลุ่มตัวอย่างสตรีในการวิจัยครั้งนี้ก็เช่นกัน ต้องผ่านการขัดเกลามาจากครอบครัวที่แตกต่างกันไปของแต่ละคน ดังนั้น การขัดเกลาที่สตรีแต่ละคนได้รับมานั้นน่าจะทำให้ความต้องการจะก้าวขึ้นสู่ระดับผู้บริหารของสตรีแตกต่างกัน ทั้งนี้รวมทั้งการขัดเกลาจากสถาบันอื่นที่นอกเหนือจากครอบครัวด้วย นั่นก็คือ โรงเรียนและระบบการศึกษา

<u>ความหมายของการขัดเกลาทางสังคม</u>

การขัดเกลาทางสังคมเป็นกระบวนการที่มนุษย์เรียนรู้ ยอมรับค่านิยม กฎเกณฑ์ต่างๆ จากการติดต่อสัมพันธ์กับผู้อื่น เพื่อจะได้มีสถานภาพและปฏิบัติตามบทบาทต่างๆ ที่สังคมต้องการ การขัดเกลาทางสังคมจึงเป็นกระบวนการทั้งทางตรงและทางอ้อมที่มนุษย์ในสังคมหนึ่งๆ ได้เรียนรู้คุณค่า กฎเกณฑ์ ระเบียบแบบแผนที่กลุ่มหนึ่งๆ กำหนดหรือวางไว้เพื่อเป็นแบบแผนของการปฏิบัติต่อกัน และให้บุคคลได้พัฒนาบุคลิกภาพของตนเอง (สุพัตรา สุภาพ, 2536)

การขัดเกลาทางสังคมเป็นกระบวนการขัดเกลาที่กว้างขวางรอบด้าน เป็นการอบรมบ่มนิสัยเรียนรู้ และฝึกฝนการเป็นสมาชิกของสังคมและการพัฒนาบุคคลิกภาพ (เอกลักษณ์ของบุคคล) (สัญญา สัญญาวิวัฒน์, 2532)

การขัดเกลาทางสังคม (socialization) เป็นการถ่ายทอดพฤติกรรม บทบาท ทัศนคติ ความเชื่อ จากรุ่นหนึ่งไปสู่อีกรุ่นหนึ่ง โดยทั่วๆ ไป การขัดเกลาทางสังคมหมายถึงวิถีทางที่บุคคลเรียนรู้ทักษะ ความรู้ ค่านิยม แรงจูงใจ และบทบาทที่เหมาะสมกับตำแหน่งของเขาในกลุ่มหรือในสังคม บุคคลเรียนรู้เพื่อทำตนให้เหมาะเจาะกับสังคม (ปราณี เดชวิทยาพร, 2532)

Schrag and Martin (1957) ให้คำจำกัดความว่าการขัดเกลาทางสังคมคือกระบวนการที่ปัจเจกบุคคลได้รับความรู้ แบบแผน ค่านิยม และธรรมเนียมต่างๆ ที่ทำให้เขามีชีวิตอยู่เป็นสมาชิกสังคมได้อย่างราบรื่น

การขัดเกลาทางสังคมเป็นกระบวนการของการปฏิสังสรรค์ (interaction) ซึ่งบุคคลได้เรียนรู้นิสัย ทักษะ ความเชื่อ และมาตรฐานของการตัดสินใจซึ่งมีความจำเป็นต่อการมีชีวิตอยู่ร่วมกัน (Lundberg, 1963)

Roucek and Warren (1965) ให้คำจำกัดความว่าการขัดเกลาทางสังคมเป็นกระบวนการที่มนุษย์ต้องการเรียนรู้ ยอมรับค่านิยม กฎเกณฑ์ต่างๆ จากการติดต่อสัมพันธ์กับผู้อื่นเพื่อจะได้มีสถานภาพและการปฏิบัติตามบทบาทต่างๆ ที่สังคมต้องการ

Thomlinson (1965) กล่าวไว้ว่าการขัดเกลาทางสังคมจะทำให้บุคคลสามารถดำรงอยู่ได้ในสังคมโดยผ่านทางการเรียนรู้ และปฏิบัติตามค่านิยมและบรรทัดฐานภายในสังคม การขัดเกลาทางสังคมที่ดีนั้นจะทำให้บุคคลได้รับรู้ถึงบรรทัดฐานภายในสังคมและทำหน้าที่เป็นตัวควบคุมทางสังคมอย่างหนึ่ง

Sewell (1963 อ้างถึงใน พงษ์สวัสดิ์) ให้นิยามการขัดเกลาทางสังคมว่า เป็นกระบวนการที่บุคคลสรรรับ (selectively acquire) ทักษะความรู้ ทัศนคติ ค่านิยม และแรงจูงใจ ที่ปรากฏอยู่ในกลุ่มทั้งหลายที่เขาเป็นหรือจะเป็นสมาชิก

<u>กระบวนการขัดเกลาทางสังคม</u>

การที่บุคคลจะเกิดการขัดเกลาทางสังคมได้นั้นจะต้องผ่านขั้นตอนดังต่อไปนี้ (สุพัตรา สุภาพ, 2536)

1. การตอบสนองความต้องการในระยะเริ่มแรก เป็นกระบวนการที่บุคคลจะแสดงความต้องการออกมา และคนอื่นๆ ในสังคมที่ทำหน้าที่นี้ จะสนองตอบความต้องการนั้น ลักษณะ

เช่นนี้จะเป็นการตอบสนองในรูปของการให้เรียนรู้ระเบียบที่สังคมนิยมปฏิบัติ แต่การที่ไม่มีการตอบสนองกลับก็ถือว่าเป็นการขัดเกลาวิธีหนึ่งเช่นกัน เพื่อสอนให้คนรู้จักปฏิบัติในสิ่งที่สังคมยอมรับใช้เป็นมาตรฐาน ไม่ใช่ทำตามที่ใจต้องการเสมอ

2. การรู้จักปรับความต้องการและความสามารถของตนให้เข้ากับกฎเกณฑ์ของสังคม กระบวนการอันนี้มีที่มาจากการที่คนเรามีความสามารถต่างๆ กัน ซึ่งรวมทั้งเรื่องการรู้ระเบียบกฎเกณฑ์ต่างๆ ก็ไม่เท่ากันด้วย ถึงแม้จะได้รับการอบรมเท่าเทียมกัน ดังนั้นการที่ผู้ใหญ่จะอบรมเด็ก จะต้องรู้จักดัดแปลงการอบรมต่างๆ ให้สอดคล้องหรือเข้ากับความสามารถของเด็กแต่ละคน มิฉะนั้นถ้ายากจนเกินไปจนเด็กไม่สามารถรับได้ การขัดเกลาก็จะไม่บังเกิดผล

3. การยึดถือสิ่งที่คล้ายกับตัวเอง เป็นลักษณะเหมือนการเลียนแบบอย่างหนึ่ง คืออาจต้องการทำตัวให้เหมือนกับบุคคลที่ตนต้องการยึดถือเป็นแบบฉบับ เช่น เลียนแบบ พ่อหรือแม่ หรืออาจเป็นความรู้สึกร่วมกับบุคคล หรือกลุ่มที่ถือว่าเป็นพวกเดียวกันกับตน เช่น รู้สึกเจ็บใจแทนเพื่อน การเห็นอกเห็นใจกัน ถ้าเพื่อนมีความทุกข์ เป็นต้น แม้กระทั่งความรู้สึกที่รุนแรงขึ้นมา นั้นก็คือการยึดมั่นหลักการ หรืออุดมคติบางอย่างมากๆ เช่น คนที่ยอมสละชีพเพื่อชาติ เป็นต้น

KOHLBERG 1966 (อ้างถึงใน HELEN, 1978) กล่าวว่าต้องผ่านกระบวนการ 4 ขั้นตอนดังนี้คือ

กระบวนการที่ 1 ทักษะ นิสัย และพฤติกรรมบางอย่างถูกเรียนรู้ได้จากการให้รางวัลและการลงโทษ

กระบวนการที่ 2 ผู้ปกครองและบุคคลอื่นๆ ที่เป็นรูปแบบสำหรับบทบาทและพฤติกรรมซึ่งเด็กๆ จะเอาเป็นแบบอย่าง

กระบวนการที่ 3 เด็กๆ จะแยกแยะเอาหนึ่งหรือผู้ปกครองทั้งสอง โดยเด็กจะรวบรวมและประกอบบทบาท ค่านิยมของผู้ปกครองหรือบุคคลนัยสำคัญมาเป็นตัวแบบ

กระบวนการที่ 4 เป็นส่วนของการแสดงออก เมื่อเป็นตัวเขา ส่วนนี้เป็นส่วนสำคัญของกระบวนการทั้งสี่ที่กล่าวมา

การขัดเกลาบุคคลนี้จะทำกันตั้งแต่บุคคลนั้นเกิดขึ้นมา และรู้ความจนสามารถดำเนินชีวิตต่อไป การขัดเกลาจะมีวิธีการต่างๆ นานา อาจมีการใช้กำลัง อบรมด้วยวาจา สั่งสอนแนะนำ โดยอากัปกิริยา ฯลฯ (พัทยา สายหู, 2534) วิธีการต่างๆ นี้ สามารถนำมาสรุปรวมเป็นประเด็นใหญ่ได้ 2 ลักษณะดังหัวข้อต่อไป

วิธีการขัดเกลาทางสังคม

การขัดเกลาจะมีออกมาได้ 2 ลักษณะ คือ (สุพัตรา สุภาพ, 2536)

1. การขัดเกลาโดยตรง เป็นการขัดเกลาเพื่อให้บุคคลได้ปฏิบัติให้ถูกต้องตามระเบียบแบบแผนที่กลุ่มสังคมนั้นกำหนดไว้ เป็นการบอกกันตรงๆ เลยว่า สิ่งใดควรทำไม่ควรทำ เป็นการชี้แนะอย่างจงใจและเจตนา การขัดเกลาโดยตรงนี้จะพบเห็นมากในครอบครัว โรงเรียน วัด เป็นต้น

2. การขัดเกลาโดยอ้อม เป็นลักษณะของการอบรมที่ไม่บอกกันตรงๆ บุคคลจะประสบพบเห็นเหตุการณ์ต่างๆ ด้วยตนเอง และเรียนรู้จากการกระทำของผู้อื่นอีกที เช่น การที่เด็กเรียนรู้การใช้คำหยาบคายจากการที่พ่อแม่เถียงกันให้ได้ยินเสมอ ถึงแม้พ่อแม่จะไม่ได้สอนตรงๆ แต่เด็กก็จะรับรู้ไว้โดยปริยาย

ตัวแทนของการขัดเกลาทางสังคม

การขัดเกลาย่อมไม่ได้เกิดขึ้นมาลอยๆ หรือโดยอัตโนมัติ หากแต่จะต้องมีบุคคลที่เข้ามาทำหน้าที่ตรงนั้น ซึ่งถือเสมือนเป็นตัวแทนในการขัดเกลา ซึ่งตัวแทนจะมีหลายอย่างตามแต่ว่าบุคคลนั้นจะไปอยู่ที่ใด แต่อย่างไรก็ตาม ตัวแทนการขัดเกลาสามารถแบ่งได้เป็น 6 กลุ่ม คือ (สุพัตรา สุภาพ, 2536)

1. ครอบครัว ซึ่งตัวแทนของครอบครัวก็คือ พ่อแม่หรือผู้ปกครอง ซึ่งเป็นการอบรมเบื้องต้นที่สำคัญที่สุดที่เด็กจะต้องประสบ ซึ่งครอบครัวหรือพ่อแม่นี้จะมีการอบรม 2 วิธี คือ ทางตรง กับทางอ้อม ทางตรงก็คือ การที่พ่อแม่บอกเด็กตรงๆ ไปเลยว่าสิ่งที่ถูกสั่งนี้ผิด ส่วนทางอ้อม

นั้น ก็คือ เด็กได้รู้ได้เห็น และซึมซาบพฤติกรรมต่างๆ ของพ่อแม่มา

2. กลุ่มเพื่อน เนื่องจากกลุ่มเพื่อนจะมีวัยใกล้เคียงกัน ก็มักจะมีการอบรมเตือนกันได้เสมอ กลุ่มเพื่อนจะขัดเกลาให้บุคคลรู้จักกฎเกณฑ์ของกลุ่ม การรวมตัวหรือความสามัคคี

3. โรงเรียน เป็นสถานที่อบรมวิชาการต่างๆ ให้เด็ก ถือว่าเป็นการขัดเกลาอย่างเป็นทางการ และเด็กยังได้มีโอกาสคบหาเพื่อนฝูงในวัยเดียวกัน โรงเรียนมีผลต่อการพัฒนาบุคลิกภาพของเด็กได้มาก

4. กลุ่มอาชีพ ในแต่ละอาชีพจะมีคุณค่าและวิธีการปฏิบัติแตกต่างกันออกไป เช่น ครูแตกต่างกับแพทย์ ตำรวจแตกต่างจากนักวิชาการ เป็นต้น

5. ตัวแทนทางศาสนา ได้แก่ วัด พระ นักบวช ผู้สอนศาสนา ซึ่งบุคคลเหล่านี้จะขัดเกลาในแง่ศีลธรรม จริยธรรม และความประพฤติที่ถูกที่ควร

6. สื่อมวลชน ได้แก่ วิทยุ โทรทัศน์ หนังสือพิมพ์ นิตยสาร นิยาย เป็นต้น นับว่าสื่อมวลชนเป็นสิ่งสำคัญในการขัดเกลาด้านต่างๆ ตั้งแต่เรื่องคุณค่า ความเชื่อ แบบแผน ความประพฤติ

ตัวแทนการขัดเกลาทั้งหมดนั้นอาจกล่าวได้อีกอย่างหนึ่ง ก็คือ ผู้ให้การขัดเกลา ซึ่งก็มีลักษณะคล้ายกับที่กล่าวข้างต้น คือ จะมีกลุ่มปฐมภูมิอันได้แก่ ครอบครัว กลุ่มเพื่อน ซึ่งกลุ่มนี้จะมีอิทธิพลมากเนื่องจาก มีการติดต่อกันแบบตัวต่อตัว สามารถจูงใจบุคคลได้ดีกว่าสื่อมวลชนซึ่งเป็นตัวนำการขัดเกลาอีกตัวหนึ่ง สื่อมวลชนมีประโยชน์ในแง่เข้าถึงประชาชนได้มาก ทำให้รับรู้พฤติกรรม และความเป็นไปในเรื่องต่างๆ โรงเรียนก็เป็นตัวแทนทำการขัดเกลาที่สามารถให้ความกระจ่าง ทำให้ผู้รับการขัดเกลาได้รู้โครงสร้างเนื้อหาสาระต่างๆ อย่างเป็นทางการ แต่ที่นับว่ามีอิทธิพลที่สุดก็คือ กลุ่มปฐมภูมิตามที่กล่าวมาแล้ว เพราะใกล้ชิด สนิทสนมกับผู้รับการขัดเกลามากที่สุด จึงมีส่วนในการปรุงแต่ง แก้ไข เสริมต่อให้เกิดบุคคลิกภาพของบุคคลแจ่มชัดขึ้น (สัญญา สัญญาวิวัฒน์, 2532)

จะเห็นได้ว่า การที่คนเราจะมีความประพฤติ สักษณะนิสัย การกระทำอย่างไรนั้น การอบรมสั่งสอนหรือการขัดเกลาจะต้องมีอิทธิพลต่อบุคคลนั้นเป็นอย่างมาก ไม่ว่าจะมีอิทธิพลต่อจิตใจ ความเชื่อ หรือทัศนคติในเรื่องต่างๆ การที่บุคคลมีบุคลิกภาพ หรือการที่เขาจะกระทำสิ่งใด จะต้องมีผลมาจากการที่เขาถูกขัดเกลาอย่างแน่นอน

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ได้ตั้งสมมติฐานที่เกี่ยวข้องกับทฤษฎีการขัดเกลาทางสังคม ไว้ 2 ประการ คือ ครอบครัว และการศึกษา ดังนั้นจึงเห็นควรเสนอเรื่อง การขัดเกลาเพิ่มเติม เฉพาะ 2 ตัวแทนการขัดเกลาที่กล่าวมาแล้ว ทั้งนี้เพื่อให้สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งขึ้นโดยใช้พื้นฐานทางความคิดมาจากเรื่องการขัดเกลา

สังคมได้เปลี่ยนแปลงไป การอบรมสั่งสอนสมาชิกในสังคมจึงมิได้ตกอยู่กับครอบครัวเพียงสถาบันเดียว สถาบันการศึกษาได้มีขึ้นมาเพื่อเป็นเครื่องนำทางในการปรับตัวให้เข้ากับสภาพสังคมที่เปลี่ยนไป อีกทั้งยังช่วยทำหน้าที่ให้การศึกษาทางวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี่ และวิชาชีพต่างๆ อีกด้วย ทั้งนี้การศึกษาในปัจจุบันจะทำหน้าที่สำคัญดังนี้ (Baldridge, 1980)

1. การขัดเกลาทางสังคม (Socialization) วิธีนี้ทำให้นักเรียนได้ทราบถึงบรรทัดฐานของสังคม ค่านิยม และความเชื่อ โดยสถาบันการศึกษาจะสอนให้รู้ว่าหน้าที่ของบุคคลที่จะเติบโตไปเป็นผู้ใหญ่ในสังคมควรเป็นอย่างไร มีบทบาทอย่างไร

2. การสอนทักษะเรื่องเฉพาะอย่าง (Teaching of special skills) สถาบันการศึกษาจะสอนให้บุคคลมีหน้าที่เฉพาะอย่างสำหรับสังคม ทำให้บุคคลที่ได้รับการฝึกฝนจากการศึกษาสามารถกำหนดฐานะความเป็นอยู่ทางเศรษฐกิจของตนเองได้ เห็นได้จากการที่บุคคลประกอบอาชีพต่างๆ กันไป เพราะได้รับการฝึกฝนความชำนาญในสาขาวิชาที่ตนต้องการจะประกอบอาชีพ การจัดตั้งมหาวิทยาลัย วิทยาลัย สถาบันวิชาชีพ หรือโรงเรียนอาชีวศึกษาต่างๆ ก็เพื่อฝึกคนเข้าสู่อาชีพนั่นเอง

3. ยกระดับสถานภาพทางสังคม (Improving social status) การที่บุคคลได้รับการศึกษาดีก็เป็นการนำทางไปสู่การได้งานทำที่ดี ซึ่งมีผลต่อเนื่องไปถึงเรื่อง ชื่อเสียง

เกียรติยศ ในสังคมอีกด้วยหรืออาจกล่าวได้ว่า การศึกษาจะช่วยในการเคลื่อนที่ทางสังคม (social mobility)

4. การสร้างความรู้ใหม่ (Generation of new knowledge) หน้าที่หลักของการศึกษาคือ การถ่ายทอดความรู้และทักษะเฉพาะอย่าง โดยเฉพาะอย่างยิ่งในการพัฒนาวิทยาศาสตร์สมัยใหม่ อาจมีการเปลี่ยนแปลงชนิดถอนรากถอนโคนเกิดขึ้นได้ เพราะแม้แต่นวัตกรรมต่างๆ ก็ยังมีการพัฒนาอยู่เป็นประจำ ดังนั้น ก็เป็นไปได้ที่การศึกษาจะเปลี่ยนแปลงเพื่อสร้างอะไรใหม่ๆ ให้แก่สังคม

เนื่องจากการศึกษาเป็นปัจจัยที่ทำให้บุคคลมีความรู้ความสามารถ อีกทั้งส่งผลให้บุคคลมีโอกาสที่จะมีฐานะทางเศรษฐกิจและสังคมที่ดี รวมทั้งมีโอกาสเลื่อนขั้นทางสังคม ดังนั้น ผู้ที่ได้รับการศึกษายิ่งสูงก็จะยิ่งแตกต่างจากผู้ที่ได้รับการศึกษาต่ำ โดยที่ใครจะมีตำแหน่งหน้าที่อาชีพการงานอย่างใดนั่นย่อมขึ้นอยู่กับระดับการศึกษาที่สำเร็จ (ประเสริฐ แย้มกลิ่นฟุ้ง, 2522) การศึกษาจะทำให้บุคคลมีโอกาสดีขึ้นสำหรับการเลือกอาชีพอีกทั้งการที่จะได้รับมอบหมายตำแหน่งงานที่สูงขึ้น

ตัวแทนการขัดเกลาอีกอย่างหนึ่งที่เกี่ยวข้องกับสมมติฐานก็คือ ครอบครัว ซึ่งเป็นพื้นฐานในแนวคิดที่ว่า ภูมิหลังทางครอบครัวมีผลต่อความต้องการจะก้าวขึ้นสู่ระดับผู้บริหาร (โดยสามารถอธิบายได้ว่า ครอบครัวเป็นสถาบันพื้นฐานของสังคมที่มีหน้าที่ถ่ายทอดให้การเรียนรู้วัฒนธรรมและค่านิยมแก่สมาชิกของสังคม รวมทั้งขัดเกลาพฤติกรรม หรือบุคลิกภาพให้เป็นไปตามบทบาทและความคาดหวังของบุคคล โดยผ่านกระบวนการขัดเกลาทางสังคม ครอบครัวจะใช้วิธีการอบรมแก่เด็กทั้งทางตรงและทางอ้อม การอบรมทางตรงได้แก่ การอบรมสั่งสอนด้วยวาจาหรือการกระทำให้เด็กได้รู้ว่าการกระทำสิ่งใดถูกต้องเหมาะสม ครอบครัวซึ่งบิดามารดาเป็นผู้ทำหน้าที่ถ่ายทอดที่สำคัญนี้ แม้ว่าเด็กจะติดต่อกับกลุ่มอื่นก็ตาม ครอบครัวก็ยังสามารถมีอิทธิพลเหนือเด็กอย่างมาก ด้วยการทำหน้าที่ตีความใจความของข้อคำสอนของกลุ่มอื่นๆ หรือคอยส่งเสริมหรือควบคุม (ปรีชา ฐิติวัฒนา, 2523) ซึ่งการขัดเกลาทางสังคมของครอบครัว จะทำให้เด็กได้รับการปลูกฝังความมุ่งหวังในชีวิตที่ครอบครัวยอมรับ ดังนั้นบิดามารดาจึงมีส่วนสำคัญในการปลูกฝังหรืออบรมขัดเกลาให้บุตรมีความมุ่งหวังอาชีพและการทำงานซึ่งผลของการกระทำดังกล่าวทำให้บุตรมี

ความกระตือรือร้นและมีความมุ่งหวังที่จะบรรลุถึงอาชีพ หรือตำแหน่งงานในระดับที่ครอบครัวได้อบรมขัดเกลามา (จุมพล หนิมพานิช, 2525 อ้างถึงใน ธงศักดิ์ บุญธนาธรรม, 2531)

<u>แนวคิดทฤษฎีเรื่องการเรียนรู้</u>

การเรียนรู้ของบุคคลจะต้องเกิดขึ้นถ้าเขาต้องการที่จะไปให้ถึงจุดหมายในสิ่งที่เขาต้องการ บุคคลจะสามารถเรียนรู้ได้ทุกๆ เรื่อง ไม่เฉพาะเจาะจงว่าจะเป็นเรื่องใด เพียงแต่เป็นเรื่องที่เขาสนใจเท่านั้น จากทฤษฎีการขัดเกลาทางสังคม ทำให้ทราบว่าจะต้องมีผู้ให้การขัดเกลา และผู้รับการขัดเกลาเป็นสำคัญ การเรียนรู้ก็เช่นกัน จะมีทั้งผู้ให้หรือผู้ถ่ายทอดในสิ่งที่อีกฝ่ายต้องการเรียนรู้ และผู้รับหรือผู้พยายามเรียนรู้ ศึกษาและรับพฤติกรรมต่างๆ จากผู้ให้มาเป็นของตนเอง Becker (1966) ได้กล่าวถึงทฤษฎีการเรียนรู้ไว้แต่อยู่ในรูปแบบของการเรียนรู้ในการสูบกัญชา ซึ่งสามารถนำกระบวนการและขั้นตอนมาปรับใช้ให้เข้ากับการวิจัยครั้งนี้ได้

Becker (1966) พูดถึง การสูบกัญชาว่าจะต้องเป็นไปตามกระบวนการของการเรียนรู้เพื่อที่จะเข้าใจว่ากัญชาเป็นเสมือนวัตถุที่จะทำให้คนเกิดความผ่อนคลายและพึงพอใจ การเรียนรู้จึงจำเป็นที่จะต้องทำให้ถูกวิธี มิฉะนั้นแล้วคนนั้นจะไม่สามารถกลายเป็นผู้ติดกัญชาได้ วิธีดังกล่าว คือ

1. การเรียนรู้ที่จะสูบกัญชาเพื่อที่จะให้เกิดผลอย่างจริงจัง
2. เรียนรู้ที่จะยอมรับผล และสิ่งที่เกี่ยวข้องกับผลของกัญชา
3. เรียนรู้ที่จะสนุกในความรู้สึกที่จะได้รับจากกัญชา

การเรียนรู้จะต้องเกิดขึ้นอย่างเป็นขั้นตอน มิฉะนั้นแล้วก็จะไม่สามารถได้รับความพึงพอใจจากกัญชาได้ ซึ่งแสดงว่าการจะติดกัญชานั้นไม่เพียงแค่สูบเป็นเท่านั้น แต่จะต้องเป็นไปตามกระบวนการข้างต้นด้วย ผู้ที่หัดเสพจะต้องรู้ถึงผลของยาก่อนว่ามันสามารถช่วยผ่อนคลายได้ การที่จะรู้ได้นั้นก็เนื่องมาจากผู้ร่วมสูบกัญชาคนก่อนๆ สอนโดยตรง เพราะท่ามกลางคนเหล่านี้ผู้หัดเสพจะได้เรียนรู้วิธีการสูบยาที่ถูกต้อง หรืออาจมีผู้หัดเสพบางรายที่ไม่ยอมรับว่าตนเองสูบกัญชาไม่เป็น จึงพยายามหัดโดยการเรียนรู้ทางอ้อม นั่นก็คือ การสังเกตและเลียนแบบโดยไม่ละสายตา เช่น ดูวิธีการถือ การสูบ เป็นต้น เมื่อผู้หัดเสพเริ่มที่จะรู้วิธีการสูบที่ถูกต้องแล้ว แต่เขาจะ

ยังไม่รู้ว่าเขาสามารถเมากัญชาหรือติดกัญชาได้หรือยัง ดังนั้นเขามักจะซักถามเกี่ยวกับความรู้สึกต่างๆ จากผู้เสพที่มีประสบการณ์ในการเมากัญชา เมื่อมีการสูบครั้งต่อๆ มาเขาก็จะเข้าใจมากขึ้น บางครั้งผู้หัดเสพจะนำคำกล่าวอ้างจากผู้ที่มีประสบการณ์ในการเมากัญชามาปรับใช้ และถือว่าเป็นประสบการณ์ของตนเอง เมื่อผู้หัดเสพเริ่มจะเมากัญชาได้แล้ว เขาก็จะใช้ยาอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้เกิดความพึงพอใจ จากประสบการณ์ที่มากขึ้นผู้หัดเสพก็จะพัฒนา และทดสอบประสบการณ์ที่เขาได้ทำสำเร็จแล้วอย่างจริงจัง และมองหาผลที่เกิดจากการใช้ยาใหม่ๆ แต่ขณะเดียวกันผลที่เคยปรากฏอยู่เดิมก็ยังคงอยู่ เมื่อเกิดการเรียนรู้ตามลำดับขั้นเช่นนี้แล้ว ผู้หัดเสพก็จะกลายเป็นผู้เชี่ยวชาญในการแยกแยะประเภทของกัญชาได้ แต่ยังคงไม่สามารถแยกแยะความรุนแรงของมันได้รวมทั้งไม่สามารถที่จะคาดเดาลักษณะอาการชนิดต่างๆ ที่จะเกิดขึ้นได้

จากเรื่องการเรียนรู้เรื่องการสูบกัญชาของ Becker สามารถนำมาศึกษากับเรื่องอื่นๆ ได้นอกเหนือจากเรื่องกัญชา ในการวิจัยครั้งนี้ มีสมมติฐานเกี่ยวกับภูมิหลังทางครอบครัวซึ่งได้แนวคิดจากเรื่องทฤษฎีการขัดเกลาทางสังคมและทฤษฎีการเรียนรู้ กล่าวคือ บุคคลในครอบครัวจะเป็นผู้ถ่ายทอด ขัดเกลา แบบแผน พฤติกรรมต่างๆ ให้แก่สมาชิกในครอบครัว ขณะเดียวกันสมาชิกในครอบครัวก็จะเกิดการเรียนรู้ที่จะรับพฤติกรรมนั้นๆ ไปพร้อมๆ กันกับการขัดเกลา การเรียนรู้อาจเกิดขึ้นโดยตรงหรือโดยอ้อมก็ได้ เช่น การเรียนรู้ในการประกอบอาชีพหรือตำแหน่งงานของคนในครอบครัว อาจเกิดได้โดยการซักถามโดยตรงถึงลักษณะของอาชีพ หรือตำแหน่งงานนั้นๆ ว่าเป็นเช่นไร มีความยากง่ายเพียงไร หรืออาจเกิดจากการสังเกต และเลียนแบบโดยผู้เรียนรู้จะคอยศึกษาและดูอยู่ห่างๆ ว่าพฤติกรรมของคนในครอบครัวเวลาทำงาน คุยโทรศัพท์ติดต่องาน เรื่องราว หรือเนื้อหาในงานนั้นเป็นอย่างไร ถ้าคนในครอบครัวประกอบอาชีพหรือดำรงตำแหน่งในหน้าที่การงานอะไร ผู้เรียนรู้ก็จะได้ศึกษาและใกล้ชิดกับสิ่งเหล่านั้น และมีแนวโน้มหรือแรงจูงใจที่จะเลียนแบบหรือประกอบอาชีพเช่นนั้น ทั้งนี้เพราะคนในครอบครัวจะเป็นผู้ที่ใกล้ชิดกับสมาชิกในครอบครัว เป็นตัวแบบที่สำคัญในการจะหล่อหลอมพฤติกรรม ความคิด ทัศนคติ บุคคลิกภาพ ให้ออกมาใกล้เคียงกับคนในครอบครัวเหมือนกับการสูบกัญชาที่ว่าเป็นการยากที่จะทำให้ติดได้ แต่ถ้าบุคคลเกิดการเรียนรู้จากผู้มีประสบการณ์ก็จะทำให้กลายเป็นผู้เชี่ยวชาญในการสูบกัญชาคนหนึ่งทีเดียว ดังนั้น ภูมิหลังทางครอบครัวในเรื่องสมาชิกในครอบครัวกับการดำรงตำแหน่งบริหารของสตรีแต่ละคนน่าจะทำให้ความต้องการในการจะก้าวขึ้นสู่ตำแหน่งผู้บริหารแตกต่างกันไปตามทฤษฎีเรื่องการขัดเกลาและทฤษฎีการเรียนรู้ที่กล่าวมาแล้ว

ผลงานวิจัย และบทความที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยวิทยานิพนธ์ สารนิพนธ์

- งานวิจัยของจิตติมา ยอดพริ้ง สารนิพนธ์ บทบาทผู้นำและศักยภาพทางการบริหาร ศึกษาเฉพาะกรณี ข้าราชการสตรีระดับบริหารกรมการปกครองกระทรวงมหาดไทยเมื่อปี พ.ศ. 2534 ผู้วิจัยเล็งเห็นถึงความสำคัญของผู้นำในองค์กร และเมื่อใดก็ตามที่ผู้นำในองค์กรหนึ่งเป็นเพศหญิง มักจะเกิดความสับสนวุ่นวายและการโต้แย้งอย่างไม่มีที่สิ้นสุด ซึ่งเหตุที่เกิดเช่นนั้น คือ "เพียงเพราะเป็นผู้หญิง" ซึ่งดูไม่มีเหตุผล อีกทั้งในสังคมไทยยังมีความเชื่อในเรื่องความแตกต่างทางเพศซึ่งเรื่องนี้ก็ได้ครอบคลุมไปถึงการยอมรับความสามารถในด้านต่างๆของสตรีในการทำงานนอกบ้าน ผู้วิจัยทำการศึกษาจากกลุ่มตัวอย่างข้าราชการสตรีระดับบริหารในกรมการปกครองตั้งแต่ระดับ 6-8 จำนวน 50 คน ผลการวิจัยปรากฏว่า บทบาทความเป็นผู้นำของข้าราชการสตรีระดับบริหารในกลุ่มตัวอย่างดังกล่าว อยู่ในระดับต่ำ โดยพิจารณาถึงบทบาทย่อยๆ ลงไปอีก ดังนี้บทบาทความเป็นผู้นำในด้านความเป็นผู้มีมนุษย์สัมพันธ์อยู่ในระดับสูง ในด้านการมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ อยู่ในระดับปานกลาง บทบาทในด้านเสถียรภาพทางความคิด และอารมณ์มั่นคง อยู่ในระดับต่ำส่วนศักยภาพทางการบริหารนั้นอยู่ในระดับสูง กล่าวคือ ผู้บริหารสตรีส่วนใหญ่มีบทบาทความเป็นผู้นำในระดับต่ำ และมีศักยภาพทางการบริหารในระดับสูง ซึ่งผู้วิจัยได้มีข้อเสนอแนะไว้ว่า ควรมีการส่งเสริมให้สตรีมีบทบาทความเป็นผู้นำ และศักยภาพทางการบริหารให้สูงขึ้น สตรีต้องพัฒนาตนเองโดยการเรียนรู้ เพื่อเพิ่มเติมความสามารถในส่วนที่ขาดอยู่ ทั้งนี้เพื่อให้โอกาสและความเป็นธรรมแก่ข้าราชการอีกทั้งยังเกิดความเสมอภาคทางเพศอีกด้วย

- วิทยานิพนธ์ของเบ็ญจา จิรภัทรพิมล ศึกษาเรื่องความมุ่งปรารถนาทางอาชีพของนักศึกษามหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ชั้นปีที่ 1 และชั้นปีที่ 4 สังคมวิทยามหาบัณฑิตจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ในปี 2517 ปัจจัยต่างๆ ที่อาจยังผลต่อความมุ่งปรารถนาทางอาชีพนั้น มีปัจจัยสำคัญได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคลซึ่งพิจารณามาจากเพศและการศึกษาและปัจจัยทางครอบครัว ซึ่งพิจารณาจากระดับการศึกษาของบิดา อาชีพของบิดา และฐานทางเศรษฐกิจของครอบครัว โดยดูจากรายได้ของบิดากับสินค้าบริโภคประเภทถาวรที่มีอยู่ในครอบครัวและขนาดของครอบครัว นอกจากนี้ยังพิจารณาทัศนคติของนักศึกษาต่ออาชีพ หลักเกณฑ์เกี่ยวกับอาชีพ เหตุผลในการเลือกอาชีพลักษณะ

การตัดสินใจเลือกอาชีพ และความคาดหวังที่จะได้ประกอบอาชีพที่ต้องการ ข้อมูลที่ใช้ศึกษาเป็นข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถาม

ผลของการศึกษา พบว่านักศึกษาส่วนใหญ่มุ่งปรารถนากลุ่มอาชีพที่ใช้วิชาชีพมากกว่ากลุ่มอื่นๆ อาชีพตามทัศนะของนักศึกษานั้นจะพิจารณาถึงความจำเป็นและความต้องการของสังคมก่อน แล้วจึงพิจารณาให้ความสำคัญกับสาขาวิชาที่ตนเลือกเรียน

ในด้านปัจจัยส่วนบุคคลนั้น ประเด็นที่หยิบยกมาพิจารณา ได้แก่ เพศ มีผลต่อความมุ่งปรารถนาทางอาชีพของนักศึกษา กล่าวคือ นักศึกษาชายจะมีความมุ่งปรารถนาทาอาชีพต่างจากนักศึกษาหญิง ผลที่ได้นี้แสดงให้เห็นถึงค่านิยมเกี่ยวกับอาชีพของสังคมไทยที่คำนึงถึงความเหมาะสมระหว่างลักษณะอาชีพกับเพศ แสดงว่านักศึกษายอมรับบทบาททางเพศตามค่านิยามของสังคมไทย

ระดับการศึกษาหรือชั้นปีที่ศึกษามีผลต่อความมุ่งปรารถนาทางอาชีพ กล่าวคือ ความมุ่งปรารถนาทางอาชีพของนักศึกษาชั้นปีที่ 4 จะชัดแจ้งกว่านักศึกษาชั้นปีที่ 1 ทั้งนี้เป็นเพราะนักศึกษาปีที่ 4 เป็นผู้ที่เรียนใกล้จะสำเร็จแล้ว จึงมีความรอบรู้ในเรื่องอาชีพมากกว่านักศึกษาปีที่ 1

สาขาวิชาที่เรียนมีอิทธิพลต่อความมุ่งปรารถนาทางอาชีพ นักศึกษาส่วนใหญ่ ทั้งชั้นปีที่ 1 และปีที่ 4 มีแนวโน้มมุ่งปรารถนาจะประกอบอาชีพตามสาขาวิชาที่ตนเรียน

ส่วนปัจจัยทางครอบครัว ที่หยิบมาพิจารณา คือระดับการศึกษาและอาชีพของบิดาฐานะทางเศรษฐกิจของครอบครัว และขนาดของครอบครัว

ระดับการศึกษาของบิดา พบว่า ระดับการศึกษาของบิดานี้มีผลต่อความมุ่งปรารถนาทางอาชีพของนักศึกษา

อาชีพของบิดา มีนักศึกษามากกว่ากึ่งหนึ่งมุ่งปรารถนาที่จะประกอบอาชีพเดียวกันกับอาชีพของบิดา

ฐานะทางเศรษฐกิจของครอบครัวมีอิทธิพลต่อความมุ่งปรารถนาทางอาชีพของนักศึกษา ผู้ที่มีบิดารายได้มากกว่ามักจะสนใจอาชีพอื่นที่มิใช่อาชีพรับราชการ

ในการศึกษาครั้งนี้ทำให้ทราบว่าเหตุผลและการตัดสินใจเลือกอาชีพ ความหวังที่จะได้ประกอบอาชีพที่ต้องการ และหลักเกณฑ์เกี่ยวกับอาชีพนั้นมีอิทธิพลต่อความมุ่งปรารถนาทางอาชีพของนักศึกษา

– พัชรินทร์ ปิยวนิชพงษ์ สังคมวิทยามหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย 2535 ได้ศึกษาถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความต้องการเลือกประกอบอาชีพส่วนตัวของ นิสิตจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย โดยได้ข้อมูลจากแบบสอบถามจากนิสิตชั้นปีที่ 4 จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย คณะวิศวกรรมศาสตร์, คณะสถาปัตยกรรม จากการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยตั้งวัตถุประสงค์ไว้ 3 ประการคือ

1. เพื่อต้องการทราบปัจจัยทั้งภายนอก และภายในที่เกี่ยวข้องกับความต้องการเลือกประกอบอาชีพส่วนตัวของนิสิตนักศึกษา

2. เพื่อนำทฤษฎีด้านสังคมประยุกต์ใช้ในงานพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ

3. เพื่อต้องการทราบคุณลักษณะที่ต่างกันของนิสิตนักศึกษาที่ต้องการประกอบอาชีพส่วนตัว และไม่ต้องการประกอบอาชีพส่วนตัว

ผู้วิจัยได้นำปัจจัยทั้งภายนอกและภายในมาตั้งเป็นสมมติฐาน ซึ่งผลที่ศึกษาออกมาเป็นไปตามสมมติฐาน ดังนี้

1. อาชีพบิดา มารดา มีผลต่อความต้องการประกอบอาชีพส่วนตัว
2. รายได้บิดา มารดา ไม่มีผลต่อความต้องการประกอบอาชีพส่วนตัว
3. สาขาวิชาเรียน มีความสัมพันธ์กับความต้องการประกอบอาชีพส่วนตัว
4. ผลตอบแทนทางเศรษฐกิจ มีผลต่อความต้องการประกอบอาชีพส่วนตัว
5. ความต้องการประกอบอาชีพส่วนตัวไม่เกี่ยวข้องกับความต้องการ ความสำเร็จสูง
6. ความต้องการประกอบอาชีพส่วนตัว มีผลกับลักษณะกล้าเสี่ยงสูง

– บวร ประพฤติดี และคณะ ได้ทำการวิจัยเรื่องสตรีไทย : บทบาทในการเป็นผู้นำทางการบริหารเมื่อปี 2520 ศึกษาจากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นสตรีซึ่งดำรงตำแหน่งทางการบริหารทั้งภาครัฐบาลและเอกชน จำนวน 100 คน โดยตั้งสมมติฐานไว้ดังนี้

1. ระดับการศึกษามีความสัมพันธ์กับผู้นำสตรี กล่าวคือ ผู้นำสตรีที่ได้รับการศึกษาสูงมีโอกาสที่จะไต่เต้าขึ้นไปสู่ตำแหน่งระดับบริหารขององค์การสูง และสามารถบรรลุผลสำเร็จในการบริหารสูง

2. ระดับอายุมีความสัมพันธ์กับผู้นำสตรี กล่าวคือ ผู้นำสตรีที่มีอายุสูงมากเท่าไรจะมีโอกาสประสบผลสำเร็จในการเป็นผู้นำทางการบริหารและสามารถบรรลุผลสำเร็จในการบริหารงานสูง

3. ภูมิหลังของครอบครัวมีความสัมพันธ์กับผู้นำสตรี กล่าวคือ ผู้นำสตรีที่มาจากครอบครัวที่มีอาชีพของบิดามารดา คือ การรับราชการ (public sector) จะมีโอกาสประสบผลสำเร็จในการเป็นผู้นำทางการบริหาร และสามารถบรรลุผลสำเร็จในการบริหารได้สูงกว่าสตรีที่มาจากครอบครัวฝ่ายธุรกิจ (private sector)

4. ค่านิยมของสังคมไทยมีความสัมพันธ์กับผู้นำสตรี

4.1 สตรีที่ขาดความเชื่อมั่นในตัวเองจึงมีโอกาสที่จะไต่เต้าไปสู่ผู้นำระดับบริหารน้อย

4.2 สตรีไม่นิยมความมีอำนาจ จึงมีโอกาสจะไต่เต้าไปสู่ผู้นำระดับบริหารน้อย

4.3 สตรีไม่นิยมยึดมั่นในอาชีพใดตลอดไป จึงทำให้โอกาสในการประสบผลสำเร็จในการเป็นผู้นำระดับบริหารมีน้อย

4.4 สตรีมีความกระตือรือร้นในการทำงานน้อย จึงทำให้มีโอกาสในการเป็นผู้นำทางการบริหารมีน้อยด้วย

4.5 ความนิยมยกย่องให้ผู้หญิงเป็นผู้นำระดับบริหารมีน้อยจึงมีโอกาสไต่เต้าไปสู่ผู้นำระดับบริหารน้อย

จากผลการวิจัยจึงสามารถสรุปได้ตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ว่า ผู้มีการศึกษายิ่งสูงยิ่งมีโอกาสเป็นผู้นำทางการบริหารมากกว่าผู้มีการศึกษาในระดับต่ำ ในเรื่องระดับอายุนั้นผู้วิจัยกล่าวไว้ว่าไม่สามารถสรุปได้แน่นอนว่าช่วงอายุมีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการเป็นผู้นำทางการบริหาร เนื่องจากมีปัจจัยแทรกซ้อน คือ ค่าร้อยละของสตรีจากช่วงอายุน้อย-มาก มีนักบริหารน้อย และมากตามลำดับ แต่พอมาถึงระดับอายุ 50-54 และ 55 ปีขึ้นไป กลับมีจำนวนร้อยละของนักบริหารลดลงในด้านภูมิหลังทางครอบครัว นั้นก็ปรากฏว่าอาชีพของบิดาที่รับราชการกับทำธุรกิจเอกชนมีผลต่อการเป็นผู้นำทางการบริหารเท่าๆกัน สำหรับอาชีพของมารดาที่รับราชการไม่มีผลต่อการเป็นผู้นำทางการบริหารของสตรีไทย เพราะส่วนใหญ่อาชีพของมารดาจะเป็นแม่บ้านมากกว่า คือ 71% ส่วนในเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำสตรีกับค่านิยมของสังคมไทยนั้น ปรากฏว่าสตรีไทยในระดับผู้นำทางการบริหารส่วนใหญ่ ประมาณ 62.6% เป็นบุคคลที่มีระดับความเชื่อมั่นในตนเองค่อนข้างสูง 26.7% มีระดับความเชื่อมั่นในตนเองปานกลาง อีก 10.7% นั้น มีระดับความเชื่อมั่นในตนเองค่อนข้างต่ำซึ่งนับว่าเป็นเปอร์เซ็นต์ที่น้อยมาก ในเรื่องการไม่นิยมความมีอำนาจนั้นสรุปว่า สตรีจากการศึกษาครั้งนี้ชอบอำนาจนิยม แต่ไม่จำเป็นต้องสอดคล้องกับพฤติกรรมการทำงานจริงๆ ของนักบริหาร เพราะมีอิทธิพลจากสิ่งแวดล้อมตัวแปรต่างๆ ที่ควบคุมไม่ได้ มีผลทำให้พฤติกรรมจริงๆ ไม่เป็นไปตามบุคคลิกภาพเดิมของตัว สตรีจะยึดมั่นในอาชีพที่ตนทำอยู่ตลอดไปไม่เปลี่ยนแปลงสูงที่สุด คือ 54% แต่ทั้งนี้ระยะเวลาในการทำงานไม่มีอิทธิพลมากนักต่อการก้าวไปเป็นผู้นำทางการบริหารของสตรี สตรีมีความกระตือรือร้นในการทำงานสูงถึง 80% แสดงให้เห็นว่านักบริหารสตรีเหล่านี้มีความสามารถและความตั้งใจในการปฏิบัติงานสูง สำหรับเรื่องการยกย่องผู้หญิงให้เป็นผู้นำในระดับบริหาร ในสังคมไทยนั้นปัจจุบันมีแนวโน้มว่าเริ่มมองเห็นความสำคัญ และยอมรับในความรู้ความสามารถทางการบริหารงานของสตรีไทยว่ามีความเสมอภาคเท่าเทียมกับบุรุษ และมีการเปิดโอกาสให้สตรีเข้าดำรงตำแหน่งระดับผู้บริหารในองค์การต่างๆ มากขึ้น

- การุณย์ สุวรรณปัทมะ รัฐศาสตร์มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ปี 2534 ศึกษาเปรียบเทียบทัศนคติและพฤติกรรมการบริหารของผู้ที่ดำรงตำแหน่งบริหาร มีความสามารถทั้ง 3 ด้านดังต่อไปนี้เท่าเทียมกับชาย คือ การตัดสินใจทั้งชายและหญิง มีความใกล้เคียงกันมาก โดยที่หญิงมีประสิทธิภาพดีกว่าเล็กน้อย เรื่องการปังศับบัญชา ทั้ง 2 เพศ เห็นว่าการควบคุมอย่างใกล้ชิดมีความสำคัญและจำเป็นในทางปฏิบัติ และทั้ง 2 เพศ ยังเห็นว่าเรื่องของการ

T 17 17520 4

บังคับบัญชานั้นต้องมีทั้งเข้มงวดและผ่อนปรน ส่วนเรื่องการประสานงานถ้าปรากฏว่าทั้ง 2 เพศเห็นว่า การประสานงานที่ดีก็คือ การทำงานเป็นทีมจะต้องมีการช่วยเหลือและก้าวไปพร้อมๆ กัน ทั้งนี้เพื่อความสำเร็จร่วมกันขององค์กร จากสมมติฐานทั้งหมดในผลการวิจัยทำให้สรุปได้ว่า แท้จริงแล้วทั้งเพศชายและเพศหญิงไม่มีความแตกต่างกันแต่ประการใดเลยในพฤติกรรมหรือทัศนคติทางการบริหาร และในบางส่วนเพศหญิงกลับมีทัศนคติที่ดีมากกว่าเพศชายเสียด้วยซ้ำ เหตุที่เป็นเช่นนี้ผู้วิจัยได้ให้ข้อสังเกตไว้หลายประการ ดังนี้

1. สตรีกับการศึกษา กล่าวคือ ผู้บริหารที่เป็นสตรีมักจะมีการศึกษาดีเป็นส่วนใหญ่ไม่มีผู้ใดได้รับการศึกษาต่ำกว่าระดับปริญญาตรีเลย ดังนั้นสตรีที่จะเตรียมพร้อมไปสู่ตำแหน่งผู้บริหารได้ สิ่งแรกที่ควรมีคือ ความรู้หรือการศึกษา เพราะยิ่งมีการศึกษาดีเท่าไรโอกาสที่จะได้รับการคัดเลือกให้ดำรงตำแหน่งผู้บริหารก็มีมากขึ้นเท่านั้น

2. มีงานบางชนิดที่โอกาสของสตรีมีมากกว่าเพศชาย จากการวิจัยพบว่ามีงานบางชนิดที่สตรีมีโอกาสในความก้าวหน้าได้มาก ซึ่งได้แก่งานที่ต้องใช้ความละเอียดรอบคอบ เช่น การตรวจสอบ (สตรี 5 คน ชาย 1 คน) งานบัญชี (สตรี 4 คน ชาย 1 คน) เป็นต้น

3. มีงานบางชนิดที่โอกาสของสตรีมีค่อนข้างน้อย จากการวิจัยพบว่าลักษณะงานดังกล่าว จะเกี่ยวกับงานดังนี้ ผู้จัดการสาขา ผู้จัดการเขต ทั้งนี้เพราะงานดังกล่าวต้องอาศัยความอดทน และต้องมีความคล่องตัวสูง

4. การควบคุมอย่างใกล้ชิดกับการบริหารงาน จากผลการวิจัยพบว่า สตรีมีความเห็นด้วยและเห็นด้วยอย่างมาก ถึง 67.2% ที่ว่าควรควบคุมอย่างใกล้ชิดจะทำให้งานดีขึ้น ขณะที่ฝ่ายชายเห็นด้วยและเห็นด้วยอย่างมากเพียง 66.3%

สรุปผลการวิจัยครั้งนี้ คือ การเข้าสู่ตำแหนงบริหารของทั้งเพศชายและเพศหญิงไม่มีความแตกต่างกัน ซึ่งเป็นผลที่ออกมาอยู่ในเกณฑ์ที่น่าพอใจเป็นอย่างยิ่ง

- ปราณี เดชวิทยาพร วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต คณะสังคมวิทยาและมานุษยวิทยา มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ปี 2533 ศึกษาผลกระทบจากการที่ผู้หญิงสวมบทบาทผู้บังคับบัญชาต่อผู้ชายที่อยู่ใต้บังคับบัญชาพบว่า ความรู้สึกนึกคิดโดยทั่วๆ ไปของกลุ่มตัวอย่างที่ไม่เคยมีผู้บังคับบัญชาเป็นหญิงมาก่อนนั้นแย่ลงในเรื่องกำลังใจหรือขวัญมากที่สุด ส่วนสาเหตุของการที่คิดจะลาออกหรือเปลี่ยนงานไม่ได้มาจากผู้บังคับบัญชาหญิง ในด้านความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยภูมิหลัง คือ เพศ, หน่วยงานที่สังกัด, ระดับตำแหน่ง ประสบการณ์ในการทำงานภายใต้ผู้บังคับบัญชาหญิง และระยะเวลาที่ทำงานภายใต้การบังคับบัญชาของผู้หญิง กับทัศนคติที่มีต่อผู้บังคับบัญชา, การยอมรับต่อผู้บังคับบัญชา, กำลังใจหรือขวัญในการปฏิบัติงาน และความคิดที่จะลาออกหรือเปลี่ยนงานนั้นพบว่าตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ คือ เพศชาย จะมีทัศนคติในทางลบต่อผู้บังคับบัญชาหรือมากกว่าหญิง และกลุ่มที่ทำงานภายใต้การบังคับบัญชาของผู้หญิงที่นานกว่าจะมีทัศนคติในทางลบและมีการยอมรับที่ต่ำกว่ากลุ่มอื่นๆ สำหรับตัวแปรอื่นๆ ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ นอกจานี้ยังพบว่าตัวแปรเรื่องการยอมรับเป็นตัวกำหนดความรู้สึกนึกคิดในเรื่องกำลังใจหรือขวัญถ้าเป็นกำหนดในเรื่องทัศนคติที่จะลาออก หรือเปลี่ยนงาน และในเรื่องกำลังใจหรือขวัญถ้าเป็นตัวกำหนดในเรื่องทัศนคติที่จะลาออกหรือเปลี่ยนงานด้วยเช่นกันสำหรับตัวแปรทัศนคติ พบว่าไม่มีความสัมพันธ์กับด้านใดๆ เลย

- พิไล ฉายากุล (1969 อ้างถึงใน พรทิพา หอมจันทร์, 2529) ได้ศึกษาถึงการอบรมเลี้ยงดูบุตรของมารดาชั้นกลางของ นร.ชั้นมัธยมปีที่ 1,2,3 ทั้งชายและหญิงในโรงเรียนสาธิตจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย พบว่า ครอบครัวชั้นกลางมีขนาดค่อนข้างใหญ่ มารดาส่วนใหญ่ต้องการให้บุตรประสบความสำเร็จมากกว่าที่จะให้บุตรเป็นอิสระ การดูแลเอาใจใส่นั้นจะมีผู้คอยช่วย เช่น มีคนเลี้ยงซึ่งอาจจะเป็น ปู่ ย่า ตา ยายของเด็ก การดูแลเอาใจใส่จะมีในช่วงเด็กจนถึงประมาณ 4 ขวบ จึงลดลง สำหรับเรื่องการลงโทษจะใช้การลงโทษทางร่างกายและจิตใจ เมื่อบุตรดื้อ ไม่เชื่อฟัง ขโมย พูดปด บิดา-มารดามีความมุ่งหวังในการเลือกอาชีพและการศึกษาของบุตรสูง โดยต้องการและคาดหวังให้บุตรทั้งชายและหญิงสำเร็จการศึกษาในชั้นมหาวิทยาลัย

- วารุณี อัสธีรวัฒน์ (2512, อ้างถึงใน ธงศักดิ์ บุญธนาธรรม, 2531) ศึกษาเรื่อง "ตัวประกอบที่มีอิทธิพลต่อการเลือกอาชีพของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5 ในภาคเหนือของประเทศไทย" โดยที่การวิจัยนี้ศึกษาถึงตัวประกอบด้านคุณประโยชน์ของอาชีพ คุณค่าทาง

เศรษฐกิจ คุณค่าทางสังคม ความสามารถในการศึกษาเล่าเรียน โอกาสก้าวหน้าในการงาน ความมุ่งหวังของครอบครัว และการถือตนตามอย่างในทางอาชีพว่ามีอิทธิพลต่อการเลือกอาชีพของนักเรียนเพียงไร ซึ่งผลการวิจัยมีสาระสำคัญดังนี้

1. อาชีพที่นักเรียนเลือกกันมากเรียงลำดับได้ดังนี้ อาชีพครู แพทย์ พยาบาล วิศวกร เภสัชกร เกษตรกร นักสังคมสงเคราะห์ นักธุรกิจ และนักบัญชี

2. นักเรียนที่เลือกอาชีพต่างกัน จัดลำดับความสำคัญให้แก่ตัวประกอบทุกตัวแตกต่างกัน เว้นแต่ตัวประกอบทางด้านความสามารถในการเรียน โอกาสก้าวหน้าในการงาน และคุณค่าทางสังคม

3. ความแตกต่างระหว่างเพศได้เข้ามามีอิทธิพลต่อการเลือกอาชีพ โดยอาชีพที่นักเรียนหญิงเลือกมากกว่านักเรียนชาย ได้แก่ พยาบาล ครู นักสังคมสงเคราะห์ เลขานุการส่วนอาชีพที่นักเรียนชายเลือกมากกว่านักเรียนหญิง ได้แก่ วิศวกร นายอำเภอ นักการเมือง ผู้พิพากษา ทหาร และเกษตรกร เมื่อพิจารณาการจัดลำดับความสำคัญให้แก่ตัวประกอบทั้ง 7 พบว่านักเรียนชายและหญิงจัดอันดับไม่แตกต่างกัน เว้นแต่ตัวประกอบด้านความมุ่งหวังของครอบครัว

4. นักเรียนที่มีความสามารถในการศึกษาเล่าเรียนหรือสติปัญญาในระดับต่างกันจะเลือกอาชีพที่แตกต่างกัน

5. ฐานะทางเศรษฐกิจของครอบครัวหรือรายได้ของบิดามารดาจะมีอิทธิพลต่อการเลือกอาชีพของนักเรียน

<u>บทความ</u>

- จินตนา บุญบงการ เขียนถึงเรื่อง "สถานภาพสตรีกับบันไดสู่ตำแหน่งบริหาร อุปสรรคและขวากหนามที่ค่อยๆ เลือนลาง" ในจุฬาลงกรณ์วารสาร ปีที่ 1 ฉบับที่ 3 (เมษายน-มิถุนายน 2532 : 121-129) โดยกล่าวไว้ว่า งานด้านการบริหารจะต้องอาศัยคุณลักษณะต่างๆ คือความเฉลียวฉลาด ความมั่นคงทางอารมณ์ การให้ความสำคัญกับความสำเร็จในงาน ความทะเยอ

ทะยานคุณลักษณะของความเป็นชายชาตรี ซึ่งคุณสมบัติเหล่านี้ผู้หญิงมิได้ด้อยไปกว่าผู้ชายเลย กล่าวคือ มีการวิจัยศึกษากันแล้วว่าผู้หญิงมีความฉลาดกว่าผู้ชายในบางเรื่อง ส่วนด้านความมั่นคงทางอารมณ์นั้น คนมักมองกันไปว่าผู้หญิงอ่อนไหวไม่มั่นคง แต่มีการวิจัยหลายๆ อันได้แสดงไว้ว่าสังคมกำหนดให้ผู้หญิงจะมีเท่าๆ กัน แต่ที่ผู้หญิงสามารถร้องไห้ได้บ่อยกว่าผู้ชาย ก็เนื่องมาจากสังคมยอมรับที่จะเห็นผู้หญิงร้องไห้ได้มากกว่าผู้ชาย จึงกล่าวได้ว่า อารมณ์ของทั้งผู้หญิงและผู้ชายมั่นคงเท่าๆ กัน แต่ผู้หญิงแสดงอารมณ์ได้มากกว่า ในด้านการทำงานนั้น ก็มีการสำรวจว่าผู้หญิงก็ให้ความสำคัญกับเนื้อแท้ของงานเหมือนผู้ชาย ยิ่งทั้งปัจจุบันนี้ผู้หญิงก็ต้องการความเป็นผู้นำ จนสัดส่วนความแตกต่างระดับบริหารของชายและหญิงไทยลดลงแต่ปรากฏว่า อัตราเพิ่มของผู้บริหารสตรียังช้าอยู่ ฉะนั้นผู้หญิงควรนำหลักเกณฑ์ต่างๆ มาพัฒนาตนเองเพื่อให้มีคุณค่า รู้จักคว้าโอกาสต่อสู้กับคนอื่น ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะทำให้สังคมไทยมีกำลังสมองกำลังกายช่วยพัฒนาชาติได้อีกมากมาย

- ดร.กาญจนา แก้วเทพ ได้เขียน เรื่อง การวิเคราะห์บทบาทสตรีในสถาบันต่างๆ ของไทยไว้ในวารสารสังคมพัฒนา ปีที่ 19 ฉบับที่ 5 (2534) หน้า 47-54. โดยเสนอสิ่งที่สตรีไทยควรจะแก้ไขเพื่อแสดงบทบาทของตนได้อย่างเหมาะสมนั้นมีอยู่ 2 ประเภท

1. อุปสรรคที่เกิดมาจากตัวสตรีเอง ซึ่งหมายถึง

- ด้านการศึกษา แสวงหาความรู้ ที่เป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้สตรีไม่สามารถแสดงบทบาทของตนได้อย่างเต็มภาคภูมิเนื่องจากขาดการศึกษา สตรีไม่ใส่ใจต่อแหล่งข่าวสารที่เป็นสาระประโยชน์ แต่ชอบด้านบันเทิงมากกว่า เช่น ดูละครโทรทัศน์ อุปสรรคดังกล่าวนี้ สตรีต้องปรับปรุงตัวเอง ต้องมีนิสัยรักการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองในรูปแบบต่างๆ

- ความสามารถในการคิดเป็น แก้ปัญหาเป็น ความสามารถดังกล่าวนั้น ก็คือการมีความมั่นใจในตัวเอง ภาคภูมิใจในความเป็นหญิง รู้ถึงจุดเด่นและข้อเสียของตนเอง คนในสังคมมักคิดเสมอว่า หญิงต้องเป็นผู้ตามชายเสมอ แต่จริงๆ แล้วผู้หญิงมีความสามารถในการเรียนรู้ทุกอย่างเท่ากับผู้ชาย เพียงแต่ขาดโอกาสเท่านั้น

- การกล้าแสดงออก ผู้หญิงมักขาดความกล้าหาญ ไม่กล้าแสดงออก โดยเฉพาะถ้าเป็นการพูดต่อหน้าชุมชน หรือการที่ต้องแสดงความคิดเห็นในคนหมู่มาก แต่ในทางกลับกันเมื่อ

ภายหลังการประชุมดังกล่าวแล้วเสร็จสิ้นกลับคุยกันอย่างเสียงดัง หรือเรียกได้ว่า แข่งกันคุยที่เดียว การแสดงออกและความกล้าหาญไม่ได้หมายถึง การรบราฆ่าฟันกับใคร เพียงแต่ต้องการให้ผู้หญิงแสดงความคิดของตัวเอง กล้ายืนหยัดในหลักการของตัวเองบ้าง

2. อุปสรรคที่เกิดมาจากเงื่อนไขภายนอก เงื่อนไขภายนอกนี้หมายถึง สิ่งที่ไม่ได้เกิดจากตัวผู้หญิงเอง แต่เป็นปัจจัยด้านอื่นที่มากระทบต่อผู้หญิงจนเกิดอุปสรรค เงื่อนไขภายนอกนั้นก็ได้แก่ กฎหมายที่ไม่เปิดโอกาสให้ผู้หญิงดำรงตำแหน่งบางอย่าง, ครอบครัว และงานบ้านก็เป็นอีกอุปสรรคหนึ่ง ซึ่งทำให้ผู้หญิงไม่สามารถปลีกตัวไปทำงานเพื่อชุมชนหรือในที่ห่างไกลได้ ทางที่ดีที่สุดสำหรับอุปสรรคอันนี้ คือต้องได้รับความช่วยเหลือจากคนในครอบครัวของผู้หญิงเอง

- วารสารคลังสมอง ได้สัมภาษณ์นักบริหารหญิงใน 3 สาขาอาชีพ คือ คุณจันทิมา จตุรภัทร์ ผู้จัดการธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด สาขาบางเขน คุณสุชาดี มณีวงศ์ ประธานกรรมการบริษัท Trillion, Three Lions และสุชาดีโฆษณา และรศ.ประภาศรี อมรสิน หัวหน้าภาควิชาการตลาดวิทยาลัย เทคโนโลยีและอาชีวศึกษา ทั้ง 3 ท่าน ได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับนักบริหารหญิงไว้ในแง่มุมต่างๆ ดังนี้

คุณจันทิมา ได้ให้ทรรศนะไว้ว่า ในเรื่องความสามารถนั้นชายและหญิงมีเท่าๆ กัน ถ้าไม่นับงานที่ต้องใช้แรงซึ่งผู้หญิงต้องด้อยกว่าแน่นอนเพราะเป็นเรื่องทางกายภาพ ซึ่งภาพในแง่ของงานธนาคาร ผู้จัดการหญิงและชายอาจแตกต่างในเรื่องความใจกล้า เช่น กล้าปล่อยเงินกู้ ความคล่องตัวของผู้ชายมีสูง สำหรับเรื่องการไต่เต้าไปสู่ตำแหน่งผู้บริหารของผู้หญิงนั้นยังคงมีอุปสรรคอยู่ ยิ่งตำแหน่งสูงเท่าไหร่ ผู้หญิงก็จะมีโอกาสน้อยเท่านั้น เรื่องการวางตัวต่อผู้ใต้บังคับบัญชาก็มีปัญหาในตอนแรกโดยเฉพาะผู้ใต้บังคับบัญชาชายจะไม่ค่อยยอมรับเท่าใดนัก

คุณสุชาดี มองว่า Stereotype หรือ การมองผู้หญิงอย่างรวมๆ ว่าเป็นพวกเหยาะแหยะ ไม่มีความเฉียบขาดนั้น เป็นจริงส่วนใหญ่ เนื่องจากผู้หญิงมีนิสัยไม่เหมือนผู้ชาย ผู้หญิงยังไม่ได้รับความเสมอภาคเท่าผู้ชายเพราะว่าผู้หญิงจะขึ้นมาสู่ระดับบริหารได้ต้องเค้นจริงๆ ยอมรับความสามารถกันจริงๆ และยังให้คำแนะนำว่า การที่จะแก้ไขสังคมให้ยอมรับผู้หญิงนั้นจะต้องมีการสอนกันตั้งแต่เด็กๆ

รศ.ประภาศรี เป็นนักบริหารหญิงที่อยู่ในวงราชการ ได้กล่าวไว้ว่า ผู้หญิงถึงอย่างไรก็เป็นผู้หญิงซึ่งมีความละเอียดอ่อนทั้งในอารมณ์ และอะไรหลายๆ อย่าง การที่ผู้หญิงได้ขึ้นมาสู่ระดับบริหารระดับสูงก็มักจะต้องมีฐานมาเกื้อหนุน ซึ่งฐานนั้นอาจเป็นฐานทางการเมือง หรือฐานมีพลังที่จะส่งเสริมให้ขึ้นมาได้ อีกทั้งปัญหาที่ผู้หญิงไม่สามารถขึ้นไปถึงระดับผู้บริหารระดับสูงได้ก็มาจากปัญหาสิ่งแวดล้อมภายนอกที่ควบคุมไม่ได้ คือปัจจัยที่มีอิทธิพลเช่น ครอบครัว สังคม ระดับการศึกษาและประเพณีอันหลังนี้สำคัญมาก เพราะเป็นความเชื่อว่าผู้หญิงอย่างไรก็ต้องเป็นช้างเท้าหลัง ท้ายสุดก็ได้เสนอแนะว่า ควรวัดคนเรากันด้วยความสามารถไม่ใช่ที่ว่าเป็นชายหรือหญิง

คุณชัยทวี เสนะวงศ์ หัวหน้าส่วนค่าจ้างเงินเดือน บริษัท สยามคูโบต้าดีเซล จำกัด ได้เขียนบทความไว้ในวารสารบริหารธุรกิจ ปีที่ 3 ฉบับที่ 10 (มกราคม 2526) เรื่อง ความเชื่อผิดๆ เกี่ยวกับผู้บริหารที่เป็นสุภาพสตรีโดยสรุปได้ว่า ปัจจุบันนี้สุภาพสตรีทั้งหลายกำลังต่อสู้เพื่อให้ได้สิทธิความเสมอภาคในการก้าวเข้ามาดำรงตำแหน่งผู้บริหารระดับสูงขององค์การ แต่ในสภาพความเป็นจริงจะพบว่าอัตราส่วนของผู้บริหารระดับสูงนั้นจะมีอัตราส่วนของสุภาพบุรุษมากกว่าสตรี ทั้งนี้เนื่องมาจากความเชื่อที่ผิดๆ ของคนส่วนใหญ่เกี่ยวกับผู้บริหารที่เป็นสตรีอยู่จึงทำให้เป็นอุปสรรคอย่างมากต่อเพศหญิงที่จะก้าวเข้ามาเป็นผู้บริหารระดับสูง ซึ่งความเชื่อผิดๆ มีดังนี้

1. ผู้ชายจะเป็นผู้ปังคับบัญชาที่ฉลาดกว่าผู้หญิง ในความเป็นจริงแล้วจากการศึกษาของนักจิตวิทยาจะพบว่าในเรื่องความสามารถและความฉลาดจะไม่พบความแตกต่างในระหว่างเพศ

2. ผู้ชายจะมีอารมณ์มั่นคงกว่าผู้หญิง คนจะมีความเชื่อว่าผู้หญิงมีอารมณ์อ่อนไหวเปลี่ยนแปลงง่าย แต่จากการศึกษาพบว่า ความอ่อนไหวและแปรเปลี่ยนของอารมณ์จะไม่ขึ้นอยู่กับเพศ แต่ที่เพศหญิงแสดงออกมามากกว่า เพศชายก็อาจจะเป็นเพราะว่าสังคมจะให้อภัยและยอมรับในอารมณ์ที่อ่อนไหวและแปลเปลี่ยนง่ายของผู้หญิงนั่นเอง ผู้หญิงจึงแสดงอารมณ์แบบนั้นออกมาบ่อยๆ

3. ผู้ชายจะมีความทะเยอทะยานมากกว่าผู้หญิง จากการศึกษาแล้วพบว่าไม่เป็นเช่นนั้นเสมอไป แต่จะพบว่าทั้งชายและหญิงจะไม่พอใจที่ต้องทำงานที่ไม่ค่อยใช้ความสามารถมากนัก

และทั้งสองเพศจะมีค่านิยมเหมือนๆ กัน ในเรื่องของการสมาคม และสภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงาน

4. ผู้ชายจะรักษาผลประโยชน์มากกว่าผู้หญิง ผู้ชายถูกมองว่ารักษาผลประโยชน์มากกว่าหญิงในขณะที่หญิงเป็นเพศที่ไม่ค่อยดิ้นรนและว่านอนสอนง่าย จากการศึกษาโดยวิธีสังเกตของนักจิตวิทยาพบว่า ผู้หญิงจะมีบุคคลิกภาพในการเป็นผู้นำต่ำนั้นมีสาเหตุมาจากขนบธรรมเนียมประเพณีโบราณที่สังคมไม่ค่อยเปิดโอกาสให้ผู้หญิงเป็นผู้นำมากกว่าที่จะมีสาเหตุมาจากความแตกต่างระหว่างเพศ กล่าวคือ ผู้หญิงจะแสดงลักษณะของผู้นำพอๆ กับชายซึ่งขึ้นอยู่กับว่าสังคมเปิดโอกาสและยอมรับมากน้อยแค่ไหนเท่านั้น

5. ผู้บริหารที่จะประสบความสำเร็จจะต้องมีคุณสมบัติของความเป็นชายอยู่ คุณสมบัติที่ว่านั้นก็คือ ความเข้มแข็งอดทน การรักษาผลประโยชน์ ความมั่นคงในอารมณ์และความทะเยอทะยาน เป็นต้น แต่นักจิตวิทยาได้ศึกษาถึงลักษณะของความเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพและไม่มีประสิทธิภาพ พบว่าไม่มีลักษณะพิเศษอะไรที่จะแบ่งแยกให้เห็นชัดเจนว่าผู้นำที่ประสบความสำเร็จนั้นจะต้องมีบุคคลิกลักษณะอย่างไรบ้าง แต่พบว่า ผู้บริหารที่ประสบความสำเร็จนั้น คือ บุคคลที่รู้จักปรับปรุงวิธีการในการบริหารงานให้สอดคล้องกับสถานการณ์มากกว่าจะใช้บุคคลิกลักษณะพิเศษประจำตัว

- บทความของดวงจันทร์ อาภาวิชรุตม์ ในวารสารสตรีทัศน์ ปีที่ 2 ฉบับที่ 2 (พฤษภาคม-กรกฎาคม 2527) หน้า 48-50 กล่าวไว้ว่าในบางตำแหน่งงานนั้น ผู้หญิงได้รับการปฏิเสธเพียงเพราะความเป็นผู้หญิงหรือหัวหน้างานไม่ยอมมอบหมายงานให้ทำหรือให้ทำในหน้าที่ที่รับผิดชอบน้อยไม่ต้องใช้ความสามารถ ก็เนื่องมาจากความเป็นผู้หญิงเช่นกัน ในสังคมทั่วโลกดูจะมีแนวความคิดที่ว่า "หญิงด้อยความสามารถกว่าชาย" ครอบงำมาโดยตลอด ในเรื่องของสรีระของชายและหญิงนั้นต่างกัน ซึ่งทำให้เพศชายแข็งแรงบึกบึนทางกายภาพ และเป็นที่ยอมรับกันอยู่แล้วว่างานที่ต้องใช้กำลังเพศชายสามารถทำได้ดีกว่า แต่นั้นมิได้หมายรวมถึงงานต่างๆ ที่ต้องใช้ความสามารถและปัญหาว่าเพศชายจะต้องทำได้ดีกว่าเพศหญิง แต่มีผู้หญิงบางส่วนที่ประพฤติตนให้ถูกมองอย่างด้อยความสามารถ เช่น ขาดความกระตือรือร้นในการทำงาน และทำตัวประเภทช่วยเหลือตนเองไม่ได้ (Helpless woman) ผู้หญิงอาจไม่ขวนขวายที่จะไต่เต้าไปสู่

ความก้าวหน้าในการทำงาน มากเท่ากับที่ทำการปรุงแต่งรูปโฉมตนเองให้ดูสวยก็ได้ เพราะฉะนั้นถึงเวลาแล้วที่ผู้หญิงควรใช้ความสามารถของตน เพื่อสร้างภาพพจน์ที่ดีให้แก่ตนเอง ไม่ควรเอาข้ออ้างเรื่องความแตกต่างทางเพศมาเป็นข้อจำกัด ซึ่งหมายถึงทั้งตัวผู้หญิงเองและสังคมทั่วไป

สมมติฐานของการวิจัย

จากแนวคิดและทฤษฎีที่เสนอไปแล้ว กล่าวคือ แนวคิดเกี่ยวกับเรื่องบทบาททางเพศ แนวคิดเรื่องบทบาททางเพศในการทำงาน แนวคิดเกี่ยวกับการสมรส ทฤษฎีแรงจูงใจ ทฤษฎีการขัดเกลาทางสังคม รวมทั้งผลงานวิจัยของไทย-ต่างประเทศ และบทความต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง ทำให้เป็นที่มาของสมมติฐานทั้ง 8 ข้อ คือ สถานภาพสมรส การศึกษาหลังจบปริญญาตรี ระดับคะแนนตอนจบปริญญาตรี ประสบการณ์การทำงาน รายได้ ภูมิหลังทางครอบครัว บทบาทหน้าที่โดยธรรมชาติ มีผลต่อความต้องการจะก้าวขึ้นสู่ระดับผู้บริหาร และบทบาททางเพศในการทำงานไม่มีผลต่อความต้องการจะก้าวขึ้นสู่ระดับผู้บริหาร ในส่วนนี้จะมีการอธิบายถึงแนวคิดและเหตุผลของแต่ละสมมติฐานประกอบด้วย

สมมติฐานที่ 1 ลักษณะด้านสถานภาพทางเศรษฐกิจ และสังคมของสตรีมีผลต่อความต้องการจะก้าวขึ้นสู่ระดับผู้บริหาร

จากคำว่า ลักษณะด้านสถานภาพทางเศรษฐกิจ และสังคมสามารถแยกเป็นสมมติฐานย่อยได้ดังนี้

1.1 สถานภาพสมรสของสตรีมีผลต่อความต้องการจะก้าวขึ้นสู่ระดับผู้บริหาร

1.2 การศึกษาหลังจบปริญญาตรีของสตรีมีผลต่อความต้องการจะก้าวขึ้นสู่ระดับผู้บริหาร

1.3 ระดับคะแนนตอนจบปริญญาตรีของสตรีมีผลต่อความต้องการจะก้าวขึ้นสู่ระดับผู้บริหาร

1.4 ประสบการณ์การทำงานของสตรีมีผลต่อความต้องการจะก้าวขึ้นสู่ระดับผู้บริหาร

1.5 รายได้ของสตรีมีผลต่อความต้องการจะก้าวขึ้นสู่ระดับผู้บริหาร

1.6 ภูมิหลังทางครอบครัวของสตรีมีผลต่อความต้องการจะก้าวขึ้นสู่ระดับผู้บริหาร

- สถานภาพสมรส ในกลุ่มตัวอย่างที่ผู้วิจัยทำการศึกษานี้จะต้องมีจำนวนสตรีที่สมรสแล้วแน่นอนถึงจะไม่มากนักเพราะเพิ่งจบการศึกษาระดับปริญญาตรีมาเพียง 2 ปี อย่างไรก็ตามถึงแม้จำนวนผู้สมรสอาจจะมีน้อยกว่าสตรีโสดอยู่มาก แต่ก็อาจทำให้ส่งผลไปถึงเรื่องความแตกต่างในความต้องการจะก้าวขึ้นสู่ระดับผู้บริหารของสตรี จากแนวคิดเรื่องบทบาททางเพศประกอบกับแนวคิดในเรื่องการสมรส พบว่าสตรีที่อยู่ในสถานสมรสและโสดจะมีภาระหน้าที่ทางบ้านต่างกัน กล่าวคือ ผู้ชายจะมุ่งหวังให้สตรีเป็นทั้งแม่ที่ดี ทำงานบ้านเรือนทุกอย่างรวมทั้งหารายได้ด้วย Nicola และ Hawkes ได้กล่าวไว้ว่า ผู้ชายบางคนแต่งงานโดยหวังจะให้ผู้หญิงเป็นแม่บ้าน แต่ต่อมาเมื่อภรรยาตัดสินใจเรียนต่อ และทำงานแม้ว่าผู้ชายจะยอมรับการทำงานนอกบ้าน แต่เป็นเหตุให้ผู้หญิงเกิดความสนใจใหม่ๆ ในชีวิต การทำงานนอกบ้านจึงเป็นที่มาของความไม่พอใจและความขัดแย้งในชีวิตสมรส และยังพบอีกว่าผู้หญิงทำงานในปัจจุบันที่แต่งงานแล้วถือว่าหน้าที่ในบ้านเป็นอุปสรรคสำคัญ แสดงให้เห็นว่าผู้หญิงไม่มีความสุขเพราะถูกเรียกร้องให้เป็นภรรยาและแม่ และยังต้องทำงานนอกบ้านอีก สตรีในกลุ่มตัวอย่างการวิจัยครั้งนี้ที่สมรสแล้วจะต้องเพิ่มภาระหน้าที่ของตนมากไปอีกนอกเหนือจากการทำงานนอกบ้าน ในขณะที่สตรีโสดจะไม่มีภาระด้านนี้ ซึ่งแตกต่างกันมาก และการทุ่มเทให้กับงานนอกบ้านของสตรีที่สมรสแล้วอาจจะไม่เต็มที่นักเมื่อเทียบกับสตรีโสดที่ไม่ต้องพะวงถึงภาระหนักทางบ้านอีกหลังจากเลิกงานแล้ว ดังนั้นความก้าวหน้าในการทำงานอาจแตกต่างกัน รวมถึงความมุ่งหวังหรือความต้องก้าวขึ้นไปสู่ระดับสูงขึ้นจนถึงระดับผู้บริหารก็ย่อมมีความแตกต่างกันด้วย

- การศึกษาหลังจบปริญญาตรี ผู้วิจัยเชื่อว่าการศึกษาเป็นตัวขัดเกลา และทำให้บุคคลมีความรู้ความสามารถมากขึ้นทั้งในแง่วิชาการ และในแง่การมีความคิดส่วนบุคคล สมมติฐานข้อนี้ตั้งขึ้นจากทฤษฎีการขัดเกลาทางสังคมที่ว่าโรงเรียนเป็นตัวแทนการขัดเกลาบุคคลอย่างเป็นทางการ ให้ความรู้อย่างเป็นระบบ มีขั้นตอนของการฝึกหัดให้แสดงความคิดเห็น แสดงบทบาทตามความรู้ที่ได้มีการถ่ายทอดไว้ก่อนแล้ว ครูอาจารย์จะเป็นผู้ดูแลถ่ายทอดความรู้ความคิดให้ผู้ถูกขัดเกลาได้คิดและประพฤติปฏิบัติตามซึ่งโรงเรียนนี้ถือว่าเป็นตัวแทนการขัดเกลาโดยตรงโรงเรียนมีกฎเกณฑ์ระเบียบแบบแผนมากการที่บุคคลได้ผ่านการศึกษามากครั้งกว่าบุคคลอื่นก็จะทำให้ความคิดและทัศนคติของเขาถูกหล่อหลอมให้มีกฎเกณฑ์ มีแนวทางความคิดที่เห็นได้ชัดประกอบกับความรู้จากสาขาวิชาที่ตนเรียนมาก็พอจะทำให้คนที่ได้รับการศึกษาในชั้นสูงมีแนวความคิดด้านต่างๆ ต่างจากคนที่มีการศึกษาน้อยกว่า สตรีก็เช่นกันเมื่อได้มีโอกาสศึกษาต่อในระดับที่สูงกว่าปริญญาตรี ไม่

ว่าจะเป็นระดับปริญญาโท หรือระดับประกาศนียบัตร วุฒิบัตร ก็ตาม จะทำให้สตรีได้รับการขัดเกลาจากการศึกษาเหล่านี้ อย่างน้อยก็ทำให้ทราบว่าตนเองถนัดในอาชีพด้านใดมากขึ้นกว่าตอนจบปริญญาตรี และมีโอกาสที่จะมั่นใจในความรู้ความสามารถของตนเองมากขึ้นตามไปด้วย การศึกษาหลังจบปริญญาตรีจึงน่าจะมีส่วนสัมพันธ์กับความต้องการจะก้าวขึ้นสู่ระดับผู้บริหารของสตรี

- ระดับคะแนนตอนจบปริญญาตรี บุคคลทุกคนย่อมมีความปรารถนาในเรื่องต่างๆ อย่างไม่มีที่สิ้นสุด เมื่อบุคคลสามารถตอบสนองในสิ่งที่เขาต้องการไปขั้นหนึ่งแล้ว ความต้องการอีกขั้น หรืออีกอย่างหนึ่งก็จะปรากฏขึ้นมาแทนที่ ระดับคะแนนตอนจบปริญญาตรี หรือคะแนนเฉลี่ยของสตรีก็เช่นกัน ที่ถือว่าเป็นความพอใจอย่างหนึ่งของสตรี แต่คะแนนเฉลี่ยของสตรีแต่ละคนก็จะต่างกันไป บางคนต่ำบางคนสูง ในการจบการศึกษาระดับปริญญาตรีถ้าผู้ใดสามารถทำคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง (ประมาณ 3.00 ขึ้นไป) ก็ย่อมจะมีความพอใจมากกว่าคนที่ทำคะแนนเฉลี่ยได้ต่ำ การที่สตรีคนใดสามารถทำคะแนนเฉลี่ยได้สูงกว่าอีกคนหนึ่ง ความมั่นใจในการจะประกอบอาชีพหรือความคาดหวังในตำแหน่งงานน่าจะต่างกัน ทั้งนี้เพราะสตรีที่สามารถทำคะแนนเฉลี่ยได้สูงจะมีแรงจูงใจเพื่อจะดำรงตำแหน่งสูง มากกว่าสตรีที่ทำคะแนนเฉลี่ยได้ต่ำกว่า ผู้วิจัยเชื่อว่าคะแนนเฉลี่ยจะเป็นตัวบอกถึงความสามารถของสตรีได้ ในการจะรับคนเข้าทำงานคะแนนเฉลี่ยก็น่าจะเป็นจุดสำคัญที่ได้หรือไม่ได้รับพิจารณาให้เข้าทำงาน สำหรับการเลื่อนตำแหน่งนั้นอาจจะไม่ต้องดูคะแนนเฉลี่ยแต่ดูความสามารถ ก็เช่นกันที่สตรีที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงจะมีแรงจูงใจในความต้องการจะเสื่อตำแหน่งมากกว่าสตรีที่คะแนนเฉลี่ยต่ำ ทั้งนี้ก็เป็นไปตามทฤษฎีที่ว่า เมื่อมนุษย์ได้สิ่งที่เขาพอใจแล้ว เขาก็ต้องพยายามขวนขวายให้ได้มาซึ่งการตอบสนองความต้องการอีกระดับหนึ่ง การที่ต้องการจะเข้าสู่ตำแหน่งผู้บริหารนี้ถือได้ว่า เป็นความต้องการที่จะยกระดับตนเอง เขาต้องการรู้ถึงศักยภาพของตนเอง ต้องการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องซึ่งการพัฒนาตนเองเพื่อให้ตัวเองเพียบพร้อมสมบูรณ์ที่สุดนี่อาจเป็นความต้องการสูงสุดของคนเราก็เป็นได้ทั้งหมดนี้เป็นที่มาในการตั้งสมมติฐานที่ว่าสตรีที่มีระดับคะแนนต่างกันความต้องการจะก้าวขึ้นสู่ระดับผู้บริหารก็ย่อมต่างกันด้วย

- ประสบการณ์การทำงาน มนุษย์มีความต้องการทั้งทางร่างกาย จิตใจ และสังคม การที่จะได้ก้าวไปสู่ระดับผู้บริหารนั้น จะต้องมาจาก ความสามารถส่วนบุคคล เมื่อผู้ใดเชื่อมั่นในความสามารถ ความชำนาญงาน ของตน ก็ย่อมเกิดแรงจูงใจในการคาดหวังตำแหน่งงานที่สูงขึ้นตามมา ประสบการณ์การทำงานนั้น หมายถึง ระยะเวลาที่สตรีเคยทำงาน ซึ่งในระยะเวลาดัง

กล่าว สตรีจะสามารถเรียนรู้งานจนเกิดความคล่องตัว ในบางหน่วยงานจะเสนอเงินเดือนที่สูงแก่คนที่มีประสบการณ์การทำงานมาก่อน แสดงว่า หน่วยงานเชื่อว่าผู้ที่เคยทำงานมาระยะหนึ่งจะต้องมีความชำนาญกว่าผู้ที่ไม่เคยทำงาน สิ่งเหล่านี้เป็นตัวเสริมสร้างแรงจูงใจให้กับคนที่มีประสบการณ์การทำงานมากกว่าในการคาดหวังที่จะเข้าสู่ตำแหน่งบริหาร หรือตำแหน่งงานสูงๆ ดังนั้นจึงตั้งสมมติฐานว่าประสบการณ์การทำงานมีผลต่อความต้องการจะก้าวขึ้นสู่ระดับผู้บริหาร

- รายได้ จากที่มีการกล่าวกันว่า เงินไม่สามารถซื้อความสุขได้ แต่ขณะเดียวกัน เงินก็อาจทำให้บางคนมีความสุขมากขึ้น การที่มีรายได้สูงขึ้นจะทำให้คนมีความพอใจ ซึ่งเป็นสิ่งที่จะจูงใจให้คนต้องการทรัพย์สมบัติมาตอบสนองมากขึ้น เมื่อความต้องการของคนมาถึงจุดที่เขาสามารถได้มาแล้ว เขาก็จะมีความต้องการอื่นขึ้นมาแทนที่อีก กล่าวคือ ก่อนที่คนจะมีรายได้สูง เขาก็ต้องการที่จะมีรายได้สูง และเมื่อเขาประสบความสำเร็จในสิ่งนั้นแล้ว เขาก็จะเพิ่มระดับความต้องการขึ้นไปอีก เช่นความต้องการที่จะมีเกียรติมีชื่อเสียง หรืออาจเป็นรายได้ที่สูงกว่าเดิมก็ได้ เปรียบเทียบกับสตรีที่มีรายได้สูง ซึ่งเป็นความพอใจอย่างหนึ่งของตนเอง เมื่อได้มาซึ่งความพอใจนั้นแล้ว สตรีจะมีความต้องการในด้านอื่นมาแทนที่ นั่นก็คือ ตำแหน่งหน้าที่การงานที่ดีกว่าเดิม ซึ่งจะทำให้ตัวสตรีเป็นคนที่ดูแล้วมีความสามารถ เก่งกาจในการทำงาน และผลพลอยได้ที่ตามมาในการได้ตำแหน่งหน้าที่การงานที่ดี คือรายได้ที่เพิ่มขึ้นอีก ซึ่งนับเป็นความพึงพอใจหลายอย่างที่จะเกิดแก่ตัวสตรี ดังนั้น สตรีที่มีรายได้สูงน่าจะมีแรงจูงใจในความต้องการที่จะก้าวไปถึงระดับผู้บริหาร ถึงแม้จะไม่ได้ดำรงตำแหน่งนั้นในระยะเวลาอันสั้นก็ตาม แต่ความต้องการนี้จะค่อยเป็นค่อยไป ตามลำดับขั้น

- ภูมิหลังทางครอบครัว ในการวิจัยครั้งนี้ ภูมิหลังทางครอบครัวหมายถึง การที่ในครอบครัวสตรีเคยมีใครดำรงตำแหน่งผู้บริหาร หรือไม่ ซึ่งผู้วิจัยคาดว่าการที่สตรี เคยมี มี หรือไม่มี คนในครอบครัวดำรงตำแหน่งผู้บริหาร ย่อมมีผลต่อตัวสตรีในทิศทางนั้นๆ ตามทฤษฎีการขัดเกลาทางสังคมที่ว่าครอบครัวเป็นตัวแทนการขัดเกลามนุษย์ในขั้นแรก และจะมีผลอย่างมากต่อบุคคลิกภาพและทัศนคติของผู้ได้รับการขัดเกลา อีกทั้ง คนในครอบครัวหรือผู้ขัดเกลานั้นย่อมต้องมีความรัก และความใกล้ชิดแก่ผู้ที่ได้รับการขัดเกลาอย่างแน่นอน จึงจะเกิดการถ่ายทอดสิ่งต่างๆ ไปสู่ผู้ได้รับการขัดเกลา การขัดเกลานั้นผู้ได้รับการขัดเกลาจะได้รับถ่ายทอดมาหลายเรื่อง เช่น การเมือง ศาสนา การกระทำระหว่างกัน เป็นต้น หรือแม้แต่ทัศนคติในการประกอบอาชีพ ผู้ได้

รับการขัดเกลาก็ต้องได้รับมาอย่างแน่นอนไม่มากก็น้อย ซึ่งการอบรมขัดเกลาในเรื่องนี้อาจไม่ใช่การขัดเกลาโดยตรง กล่าวคือ คนในครอบครัวมิได้นั่งอบรมสั่งสอนโดยตรงว่าจะต้องปฏิบัติอาชีพตามนี้ หรือต้องดำรงตำแหน่งแบบนี้ แต่ผู้ได้รับการขัดเกลาจะซึมซับเรื่องเหล่านี้ด้วยตัวเอง อาจโดยจากการเห็นคนในครอบครัวดำรงตำแหน่งนี้ หรือประกอบอาชีพนี้แล้วรู้สึกชื่นชม อยากปฏิบัติตนเช่นนั้นบ้างยามที่ตนเองเติบโตขึ้น กล่าวคือ เป็นไปในลักษณะที่ว่าต้องการยึดถือในสิ่งที่ใกล้ตัวเป็นแบบอย่าง ในทางตรงข้ามสตรีที่ไม่มีคนในครอบครัวดำรงตำแหน่งผู้บริหารอาจจะมีความหวังหรือความต้องการน้อยกว่าสตรีที่มีคนในครอบครัวดำรงตำแหน่งผู้บริหาร ทั้งนี้เป็นเพราะไม่มีการถ่ายทอดหรือสั่งสอนอบรมไม่ว่าทางตรงหรือทางอ้อมเกี่ยวกับเรื่องการดำรงตำแหน่งผู้บริหาร จึงทำให้เรื่องเหล่านี้ไม่ได้เกิดขึ้นในความคิดของสตรีเท่าใดนัก แต่ก็คงมิใช่ว่าจะไม่มีสตรีที่มาจากครอบครัวที่ไม่เคยมีใครดำรงตำแหน่งผู้บริหาร ไม่มีความคิดในเรื่องตำแหน่งผู้บริหารโดยสิ้นเชิง เพราะสตรีจะไม่ได้ถูกขัดเกลาจากสถาบันครอบครัวเพียงแห่งเดียวเท่านั้น สตรียังได้รับการขัดเกลาจากตัวแทนการขัดเกลาอีกหลายกลุ่ม เช่น มหาวิทยาลัย กลุ่มเพื่อน ผู้ร่วมงานเป็นต้น แต่การขัดเกลาจากครอบครัวก็เป็นส่วนหนึ่งที่นับว่ามีผลต่อบุคคลอย่างมาก จากที่ได้กล่าวในทฤษฎีการขัดเกลาในบทที่ 2 ดังนั้นจากทฤษฎีดังกล่าวผู้วิจัยจึงตั้งสมมติฐานนี้ไปตามทฤษฎีที่ได้ศึกษามา

ความคิดความเชื่อในเรื่องบทบาททางเพศนี้ แยกเป็น 2 สมมติฐาน ดังนี้

สมมติฐานที่ 2 ความคิดความเชื่อในเรื่อง บทบาทหน้าที่โดยธรรมชาติมีผลต่อความต้องการจะก้าวขึ้นสู่ระดับผู้บริหาร

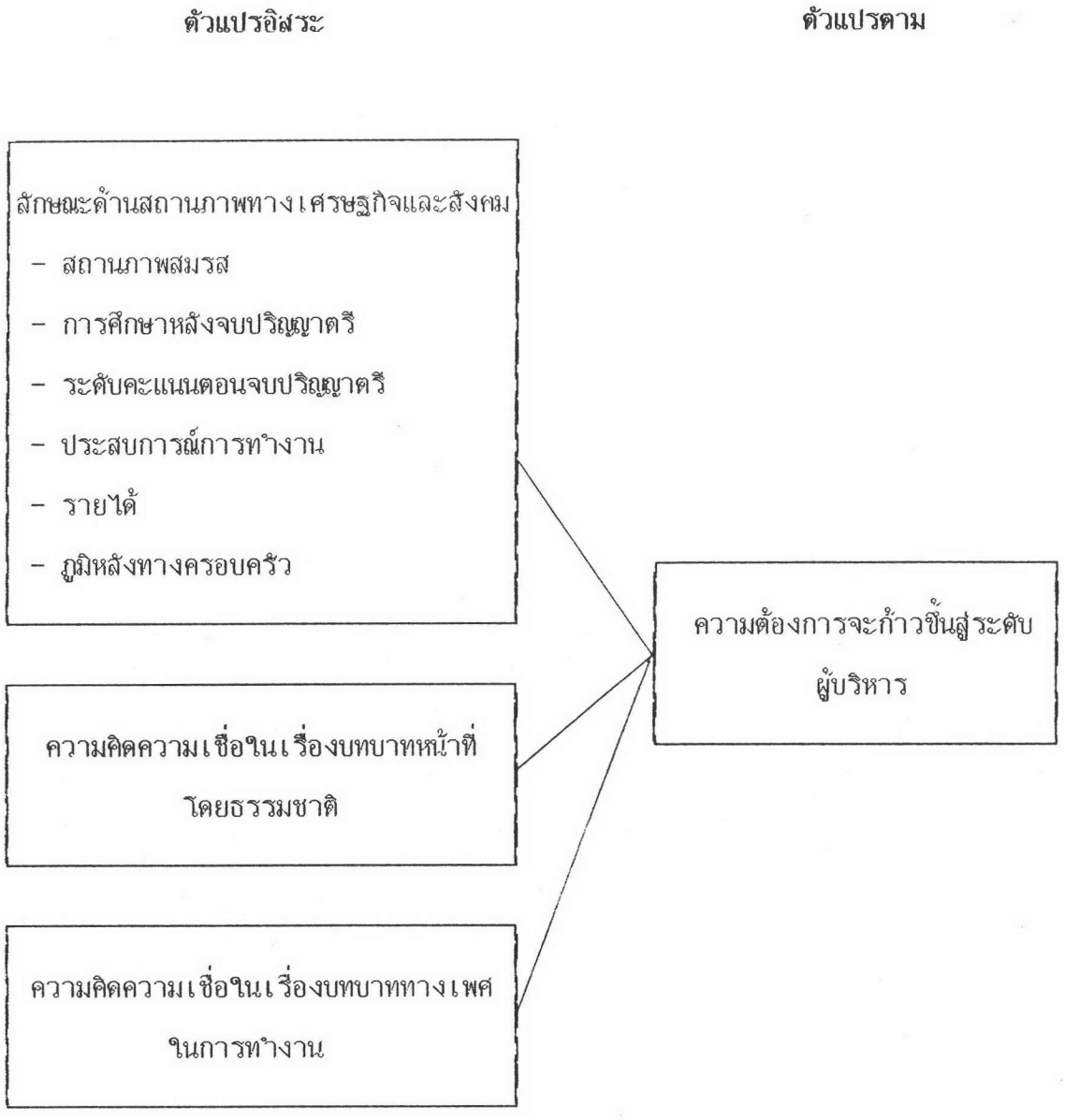
สมมติฐานที่ 3 ความคิดความเชื่อในเรื่อง บทบาททางเพศในการทำงานไม่มีผลต่อความต้องการจะก้าวขึ้นสู่ระดับผู้บริหาร

อธิบายสมมติฐานที่ 2

จากแนวคิดเรื่องบทบาททางเพศ ทำให้เห็นได้ว่ามีความแตกต่างระหว่างเพศชายและหญิงในทางธรรมชาติ ซึ่งจะหมายถึงในลักษณะทางกายภาพ กล่าวคือ ผู้ชายมีความแข็งแรง ผู้หญิงอ่อนแอกว่า และเชื่อว่าผู้หญิงเป็นเพศของผู้ให้ความรัก อ่อนโยน เหมาะกับการดูแลเอาใจใส่ เด็ก ผู้เจ็บป่วย และคนชรา ไม่เหมาะกับงานที่เกี่ยวกับธุรกิจ การบริหาร แต่จะมีข้อดีในเรื่องการคิดที่ละเอียดถี่ถ้วนรอบคอบ เช่น ในเรื่องการบ้านการเรือน เป็นต้น บทบาทหน้าที่ส่วน

ใหญ่ของผู้หญิงจะเกี่ยวกับครอบครัว (มัทรา ไชยรักษ์, 2522) และจากความแตกต่างทางชีวภาพที่เห็นได้ระหว่างเพศ ทำให้เกิดการแบ่งแยกแรงงานในลักษณะซึ่งผู้หญิงจะเป็นผู้รับผิดชอบต่อการดูแลเด็กๆ และครอบครัว (Holter, 1970) ในสังคมปัจจุบันก็ยังคงมีความคิดความเชื่อในเรื่องเหล่านี้ รวมทั้งตัวสตรีเองด้วย จึงเป็นสิ่งที่น่าคิดว่าการที่ผู้หญิงมีความคิดความเชื่อเกี่ยวกับเรื่องบทบาทหน้าที่โดยธรรมชาติของตัวเอง จะมีผลมากน้อยอย่างไรต่อความต้องการจะก้าวขึ้นสู่ระดับผู้บริหาร

อธิบายสมมติฐานที่ 3

บทบาททางเพศในการทำงาน จากทฤษฎีบทบาททางเพศนั้นจะกล่าวไว้ว่ามีการแบ่งแยกพื้นฐานทางแรงงานระหว่างเพศชายและเพศหญิง กล่าวคือ เพศชายก็ทำงานลักษณะหนึ่ง ส่วนผู้หญิงก็ทำงานอีกลักษณะหนึ่ง ผู้ชายจะทำงานที่มีเกียรติภูมิที่สูงกว่าผู้หญิง เช่น เป็นแพทย์ นักธุรกิจ ในขณะที่ผู้หญิงจะถูกจำกัดอาชีพอยู่แค่ ครู เลขานุการ พยาบาล ประชาสัมพันธ์ แต่จากงานวิจัยที่ได้ศึกษามาปัจจุบันสังคมไทยได้เปลี่ยนแปลงไปแล้ว คือ สังคมมีการยอมรับในเรื่องความสามารถของบุคคลมากกว่าที่จะมาคำนึงถึงการเป็นชายหรือหญิง ดังปรากฏในวิทยานิพนธ์ของการุณย์ สุวรรณเปิทมะ ว่าความสามารถในเรื่องการตัดสินใจ การบังคับบัญชา และการประสานงานนั้น ผลการวิจัยสรุปว่าไม่มีความแตกต่างกันระหว่างชายและหญิง และยังกล่าวอีกว่าเพศมิใช่เป็นข้อกำหนดในการดำรงตำแหน่งทางการบริหารเพราะทั้งสองเพศมีความสามารถในการบริหารใกล้เคียงกัน หรือในงานวิจัยของจิตติมา ยอดพริ้ง ก็กล่าวไว้ว่าผู้บริหารสตรีมีศักยภาพทางการบริหารในระดับสูง จากการศึกษาของบวร ประพฤติดีและคณะก็ยังคงแสดงให้เห็นถึงความสามารถของเพศหญิงที่ว่า สตรีมีความกระตือรือร้นในการทำงานสูง มีความเชื่อมั่นในตนเองค่อนข้างสูง สตรีนักบริหารมิใช่สนใจแต่การบ้าน การเรือน เท่านั้น สตรียังรู้จักใช้อำนาจในการบริหารให้เป็นประโยชน์โดยมุ่งผลงานและความก้าวหน้าขององค์การเป็นหลักด้วย เหล่านี้แสดงให้เห็นถึงความสามารถของสตรีในปัจจุบันแล้วว่ามีทัดเทียมกับชาย และยิ่งสตรีที่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี ก็ไม่น่าจะมีความเชื่อเดิมๆ ที่ว่าตัวเองด้อยความสามารถในการจะขึ้นดำรงตำแหน่งผู้บริหาร ดังนั้น ผู้วิจัยจึงตั้งสมมติฐานว่า บทบาททางเพศนี้จะไม่มีผลต่อความต้องการจะก้าวขึ้นสู่ระดับผู้บริหารของสตรี เหตุผลก็เป็นดังที่กล่าวมาแล้วข้างต้น และประกอบกับผู้วิจัยเชื่อมั่นในความคิดของสตรีรุ่นใหม่ด้วย

<u>กรอบแนวคิด</u>