

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง "ความสามารถในการสื่อสารของผู้หญิงไทยที่ทำงานในบริษัทข้ามชาติอเมริกัน" มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสถานภาพ และการยอมรับในบทบาทการทำงานของผู้หญิงไทย บัณฑิตที่มีผลต่อสถานภาพและการยอมรับในบทบาทการทำงานของผู้หญิงไทยในบริษัทข้ามชาติอเมริกัน ลักษณะของผู้หญิงไทยที่มีความสามารถและได้รับการยอมรับ รวมถึงลักษณะของผู้หญิงไทยที่ไม่มีความสามารถในการสื่อสาร และไม่ได้รับการยอมรับในการทำงานในบริษัทข้ามชาติอเมริกัน

สำหรับรูปแบบการวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยอาศัยแบบสอบถามเป็นเครื่องมือหลักในการเก็บข้อมูล ซึ่งแบบสอบถามในการวิจัยครั้งนี้สร้างจากข้อมูลที่ได้จากการวิจัยนำร่อง โดยใช้แบบสอบถามปลายเปิดประกอบการสัมภาษณ์ ผสมกับแนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง โดยทำการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 198 คน ที่เป็นสมาชิกในบริษัทข้ามชาติอเมริกัน 6 ประเภทธุรกิจที่มีผู้หญิงทำงานอยู่พอสมควร ประเภทละ 2 บริษัท ได้แก่ ธุรกิจไอที/คอมพิวเตอร์ ธุรกิจการท่องเที่ยวและโรงแรม ธุรกิจเกี่ยวกับสื่อ ธุรกิจสินค้าอุปโภค ธุรกิจการเงินและการประกันภัย และธุรกิจอาหารและเครื่องดื่ม รวมทั้งสิ้น 12 บริษัท โดยพิจารณาขนาดของกลุ่มตัวอย่างตามสัดส่วนพนักงานของแต่ละบริษัท นอกจากนี้ เพื่อให้ข้อมูลที่ได้อาจสามารถอภิปรายผลได้สมบูรณ์มากยิ่งขึ้น ผู้วิจัยจึงได้เก็บข้อมูลเพิ่มเติมด้วยการสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่างที่เป็นชาวต่างชาติที่ทำงานอยู่ในประเทศไทยทั้งหมด 5 คน

ในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามทั้งหมด 198 ชุด เข้าประมวลผลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS for Windows วิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติเพื่อตอบปัญหานำวิจัย

สรุปผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะประชากรของกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา พบว่าในจำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 198 คน แบ่งตามสถานภาพในการทำงานออกได้เป็นผู้บังคับบัญชา 65 คน ผู้ใต้บังคับบัญชา 67 คน และผู้ร่วมงาน 66 คน เมื่อพิจารณาลักษณะทางประชากรโดยรวมจากกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 198 คน จะพบว่ากลุ่มตัวอย่างเป็นเพศหญิง 115 คน (ร้อยละ 58) และเพศชาย 83 คน (ร้อยละ 42) กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่หรือประมาณร้อยละ 40 เป็นผู้ที่มีอายุระหว่าง 31-40 มีสถานภาพการสมรสเป็นโสด ประมาณร้อยละ 49 นอกจากนี้ มีผู้จบระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี เป็นจำนวนใกล้เคียงกับผู้จบการศึกษาระดับปริญญาโท และกลุ่มตัวอย่างมากกว่าครึ่งหนึ่งมีอายุการทำงานอยู่ระหว่าง 0 – 5 ปี และพบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ทำงานอยู่ในธุรกิจประเภทไอที/คอมพิวเตอร์ และ ประเภทสินค้าอุปโภค คือ คิดเป็นร้อยละ 27.8 เท่ากัน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสามารถสรุปเป็นประเด็นต่าง ๆ ได้ดังนี้

- สถานภาพ และการยอมรับในบทบาทการทำงานของผู้หญิงไทยในบริษัทข้ามชาติอเมริกัน
- ปัจจัยที่มีผลต่อสถานภาพ และการยอมรับในบทบาทการทำงานของผู้หญิงไทยในบริษัทข้ามชาติอเมริกัน
- ลักษณะของผู้หญิงไทยที่มีความสามารถในการสื่อสารและได้รับการยอมรับในการทำงานในบริษัทข้ามชาติอเมริกัน
- ลักษณะของผู้หญิงไทยที่ไม่มีความสามารถในการสื่อสารและไม่ได้รับการยอมรับในการทำงานในบริษัทข้ามชาติอเมริกัน

สถานภาพ และการยอมรับในบทบาทการทำงานของผู้หญิงไทยในบริษัทข้ามชาติอเมริกัน

ปัญหานำวิจัยข้อที่ 1 สถานภาพและการยอมรับในบทบาทการทำงานของผู้หญิงไทยในบริษัทข้ามชาติอเมริกันเป็นอย่างไร ?

จากการวิเคราะห์สถานการณ์ และการยอมรับในบทบาทการทำงานของผู้หญิงไทยพบว่ากลุ่มตัวอย่างมีความเห็นว่าผู้หญิงไทยที่ทำงานในบริษัทในบริษัทข้ามชาติอเมริกันมีความสามารถมากขึ้นกว่าในอดีต โดยมีผู้หญิงอยู่ในระดับบริหารมากขึ้น ผู้หญิงกล้าแสดงความคิดเห็นมากขึ้น และผู้หญิงมีความเท่าเทียมกับผู้ชาย

ในด้านการเปิดโอกาสให้ผู้หญิงกลุ่มตัวอย่างมีความเห็นว่าองค์กรมีการเปิดโอกาสให้ผู้หญิงไทยแสดงความสามารถในการทำงานมาก ซึ่งเป็นผลมาจากวัฒนธรรมองค์กรที่เปิดโอกาสให้ผู้หญิง และผู้ชายแสดงความสามารถในการทำงานเท่าเทียมกัน ซึ่งสอดคล้องกับผลที่ได้จากการสัมภาษณ์ชาวต่างชาติที่มีความเห็นว่าวัฒนธรรมองค์กรจะให้ความสำคัญกับความเท่าเทียมกันอันได้มาจากวัฒนธรรมอเมริกัน สำหรับการยอมรับในบทบาท และสถานการณ์การทำงาน พบว่ากลุ่มตัวอย่างให้การยอมรับในบทบาท และสถานการณ์การทำงานของผู้หญิงไทยมาก โดยผู้หญิงที่กล้าแสดงความคิดเห็นมักมีโอกาสก้าวหน้า และได้รับการยอมรับ

อย่างไรก็ตามผลจากการสัมภาษณ์ชาวต่างชาติจะพบว่าผู้ให้สัมภาษณ์ให้การยอมรับ และไว้วางใจผู้หญิงมากกว่าผู้ชายเนื่องจากผู้หญิงไทยส่วนใหญ่มีความรับผิดชอบ อดทน และทำงานได้ดีกว่าผู้ชาย แต่ผู้ให้สัมภาษณ์ผู้หญิงส่วนหนึ่งก็เห็นว่าจากความสามารถของผู้หญิงแล้วผู้หญิงน่าจะมีสถานการณ์การทำงานที่ดีกว่านี้

ปัจจัยที่มีผลต่อสถานการณ์และการยอมรับในบทบาทการทำงานของผู้หญิงไทยในบริษัทข้ามชาติอเมริกัน

ปัญหาคำวิจัยข้อที่ 2 : ปัจจัยที่มีผลต่อสถานการณ์และการยอมรับในบทบาทการทำงานของผู้หญิงไทยในบริษัทข้ามชาติอเมริกันมีอะไรบ้าง ?

จากการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อสถานการณ์และการยอมรับในบทบาทการทำงานของผู้หญิงไทยสามารถสรุปได้ ปัจจัยที่มีผลต่อการยอมรับผู้หญิง ได้แก่

1. **ภาษาอังกฤษ** โดยเฉพาะงานที่ต้องใช้ภาษา โดยหากใช้อย่างไม่มีประสิทธิภาพ จะส่งผลเสียหายต่อองค์กร และผู้ที่สามารถใช้ภาษาอังกฤษได้ดีจะได้รับการยอมรับมากกว่า ซึ่งสอดคล้องกับผลที่ได้จากการสัมภาษณ์ว่าผู้ที่ทำงานในบริษัทข้ามชาติควรเป็นผู้ที่มีความสามารถทางด้านภาษา และสามารถสื่อความคิดเห็นของตนให้กับชาวต่างชาติได้อย่างเข้าใจ

2. คอมพิวเตอร์ ซึ่งจะมีผลสำหรับงานที่ต้องใช้คอมพิวเตอร์
3. ระดับการศึกษา โดยวุฒิการศึกษาขั้นต่ำที่ได้รับการยอมรับควรจบระดับปริญญาตรี ทั้งนี้กลุ่มตัวอย่างไม่เห็นด้วยว่าการศึกษาที่สูงขึ้นจะทำให้มีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล ขึ้น และเป็นเกณฑ์ในการพิจารณาเลื่อนขั้น ผลการวิเคราะห์นั้นสอดคล้องกับผลที่ได้จากการสัมภาษณ์โดยพบว่าผู้ที่มีการศึกษาต่ำจะเป็นอุปสรรคต่อการเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

ปัจจัยที่**ไม่มี**ผลต่อการยอมรับผู้หญิง ได้แก่

1. เพศ ไม่มีผลต่อการยอมรับในเรื่องที่ผู้หญิงจะถูกปิดกั้นการรับรู้ข้อมูลในองค์กร โดยผู้ตอบแบบสอบถามไม่เห็นด้วยที่ผู้ชายมักได้โอกาสในการรับข้อมูลง่ายกว่า และผู้ชายจะได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นก่อนผู้หญิง
2. สถานภาพการสมรส ซึ่งจะขึ้นอยู่กับความสามารถของแต่ละบุคคล

นอกจากนี้ผลจากการสัมภาษณ์พบว่าปัจจัยที่สำคัญที่สุดในการได้รับการยอมรับในการทำงาน โดยไม่ได้เกี่ยวข้องกับเพศ คือเรื่องของผลงาน และความสามารถในการทำงาน และยังพบว่าปัจจัยด้านสถานศึกษาใน/ต่างประเทศมีผลต่อการยอมรับผู้หญิงไทย โดยชาวต่างชาติจะให้การยอมรับแก่ผู้ที่จบการศึกษาจากต่างประเทศมากกว่าในประเทศไทย ในขณะที่ผู้ให้สัมภาษณ์ชาวไทยเห็นว่าปัจจัยนี้ไม่น่ามีผลหากว่าผู้จบการศึกษาในประเทศมีความสามารถทางด้านภาษาอังกฤษเพียงพอ ซึ่งผลจากการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติไม่สามารถยืนยันได้อย่างแน่ชัด

ลักษณะของผู้หญิงไทยที่มีความสามารถในการสื่อสารและได้รับการยอมรับในการทำงานในบริษัทข้ามชาติอเมริกัน

ปัญหาคำวิจัยข้อที่ 3 : ลักษณะของผู้หญิงไทยที่มีความสามารถในการสื่อสารและได้รับการยอมรับในการทำงานในบริษัทข้ามชาติอเมริกันเป็นอย่างไร ?

□ ลักษณะของผู้บังคับบัญชาผู้หญิงไทยที่ได้รับการยอมรับ

ผู้บังคับบัญชาผู้หญิงที่ได้รับการยอมรับคือผู้ที่แต่งกายดี เช่น “แต่งกายภูมิฐานน่าเชื่อถือ” “สุภาพเหมาะสมกาลเทศะ” “สะอาดสะอ้าน” และ “ทันสมัย สมวัย” ประกอบกับมี “กิริยาท่าทางสง่างามดูเป็นผู้มีผู้นำ” และ “กระฉับกระเฉง คล่องแคล่วว่องไว” “มีความรับผิดชอบ” “เปิดเผย ใจกว้าง และรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น” “กล้าพูด กล้าคิด กล้าทำในลักษณะที่ไม่ก้าวร้าว” “มั่นใจในตนเอง กล้าเสี่ยง กล้าตัดสินใจ” และ “ช่วยเหลือตนเองได้ สามารถเดินทางได้โดยลำพัง”

นอกจากนี้ยังเป็นผู้ที่ “สามารถทำงานเป็นทีม (ทำงานร่วมกับผู้อื่นได้)” “ถ่ายทอดความรู้อย่างเป็นระบบ และชัดเจน” “นำเสนองานได้ชัดเจน และน่าสนใจ” “รู้จักเลือกใช้คำพูด และวิธีการในการพูดเมื่ออยู่กับบุคคลในระดับ และสถานที่ต่าง ๆ กัน” “กล้าถามผู้ใต้บังคับบัญชาเมื่อไม่ทราบข้อมูล ให้ข้อเสนอแนะแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาจากประสบการณ์จริงเพื่อนำไปสร้างวิธีการทำงานของตนเอง” “สามารถโน้มน้าว และชักจูงผู้ใต้บังคับบัญชาให้ไปสู่เป้าหมายร่วมของทีมได้” “ยินดีประสานงาน หรือติดตามงานทางโทรศัพท์ได้” “สามารถให้ข้อมูลที่ถูกต้องชัดเจนแก่บุคคลภายนอก พูดคุยเรื่องทั่ว ๆ ไปได้อย่างกว้างขวาง” และ “สามารถเปิด กำกับดูแล และสรุปประเด็นการประชุมได้ดี”

ทั้งนี้พบว่าผู้บังคับบัญชาที่ได้รับการยอมรับจะไม่มีพฤติกรรม “การประจานผู้ใต้บังคับบัญชาในที่สาธารณะ” “ขาดความซื่อสัตย์ จงรักภักดีต่อองค์กร” “ไม่รับผิดชอบในคำพูดของตนเอง” และ “แบ่งพรรคแบ่งพวกไม่สามารถทำงานเป็นทีมได้”

๐ ลักษณะของผู้ใต้บังคับบัญชาผู้หญิงไทยที่ได้รับการยอมรับ

ผู้ใต้บังคับบัญชาที่ได้รับการยอมรับเป็นผู้ที่มี “กิริยาท่าทางกระฉับกระเฉง คล่องแคล่วว่องไว” “แต่งกายสุภาพ เหมาะสมกาลเทศะ” “ทันสมัย สมวัย” “ภูมิฐานน่าเชื่อถือ” มีอุปนิสัยที่ “มีความรับผิดชอบ” “อุทิศตนให้งานเต็มเวลา” “มนุษยสัมพันธ์ดี” “อารมณ์ดี และมองโลกในแง่ดี” “มีวิสัยทัศน์” “มั่นใจในตนเอง กล้าเสี่ยง กล้าตัดสินใจ” “เปิดเผย ใจกว้าง และรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น”

นอกจากนี้ยังเป็นผู้ที่ “กล้าถามผู้บังคับบัญชา เมื่อไม่ทราบข้อมูล” “สามารถทำงานเป็นทีม (ทำงานร่วมกับผู้อื่นได้)” “รายงานความคืบหน้าของงานให้ผู้บังคับบัญชาทราบเป็นระยะ ๆ” “พูดจาชัดเจน ชัดชัดคำ สื่อสารตรงประเด็น” “พูดจา มีพลังทำให้คนเกรงใจ” “รู้จักเลือกใช้คำพูด และวิธีการในการพูดเมื่อตนอยู่กับบุคคลในระดับ และสถานที่ต่าง ๆ กัน” “มีทักษะในการรับฟังคำสั่งได้ดี” “สร้างสัมพันธภาพส่วนบุคคลกับผู้บังคับบัญชา เช่น ถามไถ่ถึงสารทุกข์สุกดิบ” “ปฏิบัติตามกฎระเบียบ ข้อบังคับ นโยบายเป้าหมายขององค์กร” และ “ให้กำลังใจผู้ร่วมงานเมื่อเกิดปัญหาในการทำงาน” ทั้งนี้พบว่าผู้ใต้บังคับบัญชาที่ได้รับการยอมรับจะไม่มีพฤติกรรม “พูดจา ส่อเสียด กระแทกกระเทียบ” และ “พูดจาไม่สุภาพ ไม่ให้เกียรติคู่สนทนา”

๐ ลักษณะของผู้ร่วมงานผู้หญิงไทยที่ได้รับการยอมรับ

ผู้ร่วมงานผู้หญิงไทยที่ได้รับการยอมรับเป็นผู้ที่ “แต่งกายสุภาพ เหมาะสมกาลเทศะ” “ภูมิฐาน น่าเชื่อถือ” “สะอาดสะอ้าน” “ทันสมัย สมวัย” “กิริยาท่าทางกระฉับกระเฉง คล่องแคล่วว่องไว” “มีกิริยา ท่าทางสง่างามดูเป็นผู้นำ” “อ่อนน้อม เรียบร้อย สำนวณ มารยาทดี” และ “เป็นผู้ที่เฝหาความรู้ตลอดเวลา” “กล้าพูด กล้าคิด กล้าทำในลักษณะที่ไม่ก้าวร้าว” “ละเอียดรอบคอบ และทำงานเป็นระบบ” “ช่วยเหลือ ตนเองได้ สามารถเดินทางได้โดยลำพัง” “ตรงไปตรงมา และมีความยุติธรรม”

นอกจากนี้ยังเป็นผู้ที่ “สามารถทำงานเป็นทีม (สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้)” “กล้าถาม ผู้ร่วมงาน เมื่อไม่ทราบข้อมูล” “รู้จักเลือกใช้คำพูด และวิธีการในการพูดเมื่อตนอยู่กับบุคคลในระดับ และ สถานที่ต่าง ๆ กัน” “สามารถถ่ายทอดความรู้อย่างเป็นระบบ และชัดเจน” “มีทักษะในการรับฟังได้ดี” “สามารถเปิด กำกับดูแล และสรุปประเด็นการประชุมได้ดี” “ตอบข้อสงสัยเกี่ยวกับงานให้ทราบอย่างไม่ ปิดบัง” “พูดจามีหลักการ” “ชัดเจน ชัดคำ สื่อสารตรงประเด็น” และ “สามารถนำเสนองานได้ชัดเจน และ น่าสนใจ”

ทั้งนี้พบว่าผู้ร่วมงานที่ได้รับการยอมรับจะไม่มีพฤติกรรม “การพูดจาไม่สุภาพ ไม่ให้เกียรติ คู่สนทนา” “พูดจาส่อเสียด กระแทกกระเทียบ” “การใช้อำนาจบารมีจากผู้ใหญ่ปกป้องตนเอง” หรือ “การ ประจานผู้ร่วมงานในที่สาธารณะ”

นอกจากนี้ผลจากการสัมภาษณ์ชาวต่างชาติจะพบว่าลักษณะของผู้หญิงที่ได้รับการยอมรับใน บริษัทข้ามชาติอเมริกันค่อนข้างมีความเป็นตะวันตกสูง คือ มีความมั่นใจในตัวเอง กล้าตัดสินใจ และสามารถสื่อสารกับชาวต่างชาติได้ดี รวมถึงมีการใช้ช่องทางการสื่อสารแบบเผชิญหน้า (Face-to-face; 1 to 1 style) เป็นช่องทางหลักในการสื่อสารกับผู้อื่นซึ่งสอดคล้องกับความคิดเห็นของคนไทยเช่นกัน นอกจากนี้ ชาวต่างชาติให้ข้อมูลเพิ่มเติมอีกว่า ผู้ที่ได้รับการยอมรับจะต้องมีลักษณะที่แสดงถึงความเป็นคนไทยคือ “ยิ้มเก่ง”

ลักษณะของผู้หญิงไทยที่ไม่มีความสามารถในการสื่อสารและไม่ได้รับการยอมรับในการทำงานในบริษัทข้ามชาติอเมริกัน

ปัญหานำวิจัยข้อที่ 4 : ลักษณะของผู้หญิงไทยที่ไม่มีความสามารถในการสื่อสารและไม่ได้รับการยอมรับในการทำงานในบริษัทข้ามชาติอเมริกันเป็นอย่างไร ?

□ ลักษณะของผู้บังคับบัญชาผู้หญิงไทยที่ไม่ได้รับการยอมรับ

ผู้บังคับบัญชาผู้หญิงไทยที่ไม่ได้รับการยอมรับเป็นผู้ที่มี “กิริยาท่าทางแข็งขี้ ไม่กระฉับกระเฉง” “แข็งกร้าว เคร่งเครียด ชอบแสดงสีหน้าบูดบึ้ง” และมี “ท่าทางหลุกหลิก ไม่เรียบร้อย ไม่น่าเชื่อถือ” “มีผมเผ้ารุงรัง ไม่เรียบร้อย” และ“แต่งหน้าจัด” รวมถึง“ไม่มีความจริงใจ และไม่ปกป้องผู้ร่วมงาน” “เจ้าอารมณ์” “ขาดวินัย และระบบในการทำงาน” “ซีอิจฉา ประจบประแจง ชิงดีชิงเด่น” และ “มั่นใจในตัวเองมากเกินไป”

นอกจากนี้ยังเป็นผู้ที่ “ไม่รับผิดชอบในคำพูดของตนเอง” “ใช้อารมณ์ในการสื่อสาร” “พูดคลุมเครือ และไม่พร้อมตอบคำถามผู้ใต้บังคับบัญชา” “ทำทุกอย่างที่จะให้ได้มาซึ่งสิ่งที่ตนต้องการไม่ว่าโดยวิธีใดก็ตาม” “พูดจาไม่ถนอมน้ำใจผู้อื่น” “พูดจาส่อเสียด กระแทกกระเทียบ” “พูดถึงข้อผิดพลาดของผู้อื่นในอดีต” “พูดจาแสดงอำนาจ” “ประจานผู้ใต้บังคับบัญชาในที่สาธารณะ” “ขาดความซื่อสัตย์ จงรักภักดีต่อองค์กร เช่น เอาเวลางานไปทำอย่างอื่น” และ “นำคำพูดของผู้อื่นมาใช้แอบอ้างเป็นคำพูดของตน โดยไม่มีการอ้างอิง” และ “ไม่สามารถโน้มน้าว และชักจูงผู้ใต้บังคับบัญชาให้ไปสู่เป้าหมายร่วมของทีมได้”

□ ลักษณะของผู้ใต้บังคับบัญชาผู้หญิงไทยที่ไม่ได้รับการยอมรับ

ผู้ใต้บังคับบัญชาที่ไม่ได้รับการยอมรับเป็นผู้ที่ “แต่งกายไม่เหมาะกับกาลเทศะ” “ทันสมัย สมวัย” “กิริยาท่าทางแข็งขี้ ซึมเซา ไม่กระฉับกระเฉง” “แข็งกร้าว เคร่งเครียด ชอบแสดงสีหน้าบูดบึ้ง” และ “ท่าทางหลุกหลิก ไม่เรียบร้อย ไม่น่าเชื่อถือ” รวมถึงเป็นคน “ขาดความรับผิดชอบ” “จุจิก จู้จี้ คิดเล็กคิดน้อย” “มั่นใจในตัวเองมากเกินไป” “ขาดวินัย และระบบในการทำงาน” และ“เจ้าอารมณ์”

นอกจากนี้ยังมีลักษณะพฤติกรรม “พูดโทรศัพท์มือถือในที่ประชุม” “ใช้อารมณ์ในการสื่อสาร” “ไม่รู้จักรู้จักเลือกใช้คำพูด และวิธีการในการพูดให้เหมาะสมกับบุคคล และกาลเทศะ” “โต้เถียง และบ้ายเบี่ยงการทำงาน” “ไม่สามารถโน้มน้าวใจให้ผู้บังคับบัญชาเชื่อในความสามารถ” “พูดคลุมเครือ และไม่พร้อมตอบคำถามผู้บังคับบัญชา” “ไม่รับผิดชอบคำพูดของตนเอง” “แบ่งพรรคแบ่งพวก ไม่สามารถทำงานเป็นทีมได้” “พูดคุยเฉพาะเรื่องที่เป็นประโยชน์แก่ตนเอง” และ“ไม่ให้ความร่วมมือ หรือเข้าร่วมในกิจกรรมที่องค์กรจัดขึ้น” ทั้งนี้ยังพบว่าผู้ใต้บังคับบัญชาที่ไม่ได้รับการยอมรับไม่มีพฤติกรรม “พูดจาขัดด้อย ขัดคำสื่อสารตรงประเด็น” และ “พูดจามีพลัง”

□ ลักษณะของผู้ร่วมงานผู้หญิงไทยที่ไม่ได้รับการยอมรับ

ผู้ร่วมงานที่ไม่ได้รับการยอมรับเป็นผู้มี “กิริยาท่าทางเชิงอหังการ ซึมเซา ไม่กระฉับกระเฉง” “แข็งกร้าว เคร่งเครียด ชอบแสดงสีหน้าบูดบึ้ง” “ท่าทางหลุกหลิก ไม่เรียบร้อย ไม่น่าเชื่อถือ” และ “แต่งกายสะอาด สะอาด” รวมถึงมีอุปนิสัย “ขาดวินัย และระบบในการทำงาน” “ไม่มีความจริงใจ และไม่ปกป้องผู้ร่วมงาน” “ซื่อจืด ประจบประแจง ซิงตึซิงเตน” “ลึกลับ จู้จี้ คิดเล็กคิดน้อย” “ไม่มีเหตุผล มักนำเรื่องส่วนตัวมาเป็น อารมณ์ในการทำงาน” และ “ขโมยผลงานของผู้อื่น”

นอกจากนี้ยังเป็นผู้ที่มีพฤติกรรมที่ “ทำทุกอย่างที่จะให้ได้มาซึ่งสิ่งตนต้องการไม่ว่าโดยวิธีใดก็ตาม” “ไม่สามารถโน้มน้าวใจให้ผู้ร่วมงานเชื่อในความสามารถ” “นำชื่อเสียงของผู้ร่วมงานไปพูดกับผู้อื่น” “ไม่มีทักษะในการสื่อสารให้ผู้อื่นเข้าใจความคิดของตน” “พูดจาไม่ถนอมน้ำใจของผู้อื่น” “แบ่งพรรคแบ่งพวก ไม่สามารถทำงานเป็นทีมได้” “ขาดความรู้ความสามารถในการทำงาน” “ทำงานโดยไม่สอบถามความคิดเห็นของผู้ร่วมงาน” “พูดจาส่อเสียด กระแทกกระเทียบ” และ “ไม่รับผิดชอบในคำพูดของตนเอง”

ทั้งนี้ยังพบว่าผู้บังคับบัญชาที่ไม่ได้รับการยอมรับเป็นผู้ที่ไม่มีพฤติกรรม “ให้กำลังใจผู้ร่วมงานเมื่อเกิดปัญหาในการทำงาน” “ตอบข้อสงสัยเกี่ยวกับงานให้ทราบอย่างไม่ปิดบัง” “พูดจามีพลัง ทำให้คนเกรงใจ” รวมถึง “ไม่สามารถเป็นผู้นำกลุ่มสันทนาการในกิจกรรมพิเศษ” และ “ไม่สามารถโน้มน้าว และชักจูงผู้ร่วมงานให้ไปสู่เป้าหมายร่วมของทีมได้”

ผลการวิเคราะห์ที่ได้จากการสัมภาษณ์ชาวต่างชาติพบว่าลักษณะของผู้หญิงไทยที่ไม่ได้รับการยอมรับจากชาวต่างชาติเป็นผู้ที่ไม่มีทักษะในการตัดสินใจ ขาดความมั่นใจในตัวเอง และไม่กล้าแสดงความคิดเห็น ประกอบกับไม่รู้จักรางแผนในการทำงาน ไม่สามารถถ่ายทอดความคิดของตนให้ผู้อื่นเข้าใจ พูดจาอ้อมค้อม รวมถึงชอบพูดถึงผู้อื่นลับหลังอีกด้วย

การอภิปรายผลการวิจัย

สถานภาพ และการยอมรับในบทบาทการทำงานของผู้หญิงไทยในบริษัทข้ามชาติอเมริกัน

จากผลการวิจัยที่พบว่าผู้หญิงไทยได้รับการยอมรับในบทบาทและสถานภาพการทำงานมาก โดยพบว่าคนในองค์กรให้การยอมรับว่าผู้หญิงไทยมีความสามารถมากขึ้นกว่าในอดีต โดยเห็นได้จากมีผู้หญิงอยู่ในระดับบริหารมากขึ้น และกล้าแสดงความคิดเห็นมากขึ้นกว่าในอดีต และมีความสามารถเท่าเทียมกับผู้ชายมีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ Adler (1992) และงานวิจัยของ Kleiman et al (1998) ซึ่งพบว่าปัจจุบันผู้หญิงสามารถอยู่ในระดับบริหารเพิ่มมากขึ้นและมีความเท่าเทียมกับผู้ชาย และมีการเปิดโอกาสให้ผู้หญิงไทยได้แสดงความสามารถในการทำงานมาก อันเนื่องมาจากวัฒนธรรมองค์กรซึ่งในประเด็นนี้สามารถอธิบายต่อได้ว่าวัฒนธรรมองค์กรของบริษัทอเมริกันที่เข้ามาตั้งในประเทศไทยได้รับอิทธิพลจากค่านิยมในการทำงานแบบ Low Power Distance ที่เน้นในเรื่อง “ความเท่าเทียม” (Equality) ของอเมริกันที่ให้ความเสมอภาคกับคนทุกเพศทุกวัย และจะเปิดโอกาสให้บุคคลมีความก้าวหน้าทางหน้าที่การงานตามความสามารถของแต่ละบุคคล (Samovar, Porter & Stefani, 1998) มาโดยตรง และอาจเป็นมาจากสภาพเศรษฐกิจในขณะนี้ที่มีการแข่งขันกันสูงมากทำให้ผู้ที่ทำงานในองค์กรได้จะต้องเป็นผู้ที่มีความสามารถเท่านั้นโดยไม่ต้องคำนึงถึงเรื่องเพศดังที่ผู้ให้สัมภาษณ์ชาวต่างชาติคนหนึ่งได้ให้ข้อสังเกตไว้

นอกจากนี้ในมุมมองของชาวต่างชาติเองก็ให้การยอมรับว่าผู้หญิงไทยส่วนใหญ่มีความรับผิดชอบและอดทนในการทำงานสูงกว่าผู้ชาย และให้ความไว้วางใจ และยอมรับในความสามารถในการทำงานของผู้หญิงไทยมากกว่าผู้ชาย

อย่างไรก็ตามถึงแม้ว่าผลการวิจัยจะพบว่าผู้หญิงมีสถานภาพ และได้รับการยอมรับเท่าเทียมกับผู้ชาย แต่ผลจากการวิเคราะห์พบข้อสังเกตที่น่าสนใจว่าในความเป็นจริงแล้วสัดส่วนผู้หญิง : ผู้ชาย ในตำแหน่งผู้บริหารระดับสูงเป็น 70 : 30 ซึ่งถือว่าต่ำกว่าผู้ชายอยู่มาก ทั้งนี้ไม่ได้เป็นผลมาจากผู้หญิงมีความสามารถน้อยกว่าผู้ชาย แต่เป็นเพราะลักษณะการทำงานของผู้หญิงที่ยังขาดความมั่นใจ และไม่กล้าแสดงความคิดเห็นในบางครั้ง และธรรมชาติของผู้หญิงที่ยังใช้ความรู้สึก และอารมณ์ในการทำงาน นอกจากนี้ยังเป็นผลมาจากบริบทของสังคมวัฒนธรรมที่ยังให้ความสำคัญกับผู้ชายเป็นหลัก ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของสุธีรา ทอมสัน และเมทีนี พงษ์เวช (2538) และ Lyness & Thompson (2000) ที่พบว่า การก้าวขึ้นสู่ตำแหน่งผู้บริหารของผู้หญิงจะมีอุปสรรค และข้อจำกัดทางด้านความเหมาะสมทางวัฒนธรรมมากกว่าผู้ชาย และคนในสังคมไทยเองยังมีค่านิยมที่ยึดติดอยู่ว่าผู้หญิงควรมีบทบาทในการให้ความสุข และดูแลครอบครัวอยู่นั่นเอง (Komin, 1991) นอกจากนี้ผลการศึกษายังพบว่าผู้ที่มีสถานภาพในการทำงานเป็น

ผู้ได้บังคับบัญชาที่มีความคิดเห็นว่าคุณสมบัติความสามารถในการให้เหตุผล ให้ข้อมูล หรือข้อเท็จจริงในการแสดงความคิดเห็น ทำให้ดูเหมือนมีความสามารถน้อยกว่าผู้ชาย

ดังนั้นในประเด็นเรื่องความเท่าเทียมกันของผู้หญิง และผู้ชายจะพบว่าในภาพรวมดูเหมือนว่าผู้หญิงจะมีสถานภาพในการทำงาน และได้รับการยอมรับเท่าเทียมกับผู้ชาย แต่เมื่อศึกษาเจาะลึกลงไป กลับพบว่ายังคงมีปัจจัยต่าง ๆ ได้แก่ ทักษะของผู้ร่วมงาน บริบททางสังคมวัฒนธรรม และวัฒนธรรมองค์กร มีอิทธิพลที่จะเป็นตัวกำหนดบทบาทของผู้หญิงในองค์กร ทั้งนี้จากการศึกษาครั้งนี้ยังคงไม่สามารถสรุปผลได้อย่างชัดเจน จึงต้องมีการวิจัยเจาะลึกต่อไป

ปัจจัยที่มีผลต่อสถานภาพและการยอมรับในบทบาทการทำงานของผู้หญิงไทยในบริษัทข้ามชาติอเมริกัน

จากผลการวิจัยปัจจัยที่มีผลต่อสถานภาพ และการยอมรับในบทบาทการทำงานของผู้หญิงไทยพบว่าเพศไม่ได้มีผลต่อการยอมรับ โดยที่ผู้ชายจะไม่ได้รับสิทธิพิเศษมากกว่าผู้หญิงในการที่จะได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้น หรือการได้รับรู้ข้อมูลในองค์กร ทั้งนี้เป็นผลมาจากปัจจัยเรื่องวัฒนธรรมองค์กรที่ให้ความเท่าเทียมกับคนทุกเพศทุกวัย และจะพิจารณาคนจากผลงาน ดังข้อค้นพบจากปัญหาคำวิจัยข้อที่ 1 ในเรื่องสถานภาพ และการยอมรับผู้หญิง ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยที่พบว่าอายุไม่มีผลต่อการยอมรับ โดยจะขึ้นอยู่กับความสามารถ ถ้าคนอายุน้อยแต่มีความสามารถก็ได้รับการยอมรับ แต่ถ้าอายุมากและยังไม่ได้รับการเลื่อนขั้นก็อาจไม่ได้รับการยอมรับ อย่างไรก็ตามยังคงต้องพิจารณาถึงองค์ประกอบอื่น ๆ ด้วย ได้แก่ ประสบการณ์ หรือระยะเวลาในการทำงาน เนื่องจากผู้ที่อายุมากกว่าจะมีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่าทำให้มีแนวคิด วิธีการทำงานที่หลากหลาย และมีการแสดงความคิดเห็นในการทำงานดีกว่าคนมีอายุน้อย และระยะเวลาในการทำงานที่มากกว่ายังทำให้การเรียนรู้ การตัดสินใจ และการแก้ปัญหาดีขึ้น อีกทั้งยังทำให้มีความรู้ความเชี่ยวชาญที่จะสร้างการยอมรับมากกว่า ช่วยให้สามารถปรับตัวเข้ากับวัฒนธรรมองค์กร และผู้ร่วมงานได้ดีทำให้เป็นที่ยอมรับ และมีผลต่อการได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นอีกด้วย

ทั้งนี้ลักษณะงานบางอย่าง เช่นงานที่ต้องพบปะผู้คน จะต้องใช้ผู้ที่มีอาวุโสเพื่อทำให้เกิดความน่าเชื่อถือแก่ตัวงาน ทั้งนี้เป็นผลมาจากค่านิยมของสังคมไทยซึ่งจะมีการให้ความสำคัญกับ “ความอาวุโส” (seniority) เป็นหลักโดยจะรวมไปถึงตำแหน่งในการทำงาน ซึ่งจะมีผลต่อการให้คุณให้โทษ และเชื่อว่าผู้ที่อยู่ในตำแหน่งงานสูงได้ผ่านการพิสูจน์ความสามารถมาแล้วในอดีต ผลการวิเคราะห์นี้สอดคล้องกับผลที่ได้จากการสัมภาษณ์ชาวต่างชาติชาวอเมริกันคนหนึ่งซึ่งให้ข้อคิดเห็นไว้ว่าในการทำงานก่อนที่จะก้าวไปสู่ตำแหน่งสูง ๆ ได้นั้นจะต้องผ่านการเป็นลูกน้องคนมาก่อนแล้วจึงค่อย ๆ พิสูจน์ตัวเองสร้างผลงานเพื่อก้าวไปสู่ตำแหน่งงานที่สูงขึ้น นอกจากนี้ยังพบว่าประเภทของงานที่ผู้หญิงได้รับการยอมรับได้แก่ งานด้านการ

เงิน บัญชี เลขานุการ และธุรการ ซึ่งจากการสัมภาษณ์ชาวต่างชาติได้ให้ความเห็นว่าสิ่งเหล่านี้เป็นผลมาจากค่านิยมของคนไทยที่มีต่อผู้หญิง ซึ่งส่งผลให้ผู้หญิงส่วนใหญ่มักจะเลือกเรียนสาขาบัญชี หรือการเงิน และพบว่าผู้ที่มาสมัครในตำแหน่งด้านนี้มักจะมีผู้หญิงมากกว่าผู้ชาย จึงอาจเป็นผลให้ดูเหมือนว่าผู้หญิงมีความถนัดทางด้านนี้ก็เป็นได้ อย่างไรก็ตามในความเป็นจริงแล้วผู้หญิงสามารถทำงานในประเภทงานอื่น ๆ ได้หากว่าผู้หญิงมีความสามารถ และมีคุณลักษณะที่เหมาะสมกับงานประเภทอื่น

นอกจากนี้ยังมีปัจจัยอื่น ๆ ได้แก่ สถานภาพการสมรสซึ่งอาจจะมีผลบ้างเนื่องจากคนโสดสามารถอุทิศเวลาให้กับงานได้มากกว่า แต่หากว่าผู้ที่มีครอบครัวแล้วไม่มีภาระดูแลครอบครัว หรือสามารถบริหารเวลา และแบ่งเวลาการทำงานกับเวลาสำหรับครอบครัวได้ปัจจัยนี้ก็ไม่มีผลต่อการได้รับการยอมรับ ซึ่งจากการสัมภาษณ์ชาวต่างชาติก็พบว่าผู้ที่ทำงานในองค์กรส่วนใหญ่มีสถานภาพการสมรสที่สมรสแล้ว และไม่ได้เกิดปัญหาในการทำงานแต่อย่างใด เพราะสามารถแบ่งความรับผิดชอบระหว่างครอบครัวและการทำงานได้ และจากการวิเคราะห์ยังพบอีกว่าผู้หญิงมีความเห็นว่าสถานภาพสมรสยังจะส่งเสริมความสำเร็จในการทำงานอีกด้วย เนื่องจากมีครอบครัวที่อบอุ่น

ผลการวิเคราะห์ยังพบว่าระดับการศึกษามีผลต่อการได้รับการยอมรับของผู้หญิง โดยวุฒิการศึกษาขั้นต่ำที่ได้รับการยอมรับควรจบระดับปริญญาตรี ซึ่งสอดคล้องกับผลที่ได้จากการสัมภาษณ์ที่ว่าการศึกษาต่ำเป็นอุปสรรคต่อการเจริญก้าวหน้า และผลการวิจัยของอนันต์ชัย คงจันทร์ (2539) ที่พบว่าผู้ที่มีการศึกษาสูงมักจะมีความก้าวหน้าในอาชีพมากกว่า นอกจากนี้ยังพบว่าการศึกษาเป็นปัจจัยที่ใช้ในการพิจารณาคัดเลือกคนเข้าทำงาน โดยองค์กรมักจะพิจารณาคนที่จบจากสถาบันที่มีชื่อเสียง และอาจมีกรณีรุ่นพี่-รุ่นน้องร่วมสถาบันเข้ามาเกี่ยวข้อง ในกรณีที่ผู้สมัครมีคุณสมบัติใกล้เคียงกัน ทั้งนี้จะพบว่าเมื่อผ่านเข้ามาสู่การทำงานในองค์กรแล้วปัจจัยนี้จะไม่ส่งผลต่อการยอมรับในการทำงานแต่อย่างใด

สำหรับปัจจัยด้านสถานศึกษาในต่างประเทศพบว่ากลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นแยกเป็น 2 กลุ่มคือ กลุ่มที่คิดว่าปัจจัยนี้มีผลต่อการได้รับการยอมรับซึ่งจะสอดคล้องกับความคิดเห็นของชาวต่างชาติ โดยให้เหตุผลว่าผู้ที่จบการศึกษาจากต่างประเทศจะมีทักษะในการสื่อสารกับชาวต่างชาติ (International Communication Skills) และมีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกลกว่าผู้ที่จบการศึกษาในประเทศ กลุ่มตัวอย่างอีกกลุ่มหนึ่งมีความเห็นว่าปัจจัยนี้ไม่ได้มีผลต่อการยอมรับหากว่าผู้ที่จบการศึกษาในประเทศมีความสามารถในการใช้ภาษาอังกฤษเป็นอย่างดี และมีแนวคิดที่เหมาะสมกับงาน ดังนั้นจะเห็นได้ว่าผู้ที่ทำงานในบริษัทข้ามชาติอเมริกันจำเป็นต้องมีความสามารถในการใช้ภาษาอังกฤษ ซึ่งจากผลการวิเคราะห์ข้อมูลก็พบว่าภาษาอังกฤษเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อผู้หญิงในการที่จะได้รับการยอมรับจากผู้อื่น เนื่องจากการทำงานในบริษัทข้ามชาติจะต้องมีการพบปะกับเจ้านาย และ ลูกค้าชาวต่างประเทศอยู่เป็นประจำ ดังนั้นผู้ที่ใช้ภาษาอย่างไม่มีประสิทธิภาพจะส่งผลเสียหายต่อองค์กร (เมตตา วิวัฒน์านุกูล, 2536)

ผลการวิจัยยังพบอีกว่าคอมพิวเตอร์เป็นปัจจัยอีกปัจจัยหนึ่งที่มีผลต่อการยอมรับผู้หญิงโดยจะมีผลมากสำหรับงานที่ต้องใช้คอมพิวเตอร์ ทั้งนี้จากการวิจัยนำร่องได้ข้อมูลว่าปัจจุบันทางองค์กรพนักงานส่วนใหญ่จะมีคอมพิวเตอร์ใช้ในอัตราส่วน 1 คนต่อ 1 เครื่อง ดังนั้นจึงมีความจำเป็นที่ทุกคนจะต้องมีความรู้ทางด้านคอมพิวเตอร์พื้นฐาน เช่น โปรแกรม MS office

นอกจากนี้จากการสัมภาษณ์ชาวต่างชาติจะพบว่าผลงาน และความรู้ความสามารถในการทำงาน เป็นปัจจัยที่มีส่วนสำคัญมากในการได้รับการยอมรับจากผู้ร่วมงาน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ อนันต์ชัย คงจันทร์ (2539) ที่ว่าผู้ที่มีผลงานดีจะก่อให้เกิดทัศนคติที่ดีต่อผู้ร่วมงานอันทำให้เกิดการยอมรับ จะเห็นว่าผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่าบริษัทข้ามชาติอเมริกันได้รับอิทธิพลมาจากสังคมอเมริกันที่มีค่านิยมในการทำงานเป็นแบบ High Masculinity ที่ให้ความสำคัญกับความสำเร็จของงาน และมีการวัดคนที่ผลของการทำงาน (Lyness & Thompson, 2000) ทั้งนี้ปัจจัยเรื่องเงินเดือนเป็นปัจจัยที่ไม่สามารถสรุปได้ว่ามีผลต่อการยอมรับหรือไม่ เนื่องจากเงินเดือนเป็นเรื่องที่ไม่เปิดเผยกันในระหว่างผู้ร่วมงาน

ในส่วนต่อไปจะกล่าวถึงลักษณะของผู้หญิงไทยที่มี/ไม่มีความสามารถในการสื่อสาร ซึ่งจากผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่าลักษณะของผู้ที่จัดว่ามี/ไม่มีความสามารถในการสื่อสารบริษัทข้ามชาติอเมริกัน มีลักษณะเฉพาะตัว เป็นผลมาจากวัฒนธรรมของบริษัทข้ามชาติจะได้รับอิทธิพลมาจากบริษัทแม่ (สหรัฐอเมริกา) และวัฒนธรรมของประเทศที่ตั้งของบริษัทลูก (ไทย) (Hofstede, 1985; Chapel, 1997; Morosini, Shane, & Singh, 1998; Robert, 2000) โดยลักษณะของผู้หญิงที่มีความสามารถในการสื่อสาร และผู้หญิงที่ไม่มีความสามารถในการสื่อสารในบริษัทข้ามชาติสามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

ลักษณะของผู้หญิงไทยที่มีความสามารถในการสื่อสารและได้รับการยอมรับในการทำงานในบริษัทข้ามชาติอเมริกัน

□ บุคลิกลักษณะ

ผู้หญิงที่มีความสามารถในการสื่อสาร และได้รับการยอมรับในการทำงานในบริษัทข้ามชาติอเมริกันเป็นผู้ที่มีบุคลิกลักษณะที่ได้รับการยอมรับ กล่าวคือมีกิริยาท่าทางที่เหมาะสม มีความกระฉับกระเฉง คล่องแคล่วว่องไว ในขณะที่เดียวกันก็ต้องมีความอ่อนน้อม เรียบร้อย มารยาทดี และต้องมีความสง่างามดูเป็นผู้นำ โดยเฉพาะผู้ที่มีสถานภาพการทำงานเป็นผู้บังคับบัญชา และผู้ร่วมงาน ซึ่งมีข้อสังเกตอย่างหนึ่งว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพในการทำงานเป็นผู้ร่วมงานส่วนใหญ่มีตำแหน่งงานอยู่ในระดับผู้บริหารระดับต้น - ระดับกลาง จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีความสง่างามเป็นผู้นำ เพื่อสร้างความน่าเชื่อถือให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา และผู้ร่วมงานนอกจากนี้ต้องแต่งกายสุภาพ เหมาะสมกาลเทศะ ภูมิฐาน น่าเชื่อถือ สะอาดสะอ้าน และทันสมัยสมวัย โดยพบข้อสังเกตอย่างหนึ่งว่าการแต่งกายที่เหมาะสมในการ

ทำงานในบริษัทข้ามชาติอเมริกันนั้นเป็นการแต่งกายที่มีความคล่องตัว และความสะดวกในการทำงานค่อนข้างมีความเป็นสากล ในขณะที่เดียวกันก็มีความเรียบร้อยและเหมาะสมกาลเทศะ เช่นเมื่อจะต้องมีการวิเคราะห์กลุ่มลูกค้าที่ต้องประสานงานด้วย เช่นในกรณีลูกค้าชาวญี่ปุ่นจะมีความเคร่งครัดต่อระเบียบแบบแผน ดังนั้นเมื่อไปพบลูกค้าชาวญี่ปุ่นก็ต้องมีการใส่กระโปรงเพื่อความเหมาะสม และสร้างความน่าเชื่อถือในสายตาของลูกค้า ทั้งนี้ผลที่ได้จากการสัมภาษณ์สามารถอธิบายได้ว่าบุคลิกลักษณะเป็นสิ่งแรกที่จะสามารถสร้างความประทับใจ หรือทำลายความไว้วางใจได้เมื่อยามแรกพบได้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในการออกไปพบลูกค้า หรือคนนอกองค์กร ถ้าแต่งกายไม่ดีจะทำให้ลูกค้าไม่ให้ความเชื่อถือแก่ตัวบุคคลอันจะรวมไปถึงบริษัทด้วยโดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้ที่อยู่ในตำแหน่งสูงซึ่งถือว่าเป็นตัวแทนของบริษัท

นอกจากนี้ผลการวิเคราะห์ยังพบข้อสังเกตข้อหนึ่งว่าผู้ชายค่อนข้างให้ความสำคัญกับการแต่งกาย และรูปร่างหน้าตาของผู้หญิงมากกว่าผู้บังคับบัญชาผู้หญิง ในขณะที่เดียวกันผู้หญิงก็ให้ความสำคัญกับกิริยาท่าทางมากกว่าผู้ชาย

□ อุปนิสัยในการทำงาน

ผลการวิเคราะห์พบว่าผู้หญิงที่มีความสามารถในการสื่อสารเป็นผู้ที่มีอุปนิสัยในการทำงานที่มีความรับผิดชอบ อุทิศตนให้งานเต็มเวลา ใฝ่หาความรู้ตลอดเวลาประกอบกับเป็นคนไม่หวังความรู้เอื้อเพื่อเผื่อแผ่ นั่นก็แสดงให้เห็นลักษณะของการประนีประนอมตามค่านิยมแบบ Low Masculinity และค่านิยมที่เน้นความเป็นสามัคคีปรองดองกันในกลุ่ม มีการให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกันแบบ Low Individualism ทำให้ผู้ร่วมงานที่มีความสามารถในการสื่อสารต้องเป็นผู้ที่ออกปากพร้อมที่จะให้ความช่วยเหลือด้วยความเต็มใจ (นงลักษณ์ ศรีอัมภาพร เจริญงาม, 2541)

นอกจากนี้ยังมีความมั่นใจในตนเอง กล้าเสี่ยง กล้าตัดสินใจ กล้าคิด กล้าทำในลักษณะที่ไม่ก้าวร้าวซึ่งสอดคล้องกับผลที่ได้จากมุมมองของชาวต่างชาติ ซึ่งเห็นว่าผู้หญิงไทยที่จะได้รับการยอมรับเป็นผู้ที่มีความรับผิดชอบในการทำงาน มั่นใจในตัวเอง และกล้าพูด กล้าคิด กล้าทำ (assertive) กล้าตัดสินใจ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Buzzanell (1995) ที่ว่าผู้หญิงที่ได้รับการยอมรับจะต้องเป็นคนที่มีความประพฤติการแสดงออกแบบผู้ชาย คือ กล้าโต้แย้ง เด็ดขาด กล้าได้ กล้าเสีย และกล้าตัดสินใจ ซึ่งตรงกันข้ามกับความคาดหวังของชาวอเมริกันที่มีต่อผู้หญิงไทยที่มีลักษณะขี้อาย ไม่ค่อยพูด และไม่กล้าสบตาผู้อื่น (Manusov, 1997) ทั้งนี้อาจได้รับค่านิยมแบบ High Individualism ที่ต้องกล้าคิด กล้าทำ และเป็นตัวของตัวเอง ในขณะที่เดียวกันก็ได้รับค่านิยมแบบ High Uncertainty Avoidance คือจะต้องรู้จักที่จะคิด ทำ และพูดในลักษณะที่ไม่ก้าวร้าวตามแบบผู้หญิงไทย

ผู้หญิงที่ได้รับการยอมรับต้องเป็นมีความยุติธรรม ตรงไปตรงมา ในขณะที่เดียวกันก็ต้องมี มนุษยสัมพันธ์ดี อารมณ์ดี และมองโลกในแง่ดี เปิดเผย ใจกว้าง และรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของเมตตา วิวัฒน์านุกูล (2536) ที่ว่าการสื่อสารผู้ที่มีประสิทธิภาพในการสื่อสารบริบทองค์กรอเมริกันจะประกอบด้วยความไว้วางใจ และการเปิดเผย มากไปกว่านั้นผู้หญิงในทุกสถานภาพในการทำงานรวมถึงผู้ได้บังคับบัญชาต้องเป็นผู้ที่มีวิสัยทัศน์ สุขุมรอบคอบ มีความเป็นผู้ใหญ่ ซึ่งอธิบายได้ว่าในการทำงานในบริษัทจะมีการแข่งขันกันสูง ผู้ที่เป็นผู้ได้บังคับบัญชาก็จะต้องมีความคิดที่จะก้าวหน้าในหน้าที่การงาน มีวิสัยทัศน์ที่ดี และรู้จักখনขวายไฝ่หาความรู้ด้วยตนเองโดยไม่ต้องคอยให้ผู้บังคับบัญชาช่วยเหลืออยู่ตลอดเวลา

นอกจากนี้ยังพบข้อสังเกตที่น่าสนใจว่าผู้ที่ได้รับการยอมรับที่มีสถานภาพในการทำงานเป็นผู้บังคับบัญชา และผู้ร่วมงานดังที่ได้กล่าวไปแล้วว่าส่วนใหญ่มีตำแหน่งงานในระดับผู้บริหารระดับต้น - ระดับกลาง จะมีอุปนิสัยที่ละเอียด รอบคอบทำงานเป็นระบบ ช่วยเหลือตนเองได้ สามารถเดินทางได้โดยลำพัง ซึ่งสามารถอธิบายได้ว่าการทำงานในบริษัทข้ามชาติในตำแหน่งที่สูงขึ้นจะต้องมีการเดินทางไปต่างจังหวัด หรือต่างประเทศอยู่อย่างสม่ำเสมอ โดยส่วนใหญ่จะเป็นการเดินทางโดยลำพัง ผู้ที่อยู่ในระดับผู้บริหารขึ้นไปจึงต้องเป็นผู้ที่มีความมั่นใจในตัวเอง และสามารถช่วยเหลือตัวเอง และเดินทางได้เองโดยลำพัง

๐ ลักษณะ และพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน

จากการวิเคราะห์ลักษณะ และพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของผู้หญิงไทยที่ได้รับการยอมรับในทุกสถานภาพในการทำงานสามารถแบ่งลักษณะ และพฤติกรรมที่ได้รับการยอมรับออกเป็น 8 หมวดหมู่ (ดูรายละเอียดการจัดแบ่งหมวดหมู่ลักษณะ และพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชาในภาคผนวก ฅ ของผู้ได้บังคับบัญชาในภาคผนวก ฅ และผู้ร่วมงานในภาคผนวก ฎ) ดังต่อไปนี้

หมวดหมู่ที่ 1 : วิธีการ และพฤติกรรมการสื่อสาร ได้แก่ รู้จักเลือกใช้คำพูด และวิธีการในการพูดเมื่อตนอยู่กับบุคคลในระดับ และสถานที่ต่าง ๆ กัน พูดจา มีหลักการ ชัดถ้อย ชัดคำ สื่อสารตรงประเด็น สุภาพ ไพเราะอ่อนหวาน ให้เกียรติคู่สนทนา พูดคุยสนุก มักสร้างบรรยากาศที่ดีคลายความตึงเครียด ในขณะที่เดียวกันก็มีพลังทำให้คนเกรงใจ และไม่พูดแทรกขณะที่ผู้อื่นกำลังพูด ไม่นำข้อดีของผู้อื่นมาเป็นหัวข้อสนทนา และรู้จักสื่อสารโดยใช้ลักษณะความนุ่มนวล และอ่อนโยนของผู้หญิงเป็นกลยุทธ์ในการพิชิตใจผู้ร่วมงาน โดยผู้ได้บังคับบัญชา และผู้ร่วมงานจะต้องรู้วิธีปฏิเสธงานที่ไม่ได้อยู่ในขอบข่ายความรับผิดชอบของตน

ในหมวดหมู่นี้จะเห็นได้ว่าวิธีการ และพฤติกรรมการสื่อสารที่ได้รับการยอมรับจะต้องมีความเหมาะสมกับเวลา สถานที่ และบุคคล เนื่องจากในผู้ที่ทำงานในองค์กรส่วนใหญ่เป็นคนไทย และสังคมไทยเป็นสังคมที่มีอิงบริบทสูง (High Context) และมีค่านิยมแบบ High Uncertainty Avoidance ซึ่งจะมีเรื่องของกาลเทศะเข้ามาเกี่ยวข้องกับบริบทการสื่อสาร (Sriussadaporn-Chareongam & Jablin, 1999) ดังนั้นในการสื่อสารจึงต้องมีการพิจารณาถึงบริบทรอบตัว เพื่อที่จะสามารถสื่อสารออกไปได้อย่างเหมาะสม นอกจากนี้ผู้หญิงยังต้องมีพฤติกรรมที่ “อ่อนนอก แข็งใน” (Komin, 1991) กล่าวคือรู้จักเลือกใช้วิธีการสื่อสารที่อ่อนหวานแบบผู้หญิง ในขณะที่เดียวกันก็ต้องมีพลังทำให้ผู้อื่นเกรงใจอยู่ในที่ด้วย

หมวดหมู่ที่ 2 : ทักษะในการสั่งงาน ผู้หญิงที่ได้รับการยอมรับต้องสามารถถ่ายทอดความรู้ อย่างเป็นระบบ และชัดเจน สามารถนำเสนองานได้ชัดเจน และน่าสนใจ ในขณะที่เดียวกันก็ต้องกล้าถาม ผู้ร่วมงานเมื่อไม่ทราบข้อมูล และผู้บังคับบัญชาต้องมีทักษะในการสั่งงานได้ดี และมีการเปิดกว้างให้ผู้ร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชาแสดงความ คิดเห็น /มีสอบถามก่อนตัดสินใจ เนื่องจากในการสื่อสารในบริษัทข้ามชาติส่วนใหญ่อเมริกันเน้นการสื่อสารแบบสองทาง (ชาลิน นานา, 2539) โดยพบว่าช่องทางที่ได้รับการยอมรับคือการใช้การสื่อสารแบบพบปะเห็นหน้ากัน (Face-to-Face) เป็นช่องทางหลักในการสื่อสารกับผู้ร่วมงาน ซึ่งสอดคล้องกับผลวิจัยของ Westmyer et al ที่พบว่าช่องทางสื่อสารแบบพบปะเห็นหน้า เป็นช่องทางที่มีประสิทธิภาพและเหมาะสมที่สุดในการจูงใจคู่ปฏิสัมพันธ์ และสอดคล้องกับผลที่ได้จากการสัมภาษณ์ชาวต่างชาติ ซึ่งแสดงให้เห็นถึงค่านิยมแบบ Low Uncertainty Avoidance ตามแบบอเมริกัน และจากการวิจัยนักร้องยังสามารถอธิบายได้ว่าผู้บังคับบัญชาต้องมีการรับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา ไม่ใช่เป็นผู้บังคับบัญชาที่ใช้แต่พระเดช หรือใช้แต่อำนาจสั่งการโดยปราศจากเหตุผล ซึ่งจะก่อให้เกิดทัศนคติที่ไม่ดีต่อผู้ใต้บังคับบัญชา และผู้ร่วมงาน และนำไปสู่การต่อต้าน ไม่ให้ความร่วมมือในการทำงานได้

หมวดหมู่ที่ 3 : ทักษะในการรับฟัง กล่าวคือต้องมีทักษะในการรับฟังได้ดี ผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงานต้องรับฟังปัญหา และความคิดเห็นต่าง ๆ อย่างเข้าใจ และไม่ต่อต้านเวลาขอความช่วยเหลือ ผู้ใต้บังคับบัญชาก็ต้องมีทักษะในการรับฟังคำสั่งได้ดี

หมวดหมู่ที่ 4 : พฤติกรรมการสร้างเครือข่ายการสื่อสาร ได้แก่ การสร้างสัมพันธภาพส่วนบุคคลกับผู้ร่วมงาน เช่น ถามไถ่ถึงสารทุกข์ สุขดิบ มีปฏิสัมพันธ์กับคนทุกระดับในองค์กรอย่างเท่าเทียมกัน และมีเครือข่ายการสื่อสาร รู้จักคนในองค์กรอย่างกว้างขวาง ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ Regins et al ที่พบว่าผู้หญิงที่สามารถเติบโต และก้าวหน้าในหน้าที่การงานได้อย่างรวดเร็วจะเป็นผู้ที่มีเครือข่ายในการสื่อสารอย่างกว้างขวาง เพื่อประโยชน์ในการปรึกษาหารือ ขอคำแนะนำ และให้การสนับสนุนในการทำงาน

หมวดหมู่ที่ 5 : ทักษะในการเป็นผู้นำ ผู้หญิงที่มีความสามารถในการสื่อสารต้องสามารถเปิด กากับดูแล และสรุปประเด็นการประชุมได้ดี สามารถให้ข้อมูลที่ถูกต้องชัดเจนแก่บุคคลภายนอก และ พุดคุยเรื่องทั่ว ๆ ไปได้อย่างกว้างขวาง นอกจากนี้ผู้บังคับบัญชาต้องสามารถโน้มน้าว และชักจูงผู้ร่วมงาน ให้ไปสู่เป้าหมายร่วมของทีมได้ รวมถึงสามารถเป็นผู้นำกลุ่มสันตนาการในกิจกรรมพิเศษ เนื่องจากใน องค์กรบางองค์กรจะมีการจัดกิจกรรมในองค์กรอยู่เสมอ ในส่วนนี้จะพบว่าผู้บังคับบัญชาที่ได้รับการ ยอมรับจะมีการนำครอบครัวมาเข้าร่วมกิจกรรมขององค์กรด้วย ซึ่งการกระทำลักษณะนี้จะแสดงให้เห็นถึง ความไม่ถือตัว และทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชารู้สึกชื่นชมผู้บังคับบัญชาที่สามารถทำหน้าที่ได้ดีทั้งด้านการงาน และด้านครอบครัว

หมวดหมู่ที่ 6 : พฤติกรรมการทำงานเป็นทีม กล่าวคือ สามารถทำงานเป็นทีม (สามารถ ทำงานร่วมกับผู้อื่นได้) มีการเปิดโอกาสให้ผู้อื่นแสดงความคิดเห็นอย่างเต็มที่ และกล้าแสดงความคิดเห็น ที่อาจขัดแย้งกับผู้อื่นแต่หากไม่ทักท้วงอาจเกิดความเสียหายแก่องค์กรหากไม่เห็นด้วยจะเสนอความคิด เห็นในจังหวะที่เหมาะสม ยินดีประสานงาน หรือติดตามงานทางโทรศัพท์ได้ นอกจากนี้ผู้บังคับบัญชาต้อง สามารถให้คำสั่งหรือมอบหมายงานได้ชัดเจน และยินดีที่จะให้ข้อมูลเพิ่มเติมหรือ feedback ผลการ ปฏิบัติงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยความเต็มใจ ในประเด็นนี้สามารถอธิบายได้ด้วยผลที่ได้จากการ สัมภาษณ์ที่ว่าในการทำงานในองค์กรส่วนใหญ่จะมีลักษณะการทำงานกันเป็นทีม โดยผู้ที่ไม่สามารถ ทำงานเป็นทีมได้จะไม่สามารถอยู่ในองค์กรได้โดยอาจจะพิจารณาตนเองออก หรือโดนพิจารณาให้ออก

หมวดหมู่ที่ 7 : ความรู้เกี่ยวกับข้อปฏิบัติในองค์กร ได้แก่ การปฏิบัติตามกฎระเบียบ ข้อ บังคับ นโยบายเป้าหมายขององค์กร และติดตามและรับรู้ความเคลื่อนไหวที่เกิดขึ้นในองค์กร

หมวดหมู่ที่ 8 : จริยธรรมในการทำงาน ผู้หญิงที่มีความสามารถในการสื่อสารต้องตอบข้อ สงสัยเกี่ยวกับงานให้ทราบอย่างไม่ปิดบัง เข้าใจและช่วยแก้ไขปัญหาให้ผู้ร่วมงาน ให้กำลังใจผู้ร่วมงาน เมื่อเกิดปัญหาในการทำงาน จดจำคำพูดของตนเองได้ ผู้บังคับบัญชาต้องสังเกตผู้ใต้บังคับบัญชาว่าใครมี ปัญหาจะเรียกมาถาม และพูดคุยกัน และเมื่อผู้ใต้บังคับบัญชากระทำผิด จะเรียกมาคุยส่วนตัว นอกจากนี้ ผู้บังคับบัญชา และผู้ร่วมงานควรมีการให้ข้อเสนอแนะจากประสบการณ์จริงแก่ผู้ร่วมงานเพื่อนำไปสร้างวิธี การ ทำงานของตนเอง โดยผู้ใต้บังคับบัญชาก็จะไม่เอ่ยปฏิเสธก่อนรับงาน และตอบรับงานอย่างเต็มใจ และช่วยรักษาหน้าผู้ร่วมงาน ไม่ปล่อยให้ผู้ร่วมงานกระทำการผิดพลาดออกไปทั้ง ๆ ที่ทราบว่ามีผิด

นอกจากนี้ผู้บังคับบัญชาที่ได้รับการยอมรับยังมีทักษะในการรายงานผลที่ดี โดยมีการรายงานความคืบหน้าของงานให้ผู้บังคับบัญชาทราบเป็นระยะ ๆ โดยไม่ปล่อยให้งานเกิดปัญหาลุกลามใหญ่โตจนไม่สามารถแก้ไขได้ และมีทักษะในการรายงานผลการทำงานทั้งด้วยวาจา และลายลักษณ์อักษร ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของนางลักษณ์ ศรีอัษฎาพร เจริญงาม (2541) แต่ไม่สามารถระบุได้ว่าทักษะทางด้านวาจา หรือลายลักษณ์อักษรทักษะใดมีความสำคัญมากกว่ากัน

ผลการวิเคราะห์พบข้อสังเกตที่น่าสนใจว่าผู้หญิงที่ได้รับการยอมรับจะไม่มีกรหลีกเลียงการขัดแย้งกับคู่สนทนาโดยการเงียบ แต่พบว่าผู้ร่วมงานผู้ชายให้การยอมรับแก่ผู้หญิงที่หลีกเลียงการขัดแย้งกับคู่สนทนาโดยการ ในส่วนนี้ เมตตา วิวัฒนานุกูล (2536) อธิบายไว้ว่าการตีความหมายของการเงียบนั้นแบ่งได้เป็น 2 แบบ กล่าวคือ ความหมายที่ 1 ความเงียบเป็นตัวควบคุม กำหนดความต่อเนื่องของการสื่อสาร และอาจจะหมายถึงการไม่ยอมขัดแย้งเพื่อรักษาหน้าคู่สื่อสาร ในขณะที่อีกความหมายหนึ่งจะหมายถึงการไม่ยอมเปิดเผย หรือการไม่รู้ซึ่งในกรณีนี้ผู้ที่ทำงานในบริษัทข้ามชาติส่วนใหญ่ น่าจะตีความหมายของความเงียบไปในกรณีนี้หมายถึงการหวงข้อมูล และการไม่รู้จึงไม่ให้การยอมรับกับผู้หญิงที่มีการหลีกเลียงการขัดแย้งโดยการเงียบ

นอกจากนี้ผลจากการสัมภาษณ์ชาวต่างชาติจะพบว่าลักษณะของผู้หญิงที่ได้รับการยอมรับในบริษัทข้ามชาติอเมริกันต้องสามารถปรับตัวเข้ากับวัฒนธรรมของชาติอื่นที่ไม่ใช่ของชาติตนเองได้ ซึ่ง Govindarajan & Gupta (2001) อธิบายไว้ว่าผู้ที่มีความสามารถในการสื่อสารในบริษัทข้ามชาติจะเป็นผู้ที่สามารถปรับตัวเข้ากับคนทุกวัฒนธรรมได้ง่าย และต้องสื่อให้ผู้อื่นเข้าใจว่าตนมีความเหมือน และเข้าวัฒนธรรมของผู้อื่น อย่างไรก็ตามชาวต่างชาติให้ข้อมูลเพิ่มเติมอีกว่า ผู้ที่ได้รับการยอมรับจะต้องมีลักษณะที่แสดงถึงความเป็นคนไทยคือ “ยิ้มเก่ง” ซึ่งผู้ให้สัมภาษณ์อธิบายว่าเป็นลักษณะที่แสดงถึงความ เป็นมิตร และตรงกับความคาดหวังของชาวต่างชาติที่เข้ามาในเมืองไทย

ลักษณะของผู้หญิงไทยที่ไม่มีความสามารถในการสื่อสารและไม่ได้รับการยอมรับในการทำงานในบริษัทข้ามชาติอเมริกัน

□ บุคลิกลักษณะ

จากการวิเคราะห์พบว่าผู้หญิงไทยที่ไม่มีความสามารถในการสื่อสารมีกิริยาท่าทางที่แข็งกร้าว เกร็งเครียด ชอบแสดงสีหน้าบูดบึ้ง เชื่องช้า ซึมเศร้า ไม่กระฉับกระเฉง และหลุกหลิก ไม่เรียบร้อย ไม่น่าเชื่อถือ ซึ่งเป็นที่น่าสนใจว่าผู้หญิงที่ไม่ได้รับการยอมรับอาจเป็นผู้ที่แต่งกายดี สะอาดสะอ้าน ทันสมัย สมวัย และมีรูปร่างหน้าตาดีเป็นได้ แต่หากมีกิริยาท่าทางที่ไม่เป็นที่ยอมรับดังได้กล่าวมาแล้วข้างต้นก็จะไม่ได้รับการยอมรับเช่นกัน นอกจากนี้ยังไม่พบว่าผู้ร่วมงานผู้หญิงที่ไม่ได้รับเป็นผู้ที่มีรูปร่าง หน้าตาไม่ดี ซึ่ง

แสดงให้เห็นว่าคุณลักษณะนี้ไม่ได้เป็นตัววัดว่าคุณคนใดจะได้รับ/ไม่ได้รับการยอมรับในการทำงาน ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ Komin (1991) ที่พบว่าสังคมไทยมีการให้คุณค่าต่อผู้หญิงที่ความสวยงาม

□ อุปนิสัยในการทำงาน

จากการวิเคราะห์พบว่าอุปนิสัยในการทำงานที่ไม่ได้รับการยอมรับคือ ขาดวินัย และระบบในการทำงาน ขาดความรับผิดชอบ ขี้เกียจ งานหนักไม่เอา งานเบาไม่สู้ ซึ่งแสดงให้เห็นถึงการขาดคุณลักษณะในการทำงานซึ่งทำให้ไม่ได้รับความไว้วางใจจากผู้ร่วมงานในการให้ทำได้โดยลำพัง นอกจากนี้ยังมีอุปนิสัยที่เป็นคนขาดมนุษยสัมพันธ์ ผูกใจเจ็บ เจ้าคิดเจ้าแค้น สร้างศัตรูถาวร เจ้าอารมณ์ ไม่มีเหตุผล มักนำเรื่องส่วนตัวมาเป็นอารมณ์ในการทำงาน จุกจิก จู้จี้ คิดเล็กคิดน้อย ขี้โอ้อวด กระจ่างประจบประแจง ขิงดีขิงเด่น โดยจากการวิจัยนำร่องพบว่าผู้ชายส่วนใหญ่เห็นว่าคุณลักษณะนี้เป็นลักษณะนิสัยของผู้หญิงซึ่งผู้ชายไม่ประทับใจอย่างยิ่งเพราะทำให้ไม่สามารถร่วมงานได้อย่างสะดวกใจ แสดงถึงไม่มีคุณลักษณะทางอารมณ์

นอกจากนี้ยังมีอุปนิสัยที่หวงความรู้ ไม่เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ เห็นแก่ตัว มั่นใจในตัวเองมากเกินไป ขาดความมั่นใจในตัวเอง ไม่กล้าตัดสินใจ ไม่มีความจริงใจ และไม่ปกป้องผู้ร่วมงาน ซึ่งจากการวิจัยนำร่องสามารถอธิบายได้ว่าคุณลักษณะต่าง ๆ ข้างต้นจะทำให้ผู้อื่นทำงานด้วยยาก โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้ที่มีความมั่นใจในตัวเองมากเกินไปจะไม่ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น จะเป็นการยากที่จะทำงานกันเป็นทีมซึ่งเป็นลักษณะการทำงานหลักของบริษัทข้ามชาติอเมริกันได้ ในขณะที่เดียวกันผู้ที่ขาดความมั่นใจในตัวเองก็จะไม่กล้าตัดสินใจ ไม่กล้าพูด กล้าทำ หรือเสนอความคิดเห็นของตนเอง ซึ่งจะสอดคล้องกับผู้การวิจัยในปัญหานำวิจัยข้อที่ 1 ที่ว่าผู้หญิงที่กล้าแสดงความคิดเห็นมักจะมี ความก้าวหน้าในหน้าที่การงานมาก

สำหรับผู้บังคับบัญชา และผู้ร่วมงานพบว่าอุปนิสัยที่ทำให้ไม่ได้รับการยอมรับอีกอุปนิสัยหนึ่งก็คือ ขโมยผลงานของผู้อื่น โดยเฉพาะการขโมยผลของผู้ใต้บังคับบัญชา หรือผู้ร่วมงานด้วยกัน โดยจากการวิจัยนำร่องพบว่ากรกระทำเช่นนี้ถือว่าเป็นอุปนิสัยที่แสดงถึงการขาดจริยธรรม และทำให้เกิดความไม่เชื่อถือในความสามารถของผู้บังคับบัญชา และผู้ร่วมงานอีกต่อไป

นอกจากนี้ผลการทดสอบลักษณะของผู้ใต้บังคับบัญชาที่ไม่เป็นที่ยอมรับของผู้บังคับบัญชา ผู้หญิง และผู้ชายพบสิ่งที่น่าสนใจว่าผู้ใต้บังคับบัญชาที่ผู้บังคับบัญชาผู้ชายไม่ให้การยอมรับเป็นผู้ที่มีการแต่งกายดี พุดจาสุภาพ มีปฏิสัมพันธ์กับคนในองค์กรอย่างเท่าเทียมกัน แต่เป็นคนที่ขาดความมั่นใจในตัวเอง แสดงว่าผู้ชายในบริษัทข้ามชาติให้ความสำคัญกับประเด็นเรื่อง “ความมั่นใจในตัวเอง” ของผู้หญิงสูงมาก

□ ลักษณะ และพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน

จากการวิเคราะห์ลักษณะ และพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของผู้หญิงไทยที่ไม่ได้รับการยอมรับในทุกสถานภาพในการทำงานสามารถแบ่งลักษณะ และพฤติกรรมที่ได้รับการยอมรับออกเป็น 8 หมวดหมู่ (ดูรายละเอียดการจัดแบ่งหมวดหมู่ลักษณะ และพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชาในภาคผนวก ก ของผู้ได้บังคับบัญชาในภาคผนวก ร และผู้ร่วมงานในภาคผนวก ข) ดังต่อไปนี้

หมวดหมู่ที่ 1 : วิธีการ และพฤติกรรมการสื่อสาร กล่าวคือ ไม่รู้จักเลือกใช้คำพูด และวิธีการในการพูดให้เหมาะสม กับบุคคล และกาลเทศะ พูดแทรกขณะที่ผู้อื่นกำลังพูด พูดคุยเฉพาะเรื่องที่เป็นประโยชน์แก่ตนเอง พูดจาไม่ถนอมน้ำใจผู้อื่น พูดดูถูกคนอื่นทางสติปัญญา และทำสายตาดูหมิ่น พูดจาไม่สุภาพ ไม่ให้เกียรติคู่สนทนา ซึ่งผลจากการวิจัยในข้อนี้สามารถยืนยันได้ชัดเจนว่าในบริบทของบริษัทข้ามชาติมีการให้ความสำคัญกับเรื่องของกาลเทศะในการสื่อสาร โดยจากการวิจัยนำร่องพบว่าเหตุผลหนึ่งทำให้ผู้หญิงไม่ได้รับการยอมรับคือการเลือกใช้สรรพนามเรียกคู่สนทนาไม่เหมาะสม ผู้วิจัยจึงได้ตั้งข้อสังเกตได้ว่าภาษาไทยมีการแบ่งระดับชั้นทางภาษา ซึ่งจะแตกต่างจากภาษาอังกฤษ โดยเฉพาะอย่างยิ่งดังนั้นในการสื่อสารจำเป็นต้องเลือกใช้คำ และภาษาให้เหมาะสม ดังนั้นประเด็นนี้จึงเป็นประเด็นที่ต้องคำนึงถึงในทุกครั้งที่ทำการสื่อสารกับบุคคลที่มีสถานภาพแตกต่างกัน

นอกจากนี้ผู้ที่ไม่ได้รับการยอมรับมีพฤติกรรมการพูดคลุมเครือ และไม่พร้อมตอบคำถามผู้ร่วมงาน พูดจาอ้อมค้อม ไม่ตรงประเด็น และ พูดจาไม่มีหลักการ โดยจะเห็นได้ว่าลักษณะต่าง ๆ เหล่าทำให้การสื่อสารไม่มีประสิทธิภาพ และอาจทำให้เกิดการตีความคลาดเคลื่อนในระหว่างการสื่อสารได้ และนำไปสู่การทำงานที่ผิดพลาดได้ ทั้งนี้เป็นที่น่าสังเกตว่าผู้ได้บังคับบัญชาผู้หญิงที่ไม่ได้รับการยอมรับไม่มีพฤติกรรมพูดจาสื่อเสียด กระทบกระเทียบ ทั้งนี้ผู้วิจัยคาดว่าอาจเป็นเพราะผู้ได้บังคับบัญชามีความเกรงใจผู้บังคับบัญชา และไม่กล้าแสดงพฤติกรรมที่ก้าวร้าวเช่นต่อผู้บังคับบัญชาก็เป็นได้

หมวดหมู่ที่ 2 : ทักษะในการเป็นผู้นำ ได้แก่ ไม่สามารถโน้มน้าวใจให้ผู้ร่วมงานเชื่อในความสามารถ และ ไม่มีทักษะในการสื่อสารให้ผู้อื่นเข้าใจความคิดของตน ซึ่งทักษะทั้งสองนี้สอดคล้องกับมุมมองของชาวต่างชาติที่จะไม่ให้การยอมรับแก่ผู้ที่มีคุณสมบัติดังกล่าว ทั้งนี้ในการสื่อสารนั้นในการสื่อสารจะต้องทำให้ผู้ร่วมงานทั้งคนไทย และชาวต่างชาติเข้าใจในความคิดของตนเอง

หมวดหมู่ที่ 3 : พฤติกรรมการเปิดรับข้อมูล ผู้หญิงที่ไม่มีความสามารถในการสื่อสารจะไม่อ่านบันทึกข้อความ ทำงานโดยไม่สอบถามความคิดเห็นของผู้ร่วมงาน ไม่ยอมรับมติของที่ประชุม และต่อต้านการเปลี่ยนแปลง หน่วยงานที่ตนไม่เห็นด้วยให้ล่าช้า ไม่พอใจหากผู้ร่วมงานโต้แย้งหรือวิพากษ์วิจารณ์ในเรื่องที่ไม่ได้ขอ ความคิดเห็นได้เพียง และบ่นเบียดการทำงาน โดยจะเห็นได้ว่าผู้ที่มี

พฤติกรรมต่าง ๆ ข้างต้นจะเป็นผู้ที่ปิดกั้นตัวเองออกจากการติดต่อสื่อสารกับผู้ร่วมงาน ซึ่งไม่เหมาะสมกับลักษณะการทำงานที่เน้นการทำงานเป็นทีมขององค์กร

หมวดหมู่ที่ 4 : พฤติกรรมการควบคุมอารมณ์ ได้แก่ โวยวายโดยไม่มีเหตุผล ใช้อารมณ์ในการสื่อสาร แสดงออก หรือชักสีหน้าเมื่อได้รับมอบหมายให้ทำงาน โดยลักษณะดังกล่าวแสดงให้เห็นถึงการขาดวุฒิภาวะทางอารมณ์ และเป็นจุดอ่อนจุดหนึ่งของผู้หญิงที่อาจทำให้ไม่ได้รับการยอมรับ ดังผลที่ได้จากปัญหานำวิจัยข้อที่ 1

หมวดหมู่ที่ 5 : กาลเทศะ และมารยาทในการสื่อสาร ได้แก่ พูดโทรศัพท์มือถือในที่ประชุม ใช้โทรศัพท์ที่ทำงานในการติดต่อธุระส่วนตัว โดยจากการวิจัยนำร่องจะพบว่าลักษณะการทำงานของบริษัทข้ามชาติส่วนใหญ่จะมีการทำงานเป็นทีม และใช้เวลาส่วนใหญ่ในการประชุมเพื่อระดมความคิดเห็น ซึ่งเป็นไปได้ว่าการพูดโทรศัพท์มือถือในที่ประชุมจะทำให้ผู้ร่วมประชุม และตัวผู้พูดเองขาดสมาธิในการทำงาน และทำให้งานดำเนินไปอย่างไม่ราบเรียบเท่าที่ควร นอกจากนี้ยังมีการพูดถึงข้อผิดพลาดของผู้อื่นในอดีต หรือนำข้อเสียของผู้ร่วมงานไปพูดกับผู้อื่น ซึ่งลักษณะนี้ตรงกับข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ชาวต่างชาติว่าผู้หญิงที่ไม่ได้รับการยอมรับเป็น ผู้ที่มักนำเรื่องของผู้อื่นไปพูดลับหลัง ซึ่งเป็นการกระทำที่ถือว่าขาดมารยาท และไม่มีจริยธรรมในการทำงาน รวมถึงไม่มีความจริงจังในการทำงาน และอาจก่อให้เกิดความไม่สามัคคีในองค์กรได้

อย่างไรก็ตามพบข้อสังเกตอย่างหนึ่งว่าลักษณะพฤติกรรมที่ไม่เป็นที่ยอมรับอย่างหนึ่งที่ไม่พบในผู้หญิงที่ไม่ได้รับการยอมรับคือ การพูดเรื่องงานตลอดเวลา แม้แต่นอกเวลางาน ทั้งนี้ผู้วิจัยได้ตั้งข้อสังเกตไว้ว่าอาจเป็นเพราะผู้ที่ไม่ได้รับการยอมรับมีอุปนิสัยขี้เกียจ และขาดความรับผิดชอบในการทำงานจึงทำให้ไม่ให้ความสนใจกับการทำงาน จึงไม่มีการพูดถึงเรื่องงานแม้แต่ในเวลางานก็ตาม

หมวดหมู่ที่ 6 : ความรู้เกี่ยวกับข้อปฏิบัติในองค์กร กล่าวคือ ไม่สามารถเข้ากับการทำงานแบบตะวันตกมีการโต้ตอบตลอดเวลาได้ ขาดความเข้าใจวัฒนธรรมองค์กร และขาดความรู้ความสามารถในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อการยอมรับความสามารถในการทำงานของผู้หญิงจะในพบว่าเรื่องของความรู้ความสามารถในการทำงานเป็นปัจจัยที่สำคัญมากที่จะทำให้ผู้หญิงได้รับ/ไม่ได้รับการยอมรับ

หมวดหมู่ที่ 7 : จริยธรรมในการทำงาน ผู้หญิงที่ไม่มีความสามารถในการสื่อสารจะ ไม่ท้วงติงเมื่อผู้บังคับบัญชาทำผิดพลาด ไม่ให้ความร่วมมือหรือเข้าร่วมในกิจกรรมที่องค์กรจัดขึ้น นำคำพูดของผู้อื่นมาใช้แอบอ้างเป็นคำพูดของตน โดยไม่มีการอ้างอิง ทำทุกอย่างที่จะให้ได้มาซึ่งสิ่งที่ตนต้องการไม่ว่าโดยวิธีใดก็ตาม มักไม่ค่อยอยู่ในที่ทำงาน ตามตัวยาก ไม่รับผิดชอบในคำพูดของตนเอง ประจานผู้ร่วมงานในที่สาธารณะ แบ่งพรรคแบ่งพวก ไม่สามารถทำงานเป็นทีมได้ ขาดความซื่อสัตย์ จงรักภักดีต่อองค์กร เช่น เอาเวลาไปทำอย่างอื่น ชอบใช้อำนาจบารมีจากผู้ใหญ่ปกป้องตนเอง ไม่ให้การสนับสนุนผู้บังคับบัญชา/ผู้ใต้บังคับบัญชา พุดจาต่อต้านไม่ให้ความร่วมมือเวลาขอความช่วยเหลือ

นอกจากนี้ผู้บังคับบัญชาที่ไม่ได้รับการยอมรับจะมีพฤติกรรมการพูดเข้าข้างผู้ใต้บังคับบัญชาของตนอย่างไม่มีเหตุผล เลือกรูปแบบในการทำงาน มอบหมายงานไม่เป็นธรรม และผู้ใต้บังคับบัญชาจะเป็นผู้ที่เชื่อฟัง ปฏิบัติตามคำสั่งอย่างเดียว และเกรงกลัวหัวหน้า หรือคิดแต่จะแสดงความคิดเห็นที่สอดคล้องกับหัวหน้า สอดคล้องกับงานวิจัยของนางลักษณ ศรีธัญญาพร เจริญงาม (2539) ที่พบว่าผู้ใต้บังคับบัญชาที่ลักษณะเช่นนี้ไม่ได้เป็นที่ต้องการอีกต่อไปในองค์กร และในองค์กรมีความนิยมชมชอบบุคคลที่กล้าแสดงความคิดเห็น และแสดงความรู้ความสามารถดังที่กล่าวมาแล้วข้างต้นว่าผู้หญิงที่มีกล้าแสดงความคิดเห็นจะมีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงานมาก แต่อย่างไรก็ตามผู้ใต้บังคับบัญชาก็จะไม่ได้รับการยอมรับเช่นเดียวกันหากแสดงความคิดเห็นที่ขัดแย้งกับผู้บังคับบัญชาในที่สาธารณะ เนื่องจากในองค์กรยังคงมีค่านิยมในเรื่องของการรักษาหน้า และมีการแบ่งสถานภาพและบทบาทการทำงานอยู่ โดยจากการวิจัยนำร่องพบว่าหากผู้ใต้บังคับบัญชามีความคิดเห็นที่ขัดแย้งกับผู้บังคับบัญชาก็ควรที่จะแสดงความคิดเห็นกันเป็นการส่วนตัว แต่กลุ่มตัวอย่างชาวต่างชาติกลับมีความเห็นต่อประเด็นนี้ว่าเป็นสิ่งสามารถทำได้ เนื่องจากทุกคนมีโอกาสที่จะมีความคิดเห็นที่แตกต่างได้เสมอ และความคิดของผู้ใต้บังคับบัญชาอาจเป็นความคิดที่ถูกต้องก็เป็นได้

นอกจากนี้ยังพบข้อสังเกตอย่างหนึ่งว่าลักษณะพฤติกรรมที่ไม่เป็นที่ยอมรับอย่างหนึ่งที่ไม่พบในผู้หญิงที่ไม่ได้รับการยอมรับคือ การพูดในสิ่งที่ตนเองไม่รู้ และพูดจาแสดงอำนาจ ซึ่งผลการวิจัยพบว่าผู้หญิงที่ไม่ได้รับการยอมรับมีพฤติกรรมที่ชอบใช้อำนาจบารมีจากผู้ใหญ่ปกป้องตนเอง แต่ไม่มีพฤติกรรมพูดจาแสดงอำนาจ ดังนั้นจึงเป็นที่น่าสนใจว่าลักษณะของการใช้อำนาจบารมีจากผู้ใหญ่นั้นกระทำโดยลักษณะใด

ผลจากการวิเคราะห์ข้อมูลยังพบว่าผู้ร่วมงานผู้หญิงที่ไม่มีความสามารถมีการหลีกเลี่ยงการขัดแย้งกับคู่สนทนาโดยการเงียบ ในขณะที่เดียวกันลักษณะดังกล่าวก็เป็นลักษณะที่ได้รับการยอมรับจากผู้ร่วมงานผู้ชายเช่นเดียวกัน ดังนั้นจึงควรมีการวิจัยเจาะลึกในประเด็นเกี่ยวกับการตีความหมายของ "ความเงียบ" โดยเฉพาะการตีความที่แตกต่างกันของผู้ชาย และผู้หญิง

นอกจากนี้ผลจากการสัมภาษณ์ชาวต่างชาติจะพบว่าผู้หญิงที่ไม่ได้รับการยอมรับในการทำงานเป็นผู้ที่ไม่สามารถบริหารลำดับความสำคัญของงานของตนเองได้ ไม่สามารถจัดการงานต่าง ๆ ได้ด้วยตนเอง ต้องรอให้บอกตลอดเวลา และเป็นผู้ที่ขาดความมั่นใจในตัวเอง ซึ่งจะสอดคล้องกับผลการวิจัยที่ได้จากส่วนของความคิดเห็นของคนไทย ซึ่งแสดงให้เห็นว่าในปัจจุบันนี้ผู้หญิงจะต้องมีความมั่นใจในตัวเองสูงขึ้น แต่อย่างไรก็ตามจากผลการวิจัยก็แสดงให้เห็นผู้ที่มีความมั่นใจในตัวเองมากเกินไปก็จะไม่ได้รับการยอมรับเช่นกัน เนื่องจากจะเป็นผู้ที่มีความคิดว่าตนเองเก่งกว่าผู้อื่น และไม่ยอมรับความคิดเห็นของผู้อื่น ทำให้ร่วมงานด้วยได้ยากเช่นเดียวกัน

จากผลการวิเคราะห์ลักษณะร่วมของผู้หญิงที่ไม่ได้รับการยอมรับจะพบว่าผู้หญิงที่ไม่ได้รับการยอมรับในการทำงานเป็นผู้ที่กิริยาท่าทางที่ไม่เหมาะสม คือมีความแข็งกร้าว หลุกหลิก ไม่น่าเชื่อถือ มีอุปนิสัยที่ทำให้ทำงานด้วยยาก ขาดความรับผิดชอบ และใช้อารมณ์ในการทำงาน นอกจากนี้ยังเป็นผู้ที่ขาดจริยธรรม มีการประจานผู้ร่วมงาน หรือนำผู้ร่วมงานไปพูดถึงในทางไม่ดี และมีวิธีการสื่อสารที่ไม่ได้รับการยอมรับในการทำงาน เช่น พูดจาไม่ถนอมน้ำใจผู้อื่น ในขณะที่ผู้ที่ได้รับการยอมรับจะไม่มีลักษณะเช่นนี้อยู่ โดยจะเห็นว่าผู้ที่ได้รับการยอมรับในการทำงานเป็นผู้ที่รู้จักเลือกใช้คำพูด และวิธีการในการพูดเมื่อตนอยู่กับบุคคลในระดับ และสถานที่ต่าง ๆ กัน และสามารถทำงานเป็นทีมได้ และไม่มีลักษณะการพูดส่อเสียด กระแทกกระเทียบ หรือขาดความซื่อสัตย์ จงรักภักดีต่อองค์กร ดังนั้นจะเห็นว่าในปัจจุบันนอกเหนือจะประเด็นเรื่องวิธีการสื่อสาร และการทำงานเป็นทีมได้แล้วยังมีประเด็นด้านจริยธรรมในการทำงานเข้ามามีบทบาทและคนในบริษัทข้ามชาติได้ให้ความสำคัญกับเรื่องนี้มากจนกระทั่งเป็นตัววัดการยอมรับที่มีต่อบุคคล กล่าวคือ ผู้ที่ขาดจริยธรรมก็จะถูกจัดว่าเป็นผู้ที่ไม่มีความสามารถในการสื่อสารและไม่ได้รับการยอมรับ

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ข้อจำกัดและข้อเสนอแนะ

จากผลการศึกษาครั้งนี้ ทำให้สามารถมองเห็นภาพของการยอมรับในบทบาทและสถานภาพการทำงานของผู้หญิงไทย ลักษณะของผู้หญิงไทยที่ได้รับ/ไม่ได้รับการยอมรับในการทำงานในบริษัทข้ามชาติอเมริกันชัดเจนขึ้น ดังนั้นผู้วิจัยจึงขอเสนอข้อเสนอแนะที่ได้จากงานวิจัยครั้งนี้ ดังต่อไปนี้

ข้อจำกัด และข้อเสนอแนะสำหรับการพัฒนาการสื่อสารในองค์กร

1. ข้อจำกัดของงานวิจัยนี้คือ กลุ่มตัวอย่างในงานวิจัยมีจำนวนผู้หญิงมากกว่าผู้ชาย กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาตั้งแต่ปริญญาตรีขึ้นไป (ร้อยละ 89) จัดเป็นระดับการศึกษาที่สูงเมื่อเทียบกับคนไทยโดยทั่วไป และมีกลุ่มตัวอย่างส่วนหนึ่งซึ่งจบจากต่างประเทศทำให้มีแนวคิดที่แตกต่างไปจากผู้ที่ยังจบการศึกษาจากในประเทศได้ และมีข้อสังเกตอย่างหนึ่งว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีตำแหน่งในการทำงานอยู่ในระดับผู้บริหารระดับต้นขึ้นไป ซึ่งถือว่าเป็นสัดส่วนที่น้อยเมื่อเทียบกับพนักงานทั้งบริษัท
2. จากผลการวิจัยที่พบว่าผู้หญิงไทยได้รับการยอมรับในเรื่องของความสามารถเท่าเทียมกับผู้ชาย โดยผู้หญิงที่กล้าแสดงความคิดเห็นจะได้รับการยอมรับมากขึ้น นอกจากนี้ "ผลการทำงาน" "ภาษาอังกฤษ" และ "คอมพิวเตอร์" ยังเป็นปัจจัยที่สำคัญที่ทำให้ผู้หญิงได้รับการยอมรับ ดังนั้นผู้ทำงานในองค์กรจึงควรฝึกตัวเองให้เป็นผู้ที่รู้จัก และกล้าแสดงความคิดเห็นของตนเองได้อย่างเหมาะสม ทำงานด้วยความจริงใจเพื่อสร้างผลงานของตนให้เป็นที่ยอมรับ ต้องมีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอเพื่อให้มีความสามารถก้าวทันวิทยาการต่าง ๆ และคลื่นลูกใหม่ที่จะเข้าไปในองค์กร
3. จากผลการวิจัยเกี่ยวกับลักษณะของผู้หญิงที่มีความสามารถ / ไม่มีความสามารถในการสื่อสารในบริษัทข้ามชาติอเมริกัน อาจนำไปพัฒนาเป็นแบบทดสอบสำหรับวัดความสามารถในการสื่อสารของผู้หญิงไทย เพื่อเป็นแนวทางในการปรับปรุง และพัฒนาตนเองของผู้หญิงไทยที่ทำงานในบริษัทข้ามชาติอเมริกันต่อไป

ข้อจำกัด และข้อเสนอแนะสำหรับงานวิจัยครั้งต่อไป

1. ผู้วิจัยใช้วิธีการเก็บแบบสอบถามกลับคืน 2 วิธี คือ การแนบซองพร้อมดวงหน้าไปรษณียากร เพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามส่งกลับคืนด้วยตนเอง และขอความร่วมมือจากผู้ประสานงานในองค์กรเป็นผู้รวบรวมแบบสอบถามเพื่อส่งคืนแก่ผู้วิจัย พบว่าวิธีแรกมีสัดส่วนการส่งแบบสอบถามกลับคืนต่ำกว่าวิธีที่สอง ดังนั้นในการวิจัยครั้งต่อไปจึงควรขอความร่วมมือจากผู้ประสานงานในองค์กรในการแจก และเก็บรวบรวมแบบสอบถาม
2. ในการแจกแบบสอบถาม ผู้วิจัยได้ควบคุมการแจกแบบสอบถามให้แก่ผู้ชาย และ ผู้หญิง เป็นจำนวนเท่า ๆ กัน แต่พบว่าจำนวนแบบสอบถามที่ส่งกลับคืนเป็นของผู้หญิงมากกว่าผู้ชาย ดังนั้นในการทำวิจัยที่ต้องมีการควบคุมปัจจัยเรื่อง "เพศ" ของกลุ่มตัวอย่าง จึงควรมีการเพิ่มสัดส่วนการแจกแบบสอบถามให้กับผู้ตอบแบบสอบถาม เพื่อให้ได้จำนวนแบบสอบถามกลับคืนมาในสัดส่วนที่เหมาะสม
3. จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยนี้มีเพียงแค่ 198 คน และสัมภาษณ์ชาวต่างชาติเพียง 5 คนเท่านั้น ดังนั้นในการศึกษาในอนาคตควรเพิ่มกลุ่มตัวอย่างให้มากพอเพื่อให้ผลการวิจัยที่น่าเชื่อถือ และสามารถเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างชาวไทย และชาวต่างชาติได้ชัดเจนยิ่งขึ้น
4. งานวิจัยนี้มุ่งศึกษาถึงความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อสถานการณ์ และการยอมรับในบทบาทการทำงานของผู้หญิงไทย ซึ่งพบข้อสังเกตที่น่าสนใจว่าปัจจุบันผู้หญิงไทยได้รับการยอมรับมากขึ้น และมีสถานภาพเท่าเทียมกับผู้ชาย แต่สัดส่วนของผู้หญิง : ผู้ชาย ในระดับผู้บริหารระดับสูง ต่ำกว่าผู้ชาย ดังนั้นจึงเป็นประเด็นที่น่าสนใจที่ควรศึกษาเจาะลึกต่อไปว่า เกิดจากสาเหตุ หรือปัจจัยใด เช่น การเลือกปฏิบัติในองค์กร วัฒนธรรมองค์กร หรือ ค่านิยมที่ให้ความสำคัญกับผู้ชายเป็นหลักอันเกิดจากสังคมวัฒนธรรมไทย
5. ผลการวิจัยพบข้อสังเกตที่น่าสนใจเกี่ยวกับประเด็นเรื่องการตีความหมายของ "ความเจียม" ซึ่งยังไม่สามารถสรุปได้อย่างแน่ชัดว่าคนในองค์กรมีการตีความหมายของลักษณะดังกล่าวอย่างไร ดังนั้นจึงควรมีการวิจัยเจาะลึกต่อไป โดยเปรียบเทียบการตีความที่แตกต่างกันของผู้ชาย และผู้หญิง หรือผู้ที่มีสถานภาพในการทำงานแตกต่างกัน
6. สำหรับกลุ่มตัวอย่างที่ใช้สำหรับงานวิจัยครั้งต่อไป อาจจะศึกษาวิเคราะห์เจาะลึกลงไปในประเทศข้ามชาติประเทศอื่น เช่น บริษัทข้ามชาติของประเทศทางด้านตะวันออก เช่น ญี่ปุ่น จีน ไต้หวัน หรือบริษัทข้ามชาติในกลุ่มประเทศยุโรป เพื่อเปรียบเทียบลักษณะของผู้หญิงไทยที่มีความสามารถในการสื่อสารในบริบทวัฒนธรรมที่แตกต่างออกไป จะทำให้เห็นความแตกต่างและนำข้อสรุปไปประยุกต์ใช้ได้ต่อไป
7. การวิจัยครั้งต่อไปอาจเป็นการวิจัยในประเด็นอื่น ๆ ที่เกี่ยวกับผู้หญิงไทยในองค์กร เช่น ประเด็นเรื่องการล่วงละเมิดทางเพศในองค์กร หรือ การปฏิบัติของผู้ใต้บังคับบัญชาต่อผู้บังคับบัญชาผู้หญิง เป็นต้น