

พิสูจน์สมมติฐานและอภิปรายผลการวิจัย

ในบทนี้จะเป็นการพิสูจน์สมมติฐาน และอภิปรายผลในสมมติฐานแต่ละข้อ โดยจะเสนอในรูปแบบตารางที่ได้จากการวิเคราะห์ทางสถิติ เพื่อทดสอบความสัมพันธ์ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 และจะมีคำอธิบายใต้ตารางเพื่อจะได้ทราบว่ามีการยอมรับหรือปฏิเสธสมมติฐาน ซึ่งนั่นคือการพิสูจน์สมมติฐานต่อจากนั้นจะเป็นการอภิปรายผลของสมมติฐานแต่ละข้อว่า การยอมรับหรือปฏิเสธสมมติฐานนั้นสอดคล้องกับทฤษฎีหรือไม่อย่างไร ผู้วิจัยนำเสนอโดยเรียงตามลำดับของสมมติฐานที่ตั้งไว้ ดังนี้

- สมมติฐานที่ 1 ลักษณะค่านสภาพเศรษฐกิจและสังคมมีผลต่อความต้องการจะก้าวขึ้นสู่ระดับผู้บริหาร
 สมมติฐานที่ 1.1 สภาพภาพสมรสของสตรีมีผลต่อความต้องการจะก้าวขึ้นสู่ระดับผู้บริหาร

ตารางที่ 5

แสดงความสัมพันธ์ระหว่าง สภาพภาพสมรสกับความต้องการจะก้าวขึ้นสู่ระดับผู้บริหาร

ระดับความต้องการจะก้าวขึ้นสู่ระดับ ผู้บริหาร	สภาพภาพสมรส		รวม
	โสด	สมรส	
ปานกลาง	163 (48.1)	9 (1.5)	168 (49.6)
สูง	161 (47.5)	10 (2.9)	171 (50.4)
รวม	324 (95.6)	19 (4.4)	339 (100.0)

ค่า X^2 ที่คำนวณได้ = 1.04329, D.F. = 1

ค่า X^2 ที่ได้จากการเปิดตารางที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 = 3.84

จากตารางที่ 5 สามารถอธิบายได้ว่า สถานภาพสมรสไม่มีความสัมพันธ์กับความต้องการจะก้าวขึ้นสู่ระดับผู้บริหาร เนื่องจากค่า X^2 ที่คำนวณได้นั้นมีค่าน้อยกว่า ค่า X^2 ที่เปิดจากตารางที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 แสดงว่าสมมติฐานนี้ได้รับการปฏิเสธ หมายความว่าความต้องการจะก้าวขึ้นสู่ระดับผู้บริหารไม่ได้ขึ้นกับความแตกต่างในเรื่องสถานภาพสมรสของสตรี

อภิปรายผล

สมมติฐานตั้งไว้ว่า สถานภาพสมรสมีผลต่อความต้องการจะก้าวขึ้นสู่ระดับผู้บริหารแต่ผลการวิจัยพบว่า สถานภาพสมรสไม่มีผลต่อความต้องการจะก้าวขึ้นสู่ระดับผู้บริหาร ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เหตุที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย ครั้งนี้ส่วนใหญ่เป็นสตรีโสดกล่าวคือ มีถึงร้อยละ 95.6 ขณะที่สตรีที่สมรสแล้วมีเพียงร้อยละ 4.4 เท่านั้น ดังนั้นผลของการวิจัยส่วนใหญ่จึงเป็นแนวโน้มไปในทางสตรีโสด และอีกทั้งสตรีที่สมรสแล้วจะต้องมีระยะเวลาที่สมรสมาอย่างมากมายไม่เกิน 2 ปี ดังนั้นการดำรงชีวิตของสตรีที่สมรสแล้วอาจจะยังไม่แตกต่างกับสตรีโสดมากนัก เนื่องจากสตรียังมีอายุน้อยและกำลังอยู่ในวัยเริ่มต้นทำงานจึงทำให้สตรีที่สมรสก็ยังคงมีความต้องการที่จะก้าวขึ้นสู่ระดับผู้บริหารไม่แตกต่างไปจากสตรีโสด ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจากในภาวะปัจจุบันสังคมไทยได้รับการพัฒนามากขึ้น เพื่อก้าวไปสู่ประเทศอุตสาหกรรม ประกอบกับภาวะทางเศรษฐกิจทำให้สตรีต้องมึบทบาทในการทำงานเพื่อหาเลี้ยงครอบครัว และที่สำคัญถึงแม้จะสมรสแล้วนี้ เป็นผู้มีการศึกษาสูงจากสถาบันที่ดีมีชื่อเสียงจึงทำให้สตรีเหล่านี้สามารถเรียนรู้การแบ่งแยกภาระในครอบครัวออกจากการทำงานได้ สิ่งเหล่านี้ทำให้สตรีที่สมรสแล้วสามารถทุ่มเทกับงานในความรับผิดชอบของตนได้เต็มที่ ซึ่งทำให้มีความทะเยอทะยานที่จะดำรงตำแหน่งผู้บริหารโดยไม่แตกต่างกับสตรีที่อยู่ในสถานภาพโสด

สมมติฐานที่ 1.2 การศึกษาหลังจบปริญญาตรีมีผลต่อความต้องการจะก้าวขึ้นสู่ระดับผู้บริหาร

ตารางที่ 6

แสดงความสัมพันธ์ระหว่างการศึกษาหลังจบปริญญาตรี
กับความต้องการจะก้าวขึ้นสู่ระดับผู้บริหาร

ระดับความต้องการจะ ก้าวขึ้นสู่ระดับผู้บริหาร	การศึกษาหลังจบปริญญาตรี			รวม
	ไม่ได้ศึกษาต่อ	กำลังศึกษาต่อ	จบการศึกษาแล้ว	
ปานกลาง	102 (30.1)	56 (16.5)	10 (2.9)	168 (49.6)
สูง	73 (21.5)	86 (25.4)	12 (3.5)	171 (50.4)
รวม	175 (51.6)	142 (41.9)	22 (6.5)	339 (100.0)

ค่า X^2 ที่คำนวณได้ = 11.29990, D.F. = 2

ค่า X^2 ที่ได้จากการเปิดตาราง ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 = 6.00

จากตารางที่ 6 สามารถอธิบายได้ว่า การศึกษาหลังจบปริญญาตรีของสตรี มีความสัมพันธ์กับความต้องการจะก้าวขึ้นสู่ระดับผู้บริหาร เนื่องจากค่า X^2 ที่คำนวณได้นั้นมีค่ามากกว่าค่า X^2 ที่เปิดจากตาราง ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 แสดงว่าสมมติฐานนี้ได้รับการยอมรับ หมายความว่าความต้องการจะก้าวขึ้นสู่ระดับผู้บริหารนั้น ขึ้นกับความแตกต่างในเรื่อง การศึกษาหลังจบปริญญาตรีของสตรีแต่ละคน

อภิปรายผล

สมมติฐานตั้งไว้ว่า การศึกษาหลังจบปริญญาตรีมีผลต่อความต้องการจะก้าวขึ้นสู่ระดับผู้บริหาร ผลการวิจัยพบว่าการศึกษาหลังจบปริญญาตรีของสตรีมีผลต่อความต้องการจะก้าวขึ้นสู่

ระดับผู้บริหาร ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้แสดงว่าในความเป็นจริงของกลุ่มตัวอย่างนี้ สอดคล้องกับทฤษฎีการขีดเกลามาทางสังคมในเรื่อง โรงเรียน และการศึกษา กล่าวคือ ความต้องการจะก้าวขึ้นสู่ระดับผู้บริหารขึ้นอยู่กับความแตกต่างตามการศึกษาหลังจบปริญญาตรีของสตรี เป็นไปในทิศทางที่ว่าสตรีที่ได้มีการศึกษาต่อหลังจบปริญญาตรี หรือกำลังศึกษาต่อจะมีระดับความต้องการจะก้าวขึ้นสู่ระดับผู้บริหารมากกว่าสตรีที่จบการศึกษาระดับปริญญาตรีแล้วไม่ได้ศึกษาต่อ ทั้งนี้เนื่องมาจากว่าการศึกษาเป็นตัวขีดเกลามนุษย์อย่างเป็นทางการ บุคคลที่ผ่านการศึกษามากเท่าไรก็จะได้รับการขีดเกลามากเท่านั้น โดยที่จะได้ความรู้ที่เป็นทั้งวิชาการและสิ่งแวดล้อมรอบๆ ตัว ตำแหน่งผู้บริหารต้องเป็นบุคคลที่มีความรู้ความสามารถทั้งในแง่ทฤษฎีและปฏิบัติรวมทั้งมนุษยสัมพันธ์ต้องสามารถเป็นผู้นำที่ไต่ได้ (เริงศักดิ์ ปานเจริญ, 2537) เมื่อสตรีมีการศึกษาที่สูงขึ้นกว่าระดับปริญญาตรี สตรีจึงมีความมั่นใจและความหวังความต้องการที่จะก้าวไปถึงตำแหน่งผู้บริหาร ทั้งนี้ไม่ได้ หมายความว่า สตรีที่จบการศึกษาระดับปริญญาตรีจะไม่มีสิทธิที่จะหวังในตำแหน่งผู้บริหาร เพียงแต่ความมั่นใจและความรู้ความสามารถของสตรีที่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี มีน้อยกว่า ดังนั้นอาจต้องใช้เวลาหรือประสบการณ์การทำงานเป็นตัวเสริม สรุปว่าการศึกษาเป็นองค์ประกอบสำคัญอย่างหนึ่งในการสร้างความสามารถและประสิทธิภาพในการทำงานให้แก่สตรี (บวร ประพฤติกิติ และคณะ, 2520)

สมมติฐานที่ 1.3 ระดับคะแนนตอนจบปริญญาตรีมีผลต่อความต้องการจะก้าวขึ้นสู่ระดับ
ผู้บริหาร

ตารางที่ 7

แสดงความสัมพันธ์ระหว่างระดับคะแนนตอนจบปริญญาตรี กับความต้องการจะก้าวขึ้นสู่ระดับผู้บริหาร

ระดับความต้องการจะ ก้าวขึ้นสู่ระดับผู้บริหาร	ระดับคะแนนตอนจบปริญญาตรี				รวม
	2.00-2.50	2.51-3.00	3.01-3.50	3.51-4.00	
ปานกลาง	20 (5.9)	74 (21.8)	66 (19.5)	8 (2.4)	168 (49.6)
สูง	20 (5.9)	65 (19.2)	64 (18.9)	22 (6.5)	171 (50.4)
รวม	40 (11.8)	139 (41.0)	130 (38.3)	30 (8.8)	339 (100.0)

ค่า X^2 ที่คำนวณได้ = 7.12084, D.F. = 3

ค่า X^2 ที่ได้จากการเปิดตาราง ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 = 7.82

จากตารางที่ 7 สามารถอธิบายได้ว่า ระดับคะแนนตอนจบปริญญาตรีไม่มีความสัมพันธ์
กับความต้องการจะก้าวขึ้นสู่ระดับผู้บริหาร เนื่องจากค่า X^2 ที่คำนวณได้มีค่าน้อยกว่าค่า X^2
ที่เปิดจากตารางที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 แสดงว่า สมมติฐานนี้ได้รับการปฏิเสธ หมาย
ความว่า ความต้องการจะก้าวขึ้นสู่ระดับผู้บริหารไม่ได้ขึ้นกับความแตกต่างในเรื่องระดับคะแนน
ตอนจบปริญญาตรี

อภิปรายผล

สมมติฐานที่ว่า ระดับคะแนนตอนจบปริญญาตรีมีผลต่อความต้องการจะก้าวขึ้นสู่ระดับ
ผู้บริหารแต่ผลการวิจัยพบว่า ระดับคะแนนตอนจบปริญญาตรีไม่มีผลต่อความต้องการจะก้าวขึ้นสู่

ระดับผู้บริหารซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ จากทฤษฎีแรงจูงใจที่มำตั้งสมมติฐานนี้ที่ว่า ความสามารถของบุคคลที่ต่างกันจะทำให้ความมุ่งหวังต่างกันไปด้วยนั้นไม่เป็นจริงสำหรับการวิจัยครั้งนี้ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากว่า ปัจจุบันในการเข้าสู่ตำแหน่งผู้บริหารหรือแม้แต่กระทั่งการรับคนเข้าทำงาน ได้มีปัจจัยอื่นๆ เข้ามาเกี่ยวข้องนอกเหนือไปจากเรื่องคะแนนเฉลี่ยของบุคคล ซึ่งปัจจัยอื่นๆ อาจได้แก่ ความสามารถ ความคล่องตัว ความขยันขันแข็งในการทำงาน อีกทั้งบุคคลลักษณะนิสัยของแต่ละบุคคล สิ่งเหล่านี้จะเป็นองค์ประกอบสำคัญในการจะเข้าสู่ตำแหน่งบริหาร ซึ่งสตรีที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงอาจเป็นไปได้ที่จะมีความคล่องตัว ความขยันน้อยกว่าสตรีที่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำกว่า อีกทั้งปัจจุบันในหน่วยงานหลายแห่งประเมินผู้เข้าทำงานหรือจะเลื่อนตำแหน่งโดยมิได้อูเฉพาะระดับคะแนนตอนจบปริญญาตรีเพียงอย่างเดียว แต่มักเปิดโอกาสให้ผู้สมัครเข้ามาทำงานเพื่อพิสูจน์ความสามารถของตนเอง หรือในบางแห่งจะรับคนเข้าทำงานจะต้องมีการสอบโดยใช้ข้อสอบมาตรฐานของหน่วยงานนั้นๆ ถ้าผู้ใดสามารถทำข้อสอบได้ถึงระดับที่หน่วยงานจะรับเข้าทำงาน ก็สามารถผ่านเข้าไปทำงานได้โดยไม่คำนึงถึงระดับคะแนนที่แต่ละคนมีมาตอนปริญญาตรีแต่อย่างใด เพราะหน่วยงานเหล่านี้มีความมั่นใจในข้อสอบของตนว่าถ้าใครสามารถสอบผ่านก็หมายความว่า คนนั้นมีความสามารถและความรู้เพียงพอที่จะเข้ามาทำงาน การเข้าสู่ระดับผู้บริหารก็คงเช่นกัน เพราะตำแหน่งผู้บริหารต้องใช้ความสามารถ ความเป็นผู้นำการตัดสินใจ ซึ่งสิ่งเหล่านี้ผู้ที่จบปริญญาตรีโดยได้แต้มเฉลี่ยสูงอาจจะไม่มี เพราะสิ่งเหล่านี้จะต้องเรียนรู้และสะสมระหว่างที่เราทำงาน ดังนั้น ประสบการณ์และระยะเวลา ก็อาจเป็นปัจจัยที่เข้ามาเกี่ยวข้องอีกก็ได้ จึงทำให้ความต้องการของสตรีในการจะก้าวขึ้นสู่ระดับผู้บริหารไม่ได้แตกต่างไปตามระดับคะแนนตอนจบปริญญาตรี

สมมติฐานที่ 1.4 ประสิทธิภาพการทำงานของสตรีมีผลต่อความต้องการจะก้าวขึ้นสู่ระดับผู้บริหาร

ตารางที่ 8

แสดงความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิภาพการทำงาน กับความต้องการจะก้าวขึ้นสู่ระดับผู้บริหาร

ระดับความต้องการจะก้าวขึ้นสู่ระดับผู้บริหาร	ประสิทธิภาพการทำงาน			รวม
	ยังไม่ได้ทำงาน	ทำน้อยกว่า 6 เดือน-12 เดือน	1 ปีขึ้นไป	
ปานกลาง	19 (5.6)	15 (4.4)	134 (39.5)	168 (49.6)
สูง	13 (3.8)	28 (8.3)	130 (38.3)	171 (50.4)
รวม	32 (9.4)	43 (12.7)	264 (77.9)	339 (100.0)

ค่า X^2 ที่คำนวณได้ = 5.08969, D.F. = 2

ค่า X^2 ที่ได้จากการเปิดตารางที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 = 6.00

จากตารางที่ 8 สามารถอธิบายได้ว่าประสิทธิภาพการทำงานไม่มีความสัมพันธ์กับความต้องการจะก้าวขึ้นสู่ระดับผู้บริหาร เนื่องจากค่า X^2 ที่คำนวณได้มีค่าน้อยกว่า ค่า X^2 ที่เปิดจากตารางที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 แสดงว่า สมมติฐานนี้ได้รับการปฏิเสธ หมายความว่า ความต้องการจะก้าวขึ้นสู่ระดับผู้บริหารไม่ได้ขึ้นกับความแตกต่างในเรื่องประสิทธิภาพการทำงาน

อภิปรายผล

สมมติฐานตั้งไว้ว่า ประสิทธิภาพการทำงานมีผลต่อความต้องการจะก้าวขึ้นสู่ระดับผู้บริหารของสตรีแต่ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพการทำงานไม่ได้มีผลต่อความต้องการจะก้าวขึ้น

ผู้ระดับผู้บริหาร ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะในการวิจัยครั้งนี้พบว่าประสบการณ์การทำงานของสตรีไม่แตกต่างกันมากนัก กล่าวคือความแตกต่างกันของประสบการณ์การทำงานเพียง 6 เดือน - 1 ปี นั้นอาจไม่สามารถทำให้ความต้องการจะก้าวขึ้นสู่ระดับผู้บริหารของสตรีแตกต่างกันได้ ถ้าประสบการณ์การทำงานแตกต่างกันมากๆ เช่น 5-10 ปี ก็อาจเป็นไปได้ที่ความต้องการในตำแหน่งผู้บริหารจะแตกต่างกัน ทั้งนี้เพราะระยะเวลาหรือประสบการณ์ยิ่งมาก ความรู้ ความชำนาญมีสะสมในตัวมากขึ้น ก็จะทำให้เกิดความคาดหวังได้มากกว่าคนที่ประสบการณ์การทำงานน้อย เพราะยังไม่มี ความมั่นใจในความสามารถของตนเอง

สมมติฐานที่ 1.5 รายได้มีผลต่อความต้องการจะก้าวขึ้นสู่ระดับผู้บริหาร

ตารางที่ 9

แสดงความสัมพันธ์ระหว่างรายได้กับความต้องการจะก้าวขึ้นสู่ระดับผู้บริหาร

ระดับความต้องการจะ ก้าวขึ้นสู่ระดับผู้บริหาร	รายได้			รวม
	ยังไม่มี รายได้	น้อยกว่า 5,000 - 10,000 บาท	มากกว่า 10,000 บาท	
ปานกลาง	23 (6.8)	54 (15.9)	91 (26.8)	168 (49.6)
สูง	20 (5.9)	35 (10.3)	116 (34.2)	171 (50.4)
รวม	43 (12.7)	89 (26.3)	207 (61.1)	339 (100.0)

ค่า X^2 ที่คำนวณได้ = 7.2589, D.F. = 2

ค่า X^2 ที่ได้จากการเปิดตาราง ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 = 6.00

จากตารางที่ 9 สามารถอธิบายได้ว่า รายได้มีความสัมพันธ์กับความต้องการจะก้าวขึ้นสู่ระดับผู้บริหาร เนื่องจากค่า X^2 ที่คำนวณได้มีค่ามากกว่า ค่า X^2 ที่เปิดจากตารางที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 แสดงว่าสมมติฐานนี้ได้รับการยอมรับ หมายความว่า ความต้องการจะก้าวขึ้นสู่ระดับผู้บริหารขึ้นอยู่กับความแตกต่างในเรื่องรายได้ของสตรีแต่ละคน

อภิปรายผล

สมมติฐานตั้งไว้ว่า รายได้มีผลต่อความต้องการจะก้าวขึ้นสู่ระดับผู้บริหาร ผลการวิจัยพบว่า รายได้มีผลต่อความต้องการจะก้าวขึ้นสู่ระดับผู้บริหาร ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ แสดงให้เห็นว่า เรื่องรายได้นี้สอดคล้องกับทฤษฎีแรงจูงใจที่ว่า เมื่อบุคคลได้รับการตอบสนอง

ความพอใจระดับหนึ่งไปแล้ว ความต้องการอีกขั้นหนึ่งก็จะปรากฏขึ้นมาแทนที่ สตรีที่มีรายได้สูง ความต้องการจะก้าวขึ้นสู่ระดับผู้บริหารก็จะสูงตามไปด้วย เพราะสตรีที่มีรายได้สูงก็จะมี ความพอใจระดับนี้แล้วแต่ในเรื่องเกียรติยศ ชื่อเสียง ตำแหน่งหน้าที่การงาน สตรียังไม่บรรลุ ดังนั้น ความต้องการที่จะก้าวให้ถึงระดับผู้บริหารจึงมีมาก

สมมติฐานที่ 1.6 ภูมิหลังทางครอบครัวมีผลต่อความต้องการจะก้าวขึ้นสู่ระดับผู้บริหาร

ตารางที่ 10

แสดงความสัมพันธ์ระหว่างภูมิหลังทางครอบครัว กับความต้องการจะก้าวขึ้นสู่ระดับผู้บริหาร

ระดับความต้องการจะ ก้าวขึ้นสู่ระดับผู้บริหาร	ภูมิหลังทางครอบครัว			รวม
	เคยมี	มี	ไม่มี	
ปานกลาง	11 (3.2)	86 (25.4)	71 (20.9)	168 (49.6)
สูง	20 (5.9)	107 (31.6)	44 (13.0)	171 (50.4)
รวม	31 (9.1)	193 (56.9)	115 (33.9)	339 (100.0)

ค่า X^2 ที่คำนวณได้ = 11.2113, D.F. = 2

ค่า X^2 ที่ได้จากการเปิดตาราง ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 = 6.00

จากตารางที่ 10 สามารถอธิบายได้ว่า ภูมิหลังทางครอบครัว มีความสัมพันธ์กับความต้องการจะก้าวขึ้นสู่ระดับผู้บริหาร เนื่องจากค่า X^2 ที่คำนวณได้มีค่าน้อยกว่าค่า X^2 ที่เปิดจากตาราง ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 แสดงว่าสมมติฐานนี้ได้รับการยอมรับ หมายความว่าความต้องการจะก้าวขึ้นสู่ระดับผู้บริหารขึ้นอยู่กับความแตกต่างในเรื่องภูมิหลังทางครอบครัวของสตรีแต่ละคน

อภิปรายผล

สมมติฐานที่ตั้งไว้ว่าภูมิหลังทางครอบครัวมีผลต่อความต้องการจะก้าวขึ้นสู่ระดับผู้บริหาร ผลการวิจัยพบว่า ภูมิหลังทางครอบครัวมีผลต่อความต้องการจะก้าวขึ้นสู่ระดับผู้บริหาร ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ แสดงว่าทฤษฎีการขัดเกลาทางสังคมนี้ สอดคล้องกับความเป็นจริงในแง่

ครอบครัวในการวิจัยนี้ จะเห็นว่า สตรีที่ "มี" สมาชิกในครอบครัวดำรงตำแหน่งผู้บริหารจะมีความต้องการจะก้าวขึ้นสู่ระดับผู้บริหารสูง มากที่สุด คือ ร้อยละ 31.6 สตรีจะมีความต้องการในตำแหน่งผู้บริหารตามที่ตนเองได้รับการขัดเกลาและเรียนรู้มาจากครอบครัว เป็นไปตามคำภักดิ์ที่ว่า ลูกไม่ยอมหมั่นไม่ไถลต้น คือ สตรีที่มีคนในครอบครัวดำรงตำแหน่งผู้บริหารสตรีจะมีตัวแบบ เช่นนั้นในการเลียนแบบ หรืออาจเรียนรู้โดยตรงจากผู้นั้นเลยก็ได้ โดยมีการอบรมสั่งสอนในเรื่องอาชีพและตำแหน่งหน้าที่การงานในอนาคตของสตรี ที่บุคคลมักจะพยายามสืบทอดเจตนารมณ์ของตนไปสู่รุ่นลูกหลาน ครอบครัวเป็นความสัมพันธ์แบบกลุ่มปฏุมภูมิ คือ มีความใกล้ชิดสนิทสนมกับบุคคลนั้นมากที่สุด ดังนั้น บุคคลจะสามารถเรียนรู้ และได้รับการถ่ายทอดสิ่งต่างๆ จากครอบครัวจนสามารถหลอมเป็น บุคลิกภาพ และทัศนคติของคนที่นั้นไปเลย ในทางตรงกันข้ามสตรีที่ไม่มีสมาชิกในครอบครัวดำรงตำแหน่งผู้บริหาร ก็อาจจะไม่ถูกขัดเกลาในเรื่องการเข้าสู่ตำแหน่งผู้บริหารจากครอบครัวตนเอง สตรีจะไม่สามารถเรียนรู้ได้ทั้งโดยตรงและทางอ้อม ถ้าไม่มีสมาชิกครอบครัวดำรงตำแหน่งผู้บริหารเป็นตัวแบบ ดังนั้น ความต้องการของสตรีที่ไม่มีสมาชิกในครอบครัวดำรงตำแหน่งผู้บริหารจึงแตกต่างกับสตรีที่เคยมีหรือมี สมาชิกในครอบครัวดำรงตำแหน่งผู้บริหาร

สมมติฐานข้อที่ 2 ความคิดความเชื่อในเรื่องบทบาทหน้าที่โดยธรรมชาติมีผลต่อความต้องการจะก้าวขึ้นสู่ระดับผู้บริหาร

ตารางที่ 11

แสดงความสัมพันธ์ระหว่างความคิดความเชื่อในเรื่องบทบาทหน้าที่โดยธรรมชาติ
กับความต้องการจะก้าวขึ้นสู่ระดับผู้บริหาร

ระดับความต้องการจะ ก้าวขึ้นสู่ระดับผู้บริหาร	ความเชื่อ เรื่องบทบาทหน้าที่โดยธรรมชาติ		รวม
	ปานกลาง	สูง	
ปานกลาง	114 (33.6)	54 (15.9)	168 (49.6)
สูง	83 (24.5)	88 (26.0)	171 (50.4)
รวม	197 (58.1)	142 (41.9)	339 (100.0)

ค่า X^2 ที่คำนวณได้ = 12.2119, D.F. = 1

ค่า X^2 ที่ได้จากการเปิดตาราง ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 = 3.84

จากตารางที่ 11 สามารถอธิบายได้ว่า ความคิดความเชื่อในเรื่องบทบาทหน้าที่โดยธรรมชาติมีความสัมพันธ์กับความต้องการจะก้าวขึ้นสู่ระดับผู้บริหาร เนื่องจากค่า X^2 ที่คำนวณได้มีค่าน้อยกว่าค่า X^2 ที่เปิดจากตารางที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 แสดงว่าสมมติฐานได้รับการยอมรับ หมายความว่าความต้องการจะก้าวขึ้นสู่ระดับผู้บริหารขึ้นอยู่กับความแตกต่างในเรื่องความคิดความเชื่อในเรื่องบทบาทหน้าที่โดยธรรมชาติของสตรีแต่ละคน

อภิปรายผล

สมมติฐานตั้งไว้ว่า ความคิดความเชื่อในเรื่องบทบาทหน้าที่โดยธรรมชาติมีผลต่อความต้องการจะก้าวขึ้นสู่ระดับผู้บริหาร และผลการวิจัยพบว่า ความคิดความเชื่อในเรื่องบทบาทหน้าที่โดยธรรมชาติมีผลต่อความต้องการจะก้าวขึ้นสู่ระดับผู้บริหาร แสดงว่าในความเป็นจริงก็มีการยอมรับเกี่ยวกับเรื่องความแตกต่างระหว่างเพศชายและเพศหญิงในทางกายภาพ-ชีวภาพ นั้นหมายถึงสตรีในปัจจุบันมีความเชื่อว่า ลักษณะแห่งความเป็นหญิง บทบาทความเป็นแม่ ความอ่อนแอ เป็นสิ่งที่ไม่สามารถแก้ไขได้ง่ายอีกทั้งยังเป็นอุปสรรคต่อตำแหน่งหน้าที่การงานอีกด้วย แสดงว่าสตรีที่มีความคิดความเชื่อในเรื่องนี้คิดว่า การที่ตนจะต้องการเข้าสู่ตำแหน่งผู้บริหารหรือไม่ จะต้องดูลักษณะของงานว่าเหมาะสมกับตนเองมากน้อยเพียงใด เช่น การที่จะต้องไปประชุมต่างจังหวัดเป็นระยะเวลา 2-3 วัน หรือการทำงานในช่วงระยะเวลาใกล้คลอดบุตร เป็นต้น เหล่านี้อาจมีผลลบต่อความต้องการที่จะเข้าสู่ตำแหน่งผู้บริหารของสตรี ในทางตรงข้ามสตรีที่ไม่ค่อยเชื่อในเรื่องบทบาทหน้าที่โดยธรรมชาติ ก็จะไม่มีความคิดเหล่านี้มาเป็นอุปสรรคต่อการจะเข้าดำรงตำแหน่งผู้บริหาร หรือกล่าวได้ว่า ความต้องการจะก้าวขึ้นสู่ระดับผู้บริหารจะแตกต่างกันไปตามความคิดความเชื่อในเรื่องบทบาทหน้าที่โดยธรรมชาติ

สมมติฐานข้อที่ 3 ความคิดความเชื่อในเรื่องบทบาททางเพศในการทำงานไม่มีผลต่อความต้องการจะก้าวขึ้นสู่ระดับผู้บริหาร

ตารางที่ 12

แสดงความสัมพันธ์ระหว่างความคิดความเชื่อในเรื่องบทบาททางเพศในการทำงาน
กับความต้องการจะก้าวขึ้นสู่ระดับผู้บริหาร

ระดับความต้องการจะ ก้าวขึ้นสู่ระดับผู้บริหาร	ระดับความเชื่อ เรื่องบทบาททางเพศในการทำงาน		รวม
	ปานกลาง	สูง	
ปานกลาง	155 (45.7)	13 (3.8)	168 (49.6)
สูง	143 (42.2)	28 (8.3)	171 (50.4)
รวม	298 (87.9)	41 (12.1)	339 (100.0)

ค่า X^2 ที่คำนวณได้ = 5.16038, D.F. = 1

ค่า X^2 ที่ได้จากการเปิดตาราง ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 = 3.84

จากตารางที่ 12 สามารถอธิบายได้ว่า ความคิดความเชื่อ เรื่องบทบาททางเพศในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความต้องการจะก้าวไปสู่อำนาจระดับผู้บริหาร เนื่องจาก ค่า X^2 ที่คำนวณได้มีค่าน้อยกว่า ค่า X^2 ที่เปิดจากตาราง ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 แสดงว่าสมมติฐานได้รับการปฏิเสธ หมายความว่า ความต้องการจะก้าวขึ้นสู่ระดับผู้บริหารขึ้นอยู่กับความแตกต่างในเรื่องความคิดความเชื่อในเรื่องบทบาททางเพศในการทำงานของสตรี แต่ละคน

อภิปรายผล

สมมติฐานตั้งไว้ว่า ความคิดความเชื่อในเรื่องบทบาททางเพศในการทำงานไม่มีผลต่อความต้องการจะก้าวขึ้นสู่ระดับผู้บริหาร แต่ผลการวิจัยพบว่า ความคิดความเชื่อในเรื่องบทบาททางเพศในการทำงานมีผลต่อความต้องการจะก้าวขึ้นสู่ระดับผู้บริหาร ซึ่งต่างจากผลงานวิจัยและบทความหลายเรื่องที่น่ามาใช้ในการสนับสนุนและสร้างทฤษฎีนี้ ทั้งนี้คงเนื่องมาจากความแตกต่างของกลุ่มตัวอย่างในการทำวิจัยแต่ละชิ้น การวิจัยครั้งนี้เลือกเฉพาะบัณฑิตสตรีที่จบจากจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยเพียงสถาบันเดียว ซึ่งทัศนคติ ความคิดความเชื่ออาจแตกต่างจากบัณฑิตสตรีสถาบันอื่นได้ แต่อย่างไรก็ตามทำให้ทราบว่าสตรีในการวิจัยครั้งนี้ ถึงแม้จะเป็นสตรีรุ่นใหม่ก็ยังคงมีความคิดในเรื่องการแบ่งแยกแรงงานระหว่างเพศ แสดงว่าสตรียังคงมองว่าตำแหน่งผู้บริหารยังคงเป็นงานที่ไม่ค่อยเหมาะกับเพศหญิงนัก สตรียังไม่ค่อยมีความเชื่อมั่นในความสามารถความรู้ของตนในการจะดำรงตำแหน่งผู้บริหาร แต่ถ้าสตรีที่ไม่ค่อยมีความคิดความเชื่อเกี่ยวกับเรื่องนี้มีมากน่าจะมีความต้องการจะก้าวขึ้นสู่ระดับผู้บริหารสูงกว่าสตรีที่มีความคิดความเชื่อเรื่องนี้หรือกล่าวได้ว่า ความต้องการจะก้าวขึ้นสู่ระดับผู้บริหารจะแตกต่างกันไปตามความคิดความเชื่อในเรื่องบทบาททางเพศในการทำงาน