



ผู้บริหาร

การเลื่อนขั้นทางสังคมทัศนคติต่อการทำงาน และลักษณะความเป็นผู้นำ

Thai Corporate Elite

Their Social Mobilities, Attitudes of Work and their Leadership Styles

สมอ

เลขที่	HE 5500	สาร	2527
เลขที่	033498		
	258/11.0		2537/

นักบริหาร - ไทย - วิจัย - ดทว
 นักจัดการ - ไทย - วิจัย - ดทว

ภาควิชาบริหารธุรกิจ

คณะวิทยาการจัดการ

มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่

สมแก้ว รุ่งเลิศเกรียงไกร

สุดา อิงคนิพันธ์

จงพิศ ศิริรัตน์

บทคัดย่อ

ผู้บริหาร : การเลื่อนขั้นทางสังคม ทักษะคิดต่อการทำงาน และลักษณะความเป็นผู้นำ

คณะผู้วิจัยศึกษาเรื่อง "ผู้บริหาร : การเลื่อนขั้นทางสังคม ทักษะคิดต่อการทำงาน และลักษณะความเป็นผู้นำด้วยเหตุผลที่ว่า กลุ่มนักธุรกิจเป็นกลุ่มชนหนึ่งทางสังคมที่มีลักษณะเฉพาะ และสามารถดึงดูดความสนใจของบุคคลสาขาอื่น ๆ ได้ การศึกษานี้ทำโดยการเก็บข้อมูลจากกลุ่มผู้บริหารที่ประสบความสำเร็จในการดำเนินธุรกิจ โดยพิจารณาความสำเร็จขององค์การธุรกิจ ที่ประสบความสำเร็จจากการเรียงรายชื่อลำดับธุรกิจยอดเยี่ยมของคณะกรรมการบริหารและการบัญชี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ปี 2528 คณะผู้วิจัยส่งแบบสอบถามจำนวน 200 ฉบับ ได้รับแบบสอบถามคืนมา 77 ฉบับ หรือร้อยละ 38.50 การศึกษาได้พิจารณาลักษณะของกลุ่มผู้บริหาร เป็น 3 ส่วน กล่าวถึงการเลื่อนขั้นของสังคม ทักษะคิดต่อการทำงาน และลักษณะความเป็นผู้นำ

ผลการศึกษาเกี่ยวกับการเลื่อนขั้นทางสังคมพบว่า ฐานะเดิมของผู้บริหารโดยพิจารณาจากอาชีพของบิดา จะมาจากกลุ่มอาชีพส่วนตัว เมื่อศึกษาถึงระดับการศึกษาซึ่งเป็นปัจจัยของการเลื่อนขั้นทางสังคมพบว่า ทั้งบิดาและมารดาของผู้บริหารมีระดับการศึกษาดำกว่าระดับปริญญาตรี นอกจากนี้ยังศึกษาถึงโอกาสการเลื่อนขั้นทางสังคมของผู้บริหารในแต่ละช่วง โดยช่วงแรกเป็นกลุ่มผู้บริหารที่ก้าวเข้าสู่วงการธุรกิจในระยะแรกของแผนพัฒนา เศรษฐกิจและสังคมฉบับที่ 3 ช่วงที่สองเป็นกลุ่มผู้บริหารที่ก้าวเข้าสู่วงการธุรกิจในระยะแรกของแบบพัฒนา ฯ ฉบับที่ 1 ส่วนช่วงสุดท้ายเป็นกลุ่มผู้บริหารที่ก้าวเข้าสู่วงการธุรกิจในตอนที่ยังไม่มีแผนพัฒนา ฯ ผลการศึกษาพบว่ามีความสัมพันธ์ระหว่างโอกาสของการเข้าสู่วงการธุรกิจกับอาชีพของบิดา และโอกาส ฯ กับการศึกษาของบิดา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ การศึกษาค้นคว้านี้ยังพบว่าผู้บริหารมักจะเป็นบุตรคนแรกและมีจำนวนพี่น้องมาก

ผลการศึกษาเกี่ยวกับทักษะคิดต่อการทำงาน โดยบิดาแนะทางการสนองความต้องการของมาสโลว์มาเป็นหลักในการพิจารณาความต้องการของผู้บริหารว่า ได้รับการสนองตอบมากน้อยเพียงใด ซึ่งพบว่าความต้องการเกิดความสมหวังในชีวิตได้รับการตอบสนองอย่างไม่น่าพอใจ และเมื่อพิจารณาถึงความสำคัญของความต้องการพบว่ามีความสำคัญมากในเกณฑ์ที่สูง นอกจากนี้ยังได้นำตัวแปรทางด้านข้อมูลส่วนตัวของบริหารคือ อายุ เพศ เชื้อชาติ การศึกษา

และการศึกษาเฉพาะด้าน กับตัวแปรทางด้านการทำงานไม่ต่ำกว่าตำแหน่งบริหาร คือ ประสบการณ์ในการบริหารประเภทธุรกิจ การประกอบธุรกิจเฉพาะด้าน ระยะเวลาที่ทำงานในบริษัท และระยะเวลาที่ดำรงตำแหน่งในปัจจุบันมาอธิบายในแง่ความสัมพันธ์กับทัศนคติของผู้บริหารต่อการทำงาน

ผลการศึกษาเกี่ยวกับลักษณะความเป็นผู้นำ ซึ่งเป็นส่วนสุดท้ายได้ใช้ Contingency theory of leadership ของ Fred E. Fiedler เข้ามาพิจารณาลักษณะของผู้บริหาร โดยใช้ least-preferred coworker scale ผลสรุปที่ได้รับตัวกลุ่มผู้บริหารจะเป็นผู้นำแบบผสมผสานระหว่างงานกับความสัมพันธ์

Thai Corporate Elite : Their Social Mobilities, Attitudes of Work,
and Their Leadership Styles.

Managerial functions have been the subject of numerous studies. This is a study of attitude of work and leadership styles. The identification of some characteristic of business which is perceived to be the most interesting relative to other fields and to success of a corporate Manager listed by Thammasart University in 1982, is an aim of this study. Two hundred questionnaires were mailed to top managers of selected firm; seventyseven responses resulted, or only 38.50 percent of the total questionnaires sent out.

The data Analysis revealed that the patterns of managerial movement are occupation and education. In virtually all cases, the occupations of fathers of present-day managers were that of self-employment; also, the education most of fathers and mothers of present-day managers were lower than that of a university bachelor degree. Furthermore, researchers studied differences in patterns of managerial movement in each duration of the National Economic and Social Development Plan from the first project to the third project, and results that occurred before Plan. The results of the study indicated a correlation that was statistical significant between mobility patterns of managers in business and occupations of their fathers as well as education of their fathers and mothers. Consequently, it has been determined that most of the present-day managers are the first child in their family and also that they come from large families.

This study applied Maslow's Hierarchy of Needs in order to measure present-day manager's working attitudes. The results with low distribution scores of self-actualization need indicated most present-day managers were not satisfied with the present position. And motives of all present-day managers are inner state that energizes, activities, or moves, that are prominent which direct their behavior toward goals.

In this study, backgrounds and experiences of present-day managers were considered to be significant variables which are definitely related to their working attitudes.

A determinant of this last issue is derived from the contingency theory of Leadership (Fred E. Fiedler, 1967) which is a study of leadership styles of managers. The findings from this study illustrate that leadership styles of Thai managers between task-oriented and relationship-oriented styles.

สารบัญ

บทที่		หน้า
1	บทนำ	1
2	ลักษณะของผู้บริหาร	11
3	การเลื่อนชั้นทางสังคมของผู้บริหาร	21
4	ทัศนคติของผู้บริหารต่อการทำงาน	45
5	ลักษณะค่าความ เป็นผู้นำของผู้บริหาร	70
6	บทสรุป	75
	บรรณานุกรม	80
	ภาคผนวก	85

บทนำเกี่ยวกับระบบเศรษฐกิจแบบทุนนิยม

(จาก ทวีศักดิ์ (1978) บทนำสู่เศรษฐศาสตร์แบบทุนนิยม (Introduction to Capitalism) และ ศิวะพร (1980) การดำเนินธุรกิจจะมีลักษณะหรือบทบาทที่แตกต่างกัน ตามระบบเศรษฐกิจของประเทศ นั้น ๆ ประเทศไทยซึ่งมีการดำเนินระบบเศรษฐกิจแบบทุนนิยม ดังนั้นบทบาทของธุรกิจจึงถูกมองใน สองลักษณะ กล่าวคือ มีบทบาทที่ก่อให้เกิดการสนับสนุนความเจริญก้าวหน้าทางด้านเศรษฐกิจ ทำให้ ประชาชนมีงานทำ และมีความเป็นอยู่ดีขึ้น หรือมีบทบาทที่ไม่ดี ทำให้เกิดการกอบโกยกำไรและก่อให้เกิด ช่องว่างทางสังคมมากขึ้น อย่างไรก็ตามบทบาทของธุรกิจมีความสำคัญต่อโครงสร้างของระบบ เศรษฐกิจ เพราะในสังคมทุกสังคมมีความต้องการให้ธุรกิจดำเนินการผลิต และมนุษย์ก็เข้าเป็นส่วน ของการผลิตนั้นด้วย ¹

อาจกล่าวได้ว่า ระบบธุรกิจเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการจัดสรรทรัพยากรมนุษย์ โดยการ นำเอาการบริหาร (management) เข้ามาช่วยให้การผสมผสานระหว่าง กำลังคน กำลังเงิน และหลักการจัดการให้อยู่ในสัดส่วนที่เหมาะสม ในรูปของการวางแผน การจัดองค์การ และการ ควบคุม ซึ่งจะทำให้ธุรกิจสามารถดำเนินไปตาม เป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่กำหนดขึ้นอย่างมีประสิทธิภาพ ²

เนื่องจากมนุษย์เป็นปัจจัยทางการบริหารที่มีความรู้สึก ความนึกคิด และความสามารถ ในการตอบสนอง ฉะนั้นปัญหาของการบริหาร ส่วนใหญ่จึงเป็นปัญหาที่เกี่ยวข้องกับบุคคลในองค์การ ซึ่งทำให้ความสำคัญของการศึกษาพฤติกรรมของบุคคลมีมากขึ้น นักบริหารสามารถเรียนรู้แนวความคิด และหลักการต่าง ๆ ทางการบริหาร แต่ในการนำมาปฏิบัติ นักบริหารต้องสามารถผสมผสานระหว่าง ศาสตร์ และ ศิลป์ ของการบริหารบุคคล ³ การทำความเข้าใจเกี่ยวกับพฤติกรรมของมนุษย์ใน องค์การจะต้องอาศัยการศึกษาเกี่ยวกับพฤติกรรมศาสตร์ (behavioral sciences) ซึ่งมีความ เกี่ยวพันกับนักจิตวิทยา นักสังคมวิทยา และนักมนุษยวิทยา การศึกษาวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ของนัก วิจัยเหล่านี้มีความแตกต่างกัน ซึ่งสามารถสรุปแนวความคิดการศึกษาพฤติกรรมศาสตร์ ในส่วนที่ เกี่ยวกับองค์การธุรกิจได้ดังนี้

¹ ดงชัย สันติวงษ์ และ ชัยยศ สันติวงษ์ พฤติกรรมของบุคคลในองค์การ (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์เจริญทัศน์ 2522) หน้า 1

² เสถียรภาพ พันธุไพโรจน์ "เขา...ผู้นั้นหรือ คือ EXECUTIVE" วารสารเพิ่มผลผลิต ปีที่ 23 (ธันวาคม 2526 - มกราคม 2527) หน้า 41

³ ดงชัย สันติวงษ์ และ ชัยยศ สันติวงษ์ เรื่องเดิม หน้า 1

นักจิตวิทยาศึกษาพฤติกรรมศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับองค์การธุรกิจ ในหลายลักษณะ เช่น นักจิตวิทยาสังคม (social psychology) ศึกษาความสัมพันธ์ของปัจเจกบุคคล (individual) กับกลุ่ม (group) ในด้านอิทธิพล (influence) และการอธิบายพฤติกรรมของปัจเจกบุคคล แต่ละบุคคล นักจิตวิทยาองค์การ (organizational psychology) เป็นหน่วยงานใหม่ที่ เกิดขึ้นในมหาวิทยาลัยหลายแห่งที่มีการสอนทางด้านบริหารธุรกิจ และ/หรือบริหารรัฐกิจใน ประเทศสหรัฐอเมริกา หน่วยงานนี้จะศึกษาพฤติกรรมมนุษย์ต่อองค์การ โดยกำหนดและตรวจสอบ ผลกระทบที่องค์การมีต่อปัจเจกบุคคล ผลกระทบของปัจเจกบุคคลที่มีต่อองค์การ นักจิตวิทยายังมี ความสนใจทางด้านการศึกษาเลือกบุคลากร การฝึกอบรม ความพึงพอใจในงาน ชวัญและกำลังใจ และการประเมินผลงาน ซึ่งผลงานเหล่านี้มีส่วนช่วยนักบริหารอย่างมาก ⁴

นักสังคมวิทยาศึกษาการแยกตัว (isolate) ความหมายและการอธิบายพฤติกรรม ของมนุษย์ในกลุ่มนักสังคมวิทยา สร้างภาพในลักษณะทั่วไปเกี่ยวกับลักษณะของมนุษย์ (human nature) การปะทะสังสัมพันธ์ทางสังคม (social interaction) และวัฒนธรรม (culture) สิ่งสำคัญที่สุดที่นักสังคมวิทยามอบให้แก่การบริหาร คือ ความรู้ทางด้านพฤติกรรมของกลุ่มย่อย (small group) ต่อองค์การ อิทธิพลของกลุ่มที่มีต่อสมาชิกและผลกระทบต่อองค์การ นอกจากนี้ นักสังคมวิทยาได้ศึกษาเรื่องความเป็นผู้นำ (leadership) และโครงสร้างขององค์การ (organization structure) ที่มีผลต่อการเสริมสร้างประสิทธิภาพขององค์การ ⁵

ส่วนนักมนุษยวิทยา ศึกษาพฤติกรรมของมนุษย์ ทางด้านสังคม เทคโนโลยี และ พฤติกรรมของครอบครัว ซึ่งรวมภายในความหมายของวัฒนธรรม โดยพิจารณาความแตกต่างของ มนุษย์และวัฒนธรรมของโลกที่แตกต่างกัน ทำให้มนุษย์มีพฤติกรรมที่แตกต่างกัน ฉะนั้นนักมนุษยวิทยา ได้เสนอแนวความคิดว่า ภายใต้วัฒนธรรมที่แตกต่างกัน จะมีผลกระทบต่อวัฒนธรรมขององค์การ บุคคลิกภาพของปัจเจกบุคคล (individual personality) และสัญฐาน (perception) ⁶

⁴ James L. Gibson, John M. Ivancevich and James H. Donnelly,

Organizations : Behavior, Structure and Processes (Texas :

Business Publications, Inc., 1976) p. 15

⁵ Ibid

⁶ Ibid

การทำวิจัยทางด้านพฤติกรรมศาสตร์ มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางด้านขอบเขตและวิธีการ อย่างไรก็ตามการวิจัยทางด้านนี้มีแนวทางร่วม คือ การนำวิธีการทางวิทยาศาสตร์ (scientific procedures) มาใช้แม้จะมีข้อโต้แย้งว่า วิธีการทางวิทยาศาสตร์ควรใช้กับการศึกษาทางวิทยาศาสตร์กายภาพ (physical sciences) มากกว่าการนำมาใช้กับการศึกษาพฤติกรรมของมนุษย์ในองค์กร ทั้งนี้จะไม่อภิปรายสิ่งข้อโต้แย้งเกี่ยวกับการนำวิธีการทางวิทยาศาสตร์มาใช้ คณะผู้วิจัยมีความเชื่อว่า วิธีการนี้จะก่อให้เกิดความรู้เกี่ยวกับคนในองค์กร โดยคณะผู้วิจัยมีความเห็นว่า เรื่องทางวิทยาศาสตร์กายภาพหลายเรื่อง ไม่สามารถหาคำอธิบายหรืออาจมีแนวทางหลายแนวทางในการพิจารณาและแก้ไขปัญหา

นักวิจัยเกี่ยวกับพฤติกรรมศาสตร์ จะกำหนดเครื่องมือเพื่อหาข้อมูลต่าง ๆ เกี่ยวกับพฤติกรรมของมนุษย์ขึ้นมา เรียก การวางแผนวิจัย (research designs) ซึ่งจะแยกวิธีการนี้ออกได้ 3 ลักษณะอย่างกว้าง ๆ คือ การทำกรณีศึกษา (case study) การศึกษาสนาม (field study) และการศึกษาตัวอย่าง (experiment)

การทำกรณีศึกษา เป็นการศึกษาลักษณะ (characteristics) ของบุคคลหนึ่งหรือมากกว่าบุคคลหนึ่งในช่วงระยะเวลาหนึ่ง ซึ่งนักวิจัยต้องเข้าไปทำงานและสังเกตบุคคลากรในองค์กร ที่เขาต้องการศึกษา การสรุปผลงานของนักวิจัยจะอยู่ในรูปกรณีศึกษา การทำวิจัยแบบกรณีศึกษามีข้อจำกัดดังนี้

1. กรณีศึกษานแต่ละกรณีจะมีลักษณะที่สำคัญและความหมาย เฉพาะกรณี ซึ่งไม่สามารถนำไป เปรียบเทียบกับกรณีศึกษาอื่นได้ อย่างมีความหมายเสมอไป
2. โอกาสที่กรณีศึกษาหนึ่งจะเกิดซ้ำอีก หรือสามารถพิสูจน์การค้นพบเป็นไปได้อีก
3. ความสำคัญของการค้นพบ จะมีลักษณะเป็นการตีความของนักวิจัย ซึ่งมีความไม่แน่นอน (subjective) อันเนื่องมาจากประสบการณ์ การฝึกอบรม ความลำเอียง และแนวความคิดที่สะสมมาาก่อนของนักวิจัย เช่น นักจิตวิทยา มีความเห็นเกี่ยวกับคนงานแตกต่างจากนักสังคมวิทยา
4. เนื่องจากกรณีศึกษา เป็นผลมาจากการศึกษา ตัวอย่างเพียงตัวอย่างเดียว ฉะนั้น การทำให้กรณีศึกษาเป็นสากลจึงมีข้อจำกัด

แม้ว่าการมีศึกษาวิจัยของนักศึกษาระดับต้น การศึกษาเกี่ยวกับการจัดองค์การนิยมใช้วิธีการทำกรณีศึกษา เพราะกรณีศึกษามีประโยชน์ในแง่การตอบคำถามที่ต้องการโดยตรง⁷ และเป็นการจำลองภาพเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นอย่างแท้จริง

การศึกษางานสนาม เป็นความพยายามที่จะให้การศึกษาพฤติกรรมศาสตร์มีสภาพเป็นจริง (reality) และความเชื่อถือได้ โดยการจัดการระบบการศึกษางานสนาม ในรูปแบบต่าง ๆ เช่น การสัมภาษณ์ การสังเกตการณ์ และการสร้างแบบสอบถาม ซึ่งสามารถใช้วิธีการได้วิธีการหนึ่ง หรือผสมผสานกันในหลายวิธีการ วิธีการที่นิยมมากที่สุด คือ การสร้างแบบสอบถาม เพราะวิธีการนี้สามารถลดความลำเอียงของผู้สัมภาษณ์และทำให้กลุ่มตัวอย่างมีส่วนร่วมจำนวนมากขึ้น

การศึกษางานสนามสามารถให้ความรู้เกี่ยวกับการจัดองค์การมากกว่าวิชาการอื่น แต่ก็มีข้อจำกัดอื่น เนื่องจากคุณลักษณะของนักวิจัยในเรื่อง การมีกอบรม ความสนใจ และความคาดหวังที่มีมาก่อน เช่น นักจิตวิทยาศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจ ชะมุงกิจารณปัจจัยทางด้านจิตวิทยา จนละเอียดปัจจัยทางด้านเทคนิค⁸

การศึกษาตัวอย่าง คือ สร้างตัวแปรบางตัวขึ้น โดย นักวิจัย หลังจากนั้นจะมีการสังเกตการณ์ หรือการวัดผล โดยพยายามรักษาวปัจจัยตัวอื่น ๆ ให้คงที่ การศึกษาตัวอย่างมี 2 ประเภท คือ การศึกษาตัวอย่างในห้องแลป และการศึกษาตัวอย่างในงานสนาม

การศึกษากลุ่มตัวอย่างในห้องแลป แล้วสังเกตการณ์ว่า กลุ่มตัวอย่างจะมีพฤติกรรมอย่างไร การศึกษาโดยวิธีการนี้ จะลดผลกระทบของปัจจัยที่ไม่เกี่ยวข้องได้ ซึ่งผลของการวิจัยเป็นมีคุณค่าทางด้านการศึกษาทดสอบสมมติฐานที่ได้กำหนด แต่จะไม่สามารถนำไปปฏิบัติได้โดยทันที ในสภาพการทำงานปกติ

การศึกษากลุ่มตัวอย่างในงานสนามนั้น นักวิจัยพยายามแก้ไขข้อบกพร่องของการศึกษากลุ่มตัวอย่างในห้องแลป โดยกำหนดให้กลุ่มตัวอย่างอยู่ในสภาพการทำงานปกติ เช่น การกำหนดโครงการฝึกอบรมขึ้นกับหน่วยงานหนึ่งในองค์การ หลังจากนั้นจะเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงาน เจตคติ และอื่น ๆ ว่ามีการเปลี่ยนแปลงไปหรือไม่หลังจากการฝึกอบรม

⁷ Ibid p. 18

⁸ Ibid p. 19

การศึกษากลุ่มตัวอย่างได้รับความสนใจจากนักวิจัย เนื่องจากความเชื่อที่ว่า มนุษย์จะมีภาพการกระทำที่ซ้ำกัน (prototype) อย่างไรก็ตามการศึกษากลุ่มตัวอย่างในห้อง แลป เป็นการสร้างภาพเทียมขึ้น ผลการศึกษาอาจจะนำมาใช้ไม่ได้ หรือการศึกษากลุ่มตัวอย่าง ในงานสนาม อาจมีผลกระทบจากปัจจัยตัวอื่นที่นักวิจัยไม่ต้องการให้เข้ามาเกี่ยวข้องกับงานวิจัย⁹

ในสภาพปัจจุบันการจัดองค์การมีความสลับซับซ้อนมากขึ้น เนื่องมาจากการเปลี่ยนแปลง ทางด้านเทคโนโลยี ในระยะแรกของการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี นักบริหารจะใช้วิธีการทาง ด้านวิทยาศาสตร์และวิศวกรรมศาสตร์ ในการแก้ไขปัญหาทางด้านเทคนิค ซึ่งเป็นเรื่องที่ไม่เกี่ยวข้อง กับมนุษย์เมื่อการพัฒนาดำเนินไป การศึกษาทางด้านพฤติกรรมศาสตร์ เข้ามามีบทบาทในการ ปรับปรุงการใช้ทรัพยากรมนุษย์อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น ฉะนั้นในประเทศที่พัฒนาแล้วให้ความ สนใจศึกษาค้นคว้าทางด้านพฤติกรรมศาสตร์อย่างกว้างขวาง¹⁰

ความสำคัญของการศึกษา

ประเทศไทยมีการพัฒนาทางด้านเทคโนโลยีทางด้านบริหารที่มีความรวดเร็วมาก ฉะนั้นลักษณะการบริหารแบบมืออาชีพ (Professional Management) เข้ามามีบทบาทในการ บริหารมากขึ้นโดยอาศัยแนวความคิด และหลักการต่าง ๆ ทางการบริหารจากประเทศที่พัฒนาแล้ว โดยเฉพาะประเทศสหรัฐอเมริกา แต่เมื่อประมาณ ๕-๖ ปีมานี้เองนักบริหารประเทศไทยมุ่งความ สนใจเกี่ยวกับการนำระบบ Q.C. ที่มีกำเนิดจากประเทศญี่ปุ่นมาใช้ โดยมีการจัดสัมมนาและการ ฝึกอบรมทางด้านนี้อย่างมากมาย

การนำแนวความคิดจากต่างประเทศเข้ามาใช้ในการบริหารนั้น ก่อให้เกิดทั้งผลสำเร็จ และความล้มเหลว ซึ่งนักมนุษยวิทยาได้เสนอความคิดภายใต้วัฒนธรรมที่แตกต่าง พฤติกรรมของบุคคล ย่อมแตกต่างกัน ฉะนั้นความสำเร็จของการใช้แนวความคิดทางการบริหารควรมาจากการพยายาม ปรับปรุงวิชาการต่าง ๆ ทางการบริหาร เพื่อให้เหมาะสมกับสภาพการณ์ของคนไทย คณะผู้วิจัยเล็ง เห็นปัญหาการบริหารเมืองไทยว่า ประเทศไทยยังมิได้มีการศึกษากันอย่างจริงจัง เพื่อหาแนวทาง การบริหารที่เหมาะสมกับเมืองไทย ผู้บริหารไทยจึงมักจะ เริ่มต้นทุกอย่างด้วยตนเองโดยการศึกษา

⁹ Ibid p. 21-22

¹⁰ William G. Scott, Terence R. Mitchell and Philip H. Birnbarum, Organization Theory : A Structural and Behavioral Analysis, (Homewood, Illinois : Richard D. Irwin, Inc., 1981) p. 17

หาข้อบกพร่อง และปรับปรุงแก้ไข วิธีการดังกล่าวจะใช้เวลาน้อยลงถ้าหากจะมีการศึกษาเรื่อง การบริหารในสภาพของเมืองไทย เพื่อเป็นแนวทางในการศึกษาการบริหารของไทย

คณะผู้วิจัยกำหนดแนวทางการศึกษาโดย ศึกษาจากกลุ่มผู้บริหารระดับสูงของธุรกิจที่ ประสบความสำเร็จ โดยอาศัยข้อมูลจากการศึกษาธุรกิจที่ประสบความสำเร็จของคณะพาณิชยศาสตร์ และการบัญชี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ เป็นแนวทางในการเลือกตัวอย่าง การศึกษาแยกออกได้ ๓ ลักษณะ ดังนี้

ส่วนแรก เป็นการศึกษาการเลื่อนขั้นทางสังคม (social mobility) โดยอาศัยแนว ความคิดของนักสังคมวิทยา ความหมายของการเลื่อนขั้นทางสังคม คือ การเคลื่อนไหวใด ๆ ใน ระบบชนชั้นในสังคม ซึ่งการเลื่อนขั้นทางสังคมมีทั้งการเลื่อนขึ้นและเลื่อนลง (upward and downward mobility)¹¹ การศึกษาการเลื่อนขั้นทางสังคมในที่นี้เป็นการศึกษาการเคลื่อนไหว ของผู้บริหาร โดยพิจารณาเปรียบเทียบจากฐานะทางสังคมของพ่อแม่ของผู้บริหาร การศึกษาส่วนนี้ จะมีพื้นฐานทำให้เข้าใจลักษณะผู้บริหารในแง่มุมหนึ่ง

ส่วนสอง เป็นการศึกษาการยอมรับความพอใจในงานที่ทำ (perceived need satisfaction) เพราะความพอใจในงาน เป็น ส่วนหนึ่งของความพยายามขององค์การในการ สร้างการจูงใจ (motivation) องค์การธุรกิจที่ประสบความสำเร็จ จะขึ้นอยู่กับความสามารถ ในการสร้างการจูงใจ เพื่อให้พนักงานดำเนินงานตามที่ได้รับมอบหมาย บรรลุความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์การ¹² การศึกษาในที่นี้เป็นการเปรียบเทียบสภาพที่เกิดขึ้นกับสิ่งที่ผู้บริหารคาดหวัง จากองค์การว่าควรจะเป็นอย่างไร รวมทั้งศึกษาถึงความสำคัญของการคาดหวังนั้นด้วย เพื่อค้นหา ว่ารูปแบบการยอมรับความพอใจในงานที่ทำของผู้บริหารในองค์การที่ประสบความสำเร็จมีลักษณะ เช่นใด

ส่วนสุดท้าย เป็นการศึกษาลักษณะการเป็นผู้นำ (leadership style) ซึ่ง Chester I. Barnard ชี้ให้เห็นว่าลักษณะการเป็นผู้นำมี 2 แนวความคิด คือ แนวความคิดการบริหารที่มี หลักเกณฑ์ (scientific management) เป็นแนวทางการบริหารที่มุ่งงานเป็นหลัก คนงานจะ

11 สัตยญา สัตยญารัตน์ หลักสังคมวิทยา (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช จำกัด 25237 หน้า 146

12 สมยศ นาวีการ และ ผุสดี รุมาคม องค์การ : ทฤษฎีและพฤติกรรม (กรุงเทพมหานคร :

ต้องปรับตัวให้เข้ากับงานหรือฝ่ายบริหาร ส่วนแนวความคิดมนุษยสัมพันธ์ (human relations) เป็นแนวทางการบริหารที่มุ่งความสัมพันธ์ระหว่างระหว่างบุคคลภายในองค์การ ผู้นำหรือผู้บริหาร จะมุ่งตอบสนองความต้องการของคนงาน¹³ การศึกษาในที่นี้ เพื่อค้นหาลักษณะการ เป็นผู้นำของ ผู้บริหารในองค์การที่ประสบผลสำเร็จว่ามีลักษณะ เช่นใด

วัตถุประสงค์

วัตถุประสงค์ของโครงการวิจัย มีดังนี้

1. เพื่อรวบรวมและศึกษาข้อมูล เกี่ยวกับการ เลื่อนฐานะทางสังคม การยอมรับความ พื่อใจในงานที่ทำ และลักษณะการ เป็นผู้นำของผู้บริหารในองค์การธุรกิจที่ประสบ ผลสำเร็จ
2. เพื่อ เป็นข้อมูลในการ เรียนการสอนของภาควิชาบริหารธุรกิจ คณะวิทยาการจัดการ ในลักษณะของ เนื้อหาวิชาที่มีการปรับปรุงให้ เข้ากับสภาพของประ เทศไทยมากขึ้น อันจะทำให้ นักศึกษา มีความ เข้าใจการบริหารของประ เทศไทย แทนการ เรียนรู้การ บริหารในลักษณะของต่างประ เทศเพียงอย่างเดียว
3. เพื่อ เป็นข้อมูลทางการบริหารที่จะนำไป เปรียบ เปรียบเทียบกับการศึกษาในลักษณะ เดียวกัน กับต่างประ เทศ

ผลประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

โครงการวิจัยนี้คาดว่าจะได้รับผลประโยชน์ ดังนี้

1. จะมีข้อมูลทางการบริหารทางด้านการ เลื่อนฐานะทางสังคม การยอมรับความ พื่อใจในงานที่ทำและลักษณะการ เป็นผู้นำ เก็บรวบรวมไว้ซึ่งสามารถใช้ในการ อ้างอิงโดยสะดวกในอนาคต
2. ก่อให้เกิดการพัฒนาทางด้านเรียนการสอน โดยเป็นความเป็นไทยมากขึ้น
3. ก่อให้เกิดการกระตุ้นการค้นคว้าทางด้านนี้อย่างกว้างขวาง

วิชาการดำเนินโครงการและขอบเขตของงาน

การดำเนินโครงการได้จัดทำให้เหมาะสมแก่ลักษณะงานและทรัพยากรซึ่งมีอยู่อย่างจำกัด โดยได้แบ่งขั้นตอนการดำเนินงานดังนี้

1. งานวิจัยเอกสาร (literature survey) งานขั้นแรก คือ การรวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้องจากเอกสารต่าง ๆ ที่มีผู้รวบรวมไว้แล้ว โดยเริ่มแรกคณะผู้วิจัยให้ความสนใจในการค้นหา business elite ของไทย จากเอกสารในท้องสมุคของมหาวิทยาลัยต่าง ๆ ในกรุงเทพมหานคร ซึ่งไม่มีข้อมูลทางด้านนี้ในลักษณะที่คณะผู้วิจัยมุ่งหวัง อย่างไรก็ตามคณะผู้วิจัยพบว่า โครงการจัดลำดับธุรกิจของคณะพาณิชย์ศาสตร์และการบัญชีของมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ เป็นแนวทางที่คณะผู้วิจัยจะยึดถือว่าผู้บริหารระดับสูงขององค์การธุรกิจนั้น เป็นกลุ่ม business elite ที่น่าสนใจกลุ่มหนึ่งทางการบริหาร

นอกจากนี้ คณะผู้วิจัยได้รับความอนุเคราะห์จาก University of Western Australia โดยมี Professor Bruce Stenning เป็นผู้ช่วยเหลือในการจัดส่งเอกสารที่เกี่ยวข้อง ทำให้งานในส่วนนี้ดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ

2. งานสร้างแบบสอบถาม (questionnaire design) คณะผู้วิจัยได้รับฟังข้อคิดเห็นจาก Professor Stenning การศึกษาเรื่องดังกล่าวมีการดำเนินการในต่างประเทศอย่างมากมาย ซึ่งแบบสอบถามที่ใช้ได้ผ่านการทดสอบว่ามี reliability และ validity ฉะนั้นจึงควรนำแบบสอบถามดังกล่าวมาปรับปรุงให้เหมาะสมกับสภาพของเมืองไทย นอกจากนี้การใช้แบบสอบถามดังกล่าวจะทำให้คุณค่าในการเปรียบเทียบข้อมูลกับการศึกษา ในเรื่องเดียวกันนี้กับต่างประเทศด้วย

3. งานสนาม (field survey) นอกจากกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่จะอาศัยอยู่ในกรุงเทพมหานคร คณะผู้วิจัยจัดส่งแบบสอบถามทางไปรษณีย์ โดยเลือกกลุ่มบริษัทผู้ค้า (trading company) จำนวน 100 ตัวอย่าง ซึ่งเรียงจากรำดับที่ 1-100 และ เลือกกลุ่มบริษัทผู้ผลิต (manufacturing company) จำนวน 100 ตัวอย่าง ซึ่งเรียงจากรำดับที่ 1-100 การเลือกกลุ่มตัวอย่างดังกล่าวอาศัยข้อมูลการจัดลำดับธุรกิจที่คณะพาณิชย์ศาสตร์และการบัญชี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ จัดทำขึ้นในปี 2525

4. งานวิเคราะห์และแปลความหมายข้อมูล (data processing and interpretation) เป็นการนำข้อมูลที่ได้จากการศึกษามารวบรวมวิเคราะห์ตามวัตถุประสงค์การวิจัยที่กำหนดขึ้น ซึ่งการแปลความหมายข้อมูลอยู่ในรูปของการสร้างตารางข้อมูล และการคำนวณต่าง ๆ ประกอบการแปลความหมายด้วย

5. งานเตรียมต้นฉบับรายงาน (report preparation) งานขั้นสุดท้าย คือ การเขียนและเตรียมต้นฉบับรายงาน เพื่อให้ได้รายงานที่กระชับรัดกุมและกินใจความ รวมทั้งมีรูปแบบที่อ่านเข้าใจง่าย ต่อจากนั้นเป็นการพิมพ์และเย็บเล่มรายงานเพื่อการนำเสนอต่อไป

รายงานการวิจัย

รายงานการวิจัยฉบับนี้แบ่งออกเป็น 5 บท โดยบทแรกคือ บทนำ ซึ่งอธิบายถึงความเป็นมาและลักษณะทั่ว ๆ ไปของโครงการ เช่น วัตถุประสงค์ วิธีการ เป็นต้น บทที่ 2 จะเกี่ยวกับข้อมูลสภาพและลักษณะโดยทั่วไปของผู้บริหาร เช่น อายุ เพศ การศึกษา เป็นต้น บทที่ 3 จะเสนอผลการศึกษาเกี่ยวกับการเลื่อนขั้นทางสังคม บทที่ 4 จะเสนอผลการศึกษาเกี่ยวกับการยอมรับความพอใจในงานที่ทำ และ บทที่ 5 จะเสนอผลการศึกษาเกี่ยวกับลักษณะการเป็นผู้นำ

ปัญหาของการทำวิจัย

ปัญหาของการทำวิจัย ในโครงการวิจัยมีดังนี้

1. ความทันสมัยของข้อมูล ในช่วงของงานสนามคณะผู้วิจัยยึดถือข้อมูลเกี่ยวกับการจัดลำดับทางธุรกิจของคณะพาณิชย์ศาสตร์และการบัญชี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ปี 2525 ซึ่งในช่วงนั้นข้อมูลดังกล่าวเป็นข้อมูลที่ทันสมัยที่สุด แต่เนื่องจากการเก็บข้อมูลมีปัญหาล่าช้า ซึ่งจะได้กล่าวถึงปัญหานี้ในข้อต่อไป ข้อมูลเกี่ยวกับการจัดลำดับทางธุรกิจของคณะพาณิชย์ศาสตร์และการบัญชี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ได้จัดทำขึ้นใหม่ ซึ่งมีความทันสมัยมากกว่า คณะผู้วิจัยพิจารณาถึงปัญหาดังกล่าว จึงตัดสินใจว่า ยังคงยึดถือข้อมูลอันเดิม เพราะการเก็บข้อมูลได้ดำเนินการไปมากแล้ว ประกอบด้วยการเปลี่ยนแปลงลำดับทางธุรกิจมีความแตกต่างไม่มากนัก

2. ปัญหาของการเก็บข้อมูล คณะผู้วิจัยประสบปัญหาการเก็บข้อมูลในลักษณะของ การส่งแบบสอบถามกลับคืน ทำให้คณะผู้วิจัยต้องส่งแบบสอบถามถึง 3 ครั้ง ปรากฏว่าจากจำนวน 200 ตัวอย่าง ได้รับการส่งคืน 77 ตัวอย่าง ซึ่งได้ร้อยละ 38.50 คณะผู้วิจัยตัดสินใจวิเคราะห์ ข้อมูลจากจำนวนตัวอย่างดังกล่าว เพราะคาดหวังว่าผลการศึกษายังทรงคุณค่า

ลักษณะโดยทั่ว ๆ ไปของผู้บริหาร

โดยทั่วทั่ว ๆ ไปแล้วองค์ประกอบที่สำคัญในด้านความสำเร็จของบุคคลมีอยู่ด้วยกัน 3 ประการ คือ ความสามารถ การตั้งใจ และโอกาส¹ ความสามารถหมายถึงลักษณะความฉลาดที่มีอยู่ในตัวบุคคล ความสามารถในการเรียนรู้ และการรับความรู้ การตั้งใจจะเป็นความต้องการของตนเองในการใช้ความสามารถของตนเพื่อให้ประสบความสำเร็จโดยการใช้อำนาจที่มีอยู่ โดยการตั้งใจผู้อื่นให้ทำงานสำเร็จตามเป้าหมาย ส่วนโอกาสนั้นขึ้นอยู่กับองค์ประกอบขององค์การที่เปิดโอกาสในการเลื่อนขั้น (promotion) ให้กับบุคคลนั้นได้มากน้อยเพียงไร

แต่อย่างไรก็ตามองค์ประกอบทั้ง 3 เป็นเพียงส่วนประกอบของบุคคลที่ได้พัฒนาขึ้นภายหลัง ลักษณะองค์ประกอบทางด้านสังคมวิทยาเป็นส่วนที่สำคัญอีกส่วนหนึ่งของผู้บริหารแต่ละบุคคลที่จะประสบความสำเร็จในการเลื่อนฐานะทางสังคม (social mobility) ด้วย เช่น เพศ อายุ เชื้อชาติ² และอื่น ๆ เป็นต้น ดังนั้นคณะผู้วิจัยจึงได้ศึกษาภูมิหลังของผู้บริหาร โดยการสุ่มตัวอย่าง 200 ตัวอย่าง จากกลุ่มผู้ค้า (trading company) และกลุ่มผู้ผลิต (manufacturing company)³ ซึ่งจะได้เสนอผลการศึกษาดังนี้

เพศ

แม้ว่าสตรีจะเริ่มมีบทบาทในองค์การต่าง ๆ ในปัจจุบันแล้วก็ตาม แต่สังคมโดยทั่ว ๆ ไปก็ยังไม่ยอมรับสภาพการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น และยังคงสภาพแนวความคิดแบบดั้งเดิมอยู่ กล่าวคือ สตรีจะต้องอยู่กับเหย้าเฝ้าเรือน ทว่าหน้าที่สอนบุตรและปรนนิบัติสามี แม้ว่าโครงสร้างของสังคมในปัจจุบันได้เปลี่ยนไปจากเมื่อศตวรรษที่ 19 โดยเฉพาะในด้านเศรษฐกิจและการเมือง สตรีมีความจำเป็นจะต้องทำงานเพื่อเพิ่มรายได้ให้กับครอบครัว และมีสิทธิออกเสียงในการเลือกตั้งได้ แต่สตรี

¹ Richard A. Kalishm The Psychology of Human Behavior, 4th ed. (berkely, California : Brooks/Cole Publifuing Company 1977), R 77-91

² Leonard Broom, and Philip Selznick, Sociology, 4th ed. (New York : Harper and Row Publishings, Inc., 1968), P 178-187

³ โดยการจัดลำดับขึ้นในปี พ.ศ. 2525 คณะพหุวิชาศาสตร์และการบัญชี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

ยังไม่เป็นที่ยอมรับในระดับผู้บริหาร⁴ จากตารางที่ 2.1 จะเห็นได้ว่าผู้บริหารในประเทศไทยเป็นชายถึงร้อยละ 85.71 แม้ว่าอัตราการเรียนด้านบริหารธุรกิจระดับปริญญาโทภายในประเทศเป็นสตรีถึงร้อยละ 80⁵ จากการศึกษาพบว่าสตรีที่ทำงานในระดับผู้บริหารมีเพียงร้อยละ 14.29 เท่านั้น

ตารางที่ 2:1

เพศของผู้บริหาร

เพศ	จำนวนคน	ร้อยละ
ชาย	66	85.71
หญิง	11	14.29
รวม	77	100.00

อายุ

แนวความคิดด้านการศึกษาในสังคมตะวันออกส่วนใหญ่ จะเห็นความสำคัญและความจำเป็นที่จะต้องเรียนรู้ให้มาก โดยเฉพาะในสังคมไทยจะพยายามให้บุตรหลานของตนเรียนให้สูงเท่าเท่าที่จะทำได้เพื่อที่จะได้รับราชการและทำงานที่มีเกียรติ⁶ แต่ในสังคมตะวันตกเริ่มจากปี ค.ศ. 1960 จนถึงต้น ค.ศ. 1970 แนวโน้มในด้านการศึกษาเริ่มจะเปลี่ยนไป เนื่องมาจากความ

⁴ Barbara J. Berg, The Social Fabric, 3rd edition: editor by John H. Cary, and Julies Weinberg (Boston: Little Brown and Company, 1981), P. 165-179

⁵ การศึกษาจากจำนวนบัณฑิตสาขาวิชาการบริหารธุรกิจ จาก มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย และสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ ปีการศึกษา 2525-2527

⁶ Likhit Dhriavegin, The Bureaucratic Elite of Thailand: A study of their sociological advancement attributes educational backgrounds and career advancement pattern (Bangkok: Thammasart University, 1978), P. 108-131

เจริญก้าวหน้าทางด้านเทคโนโลยีได้พัฒนาไปอย่างรวดเร็วจนกระทั่งบุคคลที่ทำงานอยู่ในปัจจุบัน เกิดความรู้สึกไม่มั่นคงในอาชีพของตน โดยเฉพาะบุคคลที่ทำงานมานานในบางครั้งอาจจะ เกิดการต่อต้านการเปลี่ยนแปลง ไม่ว่าจะเป็นในรูปของการรับวิทยาการใหม่ ๆ มาใช้ในการปฏิบัติ งานหรือการเปลี่ยนแปลงด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานก็ตาม ⁷ แม้ว่าองค์การต่าง ๆ พยายามที่จะพัฒนาบุคคล เหล่านี้ เพื่อให้ทำงานอยู่กับองค์การต่อไป เนื่องจากบุคคล เหล่านั้น เป็นทรัพย์สินอัน มีค่าขององค์การ

จากเหตุผลดังกล่าวข้างต้นทำให้มีอาชีพในด้านต่าง ๆ มีความจำเป็นจะต้อง เรียนรู้และพยายามพัฒนาตนเองให้เหมาะสมกับความก้าวหน้าทางวิทยาการต่าง ๆ และสภาพแวดล้อม ของธุรกิจทั้งภายในระดับผู้บริหารองค์การในปัจจุบัน ผู้บริหารในสมัยก่อนจะคำนึงถึงอายุด้วย นอกจากประสบการณ์ในการทำงาน แต่ปัจจุบันแนวความคิดในด้านอายุของผู้บริหารได้ เริ่ม เปลี่ยนไปโดยการนำผู้บริหารที่มีอายุน้อย เข้ามาทดแทนตำแหน่งที่ว่างลงอย่างรวดเร็ว เนื่องมาจาก การแข่งขันทางด้านธุรกิจเกิดความรุนแรงขึ้นทุกขณะ ดังนั้นนอกจากประสบการณ์ในการทำงานแล้ว ด้านร่างกายและด้านสมองจึงมีความจำเป็นสำหรับธุรกิจในปัจจุบันด้วย ดังจะเห็นได้จากตารางที่ 2:2 บุคคลที่เพิ่งจะ เริ่มต้นชีวิตการทำงาน คือมีอายุต่ำกว่า 38 ปี มีเพียงร้อยละ 27.27 ผู้ที่มีอายุ ตั้งแต่ 37-48 ซึ่งอยู่ในวัยทำงานจะมีจำนวนสูงถึงร้อยละ 55.84 ของจำนวนผู้บริหารทั้งหมดที่ ทำการสำรวจและผู้ที่มีอายุสูงถึงตั้งแต่ 48 ปีขึ้นไปมีเพียงร้อยละ 16.89 เท่านั้น

⁷ Lawrence A. Klatt, Robert G. Murdick, and Fred E. Schuster, Human Resouce Management : A behavioral system approach, (Illinois : Richard D. Irwing, Inc., Homewood, 1978), P. 155-187

⁸ I bid, P. 155-187

ตารางที่ ๒:๒

อายุของผู้บริหาร

อายุ	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่า ๓๘ ปี	21	27.27
๓๘ - 4๘ ปี	43	55.84
4๘ ปีขึ้นไป	13	16.89
รวม	77	100.00

เชื้อชาติ

แม้ว่าคนไทยมีนิสัยชอบ เป็น เจ้าคนนายคนมาแต่สมัยโบราณก็ตาม แต่สภาพ เศรษฐกิจและสังคมในปัจจุบันได้เปลี่ยนแปลงไป ทำให้คนไทยพยายามที่จะศึกษาในทุก ๆ ด้าน โดยไม่ได้ยึดถือแนวความคิดแบบดั้งเดิมว่าจะต้องรับราชการเพียงอย่างเดียว แต่พยายามประกอบอาชีพอื่นด้วย เพื่อเลื่อนฐานะของตนเองในสังคม^๙ จากตารางที่ ๓ จะเห็นว่าผู้บริหารส่วนมากจะเป็นคนที่มีเชื้อชาติไทย คือร้อยละ ๘๓.12 แม้ว่าจะมีคนอื่นจะมีความชำนาญในด้านทำธุรกิจมาแต่โบราณก็ตาม แต่คนจีนส่วนใหญ่จะไม่ใคร่ชอบทำการศึกษาในระบบ เนื่องจากปัญหาทางด้านภาษาในระยะแรก แต่จะศึกษานอกระบบโดยการเริ่มต้นโดยการทำกรับจ้าง แต่ต้องเลื่อนฐานะการทำงาน¹⁰ จึงทำให้ผู้บริหารในปัจจุบันที่เป็นคนจีนมีเพียงจำนวนร้อยละ 16.89 เท่านั้น

ตารางที่ ๒:๓

เชื้อชาติของผู้บริหารในปัจจุบัน

เชื้อชาติ	จำนวนคน	ร้อยละ
ไทย	64	83.12
จีน	13	16.88
รวม	77	100.00

^๙ Likhit Dhiravegin, op. cit., P. 208-131

¹⁰ สุภชัย มณีสุไพบูรณ์ รวมกรในระบบนายทุน (พระนคร : สำนักพิมพ์เศสส์ดไทย).

การศึกษา

ลักษณะการบริหารธุรกิจในปัจจุบันได้เปลี่ยนไปจากเมื่อ 20 ปีที่แล้ว เนื่องจากความเจริญก้าวหน้าทางด้านเทคโนโลยีต่าง ๆ ทำให้ผู้เป็นเจ้าของกิจการต่าง ๆ หันตัวที่จะพยายามหาผู้ที่มีความรู้ทางด้านธุรกิจมาบริหารงานด้วย มิใช่จะมีแต่เพียงประสบการณ์ในการทำงานเพียงอย่างเดียว เพื่อที่จะได้นำความรู้เหล่านั้นมาแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นภายในองค์กร ดังนั้นการศึกษาจึงเป็นองค์ประกอบที่สำคัญในด้านการบริหารธุรกิจในปัจจุบัน ¹¹ จากตารางที่ 2:4 จะเห็นได้ว่าผู้บริหารส่วนใหญ่จะจบปริญญาตรี เป็นส่วนมากถึงร้อยละ 55.84 จบระดับมัธยมศึกษาเพียงร้อยละ 9.09 และจบระดับอื่น ๆ ที่นอกเหนือไปจากปริญญาตรีและมากกว่าระดับมัธยมศึกษาถึงร้อยละ 35.07 ตามลำดับ

ตารางที่ 2:4

ระดับการศึกษาของผู้บริหาร

ระดับการศึกษา	จำนวนคน	ร้อยละ
ปริญญาตรี	43	55.84
มัธยมศึกษา	7	9.09
อื่น ๆ	27	35.07
รวม	77	100.00

สาขาวิชา

มนุษย์เราจะเรียนรู้สิ่งที่เราคุ้นเคยได้เร็วกว่าสิ่งที่เราองไม่เห็น โดยเฉพาะความสำเร็จในการประกอบอาชีพในสาขาวิชาที่เรียนมาโดยตรง ¹² แม้ว่าคนไทยตั้งแต่สมัยสุโขทัยจนถึงสมัยปัจจุบันจะมีนิสัยชอบรับราชการก็ตาม เพราะถือว่ามีความเกียรติมากกว่าอาชีพใด ๆ ¹³ แต่เนื่องมาจากสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบันทำให้สังคมไทยเปลี่ยนไป ทำให้มีผู้เรียนทางด้านบริหารธุรกิจมากกว่าแต่ก่อนและพยายามให้ความรู้ความสามารถที่ได้รับจากการเรียนรู้เพื่อให้บริการ

¹¹ Martim J. Ganon, Organizational Behavior: A managerial and organization perspective, (Boston:Little Brown and Company, 1979), P. 133-151

¹² Ibid., P. 133-151

¹³ Ibid P. 108-131

เป้าหมายของตนคือ ความสำเร็จที่ตนสามารถจะทำได้ในอนาคต ¹⁴ ตารางที่ 2:๕ จะเห็นได้ว่าผู้บริหารในปัจจุบันส่วนมากจะเรียนทางด้านบริหารธุรกิจโดยตรง คือ ร้อยละ 55.๘5 รองลงมาคือ วิศวกรรมศาสตร์ร้อยละ 20.7๘ มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ร้อยละ 7.7๘ แพทยศาสตร์ร้อยละ ๘.4๒ วิทยาศาสตร์ร้อยละ 5.19 กฎหมายร้อยละ 2.๘๐ และสาขาอื่น ๆ ที่ไม่ใช่บริหารธุรกิจ วิศวกรรมศาสตร์ มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ แพทยศาสตร์ วิทยาศาสตร์ และกฎหมายร้อยละ 1.30 เท่านั้น

ตารางที่ 2:๕

สาขาวิชา

วิชา	จำนวน	ร้อยละ
บริหารธุรกิจ	43	55.85
วิศวกรรมศาสตร์	16	20.78
มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์	6	7.78
แพทยศาสตร์	5	8.48
วิทยาศาสตร์	4	5.19
กฎหมาย	2	2.80
อื่น ๆ	1	1.30
รวม	77	100.00

¹⁴ Ibid., P. 133-151

ประสบการณ์และการศึกษาของผู้บริหาร

พฤติกรรมด้านการเรียนรู้ไม่ได้เกิดมาโดยกำเนิด แต่เป็นสิ่งที่เราสามารถเรียนรู้ได้ ลักษณะของการเรียนรู้จะเรียนรู้ได้ช้าเมื่อเริ่มต้นเรียน และจะเร็วขึ้นเรื่อย ๆ ตามลำดับ¹⁵ เมื่อนำมาเปรียบเทียบกับประสบการณ์ในการทำงาน บุคคลที่ทำงานมานานกว่าจะเรียนรู้และเข้าใจลักษณะการทำงานได้ดีกว่าผู้ที่เพิ่งจะเริ่มเข้าทำงาน ดังนั้นจะเห็นได้จากตารางที่ 2:6 จะแสดงถึงระยะเวลาในการทำงานตั้งแต่เริ่มจบจากโรงเรียนแล้ว ประสบการณ์ในการทำงานและจำนวนบริษัทที่เคยทำหน้าที่บริหารงานจากอดีตถึงปัจจุบัน โดยเรียงจากจำนวนปีที่สูงสุด ต่ำสุด และค่าเฉลี่ยจำนวนปีในการทำงานตามลำดับ คือ 40 ปีเป็นจำนวนปีที่สูงที่สุดภายหลังจากที่ผู้บริหารจบการศึกษาแล้วเข้ามาทำงาน น้อยที่สุดถึง 6 ปี และค่าเฉลี่ยของจำนวนปีของผู้บริหารที่เริ่มทำงานมาจนถึงปัจจุบันคือ 37 ปี ผู้ที่มีประสบการณ์สูงที่สุดในการทำงานคือ 12 ปี และลำดับสุดท้ายคือจำนวนบริษัทที่ผู้บริหารได้ทำมาแล้วจากอดีตจนถึงปัจจุบันจำนวนสูงสุดคือ 30 บริษัท จำนวนน้อยที่สุดคือ 1 บริษัท ค่าเฉลี่ยของผู้ทำงานในบริษัทต่าง ๆ ในฐานะผู้บริหาร คือ 3 บริษัท ตามลำดับ

ตารางที่ 2:6

ประสบการณ์ในการทำงาน

ประสบการณ์	สูงสุด	ต่ำสุด	ค่าเฉลี่ย
จำนวนปีที่ทำงานภายหลังจากการศึกษา	40	6	19
จำนวนปีที่มึประสบการณ์	37	1	12
จำนวนบริษัทที่ทำงาน	30	1	3

¹⁵ Lawrence A. Klatt, Robert G. Murdick,
and Fred E. Schuster, Op.cit., P. 147

โครงสร้างของธุรกิจ

จากตารางที่ 2:7 จะเห็นได้ว่าประเภทของธุรกิจที่ผู้บริหารส่วนใหญ่ทำอยู่ในปัจจุบัน เป็นบริษัทภายในประเทศร้อยละ 46.75 เป็นบริษัทข้ามชาติร้อยละ 27.27 เป็นการร่วมลงทุน ระหว่างบริษัทภายในประเทศและต่างประเทศร้อยละ 23.38 และโครงสร้างแบบอื่นที่นอกเหนือ ไปจากบริษัทภายในประเทศบริษัทข้ามชาติ และการลงทุนระหว่างบริษัทภายในประเทศและต่าง ประเทศร้อยละ 16.80

ตารางที่ 2:7

โครงสร้างของธุรกิจ

ลักษณะของบริษัท	จำนวน	ร้อยละ
ภายในประเทศ	30	46.75
ข้ามชาติ	21	27.27
ร่วมลงทุนระหว่างบริษัทภายใน และบริษัทต่างประเทศ	18	23.38
อื่น ๆ	2	2.60
รวม	27	100.00

ประเภทของธุรกิจ

จากตารางที่ 2:8 จะเห็นได้ว่าธุรกิจในปัจจุบันเป็นธุรกิจของการผลิตเป็นส่วนใหญ่ คือ ร้อยละ 48.05 ของลงมาเป็นธุรกิจผู้ค้าส่งและค้าปลีกร้อยละ 19.80 การเงินและการ ประกันภัยร้อยละ 9.09 การเกษตรร้อยละ 6.49 และอื่น ๆ ที่นอกเหนือไปจากการผลิต ผู้ค้าส่งและผู้ค้าปลีกการเงินและการประกันภัย และการเกษตรร้อยละ 16.89 ตามลำดับ

ตารางที่ ๒:๑

ประเภทของธุรกิจ

ประเภทธุรกิจ	จำนวน	ร้อยละ
การผลิต	37	48.05
การค้าส่งและค้าปลีก	15	19.48
การเงินและการประกันภัย	7	9.09
การเกษตร	5	6.49
อื่น ๆ	13	16.89
รวม	77	100.00

จำนวนพนักงาน

เนื่องจากจำนวนบริษัทที่คณะผู้วิจัยนำมาเป็นตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้เป็นบริษัทขนาดใหญ่ที่ทางมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ได้ทำทำเนียบไว้ในปี พ.ศ. 2525 ดังที่แสดงไว้ในตารางที่ ๒:๑ บริษัทที่มีพนักงานจาก 0-49 คนมีเพียงร้อยละ 11.89 50-99 คนมีพนักงานร้อยละ 12.99 มีพนักงาน 100-499 คนร้อยละ 22.08 500-999 คนมีจำนวนร้อยละ 24.60 และจำนวนมากที่สุดตั้งแต่ 1,000 คนขึ้นไปมีจำนวนร้อยละ 20.57 ตามลำดับ

ตารางที่ ๒:๑

จำนวนพนักงาน

จำนวนพนักงาน	จำนวนบริษัท	ร้อยละ
0-49	9	11.89
50-99	10	12.99
100-499	17	22.08
500-999	19	24.60
1000-ขึ้นไป	22	28.57
รวม	77	100.00

สรุป

ผู้บริหารในปัจจุบันส่วนใหญ่จะเป็นชายมากกว่าสตรี มีอายุอยู่ในระหว่าง 30 ปี ถึง 40 ปี ร้อยละ 55.04 เชื้อชาติไทยร้อยละ 63.12 การศึกษาโดยส่วนมากผู้บริหารจบปริญญาตรีร้อยละ 55.00 แม้ว่าในปัจจุบันนี้จะมีความต้องการบุคคลที่มีความรู้มากขึ้นกว่าสมัยก่อนก็ตาม แต่ยังคงมีความจำเป็นที่จะต้องอาศัยประสบการณ์ในการทำงานด้วย ดังนั้นผู้บริหารส่วนใหญ่จะเรียนจบทางด้านบริหารธุรกิจ คือ ร้อยละ 55.04 ทำงานโดยเฉลี่ย 19 ปี ทำหลังจากจบการศึกษาแล้วกับบริษัทภายในประเทศร้อยละ 46.75 ซึ่งส่วนมากจะเป็นผู้ผลิตถึงร้อยละ 46.05 และมีจำนวนพนักงานมากที่สุดคือจำนวน 1,000, คนขึ้นไปร้อยละ 26.57 ของจำนวนผู้ให้ควาขร่วมมือในการตอบแบบสอบถามทั้งหมด

การเลื่อนชั้นทางสังคม

นักสังคมวิทยาให้ความสนใจเกี่ยวกับความแตกต่างของสถานะภาพของมนุษย์ และพบว่า ทุกสังคมจะมีการกำหนดชั้น และนักสังคมวิทยามีความเชื่อว่าความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดลำดับชั้นทางสังคม จะทำให้เกิดความเข้าใจเกี่ยวกับความสัมพันธ์ของมนุษย์ W. Lloyd Warner กำหนดว่า การจัดลำดับชั้นทางสังคมขึ้นกับรายได้ ชนิดของรายได้ การศึกษา อาชีพ ที่อยู่ และเพื่อนฝูง ตลอดจนสมาชิกในสังคม¹ อย่างไรก็ตามลักษณะการแบ่งชั้นทางสังคมก็อาจมีการเปลี่ยนแปลงได้จากคนช่วงอายุถัด ๆ ไป การเปลี่ยนแปลงก่อให้เกิดโอกาสในชีวิตและแบบแผนการดำรงชีวิตของคนในสังคม² อันจะทำให้คนสามารถเลื่อนชั้นทางสังคมได้ ซึ่งการเลื่อนชั้นดังกล่าวสามารถแบ่งออกได้ 2 ลักษณะ ดังนี้

1. การเลื่อนชั้นทางแนวนอน (horizontal mobility) นักสังคมวิทยาหมายถึง บุคคลที่มีการเปลี่ยนแปลงตำแหน่ง โดยไม่มีการเปลี่ยนแปลงชนชั้นหรือสถานะภาพเดิม เช่น เปลี่ยนอาชีพช่างไม้ เป็น ช่างปูน³
2. การเลื่อนชั้นทางแนวตั้ง (vertical mobility) หมายถึงการที่บุคคลมีการเปลี่ยนแปลงตำแหน่ง โดยมีผลทำให้ชั้นขึ้นหรือสถานะภาพเดิมเปลี่ยนแปลงในทางต่ำลง (downward mobility) หรือ สูงขึ้น (upward mobility)⁴

การเลื่อนชั้นทางสังคมดังกล่าวจะเกิดขึ้นเมื่อ (1) มีการขยายตัวทางเศรษฐกิจ เพราะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในการแบ่งงานและโครงสร้างของอาชีพในลักษณะที่เพิ่มมากขึ้น (2) ความแตกต่างในอัตราภาวะเจริญพันธุ์ในแต่ละชนชั้น เช่น ในชนชั้นสูงมีจำนวนบุตรน้อย ตำแหน่งที่ครอบครองโดยกลุ่มชนชั้นเหล่านี้จะเปิดโอกาสให้ตนขึ้นต่ำกว่าเข้าแทนที่ (3) การมี

¹ สุพิศรา สุภาพ สังคมวิทยา (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช จำกัด 251๑) หน้า 14๐-15๐

² ระคม วงษ์นิ่ม "แนวความคิดเรื่องชนชั้นนำและการศึกษาโครงสร้างอำนาจชุมชน" เอกสารทางวิชาการหมายเลข 10 (กรุงเทพมหานคร: ศูนย์วิจัย คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ 2527) หน้า 7

³ คณาจารย์ภาควิชาสังคมวิทยา คณะมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง: สังคมวิทยา มนุษยวิทยา (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง 2523) หน้า ๑๔

⁴ เรื่องเดียวกัน หน้า ๑4-๑5

โอกาสทางการศึกษาของแต่ละชนชั้น ซึ่งเป็นของแน่ที่ชนชั้นสูงกว่าย่อมมีโอกาสมากกว่า เพราะความมั่งคั่งเป็นส่วนช่วย (4) การสังกัดกลุ่มในสังคม เช่น ถ้าสังคมในชนกลุ่มใหญ่ในสังคมจะมีโอกาสมากกว่า แต่ถ้าชนกลุ่มน้อยมีความชำนาญ ประสิทธิภาพ และประสบการณ์มากกว่า จึงจะมีโอกาสและ (5) การเปลี่ยนแปลงทางสังคม เช่น การปฏิวัติทางอุตสาหกรรม ทำให้มีผลต่อการทำงานของคนในสังคมนั้น ⁵

จากการแบ่งชั้นทางสังคมดังกล่าว ก่อให้เกิดปรากฏการณ์ในทุกสังคม กล่าวคือ จะมีคนกลุ่มน้อยหรือจำนวนน้อยของคนในสังคมทั้งหมดเท่านั้น ที่ถูกจัดว่าเป็น ชนชั้นสูงสุดของสังคม หรือชนชั้นนำ (elite) คนกลุ่มนี้จะมีอำนาจ มีความร่ำรวย มีทรัพย์สินและได้รับการยกย่องมากกว่าคนกลุ่มอื่น ๆ ⁶

นับตั้งแต่ปี 2504 รัฐบาลกำหนดการพัฒนาประเทศไทยตามแผนพัฒนา เศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติโดยแผนพัฒนา ฯ ฉบับที่ 1 และที่ 2 เน้นการเสริมสร้างพื้นฐานทางเศรษฐกิจ อันก่อให้เกิดผลตามมาคือ การเพิ่มผลผลิต แต่ถ้าเกิดผลเสียคือ ปัญหาของการกระจายรายได้ จะมีกลุ่มคนอย่างจำกัดได้รับผลประโยชน์ทางด้านรายได้ ดังนั้นแผนพัฒนา ฯ ฉบับที่ 3 และ ที่ 4 ยังคงปิดแนวทางของแผนพัฒนา ฯ เดิม แต่มุ่งเน้นทางด้านกระจายรายได้และบริการสังคม จากการพัฒนาประเทศปรากฏว่า การพัฒนาทางด้านอุตสาหกรรมได้ผลเกินเป้าหมายที่คาดไว้ และมีการพัฒนาในระดับสูงกว่าการพัฒนาทางด้านเกษตรกรรม ⁷ เพื่อสังคมอุตสาหกรรมเกิดขึ้น มีการขยายตำแหน่งจำนวนมาก และเกิดการเลื่อนชั้นทางสังคมตามมาด้วย ทั้งนี้กล่าวมาข้างต้นว่า ในแต่ละสังคมจะมีคนกลุ่มน้อยที่เป็นชนชั้นนำ ในสังคมนีก็เช่นเดียวกันก่อให้เกิดชนชั้นนำทางธุรกิจ (business elite) การศึกษาชนชั้นนำทางธุรกิจในที่นี้มุ่งพิจารณาถึงกลุ่มผู้บริหารองค์การธุรกิจ ซึ่งคณะผู้วิจัยพิจารณาเห็นว่า เนื่องมาจากความสามารถของการบริการของเขาเหล่านั้น

⁵ เรื่องเดียวกัน หน้า 95-96

⁶ ระดม วงษ์นิยม เรื่องเดิม หน้า 8

⁷ สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคม ประเมินผลการพัฒนาในระยะครึ่งแผนพัฒนา ฯ ฉบับที่ 4 (2520-2522) (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี) หน้า 11-14

มีผลทำให้องค์การธุรกิจประสบผลสำเร็จ ทำให้การพัฒนาบรรลุผลเกินเป้าหมาย และการศึกษา
นี้คาดหวังผลในการ เสริมสร้างความรู้ความเข้าใจทางบริหารธุรกิจให้มากขึ้น

ฐานะทางสังคมเดิมของผู้บริหาร

การพิจารณาถึงฐานะทางสังคมเดิมของผู้บริหารก็คือ การพิจารณาถึงอาชีพของบิดาของ
ผู้บริหารซึ่งเป็นตัวแปรโดยตรงกับการเลื่อนชั้นทางสังคมของผู้บริหาร ส่วนการศึกษาจะเป็นตัวสนับสนุน
โอกาสของการเลื่อนชั้นทางสังคม การศึกษาในที่นี้จะพิจารณาตัวแปรทั้งสองลักษณะนี้เป็นเกณฑ์

อาชีพของบิดาผู้บริหาร

จากการศึกษานักสังคมวิทยาแสดงให้เห็นว่า บุตรมีแนวโน้มที่จะมีอาชีพแบบเดียวกับบิดา
หรืออาชีพที่มีเกียรติ และรายได้คล้ายคลึงกับบิดา⁸ ฉะนั้นการศึกษาในที่นี้มุ่งพิจารณาถึงอิทธิพล
ของอาชีพของบิดาที่มีผลต่อการเลื่อนชั้นทางสังคมในรูปแบบต่าง ๆ กัน ซึ่งจะนำเสมอผลการ
ศึกษาดังไป

ตารางที่ 3-1

ลักษณะการกระจายอาชีพของบิดาผู้บริหาร

อาชีพของบิดา	จำนวน	ร้อยละ
ลูกจ้างในธุรกิจเอกชน	19	16.88
อาชีพส่วนตัว	48	62.34
ข้าราชการ	16	20.78
รวม	77	100.00

⁸ Leonard Broom and Philip Selznick, Sociology, 4th ed.

(New York : Harper & Row Publishers, Incorporated 1968) P. 180

ตารางที่ 3-1 พบว่า บิดาของกลุ่มผู้บริหารมีอาชีพส่วนตัวมากที่สุดร้อยละ 62.34 ในขณะที่บิดาของกลุ่มผู้บริหารที่มีอาชีพเป็นข้าราชการ และลูกจ้างในธุรกิจเอกชนมีอัตราการร้อยละที่ไม่แตกต่างกันมากนัก ซึ่งเรื่องนี้อาจอธิบายได้ว่า บิดาที่มีอาชีพส่วนตัวเป็นอาชีพที่อาศัยความสามารถอย่างมากในการต่อสู้ทางธุรกิจ ประกอบกับการพัฒนาสังคมของไทยก้าวเข้าสู่สังคมอุตสาหกรรม ก่อให้เกิดความตื่นตัวทางธุรกิจอย่างมากมาย โดยเน้นความ เป็นธุรกิจขนาดใหญ่ ลักษณะงานดังกล่าว เป็นงานที่ท้าทายความสามารถ รวบรวมทั้งแรงดันจากการเคลื่อนแบบความ สำเร็จของบิดา ฉะนั้นบุตรที่เป็นผู้บริหารที่มีบิดาประกอบอาชีพส่วนตัว จึงมีจำนวนอัตราการร้อยละ ที่มากที่สุด

จากการศึกษาลูกจ้างในธุรกิจเอกชน ได้แยกงานลูกจ้างออกเป็น 3 ลักษณะ คือ งานทางด้านช่าง (blue collar) งานทางด้านสำนักงาน (white collar) และ งานบริหารหรืองานจัดการ (executive or management) การแยกอย่างกว้าง ๆ นี้ เพื่อความสบายใจของผู้กรอกแบบสอบถาม เพราะถ้าหากแยกงานออกเป็นอาชีพอย่างละเอียด เช่น พวกแรงงาน พวกเสมียน เป็นต้น จะทำให้ผู้กรอกแบบสอบถามรู้สึกอึดอัดใจ^๑ คณะผู้วิจัย มีความประสงค์จะศึกษาเรื่องนี้ในภาพกว้าง ฉะนั้นการเก็บข้อมูลในลักษณะนี้จึงเป็นการเพียงพอ ผลการศึกษาเรื่องนี้พบว่า ลูกจ้างในธุรกิจเอกชน ประกอบด้วยงานทางด้านช่างร้อยละ 30.77 งานทางด้านสำนักงานร้อยละ 46.15 และงานบริหารหรืองานจัดการร้อยละ 23.08 จากข้อมูลดังกล่าวชี้ให้เห็นว่า บิดาที่มีอาชีพลูกจ้างในธุรกิจเอกชนที่ทำงานทางด้านสำนักงาน จะมีบุตรก้าวเข้ามาเป็นผู้บริหารมากกว่างานด้านอื่น ๆ

ระบบราชการไทยเป็นระบบที่มีความมั่นคงทางด้านอาชีพ แม้จะมีรายได้น้อยกว่าการทำธุรกิจส่วนตัวมาก จากนี้ได้รับการยอมรับจากสังคมว่า อาชีพรับราชการเป็นอาชีพที่มีเกียรติ ฉะนั้น ผู้บริหารที่มีบิดาเป็นข้าราชการจึงก้าวเข้ามาสู่วงการธุรกิจน้อย อันเนื่องมาจากความไม่แน่ใจในความมั่นคงของการประกอบธุรกิจ

^๑ Khin Maung Kyi . and RS Wickramasuriya "Singapore Managers : Their Social Origins and Mobility", Singapore Management Review, (Vol.4 No.2 July 1982) P. 7

จากการพิจารณาทางด้านอาชีพของบิดาผู้บริหาร จึงอาจจะกล่าวได้ว่ามีแนวทางสอดคล้องกับความคิด เห็นของนักสังคมวิทยาที่ได้กล่าวมาแล้วในตอนต้น

ในยุคก่อนสงครามโลกครั้งที่สอง จอมพล ป. พิบูลสงคราม กำหนดแนวทางพัฒนาประเทศโดยส่งเสริมให้คนไทย เกิดความนิยมและหันมาประกอบอาชีพทางด้านธุรกิจการค้า เพื่อลดบทบาทของนักธุรกิจชาวต่างชาติโดยเฉพาะชาวจีนลง อย่างไรก็ตามนโยบายดังกล่าว ประสบความสำเร็จเพียงบางส่วน เพราะคนไทยส่วนมากยังมองไม่เห็นความสำคัญของธุรกิจ และขาดทักษะที่จะดำเนินการแข่งขันกับชาวต่างชาติ¹⁰ อย่างไรก็ตามจากการสังเกตโดยมีผู้บริหารตอบกลับจำนวน 77 ตัวอย่าง จะระบุว่าเป็นเชื้อชาติไทยร้อยละ 88.12 และ เป็นเชื้อชาติจีนร้อยละ 11.88 แม้ข้อมูลดังกล่าวจะมีจำนวนไม่มากพอที่จะกล่าวได้ว่า คนไทยให้ความสนใจในการประกอบอาชีพธุรกิจมากขึ้น แต่ก็ยังคงหวั่นวิตกสับสนว่า ความสนใจของคนไทยต่อการประกอบอาชีพธุรกิจดีขึ้นกว่าสมัยก่อน คณะผู้วิจัยมีความสนใจว่าภายใต้เชื้อชาติที่แตกต่างกัน อาชีพของบิดาผู้บริหารมีความแตกต่างกันหรือไม่

ตารางที่ 3-2

การกระจายอาชีพของบิดาผู้บริหารตาม เชื้อชาติของผู้บริหาร

อาชีพของบิดา	เชื้อชาติ	
	ไทย	จีน
ถูกจ้างในธุรกิจเอกชน	14.08	30.77
อาชีพส่วนตัว	69.94	68.23
ข้าราชการ	25.00	-
รวม	100.00	100.00
จำนวน	64	13

χ^2 ค่าความนัย 5.156 ระดับความเชื่อมั่น 90% df = 2 χ^2 เปิดตาราง 4.61

¹⁰ ไกรวิทย์ กังสนันท์ วิเคราะห์ผลกระทบของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติของไทย ตั้งแต่ 2504 ถึงปัจจุบัน : มองจากทัศนคติเศรษฐกิจ (กรุงเทพมหานคร : สถาบันไทยคดีศึกษา มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ 2527) หน้า 7

จากตารางที่ 3-2 พบว่า ผู้บริหารเชื้อชาติไทยร้อยละ 69.04 และเชื้อชาติจีนร้อยละ 69.23 ซึ่งมีจำนวนใกล้เคียงกัน เป็นผู้บริหารที่มีบิดาประกอบอาชีพส่วนตัว ส่วนผู้บริหารที่มีบิดาประกอบอาชีพลูกจ้างในธุรกิจเอกชน ความแตกต่างในเชื้อชาติมีผลต่อการก้าวเข้าสู่อาชีพนักบริหาร โดยเชื้อชาติจีนร้อยละ 60.77 และเชื้อชาติไทยเพียงร้อยละ 14.06 ที่น่าสังเกตคือผู้บริหารที่มีบิดาอาชีพรับราชการจะมีเฉพาะเชื้อชาติไทยเท่านั้น ซึ่งข้อมูลดังกล่าวสนับสนุนความเห็นของนักสังคมวิทยาที่กล่าวว่า การสังกัดชนกลุ่มใหญ่จะมีโอกาสมากกว่า ฉะนั้นอาชีพของบิดาผู้มีเชื้อชาติไทยจึงมีโอกาstk้าวเข้าสู่ความเป็นผู้บริหารมากกว่า แต่ถ้าหากชนกลุ่มน้อยมีความสามารถ ก็จะมีโอกาสเช่นเดียวกัน¹¹ ซึ่งจะเห็นจากการที่คนจีนที่มีความสามารถทางด้านการค้ามีโอกาสเข้ามาเป็นผู้บริหารส่วนอาชีพข้าราชการนั้นในสมัยก่อนคนจีนมีลักษณะเป็นคนต่างดาว การรับราชการจึงยังไม่ได้ได้รับความสนใจ ประกอบกับการมีปัญหาลุทธิธรรมทางด้านภาษา จึงเป็นเรื่องปกติที่ผู้บริหารที่มีเชื้อชาติจีนไม่มีบิดาที่มีอาชีพรับราชการ

เมื่อมีการศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างการกระจายอาชีพของบิดาผู้บริหารกับเชื้อชาติทางสถิติ โดยการหาค่า chi square พบว่า ระดับความเชื่อมั่น 90% ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 3-3

การกระจายอาชีพของบิดาของผู้บริหารตามเพศของผู้บริหาร

อาชีพของบิดา	เพศของผู้บริหาร	
	ชาย	หญิง
ลูกจ้างในธุรกิจเอกชน	18.67	18.18
อาชีพส่วนตัว	62.12	63.64
ข้าราชการ	21.21	18.18
รวม	100.00	100.00
จำนวน	66	11

ในสังคมโดยปกติพิจารณาเพศชายว่า เป็นผู้ที่มีกำลังกายแข็งแรงที่สามารถปกป้องคุ้มครองผู้อื่นมากกว่า ส่วนเพศหญิงเป็นเพศที่อ่อนแอ ต้องอาศัยพึ่งพาผู้ที่มีกำลังเหนือกว่า¹² ฉะนั้นการที่เพศหญิงมีโอกาสดำรงตำแหน่งอยู่ในตำแหน่งผู้บริหาร จึงเป็นเรื่องที่น่าสนใจว่า โครงสร้างทางสังคม เดิมของผู้บริหาร เพศหญิงมีความแตกต่างจากผู้บริหาร เพศชาย เพียงใด ซึ่งตารางที่ 3-3 แสดงให้เห็นว่า การกระจายสัดส่วนของอาชีพของบิดาไม่มีความแตกต่างกัน แม้ว่าเพศของผู้บริหารจะแตกต่างกัน เมื่อทดสอบทางสถิติโดยการหาค่า chi-square พบว่าอาชีพของบิดามีได้ความสัมพันธ์กับ เพศของผู้บริหารแต่อย่างใด

ตารางที่ 3-4

การกระจายอาชีพของบิดาผู้บริหารตามการศึกษาของผู้บริหาร

อาชีพของบิดา	การศึกษาของผู้บริหาร		
	มัธยมศึกษาตอนปลาย	ปริญญาตรี	อื่น ๆ
ลูกจ้างในธุรกิจเอกชน	28.57	20.93	7.41
อาชีพส่วนตัว	71.43	62.78	39.26
ข้าราชการ	-	16.28	93.93
รวม	100.00	100.00	100.00
จำนวน	7	49	27

เมื่อพิจารณาถึงโครงสร้างการศึกษาของผู้บริหารจากบทที่ 2 พบว่า ผู้บริหารมีการศึกษาตั้งแต่ระดับมัธยมศึกษาตอนปลายขึ้นไป จากตารางที่ 3-4 แสดงให้เห็นว่า บิดาที่มีอาชีพส่วนตัว จะเป็นอาชีพที่สนับสนุนการศึกษาของบุตรมากที่สุดในทุกระดับการศึกษา ซึ่งอาจอธิบายได้ว่า บิดาที่มีอาชีพส่วนตัวเป็นกลุ่มที่มีความมั่งคั่ง อันก่อให้เกิดการสร้างโอกาสในการเลือกวิถีการดำเนินชีวิตได้มาก รวมถึงการมีโอกาสนำบุตรไปศึกษาต่อในระดับสูงมากตามไปด้วย¹³ ส่วนบิดาที่มีอาชีพรับราชการ จะสนับสนุนการศึกษาบุตรตั้งแต่ระดับประถมศึกษาขึ้นไป ซึ่งอาจอธิบายได้ว่าบิดาที่มีอาชีพรับราชการ มีความรู้ในระดับสูงกว่ากลุ่มชนทั่วไป ฉะนั้นบุตรจึงได้รับการผลักดันให้ศึกษาต่อมากขึ้น ประกอบด้วยระบบราชการมีเงินสนับสนุนการศึกษาของบุตรด้วย จึงเป็นทางหนึ่งในการลดภาระทางการเงินของข้าราชการ ส่วนบิดาที่มีอาชีพลูกจ้างในธุรกิจเอกชน เป็นกลุ่มที่มีโอกาสที่จะสนับสนุนการศึกษาบุตรน้อยที่สุดในกลุ่มอาชีพ

เมื่อทดสอบทางสถิติ เกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างอาชีพของบิดาผู้บริหารกับการศึกษาของผู้บริหารปรากฏว่า ไม่มีความสัมพันธ์กัน อย่างไรก็ตามมีข้อสังเกตว่า ผู้บริหารที่มีการศึกษามากกว่าปริญญาตรี (หมายถึงมัธยมศึกษาตอนปลาย) มีโอกาสก้าวเข้าสู่ตำแหน่งผู้บริหาร โดยที่บิดาอยู่ในอาชีพลูกจ้างในธุรกิจเอกชนและอาชีพส่วนตัว สาเหตุดังกล่าวอาจมีผลมาจากการเลื่อนตำแหน่งทางธุรกิจอาศัยประสบการณ์และความสามารถเฉพาะตัวเป็นหลัก แทนหนึ่งด้วย

การศึกษาของบิดา

อิทธิพลหนึ่งที่จะศึกษากันฐานะทางสังคมเดิมของผู้บริหาร คือ การศึกษาถึงระดับการศึกษาของบิดาผู้บริหาร การศึกษาการเปลี่ยนแปลงอาชีพระหว่างบิดากับบุตร เป็นการแสดงถึงการเลื่อนชั้นทางสังคมทางตรง แต่การเปลี่ยนแปลงการศึกษาระหว่างบิดากับบุตร จะเป็นการแสดงถึงการเลื่อนชั้นทางสังคมทางอ้อม เพราะการศึกษาเป็นส่วนที่เสริมสร้างสนับสนุนและปรับปรุงคุณภาพของมนุษย์ อันจะนำไปสู่ความสำเร็จของการก้าวสู่ตำแหน่งผู้บริหาร¹⁴

¹³ สุพิศรา สุภาพ เรื่องเดิม หน้า 157-158

¹⁴ Khin Maung Kyi and RS Wickramasuriya, op cit, P. 9

ตารางที่ 3-5

ลักษณะการกระจายการศึกษาของบิดาผู้บริหาร

การศึกษาของบิดา	จำนวน	ร้อยละ
ประถมศึกษา	22	28.57
มัธยมศึกษาตอนต้น	19	24.68
มัธยมศึกษาตอนปลาย	19	24.68
ระดับปริญญาตรี	9	11.68
อื่น ๆ	8	10.39
รวม	77	100.00

ตารางที่ 3-5 แสดงให้เห็นว่า บิดาผู้บริหารส่วนมาก (ร้อยละ 28.57) จบการศึกษาระดับประถมศึกษา ร้อยละ 24.68 จบการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้น และมัธยมศึกษาตอนปลายในสัดส่วนที่เท่ากัน จากภาพดังกล่าวแสดงให้เห็นว่า ระดับการศึกษาของบิดาผู้บริหารอยู่ในระดับต่ำกว่าปริญญาตรี ซึ่งอาจอธิบายได้ว่า ปรชญาการศึกษาสมัยก่อนมุ่งผลิตคนมีความรู้ไปรับราชการ¹⁵ เมื่อบิดาผู้บริหารส่วนใหญ่มีอาชีพส่วนตัว จึงไม่มีความจำเป็นต้องศึกษามากนัก

ตารางที่ 3-6

การกระจายการศึกษาของบิดาผู้บริหารตาม เชื้อชาติของผู้บริหาร

การศึกษาของบิดา	เชื้อชาติ	
	ไทย	จีน
ประถมศึกษา	23.44	53.85
มัธยมศึกษาตอนต้น	20.31	46.15
มัธยมศึกษาตอนปลาย	29.69	-
ระดับปริญญาตรี	14.08	-
อื่น ๆ	12.50	-
รวม	100.00	100.00

χ^2 ค่ารวม 13.730 ระดับความเชื่อมั่น 99% $df=4$ χ^2 เปิดตาราง 13.20

¹⁵ ไกวิทย์ กังสนันท์ เรื่องเดิม หน้า 29

นักสังคมวิทยาเสนอความเห็นว่ ประชากรที่สังกัดชนกลุ่มใหญ่ในสังคมจะมีโอกาสในการทำกิจกรรมต่าง ๆ ได้มากกว่าชนกลุ่มน้อยในสังคม¹⁶ การศึกษาก็เช่นเดียวกันจากตารางที่ 3-6 การศึกษาของบิดาผู้บริหารที่มีเชื้อชาติไทย แม้ว่าส่วนใหญ่จะอยู่ในระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี แม้ว่าส่วนใหญ่จะอยู่ในระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี แต่ก็มีการกระจายอัตราส่วนมายังระดับปริญญาตรีหรือสูงกว่า ส่วนการศึกษาของบิดาผู้บริหารที่มีเชื้อชาติจีน จะกระจายอยู่ในระหว่างระดับประถมศึกษาและมัธยมศึกษาตอนปลาย ซึ่งอาจอธิบายสาเหตุได้ว่า ในสมัยก่อนชาวจีนที่อยู่ในประเทศไทย ยังไม่เห็นความจำเป็นที่จะต้องศึกษาตามระบบการศึกษาของไทย เพราะมีความคาดหวังว่า จะกลับไปตั้งถิ่นฐานในประเทศของตน เมื่อสามารถหารายได้เพียงพอ รวมทั้งในระยะแรกชาวจีนยังไม่มีควมบังคับให้ต้องศึกษาอย่างเป็นทางการได้

เมื่อศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างการกระจายการศึกษาของบิดาผู้บริหารกับเชื้อชาติทางสถิติโดยการหาค่า chi square พบว่า ณ ระดับความเชื่อมั่น 90% ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 3-7

การกระจายการศึกษาของบิดาผู้บริหารตาม เพศของผู้บริหาร

การศึกษาของบิดาผู้บริหาร	เพศของผู้บริหาร	
	ชาย	หญิง
ประถมศึกษา	26.79	27.27
มัธยมศึกษาตอนต้น	22.73	36.37
มัธยมศึกษาตอนปลาย	24.24	27.27
ระดับปริญญาตรี	12.12	9.09
อื่น ๆ	12.12	-
รวม	100.00	100.00
จำนวน		

¹⁶ คณาจารย์ภาควิชาสังคมวิทยา-มนุษยวิทยา คณะมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

จากตารางที่ 3-7 แสดงให้เห็นว่า บิดาผู้บริหารเพศหญิง จบมัธยมศึกษาตอนต้นมากที่สุด (ร้อยละ 36.37) และมีอัตราร้อยละที่จบระดับปริญญาตรีน้อยที่สุด (ร้อยละ 9.09) ส่วนบิดาผู้บริหารเพศชายการศึกษาจะมีลักษณะกระจายในสัดส่วนที่ไม่แตกต่างกันมากนัก ในระดับประถมศึกษา มัธยมศึกษาตอนต้น และมัธยมศึกษาตอนปลาย เมื่อเทียบสัดส่วนกันระหว่างบิดาผู้บริหารเพศชายกับเพศหญิง เกี่ยวกับการศึกษา พบว่า ผู้บริหารเพศชายมีบิดาที่จบการศึกษาระดับปริญญาตรีมากกว่าผู้บริหารเพศหญิง

เมื่อทดสอบค่าทางสถิติของการศึกษาของบิดาผู้บริหาร กับ เพศของผู้บริหาร พบว่าตัวแปรทั้งสองไม่มีความสัมพันธ์กัน

ตารางที่ 3-8

การกระจายการศึกษาของผู้บริหารตามการศึกษาของบิดาผู้บริหาร

การศึกษาของผู้บริหาร	การศึกษาของบิดาผู้บริหาร				
	ประถมศึกษา	ต้น	ปลาย	ปริญญาตรี	อื่น ๆ
มัธยมศึกษาตอนปลาย	4.54	21.05	-	-	25.00
ปริญญาตรี	33.64	57.90	42.10	66.67	50.00
อื่น ๆ	31.62	21.05	57.90	33.33	25.00
รวม	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00
จำนวน	22	19	19	9	6

χ^2 ค่ารวม 13.600 ระดับความเชื่อมั่น 90% df=8 χ^2 เปิดตาราง 13.36

จากตารางที่ 3-8 แสดงการเปรียบเทียบระหว่างการศึกษาของผู้บริหารกับการศึกษาของบิดาผู้บริหาร พบว่า ระดับการศึกษาของบุตรอยู่ในสภาพที่ดีกว่าระดับการศึกษาของบิดา ซึ่งมีผลมาจากการขยายตัวทางเศรษฐกิจโดยเน้นการพัฒนาทางด้านอุตสาหกรรม มีผลทำให้มีการขยายตัวทางการศึกษา เพื่อสนองตอบแผนพัฒนาเศรษฐกิจดังกล่าว การพัฒนาทางการศึกษาระยะหลังจึงเน้นการศึกษาในระดับอุดมศึกษา และมัธยมศึกษาที่เน้นสายวิชาชีพ ก่อให้เกิดแนวทางว่า การศึกษา

เป็นระบบการศึกษาเพื่อชนชั้นนำ ฉะนั้นระดับการศึกษาจึงเป็นตัวกำหนดความได้เปรียบเสียเปรียบ และโอกาสของการเลื่อนชั้นทางสังคม ¹⁷

เมื่อมีการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการกระจายการศึกษาของผู้บริหารกับการศึกษาของบิดาผู้บริหารทางสถิติโดยการหาค่า chi-square พบว่า ณ ระดับความเชื่อมั่น ๑๐% ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

การศึกษาของมารดา

ในสังคมไทยบุตรจะถูกกำหนดบทบาทให้เป็นผู้นำครอบครัวและพาเลี้ยงครอบครัว ในขณะที่สตรีรับผิดชอบเรื่องภายในครอบครัว ความแตกต่างในเรื่องบทบาทนี้ได้ทำให้บุรุษหรือสตรีมีคุณค่าแตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณาถึงโอกาสทางการศึกษา พบว่าสตรีจะได้รับโอกาสทางการศึกษาน้อยกว่า เนื่องจากจากความคาดหวังในบทบาทของสตรีไทย และความจำกัดทางด้านความสะดวกสบายของการศึกษา เพราะในสมัยก่อนการศึกษาจะใช้บริเวณวัดโดยมีพระเป็นผู้สอน ¹⁸ สตรีในฐานะมารดาแม้จะอยู่ฐานะเสริมสร้าง สนับสนุนบุตรก็มีผลทางอ้อมในการเลื่อนชั้นทางสังคมของบุตรได้ คณะผู้วิจัยจึงนำตัวแปร เรื่องการศึกษาของมารดาเข้ามาพิจารณาด้วย ก็เพราะการเห็นความจำกัดทางการศึกษาของมารดาและความเป็นผู้มีอิทธิพลต่อบุตร จากการศึกษาพบการกระจายการศึกษาของมารดาผู้บริหารดังนี้

ตารางที่ 3-๑

ลักษณะการกระจายการศึกษาของมารดาผู้บริหาร

การศึกษาของมารดา	จำนวน	ร้อยละ
ประถมศึกษา	40	51.95
มัธยมศึกษาตอนต้น	13	16.88
มัธยมศึกษาตอนปลาย	๑	11.๐๑
ระดับปริญญาตรี	๑	๑.๑๐
อื่น ๆ	12	15.๕๑
	77	100.00

¹⁷ ไกวิทย์ กังสนันท์ เรื่องเดิม หน้า 24-27

¹⁸ Kattiya Karnasuta, "Education and Development Programs for Thai Women", Aspects of Thai Women Today (Bangkok: The Arcadia Ltd., 1980) P. 29

จากตารางที่ 3-9 สนับสนุนเรื่องโอกาสทางการศึกษาของสตรีสมัยก่อน จะพบว่า มารดาผู้บริหารร้อยละ 15.58 เป็นผู้ที่ไม่ได้เรียนหนังสือ และมีอัตราร้อยละ 51.95 จบ ประถมศึกษา

ตารางที่ 3-10

การกระจายการศึกษาของมารดาตาม เชื้อชาติผู้บริหาร

การศึกษาของมารดา	เชื้อชาติ	
	ไทย	จีน
ประถมศึกษา	50.00	30.77
มัธยมศึกษาตอนต้น	17.19	69.23
มัธยมศึกษาตอนปลาย	14.06	-
ระดับปริญญาตรี	4.69	-
อื่น ๆ	14.06	-
รวม	100.00	100.00
จำนวน	64	19

จากตารางที่ 3-10 พบว่า การศึกษาของมารดาผู้บริหาร เชื้อชาติไทยจบประถมศึกษา มากที่สุดร้อยละ 50.00 และไม่จบการศึกษาร้อยละ 14.06 ส่วนอัตราร้อยละที่เหลือจะกระจาย ไปยังการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้น และมัธยมศึกษาตอนปลายในอัตราที่ใกล้เคียงกัน มีเพียง ร้อยละ 4.69 เท่านั้นที่จบปริญญาตรี ส่วนการศึกษาของมารดาผู้บริหารเชื้อชาติจีน จบมัธยมศึกษา ตอนต้นมากที่สุดร้อยละ 69.23 และอัตราร้อยละที่เหลือจบประถมศึกษา สาเหตุที่มารดาผู้บริหาร เชื้อชาติจีนมีการศึกษาสูงกว่า อาจเนื่องมาจากประเทศไทยไม่มีการกีดกันการศึกษา โดยพิจารณา จากเชื้อชาติ ชาวจีนสามารถปรับตัวและผสมผสานวัฒนธรรมต่าง ๆ ให้เข้ากับชาวไทยได้เป็น อย่างดี¹⁹ นอกจากนี้ความเป็นคนต่างด้าวทำให้สตรีจีนจำเป็นต้องค้นคว้าหาความรู้ เพราะ การศึกษามีส่วนช่วยในการทำงานมากขึ้น

¹⁹ Joyce Lebra and Joy Paulson, Chinese Women in Southeast Asia

อย่างไรก็ตาม เมื่อทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างการกระจายการศึกษาของมารดา กับ เชื้อชาติผู้บริหารพบว่า ตัวแปรทั้งสองไม่มีความสัมพันธ์แต่ประการใด

ตารางที่ 3-11

การกระจายการศึกษาของมารดาผู้บริหารตาม เพศของผู้บริหาร

การศึกษาของมารดา	เพศของผู้บริหาร	
	ชาย	หญิง
ประถมศึกษา	53.03	45.48
มัธยมศึกษาตอนต้น	18.67	18.18
มัธยมศึกษาตอนปลาย	10.60	10.10
ระดับปริญญาตรี	3.03	0.00
อื่น ๆ	16.67	8.00
รวม	100.00	100.00
จำนวน	66	11

ตารางที่ 3-11 แสดงให้เห็นว่า ระดับการศึกษาของมารดาผู้บริหารเพศหญิง จะอยู่ในระดับที่สูงกว่าระดับการศึกษาของมารดาผู้บริหารเพศชายเล็กน้อย จากการทดสอบค่าทางสถิติของตัวแปรทั้งสองคือ การศึกษาของมารดาผู้บริหารกับ เพศของผู้บริหาร ปรากฏว่า ไม่มีความสัมพันธ์กัน ฉะนั้นจึงมีอาจสรุปได้ว่า ผู้บริหารที่เป็นเพศหญิงจะต้องมีมารดาที่มีระดับการศึกษาที่ดีกว่า

ตารางที่ 3-12

การกระจายการศึกษาของผู้บริหารตามการศึกษาของมารดา

การศึกษาของผู้บริหาร	การศึกษาของมารดา				
	ประถมศึกษา	มัธยมต้น	มัธยมปลาย	ปริญญาตรี	อื่น ๆ
มัธยมศึกษาตอนปลาย	10.00	-	-	-	25.00
ระดับปริญญาตรี	65.00	61.54	66.67	66.67	41.67
อื่น ๆ	35.00	30.48	33.33	33.33	33.33
รวม	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00
จำนวน	40	13	9	9	12

ตารางที่ 3-12 แสดงการเปรียบเทียบระหว่างการศึกษาของผู้บริหารกับการศึกษาของมารดาผู้บริหารพบว่า การศึกษาของผู้บริหารอยู่ในสภาพการศึกษาของมารดา โดยมารดาที่จบการศึกษาระดับประถมจะส่งบุตรให้เรียนระดับมัธยมศึกษาตอนปลายขึ้นไป นอกจากนี้พบว่าระดับการศึกษาของมารดาอยู่ระดับใดก็ตาม จะพยายามส่งบุตรเรียนระดับปริญญาตรีเป็นส่วนมาก ซึ่งได้กล่าวมาแล้วว่า ระบบการศึกษาของไทยในระยะหลัง เป็นการศึกษาเพื่อความ เป็นชนชั้นผู้นำ และการศึกษาจะเป็นโอกาสในการเลื่อนชั้นทางสังคม ฉะนั้นมารดาขอมพยายามส่งเสริมให้บุตรเรียนให้มากที่สุด นอกจากนี้การเปิดมหาวิทยาลัยเปิด เช่น มหาวิทยาลัยรามคำแหง และมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช เป็นการเพิ่มโอกาสให้ผู้ที่มีงานทำมีโอกาสเพิ่มพูนความรู้

การเปรียบเทียบการเลื่อนชั้นทางสังคมของกลุ่มผู้บริหาร

สังคมทางธุรกิจมีลักษณะเป็นสังคมเปิด ฉะนั้นผู้ที่มีความสามารถจะได้รับโอกาสให้ก้าวเข้าสู่สังคมแห่งนี้ จากการศึกษาเปรียบเทียบรายได้ (ตามตารางที่ 3-13) ของคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ พบว่า ปี 251๖ และปี 2523 อาชีพพาณิชย์กรรมมีรายได้สูงสุดคือ 70,33๑ บาท และ 72,402 บาท ตามลำดับ อาชีพที่มีรายได้รองลงมาคือ อาชีพอุตสาหกรรม พบว่า ปี 251๖ และ ปี 2523 มีรายได้ ๖4,215 บาท และ 67,๑71 บาท โดยลักษณะ

ของรายได้ที่สูงเช่นนี้ เป็นแรงจูงใจอย่างดีที่จะทำให้บุคคลแต่ละคนหาโอกาสเข้ามาสู่วงการนี้
ตารางที่ 3-13

รายได้ต่อคนในสาขาอาชีพที่สำคัญ ปี 2519 และ 2523

สาขาอาชีพ	2519		2523	
	รายได้ต่อคน (บาท)	ดัชนี	รายได้ต่อคน (บาท)	ดัชนี
เกษตรกรรม	7,112	1.0	11,461	1.0
อุตสาหกรรม	44,215	6.2	67,971	5.9
พาณิชย์กรรม	70,339	0.9	72,402	6.3
บริการ	32,805	4.8	43,107	3.0
เฉลี่ยทุกอาชีพ	38,503	5.4	46,755	4.3

ที่มา : สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ผลการพัฒนาตามแผน
 พัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 4 (2520-2524) (กรุงเทพมหานคร :
 โรงพิมพ์สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี 2528) หน้า 67

จากสภาพการณ์ดังกล่าวข้างต้น คณะผู้วิจัยมีความสงสัยว่า โอกาสของการเข้าสู่
 วงการธุรกิจในแต่ละช่วงของโอกาส มีความแตกต่างกันมากน้อยเพียงใด เพราะในช่วงแรกอาชีพ
 นี้มิได้รับความสนใจเท่าที่ควร ซึ่งเห็นได้จากความล้มเหลวของการพัฒนาในช่วงสมัยจอมพล ป.
 หิบุตรสงคราม การพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมในระยะต่อมาก่อให้เกิดความแตกต่างในเรื่องรายได้
 ของแต่ละสาขาอาชีพ ความสนใจของอาชีพนี้มีมากขึ้น ซึ่งก่อให้เกิดการแข่งขันกันมากขึ้น คณะผู้
 วิจัยศึกษาโอกาสการเข้าสู่วงการธุรกิจโดยการพิจารณากลุ่มอายุของผู้บริหารแต่ละช่วง โดยการ
 แบ่งออกเป็น 3 กลุ่ม คือ (1) กลุ่มอายุต่ำกว่า 30 ปี (2) กลุ่มอายุระหว่าง 30-40 ปี และ
 (3) กลุ่มอายุตั้งแต่ 40 ปีขึ้นไป เหตุผลที่มีการแบ่งกลุ่มย่อยในลักษณะนี้ จากการพิจารณาระยะ
 เวลาที่กล้าเข้าทำงานในระดับบริหารเฉลี่ยแล้วอายุผู้บริหาร 25 ปี ซึ่งจะนำเอาระยะเวลา
 ไปบวกปีเกิดของแต่ละกลุ่มจะพบว่า ในกลุ่มแรก เริ่มเข้าสู่วงการธุรกิจในตอนเริ่มทำแผนพัฒนา
 เศรษฐกิจและสังคม ฉบับที่ 3 (พ.ศ. 2515-2519) ซึ่งในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม เพราะ

เห็นว่าแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม 2 ฉบับแรก ก่อให้เกิดรายได้มากในกลุ่มคนบางกลุ่ม²⁰ หรืออาจกล่าวได้ว่า รัฐบาลกำหนดเงื่อนไขกับธุรกิจเอกชนมากขึ้น ฉะนั้นในช่วงจังหวะนี้ของกลุ่มบริหาร จึงเป็นช่วงหนึ่งที่น่าสนใจ

ส่วนในกลุ่มที่สอง เริ่มเข้าสู่วงการธุรกิจในตอนเริ่มทำแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม ฉบับที่ 1 (พ.ศ. 2504-2509) ซึ่งเป็นปีแรกที่รัฐบาลเริ่มแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ เป็นแนวทางหลักในการดำเนินการเศรษฐกิจของประเทศ โดยเน้นทางด้านการลงทุนเพื่อเสริมสร้าง และบูรณะบริการขั้นพื้นฐานทางเศรษฐกิจ ผลการพัฒนาฉบับนี้ทำให้วงการธุรกิจมีการตื่นตัว และพัฒนา เกินกว่าเป้าหมายที่คาดหวัง ฉะนั้นช่วงนี้จึงเป็นช่วงที่น่าสนใจอีกช่วงหนึ่ง²¹

ส่วนในกลุ่มที่สาม เริ่มเข้าสู่วงการธุรกิจเป็นช่วงระยะเวลาที่รัฐบาลยังมิได้มีการ กำหนดแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม ฉะนั้นช่วงนี้เป็นช่วงที่น่าสนใจที่จะนำมาศึกษาในลักษณะ เปรียบเทียบกับสองกลุ่มแรก จากเหตุผลดังกล่าวของการแบ่งกลุ่มอายุผู้บริหาร ทำให้คณะผู้วิจัย คาดหวังว่า การแบ่งในลักษณะนี้ จะให้ภาพช่วงโอกาสของการก้าวสู่วงการธุรกิจในแต่ละช่วง มีความหมาย

ตารางที่ 3-14

การกระจายอายุของบิดาตามอายุของผู้บริหาร

อายุของบิดา	อายุของผู้บริหาร		
	ต่ำกว่า 30 ปี	30-40 ปี	40 ปีขึ้นไป
ลูกจ้างในธุรกิจเอกชน	30.10	6.90	15.30
อาชีพส่วนตัว	61.90	62.79	61.54
ข้าราชการ	-	30.23	23.00
รวม	100.00	100.00	100.00
จำนวน	21	43	13

χ^2 ค่ารวม 14.363 ระดับความเชื่อมั่น 99% df=4 χ^2 เปิดตาราง 13.20

²⁰ สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ เรื่องเดิม หน้า 12

²¹ เรื่องเดียวกัน หน้า 11

จากตารางที่ 3-14 พบว่า ผู้บริหารจะอยู่ในกลุ่มอายุใดก็ตาม บิดาที่มีอาชีพส่วนตัว จะมีโอกาสเข้ามาสู่วงการธุรกิจมากที่สุด และมีจำนวนไม่แตกต่างกันมากนักในแต่ละช่วงของโอกาสที่เข้ามา ส่วนในการมีบิดาที่มีอาชีพหลักจ้างในธุรกิจเอกชน จะมีโอกาสเข้ามาในวงการธุรกิจแตกต่างกันในละช่วงโอกาส โดยมีโอกาสเข้ามามากในในช่วงของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม ฉบับที่ 3 ส่วนกลุ่มบิดาที่มีอาชีพรับราชการจะมีโอกาสเข้ามาในวงการธุรกิจแตกต่างกันในแต่ละช่วงโอกาส โดยมีโอกาสเข้ามามากในช่วงแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมฉบับที่ 1

เมื่อทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างการกระจายอาชีพของบิดากับอายุของผู้บริหาร โดยการหาค่า chi-square พบว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 3-15

การกระจายระดับการศึกษาของบิดาตามอายุของผู้บริหาร

การศึกษาของบิดา	อายุของผู้บริหาร		
	ต่ำกว่า 30 ปี	30-40 ปี	40 ปีขึ้นไป
ประถมศึกษา	52.38	25.50	-
มัธยมศึกษาตอนต้น	38.10	18.26	30.77
มัธยมศึกษาตอนปลาย	4.78	30.24	38.48
ระดับปริญญาตรี	-	10.80	7.80
อื่น ๆ	4.78	9.90	23.00
รวม	100.00	100.00	100.00
จำนวน	21	43	13

χ^2 คำนวณ 22.932 ระดับความเชื่อมั่น 99.5% df=8 χ^2 เปิดตาราง 21.08

จากตารางที่ 3-15 พบว่า แต่ละช่วงโอกาสของผู้บริหาร เมื่อพิจารณาทางด้าน "การศึกษาของบิดาจะเห็นว่า ระดับการไม่รู้หนังสือของบิดาลดลง (ดูจากระดับการศึกษาอื่น ๆ) ซึ่งมีผลมาจากการวางแผนพัฒนา ฯ ทำให้ระดับการไม่รู้หนังสือลดน้อยลง แม้ว่าการศึกษาของบิดาในแต่ละช่วงอายุของผู้บริหารจะอยู่ในระดับต่ำกว่าปริญญาตรี แต่ก็พบว่า การกระจายการศึกษาของบิดาในช่วงต่ำกว่าปริญญาตรีมีความแตกต่างกันมาก

เมื่อทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างการกระจายการศึกษาของบิดากับอายุของผู้บริหาร โดยการใช้ค่า chi-square พบว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 3-16

การกระจายระดับการศึกษาของมารดาตามอายุของผู้บริหาร

การศึกษาของมารดา	อายุของผู้บริหาร		
	ต่ำกว่า 30 ปี	30-40 ปี	40 ปีขึ้นไป
ประถมศึกษา	76.20	37.21	61.54
มัธยมศึกษาตอนต้น	9.52	20.93	15.38
มัธยมศึกษาตอนปลาย	9.52	16.20	-
ระดับปริญญาตรี	-	8.98	-
อื่น ๆ	4.76	10.00	23.06
รวม	100.00	100.00	100.00
จำนวน	21	43	13

จากตาราง 3-16 ระดับการศึกษาอื่น ๆ ของมารดา (ระดับไม่รู้หนังสือ) มีแนวโน้มลดลงในแต่จะช่วงโอกาสอย่างเห็นได้ชัดเจน ซึ่งคงอธิบายผลเหมือนการศึกษาของบิดาที่การพัฒนาทำให้การเรียนหนังสือเพิ่มมากขึ้น อย่างไรก็ตามระดับการศึกษาของมารดาอยู่ในระดับต่ำ ลักษณะการกระจายการศึกษาของมารดาในแต่ละช่วงมีลักษณะแตกต่างกัน แต่การกระจายดังกล่าวมิได้มีผลทางสถิติที่สำคัญกล่าวคือ การกระจายระดับการศึกษาของมารดา ไม่มีความสัมพันธ์กับอายุของผู้บริหาร

ลักษณะ เฉพาะบางประการของผู้บริหาร

การเลื่อนชั้นทางสังคมอาจมีผลมาจากลักษณะ เฉพาะของบุคคลแต่ละบุคคล ซึ่งมีตัวแปรในลักษณะ เช่นนี้หลายตัวแปร สิ่งทีคณะผู้วิจัยให้ความสนใจ คือ ตัวแปรในเรื่องจำนวนพี่น้อง (number of siblings) และครอบครัวที่มีลูกน้อย (few children) ²²

²² Leonard Broom and Philip Selznick, op cit, P. 181

ตารางที่ 3-17

การกระจายจำนวนพี่น้องของผู้บริหาร

จำนวนพี่น้องของผู้บริหาร	จำนวน	ร้อยละ
1	3	3.89
2	6	7.79
3	10	12.89
4	7	8.99
5	11	14.20
6	13	16.80
7	8	10.39
8	9	11.69
9	6	7.79
10	3	3.90
11	1	1.30
รวม	77	100.00

นักสังคมวิทยาบอกว่า ครอบครัวที่มีบุตรคนเดียวจะมีโอกาสที่ตีมากในการเลื่อน
 ชั้นทางสังคมที่สูงขึ้น เพราะบิดามารดาไม่มีความจำเป็นที่จะต้องแบ่ง เป็นทรัพยากรให้บุตร
 คนอื่น ทำให้บุตรมีโอกาสได้ศึกษาหาความรู้เต็มที่ และบิดามารดาสามารถสนับสนุนทางการเงิน
 ในระยะเริ่มแรกของอาชีพได้²³ จากตารางที่ 3-17 พบว่าจำนวนพี่น้อง 8 คน ร้อยละ 16.80
 ซึ่งเป็นจำนวนร้อยละที่สูงที่สุดในกลุ่มก้าวเข้าสู่อาชีพบริหาร รองลงมาคือ จำนวนพี่น้องร้อยละ
 14.20 โดยภาพของตารางที่ 3-17 พบว่า กลุ่มผู้บริหารจะเป็นกลุ่มที่มีพี่น้องจำนวนมาก ซึ่ง
 จะพบว่ามีความขัดแย้งกับความคิดของนักสังคมวิทยา เรื่องนี้อาจอธิบายได้ว่าในสมัยก่อน
 ทรัพยากรต่าง ๆ ยังไม่ขาดแคลนมากเหมือนในปัจจุบัน เพราะฉะนั้นบิดามารดาจึงยังคงมีความ
 สามารถในการเลี้ยงดูและส่งเสริมบุตรได้ นอกจากนี้ทัศนคติของการมีบุตรก็คือ การมีบุตรมาก

จะเป็นแรงงานในการทำงานทั้งงานภายในบ้านและงานทางด้านเกษตร ซึ่งเป็นงานที่ใช้
แรงงานมาก และการหวังพึ่งหาบุตรเมื่อยามชรา ดังนั้นการมีบุตรจะทำให้รู้สึกมั่นคงในด้านการ
หาที่พึ่งหา ²⁴

ตารางที่ 3-10

ผู้บริหารเป็นบุตรคนที่เท่าใด

บุตรคนที่	จำนวน	ร้อยละ
1	28	36.36
2	13	16.88
3	13	16.88
4	4	5.18
5	7	9.08
6	7	9.08
7	4	5.18
8	1	1.30
รวม	77	100.00

นอกจากการศึกษาเรื่อง จำนวนพี่น้องของผู้บริหาร คณะผู้วิจัยยังศึกษาถึงลำดับที่
ในกลุ่มของพี่น้องของผู้บริหารซึ่งพบว่า ผู้บริหารที่เป็นบุตรคนโต ร้อยละ 36.36 เป็นผู้บริหาร
ซึ่งอาจอธิบายเหตุผลได้ว่า ผู้บริหารกลุ่มนี้ได้รับบทบาทการเป็นผู้นำในฐานะที่เป็นบุตรคนโต
ในกิจการภายในครอบครัวอยู่แล้ว ประสบการณ์ดังกล่าวทำให้ผู้บริหารกลุ่มนี้ทำงานได้ดีในองค์
การธุรกิจ เพราะความเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพ มีความสำคัญต่อความสำเร็จขององค์การในการ
ดำเนินงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อย่างมาก จากตัวเลขทางสถิติได้ชี้ให้เห็นว่า ความ
ล้มเหลวขององค์การธุรกิจส่วนใหญ่ เนื่องมาจากการขาดผู้นำที่มีประสิทธิภาพนั่นเอง ²⁵

²⁴ Pichit Pataktepsombati "Socio-Demographic and Economic Factors Affecting Fertility in Rural and Urban Thailand" SEAPRAP Research Report No.56 (Singapore : January 1981) P. 37

²⁵ สมยศ นารีกำร และ สุสดี รุมาคม องค์การ : ทฤษฎีและพฤติกรรม (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์พิเศษ เลข 2520) หน้า 401

จากการศึกษาในต่างประเทศพบว่า ครอบครัวที่มีลูกน้อยจะมีโอกาสเลื่อนชั้นทางสังคมมากกว่า เพราะการเลี้ยงดูบุตรจะต้องใช้เวลา พลังงาน และเงินอย่างมาก ซึ่ง 2 ตัวแปรดังกล่าวมีผลกระทบต่อ การเลื่อนชั้นทางสังคม ฉะนั้นจึงเป็นเรื่องไม่น่าแปลกใจที่บางครอบครัวจะวางแผนในการเลื่อนชั้นทางสังคมของตัวเองมากกว่าการคิดถึงบุตร ²⁶

จากการศึกษาถึงขนาดครอบครัวโดยสอบถามความเห็นจาก เด็กนักเรียน พบว่าขนาดครอบครัวโดยเฉลี่ยที่เขาปรารถนาคือ 2.85 ²⁷ อย่างไรก็ตามเมื่อสอบถามถึงขนาดครอบครัวปัจจุบันของเขาถือว่า มากหรือน้อย จะได้รับคำตอบว่า ถ้าพี่น้อง 3 หรือ น้อยกว่าถือว่า น้อย ถ้าพี่น้องระหว่าง 4-5 ถือว่า พอดี และถ้าพี่น้อง 6 หรือมากกว่า ถือว่า มาก ซึ่งแนวความคิดการตอบของเด็กนักเรียนเหล่านี้ขึ้นกับขนาดครอบครัวที่เขาสังกัดอยู่ และปัญหาของครอบครัวที่เขาได้รับรู้ ²⁸ เมื่อศึกษาเกี่ยวกับขนาดครอบครัวของผู้บริหารพบว่า จำนวนพี่น้องต่ำสุดคือ 1 จำนวนพี่น้องสูงสุดคือ 11 และจำนวนพี่น้องโดยเฉลี่ยคือ 5.49 ซึ่งพบว่า เป็นครอบครัวขนาดใหญ่

เปรียบเทียบฐานะทางสังคม เดิมกับต่างประเทศ

การศึกษาเกี่ยวกับการเลื่อนชั้นทางสังคม ทางด้านฐานะทางสังคมเดิมมีการศึกษากันในหลายประเทศ เช่น ในประเทศญี่ปุ่น Hiroshi Mannari เก็บข้อมูลจำนวน 398 ตัวอย่าง จากบริษัทผู้นำและศึกษากลุ่มผู้บริหารในบริษัทเหล่านี้ในปี ค.ศ. 1960 ในประเทศสิงคโปร์มีการศึกษาเกี่ยวกับเรื่องเดียวกันนี้ โดย Khin Maung Kyi and RS Wickramasuriya ซึ่งเก็บข้อมูลจำนวน 234 ตัวอย่าง จากสมาชิกประเทศสถาบันของ Singapore Institute of Management ²⁹ คณะผู้วิจัยนำข้อมูลโดยสรุปของการศึกษาในเรื่องนี้จากประเทศในกลุ่มเอเชียมาเปรียบเทียบกัน ดังตารางที่ 3-19

²⁶ Leonard Broom and Philip Selznick, op cit, P. 182

²⁷ Prapapen Suwan, "A Study of the Development of Thai Children's Opinion Concerning Family Size Preference", SEAPRAP Research No.17, (June 1979) P. 16

²⁸ Ibid P. 20

²⁹ Khin Maung Kyi and RS Wickramasuriya, op cit, P. 13

ตารางที่ 3-19

การเปรียบเทียบฐานะทางสังคม เดิมของผู้บริหาร

	ร้อยละ		
	ไทย 1963	สิงคโปร์ 1960	ญี่ปุ่น 1960
อาชีพส่วนตัว	62.3	42.8	21.5
ข้าราชการ	20.6	5.5	10.0
ถูกจ้างในธุรกิจเอกชน			
งานด้านช่าง	5.2	14.3	1.0
งานในสำนักงาน	7.8	22.3	9.0
งานบริหาร/งานจัดการ	3.9	15.1	33.5
อื่น ๆ	-	-	25.0
รวม	100.00	100.00	100.00
จำนวน	77	234	396

ที่มา : Khin Maung Kyi and RS Wickramasuriya "Singapore
Managers : Their Social Origins and Mobility"

Singapore Management Review, Vol 4 No:2 (July 1982)

P.14

ตารางที่ 3-19 พบว่าในประเทศไทยคนรุ่นบุตรของผู้บริหารงานอยู่แล้วจะมีโอกาสเข้ามาเป็นผู้บริหารมากที่สุด (ร้อยละ 62.3) นอกจากนี้ยังพบว่าผู้มีอาชีพอื่น ๆ ส่วนมาก คือ ชาวไร่ ชาวนา มีโอกาสก้าวเข้าสู่อาชีพผู้บริหารในสัดส่วนรองลงมา (ร้อยละ 25.0) ในประเทศสิงคโปร์บุตรที่บิดามีอาชีพส่วนตัวมีโอกาสก้าวเข้ามาสู่ผู้บริหารมากที่สุด (ร้อยละ 42.8) เนื่องจากจากประเทศสิงคโปร์มีธุรกิจส่วนตัวมาก ทำให้เสริมสร้างบุตรให้มีการต่อสู้ทางธุรกิจ ส่วนในประเทศไทย เช่นเดียวกับประเทศสิงคโปร์บุตรที่บิดามีอาชีพส่วนตัว มีโอกาask้าวเข้ามาสู่ผู้บริหารมากที่สุด (ร้อยละ 62.3) ซึ่งอาจจะอธิบายได้ว่าธุรกิจของไทยในสมัยก่อน จะมีลักษณะเป็นธุรกิจส่วนตัวค่อนข้างมาก เช่นเดียวกับสิงคโปร์

สรุป

อาชีพธุรกิจกลายเป็นกลุ่มสังคมหนึ่งที่น่าสนใจ เพราะกลุ่มอาชีพนี้มีความมั่งคั่งทางด้านเศรษฐกิจมากกว่ากลุ่มอาชีพอื่น ๆ ในสังคมทุกสังคมจะมีกลุ่มชนกลุ่มหนึ่งซึ่งเป็นกลุ่มชนชั้นนำในสังคมธุรกิจก็เช่นเดียวกันมีกลุ่มชนชั้นนำ (business elite) ซึ่งคณะผู้วิจัยหมายถึง ผู้บริหารขององค์การธุรกิจที่ประสบความสำเร็จการศึกษาเกี่ยวกับชนกลุ่มนี้ที่เสนอในบทนี้ เป็นการศึกษาการเลื่อนชั้นทางสังคม โดยพบว่า (1) บิดาผู้บริหารที่มีอาชีพธุรกิจส่วนตัว จะมีบุตรเป็นนักบริหารมากที่สุด (2) การศึกษาของบิดาผู้บริหารอยู่ในระดับต่ำกว่าปริญญาตรี (3) การศึกษาของมารดาก็มีลักษณะ เช่นเดียวกับการศึกษาของบิดา

นอกจากการศึกษายังพิจารณาถึงโอกาสในแต่ละช่วงจังหวะที่ผู้บริหารเข้าสู่วงการธุรกิจซึ่งพบว่า (1) การกระจายอาชีพของบิดามีความสัมพันธ์กับอายุของผู้บริหาร (2) การกระจายระดับการศึกษาของบิดา มีความสัมพันธ์กับอายุของผู้บริหาร (3) การกระจายระดับการศึกษาของมารดาไม่มีความสัมพันธ์กับอายุของผู้บริหาร การพิจารณาถึงลักษณะพิเศษบางประการของผู้บริหารพบว่า ผู้บริหารมาจากครอบครัวขนาดใหญ่ มักจะเป็นบุตรคนโตที่ประสบผลสำเร็จ

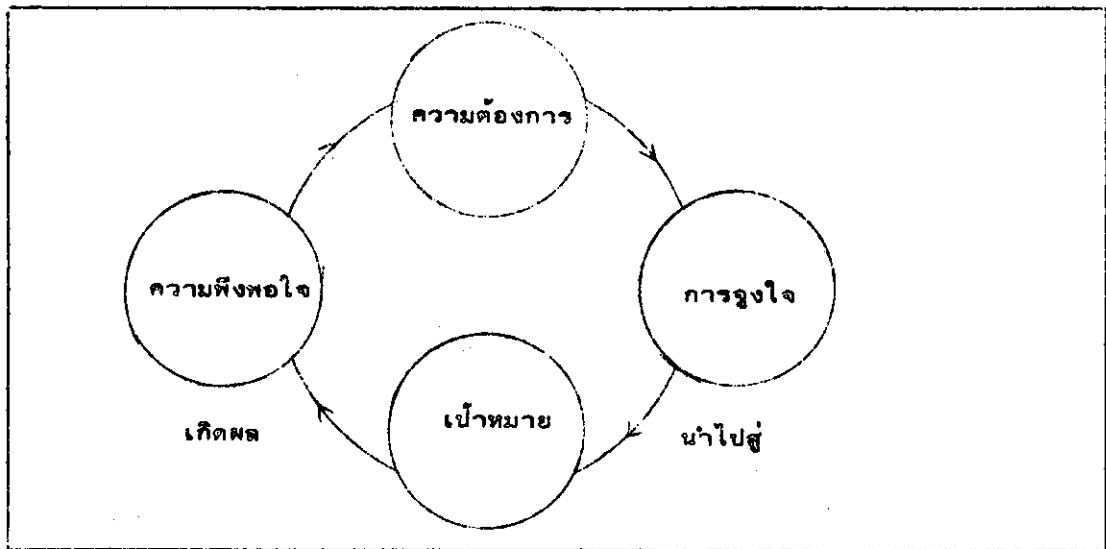
เมื่อนำการศึกษาในเรื่องนี้ไปเปรียบเทียบกับการศึกษาในต่างประเทศพบว่า ลักษณะของไทยใกล้เคียงกับของสิงคโปร์ในเรื่องฐานะดั้งเดิมของผู้บริหาร และมีความแตกต่างกับประเทศญี่ปุ่นในเรื่องเดียวกันนี้

ทัศนคติของผู้บริหารต่อการทำงาน

ในอดีตการศึกษาเกี่ยวกับการทำงานของผู้บริหาร จะเน้นทางด้านเทคนิคของงาน เช่น การกำหนดรายละเอียดในหน้าที่การทำงาน ความรับผิดชอบ การประเมินผลของงาน การศึกษาทางด้านลักษณะการจัดการตามแนวคิดของนักจิตวิทยา โดยพิจารณาถึงความพึงพอใจในการทำงาน มีไม่มากนัก¹ ทั้งที่มีการกล่าวถึงอย่างกว้างขวางในหัวข้อของการจูงใจ (motivation) ในเรื่องของการจัดการ โดยกล่าวว่า บุคคลแต่ละคนจะได้รับการกระตุ้นให้กระทำการอย่างใดอย่างหนึ่งที่ได้กำหนดขึ้นมา เพื่อสนองความต้องการของเขา ความต้องการจะเน้นสิ่งที่เกิดขึ้นภายในบุคคลจะเป็นสิ่งที่ชักนำ หรือกำกับบุคคลผู้นั้นให้ไปสู่เป้าหมายของการตอบสนอง ความต้องการที่เกิดความรู้สึกขึ้น² กระบวนการจูงใจมีลักษณะดังนี้

ภาพ 4-1

กระบวนการจูงใจ



ที่มา : สมยศ นาวีการ และ มุสดี รุมาคม องค์การ: ทฤษฎีและพฤติกรรม (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์พิชเชศ 2520) หน้า 323

¹ Lyman W. Porter "A Study of Perceived Need Satisfactions in Bottom and Middle Management Jobs" Journal of Applied Psychology (1961) P.1

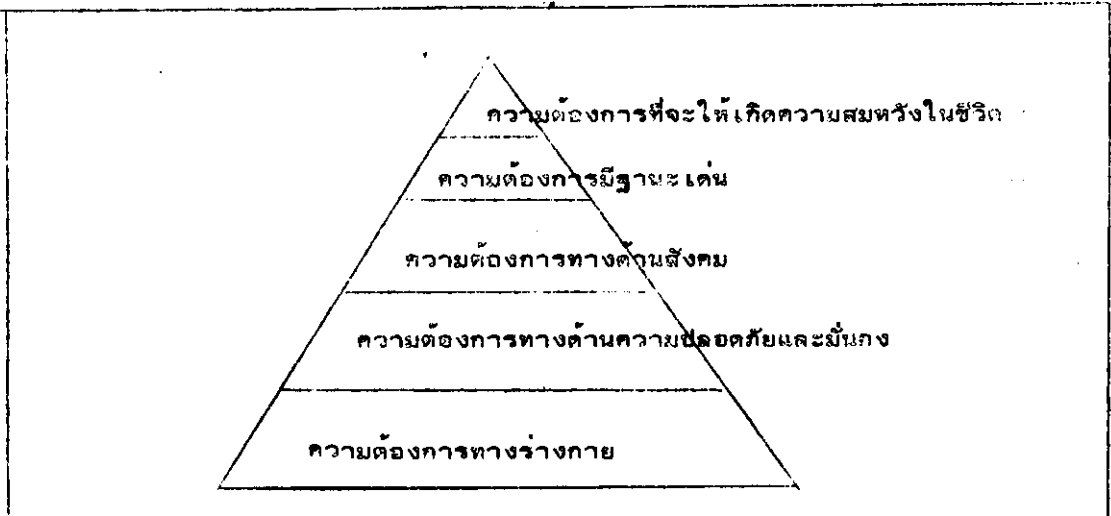
² สมยศ นาวีการ และ มุสดี รุมาคม องค์การ: ทฤษฎีและพฤติกรรม (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์พิชเชศ 2520) หน้า 323

ทฤษฎีลำดับของความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's Need Hierarchy) ได้รับการยกย่องอย่างกว้างขวางในการศึกษาทางด้านการจูงใจ ทฤษฎีของมาสโลว์ตั้งบนข้อสมมติฐานดังนี้³

1. ความต้องการของคนจะ เรียงลำดับได้จากระดับต่ำสุดจนถึงระดับสูงสุด ดังภาพที่ 4-2

ภาพ 4-2

ลำดับของความต้องการของมาสโลว์



2. ความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้ว จะไม่เป็นสิ่งจูงใจพฤติกรรมของคนอีกต่อไป เพราะคนจะถูกจูงใจด้วยความต้องการที่อยู่สูงขึ้นไป ที่ยังไม่ได้รับการตอบสนอง
3. ความต้องการของคนจะซ้อนกันได้ หมายความว่า ความต้องการอย่างหนึ่งอาจจะยังไม่หมดความต้องการอย่างอื่น จะเกิดซ้อนขึ้นมาได้

³ เรื่องเดียวกัน หน้า 328-329

ก่อนที่นำเอาทฤษฎีลำดับความต้องการของมาสโลว์มาใช้ในการศึกษา จะขอทำความเข้าใจความหมายของความต้องการแต่ละลำดับ ดังนี้⁴

1. ความต้องการทางร่างกาย (physiological needs) เป็นความต้องการเบื้องต้นเพื่อการอยู่รอด เช่น ความต้องการอาหาร เครื่องดื่ม ที่อยู่อาศัย และยารักษาโรค
2. ความต้องการทางด้านความปลอดภัยและมั่นคง (safety and security needs) เป็นความต้องการความปลอดภัยจากความกลัว เช่น ความแน่นอนในหน้าที่การงาน
3. ความต้องการทางด้านสังคม (social needs) ความต้องการจุดนี้เริ่มเป็นจุดที่จะสร้างการจงใจได้ เป็นความต้องการให้ตนเองเป็นที่ยอมรับของกลุ่มคนในสังคม เช่น เป็นที่ยอมรับของลูกน้อง
4. ความต้องการมีฐานะตน (esteem needs) เป็นความต้องการที่อยากให้คนยกย่อง เช่น การมีหน้าที่หรือตำแหน่งงานในระดับสูง
5. ความต้องการ ที่จะให้เกิดความสมหวังในชีวิต (self-actualization needs) เป็นความต้องการที่จะอยากให้เกิดความสำเร็จทุกอย่างที่คาดหวังเอาไว้ เช่น ต้องการเป็นนักธุรกิจที่ยิ่งใหญ่

มาสโลว์เสนอว่า โดยปกติคนทั่วไปจะพึงพอใจในความต้องการที่ได้รับการตอบสนอง ดังนี้ ความต้องการทางร่างกาย ร้อยละ 85 ความต้องการทางด้านความปลอดภัยและมั่นคง ร้อยละ 70 ความต้องการทางด้านสังคม ร้อยละ 50 ความต้องการมีฐานะตน ร้อยละ 40 และ ความต้องการที่จะให้เกิดความสมหวังในชีวิต ร้อยละ 10 ผู้บริหารที่ดีจะต้องพยายามหาวิธีการสนองความต้องการของบุคคลในระดับแตกต่างกัน⁵ เพราะในองค์การธุรกิจจะมีการจัดรูปแบบ

⁴ William G. Scott, Terence R. Mitchell and Philip H. Birnbarum, Organization Theory : A Structural and Behavioral Analysis 4th ed. (Illinois:Richard D. Irwin, Inc., 1981) P. 92-93

⁵ James L. Gibson, John M. Ivancevich and James H. Donnelly, Jr., Organization: Behavior, Structure, Processes (Texas:Business Publications, Inc., 1976) P. 120

ขององค์กร การแบ่งแยกความสำคัญของบุคคลในหน่วยงานจะระดับแตกต่างกัน การศึกษาเรื่องความพึงพอใจในงาน จึงต้องมีการแบ่งระดับของกลุ่มคนที่จะศึกษาตามไปด้วย คณะผู้วิจัยเลือกศึกษากลุ่มผู้บริหารในระดับสูงขององค์กรธุรกิจ เนื่องจากเล็งเห็นความสำคัญว่า บุคคลกลุ่มนี้ เป็นผู้นำองค์กรธุรกิจให้ก้าวหน้า เขาเหล่านั้นได้รับความพึงพอใจในการทำงานมากน้อยเพียงใด

ลำดับความต้องการของผู้บริหาร

เนื่องจากผู้บริหารเป็นบุคคลที่อยู่ในระดับสูงสุดขององค์กร ฉะนั้นระดับความต้องการทางร่างกายจะได้รับการตอบสนองอย่างสมบูรณ์แล้ว จะไม่นำความต้องการทางร่างกายเข้ามาศึกษา นอกจากนี้ความต้องการมีฐานะเด่น จะแยกส่วนการศึกษาเกี่ยวกับอำนาจในการทำงานในตำแหน่งบริหารให้ชัดเจนมากขึ้น การศึกษาความพึงพอใจต่อการทำงานของผู้บริหาร ใช้การสร้างแบบสอบถาม โดยใช้คำถาม 16 ข้อ ซึ่งคำถามแต่ละข้อจะนำไปสู่ข้อสรุปในเรื่องความต้องการของผู้บริหารดังนี้⁶

1. ความต้องการทางด้านความปลอดภัยและมั่นคงประกอบด้วยคำถาม
 - 1.1 ในฐานะผู้บริหารท่านมีความรู้สึก ว่า ตำแหน่งในปัจจุบันนี้มีมั่นคง
2. ความต้องการทางด้านสังคม ประกอบด้วยคำถาม
 - 2.1 ในฐานะผู้บริหารในปัจจุบัน ท่านมีโอกาสช่วยเหลือบุคคลอื่น
 - 2.2 ตำแหน่งผู้บริหารในปัจจุบัน เปิดโอกาสให้ท่านได้มีความใกล้ชิดเพื่อร่วมงาน
3. ความต้องการมีฐานะเด่น ประกอบด้วยคำถาม
 - 3.1 ความรู้สึกพอใจในตำแหน่งของท่านในฐานะผู้บริหาร
 - 3.2 ในฐานะผู้บริหารชื่อเสียงของท่านภายในบริษัท
 - 3.3 ในฐานะผู้บริหารชื่อเสียงของท่านภายนอกบริษัท

⁶ Lyman W. Porter, op cit, P.5

4. ความต้องการมีอำนาจในการทำงาน ประกอบด้วยคำถาม

4.1 อำนาจเกี่ยวข้องกับตำแหน่งผู้บริหาร

4.2 ฐานะผู้บริหารในปัจจุบัน มีโอกาสดีและทำงานอย่างอิสระ

4.3 ฐานะผู้บริหารในปัจจุบัน มีโอกาสในการแสดงความคิดเห็น เกี่ยวกับการตั้งเป้าหมาย

4.4 ฐานะผู้บริหารในปัจจุบัน ท่านมีโอกาที่จะแสดงความคิดเห็น เพื่อตัดสินใจและการดำเนินงาน

5. ความต้องการที่จะให้เกิดความสมหวังในชีวิต

5.1 ในฐานะผู้บริหาร ท่านคิดว่าโอกาสของความก้าวหน้า และพัฒนาตนเอง ในปัจจุบัน

5.2 ความพอใจสูงสุดในตำแหน่งผู้บริหารในปัจจุบันของท่าน

5.3 ในฐานะผู้บริหาร ท่านคิดว่าได้ทำประโยชน์แก่บริษัท

6. คำถามทั้ง 2 ข้อ ไม่สามารถจะระบุได้ว่า เป็นความต้องการประเภทใด ประเภทหนึ่ง เพราะเป็นคำถามที่ผสมผสานความต้องการหลายลักษณะ เข้าด้วยกัน ฉะนั้นการวิเคราะห์จึงแยกคำถามทั้ง 2 ข้อ ออกต่างหาก คำถามทั้ง 2 ข้อนี้ คือ

6.1 ในฐานะผู้ดำรงตำแหน่งผู้บริหาร ท่านคิดว่าได้รับคำตอบแทน

6.2 ในฐานะผู้บริหารท่านรู้งาน

ในคำตอบของแต่ละคำถามทั้ง 15 ข้อ ดังกล่าวข้างต้น ได้กำหนดคะแนนตั้งแต่ 1-7 โดยเรียงจากความรู้สึกน้อยไปหามาก นอกจากนี้ในแต่ละคำถามกำหนดให้ผู้ตอบพิจารณา คำตอบเป็น 3 ลักษณะ ดังนี้

ก. มากน้อยเพียงใดในปัจจุบัน

ข. ควรจะมีมากน้อยเพียงใด

ค. มีความสำคัญต่อท่านเพียงใด

คำตอบในข้อ (ก) จะให้เห็นถึงความสำคัญที่ผู้บริหารมีต่อความต้องการแต่ละระดับ หรือความต้องการจากงาน ส่วนความแตกต่างของคำตอบในข้อ (ข) กับข้อ (ก) จะสะท้อนความพึงพอใจของความต้องการ⁷

ทัศนคติของผู้บริหารต่อการทำงาน

ดังได้กล่าวมาแล้วข้างต้นว่า แบบสอบถามที่กำหนดแต่ละข้อจะสามารถชี้ลำดับความต้องการของผู้บริหารได้ พร้อมกับสามารถวัดความพึงพอใจของการทำงานในตำแหน่งผู้บริหารของแต่ละระดับความต้องการของผู้บริหาร รวมทั้งการชี้ถึงความสำคัญของความต้องการแต่ละระดับด้วย ในส่วนนี้จะ เสนอผลการศึกษาในเรื่องดังกล่าวนี้

ความพึงพอใจของความต้องการ (Need Satisfaction)

การคำนวณความพึงพอใจของความต้องการ ด้วยการเอาผลจากคำตอบในข้อ (ข) ลบด้วยข้อ (ก) ในหมวดของความต้องการของผู้บริหารแต่ละคน หลังจากนั้นนำผลต่างที่ได้จากผู้บริหารแต่ละคนมารวมกัน แล้วหารด้วยจำนวนผู้บริหาร (77 ตัวอย่าง) เช่น จากแบบสอบถาม ส่วนที่ 3 (รูปแบบสอบถามจากภาคผนวก) คำถามข้อที่ 1 "ในฐานะผู้บริหารท่านมีความรู้สึกว่าเป็นตำแหน่งในปัจจุบันนี้มั่นคง" ซึ่งคำถามข้อนี้อยู่ในหมวดความต้องการความปลอดภัยและมั่นคง ให้นำคำตอบข้อ (ข) ในข้อ 1 ของผู้บริหารแต่ละคน - ข้อ (ก) ในข้อ 1 ของผู้บริหารแต่ละคน แล้วจึงนำผลต่างที่ได้จากผู้บริหารแต่ละคนมารวมกันจนครบ 77 ท่าน แล้วจึงหารผลรวมด้วยจำนวน 77 ในบางหมวดความต้องการ มีคำถามมากกว่า 1 ข้อ จะคำนวณหาค่าเฉลี่ย ค่าภายในข้อที่ 2 และข้อที่ 3 อยู่ในหมวดความต้องการทางด้านสังคม ให้นำผลต่างของคำตอบข้อ (ข) ในข้อ 2 ของผู้บริหารแต่ละคน - ข้อ (ก) ในข้อ 2 ของผู้บริหารแต่ละคน บวกกับผลต่างของคำตอบข้อ (ข) ในข้อ 3 ของผู้บริหารแต่ละคน - ข้อ (ก) ในข้อ 3 ของผู้บริหารแต่ละคน แล้วจึงหารผลลัพท์ของผลรวมของผลต่างทั้ง 2 ข้อนี้ ด้วย 2 หลังจากหาค่าเฉลี่ยแล้ว การหาค่าในหมวดความต้องการความปลอดภัยและมั่นคง ผลการคำนวณทุกหมวดความต้องการสรุปได้ดังตารางที่ 4-1

⁷ Alfred W. Clark and Sue McCabe, "The Motivation and Satisfaction of Australian Managers", Personnel Psychology (1972) p.627

ตารางที่ 4-1

ค่าเฉลี่ยคะแนนความพึงพอใจของความต้องการ

ลักษณะความต้องการ	ค่าเฉลี่ยคะแนนความพึงพอใจ
ทางด้านความปลอดภัยและมั่นคง	.68
ทางด้านสังคม	.64
มีฐานะเด่น	.69
มีอำนาจในการทำงาน	.66
เกิดความสมหวังในชีวิต	.81
ผลตอบแทน	.78
รูปร่าง	.75

การวิเคราะห์ผลจากตารางนี้ ถ้าค่าตัวเลขยิ่งมากแสดงว่า ความไม่พึงพอใจของความต้องการสูง เพราะการคำนวณค่ามาจากค่าที่คาดหวังลบด้วยค่าที่เป็นจริง ซึ่งจะพบว่า ความต้องการมีอำนาจในการทำงาน มีระดับความพึงพอใจสูงที่สุด ในขณะที่ความต้องการผลตอบแทน และการรูปร่าง มีระดับพึงพอใจต่ำเช่นเดียวกัน เมื่อมีการศึกษาอย่างละเอียดว่าในกลุ่มผู้บริหาร มีจำนวนร้อยละเท่าใดที่คิดว่าระดับพึงพอใจของความต้องการได้รับการสนองตอบมากเกินไป หมายความว่า สภาพที่เป็นจริงดีกว่าสภาพที่คาดหวัง (คะแนนออกมาต่ำกว่าสูง) มีจำนวนร้อยละเท่าใดที่คิดว่าระดับพึงพอใจของความต้องการเหมาะสม หมายความว่า สภาพที่เป็นจริงเป็นไปตามที่คาดหวัง (คะแนนออกมาเท่ากับสูง) และกลุ่มสุดท้าย ดังกลุ่มที่มีความเห็นวาระดับพึงพอใจของความต้องการได้รับการสนองตอบน้อยเกินไป หมายความว่า สภาพที่เป็นจริงต่ำกว่าสภาพที่คาดหวัง (คะแนนออกมามากกว่าสูง) ผลการศึกษาเรื่องนี้สรุปตามตารางที่ 4-2

ตารางที่ 4-2

อัตราการร้องขอของผู้บริหารที่ได้รับการสนองต่อความต้องการ

ลักษณะความต้องการ	รวม	การสนองต่อความต้องการ		
		มากเกินไป	พอดี	น้อยเกินไป
ทางด้านความปลอดภัยและมั่นคง	100.00	1.30	51.95	46.75
ทางด้านสังคม	100.00	2.60	29.87	67.53
มีฐานะเด่น	100.00	7.78	27.27	64.94
มีอำนาจในการทำงาน	100.00	6.50	27.27	66.23
เกิดความสมหวังในชีวิต	100.00	3.90	10.39	85.71
รูปร่าง	100.00	1.30	37.03	61.64
ผลตอบแทน	100.00	2.60	40.26	57.14

ตารางที่ 4-2 พบว่า ความต้องการที่จะทำให้เกิดความสมหวังในชีวิต มีจำนวนร้อยละ 85.71 ที่มีความรู้สึกว่า ได้รับการตอบสนองน้อยเกินไป ซึ่งเป็นจำนวนมากที่สุด ส่วนความต้องการทางด้านสังคม มีจำนวนร้อยละ 67.53 ที่มีความรู้สึกว่า ได้รับการตอบสนองน้อยเกินไปเป็นจำนวนรองลงมา อย่างไรก็ตามพบว่า จำนวนผู้บริหารที่ไม่พึงพอใจกับความต้องการมีจำนวนร้อยละที่มากที่สุด และเกินกว่าครึ่งหนึ่งของจำนวนผู้บริหาร จะมีเพียงความต้องการทางด้านความปลอดภัยและมั่นคงเท่านั้น ที่มีจำนวนน้อยกว่าร้อยละ 50

ความสำคัญของความต้องการ (Need Importance)

การคำนวณความสำคัญของความต้องการ คือการเอาค่าเฉลี่ยในข้อ (ค) ของผู้บริหารแต่ละคนในแต่ละหมวดความต้องการมารวมกัน แล้วหารด้วยจำนวนตัวอย่าง (77 ตัวอย่าง) เช่น หมวดความต้องการทางด้านความปลอดภัยและมั่นคง จะได้มาจากคำตอบข้อ 1 นำคำตอบของข้อ (ค)

ของข้อ 1 นี้จากคำตอบของผู้บริหารแต่ละคนมารวมกัน แล้วหารด้วย ๕ เพื่อหาค่าเฉลี่ยของหมวดนี้ของผู้บริหารแต่ละคน หลังจากนั้นจึงนำผลรวมของค่าเฉลี่ยของผู้บริหารแต่ละคนหารด้วย 77 ผลการคำนวณทุกหมวดความต้องการสรุปได้ดังตารางที่ 4-3

ตารางที่ 4-3

ค่าเฉลี่ยค่าคะแนนความสำคัญของความต้องการ

ลักษณะความต้องการ	ค่าเฉลี่ยคะแนนความสำคัญของความต้องการ
ทางด้านความปลอดภัยและมั่นคง	5.82
ทางด้านสังคม	6.84
มีฐานะเด่น	5.82
มีอำนาจในการทำงาน	6.00
เกิดความสมหวังในชีวิต	6.23
ผลตอบแทน	5.73
รูปร่าง	6.45

ตารางที่ 4-3 แสดงถึงความสำคัญของความต้องการ ซึ่งมีค่าเฉลี่ยในระดับสูง (ค่าคะแนนเต็ม 7 คะแนน) มีข้อสังเกตประการหนึ่งคือ ระดับความสำคัญ เรียงจากน้อยไปหามาก ตามลำดับของความต้องการหมายความว่า ระดับความต้องการต่ำกว่าความสำคัญก็น้อยตามไปด้วย ถ้าระดับความต้องการสูงขึ้นมา ความสำคัญก็มากตามไปด้วย การค้นพบดังกล่าวเป็นการยืนยันทฤษฎีของมาสโลว์ได้เป็นอย่างดี

ความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติของผู้บริหารต่อการทำงานกับตัวแปรที่สำคัญ

คณะผู้วิจัยมีความเห็นว่า ควรจะศึกษาตัวแปรที่สำคัญบางตัว ในเรื่องของความสัมพันธ์กับทัศนคติ เพราะตัวแปรดังกล่าวอาจนำไปสู่คำอธิบาย ผลการศึกษาในส่วนแรกให้ชัดเจนยิ่งขึ้นได้ ตัวแปรที่น่าเข้ามาศึกษาประกอบด้วย อายุ เพศ เชื้อชาติ การศึกษา และการศึกษาเฉพาะด้านของผู้บริหาร ข้อมูลเหล่านี้มาจากแบบสอบถามในส่วนที่ 1 นอกจากนี้ยังพิจารณาถึงข้อมูลในส่วนที่ 2 โดยนำตัวแปรเกี่ยวกับประสบการณ์ในการทำงานบริหาร ประเภทธุรกิจ การประกอบธุรกิจเฉพาะด้าน ระยะเวลาที่ทำงานในบริษัท และระยะเวลาที่ดำรงตำแหน่งในปัจจุบัน การทดสอบความสัมพันธ์ใช้วิธีการทางสถิติโดยใช้ chi-square ส่วนระดับความเชื่อมั่นในการทดสอบใช้ช่วงร้อยละ 90 ขึ้นไป การเสนอรายงานในที่นี้จะแสดงโดยยึดความต้องการนี้ ส่วนตัวแปรที่ไม่มีความสัมพันธ์จะไม่แสดงไว้ในรายงานฉบับนี้

ความต้องการทางด้านความปลอดภัยและมั่นคง

จากการศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์พบว่า ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์มี 3 ตัวแปร กล่าวคือ ตัวแปรทางด้านอายุและการศึกษา ซึ่งจะได้เสนอผลดังนี้

ตารางที่ 4-4

การกระจายความต้องการทางด้านความปลอดภัยและมั่นคงตามอายุผู้บริหาร

ความต้องการทางด้านความปลอดภัย และมั่นคง	อายุผู้บริหาร		
	ต่ำกว่า 36 ปี	36-48 ปี	สูงกว่า 48 ปี
มากเกินไป	-	-	7.70
พอดี	38.09	60.47	46.15
น้อยเกินไป	61.91	39.53	46.15
รวม	100.00	100.00	100.00
จำนวน	21	43	13

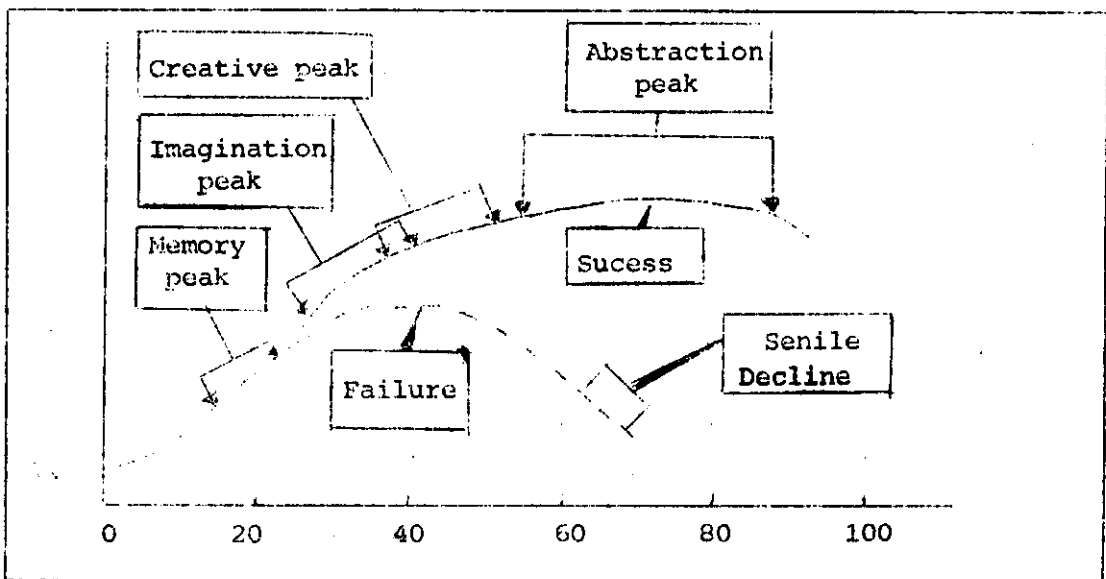
χ^2 ค่าคำนวณ 7.895 ระดับความเชื่อมั่น 90% df=4 χ^2 เปิดตาราง 7.78

จากตารางที่ 4-4 พบว่า กลุ่มผู้บริหารที่มีอายุต่ำกว่า 38 ปี จะคาดหวังความต้องการทางด้านความปลอดภัยและมั่นคง จากองค์การธุรกิจค่อนข้างมากกว่ากลุ่มผู้บริหารในกลุ่มอายุอื่น ๆ ซึ่งอาจจะกล่าวได้ว่า กลุ่มผู้บริหารกลุ่มนี้มีความรู้สึกไม่แน่ใจในการทำงาน เพราะเป็นช่วงแรกสุดในการก้าวเข้าสู่ตำแหน่งหน้าที่การงานในระดับใหม่ ซึ่งมีความสำคัญกับชีวิตการทำงานมาก และเกิดความรู้สึกว่ามีข้อจำกัดบางประการเกิดขึ้น อันมีผลนำไปสู่ความรู้สึกสับสนในบทบาทของผู้บริหารกับการมีชีวิตส่วนตัว⁸

ส่วนกลุ่มผู้บริหารที่มีอายุในช่วง 38-48 ปี จะรู้สึกมั่นคงในชีวิตการทำงาน ซึ่งพบว่ากลุ่มนี้มีความเห็นว่า องค์การธุรกิจสนองตอบต่อความต้องการของเขาอย่างเหมาะสม จากการศึกษาของนักจิตวิทยาพบว่า ช่วงอายุช่วงนี้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ประกอบกับการก้าวถึงระดับนี้มีความมั่นใจที่จะมองเห็นความสำเร็จของอนาคต ดังจะเห็นจากภาพที่ 4-3

ภาพที่ 4-3

ความสัมพันธ์ระหว่างอายุกับความเติบโตทางร่างกาย



Source : B. von Haller Gilmer, Industrial and Organizational Psychology (New York: McGraw-Hill Book Company, 1971) P.300

⁸ A.D. Newman and R.W. Rowbottom, Organization Analysis, (U.S.A.: Southern Illinois University Press, 1968) P. 13-15

กลุ่มผู้บริหารกลุ่มสุดท้ายคือ กลุ่มผู้บริหารที่มีอายุในช่วง 48 ปี ขึ้นไป จะพบว่าสัดส่วนของความต้องการทางด้านความปลอดภัยและมั่นคง อยู่ในระดับที่ใกล้เคียงกัน คือ คิดว่าองค์การได้สนองตอบความต้องการด้านนี้อย่างเหมาะสม กับน้อยเกินไป ซึ่งอาจจะอธิบายได้ว่า ผู้บริหารในกลุ่มนี้ ส่วนหนึ่งเป็นกลุ่มที่ยังรู้สึกพอใจ เพราะยังมีความเชื่อมั่นในตัวเอง รวมทั้งยังคาดหวังอนาคตของการทำงานได้ ในขณะที่อีกส่วนหนึ่งเข้าสู่กลุ่มภาวะที่จะเกษียณอายุการทำงาน เกิดความรู้สึกว่ามีการสูญเสียสถานะฐานะต่างที่เคยเป็น ถ้าหากผู้บริหารบางกลุ่มมีทางเลือกอาจจะมีโอกาสทำงานที่ปรึกษาทำได้ แต่บางกลุ่มอาจไม่มีโอกาสดังกล่าว ความสับสนดังกล่าวทำให้เกิดความรู้สึกว่า องค์การควรคำนึงถึงความต้องการทางด้านความปลอดภัยและมั่นคงน้อยเกินไป⁹

ตารางที่ 4-5

การกระจายความต้องการทางด้านความปลอดภัยและมั่นคงตามระดับการศึกษา

ความต้องการทางด้านความปลอดภัยและมั่นคง	ระดับการศึกษา		
	มัธยมปลาย	ปริญญาตรี	อื่น ๆ
มากเกินไป	-	2.93	-
พอดี	71.43	97.21	70.97
น้อยเกินไป	28.57	80.45	29.03
รวม	100.00	100.00	100.00
จำนวน	7	43	27

χ^2 ค่ารวม 8.782 ระดับความเชื่อมั่น 90% df=4 χ^2 เปิดตาราง 7.78

⁹ B. von Haller Gilmer, Industrial and Organizational Psychology, (New York : McGraw-Hill Book Company, 1971) P. 302-303

กลุ่มผู้บริหารที่มีระดับการศึกษาจบมัธยมศึกษาตอนปลาย จะพบว่าองค์การธุรกิจสนองความต้องการทางด้านความปลอดภัยและมั่นคงอย่างเหมาะสม ในขณะที่กลุ่มผู้บริหารที่มีระดับการศึกษาชั้นปริญญาตรี มีความเห็นว่าการตอบสนองทางด้านนี้มีน้อยเกินไป อยู่ในระดับสูงมาก ส่วนกลุ่มผู้บริหารที่มีระดับการศึกษาชั้นอื่น ๆ มีความเห็น เช่นเดียวกับกลุ่มผู้บริหารที่มีระดับการศึกษาจบมัธยมศึกษาตอนปลาย กลุ่มการศึกษาอื่น ๆ ประกอบด้วยผู้จบระดับการศึกษาที่ต่ำกว่าปริญญา เช่น เชนาบุการ ปวส. เป็นต้น และบางส่วนเป็นผู้จบระดับปริญญาโท

จากสภาพการณดังกล่าวข้างต้น สอดคล้องกับข้อสงสัยบางประการของการศึกษาว่า ระบบการศึกษาที่มีวัตถุประสงค์อย่างไร เป็นการวางแผนการศึกษาเพื่อการสร้างงาน และความจำเป็นของทางสังคม เพราะผลที่ได้จากการศึกษาพบว่า ผู้ที่มีการศึกษาระดับสูงจะคาดหวังสูง แต่มีความหมายกับการจ้างงานน้อย ลักษณะดังกล่าวเป็นตัวอธิบายปรากฏการณ์ข้างต้นได้เป็นอย่างดี กลุ่มผู้บริหารที่มีระดับการศึกษาสูง จะคาดหวังความต้องการในระดับนี้สูงมากกว่า กลุ่มผู้บริหารที่มีการศึกษาในระดับต่ำกว่า ¹⁰

ความต้องการทางด้านสังคม

องค์การทุกองค์การจะมีกลุ่มอย่างเป็นทางการ (formal group) และกลุ่มอย่างไม่เป็นทางการ (informal group) ซึ่งในกลุ่มอย่างเป็นทางการ ผู้บริหารจะเป็นผู้นำกลุ่ม พร้อมทั้งมีสิทธิใช้อำนาจทางการให้รางวัลและการลงโทษได้ ส่วนกลุ่มอย่างไม่เป็นทางการอาจมีผู้นำเฉพาะกลุ่มอื่น ผู้บริหารที่สัจจำเป็นจะต้องเป็นที่ยอมรับจากกลุ่มนี้ด้วย ¹¹ เพราะการดำเนินงานในองค์การที่มีประสิทธิภาพ จำเป็นที่ผู้บริหารจะต้องประสานความสัมพันธ์ระหว่างทั้งสองกลุ่มนี้ ความสามารถดังกล่าวอาศัยจากประสบการณ์ทางสังคมเป็นส่วนช่วย ¹²

จากการศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์พบว่า ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับความต้องการทางด้านสังคมมีเพียง 1 ตัวแปร กล่าวคือ ตัวแปรเกี่ยวกับประสบการณ์ในการทำงานระดับบริหาร ซึ่งจะได้เสนอผลการศึกษาดังนี้

¹⁰ Kenyon B. De Greene, Sociotechnical Systems: Factors in Analysis, Design and Management (New Jersey : Prentice-Hall, Inc., 1973) P.322-323

¹¹ James L. Gibson, John M, Ivancevich and James H. Donnelly, op. cit, P.160

¹² A.D. Newman and R.W. Rowbottom op. cit P.37

ตารางที่ 4-7

การกระจายความต้องการทางด้านสังคมตามประสบการณ์ผู้บริหาร

ความต้องการทางด้านสังคม	ประสบการณ์การทำงานระดับบริหาร		
	1-5 ปี	6-10 ปี	10 ปีขึ้นไป
มากเกินไป	-	8.90	-
พอดี	41.67	13.79	38.89
น้อยเกินไป	58.33	79.31	61.11
รวม	100.00	100.00	100.00
จำนวน	12	29	36

X^2 ค่าพหุ 6.325 ระดับความเชื่อมั่น 90% df=4 X^2 เปิดตาราง 7.78

จากตารางที่ 4-7 พบว่า ทุกกลุ่มของผู้บริหารที่มีประสบการณ์การทำงานระดับบริหารที่แตกต่างกันมีความเห็นส่วนใหญ่ เห็นกว่าร้อยละ 60 มีความเห็นว่าทางองค์การธุรกิจควรสนองความต้องการทางสังคมน้อยเกินไป ซึ่งอาจอธิบายได้ว่า ในกลุ่มผู้บริหารกลุ่มแรก (ประสบการณ์บริหาร 1-5 ปี) มีระดับความไม่พอใจในเรื่องนี้น้อยสุด อาจจะเป็นได้ว่าผู้บริหารกลุ่มนี้ เมื่อมีโอกาสเข้ามาทำงานทางด้านบริหาร ยังต้องพึ่งพาอาศัยการเรียนรู้จากกลุ่มบุคคลที่ทำงานร่วมกัน ทำให้ยังมีความรู้สึกว่าเป็นกลุ่มเดียวกับผู้ผู้ได้บังคับบัญชา เมื่อประสบการณ์ทางการบริหารมีระยะเวลามากขึ้น (6-10 ปี) เป็นช่วงที่มุ่งงานเป็นหลัก เกิดความห่างเหินจากผู้ผู้บังคับบัญชา ทำให้เกิดความไม่แน่ใจเกี่ยวกับสภาพการยอมรับของบุคคลในองค์การขึ้น ในกลุ่มผู้บริหารที่มีประสบการณ์บริหาร 10 ปีขึ้นไป มีลักษณะไม่แตกต่างกันมากนักกับกลุ่มผู้บริหารที่มีประสบการณ์ 6-10 ปี

ความต้องการมีฐานะเด่น

จากการศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์พบว่า ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับความต้องการมีฐานะเด่น มี 3 ตัวแปร กล่าวคือ เชื้อชาติ การศึกษาเฉพาะด้าน และระยะเวลาที่ทำงานในบริษัท ซึ่งจะได้นำเสนอผลการศึกษาดังนี้

ตารางที่ 4-8

การกระจายความต้องการมีฐานะเด่นตามเชื้อชาติ

ความต้องการมีฐานะเด่น	เชื้อชาติ	
	ไทย	จีน
มากเกินไป	0.25	15.30
พอดี	32.01	-
น้อยเกินไป	60.94	33.62
รวม	100.00	100.00
จำนวน	84	19

χ^2 จำนวน 0.350 ระดับความเชื่อมั่น 95% $df=2$ χ^2 เปิดตาราง 5.99

ความต้องการมีฐานะเด่น เป็นความต้องการที่องค์กรจะตอบสนองได้ยากมาก เพราะถ้าพิจารณาจะแยกออกเป็น 2 ส่วน คือ ผู้บริหารจะต้องรู้สึกว่าคุณเองมีความสามารถและต้องประกาศให้โลกรับทราบถึงความพยายามอันนี้ ส่วนที่สอง ต้องการให้คุณคลไ่นองค์กรและนอกองค์กรรับทราบถึงความสำเร็จของผู้บริหารด้วย¹³ ความต้องการเช่นนี้อาศัยความสามารถของผู้บริหารส่วนหนึ่งด้วย ฉะนั้นผลการศึกษาจะพบว่า ผู้บริหารรู้สึกว่าคุณ้องการสนองความต้องการมีฐานะเด่นน้อยเกินไป ในระดับที่สูงมาก

ความแตกต่างทางด้านเชื้อชาติ เป็นตัวแปรที่ก่อให้เกิดความแตกต่างทางด้านความเชื่อ จากการศึกษากลุ่มชนผิวขาว และชนผิวดำในสหรัฐอเมริกาในเรื่องเกี่ยวกับฐานะที่เท่าเทียมกันในการติดต่อพบปะ ถ้าหากบุคคลทั้งสองฝ่ายมีโอกาสติดต่อกันมาก่อน จะลดภาพของแต่ละฝ่ายที่คิดไว้ล่วงหน้าลง¹⁴ อย่างไรก็ตามความสัมพันธ์ระหว่างชาวไทยกับชาวจีนในเมืองอยู่ในสภาพที่ดี แต่ประเพณีและวัฒนธรรมของชนแต่ละกลุ่ม อาจทำให้ความคิดเห็นแตกต่างกันได้ ฉะนั้นผู้บริหารที่

¹³ William G. Scott Terence R. Mitchell and Philip H. Brinbarum, op. cit., P.93

¹⁴ Dennis Krebs, Readings in Social Psychology: Contemporary Perspectives, Comp ed. (New York: Harper&Row, 1976) P.214-221

มีเชื้อชาติจีน จึงมีความรู้สึกว่า องค์การตอบสนองความต้องการมีฐานะเดิมน้อยเกินไป สูงกว่า

ผู้บริหารที่มีเชื้อชาติไทย

ตารางที่ 4-9

การกระจายความต้องการมีฐานะเด่น ตามการศึกษาเฉพาะด้าน

ความต้องการมีฐานะเด่น	การศึกษาเฉพาะด้าน						
	มนุษย์และสังคม	บริหารฯ	วิทยาศาสตร์	วิศวกรรม	การแพทย์	กฎหมาย	อื่น ๆ
มากเกินไป	-	0.98	50.00	-	20.00	-	-
พอดี	33.33	23.25	25.00	31.25	20.00	100.00	-
น้อยเกินไป	66.67	69.77	25.00	68.75	60.00	-	100.00
รวม	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00
จำนวน	6	43	4	16	5	2	1

χ^2 ค่ารวม 19.459 ระดับความเชื่อมั่น 90% df=12 χ^2 เปิดตาราง 16.55

จากตารางที่ 4-9 พบว่า เกือบทุกกลุ่มของผู้บริหารที่มีการศึกษาเฉพาะด้าน มีความเห็นว่า องค์การธุรกิจตอบสนองความต้องการมีฐานะเด่นน้อยเกินไป ซึ่งอาจจะอธิบายได้ว่า ระบบการศึกษา เน้นการศึกษาเฉพาะด้านโดยให้ความสำคัญกับตลาดแรงงาน โดยเฉพาะในระดับการศึกษาชั้นปริญญา เพราะการศึกษาระดับลงทุนสูงมาก เมื่อจบมาแล้วอาจหางานทำไม่ได้ อย่างไรก็ตามการขาดการ ตลาดแรงงานเป็นงานที่ยุ่งยาก เพราะความเปลี่ยนแปลงทางด้านเทคโนโลยีและงานที่เหมาะสมใน อนาคตมีลักษณะอย่างไร ¹⁵ การศึกษาเฉพาะด้านเป็นการฝึกความรู้และหลักวิชาการ เฉพาะด้าน การทำงานทางด้านบริหาร จะมีทั้งงานเฉพาะด้านวิชาชีพ (professional) และงานที่ไม่เกี่ยวข้องกับวิชาชีพ (non-professional) ฉะนั้นผู้บริหารจะต้องสามารถปรับตัวเองให้เหมาะสมกับงาน

¹⁵ Metta Spencer, Foundations of Modern Sociology, 2nd ed.

(New Jersey:Prentice-Hall, Inc., 1979) P.423-424

ในตำแหน่งบริหาร¹⁶ ถ้าหากปรับตัวเองไม่ได้ผู้บริหารจะเกิดความไม่แน่ใจในการทำงาน
รวมไปถึงความต้องการที่จะมีชื่อเสียงในฐานะผู้บริหารจะด้อยลงไปด้วย

ตารางที่ 4-10

การกระจายความต้องการมีฐานะเด่นตามระยะเวลาที่ทำงานในบริษัท

ความต้องการมีฐานะเด่น	ระยะเวลาที่ทำงานในบริษัท		
	1-5 ปี	6-10 ปี	10 ปีขึ้นไป
มากเกินไป	-	-	7.65
พอดี	21.05	41.07	20.59
น้อยเกินไป	76.95	56.33	21.76
รวม	100.00	100.00	100.00
จำนวน	19	20	34

χ^2 ค่ารวม 11.026 ระดับความเชื่อมั่น 95% $df=4$ χ^2 เบ็ดตาราง 9.49

จากตารางที่ 4-10 พบว่ากลุ่มผู้บริหารที่มีระยะเวลาที่ทำงานในบริษัทช่วง 1-5 ปี
รู้สึกว่าความต้องการมีฐานะเด่นได้รับการตอบสนองน้อยเกินไป ซึ่งอาจเป็นไปได้ที่เป็นระยะ
ของการเข้ามามีงานในองค์กร จึงเกิดภาวะที่ยังไม่แน่ใจในงานบริหาร พร้อมทั้งยังไม่คุ้นเคย
กับกลุ่มคนที่เกี่ยวข้อง พอมาในช่วงระยะเวลาทำงาน 6-10 ปี ความต้องการมีฐานะเด่นได้รับ
การตอบสนองน้อยเกินไป แต่มีอัตราร้อยละที่ลดลง ซึ่งผู้บริหารเริ่มคุ้นเคยกับงานและกลุ่มคนที่
เกี่ยวข้องในกลุ่มสุดท้าย พบว่าอัตราร้อยละของความไม่พอใจ ทางด้านความต้องการมีฐานะเด่น
เพิ่มขึ้นจากกลุ่มที่สองเล็กน้อย ซึ่งอาจเนื่องมาจากเกิดภาวะไม่แน่ใจในการทำงาน เพราะทำงาน
ในองค์กรธุรกิจเดียวกันมานาน

16 A.D. Newman and R.W. Rowbottom, op. cit., P.49-50

ความต้องการมีอำนาจในการทำงาน

การก้าวเข้าสู่ตำแหน่งทางการบริหารนั้น ทางองค์การธุรกิจจะต้องมอบอำนาจให้ผู้บริหารเพื่อจะทำงานบรรลุตามเป้าหมายขององค์การ การใช้อำนาจนั้นขึ้นอยู่กับดุลยพินิจของผู้บริหาร อย่างไรก็ตามการใช้อำนาจจำเป็นต้องมีลักษณะและขั้นตอนการใช้ และองค์การมีสิทธิ์ที่จะตกลงเกี่ยวกับอำนาจที่มอบให้ผู้บริหาร เมื่อครบสัญญาการจ้าง หรือผู้สัญญาอยากให้มีการแก้ไขหรือเงื่อนไขการทำงาน เปลี่ยนแปลงไป¹⁷ ดังนั้นองค์การธุรกิจที่ประสบความสำเร็จจะต้องกำหนด เรื่องของอำนาจในแต่ละตำแหน่งอย่างชัดเจน ในการศึกษา เรื่องที่ทัศนคติของผู้บริหารเกี่ยวกับความต้องการมีอำนาจในการทำงาน ไม่พบว่าตัวแปรตัวใดที่ศึกษามีผลต่อความชัดเจนในเรื่องนี้

ความต้องการที่จะทำให้เกิดความสมหวังในชีวิต

ความต้องการที่จะทำให้เกิดความสมหวังในชีวิต เป็นการค้นหาประสบการณ์ใหม่ ๆ สำหรับการปรับปรุงและตัดแปลงพฤติกรรมของบุคคล หรือความต้องการที่จะทำให้เกิดความสมหวังในชีวิต คือ ระดับความสามารถของบุคคลแต่ละบุคคลที่จะตัดแปลงข้อมูลหรือข่าวสารต่าง ๆ ซึ่งเขาได้รับสำหรับการเสริมสร้างประสบการณ์ใหม่¹⁸ ฉะนั้นความต้องการในลักษณะเช่นนี้มีความสัมพันธ์ทั้งการ เสนอขององค์การกับความสามารถของผู้บริหารแต่ละบุคคลด้วย ผลการศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างความต้องการที่จะทำให้เกิดความสมหวังในชีวิตกับตัวแปรต่าง ๆ พบว่ามีความสัมพันธ์กับตัวแปรเพียงตัวเดียวคือ การศึกษาเฉพาะด้านซึ่งจะเสนอผลดังนี้

¹⁷ Ibid. , P.21-24

¹⁸ Dennis Krebs op. cit. , P.337

ตารางที่ 4-11

การกระจายความต้องการที่จะทำให้เกิดความสมหวังในชีวิต ตามการศึกษาเฉพาะด้าน

ความต้องการที่จะทำให้เกิดความสมหวังในชีวิต	การศึกษาเฉพาะด้าน						
	มนุษยและสังคม	บริหารฯ	วิทยาศาสตร์	วิศวะ	การแพทย์	กฎหมาย	อื่น ๆ
มากเกินไป	-	-	50.00	0.25	-	-	-
พอดี	-	13.95	-	12.50	-	-	-
น้อยเกินไป	100.00	86.05	50.00	81.25	100.00	100.00	100.00
รวม	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00
จำนวน	0	49	4	16	5	2	1

χ^2 ค่ารวม 27.702 ระดับความเชื่อมั่น 99% df=12 χ^2 เปิดตาราง 26.22

จากตารางที่ 4-11 พบว่าทุกกลุ่มผู้บริหารที่มีการศึกษาเฉพาะด้านที่แตกต่างกัน มีความเห็นว่าองค์การธุรกิจสนองต่อความต้องการที่จะทำให้เกิดความสมหวังในชีวิตน้อยเกินไป ซึ่งอาจจะอธิบายได้ว่ากลุ่มผู้บริหารเหล่านี้ได้ก้าวเข้ามาถึงจุดสูงสุดขององค์การธุรกิจ ทำให้ขาดความรู้สึกที่จะได้เรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ที่จะเสริมสร้างประสบการณ์ชีวิต

ความต้องการทางด้านผลตอบแทน

ผลตอบแทนขององค์การธุรกิจแบ่งออกได้เป็น 2 ประเภทคือ ผลตอบแทนทางการเงิน (monetary rewards) และการเพิ่มพูนประสิทธิภาพงาน (job enrichment) ผลตอบแทนทางการเงินเป็นการจูงใจพื้นฐานขององค์การธุรกิจ เพราะผลตอบแทนนี้มีวัตถุประสงค์ (1) สสนองความต้องการขั้นพื้นฐานของบุคคลในองค์การ (2) ใช้เป็นตัวกระตุ้นการทำงาน และ (3) อาจเป็นผลจากการจูงใจได้เหมือนกัน ส่วนการเพิ่มพูนประสิทธิภาพงาน เป็นความพยายามที่จะเพิ่มความพึงพอใจในงานและการทำงาน การจูงใจในลักษณะที่สองนี้เป็นการสนองความต้องการบุคคลากรที่มีความต้องการมากกว่าความต้องการทางร่างกาย¹⁹

¹⁹ James L. Gibson, John M. Ivancovich, and James H. Donnelly, Jr., op.cit., P.131-134

จากการศึกษาของกลุ่มผู้บริหารพบว่า แม้จะมีความรู้ลึกไม่พอใจกับผลตอบแทน แต่ก็พบว่า ความต้องการทางด้านผลตอบแทนไม่มีความสัมพันธ์กับตัวแปรใด เลย

ความต้องการเรียนรู้งาน

จากการศึกษาการเรียนรู้งานของพนักงานพบว่า พนักงานเหล่านี้จะเรียนรู้งาน เมื่อมีความจำเป็นที่จะต้องใช้ความรู้เพื่อแก้ไขปัญหาการทำงาน โดยลักษณะหัวข้อที่จะเรียนรู้ คือ (1) กระบวนของงานที่ทำเป็นประจำ (2) กระบวนการที่สำคัญหรืองานเอกสารที่จะสนับสนุนงานประจำ (3) กระบวนของเครื่องจักรและอุปกรณ์ที่เกี่ยวข้อง (4) พฤติกรรมของลูกค้า (ถ้ามีความจำเป็นต้องทำงานด้านนี้) และ (5) รูปแบบขององค์การอย่างเป็นทางการ พนักงานเหล่านี้จะแยกชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวออกจากกันอย่างชัดเจน²⁰ ส่วนกลุ่มผู้บริหารการ เรียนรู้งานมีมากมายกว่าพนักงาน กล่าวคือ ผู้บริหารควรทราบงานของพนักงานแต่ละหน่วยอย่างคร่าว ๆ เมื่อรวบรวมเป็นภาพที่เป็นตัวแทนขององค์การ กลุ่มผู้บริหารจะเป็นตัวแทนขององค์การธุรกิจด้วย ฉะนั้นการมีโอกาสรับรู้งานขององค์การธุรกิจมากเพียงใด จะทำให้การ เป็นตัวแทนขององค์การธุรกิจได้ที มากขึ้น

จากการศึกษาของกลุ่มผู้บริหารพบว่า ความต้องการเรียนรู้งานมีความสัมพันธ์กับเพศ และประสบการณ์ของการบริหาร ซึ่งจะ เรนผลการศึกษาดังนี้

20 Ken C. Kusterer, Know-How on the Job: The Important Working Knowledge of Unskilled Workers, (Colorado: Westview Press, Inc., 1978) P.131-143

ตารางที่ 4-12

การกระจายความต้องการ เรียนรู้งานตาม เพศ

ความต้องการ เรียนรู้งาน	เพศ	
	ชาย	หญิง
มากเกินไป	-	9.09
พอดี	97.88	35.96
น้อยเกินไป	62.12	54.55
รวม	160.00	100.00
จำนวน	68	11

χ^2 ค่ารวม 9.094 ระดับความเชื่อมั่น 95% df=2 χ^2 เปิดตาราง 5.99

จากตารางที่ 4-12 กลุ่มผู้บริหารมีความเห็นว่า องค์การธุรกิจตอบสนองความต้องการ เรียนรู้งานน้อยเกินไป ในอัตราร้อยละที่มากกว่ากลุ่มผู้บริหารหญิง ซึ่งอาจอธิบายได้ว่ากลุ่มผู้บริหารชายเมื่ออยู่ในครอบครัว ถูกกำหนดบทบาทจากรอบครัวให้เป็นผู้นำครอบครัว ฉะนั้นความสำเร็จทางด้านอาชีพการงานเป็นเรื่องสำคัญมาก ฉะนั้นความต้องการ เรียนรู้งาน เพื่อนำไปสู่ความสำเร็จของงานในอาชีพจะตามมาด้วย ส่วนกลุ่มผู้บริหารหญิงเมื่ออยู่ในครอบครัวแล้วจะถูกกำหนดบทบาทเป็นแม่บ้าน ฉะนั้นครอบครัวจะไม่คาดหวังความสำเร็จจากเพศหญิงมากนัก ²¹

21 Metta Spencer, op. cit., P.355

ตารางที่ 4-13

การกระจายความต้องการ เรียนรู้งานตามประสบการณ์บริหาร

ความต้องการ เรียนรู้งาน	ประสบการณ์บริหาร		
	1-5 ปี	๕-10 ปี	10 ปีขึ้นไป
มากเกินไป	8.33	-	-
พอดี	16.67	34.48	47.22
น้อยเกินไป	75.00	65.52	52.76
รวม	100.00	100.00	100.00
จำนวน	12	29	36
χ^2 คำนวณ 8.654 ระดับความเชื่อมั่น 90% $df=4$ χ^2 เปิดตาราง 7.78			

จากตารางที่ 4-13 พบว่ากลุ่มผู้บริหารที่มีประสบการณ์การทำงานทางด้านบริหารมาก จะรู้สึกว่าการสนองความต้องการ เรียนรู้งาน น้อยเกินไป อัตราร้อยละลดน้อยลงตามไปด้วย ซึ่งอาจจะกล่าวได้ว่าระยะเวลาของการบริหารมีส่วน เพิ่มพูนประสบการณ์การทำงาน ทำให้รู้สึกว่าองค์การตอบสนองความต้องการในเรื่องนี้

เปรียบเทียบการศึกษาทัศนคติของผู้บริหารต่อการทำงานกับต่างประเทศ

การศึกษาศึกษาทัศนคติของผู้บริหารต่อการทำงาน เกี่ยวกับความพึงพอใจกับการทำงาน และความสำคัญของการเรียนรู้นั้น มีการศึกษากันในต่างประเทศอย่างมากมาจากการนำข้อมูลมาเปรียบเทียบ เพื่อเพิ่มพูนความเข้าใจในเรื่องนี้ โดยคาดหวังว่าจะชี้ผลทางการกระตุ้นความหวังของกลุ่มผู้บริหาร หรือทำให้องค์การธุรกิจ เปลี่ยนแปลง เพื่อลดความไม่พอใจในการทำงานลง การเปรียบเทียบข้อมูลจะเปรียบเทียบ เฉพาะประเทศในกลุ่ม เอเชีย เท่านั้น

ตารางที่ 4-14

เปรียบเทียบความพึงพอใจกับการทำงาน

ประเทศ	จำนวน ตัวอย่าง	ความต้องการ				
		ปลอดภัยและ มั่นคง	สังคม	มีฐานะเด่น	มีอำนาจ	สมหวังใน ชีวิต
ไทย	77	.66	.64	.69	.56	.61
อินเดีย	114	.72	1.18	1.12	1.52	1.58
ญี่ปุ่น	105	.52	.52	.58	.65	.56

ที่มา : Alfred W. Clark and sue McCabe, "The Motivation and Satiofaction of Australian Managers" Personnel Psychology (1972), P.630

จากตารางที่ 4-14 พบว่าประเทศญี่ปุ่นมีลักษณะการตอบสนองความต้องการทุกระดับได้ดีที่สุด เพราะจำนวนตัวเลขความไม่พอใจต่ำที่สุดในกลุ่มที่นำมาเปรียบเทียบ ส่วนประเทศอินเดียมีลักษณะการสนองตอบความต้องการทุกระดับที่ไม่พอใจสูงมาก ประเทศไทยจะอยู่ตรงกลางระหว่างสองประเทศที่นำมาเปรียบเทียบความแตกต่างของตัวเลขเหล่านี้ อาจอธิบายได้ว่าเป็นผลมาจากลักษณะของ เศรษฐกิจ และวัฒนธรรมของประเทศเหล่านั้น

ตารางที่ 4-15

เปรียบเทียบความสำคัญของความต้องการ

ประเทศ	จำนวน ตัวอย่าง	ความสำคัญของความต้องการ				
		ปลอดภัยและ มั่นคง	สังคม	มีฐานะเด่น	มีอำนาจ	สมหวังใน ชีวิต
ไทย	77	5.02	5.64	5.02	5.00	5.23
อินเดีย	114	5.42	5.06	5.82	5.10	5.37
ญี่ปุ่น	125	5.61	5.03	5.23	5.99	5.30

ที่มา : Ibid. P.629

จากตารางที่ 4-15 พบว่า ลักษณะความสำคัญของความต้องการของกลุ่มทั้ง 3 ประเทศไม่แตกต่างกันมากนัก แต่ประเทศอินเดีย เป็นประเทศที่ผลของการให้ความสำคัญของความ ต้องการสูงกว่าประเทศอื่น ๆ ประเทศไทยมีลักษณะใกล้เคียงกับญี่ปุ่นมาก

สรุป

การวัดทัศนคติของผู้บริหารต่อการทำงานในที่นี้ คือการศึกษาถึงความสามารถขององค์การที่จะต้องสนองต่อความต้องการทั้ง 7 ประการ คือ ความต้องการทางด้านความปลอดภัย และมั่นคง ความต้องการทางด้านสังคม ความต้องการมีฐานะเด่น ความต้องการมีอำนาจ ในการทำงาน ความต้องการที่จะทำให้เกิดความสมหวังในชีวิต ความต้องการทางด้านผลตอบแทน และความต้องการเรียนรู้งาน นอกจากนี้ยังศึกษาว่า ความสำคัญของความต้องการแต่ละกลุ่ม มีมากน้อยเพียงใด

จากการศึกษาในส่วนแรก นำมาสู่การศึกษาในส่วนที่สอง กล่าวคือ การนำตัวแปรที่มีความสำคัญคือ (1) ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับผู้บริหาร ซึ่งประกอบด้วย อายุ เพศ เชื้อชาติ

การศึกษา และการศึกษาเฉพาะ และ (2) ข้อมูลเกี่ยวกับการทำงาน ซึ่งประกอบด้วย ประสบการณ์ในการทำงานบริหาร ประเภทธุรกิจ การประกอบธุรกิจ เฉพาะด้านระยะเวลาที่ทำงานในบริษัท และระยะเวลาที่ดำรงตำแหน่งในปัจจุบัน มาประกอบการอธิบายเกี่ยวกับทัศนคติของผู้บริหารต่อการทำงาน

ส่วนสุดท้ายของบทนี้ นำผลการศึกษาในส่วนแรกมา เปรียบเทียบกับการศึกษาลักษณะเดียวกันในประเทศในกลุ่มเอเชีย โดยการคาดหวังว่าจะนำประโยชน์ในการพิจารณาภาพของเรื่องนี้ให้กว้างขวางยิ่งขึ้น คงจะเป็นที่ยอมรับกันว่า การบริหารงานของทุกวันนี้ โอกาสการติดต่อสื่อสารระหว่างกลุ่มผู้บริหาร เกิดขึ้นได้โดยไม่ยากนัก

ลักษณะความเป็นผู้นำ

ความติดขัดเดิมจะพิจารณาว่า ผู้นำ เป็นผู้ทำให้เกิดความสำเร็จหรือความล้มเหลวของกลุ่ม ฉะนั้นเมื่อองค์การธุรกิจประสบความสำเร็จ ผู้บริหารจะเป็นผู้รับผลของความสำเร็จขององค์การธุรกิจ องค์การธุรกิจส่วนใหญ่พยายามศึกษาถึงลักษณะความเป็นผู้นำ และพยายามพัฒนาผู้บริหารของตนเอง ให้เป็นผู้นำที่ดี การศึกษาวิจัยเกี่ยวกับลักษณะความเป็นผู้นำมีมากมายหลายลักษณะ ซึ่งการศึกษาที่ดีก็คือ การเลือกกลุ่มผู้บริหารที่อยู่ในองค์การแล้วนำมาเปรียบเทียบผลการศึกษาในลักษณะต่าง ๆ กัน ¹

Contingency Theory of Leadership ²

Contingency theory of leadership เป็นการศึกษาเปรียบเทียบระหว่างความมีประสิทธิภาพของความเป็นผู้นำกับสถานการณ์ ทฤษฎีนี้ปรับปรุงโดย Fred E. Fiedler โดยเสนอว่า การทำงานของกลุ่มบุคคลเป็นผลมาจากตัวแปร ๒ ประการ คือ ลักษณะของผู้นำ (leadership style) และสถานการณ์ที่น่าพอใจ (situational favorableness) ซึ่งจะได้อธิบายแนวความคิดทั้ง ๒ ลักษณะนี้ได้ดังนี้

ลักษณะของผู้นำ

การศึกษาลักษณะของผู้นำ เป็นการศึกษาถึง ปฏิกริยาที่เกิดขึ้นระหว่างผู้นำและกลุ่มการทำงาน ตามความคิดเห็นของ Fiedler ลักษณะของผู้นำขึ้นกับบุคลิกภาพของผู้บริหารแต่ละคน ซึ่งมักจะไม่ค่อยเปลี่ยนแปลงบุคลิกภาพ การศึกษาเรื่องนี้ Fiedler ได้ปรับปรุงดัชนีที่จะชี้ลักษณะผู้บริหารอย่างง่าย เรียกว่า least-preferred coworker (LPC) scale สเกลนี้จะทนายผู้บริหารให้คิดถึงบุคคลที่เขาทำงานด้วย และเป็นบุคคลที่ผู้บริหารทำงานด้วยค่อนข้างยาก

¹ William G. Scott, Terena R. Mitchell, and Philip H. Birnbarum, Organization Theory : A Structural and Behavioral Analysis, (Illinois : Richard D. Irwin, Inc., 1981) P.140-141

² James L. Gibson, John M. Ivancevich and James H. Donnelly, Jr., Organizations Behavior, Structure Processes (Texas: Business Publications, Inc., 1976) P. 205-208

สถานการณ์ที่นำพอใจ

Fiedler เสนอสถานการณ์ที่มี 3 ลักษณะที่จะมีอิทธิพลต่อการเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพ คือ (1) leader-member relations (2) task structure และ (3) position power ซึ่งในแต่ละสถานการณ์มีความหมายดังนี้

Leader-member relations หมายถึงระดับความเชื่อมั่น ความเชื่อถือ และความเคารพที่ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาที่มีต่อผู้นำ ซึ่งหมายถึงการยอมรับผู้นำนั่นเอง

Task structure เป็นจุดวัดที่สำคัญที่สุดภายใต้หัวข้อนี้ การสอบถามจะต้องประกอบด้วย คำถามที่เกี่ยวกับความชัดเจนของเป้าหมาย การกระทำสู่เป้าหมาย ความถูกต้องของการตัดสินใจ และการกำหนดวิธีการตัดสินใจที่เฉพาะเจาะจง

Position power หมายถึงอำนาจที่ได้มาด้วยตำแหน่งผู้บริหาร การถามคำถามจะมีลักษณะดังนี้ หัวหน้าสามารถแนะนำการให้รางวัลหรือลงโทษลูกน้อง ต่อผู้บริหารหรือไม่ ? หรือ หัวหน้าสามารถให้รางวัลหรือลงโทษลูกน้องได้หรือไม่ ?

0	7	6	5	4	3	2	1
มีความสบายใจเมื่ออยู่ใกล้				เมื่อความอึดอัดเมื่ออยู่ใกล้			

การคำนวณค่าของ LPC จะทำอย่างง่ายโดยการรวมคะแนนของคำตอบแต่ละข้อ ทั้ง 17 ข้อเข้าด้วยกัน คะแนน LPC ได้รับความเชื่อถือว่าจะเปิดเผยอารมณ์ของบุคคลแต่ละบุคคลที่มีต่อบุคคลที่เขาทำงานด้วยไม่ได้ แต่ LPC ไม่ใช่เครื่องวัดการรับรู้ที่แน่นอน³

ผู้บริหารที่ได้คะแนน LPC สูง จะเป็นผู้ที่มีความสัมพันธ์ใกล้ชิดกับผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา หมายความว่า เป็นผู้บริหารที่เน้นความสัมพันธ์เป็นหลัก (relationship-oriented) ในทางตรงกันข้ามผู้บริหารที่ได้คะแนน LPC ต่ำ จะเป็นผู้ที่เน้นการทำงานเป็นหลัก (task-oriented) ผู้บริหารกลุ่มนี้จะสนใจความสำเร็จของผลงานก่อนและจะคำนึงถึงความสัมพันธ์ในภายหลัง ผลการศึกษามีลักษณะดังนี้

³ J. Richard Hackman, Edward E. Lawler III and Lyman W. Porter, Perspectives on Behavior in Organizations, (New York : McGraw-Hill Book Company, 1977) P. 392

⁴ Ibid., P.392-394

ตารางที่ 5-1

การกระจายของคะแนน LPC ของผู้บริหาร

คะแนน	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่า 52 คะแนน	-	-
52-101 คะแนน	49	69.01
102 คะแนนขึ้นไป	22	30.99
รวม	71	100.00

จากตารางที่ 5-1 พบว่า ผู้บริหารจะ เป็นทางด้านความสัมพันธและงาน เป็นส่วนมาก แต่กลุ่มผู้บริหารบางกลุ่ม เน้นทางด้านความสัมพันธค่อนข้างมาก จากการศึกษาเกี่ยวกับลักษณะความ เป็นผู้นำพบว่า ผู้นำที่ให้ความสนใจเกี่ยวกับพนักงาน (employee centered) จะประสบความสำเร็จมากกว่าผู้นำที่สนใจงาน (job centered) นอกจากนี้จากการศึกษาพฤติกรรมของผู้นำในหลาย ๆ แห่ง จะพบว่าผู้นำมี 2 ลักษณะ คือ ผู้นำที่เน้นงาน (task orientation) กับเน้นความสัมพันธ (interpersonal orientation) และผู้นำจะพยายามผสมผสานลักษณะทั้งสองนี้เข้าด้วยกัน ⁵ ฉะนั้นลักษณะของผู้บริหารที่ค้นพบจึงสอดคล้องกับการศึกษาที่มีมาแล้ว ตารางที่ 5-2 แสดงรายละเอียดของคำตอบแต่ละข้อ

⁵ William G. Scott, Tecence R. Mitchell, and Philip H. Birnbarum, op. cit., P.145

ตารางที่ 5-2

การกระจายลักษณะความเป็นผู้นำ

ลักษณะความเป็นผู้นำ	รวม	คะแนนของ LPC		
		1-3 คะแนน	4-6 คะแนน	8-9 คะแนน
1. มีความสบายใจ-มีความวิตกกังวลเมื่ออยู่ใกล้	100.00	12.88	33.02	49.30
2. มีความเป็นมิตร-ไม่เป็นมิตร	100.00	7.04	38.09	54.93
3. ยอมรับผู้อื่น-ไม่ยอมรับผู้อื่น	100.00	11.27	45.07	43.66
4. ให้ความช่วยเหลือ-ไม่ให้ความช่วยเหลือ	100.00	7.04	39.44	53.52
5. เป็นคนกระตือรือร้น-ไม่กระตือรือร้น	100.00	7.04	28.17	64.79
6. เป็นคนไม่เข้มงวด-เข้มงวด	100.00	29.57	47.09	22.54
7. เป็นคนเป็นกันเอง-ไม่เป็นกันเอง	100.00	15.49	30.99	53.52
8. เป็นคนมีน้ำใจ-ไม่มีน้ำใจ	100.00	9.88	32.39	57.75
9. ให้ความร่วมมือ-ไม่ให้ความร่วมมือ	100.00	8.45	28.17	63.30
10. ให้ความสนับสนุน-ไม่ให้ความสนับสนุน	100.00	11.27	33.00	54.93
11. เป็นคนน่าสนใจ-เป็นคนน่าเบื่อ	100.00	18.90	36.62	46.48
12. เป็นคนรักสงบ-เป็นคนชอบหาเรื่อง	100.00	15.49	45.07	39.44
13. มีความสนใจในตนเอง-ไม่สนใจตนเอง	100.00	5.03	36.62	57.75
14. มีความมั่นใจตัวเอง-ไม่มั่นใจตัวเอง	100.00	5.03	16.90	77.46
15. มีประสิทธิภาพในการทำงาน-ไม่มีประสิทธิภาพ	100.00	9.88	12.31	71.63
16. ร่าเริง-ไม่ร่าเริง	100.00	9.88	39.44	50.70
17. เปิดเผย-ไม่เปิดเผย	100.00	19.72	33.00	46.48

จากตารางที่ 5-2 จะพบว่า คะแนนระดับ 8-9 คะแนน เป็นกลุ่มที่ได้รับการเลือกจากผู้บริหารมากที่สุด ยกเว้นในคำถามที่ 3 "การยอมรับผู้อื่น-ไม่ยอมรับผู้อื่น" คำถามที่ 6 "เป็นคนไม่เข้มงวด-เข้มงวด" และคำถามที่ 12 "เป็นคนรักสงบ-เป็นคนชอบหาเรื่อง"

ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะความ เป็นผู้นำกับตัวแปรที่สำคัญ

คณะผู้วิจัยนำตัวแปรที่สำคัญ 2 กลุ่ม คือ กลุ่มข้อมูลตัวแปรของผู้บริหาร ซึ่งประกอบด้วย อายุ เพศ เชื้อชาติ การศึกษา และการศึกษาระดับชั้น และกลุ่มข้อมูลประสพการณ์การทำงานซึ่งประกอบด้วย ประสพการณ์การทำงานบริหาร ประเภทธุรกิจ การประกอบธุรกิจเฉพาะด้าน ระยะเวลาที่ทำงานในอาชีพ และระยะที่ดำรงตำแหน่งในปัจจุบัน การทดสอบความสัมพันธ์ใช้วิธีการทางสถิติ โดยใช้ chi square ส่วนระดับความเชื่อมั่นในการทดสอบที่ใช้ช่วงร้อยละ ๑๐ ขึ้นไป ผลของการทดสอบพบว่า ไม่มีความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะความ เป็นผู้นำกับตัวแปรที่กล่าวมาข้างต้น จึงไม่เสนอผลอย่างละเอียดในที่นี้

สรุป

ความเป็นผู้นำ เป็นคุณลักษณะที่มีความสำคัญมากในการพัฒนาบุคคลิกภาพของผู้บริหาร ซึ่งจะนำไปสู่ความสำเร็จขององค์การ การศึกษาคุณลักษณะความเป็นผู้นำมีการศึกษาในหลายลักษณะ ซึ่งจะให้ผลการศึกษาในหลายแง่มุมมีทั้งส่วนที่คล้ายกันและแตกต่างกัน ในส่วนที่มีความคล้ายคลึงกับตัวลักษณะผู้นำจะมี ๑ คุณลักษณะที่แก่นัก และอยู่กับคนโดยนัยคือ ผู้นำที่เน้นงาน (task orientation) และผู้นำที่เพิ่มความสัมพันธ์ (interpersonal orientation) ผู้นำที่ประสบความสำเร็จ คือ ผู้นำที่สามารถผสมผสานความ เป็นผู้นำทั้งสองลักษณะ เข้าด้วยกัน ซึ่งผลการศึกษาจากกลุ่มผู้บริหารมีความสอดคล้องกับทฤษฎีดังกล่าว

บทที่ ๑

บทสรุป

การดำเนินงานธุรกิจของไทยมีการพัฒนาอย่างรวดเร็วหลังจากที่ประเทศไทยนำแบบ
พัฒนาเศรษฐกิจและสังคมมาใช้ จากการดำเนินงานของธุรกิจขนาดใหญ่ในระยะแรกนั้น เริ่ม
ดำเนินงานภายใต้การบริหารงานของชาวต่างประเทศจากตะวันตก ฉะนั้นแนวความคิดทางการ
บริหารในระยะแรกจึงมีลักษณะการนำหลักเกณฑ์ของชาวตะวันตกมาใช้ เมื่อดำเนินงานไปได้
ระยะหนึ่ง แนวความคิดทางการบริหารแบบตะวันตก ได้รับการปรับปรุงให้เหมาะสมกับวัฒนธรรม
ของไทยมากขึ้น เพราะวัฒนธรรมตะวันตกเป็นวัฒนธรรมแบบตัวใครตัวมัน ถ้าคึกคักเด็มมาก เมื่อหมด
ความหมายก็หายไปเลย ความอบอุ่นไม่มี เมื่อนำมาเปรียบเทียบกับวัฒนธรรมไทย ซึ่งมีระบบ
พรรคพวก พี่น้อง และเพื่อนฝูงมาก มีความอบอุ่นเกิดขึ้น

นักบริหารของไทยในปัจจุบัน พยายามปรับปรุงแนวความคิดทางการบริหารให้
เหมาะสมกับเมืองไทยมากขึ้น โดย คุณณรงค์ ศรีธำณ ได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับนักบริหาร
ไทยในปัจจุบัน ในหนังสือประชาสัมพันธ์ธุรกิจ ฉบับพิเศษ "ทำเนียบนักบริหาร" ว่า นักบริหารของ
ไทยมีลักษณะ เอาจริง ทำจริง เป็นนักบริหารที่เข้าใจเมืองไทย มองเมืองไทยในทางที่ดีและคิด
สร้างสรรค์ แนวทางการบริหารในหลักการใหญ่ไม่เปลี่ยนแปลง แต่จะนำมาปรับให้กับวิทยาการ
แบบใหม่บ้างขึ้น

การศึกษาเรื่องผู้บริหาร : การเลื่อนชั้นทางสังคม ทัศนคติต่อการทำงาน และ
ลักษณะความเป็นผู้นำ เป็นการศึกษาเพื่อให้ทราบถึงลักษณะของผู้บริหารของไทยใน ๓ ลักษณะ
ซึ่งการศึกษาดังกล่าวแม้ว่า จำนวนตัวอย่างจะน้อยเกินไป ที่จะสรุปลักษณะของผู้บริหารของไทย
อย่างสมบูรณ์แบบ แต่ข้อมูลดังกล่าวยังทรงไว้ซึ่งคุณค่าในการแสดงภาพของผู้บริหารได้บางส่วน

ลักษณะของผู้บริหารของไทย

การเสนอข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะของผู้บริหารของไทยในที่นี้ จะเสนอลักษณะสำคัญ
บางประการที่น่าสนใจเกี่ยวกับลักษณะโดยทั่วไปของผู้บริหาร การเลื่อนชั้นทางสังคม ทัศนคติ
ต่อการทำงาน และลักษณะความเป็นผู้นำ ดังนี้

ลักษณะโดยทั่วไป ๆ ไปของผู้บริหาร (ซึ่งได้เสนอข้อมูลอย่างละเอียดในบทที่ 2) พบว่า ผู้บริหารยุคปัจจุบัน เป็นผู้ที่สตรีมีโอกาสดำเนินตำแหน่งผู้บริหารได้บ้าง แม้จะมีเพียงจำนวนที่ไม่มากนักก็ตาม เป็นผู้ที่คนหนุ่มคนสาว (อายุระหว่าง 30-40 ปี) เป็นผู้บริหาร อันเนื่องมาจากการพัฒนาทางด้านเทคโนโลยี ทำให้กลุ่มคนเหล่านี้มีโอกาเพราะความกระตือรือร้นในการเรียนรู้มีมาก ขวักกับประสบการณ์การบริหารด้วย เป็นผู้ที่ผู้บริหารมีระดับการศึกษา ระดับปริญญาตรีขึ้นไป และเป็นยุคที่การบริหารอยู่ในมือของผู้บริหาร เชื้อชาติไทย ผู้บริหารเหล่านี้ จะทำงานในองค์การธุรกิจที่มีขนาดใหญ่

การเลื่อนขั้นทางสังคมของผู้บริหาร (ซึ่งได้เสนอข้อมูลอย่างละเอียดในบทที่ 3) พบว่า ผู้บริหารยุคปัจจุบัน เป็นผู้ที่เปลี่ยนแปลงฐานะเดิมจากการที่มีบิดามีอาชีพธุรกิจส่วนตัว มาเป็นผู้บริหารในองค์การธุรกิจอื่น เนื่องมาจากอาชีพของบิดามีส่วนสนับสนุนความเป็นนักต่อสู้ และกล้าเสี่ยง เป็นยุคที่ผู้บริหารมีโอกาสพัฒนาทางด้านการศึกษาอย่างมาก เมื่อเปรียบเทียบกับ การศึกษาของบิดาและมารดา และเป็นยุคที่ผู้บริหารมาจากครอบครัวขนาดใหญ่ และมักจะเป็น บุตรคนโตของครอบครัว

ทัศนคติของผู้บริหารต่อการทำงาน (ซึ่งได้เสนอข้อมูลอย่างละเอียดในบทที่ 4) พบว่า ผู้บริหารยุคปัจจุบันมีความพึงพอใจที่องค์การสนองตอบความต้องการมีอำนาจในการทำงานมากที่สุด ซึ่งเป็นลักษณะของการดำเนินธุรกิจที่ต้องมอบทั้งอำนาจและความรับผิดชอบอย่างเหมาะสม จึงจะทำให้การดำเนินธุรกิจประสบผลสำเร็จและผู้บริหารยุคปัจจุบันมีความพึงพอใจที่องค์การสนองตอบความต้องการ เกิดความสมหวังในชีวิตน้อยที่สุด ซึ่งการสนองตอบความต้องการดังกล่าว เป็นเรื่องยากลำบากที่สุด เพราะความต้องการในเรื่องนี้จะเกิดผลได้ เมื่อเป็นการประสานความร่วมมือกันอย่างดี ระหว่างองค์การธุรกิจกับผู้บริหารเอง นอกจากนี้ยังได้สอบถามถึงระดับความสำคัญของการสนองตอบต่อความต้องการ พบว่า ผู้บริหารยุคปัจจุบันมีความเห็นว่า การสนองตอบต่อความต้องการเกี่ยวกับการจ้างงาน มีความสำคัญมากที่สุด การสนองตอบต่อความต้องการเกิดความสมหวังในชีวิตมีความสำคัญมาก เป็นลำดับรองลงมาลำดับแรก และการสนองตอบต่อความต้องการมีอำนาจในการทำงานมีความสำคัญมาก เป็นลำดับรองลงมาลำดับที่สอง

ลักษณะความเป็นผู้นำของผู้บริหาร (ซึ่งได้เสนอข้อมูลอย่างละเอียดในบทที่ 5) พบว่า ผู้บริหารยุคปัจจุบันจะกำหนดบทบาทความเป็นผู้นำในลักษณะของการผสมผสานระหว่างงาน (task-oriented) กับความสัมพันธ์ (relationship-oriented) มากกว่าการเป็นผู้นำแบบงานเป็นหลัก หรือ การเป็นผู้นำแบบความสัมพันธ์เป็นหลัก

ความเห็นและข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาลักษณะของผู้บริหารไทย ในเรื่องเกี่ยวกับการเลื่อนขึ้นทางสังคมทัศนคติต่อการทำงานและลักษณะความเป็นผู้นำ คณะผู้วิจัยมีความเห็นและข้อเสนอแนะดังนี้

1. การเป็นผู้บริหารที่ประสบความสำเร็จ จะต้องมีการศึกษาทั้ง 2 รูปแบบ คือ การศึกษาในระบบการศึกษา ซึ่งมีแนวโน้มว่า ระดับการศึกษาของผู้บริหารจะสูงขึ้นกว่าระดับปริญญาตรีในอนาคตก เนื่องจากระบบการศึกษาในปัจจุบันเปิดโอกาสอย่างมาก โดยมีมหาวิทยาลัยเปิดถึง 2 แห่ง คือ มหาวิทยาลัยรามคำแหง และมหาวิทยาลัยรามคำแหง และมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมศาสตร์ นอกจากนี้การศึกษาในระดับปริญญาโทมีมากขึ้นในเมืองไทย จากการศึกษพบว่า การศึกษาเฉพาะทางด้านบริหารธุรกิจ ทำให้มีโอกาสเป็นผู้บริหารมากกว่าการศึกษาเฉพาะด้านด้านอื่น ๆ ในเรื่องนี้คณะผู้วิจัยมองเห็นว่า สาขาวิชาบริหารธุรกิจยังคงมีความสำคัญ แต่จากการเปิดโอกาสทางการศึกษาในปัจจุบันผู้บริหารที่มาจากสาขาวิชาอื่น ยังมีโอกาสหาความรู้เพิ่มเติมทางด้านบริหารธุรกิจได้โดยไม่ยากนัก

นอกจากการศึกษาในระบบแล้ว การศึกษานอกระบบยังมีความจำเป็นอย่างยิ่งสำหรับการเป็นผู้บริหาร ซึ่งการศึกษานอกระบบนอกจากการได้มาจากประสบการณ์การทำงานแล้ว ยังจะต้องหาโอกาสพัฒนาความรู้ทางการบริหารจากการฝึกอบรม และสัมมนาต่าง ๆ ที่ทางสมาคมที่เกี่ยวข้องกับงานด้านการจัดการจัดขึ้น รวมถึงต้องมีการธุรกิจจัดขึ้นเอง เพื่อสนองตอบความต้องการในการพัฒนาบุคลากรขององค์การธุรกิจ ในปัจจุบันจะพบว่าตลาดหนังสือทางด้านการจัดการมีมากมาย สิ่งเหล่านี้ล้วนมีส่วนเสริมสร้างและพัฒนาความเป็นผู้บริหารอย่างยิ่ง

จากสภาพการณ์ดังกล่าวข้างต้น คณะผู้วิจัยพิจารณาเห็นว่าในอนาคตผู้บริหารจำเป็นจะต้องติดตามความเจริญก้าวหน้าทางด้านจัดการ และพร้อมที่จะพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา

ผู้บริหารที่ประสบผลสำเร็จในอนาคต อาจเป็นผู้มีพื้นฐานวิชาชีพอื่น ๆ ที่มีใช้สาขาวิชาชีพบริหารธุรกิจ แต่ผู้บริหารเหล่านี้จะมีคุณสมบัติเพิ่มเติมทางด้านธุรกิจ ปัญหาเกี่ยวกับการใช้บุคคลากรตามที่ได้ฝึกฝนอาชีพแต่ละอาชีพมาโดยเฉพาะ แต่ถูกนำมาใช้เป็นผู้บริหาร จะได้รับการกล่าวถึงมากยิ่งขึ้น เช่น การนำนายแพทย์มาเป็นผู้บริหารโรงพยาบาล

๒. การพัฒนาทางด้านเทคโนโลยีทางการจัดการ ทำให้เปิดโอกาสให้กับกลุ่มผู้บริหารที่มีอายุน้อยมากขึ้นกว่าสมัยก่อน เพราะตามลักษณะของจิตวิทยาเกี่ยวกับอายุ พบว่าผู้ที่ยิ่งอายุมากขึ้นความกระตือรือร้นเกี่ยวกับการเรียนรู้เทคโนโลยีใหม่ ๆ จะลดน้อยลงไปด้วย นอกจากนี้การพัฒนาทางด้านเทคโนโลยีโดยเฉพาะอย่างยิ่งเกี่ยวกับเครื่องคอมพิวเตอร์ ทำให้เกิดธุรกิจต่อเนื่องกับเครื่องคอมพิวเตอร์อย่างมากมาย และผู้ดำเนินงานเหล่านี้มักจะเป็นคนหนุ่มคนสาวที่กำลังเรียนอยู่ในมหาวิทยาลัย หรือเพิ่งจบจากมหาวิทยาลัย จากสถานการณ์ดังกล่าว ประกอบกับข้อมูลการวิจัยเกี่ยวกับอายุผู้บริหาร คณะผู้วิจัยมีความเห็นว่า ผู้บริหารในอนาคตจะมีแนวโน้มอายุน้อย

๓. อาชีพนักธุรกิจเป็นอาชีพที่ทำรายได้มากเมื่อเทียบกับธุรกิจอื่น ๆ ฉะนั้นอาชีวดังกล่าวจึงเป็นอาชีพที่กระตุ้นความสนใจจากบุคคลในกลุ่มต่าง ๆ ของสังคม แม้ว่าสภาพการดำเนินงานธุรกิจในปัจจุบันจะมีความสับสนว่า จะมีลักษณะเป็นธุรกิจขนาดใหญ่ หรือธุรกิจขนาดย่อมก็ตาม คณะผู้วิจัยมีความเห็นว่าการพัฒนาต่าง ๆ มีผลทำให้การดำเนินงานธุรกิจไม่มีความแตกต่างกันมากนัก คือมีการเน้นการใช้หลักการบริหารมากขึ้น ฉะนั้นเมื่อพิจารณาการเลื่อนขั้นทางสังคม ผู้บริหารจะมาจากครอบครัวที่มีประสบการณ์ทางการบริหารมากขึ้น พร้อมทั้งระบบการศึกษาของบิดามารดาจะสูงขึ้นด้วย

ในอนาคตผู้บริหารจะมาจากครอบครัวที่มีขนาดเล็กลง อันเนื่องมาจากผลของการพัฒนาอุตสาหกรรม ก่อให้เกิดความรู้สึกว่า ไม่จำเป็นจะต้องพึ่งพาแรงงานของบุตรอีกต่อไป นอกจากนี้ความจำกัดทางด้านเศรษฐกิจจะทำให้เกิดผลสนับสนุนการมีบุตรในจำนวนน้อยลง ส่วนบุตรคนโตยังคงมีโอกาสก้าวเข้ามาเป็นผู้บริหาร เพราะการได้รับบทบาทความเป็นผู้นำในครอบครัว จะมีส่วนสนับสนุนอย่างดียิ่ง

4. องค์การธุรกิจเน้นการสนองตอบต่อความต้องการมากขึ้น เพราะจากการศึกษาพบว่า องค์การธุรกิจที่ประสบความสำเร็จก็เนื่องมาจากความสามารถในการสนองตอบต่อความต้องการของผู้บริหาร ทำให้ผู้บริหารแสดงความรู้ ความสามารถอย่างเต็มที่ อันมีผลต่อเนื้อหา ทำให้ผู้อยู่ได้บังคับบัญชาในระดับรอง ๆ ลงไป เกิดความรู้สึกพึงพอใจกับสภาพการทำงานตามไปด้วย

5. จากการศึกษาผู้บริหารที่ประสบความสำเร็จพบว่า ลักษณะความเป็นผู้นำที่ดี คือ การผสมผสานระหว่างงานกับความสัมพันธ์ ฉะนั้นผู้บริหารที่ต้องการความสำเร็จควรจะระลึกถึงลักษณะความเป็นผู้นำในด้านนี้ด้วย

สรุป

การบริหารแบบไทย มีความจำเป็นสำหรับองค์การธุรกิจของไทย เนื่องมาจากวัฒนธรรมไทยมีความแตกต่างกับวัฒนธรรมต่างชาติ ดังนั้นการศึกษา "ผู้บริหาร : การเลื่อนขั้นทางสังคม ที่สอดคล้องต่อการทำงาน และลักษณะความเป็นผู้นำ" จึงเป็นการรวบรวมลักษณะของผู้บริหารไทยแบบหนึ่ง อันนำไปสู่ความเข้าใจถึงความสำเร็จของการบริหารของผู้บริหารเหล่านี้

จากการศึกษาถึงลักษณะผู้บริหารไทยในปัจจุบัน ประกอบกับการพิจารณาสิ่งแวดล้อมทางด้านธุรกิจในปัจจุบัน คณะผู้วิจัยมีความเห็นและข้อเสนอแนะบางประการ กล่าวคือ ผู้บริหารในอนาคตจะต้องสนใจในการศึกษาทั้งในและนอกระบบ รวมทั้งการติดตามความเจริญก้าวหน้าทางวิชาการและเทคโนโลยีใหม่ ๆ ผู้บริหารที่อายุน้อยจะมีโอกาสมากขึ้นและผู้บริหารจะมาจากครอบครัวที่มีประสบการณ์ทางการบริหาร และเน้นครอบครัวขนาดเล็ก นอกจากนี้องค์การธุรกิจเน้นการสนองตอบต่อความต้องการของผู้บริหาร เพื่อการจงใจในการทำงาน ประการสุดท้าย ผู้บริหารจะมีลักษณะความเป็นผู้นำที่ผสมผสานระหว่างงานและความสัมพันธ์

บรรณานุกรม

โกวิทย์ กิ่งสนั่น . วิเคราะห์ผลกระทบของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติของไทย ตั้งแต่ 2504 ถึงปัจจุบันมองจากทัศนะที่วิเคราะห์วิจารณ์. กรุงเทพมหานคร : สถาบันไทยคดีศึกษา มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2527

คณาจารย์ภาควิชาสังคมวิทยา-มานุษยวิทยา คณะมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง . สังคมวิทยา-มานุษยวิทยา . กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 2523.

ดวงชัย สันติวงษ์ และ ชัยยศ สันติวงษ์ . พฤติกรรมของบุคคลในองค์กร . กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์เจริญทัศน์, 2522.

ระดม วงษ์น้อย . แนวความคิดเรื่องชนชั้นนำและการศึกษาโครงการอำนาจชุมชน เอกสารทางวิชาการหมายเลข 10 . กรุงเทพมหานคร : ศูนย์วิจัยคณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2527.

สัญญา สัญญาวิวัฒน์ . หลักสังคมวิทยา . กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช จำกัด, 2523.

เสถียรภาพ พันธุไพโรจน์, "เขา.....ผู้นั้นคือ EXECUTIVE" . วารสารเพิ่มผลผลิต ปีที่ 23, ธันวาคม 2526 - มกราคม 2527.

สุหัตรา สุภาพ . สังคมวิทยา . กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช จำกัด, 2519.

สุกชัย รัชต์ไพบูรณ์ . กระบวนการในระบบนายทุน . กรุงเทพมหานคร : สำนักงานเคล็ดไทย,

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคม . ประเมินผลการพัฒนาในระยะครึ่ง
แผนพัฒนา ฯ ฉบับที่ 4 (2520-2522). กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์สำนักเลขาธิการคณะรัฐ
มนตรี

สมยศ นาวีการ และ สุชาติ รุมาภม . องค์การ : ทฤษฎี และพฤติกรรม . กรุงเทพมหานคร
: โรงพิมพ์หทัยเกษตร, 2520

Berg, Barbara J. The Social Fabric ,3rd ed. : editor by John H. Cary,
and Juliers Weinberg, Boston . Little Brown and Company, 1981.

Broom, Leonard and Selynick, Philip. Sociology. 4th ed., New York :
Harper & Row, Publishers, Incorporated, 1968.

Clark, Alfred W. , and McCabe, Sue, "The Motivation and Satisfaction
of Australian Managers" . Personnel Psychology . 1982.

De Grune, Kenyon B. Sociotechnical Systems : Factors in Analysis,
Design and Management. New Jersey : Prentice-Hall, Inc., 1973

Kalish, Richard A. The Psychology of Human Behavior, 4th ed.
Berkely, California : Brooks Cole Publishing Company, 1977.

Ganon, Martin J. Organizational Behavior : A Managerial and
Organizational Perspective, Boston : Little Brown and Company, 1979.

Gibson, James L. , Ivancevich, John M. and Demelly Jr. , James H.
Organizations Behavior, Structure ; Prouesses. Texas : Business
 Publications, Inc., 1976.

Gilmer B von Haller . Industrial and Organization Psychology.
 New York : McGraw-Hill Book Company, 1971.

Hackman, J. Richard, Lawler III, Edward E. , and Dorte, Lyman W.
Perspectives on Behavior in Organizations. New York : McGraw-Hill
 Book Company, 1977.

Kalish, Richard A. The Psychology of Human Behavior, 4th ed.
 Berkely, California : Brooks Cole Publishing Company, 1977.

Kattiya Kamasuta, "Education and Development Programs for Thai
 Women". Aspects of Thai Women Today. Bangkok : The Arcadia Ltd., 1980.

Khin Maung Kyi and R S Wickramasuriya, "Singapor Managers : Their
 Social Origins and Mobility". Singapore Management Review.
 (Vol.4 No:2), July, 1982.

Klatt, Lawrena A., Murdick, Robert G. and Schuster, Fred E.,
Human Resource Management : A Behavioral Systems Approach, Homewood,
 Illinois : Richard D. Irwing Inc., 1978.

Krebs, Dennis. Readings in Social Psychology : Contemporary Perspectives. comp. ed. New Yor : Harper & Row, 1976.

Kusterer, Ken C. Know-How on the Job : Tje Important Working Knowledge of "Unskilled" Workers. Colorado : Westview Press, Inc., 1978.

Lebra, Joya and Paulson, Joy. Chinness Women in Southeast Asia. comp. ed. Singapor : Times Books International, 1980.

Likhit Dhriavegin. The Bureaucratic Elite of Thailand : A Study of Their Sociological Advancement Attributes Educational Backgrounds and Career Advancement Pattern. Bangkok : Thammasat University, 1978.

Newman, A.D., and Rowbottom, R.W. . Organization Analysis. U.S.A. : Southern Illinois University Press, 1978.

Pichit Pitaktepsombati, "Socio-Demographic and Economic Factors Affecting Fertility in Rural and Urban Thailand " SEAPRAP Research Report No.56. Singapore : January, 1981.

Porter, Lyman W. , "A Study of Perceived NeedSatiofactions in Bottom and Middle Management Jobs". Journal of Applied Psychology. 1961.

Prapapen Suwan, "A Study of the Developmint of Thai Children's
Opinion Conarning Family Size Preference". SEAPRAP Research Report
No.17, June 1977.

Scott, Willian G. Mitchell, Terence R. , and Birnbarum, Philip H.
Organizaiton Theory : A Structural and Behavioral Analysis. Illinois :
Richard D. Irwin, Inc., 1981.

Spencer, Metta. Foundations of Modern Sociololgy, 2^{ed} ed. New Jersey :
Prentice-Hall, Inc. 1979.

ภาคผนวก

Faculty of Management Sciences
Prince of Songkla University
Haad Yai, Songkla, Thailand.
Telephone: 245256, 244877

คณะวิทยาการจัดการ
มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์
อ.หาดใหญ่ จ.สงขลา
โทร. 245156, 244877

วันที่ 2 พฤศจิกายน 2528

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ในการกรอกแบบสอบถาม

เรียน ผู้จัดการบริษัท -----

The University of Western Australia ร่วมกับ ภาควิชาบริหาร
ธุรกิจ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ทำการศึกษาลักษณะของการจัดการ
ธุรกิจในประเทศไทย ซึ่งจะเป็นประโยชน์แก่การศึกษาทางด้านการจัดการธุรกิจ ในรูปลักษณะ
ของไทย

องค์การธุรกิจของท่านเป็นองค์การที่ประสบความสำเร็จในการประกอบธุรกิจ
อย่างสูง ซึ่งจะยืนยันได้ว่าชื่อขององค์การท่านติดลำดับธุรกิจยอดเยี่ยม ความสำเร็จขององค์การ
ธุรกิจของท่านขึ้นกับความสามารถทางด้านการจัดการของท่าน ฉะนั้นทางคณะผู้ศึกษาลักษณะของ
การจัดการธุรกิจในประเทศไทย จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านในการกรอกแบบสอบถาม
ที่แนบมาพร้อมจดหมายฉบับนี้ พร้อมทั้งส่งคืนแบบสอบถามไปยัง คณะผู้ประ เมิณผลด้วย

คณะผู้ประเมินผลหวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่าน จึง
ขอขอบคุณล่วงหน้ามา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(นางสาวสมแก้ว รุ่งเลิศเกรียงไกร)

หัวหน้าโครงการประเมินผล

ส่วนที่ 1

โปรดเติมข้อความหรือหมายเลขที่ท่านเลือกลงในช่องท้ายข้อแต่ละข้อ

1. อายุของท่าน

2. เพศ
 1. ชาย
 2. หญิง

3. เชื้อชาติ
 1. ไทย
 2. จีน
 3. อื่น ๆ (โปรดระบุ) _____

4. การศึกษา
 1. ประถมศึกษา
 2. มัธยมศึกษาตอนต้น
 3. มัธยมศึกษาตอนปลาย
 4. ระดับปริญญาตรี
 5. อื่น ๆ (โปรดระบุ) _____

5. การศึกษาทางด้าน
 1. มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์
 2. บริหารธุรกิจ
 3. วิทยาศาสตร์
 4. วิศวกรรมศาสตร์
 5. การแพทย์

6. กฎหมาย
 7. อื่น ๆ (โปรดระบุ) _____
 8. ไม่มี
- e. การศึกษาของบิดา
1. ประถมศึกษา
 2. มัธยมศึกษาตอนต้น
 3. มัธยมศึกษาตอนปลาย ,
 4. ระดับปริญญาตรี
 8. อื่น ๆ (โปรดระบุ) _____
7. อาชีพของบิดา
1. ลูกจ้างในธุรกิจเอกชน
 2. อาชีพส่วนตัว
 3. ข้าราชการ
- ถ้าเลือกคำตอบข้อ 1 ให้เลือกคำตอบข้างล่างนี้ด้วย
1. งานด้านช่าง
 2. งานในสำนักงาน
 3. งานบริหาร/งานจัดการ
8. การศึกษาของมารดา
1. ประถมศึกษา
 2. มัธยมศึกษาตอนต้น
 3. มัธยมศึกษาตอนปลาย
 4. ระดับปริญญาตรี
 5. อื่น (โปรดระบุ) _____

9. จำนวนพี่น้อง ในครอบครัวของท่าน ให้นับรวมตัวท่านด้วย
10. ท่าน เป็นคนที่เท่าใดในจำนวนพี่น้องของท่าน

ส่วนที่ 2

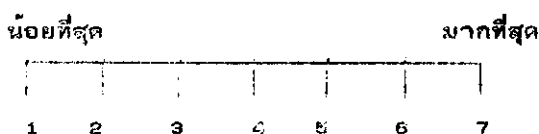
โปรดเติมข้อความ และหมายเลขที่ท่านเลือกลงในช่องท้ายข้อแต่ละข้อ

1. จำนวนปีที่ท่านทำงาน นับตั้งแต่ออกจากโรงเรียนหรือมหาวิทยาลัย
2. จำนวนปีที่ท่านมีประสบการณ์ในการทำงานระดับบริหาร
3. จำนวนบริษัทที่ท่านทำงานในฐานะนักบริหาร
4. ประเภทของธุรกิจที่ท่านทำงานอยู่ในปัจจุบัน
 1. บริษัทข้ามชาติ
 2. บริษัทในประเทศ
 3. บริษัทร่วมลงทุน (ต่างชาติดกับในประเทศ)
 8. อื่น ๆ (โปรดระบุ) _____
5. บริษัทที่ท่านทำงานอยู่ ประกอบธุรกิจทางด้าน
 1. การเกษตร
 2. การผลิต
 3. การค้าส่ง และการค้าปลีก
 4. การเงินและการประกันภัย
 8. อื่น ๆ (โปรดระบุ) _____

6. จำนวนพนักงานในบริษัท (รวมทั้งระดับบริหารและไม่ใช้ระดับบริหาร)
ในประเทศไทย
1. 0 - 49
 2. 50 - 99
 3. 100 - 499
 4. 500 - 999
 5. อื่น ๆ (โปรดระบุ) _____
7. จำนวนปีที่ท่านทำงานในบริษัท
8. จำนวนปีที่ท่านดำรงตำแหน่งในปัจจุบัน
9. แผนผังองค์การของบริษัทท่านมีการจัดแบ่งตำแหน่งหัวหน้างานกี่ระดับ
(นับจากระดับแรกจนถึงประธาน)
10. จากแผนผังองค์การมีหัวหน้ากี่ระดับที่อยู่เหนือจากตำแหน่งของท่าน

ส่วนที่ 3

ในส่วนที่สามนี้ เกี่ยวข้องกับตำแหน่งผู้บริหารที่ท่านดำรงอยู่ในปัจจุบัน ขอให้ท่านพิจารณาคำถามดังต่อไปนี้ และให้คะแนนตามความรู้สึกของท่านจากน้อยไปหามาก (ด้วยคะแนนตั้งแต่ 1 - 7) ลงในช่อง () ทำยข้อแต่ละข้อ มาตรการให้ค่าแบบเป็นดังนี้



1. ในฐานะผู้บริหารท่านมีความรู้สึกว่า
ตำแหน่งในปัจจุบันนี้มันคง
 - ก. มีมากน้อยเพียงไร
 - ข. ควรจะมีมากเท่าใด
 - ค. มีความสำคัญต่อท่านอย่างไร

2. ในฐานะผู้บริหารในปัจจุบัน ท่านมี
โอกาสช่วยเหลือบุคคลอื่น ๆ
 - ก. มากน้อยเพียงไร
 - ข. ควรจะมีโอกาสมากเท่าใด
 - ค. มีความสำคัญต่อท่านอย่างไร

๓. ตำแหน่งผู้บริหารในปัจจุบัน เปิดโอกาสให้ท่าน
ได้มีความใกล้ชิดเพื่อนร่วมงาน
 - ก. มากน้อยเพียงไร
 - ข. ควรจะมีความใกล้ชิดมากเท่าใด
 - ค. มีความสำคัญต่อท่านอย่างไร

๔. ความรู้สึกพอใจในตำแหน่งของท่านในฐานะผู้บริหาร
 - ก. มีความพอใจมากเท่าใดในปัจจุบัน
 - ข. ควรจะมีมากเท่าใด
 - ค. มีความสำคัญต่อท่านอย่างไร

5. ในฐานะผู้บริหารชื่อเสียงของท่านภายในบริษัท
- ก. มีมากน้อยเท่าใดในปัจจุบัน
 - ข. ควรจะมีมากเท่าใด
 - ค. มีความสำคัญต่อท่านอย่างไร
6. ในฐานะผู้บริหารชื่อเสียงของท่านภายนอกบริษัทในปัจจุบัน
- ก. มีมากเท่าใด
 - ข. ควรจะมีมากเท่าใด
 - ค. มีความสำคัญต่อท่านอย่างไร
7. ด้านางเกี่ยวข้องกับตำแหน่งผู้บริหาร
- ก. ยากน้อยเพียงไรในปัจจุบัน
 - ข. ควรจะมีมากเท่าใด
 - ค. มีความสำคัญต่อท่านอย่างไร
8. ฐานะผู้บริหารในปัจจุบัน มีโอกาสคิดและทำงานอย่างอิสระ
- ก. มีมากเท่าใด
 - ข. ควรจะมีมากเท่าใด
 - ค. มีความสำคัญต่อท่านอย่างไร
9. โอกาสในการแสดงความคิด เห็น เกี่ยวกับการตั้งเป้าหมาย
- ก. มีมากเท่าใดในปัจจุบัน
 - ข. ควรจะมีมากเท่าใด
 - ค. มีความสำคัญต่อท่านอย่างไร

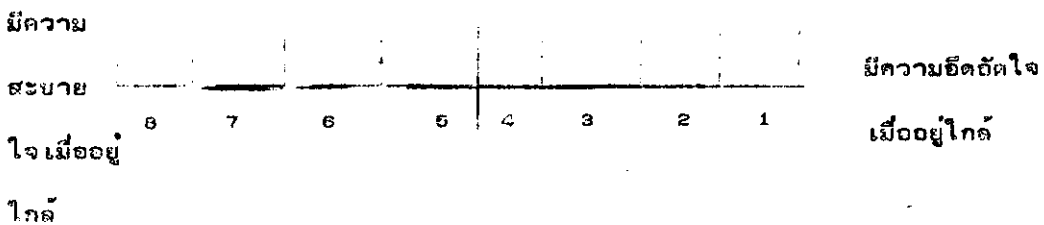
10. ในฐานะผู้บริหาร ท่านมีโอกาสที่จะแสดงความคิดเห็น เพื่อตัดสินวิธีและการดำเนินงาน
- ก. มีมากเท่าใดในปัจจุบัน
 - ข. ควรจะมีมากเท่าใด
 - ค. มีความสำคัญต่อท่านอย่างไร
11. ในฐานะผู้บริหาร ท่านคิดว่าโอกาสของความก้าวหน้า และพัฒนาตนเองในปัจจุบัน
- ก. มีมากเท่าใด
 - ข. ควรจะมีมากเท่าใด
 - ค. มีความสำคัญต่อท่านอย่างไร
12. ความพอใจสูงสุดในตำแหน่งผู้บริหารในปัจจุบันของท่าน
- ก. มีมากเท่าใด
 - ข. ควรจะมีมากเท่าใด
 - ค. มีความสำคัญต่อท่านอย่างไร
13. ในฐานะผู้บริหารท่านคิดว่าท่านได้ทำประโยชน์แก่บริษัท
- ก. มีประโยชน์มากเท่าใด
 - ข. ควรจะมีประโยชน์มากเท่าใด
 - ค. มีความสำคัญต่อท่านอย่างไร

14. ในฐานะผู้ดำรงตำแหน่งผู้บริหารท่านคิดว่าท่านได้รับค่าตอบแทน
- ก. มากน้อย เท่าใดในปัจจุบัน
 - ข. ควรจะได้รับค่าตอบแทนมาก เท่าใด
 - ค. มีความสำคัญต่อท่านอย่างไร
15. ในฐานะผู้บริหารท่านรู้งาน
- ก. มากน้อย เท่าใดในปัจจุบัน
 - ข. ควรจะรู้งานมาก เท่าใด
 - ค. มีความสำคัญต่อท่านอย่างไร

ส่วนที่ 4

มนุษย์เราส่วนมากจะมีความคิดเห็นเกี่ยวกับบุคคลที่ทำงานร่วมกัน ซึ่งเป็นส่วนสำคัญในการทำงานร่วมกับผู้อื่น ขอให้ท่านอ่านและตอบคำถามโดยไม่ต้องอ่านซ้ำ และให้คะแนนไปตามความคิดเห็นของท่าน โดยในเครื่องหมาย " X " ลงบนตัวเลขข้างล่าง

ในการให้คะแนนขอให้ท่านคิดถึงบุคคลที่ท่านทำงานด้วยในอดีตหรือในปัจจุบัน ซึ่งอาจจะ เป็นบุคคลที่ทำงานได้ดี แต่จะต้องเป็นบุคคลที่ทำงานด้วยยาก ดังต่อไปนี้



มีความ

เป็นมิตร

0	7	6	5	4	3	2	1

ไม่เป็น

มิตร

ยอมรับ

ผู้อื่น

8	7	6	5	4	3	2	1

ไม่ยอมรับ

ผู้อื่น

ให้ความ

ช่วยเหลือดี

8	7	6	5	4	3	2	1

ไม่ให้ความ

ช่วยเหลือ

เป็นคน

กระตือ

ร้อน

8	7	6	5	4	3	2	1

เป็นคน

ไม่กระตือ

ร้อน

เป็นคน

เข้มงวด

8	7	6	5	4	3	2	1

เป็นคนไม่

เข้มงวด

เป็นคน

ไม่เป็น

กันเอง

8	7	6	5	4	3	2	1

เป็นคน

เป็นกัน

เอง

ไม่มีน้ำใจ

8	7	6	5	4	3	2	1

มีน้ำใจ

ให้ความ

ร่วมมือ

8	7	6	5	4	3	2	1

ไม่ให้ความ

ร่วมมือ

ให้ความ

สนับสนุน

8	7	6	5	4	3	2	1
---	---	---	---	---	---	---	---

ไม่ให้ความ

สนับสนุน

เป็นคน

น่าเบื่อ

8	7	6	5	4	3	2	1
---	---	---	---	---	---	---	---

เป็นคน

น่าสนใจ

เป็นคนชอบ

หาเรื่อง

8	7	6	5	4	3	2	1
---	---	---	---	---	---	---	---

เป็นคน

รักสงบ

มีความ

สนใจ

ในตนเอง

8	7	6	5	4	3	2	1
---	---	---	---	---	---	---	---

ไม่สนใจ

ตนเอง

มีความ

สนใจ

ตนเอง

8	7	6	5	4	3	2	1
---	---	---	---	---	---	---	---

ไม่สนใจ

ตนเอง

มีประสิทธิ-

ภาพในการ

ทำงาน

8	7	6	5	4	3	2	1
---	---	---	---	---	---	---	---

ไม่มีประสิทธิ-

ภาพในการ

ทำงาน

ไม่รำเริง

เปิดเผย

8	7	6	5	4	3	2	1
---	---	---	---	---	---	---	---

รำเริง

ไม่เปิดเผย