

บทที่ 4

ผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง “ความสามารถในการสื่อสารของผู้หญิงไทยที่ทำงานในบริษัทข้ามชาติอเมริกัน” สามารถสรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลได้เป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะทางประชากรของกลุ่มตัวอย่าง

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล (เรียงลำดับตามปัญหานำวิจัย)

- 2.1 ผลการวิจัยสถานภาพ และการยอมรับในบทบาทการทำงานของผู้หญิงไทยในบริษัทข้ามชาติอเมริกัน
- 2.2 ผลการวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อสถานภาพและการยอมรับในบทบาทการทำงานของผู้หญิงไทยในบริษัทข้ามชาติอเมริกัน
- 2.3 ผลการวิจัยเกี่ยวกับลักษณะของผู้หญิงไทยที่มีความสามารถในการสื่อสารและได้รับการยอมรับในการทำงานในบริษัทข้ามชาติอเมริกัน
- 2.4 ผลการวิจัยเกี่ยวกับลักษณะของผู้หญิงไทยที่ไม่มีความสามารถในการสื่อสารและไม่ได้รับการยอมรับในการทำงานในบริษัทข้ามชาติอเมริกัน

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะทางประชากรของกลุ่มตัวอย่าง

แสดงผลโดยการหาค่าแจกแจงความถี่ (Frequency Distribution) และค่าร้อยละ (Percentage) ซึ่งนำเสนอในตารางที่ 4.1

ศูนย์วิจัยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 4.1 แสดงลักษณะทางประชากรทั่วไปของกลุ่มผู้ตัวอย่าง

ลักษณะทางประชากร (N = 198)	จำนวน	ร้อยละ
เพศ		
หญิง	115	58
ชาย	83	42
อายุ		
20-30 ปี	74	37.4
31-40 ปี	80	40.4
มากกว่า 40 ปี	41	20.7
สถานภาพการสมรส		
โสด	117	59.1
สมรส	78	39.4
หย่า	3	3.6
ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	22	11.1
ปริญญาตรี	94	47.5
สูงกว่าปริญญาตรี	82	41.4
ระยะเวลาทำงาน		
0-5 ปี	107	54.0
5.1-10 ปี	52	26.3
10.1-15 ปี	17	8.6
15.1-20 ปี	9	4.5
มากกว่า 20 ปี	13	6.6
ประเภทธุรกิจ		
ไอที/คอมพิวเตอร์	55	27.8
สินค้าอุปโภค	55	27.8
ท่องเที่ยวและการโรงแรม	28	14.1
อาหารและเครื่องดื่ม	29	14.6
สื่อ	21	10.6
การเงินและการประกันภัย	10	5.1

จากแบบสอบถามที่ส่งออกไป 270 ชุด ได้รับกลับคืนมาทั้งสิ้น 198 ชุด คิดเป็น ร้อยละ 73 ซึ่งเป็นจำนวนกลุ่มตัวอย่างมากกว่าขนาดที่กำหนดไว้ (180 คน) สามารถแบ่งได้เป็นผู้ตอบแบบสอบถามเพศหญิง 115 คน (ร้อยละ 58) และเพศชาย 83 คน (ร้อยละ 42) กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 40.4 มีอายุระหว่าง 31-40 ปี ตามมาด้วยกลุ่มผู้มีอายุอยู่ระหว่าง 20-30 ปี คิดเป็นร้อยละ 37.4 สำหรับสถานภาพการสมรสกลุ่มตัวอย่างร้อยละ 59 มีสถานภาพเป็นโสด และกลุ่มตัวอย่างร้อยละ 47.5 จบการศึกษาระดับปริญญาตรี และร้อยละ 41.4 จบการศึกษาระดับปริญญาโท นอกจากนี้พบว่ากลุ่มตัวอย่างร้อยละ 54 เป็นผู้มีอายุการทำงานระหว่าง 0 – 5 ปี และกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ทำงานอยู่ในธุรกิจประเภท ไอที/คอมพิวเตอร์ และประเภทสินค้าอุปโภค คือคิดเป็นร้อยละ 27.8 เท่ากัน

ตารางที่ 4.1.1 แสดงจำนวนของกลุ่มตัวอย่างแยกตามสถานภาพในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม

แบบสอบถามชุดสำหรับ	หญิง	ชาย	รวม
ผู้บังคับบัญชา	39	26	65
ผู้ใต้บังคับบัญชา	39	28	67
ผู้ร่วมงาน	37	29	66
รวม	115	83	198

จากกลุ่มตัวอย่างทั้ง 198 คนสามารถแบ่งตามสถานภาพในการทำงานได้เป็น 3 กลุ่ม คือ เป็นผู้บังคับบัญชา 65 คน ในจำนวนนี้เป็นผู้ตอบแบบสอบถามเพศหญิง 39 คน และเพศชาย 26 คน กลุ่มผู้ใต้บังคับบัญชา 67 คน เป็นผู้หญิง 39 คน ผู้ชาย 28 คน และกลุ่มผู้ร่วมงาน 66 คน เป็นผู้หญิง 37 คน และผู้ชาย 29 คน

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

2.1 ผลการวิจัยสถานภาพ และการยอมรับในบทบาทการทำงานของผู้หญิงไทยในบริษัทข้ามชาติอเมริกัน

ปัญหานำวิจัยข้อที่ 1 สถานภาพและการยอมรับในบทบาทการทำงานของผู้หญิงไทยในบริษัทข้ามชาติอเมริกันเป็นอย่างไร ?

จากข้อมูลที่ได้จากกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยได้ทำการหาค่าเฉลี่ย (mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation) ของคะแนนที่ได้ในแต่ละข้อความ โดยได้ผลดังแสดงในตารางที่ 4.2

ตารางที่ 4.2 แสดงค่าระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับสถานภาพและการยอมรับในบทบาทการทำงานของผู้หญิงไทยที่ทำงานในบริษัทข้ามชาติอเมริกันเรียงลำดับจากมากไปน้อย

ข้อความ	n	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ไม่แน่ใจ แต่...	
				เห็นด้วย (n)	ไม่เห็นด้วย (n)
ความคิดเห็นเกี่ยวกับความสามารถของผู้หญิงไทยที่ทำงานในองค์กร ■ <u>เห็นด้วยอย่างยิ่ง</u> * ผู้หญิงมีความสามารถมากขึ้นกว่าในอดีต เห็นได้จากมีผู้หญิงอยู่ในระดับบริหารมากขึ้น	195	3.51	.64	2	1
* ผู้หญิงมีความสามารถมากขึ้นกว่าในอดีต เห็นได้จากผู้หญิงกล้าแสดงความคิดเห็นมากขึ้นกว่าในอดีต	197	3.49	.64		1
* ผู้หญิงมีความสามารถเท่าเทียมกับผู้ชาย	190	3.41	.58	8	
* ผู้หญิงมีความสามารถในการจัดการ และทำงานได้ละเอียดกว่าผู้ชาย	175	3.30	.72	19	4
■ <u>เห็นด้วย</u> * ผู้หญิงมีความสามารถใกล้เคียงกับผู้ชาย แต่เพราะบางครั้งยังขาดความมั่นใจ และไม่กล้าแสดงออก ทำให้ดูเหมือนมีความสามารถน้อยกว่าผู้ชาย	192	2.67	.86	1	5
■ <u>ไม่เห็นด้วย</u> * ผู้หญิงมีความสามารถใกล้เคียงกับผู้ชาย แต่เพราะยังขาดความสามารถในการให้เหตุผลให้ข้อมูล หรือข้อเท็จจริงในการแสดงความคิดเห็น ทำให้ดูเหมือนมีความสามารถน้อยกว่าผู้ชาย	184	2.07	.76	2	12
* ผู้หญิงมีความสามารถน้อยกว่าผู้ชาย เห็นได้จากผู้หญิงมักไม่กระตือรือร้นในการเรียนรู้ทักษะต่าง ๆ ในการทำงาน	198	1.70	.54		
ความคิดเห็นเกี่ยวกับการเปิดโอกาสให้ผู้หญิงไทยแสดงความสามารถในการทำงานในองค์กร * ระดับการเปิดโอกาสให้ผู้หญิงไทยแสดงความสามารถในการทำงานขององค์กร	198	4.37 ¹	.54		
■ <u>เห็นด้วยอย่างยิ่ง</u> * วัฒนธรรมองค์กรเปิดโอกาสให้ผู้หญิงและผู้ชายแสดงความสามารถในการทำงานเท่าเทียมกัน	191	3.29	.63	6	1
■ <u>ไม่เห็นด้วย</u> * ผู้หญิงมีโอกาสแสดงความสามารถในการทำงานมากเพราะอัตราจำนวนผู้หญิงมากกว่าผู้ชาย	176	2.31	.66	12	10
* ผู้หญิงมีโอกาสแสดงความสามารถในการทำงานน้อย เพราะผู้บริหารส่วนใหญ่เป็นผู้ชาย และอาจไม่เข้าใจลักษณะการทำงานของผู้หญิง	183	2.09	.63	6	9

¹ หมายเหตุ กำหนดคะแนนการแปลความหมายค่าเฉลี่ย ตามหลักการประเมินค่าแบบ Likert Scale โดยเกณฑ์ของเบสท์ (มากที่สุด = 4.51-5.00; มาก = 3.51 - 4.50; ปานกลาง = 2.51 - 3.50; น้อย = 1.51 - 2.50; น้อยที่สุด = 1.00-1.50)

ตารางที่ 4.2 (ต่อ)

ข้อความ	n	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ไม่แน่ใจ แต่...	
				เห็นด้วย (n)	ไม่เห็นด้วย (n)
<p>ความคิดเห็นเกี่ยวกับการเปิดโอกาสให้ผู้หญิงไทยแสดงความสามารถในการทำงานในองค์กร (ต่อ)</p> <p>■ <u>ไม่เห็นด้วย</u></p> <p>* ผู้หญิงมีโอกาสแสดงความสามารถในการทำงานน้อย เห็นได้จากมักจะได้รับมอบหมายงานที่มีความท้าทายน้อยกว่าผู้ชาย</p>	184	2.08	.66	6	8
<p>ความคิดเห็นเกี่ยวกับการยอมรับในบทบาทและสถานภาพการทำงานของผู้หญิงไทยในองค์กร</p> <p>* ระดับการยอมรับในบทบาทและสถานภาพการทำงานของผู้หญิงไทย</p>	198	3.61 ¹	.62		
<p>■ <u>เห็นด้วยอย่างยิ่ง</u></p> <p>* ผู้หญิงที่กล้าแสดงความคิดเห็นมักมีโอกาสดำเนินงาน และได้รับการยอมรับ</p>	185	3.41	.63	4	9
<p>■ <u>เห็นด้วย</u></p> <p>* ผู้หญิงได้รับการยอมรับมากเห็นได้จากมีผู้หญิงเป็นผู้บริหารระดับต้น กลาง และสูงมากขึ้น</p>	190	3.22	.60	7	1
<p>* ผู้หญิงได้รับการยอมรับเท่าเทียมกับผู้ชายอันเป็นผลมาจากวัฒนธรรมองค์กรที่ให้ความเสมอภาคในการทำงานของผู้หญิงและผู้ชายเท่าเทียมกัน</p>	190	3.13	.68	7	1
<p>* ผู้หญิงได้รับการยอมรับ เพราะผู้หญิงมีความรับผิดชอบสูงในการทำงาน</p>	175	3.08	.60	18	5
<p>* ผู้หญิงได้รับการยอมรับ เพราะสามารถเรียนรู้ได้เร็ว และทำงานได้ละเอียด</p>	166	2.99	.69	19	13
<p>* ผู้หญิงยังไม่ได้รับการยอมรับในความสามารถเท่าที่ควรในบางตำแหน่ง</p>	191	2.92	.68	7	
<p>* ผู้หญิงได้รับการยอมรับมากขึ้น เห็นได้จากอัตราจำนวนผู้หญิงในองค์กรสูงขึ้น</p>	177	2.92	.76	14	7
<p>* ผู้หญิงยังไม่ได้รับการยอมรับอันเนื่องมาจากสังคมวัฒนธรรมที่ให้ความสำคัญกับผู้ชายเป็นหลัก</p>	184	2.57	2.95	7	7
<p>* ผู้หญิงยังไม่ได้รับการยอมรับในความสามารถเท่าที่ควร เนื่องจากโดยธรรมชาติผู้หญิงยังใช้ความรู้สึกและอารมณ์ในการทำงาน</p>	171	2.51	.75	13	14
<p>■ <u>ไม่เห็นด้วย</u></p> <p>* ผู้หญิงได้รับการยอมรับในบทบาทและสถานภาพน้อยกว่าผู้ชาย จะเห็นได้จากยังคงมีผู้หญิงอยู่ในระดับบริหารน้อยกว่าเมื่อเทียบกับผู้ชาย</p>	169	2.31	.65	15	14
<p>* ผู้หญิงไม่ได้รับการยอมรับ เพราะไม่สามารถทุ่มเทให้กับงานได้เต็มที่</p>	180	2.14	.64	7	11

¹ หมายเหตุ กำหนดคะแนนการแปลความหมายค่าเฉลี่ย ตามหลักการประเมินค่าแบบ Likert Scale โดยเกณฑ์ของเบสท์ (มากที่สุด = 4.51-5.00; มาก = 3.51 - 4.50; ปานกลาง = 2.51 - 3.50; น้อย = 1.51 - 2.50; น้อยที่สุด = 1.00-1.50)

จากตารางที่ 4.2 พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับสถานภาพและการยอมรับในบทบาทการทำงานของผู้หญิงไทยที่ทำงานในบริษัทข้ามชาติอเมริกัน ดังนี้

1. ความคิดเห็นเกี่ยวกับความสามารถของผู้หญิงไทยที่ทำงานในองค์กร กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยอย่างยิ่งว่า “ผู้หญิงมีความสามารถมากขึ้นกว่าในอดีต เห็นได้จากมีผู้หญิงอยู่ในระดับบริหารมากขึ้น” (ค่าเฉลี่ย = 3.51) “ผู้หญิงมีความสามารถมากขึ้นกว่าในอดีต เห็นได้จากผู้หญิงกล้าแสดงความคิดเห็นมากขึ้นกว่าในอดีต” (ค่าเฉลี่ย = 3.49) “ผู้หญิงมีความสามารถเท่าเทียมกับผู้ชาย” (ค่าเฉลี่ย = 3.41) และ “ผู้หญิงมีความสามารถในการจัดการ และทำงานได้ละเอียดกว่าผู้ชาย” (ค่าเฉลี่ย = 3.30) และกลุ่มตัวอย่างไม่เห็นด้วยอย่างยิ่งว่า “ผู้หญิงมีความสามารถน้อยกว่าผู้ชาย เห็นได้จากผู้หญิงมักไม่กระตือรือร้นในการเรียนรู้ทักษะต่าง ๆ ในการทำงาน” (ค่าเฉลี่ย = 1.70)

2. ความคิดเห็นเกี่ยวกับการเปิดโอกาสให้ผู้หญิงไทยแสดงความสามารถในการทำงานในองค์กร พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีระดับความเห็นที่ “องค์กรเปิดโอกาสให้ผู้หญิงไทยแสดงความสามารถในการทำงานขององค์กรมาก” (ค่าเฉลี่ย = 4.37) โดยเห็นด้วยอย่างยิ่งว่าเป็นเพราะ “วัฒนธรรมองค์กรเปิดโอกาสให้ผู้หญิงและผู้ชายแสดงความสามารถในการทำงานเท่าเทียมกัน” (ค่าเฉลี่ย = 3.29)

3. ความคิดเห็นเกี่ยวกับการยอมรับในบทบาทและสถานภาพการทำงานของผู้หญิงไทยในองค์กร พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นที่ “ผู้หญิงไทยได้รับการยอมรับในบทบาทและสถานภาพการทำงานมาก” (ค่าเฉลี่ย = 3.61) โดยเห็นด้วยอย่างยิ่งว่า “ผู้หญิงที่กล้าแสดงความคิดเห็นมักมีโอกาสดำเนินหน้า และได้รับการยอมรับ” (ค่าเฉลี่ย = 3.41) นอกจากนี้กลุ่มตัวอย่างยังไม่เห็นด้วยว่า “ผู้หญิงได้รับการยอมรับในบทบาทและสถานภาพน้อยกว่าผู้ชาย จะเห็นได้จากยังคงมีผู้หญิงอยู่ในระดับบริหารน้อยกว่าเมื่อเทียบกับผู้ชาย” (ค่าเฉลี่ย = 2.31) และ “ผู้หญิงไม่ได้รับการยอมรับ เพราะไม่สามารถทุ่มเทให้กับงานได้เต็มที่” (ค่าเฉลี่ย = 2.14)

จากนั้นผู้วิจัยได้ทดสอบค่าเฉลี่ยแบบ non - parametric สำหรับ 2 กลุ่มตัวอย่างที่เป็นอิสระต่อกัน (Mann -Whitney U Test) เพื่อหาระดับความคิดเห็นที่แตกต่างกันของผู้หญิง และผู้ชายซึ่งจะนำเสนอในตารางที่ 4.2.1

ตารางที่ 4.2.1 ผลการเปรียบเทียบค่าความแตกต่างระหว่างระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับสถานภาพและการยอมรับในบทบาทการทำงานของผู้หญิงไทยของผู้หญิงและผู้ชาย

ข้อความ	หญิง ค่าเฉลี่ย ส่วน เบี่ยงเบน มาตรฐาน	ชาย ค่าเฉลี่ย ส่วน เบี่ยงเบน มาตรฐาน	Mann – Whitney U Test	P	n
ความคิดเห็นเกี่ยวกับการยอมรับสามารถของผู้หญิงไทยที่ทำงาน ในองค์กร * ผู้หญิงมีความสามารถเท่าเทียมกับผู้ชาย	3.50 .52	3.30 .64	-2.035 ¹	.042	n _{หญิง} =110 n _{ชาย} = 80
* ผู้หญิงมีความสามารถในการจัดการ และทำงานได้ละเอียดกว่าผู้ชาย	3.44 .60	3.09 .84	-2.683 ¹	.007	n _{หญิง} = 99 n _{ชาย} = 76
ความคิดเห็นเกี่ยวกับการยอมรับในบทบาทและสถานภาพการ ทำงานของผู้หญิงไทยในองค์กร * ผู้หญิงได้รับการยอมรับ เพราะผู้หญิงมีความรับผิดชอบสูงในการ ทำงาน	3.21 .60	2.90 .55	-3.664 ¹	.000	n _{หญิง} =101 n _{ชาย} = 75
* ผู้หญิงได้รับการยอมรับ เพราะสามารถเรียนรู้ได้เร็ว และทำงานได้ ละเอียด	3.09 .72	2.84 .63	-2.606 ¹	.009	n _{หญิง} = 95 n _{ชาย} = 71
* ผู้หญิงได้รับการยอมรับมากขึ้น เห็นได้จากอัตราจำนวนผู้หญิงใน องค์กรสูงขึ้น	3.01 .80	2.79 .67	-2.132 ¹	.033	n _{หญิง} = 98 n _{ชาย} = 79
* ผู้หญิงยังไม่ได้รับการยอมรับอันเนื่องมาจากสังคมวัฒนธรรมที่ให้ ความสำคัญกับผู้ชายเป็นหลัก	2.38 .70	2.71 .78	-2.705 ¹	.007	n _{หญิง} =106 n _{ชาย} = 78

¹ มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

หมายเหตุ ตารางนี้แสดงเฉพาะข้อที่มีระดับความคิดเห็นแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ ข้อที่มีระดับความคิดเห็นแตกต่าง
อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติจะไม่ได้แสดงในตารางนี้

จากการทดสอบ Mann -Whitney U test พบว่ากลุ่มตัวอย่างเพศหญิง และ ชาย มีระดับความคิดเห็น
แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในประเด็นความคิดเห็นเกี่ยวกับความคิดเห็นเกี่ยวกับ
การยอมรับสามารถของผู้หญิงไทยที่ทำงานในองค์กร ผู้หญิงจะมีระดับความคิดเห็นที่เห็นด้วยกับข้อความ
มากกว่าผู้ชาย ว่า “ผู้หญิงมีความสามารถเท่าเทียมกับผู้ชาย” (ค่าเฉลี่ย_{หญิง} =3.50,ค่าเฉลี่ย_{ชาย} = 3.30)
และ “ผู้หญิงมีความสามารถใน การจัดการ และทำงานได้ละเอียดกว่าผู้ชาย” (ค่าเฉลี่ย_{หญิง} =3.44,
ค่าเฉลี่ย_{ชาย} = 3.09)

กลุ่มตัวอย่างผู้หญิงจะมีระดับความคิดเห็นที่เห็นด้วยกับข้อความมากกว่าผู้ชาย ในประเด็นเกี่ยวกับการยอมรับในบทบาทและสถานภาพการทำงานของผู้หญิงไทยในองค์กร ว่า "ผู้หญิงได้รับการยอมรับ เพราะผู้หญิงมีความรับผิดชอบสูงในการทำงาน" (ค่าเฉลี่ย_u = 3.21, ค่าเฉลี่ย_u = 2.90), "หญิงได้รับการยอมรับ เพราะสามารถเรียนรู้ได้เร็ว และทำงานได้ละเอียด" (ค่าเฉลี่ย_u = 3.09, ค่าเฉลี่ย_u = 2.84) และ "ผู้หญิงได้รับการยอมรับมากขึ้น เห็นได้จากอัตราจำนวนผู้หญิงในองค์กรสูงขึ้น" (ค่าเฉลี่ย_u = 3.01, ค่าเฉลี่ย_u = 2.79) ผลการทดสอบยังพบอีกว่ากลุ่มตัวอย่างเพศหญิง และ ชาย มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ว่า "ผู้หญิงยังไม่ได้รับการยอมรับอันเนื่องมาจากสังคมวัฒนธรรมที่ให้ความสำคัญกับผู้ชายเป็นหลัก" (ค่าเฉลี่ย_u = 2.38, ค่าเฉลี่ย_u = 2.71) โดยผู้ชายจะเห็นด้วยว่าสังคมวัฒนธรรมที่ให้ความสำคัญกับผู้ชายเป็นหลักทำให้ผู้หญิงไม่ได้รับการยอมรับในขณะที่กลุ่มตัวอย่างเพศหญิงไม่เห็นด้วยกับข้อความดังกล่าว

นอกจากนี้ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียวแบบ non - parametric ด้วยวิธีทดสอบของ Kruskal-Wallis Test เพื่อหาความแตกต่างของระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างแต่ละสถานภาพในการทำงานของกลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามดังแสดง ในตารางที่ 4.2.2

ตารางที่ 4.2.2 ผลการเปรียบเทียบค่าความแตกต่างระหว่างระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับสถานภาพและการยอมรับในบทบาทการทำงานของผู้หญิงไทยของผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และผู้ร่วมงาน

ข้อความ	ผู้บังคับ	ผู้ใต้บังคับ	ผู้ร่วมงาน	Kruskal-	P	n
	บัญชา	บัญชา				
	ค่าเฉลี่ย _{sup}	ค่าเฉลี่ย _{sub}	ค่าเฉลี่ย _{co}	Wallis		
	ส่วน	ส่วน	ส่วน	Test		
	เบี่ยงเบน	เบี่ยงเบน	เบี่ยงเบน			
	มาตรฐาน	มาตรฐาน	มาตรฐาน			
ความคิดเห็นเกี่ยวกับความสามารถของผู้หญิงไทยที่ทำงานในองค์กร * ผู้หญิงมีความสามารถใกล้เคียงกับผู้ชาย แต่เพราะยังขาดความสามารถในการให้เหตุผล ให้ข้อมูล หรือข้อเท็จจริงในการแสดงความคิดเห็น ทำให้ดูเหมือนมีความสามารถน้อยกว่าผู้ชาย	1.78 .74	2.67 .68	2.17 .78	7.797 ¹	.001	n _{sup} =60 n _{sub} =63 n _{co} =61
* ผู้หญิงมีความสามารถมากขึ้นกว่าในอดีต เห็นได้จากผู้หญิงกล้าแสดงความคิดเห็นมากขึ้นกว่าในอดีต	3.32 .75	3.76 .43	3.39 .63	9.353 ¹	.000	n _{sup} =65 n _{sub} =66 n _{co} =66
* ผู้หญิงมีความสามารถมากขึ้นกว่าในอดีต เห็นได้จากมีผู้หญิงอยู่ในระดับบริหารมากขึ้น	3.43 .77	3.69 .46	3.42 .61	4.000 ¹	.020	n _{sup} =65 n _{sub} =67 n _{co} =66

ตารางที่ 4.2.2 (ต่อ)

ข้อความ	ผู้บังคับ บัญชา ค่าเฉลี่ย _{sup} ส่วน เบี่ยงเบน มาตรฐาน	ผู้ใต้บังคับ บัญชา ค่าเฉลี่ย _{sub} ส่วน เบี่ยงเบน มาตรฐาน	ผู้ร่วมงาน ค่าเฉลี่ย _{co} ส่วน เบี่ยงเบน มาตรฐาน	Kruskal- Wallis Test	P	n
ความคิดเห็นเกี่ยวกับการยอมรับในบทบาท และ สภาพการทำงานของผู้หญิงไทยในองค์กร * ผู้หญิงได้รับการยอมรับ เพราะผู้หญิงมีความ รับผิดชอบสูงในการทำงาน	2.92 .72	3.18 .46	2.96 .82	3.805 ¹	.024	n _{sup} =60 n _{sub} =57 n _{co} =58
* ผู้หญิงได้รับการยอมรับ เพราะสามารถเรียนรู้ได้เร็ว และทำงานได้ละเอียด	2.83 .72	3.16 .49	2.96 .82	3.454 ¹	.034	n _{sup} =55 n _{sub} =55 n _{co} =56
* ผู้หญิงยังไม่ได้รับการยอมรับในความสามารถเท่าที่ ควรในบางตำแหน่ง	2.73 .76	2.92 .62	3.09 .62	4.586 ¹	.011	n _{sup} =58 n _{sub} =57 n _{co} =56
* ผู้หญิงไม่ได้รับการยอมรับ เพราะไม่สามารถทุ่มเทให้ กับงานได้เต็มที่	1.95 .51	2.31 .70	2.17 .67	5.015 ¹	.008	n _{sup} =61 n _{sub} =59 n _{co} =60

¹ มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

หมายเหตุ ตารางนี้แสดงเฉพาะข้อที่มีระดับความคิดเห็นแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ ข้อที่มีระดับความคิดเห็นแตกต่าง
อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติจะไม่ได้แสดงในตารางนี้

จากการทดสอบด้วยวิธี Kruskal-Wallis Test พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีสภาพในการทำงาน
แตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในประเด็นความ
คิดเห็นเกี่ยวกับความสามารถของผู้หญิงไทยที่ทำงานในองค์กร โดยเมื่อทำการทดสอบแบบ non -
parametric สำหรับ 2 กลุ่มตัวอย่างที่เป็นอิสระต่อกัน (Mann -Whitney U Test) พบว่าผู้ใต้บังคับบัญชา
มีระดับความคิดเห็นที่เห็นด้วย (ค่าเฉลี่ย_{sub} = 2.67) ในขณะที่ผู้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย_{sup} = 1.78) และ
ผู้ร่วมงาน (ค่าเฉลี่ย_{co} = 2.17) ไม่เห็นด้วยว่า "ผู้หญิงมีความสามารถใกล้เคียงกับผู้ชาย แต่เพราะยังขาด
ความสามารถในการให้เหตุผล ให้ข้อมูล หรือ ข้อเท็จจริงในการแสดงความคิดเห็น ทำให้ดูเหมือนมีความ
สามารถน้อยกว่าผู้ชาย สำหรับข้อความที่ว่า "ผู้หญิงมีความสามารถมากขึ้นกว่าในอดีต เห็นได้จากผู้หญิง
กล้าแสดงความคิดเห็นมากขึ้นกว่าในอดีต" (ค่าเฉลี่ย_{sup} = 3.32, ค่าเฉลี่ย_{sub} = 3.76, ค่าเฉลี่ย_{co} = 3.39)
และ "ผู้หญิงมีความสามารถมากขึ้นกว่าในอดีต เห็นได้จากมีผู้หญิงอยู่ในระดับบริหารมากขึ้น" (ค่าเฉลี่ย_{sup} = 3.43, ค่าเฉลี่ย_{sub} = 3.69, ค่าเฉลี่ย_{co} = 3.42) เมื่อทำการทดสอบแบบ non - parametric สำหรับ 2
กลุ่มตัวอย่างที่เป็นอิสระต่อกัน (Mann -Whitney U Test) พบว่าผู้ใต้บังคับบัญชาจะมีระดับความคิดเห็นที่
แตกต่างจากผู้บังคับบัญชา และผู้ร่วมงาน โดยจะมีระดับความเห็นด้วยสูงที่สุด

นอกจากนี้ยังพบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพในการทำงานแตกต่างกันมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในประเด็นความคิดเห็นเกี่ยวกับความคิดเห็นเกี่ยวกับการยอมรับในบทบาท และสถานภาพการทำงานผู้หญิงไทยในองค์กร ว่า “ผู้หญิงได้รับการยอมรับ เพราะผู้หญิงมีความรับผิดชอบสูงในการทำงาน” (ค่าเฉลี่ย_{sup} = 2.92, ค่าเฉลี่ย_{sub} = 3.18, ค่าเฉลี่ย_{co} = 2.96), “ผู้หญิงได้รับการยอมรับ เพราะสามารถเรียนรู้ได้เร็ว และทำงานได้ละเอียด” (ค่าเฉลี่ย_{sup} = 2.83, ค่าเฉลี่ย_{sub} = 3.16, ค่าเฉลี่ย_{co} = 2.96) โดยเมื่อทำการทดสอบแบบ non – parametric สำหรับ 2 กลุ่มตัวอย่างที่เป็นอิสระต่อกัน (Mann -Whitney U Test) พบว่าผู้บังคับบัญชาจะมีระดับความคิดเห็นที่แตกต่างจากผู้บังคับบัญชา และผู้ร่วมงาน โดยจะมีระดับความเห็นด้วยสูงที่สุด

นอกจากนี้ในข้อความที่ว่า “ผู้หญิงยังไม่ได้ได้รับการยอมรับในความสามารถเท่าที่ควรในบางตำแหน่ง” (ค่าเฉลี่ย_{sup} = 2.73, ค่าเฉลี่ย_{sub} = 2.92, ค่าเฉลี่ย_{co} = 3.09) กลุ่มตัวอย่างทุกสถานภาพในการทำงานมีระดับความคิดเห็นที่แตกต่างกัน โดยผู้ร่วมงานมีระดับความคิดเห็นมากกว่าผู้บังคับบัญชา และผู้บังคับบัญชา ตามลำดับ

สำหรับข้อความที่ว่า “ผู้หญิงไม่ได้รับการยอมรับ เพราะไม่สามารถทุ่มเทให้กับงานได้เต็มที่” โดยพบว่าเมื่อทำการทดสอบแบบ non – parametric สำหรับ 2 กลุ่มตัวอย่างที่เป็นอิสระต่อกัน (Mann -Whitney U Test) กลุ่มตัวอย่างทั้ง 3 สถานภาพในการทำงานมีระดับความคิดเห็นที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ โดยผู้บังคับบัญชามีระดับความเห็นด้วยมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย_{sup} = 1.95) ตามมาด้วยผู้ร่วมงาน (ค่าเฉลี่ย_{co} = 2.17) และผู้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย_{sub} = 2.31)

ผลจากการกลุ่มตัวอย่างชาวต่างชาติ 5 คนมีความเห็นว่าโดยในปกติองค์กรจะไม่มีแบ่ง หรือ กีดกันทางด้านเพศ จะวัดคนจากความสามารถเป็นหลัก ผู้หญิงมีสถานภาพการทำงานเท่าเทียมกับผู้ชาย และทั้ง 5 มีความเห็นตรงกันว่า ความเป็นบริษัทข้ามชาติอเมริกันทำให้องค์กรได้รับอิทธิพลทางด้านวัฒนธรรมเรื่องความเท่าเทียมกันมาจากบริษัทแม่ที่ตั้งอยู่ในประเทศสหรัฐอเมริกาโดยตรง นอกจากนี้ชาวต่างชาติผู้ชาย 2 คน และผู้หญิง 1 คนยังมีความเห็นว่าผู้หญิงไทยมีความสามารถ และได้รับความไว้วางใจในการทำงานมากกว่าผู้ชาย โดยให้เหตุผลว่าจากประสบการณ์ในการทำงานร่วมกับคนไทยพบว่าผู้หญิงไทยส่วนใหญ่มีความรับผิดชอบ อุดหนุน และทำงานได้ดีกว่าผู้ชาย ผู้ให้สัมภาษณ์ยังให้ข้อมูลเพิ่มเติมอีกว่าในสภาพเศรษฐกิจที่เป็นอยู่ในขณะนี้ทำให้การแข่งขันกันมากขึ้น ผู้ที่จะสามารถอยู่ในองค์กรได้ก็คือผู้ที่มีความสามารถเท่านั้น อย่างไรก็ตามจากการสัมภาษณ์นำร่องผู้หญิงไทย 3 คน (ร้อยละ 25) ก็มีความคิดเห็นว่าผู้หญิงน่าจะมีสถานภาพการทำงานที่ดีกว่านี้ กล่าวคือในระดับปฏิบัติการ – ระดับกลางจะมีจำนวนผู้หญิงมากกว่าผู้ชาย แต่ในระดับสูง กลับพบว่ามีส่วนผู้บริหารหญิงน้อยกว่าผู้ชาย หรือ ประมาณ 30 : 70 เท่านั้น

2.2 ผลการวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อสถานภาพและการยอมรับในบทบาทการทำงานของผู้หญิงไทยในบริษัทข้ามชาติอเมริกัน

ปัญหาคำวิจัยข้อที่ 2 (RQ2): ปัจจัยที่มีผลต่อสถานภาพและการยอมรับในบทบาทการทำงานของผู้หญิงไทยในบริษัทข้ามชาติอเมริกันมีอะไรบ้าง ?

จากข้อมูลที่ได้จากกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยได้ทำการหาค่าเฉลี่ย (mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation) ของคะแนนที่ได้ในแต่ละข้อความเพื่อหาว่าปัจจัยใดบ้างที่มีผลต่อสถานภาพและการยอมรับในบทบาทการทำงานของผู้หญิงไทยโดยได้ผลดังแสดงในตารางที่ 4.3

ตารางที่ 4.3 แสดงค่าระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อสถานภาพ และ การยอมรับความสามารถในการทำงานของผู้หญิงไทยที่ทำงานในบริษัทข้ามชาติอเมริกัน เรียงลำดับจากมากไปน้อย

ปัจจัยต่าง ๆ	n	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ไม่แน่ใจ แต่...	
				เห็นด้วย (n)	ไม่เห็นด้วย (n)
เพศ					
■ ไม่เห็นด้วย					
* มีผลโดยที่ผู้ชายมักได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นก่อนผู้หญิง	179	2.13	.62	8	11
* มีผลโดยที่ผู้หญิงมักถูกปิดกั้นการรับรู้ข้อมูลในองค์กร ในขณะที่ผู้ชายมักได้โอกาสในการรับรู้ข้อมูลได้ง่ายกว่า	190	1.93	.59	2	6
อายุ					
■ เห็นด้วย					
* ไม่มีผลขึ้นอยู่กับความสามารถ ถ้าอายุน้อยแต่มีความสามารถก็ได้รับการยอมรับ แต่ถ้าอายุมากและยังไม่ได้รับการเลื่อนขั้นก็อาจไม่ได้รับการยอมรับ	183	2.91	.67	9	6
* มีผลขึ้นอยู่กับประสบการณ์ ผู้มีอายุมากกว่าจะมีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่าทำให้มีแนวคิด วิธีการทำงานที่หลากหลาย และมีการแสดงความคิดเห็นในการทำงานดีกว่าคนมีอายุน้อย	181	2.91	.68	7	10
* มีผลมาก เนื่องจากค่านิยมของสังคมไทยจะให้ความเคารพต่อผู้มีวัยวุฒิมากกว่า	172	2.88	2.40	12	14
* มีผลขึ้นอยู่กับลักษณะงาน เช่น ในงานที่ต้องพบปะผู้คน คนอายุน้อยเกินไป อาจไม่ได้รับความน่าเชื่อถือ เป็นต้น	190	2.83	.56	5	3

ตารางที่ 4.3(ต่อ)

ปัจจัยต่าง ๆ	n	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ไม่แน่ใจ แต่...	
				เห็นด้วย (n)	ไม่เห็นด้วย (n)
สถานภาพการสมรส ■ <u>เห็นด้วยอย่างยิ่ง</u> * ไม่มีผลขึ้นอยู่กับความสามารถของแต่ละบุคคล	192	3.26	.62	5	1
■ <u>เห็นด้วย</u> * ไม่มีผล ถ้าไม่มีภาระดูแลครอบครัว	186	2.95	.62	8	4
* มีผล โดยผู้หญิงที่มีครอบครัวที่อบอุ่นมีกำลังใจที่จะส่งเสริมความสำเร็จในการทำงาน	169	2.65	.69	11	18
* มีผล เพราะคนโสดสามารถอุทิศเวลาให้กับงานได้มากกว่า	175	2.56	.69	7	16
■ <u>ไม่เห็นด้วย</u> * มีผล เห็นได้จากผู้ที่สมรสแล้วมีความเป็นผู้ใหญ่ สุขุม และเอาใจใส่กับงาน	165	2.25	.61	11	22
ระยะเวลาในการทำงาน ■ <u>เห็นด้วย</u> * มีผลในแง่ของการเรียนรู้งาน การตัดสินใจ และการแก้ปัญหาในการทำงาน ผู้ที่มีประสบการณ์ในการทำงานจะมีวิธีคิด และมองปัญหาได้ดีกว่า	191	3.23	.56	7	
* มีผล เพราะผู้ที่มีประสบการณ์ในการทำงานมายาวนานมักจะมีความรู้ ความเชี่ยวชาญที่จะสร้างการยอมรับมากกว่า	185	3.03	.55	12	1
* มีผล เพราะช่วยให้สามารถปรับตัวให้เข้ากับวัฒนธรรมองค์กร	190	2.85	.58	5	3
* มีผล เพราะช่วยให้สามารถปรับตัวให้เข้ากับผู้ร่วมงานให้เป็นที่ยอมรับ	185	2.78	.55	12	1
* ไม่มีผลขึ้นอยู่กับความสามารถ	189	2.65	.69	2	7
* มีผลในการได้รับพิจารณาเลื่อนขั้น	183	2.56	.71	9	6
ตำแหน่งในการทำงาน ■ <u>เห็นด้วย</u> * มีผล โดยที่ตำแหน่งที่สูงขึ้นจะมีอำนาจในการควบคุม และให้คุณให้โทษ	175	2.96	.55	12	11
* มีผล โดยที่ผู้ที่ทำงานในตำแหน่งสูงมักจะผ่านการพิสูจน์ความสามารถในอดีต	181	2.87	.59	15	2
* ไม่มีผล ขึ้นอยู่กับความสามารถ และบุคลิกภาพของแต่ละบุคคล	185	2.72	.62	8	5
ระดับการศึกษา ■ <u>เห็นด้วย</u> * มีผลในการรับพนักงานเข้าทำงาน แต่จะไม่มีผลเมื่อเข้ามาทำงานแล้ว เพราะจะพิจารณาความสามารถในการทำงานเป็นหลัก	194	3.03	.61	3	1
* มีผลโดยที่วุฒิมหาวิทยาลัยชั้นต่ำที่ได้รับการยอมรับควรจบระดับปริญญาตรี	181	2.94	.52	12	5
* มีผล เนื่องจากผู้ที่มีคุณวุฒิสองน่าจะมีความรู้ในการเรียนรู้ได้เร็วกว่า	169	2.61	.67	15	14

ตารางที่ 4.3 (ต่อ)

ปัจจัยต่าง ๆ	n	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ไม่แน่ใจ แต่...	
				เห็นด้วย (n)	ไม่เห็นด้วย (n)
ระดับการศึกษา (ต่อ)					
▪ <u>ไม่เห็นด้วย</u>					
* มีผล เนื่องจากผู้ที่มีคุณวุฒิสูงน่าจะมีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล	168	2.46	.70	13	17
* มีผล เพราะเป็นเกณฑ์ในการพิจารณาเลื่อนขั้น	180	2.44	.76	9	9
* ไม่มีผลมากนัก เนื่องจากในองค์กรมีระบบฝึกอบรม (training) เพื่อให้พนักงานได้พัฒนาตนเอง	190	2.18	.67	3	5
สถาบันการศึกษา					
▪ <u>เห็นด้วย</u>					
* ไม่มีผลต่อ เนื่องจากการรับสมัครพิจารณาความรู้และความสามารถเป็นหลัก	176	2.91	.68	6	16
* มีผลมากเห็นได้จากองค์กรมักคัดเลือกคนที่จบจากสถาบันการศึกษาที่มีชื่อเสียง	179	2.58	.78	12	7
* มีผลบ้าง เพราะสถาบันการศึกษาอาจเป็นปัจจัยในการพิจารณาคัดเลือกบุคคลเข้าทำงาน (เช่น กรณีรุ่นพี่-รุ่นน้องร่วมสถาบัน)	171	2.51	.74	5	22
สถานศึกษาใน/ต่างประเทศ					
▪ <u>เห็นด้วย</u>					
* มีผล ผู้ที่จบการศึกษาจากต่างประเทศจะได้รับการยอมรับมากกว่า โดยเฉพาะในงานที่ต้องใช้ภาษาอังกฤษติดต่อกับชาวต่างประเทศ	176	2.98	.61	12	10
* ไม่มีผลต่อการยอมรับ หากมีความสามารถในการสื่อสารภาษาอังกฤษในงานเป็นอย่างดี	187	2.95	.64	7	4
* ไม่มีผลต่อการยอมรับ หากมีแนวคิดที่เหมาะสมกับการทำงาน	191	2.91	.54		7
* มีผลในการคัดเลือก โดยพิจารณาผลการเรียน และกิจกรรมระหว่างเรียนประกอบ	180	2.82	.56	14	4
* มีผล โดยเฉพาะอย่างยิ่งสำหรับผู้จบจากมหาวิทยาลัยชั้นนำ	178	2.79	.67	13	7
* มีผล เห็นได้จากผู้ที่จบจากสถาบันศึกษาในต่างประเทศมักอยู่ในตำแหน่งงานสูง	172	2.58	.71	9	17
ภาษาอังกฤษ					
▪ <u>เห็นด้วยอย่างยิ่ง</u>					
* มีผล สำหรับงานที่ต้องใช้ภาษาอังกฤษ	196	3.49	.59	2	2
* มีผลมาก โดยเฉพาะงานที่ต้องใช้ภาษาหากใช้อย่างไม่มีประสิทธิภาพจะส่งผลเสียหายต่อองค์กร	195	3.36	.53	3	
* มีผล คนที่สามารถใช้ภาษาอังกฤษได้ดีจะได้รับการยอมรับมากกว่า	195	3.36	.60	2	1

ตารางที่ 4.3 (ต่อ)

ปัจจัยต่าง ๆ	n	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ไม่แน่ใจ แต่...	
				เห็นด้วย (n)	ไม่เห็นด้วย (n)
ภาษาอังกฤษ (ต่อ) ■ <u>เห็นด้วย</u> * มีผล เพราะเป็นเกณฑ์พื้นฐานในการคัดเลือกคน	185	3.11	.64	5	8
■ <u>ไม่เห็นด้วย</u> * ไม่มีผล สำหรับงานที่ไม่ต้องใช้ภาษาอังกฤษ	195	2.42	.75	3	3
คอมพิวเตอร์ ■ <u>เห็นด้วยอย่างยิ่ง</u> * มีผล สำหรับงานที่ต้องใช้คอมพิวเตอร์	198	3.46	.55		
■ <u>เห็นด้วย</u> * มีผลมาก โดยเฉพาะในงานที่ต้องใช้คอมพิวเตอร์ หากใช้อย่างไม่มีประสิทธิภาพจะส่งผลเสียไปสู่องค์กร	187	3.22	.62	6	5
* มีผล คนที่สามารถใช้คอมพิวเตอร์ได้ดีจะได้รับการยอมรับมากกว่า	193	3.03	.64	3	2
* มีผล เพราะเป็นเกณฑ์พื้นฐานในการคัดเลือกคน	190	2.94	.59	5	3
■ <u>ไม่เห็นด้วย</u> * ไม่มีผล สำหรับงานที่ไม่ต้องใช้คอมพิวเตอร์	190	2.47	.76	2	6
ประเภทของงาน ■ <u>เห็นด้วย</u> * ไม่มีผล ขึ้นอยู่กับความสามารถ และคุณลักษณะของแต่ละบุคคล	188	2.80	.62	6	4
* มีผล โดยประเภทของงานที่ผู้หญิงได้รับการยอมรับได้แก่ งานด้านการเงิน บัญชี เลขานุการ และธุรการ เป็นต้น	188	2.62	.66	3	7
■ <u>ไม่เห็นด้วย</u> * มีผล โดยผู้หญิงมักจะไม่ได้รับการยอมรับในงานที่ต้องตัดสินใจ และมีผลต่อทิศทางขององค์กร	179	2.26	.62	7	12
เงินเดือน ■ <u>เห็นด้วย</u> * มีผล โดยผู้มีเงินเดือนสูงจะได้รับการยอมรับมากขึ้น	170	2.53	.80	11	17

จากตารางที่ 4.3 พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อสถานภาพ และ การยอมรับความสามารถในการทำงานของผู้หญิงไทยที่ทำงานในบริษัทข้ามชาติอเมริกัน ดังนี้

□ เพศ

กลุ่มตัวอย่างไม่เห็นด้วยในประเด็นที่ว่า “เพศมีผลโดยที่ผู้ชายมักได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นก่อนผู้หญิง” (ค่าเฉลี่ย = 2.13) และ “ผู้หญิงมักถูกปิดกั้นการรับรู้ข้อมูลในองค์กร ในขณะที่ผู้ชายมักได้โอกาสในการรับรู้ข้อมูลง่ายกว่า” (ค่าเฉลี่ย = 1.93)

อย่างไรก็ตามผลจากการสัมภาษณ์พบว่าในงานบางประเภท เช่นงานด้านการขาย พบว่าเพศก็เป็นปัจจัยหนึ่งในการเลือกสรรคนเข้าทำงาน โดยผู้ให้สัมภาษณ์ชาวต่างชาติคนหนึ่งได้ให้ความเห็นว่าผู้ชายจะมีความยืดหยุ่นทางด้านเวลาและการปฏิบัติบางอย่าง เช่นการรับประทานอาหารเช้าหรือการเลี้ยงสังสรรค์กับลูกค้านอกเวลางาน มากกว่าผู้หญิง จึงทำให้สามารถทำหน้าที่ด้านนี้ได้ดีกว่าผู้หญิง

□ อายุ

กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยว่า “อายุไม่มีผลขึ้นอยู่กับความสามารถ ถ้าอายุน้อยแต่มีความสามารถก็ได้รับการยอมรับ แต่ถ้าอายุมากและยังไม่ได้รับการเลื่อนขั้นก็อาจไม่ได้รับการยอมรับ” (ค่าเฉลี่ย = 2.91) “อายุมีผลโดยขึ้นอยู่กับประสบการณ์ ผู้มีอายุมากกว่าจะมีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่าทำให้มีแนวคิด วิธีการทำงานที่หลากหลาย และมีการแสดงความคิดเห็นในการทำงานดีกว่าคนมีอายุน้อย” (ค่าเฉลี่ย = 2.91) และ “มีผลมาก เนื่องจากค่านิยมของสังคมไทยจะให้ความเคารพต่อผู้มีวัยวุฒิมากกว่า” (ค่าเฉลี่ย = 2.88) นอกจากนี้ยัง “ขึ้นอยู่กับลักษณะงาน เช่น ในงานที่ต้องพบปะผู้คน คนอายุน้อยเกินไป อาจไม่ได้รับความน่าเชื่อถือ เป็นต้น” (ค่าเฉลี่ย = 2.83)

□ สถานภาพการสมรส

กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยอย่างยิ่งว่า “สถานภาพการสมรสไม่มีผล โดยจะขึ้นอยู่กับความสามารถของแต่ละบุคคล” (ค่าเฉลี่ย = 3.26) และเห็นด้วยว่า “ไม่มีผล ถ้าไม่มีภาระดูแลครอบครัว” (ค่าเฉลี่ย = 2.95) แต่สถานภาพการสมรส มีผล ในแง่ที่ว่า “ผู้หญิงที่มีครอบครัวที่อบอุ่นมีกำลังใจที่จะส่งเสริมความสำเร็จในการทำงาน” (ค่าเฉลี่ย = 2.65) “คนโสดสามารถอุทิศเวลาให้กับงานได้มากกว่า” (ค่าเฉลี่ย = 2.56) แต่กลุ่มตัวอย่างไม่เห็นด้วยว่าสถานภาพการสมรสมีผล โดย “ผู้ที่สมรสแล้วมีความเป็นผู้ใหญ่ สุขุม และเอาใจใส่กับงาน” (ค่าเฉลี่ย = 2.25)

ผลจากการสัมภาษณ์พบว่าชาวต่างชาติทั้ง 5 คน และคนไทย 10 คน (ร้อยละ 83) ให้ความเห็นว่าไม่ได้มีผลต่อการให้การยอมรับผู้หญิงเลย โดยพบว่าผู้หญิงที่มีสถานภาพโสด หรือสมรสแล้วทุกท่านจะมีความรับผิดชอบต่อนหน้าที่การทำงานอย่างไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้ผู้ที่สมรสแล้วก็สามารถแบ่งเวลาระหว่างเวลาสำหรับครอบครัว และเวลาสำหรับงานได้อย่างเหมาะสม

□ ระยะเวลาในการทำงาน

กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยว่า “ระยะเวลาในการทำงานมีผลในแง่ของการเรียนรู้งาน การตัดสินใจ และการแก้ปัญหาในการทำงาน ผู้ที่มีประสบการณ์ในการทำงานจะมีวิธีคิดและมองปัญหาได้ดีกว่า” (ค่าเฉลี่ย = 3.23) “ผู้ที่มีประสบการณ์ในการทำงานมายาวนานมักจะมีความรู้ ความเชี่ยวชาญที่จะสร้างการยอมรับมากกว่า” (ค่าเฉลี่ย = 3.03) นอกจากนี้ “ระยะเวลาในการทำงานที่ยาวนานจะช่วยให้สามารถปรับตัวให้เข้ากับวัฒนธรรมองค์กร” (ค่าเฉลี่ย = 2.85) และ “ปรับตัวให้เข้ากับผู้ร่วมงานให้เป็นที่ยอมรับ” (ค่าเฉลี่ย = 2.78) และ “มีผลในการได้รับพิจารณาเลื่อนขั้น” (ค่าเฉลี่ย = 2.56) อย่างไรก็ตามกลุ่มตัวอย่าง 189 คนมีความเห็นด้วยว่า “ระยะเวลาในการทำงานไม่มีผลขึ้นอยู่กับความสามารถ” (ค่าเฉลี่ย = 2.65)

□ ตำแหน่งในการทำงาน

กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยว่าตำแหน่งในการทำงานมีผล “โดยที่ตำแหน่งที่สูงขึ้นจะมีอำนาจในการควบคุม และให้คุณให้โทษ” (ค่าเฉลี่ย = 2.96) และ “ผู้ที่ทำงานในตำแหน่งสูงมักจะผ่านการพิสูจน์ความสามารถในอดีต” (ค่าเฉลี่ย = 2.87) อย่างไรก็ตามกลุ่มตัวอย่างกลุ่มเดียวกันก็มีความคิดเห็นว่า “ตำแหน่งในการทำงานไม่มีผล ขึ้นอยู่ความสามารถ และบุคลิกภาพของแต่ละบุคคล” (ค่าเฉลี่ย = 2.72)

□ ระดับการศึกษา

กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยว่า “ระดับการศึกษามีผลในการรับพนักงานเข้าทำงาน แต่จะไม่มีผลเมื่อเข้ามาทำงานแล้ว เพราะจะพิจารณาความสามารถในการทำงานเป็นหลัก” (ค่าเฉลี่ย = 3.03) “วุฒิการศึกษาขั้นต่ำที่ได้รับการยอมรับควรจบระดับปริญญาตรี” (ค่าเฉลี่ย = 2.94) และ “ระดับการศึกษามีผล เนื่องจากผู้ที่มีคุณวุฒิสูงน่าจะมีทักษะในการเรียนรู้ได้เร็วกว่า” (ค่าเฉลี่ย = 2.61) ในขณะที่กลุ่มตัวอย่าง 168 คนไม่เห็นด้วยในประเด็นที่ว่า “ระดับการศึกษามีผล เนื่องจากผู้ที่มีคุณวุฒิสูงน่าจะมีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล” (ค่าเฉลี่ย = 2.46) และ “เป็นเกณฑ์ในการพิจารณาเลื่อนขั้น” (ค่าเฉลี่ย = 2.44) กลุ่มตัวอย่างยังไม่เห็นด้วยว่า “ระดับการศึกษาไม่มีผลมากนัก เนื่องจากในองค์กรมีระบบฝึกอบรม (training) เพื่อให้พนักงานได้พัฒนาตนเอง” (ค่าเฉลี่ย = 2.18)

ผลจากการสัมภาษณ์ พบว่าผู้ให้สัมภาษณ์คนไทย 3 คน (ร้อยละ 25) มีความเห็นว่าระดับการศึกษาที่ต่ำเป็นอุปสรรคต่อการเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน โดยถึงแม้ว่าบุคคลคนนั้นจะมีความสามารถเพียงพอในการได้รับการเลื่อนขั้นแต่ถ้าระดับการศึกษาไม่ถึงระดับที่กำหนดเอาไว้ก็ไม่สามารถได้รับการเลื่อนขั้นขึ้นไปได้

□ สถาบันการศึกษา

กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยว่า “สถาบันการศึกษาไม่มีผลต่อ เนื่องจากการรับสมัครพิจารณาความรู้และความสามารถเป็นหลัก” (ค่าเฉลี่ย = 2.91) แต่ในขณะเดียวกันก็เห็นด้วยว่า “สถาบันการศึกษามีผลมากเห็นได้จากองค์กรมักคัดเลือกคนที่จบจากสถาบันการศึกษาที่มีชื่อเสียง” (ค่าเฉลี่ย = 2.58) และ “มีผลบ้าง เพราะสถาบันการศึกษาอาจเป็นปัจจัยในการพิจารณาคัดเลือกบุคคลเข้าทำงาน (เช่น กรณีรุ่นพี่-รุ่นน้องร่วมสถาบัน)” (ค่าเฉลี่ย = 2.51)

□ สถานศึกษาใน/ต่างประเทศ

กลุ่มตัวอย่างมีความเห็นด้วยว่า “สถานศึกษาใน/ต่างประเทศมีผล โดยผู้ที่จบการศึกษาจากต่างประเทศจะได้รับการยอมรับมากกว่า โดยเฉพาะในงานที่ต้องใช้ภาษาอังกฤษติดต่อกับชาวต่างประเทศ” (ค่าเฉลี่ย = 2.98) แต่จะ “ไม่มีผลต่อการยอมรับ หากมีความสามารถในการสื่อสารภาษาอังกฤษในงานเป็นอย่างดี” (ค่าเฉลี่ย = 2.95) และ “มีแนวคิดที่เหมาะสมกับการทำงาน” (ค่าเฉลี่ย = 2.91) ในขณะเดียวกัน “สถานศึกษาใน/ต่างประเทศก็มีผลในการคัดเลือก โดยพิจารณาผลการเรียน และกิจกรรมระหว่างเรียนประกอบ” (ค่าเฉลี่ย = 2.82) “โดยเฉพาะอย่างยิ่งสำหรับผู้ที่จบจากมหาวิทยาลัยชั้นนำ” (ค่าเฉลี่ย = 2.79) และ “ผู้ที่จบจากสถาบันศึกษาในต่างประเทศมักอยู่ในตำแหน่งงานสูง” (ค่าเฉลี่ย = 2.58)

ผลจากการสัมภาษณ์พบว่าผู้ให้สัมภาษณ์ชาวต่างชาติ 2 คน และคนไทย 3 คน (ร้อยละ 25) ให้ความเห็นว่า ผู้ที่จบการศึกษาจากต่างประเทศจะมีความได้เปรียบกว่าผู้ที่จบการศึกษาในประเทศ โดยในการคัดเลือกคนในเบื้องต้น ถ้าผู้สมัครมีคุณสมบัติใกล้เคียงกัน องค์กรจะเลือกผู้ที่จบการศึกษาจากต่างประเทศเข้าทำงาน โดยให้ความเห็นว่าผู้ที่จบการศึกษาจากต่างประเทศจะมีโลกทัศน์ที่กว้างกว่า และมีความสามารถทางด้านภาษา และการปฏิสัมพันธ์กับชาวต่างชาติได้ดีกว่าผู้ที่จบการศึกษาในประเทศ ทั้งนี้เนื่องจากองค์กรจะต้องมีการติดต่อกับสำนักงานในต่างประเทศ เจ้าหน้าที่ รวมถึงลูกค้าชาวต่างชาติ อยู่สม่ำเสมอ อย่างไรก็ตามผู้ให้สัมภาษณ์คนไทย 9 คน (ร้อยละ 75) ให้ความเห็นว่าปัจจัยนี้ไม่ได้มีผลมากนัก หากว่าผู้ที่จบการศึกษาในประเทศมีความสามารถในการใช้ภาษาอังกฤษดี สามารถสื่อสารความคิด

ของตนให้ผู้อื่นเข้าใจ โดยไม่จำเป็นจะต้องมีความสามารถในระดับเทียบเท่ากับเจ้าของภาษา และมีแนวคิดที่เหมาะสมกับงานซึ่งสอดคล้องกับผลที่ได้จากการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ

□ ภาษาอังกฤษ

กลุ่มตัวอย่างมีความเห็นด้วยอย่างยิ่งว่า “ภาษาอังกฤษมีผล สำหรับงานที่ต้องใช้ภาษาอังกฤษ” (ค่าเฉลี่ย = 3.49) และ “มีผลมาก โดยเฉพาะงานที่ต้องใช้ภาษาหากใช้อย่างไม่มีประสิทธิภาพจะส่งผลเสียหายต่อองค์กร” (ค่าเฉลี่ย = 3.36) และ “คนที่สามารถใช้ภาษาอังกฤษได้ดีจะได้รับการยอมรับมากกว่า” (ค่าเฉลี่ย = 3.36) นอกจากนี้ยัง “เป็นเกณฑ์พื้นฐานในการคัดเลือกคน” (ค่าเฉลี่ย = 3.11) อย่างไรก็ตาม กลุ่มตัวอย่างไม่เห็นด้วยว่า “ภาษาอังกฤษไม่มีผล สำหรับงานที่ไม่ต้องใช้ภาษาอังกฤษ” (ค่าเฉลี่ย = 2.42)

□ คอมพิวเตอร์

กลุ่มตัวอย่างมีความเห็นด้วยอย่างยิ่งว่า “คอมพิวเตอร์มีผล สำหรับงานที่ต้องใช้คอมพิวเตอร์” (ค่าเฉลี่ย = 3.46) และเห็นด้วยว่า “คอมพิวเตอร์มีผลมาก โดยเฉพาะในงานที่ต้องใช้คอมพิวเตอร์ หากใช้อย่างไม่มีประสิทธิภาพจะส่งผลเสียหายไปสู่องค์กร” (ค่าเฉลี่ย = 3.22) “คนที่สามารถใช้คอมพิวเตอร์ได้ดี จะได้รับการยอมรับมากกว่า” (ค่าเฉลี่ย = 3.03) และ “คอมพิวเตอร์เป็นเกณฑ์พื้นฐานในการคัดเลือกคน” (ค่าเฉลี่ย = 2.94) แต่ไม่เห็นด้วยว่า “คอมพิวเตอร์ไม่มีผล สำหรับงานที่ไม่ต้องใช้คอมพิวเตอร์” (ค่าเฉลี่ย = 2.47)

□ ประเภทของงาน

กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยว่า “ประเภทของงานไม่มีผลขึ้นอยู่กับความสามารถ และคุณลักษณะของแต่ละบุคคล” (ค่าเฉลี่ย = 2.80) นอกจากนี้กลุ่มตัวอย่างจำนวนเท่ากันก็มีความเห็นด้วยว่า “ประเภทของงานมีผล โดยประเภทของงานที่ผู้หญิงได้รับการยอมรับได้แก่ งานด้านการเงิน บัญชี เลขานุการ และธุรการ เป็นต้น” (ค่าเฉลี่ย = 2.62) แต่กลุ่มตัวอย่าง 179 คนไม่เห็นด้วยว่า “ผู้หญิงมักจะไม่ได้รับการยอมรับในงานที่ต้องตัดสินใจ และมีผลต่อทิศทางขององค์กร” (ค่าเฉลี่ย = 2.26)

ผลจากการสัมภาษณ์ ผู้ให้สัมภาษณ์ชาวต่างชาติคนหนึ่งได้ให้ความเห็นเกี่ยวกับปัจจัยเรื่องประเภทของงานว่าสังคมของไทยอาจมีการแบ่งประเภทของงานที่เหมาะสมสำหรับเพศหญิง และเพศชาย โดยจากประสบการณ์ทำงาน พบว่าผู้ที่ทำงานทางด้านเทคนิคส่วนใหญ่จะเป็นผู้ชาย ถึงแม้ว่าปัจจุบันจะมีผู้หญิงเพิ่มมากขึ้นแล้วก็ตามแต่ก็ยังเป็นสัดส่วนที่น้อยมากเมื่อเทียบกับผู้ชาย และงานด้านบัญชีส่วนใหญ่มักเป็นผู้หญิง

□ เงินเดือน

กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยว่า “ผู้มีเงินเดือนสูงจะได้รับการยอมรับมากขึ้น” (ค่าเฉลี่ย = 2.53) โดยผลจากการสัมภาษณ์พบว่าส่วนใหญ่เงินเดือนจะไม่ใช่สิ่งที่เปิดเผยกันในระหว่างผู้ร่วมงานจึงไม่น่าจะเป็นปัจจัยที่มีผลต่อการยอมรับในองค์กร

จากนั้นผู้วิจัยได้ทดสอบค่าเฉลี่ยแบบ non - parametric สำหรับ 2 กลุ่มตัวอย่างที่เป็นอิสระต่อกัน (Mann -Whitney U Test) เพื่อหาความคิดเห็นที่แตกต่างกันของผู้หญิง และผู้ชายซึ่งจะนำเสนอในตารางที่ 4.3.1

ตารางที่ 4.3.1 ผลการเปรียบเทียบค่าระดับความแตกต่างของปัจจัยที่มีผลต่อการยอมรับความสามารถในการทำงานของผู้หญิงไทยของผู้หญิงและผู้ชาย

ปัจจัยต่าง ๆ	หญิง ค่าเฉลี่ย ส่วน เบี่ยงเบน มาตรฐาน	ชาย ค่าเฉลี่ย ส่วน เบี่ยงเบน มาตรฐาน	Mann - Whitney U Test	P	n
เพศ * มีผลโดยที่ผู้ชายมักได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นก่อนผู้หญิง	2.22 .64	2.01 .60	-2.363 ¹	.018	n _{หญิง} =113 n _{ชาย} = 66
อายุ * มีผลมาก เนื่องจากค่านิยมของสังคมไทยจะให้ความเคารพต่อผู้มี วัยวุฒิมากกว่า	2.63 .69	3.24 .60	-2.033 ¹	.042	n _{หญิง} = 96 n _{ชาย} = 76
สถานภาพการสมรส * มีผล โดยผู้หญิงที่มีครอบครัวที่อบอุ่นมีกำลังใจที่จะส่งเสริมความ สำเร็จในการทำงาน	2.55 .63	2.36 .68	-2.144 ¹	.032	n _{หญิง} = 94 n _{ชาย} = 69
ระยะเวลาในการทำงาน * ไม่มีผลขึ้นอยู่กับการยอมรับ	2.54 .82	2.80 .77	-2.190 ¹	.029	n _{หญิง} = 99 n _{ชาย} = 90
สถานศึกษาใน/ต่างประเทศ * ไม่มีผลต่อการยอมรับ หากมีความสามารถในการสื่อสารภาษา อังกฤษในงานเป็นอย่างดี	3.04 .67	2.82 .57	-2.294 ¹	.022	n _{หญิง} = 98 n _{ชาย} = 89
คอมพิวเตอร์ * ไม่มีผล สำหรับงานที่ไม่ต้องใช้คอมพิวเตอร์	2.58 .83	2.32 .63	-2.362 ¹	.018	n _{หญิง} =115 n _{ชาย} = 83

¹ มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

หมายเหตุ ตารางนี้แสดงเฉพาะข้อที่มีระดับความคิดเห็นแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ ข้อที่มีระดับความคิดเห็นแตกต่างอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติจะไม่ได้แสดงในตารางนี้

จากการทดสอบ Mann -Whitney U Test พบว่ากลุ่มผู้ตอบสอบถามเพศหญิง และ เพศชายมีระดับความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ว่า “เพศมีผลโดยที่ผู้ชายมักได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นก่อนผู้หญิง” โดยกลุ่มตัวอย่างเพศชาย (ค่าเฉลี่ย_u = 2.01) จะมีระดับความไม่เห็นด้วยว่า “ผู้ชายจะได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นก่อนมากกว่าเพศหญิง” (ค่าเฉลี่ย_u = 2.22) ปัจจัยด้านอายุนั้น เพศชายและเพศหญิงมีระดับความคิดเห็นแตกต่างกันในประเด็นที่ว่า “อายุมีผลมาก เนื่องจากค่านิยมของสังคมไทยจะให้ความเคารพต่อผู้มีวัยวุฒิมากกว่า” โดยกลุ่มตัวอย่างเพศชาย (ค่าเฉลี่ย_u = 3.24) มีระดับความเห็นด้วยสูงกว่าเพศหญิง (ค่าเฉลี่ย_u = 2.63) ในด้านสถานภาพการสมรส ผู้หญิงและผู้ชายมีระดับความคิดเห็นแตกต่างกันในแง่ที่ว่า “สถานภาพการสมรสมีผล โดยผู้หญิงที่มีครอบครัวที่อบอุ่น มีกำลังใจที่จะส่งเสริมความสำเร็จในการทำงาน” โดยผู้หญิงมีระดับความคิดเห็นที่เห็นด้วยกับข้อความดังกล่าว (ค่าเฉลี่ย_u = 2.55) ในขณะที่ผู้ชายไม่เห็นด้วย (ค่าเฉลี่ย_u = 2.36) สำหรับปัจจัยเรื่องระยะเวลาในการทำงานนั้น ผู้ชายมีระดับความคิดเห็นที่เห็นด้วยสูงกว่าผู้หญิงว่า “ระยะเวลา ไม่มีผลขึ้นอยู่กับความสามารถมากกว่า” (ค่าเฉลี่ย_u = 2.54, ค่าเฉลี่ย_u = 2.80) และในเรื่องสถานศึกษาใน/ต่างประเทศ ผู้หญิงมีระดับความเห็นด้วยสูงกว่าผู้ชายว่า “ไม่มีผลต่อการยอมรับ หากมีความสามารถในการสื่อสารภาษาอังกฤษในงานเป็นอย่างดี” (ค่าเฉลี่ย_u = 3.04, ค่าเฉลี่ย_u = 2.82) มากกว่านั้นในปัจจัยเรื่องความสามารถในด้านคอมพิวเตอร์ ผู้หญิงมีระดับความคิดเห็นที่เห็นด้วยว่า “คอมพิวเตอร์ไม่มีผล สำหรับงานที่ไม่ต้องใช้คอมพิวเตอร์” ในขณะที่ผู้ชายไม่เห็นด้วยกับข้อความดังกล่าว (ค่าเฉลี่ย_u = 2.58, ค่าเฉลี่ย_u = 2.32)

ต่อมาผู้วิจัยได้วิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียวแบบ non-parametric ด้วยวิธีทดสอบของ Kruskal-Wallis Test เพื่อหาความแตกต่างของความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างแต่ละสถานภาพในการทำงานของกลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามดังแสดง ในตารางที่ 4.3.2

ตารางที่ 4.3.2 ผลการเปรียบเทียบค่าความแตกต่างระหว่างระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อสถานภาพ และการยอมรับความสามารถในการทำงานของผู้หญิงไทยของผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และผู้ร่วมงาน

ปัจจัยต่าง ๆ	ผู้บังคับ บัญชา ค่าเฉลี่ย _{sup} ส่วน เบี่ยงเบน มาตรฐาน	ผู้ใต้บังคับ บัญชา ค่าเฉลี่ย _{sub} ส่วน เบี่ยงเบน มาตรฐาน	ผู้ร่วมงาน ค่าเฉลี่ย _{co} ส่วน เบี่ยงเบน มาตรฐาน	Kruskal- Wallis Test	P	n
สถานภาพการสมรส * มีผล เห็นได้จากผู้ที่สมรสแล้วมีความเป็นผู้ใหญ่ สุขุม และเอาใจใส่กับงาน	2.08 .60	2.21 .57	2.48 .62	5.855 ¹	.004	n _{sup} = 56 n _{sub} = 57 n _{co} = 52

ตารางที่ 4.3.2 (ต่อ)

ปัจจัยต่าง ๆ	ผู้บังคับบัญชา ค่าเฉลี่ย _{sup} ส่วน เบี่ยงเบน มาตรฐาน	ผู้ใต้บังคับบัญชา ค่าเฉลี่ย _{sub} ส่วน เบี่ยงเบน มาตรฐาน	ผู้ร่วมงาน ค่าเฉลี่ย _{co} ส่วน เบี่ยงเบน มาตรฐาน	Kruskal- Wallis Test	P	n
ระดับการศึกษา						
* มีผลโดยที่วุฒิการศึกษาขั้นต่ำที่ได้รับการยอมรับควร จกระดับปริญญาตรี	3.05 .42	2.97 .51	2.79 .59	3.990 ¹	.020	n _{sup} =63 n _{sub} =58 n _{co} =60
* มีผล เนื่องจากผู้ที่มีคุณวุฒิสูงน่าจะมีทักษะในการ เรียนรู้ได้เร็วกว่า	2.78 .72	2.42 .68	2.66 .68	4.480 ¹	.013	n _{sup} =56 n _{sub} =59 n _{co} =54
สถาบันการศึกษา						
* มีผลมากเห็นได้จากองค์กรมักคัดเลือกคนที่จบจาก สถาบันการศึกษาที่มีชื่อเสียง	2.39 .66	2.53 .75	2.80 .87	4.193 ¹	.017	n _{sup} =60 n _{sub} =60 n _{co} =59
ภาษาอังกฤษ						
* มีผลมาก โดยเฉพาะงานที่ต้องใช้ภาษาหากใช้อย่าง ไม่มีประสิทธิภาพจะส่งผลเสียหายต่อองค์กร	3.48 .50	3.39 .52	3.25 .56	3.092 ¹	.048	n _{sup} =62 n _{sub} =67 n _{co} =65

¹ มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

หมายเหตุ ตารางนี้แสดงเฉพาะข้อที่มีระดับความคิดเห็นแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ ข้อที่มีระดับความคิดเห็นแตกต่าง
อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติจะไม่ได้แสดงในตารางนี้

จากการทดสอบด้วยวิธี Kruskal-Wallis Test พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพในการทำงานแตกต่างกันมีระดับความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ว่า “สถานภาพการสมรสมีผลต่อการยอมรับ โดยเห็นได้จากผู้ที่สมรสแล้วมีความเป็นผู้ใหญ่ สุขุม และเข้าใจใ้กับงาน” โดยเมื่อทำการทดสอบแบบ non – parametric สำหรับ 2 กลุ่มตัวอย่างที่เป็นอิสระต่อกัน (Mann -Whitney U Test) พบว่าผู้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย_{sup} =2.08) มีระดับความคิดเห็นที่แตกต่างจากผู้ใต้บังคับบัญชา และผู้ร่วมงาน โดยมีระดับความไม่เห็นด้วยสูงที่สุด ตามมาด้วยผู้ใต้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย_{sub} = 2.21) และผู้ร่วมงาน (ค่าเฉลี่ย_{co} = 2.48) ปัจจัยเรื่องระดับการศึกษานั้นผู้ร่วมงาน (ค่าเฉลี่ย_{co} = 2.79) มีระดับความคิดเห็นที่แตกต่างจากผู้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย_{sup} =3.05) และผู้ใต้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย_{sub} = 2.97) โดยมีระดับความเห็นด้วยต่ำที่สุดในประเด็นที่ว่า “ระดับการศึกษา มีผลโดยที่วุฒิการศึกษาขั้นต่ำที่ได้รับการยอมรับควรจกระดับปริญญาตรี” และในแง่ที่ว่า “ระดับการศึกษามีผล เนื่องจากผู้ที่มี คุณวุฒิสูงน่าจะมีทักษะในการเรียนรู้ได้เร็วกว่า” ผู้ใต้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย_{sub} = 2.42) มีระดับความคิดเห็นที่แตกต่างจากผู้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย_{sup} =2.78) และผู้ร่วมงาน (ค่าเฉลี่ย_{co} = 2.66) โดยผู้ใต้บังคับบัญชามีระดับความคิดเห็นที่ไม่เห็นด้วยกับประเด็นดังกล่าว

สำหรับเรื่องสถาบันการศึกษาเมื่อทำการทดสอบแบบ non – parametric สำหรับ 2 กลุ่มตัวอย่างที่เป็นอิสระต่อกัน (Mann -Whitney U Test) พบว่าผู้ร่วมงานมีระดับความคิดเห็นที่แตกต่างจากผู้ได้บังคับบัญชา และผู้บังคับบัญชา โดยผู้ร่วมงานมีระดับความเห็นด้วยว่า “สถาบันการศึกษามีผลมากต่อการยอมรับ โดยเห็นได้จากองค์กรมักคัดเลือกคนที่จบจากสถาบันการศึกษาที่มีชื่อเสียง” มากกว่าผู้ได้บังคับบัญชา ในขณะที่ผู้บังคับบัญชาไม่เห็นด้วยกับประเด็นดังกล่าว (ค่าเฉลี่ย_{sup} = 2.39, ค่าเฉลี่ย_{sub} = 2.53, ค่าเฉลี่ย_{co} = 2.80) ในด้านความสามารถในการใช้ภาษาอังกฤษ ผู้บังคับบัญชา มีระดับความคิดเห็นแตกต่างจากผู้ร่วมงานอย่างมีนัยสำคัญ และแตกต่างจากผู้ได้บังคับบัญชาอย่างไม่มีนัยสำคัญว่า “ภาษาอังกฤษมีผลมากต่อการยอมรับผู้หญิง โดยเฉพาะงานที่ต้องใช้ภาษาหากใช้อย่างไม่มีประสิทธิภาพจะส่งผลเสียหายต่อองค์กร” (ค่าเฉลี่ย_{sup} = 3.48, ค่าเฉลี่ย_{sub} = 3.39, ค่าเฉลี่ย_{co} = 3.25)

นอกจากนี้ ยังพบผลการวิเคราะห์ที่ได้จากการสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่างเพิ่มเติม ที่น่าสนใจว่า ผลงาน และ ความสามารถในการทำงาน เป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดไม่ว่าสำหรับผู้หญิงหรือผู้ชายสำหรับผู้หญิงที่จะทำให้ได้รับการยอมรับในการทำงาน ดังที่กล่าวมาแล้วข้างต้นว่าผู้ที่มีความสามารถเท่านั้นจึงจะสามารถอยู่ในองค์กรได้

2.3 ผลการวิจัยเกี่ยวกับลักษณะของผู้หญิงไทยที่มีความสามารถในการสื่อสารและได้รับการยอมรับในการทำงานในบริษัทข้ามชาติอเมริกัน

ปัญหำนำวิจัยข้อที่ 3 : ลักษณะของผู้หญิงไทยที่มีความสามารถในการสื่อสารและได้รับการยอมรับในการทำงานในบริษัทข้ามชาติอเมริกันเป็นอย่างไร ?

จากข้อมูลที่ได้จากกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยได้ทำการหาค่าเฉลี่ย (mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation) ของคะแนน และจัดอันดับคะแนนที่ได้ในแต่ละข้อความโดยได้แสดงผลลักษณะของผู้หญิงที่ได้รับการยอมรับตามสถานภาพในการทำงาน ได้แก่ ผู้บังคับบัญชา ผู้ได้บังคับบัญชา และผู้ร่วมงานในตารางที่ 4.4 – 4.6 ตามลำดับ

ลักษณะของผู้บังคับบัญชาผู้หญิงไทยที่ได้รับการยอมรับ

ในส่วนต่อไปนี้เป็นผลการวิจัยเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้บังคับบัญชาผู้หญิงไทยที่ได้รับการยอมรับแบ่งตามบุคลิกลักษณะ อุปนิสัยในการทำงาน ลักษณะและพฤติกรรมในการปฏิบัติงานดังแสดงในตารางที่ 4.4

ตารางที่ 4.4 แสดงคุณลักษณะของผู้บังคับบัญชาผู้หญิงไทยที่ได้รับการยอมรับในบริษัทข้ามชาติอเมริกัน เรียงลำดับจากมากไปน้อย

คุณลักษณะต่าง ๆ ของบุคคล	n	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ไม่แน่ใจ แต่...		ไม่ทราบจริง ๆ (n)
				เห็นด้วย (n)	ไม่เห็นด้วย (n)	
บุคลิกลักษณะ						
กิริยาท่าทาง						
<input type="checkbox"/> เห็นด้วยอย่างยิ่ง						
* กิริยาท่าทางสง่างามดูเป็นผู้นำ	66	3.42	.58		1	
* กิริยาท่าทางกระฉับกระเฉง คล่องแคล่วว่องไว	67	3.40	.72			
<input type="checkbox"/> เห็นด้วย						
* กิริยาท่าทางอ่อนน้อม เรียบร้อย สำนวณ มารยาทดี	61	3.16	.71	3	3	
<input type="checkbox"/> ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง						
* กิริยาท่าทางแข็งข้ำ ซึมเซา ไม่กระฉับกระเฉง	65	1.52	.50		2	
* กิริยาท่าทางหลุกหลิก ไม่เรียบร้อย ไม่น่าเชื่อถือ	65	1.40	.58		1	1
* กิริยาท่าทางแข็งกร้าว เคร่งเครียด ชอบแสดงสีหน้าบูดบึ้ง	65	1.38	.55	1	1	
การแต่งกาย						
<input type="checkbox"/> เห็นด้วยอย่างยิ่ง						
* แต่งกายภูมิฐานน่าเชื่อถือ	67	3.57	.53			
* แต่งกายสุภาพ เหมาะสมกาลเทศะ	67	3.49	.66			
* แต่งกายสะอาดสะอ้าน	67	3.43	.58			
* แต่งกายทันสมัย สมวัย	65	3.40	.58	2		
<input type="checkbox"/> เห็นด้วย						
* แต่งกายแบบนิยมไทย	52	2.81	.93	1	6	8
<input type="checkbox"/> ไม่เห็นด้วย						
* แต่งกายด้วยสีฉูดฉาด	58	1.91	.68		8	1
<input type="checkbox"/> ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง						
* แต่งกายไม่เหมาะกับกาลเทศะ	61	1.56	.74	3		3
รูปร่างหน้าตา						
<input type="checkbox"/> เห็นด้วย						
* รูปร่างหน้าตาดี มองดูสบายตา	60	3.20	.68	7		
* แต่งหน้าอ่อน ๆ	59	3.12	.72	4	1	3

ตารางที่ 4.4 (ต่อ)

คุณลักษณะต่าง ๆ ของบุคคล	n	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ไม่แน่ใจ แต่...		ไม่ทราบจริง ๆ (n)
				เห็นด้วย (n)	ไม่เห็นด้วย (n)	
รูปร่างหน้าตา (ต่อ)						
<input type="checkbox"/> <u>ไม่เห็นด้วย</u>						
* ทำสีผม	53	2.17	.89	3	3	8
* แต่งหน้าจัด	57	1.89	.67		4	6
* ไม่แต่งหน้า	59	1.88	.74	2	3	3
* ผมเผ้ารุงรัง ไม่เรียบร้อย	62	1.81	.86		4	1
* รูปร่างหน้าตาไม่ดี	46	1.67	.52	4	8	9
อุปนิสัยในการทำงาน						
<input type="checkbox"/> <u>เห็นด้วยอย่างยิ่ง</u>						
* มีความรับผิดชอบ	67	3.66	.48			
* เปิดเผย ใจกว้าง และรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น	67	3.60	.53			
* กล้าพูด กล้าคิด กล้าทำในลักษณะที่ไม่ก้าวร้าว	67	3.57	.50			
* มั่นใจในตนเอง กล้าเสี่ยง กล้าตัดสินใจ	67	3.54	.53			
* ช่วยเหลือตนเองได้ สามารถเดินทางได้โดยลำพัง	66	3.54	.64			1
* มนุษย์สัมพันธ์ดี	66	3.53	.61		1	
* อุทิศตนให้งานเต็มเวลา	64	3.52	.73	2	1	
* ตรงไปตรงมา และมีความยุติธรรม	65	3.49	.56	1	1	
* มีวิสัยทัศน์	66	3.47	.61	1		
* ใฝ่หาความรู้ตลอดเวลา	67	3.46	.53			
* สุขุมรอบคอบ มีความเป็นผู้ใหญ่	65	3.46	.77		1	1
* อารมณ์ดี และมองโลกในแง่ดี	64	3.42	.56	2	1	
* มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	64	3.41	.64	2		1
* ละเอียดรอบคอบ และทำงานเป็นระบบ	67	3.39	.80			
* มีความยืดหยุ่น ประนีประนอม ถ้อยทีถ้อยอาศัย	65	3.38	.52	2		
* รักษาคำพูด และเสมอต้นเสมอปลาย	64	3.38	.81	2	1	
* มีเหตุผล	67	3.34	.53			

ตารางที่ 4.4 (ต่อ)

คุณลักษณะต่าง ๆ ของบุคคล	n	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ไม่แน่ใจ แต่...		ไม่ทราบจริง ๆ (n)
				เห็นด้วย (n)	ไม่เห็นด้วย (n)	
อุปนิสัยในการทำงาน (ต่อ)						
<input type="checkbox"/> เห็นด้วย						
* มีความคล่องตัวในการทำงานทั้งใน และนอกสถานที่	66	3.23	.63	1		
* ใช้เวลาว่างอย่างเป็นประโยชน์	59	3.20	.58	4		4
* เป็นที่ปรึกษาได้ทั้งในและนอกเวลางาน	64	3.20	.80	2		1
* มีความจริงจัง และเอื้ออาทรต่อผู้ร่วมงาน	66	3.17	.62			
* ไม่นำเรื่องส่วนตัวมาปะปนกับงาน	65	3.17	.65	2		
* มีอารมณ์ขัน	58	3.14	.54	8		1
* ระลึกถึงผู้ร่วมงาน เช่น จำวันเกิดได้ แสดงความยินดีในโอกาสต่าง ๆ	60	2.97	.86	3	1	3
<input type="checkbox"/> ไม่เห็นด้วย						
* จุกจิก จู้จี้ คิดเล็กคิดน้อย	65	1.83	.78		2	
* ขาดวินัย และระบบในการทำงาน	62	1.79	.53	1	3	1
<input type="checkbox"/> ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง						
* ไม่มีเหตุผล มักนำเรื่องส่วนตัวมาเป็นอารมณ์ ในการทำงาน	67	1.70	.82			
* ไม่มีความจริงจัง และไม่ปกป้องผู้ร่วมงาน	66	1.52	.73			1
* หวงความรู้ ไม่เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ เห็นแก่ตัว	66	1.50	.86			1
* ขาดมนุษยสัมพันธ์	67	1.46	.72			
* ขาดความมั่นใจในตัวเอง	67	1.45	.50			
* มั่นใจในตัวเองมากเกินไป	66	1.45	.73		1	
* เจ้าอารมณ์	66	1.44	.64			1
* ขาดความรับผิดชอบ	66	1.41	.58			1
* ขโมยผลงานของผู้อื่น	64	1.38	.63		1	1
* ไม่กล้าตัดสินใจ	66	1.35	.54		1	
* งานหนักไม่เอา งานเบาไม่สู้	66	1.32	.47			1
* ขี้โอ้อวด กระจับประแจง ชิงดีชิงเด่น	62	1.26	.44	2		3
* ขี้เกียจ	66	1.26	.54			1
* ผูกใจเจ็บ เจ้าคิดเจ้าแค้น สร้างศัตรูถาวร	65	1.23	.42		1	1

ตารางที่ 4.4 (ต่อ)

คุณลักษณะต่าง ๆ ของบุคคล	n	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ไม่แน่ใจ แต่...		ไม่ทราบจริง ๆ (n)
				เห็นด้วย (n)	ไม่เห็นด้วย (n)	
ลักษณะ และพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน						
<input type="checkbox"/> เห็นด้วยอย่างยิ่ง						
* สามารถทำงานเป็นทีม (สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้)	66	3.42	.50	1		
* สามารถถ่ายทอดความรู้อย่างเป็นระบบ และชัดเจน	66	3.39	.68	1		
* สามารถนำเสนองานได้ชัดเจน และน่าสนใจ	67	3.36	.48			
* รู้จักเลือกใช้คำพูด และวิธีการในการพูดเมื่อตนอยู่กับบุคคลในระดับและสถานที่ต่าง ๆ กัน	67	3.36	.73			
* กล่าวถามผู้ใต้บังคับบัญชา เมื่อไม่ทราบข้อมูล	66	3.35	.54	1		
* ให้ข้อเสนอแนะแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาจากประสบการณ์จริงเพื่อนำไปสร้างวิธีการทำงานของตนเอง	65	3.35	.54	2		
* สามารถโน้มน้าว และชักจูงผู้ใต้บังคับบัญชาให้ไปสู่เป้าหมายร่วมของทีมได้	67	3.33	.68			
* ยินดีประสานงาน หรือติดตามงานทางโทรศัพท์ได้	66	3.30	.46	1		
* สามารถให้ข้อมูลที่ถูกต้องชัดเจนแก่บุคคลภายนอก และพูดคุยเรื่องทั่ว ๆ ไปได้อย่างกว้างขวาง	66	3.30	.63	1		
* สามารถเปิด กำกับดูแล และสรุปประเด็นการประชุมได้ดี	66	3.29	.59		1	
* ปฏิบัติตามกฎระเบียบ ข้อบังคับ นโยบายเป้าหมายขององค์กร	67	3.28	.62			
* ให้กำลังใจผู้ใต้บังคับบัญชาเมื่อเกิดปัญหาในการทำงาน	67	3.28	.52			
* ตอบข้อสงสัยเกี่ยวกับงานให้ทราบอย่างไม่ปิดบัง	67	3.28	.52			
* สร้างสัมพันธภาพส่วนบุคคลกับผู้ใต้บังคับบัญชา เช่น ถามไถถึงสารทุกข์สุกดิบ	66	3.27	.60			1
* ติดตามและรับรู้ความเคลื่อนไหวที่เกิดขึ้นในองค์กร	66	3.26	.69		1	
<input type="checkbox"/> เห็นด้วย						
* สามารถให้คำสั่งหรือมอบหมายงานได้ชัดเจน และยินดีที่จะให้ข้อมูลเพิ่มเติมหรือ feedback ผลการปฏิบัติงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยความเต็มใจ	67	3.25	.70			
* เปิดกว้างให้ผู้ร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชาแสดงความคิดเห็น / สอบถามก่อนตัดสินใจ	67	3.25	.64			
* ใช้การสื่อสารแบบพบปะเห็นหน้ากัน (Face-to-face) เป็นช่องทางหลักในการสื่อสารกับผู้ใต้บังคับบัญชา	64	3.25	.64	3		

ตารางที่ 4.4 (ต่อ)

คุณลักษณะต่าง ๆ ของบุคคล	n	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ไม่แน่ใจ แต่...		ไม่ทราบจริง ๆ (n)
				เห็นด้วย (n)	ไม่เห็นด้วย (n)	
ลักษณะ และพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน (ต่อ)						
□ เห็นด้วย						
* พุดจามีหลักการ	66	3.24	.43	1		
* เข้าใจและช่วยแก้ไขปัญหาให้ผู้ได้บังคับบัญชา	65	3.23	.81		1	1
* กล้าแสดงความคิดเห็นที่อาจขัดแย้งกับผู้อื่นแต่หากไม่ทักท้วงอาจเกิดความเสียหายแก่องค์กร	62	3.23	.86		2	3
* พุดจาสุภาพ ไพเราะอ่อนหวาน ให้เกียรติคู่สนทนา	65	3.20	.44	2		
* เปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงาน และผู้ได้บังคับบัญชาแสดงความคิดเห็นอย่างเต็มที่ หากไม่เห็นด้วยจะเสนอความคิดเห็นในจังหวะที่เหมาะสม	67	3.18	.55			
* พุดจาชัดเจน ชัดคำ สื่อสารตรงประเด็น	67	3.16	.79			
* มีทักษะในการสั่งงานได้ดี	65	3.15	.59	1	1	
* สังเกตผู้ได้บังคับบัญชาว่าใครมีปัญหาจะเรียกมาถาม และพุดคุยกัน	66	3.15	.71	1		
* รับฟังปัญหา และความคิดเห็นต่าง ๆ อย่างเข้าใจ และไม่ต่อต้านเวลาขอความช่วยเหลือ	65	3.15	.62		1	1
* พุดจามีพลังทำให้คนเกรงใจ	60	3.13	.77	4		3
* จดจำคำพุดของตนเองได้	63	3.12	.66	3		1
* พุดคุยสนุก มักสร้างบรรยากาศที่ดีคลายความตึงเครียด	62	3.08	.82	5		
* เมื่อผู้ได้บังคับบัญชากระทำผิด จะเรียกมาคุยส่วนตัว	67	3.06	.76			
* มีปฏิสัมพันธ์กับคนทุกระดับในองค์กรอย่างเท่าเทียมกัน	62	3.03	.63	5		
* ไม่พุดแทรกขณะที่ผู้อื่นกำลังพุด	65	3.00	.79	2		
* มีเครือข่ายการสื่อสาร รู้จักคนในองค์กรอย่างกว้างขวาง	63	3.00	.82			4
* ไม่นำข้อดีของผู้อื่นมาเป็นหัวข้อสนทนา	65	2.98	.80	2		
* สามารถเป็นผู้นำกลุ่มสนทนาการในกิจกรรมพิเศษ	62	2.95	.73		4	
* สื่อสารโดยใช้ลักษณะความนุ่มนวล และอ่อนโยนของผู้หญิงเป็นกลยุทธ์ในการพิชิตใจผู้ร่วมงาน	63	2.86	.78	2	2	
* นำครอบครัวเข้าร่วมกิจกรรมพิเศษขององค์กร	66	2.58	.74		1	

ตารางที่ 4.4 (ต่อ)

คุณลักษณะต่าง ๆ ของบุคคล	n	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ไม่แน่ใจ แต่...		ไม่ทราบจริง ๆ (n)
				เห็นด้วย (n)	ไม่เห็นด้วย (n)	
ลักษณะ และพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน (ต่อ)						
<input type="checkbox"/> ไม่เห็นด้วย						
* หลีกเลียงการขัดแย้งกับคู่สนทนาโดยการเงียบ	62	2.42	.78	2	1	2
* ทำงานโดยไม่สอบถามความคิดเห็นของผู้ได้บังคับบัญชา	67	1.91	.71			
* ไม่พอใจหากผู้ได้บังคับบัญชาโต้แย้งหรือวิพากษ์วิจารณ์ในเรื่องที่ไม่ได้ขอความคิดเห็น	67	1.91	.77			
* ไม่สามารถโน้มน้าวใจให้ผู้บังคับบัญชาเชื่อในความสามารถ	67	1.86	.76			
* พุดเรื่องงานตลอดเวลา แม้แต่นอกเวลางาน	66	1.85	.44		1	
* ไม่ท้วงติงเมื่อผู้ได้บังคับบัญชาทำผิดพลาด	65	1.82	.63		1	1
* พุดโทรศัพท์มือถือในที่ประชุม	57	1.81	.55		2	8
* พุดคุยเฉพาะเรื่องที่เป็นประโยชน์แก่ตนเอง	66	1.80	.75		1	
* ใช้โทรศัพท์ที่ทำงานในการติดต่อธุระส่วนตัว	64	1.80	.75		2	1
* ไม่ให้ความร่วมมือหรือเข้าร่วมในกิจกรรมที่องค์กรจัดขึ้น	66	1.79	.57			1
* ไม่มีทักษะในการสื่อสารให้ผู้อื่นเข้าใจความคิดของตน	67	1.79	.77			
* พุดดูถูกคนอื่นทางสติปัญญา และทำสายตาดูหมิ่น	67	1.78	.83			
* ไม่รู้จักเลือกใช้คำพุด และวิธีการในการพุดให้เหมาะสมกับบุคคลและกาลเทศะ	67	1.76	.63			
* พุดจาอ้อมค้อม ไม่ตรงประเด็น	67	1.76	.43			
<input type="checkbox"/> ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง						
* พุดคลุมเครือ และไม่พร้อมตอบคำถามผู้ได้บังคับบัญชา	67	1.75	.53			
* พุดถึงข้อผิดพลาดของผู้อื่นในอดีต	63	1.73	.57		3	1
* เลือกปฏิบัติในการทำงาน มอบหมายงานไม่เป็นธรรม	67	1.73	.64			
* มักไม่ค่อยอยู่ในที่ทำงาน ตามตัวยาก	63	1.70	.71		4	
* โวยวายโดยไม่มีเหตุผล	67	1.70	.74			
* ทำทุกอย่างที่จะทำให้ได้มาซึ่งสิ่งที่ตนต้องการไม่ว่าโดยวิธีใดก็ตาม	64	1.69	.64	1	1	1
* พุดจาแสดงอำนาจ	65	1.68	.64	2		
* พุดเข้าข้างผู้ได้บังคับบัญชาของตนอย่างไม่มีเหตุผล	67	1.66	.54			
* ใช้อารมณ์ในการสื่อสาร	65	1.66	.62		2	

ตารางที่ 4.4 (ต่อ)

คุณลักษณะต่าง ๆ ของบุคคล	n	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ไม่แน่ใจ แต่...		ไม่ทราบจริง ๆ (n)
				เห็นด้วย (n)	ไม่เห็นด้วย (n)	
ลักษณะ และพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน (ต่อ)						
<input type="checkbox"/> <u>ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง</u>						
* ไม่อ่านบันทึกข้อความ	66	1.65	.54	1		
* ไม่สามารถเข้ากับการทำงานแบบตะวันตกมีการโต้ตอบตลอดเวลาได้	63	1.65	.72		3	1
* พุดจาไม่ถนอมน้ำใจผู้อื่น	67	1.63	.55			
* พุดในสิ่งที่ตนเองไม่รู้	61	1.62	.58		2	4
* ไม่ยอมรับมติของที่ประชุม และต่อต้านการเปลี่ยนแปลง	67	1.61	.49			
* พุดแทรกขณะที่ผู้อื่นกำลังพุด	62	1.61	.55		4	1
* พุดจาต่อต้านไม่ให้ความร่วมมือเวลาขอความช่วยเหลือ	66	1.61	.72		1	
* พุดจาไม่สุภาพ ไม่ให้เกียรติคู่สนทนา	67	1.60	.49			
* ขาดความเข้าใจวัฒนธรรมองค์กร	67	1.58	.50			
* ชอบใช้อำนาจบารมีจากผู้ใหญ่ปกป้องตนเอง	67	1.58	.61			
* ขาดความรู้ความสามารถในการทำงาน	67	1.58	.78			
* หนองเหนียวงานที่ตนไม่เห็นด้วยให้ล่าช้า	67	1.52	.50			
* ไม่ให้การสนับสนุนผู้ได้บังคับบัญชา	66	1.52	.61	1		
* นำคำพุดของผู้อื่นมาใช้แอบอ้างเป็นคำพุดของตน โดยไม่มีการอ้างอิง	65	1.51	.50		1	1
* แบ่งพรรคแบ่งพวก ไม่สามารถทำงานเป็นทีมได้	66	1.50	.56			1
* พุดจาสื่อเสียด กระทบกระเทียบ	67	1.48	.53			
* ไม่รับผิดชอบในคำพุดของตนเอง	66	1.48	.50		1	
* ขาดความซื่อสัตย์ จงรักภักดีต่อองค์กร เช่น เอาเวลางานไปทำอย่างอื่น	67	1.45	.53			
* ประจานผู้ได้บังคับบัญชาในที่สาธารณะ	67	1.34	.51			

จากตารางที่ 4.4 จะพบว่าลักษณะของผู้บังคับบัญชาที่กลุ่มตัวอย่างให้การยอมรับในการทำงาน ในบริษัทข้ามชาติอเมริกัน สามารถแบ่งได้เป็น 3 ประเด็นดังนี้

□ บุคลิกลักษณะ

จากบุคลิกลักษณะ 20 ลักษณะ พบว่ากลุ่มตัวอย่างระดับความคิดเห็นที่เห็นด้วยอย่างยิ่งว่าผู้บังคับบัญชาที่ได้รับการยอมรับมีบุคลิกลักษณะเช่น “แต่งกายภูมิฐานน่าเชื่อถือ” (ค่าเฉลี่ย = 3.57) “สุขภาพ เหมาะสมกาลเทศะ” (ค่าเฉลี่ย = 3.49) และ “กิริยาท่าทางสง่างามดูเป็นผู้นำ” (ค่าเฉลี่ย = 3.42) ยังเห็นด้วยว่ามี “กิริยาท่าทางอ่อนน้อม เรียบร้อย สำนวณ มารยาทดี” (ค่าเฉลี่ย = 3.16) “ไม่แต่งกายด้วยสีฉูดฉาด” (ค่าเฉลี่ย = 1.91) ไม่แสดง “กิริยาท่าทางแข็งกร้าว เกร็งเครียด ชอบแสดงสีหน้า บูดบึ้ง” (ค่าเฉลี่ย = 1.38) และ “กิริยาท่าทางหลุกหลิก ไม่เรียบร้อย ไม่น่าเชื่อถือ” (ค่าเฉลี่ย = 1.40)

□ อุปนิสัยในการทำงาน

จากอุปนิสัยในการทำงาน 40 ลักษณะ พบว่ากลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยอย่างยิ่งว่าผู้บังคับบัญชาที่ได้รับการยอมรับ “มีความรับผิดชอบ” (ค่าเฉลี่ย = 3.66) “เปิดเผย ใจกว้าง และรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น” (ค่าเฉลี่ย = 3.60) “กล้าพูด กล้าคิด กล้าทำในลักษณะที่ไม่ก้าวร้าว” (ค่าเฉลี่ย = 3.57) และยังเห็นด้วยว่า “มีความคล่องตัวในการทำงานทั้งใน และ นอกสถานที่” (ค่าเฉลี่ย = 3.23) ไม่มีอุปนิสัย “จุกจิก จู้จี้ คิดเล็ก คิดน้อย” (ค่าเฉลี่ย = 1.83) “ขาดวินัย และระบบในการทำงาน” (ค่าเฉลี่ย = 1.79) “ผูกใจเจ็บเจ้าคิดเจ้าแค้น สร้างศัตรูถาวร” (ค่าเฉลี่ย = 1.23) “ขี้ฉ้อฉล ประจบประแจง ชิงดีชิงเด่น” (ค่าเฉลี่ย = 1.26) และ “ขี้เกียจ” (ค่าเฉลี่ย = 1.26)

□ ลักษณะ และพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน

จากลักษณะ และพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน 80 ลักษณะ พบว่ากลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยอย่างยิ่งว่าผู้บังคับบัญชาที่ได้รับการยอมรับมีลักษณะ และพฤติกรรมในการทำงานที่ดี เช่น “สามารถทำงานเป็นทีม (สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้)” (ค่าเฉลี่ย = 3.42) “สามารถถ่ายทอดความรู้อย่างเป็นระบบ และชัดเจน” (ค่าเฉลี่ย = 3.39) “สามารถนำเสนองานได้ชัดเจน และน่าสนใจ” (ค่าเฉลี่ย = 3.36) และยังเห็นด้วยว่า “พูดจา มีหลักการ” (ค่าเฉลี่ย = 3.24) “เข้าใจ และช่วยแก้ไขปัญหาคให้ผู้บังคับบัญชา” (ค่าเฉลี่ย = 3.23) ไม่มีพฤติกรรม “หลีกเลี่ยงการขัดแย้งกับคู่สนทนาโดยการเสียบ” (ค่าเฉลี่ย = 2.42) “ทำงานโดยไม่สอบถามความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา” (ค่าเฉลี่ย = 1.91) “ประจานผู้ใต้บังคับบัญชาในที่สาธารณะ” (ค่าเฉลี่ย = 1.34) “ขาดความซื่อสัตย์ จงรักภักดีต่อองค์กร เช่น เอาเวลาไปทำอย่างอื่น” (ค่าเฉลี่ย = 1.45) และ “พูดจา ส่อเสียด กระแทกกระเทียบ” (ค่าเฉลี่ย = 1.48)

นอกจากนี้ได้ทดสอบค่าเฉลี่ยแบบ non - parametric สำหรับ 2 กลุ่มตัวอย่างที่เป็นอิสระต่อกัน (Mann-Whitney U Test) เพื่อหาลักษณะที่แตกต่างกันของผู้บังคับบัญชาผู้หญิงไทยที่ได้รับการยอมรับจากผู้หญิง และผู้ชายที่ทำงานในบริษัทข้ามชาติอเมริกันดังแสดงในตารางที่ 4.4.1

ตารางที่ 4.4.1 ผลการเปรียบเทียบค่าความแตกต่างระหว่างระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะของผู้บังคับบัญชาผู้หญิงไทยที่ได้รับการยอมรับจากผู้หญิง และผู้ชายในบริษัทข้ามชาติอเมริกัน

คุณลักษณะต่าง ๆ ของบุคคล	หญิง ค่าเฉลี่ย ส่วน เบี่ยงเบน มาตรฐาน	ชาย ค่าเฉลี่ย ส่วน เบี่ยงเบน มาตรฐาน	Mann- Whitney U Test	P	n
บุคลิกลักษณะ รูปร่าง หน้าตา * ผมเผ้ารุงรัง ไม่เรียบร้อย	1.58 .68	2.17 1.00	2.740 ¹	.008	n _{หญิง} =36 n _{ชาย} = 26
อุปนิสัยในการทำงาน * ไม่มีความจริงใจ และไม่ปกป้องผู้ร่วมงาน	1.68 .84	1.28 .46	-2.265 ¹	.027	n _{หญิง} =38 n _{ชาย} = 28
ลักษณะและพฤติกรรมในการทำงาน * สามารถให้คำสั่งหรือมอบหมายงานได้ชัดเจน และยินดีที่จะให้ ข้อมูลเพิ่มเติมหรือ Feedback ผลการปฏิบัติงานแก่ผู้ใต้บังคับ บัญชาด้วยความเต็มใจ	3.10 .79	3.46 .51	2.130 ¹	.037	n _{หญิง} =38 n _{ชาย} = 29
* ไม่พอใจหากผู้ใต้บังคับบัญชาได้แย้งหรือวิพากษ์วิจารณ์ในเรื่องที่ไม่ ได้ขอความคิดเห็น	2.13 .80	1.61 .63	-2.865 ¹	.006	n _{หญิง} =38 n _{ชาย} = 29
* ไม่อ่านบันทึกข้อความ	1.76 .54	1.50 .51	-2.000 ¹	.050	n _{หญิง} =38 n _{ชาย} = 28
* ไม่สามารถเข้ากับการทำงานแบบตะวันตกมีการโต้ตอบตลอดเวลา ได้	1.83 .81	1.41 .50	-2.405 ¹	.019	n _{หญิง} =38 n _{ชาย} = 25
* ขาดความรู้ความสามารถในการทำงาน	1.77 .90	1.32 .75	-2.395 ¹	.020	n _{หญิง} =38 n _{ชาย} = 29

ตารางที่ 4.4.2 (ต่อ)

คุณลักษณะต่าง ๆ ของบุคคล	หญิง ค่าเฉลี่ย ส่วน เบี่ยงเบน มาตรฐาน	ชาย ค่าเฉลี่ย ส่วน เบี่ยงเบน มาตรฐาน	Mann- Whitney U Test	P	n
ลักษณะและพฤติกรรมในการทำงาน					
* ไม่รับผิดชอบในคำพูดของตนเอง	1.60 .50	1.32 .48	-2.340 ¹	.022	n _{หญิง} =38 n _{ชาย} = 28
* พูดถึงข้อผิดพลาดของผู้อื่นในอดีต	1.86 .58	1.54 .51	-2.298 ¹	.025	n _{หญิง} =37 n _{ชาย} = 26
* พูดจาต่อต้านไม่ให้ความร่วมมือเวลาขอความช่วยเหลือ	1.76 .82	1.39 .50	-2.118 ¹	.038	n _{หญิง} =38 n _{ชาย} = 28

¹ มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

หมายเหตุ ตารางนี้แสดงเฉพาะข้อที่มีระดับความคิดเห็นแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ ข้อที่มีระดับความคิดเห็นแตกต่างอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติจะไม่ได้แสดงในตารางนี้

จากการทดสอบ Mann-Whitney U Test พบว่าลักษณะที่แตกต่างกันของผู้บังคับบัญชาผู้หญิงไทยที่ได้รับการยอมรับจากผู้หญิง และผู้ชายที่ทำงานในบริษัทข้ามชาติอเมริกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งสิ้น 11 ลักษณะ ได้แก่บุคลิกลักษณะในประเด็น “ผมเผ้ารุงรังไม่เรียบร้อย” กล่าวคือ ผู้หญิงมีระดับความคิดเห็นไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง (ค่าเฉลี่ย_{หญิง} = 1.58) ในขณะที่ผู้ชายไม่เห็นด้วย (ค่าเฉลี่ย_{ชาย} = 2.17) ในประเด็นอุปนิสัยในการทำงานนั้นผู้หญิงและผู้ชายมีระดับความคิดเห็นไม่ตรงกันในเรื่องของ “การไม่มีความจริงใจ และไม่ปกป้องผู้ร่วมงานโดยผู้หญิงไม่เห็นด้วย” โดยผู้ชายมีระดับความคิดเห็นที่ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง (ค่าเฉลี่ย_{ชาย} = 1.28) สูงกว่าผู้หญิง (ค่าเฉลี่ย_{หญิง} = 1.68)

นอกจากนี้ผู้หญิง และผู้ชายยังมีระดับความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในประเด็นในเรื่องพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมที่ได้รับการยอมรับ โดยผู้ชายมีระดับความคิดเห็นที่เห็นด้วยอย่างยิ่งว่าผู้บังคับบัญชาผู้หญิง “มีลักษณะที่สามารถให้คำสั่งหรือมอบหมายงานได้ชัดเจน และยินดีที่จะให้ข้อมูลเพิ่มเติมหรือ Feedback ผลการปฏิบัติงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยความเต็มใจ” ในขณะที่ผู้หญิงเห็นด้วย (ค่าเฉลี่ย_{หญิง} = 3.10, ค่าเฉลี่ย_{ชาย} = 3.46) นอกจากนี้ผู้หญิงมีระดับความคิดเห็นที่ไม่เห็นด้วย ในขณะที่ผู้ชายไม่เห็นด้วยอย่างยิ่งว่า “ผู้บังคับบัญชาผู้หญิงที่ตนยอมรับมีลักษณะไม่พอใจหากผู้ใต้บังคับบัญชาโต้แย้งหรือวิพากษ์วิจารณ์เรื่องที่ไม่ได้ขอความคิดเห็น” (ค่าเฉลี่ย_{หญิง} = 2.13, ค่าเฉลี่ย_{ชาย} = 1.61) “ไม่อ่านบันทึกข้อความ” (ค่าเฉลี่ย_{หญิง} = 1.83 , ค่าเฉลี่ย_{ชาย} = 1.41) “ไม่สามารถเข้ากับการทำงานแบบตะวันตกที่มีการโต้ตอบตลอดเวลาได้” (ค่าเฉลี่ย_{หญิง} = 1.83, ค่าเฉลี่ย_{ชาย} = 1.41) “ขาดความ

รู้ความสามารถในการทำงาน” (ค่าเฉลี่ย_ญ = 1.77, ค่าเฉลี่ย_ช = 1.32) “พูดถึงข้อผิดพลาดในอดีต” (ค่าเฉลี่ย_ญ = 1.86, ค่าเฉลี่ย_ช = 1.54) และ”พูดต่อต้านไม่ให้ความร่วมมือเวลาขอความช่วยเหลือ” (ค่าเฉลี่ย_ญ = 1.76, ค่าเฉลี่ย_ช = 1.39) และผู้ชายมีระดับความคิดเห็นที่ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่งสูงกว่าผู้หญิงว่า ผู้บังคับบัญชาผู้หญิง”ไม่รับผิดชอบในคำพูดของตนเอง” (ค่าเฉลี่ย_ญ = 1.60, ค่าเฉลี่ย_ช = 1.32)

ในส่วนต่อไปเป็นลักษณะของผู้ใต้บังคับบัญชาผู้หญิงไทยที่ได้รับการยอมรับแบ่งตามบุคลิก ลักษณะ อุปนิสัยในการทำงาน ลักษณะและพฤติกรรมในการปฏิบัติงานดังแสดงในตารางที่ 4.5

ลักษณะของผู้ใต้บังคับบัญชาผู้หญิงไทยที่ได้รับการยอมรับ
 ตารางที่ 4.5 แสดงคุณลักษณะของผู้ใต้บังคับบัญชาผู้หญิงไทยที่ได้รับการยอมรับในบริษัทข้ามชาติ อเมริกัน เรียงลำดับจากมากไปน้อย

คุณลักษณะต่าง ๆ ของบุคคล	ก	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ไม่แน่ใจ แต่...		ไม่ทราบจริง ๆ (n)
				เห็นด้วย (n)	ไม่เห็นด้วย (n)	
บุคลิกลักษณะ						
กิริยาท่าทาง						
<input type="checkbox"/> <u>เห็นด้วยอย่างยิ่ง</u> * กิริยาท่าทางกระฉับกระเฉง คล่องแคล่วว่องไว	63	3.40	.49		2	
<input type="checkbox"/> <u>เห็นด้วย</u> * กิริยาท่าทางอ่อนน้อม เรียบร้อย สำนวณ มารยาทดี	63	3.05	.68		2	
* กิริยาท่าทางสง่างามดูเป็นผู้มีอำนาจ	63	3.00	.65		2	
<input type="checkbox"/> <u>ไม่เห็นด้วย</u> * กิริยาท่าทางแข็งกร้าว เกรงเกรียด ชอบแสดงสีหน้าบูดบึ้ง	65	1.82	.90			
<input type="checkbox"/> <u>ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง</u> * กิริยาท่าทางหลุกหลิก ไม่เรียบร้อย ไม่น่าเชื่อถือ	65	1.62	.70			
* กิริยาท่าทางเชิงซ้า ซึมเซา ไม่กระฉับกระเฉง	65	1.57	.66			
การแต่งกาย						
<input type="checkbox"/> <u>เห็นด้วยอย่างยิ่ง</u> * แต่งกายสุภาพ เหมาะสมกาลเทศะ	65	3.35	.57			
<input type="checkbox"/> <u>เห็นด้วย</u> * แต่งกายทันสมัย สมวัย	63	3.17	.49	2		
* แต่งกายภูมิฐานน่าเชื่อถือ	61	3.15	.60	4		
* แต่งกายสะอาดสะอ้าน	63	3.06	.72		2	

ตารางที่ 4.5 (ต่อ)

คุณลักษณะต่าง ๆ ของบุคคล	n	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ไม่แน่ใจ แต่...		ไม่ทราบจริง ๆ (n)
				เห็นด้วย (n)	ไม่เห็นด้วย (n)	
การแต่งกาย (ต่อ)						
<input type="checkbox"/> <u>ไม่เห็นด้วย</u>						
* แต่งกายแบบนิยมไทย	52	1.94	.64	3	4	6
* แต่งกายด้วยสีฉูดฉาด	52	1.92	.48	5	2	6
<input type="checkbox"/> <u>ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง</u>						
* แต่งกายไม่เหมาะกับกาลเทศะ	63	1.67	.70		2	
รูปร่างหน้าตา						
<input type="checkbox"/> <u>เห็นด้วย</u>						
* แต่งหน้าอ่อน ๆ	57	3.07	.50	3		5
* รูปร่างหน้าตาดี มองดูสบายตา	62	3.00	.54			3
<input type="checkbox"/> <u>ไม่เห็นด้วย</u>						
* ทำสีผม	48	2.21	.77	5	4	8
* รูปร่างหน้าตาไม่ดี	53	1.96	.76		6	6
* ไม่แต่งหน้า	56	1.95	.70	2	2	5
* ผมเผ้ารุงรัง ไม่เรียบร้อย	65	1.86	.73			
* แต่งหน้าจัด	58	1.84	.36		3	4
อุปนิสัยในการทำงาน						
<input type="checkbox"/> <u>เห็นด้วยอย่างยิ่ง</u>						
* มีความรับผิดชอบ	65	3.49	.50			
* อุทิศตนให้งานเต็มเวลา	65	3.45	.61			
* มนุษยสัมพันธ์ดี	65	3.41	.50			
* อารมณ์ดี และมองโลกในแง่ดี	65	3.35	.48			
* มีวิสัยทัศน์	65	3.34	.48			
* มั่นใจในตนเอง กล้าเสี่ยง กล้าตัดสินใจ	65	3.34	.50			
* เปิดเผย ใจกว้าง และรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น	65	3.34	.67			
* มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	63	3.32	.62		2	
* ตรงไปตรงมา และมีความยุติธรรม	63	3.30	.46		2	
* มีความคล่องตัวในการทำงานทั้งใน และนอกสถานที่	65	3.29	.52			
* ใฝ่หาความรู้ตลอดเวลา	65	3.28	.45			

ตารางที่ 4.5 (ต่อ)

คุณลักษณะต่าง ๆ ของบุคคล	n	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ไม่แน่ใจ แต่...		ไม่ทราบจริงๆ (n)
				เห็นด้วย (n)	ไม่เห็นด้วย (n)	
อุปนิสัยในการทำงาน (ต่อ)						
<input type="checkbox"/> เห็นด้วยอย่างยิ่ง						
* สุขุมรอบคอบ มีความเป็นผู้ใหญ่	65	3.28	.67			
<input type="checkbox"/> เห็นด้วย						
* มีความยืดหยุ่น ประนีประนอม ถ้อยทีถ้อยอาศัย	65	3.25	.43			
* ไม่นำเรื่องส่วนตัวมาปะปนกับงาน	65	3.25	.50			
* ช่วยเหลือตนเองได้ สามารถเดินทางได้โดยลำพัง	65	3.25	.61			
* มีความจริงใจ และเอื้ออาทรต่อผู้ร่วมงาน	59	3.23	.42			
* มีเหตุผล	61	3.23	.50	4		
* กล้าพูด กล้าคิด กล้าทำในลักษณะที่ไม่ก้าวร้าว	65	3.22	.74			
* ละเอียดรอบคอบ และทำงานเป็นระบบ	65	3.15	.71			
* รักษาคำพูด และเสมอต้นเสมอปลาย	63	3.11	.72		2	
* ใช้เวลาว่างอย่างเป็นประโยชน์	54	3.07	.70		6	5
* เป็นที่ปรึกษาได้ทั้งในและนอกเวลางาน	59	3.05	.43	6		
* มีอารมณ์ขัน	65	3.03	.35			
* ระลึกถึงผู้ร่วมงาน เช่น จำวันเกิดได้ แสดงความยินดีในโอกาสต่าง ๆ	56	2.93	.66	9		
<input type="checkbox"/> ไม่เห็นด้วย						
* ขาดวินัย และระบบในการทำงาน	60	1.95	.50	2	3	
* จุกจิก จู้จี้ คิดเล็กคิดน้อย	63	1.87	.71		2	
* ไม่กล้าตัดสินใจ	65	1.82	.63			
* ขาดความมั่นใจในตัวเอง	65	1.78	.72			
<input type="checkbox"/> ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง						
* ไม่มีเหตุผล มักนำเรื่องส่วนตัวมาเป็นอารมณ์ในการทำงาน	65	1.71	.76			
* เจ้าอารมณ์	62	1.68	.70		3	
* ไม่มีความจริงใจ และไม่ปกป้องผู้ร่วมงาน	65	1.68	.81			
* หวงความรู้ ไม่เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ เห็นแก่ตัว	65	1.66	.71			
* มั่นใจในตัวเองมากเกินไป	65	1.60	.79			
* งานหนักไม่เอา งานเบาไม่สู้	65	1.58	.66			

ตารางที่ 4.5 (ต่อ)

คุณลักษณะต่าง ๆ ของบุคคล	n	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ไม่แน่ใจ แต่...		ไม่ทราบจริง ๆ (n)
				เห็นด้วย (n)	ไม่เห็นด้วย (n)	
อุปนิสัยในการทำงาน (ต่อ)						
□ ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง						
* ขโมยผลงานของผู้อื่น	57	1.58	.68		5	3
* ขาดมนุษยสัมพันธ์	65	1.57	.66			
* ซื่อจจา ประจบประแจง ซิงดีซิงเด่น	65	1.52	.56			
* ขาดความรับผิดชอบ	65	1.49	.56			
* ผูกใจเจ็บ เจ้าคิดเจ้าแค้น สร้างศัตรูถาวร	65	1.49	.56			
* ซี้เกียจ	65	1.45	.64			
ลักษณะ และพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน						
□ เห็นด้วยอย่างยิ่ง						
* ก่ล้าถามผู้บังคับบัญชา เมื่อไม่ทราบข้อมูล	65	3.42	.50			
* สามารถทำงานเป็นทีม (สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้)	65	3.40	.55			
* รายงานความคืบหน้าของงานให้ผู้บังคับบัญชาทราบเป็นระยะ ๆ	63	3.37	.49	2		
* พุดจาชัดถ้อย ชัดคำ สื่อสารตรงประเด็น	65	3.33	.48			
* พุดจามีพลังทำให้คนเกรงใจ	65	3.31	.46			
* สามารถนำเสนองานได้ชัดเจน และน่าสนใจ	63	3.29	.52	2		
* รู้จักเลือกใช้คำพุด และวิธีการในการพุดเมื่อตนอยู่กับบุคคลในระดับ และสถานที่ต่าง ๆ กัน	65	3.28	.45			
* มีทักษะในการรับฟังคำสั่งได้ดี	63	3.28	.45		2	
* สร้างสัมพันธภาพส่วนบุคคลกับผู้บังคับบัญชา เช่น ถามไถถึงสารทุกข์ สุขดิบ	65	3.28	.52			
* ปฏิบัติตามกฎระเบียบ ข้อบังคับ นโยบายเป้าหมายขององค์กร	65	3.26	.44			
* ให้กำลังใจผู้ร่วมงานเมื่อเกิดปัญหาในการทำงาน	65	3.26	.44			
□ เห็นด้วย						
* สามารถถ่ายทอดความรู้อย่างเป็นระบบ และชัดเจน	65	3.25	.50			
* พุดคุยสนุก มักสร้างบรรยากาศที่ดีคลายความตึงเครียด	58	3.24	.73	6	1	
* ยินดีประสานงาน หรือติดตามงานทางโทรศัพท์ได้	65	3.22	.41			
* ช่วยรักษาหน้าผู้บังคับบัญชา ไม่ปล่อยให้ผู้บังคับบัญชากระทำการ ผิดพลาดออกไปทั้ง ๆ ที่ทราบว่ามีผิด	59	3.22	.62	5		2

ตารางที่ 4.5 (ต่อ)

คุณลักษณะต่าง ๆ ของบุคคล	n	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ไม่แน่ใจ แต่...		ไม่ทราบจริง ๆ (n)
				เห็นด้วย (n)	ไม่เห็นด้วย (n)	
ลักษณะ และพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน (ต่อ)						
<input type="checkbox"/> เห็นด้วย						
* สามารถเปิด กำกับดูแล และสรุปประเด็นการประชุมได้ดี	63	3.21	.48	2		
* เข้าใจและช่วยแก้ไขปัญหาคับขันให้ผู้บังคับบัญชา	65	3.20	.64			
* มีทักษะในการรายงานผลการทำงานทั้งด้วยวาจา และ ลายลักษณ์อักษร	65	3.20	.40			
* มีเครือข่ายการสื่อสาร รู้จักคนในองค์กรอย่างกว้างขวาง	64	3.19	.47			1
* สามารถเป็นผู้นำกลุ่มสถานการณ์ในกิจกรรมพิเศษ	63	3.17	.46	2		
* พุดจามีหลักการ	63	3.17	.58			2
* ตอบข้อสงสัยเกี่ยวกับงานให้ทราบอย่างไม่ปิดบัง	63	3.16	.45	2		
* ติดตามและรับรู้ความเคลื่อนไหวที่เกิดขึ้นในองค์กร	65	3.15	.64			
* สามารถให้ข้อมูลที่ถูกต้องชัดเจนแก่บุคคลภายนอก และพุดคุยเรื่องทั่ว ๆ ไปได้อย่างกว้างขวาง	63	3.14	.53			2
* พุดจาสุภาพ ไพเราะอ่อนหวาน ให้เกียรติคู่สนทนา	63	3.13	.34	2		
* จดจำคำพุดของตนเองได้	63	3.13	.63			
* มีปฏิสัมพันธ์กับคนทุกระดับในองค์กรอย่างเท่าเทียมกัน	63	3.10	.53	2		
* เปิดโอกาสให้ผู้อื่นแสดงความคิดเห็นอย่างเต็มที่ หากไม่เห็นด้วยจะเสนอความคิดเห็นในจังหวะที่เหมาะสม	65	3.08	.59			
* ใช้การสื่อสารแบบพบปะเห็นหน้ากัน (Face-to-face) เป็นช่องทางหลักในการสื่อสารกับผู้บังคับบัญชา	65	3.08	.60			
* ไม่นำข้อดีของผู้อื่นมาเป็นหัวข้อสนทนา	61	3.07	.60		4	
* รู้วิธีปฏิบัติงานที่ไม่ได้อยู่ในขอบข่ายความรับผิดชอบของตน	65	3.05	.54			
* ไม่เอ่ยปฏิเสธก่อนรับงาน และตอบรับงานอย่างเต็มใจ	65	3.06	.54		2	
* ไม่พุดแทรกขณะที่ผู้อื่นกำลังพุด	57	3.02	.61	5	2	1
* กล้าแสดงความคิดเห็นที่อาจขัดแย้งกับผู้บังคับบัญชาแต่หากไม่ทักท้วงอาจเกิดความเสียหายแก่องค์กร	56	2.91	.61	6	3	
* สื่อสารโดยใช้ลักษณะความนุ่มนวล และอ่อนโยนของผู้หญิงเป็นกลยุทธ์ในการพิชิตใจผู้ร่วมงาน	65	2.88	.62			

ตารางที่ 4.5 (ต่อ)

คุณลักษณะต่าง ๆ ของบุคคล	n	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ไม่แน่ใจ แต่...		ไม่ทราบจริง ๆ (n)
				เห็นด้วย (n)	ไม่เห็นด้วย (n)	
ลักษณะ และพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน (ต่อ)						
□ ไม่เห็นด้วย						
* นำครอบครัวเข้าร่วมกิจกรรมพิเศษขององค์กร	38	2.34	.78	6	6	15
* พูดคุยเฉพาะเรื่องที่เป็นประโยชน์แก่ตนเอง	58	2.07	.53			
* พูดโทรศัพท์มือถือในที่ประชุม	55	2.05	.65	2	8	
* แบ่งพรรคแบ่งพวก ไม่สามารถทำงานเป็นทีมได้	63	2.05	.66		2	
* เชื่อฟัง ปฏิบัติตามคำสั่งอย่างเดียว และเกรงกลัวหัวหน้า หรือคิดแต่จะแสดงความคิดเห็นที่สอดคล้องกับหัวหน้า	61	2.05	.76		4	
* พูดเรื่องงานตลอดเวลา แม้แต่นอกเวลางาน	57	2.02	.58		6	2
* นำคำพูดของผู้อื่นมาใช้แอบอ้างเป็นคำพูดของตน โดยไม่มีการอ้างอิง	63	2.02	.71		2	
* แสดงความคิดเห็นที่ขัดแย้งกับผู้บังคับบัญชาในสาธารณะ	63	2.02	.73		2	
* พูดแทรกขณะที่ผู้อื่นกำลังพูด	63	1.92	.58		2	
* พูดคลุมเครือ และไม่พร้อมตอบคำถามผู้บังคับบัญชา	65	1.92	.57			
* ไม่ให้ความร่วมมือหรือเข้าร่วมในกิจกรรมที่องค์กรจัดขึ้น	63	1.90	.53		2	
* ชอบใช้อำนาจบารมีจากผู้ใหญ่ปกป้องตนเอง	65	1.86	.66			
* มักไม่ค่อยอยู่ในที่ทำงาน ตามตัวยาก	59	1.88	.70		4	2
* ไม่สามารถโน้มน้าวใจให้ผู้บังคับบัญชาเชื่อในความสามารถ	62	1.85	.44		3	
* ไม่รู้จักเลือกใช้คำพูด และวิธีการในการพูดให้เหมาะสมกับบุคคลและกาลเทศะ	65	1.85	.73			
* ใช้โทรศัพท์ที่ทำงานในการติดต่อธุระส่วนตัว	61	1.84	.52		2	2
* ทำทุกอย่างที่จะทำให้ได้มาซึ่งสิ่งที่ตนต้องการไม่ว่าโดยวิธีใดก็ตาม	65	1.80	.67			
* แสดงออกทางสีหน้าเมื่อได้รับมอบหมายให้ทำงาน	63	1.78	.55		2	
□ ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง						
* พูดถึงข้อผิดพลาดของผู้อื่นในอดีต	63	1.75	.44	2		
* ทำงานโดยไม่สอบถามความคิดเห็นของผู้บังคับบัญชา	65	1.75	.64			
* ไม่สามารถเข้ากับการทำงานแบบตะวันตกมีการโต้ตอบตลอดเวลาได้	65	1.74	.51			
* พูดจาไม่มีหลักการ	65	1.74	.51			
* นำข้อเสียของผู้บังคับบัญชาไปพูดกับผู้อื่น	61	1.74	.57		4	
* ขาดความเข้าใจวัฒนธรรมองค์กร	65	1.74	.67			

ตารางที่ 4.5 (ต่อ)

คุณลักษณะต่าง ๆ ของบุคคล	n	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ไม่แน่ใจ แต่...		ไม่ทราบจริง ๆ (n)
				เห็นด้วย (n)	ไม่เห็นด้วย (n)	
ลักษณะ และพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน (ต่อ)						
□ <u>ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง</u>						
* ไม่ทึ่งตึงเมื่อผู้บังคับบัญชาทำผิดพลาด	63	1.73	.61		2	
* พุดในสิ่งที่ตนเองไม่รู้	65	1.72	.57			
* หลีกเลี่ยงการขัดแย้งกับคู่สนทนาโดยการเงียบ	63	1.72	.57	2		
* หมองเหนียวงานที่ตนไม่เห็นด้วยให้ล่าช้า	61	1.72	.64	4		
* ไม่อ่านบันทึกข้อความ	63	1.71	.52	2		
* พุดจาแสดงอำนาจ	61	1.70	.59		2	2
* พุดเข้าข้างผู้บังคับบัญชาของตนอย่างไม่มีเหตุผล	63	1.70	.64		2	
* พุดจาไม่ถนอมน้ำใจผู้อื่น	65	1.69	.53			
* ได้เตียง และป่วยเบี่ยงการทำงาน	65	1.69	.53			
* ไม่มีทักษะในการสื่อสารให้ผู้อื่นเข้าใจความคิดของตน	65	1.69	.58			
* ขาดความรู้ความสามารถในการทำงาน	65	1.69	.58			
* ไม่ให้การสนับสนุนผู้บังคับบัญชา	65	1.69	.68			
* พุดจาอ้อมค้อม ไม่ตรงประเด็น	63	1.68	.47	2		
* ใช้อารมณ์ในการสื่อสาร	63	1.68	.53			
* พุดดูถูกคนอื่นทางสติปัญญา และทำสายตาดูหมิ่น	65	1.66	.67			
* ไม่ยอมรับมติของที่ประชุม และต่อต้านการเปลี่ยนแปลง	65	1.65	.54			
* ไม่รับผิดชอบในคำพูดของตนเอง	65	1.65	.54			
* พุดจาไม่สุภาพ ไม่ให้เกียรติคู่สนทนา	65	1.58	.56			
* ขาดความซื่อสัตย์ จงรักภักดีต่อองค์กร เช่น เอาเวลางานไปทำอย่างอื่น	63	1.57	.59		2	
* โวยวายโดยไม่มีเหตุผล	61	1.57	.56		4	
* พุดจาส่อเสียด กระแทกกระเทียบ	61	1.48	.56		4	

จากตารางที่ 4.5 จะพบว่าลักษณะของผู้ใต้บังคับบัญชาที่กลุ่มตัวอย่างให้การยอมรับในการทำงานในบริษัทข้ามชาติอเมริกัน สามารถแบ่งได้เป็น 3 ประเด็นดังนี้

□ บุคลิกลักษณะ

จากบุคลิกลักษณะ 20 ลักษณะ พบว่ากลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยอย่างยิ่งว่าผู้ใต้บังคับบัญชาที่ได้รับการยอมรับมีบุคลิกลักษณะ "กิริยาท่าทางกระฉับกระเฉง คล่องแคล่วว่องไว" (ค่าเฉลี่ย = 3.40) "แต่งกายสุภาพเหมาะสมกาลเทศะ" (ค่าเฉลี่ย = 3.35) และยังเห็นด้วยว่า "แต่งกายทันสมัยสมวัย" (ค่าเฉลี่ย = 3.17) "ภูมิฐานน่าเชื่อถือ" (ค่าเฉลี่ย = 3.15) "แต่งหน้าอ่อน ๆ" (ค่าเฉลี่ย = 3.07) ไม่แสดง "กิริยาท่าทางแข็งกร้าว เกรงเกรียด หน้าตาบูดบึ้ง" (ค่าเฉลี่ย = 1.82) "เชื่องช้า ซึมเซา ไม่กระฉับกระเฉง" (ค่าเฉลี่ย = 1.57) "หลุกหลิก ไม่เรียบร้อย ไม่น่าเชื่อถือ" (ค่าเฉลี่ย = 1.62)

□ อุปนิสัยในการทำงาน

จากอุปนิสัยในการทำงาน 40 ลักษณะ พบว่ากลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยอย่างยิ่งมีทั้งสิ้นว่าผู้ใต้บังคับบัญชาที่ได้รับการยอมรับมีอุปนิสัย "มีความรับผิดชอบ" (ค่าเฉลี่ย = 3.49) "อุทิศตนให้งานเต็มเวลา" (ค่าเฉลี่ย = 3.45) "มนุษยสัมพันธ์ดี" (ค่าเฉลี่ย = 3.41) และยังเห็นด้วยว่า "มีความยืดหยุ่น ประนีประนอม ถ้อยทีถ้อยอาศัย" (ค่าเฉลี่ย = 3.25) "ไม่นำเรื่องส่วนตัวมาปะปนกับงาน" (ค่าเฉลี่ย = 3.25) "ช่วยเหลือตนเองได้ สามารถเดินทางได้โดยลำพัง" (ค่าเฉลี่ย = 3.25) ไม่มีอุปนิสัย "ขาดวินัย และระบบในการทำงาน" (ค่าเฉลี่ย = 1.95) "จุกจิก จู้จี้ คิดเล็กคิดน้อย" (ค่าเฉลี่ย = 1.87) "ไม่กล้าตัดสินใจ" (ค่าเฉลี่ย = 1.82) และ "ขาดความมั่นใจในตัวเอง" (ค่าเฉลี่ย = 1.78) "ขี้เกียจ" (ค่าเฉลี่ย = 1.45) "ขาดความรับผิดชอบ" (ค่าเฉลี่ย = 1.49) และ "ผูกใจเจ็บ เจ้าคิดเจ้าแค้น สร้างศัตรูถาวร" (ค่าเฉลี่ย = 1.49)

□ ลักษณะ และพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน

จากลักษณะ และพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน 80 ลักษณะ พบว่ากลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยอย่างยิ่งว่าผู้ใต้บังคับบัญชาที่ได้รับการยอมรับมีลักษณะ และพฤติกรรมในการปฏิบัติงานที่ดี เช่น "กล้าถามผู้บังคับบัญชา เมื่อไม่ทราบข้อมูล" (ค่าเฉลี่ย = 3.42) "สามารถทำงานเป็นทีม (สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้)" (ค่าเฉลี่ย = 3.40) "รายงานความคืบหน้าของงานให้ผู้บังคับบัญชาทราบเป็นระยะ ๆ" (ค่าเฉลี่ย = 3.37) และยังเห็นด้วยว่า "สามารถถ่ายทอดความรู้อย่างเป็นระบบ และชัดเจน" (ค่าเฉลี่ย = 3.25) "ยินดีประสานงาน หรือติดตามงานทางโทรศัพท์ได้" (ค่าเฉลี่ย = 3.22) "ช่วยรักษาหน้าผู้บังคับบัญชา ไม่ปล่อยให้ผู้บังคับบัญชากระทำการผิดพลาดออกไปทั้ง ๆ ที่ทราบว่ามีผิด" (ค่าเฉลี่ย = 3.22) และ "สามารถเปิด กำกับดูแล และสรุปประเด็นการประชุมได้" (ค่าเฉลี่ย = 3.20) ไม่มีพฤติกรรม "นำครอบครัวเข้าร่วมกิจกรรมพิเศษขององค์กร" (ค่าเฉลี่ย = 2.34) "สามารถนำเสนองานได้ชัดเจน และน่าสนใจ" (ค่าเฉลี่ย = 2.29) "พูดคุยสนุก

มักสร้างบรรยากาศที่ดีคลายความตึงเครียด" (ค่าเฉลี่ย = 2.07) และ "พุดคุยเฉพาะเรื่องที่เป็นประโยชน์แก่ตนเอง" (ค่าเฉลี่ย = 2.05)

นอกจากนี้ยังไม่เห็นด้วยอย่างยิ่งว่าผู้ใต้บังคับบัญชาที่ได้รับการยอมรับมีพฤติกรรม "พุดจา สอเสียด กระทบทกระเทียบ" (ค่าเฉลี่ย = 1.48) "ขาดความซื่อสัตย์ จงรักภักดีต่อองค์กร เช่น เอาเวลางานไปทำอย่างอื่น" (ค่าเฉลี่ย = 1.57) "ไว้วางใจโดยไม่มีเหตุผล" (ค่าเฉลี่ย = 1.57) "พุดจาไม่สุภาพ ไม่ให้เกียรติคู่สนทนา" (ค่าเฉลี่ย = 1.58) และ "ไม่ยอมรับมติของที่ประชุม และต่อต้านการเปลี่ยนแปลง" (ค่าเฉลี่ย = 1.65)

นอกจากนี้ได้ทดสอบค่าเฉลี่ยแบบ non - parametric สำหรับ 2 กลุ่มตัวอย่างที่เป็นอิสระต่อกัน (Mann-Whitney U Test) เพื่อหาลักษณะที่แตกต่างกันของผู้ใต้บังคับบัญชาผู้หญิงไทยที่ได้รับการยอมรับจากผู้หญิง และผู้ชายที่ทำงานในบริษัทข้ามชาติอเมริกันดังแสดงในตารางที่ 4.5.1

ตารางที่ 4.5.1 ผลการเปรียบเทียบค่าความแตกต่างระหว่างระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะของผู้ใต้บังคับบัญชาผู้หญิงไทยที่ได้รับการยอมรับจากผู้หญิง และผู้ชายในบริษัทข้ามชาติอเมริกัน

คุณลักษณะต่าง ๆ ของบุคคล	หญิง ค่าเฉลี่ย ส่วน เบี่ยงเบน มาตรฐาน	ชาย ค่าเฉลี่ย ส่วน เบี่ยงเบน มาตรฐาน	Mann- Whitney U Test	P	n
บุคลิกลักษณะ การแต่งกาย * แต่งกายทันสมัย สมวัย	3.00 .40	3.46 .51	3.990 ¹	.000	n _{หญิง} =36 n _{ชาย} = 25
รูปร่างหน้าตา * รูปร่างหน้าตาดี มองดูสบายตา	2.84 .55	3.24 .44	3.048 ¹	.003	n _{หญิง} =36 n _{ชาย} = 24
อุปนิสัยในการทำงาน * เป็นที่ปรึกษาได้ทั้งในและนอกเวลางาน	3.17 .38	2.87 .46	-2.711 ¹	.009	n _{หญิง} =33 n _{ชาย} = 26
* ใช้เวลาว่างอย่างเป็นประโยชน์	2.91 .78	3.32 .48	2.213 ¹	.031	n _{หญิง} =38 n _{ชาย} = 27
* จุกจิก จู้จี้ คิดเล็กคินน้อย	1.70 .80	2.11 .65	2.364 ¹	.021	n _{หญิง} =38 n _{ชาย} = 25

ตารางที่ 4.5.1 (ต่อ)

คุณลักษณะต่าง ๆ	หญิง ค่าเฉลี่ย ส่วน เบี่ยงเบน มาตรฐาน	ชาย ค่าเฉลี่ย ส่วน เบี่ยงเบน มาตรฐาน	Mann- Whitney U Test	P	n
ลักษณะ และพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน * สามารถทำงานเป็นทีม (สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้)	3.26 .55	3.62 .50	2.683 ¹	.009	n _{หญิง} =38 n _{ชาย} = 27
* ใช้โทรศัพท์ที่ทำงานในการติดต่อธุระส่วนตัว	2.25 .67	1.78 .52	-2.789 ¹	.007	n _{หญิง} =35 n _{ชาย} = 26
* พุดแทรกขณะที่ผู้อื่นกำลังพูด	1.70 .46	2.23 .59	3.986*	.000	n _{หญิง} =38 n _{ชาย} = 27
* ทำทุกอย่างที่จะให้ได้มาซึ่งสิ่งที่ตนต้องการไม่ว่าโดยวิธีใดก็ตาม	2.03 .66	1.67 .70	-2.010 ¹	.049	n _{หญิง} =38 n _{ชาย} = 27
* พุดจาแสดงอำนาจ	1.54 .50	1.92 .63	2.620 ¹	.011	n _{หญิง} =36 n _{ชาย} = 25

¹ มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

หมายเหตุ ตารางนี้แสดงเฉพาะข้อที่มีระดับความคิดเห็นแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ ข้อที่มีระดับความคิดเห็นแตกต่างอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติจะไม่ได้แสดงในตารางนี้

จากการทดสอบ Mann -Whitney U Test พบว่าลักษณะที่แตกต่างกันของผู้ได้บังคับบัญชา ผู้หญิงไทยที่ได้รับการยอมรับจากผู้หญิง และผู้ชายที่ทำงานในบริษัทข้ามชาติอเมริกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งสิ้น 10 ลักษณะ โดยผู้ชายมีระดับความคิดเห็นที่เห็นด้วยอย่างยิ่ง ในขณะที่ผู้หญิงเห็นด้วยว่าผู้บังคับบัญชาที่ได้รับการยอมรับเป็นผู้ที่ “สามารถทำงานเป็นทีม (สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้)” (ค่าเฉลี่ย_{หญิง} = 3.26 , ค่าเฉลี่ย_{ชาย} = 3.62) “แต่งกายทันสมัย สมวัย” (ค่าเฉลี่ย_{หญิง} = 3.00, ค่าเฉลี่ย_{ชาย} = 3.46) และ “ใช้เวลาว่างอย่างเป็นประโยชน์” (ค่าเฉลี่ย_{หญิง} = 2.91, ค่าเฉลี่ย_{ชาย} = 3.32)

ลักษณะที่ผู้ชายมีระดับความคิดเห็นที่เห็นด้วยมากกว่าผู้หญิงได้แก่ “รูปร่างหน้าตาดี มองดูสบายตา” (ค่าเฉลี่ย_{หญิง} = 2.84, ค่าเฉลี่ย_{ชาย} = 3.24) ลักษณะที่ผู้หญิงมีระดับความคิดเห็นที่เห็นด้วยมากกว่าผู้ชายได้แก่ “เป็นที่ปรึกษาได้ทั้งในและนอกเวลางาน” (ค่าเฉลี่ย_{หญิง} = 3.17, ค่าเฉลี่ย_{ชาย} = 2.87) ลักษณะที่ผู้ชายมีระดับความคิดเห็นที่ไม่เห็นด้วยสูงกว่าผู้หญิง ได้แก่ “ใช้โทรศัพท์ที่ทำงานในการติดต่อธุระส่วนตัว” (ค่าเฉลี่ย_{หญิง} = 2.25, ค่าเฉลี่ย_{ชาย} = 1.78) และ “พุดจาแสดงอำนาจ” (ค่าเฉลี่ย_{หญิง} = 1.54, ค่าเฉลี่ย_{ชาย} = 1.92)

นอกจากนี้ลักษณะที่ผู้หญิงมีระดับความคิดเห็นที่ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง ในขณะที่ผู้ชายไม่เห็นด้วย คือ “จุกจิก จู้จี้ คิดเล็กคิดน้อย” (ค่าเฉลี่ย_{หญิง} = 1.70, ค่าเฉลี่ย_{ชาย} = 2.11) “พูดแทรกขณะที่ผู้อื่นกำลังพูด” (ค่าเฉลี่ย_{หญิง} = 1.70, ค่าเฉลี่ย_{ชาย} = 2.23) ลักษณะที่ผู้ชายมีระดับความคิดเห็นที่ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง ในขณะที่ผู้หญิงไม่เห็นด้วยคือ “ทำทุกอย่างที่จะให้ได้มาซึ่งสิ่งที่ตนต้องการไม่ว่าโดยวิธีใดก็ตาม” (ค่าเฉลี่ย_{หญิง} = 2.03, ค่าเฉลี่ย_{ชาย} = 1.67)

ในส่วนต่อไปเป็นลักษณะของผู้ร่วมงานผู้หญิงไทยที่ได้รับการยอมรับแบ่งตามบุคลิกลักษณะอุปนิสัยในการทำงาน ลักษณะและพฤติกรรมในการปฏิบัติงานดังแสดงในตารางที่ 4.6

ลักษณะของผู้ร่วมงานผู้หญิงไทยที่ได้รับการยอมรับ

ตารางที่ 4.6 แสดงคุณลักษณะของผู้ร่วมงานผู้หญิงไทยที่ได้รับการยอมรับในบริษัทข้ามชาติอเมริกัน เรียงลำดับจากมากไปน้อย

คุณลักษณะต่าง ๆ ของบุคคล	n	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ไม่แน่ใจ แต่...		ไม่ทราบจริง ๆ (n)
				เห็นด้วย (n)	ไม่เห็นด้วย (n)	
บุคลิกลักษณะ						
กิริยาท่าทาง						
<input type="checkbox"/> เห็นด้วยอย่างยิ่ง						
* กิริยาท่าทางกระฉับกระเฉง คล่องแคล่วว่องไว	64	3.34	.54	2		
<input type="checkbox"/> เห็นด้วย						
* กิริยาท่าทางสง่างามดูเป็นผู้มีผู้นำ	62	3.19	.65	1	1	2
* กิริยาท่าทางอ่อนน้อม เรียบร้อย สำนวณ มารยาทดี	59	3.19	.63	2	3	2
<input type="checkbox"/> ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง						
* กิริยาท่าทางแข็งกร้าว เกร็งเครียด ชอบแสดงสีหน้าบูดบึ้ง	63	1.67	.57		3	
* กิริยาท่าทางหลกหลึก ไม่เรียบร้อย ไม่น่าเชื่อถือ	65	1.65	.74		1	
* กิริยาท่าทางเชิงอช้ำ ซึมเซา ไม่กระฉับกระเฉง	65	1.60	.66		1	
การแต่งกาย						
<input type="checkbox"/> เห็นด้วยอย่างยิ่ง						
* แต่งกายสุภาพ เหมาะสมกาลเทศะ	63	3.40	.49	3		
* แต่งกายภูมิฐานน่าเชื่อถือ	59	3.39	.53	3	4	
* แต่งกายสะอาดสะอ้าน	64	3.33	.51	2		

ตารางที่ 4.6 (ต่อ)

คุณลักษณะต่าง ๆ ของบุคคล	n	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ไม่แน่ใจ แต่...		ไม่ทราบจริง ๆ (n)
				เห็นด้วย (n)	ไม่เห็นด้วย (n)	
การแต่งกาย (ต่อ)						
<input type="checkbox"/> <u>เห็นด้วย</u> * แต่งกายทันสมัย สมวัย	63	3.19	.43	3		
<input type="checkbox"/> <u>ไม่เห็นด้วย</u> * แต่งกายแบบนิยมไทย	55	2.13	.64	1	8	2
* แต่งกายด้วยสีฉูดฉาด	52	2.21	.64		9	5
<input type="checkbox"/> <u>ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง</u> * แต่งกายไม่เหมาะกับกาลเทศะ	65	1.77	.84		1	
รูปร่างหน้าตา						
<input type="checkbox"/> <u>เห็นด้วย</u> * แต่งหน้าอ่อน ๆ	58	3.10	.55	4		4
* รูปร่างหน้าตาดี มองดูสบายตา	59	3.08	.53	2	3	2
<input type="checkbox"/> <u>ไม่เห็นด้วย</u> * ไม่แต่งหน้า	54	2.26	1.01		5	7
* ทำสีผม	50	2.20	.83		4	12
* แต่งหน้าจัด	60	1.85	.68		4	2
* รูปร่างหน้าตาไม่ดี	49	1.80	.71	3	8	6
<input type="checkbox"/> <u>ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง</u> * ผมเผ้ารุงรัง ไม่เรียบร้อย	61	1.59	.62	2	3	
อุปนิสัยในการทำงาน						
<input type="checkbox"/> <u>เห็นด้วยอย่างยิ่ง</u> * ใฝ่หาความรู้ตลอดเวลา	62	3.52	.50	2		2
* กล้าพูด กล้าคิด กล้าทำในลักษณะที่ไม่ก้าวร้าว	64	3.50	.50			2
* ละเอียดรอบคอบ และทำงานเป็นระบบ	63	3.46	.56	1		2
* ช่วยเหลือตนเองได้ สามารถเดินทางได้โดยลำพัง	62	3.45	.56			4
* ตรงไปตรงมา และมีความยุติธรรม	62	3.44	.50	2		2
* มนุษยสัมพันธ์ดี	62	3.43	.53	4	2	
* เปิดเผย ใจกว้าง และรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น	60	3.43	.56	4		2
* สุขุมรอบคอบ มีความเป็นผู้ใหญ่	60	3.43	.56	2	2	2
* มีความรับผิดชอบ	66	3.39	.65			

ตารางที่ 4.6 (ต่อ)

คุณลักษณะต่าง ๆ ของบุคคล	n	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ไม่แน่ใจ แต่...		ไม่ทราบจริงๆ (n)
				เห็นด้วย (n)	ไม่เห็นด้วย (n)	
อุปนิสัยในการทำงาน (ต่อ)						
<input type="checkbox"/> เห็นด้วยอย่างยิ่ง						
* มีวิสัยทัศน์	62	3.37	.52	2		2
* รักษาคำพูด และเสมอต้นเสมอปลาย	60	3.37	.52	1	1	4
* มีความจริงใจ และเอื้ออาทรต่อผู้ร่วมงาน	59	3.37	.61	2	5	
* มีความคล่องตัวในการทำงานทั้งใน และนอกสถานที่	63	3.33	.57	3		
* อารมณ์ดี และมองโลกในแง่ดี	60	3.33	.57	2	2	2
* ไม่นำเรื่องส่วนตัวมาปะปนกับงาน	55	3.33	.61	2	7	2
* มั่นใจในตนเอง กล้าเสี่ยง กล้าตัดสินใจ	58	3.31	.63			
* มีอารมณ์ขัน	57	3.28	.62	7		2
* อุทิศตนให้งานเต็มเวลา	64	3.28	.68			2
* เป็นที่ปรึกษาได้ทั้งในและนอกเวลางาน	58	3.26	.64	4	2	2
<input type="checkbox"/> เห็นด้วย						
* มีความยืดหยุ่น ประนีประนอม ถ้อยทีถ้อยอาศัย	62	3.23	.61	4		2
* มีเหตุผล	58	3.22	.53	4	2	2
* มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	60	3.21	.78			6
* ระลึกถึงผู้ร่วมงาน เช่น จำวันเกิดได้ แสดงความยินดีในโอกาสต่าง ๆ	56	2.96	.76	5	2	3
<input type="checkbox"/> ไม่เห็นด้วย						
* ใช้เวลาว่างอย่างเป็นประโยชน์	47	2.28	.54	6	1	12
* ขาดวินัย และระบบในการทำงาน	50	2.04	.75	6	8	2
* เจ้าอารมณ์	57	1.89	.99	3	2	4
* ไม่กล้าตัดสินใจ	62	1.81	.67	2		2
* ไม่มีความจริงใจ และไม่ปกป้องผู้ร่วมงาน	61	1.79	.88		3	2
* ไม่มีเหตุผล มักนำเรื่องส่วนตัวมาเป็นอารมณ์ ในการทำงาน	65	1.78	.74		1	
<input type="checkbox"/> ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง						
* ขโมยผลงานของผู้อื่น	64	1.69	.81		2	
* มั่นใจในตัวเองมากเกินไป	63	1.67	.82		1	2
* จุกจิก จู้จี้ คิดเล็กคิดน้อย	57	1.65	.69	2	3	4

ตารางที่ 4.6 (ต่อ)

คุณลักษณะต่าง ๆ ของบุคคล	n	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	'ไม่แน่ใจ แต่...		ไม่ทราบจริง ๆ (n)
				เห็นด้วย (n)	ไม่เห็นด้วย (n)	
อุปนิสัยในการทำงาน (ต่อ)						
<input type="checkbox"/> ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง						
* ขาดความมั่นใจในตัวเอง	62	1.64	.63		2	2
* ขี้เกียจ	65	1.58	.61			1
* ขี้ใจอา ประจบประแจง ซิงดีซิงเด่น	62	1.55	.69		2	2
* ขาดความรับผิดชอบ	63	1.54	.67		3	
* หวงความรู้ ไม่เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ เห็นแก่ตัว	62	1.50	.50	2		2
* งานหนักไม่เอา งานเบาไม่สู้	64	1.50	.53			2
* ขาดมนุษยสัมพันธ์	64	1.42	.50			2
* ผูกใจเจ็บ เจ้าคิดเจ้าแค้น สร้างศัตรูถาวร	59	1.42	.53		2	5
ลักษณะ และพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน						
<input type="checkbox"/> เห็นด้วยอย่างยิ่ง						
* สามารถทำงานเป็นทีม (สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้)	64	3.47	.53		2	
* กล้าถามผู้ร่วมงาน เมื่อไม่ทราบข้อมูล	64	3.34	.51	2		
* รู้จักเลือกใช้คำพูด และวิธีการในการพูดเมื่อตนอยู่กับบุคคลในระดับและสถานที่ต่าง ๆ กัน	61	3.34	.66		1	4
* สามารถถ่ายทอดความรู้อย่างเป็นระบบ และชัดเจน	63	3.33	.54	2	1	
* มีทักษะในการรับฟังได้ดี	64	3.33	.59	2		
* สามารถเปิด ก้ากับดูแล และสรุปประเด็นการประชุมได้ดี	64	3.33	.62	2		
* ตอบข้อสงสัยเกี่ยวกับงานให้ทราบอย่างไม่ปิดบัง	63	3.32	.56	2	1	
* พุดจา มีหลักการ	62	3.31	.50	2		2
* พุดจา ชัดถ้อย ชัดคำ สื่อสารตรงประเด็น	64	3.28	.55	2		
* สามารถนำเสนองานได้ชัดเจน และน่าสนใจ	64	3.28	.60	2		
* เปิดโอกาสให้ผู้อื่นแสดงความคิดเห็นอย่างเต็มที่ หากไม่เห็นด้วยจะเสนอความคิดเห็นในจังหวะที่เหมาะสม	62	3.27	.63	4		
* เข้าใจและช่วยแก้ไขปัญหาลให้ผู้ร่วมงาน	62	3.27	.68	4		
* สามารถโน้มน้าว และชักจูงผู้ร่วมงานให้ไปสู่เป้าหมายร่วมของทีมได้	64	3.26	.65			2

ตารางที่ 4.6 (ต่อ)

คุณลักษณะต่าง ๆ ของบุคคล	n	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ไม่แน่ใจ แต่...		ไม่ทราบจริง ๆ (n)
				เห็นด้วย (n)	ไม่เห็นด้วย (n)	
□ <u>เห็นด้วย</u>						
* ให้กำลังใจผู้ร่วมงานเมื่อเกิดปัญหาในการทำงาน	64	3.23	.66			2
* ปฏิบัติตามกฎระเบียบ ข้อบังคับ นโยบายเป้าหมายขององค์กร	64	3.20	.59	2		
* ติดตามและรับรู้ความเคลื่อนไหวที่เกิดขึ้นในองค์กร	62	3.17	.64	2		2
* จัดจำคำพูดของตนเองได้	60	3.17	.69	4		2
* พุดจาสุภาพ ไพเราะอ่อนหวาน ให้เกียรติคู่สนทนา	64	3.16	.74	2		
* สามารถให้ข้อมูลที่ถูกต้องชัดเจนแก่บุคคลภายนอก และพุดคุยเรื่องทั่ว ๆ ไปได้อย่างกว้างขวาง	61	3.15	.54	1		4
* สร้างสัมพันธภาพส่วนบุคคลกับผู้ร่วมงาน เช่น ถามได้ถึงสารทุกข์สุขดิบ	61	3.15	.60	4	1	
* รับฟังปัญหา และความคิดเห็นต่าง ๆ อย่างเข้าใจ และไม่ต่อต้านเวลาขอความช่วยเหลือ	65	3.15	.62	1		
* ยินดีประสานงาน หรือติดตามงานทางโทรศัพท์ได้	66	3.12	.71			
* มีปฏิสัมพันธ์กับคนทุกระดับในองค์กรอย่างเท่าเทียมกัน	62	3.11	.63	2		2
* พุดคุยสนุก มักสร้างบรรยากาศที่ดีคลายความตึงเครียด	59	3.08	.56	6	1	
* มีเครือข่ายการสื่อสาร รู้จักคนในองค์กรอย่างกว้างขวาง	62	3.08	.68	2		2
* กล้าแสดงความคิดเห็นที่อาจขัดแย้งกับผู้อื่นแต่หากไม่ทักท้วงอาจเกิดความเสียหายแก่องค์กร	64	3.08	.84			2
* พุดจามีพลังทำให้คนเกรงใจ	58	3.07	.65	3	3	2
* สามารถเป็นผู้นำกลุ่มสนทนาการในกิจกรรมพิเศษ	55	3.07	.69	4	3	4
* ให้ข้อเสนอแนะจากประสบการณ์จริงแก่ผู้ร่วมงานเพื่อนำไปสร้างวิธีการทำงานของตนเอง	62	3.06	.72		2	2
* ไม่พุดแทรกขณะที่ผู้อื่นกำลังพุด	58	3.02	.73	4	2	2
* ช่วยรักษาหน้าผู้ร่วมงาน ไม่ปล่อยให้ผู้ร่วมงานกระทำการผิดพลาดออกไปทั้ง ๆ ที่ทราบว่าผิด	56	3.02	.80	2	2	6
* ใช้การสื่อสารแบบพบปะเห็นหน้ากัน (Face-to-face) เป็นช่องทางหลักในการสื่อสารกับผู้ร่วมงาน	58	2.91	.66	5	1	2
* ไม่นำข้อดีของผู้อื่นมาเป็นหัวข้อสนทนา	60	2.88	.76	2		4
* รู้วิธีปฏิเสธงานที่ไม่ได้อยู่ในขอบข่ายความรับผิดชอบของตน	59	2.85	.92	2	3	2

ตารางที่ 4.6 (ต่อ)

คุณลักษณะต่าง ๆ ของบุคคล	n	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ไม่แน่ใจ แต่...		ไม่ทราบจริง ๆ (n)
				เห็นด้วย (n)	ไม่เห็นด้วย (n)	
ลักษณะ และพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน (ต่อ)						
<input type="checkbox"/> เห็นด้วย						
* สื่อสารโดยใช้ลักษณะความนุ่มนวล และอ่อนโยนของผู้หญิงเป็นกลยุทธ์ในการพิชิตใจผู้ร่วมงาน	58	2.84	.67	6	1	1
* นำครอบครัวเข้าร่วมกิจกรรมพิเศษขององค์กร	45	2.53	.69	2	4	15
<input type="checkbox"/> ไม่เห็นด้วย						
* หลีกเลี่ยงการขัดแย้งกับคู่สนทนาโดยการเงียบ	57	2.23	.73	4		5
* ไม่ท้วงติงเมื่อผู้บังคับบัญชาทำผิดพลาด	60	2.00	.74	2	4	
* พุดเรื่องงานตลอดเวลา แม้แต่นอกเวลางาน	58	1.91	.60		2	6
* พุดโทรศัพท์มือถือในที่ประชุม	40	1.90	.54	4	8	14
* ไม่อ่านบันทึกข้อความ	55	1.89	.71		2	9
* ทำงานโดยไม่สอบถามความคิดเห็นของผู้ร่วมงาน	64	1.89	.73		2	
* พุดคลุมเครือ และไม่พร้อมตอบคำถามผู้ร่วมงาน	60	1.85	.63		4	2
* ไม่สามารถโน้มน้าวใจให้ผู้ร่วมงานเชื่อในความสามารถ	60	1.83	.56		2	4
* พุดในสิ่งที่ตนเองไม่รู้	60	1.83	.61		2	4
* พุดจาอำมค้อม ไม่ตรงประเด็น	61	1.82	.62		5	
* ไม่มีทักษะในการสื่อสารให้ผู้อื่นเข้าใจความคิดของตน	65	1.80	.69		1	
* พุดจาต่อต้านไม่ให้ความร่วมมือเวลาขอความช่วยเหลือ	66	1.79	.64			
* พุดจาแสดงอำนาจ	63	1.79	.68		3	
* ไม่ให้ความร่วมมือหรือเข้าร่วมในกิจกรรมที่องค์กรจัดขึ้น	60	1.78	.64	4	2	
* ไวยว้ายโดยไม่มีเหตุผล	65	1.77	.61		1	
* พุดแทรกขณะที่ผู้อื่นกำลังพุด	64	1.77	.61	2		
<input type="checkbox"/> ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง						
* นำคำพุดของผู้อื่นมาใช้แอบอ้างเป็นคำพุดของตน โดยไม่มีการอ้างอิง	63	1.73	.60		1	2
* ทำทุกอย่างที่จะให้ได้มาซึ่งสิ่งที่ตนต้องการไม่ว่าโดยวิธีใดก็ตาม	60	1.72	.56		2	4
* ไม่สามารถเข้ากับการทำงานแบบตะวันตกมีการโต้ตอบตลอดเวลาได้	64	1.72	.60			2
* พุดคุ้ยเฉพาะเรื่องที่เป็นประโยชน์แก่ตนเอง	58	1.72	.64		4	4
* ใช้โทรศัพท์ที่ทำงานในการติดต่อธุระส่วนตัว	55	1.72	.71	2	9	

ตารางที่ 4.6 (ต่อ)

คุณลักษณะต่าง ๆ ของบุคคล	n	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ไม่แน่ใจ แต่...		ไม่ทราบจริง ๆ (n)
				เห็นด้วย (n)	ไม่เห็นด้วย (n)	
ลักษณะ และพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน (ต่อ)						
□ <u>ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง</u>						
* ได้เตียง และป้ายเบี่ยงการทำงาน	62	1.71	.49	2		2
* ไม่รู้จักเลือกใช้คำพูด และวิธีการในการพูดให้เหมาะสมกับบุคคล และกาลเทศะ	66	1.71	.70			
* ขาดความเข้าใจวัฒนธรรมองค์กร	61	1.70	.59		3	2
* มักไม่ค่อยอยู่ในที่ทำงาน ตามตัวยาก	61	1.70	.67		5	
* ไม่พอใจหากผู้ร่วมงานโต้แย้งหรือวิพากษ์วิจารณ์ในเรื่องที่ไม่ได้ขอความคิดเห็น	64	1.69	.56			2
* ไม่ยอมรับมติของที่ประชุม และต่อต้านการเปลี่ยนแปลง	62	1.69	.59		2	2
* ไม่รับผิดชอบในคำพูดของตนเอง	64	1.69	.69			2
* นำข้อเสียของผู้ร่วมงานไปพูดกับผู้อื่น	55	1.67	.61	1	6	4
* พูดจาไม่ถนอมน้ำใจผู้อื่น	64	1.66	.48	2		
* ซักสีหน้าเมื่อได้รับมอบหมายให้ทำงานร่วมกัน	61	1.66	.57		2	3
* ใช้อารมณ์ในการสื่อสาร	60	1.63	.55	2	2	2
* หน่วยงานที่ตนไม่เห็นด้วยให้ล่าช้า	65	1.63	.57		1	
* แบ่งพรรคแบ่งพวก ไม่สามารถทำงานเป็นทีมได้	64	1.62	.65			2
* ขาดความซื่อสัตย์ จงรักภักดีต่อองค์กร เช่น เอาเวลางานไปทำอย่างอื่น	59	1.61	.52		2	5
* พูดจาไม่มีหลักการ	64	1.61	.63		2	
* พูดเข้าข้างผู้ได้บังคับบัญชาของตนอย่างไม่มีเหตุผล	61	1.61	.56		2	3
* พูดดูถูกคนอื่นทางสติปัญญา และทำสายตาดูหมิ่น	62	1.60	.58		2	2
* พูดจาสื่อเสียด กระทบกระเทียบ	61	1.56	.59			5
* พูดจาไม่สุภาพ ไม่ให้เกียรติคู่สนทนา	64	1.55	.53			2
* พูดถึงข้อผิดพลาดของผู้อื่นในอดีต	58	1.55	.54		3	5
* ขาดความรู้ความสามารถในการทำงาน	64	1.52	.59		2	
* ชอบใช้อำนาจบารมีจากผู้ใหญ่ปกป้องตนเอง	63	1.51	.53		2	1
* ประจานผู้ร่วมงานในที่สาธารณะ	65	1.51	.59			1

จากตารางที่ 4.6 จะพบว่าลักษณะของผู้ร่วมงานที่กลุ่มตัวอย่างให้การยอมรับในการทำงานในบริษัทข้ามชาติอเมริกัน สามารถแบ่งได้เป็น 3 ประเด็นดังนี้

□ บุคลิกลักษณะ

จากบุคลิกลักษณะ 20 ลักษณะ พบว่ากลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยอย่างยิ่งว่าผู้ร่วมงานที่ได้รับการยอมรับมีบุคลิกลักษณะ เช่น “แต่งกายสุภาพ เหมาะสมกาลเทศะ” (ค่าเฉลี่ย = 3.40) “ภูมิฐานน่าเชื่อถือ” (ค่าเฉลี่ย = 3.39) และยังเห็นด้วยว่ามี “กิริยาท่าทางสง่างามดูเป็นผู้นำ” (ค่าเฉลี่ย = 3.19) “อ่อนน้อมเรียบร้อย สำนวณ มารยาทดี” (ค่าเฉลี่ย = 3.19) ไม่มี “ผมเผ้ารุงรัง ไม่เรียบร้อย” (ค่าเฉลี่ย = 1.59) และ “กิริยาท่าทางเชิงซ้า ซึมเซา ไม่กระฉับกระเฉง” (ค่าเฉลี่ย = 1.60)

□ อุปนิสัยในการทำงาน

จากอุปนิสัยในการทำงาน 40 ลักษณะ พบว่ากลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยอย่างยิ่งว่าผู้ร่วมงานที่ได้รับการยอมรับมีอุปนิสัย “เฝ้าหาความรู้ตลอดเวลา” (ค่าเฉลี่ย = 3.52) “กล้าพูด กล้าคิด กล้าทำในลักษณะที่ไม่ก้าวร้าว” (ค่าเฉลี่ย = 3.50) และยังเห็นด้วยว่า “มีเหตุผล” (ค่าเฉลี่ย = 3.22) ไม่มีอุปนิสัย “ใช้เวลาอย่างเป็นประโยชน์” (ค่าเฉลี่ย = 2.28) และ “ขาดวินัย และระบบในการทำงาน” (ค่าเฉลี่ย = 2.04) “ขาดมนุษยสัมพันธ์” (ค่าเฉลี่ย = 1.42) “ผูกใจเจ็บ เจ้าคิดเจ้าแค้น สร้างศัตรูถาวร” (ค่าเฉลี่ย = 1.42) และ “หวงความรู้ ไม่เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ เห็นแก่ตัว” (ค่าเฉลี่ย = 1.50)

□ ลักษณะ และพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน

จากลักษณะ และพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน 80 ลักษณะ พบว่ากลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยอย่างยิ่งว่าผู้ร่วมงานที่ได้รับการยอมรับมีลักษณะ และพฤติกรรมในการปฏิบัติงานที่ดี เช่น “สามารถทำงานเป็นทีม (สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้)” (ค่าเฉลี่ย = 3.47) “กล้าถามผู้ร่วมงาน เมื่อไม่ทราบข้อมูล” (ค่าเฉลี่ย = 3.34) และยังเห็นด้วยว่ามีพฤติกรรม “ให้กำลังใจผู้ร่วมงานเมื่อเกิดปัญหาในการทำงาน” (ค่าเฉลี่ย = 3.23) “ปฏิบัติตามกฎระเบียบ ข้อบังคับ และนโยบายขององค์กร” (ค่าเฉลี่ย = 3.20) ไม่มีพฤติกรรม “หลีกเลี่ยงการขัดแย้งกับคู่สนทนาโดยการเงียบ” (ค่าเฉลี่ย = 2.23) “ชอบใช้อำนาจบารมีจากผู้ใหญ่ปกป้องตนเอง” (ค่าเฉลี่ย = 1.51) “ประจานผู้ร่วมงานในที่สาธารณะ” (ค่าเฉลี่ย = 1.51) “ขาดความรู้ความสามารถในการทำงาน” (ค่าเฉลี่ย = 1.52) และ “พูดจาไม่สุภาพ ไม่ให้เกียรติคู่สนทนา” (ค่าเฉลี่ย = 1.55)

นอกจากนี้ได้ทดสอบค่าเฉลี่ยแบบ non - parametric สำหรับ 2 กลุ่มตัวอย่างที่เป็นอิสระต่อกัน (Mann-Whitney U Test) เพื่อหาลักษณะที่แตกต่างกันของผู้ร่วมงานผู้หญิงไทยที่ได้รับการยอมรับจากผู้หญิง และผู้ชายที่ทำงานในบริษัทข้ามชาติอเมริกันดังแสดงในตารางที่ 4.6.1

ตารางที่ 4.6.1 ผลการเปรียบเทียบค่าความแตกต่างระหว่างระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะของผู้ร่วมงานผู้หญิงไทยที่ได้รับการยอมรับจากผู้หญิง และผู้ชายในบริษัทข้ามชาติอเมริกัน

คุณลักษณะต่าง ๆ ของบุคคล	หญิง ค่าเฉลี่ย ส่วน เบี่ยงเบน มาตรฐาน	ชาย ค่าเฉลี่ย ส่วน เบี่ยงเบน มาตรฐาน	Mann- Whitney U Test	P	n
บุคลิกลักษณะ					
กิริยาท่าทาง					
* กิริยาท่าทางกระฉับกระเฉง คล่องแคล่วว่องไว	3.51 .51	3.11 .51	-3.138 ¹	.003	n _{หญิง} =36 n _{ชาย} = 28
* กิริยาท่าทางหลุกหลิก ไม่เรียบร้อย ไม่น่าเชื่อถือ	1.47 .51	1.86 .92	2.178 ¹	.033	n _{หญิง} =37 n _{ชาย} = 28
รูปร่าง หน้าตา					
* ผมเผ้ารุงรัง ไม่เรียบร้อย	1.41 .50	1.81 .68	2.665 ¹	.010	n _{หญิง} =37 n _{ชาย} = 24
อุปนิสัยในการทำงาน					
* กล้าพูด กล้าคิด กล้าทำในลักษณะที่ไม่ก้าวร้าว	3.68 .47	3.26 .45	-3.553 ¹	.001	n _{หญิง} =37 n _{ชาย} = 27
* มีความรับผิดชอบ	3.57 .50	3.17 .76	-2.538 ¹	.014	n _{หญิง} =37 n _{ชาย} = 29
* ขาดความรับผิดชอบ	1.39 .49	1.74 .81	2.128 ¹	.037	n _{หญิง} =35 n _{ชาย} = 28
* รักษาคำพูด และเสมอต้นเสมอปลาย	3.48 .51	3.20 .50	-2.164 ¹	.035	n _{หญิง} =35 n _{ชาย} = 25

ตารางที่ 4.6.1 (ต่อ)

คุณลักษณะต่าง ๆ ของบุคคล	หญิง ค่าเฉลี่ย ส่วน เบี่ยงเบน มาตรฐาน	ชาย ค่าเฉลี่ย ส่วน เบี่ยงเบน มาตรฐาน	Mann- Whitney U Test	P	n
ลักษณะ และพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน					
* พุดจาไม่มีหลักการ	1.46 .61	1.79 .62	2.176 ¹	.033	n _{หญิง} =36 n _{ชาย} = 28
* สามารถถ่ายทอดความรู้อย่างเป็นระบบ และชัดเจน	3.46 .50	3.15 .54	-2.291 ¹	.025	n _{หญิง} =36 n _{ชาย} = 27
* ไม่อ่านบันทึกข้อความ	1.73 .57	2.14 .85	2.130 ¹	.038	n _{หญิง} =30 n _{ชาย} = 25

¹ มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

หมายเหตุ ตารางนี้แสดงเฉพาะข้อที่มีระดับความคิดเห็นแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ ข้อที่มีระดับความคิดเห็นแตกต่างอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติจะไม่ได้แสดงในตารางนี้

จากการทดสอบ Mann-Whitney U Test พบว่าลักษณะที่แตกต่างกันของผู้ร่วมงานผู้หญิงไทยที่ได้รับการยอมรับจากผู้หญิง และผู้ชายที่ทำงานในบริษัทข้ามชาติอเมริกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งสิ้น 13 ลักษณะ โดยลักษณะที่ผู้หญิงมีระดับความคิดเห็นที่ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่งสูงกว่าผู้ชายคือ “กล้าพูด กล้าคิด กล้าทำในลักษณะที่ไม่ก้าวร้าว” (ค่าเฉลี่ย_{หญิง} = 3.68, ค่าเฉลี่ย_{ชาย} = 3.26)

ลักษณะที่ผู้หญิงมีระดับความคิดเห็นที่เห็นด้วยอย่างยิ่ง ในขณะที่ผู้ชายเห็นด้วย ได้แก่ “รักษาคำพูด และเสมอต้นเสมอปลาย” (ค่าเฉลี่ย_{หญิง} = 3.48, ค่าเฉลี่ย_{ชาย} = 3.20) “กิริยาท่าทางกระฉับกระเฉง คล่องแคล่วว่องไว” (ค่าเฉลี่ย_{หญิง} = 3.51, ค่าเฉลี่ย_{ชาย} = 3.11) “สามารถถ่ายทอดความรู้อย่างเป็นระบบ และชัดเจน” (ค่าเฉลี่ย_{หญิง} = 3.46, ค่าเฉลี่ย_{ชาย} = 3.15) “มีความรับผิดชอบ” (ค่าเฉลี่ย_{หญิง} = 3.57, ค่าเฉลี่ย_{ชาย} = 3.17) “ให้กำลังใจผู้ร่วมงานเมื่อเกิดปัญหาในการทำงาน” (ค่าเฉลี่ย_{หญิง} = 3.41, ค่าเฉลี่ย_{ชาย} = 3.00)

ลักษณะที่ผู้หญิงมีระดับความคิดเห็นไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง ในขณะที่ผู้ชายไม่เห็นด้วย ได้แก่ “กิริยาท่าทางหลุกหลิก ไม่เรียบร้อย ไม่น่าเชื่อถือ” (ค่าเฉลี่ย_{หญิง} = 1.47, ค่าเฉลี่ย_{ชาย} = 1.86) “ผมเฝ้ารุงรัง ไม่เรียบร้อย” (ค่าเฉลี่ย_{หญิง} = 1.41, ค่าเฉลี่ย_{ชาย} = 1.81) “พุดจาไม่มีหลักการ” (ค่าเฉลี่ย_{หญิง} = 1.46, ค่าเฉลี่ย_{ชาย} = 1.79) “ไม่อ่านบันทึกข้อความ” (ค่าเฉลี่ย_{หญิง} = 1.73, ค่าเฉลี่ย_{ชาย} = 2.14)

ลักษณะที่ผู้หญิงมีระดับความคิดเห็นไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง ในขณะที่ผู้ชายไม่เห็นด้วย ได้แก่ “ขาดความรับผิดชอบ” (ค่าเฉลี่ย_{หญิง} = 1.39, ค่าเฉลี่ย_{ชาย} = 1.74) ลักษณะที่ผู้ชายมีระดับไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง ในขณะที่ผู้หญิงไม่เห็นด้วย คือ “พุดเรื่องงานตลอดเวลา แม้แต่นอกเวลางาน” (ค่าเฉลี่ย_{หญิง} = 2.06,

ค่าเฉลี่ย_u = 1.72) สำหรับลักษณะสุดท้ายที่ผู้หญิง และผู้ชายมีระดับความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ “หลีกเลี่ยงการขัดแย้งกับคู่สนทนาโดยการเงีบ” (ค่าเฉลี่ย_u = 2.00, ค่าเฉลี่ย_u = 2.54) โดยผู้หญิงมีระดับความคิดเห็นไม่เห็นด้วยว่าผู้ร่วมงานผู้หญิงที่ได้รับการยอมรับเป็นผู้หลีกเลี่ยงการขัดแย้งกับคู่สนทนาโดยการเงีบ ในขณะที่ผู้ชายเห็นด้วย

ต่อมาผู้วิจัยได้วิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียวแบบ non - parametric ด้วยวิธีทดสอบของ Kruskal-Wallis Test เพื่อหาความแตกต่างของลักษณะของผู้หญิงไทยที่ได้รับการยอมรับในการทำงานในแต่ละสถานภาพในการทำงาน (ผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และผู้ร่วมงาน) ดังแสดงในตารางที่ 4.7

ตารางที่ 4.7 ผลการเปรียบเทียบค่าความแตกต่างระหว่างระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะของผู้หญิงไทยในสถานภาพต่าง ๆ ที่ได้รับการยอมรับในการทำงานในบริษัทข้ามชาติอเมริกัน

คุณลักษณะต่าง ๆ ของบุคคล	ผู้บังคับ บัญชา ค่าเฉลี่ย _{sup} ส่วน เบี่ยงเบน มาตรฐาน	ผู้ใต้บังคับ บัญชา ค่าเฉลี่ย _{sub} ส่วน เบี่ยงเบน มาตรฐาน	ผู้ร่วมงาน ค่าเฉลี่ย _{co} ส่วน เบี่ยงเบน มาตรฐาน	Kruskal - Wallis Test	P	n
บุคลิกลักษณะ						
กิริยาท่าทาง						
* กิริยาท่าทางสง่างามดูเป็นผู้นำ	3.42 .58	3.00 .65	3.19 .65	7.419 ¹	.001	n _{sup} =66 n _{sub} =63 n _{co} =62
* กิริยาท่าทางแข็งกร้าวเคร่งเครียด ชอบแสดงสีหน้า บูดบึ้ง	1.38 .55	1.82 .90	1.67 .57	6.481 ¹	.002	n _{sup} =65 n _{sub} =65 n _{co} =63
การแต่งกาย						
* แต่งกายทันสมัย สมวัย	3.40 .58	3.17 .49	3.19 .43	3.954 ¹	.021	n _{sup} =65 n _{sub} =63 n _{co} =63
* แต่งกายสะอาดสะอาด	3.43 .43	3.06 .72	3.33 .51	6.338 ¹	.002	n _{sup} =67 n _{sub} =63 n _{co} =64
* แต่งกายแบบนิยมไทย	2.81 .93	1.94 .64	2.21 .64	18.234 ¹	.000	n _{sup} =52 n _{sub} =52 n _{co} =55

ตารางที่ 4.7 (ต่อ)

คุณลักษณะต่าง ๆ ของบุคคล	ผู้บังคับ บัญชา ค่าเฉลี่ย ^{sup} ส่วน เบี่ยงเบน มาตรฐาน	ผู้ใต้บังคับ บัญชา ค่าเฉลี่ย ^{sub} ส่วน เบี่ยงเบน มาตรฐาน	ผู้ร่วมงาน ค่าเฉลี่ย ^{co} ส่วน เบี่ยงเบน มาตรฐาน	Kruskal - Wallis Test	P	n
อุปนิสัยในการทำงาน * กล้าพูด กล้าคิด กล้าทำในลักษณะที่ไม่ก้าวร้าว	3.57 .50	3.22 .74	3.50 .50	6.537 ¹	.003	n ^{sup} =67 n ^{sub} =65 n ^{co} =64
* ละเอียดรอบคอบ และทำงานเป็นระบบ	3.39 .80	3.15 .71	3.46 .56	3.380 ¹	.036	n ^{sup} =67 n ^{sub} =65 n ^{co} =63
* ช่วยเหลือตนเองได้ สามารถเดินทางได้โดยลำพัง	3.54 .64	3.25 .61	3.45 .56	4.166 ¹	.017	n ^{sup} =66 n ^{sub} =65 n ^{co} =62
* ไม่กล้าตัดสินใจ	1.35 .54	1.82 .63	1.81 .67	12.187 ¹	.000	n ^{sup} =66 n ^{sub} =65 n ^{co} =62
ลักษณะ และพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน * พูดแทรกขณะที่ผู้อื่นกำลังพูด	1.61 .55	1.92 .58	1.77 .61	4.380 ¹	.014	n ^{sup} =62 n ^{sub} =63 n ^{co} =64
* พูดคุยเฉพาะเรื่องที่เป็น ประโยชน์แก่ตนเอง	1.80 .75	2.07 .52	1.72 .64	4.509 ¹	.012	n ^{sup} =66 n ^{sub} =58 n ^{co} =58
* ใช้การสื่อสารแบบพบปะเห็นหน้ากัน (Face-fo- face) เป็นช่องทางหลักในการสื่อสารกับ ผู้ร่วมงาน	3.25 .64	3.08 .49	2.91 .67	4.283 ¹	.015	n ^{sup} =64 n ^{sub} =65 n ^{co} =58

¹ มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

หมายเหตุ ตารางนี้แสดงเฉพาะข้อที่มีระดับความคิดเห็นแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ ข้อที่มีระดับความคิดเห็นแตกต่างอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติจะไม่ได้แสดงในตารางนี้

จาก 67 ลักษณะร่วมของผู้หญิงไทยในทุกสถานภาพในการทำงานที่ได้ทำการทดสอบด้วยวิธีทดสอบของKruskal-Wallis Test พบว่าลักษณะของผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และผู้ร่วมงานผู้หญิงไทยที่ได้รับการยอมรับมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งสิ้น 14 ลักษณะ ได้แก่

□ บุคลิกลักษณะ

กลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นที่เห็นด้วยอย่างยิ่งว่าผู้บังคับบัญชาที่ได้รับการยอมรับมีกิริยาท่าทางที่สง่างาม (ค่าเฉลี่ย_{sup} = 3.42, ค่าเฉลี่ย_{sub} = 3.00, ค่าเฉลี่ย_{co} = 3.19) และแต่งกายสะอาดสะอ้าน (ค่าเฉลี่ย_{sup} = 3.43, ค่าเฉลี่ย_{sub} = 3.06, ค่าเฉลี่ย_{co} = 3.33) โดยเมื่อทำการทดสอบแบบ non – parametric สำหรับ 2 กลุ่มตัวอย่างที่เป็นอิสระต่อกัน (Mann -Whitney U Test) พบว่าผู้ได้บังคับบัญชาลักษณะที่แตกต่างจากผู้บังคับบัญชาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ นอกจากนี้กลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นว่าผู้บังคับบัญชามีลักษณะ “แต่งกายทันสมัย สมวัย” (ค่าเฉลี่ย_{sup} = 3.40, ค่าเฉลี่ย_{sub} = 3.17, ค่าเฉลี่ย_{co} = 3.19) แตกต่างจากผู้ร่วมงาน และผู้ได้บังคับบัญชา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ นอกจากนี้กลุ่มตัวอย่างไม่เห็นด้วยอย่างยิ่งว่าผู้บังคับบัญชาที่ได้รับการยอมรับ มีกิริยาท่าทางแข็งกร้าวเคร่งเครียด ชอบแสดงสีหน้าบูดบึ้ง (ค่าเฉลี่ย_{sup} = 1.38, ค่าเฉลี่ย_{sub} = 1.82, ค่าเฉลี่ย_{co} = 1.67) โดยผู้บังคับบัญชามีลักษณะที่แตกต่างจากผู้ได้บังคับบัญชาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

□ อุปนิสัยในการทำงาน

กลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นที่เห็นด้วยอย่างยิ่งว่าผู้บังคับบัญชา และผู้ร่วมงานที่ได้รับการยอมรับ “กล้าพูด กล้าคิด กล้าทำในลักษณะที่ไม่ก้าวร้าว” (ค่าเฉลี่ย_{sup} = 3.57, ค่าเฉลี่ย_{sub} = 3.50, ค่าเฉลี่ย_{co} = 3.22) ละเอียดรอบคอบ และทำงานเป็นระบบ (ค่าเฉลี่ย_{sup} = 3.39, ค่าเฉลี่ย_{sub} = 3.46 , ค่าเฉลี่ย_{co} = 3.15) โดยเมื่อทำการทดสอบแบบ non – parametric สำหรับ 2 กลุ่มตัวอย่างที่เป็นอิสระต่อกัน (Mann -Whitney U Test) พบว่าผู้ร่วมงานมีลักษณะที่แตกต่างจากผู้บังคับบัญชา และผู้บังคับบัญชาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ นอกจากนี้ในลักษณะ “ช่วยเหลือตนเองได้ สามารถเดินทางได้โดยลำพัง” (ค่าเฉลี่ย_{sup} = 3.54, ค่าเฉลี่ย_{sub} = 3.31, ค่าเฉลี่ย_{co} = 3.34) โดยผู้ได้บังคับบัญชามีลักษณะที่แตกต่างจากผู้บังคับบัญชาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ กลุ่มตัวอย่างยังมีระดับความคิดเห็นที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญในลักษณะ “ไม่กล้าตัดสินใจ” (ค่าเฉลี่ย_{sup} = 1.35, ค่าเฉลี่ย_{sub} = 1.82, ค่าเฉลี่ย_{co} = 1.81) โดยผู้บังคับบัญชามีลักษณะที่แตกต่างจากผู้ได้บังคับบัญชา และผู้ร่วมงาน โดยมีระดับความคิดเห็นที่ไม่เห็นด้วยสูงที่สุด

□ ลักษณะ และพฤติกรรมในการทำงาน

กลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติในลักษณะ “พูดแทรกขณะผู้อื่นกำลังพูด” (ค่าเฉลี่ย_{sup} = 1.61, ค่าเฉลี่ย_{sub} = 1.92, ค่าเฉลี่ย_{co} = 1.77) โดยเมื่อทำการทดสอบแบบ non – parametric สำหรับ 2 กลุ่มตัวอย่างที่เป็นอิสระต่อกัน (Mann -Whitney U Test) พบว่าผู้บังคับบัญชาลักษณะที่แตกต่างจากผู้ได้บังคับบัญชา สำหรับลักษณะ “พูดคุยนเฉพาะเรื่องที่เป็นประโยชน์

แก่ตนเอง" (ค่าเฉลี่ย_{sup} = 1.80, ค่าเฉลี่ย_{sub} = 2.07, ค่าเฉลี่ย_{co} = 1.72) ผู้ได้บังคับบัญชาที่มีลักษณะที่แตกต่างจากผู้ร่วมงานโดยผู้ร่วมงานมีระดับความคิดเห็นไม่เห็นด้วยมากกว่าผู้ได้บังคับบัญชา นอกจากนี้กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยว่าผู้หญิงทุกสถานภาพในการทำงาน ใช้การสื่อสารแบบพบปะเห็นหน้า (Face-to-face) เป็นช่องทางหลักในการสื่อสารกับผู้ร่วมงาน (ค่าเฉลี่ย_{sup} = 3.25, ค่าเฉลี่ย_{sub} = 3.08, ค่าเฉลี่ย_{co} = 2.91) โดยผู้บังคับบัญชามีลักษณะที่แตกต่างจากผู้ร่วมงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ นอกจากนี้จากการสัมภาษณ์ชาวต่างชาติที่ทำงานในประเทศไทย เนื่องจากผู้ให้สัมภาษณ์ไม่มีผู้บังคับบัญชาที่เป็นผู้หญิงไทย ดังนั้นข้อมูลในส่วนนี้จึงมีเพียงลักษณะของผู้ได้บังคับบัญชา และผู้ร่วมงานที่ได้รับการยอมรับเท่านั้น โดยพบว่าผู้ให้สัมภาษณ์ทั้งหมดเห็นว่าผู้หญิงไทยที่ได้รับการยอมรับค่อนข้างมีความเป็นตะวันตกสูง เป็นผู้ที่ไม่อยู่เนืองกับที่ มีความรู้กว้างขวาง ไม่เฉพาะแต่งานในส่วนของตน ใฝ่หาความรู้และความก้าวหน้าให้กับตัวเองตลอดเวลา ความมั่นใจในตัวเองสูง กล้าตัดสินใจ มีทักษะความเป็น ผู้นำ และมีทักษะในการสื่อสารที่ดี สามารถโน้มน้าวใจผู้อื่นได้ เป็นคนคงคงเส้นคงวา รับผิดชอบในสิ่งที่พูด สามารถสื่อสารกับชาวต่างชาติได้ดี กล้าพูดโต้ตอบ และแสดงความคิดเห็นที่ขัดแย้งกับ ผู้อื่นทั้งที่เป็นคนไทย และไม่ใช่นคนไทยแบบเป็นมืออาชีพ (professional way) มากกว่าไปกว่านั้นยังเป็นผู้ที่เปิดรับความคิดเห็นของผู้อื่นอย่างไม่ต่อต้าน และมักใช้ช่องทางการสื่อสารแบบเผชิญหน้า (face-to-face; 1 to 1 style) เป็นช่องทางหลักในการสื่อสารกับผู้อื่น นอกจากนี้ยังเป็นผู้ที่สามารถปรับตัวเข้ากับวัฒนธรรมของชาติต่าง ๆ ได้ดี และมีลักษณะที่แสดงถึงความเป็นคนไทย คือ ยิ้มแย้ม

ในส่วนต่อไปเป็นลักษณะของผู้หญิงไทย (ผู้บังคับบัญชา ผู้ได้บังคับบัญชา และผู้ร่วมงาน) ที่ไม่ได้รับการยอมรับในบริษัทข้ามชาติอเมริกัน

2.4 ผลการวิจัยเกี่ยวกับลักษณะของผู้หญิงไทยที่ไม่มีความสามารถในการสื่อสารและไม่ได้รับการยอมรับในการทำงานในบริษัทข้ามชาติอเมริกัน

ปัญหานำวิจัยข้อที่ 4 : ลักษณะของผู้หญิงไทยที่ไม่มีความสามารถในการสื่อสารและไม่ได้รับการยอมรับในการทำงานในบริษัทข้ามชาติอเมริกันเป็นอย่างไร ?

จากข้อมูลที่ได้จากกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยได้ทำการหาค่าเฉลี่ย (mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation) ของคะแนน และจัดอันดับคะแนนที่ได้ในแต่ละข้อความโดยได้แสดงผลลักษณะของผู้หญิงที่ไม่ได้รับการยอมรับตามสถานภาพในการทำงาน ได้แก่ ผู้บังคับบัญชา ผู้ได้บังคับบัญชา และผู้ร่วมงานในตารางที่ 4.8 – 4.10 ตามลำดับ

ลักษณะของผู้บังคับบัญชาผู้หญิงไทยที่ไม่ได้รับการยอมรับ

ในส่วนต่อไปนี้เป็นลักษณะของผู้บังคับบัญชาผู้หญิงไทยที่ไม่ได้รับการยอมรับแบ่งตามบุคลิกลักษณะ อุปนิสัยในการทำงาน ลักษณะและพฤติกรรมในการปฏิบัติงานดังแสดงในตารางที่ 4.8

ตารางที่ 4.8 แสดงคุณลักษณะของผู้บังคับบัญชาผู้หญิงไทยที่ไม่ได้รับการยอมรับในบริษัทข้ามชาติอเมริกัน เรียงลำดับจากมากไปน้อย

คุณลักษณะต่าง ๆ ของบุคคล	n	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ไม่แน่ใจ แต่...		ไม่ทราบจริง ๆ (n)
				เห็นด้วย (n)	ไม่เห็นด้วย (n)	
บุคลิกลักษณะ						
 กิริยาท่าทาง						
<input type="checkbox"/> <u>เห็นด้วย</u>						
* กิริยาท่าทางเชิงซ้า ซึมเซา ไม่กระฉับกระเฉง	65	3.21	.87		2	
* กิริยาท่าทางแข็งกร้าว เกร็งเครียด ชอบแสดงสีหน้าบูดบึ้ง	62	3.03	.90	1	4	
* กิริยาท่าทางหลกหลก ไม่เรียบร้อย ไม่น่าเชื่อถือ	62	2.97	1.02	5		
<input type="checkbox"/> <u>ไม่เห็นด้วย</u>						
* กิริยาท่าทางกระฉับกระเฉง คล่องแคล่วว่องไว	67	2.19	.78			
* กิริยาท่าทางอ่อนน้อม เรียบร้อย สාරวม มารยาทดี	66	2.12	.89		1	
* กิริยาท่าทางสง่างามดูเป็นผู้มีอำนาจ	63	2.11	.78			4
 การแต่งกาย						
<input type="checkbox"/> <u>เห็นด้วย</u>						
* แต่งกายไม่เหมาะกับกาลเทศะ	60	2.60	.99	1	4	2
<input type="checkbox"/> <u>ไม่เห็นด้วย</u>						
* แต่งกายภูมิฐานน่าเชื่อถือ	66	2.50	.92			1
* แต่งกายสะอาดสะอ้าน	58	2.43	.98	3	3	3
* แต่งกายสุภาพ เหมาะสมกาลเทศะ	60	2.35	.88		3	4
* แต่งกายทันสมัย สมวัย	60	2.32	.96	1	6	
* แต่งกายแบบนิยมไทย	64	2.09	.92	3		
<input type="checkbox"/> <u>ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง</u>						
* แต่งกายด้วยสีฉูดฉาด	53	1.75	.65	4	3	7
 รูปร่างหน้าตา						
<input type="checkbox"/> <u>เห็นด้วย</u>						
* ผมเผ้ารุงรัง ไม่เรียบร้อย	53	2.70	1.07	3	11	
* แต่งหน้าจัด	57	2.68	1.00	3	1	6
* ทำสีผม	47	2.53	.86	5	7	8

ตารางที่ 4.8 (ต่อ)

คุณลักษณะต่าง ๆ ของบุคคล	n	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ไม่แน่ใจ แต่...		ไม่ทราบจริง ๆ (n)
				เห็นด้วย (n)	ไม่เห็นด้วย (n)	
รูปร่างหน้าตา						
<input type="checkbox"/> ไม่เห็นด้วย						
* ไม่แต่งหน้า	59	2.39	.96	3	1	4
* แต่งหน้าอ่อน ๆ	61	2.24	.83	3	1	2
* รูปร่างหน้าตาดี มองดูสบายตา	57	2.17	.83	7	2	1
* รูปร่างหน้าตาไม่ดี	43	2.00	.87	5	10	9
อุปนิสัยในการทำงาน						
<input type="checkbox"/> เห็นด้วยอย่างยิ่ง						
* ไม่มีความจริงใจ และไม่ปกป้องผู้ร่วมงาน	65	3.43	.73	1		1
<input type="checkbox"/> เห็นด้วย						
* เจ้าอารมณ์	58	3.17	.96	2	6	1
* ขาดวินัย และระบบในการทำงาน	67	3.17	1.01			
* ซื่อจรรยา ละเอียดประณีต ซิงดีซิงเด่น	59	3.17	1.04	3	2	3
* มั่นใจในตัวเองมากเกินไป	65	3.12	.88	1	1	
* ไม่กล้าตัดสินใจ	59	3.08	.93	2	6	
* หวงความรู้ ไม่เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ เห็นแก่ตัว	56	3.02	1.09	2	6	3
* ไม่มีเหตุผล มักนำเรื่องส่วนตัวมาเป็นอารมณ์ในการทำงาน	65	3.00	.98	2		
* งานหนักไม่เอา งานเบาไม่สู้	56	3.00	1.06	3	6	2
* ขาดมนุษยสัมพันธ์	66	2.98	1.00	1		
* ผูกใจเจ็บ เจ้าคิดเจ้าแค้น สร้างศัตรูถาวร	59	2.93	1.10		7	1
* จุกจิก จู้จี้ คิดเล็กคิดน้อย	64	2.92	.91		2	1
* ซี้เกียจ	65	2.92	1.15		1	1
* ขโมยผลงานของผู้อื่น	58	2.90	1.09	1	7	1
* ขาดความรับผิดชอบ	67	2.82	1.13			
* ขาดความมั่นใจในตัวเอง	65	2.69	1.00	2		

ตารางที่ 4.8 (ต่อ)

คุณลักษณะต่าง ๆ ของบุคคล	n	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ไม่แน่ใจ แต่...		ไม่ทราบจริง ๆ (n)
				เห็นด้วย (n)	ไม่เห็นด้วย (n)	
อุปนิสัยในการทำงาน (ต่อ)						
<input type="checkbox"/> ไม่เห็นด้วย						
* มั่นใจในตนเอง กล้าเสี่ยง กล้าตัดสินใจ	64	2.37	1.06	3		
* อุทิศตนให้งานเต็มเวลา	64	2.23	.97		2	1
* มีความรับผิดชอบ	65	2.17	.89		2	
* กล้าพูด กล้าคิด กล้าทำในลักษณะที่ไม่ก้าวร้าว	67	2.15	1.03			
* ละเอียดรอบคอบ และทำงานเป็นระบบ	66	2.14	.88			1
* ใช้เวลาว่างอย่างเป็นประโยชน์	58	2.09	.92	1	7	1
* อารมณ์ดี และมองโลกในแง่ดี	66	2.09	.92			1
* มนุษย์สัมพันธ์ดี	66	2.09	1.00	1		
* มีอารมณ์ขัน	63	2.08	.83	1	2	1
* มีเหตุผล	67	2.06	.85			
* มีความยืดหยุ่น ประนีประนอม ถ้อยทีถ้อยอาศัย	64	2.00	.67	1	2	
* มีความคล่องตัวในการทำงานทั้งใน และนอกสถานที่	66	2.00	.99	1		
* ระลึกถึงผู้ร่วมงาน เช่น จำวันเกิดได้ แสดงความยินดีในโอกาสต่าง ๆ	62	1.98	.91	1		4
* ใฝ่หาความรู้ตลอดเวลา	67	1.97	.87			
* สุขุมรอบคอบ มีความเป็นผู้ใหญ่	62	1.97	.92	4	1	
* เปิดเผย ใจกว้าง และรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น	65	1.97	.95		2	
* ไม่นำเรื่องส่วนตัวมาปะปนกับงาน	67	1.96	.89			
* มีวิสัยทัศน์	67	1.94	.95			
* รักษาคำพูด และเสมอต้นเสมอปลาย	59	1.93	1.00		7	1
* ตรงไปตรงมา และมีความยุติธรรม	66	1.92	.83	1		
* ช่วยเหลือตนเองได้ สามารถเดินทางได้โดยลำพัง	63	1.86	.91		4	
* มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	66	1.85	.75			1
* มีความจริงใจ และเอื้ออาทรต่อผู้ร่วมงาน	64	1.78	.70	1		2
* เป็นที่ปรึกษาได้ทั้งในและนอกเวลางาน	63	1.78	.81	1		3

ตารางที่ 4.8 (ต่อ)

คุณลักษณะต่าง ๆ ของบุคคล	n	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ไม่แน่ใจ แต่...		ไม่ทราบจริง ๆ (n)
				เห็นด้วย (n)	ไม่เห็นด้วย (n)	
ลักษณะ และพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน						
□ เห็นด้วยอย่างยิ่ง						
* ไม่รับผิดชอบในคำพูดของตนเอง	66	3.70	1.09		1	
□ เห็นด้วย						
* ใช้อารมณ์ในการสื่อสาร	66	3.15	.79	1		
* พูดคลุมเครือ และไม่พร้อมตอบคำถามผู้ได้บังคับบัญชา	67	3.09	.73			
* ทำทุกอย่างที่จะให้ได้มาซึ่งสิ่งที่ตนต้องการไม่ว่าโดยวิธีใดก็ตาม	66	3.09	.87			1
* พูดจาไม่ถนอมน้ำใจผู้อื่น	67	3.06	.81			
* พูดจาส่อเสียด กระทบกระเทียบ	65	3.05	.84	2		
* พูดถึงข้อผิดพลาดของผู้อื่นในอดีต	56	3.05	.84	3	7	1
* พูดจาแสดงอำนาจ	64	3.02	.84	3		
* ประจานผู้ได้บังคับบัญชาในที่สาธารณะ	56	3.02	1.03	2	9	
* ขาดความซื่อสัตย์ จงรักภักดีต่อองค์กร เช่น เอาเวลางานไปทำอย่างอื่น	63	2.98	1.02	2	2	
* นำคำพูดของผู้อื่นมาใช้แอบอ้างเป็นคำพูดของตน โดยไม่มีการอ้างอิง	61	2.98	.87	3	2	1
* ขาดความเข้าใจวัฒนธรรมองค์กร	67	2.97	.80			
* หนองเหนียวงานที่ตนไม่เห็นด้วยให้ล่าช้า	65	2.97	.81	2		
* แบ่งพรรคแบ่งพวก ไม่สามารถทำงานเป็นทีมได้	65	2.95	.98	1		1
* มักไม่ค่อยอยู่ในที่ทำงาน ตามด้วยาก	63	2.94	.95	4		
* เลือกปฏิบัติในการทำงาน มอบหมายงานไม่เป็นธรรม	66	2.94	.87			1
* โวยวายโดยไม่มีเหตุผล	60	2.92	.92	1	6	
* ทำงานโดยไม่สอบถามความคิดเห็นของผู้ได้บังคับบัญชา	66	2.91	.94	1		
* พูดคุยเฉพาะเรื่องที่เป็นประโยชน์แก่ตนเอง	62	2.89	.94	3	1	1
* พูดโทรศัพท์มือถือในที่ประชุม	60	2.89	.72			7
* ไม่พอใจหากผู้ได้บังคับบัญชาโต้แย้งหรือวิพากษ์วิจารณ์ในเรื่องที่ไม่ได้ขอความคิดเห็น	62	2.89	1.04	3		5
* ไม่รู้จักเลือกใช้คำพูด และวิธีการในการพูดให้เหมาะสมกับบุคคลและกาลเทศะ	67	2.86	.76			
* พูดเข้าข้างผู้ได้บังคับบัญชาของตนอย่างไม่มีเหตุผล	67	2.86	.89			

ตารางที่ 4.8 (ต่อ)

คุณลักษณะต่าง ๆ ของบุคคล	n	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ไม่เห็นใจ แต่...		ไม่ทราบจริง ๆ (n)
				เห็นด้วย (n)	ไม่เห็นด้วย (n)	
ลักษณะ และพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน (ต่อ)						
<input type="checkbox"/> เห็นด้วย						
* พุดแทรกขณะที่ผู้อื่นกำลังพูด	60	2.82	.95	4	1	2
* ไม่มีทักษะในการสื่อสารให้ผู้อื่นเข้าใจความคิดของตน	67	2.79	.91			
* ไม่ให้การสนับสนุนผู้ใต้บังคับบัญชา	65	2.78	1.15	2		
* ชอบใช้อำนาจบารมีจากผู้ใหญ่ปกป้องตนเอง	61	2.77	.94		6	
* พุดถูกคนอื่นทางสติปัญญา และทำสายตาดูหมิ่น	58	2.76	.96	3	6	
* ไม่อ่านบันทึกข้อความ	65	2.75	1.00	2		
* ไม่สามารถโน้มน้าวใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเชื่อในความสามารถ	64	2.75	.89	3		
* พุดจาอ้อมค้อม ไม่ตรงประเด็น	65	2.74	.96	2		
* ขาดความรู้ความสามารถในการทำงาน	63	2.73	1.09	3		1
* ไม่ให้ความร่วมมือหรือเข้าร่วมในกิจกรรมที่องค์กรจัดขึ้น	66	2.71	.89	1		
* ไม่ยอมรับมติของที่ประชุม และต่อต้านการเปลี่ยนแปลง	67	2.66	.96			
* พุดจาไม่สุภาพ ไม่ให้เกียรติคู่สนทนา	67	2.63	1.03			
* ไม่ท้วงติงเมื่อผู้ใต้บังคับบัญชาทำผิดพลาด	66	2.62	.89			1
* ไม่สามารถเข้ากับการทำงานแบบตะวันตกมีการโต้ตอบตลอดเวลาได้	57	2.60	1.00	3	6	1
* พุดจาต่อต้านไม่ให้ความร่วมมือเวลาขอความช่วยเหลือ	62	2.60	1.08	2	2	1
* ใช้โทรศัพท์ที่ทำงานในการติดต่อธุระส่วนตัว	64	2.56	.97	3		
* พุดเรื่องงานตลอดเวลา แม้แต่นอกเวลางาน	65	2.51	.83		1	1
<input type="checkbox"/> ไม่เห็นด้วย						
* หลีกเลี่ยงการขัดแย้งกับคู่สนทนาโดยการเงียบ	60	2.48	.98		5	2
* พุดในสิ่งที่ตนเองไม่รู้	64	2.44	.87	3		
* สื่อสารโดยใช้ลักษณะความนุ่มนวล และอ่อนโยนของผู้หญิงเป็นกลยุทธ์ในการพิชิตใจผู้ร่วมงาน	56	2.44	.87	1	6	4
* ตอบข้อสงสัยเกี่ยวกับงานให้ทราบอย่างไม่ปิดบัง	66	2.35	.98			1
* ยินดีประสานงาน หรือติดตามงานทางโทรศัพท์ได้	67	2.31	.87			
* ปฏิบัติตามกฎระเบียบ ข้อบังคับ นโยบายเป้าหมายขององค์กร	65	2.26	.91		1	1
* ไม่นำข้อดีของผู้อื่นมาเป็นหัวข้อสนทนา	66	2.26	.86	1		

ตารางที่ 4.8 (ต่อ)

คุณลักษณะต่าง ๆ ของบุคคล	n	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ไม่แน่ใจ แต่...		ไม่ทราบจริง ๆ (n)
				เห็นด้วย (n)	ไม่เห็นด้วย (n)	
ลักษณะ และพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน (ต่อ)						
<input type="checkbox"/> <u>ไม่เห็นด้วย</u>						
* ติดตามและรับรู้ความเคลื่อนไหวที่เกิดขึ้นในองค์กร	67	2.22	1.03			
* ใช้การสื่อสารแบบพบปะเห็นหน้ากัน (Face-to-face) เป็นช่องทางหลักในการสื่อสารกับผู้บังคับบัญชา	65	2.20	.85		2	
* สามารถให้ข้อมูลที่ถูกต้องชัดเจนแก่บุคคลภายนอก และพูดคุยเรื่องทั่ว ๆ ไปได้อย่างกว้างขวาง	65	2.20	.90	1	1	
* พุดจามีหลักการ	67	2.19	.99			
* เปิดกว้างให้ผู้ร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชาแสดงความคิดเห็น / สอบถามก่อนตัดสินใจ	67	2.19	.82			
* กล้าถามผู้ใต้บังคับบัญชา เมื่อไม่ทราบข้อมูล	66	2.15	.92		1	
* รับฟังปัญหา และความคิดเห็นต่าง ๆ อย่างเข้าใจ และไม่ต่อต้านเวลาขอความช่วยเหลือ	65	2.14	.83		1	1
* รู้จักเลือกใช้คำพูด และวิธีการในการพูดเมื่อตนอยู่กับบุคคลในระดับและสถานที่ต่าง ๆ กัน	67	2.13	.88			
* ไม่พูดแทรกขณะที่ผู้อื่นกำลังพูด	64	2.12	.84	2		1
* เปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชาแสดงความคิดเห็นอย่างเต็มที่หากไม่เห็นด้วยจะเสนอความคิดเห็นในจังหวะที่เหมาะสม	67	2.10	.82			
* พุดจาชัดเจน ชัดคำ สื่อสารตรงประเด็น	67	2.09	.99			
* จดจำคำพูดของตนเองได้	63	2.08	.83			4
* กล้าแสดงความคิดเห็นที่อาจขัดแย้งกับผู้อื่นแต่หากไม่ทักท้วงอาจเกิดความเสียหายแก่องค์กร	57	2.07	.96		7	3
* สามารถเป็นผู้นำกลุ่มสนทนากิจการในกิจกรรมพิเศษ	64	2.06	.75	1	1	1
* พุดจามีพลังทำให้คนเกรงใจ	64	2.06	.77			3
* สามารถนำเสนองานได้ชัดเจน และน่าสนใจ	65	2.05	.82	1	1	
* พุดคุยสนุก มักสร้างบรรยากาศที่ดีคลายความตึงเครียด	66	2.04	.92	1		
* พุดจาสุภาพ ไพเราะอ่อนหวาน ให้เกียรติคู่สนทนา	66	2.03	.86		1	
* สร้างสัมพันธภาพส่วนบุคคลกับผู้ใต้บังคับบัญชา เช่น ตามไถถึงสารทุกข์สุขดิบ	66	2.00	.78			1
* เข้าใจและช่วยแก้ไขปัญหาให้ผู้ใต้บังคับบัญชา	66	1.98	.75	1		

ตารางที่ 4.8 (ต่อ)

คุณลักษณะต่าง ๆ ของบุคคล	n	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ไม่แน่ใจ แต่...		ไม่ทราบจริง ๆ (n)
				เห็นด้วย (n)	ไม่เห็นด้วย (n)	
ลักษณะ และพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน (ต่อ)						
□ ไม่เห็นด้วย						
* สามารถให้คำสั่งหรือมอบหมายงานได้ชัดเจน และยินดีที่จะให้ข้อมูลเพิ่มเติมหรือ feedback ผลการปฏิบัติงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยความเต็มใจ	66	1.97	.84		1	
* สามารถเปิด กำกับดูแล และสรุปประเด็นการประชุมได้ดี	65	1.97	.81	1	1	
* เมื่อผู้ใต้บังคับบัญชากระทำผิด จะเรียกมาคุยส่วนตัว	66	1.97	.86			1
* มีปฏิสัมพันธ์กับคนทุกระดับในองค์กรอย่างเท่าเทียมกัน	67	1.96	.74			
* สามารถทำงานเป็นทีม (สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้)	67	1.94	.78			
* สามารถถ่ายทอดความรู้อย่างเป็นระบบ และชัดเจน	66	1.92	.83			1
* มีทักษะในการสั่งงานได้ดี	67	1.90	.84			
* ให้กำลังใจผู้ร่วมงานเมื่อเกิดปัญหาในการทำงาน	67	1.90	.72			
* มีเครือข่ายการสื่อสาร รู้จักคนในองค์กรอย่างกว้างขวาง	61	1.87	.78	2		4
* นำครอบครัวเข้าร่วมกิจกรรมพิเศษขององค์กร	63	1.86	.73			4
* สังเกตผู้ใต้บังคับบัญชาว่าใครมีปัญหาจะเรียกมาถาม และพูดคุยกัน	65	1.86	.92	1	1	
* ให้ข้อเสนอแนะแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาจากประสบการณ์จริงเพื่อนำไปสร้างวิธีการทำงานของตนเอง	66	1.82	.82		1	
* สามารถโน้มน้าว และชักจูงผู้ใต้บังคับบัญชาให้ไปสู่เป้าหมายร่วมของทีมได้	67	1.79	.89			

จากตารางที่ 4.8 จะพบว่าลักษณะของผู้บังคับบัญชาที่กลุ่มตัวอย่างไม่ให้การยอมรับในการทำงานในบริษัทข้ามชาติอเมริกัน สามารถแบ่งได้เป็น 3 ประเด็นดังนี้

□ บุคลิกลักษณะ

จากบุคลิกลักษณะ 20 ลักษณะ พบว่ากลุ่มตัวอย่างว่าผู้บังคับบัญชาที่ไม่ได้รับการยอมรับมีบุคลิกลักษณะ เช่น “กิริยาท่าทางเชิงองศา ซึมเศร้า ไม่กระฉับกระเฉง” (ค่าเฉลี่ย = 3.21) “แข็งกร้าว เกรงเคียด ชอบแสดงสีหน้าบูดบึ้ง” (ค่าเฉลี่ย = 3.03) “หลุกหลิก ไม่เรียบร้อย ไม่น่าเชื่อถือ” (ค่าเฉลี่ย = 2.97) แต่ไม่เห็นด้วยว่าผู้บังคับบัญชาที่ไม่ได้รับการยอมรับมี “รูปร่างหน้าตาไม่ดี (ค่าเฉลี่ย = 2.00) “แต่งกาย

แบบนิยมไทย” (ค่าเฉลี่ย = 2.09) มี “กิริยาท่าทางสง่างามดูเป็นผู้นำ” (ค่าเฉลี่ย = 2.11) และ “แต่งกายด้วยสีสุุดสะอาด” (ค่าเฉลี่ย = 1.75)

□ อุปนิสัยในการทำงาน

จากอุปนิสัยในการทำงาน 40 ลักษณะ พบว่ากลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยอย่างยิ่งว่าผู้บังคับบัญชาที่ไม่ได้รับการยอมรับมีอุปนิสัย “ไม่มีความจริงใจ และไม่ปกป้องผู้ร่วมงาน” (ค่าเฉลี่ย = 3.43) และยังเห็นด้วยว่ามีอุปนิสัย “เจ้าอารมณ์” (ค่าเฉลี่ย = 3.17) “ขาดวินัย และระบบในการทำงาน” (ค่าเฉลี่ย = 3.17) “ไม่มีความจริงใจ และเอื้ออาทรต่อผู้ร่วมงาน” (ค่าเฉลี่ย = 1.78) “ไม่สามารถเป็นที่ปรึกษาได้ทั้งในและนอกเวลางาน” (ค่าเฉลี่ย = 1.78) และ “ไม่มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์” (ค่าเฉลี่ย = 1.85)

□ ลักษณะ และพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน

จากลักษณะ และพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน 80 ลักษณะ พบว่ากลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยว่าผู้บังคับบัญชาที่ไม่ได้รับการยอมรับมีลักษณะ และพฤติกรรมในการปฏิบัติงานที่ “ไม่รับผิดชอบในคำพูดของตนเอง” (ค่าเฉลี่ย = 3.70) และยังเห็นด้วยว่ามีพฤติกรรม “ใช้อารมณ์ในการสื่อสาร” (ค่าเฉลี่ย = 3.15) “พูดคลุมเครือ และไม่พร้อมตอบคำถามผู้ใต้บังคับบัญชา” (ค่าเฉลี่ย = 3.09) และ “ทำทุกอย่างที่จะให้ได้มาซึ่งสิ่งที่ตนต้องการไม่ว่าโดยวิธีใดก็ตาม” (ค่าเฉลี่ย = 3.09)

นอกจากนี้ยังไม่เห็นด้วยว่าผู้บังคับบัญชาที่ไม่ได้รับการยอมรับ “สามารถโน้มน้าว และ ชักจูงผู้ใต้บังคับบัญชาให้ไปสู่เป้าหมายร่วมของทีมได้” (ค่าเฉลี่ย = 1.79) “ให้ข้อเสนอแนะแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาจากประสบการณ์จริงเพื่อนำไปสร้างวิธีการทำงานของตนเอง” (ค่าเฉลี่ย = 1.82) และ “นำครอบครัวเข้าร่วมกิจกรรมพิเศษขององค์กร” (ค่าเฉลี่ย = 1.86)

นอกจากนี้ได้ทดสอบค่าเฉลี่ยแบบ non - parametric สำหรับ 2 กลุ่มตัวอย่างที่เป็นอิสระต่อกัน (Mann-Whitney U Test) เพื่อหาลักษณะที่แตกต่างกันของผู้บังคับบัญชาผู้หญิงไทยที่ไม่ได้รับการยอมรับจากผู้หญิง และผู้ชายที่ทำงานในบริษัทข้ามชาติอเมริกันดังแสดงในตารางที่ 4.8.1

ตารางที่ 4.8.1 ผลการเปรียบเทียบค่าความแตกต่างระหว่างระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะของผู้บังคับบัญชาผู้หญิงไทยที่ไม่ได้รับการยอมรับจากผู้หญิง และผู้ชายในบริษัทข้ามชาติอเมริกัน

คุณลักษณะต่าง ๆ ของบุคคล	หญิง ค่าเฉลี่ย ส่วน เบี่ยงเบน มาตรฐาน	ชาย ค่าเฉลี่ย ส่วน เบี่ยงเบน มาตรฐาน	Mann - Whitney U Test	P	n
บุคลิกลักษณะ รูปร่าง หน้าตา * แต่งหน้าอ่อน ๆ	2.06 .71	2.52 .92	2.219 ¹	.030	n _{หญิง} =36 n _{ชาย} = 25
อุปนิสัยในการทำงาน * อุทิศตนให้งานเต็มเวลา	2.00 .87	2.58 1.03	2.421 ¹	.018	n _{หญิง} =38 n _{ชาย} = 26
* ขาดวินัย และระบบในการทำงาน	3.32 .74	2.86 .97	-2.194 ¹	.032	n _{หญิง} =39 n _{ชาย} = 27
ลักษณะ และพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน * ใช้โทรศัพท์ที่ทำงานในการติดต่อธุระส่วนตัว	3.03 .65	2.62 .77	-2.177 ¹	.034	n _{หญิง} =36 n _{ชาย} = 26

¹ มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

หมายเหตุ ตารางนี้แสดงเฉพาะข้อที่มีระดับความคิดเห็นแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ ข้อที่มีระดับความคิดเห็นแตกต่างอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติจะไม่ได้แสดงในตารางนี้

จากการทดสอบ Mann -Whitney U Test พบว่าลักษณะที่แตกต่างกันของผู้บังคับบัญชาผู้หญิงไทยที่ไม่ได้รับการยอมรับจากผู้หญิง และผู้ชายที่ทำงานในบริษัทข้ามชาติอเมริกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีทั้งสิ้น 4 ลักษณะ โดยผู้ชายมีระดับความคิดเห็นที่เห็นด้วย ในขณะที่ผู้หญิงไม่เห็นด้วยว่า ผู้บังคับบัญชาที่ไม่ได้รับการยอมรับเป็นมี "การแต่งหน้าอ่อน ๆ" (ค่าเฉลี่ย_{หญิง} = 2.06, ค่าเฉลี่ย_{ชาย} = 2.52) "อุทิศตนให้งานเต็มเวลา" (ค่าเฉลี่ย_{หญิง} = 2.00, ค่าเฉลี่ย_{ชาย} = 2.58)

ในขณะเดียวกันผู้หญิงมีระดับความคิดเห็นที่เห็นด้วยมากกว่าผู้ชายว่าผู้บังคับบัญชาที่ไม่ได้รับการยอมรับ "ขาดวินัย และระบบในการทำงาน" (ค่าเฉลี่ย_{หญิง} = 3.32, ค่าเฉลี่ย_{ชาย} = 2.86) "ใช้โทรศัพท์ที่ทำงานในการติดต่อธุระส่วนตัว" (ค่าเฉลี่ย_{หญิง} = 3.03, ค่าเฉลี่ย_{ชาย} = 2.62)

ในส่วนต่อไปเป็นลักษณะของผู้บังคับบัญชาผู้หญิงไทยที่ไม่ได้รับการยอมรับแบ่งตามบุคลิกลักษณะ อุปนิสัยในการทำงาน ลักษณะและพฤติกรรมในการปฏิบัติงานดังแสดงในตารางที่ 4.9

ลักษณะของผู้ได้บังคับบัญชาผู้หญิงไทยที่ไม่ได้รับการยอมรับ
 ตารางที่ 4.9 แสดงคุณลักษณะของผู้ได้บังคับบัญชาผู้หญิงไทยที่ไม่ได้รับการยอมรับในบริษัทข้ามชาติ
 อเมริกัน เรียงลำดับจากมากไปน้อย

คุณลักษณะต่าง ๆ ของบุคคล	n	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ไม่แน่ใจ แต่...		ไม่ทราบจริง ๆ (n)
				เห็นด้วย (n)	ไม่เห็นด้วย (n)	
บุคลิกลักษณะ						
กิริยาท่าทาง						
<input type="checkbox"/> <u>เห็นด้วย</u>						
* กิริยาท่าทางเชิงซ้า ซึมเซา ไม่กระฉับกระเฉง	63	3.05	.81		2	
* กิริยาท่าทางแข็งกร้าว เคร่งเครียด ชอบแสดงสีหน้าบูดบึ้ง	63	2.71	.95	2		
* กิริยาท่าทางหลุกหลิก ไม่เรียบร้อย ไม่น่าเชื่อถือ	65	2.63	.96			
<input type="checkbox"/> <u>ไม่เห็นด้วย</u>						
* กิริยาท่าทางอ่อนน้อม เรียบร้อย สำนวณ มารยาทดี	63	2.25	1.01	2		
* กิริยาท่าทางกระฉับกระเฉง คล่องแคล่วว่องไว	64	1.97	.87	1		
<input type="checkbox"/> <u>ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง</u>						
* กิริยาท่าทางสง่างามดูเป็นผู้นำ	59	1.66	.54	2	2	2
การแต่งกาย						
<input type="checkbox"/> <u>เห็นด้วยอย่างยิ่ง</u>						
* แต่งกายไม่เหมาะกับกาลเทศะ	58	3.34	.52		4	3
<input type="checkbox"/> <u>เห็นด้วย</u>						
* แต่งกายทันสมัย สมวัย	60	2.83	.78		2	3
<input type="checkbox"/> <u>ไม่เห็นด้วย</u>						
* แต่งกายด้วยสีฉูดฉาด	51	2.39	.75	5	4	5
* แต่งกายสะอาดสะอ้าน	65	2.37	.94			
* แต่งกายสุภาพ เหมาะสมกาลเทศะ	61	2.36	.93		4	
* แต่งกายภูมิฐานน่าเชื่อถือ	63	2.16	.85	2		
* แต่งกายแบบนิยมไทย	46	2.00	.56	2	10	7
รูปร่างหน้าตา						
<input type="checkbox"/> <u>ไม่เห็นด้วย</u>						
* รูปร่างหน้าตาดี มองดูสบายตา	57	2.47	.76		3	5
* แต่งหน้าจัด	55	2.45	.86		5	5
* แต่งหน้าอ่อน ๆ	55	2.42	.88	2	5	3
* ผมแผ่รุงรัง ไม่เรียบร้อย	63	2.27	.85	2		

ตารางที่ 4.9 (ต่อ)

คุณลักษณะต่าง ๆ ของบุคคล	n	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ไม่แน่ใจ แต่...		ไม่ทราบจริง ๆ (n)
				เห็นด้วย (n)	ไม่เห็นด้วย (n)	
รูปร่างหน้าตา (ต่อ)						
<input type="checkbox"/> ไม่เห็นด้วย						
* ไม่แต่งหน้า	54	2.09	.78	2	2	7
* ทำสีผม	43	2.05	.87	9	4	9
* รูปร่างหน้าตาไม่ดี	54	2.00	.51	2		9
อุปนิสัยในการทำงาน						
<input type="checkbox"/> เห็นด้วย						
* ขาดความรับผิดชอบ	65	3.02	.72			
* จุกจิก จู้จี้ คิดเล็กคินน้อย	59	3.00	.67	4		2
* มั่นใจในตัวเองมากเกินไป	65	3.00	.88			
* ขาดวินัย และระบบในการทำงาน	65	3.00	.88			
* เจ้าอารมณ์	56	2.98	.88		7	2
* ไม่กล้าตัดสินใจ	65	2.92	.69			
* ไม่มีเหตุผล มักนำเรื่องส่วนตัวมาเป็นอารมณ์ในการทำงาน	63	2.92	.72		2	
* งานหนักไม่เอา งานเบาไม่สู้	65	2.89	.87			
* ขี้เกียจ	65	2.89	1.00			
* ขาดมนุษยสัมพันธ์	63	2.86	.91	2		
* ไม่มีความจริงจัง และไม่ปกป้องผู้ร่วมงาน	63	2.75	.80	2		
* ผูกใจเจ็บ เจ้าคิดเจ้าแค้น สร้างศัตรูถาวร	62	2.69	.95		3	
* หวงความรู้ ไม่เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ เห็นแก่ตัว	61	2.62	.97		2	2
* ขี้อิจฉา ประจบประแจง ชิงดีชิงเด่น	63	2.59	.99		2	
* ขาดความมั่นใจในตัวเอง	63	2.57	.87	2		
<input type="checkbox"/> ไม่เห็นด้วย						
* ขโมยผลงานของผู้อื่น	60	2.43	1.01	3		2
* เปิดเผย ใจกว้าง และรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น	63	2.41	.98			2
* ระลึกรถึงผู้ร่วมงาน เช่น จำวันเกิดได้ แสดงความยินดีในโอกาสต่าง ๆ	55	2.39	.56	2	2	6
* มั่นใจในตนเอง กล้าเสี่ยง กล้าตัดสินใจ	60	2.33	.83	2	2	3
* อุทิศตนให้งานเต็มเวลา	65	2.25	1.04			

ตารางที่ 4.9 (ต่อ)

คุณลักษณะต่าง ๆ ของบุคคล	n	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ไม่แน่ใจ แต่...		ไม่ทราบจริง ๆ (n)
				เห็นด้วย (n)	ไม่เห็นด้วย (n)	
อุปนิสัยในการทำงาน (ต่อ)						
□ <u>ไม่เห็นด้วย</u>						
* กล้าพูด กล้าคิด กล้าทำในลักษณะที่ไม่ก้าวร้าว	65	2.17	.76			
* มีความจริงใจ และเอื้ออาทรต่อผู้ร่วมงาน	63	2.16	.65	2		
* รักษาคำพูด และเสมอต้นเสมอปลาย	65	2.15	.85			
* ตรงไปตรงมา และมีความยุติธรรม	63	2.14	.64	2		
* มีอารมณ์ขัน	63	2.14	.67			2
* ช่วยเหลือตนเองได้ สามารถเดินทางได้โดยลำพัง	63	2.14	.84	2		
* ใฝ่หาความรู้ตลอดเวลา	59	2.12	.67	6		
* มีวิสัยทัศน์	58	2.12	.80	2	2	3
* มนุษยสัมพันธ์ดี	65	2.11	.73			
* มีความยืดหยุ่น ประนีประนอม ถ้อยทีถ้อยอาศัย	63	2.10	.69	2		
* มีความคล่องตัวในการทำงานทั้งใน และนอกสถานที่	63	2.09	.64	2		
* เป็นที่ปรึกษาได้ทั้งในและนอกเวลางาน	59	2.05	.54	2	4	
* ไม่นำเรื่องส่วนตัวมาปะปนกับงาน	63	2.05	.68	2		
* มีเหตุผล	63	2.03	.62	2		
* ใช้เวลาว่างอย่างเป็นประโยชน์	55	2.00	.61		2	8
* อารมณ์ดี และมองโลกในแง่ดี	63	2.00	.65	2		
* ละเอียดยรอบคอบ และทำงานเป็นระบบ	65	2.00	.71	2		
* มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	65	2.00	.79			
* มีความรับผิดชอบ	65	1.97	.77			2
* สุขุมรอบคอบ มีความเป็นผู้ใหญ่	61	1.92	.69	2	2	
ลักษณะ และพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน						
□ <u>เห็นด้วย</u>						
* พูดโทรศัพท์มือถือในที่ประชุม	57	2.89	.72	4		4
* ใช้อารมณ์ในการสื่อสาร	61	2.87	.74		2	2
* ไม่รู้จักเลือกใช้คำพูด และวิธีการในการพูดให้เหมาะสมกับบุคคล และกาลเทศะ	63	2.84	.65	2		

ตารางที่ 4.9 (ต่อ)

คุณลักษณะต่าง ๆ ของบุคคล	n	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ไม่แน่ใจ แต่...		ไม่ทราบจริง ๆ (n)
				เห็นด้วย (n)	ไม่เห็นด้วย (n)	
ลักษณะ และพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน (ต่อ)						
□ เห็นด้วย						
* ได้เตียง และป่วยเบี่ยงการทำงาน	63	2.82	.73		2	
* ไม่สามารถโน้มน้าวใจให้ผู้บังคับบัญชาเชื่อในความสามารถ	65	2.80	.64			
* พูดคลุมเครือ และไม่พร้อมตอบคำถามผู้บังคับบัญชา	65	2.78	.74			
* ไม่รับผิดชอบในคำพูดของตนเอง	65	2.78	.78			
* แบ่งพรรคแบ่งพวก ไม่สามารถทำงานเป็นทีมได้	63	2.78	.79		2	
* พูดคุยเฉพาะเรื่องที่เป็นประโยชน์แก่ตนเอง	59	2.76	.68	2	2	2
* ไม่ให้ความร่วมมือหรือเข้าร่วมในกิจกรรมที่องค์กรจัดขึ้น	63	2.76	.73		2	
* นำชื่อเสียงของผู้บังคับบัญชาไปพูดกับผู้อื่น	55	2.69	.86		6	4
* มักไม่ค่อยอยู่ในที่ทำงาน ตามด้วยาก	65	2.69	.88			
* ไม่มีทักษะในการสื่อสารให้ผู้อื่นเข้าใจความคิดของตน	65	2.68	.74			
* ไม่อ่านบันทึกข้อความ	63	2.67	.60	2		
* พูดแทรกขณะที่ผู้อื่นกำลังพูด	61	2.67	.70		2	2
* นำคำพูดของผู้อื่นมาใช้แอบอ้างเป็นคำพูดของตน โดยไม่มีการอ้างอิง	61	2.66	.91		2	2
* พูดเข้าข้างผู้บังคับบัญชาของตนอย่างไม่มีเหตุผล	61	2.66	.91	2	2	
* พูดจาอ้อมค้อม ไม่ตรงประเด็น	63	2.65	.76	2		
* ไม่ท้วงติงเมื่อผู้บังคับบัญชาทำผิดพลาด	61	2.64	.82	2	2	
* พูดจาไม่ถนอมน้ำใจผู้อื่น	65	2.63	.70			
* ขาดความรู้ความสามารถในการทำงาน	65	2.63	.80			
* แสดงออกทางสีหน้าเมื่อได้รับมอบหมายให้ทำงาน	65	2.63	.89			
* โวยวายโดยไม่มีเหตุผล	65	2.62	.65			
* พูดจาไม่สุภาพ ไม่ให้เกียรติคู่สนทนา	61	2.61	.92	4		
* พูดจาไม่มีหลักการ	63	2.60	.75	2		
* ใช้โทรศัพท์ที่ทำงานในการติดต่อธุระส่วนตัว	62	2.60	.82	1		2

ตารางที่ 4.9 (ต่อ)

คุณลักษณะต่าง ๆ ของบุคคล	n	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ไม่แน่ใจ แต่...		ไม่ทราบจริง ๆ (n)
				เห็นด้วย (n)	ไม่เห็นด้วย (n)	
ลักษณะ และพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน (ต่อ)						
<input type="checkbox"/> เห็นด้วย						
* ขาดความเข้าใจวัฒนธรรมองค์กร	61	2.59	.84		4	
* ไม่ให้การสนับสนุนผู้บังคับบัญชา	61	2.57	.82	4		
* ขาดความซื่อสัตย์ จงรักภักดีต่อองค์กร เช่น เอาเวลางานไปทำอย่างอื่น	63	2.57	.94		2	
* เชื่อฟัง ปฏิบัติตามคำสั่งอย่างเดียว และเกรงกลัวหัวหน้า หรือคิดแต่จะแสดงความคิดเห็นที่สอดคล้องกับหัวหน้า	62	2.55	.76	3		
* แสดงความคิดเห็นที่ขัดแย้งกับผู้บังคับบัญชาในที่สาธารณะ	56	2.54	.63	4	2	3
* พุดถึงข้อผิดพลาดของผู้อื่นในอดีต	63	2.54	.76		2	
* ทำทุกอย่างที่จะให้ได้มาซึ่งสิ่งที่ตนต้องการไม่ว่าโดยวิธีใดก็ตาม	56	2.52	.83	5	2	2
* พุดดูถูกคนอื่นทางสติปัญญา และทำสายตาดูหมิ่น	65	2.51	.62			
<input type="checkbox"/> ไม่เห็นด้วย						
* ติดตามและรับรู้ความเคลื่อนไหวที่เกิดขึ้นในองค์กร	61	2.50	.55	2	2	
* พุดจาแสดงอำนาจ	61	2.49	.67	4		
* พุดในสิ่งที่ตนเองไม่รู้	61	2.44	.74	2	2	
* หนองเหนียวงานที่ตนไม่เห็นด้วยให้ล่าช้า	63	2.43	.80		2	
* มีทักษะในการรับฟังคำสั่งได้ดี	58	2.43	.82	3	2	2
* ไม่ยอมรับมติของที่ประชุม และต่อต้านการเปลี่ยนแปลง	65	2.43	.75			
* พุดจาสื่อเสียด กระทบกระเทียบ	65	2.42	.86			
* นำครอบครัวเข้าร่วมกิจกรรมพิเศษขององค์กร	40	2.40	.71	3	5	17
* กล้าแสดงความคิดเห็นที่อาจขัดแย้งกับผู้บังคับบัญชาแต่หากไม่ทักท้วง อาจเกิดความเสียหายแก่องค์กร	57	2.40	.50		6	2
* หลีกเลี่ยงการขัดแย้งกับคู่สนทนาโดยการเงียบ	59	2.37	.64	2	2	2
* ให้กำลังใจผู้ร่วมงานเมื่อเกิดปัญหาในการทำงาน	65	2.37	.67			
* ไม่นำข้อดีของผู้อื่นมาเป็นหัวข้อสนทนา	61	2.36	.78		4	
* ไม่เอ่ยปฏิเสธก่อนรับงาน และตอบรับงานอย่างเต็มใจ	61	2.36	.73	2	2	
* สื่อสารโดยใช้ลักษณะความนุ่มนวล และอ่อนโยนของผู้หญิงเป็นกลยุทธ์ในการพิชิตใจผู้ร่วมงาน	63	2.35	.68		2	
* รู้วิธีปฏิเสธงานที่ไม่ได้อยู่ในขอบข่ายความรับผิดชอบของตน	63	2.35	.74		2	

ตารางที่ 4.9 (ต่อ)

คุณลักษณะต่าง ๆ ของบุคคล	n	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ไม่แน่ใจ แต่...		ไม่ทราบจริง ๆ (n)
				เห็นด้วย (n)	ไม่เห็นด้วย (n)	
ลักษณะ และพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน						
□ ไม่เห็นด้วย						
* ทำงานโดยไม่สอบถามความคิดเห็นของผู้บังคับบัญชา	62	2.34	.77	1	2	
* ไม่สามารถเข้ากับการทำงานแบบตะวันตกมีการโต้ตอบตลอดเวลาได้	65	2.31	.81			
* ชอบใช้อำนาจที่มีจากผู้ใหญ่ปกป้องตนเอง	60	2.30	.83	2	3	
* กล้าถามผู้บังคับบัญชา เมื่อไม่ทราบข้อมูล	65	2.28	.86			
* พูดคุยสนุก มักสร้างบรรยากาศที่ดีคลายความตึงเครียด	59	2.25	.48	2	4	
* จดจำคำพูดของตนเองได้	63	2.25	.69			2
* ปฏิบัติตามกฎระเบียบ ข้อบังคับ นโยบายเป้าหมายขององค์กร	63	2.24	.76	2		
* มีปฏิสัมพันธ์กับคนทุกระดับในองค์กรอย่างเท่าเทียมกัน	63	2.24	.80		2	
* สามารถให้ข้อมูลที่ถูกต้องชัดเจนแก่บุคคลภายนอก และพูดคุยเรื่องทั่ว ๆ ไปได้อย่างกว้างขวาง	65	2.22	.70			
* ไม่พูดแทรกขณะที่ผู้อื่นกำลังพูด	63	2.21	.76			2
* พูดจาสุภาพ ไพเราะอ่อนหวาน ให้เกียรติคู่สนทนา	61	2.20	.70	2		2
* ใช้การสื่อสารแบบพบปะเห็นหน้ากัน (Face-to-face) เป็นช่องทางหลักในการสื่อสารกับผู้บังคับบัญชา	65	2.18	.66			
* มีเครือข่ายการสื่อสาร รู้จักคนในองค์กรอย่างกว้างขวาง	62	2.18	.69	3		
* พูดจามีหลักการ	65	2.17	.74			
* สร้างสัมพันธภาพส่วนบุคคลกับผู้บังคับบัญชา เช่น ถามไถ่ถึงสารทุกข์สุขดิบ	64	2.16	.67	1		
* สามารถทำงานเป็นทีม (สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้)	63	2.13	.73	2		
* ช่วยรักษาหน้าผู้บังคับบัญชา ไม่ปล่อยให้ผู้บังคับบัญชากระทำการผิดพลาดออกไปทั้ง ๆ ที่ทราบว่ามีผิด	59	2.12	.67	4	2	
* สามารถเป็นผู้นำกลุ่มสนทนาการในกิจกรรมพิเศษ	61	2.10	.68	2	2	
* เปิดโอกาสให้ผู้อื่นแสดงความคิดเห็นอย่างเต็มที่ หากไม่เห็นด้วยจะเสนอความคิดเห็นในจังหวะที่เหมาะสม	61	2.10	.75	4		
* เข้าใจและช่วยแก้ไขปัญหาให้ผู้บังคับบัญชา	65	2.09	.63			
* ตอบข้อสงสัยเกี่ยวกับงานให้ทราบอย่างไม่ปิดบัง	61	2.08	.64	4		

ตารางที่ 4.9 (ต่อ)

คุณลักษณะต่าง ๆ ของบุคคล	n	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ไม่แน่ใจ แต่...		ไม่ทราบจริง ๆ (n)
				เห็นด้วย (n)	ไม่เห็นด้วย (n)	
ลักษณะ และพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน						
□ <u>ไม่เห็นด้วย</u>						
* รู้จักเลือกใช้คำพูด และวิธีการในการพูดเมื่อตนอยู่กับบุคคลในระดับและสถานที่ต่าง ๆ กัน	61	2.08	.56	4		
* รายงานความคืบหน้าของงานให้ผู้บังคับบัญชาทราบเป็นระยะ ๆ	63	2.08	.77	2		
* พูดจา มีพลังทำให้คนเกรงใจ	60	2.07	.55	3	2	
* มีทักษะในการรายงานผลการทำงานทั้งด้วยวาจา และลายลักษณ์อักษร	65	2.06	.56			
* ยินดีประสานงาน หรือติดตามงานทางโทรศัพท์ได้	63	2.06	.67	2		
* สามารถเปิด กำกับดูแล และสรุปประเด็นการประชุมได้ดี	61	2.05	.56	4		
* พูดจา ชัดถ้อย ชัดคำ สื่อสารตรงประเด็น	61	2.02	.62	4		
* สามารถถ่ายทอดความรู้อย่างเป็นระบบ และชัดเจน	63	2.00	.57	2		
* พูดเรื่องงานตลอดเวลา แม้แต่นอกเวลางาน	56	1.95	.52	5		4
* สามารถนำเสนองานได้ชัดเจน และน่าสนใจ	61	1.93	.57	4		

จากตารางที่ 4.9 จะพบว่าลักษณะของผู้ใต้บังคับบัญชาที่กลุ่มตัวอย่าง ไม่ให้การยอมรับในการทำงานในบริษัทข้ามชาติอเมริกัน สามารถแบ่งได้เป็น 3 ประเด็นดังนี้

□ บุคลิกลักษณะ

จากบุคลิกลักษณะ 20 ลักษณะ พบว่ากลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยอย่างยิ่งว่าผู้ใต้บังคับบัญชาที่ ไม่ได้รับการยอมรับมีบุคลิกลักษณะ “แต่งกายไม่เหมาะกับกาลเทศะ” (ค่าเฉลี่ย = 3.34) และเห็นด้วยว่า “กิริยาท่าทางเชิงซ้ำ ซ้ำมซ้ำ ไม่กระฉับกระเฉง” (ค่าเฉลี่ย = 3.05) แต่ไม่เห็นด้วยว่าผู้ใต้บังคับบัญชาที่ ไม่ได้รับการยอมรับมี “กิริยาท่าทางกระฉับกระเฉง คล่องแคล่วว่องไว” (ค่าเฉลี่ย = 1.97) “รูปร่างหน้าตาไม่ดี” (ค่าเฉลี่ย = 2.00) “แต่งกายแบบนิยมไทย” (ค่าเฉลี่ย = 2.00) และ “กิริยาท่าทางสง่างามดูเป็นผู้นำ” (ค่าเฉลี่ย = 1.66)

□ อุปนิสัยในการทำงาน

จากอุปนิสัยในการทำงาน 40 ลักษณะ พบว่ากลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยว่าผู้ใต้บังคับบัญชาที่ไม่ได้รับการยอมรับมีอุปนิสัย “ขาดความรับผิดชอบ” (ค่าเฉลี่ย = 3.02) “จุกจิก จู้จี้ คิดเล็กคิดน้อย” (ค่าเฉลี่ย = 3.00) “มั่นใจในตัวเองมากเกินไป” (ค่าเฉลี่ย = 3.00) และยังไม่เห็นด้วยว่าผู้ใต้บังคับบัญชาที่ไม่ได้รับการยอมรับมีอุปนิสัย “สุขุม รอบคอบ มีความเป็นผู้ใหญ่” (ค่าเฉลี่ย = 1.92) “มีความรับผิดชอบ” (ค่าเฉลี่ย = 1.97) “ใช้เวลาว่างอย่างเป็นประโยชน์” (ค่าเฉลี่ย = 2.00) “อารมณ์ดี และมองโลกในแง่ดี” (ค่าเฉลี่ย = 2.00) และไม่มีอุปนิสัยที่กลุ่มตัวอย่างระดับความคิดเห็นไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

□ ลักษณะ และพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน

จากลักษณะ และพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน 80 ลักษณะ พบว่ากลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยว่าผู้ใต้บังคับบัญชาที่ไม่ได้รับการยอมรับมีลักษณะ และพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน เช่น “พูดโทรศัพท์มือถือในที่ประชุม” (ค่าเฉลี่ย = 2.89) “ใช้อารมณ์ในการสื่อสาร” (ค่าเฉลี่ย = 2.87) “ไม่รู้จักเลือกใช้คำพูด และวิธีการในการพูดให้เหมาะสมกับบุคคล และกาลเทศะ” (ค่าเฉลี่ย = 2.84) “โต้เถียง และบ่นเบียดเบียนการทำงาน” (ค่าเฉลี่ย = 2.82) และ “ไม่สามารถโน้มน้าวใจผู้บังคับบัญชาเชื่อในความสามารถ” (ค่าเฉลี่ย = 2.80)

นอกจากนี้กลุ่มตัวอย่างยังไม่เห็นด้วยว่าผู้ใต้บังคับบัญชาที่ไม่ได้รับการยอมรับมีพฤติกรรม เช่น “สามารถนำเสนองานได้ชัดเจน และน่าสนใจ” (ค่าเฉลี่ย = 1.93) “พูดเรื่องงานตลอดเวลา แม้แต่นอกเวลา” (ค่าเฉลี่ย = 1.95) “สามารถถ่ายทอดความรู้อย่างเป็นระบบ และชัดเจน” (ค่าเฉลี่ย = 2.00) “พูดจาชัดถ้อย ชัดคำ สื่อสารตรงประเด็น” (ค่าเฉลี่ย = 2.02) “สามารถเปิด กำกับดูแล และสรุปประเด็นการประชุมได้ดี” (ค่าเฉลี่ย = 2.05)

จากนี้ได้ทดสอบค่าเฉลี่ยแบบ non - parametric สำหรับ 2 กลุ่มตัวอย่างที่เป็นอิสระต่อกัน (Mann-Whitney U Test) เพื่อหาลักษณะที่แตกต่างกันของผู้ใต้บังคับบัญชาผู้หญิงไทยที่ไม่ได้รับการยอมรับจากผู้หญิง และผู้ชายที่ทำงานในบริษัทข้ามชาติอเมริกันดังแสดงในตารางที่ 4.9.1

ตารางที่ 4.9.1 ผลการเปรียบเทียบค่าความแตกต่างระหว่างระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะของ ผู้ได้บังคับบัญชาผู้หญิงไทยที่ไม่ได้รับการยอมรับจากผู้หญิง และผู้ชายในบริษัทข้ามชาติอเมริกัน

คุณลักษณะต่าง ๆ ของบุคคล	หญิง ค่าเฉลี่ย ส่วน เบี่ยงเบน มาตรฐาน	ชาย ค่าเฉลี่ย ส่วน เบี่ยงเบน มาตรฐาน	Mann- Whitney U Test	P	n
บุคลิกลักษณะ					
การแต่งกาย	2.16	2.67	2.126 ¹	.038	n _{หญิง} =35 n _{ชาย} = 26
* แต่งกายสุภาพ เหมาะสมกาลเทศะ	.93	.87			
อุปนิสัยในการทำงาน					
* รักษาคำพูด และเสมอต้นเสมอปลาย	1.90	2.54	3.175 ¹	.002	n _{หญิง} =39 n _{ชาย} = 26
	.75	.86			
* ขาดความมั่นใจในตัวเอง	2.36	2.92	2.566 ¹	.013	n _{หญิง} =37 n _{ชาย} = 25
	.90	.72			
ลักษณะ และพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน					
* พุดจาสุภาพ ไพเราะอ่อนหวาน ให้เกียรติคู่สนทนา	1.91	2.58	4.091 ¹	.000	n _{หญิง} =36 n _{ชาย} = 25
	.66	.58			
* พุดจาสื่อเสียด กระทบกระเทียบ	2.59	2.15	2.041 ¹	.045	n _{หญิง} =39 n _{ชาย} = 26
	.78	.92			
* พุดจาไม่ถนอมน้ำใจผู้อื่น	2.85	2.31	3.272 ¹	.002	n _{หญิง} =39 n _{ชาย} = 26
	.54	.79			
* มีปฏิสัมพันธ์กับคนทุกระดับในองค์กรอย่างเท่าเทียมกัน	1.97	2.62	3.406 ¹	.001	n _{หญิง} =37 n _{ชาย} = 26
	.69	.80			
* พุดถึงข้อผิดพลาดของผู้อื่นในอดีต	2.85	2.04	4.746 ¹	.000	n _{หญิง} =37 n _{ชาย} = 26
	.54	.81			
* ให้กำลังใจผู้ร่วมงานเมื่อเกิดปัญหาในการทำงาน	1.87	2.38	3.461 ¹	.001	n _{หญิง} =37 n _{ชาย} = 26
	.60	.57			
* ตอบข้อสงสัยเกี่ยวกับงานให้ทราบอย่างไม่ปิดบัง	2.05	2.38	2.047 ¹	.045	n _{หญิง} =35 n _{ชาย} = 26
	.60	.70			

¹ มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

หมายเหตุ ตารางนี้แสดงเฉพาะข้อที่มีระดับความคิดเห็นแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ ข้อที่มีระดับความคิดเห็นแตกต่างอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติจะไม่ได้แสดงในตารางนี้

จากการทดสอบ Mann -Whitney U Test พบว่าลักษณะที่แตกต่างกันของผู้ได้บังคับบัญชา ผู้หญิงไทยที่ไม่ได้รับการยอมรับจากผู้หญิง และผู้ชายที่ทำงานในบริษัทข้ามชาติอเมริกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งสิ้น 12 ลักษณะ โดยผู้ชายมีระดับความคิดเห็นที่เห็นด้วย ในขณะที่ผู้หญิงไม่เห็นด้วยว่าผู้ได้บังคับบัญชาผู้หญิงที่ไม่ได้รับการยอมรับ "แต่งกายสุภาพ เหมาะสมกาลเทศะ" (ค่าเฉลี่ย_u = 2.16, ค่าเฉลี่ย_n = 2.67) "รักษาคำพูด และเสมอต้นเสมอปลาย" (ค่าเฉลี่ย_u = 1.90, ค่าเฉลี่ย_n = 2.54) "พูดสุภาพ ไพเราะอ่อนหวาน ให้เกียรติคู่สนทนา"(ค่าเฉลี่ย_u = 1.91, ค่าเฉลี่ย_n = 2.58) "ไม่ปฏิสัมพันธ์กับคนทุกระดับในองค์กรอย่างเท่าเทียมกัน" (ค่าเฉลี่ย_u = 1.97, ค่าเฉลี่ย_n = 2.69) และ "ขาดความมั่นใจในตัวเอง" (ค่าเฉลี่ย_u = 2.36, ค่าเฉลี่ย_n = 2.92)

นอกจากนี้ผู้หญิงมีระดับความคิดเห็นที่เห็นด้วย ในขณะที่ผู้ชายไม่เห็นด้วยว่าผู้ได้บังคับบัญชาที่ไม่ได้รับการยอมรับ "พูดจาส่อเสียด กระแทกกระเทียบ" (ค่าเฉลี่ย_u = 2.59, ค่าเฉลี่ย_n = 2.15) "พูดจาไม่ถนอมน้ำใจผู้อื่น" (ค่าเฉลี่ย_u = 2.85, ค่าเฉลี่ย_n = 2.31) "พูดถึงข้อผิดพลาดของผู้อื่นในอดีต" (ค่าเฉลี่ย_u = 2.85, ค่าเฉลี่ย_n = 2.04) "พูดจาแสดงอำนาจ" (ค่าเฉลี่ย_u = 2.66, ค่าเฉลี่ย_n = 2.27) ผู้หญิงยังมีระดับความคิดเห็นไม่เห็นด้วยมากกว่าผู้ชายว่าผู้ได้บังคับบัญชาที่ไม่ได้รับการยอมรับเป็นผู้ที่ "ให้กำลังใจผู้ร่วมงานเมื่อเกิดปัญหาในการทำงาน" (ค่าเฉลี่ย_u = 1.87, ค่าเฉลี่ย_n = 2.38) และ "ตอบสนองสงสัยเกี่ยวกับงานให้ทราบอย่างไม่ปิดบัง" (ค่าเฉลี่ย_u = 2.05, ค่าเฉลี่ย_n = 2.38)

ลักษณะสุดท้ายที่ผู้หญิงและผู้ชายมีระดับความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ "การหลีกเลี่ยงการขัดแย้งกับคู่สนทนาโดยการเงี้ยว" (ค่าเฉลี่ย_u = 2.50, ค่าเฉลี่ย_n = 2.09) โดยผู้ชายมีระดับความคิดเห็นไม่เห็นด้วยมากกว่าผู้หญิง

ในส่วนต่อไปเป็นลักษณะของผู้ร่วมงานผู้หญิงไทยที่ไม่ได้รับการยอมรับแบ่งตามบุคลิกลักษณะอุปนิสัยในการทำงาน ลักษณะและพฤติกรรมในการปฏิบัติงานดังแสดงในตารางที่ 4.10

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ลักษณะของผู้ร่วมงานผู้หญิงไทยที่ไม่ได้รับการยอมรับ
 ตารางที่ 4.10 แสดงคุณลักษณะของผู้ร่วมงานผู้หญิงไทยที่ไม่ได้รับการยอมรับในบริษัทข้ามชาติอเมริกัน
 เรียงลำดับจากมากไปน้อย

คุณลักษณะต่าง ๆ ของบุคคล	n	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ไม่แน่ใจ แต่...		ไม่ทราบจริง ๆ (n)
				เห็นด้วย (n)	ไม่เห็นด้วย (n)	
บุคลิกลักษณะ						
กิริยาท่าทาง						
<input type="checkbox"/> เห็นด้วย						
* กิริยาท่าทางเชิงซ้า ซึมเซา ไม่กระฉับกระเฉง	63	2.89	.72		1	2
* กิริยาท่าทางแข็งกร้าว เคร่งเครียด ชอบแสดงสีหน้าบูดบึ้ง	60	2.83	.89		6	
* กิริยาท่าทางหลุกหลิก ไม่เรียบร้อย ไม่น่าเชื่อถือ	63	2.70	.98	2	1	
<input type="checkbox"/> ไม่เห็นด้วย						
* กิริยาท่าทางอ่อนน้อม เรียบร้อย สำรวม มารยาทดี	62	2.19	.97	4		
* กิริยาท่าทางกระฉับกระเฉง คล่องแคล่วว่องไว	61	1.87	.83		5	
* กิริยาท่าทางสง่างามดูเป็นผู้นำ	61	1.79	.80		5	
การแต่งกาย						
<input type="checkbox"/> เห็นด้วย						
* แต่งกายสะอาดสะอ้าน	60	2.52	.93	2	2	2
<input type="checkbox"/> ไม่เห็นด้วย						
* แต่งกายสุภาพ เหมาะสมกาลเทศะ	62	2.45	.97		2	2
* แต่งกายไม่เหมาะกับกาลเทศะ	63	2.41	.96	2	1	
* แต่งกายทันสมัย สมวัย	60	2.37	.82	3		3
* แต่งกายด้วยสีฉูดฉาด	58	2.31	.78	1	3	4
* แต่งกายภูมิฐานน่าเชื่อถือ	61	2.18	.81	2	1	2
* แต่งกายแบบนิยมไทย	52	2.04	.77		7	7
รูปร่างหน้าตา						
<input type="checkbox"/> ไม่เห็นด้วย						
* แต่งหน้าอ่อน ๆ	62	2.37	.87			4
* รูปร่างหน้าตาดี มองดูสบายตา	60	2.28	.85	2		4
* แต่งหน้าจัด	60	2.23	.94	3	3	
* ทำสีผม	48	2.19	.96		4	14
* ผมเผ้ารุงรัง ไม่เรียบร้อย	57	2.16	.96	2	6	1

ตารางที่ 4.10 (ต่อ)

คุณลักษณะต่าง ๆ ของบุคคล	n	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ไม่แน่ใจ แต่...		ไม่ทราบจริง ๆ (n)
				เห็นด้วย (n)	ไม่เห็นด้วย (n)	
รูปร่างหน้าตา (ต่อ)						
<input type="checkbox"/> <u>ไม่เห็นด้วย</u>	54	2.04	.89		5	7
* ไม่แต่งหน้า						
* รูปร่างหน้าตาไม่ดี	48	2.04	.94	6	6	6
อุปนิสัยในการทำงาน						
<input type="checkbox"/> <u>เห็นด้วยอย่างยิ่ง</u>						
* ขาดวินัย และระบบในการทำงาน	58	3.33	.76			8
<input type="checkbox"/> <u>เห็นด้วย</u>						
* ไม่มีความจริงใจ และไม่ปกป้องผู้ร่วมงาน	60	3.20	.95		4	2
* ขี้โอ้อวด ประจบประแจง ชิงดีชิงเด่น	60	3.02	1.00		3	3
* จุกจิก จู้จี้ คิดเล็กคิดน้อย	61	2.97	.89		3	2
* ไม่มีเหตุผล มักนำเรื่องส่วนตัวมาเป็นอารมณ์ในการทำงาน	59	2.93	.94	2	5	
* ขโมยผลงานของผู้อื่น	59	2.93	.94		2	5
* งานหนักไม่เอา งานเบาไม่สู้	60	2.85	.99		4	2
* ขาดความรับผิดชอบ	60	2.83	.96		4	2
* หวงความรู้ ไม่เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ เห็นแก่ตัว	61	2.80	.96		2	3
* มั่นใจในตัวเองมากเกินไป	58	2.76	.90		6	2
* ผูกใจเจ็บ เจ้าคิดเจ้าแค้น สร้างศัตรูถาวร	53	2.75	1.05	4	6	3
* ขาดความมั่นใจในตัวเอง	62	2.69	.97		2	2
* เจ้าอารมณ์	54	2.68	.95	2	4	6
* ไม่กล้าตัดสินใจ	58	2.67	.76	2	4	2
* ขี้เกียจ	58	2.62	.93	4	2	2
* ขาดมนุษยสัมพันธ์	61	2.54	1.04		2	3
<input type="checkbox"/> <u>ไม่เห็นด้วย</u>						
* มั่นใจในตนเอง กล้าเสี่ยง กล้าตัดสินใจ	58	2.41	.96			8
* มนุษยสัมพันธ์ดี	61	2.38	1.05	3	2	
* ละเอียดรอบคอบ และทำงานเป็นระบบ	60	2.37	.99	1	3	2
* สุขุมรอบคอบ มีความเป็นผู้ใหญ่	62	2.29	1.00	2		2
* มีวิสัยทัศน์	59	2.27	.96	2	3	2

ตารางที่ 4.10 (ต่อ)

คุณลักษณะต่าง ๆ ของบุคคล	n	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ไม่แน่ใจ แต่...		ไม่ทราบจริง ๆ (n)
				เห็นด้วย (n)	ไม่เห็นด้วย (n)	
อุปนิสัยในการทำงาน (ต่อ)						
<input type="checkbox"/> <u>ไม่เห็นด้วย</u>						
* มีความรับผิดชอบ	61	2.24	.98	2	1	2
* อารมณ์ดี และมองโลกในแง่ดี	57	2.19	1.04	2	3	4
* มีความคล่องตัวในการทำงานทั้งใน และนอกสถานที่	54	2.18	.95	4	1	7
* มีอารมณ์ขัน	58	2.17	.84		1	7
* รักษาคำพูด และเสมอต้นเสมอปลาย	57	2.14	.99		4	5
* ไม่นำเรื่องส่วนตัวมาปะปนกับงาน	60	2.12	.96	2	2	2
* ใฝ่หาความรู้ตลอดเวลา	62	2.10	.86	2		2
* อุทิศตนให้งานเต็มเวลา	58	2.10	.95		6	2
* มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	60	2.08	.92		2	4
* ตรงไปตรงมา และมีความยุติธรรม	59	2.07	.93	2	3	2
* ใช้เวลาว่างอย่างเป็นประโยชน์	49	2.06	.77	2	5	10
* มีเหตุผล	62	2.01	.86	2		2
* กล่าวพูด กล่าวคิด กล่าวทำในลักษณะที่ไม่ก้าวร้าว	59	1.90	.80	2	3	2
* ระลึกถึงผู้ร่วมงาน เช่น จำวันเกิดได้ แสดงความยินดีในโอกาสต่าง ๆ	53	1.96	.73	3	5	5
* เปิดเผย ใจกว้าง และรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น	58	1.96	.97		3	5
* มีความจริงใจ และเอื้ออาทรต่อผู้ร่วมงาน	64	1.92	.67			2
* มีความยืดหยุ่น ประนีประนอม ถ้อยทีถ้อยอาศัย	60	1.92	.70		4	2
* เป็นที่ปรึกษาได้ทั้งในและนอกเวลางาน	60	1.92	.73		2	4
<input type="checkbox"/> <u>ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง</u>						
* ช่วยเหลือตนเองได้ สามารถเดินทางได้โดยลำพัง	60	1.75	.75		4	2
ลักษณะ และพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน						
<input type="checkbox"/> <u>เห็นด้วย</u>						
* ทำทุกอย่างที่จะทำให้ได้มาซึ่งสิ่งที่ตนต้องการไม่ว่าโดยวิธีใดก็ตาม	57	3.09	.76		3	6
* ไม่สามารถโน้มน้าวใจให้ผู้ร่วมงานเชื่อในความสามารถ	61	3.08	.76	1		4
* นำข้อเสียของผู้ร่วมงานไปพูดกับผู้อื่น	53	3.06	.74	4	5	4
* ไม่มีทักษะในการสื่อสารให้ผู้อื่นเข้าใจความคิดของตน	64	3.05	.80	2		

ตารางที่ 4.10 (ต่อ)

คุณลักษณะต่าง ๆ ของบุคคล	n	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ไม่แน่ใจ แต่...		ไม่ทราบจริง ๆ (n)
				เห็นด้วย (n)	ไม่เห็นด้วย (n)	
ลักษณะ และพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน (ต่อ)						
<input type="checkbox"/> เห็นด้วย						
* พุดจาไม่ถนอมน้ำใจผู้อื่น	62	3.05	.80	4		
* แบ่งพรรคแบ่งพวก ไม่สามารถทำงานเป็นทีมได้	62	3.00	.77		2	2
* ขาดความรู้ความสามารถในการทำงาน	61	3.00	.95	1	2	2
* ทำงานโดยไม่สอบถามความคิดเห็นของผู้ร่วมงาน	62	2.98	.88		2	2
* พุดจาสื่อเสียด กระทบกระเทียบ	56	2.98	.88	2	3	5
* ไม่รับผิดชอบในคำพูดของตนเอง	60	2.98	.89	2		4
* พุดถูกคนอื่นทางสติปัญญา และทำสายตาดูหมิ่น	54	2.96	.80	2	6	4
* พุดจาแสดงอำนาจ	56	2.95	.79	2	4	4
* พุดคลุมเครือ และไม่พร้อมตอบคำถามผู้ร่วมงาน	58	2.93	.83	4		4
* โวยวายโดยไม่มีเหตุผล	59	2.93	.94	2	1	4
* ไม่พอใจหากผู้ร่วมงานโต้แย้งหรือวิพากษ์วิจารณ์ในเรื่องที่ไม่ได้ขอความคิดเห็น	60	2.92	.83	2	2	2
* ไม่อ่านบันทึกข้อความ	50	2.92	.85	2	1	13
* พุดแทรกขณะที่ผู้อื่นกำลังพูด	56	2.91	.81	2	6	4
* พุดจาต่อต้านไม่ให้ความร่วมมือเวลาขอความช่วยเหลือ	58	2.91	.86		6	2
* ไม่รู้จักเลือกใช้คำพูด และวิธีการในการพูดให้เหมาะสมกับบุคคลและกาลเทศะ	62	2.89	.89		4	
* พุดคุยเฉพาะเรื่องที่เป็นประโยชน์แก่ตนเอง	56	2.89	.91	4	2	4
* พุดเข้าข้างผู้ได้บังคับบัญชาของตนอย่างไม่มีเหตุผล	57	2.88	.98	2	4	3
* ใช้อารมณ์ในการสื่อสาร	60	2.87	.96	4		2
* นำคำพูดของผู้อื่นมาใช้แอบอ้างเป็นคำพูดของตน โดยไม่มีการอ้างอิง	57	2.84	.90	2	1	6
* ชอบใช้อำนาจบารมีจากผู้ใหญ่ปกป้องตนเอง	58	2.84	.99		6	2
* ได้เถียง และป้ายเบี่ยงการทำงาน	56	2.82	1.03	4	2	4
* มักไม่ค่อยอยู่ในที่ทำงาน ตามตัวยาก	57	2.81	.97	3	4	2
* ขาดความซื่อสัตย์ จงรักภักดีต่อองค์กร เช่น เอาเวลาไปทำอย่างอื่น	56	2.80	.86		2	8

ตารางที่ 4.10 (ต่อ)

คุณลักษณะต่าง ๆ ของบุคคล	n	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ไม่แน่ใจ แต่...		ไม่ทราบจริง ๆ (n)
				เห็นด้วย (n)	ไม่เห็นด้วย (n)	
ลักษณะ และพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน (ต่อ)						
<input type="checkbox"/> เห็นด้วย	52	2.75	1.04			
* พูดโทรศัพท์มือถือในที่ประชุม				5		9
* ไม่ยอมรับมติของที่ประชุม และต่อต้านการเปลี่ยนแปลง	55	2.74	.89	3	4	5
* พูดจาไม่มีหลักการ	62	2.74	.94		2	2
* ขาดความเข้าใจวัฒนธรรมองค์กร	62	2.74	.97	2		2
* ซักสีหน้าเมื่อได้รับมอบหมายให้ทำงานร่วมกัน	55	2.74	1.00	4		7
* พูดถึงข้อผิดพลาดของผู้อื่นในอดีต	52	2.73	.95	3	6	5
* พูดจาอ้อมค้อม ไม่ตรงประเด็น	60	2.72	.79	6		
* ประจานผู้ร่วมงานในที่สาธารณะ	54	2.68	1.09		7	5
* หนองเหนียวงานที่ตนไม่เห็นด้วยให้ล่าช้า	58	2.66	.91	4	3	1
* ไม่ให้ความร่วมมือหรือเข้าร่วมในกิจกรรมที่องค์กรจัดขึ้น	60	2.63	.94	4	2	
* พูดจาไม่สุภาพ ไม่ให้เกียรติคู่สนทนา	62	2.61	.96		2	2
* รู้วิธีปฏิเสธงานที่ไม่ได้อยู่ในขอบข่ายความรับผิดชอบของตน	56	2.59	.97	3	1	6
* ใช้โทรศัพท์ที่ทำงานในการติดต่อธุระส่วนตัว	55	2.58	.85	4	4	3
* ไม่สามารถเข้ากับการทำงานแบบตะวันตกมีการโต้ตอบตลอดเวลาได้	58	2.57	.98	2	2	4
* หลีกเลี่ยงการขัดแย้งกับคู่สนทนาโดยการเงียบ	57	2.54	.96		2	7
<input type="checkbox"/> ไม่เห็นด้วย						
* ปฏิบัติตามกฎระเบียบ ข้อบังคับ นโยบายเป้าหมายขององค์กร	60	2.45	.91	4	2	
* ไม่ท้วงติงเมื่อผู้บังคับบัญชาทำผิดพลาด	53	2.40	.95	2	9	2
* พูดในสิ่งที่ตนเองไม่รู้	59	2.37	.91	2	2	5
* สื่อสารโดยใช้ลักษณะความนุ่มนวล และอ่อนโยนของผู้หญิงเป็นกลยุทธ์ในการพิชิตใจผู้ร่วมงาน	49	2.37	.91	3	4	10
* ติดตามและรับรู้ความเคลื่อนไหวที่เกิดขึ้นในองค์กร	62	2.34	.90			4
* สามารถให้ข้อมูลที่ถูกต้องชัดเจนแก่บุคคลภายนอก และพูดคุยเรื่องทั่ว ๆ ไปได้อย่างกว้างขวาง	55	2.34	.80	2	3	6
* ไม่พูดแทรกขณะที่ผู้อื่นกำลังพูด	56	2.30	.87	2	4	4
* พูดเรื่องงานตลอดเวลา แม้แต่นอกเวลางาน	51	2.33	.93	4	1	10

ตารางที่ 4.10 (ต่อ)

คุณลักษณะต่าง ๆ ของบุคคล	n	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ไม่แน่ใจ แต่...		ไม่ทราบจริง ๆ (n)
				เห็นด้วย (n)	ไม่เห็นด้วย (n)	
ลักษณะ และพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน (ต่อ)						
<input type="checkbox"/> ไม่เห็นด้วย						
* กล่าวถามผู้ร่วมงาน เมื่อไม่ทราบข้อมูล	58	2.26	.76	4	2	2
* ยินดีประสานงาน หรือติดตามงานทางโทรศัพท์ได้	62	2.26	.79	4		
* ใช้การสื่อสารแบบพบปะเห็นหน้ากัน (Face-to-face) เป็นช่องทางหลักในการสื่อสารกับผู้ร่วมงาน	53	2.24	.92	4	3	6
* รู้จักเลือกใช้คำพูด และวิธีการในการพูดเมื่อตนอยู่กับบุคคลในระดับและสถานที่ต่าง ๆ กัน	56	2.19	.90		2	8
* พูดจาสุภาพ ไพเราะอ่อนหวาน ให้เกียรติคู่สนทนา	56	2.16	.89	4		6
* พูดจามีหลักการ	56	2.16	.91	4	4	2
* เข้าใจและช่วยแก้ไขปัญหาให้ผู้ร่วมงาน	59	2.15	.91		5	2
* สร้างสัมพันธภาพส่วนบุคคลกับผู้ร่วมงาน เช่น ถามไถ่ถึงสารทุกข์สุขดิบ	52	2.15	.92	4	4	6
* เปิดโอกาสให้ผู้อื่นแสดงความคิดเห็นอย่างเต็มที่ หากไม่เห็นด้วยจะเสนอความคิดเห็นในจังหวะที่เหมาะสม	60	2.13	.91	2	4	
* มีทักษะในการรับฟังได้ดี	60	2.12	.82	2		4
* นำครอบครัวเข้าร่วมกิจกรรมพิเศษขององค์กร	46	2.11	.80	2	3	15
* มีเครือข่ายการสื่อสาร รู้จักคนในองค์กรอย่างกว้างขวาง	55	2.11	.83	2	3	6
* รับฟังปัญหา และความคิดเห็นต่าง ๆ อย่างเข้าใจ และไม่ต่อต้านเวลาขอความช่วยเหลือ	58	2.07	.72	2	2	4
* พูดคุยสนุก มักสร้างบรรยากาศที่ดีคลายความตึงเครียด	56	2.07	.80	2	4	4
* จดจำคำพูดของตนเองได้	56	2.07	.80	4	2	4
* พูดจาชัดถ้อยชัดคำ สื่อสารตรงประเด็น	59	2.05	.80	2	3	2
* สามารถเปิด กำกับดูแล และสรุปประเด็นการประชุมได้ดี	61	2.03	.82		2	3
* ให้ข้อเสนอแนะจากประสบการณ์จริงแก่ผู้ร่วมงานเพื่อนำไปสร้างวิธีการทำงานของตนเอง	58	2.02	.78	2	2	4
* สามารถทำงานเป็นทีม (สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้)	60	2.02	.83	4	2	
* สามารถถ่ายทอดความรู้อย่างเป็นระบบ และชัดเจน	58	2.00	.82	2	6	
* สามารถนำเสนองานได้ชัดเจน และน่าสนใจ	61	1.98	.74	1	4	

ตารางที่ 4.10 (ต่อ)

คุณลักษณะต่าง ๆ ของบุคคล	n	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ไม่เห็นใจ แต่...		ไม่ทราบจริง ๆ (n)
				เห็นด้วย (n)	ไม่เห็นด้วย (n)	
ลักษณะ และพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน (ต่อ)						
□ ไม่เห็นด้วย						
* สามารถโน้มน้าว และชักจูงผู้ร่วมงานให้ไปสู่เป้าหมายร่วมของทีมได้	56	1.95	.86	4	2	4
* กล้าแสดงความคิดเห็นที่อาจขัดแย้งกับผู้อื่นแต่หากไม่ทักท้วงอาจเกิดความเสียหายแก่องค์กร	55	1.94	.73	5	2	4
* ไม่นำข้อดีของผู้อื่นมาเป็นหัวข้อสนทนา	55	1.93	.63	2		9
* มีปฏิสัมพันธ์กับคนทุกระดับในองค์กรอย่างเท่าเทียมกัน	58	1.91	.68	4		4
* ตอบข้อสงสัยเกี่ยวกับงานให้ทราบอย่างไม่ปิดบัง	60	1.90	.82	4	2	
* ช่วยรักษาหน้าผู้ร่วมงาน ไม่ปล่อยให้ผู้ร่วมงานกระทำการผิดพลาดออกไปทั้ง ๆ ที่ทราบว่ามีผิด	53	1.90	.84	2	4	7
* สามารถเป็นผู้นำกลุ่มสถานการณ์ในกิจกรรมพิเศษ	55	1.89	.68	2	7	2
* พุดจามีพลังทำให้คนเกรงใจ	57	1.89	.77	2	2	5
* ให้กำลังใจผู้ร่วมงานเมื่อเกิดปัญหาในการทำงาน	58	1.79	.74	4	2	2

จากตารางที่ 4.10 จะพบว่าลักษณะของผู้ร่วมงานในกลุ่มตัวอย่างไม่ให้การยอมรับในการทำงาน ในบริษัทข้ามชาติอเมริกัน สามารถแบ่งได้เป็น 3 ประเด็นดังนี้

□ บุคลิกลักษณะ

จากบุคลิกลักษณะ 20 ลักษณะ พบว่ากลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยอย่างยิ่งว่าผู้ร่วมงานที่ไม่ได้รับการยอมรับมีบุคลิกลักษณะ เช่น “กิริยาท่าทางเชื่องช้า ซึมเซา ไม่กระฉับกระเฉง” (ค่าเฉลี่ย = 2.89) “แข็งกร้าว เกร็งเครียด ชอบแสดงสีหน้าบูดบึ้ง” (ค่าเฉลี่ย = 2.83) และไม่เห็นด้วยว่ามีบุคลิกลักษณะ “กิริยาท่าทางสง่างามดูเป็นผู้นำ” (ค่าเฉลี่ย = 1.79) “กระฉับกระเฉง คล่องแคล่วว่องไว” (ค่าเฉลี่ย = 1.87) “แต่งกายแบบนิยมไทย” (ค่าเฉลี่ย = 2.04) “ไม่แต่งหน้า” (ค่าเฉลี่ย = 2.04) และ “รูปร่างหน้าตาไม่ดี” (ค่าเฉลี่ย = 2.04)

□ อุปนิสัยในการทำงาน

จากอุปนิสัยในการทำงาน 40 ลักษณะ พบว่ากลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยอย่างยิ่งว่าผู้ร่วมงานที่ไม่ได้รับการยอมรับมีอุปนิสัย “ขาดวินัย และระบบในการทำงาน” (ค่าเฉลี่ย = 3.33) และเห็นด้วยว่ามีอุปนิสัย “ไม่มีความจริงใจ และ ไม่ปกป้องผู้ร่วมงาน” (ค่าเฉลี่ย = 3.20) “ซื่อจฉาบ ประจบประแจง ซิงตีสิงเด่น” (ค่าเฉลี่ย = 3.02) “จุกจิก จู้จี้ คิดเล็กคิดน้อย” (ค่าเฉลี่ย = 2.97) นอกจากนี้ยังไม่เห็นด้วยว่าผู้ร่วมงานที่ไม่ได้รับการยอมรับมีอุปนิสัย เช่น “มีความจริงใจ และเอื้ออาทรต่อผู้ร่วมงาน” (ค่าเฉลี่ย = 1.92) “มีความยืดหยุ่น ประนีประนอม ถ้อยทีถ้อยอาศัย” (ค่าเฉลี่ย = 1.92) “เป็นที่ปรึกษาได้ทั้งในและนอกเวลางาน” (ค่าเฉลี่ย = 1.92) และ “ช่วยเหลือตนเองได้ สามารถเดินทางได้โดยลำพัง” (ค่าเฉลี่ย = 1.75)

□ ลักษณะ และพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน

จากลักษณะ และพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน 80 ลักษณะ พบว่ากลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยอย่างยิ่งว่าผู้ร่วมงานที่ไม่ได้รับการยอมรับมีลักษณะ และพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน เช่น “ทำทุกอย่างที่จะให้ได้มาซึ่งสิ่งที่ตนต้องการไม่ว่าโดยวิธีใดก็ตาม” (ค่าเฉลี่ย = 3.09) “ไม่สามารถโน้มน้าวใจให้ผู้ร่วมงานเชื่อในความสามารถ” (ค่าเฉลี่ย = 3.08) “นำข้อเสียของผู้ร่วมงานไปพูดกับผู้อื่น” (ค่าเฉลี่ย = 3.06) “ไม่มีทักษะในการสื่อสารให้ผู้อื่นเข้าใจความคิดของตน” (ค่าเฉลี่ย = 3.05) และ “พูดจาไม่ถนอมน้ำใจผู้อื่น” (ค่าเฉลี่ย = 3.05)

นอกจากนี้กลุ่มตัวอย่างยังไม่เห็นด้วยว่าผู้ร่วมงานที่ไม่ได้รับการยอมรับมีพฤติกรรม เช่น “ให้กำลังใจผู้ร่วมงานเมื่อเกิดปัญหาในการทำงาน” (ค่าเฉลี่ย = 1.79) “สามารถเป็นผู้นำกลุ่มสันทนาการในกิจกรรมพิเศษ” (ค่าเฉลี่ย = 1.89) “พูดจา มีพลังทำให้คนเกรงใจ” (ค่าเฉลี่ย = 1.89) “ตอบข้อสงสัยเกี่ยวกับงานให้ทราบอย่างไม่ปิดบัง” (ค่าเฉลี่ย = 1.90) และ “ช่วยรักษาหน้าผู้ร่วมงาน ไม่ปล่อยให้ผู้ร่วมงานกระทำการผิดพลาดออกไปทั้ง ๆ ที่ทราบว่ามีผิด” (ค่าเฉลี่ย = 1.90)

นอกจากนี้ได้ทดสอบค่าเฉลี่ยแบบ non - parametric สำหรับ 2 กลุ่มตัวอย่างที่เป็นอิสระต่อกัน (Mann-Whitney U Test) เพื่อหาลักษณะที่แตกต่างกันของผู้บังคับบัญชาผู้หญิงชาวไทยที่ไม่ได้รับการยอมรับจากผู้หญิง และผู้ชายที่ทำงานในบริษัทข้ามชาติอเมริกันดังแสดงในตารางที่ 4.10.1

ตารางที่ 4.10.1 ผลการเปรียบเทียบค่าความแตกต่างระหว่างระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะของ
ผู้ร่วมงานผู้หญิงไทยที่ไม่ได้รับการยอมรับจากผู้หญิง และผู้ชายในบริษัทข้ามชาติอเมริกัน

คุณลักษณะต่าง ๆ	หญิง ค่าเฉลี่ย ส่วน เบี่ยงเบน มาตรฐาน	ชาย ค่าเฉลี่ย ส่วน เบี่ยงเบน มาตรฐาน	Mann- Whitney U Test	P	n
อุปนิสัยในการทำงาน					
* เปิดเผย ใจกว้าง และรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น	1.57 .65	2.00 .82	2.254 ¹	.028	n _{หญิง} =34 n _{ชาย} = 24
* มนุษยสัมพันธ์ดี	2.14 .93	2.72 1.14	2.189 ¹	.033	n _{หญิง} =38 n _{ชาย} = 23
* มั่นใจในตัวเองมากเกินไป	2.86 .93	2.33 .80	-2.071 ¹	.044	n _{หญิง} =35 n _{ชาย} = 23
* ขาดวินัย และระบบในการทำงาน	3.48 .56	3.08 .70	-2.432 ¹	.018	n _{หญิง} =34 n _{ชาย} = 24
* ขโมยผลงานของผู้อื่น	3.20 .91	2.56 .87	-2.737 ¹	.008	n _{หญิง} =34 n _{ชาย} = 25
ลักษณะ และพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน					
* ไม่อ่านบันทึกข้อความ	3.14 .95	2.62 .59	-2.204 ¹	.032	n _{หญิง} =29 n _{ชาย} = 31
* พูดโทรศัพท์มือถือในที่ประชุม	2.33 .88	2.88 .72	2.473 ¹	.017	n _{หญิง} =31 n _{ชาย} = 21
* ปฏิบัติตามกฎระเบียบ ข้อบังคับ นโยบายเป้าหมายขององค์กร	2.69 .96	2.18 .77	-2.233 ¹	.029	n _{หญิง} =34 n _{ชาย} = 26

¹ มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

หมายเหตุ ตารางนี้แสดงเฉพาะข้อที่มีระดับความคิดเห็นแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ ข้อที่มีระดับความคิดเห็นแตกต่าง
อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติจะไม่ได้แสดงในตารางนี้

จากการทดสอบ Mann -Whitney U Test พบว่าลักษณะของผู้ร่วมงานที่ผู้หญิงและผู้ชายใน
บริษัทข้ามชาติอเมริกันไม่ให้การยอมรับมีลักษณะที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
ทั้งสิ้น 8 ลักษณะ ได้แก่ “การเปิดเผย ใจกว้าง และรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น” (ค่าเฉลี่ย_{หญิง} = 1.57,
ค่าเฉลี่ย_{ชาย} = 2.00) โดยผู้หญิงมีระดับความคิดเห็นไม่เห็นในขณะที่ผู้ชายไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง อย่างไรก็ตาม
ก็ตาม ผู้ชายมีระดับความคิดเห็นที่เห็นด้วยว่าผู้ร่วมงานที่ไม่ได้รับการยอมรับ “มีมนุษยสัมพันธ์ดี”
(ค่าเฉลี่ย_{หญิง} = 2.14, ค่าเฉลี่ย_{ชาย} = 2.72) และ “พูดโทรศัพท์มือถือในที่ประชุม” (ค่าเฉลี่ย_{หญิง} = 2.33,
ค่าเฉลี่ย_{ชาย} = 2.88) ในขณะที่ผู้หญิงไม่เห็นด้วย

ผู้หญิงมีระดับความคิดเห็นที่เห็นด้วยว่าผู้ร่วมงานที่ไม่ได้รับการยอมรับ “มั่นใจในตัวเองมากเกินไป” (ค่าเฉลี่ย_{sup} = 2.86, ค่าเฉลี่ย_{sub} = 2.33) และ “ปฏิบัติตามกฎระเบียบ ข้อบังคับ นโยบายเป้าหมายขององค์กร” (ค่าเฉลี่ย_{sup} = 2.69, ค่าเฉลี่ย_{sub} = 2.18) ในขณะที่ผู้ชายไม่เห็นด้วย นอกจากนี้ผู้หญิงยังมีระดับความคิดเห็นที่เห็นด้วยอย่างยิ่งว่าผู้ร่วมงานที่ไม่ได้รับการยอมรับ “ขาดวินัย และระบบในการทำงาน” ในขณะที่ผู้ชายเพียงเห็นด้วยเท่านั้น (ค่าเฉลี่ย_{sup} = 3.48, ค่าเฉลี่ย_{sub} = 3.08) ผู้หญิงยังมีระดับความคิดเห็นที่เห็นด้วยมากกว่าผู้ชายว่าผู้ร่วมงานที่ไม่ได้รับการยอมรับ “ขโมยผลงานของผู้อื่น” (ค่าเฉลี่ย_{sup} = 3.20, ค่าเฉลี่ย_{sub} = 2.56) และ “ไม่อ่านบันทึกข้อความ” (ค่าเฉลี่ย_{sup} = 3.14, ค่าเฉลี่ย_{sub} = 2.62)

ต่อมาผู้วิจัยได้วิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียวแบบ non - parametric ด้วยวิธีทดสอบของ Kruskal-Wallis Test เพื่อหาความแตกต่างของลักษณะของผู้หญิงไทยที่ไม่ได้รับการยอมรับในการทำงานในแต่ละสถานภาพในการทำงาน (ผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และผู้ร่วมงาน) ดังแสดงในตารางที่ 4.11

ตารางที่ 4.11 ผลการเปรียบเทียบค่าความแตกต่างระหว่างระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะของผู้หญิงไทยในสถานภาพต่าง ๆ ที่ไม่ได้รับการยอมรับในการทำงานในบริษัทข้ามชาติอเมริกัน

คุณลักษณะต่าง ๆ ของบุคคล	ผู้บังคับ บัญชา ค่าเฉลี่ย _{sup} ส่วน เบี่ยงเบน มาตรฐาน	ผู้ใต้บังคับ บัญชา ค่าเฉลี่ย _{sub} ส่วน เบี่ยงเบน มาตรฐาน	ผู้ร่วมงาน ค่าเฉลี่ย _{co} ส่วน เบี่ยงเบน มาตรฐาน	Kruskal- Wallis Test	P	n
บุคลิกลักษณะ การทำทาง * กิริยาทำทางสง่างามดูเป็นผู้นำ	2.11 .78	1.66 .54	1.79 .80	6.028 ¹	.003	n _{sup} = 63 n _{sub} = 59 n _{co} = 61
อุปนิสัยในการทำงาน * ขโมยผลงานของผู้อื่น	2.90 1.09	2.43 1.01	2.93 .94	4.461 ¹	.013	n _{sup} = 58 n _{sub} = 60 n _{co} = 59
* ซื่อสัตย์ ประจบประแจง ซิงดีซิงเด่น	3.17 1.04	2.59 .99	3.02 1.00	5.494 ¹	.005	n _{sup} = 59 n _{sub} = 63 n _{co} = 65
ลักษณะ และพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน * พุดส่อเสียด กระทบกระเทียบ	3.05 .84	2.42 .86	2.98 .88	10.007 ¹	.000	n _{sup} = 65 n _{sub} = 65 n _{co} = 56

ตารางที่ 4.11(ต่อ)

คุณลักษณะต่าง ๆ ของบุคคล	ผู้บังคับ บัญชา ค่าเฉลี่ย _{sup} ส่วน เบี่ยงเบน มาตรฐาน	ผู้ใต้บังคับ บัญชา ค่าเฉลี่ย _{sub} ส่วน เบี่ยงเบน มาตรฐาน	ผู้ร่วมงาน ค่าเฉลี่ย _{co} ส่วน เบี่ยงเบน มาตรฐาน	Kruskal- Wallis Test	P	n
ลักษณะ และพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน (ต่อ) * กล้าแสดงความคิดเห็นที่อาจขัดแย้งกับผู้ร่วมงาน แต่หากไม่ทักท้วงอาจเกิดความเสียหายแก่องค์กร	2.07 .96	2.40 .50	1.94 .73	5.123 ¹	.007	n _{sup} =57 n _{sub} =57 n _{co} =55
* พุดจาแสดงอำนาจ	3.02 .84	2.49 .67	2.95 .80	8.794 ¹	.000	n _{sup} =64 n _{sub} =61 n _{co} =56

¹ มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

หมายเหตุ ตารางนี้แสดงเฉพาะข้อที่มีระดับความคิดเห็นแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ ข้อที่มีระดับความคิดเห็นแตกต่างอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติจะไม่ได้แสดงในตารางนี้

จาก 67 ลักษณะร่วมของผู้หญิงไทยในทุกสถานภาพในการทำงานที่ได้ทำการทดสอบด้วยวิธีทดสอบของKruskal-Wallis Test พบว่าลักษณะของผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และผู้ร่วมงานผู้หญิงไทยที่ไม่ได้รับการยอมรับมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งสิ้น 6 ลักษณะ ได้แก่

□ บุคลิกลักษณะ

กลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นไม่เห็นด้วยอย่างยิ่งว่าผู้ใต้บังคับบัญชามี "กิริยาท่าทางสง่างามดูเป็นผู้นำ" (ค่าเฉลี่ย_{sup} = 2.11, ค่าเฉลี่ย_{sub} = 1.66, ค่าเฉลี่ย_{co} = 1.79) โดยเมื่อทำการทดสอบแบบ non – parametric สำหรับ 2 กลุ่มตัวอย่างที่เป็นอิสระต่อกัน (Mann -Whitney U Test) พบว่าผู้บังคับบัญชามีระดับความคิดเห็นที่แตกต่างจากผู้ใต้บังคับบัญชา และผู้ร่วมงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

□ อุปนิสัยในการทำงาน

กลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นที่เห็นด้วยว่าผู้หญิงที่ไม่ได้รับการยอมรับมีนิสัย "ซื่อจรรยา ประจบประแจง ชิงดีชิงเด่น" โดยเมื่อทำการทดสอบแบบ non – parametric สำหรับ 2 กลุ่มตัวอย่างที่เป็นอิสระต่อกัน (Mann -Whitney U Test) พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นว่าผู้บังคับบัญชามีลักษณะแตกต่างจากผู้ร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (ค่าเฉลี่ย_{sup} = 3.17, ค่าเฉลี่ย_{sub} = 2.59, ค่าเฉลี่ย_{co} = 2.68) นอกจากนี้ยังพบว่าผู้ใต้บังคับบัญชามีลักษณะที่แตกต่างจาก

ผู้บังคับบัญชา และผู้ร่วมงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติโดยกลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นว่าผู้ใต้บังคับบัญชาไม่มีลักษณะดังกล่าว (ค่าเฉลี่ย_{sup} = 2.90, ค่าเฉลี่ย_{sub} = 2.43, ค่าเฉลี่ย_{co} = 2.93)

□ ลักษณะ และพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน

กลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นไม่เห็นด้วยว่าผู้ใต้บังคับบัญชาที่ไม่ได้รับการยอมรับ “พูดจาแสดงอำนาจ” (ค่าเฉลี่ย_{sup} = 3.02, ค่าเฉลี่ย_{sub} = 2.49, ค่าเฉลี่ย_{co} = 2.95) “พูดส่อเสียด กระทบกระทั่ง” (ค่าเฉลี่ย_{sup} = 3.05, ค่าเฉลี่ย_{sub} = 2.42, ค่าเฉลี่ย_{co} = 2.98) โดยจากการทำการทดสอบแบบ non-parametric สำหรับ 2 กลุ่มตัวอย่างที่เป็นอิสระต่อกัน (Mann-Whitney U Test) พบว่าผู้ใต้บังคับบัญชามีลักษณะนี้แตกต่างจากผู้ร่วมงาน และ ผู้บังคับบัญชาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ อย่างไรก็ตามกลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยว่าผู้หญิงทุกสถานภาพในการทำงานที่ไม่ได้รับการยอมรับ นอกจากนี้ผู้ร่วมงานยังมีลักษณะ “กล้าแสดงความคิดเห็นที่อาจขัดแย้งกับผู้ร่วมงาน แต่หากไม่ทักท้วงอาจเกิดความเสียหายแก่องค์กร” ซึ่งแตกต่างจากผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างมีนัยสำคัญ (ค่าเฉลี่ย_{sup} = 2.07, ค่าเฉลี่ย_{sub} = 2.40, ค่าเฉลี่ย_{co} = 1.94)

นอกจากนี้ผลจากการสัมภาษณ์ชาวต่างชาติที่ทำงานในประเทศไทยเนื่องจากกลุ่มตัวอย่างที่ให้สัมภาษณ์ไม่มีผู้บังคับบัญชาเป็นผู้หญิงไทย ข้อมูลในส่วนนี้จึงมีเพียงลักษณะของผู้ใต้บังคับบัญชา และผู้ร่วมงานที่ไม่ได้รับการยอมรับ ซึ่งพบว่า ลักษณะของผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงานที่ไม่ได้รับการยอมรับในการทำงานในมุมมองของคนต่างชาติ คือ ผู้ที่ไม่มีทักษะในการตัดสินใจ ขาดความมั่นใจในตัวเอง ไม่กล้าแสดงความคิดเห็นในที่ประชุม ซึ่งผู้ให้สัมภาษณ์ให้ข้อสังเกตว่าอาจเกิดมาจากการขาดทักษะทางด้านภาษาอังกฤษทำให้ไม่สามารถถ่ายทอดความคิดของตนเองออกมาได้ จึงต้องเงียบไม่กล้าแสดงความคิดเห็นออกไป รวมถึงขาดระเบียบวินัยในการทำงาน ไม่มีการจัดลำดับความสำคัญของงาน หรือไม่วางแผนการทำงาน ไม่สามารถบริหารการทำงานได้ด้วยตนเองจะต้องให้บอกตลอดเวลา ชอบพูดถึงผู้อื่นลับหลัง และพูดจาอ้อมค้อมไม่ตรงประเด็น ทั้งนี้ผู้ให้สัมภาษณ์ให้ข้อมูลเพิ่มเติมว่าผู้หญิงไทยที่มีลักษณะดังกล่าวส่วนใหญ่ไม่สามารถจะอยู่ในองค์กรได้นานเนื่องจากไม่สามารถเข้ากับระบบขององค์กรได้ และจะลาออกไปเอง หรือถูกพิจารณาให้ออก

จากผลการศึกษาที่ได้จากการวิจัยนี้ พบว่ามีประเด็นที่น่าสนใจอยู่หลายประเด็น ซึ่งนำมาสู่ข้อสรุป การอภิปรายผลการวิจัย รวมถึงข้อจำกัด และข้อเสนอแนะ ดังจะนำเสนอต่อไปในบทที่ 5