

สรุปผลการวิจัย การอภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

สรุปผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง บัณฑิตที่มีอิทธิพลต่อการยอมรับสตรีในการเข้าสู่ตำแหน่งผู้บริหารระดับสูงฝ่ายตุลาการนี้ เกิดขึ้นได้จากประเด็นที่พบว่า เหตุใดในตำแหน่งผู้บริหารระดับสูงของหน่วยงานต่างๆจึงมีจำนวนผู้บริหารสตรีน้อยกว่าผู้บริหารบุรุษ ทั้งๆที่ในระดับที่ต่ำลงมามีจำนวนข้าราชการชายและข้าราชการหญิงในสัดส่วนที่เท่ากัน หรืออาจจะมีผู้หญิงมากกว่า โดยให้ความสนใจเป็นพิเศษกับกลุ่มผู้บริหารในศาลยุติธรรม ซึ่งในอดีตได้มีการระบุไว้ด้วยข้อกำหนดที่ห้ามมิให้สตรีเข้ารับราชการในตำแหน่งผู้พิพากษา ปัจจุบันนี้กฎหมายดังกล่าวนี้ก็ได้มีการยกเลิกไปแล้ว และก็มีสตรีเข้ารับราชการเป็นข้าราชการตุลาการ อย่างไรก็ดี ก็ยังไม่ปรากฏว่าในตำแหน่งผู้บริหารระดับสูง เช่น ตำแหน่งประธานศาลฎีกา อธิบดีผู้พิพากษาศาลอุทธรณ์ อธิบดีผู้พิพากษาศาลชั้นต้น อธิบดีผู้พิพากษาภาค ผู้พิพากษาหัวหน้าศาล จะมีสตรีได้เข้าดำรงตำแหน่งหรือถ้ามีก็น้อยมาก ดังนั้น เพื่อทราบถึงสาเหตุดังกล่าวจึงได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับเรื่องนี้ โดยได้กำหนดวัตถุประสงค์ของการศึกษาไว้ 3 ประการ คือ

1. เพื่อศึกษาระดับการยอมรับสตรีในการเข้าสู่ตำแหน่งผู้บริหารระดับสูงในฝ่ายตุลาการ ตำแหน่งผู้บริหารระดับสูงที่ผู้ศึกษาได้กำหนดไว้ ได้แก่ ตำแหน่งประธานศาลฎีกา อธิบดีผู้พิพากษาศาลอุทธรณ์ อธิบดีผู้พิพากษาศาลชั้นต้น อธิบดีผู้พิพากษาภาค ผู้พิพากษาหัวหน้าศาล
2. เพื่อศึกษาหาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยต่างๆ ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับ การยอมรับสตรีในการเข้าสู่ตำแหน่งผู้บริหารระดับสูง
3. เพื่อศึกษาว่าปัจจัยใดมีขนาดความสัมพันธ์กับการยอมรับสตรีในการเข้าสู่ตำแหน่งผู้บริหารระดับสูง

การวิจัยครั้งนี้ ได้ทำการวิจัยกับกลุ่มประชากรที่เป็นข้าราชการฝ่ายตุลาการชาย ซึ่งประกอบด้วย ข้าราชการตุลาการ (ผู้พิพากษา) ข้าราชการธุรการ ที่สังกัดในศาลฎีกา ศาลอุทธรณ์ ศาลชั้นต้น (ศาลแพ่ง ศาลอาญา ศาลภาษีอากรกลาง ศาลเยาวชนและครอบครัวกลาง ศาลอาญาพระนครใต้ ศาลแขวงพระนครเหนือ)

ที่ปฏิบัติงานในกรุงเทพมหานคร จำนวน 181 คน โดยการส่งแบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่างตอบและนัดวันเข้าไปเก็บรวบรวมข้อมูล ตลอดทั้งการสัมภาษณ์ตัวต่อตัว ข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสอบถามของกลุ่มตัวอย่างได้ถูกนำมาวิเคราะห์ด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ผ่านโปรแกรมสำเร็จรูป SPSS สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ อัตราส่วนร้อยละ เพื่อสรุปการกระจายของตัวแปร การทดสอบค่าไค-สแควร์เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม โดยทำการกำหนดเกณฑ์การทดสอบความมีนัยสำคัญที่ .10 และใช้ค่า Gamma และ ค่า Cramer's V เพื่อดูขนาดความสัมพันธ์ของตัวแปรอิสระที่มีต่อตัวแปรตาม

จากการดำเนินการวิจัยตามขั้นตอนจนได้ผลการวิจัยดังที่เสนอไปในบทที่ 4 นั้น สามารถสรุปผลของการวิจัยตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยได้ดังนี้ คือ

1. ระดับการยอมรับสตรีในการเข้าสู่ตำแหน่งผู้บริหารระดับสูงฝ่าย

ตุลาการ

จากผลการวิเคราะห์ พบว่า ตำแหน่งผู้บริหารระดับสูงทั้ง 5 ตำแหน่ง ซึ่งได้แก่ ประธานศาลฎีกา อธิบดีผู้พิพากษาศาลอุทธรณ์ อธิบดีผู้พิพากษาศาลชั้นต้น อธิบดีผู้พิพากษาศาลฎีกา ผู้พิพากษาหัวหน้าศาล ตำแหน่งที่ให้การยอมรับสตรีในการเข้าสู่ตำแหน่งผู้บริหารระดับสูงได้มาก คือ ตำแหน่งผู้พิพากษาหัวหน้าศาล ซึ่งเป็นตำแหน่งล่างสุดของตำแหน่งผู้บริหารระดับสูง ส่วนตำแหน่งที่ยอมรับให้สตรีเข้าดำรงตำแหน่งผู้บริหารระดับสูงได้น้อยคือ ตำแหน่งประธานศาลฎีกา จึงอาจกล่าวได้ว่า ตำแหน่งผู้บริหารที่ยังมีระดับสูงขึ้นเท่าไร โอกาสที่สตรีจะได้รับการยอมรับให้เข้าสู่ตำแหน่งดังกล่าวนั้นก็จะมีน้อย

2. ปัจจัยที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการยอมรับสตรีในการเข้าสู่ตำแหน่งผู้บริหารระดับสูง

ในการศึกษา เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม นั้น ผู้วิจัยได้แบ่งประเภทตัวแปรที่นำมาทำการทดสอบหาความสัมพันธ์ออกเป็น 2 ประเภท ดังนี้

1) การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระที่อยู่ภายใต้กรอบแนวคิด ซึ่งได้แก่ ตัวแปรด้านความเชื่อเกี่ยวกับบทบาททางเพศตามแนวประเพณีของบุคคล ประสบการณ์เกี่ยวกับอำนาจการตัดสินใจในครอบครัวของบิดา ประสบการณ์เกี่ยวกับบทบาทการเป็นผู้นำของบิดา การให้ความสำคัญกับลูกชายของบิดามารดา ระดับการรับรู้ความเชื่อเกี่ยวกับบทบาททางเพศตามแนวประเพณีของบิดามารดา ของเพื่อนสนิท และของคู่สมรส กับตัวแปรตามคือการยอมรับสตรีใน

การเข้าสู่ตำแหน่งผู้บริหารระดับสูง ผลการทดสอบความสัมพันธ์ พบว่า ตัวแปรด้านความเชื่อเกี่ยวกับบทบาททางเพศตามแนวประเพณีของบุคคล ประสบการณ์เกี่ยวกับอำนาจการตัดสินใจในครอบครัวของบิดา ระดับการรับรู้ความเชื่อเกี่ยวกับบทบาททางเพศตามแนวประเพณีของบิดามารดา ของเพื่อนสนิท และของกลุ่มสมรส มีความสัมพันธ์กับการยอมรับสตรีในการเข้าสู่ตำแหน่งผู้บริหารระดับสูงฝ่ายตุลาการ นอกนั้นไม่พบความสัมพันธ์

2) การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระที่อยู่นอกกรอบแนวคิดคือ ตัวแปรภูมิหลังทางสังคมที่ผู้วิจัย มีความสนใจและคาดว่าอาจจะมีความสัมพันธ์กับการยอมรับสตรีในการเข้าสู่ตำแหน่งผู้บริหารระดับสูง ได้แก่ อายุ อายุราชการ ประเภทสถานศึกษา สถานภาพสมรส อาชีพของมารดา และประเภทข้าราชการ กับยอมรับสตรีในการเข้าสู่ตำแหน่งผู้บริหารระดับสูงฝ่ายตุลาการ ผลการทดสอบพบว่าอาชีพของมารดา และ ประเภทข้าราชการมีความสัมพันธ์กับการยอมรับสตรีในการเข้าสู่ตำแหน่งผู้บริหารระดับสูงฝ่ายตุลาการ นอกนั้นไม่พบความสัมพันธ์

สรุปผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระที่อยู่ภายใต้กรอบแนวคิด 7 ตัวแปร พบว่ามีความสัมพันธ์กับการยอมรับสตรีในการเข้าสู่ตำแหน่งผู้บริหารระดับสูง 5 ตัวแปร และไม่พบว่ามีความสัมพันธ์กับการยอมรับสตรีในการเข้าสู่ตำแหน่งผู้บริหารระดับสูง 2 ตัวแปร ส่วนตัวแปรอิสระที่อยู่นอกเหนือกรอบแนวคิดนั้นทำการทดสอบ 6 ตัวแปร ไม่พบความสัมพันธ์ 4 ตัวแปร และพบความสัมพันธ์ 2 ตัวแปร

3. ผลการศึกษาของวัตถุประสงค์ข้อที่ 3 คือ เพื่อดูขนาดความสัมพันธ์ของการยอมรับสตรีในการเข้าสู่ตำแหน่งผู้บริหารระดับสูงกับตัวแปรอิสระนั้นพบว่า ตัวแปรที่บ่งบอกขนาดความสัมพันธ์กับการยอมรับสตรีในการเข้าสู่ตำแหน่งผู้บริหารระดับสูงได้มากที่สุด คือ ความเชื่อเกี่ยวกับบทบาททางเพศตามแนวประเพณีของบุคคล ซึ่งสามารถบ่งบอกถึงความสัมพันธ์ได้ถึงร้อยละ 77.66 รองลงมาได้แก่ ระดับการรับรู้ความเชื่อเกี่ยวกับบทบาททางเพศตามแนวประเพณีของบิดา ระดับการรับรู้ความเชื่อเกี่ยวกับบทบาททางเพศตามแนวประเพณีของกลุ่มสมรส และระดับการรับรู้ความเชื่อเกี่ยวกับบทบาททางเพศตามแนวประเพณีของเพื่อนสนิท ประสบการณ์เกี่ยวกับอำนาจการตัดสินใจของบิดา ซึ่งสามารถบ่งบอกขนาดของความสัมพันธ์ได้ถึงร้อยละ 65.34 ร้อยละ 53.61 ร้อยละ 45.57 ร้อยละ 40.55 ตามลำดับ

อภิปรายผล

จากผลการศึกษาในครั้งนี้ พบว่า ลักษณะการยอมรับสตรีในการเข้าสู่ตำแหน่งผู้บริหารระดับสูงนั้น มีลักษณะไปในทางตรงกันข้ามกับขอบเขตอำนาจและความรับผิดชอบที่เพิ่มขึ้นในแต่ละตำแหน่ง กล่าวคือ ในตำแหน่งที่มีขอบเขตอำนาจการรับผิดชอบน้อยที่สุด (ผู้พิพากษาหัวหน้าศาล) ในบรรดาตำแหน่งผู้บริหารระดับสูงที่ได้กำหนดไว้ในการศึกษานั้น กลุ่มตัวอย่างจะให้การยอมรับสตรีในการเข้าสู่ตำแหน่งได้อยู่ในอัตราที่สูง และอัตรากการยอมรับจะน้อยลงตามลำดับ จนถึงตำแหน่งประธานศาลฎีกา ซึ่งมีขอบเขตอำนาจและความรับผิดชอบกว้างที่สุด โดยมีอัตรากการยอมรับได้มากปรากฏดังนี้

การยอมรับสตรีในการเข้าสู่ตำแหน่งประธานศาลฎีกา ร้อยละ 18.2

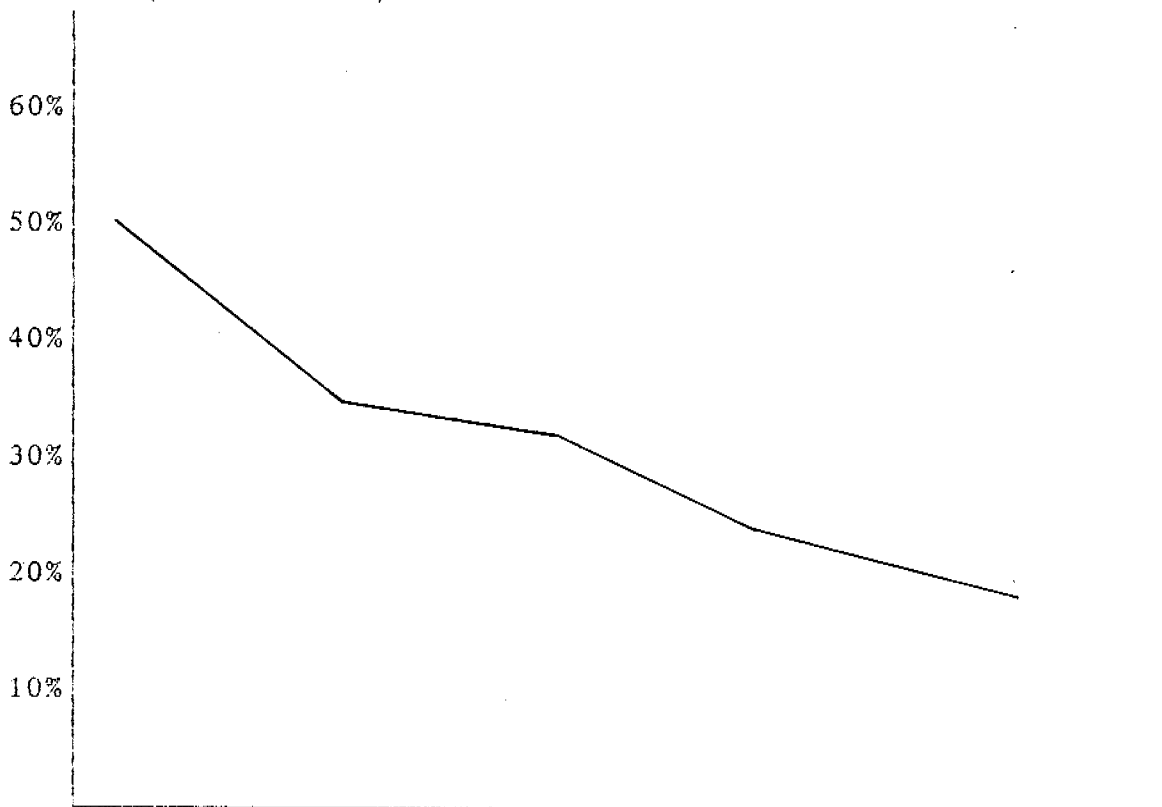
การยอมรับสตรีในการเข้าสู่ตำแหน่งอธิบดีผู้พิพากษาศาลอุทธรณ์ ร้อยละ 22.1

การยอมรับสตรีในการเข้าสู่ตำแหน่งอธิบดีผู้พิพากษาศาลชั้นต้น ร้อยละ 30.4

การยอมรับสตรีในการเข้าสู่ตำแหน่งอธิบดีผู้พิพากษาภาค ร้อยละ 34.9

การยอมรับสตรีในการเข้าสู่ตำแหน่งอธิบดีผู้พิพากษาหัวหน้าศาล ร้อยละ 47.0

(ภาพที่ 5.1)



ผู้พิพากษา หัวหน้าศาล อธิบดีผู้พิพากษา ภาค อธิบดีผู้พิพากษา ศาลอุทธรณ์ อธิบดีผู้พิพากษา ศาลชั้นต้น ประธานศาลฎีกา

แผนภาพแสดงอัตราการยอมรับได้มากของกลุ่มตัวอย่างในการที่จะให้สตรีเข้าสู่ตำแหน่งผู้บริหารระดับสูง

จากผลที่ปรากฏดังกล่าว แสดงให้เห็นว่าการยอมรับให้สตรีได้เข้าสู่ตำแหน่งผู้บริหารระดับสูงฝ่ายตุลาการยังมีการยอมรับได้น้อย โดยเฉพาะอย่างยิ่งตำแหน่งที่มีอำนาจและความรับผิดชอบสูง เช่น ตำแหน่งประธานศาลฎีกา สตรียังไม่ได้รับการยอมรับเท่าที่ควร เมื่อเปรียบเทียบกับตำแหน่งบริหารตำแหน่งอื่นๆอีก 4 ตำแหน่งที่ต่ำกว่า เพราะเปอร์เซ็นต์ของการยอมรับได้มากจะมีจำนวนน้อยที่สุด

อย่างไรก็ดี จากการทบทวนผลงานศึกษาต่างๆ นั้นไม่ว่าจะเป็นสายที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการยุติธรรมที่ได้ศึกษาอยู่ขณะนี้ หรือสายที่เกี่ยวข้องกับการปกครองโดยตรง เช่น การศึกษาในอดีต ของสุจิตรา สง่าเนตร (2529) ที่ศึกษาทัศนคติของข้าราชการจังหวัดนครพนมในเรื่องการยอมรับบทบาทสตรีทางการ

ปกครอง โดยลำดับบทบาทที่มีขอบเขตอำนาจและความรับผิดชอบในระดับสูงสุดคือ บทบาทผู้ใหญ่บ้าน กำนัน ปลัดอำเภอ นายอำเภอ รองผู้ว่าราชการจังหวัด จนถึงลำดับที่มีขอบเขตอำนาจและความรับผิดชอบสูงสุดคือบทบาทผู้ว่าราชการจังหวัด ผลการศึกษาพบว่าบทบาทที่ได้รับการยอมรับได้มากที่สุดคือบทบาทผู้ใหญ่บ้าน ส่วนบทบาทที่ยอมรับได้น้อยที่สุดคือบทบาทผู้ว่าราชการจังหวัด และเมื่อพิจารณาถึงเหตุผลของการยอมรับได้น้อยดังที่กลุ่มตัวอย่างได้แสดงไว้ คือ ความเชื่อเกี่ยวกับบทบาททางเพศตามแนวประเพณีซึ่งสามารถบ่งบอกถึงขนาดของความสัมพันธ์ได้มากที่สุดถึงร้อยละ 77.66 และเมื่อพิจารณาประเภทของข้าราชการที่ให้การยอมรับสตรีในการเข้าสู่ตำแหน่งผู้บริหารระดับสูงแล้ว ปรากฏว่า ข้าราชการตุลาการ (ผู้พิพากษา) ให้การยอมรับสตรีในการเข้าสู่ตำแหน่งผู้บริหารระดับสูงได้มากกว่าข้าราชการตุลาการ

ในการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ กับการยอมรับสตรีในการเข้าสู่ตำแหน่งผู้บริหารระดับสูงฝ่ายตุลาการ ซึ่งเป็นตัวแปรตาม โดยใช้ค่า Chi-square เพื่อดูความสัมพันธ์ และใช้ค่า Gamma และ Cramer's V เพื่อดูขนาดของความสัมพันธ์ตามระดับของตัวแปรตามสมมติฐานแล้ว ผลการทดสอบสมมติฐานทั้ง 7 ข้อ พบว่า ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการยอมรับสตรีในการเข้าสู่ตำแหน่งผู้บริหารระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติทั้งสิ้น 5 ตัวแปร ได้แก่ ความเชื่อเกี่ยวกับบทบาททางเพศตามแนวประเพณีของบุคคล ระดับการรับรู้ความเชื่อเกี่ยวกับบทบาททางเพศตามแนวประเพณีของบิดามารดา ระดับการรับรู้ความเชื่อเกี่ยวกับบทบาททางเพศตามแนวประเพณีของคู่สมรส ระดับความเชื่อเกี่ยวกับบทบาททางเพศของเพื่อนสนิท ประสบการณ์เกี่ยวกับอำนาจการตัดสินใจในครอบครัวของบิดา และเมื่อพิจารณาถึงความสามารถบ่งบอกขนาดของความสัมพันธ์ของตัวแปรอิสระต่อตัวแปรตาม พบว่า ความเชื่อเกี่ยวกับบทบาททางเพศตามแนวประเพณีของบุคคลมีขนาดความสัมพันธ์สูงที่สุดคือ $= -0.77663$

จากลักษณะผลของการทดสอบดังกล่าว แสดงให้เห็นว่าการยอมรับสตรีในการเข้าสู่ตำแหน่งผู้บริหารระดับสูง ส่วนหนึ่งยังคงได้รับอิทธิพลจากความเชื่อเกี่ยวกับบทบาททางเพศตามแนวประเพณี ทั้งนี้ อาจจะเป็นเพราะบุคคลได้รับการบอกกล่าวถึงบทบาทที่เหมาะสมของชายและหญิง ในขั้นตอนของการขัดเกลามบทบาททางเพศว่าผู้หญิงควรมีหน้าที่อย่างไร และผู้ชายควรมีหน้าที่อย่างไร ผลการวิจัยนี้ได้สนับสนุนแนวคิด

ของ Rhoda K. Unger ที่กล่าวถึงพื้นฐานความเชื่อของบุคคลที่มีความคาดหวังต่อ บทบาทผู้หญิงและผู้ชายแตกต่างกัน โดยเชื่อว่าเพศชายจะมีลักษณะ เป็นตัวของตัวเอง มีความก้าวร้าว และไม่ใช้อารมณ์ในการตัดสินใจปัญหาต่างๆ มีลักษณะ เป็นผู้นำ ในขณะที่ เดียวกันจะมองว่าผู้หญิงมีลักษณะตรงกันข้าม โดยผู้หญิงจะขาดความเป็นตัวของตัวเอง มักใช้อารมณ์ในการตัดสินใจปัญหาต่างๆ พร้อมทั้งไม่มีลักษณะความเป็นผู้นำ

ปัจจัยที่มีขนาดความสัมพันธ์รองลงมาคือ ปัจจัยด้านอิทธิพลความเชื่อ เกี่ยวกับบทบาททางเพศของบุคคลนัยสำคัญซึ่งได้แก่ ของบิดามารดาพบว่ามีค่า $\text{Gamma} = -65344$ ของคู่สมรส พบว่ามีค่า $\text{Gamma} = -53612$ ของเพื่อนสนิท ซึ่ง พบว่ามีค่า $\text{Gamma} = -.45570$ ที่ยังคงมีความสัมพันธ์นั้นเป็นเพราะบุคคลมีความ เกี่ยวข้องกับบุคคลอื่นๆ ที่มีการปฏิสังสรรค์กัน และในกระบวนการขัดเกลาบทบาททาง เพศนั้น บุคคลนัยสำคัญจะเป็นบุคคลที่มีอิทธิพลต่อแนวคิด ความคิด ความเชื่อ และ พฤติกรรมของบุคคล เช่นที่ Zanna และ Pack ได้กล่าวถึงคู่บทบาท ที่มีผลต่อความ คิดของสตรีว่า เมื่อคู่บทบาทมีความคิดสนับสนุนว่าผู้หญิงควรมีบทบาทตามประเพณี หรือไม่ หรือมีรูปแบบตายตัวทางความคิดเกี่ยวกับผู้หญิงว่าควรมีบทบาทอย่างไร ความ คิดของผู้หญิงก็จะขึ้นอยู่กับสิ่งนั้นที่เกิดขึ้นในทัศนคติและพฤติกรรมของผู้หญิงและในการ ให้การยอมรับนั้นบทบาทของผู้หญิงอย่างไรนั้นผู้หญิงบางคนพยายามที่จะเป็นตามสิ่งที่ ระบุว่าผู้ชายที่มีนัยสำคัญในชีวิตต้องการให้เป็นอย่างไร

ปัจจัยที่พบที่มีความสัมพันธ์กับการยอมรับสตรีในการเข้าสู่ตำแหน่งผู้บริหาร ระดับสูงอีกปัจจัยหนึ่งคือ ประสบการณ์ในวัยเด็กซึ่งได้แก่ ประสบการณ์เกี่ยวกับอำนาจ การตัดสินใจในครอบครัวของบิดา พบว่ามีขนาดความสัมพันธ์ที่ค่า $\text{Gamma} = -40555$ ทั้งนี้อาจจะเนื่องมาจากในขั้นตอนของการขัดเกลาบทบาททางเพศนั้น ครอบครัว (บิดามารดา) เป็นสถาบันที่สำคัญในการให้ความรู้ความเข้าใจแก่เด็กในเรื่องเกี่ยวกับ บทบาททางเพศ ซึ่งเด็กสามารถจะเรียนรู้จากบิดามารดา ว่าบทบาทใดเหมาะสมกับ เพศหญิงและบทบาทใดเหมาะสมกับเพศชาย บิดามารดาจะเป็นผู้ที่ถ่ายทอดความเชื่อ รวมทั้ง เป็นแบบอย่างพฤติกรรมที่เหมาะสมเกี่ยวกับบทบาททางเพศแก่เด็ก ดังนั้น ประสบการณ์เกี่ยวกับความแตกต่างที่เด็กได้รับการบอกกล่าวถึงความแตกต่างระหว่าง เพศในวัยเด็กจากการที่เด็กได้เรียนรู้ว่าบทบาทอย่างไรสำคัญอย่างไร และมีความ สัมพันธ์ต่อแต่ละเพศอย่างไรนั้น จึงมีส่วนกำหนดทัศนคติต่อบุคคลในเรื่องความเชื่อ เกี่ยวกับบทบาททางเพศเช่นกัน

นอกจากการทดสอบความสัมพันธ์ของตัวแปรที่อยู่ภายใต้กรอบแนวคิดแล้ว ตัวแปรที่ไม่ได้อยู่ภายใต้กรอบแนวคิด และพบว่ามีความสัมพันธ์คือ ตัวแปร ด้านประเภทข้าราชการ ซึ่งพบว่ามีความสัมพันธ์ที่ $Cramer's\ v = 0.19567$ กล่าวได้ว่าข้าราชการตุลาการให้การยอมรับสตรีในการเข้าสู่ตำแหน่งผู้บริหารระดับสูงได้มากกว่าข้าราชการตุลาการ ด้านอาชีพของมารดาสามารถบ่งบอกถึงขนาดความสัมพันธ์ที่ค่า $Cramer's\ V = 0.14971$ โดยพบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มารดาประกอบอาชีพรับราชการอื่นๆ จะให้การยอมรับสตรีมากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มารดาประกอบอาชีพอื่นๆ หรือประกอบอาชีพธุรกิจส่วนตัว แสดงให้เห็นว่าลักษณะอาชีพได้ส่งผลถึงการยอมรับสตรีในการเข้าสู่ตำแหน่งผู้บริหารระดับสูง จากข้อมูลที่ปรากฏอาจกล่าวได้ว่า อาชีพราชการนั้นถือว่าเป็นอาชีพที่มีเกียรติ และได้รับการยกย่องจากสังคมมากกว่าอาชีพอื่นๆ ลักษณะเช่นนี้อาจทำให้กลุ่มตัวอย่างเห็นคุณค่าให้ความสำคัญกับสตรีเพศ และส่งผลต่อแนวคิดของบุคคลต่อการยอมรับสตรีในตำแหน่งผู้บริหารระดับสูงด้วย

ข้อเสนอแนะ

1. จากการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยพบว่า อาจจะมีปัจจัยอื่นที่นอกเหนือจากตัวแปรต่างๆ ซึ่งน่าจะมีผลต่อการศึกษารับสตรีในการเข้าสู่ตำแหน่งผู้บริหารระดับสูง ดังนั้น ในครั้งต่อไปตัวแปรที่น่าสนใจศึกษาคือ สายงานที่ปฏิบัติ อาชีพของบิดามารดา การศึกษา เป็นต้น
2. จากกรอบแนวคิดที่นำมาใช้ศึกษาในครั้งนี้ โดยเฉพาะประเด็นความเชื่อเกี่ยวกับบทบาททางเพศตามแนวประเพณีมีความสำคัญต่อการอธิบายถึงการยอมรับสตรีเข้าสู่ตำแหน่งผู้บริหารระดับสูงในกระทรวงยุติธรรมของกลุ่มข้าราชการตุลาการและข้าราชการตุลาการชาย ผู้วิจัยจึงเสนอว่า ควรนำแนวคิดดังกล่าวนี้ไปศึกษากับประชากรกลุ่มอื่นที่ไม่มีสตรีดำรงตำแหน่งผู้บริหารระดับสูงหรือมีน้อยมาก เช่น กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ทบวงมหาวิทยาลัย เป็นต้น เพื่อเป็นการยืนยันถึงอิทธิพลของความเชื่อเกี่ยวกับบทบาททางเพศตามแนวประเพณี