



ตัวแบบความก้าวหน้าในอาชีพของข้าราชการสตรีในองค์กรภาครัฐของไทย

Career Advancement Model for Women Civil Servants

in Thai Public Organization

ปาริฉัตร ฑูดำ

Parichat Thudam

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญา

ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ

มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for the Degree of

Doctor of Philosophy in Management

Prince of Songkla University

2557

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

ชื่อวิทยานิพนธ์ ตัวแบบความก้าวหน้าในอาชีพของข้าราชการสตรีในองค์กรภาครัฐของไทย
 ผู้เขียน นางสาวปาริฉัตร ตู่ดำ
 สาขาวิชา การจัดการ

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก

คณะกรรมการสอบ

.....
 (ดร.ชาลี ไตรจันทร์)

.....ประธานกรรมการ
 (ดร.สังวรณ์ ังดกระโทก)

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม

.....กรรมการ
 (ดร.ชาลี ไตรจันทร์)

.....
 (ดร.สุทธิพร บุญมาก)

.....กรรมการ
 (ดร.สุทธิพร บุญมาก)

.....กรรมการ
 (รองศาสตราจารย์ ดร.สงวน ลือเกียรติบัณฑิต)

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ อนุมัติให้บัณฑิตวิทยาลัยนี้เป็นส่วน
 หนึ่งของการศึกษา ตามหลักสูตรปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ

.....
 (รองศาสตราจารย์ ดร.ธีระพล ศรีชนะ)
 คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

ขอรับรองว่า ผลงานวิจัยนี้เป็นผลมาจากการศึกษาวิจัยของนักศึกษาเอง และขอขอบคุณผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องทุกท่านไว้ ณ ที่นี้

ลงชื่อ.....

(ดร.ชาลี ไตรจันทร์)

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ลงชื่อ.....

(นางสาวปาริฉัตร ตู่ดำ)

นักศึกษา

ข้าพเจ้าขอรับรองว่า ผลงานวิจัยนี้ไม่เคยเป็นส่วนหนึ่งในการอนุมัติปริญญาในระดับใดมาก่อน
และไม่ได้ถูกใช้ในการยื่นขออนุมัติปริญญาในขณะนี้

ลงชื่อ.....

(นางสาวปาริฉัตร ตู่ดำ)

นักศึกษา

ชื่อวิทยานิพนธ์ ตัวแบบความก้าวหน้าในอาชีพของข้าราชการสตรีในองค์กรภาครัฐของไทย
 ผู้เขียน นางสาวปาริฉัตร ตู่ดำ
 สาขาวิชา การจัดการ
 ปีการศึกษา 2556

บทคัดย่อ

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) พัฒนาแบบจำลองสมการโครงสร้างของกลุ่มตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของข้าราชการสตรีในองค์กรภาครัฐของไทย และ 2) ทดสอบความไม่แปรเปลี่ยนของแบบจำลองระหว่างกลุ่มผู้ปฏิบัติงานที่มีระดับตำแหน่งแตกต่างกัน การวิจัยครั้งนี้ใช้วิธีการวิจัยแบบผสมผสานวิธีการทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพแบบคู่ขนาน ซึ่งดำเนินการรวบรวมข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูลทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพในช่วงเวลาเดียวกัน โดยกลุ่มตัวอย่างสำหรับการวิจัยเชิงปริมาณ คือ ข้าราชการพลเรือนสามัญสตรีที่ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ อำนวยการ และบริหารที่มีระยะเวลาในการทำงานตั้งแต่ 10 ปี เป็นต้นไป จำนวน 800 คน แบ่งเป็นข้าราชการระดับปฏิบัติการ จำนวน 400 คน และระดับสูง จำนวน 400 คน ที่ได้มาจากการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน สำหรับกลุ่มตัวอย่างสำหรับการวิจัยเชิงคุณภาพแบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม โดยแบ่งเป็นข้าราชการสตรีระดับปฏิบัติการ จำนวน 5 คน และข้าราชการสตรีระดับสูงจำนวน 5 คน สำหรับตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วย 8 ตัวแปรแฝง คือ ตัวแปรแฝงทุนมนุษย์ ตัวแปรแฝงความสมดุลระหว่างงานและครอบครัว ตัวแปรแฝงการสนับสนุนขององค์กร ตัวแปรแฝงทัศนคติเกี่ยวกับบทบาททางเพศ ตัวแปรแฝงคุณลักษณะงาน ตัวแปรแฝงความผูกพันในอาชีพ ตัวแปรแฝงการรับรู้ความสามารถของตนเอง และตัวแปรแฝงความก้าวหน้าในอาชีพ ซึ่งวัดได้จากตัวแปรสังเกตได้ 24 ตัวแปร เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม สำหรับช่วงการวิจัยเชิงปริมาณ และแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้างสำหรับช่วงการวิจัยเชิงคุณภาพ ผลการวิจัยสามารถสรุปได้ ดังนี้

1. แบบจำลองสมการโครงสร้างความก้าวหน้าในอาชีพของข้าราชการสตรี พบว่าแบบจำลองมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ($\chi^2 = 669.75$, $df = 227$, $\chi^2/df = 2.95$, $RMSEA = 0.049$, $CFI = 0.99$, $SRMR = 0.032$) โดยตัวแปรแฝงต่างๆ ในแบบจำลอง สามารถอธิบายความแปรปรวนของความก้าวหน้าในอาชีพได้ร้อยละ 77 และพบว่าความก้าวหน้าในอาชีพได้รับอิทธิพลทางตรงจากการสนับสนุนขององค์กรมากที่สุดอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีขนาดอิทธิพลเท่ากับ 0.47 และได้รับอิทธิพลทางอ้อมจากคุณลักษณะงานมากที่สุด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีขนาดอิทธิพลเท่ากับ 0.43 ซึ่งผลการวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับข้อมูลเชิงคุณภาพ และมีข้อค้นพบเพิ่มเติมจากการวิจัยเชิงคุณภาพ

ได้แก่ ปัจจัยทางด้านจิตวิทยา ซึ่งเป็นแรงขับหรือแรงผลักดันภายในของบุคคลหรือเป็นลักษณะทางด้านจิตใจของบุคคล อันจะนำมาซึ่งความสำเร็จในอาชีพ จากผลการวิจัยเชิงปริมาณและผลการวิจัยเชิงคุณภาพพบว่าแบบจำลองสมการโครงสร้างของความก้าวหน้าในอาชีพของข้าราชการสตรีในองค์การภาครัฐของไทยที่ได้จากการศึกษาเชิงปริมาณส่วนใหญ่มีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงคุณภาพ

2. แบบจำลองความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของความก้าวหน้าในอาชีพของข้าราชการสตรีมีความไม่แปรเปลี่ยนของรูปแบบแบบจำลอง ค่าพารามิเตอร์น้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปรสังเกตได้ และค่าพารามิเตอร์ของเมทริกซ์อิทธิพลของตัวแปรแฝงภายในและตัวแปรแฝงภายนอกระหว่างข้าราชการสตรีระดับปฏิบัติการและข้าราชการสตรีระดับสูง แต่มีความแปรเปลี่ยนค่าพารามิเตอร์ของเมทริกซ์ความแปรปรวน-ความแปรปรวนร่วมระหว่างเศษเหลือของตัวแปรแฝงภายในและค่าพารามิเตอร์ของเมทริกซ์ความแปรปรวน-ความแปรปรวนร่วมระหว่างตัวแปรแฝงภายนอกระหว่างข้าราชการสตรีที่มีระดับตำแหน่งแตกต่างกัน

Thesis Title	Career advancement model for women civil servants in Thai public organization
Author	Miss Parichat Thudam
Major Program	Management
Academic Year	2013

Abstract

The purposes of this research were to: 1) develop a structural equation model of career advancement for women civil servants in Thai public organizations; and 2) examine the invariance of career advancement model among civil servants with different positions. A mixed methods, convergent parallel design, was used in order to collect quantitative data and qualitative data. The sample for quantitative research as women ordinary civil servants in knowledge worker position, managerial position and executive position with a period of working women from 10 years onwards of 800 cases divided into operational-level position 400 cases and high-level position 400 cases selected by multi-stage sampling. Sample for qualitative research is divided into two groups consisted of women ordinary civil servants operational-level position 5 cases and high-level position 5 cases. The variables to be investigated consisted of 8 latent variables: human capital, organizational sponsorship, work-family balance, job characteristics, gender-role attitudes, career commitment, self-efficacy and career advancement; with 24 observed variables. The research tools used in the study were a questionnaire for the quantitative research and the semi-structure interview for the qualitative research. The major findings were as follow:

1. The structural equation model (SEM) of career advancement for women civil servants had a good fit to the empirical data ($\chi^2 = 669.75$, $df = 227$, $\chi^2/df = 2.95$, $RMSEA = 0.049$, $CFI = 0.99$, $SRMR = 0.032$). The variables in the model explained 77% of variance in career advancement. Organizational factor had the highest direct effect on career advancement with effect sizes 0.47, while job characteristics had the highest indirect effect with effect sizes 0.43 at significant level .05 as well. Notably, this quantitative data analysis results were in conformity with the qualitative data analysis. And additional findings from the qualitative research, including psychological factors,

which is driven by a person or a person's psychological characteristics lead to success in career. The quantitative and qualitative results showed that structural equation model of women's career advancement of civil servants in the public sector of Thailand which were found from the quantitative research showed major consistency with the qualitative data.

2. The casual model indicated invariance of model form, factor loading matrix of observed variables, the parameter of the causal effect matrix between endogenous latent variables and the parameter of the casual effect matrix from exogenous latent variable to endogenous latent variables among women civil servants with operational-level position and high-level position. But indicate variance of the parameter of the variance-covariance matrix of errors in dependent latent variables and the parameter of the variance-covariance matrix of independent latent variables among women civil servants with different level positions.

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อ.....	(5)
Abstract	(7)
กิตติกรรมประกาศ.....	(9)
สารบัญ.....	(10)
รายการตาราง.....	(12)
รายการภาพประกอบ.....	(14)
1. บทนำ	1
ปัญหาและความสำคัญของปัญหา.....	1
คำถามการวิจัย.....	6
วัตถุประสงค์การวิจัย.....	7
ความสำคัญและประโยชน์ของการวิจัย.....	7
ขอบเขตของการวิจัย.....	7
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	9
2. เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	11
กรอบแนวคิดเชิงทฤษฎี.....	12
แนวคิดเกี่ยวกับความก้าวหน้าในอาชีพ.....	28
แนวคิดเกี่ยวกับทุนมนุษย์.....	45
แนวคิดเกี่ยวกับความสมดุลระหว่างงานและครอบครัว.....	50
แนวคิดเกี่ยวกับการสนับสนุนขององค์กร.....	57
แนวคิดเกี่ยวกับตัวแปรทัศนคติเกี่ยวกับบทบาททางเพศ.....	61
แนวคิดเกี่ยวกับคุณลักษณะงาน.....	63
แนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันในอาชีพ.....	64
แนวคิดเกี่ยวกับการรับรู้ความสามารถของตนเอง.....	66
ระบบราชการไทย.....	69
การจ้างงานและความก้าวหน้าในอาชีพของสตรีในองค์กรภาครัฐของไทย.....	74
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	77
กรอบแนวคิดการวิจัย.....	91

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
3. วิธีดำเนินการวิจัย.....	97
การออกแบบการวิจัย.....	97
ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย: การวิจัยเชิงปริมาณ.....	99
ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย: การวิจัยเชิงคุณภาพ.....	137
ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย: การเปรียบเทียบหาความสอดคล้อง.....	140
ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย: การวิเคราะห์ความไม่แปรเปลี่ยนของแบบจำลอง....	140
4. ผลการวิจัย.....	142
ตอนที่ 1 ผลการวิจัยเชิงปริมาณ.....	144
ตอนที่ 2 ผลการวิจัยเชิงคุณภาพ.....	166
ตอนที่ 3 เปรียบเทียบผลการวิจัยเชิงปริมาณและการวิจัยเชิงคุณภาพ.....	185
ตอนที่ 4 การวิเคราะห์ความไม่แปรเปลี่ยนของแบบจำลองสมการโครงสร้าง.....	196
5. สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	203
สรุปผลการวิจัย.....	205
การอภิปรายผล.....	208
ข้อจำกัดในการวิจัย.....	216
ข้อเสนอแนะ.....	217
บรรณานุกรม.....	220
ภาคผนวก.....	235
ภาคผนวก ก.....	236
ภาคผนวก ข.....	250
ภาคผนวก ค.....	252
ภาคผนวก ง.....	257
ประวัติผู้เขียน.....	278

รายการตาราง

	หน้า
1. การเปรียบเทียบตัวบ่งชี้ความก้าวหน้าในอาชีพ.....	33
2. การเปรียบเทียบตัวบ่งชี้ตัวแปรทุนมนุษย์.....	49
3. ข้าราชการพลเรือนสามัญชายหญิงจำแนกตามส่วนราชการ ปีงบประมาณ 2554.....	75
4. จำนวนนักบริหาร ปีงบประมาณ 2554.....	76
5. การสุ่มตัวอย่างสำหรับการออกแบบเชิงปริมาณ.....	101
6. การวัดตัวแปรความสมดุลระหว่างงานและครอบครัวและนิยามปฏิบัติการ.....	103
7. การวัดตัวแปรการสนับสนุนขององค์กรและนิยามปฏิบัติการ.....	106
8. การวัดตัวแปรคุณลักษณะงานและนิยามปฏิบัติการ.....	108
9. การวัดตัวแปรทัศนคติเกี่ยวกับบทบาททางเพศและนิยามปฏิบัติการ.....	111
10. การวัดตัวแปรความผูกพันในอาชีพและนิยามปฏิบัติการ.....	114
11. การวัดตัวแปรการรับรู้ความสามารถของตนเองและนิยามปฏิบัติการ.....	117
12. การวัดตัวแปรความก้าวหน้าในอาชีพและนิยามปฏิบัติการ.....	119
13. เกณฑ์การให้คะแนนข้อคำถามเกี่ยวกับความสมดุลระหว่างงานและครอบครัว.....	124
14. เกณฑ์การให้คะแนนข้อคำถามเกี่ยวกับการสนับสนุนขององค์กร.....	125
15. เกณฑ์การให้คะแนนข้อคำถามเกี่ยวกับคุณลักษณะงาน.....	126
16. เกณฑ์การให้คะแนนข้อคำถามเกี่ยวกับทัศนคติเกี่ยวกับบทบาททางเพศ.....	127
17. เกณฑ์การให้คะแนนข้อคำถามเกี่ยวกับความผูกพันในอาชีพ.....	128
18. เกณฑ์การให้คะแนนข้อคำถามเกี่ยวกับการรับรู้ความสามารถของตนเอง.....	129
19. เกณฑ์การให้คะแนนข้อคำถามเกี่ยวกับความก้าวหน้าในอาชีพ.....	131
20. ค่าอำนาจจำแนกรายข้อและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามฉบับทดลองใช้.....	132
21. ค่าอำนาจจำแนกรายข้อและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามฉบับจริง.....	134
22. เกณฑ์การพิจารณาความสอดคล้องของแบบจำลอง.....	136
23. สมมติฐานการทดสอบความไม่แปรเปลี่ยนของแบบจำลอง.....	141
24. สัญลักษณ์ที่ใช้แทนค่าสถิติในรายงานผลการวิจัย.....	142
25. สัญลักษณ์ที่ใช้แทนตัวแปรในรายงานผลการวิจัย.....	143
26. ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรสังเกตได้ของข้าราชการสตรีระดับปฏิบัติการ.....	146
27. ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรสังเกตได้ของข้าราชการสตรีระดับสูง.....	148

28. ผลการตรวจสอบค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรสังเกตได้ของข้าราชการสตรี ทั้งสองกลุ่ม.....	151
--	-----

รายการตาราง (ต่อ)

	หน้า
29. ค่าสถิติจากการตรวจสอบความกลมกลืนของแบบจำลองการวัด.....	152
30. ค่าความตรงของตัวแปรแฝงในแบบจำลองการวัด.....	155
31. ค่าความเชื่อมั่นเชิงโครงสร้างของมาตราวัด.....	156
32. สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแฝง.....	158
33. ค่าสถิติจากการตรวจสอบความกลมกลืนของแบบจำลองสมการโครงสร้าง.....	159
34. ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลมาตรฐาน.....	160
35. ผลการทดสอบสมมติฐานทางสถิติ.....	162
36. การเปรียบเทียบผลการวิจัยเชิงปริมาณและผลการวิจัยเชิงคุณภาพ.....	186
37. ผลการทดสอบความไม่แปรเปลี่ยนของแบบจำลองระหว่างข้าราชการระดับ ปฏิบัติการและข้าราชการระดับสูง.....	197

รายการภาพประกอบ

	หน้า
1. โมเดลความสนใจในอาชีพ.....	23
2. โมเดลการเลือกอาชีพ.....	24
3. โมเดลผลการดำเนินการด้านอาชีพ.....	25
4. การวัดความก้าวหน้าในอาชีพ.....	34
5. ตัวแบบความสำเร็จในอาชีพทางการบริหารของจัตต์และคณะ.....	36
6. ตัวแบบของไอลส์ เมเบย์และโรเบิร์ตสัน.....	38
7. ตัวแบบความสำเร็จในอาชีพจำแนกตามเพศ.....	39
8. ตัวแบบการพัฒนาอาชีพ.....	41
9. ตัวแบบคุณลักษณะของงาน.....	43
10. องค์ประกอบตัวแปรทุนมนุษย์.....	50
11. องค์ประกอบตัวแปรความสมดุลระหว่างงานและครอบครัว.....	56
12. องค์ประกอบตัวแปรการสนับสนุนขององค์กร.....	61
13. องค์ประกอบตัวแปรทัศนคติเกี่ยวกับบทบาททางเพศ.....	63
14. องค์ประกอบตัวแปรคุณลักษณะงาน.....	64
15. องค์ประกอบตัวแปรความผูกพันในอาชีพ.....	66
16. องค์ประกอบตัวแปรการรับรู้ความสามารถของตนเอง.....	68
17. กรอบแนวคิดการวิจัย.....	93
18. แบบจำลองสมมติฐานสมการโครงสร้างของความก้าวหน้าในอาชีพของข้าราชการสตรีในองค์การภาครัฐ.....	95
19. ลักษณะการออกแบบการวิจัยแบบคู่ขนาน.....	98
20. แบบจำลองการวัดความก้าวหน้าในอาชีพ.....	154
21. ผลการวิเคราะห์แบบจำลองสมการโครงสร้างความก้าวหน้าในอาชีพของข้าราชการสตรีในองค์การภาครัฐของไทย.....	165
22. ค่าพารามิเตอร์ที่ได้จากแบบจำลองสมการโครงสร้างความก้าวหน้าในอาชีพของข้าราชการสตรีตำแหน่งระดับปฏิบัติการ.....	201
23. ค่าพารามิเตอร์ที่ได้จากแบบจำลองสมการโครงสร้างความก้าวหน้าในอาชีพของข้าราชการสตรีตำแหน่งระดับสูง.....	202

บทที่ 1

บทนำ

ปัญหาและความเป็นมาของปัญหา

ความก้าวหน้าในอาชีพเป็นเป้าหมายในการทำงานอย่างหนึ่งที่มีความสำคัญ เนื่องจากความก้าวหน้าในอาชีพเป็นประโยชน์ทั้งต่อบุคคลและองค์กร ในระดับบุคคลความก้าวหน้าในอาชีพเป็นการตอบสนองความต้องการประสบความสำเร็จ ความต้องการมีอำนาจและมีความพึงพอใจระดับบุคคล องค์กรความรู้ที่ได้จากการศึกษาความก้าวหน้าในอาชีพช่วยพัฒนากลยุทธ์ในการพัฒนาตนเองของบุคคล ขณะที่ในระดับองค์กรองค์ความรู้ที่ได้จากการศึกษาช่วยให้องค์กรออกแบบระบบตำแหน่ง การพัฒนาอาชีพและการวางแผนเส้นทางอาชีพให้แก่พนักงานได้อย่างเหมาะสมเพื่อส่งเสริมให้บุคลากรในองค์กรมีความก้าวหน้าในอาชีพ นอกจากนี้ การทำงานเป็นส่วนหนึ่งในชีวิตมนุษย์และมีความสำคัญต่อการดำรงอยู่ในสังคมของมนุษย์ ทำให้บุคคลรู้สึกมีคุณค่า มีเป้าหมายในการดำรงชีวิต ความก้าวหน้าในอาชีพจึงมีความสำคัญนอกจากตอบสนองความต้องการประสบความสำเร็จซึ่งเป็นความต้องการขั้นสูงของมนุษย์แล้ว ความก้าวหน้าในอาชีพยังมีความสัมพันธ์กับรายได้ สถานะทางสังคม ซึ่งเป็นความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์ หากผู้หญิงมีความก้าวหน้าในอาชีพย่อมมีรายได้ สถานะทางสังคมและคุณภาพชีวิตที่ดีตามไปด้วย อย่างไรก็ตาม ความแตกต่างระหว่างผู้หญิงและผู้ชาย ทำให้สังคมคาดหวังบทบาทของผู้หญิงและผู้ชายแตกต่างกัน ในอดีตบทบาทของผู้หญิงถูกจำกัดอยู่ภายในบ้าน เนื่องจากทัศนคติและค่านิยมของคนในสังคม มองว่าผู้หญิงเป็นเพศที่อ่อนแอ มีบทบาทเป็นเพียงแม่บ้าน มีหน้าที่ดูแลทำความสะอาดบ้าน ทำอาหาร และเลี้ยงดูบุตร ผู้หญิงจึงต้องพึ่งพาผู้อื่นในการดำรงชีวิตมาโดยตลอด ในขณะที่เดียวกัน สังคมให้คุณค่าและยกย่องเพศชายในฐานะเพศที่เข้มแข็ง เป็นผู้นำครอบครัว ต่อมาด้วยการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคมทำให้บทบาทของผู้หญิงเปลี่ยนแปลงไป โดยจากเดิมที่ผู้หญิงเป็นเพียงแรงงานในครัวเรือนและไม่ได้รับค่าตอบแทนเป็นเงินโดยตรง เมื่อโลกมีความเจริญก้าวหน้ามากขึ้น สภาพเศรษฐกิจสังคมที่เปลี่ยนแปลงไปบังคับให้ผู้หญิงต้องหารายได้มาช่วยเหลือตนเองและจุนเจือครอบครัว ผู้หญิงมีบทบาทมากขึ้นกลายเป็นแรงงานที่ได้รับค่าตอบแทนเป็นเงินโดยตรง เป็นกำลังแรงงานหลักในการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศ

ในปัจจุบันการประกอบอาชีพของผู้หญิงมีให้เห็นอย่างกว้างขวางในทุกวงการทุกสาขาอาชีพ สัดส่วนของกำลังแรงงานหญิงเพิ่มขึ้นอย่างเห็นได้ชัดในทุกประเทศ จากรายงาน Global Employment Trends 2011 พบว่า ในปี 2009 อัตราการเข้าร่วมกำลังแรงงานของผู้หญิงทั่วโลก

คิดเป็นร้อยละ 53.7 ในขณะที่ภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้และแปซิฟิกอัตราการเข้าร่วมกำลังแรงงานของผู้หญิงคิดเป็นร้อยละ 57.6 (International Labour Organization, 2011) สอดคล้องกับข้อมูลในเอกสารงาน รายได้ และความเท่าเทียมทางมิติหญิงชายในเอเชียตะวันออกเฉียง: คู่มือปฏิบัติ ซึ่งศึกษางาน รายได้ และความเท่าเทียมทางมิติหญิงชายใน 8 ประเทศ คือ จีนกับเขตการปกครองพิเศษฮ่องกง ญี่ปุ่น สาธารณรัฐเกาหลี มาเลเซีย ฟิลิปปินส์ สิงคโปร์ ไทยและเวียดนาม พบว่าอัตราการเข้าร่วมในกำลังแรงงานของผู้หญิงเป็นตัวเลขที่สูงและกำลังเพิ่มสูงขึ้น สำหรับประเทศไทยใน พ.ศ. 2548 อัตราการเข้าร่วมแรงงานของผู้หญิงสูงกว่าประเทศอื่นๆ ในภูมิภาค คือ คิดเป็นร้อยละ 65.6 รองจากเวียดนาม (ร้อยละ 72.2) และจีน (ร้อยละ 68.8) (Haspels & Majurin, 2008) แสดงให้เห็นว่าผู้หญิงมีส่วนร่วมในการทำงานมากขึ้น สะท้อนถึงความสำคัญของผู้หญิงที่มีต่อบทบาททางเศรษฐกิจของสังคมและประเทศ เนื่องจากกำลังแรงงานเป็นหนึ่งในปัจจัยการผลิตที่สำคัญของประเทศ การมีส่วนร่วมในกำลังแรงงานของผู้หญิงจึงมีนัยสำคัญทั้งต่อการพัฒนาศักยภาพและคุณภาพชีวิตของตนเอง และการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ แม้ว่าจำนวนผู้หญิงทำงานจะเพิ่มขึ้นอย่างเห็นได้ชัดในทุกเขตพื้นที่ แต่ความก้าวหน้าในอาชีพ (Career advancement) เมื่อเปรียบเทียบโอกาสระหว่างผู้หญิงและชายในการได้รับการสนับสนุนให้ก้าวขึ้นสู่ตำแหน่งระดับสูงกลับมีความแตกต่างกัน โดยผู้ชายมีอัตราความก้าวหน้าในอาชีพเร็วกว่าผู้หญิงและผู้หญิงได้รับโอกาสในการสนับสนุนให้ก้าวขึ้นสู่ตำแหน่งบริหารน้อยกว่าผู้ชาย (Acker, 1992) สอดคล้องกับข้อมูลจากองค์การแรงงานระหว่างประเทศพบว่าแม้ว่าผู้หญิงจะก้าวสู่ตำแหน่งบริหารจะมากขึ้น แต่ยังเป็นไปอย่างช้าๆ และจำนวนผู้ชายที่ก้าวขึ้นสู่ตำแหน่งบริหารก็ยังมากกว่าผู้หญิง (International Labour Organization, 2004)

สำหรับประเทศไทย จากรายงานสถิติจำแนกเพศของประเทศไทย ปี 2551 พบว่าในปี 2549 ผู้บริหารหญิงในภาคธุรกิจเอกชนที่เป็นกรรมการในบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์จำนวน 218 บริษัท มีจำนวนรวม 139 คน จากกรรมการทั้งหมด 642 คน คิดเป็นร้อยละ 21.6 ขณะที่สัดส่วนผู้หญิงที่เป็นกรรมการนิติบุคคลที่จดทะเบียนกับกรมพัฒนาธุรกิจการค้า กระทรวงพาณิชย์สูงกว่าคือ ร้อยละ 35 (สำนักงานกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว, 2551) และจากรายงานผลการสำรวจธุรกิจนานาชาติของ The Grant Thornton International Business Report (IBR) ซึ่งสำรวจทัศนคติของธุรกิจเอกชนปี 2011 เปิดเผยว่าทั่วโลกมีผู้สตรีที่ดำรงตำแหน่งผู้บริหารเพียงร้อยละ 20 และมีเพียงร้อยละ 8 ที่มี CEO เป็นผู้หญิง และจากการสำรวจทั่วโลกประเทศไทยมีอัตราร้อยละของสตรีในตำแหน่งผู้บริหารมากที่สุด คือ ร้อยละ 45 ตามมาด้วยจอร์เจียและรัสเซีย (www.grantthornton.com)

เมื่อเปรียบเทียบผู้บริหารหญิงในภาคราชการจะพบว่ามีผู้หญิงอยู่ในสัดส่วนที่น้อยมากเมื่อเทียบกับผู้ชาย ทั้งที่ในภาพรวมข้าราชการฝ่ายพลเรือนสามัญ พบว่าเป็นหญิงมากกว่าชาย

จากข้อมูลรายงานกำลังคนภาครัฐ 2554 ข้าราชการพลเรือนสามัญซึ่งรวบรวมข้อมูลกำลังคนภาครัฐในฝ่ายพลเรือนปีงบประมาณ 2554 เฉพาะในส่วนของข้าราชการพลเรือนสามัญ ซึ่งปฏิบัติงานในกระทรวง กรมต่างๆ จำนวน 149 ส่วนราชการและอยู่ในความดูแลของคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) ทั้งในราชการบริหารส่วนกลาง และส่วนภูมิภาค ในภาพรวมจากจำนวนข้าราชการฝ่ายพลเรือนสามัญทั้งหมด จำนวน 358,735 คน พบว่าเป็นหญิงมากกว่าชาย คือเป็นหญิงร้อยละ 63.30 (จำนวน 227,088 คน) ส่วนชายร้อยละ 36.70 (จำนวน 131,647 คน) และเมื่อเปรียบเทียบกับข้อมูลย้อนหลังไปตั้งแต่ปี 2547 จนถึงปี 2553 ข้าราชการหญิงมีแนวโน้มเพิ่มขึ้น โดยในปี 2547 ข้าราชการหญิงมีสัดส่วนร้อยละ 60.06 และเพิ่มขึ้นเป็นร้อยละ 61.32 ในปี 2548 และได้เพิ่มสูงขึ้นเป็นร้อยละ 61.67 ในปี 2550 และเพิ่มขึ้นในปี 2553 เป็น 62.81 ดังนั้นจากข้อมูลจะเห็นได้ว่าสัดส่วนข้าราชการผู้หญิงเพิ่มขึ้นอย่างเห็นได้ชัด

แต่เมื่อพิจารณาตามประเภทตำแหน่งของข้าราชการ ซึ่งแบ่งได้ 4 ประเภท ได้แก่ ตำแหน่งประเภททั่วไป ตำแหน่งประเภทวิชาการ ตำแหน่งประเภทอำนวยการ และตำแหน่งประเภทบริหาร พบว่า ข้าราชการในตำแหน่งประเภททั่วไปเป็นหญิงมากกว่าชาย คือเป็นหญิงร้อยละ 54.93 เช่นเดียวกับตำแหน่งประเภทวิชาการเป็นหญิงมากกว่าชาย คือเป็นหญิงร้อยละ 68.39 ขณะที่ตำแหน่งประเภทอำนวยการกลับมีสัดส่วนผู้หญิงน้อยกว่าผู้ชายมาก โดยเป็นผู้หญิงเพียงร้อยละ 24.28 เช่นเดียวกับตำแหน่งประเภทบริหาร พบว่ามีผู้หญิงเพียงร้อยละ 18.00 นอกจากนี้ เมื่อพิจารณาสัดส่วนข้าราชการในแต่ละประเภทและระดับตำแหน่ง พบว่า ข้าราชการในตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับปฏิบัติงานและระดับชำนาญงาน ตำแหน่งประเภทวิชาการตั้งแต่ระดับปฏิบัติการถึงระดับชำนาญการ ข้าราชการหญิงมีสัดส่วนมากกว่าชายอย่างเห็นได้ชัด ส่วนตำแหน่งประเภทวิชาการระดับชำนาญการพิเศษมีสัดส่วนผู้ชายและผู้หญิงใกล้เคียงกัน ในขณะที่ในตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับอาวุโส ตำแหน่งประเภทวิชาการตั้งแต่ระดับเชี่ยวชาญถึงระดับทรงคุณวุฒิ และในตำแหน่งประเภทอำนวยการและประเภทบริหาร สัดส่วนข้าราชการชายกลับมีมากกว่าผู้หญิงอย่างเห็นได้ชัด และเมื่อพิจารณาจากจำนวนนักบริหาร ผู้ดำรงตำแหน่งหัวหน้าและรองหัวหน้าส่วนราชการระดับกระทรวง กรม ในปีงบประมาณ 2554 มีจำนวน 541 คน ซึ่งจากจำนวนนักบริหารทั้งหมดในปี 2554 เป็นนักบริหารหญิงในสัดส่วนเกือบ 1 ใน 4 หรือร้อยละ 25.51 จำแนกเป็นนักบริหารระดับต้น เป็นหญิงร้อยละ 26.41 และนักบริหารระดับสูง เป็นหญิงร้อยละ 24.81 และเมื่อเปรียบเทียบกับข้อมูลย้อนหลังไปตั้งแต่ปี 2536 จนถึงปี 2551 นักบริหารหญิงมีแนวโน้มเพิ่มขึ้น โดยในปี 2536 นักบริหารหญิงมีสัดส่วนเพียงร้อยละ 10.55 และเพิ่มขึ้นเป็นร้อยละ 14.00 ในปี 2540 ร้อยละ 20.16 ในปี 2547 และได้เพิ่มสูงขึ้นเป็นร้อยละ 23.14 ในปี 2549 แต่ในปี 2550 ลดลงเล็กน้อยเหลือ 22.18 และเพิ่มขึ้นในปี 2552 เป็น 24.18 และเป็น 24.44 ในปี 2553 (สำนักงานข้าราชการ

พลเรือน, 2554) ดังนั้น จากข้อมูลแสดงให้เห็นว่าสัดส่วนนักบริหารหญิงยังคงมีน้อยมากเมื่อเทียบกับผู้ชายในทุกระดับ แม้ว่าจะมีจำนวนข้าราชการพลเรือนสามัญสตรีในสัดส่วนที่มากกว่าก็ตาม จากข้อมูลดังกล่าวข้างต้น แสดงให้เห็นว่าแม้ว่าผู้หญิงจะมีโอกาสในการเข้ารับราชการเท่าเทียมกับผู้ชาย แต่ผู้หญิงยังคงมีโอกาสด้อยกว่าในการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งหรือความก้าวหน้าในอาชีพเมื่อเทียบกับผู้ชาย โดยเฉพาะในองค์กรภาครัฐ

สำหรับประเทศไทยได้เริ่มดำเนินงานสตรีมาตั้งแต่แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 3 (พ.ศ. 2515-2519) ต่อมาได้จัดให้มีแผนพัฒนาสตรีระยะยาว (พ.ศ. 2524-2544) ขึ้นเป็นฉบับแรก ต่อมาใช้กรอบในการจัดทำแผนพัฒนาสตรีระยะ 5 ปี ในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 5 (พ.ศ. 2525-2529) จนถึงปัจจุบัน แผนพัฒนาสตรี ในช่วงแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 (พ.ศ. 2555-2559) แผนพัฒนาสตรีฯ ฉบับนี้ ให้ความสำคัญ ในการสร้างสังคมไทยเป็นสังคมที่เสมอภาค สมาชิกในสังคมมีเจตคติที่ดี ตระหนักและยอมรับถึงบทบาทสตรีในบริบทต่างๆ ทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม และการเมืองอย่างเท่าเทียมกัน โดยสตรีทุกกลุ่มมีโอกาส เข้าถึง และได้รับการศึกษาทุกระดับ มีโอกาสเรียนรู้ตลอดชีวิต รวมถึงการพัฒนาศักยภาพด้านต่างๆ อย่างเหมาะสม สตรีมีสุขภาพ สุขภาวะ มีความมั่นคงในชีวิต และมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น สตรีมีความมั่นใจ และมีศักยภาพในการเข้าร่วมทางการเมือง การบริหารและการตัดสินใจในระดับต่างๆ องค์กรและกลไกสตรีระดับต่างๆ มีความเข้มแข็ง เป็นแกนหลักในการขับเคลื่อนการพัฒนาสตรี ซึ่งสอดคล้องกับทิศทางของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 11 (พ.ศ. 2555-2559) ที่มุ่งเน้นการพัฒนาคนและสังคมไทย สร้างสังคมที่เป็นธรรม มีคุณภาพ ให้ทุกคนมีความมั่นคงในชีวิต และได้รับการคุ้มครองทางสังคมอย่างทั่วถึงและเท่าเทียม มีโอกาสเข้าถึงทรัพยากร และได้รับความยุติธรรมอย่างเสมอภาค นอกจากนี้ รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2550 ได้กล่าวถึงโอกาสและสิทธิของสตรีไว้หลายมาตรา โดยเฉพาะในมาตรา 30 ได้กำหนดให้บุคคลย่อมเสมอกันในกฎหมายและได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายเท่าเทียมกัน ชายและหญิงมีสิทธิเท่าเทียมกัน การเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมต่อบุคคลเพราะเหตุแห่งความแตกต่างในเรื่องถิ่นกำเนิด เชื้อชาติ ภาษา เพศ อายุ ความพิการ สภาพทางกายหรือสุขภาพ สถานะของบุคคล ฐานะทางเศรษฐกิจหรือสังคม ความเชื่อทางศาสนา การศึกษาอบรม หรือความคิดเห็นทางการเมืองอันไม่ขัดต่อบทบัญญัติแห่งรัฐธรรมนูญจะกระทำมิได้ และในมาตรา 80 รัฐธรรมนูญกำหนดให้รัฐต้องดำเนินการตามแนวนโยบายด้านสังคม การสาธารณสุข การศึกษา และวัฒนธรรม โดยส่งเสริมความเสมอภาคของชายและหญิง ในส่วนของต่างประเทศ ประเทศไทยเข้าเป็นภาคีกลไกระดับนานาชาติ ซึ่งมีผลทำให้องค์กรทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน และประชาสังคมที่เกี่ยวข้องจะต้องดำเนินการด้านสตรีในประเทศให้เป็นไปตามข้อผูกพันดังกล่าว ไม่ว่าจะเป็น

ปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน อนุสัญญาว่าด้วยการจัดการเลือกปฏิบัติต่อสตรีในทุก รูปแบบ ปฏิญญาปักกิ่งและแผนปฏิบัติการเพื่อความก้าวหน้าของสตรี ปฏิญญาแห่งสหประชาชาติ อนุสัญญาฉบับที่ 111 ว่าด้วยการเลือกปฏิบัติในการจ้างงานและอาชีพ พ.ศ. 2501 ซึ่งกลไก เหล่านี้มุ่งให้ประเทศสมาชิกใช้เป็นแนวทางในการกำหนดนโยบาย และมาตรการต่างๆ ในการ สร้างความเสมอภาคและความเป็นธรรมระหว่างหญิงและชายในการดำเนินการในทุกเรื่อง การ ไม่เลือกปฏิบัติต่อผู้หญิงและให้หลักประกันว่าผู้หญิงจะต้องได้รับสิทธิประโยชน์ และโอกาส ต่างๆ จากรัฐบนพื้นฐานของความเสมอภาคกับชายและความเป็นธรรม (สำนักงานกิจการสตรี และสถาบันครอบครัว, 2551)

องค์ความรู้เกี่ยวกับสถานการณ์สตรีของไทยในปัจจุบันจึงมีความสำคัญในการนำไป วิเคราะห์เพื่อกำหนดออกมาเป็นมาตรการหรือนโยบายในการแก้ไขปัญหาความไม่เสมอภาค ระหว่างชายหญิงทั้งทางด้านเศรษฐกิจและสังคม ในที่นี้ ผู้วิจัยเห็นว่าความก้าวหน้าในอาชีพของ ผู้หญิงมีความสำคัญ เนื่องจากการทำงานเป็นส่วนหนึ่งในชีวิตมนุษย์ และความก้าวหน้าใน อาชีพมีความสัมพันธ์กับรายได้ สถานะทางสังคม และคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น หากผู้หญิงมี ความก้าวหน้าในอาชีพก็ย่อมมีรายได้สถานะทางสังคมและคุณภาพชีวิตที่ดีตามไปด้วย ดังนั้น การศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของสตรีก็จะเป็นประโยชน์ต่อสังคม โดยรวม นอกจากนี้ การศึกษาเกี่ยวกับความก้าวหน้าในอาชีพยังเป็นประเด็นที่ได้รับความ สนใจจากนักวิชาการที่ศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และการพัฒนาอาชีพตลอดมา สำหรับในประเทศไทยการศึกษาเกี่ยวกับความก้าวหน้าในอาชีพมีมานานแล้ว อย่างไรก็ตาม พบว่างานวิจัยเกี่ยวกับความก้าวหน้าในอาชีพของสตรียังมีจำนวนน้อยมาก โดยเฉพาะ การศึกษาในองค์กรภาครัฐ ดังนั้น งานวิจัยฉบับนี้จึงต้องการพัฒนาแบบจำลองสมการโครงสร้าง เพื่อศึกษาองค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของสตรีในองค์กรภาครัฐของไทยที่ สอดคล้องกับกระบวนทัศน์แนวความคิดทฤษฎีอาชีพในปัจจุบัน บนพื้นฐานทฤษฎีการเรียนรู้ อาชีพทางสังคม (Social cognitive career theory) ซึ่งเป็นทฤษฎีใหม่ที่พยายามทำความเข้าใจ และหาคำตอบเกี่ยวกับอาชีพที่ให้ความสำคัญกับตัวแปรการเรียนรู้ทางสังคม จึงจัดเป็นแนวคิด ใหม่ที่จะช่วยเติมเต็มองค์ความรู้เกี่ยวกับความก้าวหน้าในอาชีพของสตรีในประเทศไทย นอกจากนี้ จากการทบทวนวรรณกรรม พบว่าองค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อความก้าวหน้าใน อาชีพของสตรีสามารถจำแนกได้เป็น 3 ระดับ ได้แก่ 1) ระดับบุคคลเป็นองค์ประกอบภายใน ได้แก่ คุณลักษณะ ทัศนคติ พฤติกรรมของผู้หญิงที่ส่งผลให้ผู้หญิงก้าวสู่ตำแหน่งระดับบริหาร รวมทั้งปัจจัยครอบครัว ซึ่งส่งผลต่อโอกาสความก้าวหน้าของผู้หญิง 2) ระดับองค์การเป็น องค์ประกอบด้านโครงสร้างและนโยบาย ระเบียบการปฏิบัติขององค์การซึ่งส่งผลต่อ ความก้าวหน้าในอาชีพของสตรี 3) ระดับสังคมเป็นองค์ประกอบด้านความคิด ความเชื่อของ

ระบบสังคม ซึ่งก่อให้เกิดการกำหนดบทบาทของผู้หญิงทั้งในที่ทำงานและที่บ้าน รวมทั้งอคติและการเลือกปฏิบัติที่ผู้ชายมีต่อผู้หญิงที่ส่งผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของสตรี จากข้อมูลข้างต้น ผู้วิจัยจึงได้กำหนดตัวแปรที่คาดว่าจะมีผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของข้าราชการสตรี ได้แก่ ตัวแปรทุนมนุษย์ ตัวแปรความสมดุลระหว่างงานและครอบครัว ตัวแปรการสนับสนุนขององค์กร ตัวแปรทัศนคติเกี่ยวกับบทบาททางเพศ ตัวแปรคุณลักษณะงาน ตัวแปรความผูกพันในอาชีพ และตัวแปรการรับรู้ความสามารถของตนเอง โดยศึกษาความสัมพันธ์ของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของข้าราชการสตรีแต่ละตัวว่ามีความสัมพันธ์กันหรือไม่ และสัมพันธ์ในลักษณะใด และเมื่อพิจารณาจากกลุ่มตัวอย่างที่แตกต่างกันไป ผู้วิจัยยังสนใจที่จะศึกษาว่ารูปแบบของแบบจำลองสมการโครงสร้างของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของสตรีมีความแปรเปลี่ยนหรือไม่ เมื่อกลุ่มตัวอย่างมีความแตกต่างกันในกลุ่มผู้ปฏิบัติงานที่มีระดับตำแหน่งแตกต่างกัน ซึ่งจะทำให้การศึกษาความก้าวหน้าในอาชีพของข้าราชการสตรีในองค์กรภาครัฐมีความชัดเจนและลึกซึ้งมากขึ้น อันจะเป็นข้อมูลในการพัฒนาศักยภาพการทำงานของสตรี ลดความแตกต่างหญิงชายและความไม่เสมอภาคทางเพศในสังคม และเป็นประโยชน์ต่อบุคคลและองค์กรในการหาวิธีการหรือแนวทางในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีความก้าวหน้าในอาชีพที่ตนทำอยู่และส่งผลให้องค์กรประสบความสำเร็จ สนับสนุนให้ผู้หญิงมีโอกาสความก้าวหน้าในตำแหน่งในองค์กรอย่างทัดเทียมกับผู้ชาย

คำถามการวิจัย

ผู้วิจัยกำหนดคำถามการวิจัยไว้ ดังนี้

1. แบบจำลองสมการโครงสร้างขององค์ประกอบหรือปัจจัยเชิงสาเหตุ ความสมดุลระหว่างงานและครอบครัว การสนับสนุนขององค์กร คุณลักษณะงาน ทุนมนุษย์ ทัศนคติเกี่ยวกับบทบาททางเพศ ความผูกพันในอาชีพ และการรับรู้ความสามารถของตนเองที่มีอิทธิพลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของข้าราชการสตรีในองค์กรภาครัฐของไทยมีลักษณะอย่างไรและมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์หรือไม่
2. แบบจำลองสมการโครงสร้างของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของข้าราชการสตรีในองค์กรภาครัฐมีความแปรเปลี่ยนหรือไม่ ระหว่างกลุ่มผู้ปฏิบัติงานที่มีระดับตำแหน่งแตกต่างกัน

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อพัฒนาแบบจำลองสมการโครงสร้างของกลุ่มตัวแปรความสมดุระหว่างงานและครอบครัว กลุ่มตัวแปรการสนับสนุนขององค์กร กลุ่มตัวแปรคุณลักษณะงาน กลุ่มตัวแปรทุนมนุษย์ กลุ่มตัวแปรทัศนคติเกี่ยวกับบทบาททางเพศ กลุ่มตัวแปรความผูกพันในอาชีพ และกลุ่มตัวแปรการรับรู้ความสามารถของตนเองที่มีอิทธิพลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของข้าราชการสตรีในองค์กรภาครัฐของไทย

2. เพื่อทดสอบความไม่แปรเปลี่ยนของแบบจำลองสมการโครงสร้างของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของข้าราชการสตรีในองค์กรภาครัฐ ระหว่างกลุ่มผู้ปฏิบัติงานที่มีระดับตำแหน่งแตกต่างกัน

ความสำคัญและประโยชน์ของการวิจัย

1. **ประโยชน์ต่อสังคม** เป็นการเพิ่มองค์ความรู้เกี่ยวกับสถานะความก้าวหน้าในอาชีพของสตรีในสังคมไทยปัจจุบัน ซึ่งข้อมูลที่ได้จากการศึกษาสามารถนำไปใช้ในการพัฒนาศักยภาพการทำงานของสตรี เพื่อลดความแตกต่างหญิงชายและความไม่เสมอภาคทางเพศในสังคม

2. **ประโยชน์ต่อบุคคล** เป็นการพัฒนารูปแบบวิธีการในการพัฒนาโอกาสความก้าวหน้าของสตรีที่ทำงานในองค์กรภาครัฐ ซึ่งข้อมูลที่ได้รับจากการศึกษาสามารถนำไปใช้เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาตนเองและวางแผนอาชีพของข้าราชการสตรี

3. **ประโยชน์ต่อองค์กร** เป็นการพัฒนาแนวทางในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรให้มีความก้าวหน้าในอาชีพที่ตนทำอยู่ ข้อมูลที่ได้รับจากการศึกษาสามารถใช้เป็นแนวทางขององค์กร เพื่อวางแผนเส้นทางอาชีพ สร้างโอกาสและช่องทางในการสนับสนุนให้ผู้หญิงมีโอกาสมหาความก้าวหน้าในตำแหน่งในองค์กรอย่างทัดเทียมกับผู้ชาย

ขอบเขตของการวิจัย

การศึกษาเรื่องตัวแบบเพื่อพัฒนาโอกาสและความก้าวหน้าในอาชีพของข้าราชการสตรีในองค์กรภาครัฐ มีขอบเขตการศึกษา ดังนี้

1. ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ข้าราชการพลเรือนสามัญสตรีที่มีระยะเวลาในการทำงานตั้งแต่ 10 ปี เป็นต้นไป โดยแบ่งกลุ่มประชากรออกเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มที่ 1 ระดับปฏิบัติการ ประกอบด้วย ผู้ปฏิบัติงานที่ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการ และระดับชำนาญการ และกลุ่มที่ 2 ระดับสูง ประกอบด้วย ผู้ปฏิบัติงานที่ดำรงตำแหน่งประเภท

วิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ, ระดับเชี่ยวชาญ และระดับทรงคุณวุฒิ, ตำแหน่งประเภท
อำนวยการ ระดับต้นและระดับสูง และตำแหน่งประเภทบริหาร ระดับต้นและระดับสูง

กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ แบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มที่ 1 ระดับปฏิบัติการ
ได้แก่ ผู้ปฏิบัติงานที่ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการ และระดับชำนาญการ
จำนวน 400 คน ที่ได้มาจากการสุ่มตัวอย่าง และกลุ่มที่ 2 ระดับสูง ได้แก่ ผู้ปฏิบัติงานที่ดำรง
ตำแหน่งตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ, ระดับเชี่ยวชาญ และระดับ
ทรงคุณวุฒิ, ตำแหน่งประเภทอำนวยการ ระดับต้นและระดับสูง และตำแหน่งประเภทบริหาร
ระดับต้นและระดับสูง จำนวน 400 คน ที่ได้มาจากการสุ่มตัวอย่าง

2. ขอบเขตด้านตัวแปร

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยพัฒนาแบบจำลองสมการโครงสร้างขององค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อ
ความก้าวหน้าในอาชีพของข้าราชการสตรี ประกอบด้วยตัวแปรแฝง (Latent variables) จำนวน
8 ตัวแปร และตัวแปรสังเกต (Observed variables) จำนวน 24 ตัวแปร ดังนี้

2.1 ตัวแปรแฝงภายนอก 5 ตัวแปร ได้แก่ ตัวแปรแฝงทุนมนุษย์ ตัวแปรแฝงความ
สมดุระหว่างงานและครอบครัว ตัวแปรแฝงการสนับสนุนขององค์กร ตัวแปรแฝงทัศนคติ
เกี่ยวกับบทบาททางเพศ และตัวแปรแฝงคุณลักษณะงาน

2.1.1 ตัวแปรแฝงทุนมนุษย์ ซึ่งวัดจาก 2 ตัวแปรสังเกต ได้แก่ ประสิทธิภาพการ
ทำงาน และการฝึกอบรม

2.1.2 ตัวแปรแฝงความสมดุระหว่างงานและครอบครัว ซึ่งวัดจาก 3 ตัวแปร
สังเกต ได้แก่ การรับรู้ความสมดุระหว่างงานและครอบครัว การสนับสนุนจากครอบครัว และ
ความทุ่มเทต่อครอบครัว

2.1.3 ตัวแปรแฝงการสนับสนุนขององค์กร ซึ่งวัดจาก 2 ตัวแปรสังเกต ได้แก่ การ
รับรู้การสนับสนุนจากองค์กร และการถ่ายทอดทางสังคมขององค์กร

2.1.4 ตัวแปรแฝงทัศนคติเกี่ยวกับบทบาททางเพศ ซึ่งวัดจาก 3 ตัวแปรสังเกต
ได้แก่ ทัศนคติที่มีต่อผู้บริหารสตรี ทัศนคติที่มีต่อบทบาทของผู้หญิง และทัศนคติที่มีต่อแนวคิด
สตรีนิยม

2.1.5 ตัวแปรแฝงคุณลักษณะงาน ซึ่งวัดจาก 5 ตัวแปรสังเกต ได้แก่ งานที่มี
เอกลักษณ์ งานที่มีความสำคัญ งานที่มีอิสระ งานที่มีความหลากหลายด้านทักษะ และงานที่มี
การป้อนข้อมูลย้อนกลับ

2.2 ตัวแปรแฝงภายใน 3 ตัวแปร ได้แก่ ตัวแปรแฝงความผูกพันในอาชีพ ตัวแปรแฝง
การรับรู้ความสามารถของตนเอง และตัวแปรแฝงความก้าวหน้าในอาชีพ

2.2.1 ตัวแปรแฝงความผูกพันในอาชีพ ซึ่งวัดจาก 3 ตัวแปรสังเกต ได้แก่ เอกลักษณ์ทางด้านอาชีพ การวางแผนอาชีพ และความอดทนในอาชีพ

2.2.2 ตัวแปรแฝงการรับรู้ความสามารถของตนเอง ซึ่งวัดจาก 2 ตัวแปรสังเกต ได้แก่ การรับรู้ความสามารถของตนเองด้านทั่วไป และการรับรู้ความสามารถของตนเองด้านสังคม

2.2.3 ตัวแปรแฝงความก้าวหน้าในอาชีพ ซึ่งวัดจาก 4 ตัวแปรสังเกต ได้แก่ ความพึงพอใจในอาชีพ ความสำเร็จตามสายการบังคับบัญชา ความสำเร็จทางด้านการเงิน และความสำเร็จในชีวิตส่วนตัว

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. ข้าราชการสตรี หมายถึง ข้าราชการพลเรือนสามัญสตรี ซึ่งดำรงตำแหน่งประเภทประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการ ระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษ ระดับเชี่ยวชาญ และระดับทรงคุณวุฒิ ประเภทอำนวยการ ระดับต้นและระดับสูง และประเภทบริหาร ระดับต้นและระดับสูง

2. องค์การภาครัฐ หมายถึง กระทรวง ทบวงกรมและส่วนราชการ ซึ่งอยู่ภายใต้การจัดระเบียบข้าราชการพลเรือนตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 ซึ่งครอบคลุมส่วนราชการทั้งสิ้นจำนวน 19 กระทรวงได้แก่ สำนักนายกรัฐมนตรี กระทรวงการคลัง กระทรวงการต่างประเทศ กระทรวงท่องเที่ยวและกีฬา กระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ กระทรวงคมนาคม กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม กระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร กระทรวงพลังงาน กระทรวงพาณิชย์ กระทรวงมหาดไทย กระทรวงยุติธรรม กระทรวงแรงงาน กระทรวงวัฒนธรรม กระทรวงวิทยาศาสตร์เทคโนโลยี กระทรวงศึกษาธิการ กระทรวงสาธารณสุข และกระทรวงอุตสาหกรรม

นิยามปฏิบัติการ

1. ความก้าวหน้าในอาชีพ (Career advancement) หมายถึง ความก้าวหน้าในการทำงานและผลลัพธ์ต่างๆ ที่บุคคลได้รับจากการทำงาน ซึ่งส่งผลให้เกิดความรู้สึกทางบวกทางด้านจิตใจ ได้แก่ ความพึงพอใจในอาชีพ (Career satisfaction), ความสำเร็จตามสายการบังคับบัญชา (Hierarchical success), ความสำเร็จทางด้านการเงิน (Financial success) และความสำเร็จในชีวิตส่วนตัว (Life success)

2. ทุมนมนุษย์ (Human capital) หมายถึง คุณลักษณะหรือสิ่งที่บุคคลมีอยู่ไม่ว่าจะเป็นความรู้ ความสามารถทักษะของบุคคล ประกอบด้วย ประสบการณ์การทำงาน (Work experience)

และการฝึกอบรม (Training)

3. การสนับสนุนขององค์กร (Organizational sponsorship) หมายถึง ขอบเขตการดำเนินการขององค์กรในการให้ความช่วยเหลือและอำนวยความสะดวกแก่ผู้ปฏิบัติงานเพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานประสบความสำเร็จในอาชีพ ประกอบด้วย การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร (Perceived organizational support) และการถ่ายทอดทางสังคมขององค์กร (Organizational socialization)

4. ความสมดุลระหว่างงานและครอบครัว (Work-family balance) หมายถึง การปฏิบัติกิจกรรมซึ่งเป็นการผสมผสานระหว่างบทบาทครอบครัวและบทบาทการทำงาน เพื่อให้ความสัมพันธ์ระหว่างทั้งสองบทบาทมีคุณภาพและมีความสอดคล้องกลมกลืนกัน ประกอบด้วย การรับรู้ความสมดุลระหว่างงานและครอบครัว (Perceived work-family balance), การสนับสนุนจากครอบครัว (Family support) และความทุ่มเทที่มีต่อครอบครัว (Family involvement)

5. คุณลักษณะงาน (Job characteristics) หมายถึง ลักษณะงานหรือการปฏิบัติกิจกรรมเกี่ยวกับงานที่เอื้อให้เกิดความก้าวหน้าในอาชีพของบุคคล ประกอบด้วยงานที่มีเอกลักษณ์ (Task identity), งานที่มีความสำคัญ (Task significant), งานที่มีอิสระ (Autonomy), งานที่มีความหลากหลายด้านทักษะ (Skill variety) และงานที่มีการป้อนข้อมูลย้อนกลับ (Feedback)

6. ทักษะคติเกี่ยวกับบทบาททางเพศ (Gender-role attitudes) หมายถึง ความคิดเห็นของบุคคลเกี่ยวกับบทบาททางเพศ ซึ่งเชื่อว่าผู้หญิงและผู้ชายควรมีบทบาทและหน้าที่เท่าๆ กัน หรือเป็นแบบเสรีนิยม (Egalitarian) โดยเป็นการสะท้อนมิติทางด้านของสังคมเกี่ยวกับบทบาทชายหญิง ประกอบด้วยทัศนคติที่มีต่อผู้บริหารสตรี (Attitudes towards women managers), ทัศนคติที่มีต่อบทบาทของผู้หญิง (Attitudes towards women's roles) และทัศนคติที่มีต่อแนวคิดสตรีนิยม (Attitudes towards feminism)

7. ความผูกพันในอาชีพ (Career commitment) หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่ออาชีพของตนที่ส่งผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของบุคคล เป็นความรู้สึกจงรักภักดีและให้ความสำคัญต่ออาชีพ ตลอดจนความตั้งใจทุ่มเททำงานตามบทบาทอาชีพที่เลือกและปรารถนาที่จะคงอยู่ในอาชีพต่อไป ประกอบด้วยเอกลักษณ์ทางด้านอาชีพ (Career identity), การวางแผนอาชีพ (Career planning) และความอดทนในอาชีพ (Career resilience)

8. การรับรู้ความสามารถของตนเอง (Self-efficacy) หมายถึง ความมั่นใจในความสามารถของตนในการทำงานให้สำเร็จและมีความเชื่อมั่นที่จะก้าวหน้าในอาชีพของตน ประกอบด้วย การรับรู้ความสามารถของตนเองด้านทั่วไป (General self-efficacy) และการรับรู้ความสามารถของตนเองด้านสังคม (Social self-efficacy)

บทที่ 2

เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทบทวนวรรณกรรมโดยการศึกษา ค้นคว้า รวบรวมข้อมูลจากหนังสือ บทความ เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อพัฒนาเป็นกรอบแนวคิดการวิจัย และออกแบบวิธีการศึกษา โดยจะนำเสนอตามหัวข้อดังต่อไปนี้

1. กรอบแนวคิดเชิงทฤษฎี (Theoretical Framework)
2. แนวคิดเกี่ยวกับความก้าวหน้าในอาชีพ
3. แนวคิดเกี่ยวกับทุนมนุษย์
4. แนวคิดเกี่ยวกับความสมดุลระหว่างงานและครอบครัว
5. แนวคิดเกี่ยวกับการสนับสนุนขององค์กร
6. แนวคิดเกี่ยวกับทัศนคติเกี่ยวกับบทบาททางเพศ
7. แนวคิดเกี่ยวกับคุณลักษณะงาน
8. แนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันในอาชีพ
9. แนวคิดเกี่ยวกับการรับรู้ความสามารถของตนเอง
10. ระบบราชการไทย
11. การจ้างงานและความก้าวหน้าในอาชีพของสตรีในองค์การภาครัฐของไทย
12. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
13. กรอบแนวคิดการวิจัย

กรอบแนวคิดเชิงทฤษฎี (Theoretical Framework)

กรอบแนวคิดเชิงทฤษฎีที่ใช้ในการศึกษานี้ ประกอบด้วย 3 ทฤษฎีหลัก ได้แก่ ทฤษฎีสตรีนิยมและเพศสภาวะ ทฤษฎีอาชีพ และทฤษฎีบทบาท ซึ่งทั้งสามทฤษฎีเป็นทฤษฎีหลักในการอธิบายปรากฏการณ์ความก้าวหน้าในอาชีพของผู้บริหารสตรี

1. ทฤษฎีสตรีนิยมและเพศสภาวะ (Feminist theory and Gender)

ทฤษฎีสตรีนิยมและเพศสภาวะสามารถสรุปเป็นประเด็นสำคัญได้ 5 ประเด็น ได้แก่ ความหมายของสตรีนิยม สำนักคิดต่างๆ เพศสภาวะ บทบาททางเพศ และความเสมอภาคระหว่างชายหญิง

1.1 ความหมายของสตรีนิยม

คำว่าสตรีนิยม (Feminism) เกิดขึ้นเพื่อเคลื่อนไหวเรียกร้องสิทธิความเท่าเทียมกันระหว่างชายหญิง ความแตกต่างระหว่างเพศหญิงและเพศชายทางสรีระได้นำไปสู่ความเชื่อที่ว่าผู้หญิงและผู้ชายมีความแตกต่างกันในทางอื่นๆ ความแตกต่างดังกล่าวมักถูกมองว่าเป็นความแตกต่างที่มีมาตามธรรมชาติ ซึ่งหมายความว่าไม่สามารถเปลี่ยนแปลงได้ ความเชื่อที่ว่าผู้หญิงมีความแตกต่างจากผู้ชายได้นำไปสู่สถานะของผู้หญิงที่ด้อยกว่าผู้ชาย ซึ่งนักสตรีนิยมเชื่อว่าผู้ชายเป็นผู้สร้างเงื่อนไขและค่านิยมต่างๆ ทางสังคมเพื่อครอบงำและควบคุมพฤติกรรมของผู้หญิง และเชื่อว่าความไม่เท่าเทียมระหว่างผู้หญิงและผู้ชายไม่ได้เกิดจากธรรมชาติ แต่เกิดจากค่านิยมทางสังคมที่ผู้ชายสร้างขึ้นทำให้ผู้หญิงด้อยกว่าผู้ชาย ดังนั้นหลักการสำคัญของแนวคิดสตรีนิยมคือการต่อต้านแนวคิดปิตาธิปไตยหรือชายเป็นใหญ่ (Patriarchy) เพื่อสร้างความเท่าเทียมกันระหว่างเพศชายและเพศหญิง

ดังนั้น สตรีนิยมหรืออัตถินิยม คือ อุดมการณ์ที่พยายามส่งเสริมและยกระดับสถานภาพและบทบาททางสังคมของผู้หญิงไม่ให้ต่ำด้อยกว่าผู้ชาย สตรีนิยมจึงเห็นว่าความแตกต่างระหว่างเพศหญิงเพศชายของบุคคลมิได้เป็นเพียงความแตกต่างทางสรีรวิทยาตามธรรมชาติเท่านั้น หากเป็นความแตกต่างทางเศรษฐกิจ สังคม การเมือง ซึ่งมนุษย์เป็นผู้สร้างขึ้นมา (สมเกียรติ วันทะนะ, 2544) นอกจากนี้ สตรีนิยมยังเป็นระบบคิดและขบวนการทางสังคมที่พยายามจะเปลี่ยนแปลงสภาพทางเศรษฐกิจและสังคม ซึ่งจะตั้งอยู่บนการวิเคราะห์ที่ว่าผู้ชายอยู่ในฐานะที่ได้เปรียบและผู้หญิงอยู่ในสภาพที่เป็นรองหรืออาจกล่าวอีกนัยหนึ่งได้ว่าสตรีนิยมมีจุดมุ่งหมายทางการเมืองพอๆ กับจุดมุ่งหมายทางวิชาการ เป็นวิถีของทั้งความคิดและการกระทำ (วารุณี ภูริสินสิทธิ์, 2545) ดังนั้น ทฤษฎีสตรีนิยมจึงเป็นทฤษฎีที่มุ่งสร้างความรู้ความ

เข้าใจเกี่ยวกับสถานการณ์ของผู้หญิง โดยนักสตรีนิยมใช้ทฤษฎีสตรีนิยมเป็นเครื่องมือในการสร้างความรู้

1.2 สำนักคิดต่าง ๆ

ความเหลื่อมล้ำทางเพศได้ก่อให้เกิดการเคลื่อนไหวเรียกร้องความเท่าเทียมกันระหว่างเพศมาโดยตลอด เกิดการศึกษาและคำอธิบายหรือแนวคิดเกี่ยวกับผู้หญิงในด้านต่าง ๆ แม้ว่าแนวคิดสตรีนิยมจะมีจุดร่วมกันในการต่อต้านระบบเพศชายเป็นใหญ่ (Patriarchy) และให้ความสำคัญต่อการแก้ปัญหาการกดขี่ผู้หญิงในสังคม ซึ่งระบบเพศชายเป็นใหญ่ (Patriarchy) เป็นระบบเพศหรือเพศภาวะซึ่งกำหนดให้ผู้ชายมีอำนาจเหนือผู้หญิง และให้คุณค่าแก่ความเป็นชายมากกว่าความเป็นหญิง (Renzetti & Curran, 2002) แต่อย่างไรก็ตามก็มีความแตกต่างในรายละเอียดในแต่ละแนวคิด โดยสามารถแบ่งเป็นสำนักคิดสำนักต่าง ๆ ดังนี้ (Ollenburger & Moore, 1998)

1) สตรีนิยมแนวเสรีนิยม (Liberal feminism) เชื่อว่าการกดขี่เป็นสาเหตุพื้นฐานในการขาดโอกาสและการศึกษาของผู้หญิง โดยให้ความสำคัญกับความเป็นปัจเจกชนและความเท่าเทียมกันของมนุษย์ ดังนั้นจึงมีการเรียกร้องให้มีการปฏิบัติต่อหญิงชายอย่างเท่าเทียมกัน เชื่อว่าโดยธรรมชาติแล้ว ผู้หญิงมีเสรีภาพและมีสิทธิขั้นพื้นฐานเช่นเดียวกับผู้ชาย ผู้หญิงและผู้ชายไม่มีความแตกต่างกัน ดังนั้น นักสตรีนิยมแนวเสรีนิยมเรียกร้องให้มีการเปลี่ยนแปลงเพื่อสร้างความเท่าเทียมกันระหว่างชายและหญิง อย่างไรก็ตามสตรีนิยมแนวเสรีนิยมมีลักษณะปฏิรูปมากกว่าปฏิวัติเปลี่ยนแปลงโครงสร้างสังคมขนาดใหญ่ แต่การเรียกร้องของนักสตรีนิยมแนวเสรีนิยมเป็นการเรียกร้องผ่านสถาบันและกฎหมาย

2) สตรีนิยมแนวมาร์กซิสต์ (Marxist feminism) ได้รับอิทธิพลทางความคิดของคาร์ล มาร์ก และ เฟรดเดอริก เอ็งเงิลส์ โดยสตรีนิยมแนวมาร์กซิสต์แสดงให้เห็นการกดขี่ผู้หญิงที่มีต่อการถือครองกรรมสิทธิ์ในทรัพย์สินส่วนบุคคล สาเหตุของการกดขี่เป็นผลมาจากการจัดสถานะทางเศรษฐกิจขององค์การทางสังคมและระบบชนชั้น ซึ่งกำหนดให้ผู้ชายเป็นชนชั้นอภิสิทธิ์ ระบบทุนนิยมหรือระบบชนชั้นเป็นการกดขี่ขั้นพื้นฐาน โดยเชื่อว่าการที่ผู้หญิงต้องตกอยู่ภายใต้อำนาจของผู้ชาย เนื่องมาจากระบบทุนนิยมและการให้ผู้ชายมีกรรมสิทธิ์ในทรัพย์สินซึ่งเป็นปัจจัยการผลิต นอกจากนี้ ในระบบทุนนิยมผู้หญิงเป็นแรงงานสำรอง ซึ่งได้รับค่าแรงต่ำกว่าและเป็นแรงงานในบ้านซึ่งไม่มีมูลค่าทางเศรษฐกิจ ดังนั้น สตรีนิยมแนวมาร์กซิสต์เชื่อว่าการกดขี่ทางเศรษฐกิจสามารถแก้ไขได้โดยการขจัดการกดขี่ทางเศรษฐกิจซึ่งมีเพศชายเป็นใหญ่ โดยเปลี่ยนแปลงการจัดระเบียบทางสังคม และขจัดการถือครองกรรมสิทธิ์ในทรัพย์สิน นักสตรีนิยมแนวนี้จึงเรียกร้องให้มีการเปลี่ยนแปลงทางสังคมอย่างรุนแรงในโครงสร้างทางเศรษฐกิจและทำลายระบบชนชั้นซึ่งก่อให้เกิดความไม่เท่าเทียมกันในสังคม โดยเชื่อว่าสังคมจะมีความเสมอ

ภาคมากขึ้นและการเลือกปฏิบัติเพราะความแตกต่างทางเพศก็จะหมดไปด้วย เพราะไม่มีผู้มีอำนาจทางเศรษฐกิจเหนือผู้อื่น

3) สตรีนิยมแนวถอนรากถอนโคน (Radical feminism) เชื่อว่าการกดขี่เป็นผลมาจากระบบผู้ชายเป็นใหญ่ (Patriarchy) เป็นระบบที่สังคมกำหนดให้ผู้ชายมีความเหนือกว่าผู้หญิงในทุกด้าน จึงทำให้เกิดการกดขี่และเอาเปรียบผู้หญิง ส่งผลให้เกิดความไม่เท่าเทียมทางเพศ โดยสตรีนิยมแนวมองว่าการกดขี่ทางเพศ เป็นการกดขี่ที่รุนแรงที่สุดในสังคมมากกว่าการกดขี่ทางชนชั้นหรือเชื้อชาติ ดังนั้น เป้าหมายของนักสตรีนิยมแนวถอนรากถอนโคนนี้คือการทำลายโครงสร้างทางสังคมที่มีผู้ชายเป็นใหญ่ ซึ่งเป็นระบบที่เป็นรากฐานของการครอบงำผู้หญิง โดยปฏิบัติเพื่อเปลี่ยนแปลงโครงสร้างสถาบันสังคมทั้งหมด

4) สตรีนิยมแนวสังคมนิยม (Socialist feminism) เชื่อว่าทั้งระบบผู้ชายเป็นใหญ่และระบบชนชั้นเป็นการกดขี่ขั้นพื้นฐาน สตรีนิยมแนวนี้จึงให้ความสำคัญกับการทำความเข้าใจโครงสร้างการกดขี่ผู้หญิง ทั้งในแง่ระบบผู้ชายเป็นใหญ่ ระบบโครงสร้างชั้นชนทางเพศ ครอบครัว และการแบ่งประเภทของแรงงาน ดังนั้นความไม่เท่าเทียมกันทางเพศ จึงเป็นผลจากการปฏิสัมพันธ์กันของระบบต่างๆ ในสังคม หรือกล่าวได้ว่า เมื่อทั้งระบบเพศชายเป็นใหญ่และระบบเศรษฐกิจมาสัมพันธ์กันในยุคสมัยหนึ่งๆ ได้ทำให้เกิดโครงสร้างทางเศรษฐกิจและสังคมที่ผู้ชายอยู่ในฐานะที่ได้เปรียบ ส่วนผู้หญิงอยู่ในฐานะที่เสียเปรียบ ดังนั้นนักสตรีนิยมแนวสังคมนิยมจึงเรียกร้องให้มีการเปลี่ยนแปลงสังคมอย่างรุนแรง โดยเปลี่ยนแปลงสถาบันต่างๆ ทั้งหมดในสังคม

5) สตรีนิยมแนววัฒนธรรม (Cultural feminism) ให้ความสำคัญกับคุณลักษณะของผู้หญิง สตรีนิยมแนวนี้เชื่อว่าลักษณะของผู้หญิงเป็นรูปแบบพฤติกรรมของมนุษย์ที่ดีเลิศ ปฏิเสธลักษณะที่เหมือนผู้ชาย และแทนที่ลักษณะความเป็นผู้หญิงในโลกที่ผู้ชายเป็นใหญ่ นักสตรีนิยมแนววัฒนธรรมมองความเป็นเพศหญิงในด้านบวก และยอมรับว่าผู้หญิงมีความเป็นเอกลักษณ์และแตกต่างจากผู้ชาย แต่คุณลักษณะของผู้หญิงไม่ได้ด้อยกว่าผู้ชาย สตรีนิยมแนววัฒนธรรมจึงเรียกร้องให้สังคมเห็นคุณค่าของผู้หญิงอย่างที่ผู้หญิงเป็นมากกว่าที่จะเปลี่ยนแปลงผู้หญิงให้เหมือนผู้ชาย

1.3 เพศสภาวะ

นักวิชาการได้แปลคำว่า “Gender” เป็นภาษาไทยไว้หลายคำ ได้แก่ “บทบาทชายหญิง” “บทบาททางเพศ” “ความสัมพันธ์ชายหญิง” “ความเป็นเพศ” หรือ “เพศสภาวะ” ในการอธิบายความหมายของเพศสภาวะ (Gender) จะอธิบายความหมายของคำว่าเพศ (Sex) ควบคู่กันไป เพื่อให้เห็นความแตกต่างระหว่างคำว่าเพศ (Sex) และเพศสภาวะ (Gender) อย่างชัดเจน สำหรับคำว่า “เพศ (Sex)” เป็นการแบ่งสภาวะที่แตกต่างกันระหว่างชายหญิงโดยมีร่างกายเป็น

ตัวกำหนด ซึ่งเป็นการพิจารณาปัจจัยทางด้านชีววิทยาที่เป็นอยู่ตามธรรมชาติ โดยเพศแบ่งเป็น เพศหญิงและเพศชาย เพศหญิงมีโครโมโซม XX และมีฮอร์โมนเอสโตรเจนและโปรเจสเตอโรน ขณะที่เพศชายมีโครโมโซม XY และมีฮอร์โมนเทสโทสเตอโรน ขณะที่คำว่า “เพศสภาวะ (Gender)” เป็นการแบ่งสภาวะที่แตกต่างกันระหว่างชายหญิงโดยมีสังคมเป็นตัวกำหนด ซึ่งเป็นการพิจารณาปัจจัยทางด้านสังคมที่ถูกสร้างขึ้นตามความเชื่อ ความเข้าใจ วัฒนธรรมของสังคม หนึ่ง ๆ ดังนั้น เพศสภาวะเป็นสิ่งที่คนในสังคมกำหนดสร้างขึ้น และผันแปรได้ตามบริบททาง สังคมและวัฒนธรรม อันจะนำไปสู่การกำหนดบทบาทหน้าที่ที่แตกต่างกันระหว่างผู้ชายและ ผู้หญิง ในที่นี้ มีผู้ให้นิยามเกี่ยวกับเพศสภาวะไว้หลากหลาย อาทิ จิตติมา ภาณุเดชะ, ญัฐยา บุญภักดีและธัญญา ใจดี (2550) ให้คำนิยามเพศสภาวะ (Gender) ว่าเป็นภาวะความเป็นหญิง เป็น ชาย ที่ไม่ได้ถูกกำหนดโดยระบบชีววิทยา แต่ถูกกำหนดโดยปัจจัยทางวัฒนธรรม สังคม และอื่น ๆ ทำให้สังคมเกิดความคาดหวังต่อความเป็นหญิงและชายในแง่มุมเฉพาะต่าง ๆ และมีส่วนกำหนด ความเชื่อ ทศนคติ มายาคติ รวมทั้งประเพณีปฏิบัติต่าง ๆ ที่ถูกทำให้กลายเป็นบรรทัดฐานของ สังคมในเรื่องของความเป็นหญิง เป็นชาย เพศสภาวะเป็นสิ่งที่แตกต่างกันไปในแต่ละวัฒนธรรม และเปลี่ยนแปลงไปตามกาลเวลา คล้ายคลึงกับชลิดาภรณ์ ส่งสัมพันธ์ (2551) ซึ่งให้นิยามเพศ สภาวะ (Gender) ว่าเป็นความเป็นชายและหญิงที่แตกต่างตามการกำหนดสังคมและวัฒนธรรม คุณค่า การปฏิบัติที่ควรเป็นหญิงหรือชายเป็นสิ่งที่กำหนดสร้างทางสังคม มองเรื่องเพศ (Sex) ว่าเป็นเรื่องธรรมชาติ ซึ่งทำให้ เพศ (Sex) กลายเป็นสิ่งที่เปลี่ยนแปลงไม่ได้ นักจิตสตรีนิยมจึง แยกเพศ (Sex) กับความเป็นหญิงความชาย (Gender) เพื่อให้เห็นว่า เพศ (Sex) อาจเปลี่ยน ไม่ได้ แต่ความเป็นหญิงความเป็นชาย (Gender) เปลี่ยนได้เพราะเป็นสิ่งที่ถูกสร้างและให้คุณค่า ทางสังคม เพศสภาวะจึงเป็นการประกอบสร้างทางสังคม (Social construct) นอกจากนี้ เพศ สภาวะ (Gender) ยังเป็นที่ยอมรับกันว่าเป็นสิ่งที่สังคมก่อให้เกิดทัศนคติและพฤติกรรม ซึ่ง โดยทั่วไปสามารถแบ่งได้เป็นความเป็นชาย (Masculinity) และความเป็นหญิง (Femininity) (Renzetti & Curran, 2002)

ดังนั้น กล่าวโดยสรุป คำว่าเพศ (Sex) เป็นการแบ่งสภาวะทางเพศ ตามเป็นความเป็น จริตทางธรรมชาติร่างกาย แบ่งออกเป็นเพศชายและเพศหญิง ขณะที่เพศสภาวะ (Gender) เป็น การให้ความหมายของความแตกต่างระหว่างเพศผ่านการประกอบสร้างทางสังคม ดังนั้น เพศ สภาวะเป็นสิ่งที่สังคมสร้างขึ้น กำหนดรูปแบบโครงสร้างความเป็นผู้หญิงและความเป็นผู้ชาย ตามความเชื่อทางสังคม โดยในแต่ละเพศจะถูกกำหนดบทบาทที่แตกต่างกัน (Gender role) สังคมจะเป็นผู้กำหนดว่าผู้หญิงควรมีพฤติกรรมและการปฏิบัติอย่างไร และคาดหวังให้บุคคล แสดงพฤติกรรมตามที่กำหนด ดังนั้นผู้หญิงและผู้ชายจึงมีบทบาทหน้าที่ต่อสังคมและครอบครัว แตกต่างกัน เรียกว่า ความแตกต่างระหว่างชายหญิง (Gender differences) ซึ่งความแตกต่างนี้

เอง ทำให้ผู้หญิงและผู้ชายได้รับการปฏิบัติที่แตกต่างกัน ส่งผลให้เกิดความไม่เท่าเทียมกันระหว่างชายและหญิงนั่นเอง (Gender equality)

1.4 บทบาททางเพศ

เพศชายและเพศหญิง เป็นผลมาจากการแบ่งสถานะทางเพศ (Sex) ตามปัจจัยทางด้านชีววิทยา ขณะที่เพศสถานะ (Gender) เป็นสิ่งที่สังคมสร้างขึ้นจากความคาดหวังทางสังคม ความแตกต่างระหว่างเพศหญิงเพศชาย ส่งผลให้สังคมมีความคาดหวังต่อบทบาททางเพศแตกต่างกัน บทบาททางเพศ (Gender role) จึงเป็นบทบาทที่สังคมคาดหวังให้บุคคลแสดงออกตามเพศของตน โดยมีอิทธิพลมาจาก 2 ปัจจัย คือปัจจัยทางด้านชีววิทยา หรือเพศ(Sex) และปัจจัยทางด้านสังคม หรือเพศสถานะ (Gender) โดยปัจจัยทางด้านชีววิทยาจะเป็นตัวกำหนดความแตกต่างทางด้านร่างกายระหว่างชายและหญิง ส่วนปัจจัยทางด้านสังคมจะเป็นเป็นตัวกำหนดลักษณะความเป็นชายและหญิงที่สังคมคาดหวัง โดยทั่วไปสังคมมองว่าผู้หญิงมีลักษณะทางกายภาพที่ด้อยกว่า หรือขาดความสามารถเหมือนผู้ชาย ดังนั้นสังคมจึงกำหนดพื้นที่ส่วนตัวหรือพื้นที่ในบ้านให้แก่ผู้หญิง และคาดหวังให้ผู้หญิงทำงานบ้าน เป็นแม่และอยู่บ้านเลี้ยงลูก ขณะที่ผู้ชายสังคมกำหนดให้มีพื้นที่ภายนอกบ้านหรือพื้นที่สาธารณะและคาดหวังให้ทำงานนอกบ้าน เป็นหลักในการเลี้ยงดูครอบครัว อย่างไรก็ตาม บทบาททางเพศสามารถเปลี่ยนแปลงได้ ขึ้นกับสังคมวัฒนธรรมและช่วงระยะเวลาที่แตกต่างกัน ดังนั้น บทบาทซึ่งเคยถูกกำหนดให้เป็นของเพศใดเพศหนึ่งโดยเฉพาะ อาจจะเปลี่ยนแปลงได้ในอีกสังคมวัฒนธรรมหรือช่วงเวลาหนึ่ง ในที่นี้ได้มีนักวิชาการได้ให้ความหมายของบทบาททางเพศไว้อย่างหลากหลาย อาทิ Bem (1981) ให้ความหมายของบทบาททางเพศว่าเป็นกระบวนการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องมาตั้งแต่เด็ก โดยเด็กจะส่งสมคุณลักษณะและพฤติกรรมต่าง ๆ ตามที่สังคมและวัฒนธรรมกำหนดมาปฏิบัติให้เหมาะสมกับเพศของตน สำหรับในประเทศไทย พจนานุกรมศัพท์จิตวิทยา ฉบับราชบัณฑิตยสถาน (2550) ให้นิยามบทบาททางเพศว่าบทบาททางเพศเป็นบทบาทที่บุคคลนั้นเห็นว่าตนเป็นหญิงหรือชาย บทบาททางเพศนี้จะมีปัจจัยด้านวัฒนธรรมมาเกี่ยวข้องว่าวัฒนธรรมใดจะยอมรับพฤติกรรมใดคือพฤติกรรมของชายหรือหญิง สอดคล้องกับดูลยา จิตตะยโสธร (2551) ได้ให้ความหมายว่าบทบาททางเพศหมายถึง บทบาทที่สังคมหนึ่ง ๆ คาดหวังให้บุคคลเพศชายหรือหญิงแสดงออกว่าเป็นชายหรือหญิง ซึ่งการแสดงออกว่าเป็นชายหรือหญิงนั้น ถูกกำหนดด้วยปัจจัยสำคัญ 2 ประการ คือ ปัจจัยด้านชีวภาพ (Biological factors) และปัจจัยทางด้านสภาพแวดล้อม (Environmental factor)

ในการอธิบายองค์ประกอบของบทบาททางเพศ แนวคิดในยุคแรกๆ นักวิชาการได้แบ่งบทบาททางเพศระหว่างเพศชายและหญิงออกจากกันอย่างชัดเจน โดยเชื่อว่าลักษณะทั้งสองจะมีลักษณะตรงกันข้ามเป็น 2 ขั้วอย่างชัดเจน คือแบ่งเป็นมีลักษณะความเป็นชาย (Masculinity)

และมีลักษณะความเป็นหญิง (Femininity) แนวคิดลักษณะนี้ ได้แก่ แนวคิดของ Bakan, แนวคิดของ Parson และ Bales ขณะที่แนวคิดในยุคต่อมาเชื่อว่าบทบาททางเพศไม่ได้มีแต่ลักษณะความเป็นชายและลักษณะความเป็นหญิงเพียงอย่างเดียวอย่างใดอย่างหนึ่งเพียงอย่างเดียว แต่ทั้งผู้ชายและผู้หญิงต่างมีลักษณะทั้งสองอยู่ในตัวเอง แนวคิดในลักษณะนี้ที่ได้รับความสนใจเป็นอย่างมาก ได้แก่ แนวคิดของ Bem ซึ่งได้เสนอทฤษฎี Gender schema theory ซึ่งแบ่งองค์ประกอบทางเพศออกเป็น 4 แบบ (Bem, 1981)

1. แบบมีความเป็นผู้ชายเพียงลักษณะเดียว (Masculine) บุคคลที่มีลักษณะแบบนี้เป็นผู้ที่มีความเข้มแข็ง มีความมั่นใจในตนเอง มีอำนาจ เป็นอิสระ มีความเด็ดขาด ชอบการแข่งขัน มีความเป็นผู้นำ กล้าหาญ สังคมมักจะคาดหวังให้ผู้ชายทำงานนอกบ้านเพื่อเลี้ยงดูครอบครัว มีหน้าที่เป็นผู้นำครอบครัว

2. แบบมีความเป็นผู้หญิงเพียงลักษณะเดียว (Feminine) บุคคลที่มีลักษณะแบบนี้เป็นผู้ที่มีความอดทน อ่อนหวาน ไวต่อความรู้สึก นุ่มนวล ซื่อสัตย์ อ่อนแอ สังคมมักจะคาดหวังให้ผู้หญิงทำงานในบ้าน เลี้ยงดูบุตร

3. แบบมีความเป็นผู้หญิงและผู้ชายสูงทั้งคู่ (Androgyny) บุคคลที่มีลักษณะแบบนี้เป็นผู้ที่มีความเป็นผู้หญิงสูงและมีความเป็นชายสูง เป็นผู้ที่สามารถผสมผสานลักษณะของผู้ชายและลักษณะของผู้หญิงไว้ด้วยกัน ดังนั้นผู้ที่มีบทบาททางเพศแบบมีความเป็นผู้หญิงและผู้ชายสูงทั้งคู่จึงเป็นผู้ที่แสดงพฤติกรรมได้อย่างเหมาะสม มีความยืดหยุ่นและสามารถผสมผสานลักษณะได้อย่างเหมาะสม

4. แบบมีความเป็นผู้หญิงและผู้ชายต่ำทั้งคู่ (Undifferentiated) บุคคลที่มีลักษณะแบบนี้เป็นผู้ที่มีบทบาททางเพศไม่ชัดเจน ซึ่งอาจจะแสดงบทบาททางเพศที่ไม่เหมาะสมหรือไม่สอดคล้องกับความคาดหวังของสังคม

1.5 ความเสมอภาคระหว่างชายหญิง

ความเสมอภาคเป็นหลักการพื้นฐานของศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ ขณะที่ความเสมอภาคระหว่างชายและหญิงขึ้นกับเงื่อนไขทางสังคมซึ่งเป็นปัจจัยกำหนดบทบาทชายหญิง ทำให้เกิดความแตกต่างระหว่างชายหญิงส่งผลให้เกิดความไม่เสมอภาคระหว่างชายหญิง ในที่นี้ มีผู้ให้ความหมายความเสมอภาคชายหญิง (Gender equality) ไว้หลากหลาย โดยในเอกสารงานรายได้ และความเท่าเทียมทางมิติหญิงชายในเอเชียตะวันออก: คู่มือปฏิบัติ สำนักงานแรงงานระหว่างประเทศประจำภูมิภาคเอเชียตะวันออกได้ให้ความหมายของ Gender equality หรือความเท่าเทียมทางมิติหญิงชายว่าหมายถึงการมีสิทธิมนุษยชนและสิทธิแรงงานเหมือนกัน และการกระจายภาระงาน อำนาจการตัดสินใจ และรายได้โดยเป็นธรรม เป็นการที่ชายและหญิงได้รับสิทธิ์ โอกาส และการปฏิบัติที่เท่าเทียมกันในทุกด้าน เป็นการเน้นย้ำว่าสิทธิ์หน้าที่

รับผิดชอบ สถานะทางสังคม และการเข้าถึงทรัพยากรของบุคคลไม่ได้ขึ้นอยู่กับว่าคุณคนนั้นจะเกิดมาเป็นเพศชายหรือเพศหญิง แต่ทั้งนี้ไม่ได้หมายความว่าเพศชายและเพศหญิงจะเหมือนกันหรือจำเป็นต้องเหมือนกัน ความเท่าเทียมทางมิติหญิงชายมีนัยว่าผู้ชายและผู้หญิงทุกคนมีเสรีภาพที่จะพัฒนาความสามารถส่วนบุคคลของตนและตัดสินใจในชีวิตโดยปราศจากข้อจำกัดจากภาพเหมารวมหรืออคติต่างๆ เกี่ยวกับบทบาททางเพศหรือลักษณะของเพศหญิงและเพศชาย ในบริบทของงานที่มีคุณค่า ความเท่าเทียมทางมิติหญิงชายมีความสอดคล้องกับการได้รับโอกาสและการปฏิบัติที่เท่าเทียมกัน ค่าตอบแทนที่เท่าเทียมกัน และความสามารถในการเข้าถึงสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยและไม่เป็นอันตราย ความเท่าเทียมในการสมาคมและการร่วมเจรจาต่อรอง ความเท่าเทียมในการได้รับการพัฒนาอาชีพ ความคุ้มครองการมีบุตรและความสมดุลระหว่างชีวิตและงาน (Haspels & Majurin, 2008) สอดคล้องกับกรวิภา บุญชื้อ (2537) ได้ให้นิยามความหมายของความเสมอภาคชายหญิงว่าหมายถึงการที่หญิงชายในสังคมมีสถานภาพที่เท่าเทียมกัน หญิงและชายจะเอื้อต่อการมีและการใช้สิทธิของความเป็นมนุษย์ที่เท่าเทียมกัน รวมทั้งเอื้อต่อการมีส่วนร่วมที่จะใช้ประโยชน์ทางเศรษฐกิจ สังคมและการเมืองอย่างไม่แตกต่างกัน ความเสมอภาคมิได้หมายถึงผู้หญิงและผู้ชายจะต้องเหมือนกัน แต่ความแตกต่างนั้นจะต้องไม่สร้างผลกระทบในเชิงลบต่อวิถีชีวิตของผู้หญิงและผู้ชาย ไม่ก่อให้เกิดการเลือกปฏิบัติ และย่อมต้องมีส่วนที่จะเอื้อต่อการแบ่งปันปันส่วนอำนาจอย่างเป็นธรรมระหว่างผู้หญิงและผู้ชาย ขณะที่สำนักงานกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว (2547) ได้ให้ความหมายของความเสมอภาคหญิงชายว่าหมายถึงการยอมรับและเห็นคุณค่าของความแตกต่างระหว่างผู้ชายและผู้หญิง บทบาทที่แตกต่างกันในสังคม รวมถึงการหาช่องทางที่จะปรับเปลี่ยนโครงสร้างของสังคมให้มีความสมดุลในเชิงอำนาจระหว่างผู้หญิงและผู้ชาย โดยการสร้างความเข้าใจและยอมรับความแตกต่างทางสังคมของชายและหญิง ที่จะนำไปสู่ความเท่าเทียมทั้งในด้านส่วนตัว ครอบครัวและชุมชน ซึ่งในปัจจุบันมีความสนใจศึกษาในประเด็นความเสมอภาคระหว่างชายหญิงโดยเฉพาะในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน โดยมีการศึกษาในประเด็นต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นประเด็นเรื่องการจ้างงาน ค่าจ้าง ตลอดจนโอกาสความก้าวหน้าในอาชีพ

การศึกษาในครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาถึงปัจจัยที่มีผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของข้าราชการสตรีในองค์กรภาครัฐ ในการอธิบายผลของความเป็นผู้หญิงที่มีต่อความก้าวหน้าในอาชีพ โดยเฉพาะในประเด็นบทบาทของผู้หญิงทั้งบทบาทในครอบครัวและในการทำงานสามารถใช้ทฤษฎีสตรีนิยมและเพศสภาวะมาช่วยในการวิเคราะห์และทำความเข้าใจปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นได้

2. ทฤษฎีอาชีพ (Career theory)

ทฤษฎีอาชีพสามารถสรุปเป็นประเด็นสำคัญได้ 3 ประเด็น ได้แก่ ความหมายของทฤษฎีอาชีพ พัฒนาการของทฤษฎีอาชีพ และทฤษฎีการเรียนรู้อาชีพทางสังคม

2.1 ความหมายของอาชีพ

อาชีพ (Career) กับวิชาชีพ (Occupation) มักถูกใช้ในความหมายเดียวกัน (Collin & Young, 2005) รากศัพท์ “อาชีพ (Career)” มาจากภาษาโรมัน ซึ่งมีรากศัพท์ภาษาละตินคือการขนส่งทางถนนหรือถนน (A carriage-road) (Gunz & Peiperl, 2007) คำว่าอาชีพนิยมใช้ในหลายความหมาย แต่ส่วนใหญ่มักกล่าวถึงในความหมายที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน (Work) ความหมายของอาชีพที่นิยมใช้มีอยู่ 4 ลักษณะ ดังนี้ (Hall, 2001)

1. อาชีพคือความก้าวหน้า (Career as advancement) จากความหมายนี้ มองว่าอาชีพเป็นการเลื่อนตำแหน่งในแนวตั้งตามสายการบังคับบัญชาในองค์กร เป็นลำดับขั้นของการเลื่อนตำแหน่งไปยังตำแหน่งที่สูงขึ้นตลอดช่วงชีวิตการทำงานของบุคคล

2. อาชีพคือการเป็นผู้เชี่ยวชาญ (Career as profession) จากความหมายนี้ อาชีพเป็นการสะท้อนความรู้ความสามารถเฉพาะด้านที่จำเป็นต้องใช้ในการปฏิบัติงาน งานที่มีลักษณะเป็นอาชีพต้องมีความก้าวหน้าในตำแหน่งในระยะยาวที่สะท้อนถึงระดับของสถานะที่มีการเปลี่ยนแปลงจากสถานะหนึ่งไปยังอีกสถานะหนึ่ง เช่น การเป็นผู้เชี่ยวชาญด้านกฎหมาย ซึ่งเริ่มต้นจากการเป็นนักเรียนด้านกฎหมาย เป็นต้น

3. อาชีพเป็นลำดับขั้นการทำงานตลอดช่วงชีวิตของบุคคล (Career as a lifelong sequence of jobs) จากความหมายนี้ มองว่าอาชีพเป็นการทำงาน ทุกคนที่ทำงานถือว่ามีอาชีพ โดยไม่คำนึงถึงระดับตำแหน่งหรือรูปแบบของงาน ไม่ตัดสินหรือให้คุณค่าแก่อาชีพใดอาชีพหนึ่ง

4. อาชีพเป็นลำดับขั้นประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องกับบทบาทตลอดช่วงชีวิตของบุคคล (Career as a lifelong sequence of role-related experiences) จากความหมายนี้ มองว่าอาชีพเป็นประสบการณ์หรือกิจกรรมที่เกิดขึ้นในช่วงชีวิตของบุคคล อาชีพทำให้บุคคลเกิดแรงบันดาลใจ ความพึงพอใจ และทัศนคติต่างๆ ที่ส่งผลต่องานและชีวิตส่วนตัวของบุคคลนั้น

นอกจากนั้น ความหมายของอาชีพสามารถแยกพิจารณาได้ 2 มิติ (Baruch, 2004; Greenhaus, Callanan & Godshalk, 2010) มิติแรกมองอาชีพเป็นปัจเจกบุคคล (Individual) มองว่าอาชีพเป็นการพัฒนาระดับบุคคล เพื่อให้บรรลุเป้าหมายทางด้านอาชีพของตน มิตินี้มองอาชีพเป็นลำดับขั้นตอน บทบาทและประสบการณ์ในชีวิตการทำงานของบุคคล ซึ่งเป็นมุมมองของนักจิตวิทยา ผู้ที่ให้ความหมายในลักษณะนี้ ได้แก่ ลอนดอนและสตัมป์ (London & Stumpf, 1982) ได้ให้ความหมายว่า อาชีพเป็นลำดับขั้นของตำแหน่งที่เกี่ยวข้องกับงานที่เกิดขึ้นในชีวิตของบุคคล อาชีพจึงเป็นการรวบรวมขั้นตอนและการเปลี่ยนแปลงตลอดชีวิตการทำงาน ซึ่ง

สะท้อนความต้องการ แรงจูงใจและแรงบันดาลใจของบุคคลใดบุคคลหนึ่ง ส่วน เดอเซ็นโซและรีอบบิ้นส์ (DeCenzo & Robbins, 2001) กล่าวว่า อาชีพคือลำดับขั้นของตำแหน่งงาน ซึ่งบุคคลยึดถืออยู่ในแต่ละช่วงของชีวิต สำหรับ อาร์เทอร์, ฮอลล์ และลอว์เรนซ์ (Arthur, Hall & Lawrence, 1989) อธิบายว่าอาชีพคือลำดับขั้นการพัฒนาประสบการณ์ทำงานของบุคคลหนึ่งในช่วงเวลาใดเวลาหนึ่ง

อีกมุมมองหนึ่งมองว่าอาชีพเป็นการวิเคราะห์ระดับองค์การ (Organization) อาชีพเป็นการวางแผนและจัดการสำหรับบุคคลโดยองค์การ โครงสร้างองค์การจะเป็นตัวระบุตำแหน่งงาน ความสัมพันธ์ระหว่างตำแหน่งและคุณสมบัติที่จำเป็นสำหรับแต่ละตำแหน่ง ดังนั้นการจัดการอาชีพ (Career management) เป็นส่วนหนึ่งของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งเป็นการให้ความหมายในลักษณะของการเพิ่มบทบาทขององค์การ โดยให้คำจำกัดความอาชีพเป็นกระบวนการของการพัฒนาพนักงานตามแนวทางการทำงานและบทบาทในองค์การ (Baruch, 2004)

นอกจากนี้ ยังมีผู้ให้ความหมายของอาชีพในความหมายที่แตกต่างกันไปออกไป ขึ้นกับมุมมองที่มีต่อความหมายของอาชีพ อาทิเช่น อาร์เทอร์, ฮอลล์ และลอว์เรนซ์ (Arthur, Hall & Lawrence, 1989) ได้เสนอมุมมองของสาขาวิชาต่างๆ ทางด้านสังคมศาสตร์ที่มีต่อความหมายของอาชีพ ไว้ดังนี้ มุมมองด้านจิตวิทยามองว่าอาชีพเป็นงาน เป็นเครื่องมือในการตระหนักตนเอง หรือเป็นองค์ประกอบของโครงสร้างชีวิตของแต่ละคน, มุมมองด้านจิตวิทยาสังคมมองว่าอาชีพเป็นสื่อกลางในการตอบสนองต่อบทบาทภายนอกของแต่ละบุคคล, มุมมองด้านสังคมวิทยามองว่าอาชีพเป็นปรากฏการณ์ของบทบาททางสังคมหรือเป็นการเคลื่อนย้ายทางสังคม, มุมมองด้านเศรษฐศาสตร์มองว่าอาชีพเป็นการตอบสนองต่อตลาดแรงงาน, มุมมองด้านมานุษยวิทยามองว่าอาชีพเป็นการเปลี่ยนสถานะ, มุมมองด้านรัฐศาสตร์มองว่าอาชีพเป็นการแสวงหาผลประโยชน์ส่วนบุคคล, มุมมองด้านประวัติศาสตร์มองว่าอาชีพเป็นผลลัพธ์ที่ด้านประวัติศาสตร์ และมุมมองด้านภูมิศาสตร์มองว่าอาชีพเป็นการตอบสนองต่อลักษณะทางภูมิศาสตร์

ส่วน สเตียร์ (Steers, 1991) ให้ความหมายว่าอาชีพเป็นการรับรู้ของบุคคลเกี่ยวกับลำดับขั้นตอนของทัศนคติและพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับงานตลอดช่วงชีวิตของบุคคล ขณะที่กรีนเฮาส์, แคลแลน และก๊อดชอล์ค (Greenhaus, Callanan & Godshalk, 2010) ได้ขยายความว่า อาชีพเป็นรูปแบบของประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องกับงานซึ่งเป็นไปในแต่ละช่วงของชีวิตของบุคคล โดยประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องกับงาน คือ 1) ประสบการณ์ทางด้านอัตวิสัย เช่น ตำแหน่งงาน หน้าที่งานหรือกิจกรรม 2) ประสบการณ์ทางด้านอัตตวิสัย เช่น แรงบันดาลใจในงาน ความคาดหวัง คุณค่า ความต้องการ และความรู้สึกที่เกี่ยวข้องกับงาน

จากความหมายข้างต้น จะเห็นได้ว่าความหมายของอาชีพ มีหลายความหมายขึ้นกับมุมมองที่ใช้ในการศึกษา การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้เป็นการศึกษาความก้าวหน้าในอาชีพของผู้บริหารสตรีในองค์การภาครัฐ ซึ่งเป็นการวางแผนและจัดการบุคคลในองค์การ ดังนั้น เพื่อให้การศึกษานี้มีความชัดเจนและครอบคลุมทั้งมุมมองระดับบุคคลและระดับองค์การ จึงสรุปได้ว่า อาชีพเป็นกระบวนการพัฒนาประสบการณ์ พฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับงานของบุคคลในองค์การที่เกิดขึ้นตามลำดับ ตลอดชีวิตการทำงานของบุคคล

2.2 พัฒนาการของทฤษฎีอาชีพ

การศึกษาเกี่ยวกับอาชีพได้มีการดำเนินการมาเป็นเวลานาน ทฤษฎีอาชีพสร้างขึ้นบนความสัมพันธ์ระหว่างปัจเจกบุคคล องค์การและสังคม (Dickmann & Baruch, 2011) ทฤษฎีอาชีพเป็นการพยายามที่จะอธิบายตัวแปรด้านอาชีพ (Occupational variables) เช่น ประเภทของงาน, รายได้ที่ได้รับ เป็นต้น รวมทั้งตัวแปรด้านจิตวิทยา (Psychological variables) เช่น ความพึงพอใจในงานและความเครียดเกี่ยวกับงาน ซอนเนนเฟลด์และคอตเตอร์ (Sonnenfeld & Kotter, 1982) ได้รวบรวมทฤษฎีอาชีพและผลการวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาด้านอาชีพและได้จำแนกทฤษฎีอาชีพออกเป็น 4 กลุ่ม ได้แก่

1. แนวคิดเชิงโครงสร้างทางสังคม (The social structural approach) เป็นคลื่นลูกแรกในการศึกษาเกี่ยวกับอาชีพ เริ่มตั้งแต่ประมาณ ปี 1890 ผลงานส่วนใหญ่ทำการศึกษาโดยนักสังคมวิทยา ซึ่งให้ความสำคัญกับความสัมพันธ์ระหว่างสถานะทางสังคมที่มีต่อการเลือกอาชีพ ทฤษฎีในกลุ่มนี้แสดงให้เห็นว่ามีความสัมพันธ์ระหว่างอาชีพ การศึกษา และความมั่งคั่งของบิดามารดา กับสถานะทางสังคมและรายได้ที่ได้รับของบุตร

2. แนวคิดเชิงคุณลักษณะส่วนบุคคล (The individual traits approach) แนวคิดนี้เริ่มต้นประมาณ ปี 1920-1930 ทฤษฎีในกลุ่มนี้เน้นศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะส่วนบุคคลกับการเลือกอาชีพ ผลการศึกษาส่วนใหญ่ทำการศึกษาโดยนักจิตวิทยา นักทฤษฎีที่เด่นๆ ในกลุ่มนี้ ได้แก่ Holland ซึ่งได้เสนอว่าบุคลิกภาพที่แตกต่างกันนำไปสู่การเลือกอาชีพที่แตกต่างกัน

3. แนวคิดเชิงลำดับขั้นของอาชีพ (The career stage approach) แนวคิดนี้เริ่มต้นประมาณปี 1950 แนวคิดในกลุ่มนี้เป็นการศึกษาถึงกระบวนการและขั้นตอนในการเลือกและพัฒนาอาชีพ นักทฤษฎีในกลุ่มนี้ ได้แก่ Ginzberg, Super เป็นต้น

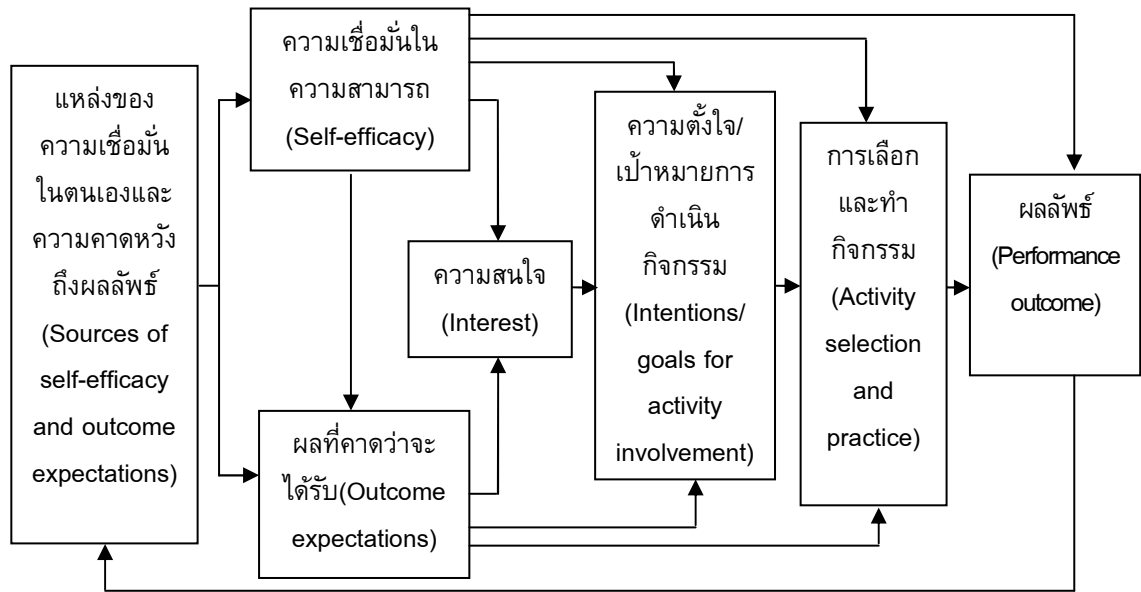
4. แนวคิดเชิงวงจรชีวิต (The life cycle approach) แนวคิดนี้เริ่มต้นประมาณ ปี 1970 โดยเน้นศึกษาการทำงานตลอดชีวิต เป็นวงจรพัฒนาการในช่วงชีวิตของบุคคล ซึ่งปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาตามแนวคิดเชิงวงจรชีวิต ประกอบด้วย 3 ปัจจัยหลักของชีวิต ได้แก่ งาน ครอบครัวและส่วนตัว นักทฤษฎีในกลุ่มนี้ ได้แก่ Levinson เป็นต้น

2.3 ทฤษฎีการเรียนรู้อาชีพทางสังคม

ทฤษฎีการเรียนรู้อาชีพทางสังคม (Social cognitive career theory: SCCT) พัฒนามาจากทฤษฎีการเรียนรู้ทางสังคม (Social cognitive) ของแบนดูรา (Bandura) เพื่อทำความเข้าใจกระบวนการพัฒนาอาชีพ (Career development) ทฤษฎีการเรียนรู้อาชีพทางสังคมเป็นทฤษฎีใหม่ที่พยายามทำความเข้าใจและหาคำตอบเกี่ยวกับอาชีพ โดยรวบรวมแนวคิดทฤษฎีอาชีพในอดีตเข้าด้วยกันและแบ่งแนวคิดเกี่ยวกับอาชีพออกเป็น 3 แนวคิด (Brown & Lent, 2005) ได้แก่ 1) ความสนใจด้านอาชีพ (Vocational interest) 2) การเลือกอาชีพ (Occupational choice) และ 3) ความสำเร็จในอาชีพและความมั่นคงในอาชีพ (Career success and stability) โดยในแต่ละแนวคิดจะมีองค์ประกอบพื้นฐานเหมือนกัน คือเน้นตัวแปรระดับบุคคล (Person variable) ประกอบด้วย การรับรู้ความสามารถของตนเอง (Self-efficacy), ความคาดหวังถึงเป้าหมาย (Outcome expectations) และเป้าหมาย (Goals) บรรทัดและเลนส์นำเสนอแนวคิดทั้ง 3 ด้านด้วยโมเดล ดังนี้

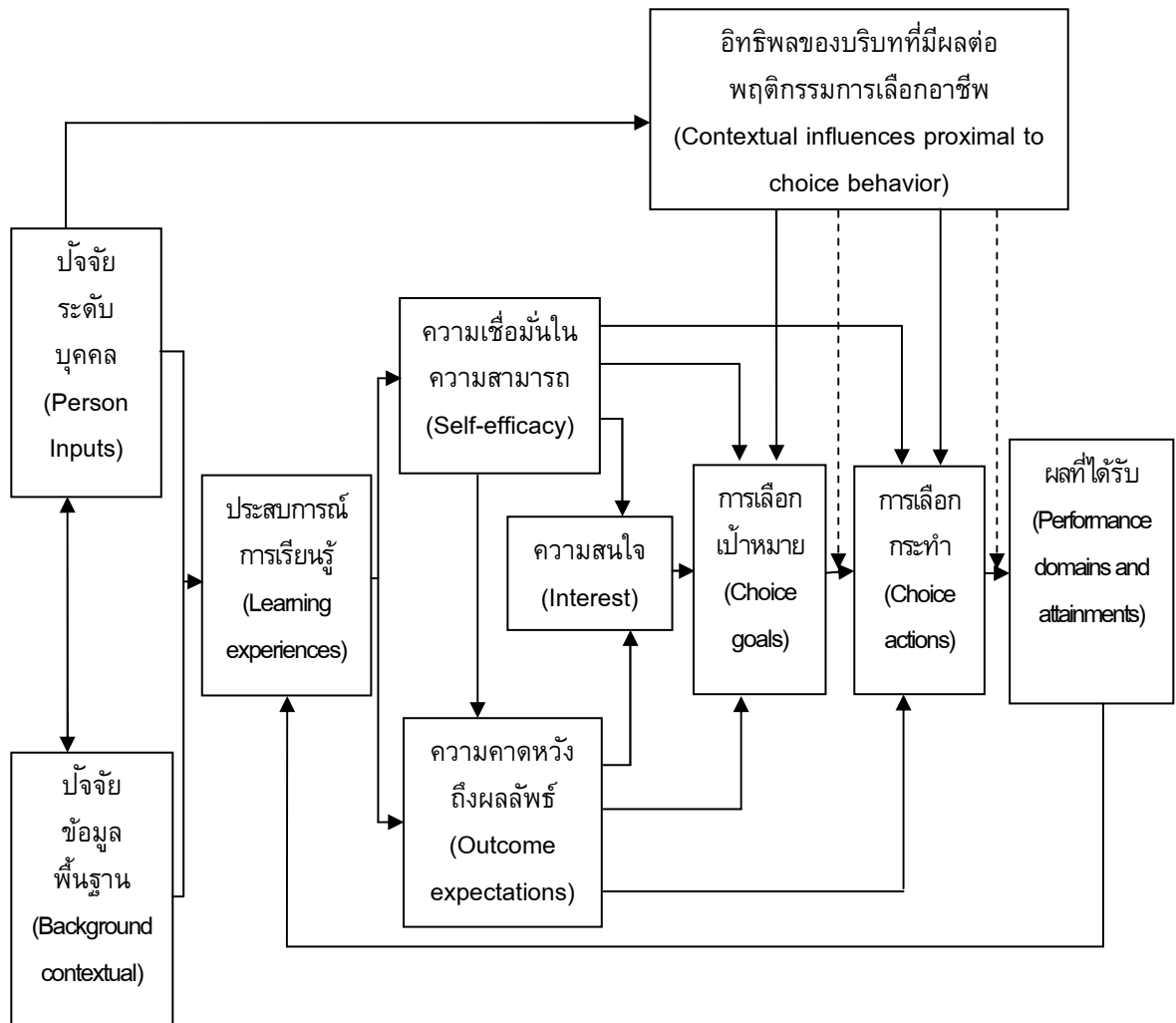
1. โมเดลความสนใจในอาชีพ (Interest model) แนวคิดนี้ เชื่อว่าความสนใจในอาชีพของบุคคลในวัยเด็กมาจากครอบครัว การศึกษาและสภาพแวดล้อมแสดงออกผ่านกิจกรรมต่างๆ ที่เด็กสนใจกระทำ เช่นงานฝีมือ กีฬา คณิตศาสตร์ คอมพิวเตอร์ เป็นต้น กิจกรรมเหล่านี้นำมาสู่อาชีพในอนาคตของบุคคล นอกจากนั้น บุคคลมีแนวโน้มจะสนใจและพัฒนากิจกรรมที่กระทำอยู่เมื่อบุคคลเชื่อว่าตนเองมีความสามารถในกิจกรรมนั้นและได้รับผลลัพธ์ทางบวกจากกิจกรรมที่กระทำ ดังนั้น ในโมเดลความสนใจในอาชีพ การรับรู้ความสามารถของตนเอง (Self-efficacy) และความคาดหวังถึงผลลัพธ์ (Outcome expectations) มีอิทธิพลต่อความสนใจในอาชีพ ขณะเดียวกันบุคคลมีแนวโน้มที่จะพัฒนาความไม่สนใจหรือความเบื่อหน่ายต่อกิจกรรมที่ทำเมื่อเกิดความไม่มั่นใจในตนเองที่จะทำกิจกรรมนั้น และคาดว่าผลลัพธ์ที่ได้จะไม่เป็นตามที่คาดหวังไว้ ดังนั้น เมื่อบุคคลมีความสนใจในอาชีพ บุคคลจะมีเป้าหมาย และเลือกทำกิจกรรมที่ส่งผลให้บรรลุเป้าหมายทางด้านอาชีพ

อย่างไรก็ตาม ความสนใจในอาชีพเปลี่ยนแปลงได้ตลอดเวลา ถ้าหากบุคคลมีความสนใจในกิจกรรมใหม่ที่ส่งผลให้บุคคลมีความพึงพอใจ มีความเชื่อมั่นว่าตนเองมีความสามารถในกิจกรรมใหม่มากกว่าและทำได้ดีกว่าในกิจกรรมใหม่ ดังนั้น ทฤษฎีการเรียนรู้อาชีพทางสังคม เชื่อว่าความสนใจในอาชีพสามารถเปลี่ยนแปลงได้ ขึ้นกับการเปลี่ยนแปลงการรับรู้ความสามารถของตนเองและความคาดหวังถึงผลลัพธ์



ภาพประกอบ 1 โมเดลความสนใจในอาชีพ

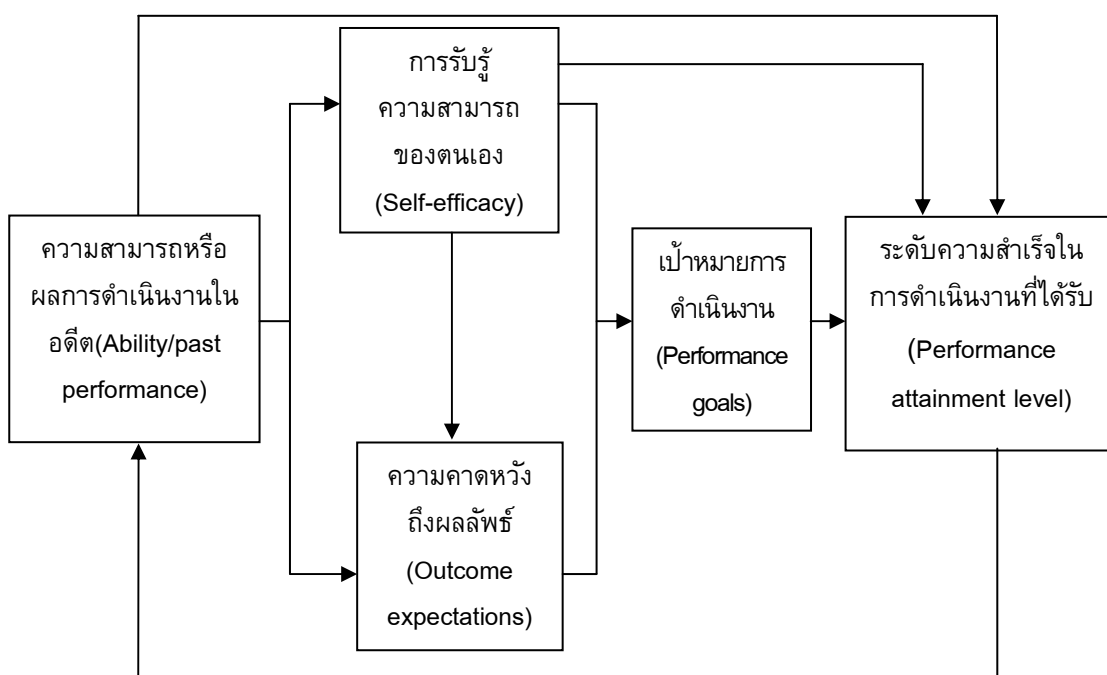
2. โมเดลการเลือกอาชีพ (Choice model) แนวคิดนี้เชื่อว่า การเลือกอาชีพเป็นกระบวนการ ประกอบด้วยกระบวนการย่อยๆ ทฤษฎีการเรียนรู้อาชีพทางสังคมแบ่งกระบวนการเลือกอาชีพออกเป็น 3 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) การเลือกเบื้องต้นหรือการกำหนดเป้าหมาย เพื่อเข้าสู่สาขาวิชาชีพเฉพาะด้าน 2) การดำเนินการเพื่อบรรลุเป้าหมาย เช่น การลงทะเบียนเรียนในสาขาวิชาเอก และ 3) ประสบการณ์ที่ได้รับเป็นข้อมูลย้อนกลับจากการเลือกอาชีพ ซึ่งจะส่งผลต่อการเลือกอาชีพในอนาคต



ภาพประกอบ 2 โมเดลการเลือกอาชีพ

โมเดลการเลือกอาชีพให้ความสำคัญกับบริบทสภาพแวดล้อมที่มีผลต่อการเลือกอาชีพของบุคคล ประกอบด้วย 1) ปัจจัยระดับบุคคล (Person inputs) เช่น เพศสภาวะ เชื้อชาติ ความพิการ 2) ปัจจัยข้อมูลพื้นฐาน (Background contextual) ซึ่งส่งผลต่อประสบการณ์การเรียนรู้ของบุคคล ขณะที่การรับรู้ความสามารถของตนเองและความคาดหวังถึงผลลัพธ์ส่งผลต่อความสนใจในอาชีพ ซึ่งทำให้เกิดการกำหนดเป้าหมายหรือการเลือกอาชีพ และเมื่อบุคคลมีเป้าหมายส่งผลให้เกิดแรงจูงใจในการดำเนินการเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย เช่น ฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะที่จำเป็นในการประกอบอาชีพนั้น ส่วนผลที่ได้รับจากการเลือกอาชีพจะส่งข้อมูลย้อนกลับไปยังประสบการณ์การเรียนรู้ เป็นวงจรการเลือกอาชีพต่อไป

3. โมเดลผลการดำเนินการด้านอาชีพ (Performance model) เป็นการอธิบายแนวคิดความสำเร็จในอาชีพและความมั่นคงในอาชีพ (Career success and stability) โดยโมเดลผลการดำเนินการด้านอาชีพให้ความสำคัญ 2 ปัจจัยหลัก ได้แก่ 1) ความสามารถหรือผลการดำเนินงานในอดีต (Ability/past performance) ซึ่งในที่นี้ หมายถึงความสำเร็จที่บุคคลได้รับทั้งจากการทำงานและการศึกษาในอดีต และ 2) ระดับความสำเร็จในการดำเนินงานที่ได้รับ (Performance attainment level) โมเดลนี้เชื่อว่าความสามารถหรือผลการดำเนินงานในอดีต (Ability/past performance) มีความสัมพันธ์กับระดับความสำเร็จในการดำเนินงานที่ได้รับ (Performance attainment level) โดยมีความสัมพันธ์ใน 2 รูปแบบ ได้แก่ 1) ความสามารถหรือผลการดำเนินงานในอดีต (Ability/past performance) ส่งผลทางตรงต่อระดับความสำเร็จในการดำเนินงานที่ได้รับ (Performance attainment level) 2) ความสามารถหรือผลการดำเนินงานในอดีต (Ability/past performance) ส่งผลทางอ้อมต่อระดับความสำเร็จในการดำเนินงานที่ได้รับ (Performance attainment level) ผ่านการรับรู้ความสามารถของตนเองและความคาดหวังถึงผลลัพธ์และเป้าหมายในการปฏิบัติงาน ดังนั้นการมีกรรับรู้ความสามารถของตนเองและมีความคาดหวังถึงผลลัพธ์ทางบวก จะส่งผลให้เกิดแรงจูงใจในการบรรลุเป้าหมาย



ภาพประกอบ 3 โมเดลผลการดำเนินการด้านอาชีพ

จากที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่าทฤษฎีการเรียนรู้อาชีพทางสังคม (Social cognitive career theory) เป็นแนวคิดที่พัฒนามาจากทฤษฎีการเรียนรู้ทางสังคม (Social cognitive theory) ของแบนดูรา เพื่อทำความเข้าใจกระบวนการการพัฒนาอาชีพ โดยพยายามทำความเข้าใจกระบวนการเกี่ยวกับอาชีพใน 3 กระบวนการ ได้แก่ ความสนใจด้านอาชีพ (Vocational interest), การเลือกอาชีพ (Occupational choice) และผลการดำเนินการด้านอาชีพหรือความสำเร็จในอาชีพและความมั่นคงในอาชีพ (Career success and stability) นอกจากนี้ แนวคิดนี้ยังให้ความสำคัญกับตัวแปรการเรียนรู้ทางสังคม ได้แก่ การรับรู้ความสามารถของตนเอง (Self-efficacy) และปัจจัยสภาพแวดล้อม (Environmental factors) ซึ่งตัวแปรเหล่านี้ช่วยในการอธิบายการพัฒนาอาชีพและเส้นทางอาชีพของบุคคล

การศึกษานี้เป็นการศึกษาความก้าวหน้าในอาชีพของข้าราชการสตรีในองค์การภาครัฐ ผู้วิจัยได้นำทฤษฎีการเรียนรู้อาชีพทางสังคม (Social cognitive career theory) มาปรับใช้ในการศึกษานี้ โดยนำโมเดลผลการดำเนินการด้านอาชีพ ซึ่งเป็นโมเดลที่อธิบายแนวคิดความสำเร็จในอาชีพและความมั่นคงในอาชีพ (Career success and stability) มาปรับใช้เพื่อศึกษาผลของประสบการณ์การเรียนรู้และความสำเร็จที่ได้รับจากการทำงานของข้าราชการสตรีในองค์การภาครัฐ

จากทฤษฎีการเรียนรู้อาชีพทางสังคม แสดงให้เห็นถึงความเชื่อมโยงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยต่าง ๆ ที่มีผลต่อความสำเร็จในอาชีพของบุคคล ไม่ว่าจะเป็นปัจจัยส่วนบุคคล, บริบทสภาพแวดล้อม, การรับรู้ความสามารถของตนเองที่ส่งผลต่อผลการดำเนินการด้านอาชีพหรือความสำเร็จในอาชีพของบุคคล ดังนั้น ทฤษฎีการเรียนรู้อาชีพทางสังคมช่วยในการอธิบายประสบการณ์การเรียนรู้ของบุคคลแต่ละคนที่ส่งผลต่อผลลัพธ์ทางด้านอาชีพหรือความสำเร็จในอาชีพ ซึ่งประสบการณ์การเรียนรู้ในที่นี้หมายรวมทั้งประสบการณ์การทำงานและประสบการณ์การศึกษาที่เกิดขึ้นและส่งผลต่อความสำเร็จในอาชีพของบุคคล

3. ทฤษฎีบทบาท (Role Theory)

บทบาทเป็นการแสดงพฤติกรรมของบุคคลตามสถานภาพที่ตนดำรงอยู่ หรือตามความคาดหวังของสังคม บทบาทจึงสะท้อนตำแหน่งหรือสถานะของบุคคลในระบบสังคม ซึ่งแต่ละคนมีบทบาทหลากหลาย ทั้งบทบาทในงานและนอกรงาน เช่น บทบาทลูกจ้าง บทบาทนายจ้าง บทบาทพ่อแม่ บทบาทการเป็นสมาชิกในสังคม ซึ่งแต่ละบทบาทมีรูปแบบของพฤติกรรมที่แตกต่างกัน โดยทฤษฎีบทบาทสามารถสรุปเป็นประเด็นสำคัญได้ 2 ประเด็น ได้แก่ ความหมายของทฤษฎีบทบาท และการจำแนกทฤษฎีบทบาท

3.1 ความหมายของบทบาท

ในการให้ความหมายของบทบาทมีผู้ให้ความหมายของบทบาทไว้อย่างหลากหลาย อาทิจี โคเฮน (Cohen, 1979) ให้นิยามว่าบทบาทหมายถึงพฤติกรรมของบุคคลที่ถูกคาดหวังจากบุคคลอื่น ซึ่งผู้ดำรงตำแหน่งนั้นจะต้องปฏิบัติ โดยแบ่งบทบาทออกเป็นบทบาทที่ถูกกำหนด (Prescribed role) และบทบาทที่ปฏิบัติจริง (Enacted role) ส่วนบีดเดิล (Biddle, 1979) อธิบายว่าบทบาทหมายถึงเป็นพฤติกรรม ซึ่งเป็นลักษณะเฉพาะของบุคคลในสภาพแวดล้อมหนึ่งๆ โดยอธิบายว่าบทบาทมีความหมายใน 3 ลักษณะ 1) บทบาทเป็นพฤติกรรม (Behavior) หรือการกระทำที่สามารถสังเกตได้ 2) บทบาทจำกัดอยู่ในพฤติกรรมของมนุษย์เท่านั้น (Person) และ 3) บทบาทถูกกำหนดโดยสิ่งแวดล้อม (Context) ขณะที่ในประเทศไทย สุพัตรา สุภาพ (2540) กล่าวว่าบทบาท (Role) คือการปฏิบัติตามสิทธิและหน้าที่ของสถานภาพ (ตำแหน่ง) เช่น เป็นพ่อ บทบาท คือ ต้องเลี้ยงดูลูก เป็นครู บทบาท คือ สั่งสอน อบรมนักเรียนให้ดี เป็นคนไข้ บทบาท คือ ปฏิบัติตามหมอสั่ง ส่วน จ่านง อติวัฒน์สิทธิ์ (2532) ให้ความหมายว่าบทบาทเป็นสิ่งที่คู่กับสถานภาพ สถานภาพเป็นโครงสร้างของสังคมเป็นนามธรรมที่อยู่ในความคิดความเข้าใจร่วมกันของสังคม ส่วนบทบาทเป็นพฤติกรรมที่เห็นได้ นั้น เป็นการกระทำของบุคคลตามสถานภาพที่ตนดำรงอยู่

3.2 การจำแนกทฤษฎีบทบาท

ในการจำแนกทฤษฎีบทบาทนักวิชาการได้จำแนกแนวคิดทฤษฎีบทบาท ออกเป็น 2 แนวคิด ได้แก่

1. แนวคิดเชิงโครงสร้างนิยม ให้ความสำคัญกับโครงสร้างและหน้าที่ตามสถานภาพสังคม รวมถึงการจัดระเบียบและผลของบทบาทต่างๆ ต่อระบบสังคม ดังนั้น จึงมองว่าบทบาทเป็นสิ่งที่สังคมกำหนดขึ้น และคาดหวังให้บุคคลที่อยู่ในสถานภาพนั้น ควรปฏิบัติตามบรรทัดฐานที่กำหนดไว้ พฤติกรรมตามบทบาทที่เกิดขึ้นในแง่มุมมองนี้คือ การสนองตอบโดยตรงต่อความคาดหวังที่มีต่อบทบาท

2. แนวคิดเชิงปฏิสัมพันธ์สัญลักษณ์ ให้ความสำคัญกับการมีปฏิสัมพันธ์ต่อกัน ดังนั้นจึงมองว่าบทบาทเป็นกระบวนการซึ่งบุคคลต้องทำความเข้าใจกับความคาดหวังของบุคคลอื่นที่มีต่อบทบาทของตน กล่าวคือ บทบาทเป็นผลมาจากการมีประสบการณ์ร่วมกับผู้อื่น หรือจากการปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในสังคม บทบาทตามแนวนี้จึงมีลักษณะไม่ตายตัวหรือถูกกำหนดไว้ก่อนจากโครงสร้างทางสังคม

นอกจากนั้น อัลพอร์ท (Allport, 1937) เสนอแนวคิดเกี่ยวกับการแสดงบทบาทของบุคคลขึ้นอยู่กับการปัจจัย ดังนี้ 1) ความคาดหวังต่อบทบาท (Role expectation) เป็นความคาดหวังต่อบทบาทของสังคม โดยสังคมคาดหวังให้บุคคลปฏิบัติตามความคาดหวังที่กำหนดโดยกลุ่ม

สังคมและตามสถานภาพที่บุคคลนั้นดำรงอยู่ 2) การรับรู้บทบาท (Role conception) เป็นรับรู้บทบาทของบุคคล ว่าควรมีบทบาทอย่างไร การรับรู้บทบาทมีความสัมพันธ์กับความต้องการของบุคคล โดยการรับรู้บทบาทและความต้องการของบุคคล ย่อมขึ้นอยู่กับลักษณะพื้นฐานส่วนบุคคล ตลอดจนเจตนาเป้าหมายในชีวิตและค่านิยมของบุคคลที่ดำรงอยู่ในบทบาทนั้น 3) การยอมรับบทบาทของบุคคล (Role acceptance) จะเกิดขึ้นเมื่อมีความสอดคล้องระหว่างความคาดหวังต่อบทบาท และการรับรู้บทบาทที่ตนดำรงอยู่ ซึ่งการยอมรับบทบาทเป็นเรื่องเกี่ยวกับความเข้าใจในบทบาทและการสื่อสารระหว่างสังคมและบุคคล หากบทบาทที่ได้รับ ทำให้ผู้ดำรงอยู่ในบทบาท ได้รับความเสียหายหรือเสียประโยชน์ หรือขัดกับความต้องการ (Role conflict) บุคคลอาจจะไม่ยอมรับบทบาท และ 4) การปฏิบัติตามบทบาท (Role performance) เป็นบทบาทที่แท้จริง (Actual role) ที่บุคคลแสดงออก ซึ่งอาจจะเป็นการแสดงบทบาทตามที่สังคมคาดหวังหรือเป็นการแสดงบทบาทตามการรับรู้ และตามความคาดหวังของตนเอง บุคคลจะปฏิบัติตามบทบาทอย่างไร ขึ้นอยู่กับระดับการยอมรับ บทบาทของบุคคล ซึ่งเป็นผลมาจากความสอดคล้องระหว่างความคาดหวังต่อบทบาทของสังคม และการรับรู้บทบาทของตนเอง

การศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาความก้าวหน้าในอาชีพของข้าราชการสตรี ทฤษฎีบทบาทช่วยในการทำความเข้าใจเกี่ยวกับบทบาทที่หลากหลายของผู้หญิง ไม่ว่าจะเป็นบทบาทในการทำงาน เช่น บทบาทผู้บังคับบัญชา บทบาทผู้ใต้บังคับบัญชา บทบาทการเป็นสมาชิกที่ดีในองค์กร เป็นต้น หรือบทบาทในครอบครัว เช่น บทบาทการเป็นแม่ บทบาทการเป็นภรรยา เป็นต้น นอกจากนี้ การที่มีหลายบทบาทในขณะเดียวกันยังอาจทำให้เกิดความขัดแย้งในบทบาท อันจะนำมาสู่ผลทางลบต่อการทำงานและครอบครัว ดังนั้น ทฤษฎีบทบาทจะแสดงให้เห็นถึงความเชื่อมโยงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยต่างๆ ที่มีผลต่อการเลือกอาชีพและความก้าวหน้าในอาชีพของข้าราชการสตรีไม่ว่าจะเป็นปัจจัยครอบครัว ปัจจัยบทบาททางเพศ ซึ่งเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของข้าราชการสตรีในภาพกว้าง

แนวคิดเกี่ยวกับความก้าวหน้าในอาชีพ

ความก้าวหน้าในอาชีพสามารถสรุปเป็นประเด็นสำคัญได้ 3 ประเด็น ได้แก่ ความหมายของความก้าวหน้าในอาชีพ การวัดความก้าวหน้าในอาชีพ และแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความก้าวหน้าในอาชีพ

1. ความหมายความก้าวหน้าในอาชีพ

ความก้าวหน้าในอาชีพเป็นเป้าหมายอย่างหนึ่งของการทำงาน โดยทั่วไปความก้าวหน้าในอาชีพหมายถึงการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น ซึ่งแท้จริงแล้วเป็นแค่ส่วนหนึ่งของความก้าวหน้าใน

อาชีพ คำศัพท์ที่ใช้อธิบายความก้าวหน้าในอาชีพมีอยู่หลายคำไม่ว่าจะเป็นความก้าวหน้าในงาน (Career progression), ความสำเร็จในอาชีพ (Career success), หรือความก้าวหน้าในอาชีพ (Career advancement), ความก้าวหน้าทางการบริหาร (Managerial advancement) หรือผลลัพธ์ของงาน (Career outcome) ซึ่งมีความหมายในทำนองเดียวกัน (Arthur, Khapova & Wilderom, 2005) โดยแนวคิดพื้นฐานของความก้าวหน้าในอาชีพเป็นการอธิบายผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจากการทำงานของบุคคล แต่ผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจากการทำงานทั้งหมด ไม่ใช่ความก้าวหน้าในอาชีพ ความก้าวหน้าในอาชีพเป็นผลลัพธ์ที่บุคคลต้องการ หรือส่งผลให้เกิดความรู้สึกในทางบวก ซึ่งผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจะส่งผลให้บุคคลเกิดความรู้สึกทางบวกหรือไม่ ขึ้นกับการรับรู้ของบุคคล (Burke, 1995) อย่างไรก็ตาม แต่ละคนต้องการผลลัพธ์ที่เกิดจากการทำงานแตกต่างกัน โดยทั่วไปผลลัพธ์ที่บุคคลต้องการ อันเกิดจากการทำงาน สามารถแบ่งได้เป็น 4 ประเภท (Baruch, 2004) ได้แก่ 1) ความก้าวหน้า (Advancement) หรือการเลื่อนตำแหน่งตามสายการบังคับบัญชา, อำนาจ, การเป็นผู้เชี่ยวชาญ, การเลื่อนสถานะ 2) การเรียนรู้ (Learning) หมายถึงการได้รับทักษะ, ความรู้, ความสามารถ, สมรรถนะในการทำงาน 3) ผลทางด้านจิตใจ (Psychological) ได้แก่ ความพึงพอใจ การยอมรับตนเอง การบรรลุผลสำเร็จ และ 4) ผลทางด้านร่างกาย (Physiological) ได้แก่ การมีเงินทองในการใช้จ่าย การจ้างงาน

ในที่นี้ มีนักวิชาการได้ให้ความหมายของคำว่าความก้าวหน้าในอาชีพไว้หลากหลาย อาทิ ลอนดอนและสตัมป์ (London & Stumpf, 1982) อธิบายว่าความก้าวหน้าในอาชีพเป็นการเปลี่ยนแปลงบทบาทของงาน ซึ่งเป็นผลลัพธ์ที่ได้รับจากการทำงานโดยตรง การเปลี่ยนแปลงบทบาทของงานที่เกิดขึ้นไม่ใช่เพียงแค่การเลื่อนระดับตำแหน่งที่สูงขึ้นและการได้รับค่าตอบแทนที่สูงขึ้นในองค์กรเท่านั้น แต่หมายรวมถึงผลของการเปลี่ยนแปลงบทบาทของงานทั้งหมด ไม่ว่าจะเป็นความก้าวหน้าในงาน การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง หรือเงินเดือน ตลอดจนความพึงพอใจในชีวิต ความรู้สึกประสบความสำเร็จทางด้านจิตใจ ความรู้สึกมีคุณค่า ความรู้สึกมีอำนาจ ความเชี่ยวชาญและความสำเร็จ รวมถึงรางวัลที่ได้รับจากงาน เช่นรายได้ อำนาจ ชื่อเสียงและสถานะ แต่การเปลี่ยนแปลงบทบาทของงานทั้งหมดไม่ใช่ความก้าวหน้าในอาชีพ ความก้าวหน้าในอาชีพหมายถึงการเปลี่ยนแปลงบทบาทของงานซึ่งส่งผลให้บุคคลเกิดความรู้สึกทางบวก ส่วนอาร์เธอร์, ทาโฆวาและวินเดอรรอม (Arthur, Khapova & Wilderom, 2005) ให้นิยามของความก้าวหน้าในอาชีพว่าเป็นผลสำเร็จของผลลัพธ์ที่ต้องการให้เกิดขึ้นจากการทำงานตลอดช่วงชีวิตการทำงานของบุคคล ขณะที่ ซาบุสกีและบาร์เลย์ (Zabusky & Barley, 1996) ระบุว่าความก้าวหน้าในอาชีพเป็นความก้าวหน้าตามลำดับขั้นการบังคับบัญชา

เมื่อประมวลความหมายของคำว่าความก้าวหน้าในอาชีพดังกล่าวข้างต้น นิยามความหมายของความก้าวหน้าในอาชีพในที่นี้ หมายถึง ความก้าวหน้าในการทำงานและผลลัพธ์ต่างๆ ที่บุคคลได้รับจากการทำงาน ซึ่งส่งผลให้เกิดความรู้สึกทางบวกทางด้านจิตใจ

2. การวัดความก้าวหน้าในอาชีพ

การศึกษาเกี่ยวกับการวัดความก้าวหน้าหรือความสำเร็จในอาชีพเริ่มต้นในช่วงปี 1930 เริ่มต้นโดยนักจิตวิทยาอุตสาหกรรมชื่อ สโตท (Stott) เสนอให้วัดความสำเร็จในวิชาชีพจากความพึงพอใจในค่าตอบแทน (Wage satisfaction) ต่อมาในปี 1950 เดวี (Davies) เสนอให้วัดความสำเร็จในอาชีพจากความพึงพอใจในงาน (Job satisfaction) แต่ทั้ง 2 มาตรวัดมีความแตกต่างกันและไม่สามารถใช้วัดความสำเร็จในอาชีพได้อย่างแท้จริง (Hennequin, 2007)

ในช่วงแรกของการศึกษาการวัดความสำเร็จในอาชีพ มาตรวัดที่ใช้วัดความสำเร็จในอาชีพในช่วงแรกจะเป็นมาตรวัดเชิงภาวะวิสัย (Objective) ซึ่งจะทำการวัดจากสิ่งที่มองเห็นได้อย่างชัดเจนหรือเป็นเกณฑ์ภายนอก (External criteria) โดยมีจะทำการวัดการความก้าวหน้าของบุคคลจากระดับตำแหน่ง ความก้าวหน้าตามสายการบังคับบัญชาภายในองค์กร นักวิชาการที่ทำการศึกษการวัดความก้าวหน้าในอาชีพในช่วงแรก ได้แก่ แจสโคลคา, เบเยอร์ และทริส (Jaskolka, Beyer & Trice, 1985) ซึ่งเสนอให้วัดความสำเร็จในอาชีพจาก 2 องค์ประกอบ ได้แก่ ความสำเร็จทางการเงิน (Financial success) และความสำเร็จทางด้านสถานะ (Status success) โดยแจสโคลคา, เบเยอร์และทริสระบุว่าความสำเร็จเป็นการประเมินและตัดสินจากบุคคลภายนอก ดังนั้น การประเมินความสำเร็จจะต้องประเมินจากเกณฑ์ที่เห็นได้ชัดและสามารถจับต้องได้ จากข้างต้นจะเห็นได้ว่าความสำเร็จในอาชีพเชิงภาวะวิสัย (Objective) สะท้อนให้เห็นถึงบทบาทของสังคมในการพิจารณาถึงความสำเร็จของบุคคล โดยทำการตัดสินความสำเร็จในอาชีพของบุคคลผ่านมุมมองของสังคม

แม้ว่าเกณฑ์ภายนอกหรือมาตรวัดเชิงภาวะวิสัย (Objective) จะได้รับการยอมรับในช่วงแรก แต่เมื่อมีการนำเสนอผลการศึกษหลายชิ้นที่แสดงให้เห็นว่าการวัดความสำเร็จในอาชีพโดยใช้เกณฑ์ภายนอกเพียงเกณฑ์เดียวไม่เพียงพอที่จะอธิบายปรากฏการณ์ได้ทั้งหมด (Korman, Witting-Berman & Lang, 1981) ดังนั้น จึงมีการพัฒนามาตรวัดความสำเร็จในอาชีพทั้งในเชิงภาวะวิสัย (Objective) และเชิงอัตตวิสัย (Subjective) นักวิชาการที่เสนอมาตรวัดความสำเร็จในอาชีพเชิงอัตตวิสัย (Subjective) ที่เป็นที่ยอมรับและนิยมใช้อย่างแพร่หลาย คือ แกตติเคอร์และลาร์วูด (Gattiker & Larwood, 1986) ซึ่งเสนอแบบวัดความสำเร็จในอาชีพเชิงอัตตวิสัย (Subjective) โดยวัดจาก 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ความสำเร็จด้านการทำงาน (Job success) 2) ความสำเร็จด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Inter-personal success) 3) ความสำเร็จทางการเงิน (Financial success) 4) ความสำเร็จตามสายการบังคับบัญชา (Hierarchical success) และ 5) ความสำเร็จในชีวิต (Life success) ขณะที่ กรีนฮัส, ปาราสูรามาน และวอร์มเลย์ (Greenhaus, Parasuraman & Wormley, 1990) เสนอให้วัดความสำเร็จในอาชีพ (Career success) จากเกณฑ์เชิงอัตตวิสัย (Subjective) เพียงเกณฑ์เดียวโดยวัดจากความพึงพอใจในอาชีพ (Career satisfaction) ต่อมา ชัสเมอร์และปาร์คเกอร์ (Chusmir &

Parker, 1992) ได้ขยายแนวคิดเกี่ยวกับความสำเร็จในอาชีพโดยวัดความสำเร็จในอาชีพจาก 6 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) สถานะ/ความมั่งคั่ง (Status/wealth) 2) การช่วยเหลือสังคม (Contribution to society) 3) ความสัมพันธ์ในครอบครัว (Family relationship) 4) การบรรลุความสำเร็จส่วนบุคคล (Personal fulfillment) 5) การบรรลุความสำเร็จด้านวิชาชีพ (Professional fulfillment) และ 6) ความมั่นคง (Security) ซึ่งชัสเมอร์และปาร์คเกอร์ระบุว่าสิ่งเหล่านี้คือความสำเร็จในชีวิต (Life success) ขณะที่อารี, เชย์และแทน (Aryee, Chay & Tan, 1994) ซึ่งทำการศึกษาความสำเร็จในอาชีพทางด้านอัตวิสัยของผู้บริหารในสิงคโปร์เสนอให้วัดความสำเร็จในอาชีพจาก 3 องค์ประกอบ ได้แก่ ความสำเร็จทางการเงิน (Financial success), ความสำเร็จตามสายการบังคับบัญชา (Hierarchical success) และความพึงพอใจในอาชีพ (Career satisfaction)

ส่วนจัตต์และคณะ (Judge et al., 1995) เสนอให้วัดความสำเร็จในอาชีพโดยวัดจาก 2 มิติ ทั้งในเชิงอัตวิสัย (Subjective) และในเชิงภาวะวิสัย (Objective) โดยวัดจาก 4 องค์ประกอบ ได้แก่ ความพึงพอใจในอาชีพ (Career satisfaction), ความพึงพอใจในงาน (Job satisfaction), ค่าตอบแทน (Compensation) และจำนวนของการเลื่อนตำแหน่ง (Number of promotions) เช่นเดียวกับโบดริว, บอสเวลและจัตต์ (Boundreau, Boswell & Judge, 2001) เสนอให้วัดความสำเร็จในอาชีพจากทั้ง 2 มิติ โดยวัดจาก 5 องค์ประกอบ ได้แก่ ความพึงพอใจในชีวิต (Life satisfaction in general), ความพึงพอใจในอาชีพ (Career satisfaction), ความพึงพอใจในงาน (Job satisfaction), ค่าตอบแทน (Compensation) และการเลื่อนตำแหน่ง (Promotion) สำหรับ นาบิ (Nabi, 2001) เสนอให้วัดความสำเร็จในอาชีพจาก 2 มิติเช่นกัน โดยวัดจาก ความสำเร็จด้านงานภายใน (Intrinsic job success) และความสำเร็จด้านงานภายนอก (Extrinsic job success)

นอกจากนั้น อีบาย, บัทและล็ควูด (Eby, Butts & Lockwood, 2003) ซึ่งทำการศึกษาความสำเร็จในอาชีพแบบไร้พรมแดน (Boundaryless career) เสนอให้ทำการวัดความสำเร็จในอาชีพได้จาก 3 องค์ประกอบ ได้แก่ การรับรู้ความสำเร็จในอาชีพ (Perceived career success), ความสามารถในการจ้างงานภายใน (Internal employability) และความสามารถในการจ้างงานภายนอก (External employability)

จากข้างต้นเห็นได้ว่า โดยทั่วไปการวัดความก้าวหน้าในอาชีพแบ่งออกเป็น 2 วิธีการ ได้แก่ การวัดความก้าวหน้าในอาชีพเชิงภาวะวิสัย (Objective) เป็นการวัดจากสิ่งที่สามารถมองเห็นและสัมผัสได้อย่างชัดเจน หรือวัดจากเกณฑ์ภายนอก (External) เช่น เงินเดือน ระดับตำแหน่ง การเลื่อนตำแหน่ง เป็นต้น และการวัดความก้าวหน้าในอาชีพเชิงอัตวิสัย (Subjective) เป็นการวัดโดยสะท้อนการประเมินความรู้สึกของบุคคลที่มีการพัฒนาอาชีพ หรือวัดจากเกณฑ์ภายใน (Internal) ซึ่งเป็นการวัดจากการรับรู้ ความภูมิใจ ความพึงพอใจในตนเอง รวมถึงความรู้สึกถึงความก้าวหน้าที่ได้รับการส่งเสริม เป็นต้น

ในระยะแรกของการศึกษาการวัดความก้าวหน้าในอาชีพส่วนใหญ่มักวัดจากระดับเงินเดือน ระดับตำแหน่งในองค์กร ซึ่งเป็นการวัดในเชิงภาวะวิสัย (Objective) แต่ในปัจจุบันนักวิจัยเปลี่ยนมาให้ความสำคัญกับความก้าวหน้าในอาชีพเชิงอัตวิสัย (Subjective) มากขึ้น เนื่องจากตระหนักว่าการให้ความสำคัญกับมุมมองภายนอกหรือเกณฑ์การวัดในเชิงภาวะวิสัย (Objective) เพียงอย่างเดียว ไม่สามารถอธิบายความก้าวหน้าในอาชีพของบุคคลได้ทั้งหมด เนื่องจากผู้ปฏิบัติงานในปัจจุบันให้คุณค่ากับผลลัพธ์ในเชิงอัตวิสัย (Subjective) เช่นการพัฒนาทักษะใหม่ๆ ความสมดุลระหว่างครอบครัวและการทำงาน หรือความพึงพอใจในอาชีพมากขึ้น (Heslin, 2005) นอกจากนี้การได้รับความก้าวหน้าในอาชีพเชิงภาวะวิสัย (objective) อาจจะไม่มีความสำคัญหรือความหมาย สำหรับบางคนต้องการเพียงแคความพึงพอใจในงานหรือความพึงพอใจในชีวิตเท่านั้น

นอกจากนั้น การศึกษาความก้าวหน้าในอาชีพของบุคคล เป็นการประเมินอย่างหนึ่ง ดังนั้นการจะประเมินความก้าวหน้าในอาชีพสามารถทำได้ 2 ลักษณะ ได้แก่ การประเมินโดยตนเองเป็นการประเมินความรู้สึกและความพึงพอใจที่มีต่ออาชีพของตน ซึ่งเป็นสิ่งที่อยู่ภายใน (Subjective) ขณะที่การประเมินโดยบุคคลอื่นเป็นการประเมินจากภายนอก โดยพิจารณาจากสิ่งที่สามารถมองเห็นและสังเกตเห็นได้จากภายนอก (Objective) โดยทั่วไปการวัดความก้าวหน้าในอาชีพเชิงภาวะวิสัยหรือวัดจากสิ่งที่สามารถสังเกตหรือเห็นได้อย่างชัดเจน เป็นสิ่งที่องค์กรส่วนใหญ่ให้ความสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ แต่อย่างไรก็ตามการจะตัดสินว่าบุคคลมีความก้าวหน้าในอาชีพหรือไม่ วิธีการที่ดีที่สุด คือการให้บุคคลนั้นเป็นผู้ประเมินด้วยตนเองว่ามีความก้าวหน้าในอาชีพหรือไม่ มิใช่ทำการตัดสินบนข้อคิดเห็นของผู้อื่น (Steers, 1991) ดังนั้นในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจึงวัดความก้าวหน้าในอาชีพโดยใช้เกณฑ์เชิงอัตวิสัยเพียงเกณฑ์เดียว

ตาราง 1 แสดงการเปรียบเทียบตัวบ่งชี้ความก้าวหน้าในอาชีพ

ชื่อนักวิชาการ	ความสำเร็จด้านการทำงาน	ความสำเร็จด้านความสัมพันธ์	ความสำเร็จทางการเงิน	ความสำเร็จตามสายการบังคับบัญชา	ความสำเร็จในชีวิต	สถานะ/ความมั่นคง	การช่วยเหลือสังคม	ความสัมพันธ์ในครอบครัว	การบรรลุความสำเร็จส่วนบุคคล	การบรรลุความสำเร็จในวิชาชีพ	ความมั่นคง	ความพึงพอใจในอาชีพ	ความพึงพอใจในงาน	ค่าตอบแทน	การเลื่อนตำแหน่ง	ความสำเร็จด้านงานภายใน	ความสำเร็จด้านงานภายนอก	การรับรู้ความสำเร็จในอาชีพ	ความสามารถในการจ้างงานภายใน	ความสามารถในการจ้างงานภายนอก
Jaskolka, Beyer & Trice(1985)			✓			✓														
Gattiker & Larwood(1986)	✓	✓	✓	✓	✓															
Greenhaus, Parasuraman & Wormley(1990)												✓								
Chusmir & Parker(1992)						✓	✓	✓	✓	✓	✓									
Aryee, Chay & Tan(1994)			✓	✓								✓								
Judge et al. (1995)												✓	✓	✓	✓					
Boundreau, Boswell & Judge(1999)					✓							✓	✓	✓	✓					
Nabi(2001)																✓	✓			
Eby, Butts & Lockwood(2003)																		✓	✓	✓

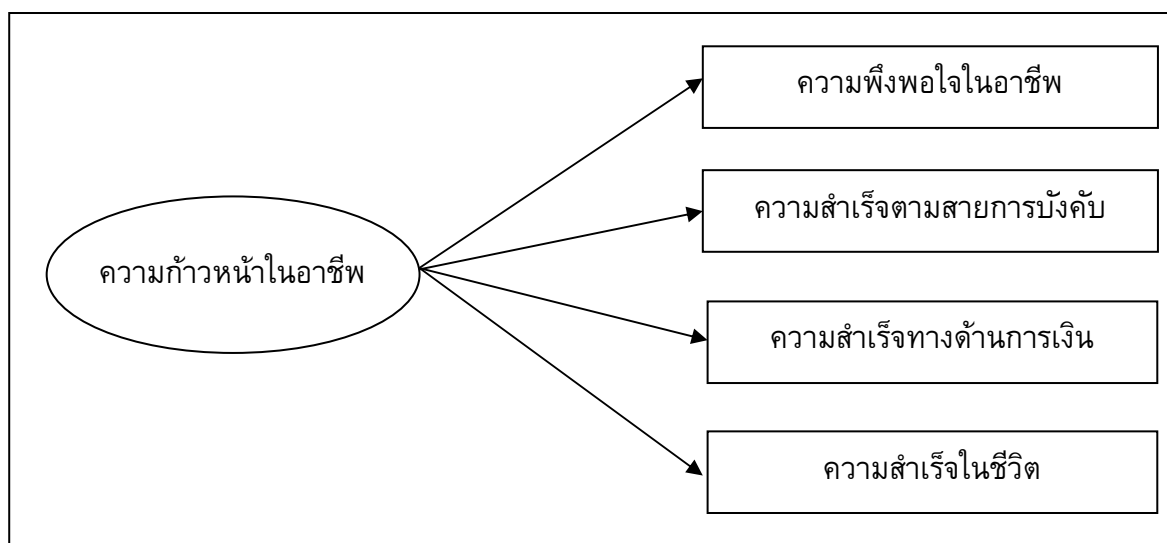
จากตาราง 1 เป็นการเปรียบเทียบตัวบ่งชี้ความก้าวหน้าในอาชีพจากนักวิชาการ 9 คน เมื่อพิจารณารายละเอียดในตัวบ่งชี้ที่มีความถี่มากที่สุด คือ ความพึงพอใจในอาชีพ รองลงมาคือความสำเร็จทางด้านการเงิน ส่วนตัวบ่งชี้ความสำเร็จตามสายการบังคับบัญชา, ความสำเร็จในชีวิต, สถานะ/ความมั่งคั่ง, ความพึงพอใจในงาน, ค่าตอบแทน และการเลื่อนตำแหน่ง มีความถี่เท่ากับ 2 ขณะที่ตัวบ่งชี้อื่นๆ มีความถี่เพียง 1 เท่านั้น จึงสรุปได้ว่าตัวแปรแฝงความก้าวหน้าในอาชีพที่ใช้ในการวิจัยนี้สามารถวัดได้จากตัวแปรสังเกตได้ ดังนี้

1) ความพึงพอใจในอาชีพ (Career satisfaction) ตามแนวคิดของกรีนฮัส, ปาราสูรามานและวอร์มเลย์ (Greenhaus , Parasuraman & Wormley , 1990)

2) ความสำเร็จตามสายการบังคับบัญชา (Hierarchical success) ตามแนวคิดของแกตติเคอร์และลาร์วูด (Gattiker & Larwood, 1986)

3) ความสำเร็จทางด้านการเงิน (Financial success) ตามแนวคิดของแกตติเคอร์และลาร์วูด (Gattiker & Larwood, 1986)

4) ความสำเร็จในชีวิต (Life success) ตามแนวคิดของแกตติเคอร์และลาร์วูด (Gattiker & Larwood, 1986)



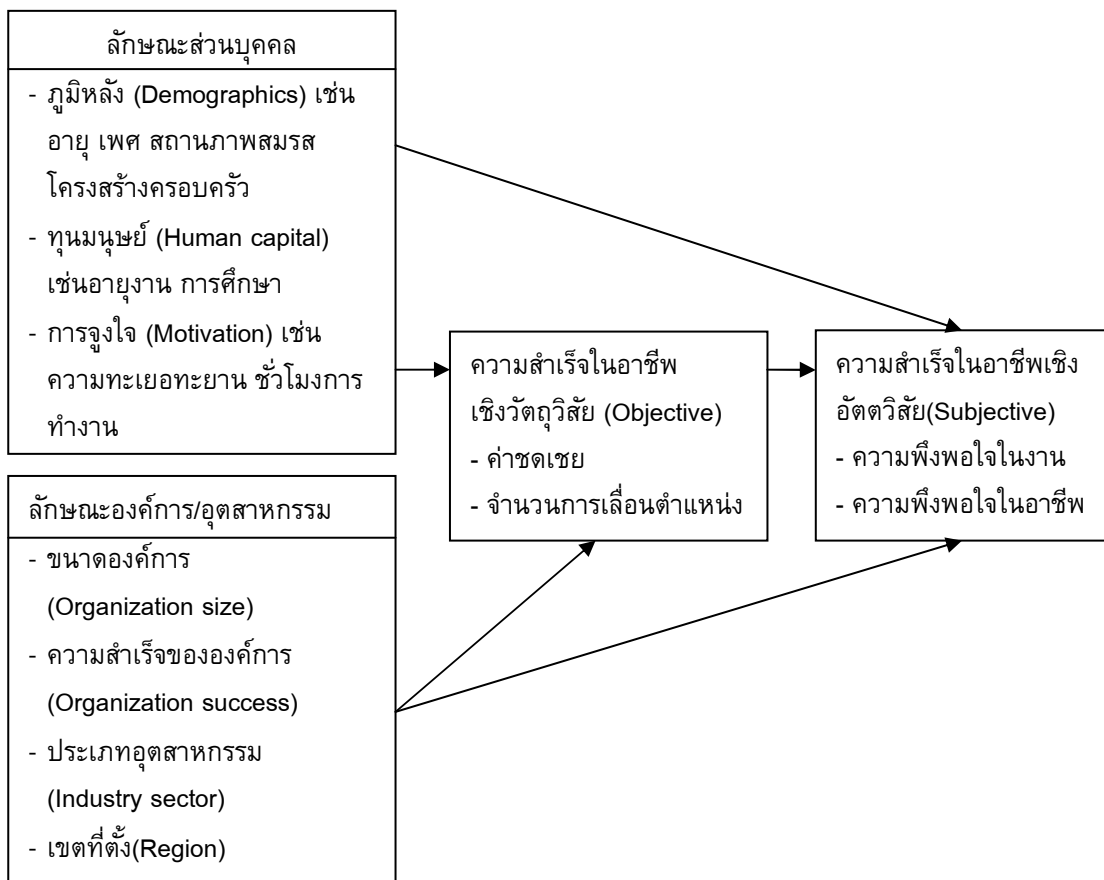
ภาพประกอบ 4 การวัดความก้าวหน้าในอาชีพ

3. แนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความก้าวหน้าในอาชีพ

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาเอกสาร แนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความก้าวหน้าในอาชีพ เพื่อพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของความก้าวหน้าในอาชีพของข้าราชการสตรีในองค์การภาครัฐ ดังนี้

1. ตัวแบบความก้าวหน้าในอาชีพของบุคลากรทางการศึกษาโรเกียซามีและคณะ (Arokiasamy et al., 2011) ได้เสนอตัวแบบเพื่ออธิบายตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของบุคคล โดยมีวัตถุประสงค์เพื่ออธิบายตัวแปรระดับบุคคลและองค์การที่มีอิทธิพลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของบุคลากรทางการศึกษาโดยใช้มุมมองการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นแนวคิดหลักในการพยายามอธิบายปัจจัยระดับบุคคลและระดับองค์การที่มีผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของบุคคล โดยมีสมมติฐานว่าปัจจัยระดับบุคคลและปัจจัยระดับองค์การมีอิทธิพลต่อความก้าวหน้าในอาชีพเท่าเทียมกัน โดยเสนอว่าตัวแปรปัจจัยระดับบุคคล ได้แก่ ครอบครัว จำนวนปีของการศึกษา จำนวนปีของประสบการณ์ทำงาน จำนวนหลักสูตรฝึกอบรมที่เข้าร่วม และบุคลิกลักษณะส่วนบุคคล ส่วนปัจจัยระดับองค์การ ได้แก่ การมีพี่เลี้ยง เครือข่ายทางสังคมและการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ซึ่งตัวแปรเหล่านี้ส่งผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพ โดยปัจจัยระดับองค์การ ทั้งจากการมีพี่เลี้ยง เครือข่ายสังคมและการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรส่งผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพ ขณะที่ปัจจัยระดับบุคคลไม่ส่งผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพเท่ากับปัจจัยระดับองค์การ ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าระบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรมีผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของบุคคล

2. ตัวแบบความสำเร็จในอาชีพทางการบริหารของ จัดด์และคณะ (Judge et al., 1995) ซึ่งได้พัฒนามาจากผลการวิจัยและทฤษฎีต่างๆ ที่เกี่ยวข้องเป็นจำนวนมาก โดยวัดความสำเร็จในอาชีพจากความสำเร็จในอาชีพเชิงวัตถุวิสัย (Objective career success) ซึ่งประเมินจากค่าชดเชยและจำนวนการเลื่อนตำแหน่ง และความสำเร็จในอาชีพเชิงอัตวิสัย (Subjective career success) ซึ่งประเมินจากความพึงพอใจในงานและความพึงพอใจในอาชีพ จากการศึกษา พบว่าความสำเร็จในอาชีพเชิงวัตถุวิสัยได้รับอิทธิพลมาจาก 1) คุณลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ ภูมิหลัง เช่น เพศ อายุ สถานภาพสมรส ทูมมนุษย์ เช่น อายุงานในอาชีพ การศึกษา การจงใจ เช่น ความทะเยอทะยาน ชั่วโมงการทำงาน 2) ลักษณะองค์การ เช่น ขนาดองค์การ ประเภทอุตสาหกรรม เขตที่ตั้ง ขณะที่ความสำเร็จในอาชีพเชิงอัตวิสัยได้รับอิทธิพลมาจากคุณลักษณะส่วนบุคคล ลักษณะองค์การ และความสำเร็จในอาชีพเชิงวัตถุวิสัย



ภาพประกอบ 5 ตัวแบบความสำเร็จในอาชีพทางการบริหารของจัดด์และคณะ

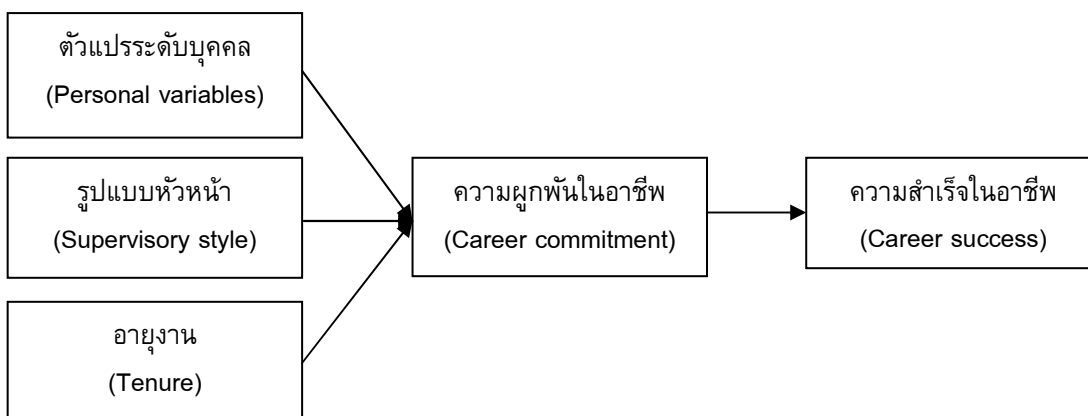
3. ตัวแบบของเอ็นจีและคณะ (NG. et al, 2005) ทำการศึกษาปัจจัยกำหนดความสำเร็จในอาชีพทั้งทางด้านภาวะวิสัยและอัตวิสัย การศึกษานี้เป็นการวิเคราะห์อภิมาน (A meta-analysis) โดยทำการศึกษา 4 กลุ่มปัจจัย ซึ่งประกอบด้วย 1) ปัจจัยทุนมนุษย์ (Human capital) ได้แก่ ชั่วโมงการทำงาน การยี่งงานเป็นศูนย์กลาง ความดำรงตำแหน่งในงาน การดำรงตำแหน่งในองค์กร ประสบการณ์การทำงาน ความเต็มใจที่จะโยกย้าย ประสบการณ์ในต่างประเทศ ระดับการศึกษา การพัฒนาอาชีพ ทักษะและความรู้ทางการเมือง ทุนทางสังคม 2) การสนับสนุนขององค์กร (Organizational sponsorship) ได้แก่ การสนับสนุนจากองค์กร การสนับสนุนจากหัวหน้า การพัฒนาทักษะและการฝึกอบรม และทรัพยากรในองค์กร 3) คุณลักษณะทางด้านสังคมของบุคคล (Socio-demographic) ได้แก่ เพศสถานะ เชื้อชาติ สถานภาพสมรส อายุ และ 4) ความแตกต่างระหว่างบุคคล (Individual differences) ซึ่งเป็นการศึกษาบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบ ได้แก่ บุคลิกลักษณะแบบเปิดเผย บุคลิกลักษณะแบบจริงจัง บุคลิกลักษณะแบบเปิดใจสู่การเรียนรู้ บุคลิกลักษณะแบบประนีประนอม บุคลิกลักษณะแบบมี

ความมั่นคงทางอารมณ์ บุคลิกลักษณะเชิงรุก บุคลิกลักษณะแบบมีการควบคุมภายในตนเอง ผลการศึกษาพบว่า ความสำเร็จในอาชีพมีความสัมพันธ์กับตัวแปรทั้ง 4 กลุ่มปัจจัย โดยตัวแปรทุนมนุษย์และตัวแปรภูมิหลังทางสังคมมีอิทธิพลต่อความสำเร็จในอาชีพเชิงภาวะวิสัย (Objective career success) มากกว่า ขณะที่ตัวแปรการสนับสนุนขององค์กรและความแตกต่างระหว่างบุคคลมีอิทธิพลต่อความสำเร็จในอาชีพเชิงอัตวิสัย (Subjective career success)

4. ตัวแบบความสำเร็จในอาชีพของออร์เซอร์และเล็ค (Orser & Leck, 2010) ทำการศึกษาอิทธิพลของเพศภาวะที่มีต่อผลลัพธ์ความสำเร็จในอาชีพ ซึ่งพัฒนามาจากแนวคิดของจัดด์และคณะ (Judge et al., 1995) เพื่อต้องการทดสอบอิทธิพลของตัวแปรเพศภาวะที่มีผลต่อปัจจัยระดับบุคคลและปัจจัยเชิงโครงสร้าง โดยวัดความสำเร็จในอาชีพจากความสำเร็จในอาชีพเชิงวัตถุวิสัย (Objective career success) ซึ่งประเมินจากค่าตอบแทนและระดับการจ่ายค่าตอบแทน และความสำเร็จในอาชีพเชิงอัตวิสัย (Subjective career success) จากการศึกษาพบว่าความสำเร็จในอาชีพเชิงวัตถุวิสัยได้รับอิทธิพลมาจาก 1) ปัจจัยระดับบุคคล ได้แก่ คุณลักษณะส่วนบุคคล ทุนมนุษย์ เพศภาวะ 2) ปัจจัยด้านโครงสร้าง ได้แก่ ประเภทของอุตสาหกรรม ระดับของธุรกิจ โดยมีตัวแปรเพศภาวะเป็นตัวแปรกำกับ (Moderates)

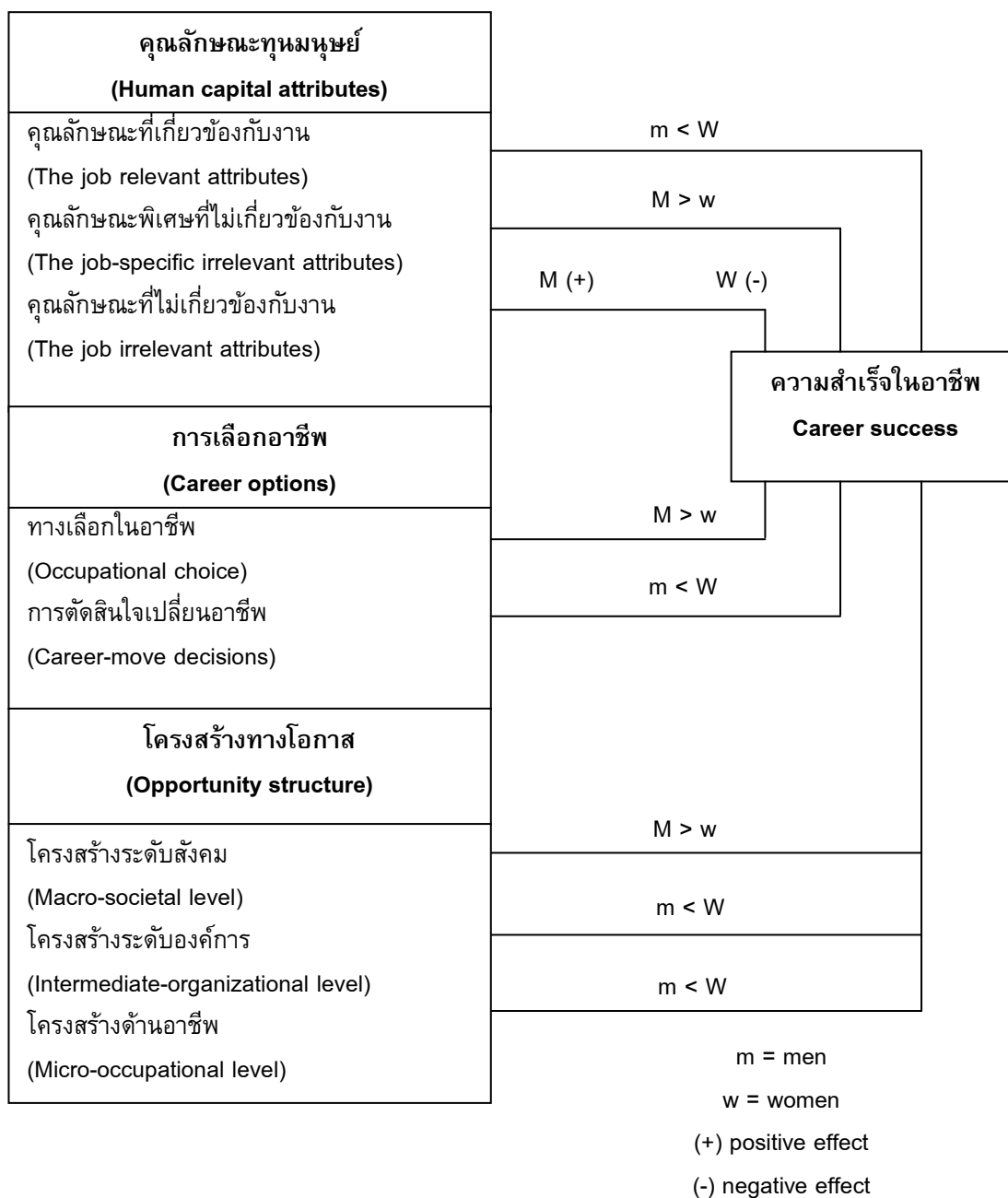
5. ตัวแบบผลลัพธ์ที่แตกต่างกันของตัวแปรกลุ่มปัจจัย (Model of differential effects by determinant category) เคิร์ชเมเยอร์ (Kirchmeyer, 1998) เสนอตัวแบบปัจจัยกำหนดความสำเร็จในอาชีพทางการบริหาร โดยอธิบายความแตกต่างระหว่างผู้ชายและผู้หญิงใน 4 กลุ่มปัจจัย ได้แก่ 1) ปัจจัยทุนมนุษย์ ประกอบด้วย ประสบการณ์การทำงาน อายุงาน การหยุดชะงักการทำงาน ระดับความเชี่ยวชาญ 2) ปัจจัยบทบาททางเพศ ประกอบด้วย ลักษณะความเป็นผู้หญิงและลักษณะความเป็นผู้ชาย 3) ปัจจัยระหว่างบุคคล ประกอบด้วย การมีพี่เลี้ยง การสนับสนุนจากหัวหน้า การสนับสนุนจากเครือข่าย และ 4) ปัจจัยครอบครัว ประกอบด้วย การมีคู่สมรส คู่สมรสไม่มีงานทำ การมีบุตร

6. ตัวแบบของไอลส์ เมเบย์และโรเบิร์ตสัน (Iles, Mabey & Robertson, 1990) ได้เสนอว่าตัวแปรระดับบุคคล รูปแบบของหัวหน้าและอายุงานส่งผลต่อความสำเร็จในอาชีพผ่านความผูกพันในอาชีพ



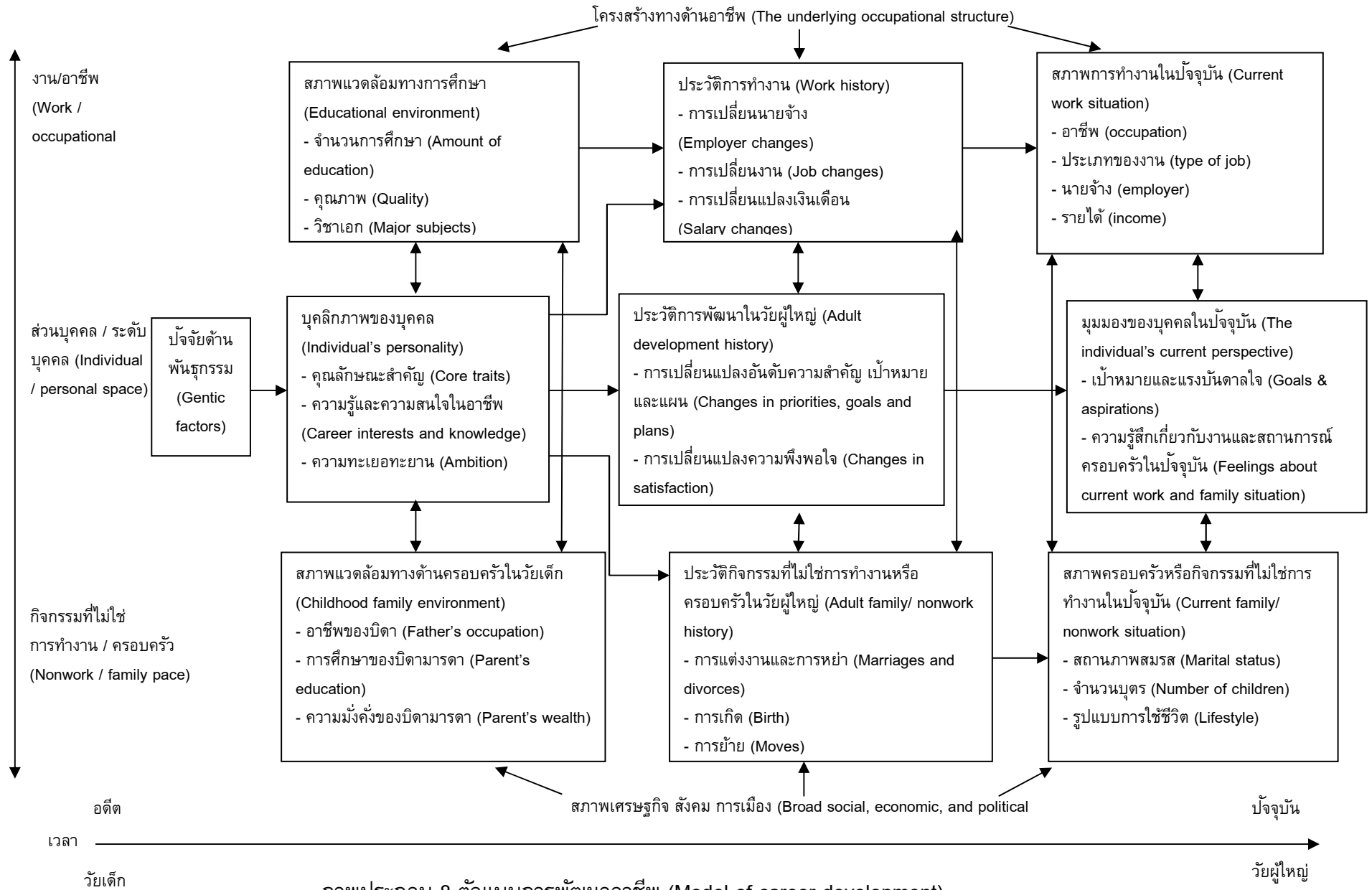
ภาพประกอบ 6 ตัวแบบของไอลส์ เมเบย์และโรเบิร์ตสัน

7. ตัวแบบความสำเร็จในอาชีพจำแนกตามเพศ (A gender – specific model of career success) เมลามัด (Melamed, 1996) เสนอตัวแบบความสำเร็จในอาชีพจำแนกตามเพศ โดยอธิบาย 3 กลุ่มตัวแปรที่ส่งผลต่อความสำเร็จในอาชีพใน จำแนกตามเพศ ได้แก่ 1) คุณลักษณะทุนมนุษย์ (Human capital attributes) ประกอบด้วยคุณลักษณะที่เกี่ยวข้องกับงาน (The job relevant attributes) เช่น ระดับความสามารถทางสติปัญญา การศึกษาหรือประสบการณ์, คุณลักษณะพิเศษที่ไม่เกี่ยวข้องกับงาน (The job-specific irrelevant attributes) เช่น บุคลิก ลักษณะ ความมั่นใจในตนเอง เป็นต้น และคุณลักษณะที่ไม่เกี่ยวข้องกับงาน (The job irrelevant attributes) เช่น สถานภาพสมรส การมีบุตร เป็นต้น 2) การเลือกอาชีพ (Career options) ประกอบด้วยทางเลือกในอาชีพ (Occupational choice) และการตัดสินใจเปลี่ยนอาชีพ (Career-move decisions) 3) โครงสร้างทางโอกาส (Opportunity structure) ประกอบด้วยโครงสร้างระดับสังคม (Macro-societal level) เช่น การว่างงาน, ภาวะทางเศรษฐกิจ เป็นต้น, โครงสร้างระดับองค์กร (Intermediate-organizational level) เช่น ขนาดขององค์กร, ลักษณะขององค์กร เป็นต้น และโครงสร้างด้านอาชีพ (Micro-occupational level) เช่น โอกาสความก้าวหน้าในอาชีพ ผลการศึกษาพบว่าจำเป็นต้องมีการศึกษาตัวแบบความสำเร็จในอาชีพจำแนกตามเพศ เนื่องจากมีความแตกต่างกันระหว่างเพศชายและเพศหญิง



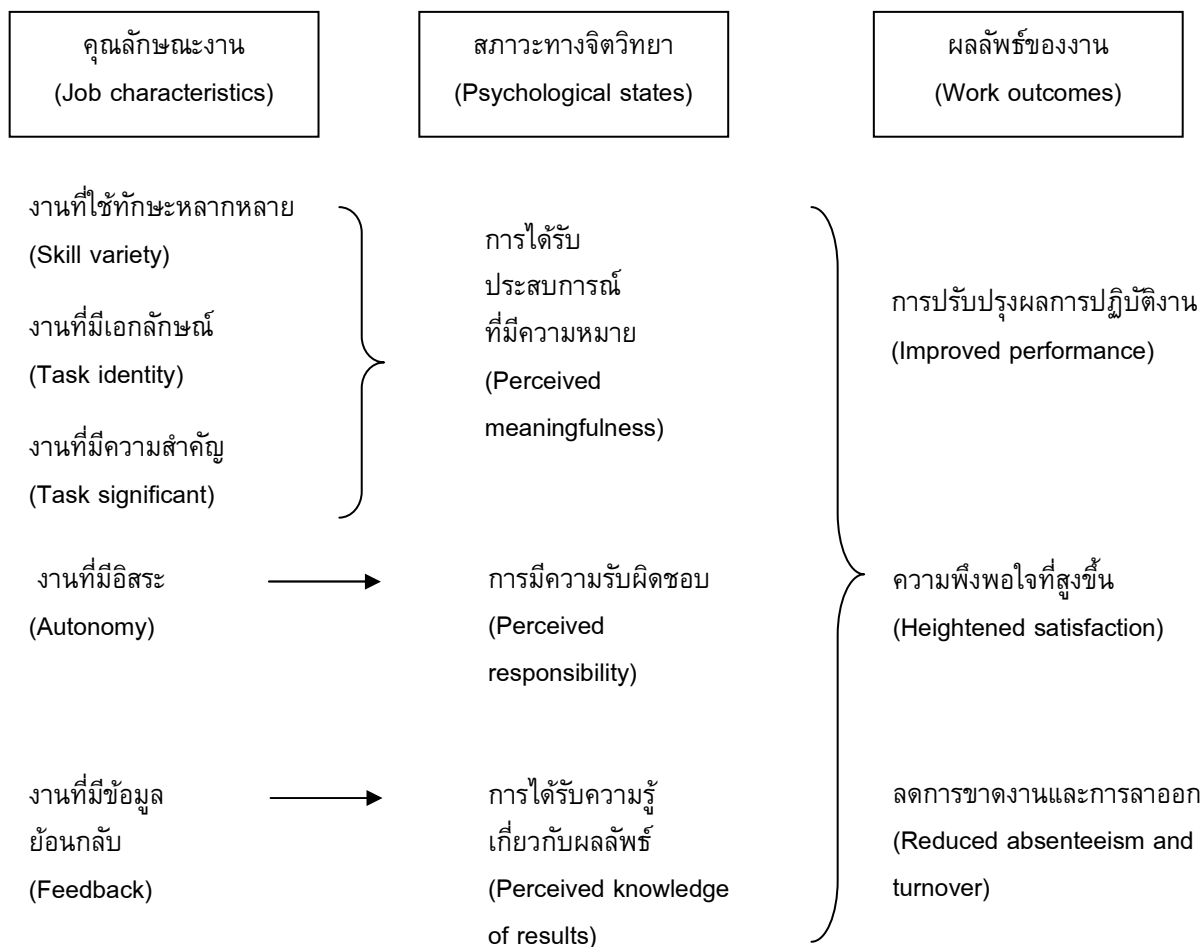
ภาพประกอบ 7 ตัวแบบความสำเร็จในอาชีพจำแนกตามเพศ
(A gender – specific model of career success)

8. ตัวแบบการพัฒนาอาชีพ (Model of career development) ของซอนเนนเฟลด์และคอตเตอร์ (Sonnenfeld & Kotter, 1982) ซึ่งได้จากการสังเคราะห์งานวิจัยเกี่ยวกับทฤษฎีอาชีพ และสรุปเป็นตัวแบบการพัฒนาอาชีพ โดยเสนอว่าการพัฒนาอาชีพสามารถพิจารณาได้ 2 มิติ มิติแรกเป็นมิติด้านเวลา (Time) ตั้งแต่วัยเด็กจนถึงวัยผู้ใหญ่ และมิติที่สองเป็นมิติด้านช่วงชีวิต (Life space) โดยมีการแสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยต่างๆ ในแต่ละช่วงเวลา ซึ่งแสดงให้เห็นว่าการพัฒนาอาชีพเกิดจากปฏิสัมพันธ์ของปัจจัยด้านต่างๆ ตลอดช่วงชีวิตของบุคคล จากโมเดลสามารถแบ่งประเภทของปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาอาชีพได้เป็น 3 ประเภท ได้แก่ 1) ปัจจัยส่วนบุคคล เช่น คุณลักษณะส่วนบุคคล การศึกษา แรงจูงใจ ความมุ่งมั่น ความทะเยอทะยาน เป็นต้น 2) ปัจจัยด้านอาชีพ เช่น ประสบการณ์การทำงาน คุณลักษณะงาน ชั่วโมงการทำงาน ประเภทของงาน เป็นต้น และ 3) ปัจจัยด้านครอบครัว เช่น สถานภาพสมรส จำนวนบุตร สภาพแวดล้อมของครอบครัว รูปแบบการดำเนินชีวิต เป็นต้น



ภาพประกอบ 8 ตัวแบบการพัฒนาอาชีพ (Model of career development)

9. ตัวแบบคุณลักษณะงาน (Job characteristic model) แสคแมนและโอลด์แฮม (Newstrom, 2011: citing Hackman & Oldham, 1980) ได้เสนอตัวแบบเพื่ออธิบายผลของคุณลักษณะงานที่มีต่อสภาวะทางด้านจิตวิทยา (Psychological states) ที่ส่งผลต่อผลลัพธ์เกี่ยวกับงาน (Work outcomes) โดยแสคแมนและโอลด์แฮมแบ่งคุณลักษณะงาน (Job characteristic) ออกเป็น 5 แบบ ได้แก่ 1) งานที่มีความหลากหลายด้านทักษะ (Skill variety) คืองานที่ต้องใช้ทักษะและความสามารถหลากหลาย 2) งานที่มีเอกลักษณ์ (Task identity) คืองานที่ปรากฏผลลัพธ์ของงานได้อย่างชัดเจน 3) งานที่มีความสำคัญ (Task significant) คืองานที่ผู้ปฏิบัติงานรับรู้ว่ามีค่าต่อชีวิตความเป็นอยู่ของผู้อื่น 4) งานที่มีอิสระ (Autonomy) คืองานที่ให้อิสระเสรีภาพแก่ผู้ปฏิบัติงานสามารถกำหนดรูปแบบ ขั้นตอนและตัดสินใจดำเนินงานได้ด้วยตนเอง 5) งานที่มีการป้อนข้อมูลย้อนกลับ (Feedback) คืองานที่ผู้ปฏิบัติงานสามารถได้รับข้อมูลย้อนกลับเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานของตน ซึ่งคุณลักษณะงาน 5 แบบจะส่งผลต่อสภาวะทางด้านจิตวิทยา 3 ประการ ได้แก่ 1) การได้รับประสบการณ์ที่มีความหมาย (Perceived meaningfulness) เป็นผลมาจากการทำงานที่มีความหลากหลายของทักษะ งานที่มีเอกลักษณ์ และงานที่มีความสำคัญ 2) การมีความรับผิดชอบ (Perceived responsibility) การรับผิดชอบในผลลัพธ์ของงานเกิดจากการมีอิสระในงาน ทำให้บุคคลเชื่อว่าตนเองควรรับผิดชอบผลลัพธ์ของงานที่ทำ 3) การได้รับความรู้เกี่ยวกับผลลัพธ์ของงาน (Perceived knowledge of results) เป็นผลมาจากข้อมูลป้อนกลับ ทำให้ผู้ปฏิบัติงานทราบและรับรู้เกี่ยวกับผลลัพธ์ที่เกิดจากการปฏิบัติงานของตน โดยสภาวะทางด้านจิตวิทยาทั้ง 3 ตัวจะเป็นตัวกลางเชื่อมระหว่างคุณลักษณะของงานและผลลัพธ์เกี่ยวกับงาน ซึ่งประกอบด้วยการปรับปรุงผลการปฏิบัติงาน (Improved performance), ความพึงพอใจที่สูงขึ้น (Heightened satisfaction) และลดการขาดงานและการลาออก (Reduced absenteeism and turnover)



ภาพประกอบ 9 ตัวแบบคุณลักษณะงาน (Job characteristic model)

10. ตัวแบบความสำเร็จในอาชีพของผู้ประกอบการ (Model of entrepreneurial career success) พาราสุรามานและคณะ (Parasuraman et al., 1996) ทำการศึกษาปัจจัยครอบครัวและปัจจัยด้านงานที่ส่งผลต่อความสำเร็จในอาชีพและความเป็นอยู่ทางด้านจิตใจ (Psychological well-being) ของผู้ประกอบการสตรี จากการศึกษ พบว่าความสำเร็จในอาชีพของผู้ประกอบการสตรีได้รับอิทธิพลมาจาก 1) ปัจจัยด้านงาน (Work domain) ได้แก่ งานที่มีอิสระ (Autonomy) ตารางเวลาที่ไม่มีความยืดหยุ่น (Schedule inflexibility) บทบาทการทำงานที่มีปริมาณมากเกินไป (Work-role overload) ความทุ่มเทต่องาน (Job involvement) 2) ปัจจัยด้านครอบครัว (Family domain) ได้แก่ อุปสงค์การเป็นพ่อแม่ (Parental demands) การสนับสนุนทางด้านทรัพยากร (Instrumental support) การสนับสนุนทางด้านอารมณ์ (Emotional support) และความทุ่มเทต่อครอบครัว (Family involvement) โดยมีตัวแปรความผูกพันด้านเวลาที่มีต่อการทำงาน (Time commitment to work) และความผูกพันด้านเวลาที่มีต่อครอบครัว (Time commitment to family) เป็นตัวแปรแทรกกลาง (Mediating) ซึ่งได้รับผลจากเพศภาวะ

(Gender) และส่งผลต่อความขัดแย้งอันเกิดจากการทำงานส่งผลต่อครอบครัว (Work-to family conflict) และความขัดแย้งอันเกิดจากครอบครัวส่งผลต่อการทำงาน (Family-to work conflict)

จากแนวคิด เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องข้างต้น ผู้วิจัยสามารถนำมาสรุปเป็นตัวแปรแฝงที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้ดังนี้ คือ

1. ตัวแปรแฝงภายนอก จำนวน 5 ตัวได้แก่

1.1 ตัวแปรแฝงทุนมนุษย์ โดยอาศัยแนวคิดของจัตต์และคณะ (Judge et al., 1995) และ เอ็นจีและคณะ (NG. et al., 2005) ซึ่งแนวคิดนี้ให้ความสำคัญกับตัวแปรทุนมนุษย์ซึ่งส่งผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพ ดังนั้นผู้วิจัยจึงได้กำหนดให้ตัวแปรแฝงทุนมนุษย์เป็นตัวแปรหนึ่งในการศึกษา

1.2 ตัวแปรแฝงความสมดุลระหว่างงานและครอบครัว โดยอาศัยแนวคิดของซอนเนนเฟลด์และคอตเตอร์ (Sonnenfeld & Kotter, 1982), พาราสุรามาน, ปุโรहितและก๊อดชอล์ค (Parasuraman, Purohit & Godshalk, 1996) และเคิร์ชเมเยอร์ (Kirchmeyer, 1998) ซึ่งแนวคิดเหล่านี้ให้ความสำคัญกับปัจจัยด้านครอบครัวที่ส่งผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพ

1.3 ตัวแปรแฝงการสนับสนุนขององค์กร กำหนดขึ้นจากแนวคิดของจัตต์และคณะ (Judge et al., 1995), เอ็นจีและคณะ (NG. et al., 2005) และอโรเกียซามีและคณะ (Arokiasamy et al., 2011) ที่เสนอว่าตัวแปรแฝงการสนับสนุนขององค์กรส่งผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพ

1.4 ตัวแปรแฝงทัศนคติเกี่ยวกับบทบาททางเพศ กำหนดขึ้นจากแนวคิดของเคิร์ชเมเยอร์ (Kirchmeyer, 1998) และเมลามาต (Melamed, 1996) ซึ่งระบุถึงตัวแปรบทบาททางเพศ ซึ่งเป็นบริบทสังคมวัฒนธรรมอย่างหนึ่งที่มีผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพ นอกจากนี้ จากผลการศึกษาที่ผ่านมา การศึกษาเกี่ยวกับความก้าวหน้าในอาชีพ ส่วนใหญ่มักทำการวิเคราะห์ที่ระดับบุคคล และระดับองค์กร ขณะที่มีการศึกษาไม่มากนักที่ทำการศึกษาในระดับสังคม โดยเฉพาะการศึกษาในประเทศไทย ยังมีการศึกษาน้อยมาก ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาในประเด็นดังกล่าว โดยเลือกทำการวิเคราะห์ความก้าวหน้าในอาชีพในระดับสังคมผ่านตัวแปรทัศนคติเกี่ยวกับบทบาททางเพศ เพื่อให้การศึกษาเกี่ยวกับความก้าวหน้าในอาชีพมีความสมบูรณ์และครอบคลุมมากยิ่งขึ้น

1.5 ตัวแปรแฝงคุณลักษณะงาน กำหนดขึ้นจากแนวคิดของซอนเนนเฟลด์และคอตเตอร์ (Sonnenfeld & Kotter, 1982), แอคแมนและโอลด์แฮม (Newstrom, 2011: citing Hackman & Oldham, 1980) และเมลามาต (Melamed, 1996) ที่ได้เสนอปัจจัยคุณลักษณะงานเป็นปัจจัยสำคัญอย่างหนึ่งในการพัฒนาอาชีพ ดังนั้น ในการศึกษานี้จึงได้กำหนดให้ตัวแปรแฝงคุณลักษณะงานเป็นตัวแปรหนึ่งในการศึกษา

2. ตัวแปรแฝงภายใน จำนวน 3 ตัวแปร ได้แก่

2.1 ตัวแปรแฝงความผูกพันในอาชีพ โดยอาศัยแนวคิดของไอลส์ เมเบย์และโรเบิร์ตสัน (Illes, Mabey & Robertson, 1990) ซึ่งเสนอว่าตัวแปรความผูกพันในอาชีพเป็นตัวแปรที่ส่งผลกระทบต่อความสำเร็จในอาชีพ

2.2 ตัวแปรแฝงการรับรู้ความสามารถของตนเอง อาศัยทฤษฎีการเรียนรู้อาชีพทางสังคม และแนวคิดของซอนเนนเฟลด์และคอตเตอร์ (Sonnenfeld & Kotter, 1982) และเอ็นจีและคณะ (NG. et al, 2005) ซึ่งเสนอว่าตัวแปรการรับรู้ความสามารถของตนเองเป็นปัจจัยที่มีผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพ

2.3 ตัวแปรแฝงความก้าวหน้าในอาชีพ

แนวคิดเกี่ยวกับทุนมนุษย์ (Human capital)

แนวคิดเกี่ยวกับทุนมนุษย์ สามารถสรุปเป็นประเด็นสำคัญได้ 3 ประเด็น ได้แก่ ความหมายของทุนมนุษย์ ความเป็นมาของทุนมนุษย์ และการวัดตัวแปรทุนมนุษย์

1. ความหมายของทุนมนุษย์

ทฤษฎีเศรษฐศาสตร์มองมนุษย์ว่าเป็นสินทรัพย์ชนิดหนึ่ง คุณค่าในตัวบุคคลคือสินทรัพย์ที่ไม่มีตัวตน (Intangible Assets) เป็นสินทรัพย์ที่ไม่เป็นตัวเงิน ไม่มีรูปร่าง ซึ่งสามารถเพิ่มมูลค่าผ่านการฝึกอบรมและการศึกษา เพื่อให้มีทักษะความรู้ความเชี่ยวชาญ อันจะช่วยเพิ่มการผลิตให้แก่องค์กร การลงทุนในทุนมนุษย์ เป็นการลงทุนตัวบุคคล เพิ่มศักยภาพบุคคล เพื่อไปเพิ่มคุณค่าผลผลิตในองค์กร ดังนั้น แนวคิดเกี่ยวกับทุนมนุษย์เป็นการวิเคราะห์จากแนวคิดของต้นทุนและผลประโยชน์ที่ได้รับและวิเคราะห์บนพื้นฐานของผลตอบแทนที่ได้รับจากการลงทุน จากการลงทุนมนุษย์ผ่านการศึกษา การฝึกอบรมและการพัฒนาต่างๆ นำไปสู่ผลลัพธ์และผลผลิตที่องค์กรต้องการ ทฤษฎีเศรษฐศาสตร์ยุคคลาสสิกมองแรงงานเป็นสินค้าที่สามารถซื้อขายและทำประโยชน์ให้แก่องค์กรได้ ซึ่งเป็นการให้ความหมายแรงงานในแบบดั้งเดิม ดังนั้น ทุนมนุษย์หรือ Human Capital ในยุคแรกจึงถูกนำมาใช้ความหมายที่มองมนุษย์ในฐานะเจ้าของแรงงาน เป็นความหมายที่มีลักษณะเป็นรูปธรรม ต่อมาทุนมนุษย์เป็นการให้ความหมายในเชิงความรู้ ความเชี่ยวชาญ และทักษะของแรงงานผ่านการศึกษาและการฝึกอบรม ดังนั้น เมื่อเปรียบเทียบกับทุนทางการเงินหรือการลงทุนในเครื่องมือเครื่องจักร ทุนมนุษย์แสดงถึงสินทรัพย์หรือความมั่งคั่งขององค์กรในรูปของทักษะ ความรู้ ความสามารถ และความเชี่ยวชาญของพนักงาน (Tracey, 2004)

ในปัจจุบันทุนมนุษย์เป็นคำที่ใช้กันอย่างกว้างขวางและมีความซับซ้อนมากขึ้น มีนักวิชาการได้ให้ความหมายของทุนมนุษย์ไว้อย่างหลากหลาย ไม่ว่าจะเป็น บอนทีสและฟิทซ์-เอ็นซ์ (Bonis & Fitz-enz, 2002) ระบุว่าทุนมนุษย์เป็นองค์ประกอบพื้นฐานของทุนทางปัญญา โดยทุนมนุษย์เป็นตัวแทนของความรู้ ความสามารถและประสบการณ์การทำงานของผู้ปฏิบัติงาน สำหรับประเทศไทย นิสตารักษ์ เวชยานนท์ (2551) ได้ให้ความหมายของทุนมนุษย์ว่าหมายถึงคุณลักษณะต่างๆ รวมถึงความสามารถที่มีอยู่ในตัวมนุษย์ อันได้แก่ความรู้ ทักษะ ความสามารถ ซึ่งส่วนใหญ่มาพร้อมกับมนุษย์ผู้นั้น หรือใช้เงินหรือเวลาในการสร้างเสริม สะสม คงไว้ ทุนมนุษย์ถูกสะสมขึ้นมาหลายทาง เช่น ทางการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน การย้ายถิ่น ประสบการณ์ชีวิต การรักษาสุขภาพ รวมทั้งการค้นคว้าหาข้อมูลต่างๆ ขณะที่ ชำรงศักดิ์ คงคาสวัสดิ์ (2550) ให้ความหมายทุนมนุษย์ว่าเป็นความรู้ความสามารถ ตลอดจนทักษะหรือความชำนาญ รวมถึงประสบการณ์ของแต่ละคนที่มีสั่งสมอยู่ในตนเอง และสามารถจะนำเอาสิ่งเหล่านี้มารวมเข้าด้วยกันจนเกิดเป็นศักยภาพองค์กร หรือเป็นทรัพยากรที่สำคัญและมีคุณค่า ซึ่งจะทำให้องค์กรนั้นมีความสามารถสร้างความได้เปรียบเหนือคู่แข่ง

สำหรับเมโย (Mayo, 2000) ให้คำจำกัดความของทุนมนุษย์ว่าหมายรวมถึง 1) ความสามารถ ความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ และเครือข่ายที่มีความสามารถ ซึ่งช่วยให้บรรลุผลตามเป้าหมายและมีศักยภาพในการเติบโต 2) แรงจูงใจของแต่ละบุคคลในรูปแบบของแรงบันดาลใจ ความทะเยอทะยาน แรงขับ แรงจูงใจในการทำงาน และผลผลิตภาพ 3) ประสิทธิภาพการทำงาน กลุ่มในรูปแบบของการสนับสนุน การเคารพซึ่งกันและกันและการให้คุณค่า 4) ความเป็นผู้นำในรูปแบบของผู้นำที่มีวิสัยทัศน์และความสามารถในการสื่อสารวิสัยทัศน์ที่ความชัดเจน และ 5) บรรยากาศองค์การในรูปแบบของวัฒนธรรมองค์การโดยเฉพะอย่างยิ่งมีอิสระในการสร้างสรรค์นวัตกรรม ความใจกว้างและความยืดหยุ่น การเคารพบุคคลอื่น ส่วน รอสและรอส (Roos & Roos, 1997) ได้ให้ความหมายของทุนมนุษย์ ดังนี้ 1) ความสามารถ (Competence) ไม่ว่าจะเป็นความรู้ทางวิชาการหรือความรู้ด้านเทคนิค 2) ทักษะ (Skill) เป็นสิ่งที่ได้รับการฝึกปฏิบัติซึ่งเป็นผลมาจากความรู้ความสามารถของบุคคล 3) ทศนคติ (Attitude) ซึ่งเป็นผลมาจากแรงจูงใจ พฤติกรรมและการกระทำ 4) ความสามารถทางสติปัญญา (Intellectual agility) จะครอบคลุมถึงความสามารถในการปรับตัวทั้งในระดับองค์การและบุคคล

จากข้างต้นสรุปได้ว่าทุนมนุษย์ หมายถึง คุณลักษณะหรือสิ่งทีบุคคลมีอยู่ไม่ว่าจะเป็นความรู้ ความสามารถทักษะของบุคคล ซึ่งเกิดมาจากการลงทุนผ่านการศึกษา การฝึกอบรม ประสบการณ์ การพัฒนาในรูปแบบต่างๆ ซึ่งส่งผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพ

2. ความเป็นมาของทุนมนุษย์

ในศตวรรษที่ 17 William Petty เป็นนักเศรษฐศาสตร์คนแรกที่ทำให้ความสำคัญกับคุณภาพของแรงงาน และในหนังสือความมั่งคั่งแห่งรัฐ (The Wealth of Nations) Adam Smith ได้อธิบายเกี่ยวกับความรู้ ทักษะของแรงงานในกระบวนการผลิตและคุณภาพผลผลิต โดยระบุว่าค่าจ้างเป็นตัวกำหนดความรู้ ทักษะของแรงงาน โดยได้อธิบายเพิ่มเติมว่าการศึกษาและการเรียนรู้เป็นการลงทุนในมนุษย์ แรงงานที่มีฝีมือมีผลผลิตสูงกว่าแรงงานที่ไม่มีฝีมือ และเป็นปัจจัยกำหนดในการจ่ายค่าตอบแทนที่สูงกว่าให้กับแรงงานที่มีฝีมือ นอกจาก Adam Smith แล้วยังมี Alfred Marshall ได้กล่าวว่าทุนที่มีคุณค่ามากที่สุดคือการลงทุนในมนุษย์ ต่อมา Theodore Schultz และ Gary S. Becker ได้พัฒนาแนวคิดทุนมนุษย์ว่าการลงทุนในการศึกษาและการพัฒนาทักษะเป็นปัจจัยสำคัญในการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจเช่นเดียวกับการลงทุนทางด้านสินทรัพย์อื่น ๆ ไม่ว่าจะเป็นเครื่องมือเครื่องจักร โดย Theodore เป็นคนแรกที่นำเสนอผลการวิจัยที่นำเสนอเกี่ยวกับผลตอบแทนจากการลงทุนในทุนมนุษย์ โดยอธิบายว่าการลงทุนในทุนมนุษย์นั้นเป็นการลงทุนที่มีผลระยะยาวที่ทำให้ห้องค์การเจริญเติบโต ส่วน Becker ซึ่งเป็นที่รู้จักกันโดยทั่วไปว่าเป็นผู้พัฒนาทฤษฎีทุนมนุษย์ในยุคแรกๆ Becker เสนอให้มีการลงทุนในทุนมนุษย์ผ่านการศึกษา การฝึกอบรม และอื่นๆ เป็นการสร้างคุณค่าที่อยู่ในตัวบุคคลให้มีความรู้ความสามารถ ทักษะ อันจะทำให้ทุนมนุษย์มีลักษณะแตกต่างจากทุนกายภาพหรือทุนทางการเงิน โดยการลงทุนด้านการศึกษาและการฝึกอบรม (On-the-job training) ถือเป็นการลงทุนในทุนมนุษย์ที่สำคัญที่สุด และยังไม่ได้จำกัดอยู่เพียงในสถาบันการศึกษาเท่านั้น การฝึกอบรมให้กับแรงงานที่ทำงานในสถานประกอบการก็มีส่วนสำคัญในการพัฒนาทุนมนุษย์เช่นกัน โดยการฝึกอบรมแบ่งเป็นสองลักษณะคือ แบบทั่วไป (General training) และแบบเฉพาะ (Specific training) นอกจากนั้น Becker ยังได้ขยายแนวคิดโดยชี้ให้เห็นถึงการลงทุนทางการศึกษาและการอบรมเป็นการเพิ่มทุนมนุษย์ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญและสามารถวัดผลได้เช่นเดียวกับการลงทุนในรูปแบบอื่นๆ

3. การวัดตัวแปรทุนมนุษย์

ในการวัดตัวแปรทุนมนุษย์ เนื่องจากทุนมนุษย์เป็นสินทรัพย์ประเภทหนึ่ง ซึ่งเป็นสินทรัพย์ที่ไม่สามารถจับต้องได้ (Intangible) ซึ่งโดยปกติแล้วไม่สามารถประมาณค่าออกมาเป็นตัวเลขได้ แต่สามารถแปรสภาพให้เป็นสินทรัพย์ที่สามารถวัดค่าได้ โดยในการลงทุนในทุนมนุษย์นั้น บุคคลสามารถเรียนรู้ผ่านการฝึกอบรมและพัฒนา การศึกษา ประสบการณ์การทำงาน ชั่วโมงการทำงาน ชนิดของงาน เพื่อเป็นการสั่งสมทุน ดังนั้น ทุนมนุษย์จึงเป็นการเรียนรู้ระยะยาวและเป็นการลงทุนในการพัฒนาศักยภาพของมนุษย์ โดย สจูลทซ์ (Schultz, 1961) แบ่งองค์ประกอบกิจกรรมการลงทุนในทุนมนุษย์เป็น 5 ลักษณะ คือ 1) สาธารณสุข สาธารณูปโภค

และบริการ 2) การฝึกอบรม 3) การศึกษาในระบบ ตั้งแต่ระดับประถมศึกษา มัธยมศึกษาและที่สูงกว่า 4) การศึกษาเรียนรู้เพิ่มเติมนอกเหนือจากที่ได้รับจากสถานที่ทำงาน 5) การโยกย้ายของบุคคลหรือครอบครัวเพื่อแสวงหาโอกาสในการทำงาน ขณะที่บลัก (Blaug, 1976) ได้แบ่งกลุ่มทุนมนุษย์ออกเป็น 6 กลุ่ม ได้แก่ การศึกษาในระบบโรงเรียน (Formal schooling) การฝึกอบรมในงาน (On the job training) การค้นคว้าเกี่ยวกับงาน (Job search) การค้นหาข้อมูล (Information retrieval) การย้ายถิ่น (Migration) การดูแลสุขภาพ (Improvement in health)

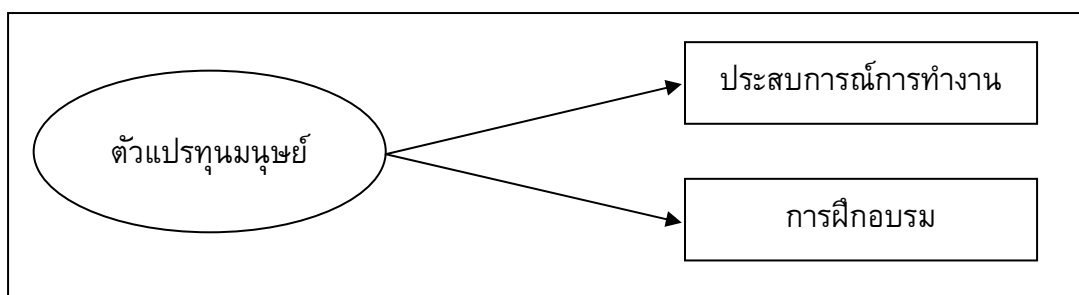
นอกจากนั้น อารี, เชย์และแทน (Aryee, Chay & Tan, 1994) ซึ่งทำการศึกษาความสำเร็จในอาชีพทางด้านอัตรวิสัยของผู้บริหารในสิงคโปร์เสนอให้วัดตัวแปรทุนมนุษย์จาก 3 องค์ประกอบได้แก่ การศึกษา สมรรถนะ และประสบการณ์การทำงาน ส่วนโบดริว, บอสเวลล์และจูดด์ (Boudreau, Boswell & Judge, 2001) วัดตัวแปรทุนมนุษย์จาก 5 องค์ประกอบ ได้แก่ การศึกษา ประสบการณ์ในต่างประเทศ ระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง ระยะเวลาการทำงานในองค์กร และการดำรงตำแหน่งบริหารในองค์กร ขณะที่ธารีนู (Tharenou, 2001) ได้วัดตัวแปรทุนมนุษย์จาก 4 องค์ประกอบ ได้แก่ การศึกษา ระยะเวลาการทำงานในองค์กร การฝึกอบรม และงานที่ทำหาย ส่วนเอ็นจีและคณะ (NG et al., 2005) ซึ่งทำการศึกษาปัจจัยกำหนดความสำเร็จในอาชีพทั้งทางด้านภาวะวิสัยและอัตรวิสัยเสนอให้วัดตัวแปรทุนมนุษย์องค์ประกอบ ดังนี้ 1) การศึกษา 2) ประสบการณ์ทำงาน 3) ประสบการณ์ในต่างประเทศ 4) ชั่วโมงการทำงาน 5) การยึดงานเป็นศูนย์กลาง 6) ระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง 7) ระยะเวลาการทำงานในองค์กร 8) การโยกย้าย 9) ความรู้และทักษะด้านการเมือง 10) ทุนทางสังคม ส่วนคันทันนิ่งแฮมและคณะ (Cunningham et al., 2005) ได้ทำการวัดตัวแปรทุนมนุษย์จาก 3 องค์ประกอบ ได้แก่ การศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และการฝึกอบรม สำหรับออร์เซอร์และเล็ค (Orser & Leck, 2010) เสนอให้วัดตัวแปรทุนมนุษย์จาก 3 องค์ประกอบ ได้แก่ การศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และประสบการณ์ในต่างประเทศ

จอห์นสันและอีบาย (Johnson & Eby, 2011) เสนอให้วัดตัวแปรทุนมนุษย์จาก 6 องค์ประกอบ ได้แก่ การศึกษา ประสบการณ์การทำงาน ระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง ระยะเวลาการทำงานในองค์กร การโยกย้าย และการฝึกอบรม ขณะที่ เกา, เซาและยาง (Guo, Xiao & Yang, 2012) เสนอให้วัดตัวแปรทุนมนุษย์จาก 4 องค์ประกอบ ได้แก่ การศึกษา ประสบการณ์การทำงาน การฝึกอบรม และความสามารถในการเรียนรู้

ตาราง 2 แสดงการเปรียบเทียบตัวบ่งชี้ตัวแปรทุนมนุษย์

ชื่อนักวิชาการ	การศึกษา	สมรรถนะ	ประสิทธิภาพการทำงาน	ประสิทธิภาพในต่างประเทศ	ชั่วโมงการทำงาน	การดำเนินงานเป็นศูนย์กลาง	ระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง	ระยะเวลาการทำงานในองค์กร	การโยกย้าย	ความรู้และทักษะด้านการเมือง	ทุนทางสังคม	การฝึกอบรม	งานที่ทำหาย	การดำรงตำแหน่งบริหาร	ความสามารถในการเรียนรู้
Aryee, Chay & Tan (1994)	✓	✓	✓												
Boundreau, Boswell & Judge (1999)	✓			✓			✓	✓						✓	
Wayne et al. (1999)	✓						✓	✓				✓			
Tharenou (2001)	✓							✓				✓	✓		
NG et al. (2005)	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓				
Cunningham et al.(2005)	✓		✓									✓			
Orser & Leck (2010)	✓		✓	✓											
Johnson & Eby (2011)	✓		✓				✓	✓	✓			✓			
Guo, Xiao & Yang (2012)	✓		✓									✓			✓

จากตาราง 2 เป็นการเปรียบเทียบตัวบ่งชี้ตัวแปรทุนมนุษย์จากนักวิชาการ 9 คน เมื่อพิจารณารายละเอียดในตัวบ่งชี้ที่มีความถี่มากเป็นอันดับหนึ่งคือการศึกษา อันดับสองคือ ประสิทธิภาพในการทำงาน อันดับสามคือ การฝึกอบรมและระยะเวลาการทำงานในองค์กร อันดับถัดไปคือ ระยะเวลาในการดำรงตำแหน่ง ส่วนตัวบ่งชี้การโยกย้าย มีความถี่เท่ากับ 2 ขณะที่ตัวบ่งชี้อื่นๆ มีความถี่เพียง 1 เท่านั้น จึงสรุปได้ว่าตัวแปรแฝงทุนมนุษย์ที่ใช้ในการวิจัยนี้ สามารถวัดได้จากตัวแปรสังเกตได้ ดังนี้



ภาพประกอบ 10 องค์ประกอบตัวแปรทุนมนุษย์

แนวคิดเกี่ยวกับความสมดุลระหว่างงานกับครอบครัว (Work-family balance)

สิ่งสำคัญในชีวิตของมนุษย์มีอยู่ด้วยกัน 2 ส่วน คือครอบครัวและการทำงาน โดยทั่วไปเมื่อก้าวถึงครอบครัว (Family) จะหมายถึงกลุ่มคนอันประกอบด้วยบุคคลมากกว่า 2 คนขึ้นไปที่มีความเกี่ยวข้องผูกพันกันทางสายโลหิต การสมรส และอาศัยอยู่ด้วยกันเป็นครัวเรือน แต่ในปัจจุบันครอบครัวมีรูปแบบความสัมพันธ์ที่ซับซ้อนและหลากหลายมากขึ้น การนิยามความหมายของครอบครัวจึงมีความหลากหลายตามไปด้วย อย่างไรก็ตาม ครอบครัวยังเป็นสถาบันพื้นฐานที่สำคัญที่สุดของสังคม เป็นหน่วยย่อยของสังคม ที่มีหน้าที่ในการผลิตสมาชิกใหม่ให้แก่สังคม อบรมเลี้ยงดูสมาชิก เพื่อปลูกฝังค่านิยมและวัฒนธรรมให้แก่สมาชิก

ครอบครัวสามารถแบ่งได้หลายลักษณะ สำหรับครอบครัวไทย สนิท สัมครการ (2538) แบ่งรูปแบบครอบครัวไทยแบ่งออกเป็น 4 แบบ ดังนี้

1) ครอบครัวเนื้อแท้หรือครอบครัวพื้นฐาน (Nuclear or Elementary Family) หรือครอบครัวเบื้องต้น ประกอบด้วย 2 รุ่น คือ บิดา มารดา และบุตรธิดา แต่ในทางวัฒนธรรมก็จะมีญาติอยู่ด้วย เช่น ในสังคมไทยบางครอบครัวต้องเลี้ยงบิดามารดาของฝ่ายสามีหรือภรรยา หรือบางครอบครัวมีพี่หรือน้องของสามีที่ยังเป็นโสดอาศัยอยู่ การที่มีญาติอาศัยบ้างก็มิได้ทำให้ครอบครัวเนื้อแท้กลายเป็นครอบครัวแบบอื่นไปเพราะอำนาจของหัวหน้าครอบครัว ก็ยังมีอยู่

อย่างสมบูรณ์ ครอบครัวแบบนี้เกิดขึ้นง่าย บางคนนิยมเรียกว่า “ครอบครัวพื้นฐาน” เพราะครอบครัวแบบนี้เป็นรากฐานของครัวครัวแบบอื่น ๆ

2) ครอบครัวขยาย (Extended or Joint Family) ประกอบด้วยสมาชิก 3 ระดับ คือ พ่อแม่ ลูกและปู่ ย่า ตา ยายอยู่ในครอบครัวเดียวกัน

3) ครอบครัวผสมหรือครอบครัวซ้อน (Composite or Compound Family) หมายถึงครอบครัวที่ชายหรือหญิงมีคู่ชีวิตได้มากกว่า 1 คน และนำมาอยู่อาศัยรวมกันในครอบครัวเดียวกัน

4) ครอบครัวสาระ (Essential Family) คือ ครอบครัวที่มีเฉพาะแม่และลูก ๆ พ่อต้องไปทำงานทำในเมือง ซึ่งกำลังทวีจำนวนมากขึ้น

บทบาทของผู้หญิงในครอบครัวและสังคม แม้ว่าในปัจจุบันผู้หญิงจะมีบทบาทในการทำงานนอกบ้านมากขึ้น แต่สังคมยังคงคาดหวังบทบาทของผู้หญิงในการเป็นแม่บ้านดูแลบ้านและเลี้ยงดูบุตร ดังนั้น แม้ว่าผู้หญิงจะทำงานนอกบ้าน แต่บทบาทภายในบ้านของผู้หญิงไม่ได้ลดลง ผู้หญิงจึงมีหลายบทบาทในขณะเดียวกัน ไม่ว่าจะเป็นบทบาทในการเลี้ยงดูบุตร บทบาทภายในบ้าน เป็นผู้รับผิดชอบงานบ้าน ดูแลบุคคลภายในครอบครัว ในขณะเดียวกันก็เป็นผู้หารายได้เข้าครอบครัว ทำให้ผู้หญิงมีบทบาททั้งนอกบ้านและนอกบ้าน ในที่นี้สามารถแบ่งบทบาทผู้หญิงในครอบครัวและสังคมออกเป็น 7 บทบาทสำคัญ ดังนี้ (Oppong & Abu, 1985)

1. บทบาทพ่อแม่ (Parental role) ผู้หญิงยังคงมีบทบาทในการเลี้ยงดูบุตร โดยเฉพาะในวัยเด็ก ผู้หญิงมีหน้าที่ทั้งทางด้านสังคมและตามธรรมชาติในการอบรม เลี้ยงดู สั่งสอน ให้ความรู้ปลูกฝังความคิด ทักษะคิด ความเชื่อ ประเพณี ค่านิยมทางสังคมให้แก่บุตร นอกจากนี้ผู้หญิงยังมีหน้าที่ในการดูแลสุขภาพของบุตรอีกด้วย

2. บทบาททางอาชีพ (Occupational role) ผู้หญิงมีบทบาทในการทำงาน ไม่ว่าจะเป็นสังคมเกษตรที่ซึ่งผู้หญิงทำงานให้กับครอบครัว หรือสังคมอุตสาหกรรม ผู้หญิงต่างก็เป็นส่วนหนึ่งของกิจกรรมการผลิตและนำมาซึ่งรายได้สำหรับครอบครัว อย่างไรก็ตามการทำงานนอกบ้านจัดเป็นบทบาทใหม่ของผู้หญิงในสังคมยุคใหม่ ซึ่งส่งผลให้ครอบครัวมีรายได้เพิ่มมากขึ้นและเป็นส่วนหนึ่งในการพัฒนาสังคมและประเทศ จากบทบาทนี้จะเห็นได้ว่าผู้หญิงมีบทบาทที่เพิ่มมากขึ้นในปัจจุบัน

3. บทบาทเกี่ยวกับการแต่งงาน (Conjugal/Spouses Role) ผู้หญิงเป็นส่วนหนึ่งในการสร้างความสมบูรณ์ให้กับครอบครัว เนื่องจากผู้หญิงมีตำแหน่งที่ชัดเจนในครอบครัว โดยการเป็นภรรยา ซึ่งเป็นบทบาททางเพศสัมพันธ์ (Sexual role) มีหน้าที่ดูแลการใช้จ่ายภายในบ้าน สนับสนุนทางความคิด สนับสนุนการตัดสินใจ ให้คำปรึกษาและคำแนะนำแก่สามีและสมาชิกในครอบครัว

4. บทบาทภายในบ้าน (Domestic/Housewife Role) ผู้หญิงมีบทบาทสำคัญในการดูแลทรัพย์สินและสิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ ของครอบครัว โดยการจัดตกแต่งและรักษาให้อยู่ในสภาพพร้อมใช้งาน บทบาทนี้ยังเป็นการแสดงพฤติกรรมความเป็นแม่ การเป็นภรรยา ความเป็นญาติและปัจเจกชนการดูแลสมาชิกในครอบครัว

5. บทบาทการเป็นญาติ (Kinship role) ผู้หญิงมีบทบาทการเป็นญาติในครอบครัว เช่น มีบทบาทเป็นน้องสาว พี่สาว หลานสาว ความเป็นแม่ น้า ย่า ยาย และแต่ละสถานะบ่งบอกถึงความรับผิดชอบ และแต่ละคนจะแสดงบทบาทตามสถานะของตน ขึ้นกับอายุ

6. บทบาทชุมชน (Community role) ผู้หญิงเป็นสมาชิกของสังคมที่อาศัยอยู่และมีบทบาททางสังคม เพื่อช่วยชุมชนและสังคม ซึ่งแต่ละสังคมมีบริบทประเพณีและวัฒนธรรมแตกต่างกัน เช่น การเข้าร่วมประเพณีทางศาสนา การเป็นส่วนหนึ่งในการพัฒนาชุมชน การเข้าร่วมในกิจกรรมทางการเมือง การเป็นอาสาสมัคร เป็นต้น

7. บทบาทส่วนบุคคล (Individual role) ผู้หญิงมีอิสรเสรีภาพตามกฎหมายที่จะสามารถเลือกและตัดสินใจดำเนินชีวิตของตน รวมทั้งการทำงาน แสดงความคิดเห็น การใช้เวลาส่วนตัว และปฏิบัติตนภายใต้กรอบของกฎหมาย ประเพณี วัฒนธรรมของสังคม บทบาทส่วนบุคคลมีความแตกต่างกันในแต่ละสังคม ไม่ว่าจะเป็นการแสดงความคิดเห็น การตัดสินใจ การเลือกรูปแบบการใช้ชีวิต รวมถึงการควบคุมและโอกาสในการแสดงบทบาทของผู้หญิง ขึ้นกับค่านิยมและระเบียบที่สังคมกำหนด

ครอบครัวจึงเป็นปัจจัยสำคัญปัจจัยหนึ่งที่ส่งผลต่อการทำงานและความก้าวหน้าในอาชีพของผู้หญิง เนื่องจากผู้หญิงมีหลายบทบาทในเวลาเดียวกัน ตั้งแต่บทบาทนอกบ้านหารายได้มาจุนเจือครอบครัว และบทบาทในบ้าน บทบาทของภรรยา มารดา ดูแลบิดามารดาที่แก่ชรา ขณะเดียวกันสังคมและสมาชิกในครอบครัวยังคงคาดหวังให้ผู้หญิงรับผิดชอบภาระงานบ้านและดูแลครอบครัวเช่นเดิม แม้ว่าจะทำงานนอกบ้าน นอกจากนี้ ผู้หญิงยังมีแนวโน้มที่จะให้ความสำคัญกับครอบครัวมากกว่าผู้ชาย และให้คุณค่าต่อความสำเร็จของงานน้อยกว่าผู้ชาย (Kirchmeyer, 2006)

อย่างไรก็ตาม บุคคลมีเวลาและทรัพยากรในการดำรงชีวิตที่จำกัด (Family resources & work resources) ขณะที่ความต้องการในการทำงาน (Work demand) เช่น ชั่วโมงการทำงาน ภาระงาน ความเครียด การมีส่วนร่วมในงาน และความต้องการของครอบครัว (Family demand) เช่น เวลาในการดูแลสมาชิกในครอบครัว ความรับผิดชอบในครอบครัว ภาระการทำงานบ้าน มีความหลากหลาย ส่งผลให้งานและครอบครัวมีความสัมพันธ์และส่งผลกระทบซึ่งกันและกัน ปฏิสัมพันธ์ระหว่างครอบครัวและการทำงานจึงเป็นการกระบวนทางความคิดในการประเมินทรัพยากรถึงผลกระทบของงานและครอบครัว โดยพิจารณาทรัพยากรที่มีอยู่ในบทบาทหนึ่งให้มีความสอดคล้องเหมาะสมกับความต้องการในอีกบทบาทหนึ่ง ปฏิสัมพันธ์

ระหว่างชีวิตครอบครัวและชีวิตการทำงาน (work-family interaction) มีอยู่ด้วยกัน 3 รูปแบบ (Korabit, Lero & Whitehead, 2008) ได้แก่

1. มุมมองทางลบ (Negative perspective) หรือเรียกว่าความขัดแย้งระหว่างงานและครอบครัว (Work-family conflict) เป็นรูปแบบของความขัดแย้งระหว่างบทบาทจากความกดดันระหว่างงานและครอบครัวที่ไม่สอดคล้องสัมพันธ์กัน โดยความขัดแย้งระหว่างงานและครอบครัวจะมีอยู่ด้วยกัน 2 ลักษณะ ได้แก่

1.1 ความขัดแย้งจากงานที่มีผลต่อครอบครัว (Work to family conflict) เป็นผลของปฏิสัมพันธ์ด้านลบที่งานส่งผลกระทบต่อการใช้ชีวิตครอบครัว

1.2 ความขัดแย้งจากครอบครัวที่มีผลต่องาน (Family to work conflict) เป็นผลของปฏิสัมพันธ์ด้านลบที่ครอบครัวส่งผลกระทบต่องาน

2. มุมมองทางบวก (Positive perspective) หรือเรียกว่าการสนับสนุนระหว่างงานและครอบครัว (Work-family facilitation) เป็นรูปแบบการส่งเสริมและสนับสนุนระหว่างบทบาทที่ได้รับจากงานและครอบครัว โดยการสนับสนุนระหว่างงานและครอบครัวจะมีอยู่ด้วยกัน 2 ลักษณะได้แก่

2.1 การสนับสนุนจากงานที่มีผลต่อครอบครัว (Work to family facilitation) เป็นปฏิสัมพันธ์ด้านบวกที่งานสามารถส่งเสริมและสนับสนุนการใช้ชีวิตในครอบครัว

2.2 การสนับสนุนจากครอบครัวที่มีผลต่องาน (Family to work facilitation) เป็นปฏิสัมพันธ์ด้านบวกที่ครอบครัวสามารถให้การสนับสนุนการทำงาน

3. มุมมองแบบผสมผสาน (Integrative perspective) หรือเรียกว่าความสมดุลระหว่างงานและครอบครัว (Work-family balance) เป็นการผสมผสานระหว่างบทบาทครอบครัวและบทบาทการทำงาน เพื่อให้ความสัมพันธ์ระหว่างทั้งสองบทบาทมีคุณภาพและมีความสอดคล้องกลมกลืนกัน โดยให้มีความขัดแย้งระหว่างบทบาทน้อยที่สุด

ดังนั้น ความขัดแย้งระหว่างงานและครอบครัว การสนับสนุนระหว่างงานและครอบครัว และความสมดุลระหว่างงานและครอบครัวจึงเป็นกระบวนการทางความคิดเพื่อประเมินผลกระทบของความต้อองการและทรัพยากรที่มีอยู่ ว่ามีความสอดคล้องสัมพันธ์กันหรือไม่

องค์ประกอบของความสมดุลระหว่างงานและครอบครัวมีอยู่ด้วยกัน 3 ลักษณะ (Greenhaus, Collins & Shaw, 2003) ได้แก่

1. ความสมดุลด้านเวลา (Time balance) คือการให้เวลากับงานและครอบครัวอย่างสมดุลหรือเท่าเทียมกัน

2. ความสมดุลด้านการมีส่วนร่วม (Involvement balance) คือการให้ความสำคัญกับงานและครอบครัวอย่างสมดุลหรือเท่าเทียมกัน

3. ความสมดุลด้านความพึงพอใจ (Satisfaction balance) คือการมีความพึงพอใจในงานและครอบครัวเท่าๆกัน

ในการวัดความสมดุลระหว่างงานและครอบครัวจึงทำการวัดจาก 3 องค์ประกอบ คือ ความทุ่มเทที่มีต่อครอบครัว (Family involvement) การรับรู้ความสมดุลระหว่างงานและครอบครัว (Perceived work-family balance) และการสนับสนุนจากครอบครัว (Family support) โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. ความทุ่มเทที่มีต่อครอบครัว (Family involvement)

ความทุ่มเทที่มีต่อครอบครัวเป็นความทุ่มเททางด้านจิตใจและการให้ความสำคัญต่อครอบครัวของบุคคล (Parasuraman et al., 1996) เช่นเดียวกับ เมย์โรเฟอร์ (Mayrhofer et al., 2008) ซึ่งระบุว่าความทุ่มเทที่มีต่อครอบครัวหมายถึงการให้ความสำคัญต่อครอบครัว และขอบเขตการทุ่มเททางด้านจิตใจให้แก่ครอบครัวของบุคคล ส่วน โยเกฟและเบรท (Yogev & Brett, 1985) กล่าวว่าความทุ่มเทที่มีต่อครอบครัวหมายถึงระดับความผูกพันทางด้านจิตใจของบุคคลที่มีต่อบทบาทครอบครัว รวมทั้งความสำคัญของบทบาทครอบครัวที่มีต่อมุมมองความคิดของบุคคล และความผูกพันของแต่ละบุคคลที่มีต่อครอบครัวในฐานะสมาชิกคนหนึ่งของครอบครัว จากความหมายข้างต้นสรุปได้ว่าความทุ่มเทที่มีต่อครอบครัวหมายถึงทัศนคติและพฤติกรรมของบุคคลที่ทุ่มเทและให้ความสำคัญต่อครอบครัว รวมทั้งการเอาใจใส่และปฏิบัติตนเป็นสมาชิกที่ดีของครอบครัว

จากการศึกษา พบว่าความทุ่มเทที่มีต่อครอบครัวส่งผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของบุคคลโดยเฉพาะสตรี การทำงานบ้าน การเลี้ยงดูบุตร รวมทั้งการดูแลสมาชิกคนอื่นในครอบครัว ส่งผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของผู้หญิง (Tharenou, Latimer & Conroy, 1994; Cannings, 1991) เนื่องจากผู้หญิงมีหลายบทบาท บทบาทหนึ่งเป็นผู้หารายได้มาจุนเจือครอบครัว ขณะเดียวกันผู้หญิงต้องแบกรับภาระงานในบ้าน ผู้หญิงจึงต้องทุ่มเทเวลาและกำลังให้กับครอบครัว และทุ่มเทเวลาให้กับการทำงานไปพร้อมๆ กัน ดังนั้นความทุ่มเทและการให้ความสำคัญต่อครอบครัวและการทำงานอย่างเหมาะสมส่งผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพ

2. การรับรู้ความสมดุลระหว่างงานและครอบครัว (Perceived work-family balance)

การที่จะประสบความสำเร็จทั้งงานและชีวิตครอบครัวต้องสร้างสมดุลระหว่างชีวิตทั้งสองด้าน การรับรู้ความสมดุลระหว่างงานและครอบครัวหมายถึงระดับความสามารถของบุคคลในการรักษาความสมดุลระหว่างความต้องการทางอารมณ์และพฤติกรรมการตอบสนองที่มีต่อทั้งความรับผิดชอบในงานและครอบครัว (Hill et al., 2001) นอกจากนั้น การรับรู้ความสมดุลระหว่างงานและครอบครัวยังหมายรวมถึงความคาดหวังให้บทบาทที่ตนมีประสบความสำเร็จ

ด้วยการเจรจาต่อรองและการแบ่งปันกับผู้อื่นซึ่งมีบทบาทในงานและครอบครัวของตน (Grzywacz & Carlson, 2007) ขณะที่กรีนแฮส, คอลลินส์และชอร์ว (Greenhaus, Collins & Shaw, 2003) ระบุว่า การรับรู้ความสมดุลระหว่างงานและครอบครัวเป็นการที่บุคคลมีความผูกพันและความพึงพอใจระหว่างบทบาทการทำงานและบทบาทครอบครัวอย่างเท่าเทียมกัน (Greenhaus & Singh, 2004) ส่วน คลาร์ค (Clark, 2000) ระบุว่าความสมดุลระหว่างงานและครอบครัวคือความพึงพอใจที่มีต่อบทบาทหน้าที่ในงานและหน้าที่ในครอบครัว โดยมีความขัดแย้งระหว่างบทบาทน้อยที่สุด ขณะที่ กรีนแฮสและอัลเลนกล่าวว่าความสมดุลระหว่างงานและครอบครัวเป็นความพึงพอใจและความสำเร็จของบุคคลที่มีต่อบทบาทในการทำงานและบทบาทครอบครัว ซึ่งสามารถจัดลำดับความสำคัญและผสมเข้ากันได้ระหว่างบทบาททั้งสอง (Greenhaus & Allen, 2006: citing Grzywacz & Carlson, 2007)

จากข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า การรับรู้ความสมดุลระหว่างงานและครอบครัวหมายถึง การรับรู้ถึงความสำเร็จในการจัดการเพื่อรักษาความสมดุลระหว่างชีวิตครอบครัวกับงานไม่ว่าจะเป็นการจัดสรรเวลาให้กับครอบครัวและการทำงาน รวมทั้งแรงกดดันและปัญหาจากที่ทำงาน เพื่อให้เกิดความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงาน

3. การสนับสนุนจากครอบครัว (Family support)

การสนับสนุนจากครอบครัวเป็นการสนับสนุนทางสังคมรูปแบบหนึ่ง ซึ่งเป็นการได้รับการช่วยเหลือจากสมาชิกในครอบครัวแทนการสนับสนุนทางสังคมจากแหล่งอื่น ดังนั้น การสนับสนุนจากครอบครัวจึงเป็นขอบเขตที่สมาชิกในครอบครัวให้ความสนใจและผูกพันกับครอบครัว รวมทั้งระดับของความช่วยเหลือและการสนับสนุนที่สมาชิกในครอบครัวจะมีระหว่างกัน (Moos, Insel & Humphrey, 1974) นอกจากนี้ การสนับสนุนจากครอบครัวยังอธิบายได้ในลักษณะของความเต็มใจของครอบครัวที่จะรับฟังและความรู้สึกสบายใจที่จะพูดคุยกับสมาชิกในครอบครัว และการพึ่งพาครอบครัวในช่วงเวลาที่มีปัญหาในการทำงานและพฤติกรรมกรรมการช่วยเหลือที่เกิดขึ้น (Caplan et al., 1975) สรุปได้ว่าการสนับสนุนจากครอบครัวเป็นทัศนคติและพฤติกรรมของสมาชิกในครอบครัวที่มีต่อบทบาทการทำงานของบุคคล ทั้งการให้กำลังใจและเต็มใจที่จะให้การช่วยเหลือทั้งด้านร่างกายและจิตใจ

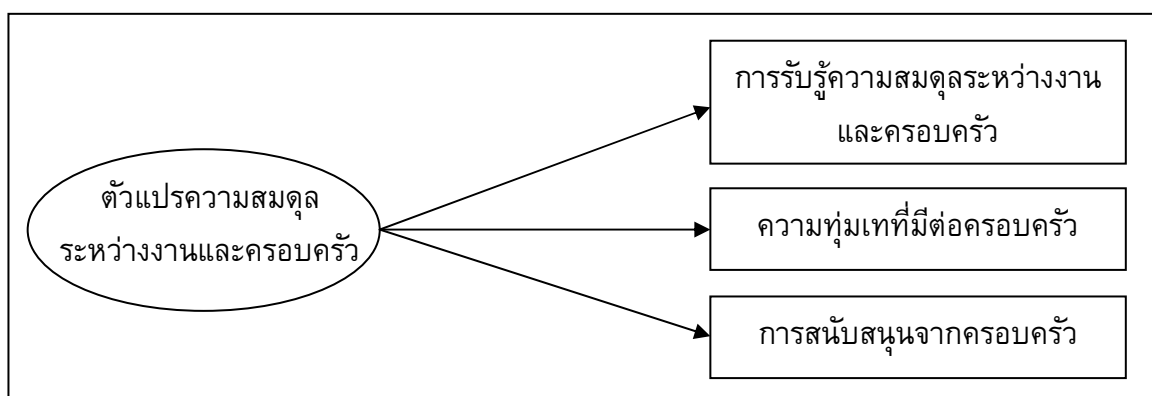
ประเภทของการสนับสนุนจากครอบครัว แบ่งออกเป็น 2 ประเภท (King et al., 1995) ได้แก่

- 1) การสนับสนุนด้านอารมณ์ (Emotional sustenance) หมายถึง พฤติกรรมและทัศนคติของสมาชิกในครอบครัวที่ให้ความสำคัญ มีความเข้าใจ ให้กำลังใจ มีทัศนคติในเชิงบวกและให้คำแนะนำในการแก้ไขปัญหาในการทำงานแก่บุคคล รวมทั้งเต็มใจที่จะรับฟังและพูดคุย และให้คำปรึกษาเกี่ยวกับงานที่ทำ

2) การสนับสนุนด้านทรัพยากร (Instrumental assistance) หมายถึง พฤติกรรมและทัศนคติของสมาชิกในครอบครัวที่ให้ความช่วยเหลืองานบ้าน รวมทั้งความเต็มใจที่ช่วยแบ่งเบาภาระภายในบ้าน รับผิดชอบหน้าที่บางอย่างภายในบ้านแทน เพื่อรองรับตารางเวลาการทำงานของบุคคล

แม้ว่าครอบครัวจะเป็นหนวยทางสังคมที่เล็กที่สุด แต่การสนับสนุนจากครอบครัวมีบทบาทสำคัญต่อการทำงานของบุคคลไม่น้อยไปกว่าการสนับสนุนทางสังคมจากแหล่งอื่น เนื่องจากปัญหาการทำงานและปัญหาด้านครอบครัวจะมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้งกันเป็นลูกโซ่ ปัญหาความขัดแย้งระหว่างการทำงานและครอบครัวเป็นความขัดแย้งในบทบาทการทำงานและบทบาทในครอบครัวของบุคคล ซึ่งเกิดจากข้อจำกัดในเรื่องของเวลาที่ต้องใช้ในการทำงานและดูแลครอบครัว เมื่อบุคคลให้เวลากับการทำงานมาก ย่อมมีเวลาน้อยลงสำหรับครอบครัว ทำให้เกิดความตึงเครียดและความขัดแย้งภายในครอบครัว เกิดเป็นความขัดแย้งระหว่างบทบาทมากขึ้น การสนับสนุนจากครอบครัวจะช่วยจัดการความตึงเครียดและลดความขัดแย้งลงได้ ดังนั้น การได้รับการสนับสนุนจากครอบครัวทั้งด้านร่างกายและจิตใจจะมีส่วนช่วยให้ผู้หญิงประสบความสำเร็จในชีวิตการทำงานได้ ไม่ว่าจะเป็นการช่วยเหลืองานบ้าน การช่วยเหลือเลี้ยงดูบุตร หรือการสนับสนุนทางด้านอารมณ์ สิ่งเหล่านี้เป็นปัจจัยสนับสนุนให้ผู้หญิงมีการรับรู้ความสามารถของตนเองและประสบความสำเร็จในการทำงานโดยมีครอบครัวเป็นปัจจัยสนับสนุนที่สำคัญ

จากการทบทวนวรรณกรรมจากงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง องค์ประกอบตัวแปรความสมดุลระหว่างงานกับครอบครัวในการศึกษานี้กำหนดตามกรอบแนวคิดของกรีนแฮส, คอลลินส์ และชอร์ (Greenhaus, Collins & Shaw, 2003) และพาราสุรามาน, ปุโรहितและก๊อดชอล์ค (Parasuraman, Purohit & Godshalk, 1996) ดังนั้น ในการศึกษา ตัวแปรความสมดุลระหว่างงานกับครอบครัวสามารถวัดได้จากองค์ประกอบ ดังนี้



ภาพประกอบ 11 องค์ประกอบตัวแปรความสมดุลระหว่างงานและครอบครัว

แนวคิดเกี่ยวกับการสนับสนุนขององค์กร (Organizational sponsorship)

การสนับสนุนขององค์กรเน้นให้ความสำคัญกับบทบาทขององค์กรในการให้ความช่วยเหลือและสนับสนุนบุคคลเพื่อไปสู่เป้าหมายด้านอาชีพ การสนับสนุนขององค์กรจึงเป็นการกระทำ หรือกิจกรรมขององค์กร ผ่านระเบียบวิธีปฏิบัติในองค์กรเพื่อสนับสนุนและช่วยเหลือในอำนวยความสะดวกเพื่อสร้างโอกาสความก้าวหน้าในอาชีพแก่ผู้ปฏิบัติงาน ในที่นี้ การสนับสนุนขององค์กร (Organizational sponsorship) หมายถึง ขอบเขตการดำเนินการขององค์กรในการให้ความช่วยเหลือและอำนวยความสะดวกแก่ผู้ปฏิบัติงานเพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานประสบความสำเร็จในอาชีพ

การศึกษามีนักวิชาการได้ศึกษาองค์ประกอบของการสนับสนุนขององค์กรไว้หลากหลาย อาทิ จัดด์และคณะ (Judge et al., 1995) ทำการศึกษาลักษณะองค์การจากขนาดองค์กร ประเภทอุตสาหกรรม เขตที่ตั้ง ความสำเร็จขององค์กร ขณะที่ นาบี (Nabi, 1999) ทำการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในอาชีพ ทั้งในเชิงอัตวิสัยและภาวะวิสัย โดยได้ทำการศึกษาตัวแปรองค์การจากขั้นตอนความก้าวหน้าในอาชีพ ความมั่นคงในการจ้างงาน และขนาดขององค์กร ส่วนการราวาน, โอเบรียนและโอฮานลอน (Garavan, O' Brien & O'Hanlon, 2006) ทำการศึกษาความก้าวหน้าในอาชีพของผู้จัดการโรงแรมที่มีสาขาในประเทศต่างๆ ได้แก่ ไอร์แลนด์ ยุโรป และเอเชีย ได้ทำการศึกษาปัจจัยองค์การที่ส่งผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของผู้จัดการโรงแรมจากขนาดของโรงแรม ระดับของโรงแรม และการสนับสนุนของโรงแรมในการพัฒนาอาชีพ ขณะที่ นาบี (Nabi, 2001) ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการทรัพยากรมนุษย์ การสนับสนุนทางสังคมและความสำเร็จในอาชีพเชิงอัตวิสัย (Subjective career success) ได้ทำการศึกษาตัวแปรองค์การจากโครงสร้างความก้าวหน้าในอาชีพและความยุติธรรมในองค์กร นอกจากนี้ ราสดี, อิสมาเอลและการราวาน (Rasdi, Ismail & Garavan, 2011) ศึกษาตัวแปรที่ส่งผลต่อความสำเร็จในอาชีพเชิงภาวะวิสัยและอัตวิสัยของผู้บริหารองค์กรภาครัฐของมาเลเซีย ได้ทำการศึกษาตัวแปรองค์การจากการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร และการถ่ายทอดทางสังคมขององค์กร ขณะที่เอ็นจีและคณะ (NG. et al, 2005) ระบุว่า การสนับสนุนขององค์กร ประกอบด้วย การสนับสนุนจากองค์กร การสนับสนุนจากหัวหน้า การพัฒนาทักษะและการฝึกอบรม และทรัพยากรในองค์กร

ในการศึกษาครั้งนี้ ให้ความสำคัญกับการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร (Perceived organizational support) ซึ่งอธิบายจากการศึกษาของการราวาน, โอเบรียนและโอฮานลอน (Garavan, O'Brien & O'Hanlon, 2006) และการถ่ายทอดทางสังคมขององค์กร (Organizational socialization) ซึ่งอธิบายจากการศึกษาของราสดี, อิสมาเอลและการราวาน (Rasdi, Ismail & Garavan, 2011) โดยมีรายละเอียด ดังนี้

1. การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร (Perceived organizational support)

การทำงานเป็นความสัมพันธ์ในรูปแบบของการแลกเปลี่ยนระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง นายจ้างหรือองค์กรส่วนใหญ่มักคาดหวังให้ผู้ปฏิบัติงานทุ่มเทและจงรักภักดีต่อองค์กร ส่วนผู้ปฏิบัติงานต้องการให้องค์กรยอมรับและเห็นคุณค่าของตน ซึ่งสิ่งเหล่านี้แสดงออกในรูปของค่าตอบแทน การยอมรับนับถือ เมื่อผู้ปฏิบัติงานได้รับสิ่งแลกเปลี่ยนจากองค์กร ก็จะเกิดการรับรู้ถึงการสนับสนุนจากองค์กร ดังนั้นแนวคิดการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร พนักงานจะเป็นผู้พิจารณาว่าองค์กรให้คุณค่าและห่วงใยชีวิตความเป็นอยู่ของพนักงานเพียงใด นอกจากนี้ การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรจะเป็นการรับรู้ของผู้ปฏิบัติงานว่าองค์กรมีตัวตน และพร้อมที่จะช่วยเหลือให้พนักงานทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและช่วยแก้ไขปัญหาที่ไม่พึงประสงค์ในการทำงาน

การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร หมายถึง การรับรู้หรือความคิดของพนักงานเกี่ยวกับการให้คุณค่าขององค์กรที่มีต่องานที่พนักงานทำ รวมทั้งการให้ความช่วยเหลือและความใส่ใจขององค์กรต่อความเป็นอยู่ของพนักงาน (Eisenberger et al., 1986) ขณะที่ อัลเลนและคณะ (Allen et al., 2008) ระบุว่า การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรเป็นการให้คุณค่าและห่วงใยชีวิตความเป็นอยู่ของพนักงานขององค์กร นอกจากนี้ การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรยังเป็นการรับประกันว่าองค์กรพร้อมที่จะให้ความช่วยเหลือเมื่อผู้ปฏิบัติงานต้องการ เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ (George et al., 1993) จากความหมายข้างต้นสามารถสรุปได้ว่าการปฏิบัติขององค์กรเกี่ยวกับนโยบาย การดำเนินงานและสภาพแวดล้อมขององค์กรในการสนับสนุนโอกาสเพื่อความก้าวหน้าในอาชีพของผู้ปฏิบัติงานในองค์กร

การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรมีแนวคิดพื้นฐานมาจากทฤษฎีการแลกเปลี่ยนทางสังคม (Social exchange theory) ตามหลักการของการแลกเปลี่ยน เมื่อฝ่ายหนึ่งให้การช่วยเหลืออีกฝ่ายหนึ่ง โดยทั่วไปอีกฝ่ายหนึ่งควรต้องตอบแทนกลับไป ดังนั้น เมื่อผู้ปฏิบัติงานได้รับสิ่งแลกเปลี่ยนจากองค์กร จะเกิดการรับรู้ถึงการสนับสนุนจากองค์กร และตอบแทนโดยแสดงพฤติกรรมและมีเจตคติที่เหมาะสม เพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กร โดยการให้และการรับต้องมียุติธรรมและเหมาะสม หากเกิดความไม่ยุติธรรมในการแลกเปลี่ยน อีกฝ่ายหนึ่งย่อมไม่พอใจและพยายามสร้างสมดุลให้เกิดขึ้น โดยเลือกเพิ่มหรือลดสิ่งตอบแทนต่ออีกฝ่ายหนึ่ง

2. การถ่ายทอดทางสังคมขององค์กร (Organizational socialization)

การถ่ายทอดทางสังคมขององค์กรเป็นการนำกระบวนการถ่ายทอดทางสังคม (Socialization) มาใช้ในการพัฒนาพฤติกรรมในองค์กร เรียกว่าการถ่ายทอดทางสังคมขององค์กร (Organizational Socialization) โดยการถ่ายทอดทางสังคมขององค์กรเป็นการพยายามปลูกฝังหรือถ่ายทอดค่านิยม ความเชื่อ บรรทัดฐานขององค์กรให้แก่พนักงาน เพื่อให้

พนักงานเรียนรู้วัฒนธรรมองค์กร และปรับเปลี่ยนตนเองให้เข้ากับองค์กรในฐานะสมาชิกคนหนึ่งขององค์กร

การถ่ายทอดทางสังคมขององค์กรเป็นกระบวนการที่ทำให้บุคคลมีค่านิยมความสามารถที่เหมาะสม มีพฤติกรรมที่องค์กรคาดหวัง และมีความรู้ที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน เพื่อให้บุคคลเข้าใจบทบาทในองค์กรและมีส่วนร่วมเป็นสมาชิกคนหนึ่งในองค์กร (Louis, 1980) ขณะที่ แชทแมน (Chatman, 1991) ได้ให้ความหมายการถ่ายทอดทางสังคมขององค์กรว่าเป็นกระบวนการที่เกิดขึ้นกับสมาชิกใหม่ขององค์กร เพื่อทำความเข้าใจกับค่านิยม ทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน การสร้างพฤติกรรมที่องค์กรคาดหวัง รวมทั้งการสร้างความคุ้นเคยกับสังคมในองค์กร มีส่วนร่วมในฐานะสมาชิกคนหนึ่งในองค์กร ส่วนแวน มาเนนและชียน (Van Maanen & Schien, 1979) ระบุว่า การถ่ายทอดทางสังคมขององค์กรเป็นกระบวนการที่พนักงานใหม่ขององค์กรต้องปรับตัวและเรียนรู้จากการเป็นบุคคลภายนอกองค์กร เพื่อผสมกลายเป็นพนักงานขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพในฐานะสมาชิกคนหนึ่งขององค์กร เช่นเดียวกับ บาวเออร์ (Bauer, et al., 2007) ได้ให้ความหมายว่าการถ่ายทอดทางสังคมขององค์กรเป็นกระบวนการที่ผู้มาใหม่ทำการเปลี่ยนแปลงจากบุคคลภายนอกองค์กรเพื่อเป็นบุคคลภายในองค์กร

จากความหมายข้างต้น สามารถสรุปได้ว่าการถ่ายทอดทางสังคมขององค์กรหมายถึง การปฏิบัติขององค์กรเพื่อหล่อหลอมผู้ปฏิบัติงานให้เข้าใจบทบาทหน้าที่ของตนเองและมีโอกาสในการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพตามเส้นทางอาชีพภายในองค์กร ผ่านกระบวนการเรียนรู้ทางสังคมขององค์กร ทั้งจากการฝึกอบรม และจากเพื่อนร่วมงาน

แวน มาเนนและชียน (Van Maanen & Schien, 1979) ได้เสนอวิธีการถ่ายทอดทางสังคมขององค์กร เพื่อให้พนักงานได้เรียนรู้เกี่ยวกับค่านิยมและบรรทัดฐานทางสังคมขององค์กร รวมทั้งทักษะที่ใช้ในการปฏิบัติงาน โดยนำเสนอ 6 แนวทาง และในแต่ละแนวทางจะประกอบด้วยวิธีการที่เป็นแนวทางตรงกันข้ามไปพร้อมกัน เพื่อให้องค์กรสามารถเลือกใช้เพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของพนักงานในองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ

1) การถ่ายทอดทางสังคมแบบเป็นกลุ่มกับแบบรายบุคคล (Collective vs. Individual) การถ่ายทอดทางสังคมแบบกลุ่มเป็นการจัดให้สมาชิกใหม่ได้รับประสบการณ์ชุดเดียวกันพร้อมกัน เช่นการฝึกอบรมพนักงานใหม่ ส่วนการถ่ายทอดเป็นรายบุคคลเป็นการให้สมาชิกใหม่มีประสบการณ์เพียงคนเดียวแยกจากคนอื่น ๆ

2) การถ่ายทอดทางสังคมแบบเป็นทางการกับแบบไม่เป็นทางการ (Formal vs. Informal) การถ่ายทอดทางสังคมแบบไม่เป็นทางการเป็นการถ่ายทอดทางสังคมโดยการแยกพนักงานใหม่จากสมาชิกองค์กรคนอื่น ๆ โดยจัดให้สมาชิกใหม่เข้าร่วมกิจกรรม/โปรแกรมที่มีการดำเนินการอย่างเป็นทางการ เช่น การมีโปรแกรมการฝึกอบรม ขณะที่การถ่ายทอดทางสังคมแบบไม่เป็น

ทางการจะไม่มี การแยกพนักงานใหม่ออกจากสมาชิกองค์กรคนอื่นๆ อย่างชัดเจน ให้พนักงานใหม่เรียนรู้ด้วยตนเองจากเพื่อนร่วม

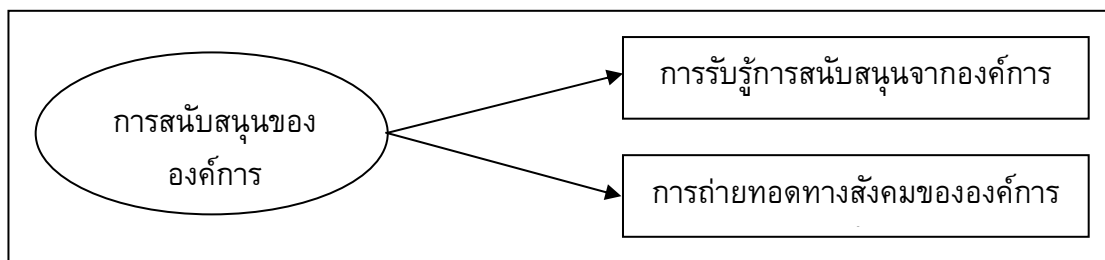
3) การถ่ายทอดทางสังคมแบบมีลำดับขั้นตอนกับแบบไม่มีลำดับขั้นตอน (Sequential vs. Random) การถ่ายทอดทางสังคมแบบมีลำดับขั้นตอนเป็นการถ่ายทอดทางสังคมที่องค์กรมีการวางแผนกำหนดขั้นตอนการถ่ายทอดที่ชัดเจน เช่น การเป็นแพทย์ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะทางได้ ต้องเป็นแพทย์ประจำบ้านมาก่อน ส่วนการถ่ายทอดทางสังคมแบบไม่มีลำดับขั้นตอน เกิดขึ้นเมื่อองค์กรไม่มีการวางแผนกำหนดขั้นตอนการถ่ายทอดที่ชัดเจน เช่น การเป็นผู้จัดการทั่วไป มักไม่ได้ระบุอย่างชัดเจนว่าต้องมีประสบการณ์ใดบ้างก่อนเข้าสู่ตำแหน่ง

4) การถ่ายทอดทางสังคมแบบคงที่กับแบบไม่คงที่ (Fixed vs. Variable) การถ่ายทอดทางสังคมแบบคงที่เป็นการจัดประสบการณ์ให้พนักงานโดยมีกำหนดเวลาที่แน่นอน เพื่อให้สอดคล้องกับการทำงานในแต่ละระดับและทำให้พนักงานพร้อมสำหรับการก้าวเข้าสู่บทบาทใหม่ ส่วนการถ่ายทอดทางสังคมแบบไม่คงที่เป็นการจัดการถ่ายทอดทางสังคม โดยที่ไม่มีการกำหนดระยะเวลาที่แน่นอน

5) การถ่ายทอดทางสังคมแบบมีตัวแบบกับแบบไม่มีตัวแบบ (Serial vs. Disjunctive) การถ่ายทอดทางสังคมแบบมีตัวแบบจะเป็นการจัดให้มีผู้ที่มีประสบการณ์มากกว่าหรือสมาชิกคนอื่นในองค์กรมาให้คำแนะนำแก่พนักงานใหม่ ส่วนการถ่ายทอดทางสังคมแบบไม่มีตัวแบบ จะไม่มีการจัดบุคคลต้นแบบมาให้พนักงานใหม่เรียนรู้บทบาทในองค์กร

6) การถ่ายทอดทางสังคมแบบยอมรับกับแบบถอดถอน (Investiture vs. Divestiture) การถ่ายทอดทางสังคมแบบยอมรับเป็นกระบวนการที่พนักงานใหม่ยอมรับค่านิยมและบรรทัดฐานขององค์กร โดยองค์กรไม่พยายามที่จะเปลี่ยนแปลงคุณลักษณะพนักงานใหม่ แต่ยอมรับความรู้ความสามารถ และทักษะของพนักงานใหม่ ส่วนการถ่ายทอดทางสังคมแบบถอดถอน เกิดขึ้นเมื่อพนักงานใหม่ไม่ยอมรับค่านิยมและบรรทัดฐานบางอย่างขององค์กร จึงปฏิเสธคุณลักษณะส่วนบุคคลบางประการของพนักงานใหม่ และพยายามใส่คุณลักษณะใหม่เข้าไปแทน

จากการทบทวนวรรณกรรมจากงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง องค์กรประกอบตัวแปรการสนับสนุนขององค์กรในการศึกษาครั้งนี้ กำหนดตามกรอบแนวคิดของการราวาน, โอเบรียนและโอฮานลอน (Garavan, O' Brien and O'Hanlon, 2006) และราสดี, อิสมาเอลและการราวาน (Rasdi, Ismail & Garavan, 2011) ดังนั้น ในการศึกษานี้ การสนับสนุนขององค์กรสามารถวัดได้จาก องค์กรประกอบ ดังนี้



ภาพประกอบ 12 องค์ประกอบตัวแปรการสนับสนุนขององค์กร

แนวคิดเกี่ยวกับทัศนคติเกี่ยวกับบทบาททางเพศ (Gender role attitudes variables)

1. ความหมายและความเป็นมา

บทบาททางเพศ(Gender role) เกิดจากความคาดหวังทางสังคม (Social expectations) ที่มีต่อการแสดงบทบาทของผู้ชายและผู้หญิง ดังนั้นบทบาททางเพศจึงถูกกำหนดโดยบริบททางสังคม บทบาททางเพศจึงสะท้อนความคาดหวังทางสังคมที่มีต่อพฤติกรรมและลักษณะของเพศชายและเพศหญิง ซึ่งความแตกต่างระหว่างเพศชายและเพศหญิงก่อให้เกิดความคาดหวังที่แตกต่างกัน เพศสภาวะจึงเป็นการศึกษาบริบทสังคมวัฒนธรรมผ่านบทบาททางเพศ ในการศึกษาตัวแปรบทบาททางเพศสามารถจำแนกตัวแปรบทบาททางเพศได้เป็น 3 กลุ่ม (Korabit, Lero & Whitehead, 2008) ได้แก่

1) ความคิดเกี่ยวกับบทบาททางเพศ (Gender-role orientation) เป็นความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะทางเพศ ซึ่งแบ่งคุณลักษณะของบุคคลตามโครงสร้างทางชีววิทยา แนวคิดนี้เชื่อว่าลักษณะเพศชายและเพศหญิงจะมีความแตกต่างกันอย่างชัดเจน โดยผู้หญิงจะต้องมีลักษณะความหญิง (Femininity) เช่น มีความอดทน อ่อนหวาน นุ่มนวล ซื่อาย อ่อนแอ ขณะที่ผู้ชายจะต้องมีลักษณะความเป็นชาย (Masculinity) เช่น มีความเข้มแข็ง มีความมั่นใจในตนเอง เด็ดขาด มีความกล้าหาญ

2) ค่านิยมเกี่ยวกับบทบาททางเพศ (Gender-role values) เป็นการให้คุณค่าต่อบทบาทต่าง ๆ ในชีวิต ทั้งบทบาทการทำงานและบทบาทในครอบครัว ซึ่งเป็นได้เป็น 3 ลักษณะ ได้แก่ ให้ความสำคัญแก่ทั้งสองบทบาทเท่าเทียมกัน, ให้ความสำคัญกับบทบาทการทำงานมากกว่า และให้ความสำคัญกับบทบาทครอบครัวมากกว่า

3) ทัศนคติเกี่ยวกับบทบาททางเพศ (Gender-role attitudes) เป็นทัศนคติและความเชื่อของบุคคลเกี่ยวกับบทบาทที่เหมาะสมของผู้หญิงและผู้ชาย ซึ่งส่งผลต่อการประเมินลักษณะและพฤติกรรมของบุคคลในสังคม ทัศนคติที่มีต่อบทบาททางเพศ สามารถแบ่งออกเป็น 2 แบบ คือแบบดั้งเดิม (Traditional) และแบบเสมอภาค (Egalitarian) หรือแบบเสรีนิยม ซึ่งทัศนคติเกี่ยวกับ

บทบาททางเพศแบบดั้งเดิมเชื่อว่าผู้หญิงควรมีหน้าที่ในการดูแลบ้านและครอบครัว ส่วนผู้ชายมีหน้าที่ทำงานนอกบ้าน ขณะที่ทัศนคติเกี่ยวกับบทบาททางเพศแบบเสมอภาค เชื่อว่าผู้หญิงและผู้ชายควรมีบทบาทและหน้าที่เท่าๆ กัน

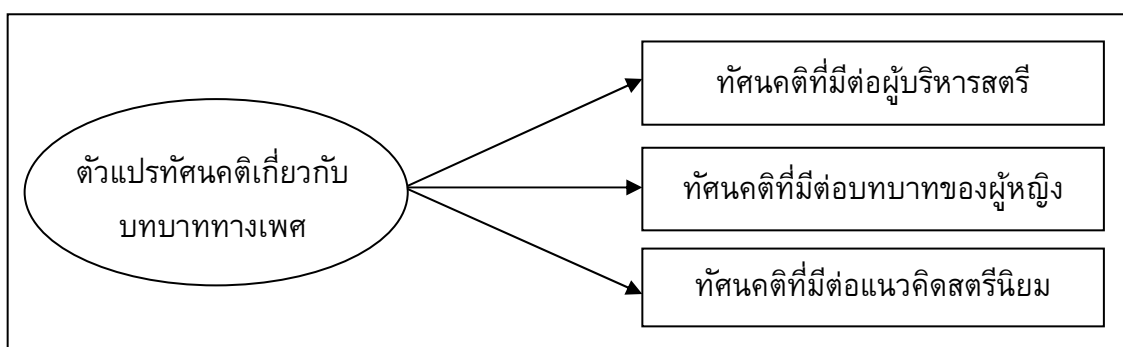
ในบางสังคมเช่นประเทศในตะวันออกกลาง (Middle-East) และประเทศส่วนใหญ่ในแถบเอเชีย (Asian) ระบุว่าบทบาททางเพศแบบดั้งเดิมและสถานการณ์แต่งงานถูกมองเป็นสิ่งท้าทายสำหรับผู้หญิงทำงาน ในสังคมเหล่านี้ การแต่งงานและการเป็นแม่เป็นสิ่งสำคัญสำหรับผู้หญิงและความสัมพันธ์ทางเพศนอกเหนือจากการแต่งงานเป็นสิ่งต้องห้าม ผู้หญิงสามารถเลือกให้ความสำคัญกับบทบาทใดบทบาทหนึ่งเพียงบทบาทเดียว (Omar & Davidson, 2001) ผู้หญิงถูกคาดหวังจากสังคมให้ต้องดูแลครอบครัว ในที่นี้หมายถึงการดูแลสามีและลูก และในบางกรณีต้องรับภาระในการดูแลผู้สูงอายุในครอบครัว ซึ่งสิ่งเหล่านี้เป็นกิจกรรมที่ครอบครัวคาดหวังจากผู้หญิง นอกจากการดูแลบุคคลในครอบครัวแล้ว สังคมยังคาดหวังให้ผู้หญิงจัดการดูแลบ้าน ทำความสะอาด หุงหาอาหารเพื่อสมาชิกในครอบครัว ประเทศไทยเป็นประเทศหนึ่งที่ยังคงพยายามที่จะรักษาความเชื่อและวัฒนธรรมแบบดั้งเดิมเอาไว้ สังคมไทยในอดีตผู้หญิงถูกมองเป็นช่างเท้าหลัง ขณะที่ผู้ชายถูกมองเป็นผู้นำหรือช่างเท้าหน้า แม้ว่าในปัจจุบันมุมมองดังกล่าวจะมีการเปลี่ยนแปลงไป แต่ยังคงมีธรรมเนียมความเชื่อเดิมเกี่ยวกับรูปแบบพฤติกรรมของผู้หญิงที่ยังยึดถืออยู่ในสังคมไทยบางประการ ดังนั้น ในการศึกษาี้ ผู้วิจัยสนใจศึกษาตัวแปรทัศนคติเกี่ยวกับบทบาททางเพศแบบเสมอภาค (Egalitarian) หรือแบบเสรีนิยม ซึ่งเป็นมุมมองที่สังคมไทยเริ่มมีการปรับเปลี่ยนทัศนคติเกี่ยวกับบทบาทของผู้หญิงในครอบครัวและในการทำงาน ในปัจจุบันบทบาทของผู้หญิงไทยเริ่มมีการเปลี่ยนแปลงไปจากเดิม โดยผู้หญิงไทยมีบทบาทในการทำงานนอกบ้านมากขึ้น อัตราส่วนผู้หญิงที่ไม่อยู่ในกำลังแรงงานน้อยลง ผู้หญิงส่วนใหญ่รู้สึกว่าการทำงานนอกบ้านเป็นสิ่งจำเป็นและทำให้ตนเองมีคุณค่า นอกจากนั้น ค่านิยมของสังคมที่มีต่อผู้หญิงทำงานเปลี่ยนไปในทิศทางที่ดีขึ้น สังคมให้การยอมรับบทบาทของผู้หญิงทำงานมากขึ้น ดังจะเห็นได้จากการมีผู้หญิงในทุกวงการ ทัศนคติเกี่ยวกับบทบาททางเพศที่เปลี่ยนแปลงไปดังกล่าวอาจจะเป็นปัจจัยหนึ่งที่ส่งผลต่อพฤติกรรมและความก้าวหน้าในอาชีพของผู้หญิงในสังคมไทย

2. การวัดตัวแปรทัศนคติเกี่ยวกับบทบาททางเพศ

ในการวัดตัวแปรทัศนคติเกี่ยวกับบทบาททางเพศ มีนักวิชาการได้เสนอองค์ประกอบ การวัดของตัวแปรทัศนคติเกี่ยวกับบทบาททางเพศไว้ ไม่ว่าจะเป็น เคิร์ชเมเยอร์ (Kirchmeyer, 1998) เสนอให้วัดตัวแปรบทบาททางเพศจากลักษณะความเป็นผู้หญิง (Femininity) และลักษณะความเป็นผู้ชาย (Masculinity) ส่วนโอเบรียนและเฟสซิงเจอร์ (O' Brien & Fassinger, 1993) เสนอให้วัดทัศนคติเกี่ยวกับบทบาททางเพศจาก 3 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ทัศนคติเกี่ยว

กับบทบาทของผู้หญิง (Attitudes toward women's roles) 2) ทักษะที่มีต่อแนวคิดสตรีนิยม และการเคลื่อนไหวของผู้หญิง (Attitudes toward feminism and the women's movement) และ 3) การประกาศความเป็นสตรี (Feminist label) สำหรับ เฟสซิงเจอร์ (Fassinger, 1990) ได้ทำการวัดตัวแปรทัศนคติเกี่ยวกับบทบาททางเพศจาก 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ทักษะที่มีต่อบทบาทการทำงาน (Attitudes toward work roles) 2) ทักษะที่มีต่อทัศนคติที่มีต่อบทบาทครอบครัว (Attitudes toward family roles) 3) ทักษะที่มีต่อแนวคิดสตรีนิยม (Attitudes toward feminism) และ 4) การประกาศความเป็นสตรี (Feminist label)

จากการทบทวนวรรณกรรมจากแนวคิด งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง องค์ประกอบตัวแปรทัศนคติเกี่ยวกับบทบาททางเพศ ในการศึกษาครั้งนี้กำหนดตามกรอบแนวคิดของโอเบรียนและเฟสซิงเจอร์ (O' Brien & Fassinger, 1993) และเฟสซิงเจอร์ (Fassinger, 1990) ดังนั้นในการศึกษานี้ ตัวแปรทัศนคติเกี่ยวกับบทบาททางเพศสามารถวัดได้จากองค์ประกอบ ดังนี้



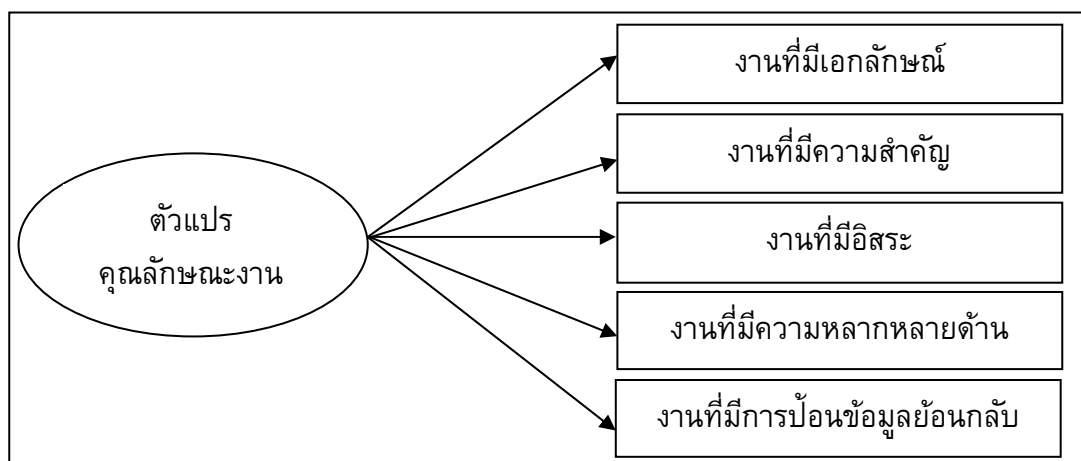
ภาพประกอบ 13 องค์ประกอบของตัวแปรทัศนคติเกี่ยวกับบทบาททางเพศ

แนวคิดเกี่ยวกับคุณลักษณะงาน (Job characteristic)

ตัวแบบการพัฒนาอาชีพ (Model of career development) ของซอนเนนเฟลด์และคอตเตอร์ (Sonnenfeld & Kotter, 1982) เสนอว่าการพัฒนาอาชีพมาจากปฏิสัมพันธ์ของปัจจัยด้านต่างๆ ตลอดช่วงชีวิตของบุคคล ปัจจัยหนึ่งที่มีผลต่อการพัฒนาอาชีพ คือ ปัจจัยด้านงานหรืออาชีพ จากการรวบรวมแนวคิด งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรคุณลักษณะงาน แสคแมนและโอลด์แฮม (Newstrom, 2011: citing Hackman & Oldham, 1980) ได้แบ่งลักษณะของงาน (Job characteristic) ออกเป็น 5 แบบ ได้แก่ 1) งานที่มีความหลากหลายด้านทักษะ (Skill variety) คืองานที่ต้องใช้ทักษะและความสามารถหลากหลาย 2) งานที่มีเอกลักษณ์ (Task identity) คืองานที่ปรากฏผลลัพธ์ของงานได้อย่างชัดเจน 3) งานที่มีความสำคัญ (Task significant) คืองานที่ผู้ปฏิบัติงานรับรู้ว่ามีผลต่อชีวิตความเป็นอยู่ของผู้อื่น 4) งานที่มีอิสระ (Autonomy) คืองานที่ให้

อิสระเสรีภาพแก่ผู้ปฏิบัติงานสามารถกำหนดรูปแบบ ขั้นตอนและตัดสินใจดำเนินงานได้ด้วยตนเอง 5) งานที่มีการป้อนข้อมูลย้อนกลับ (Feedback) คืองานที่ผู้ปฏิบัติงานสามารถได้รับข้อมูลย้อนกลับเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานของตนมีนักวิชาการได้เสนอองค์ประกอบการวัดของตัวแปรด้านอาชีพไว้ ส่วน อารี, เชย์และแทน (Aryee, Chay & Tan, 1994) ซึ่งทำการศึกษาความสำเร็จในอาชีพทางด้านอัตวิสัยของผู้บริหารในสิงคโปร์ เสนอให้วัดตัวแปรด้านงานจากขอบข่ายการควบคุม (Span of control), ขอบข่ายความรับผิดชอบ (Span of responsibility), ตลาดแรงงานภายใน (Internal labor market), รางวัลจากผลการปฏิบัติงาน (Performance contingent reward) และการตัดสินใจในงาน (Job discretion)

จากการทบทวนวรรณกรรมจากงานวิจัย องค์ประกอบของตัวแปรคุณลักษณะงานในการศึกษาครั้งนี้ กำหนดตามกรอบแนวคิดของแฮคแมนและโอลด์แฮม (Newstrom, 2011: citing Hackman & Oldham, 1980) ดังนั้น ในการศึกษาครั้งนี้ คุณลักษณะงานสามารถวัดได้จากองค์ประกอบดังนี้



ภาพประกอบ 14 องค์ประกอบตัวแปรคุณลักษณะงาน

แนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันในอาชีพ (Career commitment)

นอกจากคำว่าความผูกพันในอาชีพ (Career commitment) ยังมีคำอื่นๆ ที่ใช้ในความหมายเดียวกันหรือคล้ายคลึงกัน ไม่ว่าจะเป็นการให้ความสำคัญต่อวิชาชีพ (Career salience) ความผูกพันในวิชาชีพ (Professional commitment) ความผูกพันในอาชีพการงาน (Occupation commitment) แรงจูงใจด้านอาชีพ (Career motivation) ความสนใจในอาชีพ (Career orientation) และความผูกพันในงาน (Work commitment)

1. ความหมายของความผูกพันในอาชีพ

สำหรับความหมายของความผูกพันในอาชีพ มีนักวิชาการได้ให้ความหมายไว้อย่างหลากหลายไม่ว่าจะเป็น บลู (Blua, 1998) ได้ให้นิยามความผูกพันในอาชีพ คือทัศนคติของบุคคลเกี่ยวกับอาชีพหรือวิชาชีพของตน ส่วน ฮอลล์ (Hall, 1971) กล่าวว่าความผูกพันในอาชีพเป็นแรงจูงใจของบุคคลที่จะทำงานในอาชีพที่ตนเลือก ขณะที่ลอนดอน (London, 1983) ระบุว่าความผูกพันในอาชีพเป็นลักษณะของบุคคล การตัดสินใจที่เกี่ยวข้องกับอาชีพ และพฤติกรรมที่สะท้อนให้เห็นถึงการยอมรับและให้ความสำคัญที่บุคคลมีต่ออาชีพ รวมถึงความอดทนต่ออุปสรรคที่เกิดจากการทำงาน สำหรับ อาร์อีและแทน (Aryee & Tan, 1992) กล่าวว่าความผูกพันในอาชีพเป็นชุดของความคิดที่มีต่องานและพฤติกรรมที่แสดงออกในการจัดการกับอุปสรรคในการบรรลุเป้าหมายด้านอาชีพ นอกจากนี้ มอนโรว์และไวร์ท (Morrow & Wirth, 1989) ได้อธิบายถึงความผูกพันในอาชีพไว้ว่าความผูกพันในอาชีพเป็นความจงรักภักดีที่บุคคลมีต่ออาชีพที่ทำอยู่

สำหรับ ลี, คาร์สเวลและอัลแลน (Lee, Carswell & Allen, 2000) กล่าวว่าความผูกพันในอาชีพเป็นความผูกพันทางด้านจิตใจซึ่งบุคคลมีต่ออาชีพที่ตนเลือกทำ ขณะที่อรัญญา, พอลล็อคและอาร์เมริค (Aranya, Pollock & Armeric, 1981) นิยามว่าความผูกพันในอาชีพเป็นความเชื่อและการยอมรับของบุคคลที่มีต่อเป้าหมายและคุณค่าของวิชาชีพของตน และปรารถนาที่จะคงอยู่ในวิชาชีพต่อไป ส่วนกรีนฮาวส์ (Greenhaus, 1971) ได้ให้นิยามความผูกพันในอาชีพว่าเป็นการให้ความสำคัญต่องานและอาชีพในชีวิตของบุคคล

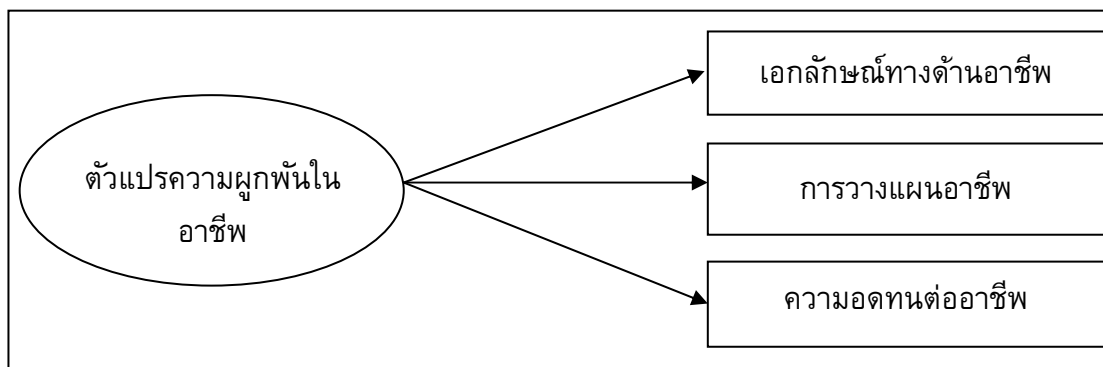
จากความหมายของความผูกพันในอาชีพข้างต้น สามารถสรุปได้ว่าความผูกพันในอาชีพหมายถึง ทัศนคติของบุคคลที่มีต่ออาชีพ การยอมรับและให้ความสำคัญต่ออาชีพ ตลอดจนความตั้งใจทุ่มเททำงานตามบทบาทอาชีพของตนและปรารถนาที่จะคงอยู่ในอาชีพต่อไป

2. การวัดความผูกพันในอาชีพ

ในการวัดความผูกพันในอาชีพ มีนักวิชาการเสนอองค์ประกอบการวัดความผูกพันในอาชีพไว้หลากหลาย อาทิ ลอนดอน (London, 1983) เสนอให้วัดความผูกพันในอาชีพจาก 3 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) เอกลักษณ์ทางด้านอาชีพ (Career identity) 2) ความเข้าใจในอาชีพ (Career insight) และ 3) ความอดทนต่ออาชีพ (Career resilience) ส่วน คาร์สันและเบเดียน (Carson & Bedeian, 1994) เสนอให้วัดองค์ประกอบความผูกพันในอาชีพจาก 1) เอกลักษณ์ทางด้านอาชีพ (Career identity) 2) การวางแผนอาชีพ (Career planning) และ 3) ความอดทนในอาชีพ (Career resilience) เป็นการอดทนต่อปัญหาและอุปสรรคที่เกิดขึ้นจากการทำงาน เพื่อคงอยู่ในอาชีพต่อไป ขณะที่กรีนฮาวส์ (Greenhaus, 1973) แบ่งความผูกพันในอาชีพออกเป็น 3 องค์ประกอบ ได้แก่ ทัศนคติทั่วไปที่มีต่องาน (General attitude towards work), แนวคิดและ

การวางแผนทางด้านอาชีพ (Vocational planning and thought) และความสำคัญของงาน (Relative importance of work)

จากการทบทวนวรรณกรรมจากงานวิจัย ในการศึกษาครั้งนี้ ตัวแปรความผูกพันในอาชีพ กำหนดตามกรอบแนวคิดของคาร์สันและเบเดรียน (Carson & Bedeian, 1994) ซึ่งเสนอให้วัดความผูกพันในอาชีพจากองค์ประกอบ ดังนี้



ภาพประกอบ 15 องค์ประกอบตัวแปรความผูกพันในอาชีพ

แนวคิดเกี่ยวกับการรับรู้ความสามารถของตนเอง (Self-efficacy)

แนวคิดเกี่ยวกับการรับรู้ความสามารถของตนเอง สามารถสรุปเป็นประเด็นสำคัญได้ 3 ประเด็น ได้แก่ ความหมายของการรับรู้ความสามารถของตนเอง แหล่งที่มาของการรับรู้ความสามารถของตนเอง และการวัดการรับรู้ความสามารถของตนเอง

1. ความหมายของการรับรู้ความสามารถของตนเอง

การรับรู้ความสามารถของตนเองเป็นหนึ่งในแนวคิดหลักในการอธิบายทฤษฎีการเรียนรู้ อาชีพทางสังคม (Social cognitive career theory) ของเลนีย์, บราวน์และแฮคเค็ท (Lent, Brown & Hackett, 1994) ซึ่งมองว่าการรับรู้ความสามารถของตนเองเป็นความเชื่อซึ่งมีส่วนสำคัญในการกำหนดความคิดและส่งผลต่อการแสดงพฤติกรรมของบุคคล ในมุมมองของทฤษฎีการเรียนรู้ อาชีพของสังคมมองว่าการรับรู้ความสามารถของตนเองไม่ได้เป็นปัจจัยแน่นอนตายตัว แต่การรับรู้ความสามารถของตนเองประกอบด้วยชุดความเชื่อของบุคคลที่มีลักษณะเป็นพลวัตที่มีการเชื่อมโยงกับการแสดงพฤติกรรมและกิจกรรม บุคคลจะมีความเชื่อหรือรับรู้ถึงความสามารถของตนเองแตกต่างกัน ส่งผลให้มีการแสดงพฤติกรรมออกมาแตกต่างกัน ขึ้นกับสภาพแวดล้อม ดังนั้น บุคคลซึ่งมีการรับรู้ความสามารถของตนเองในระดับสูง จะเชื่อว่าตนเองสามารถแสดงพฤติกรรมเพื่อบรรลุเป้าหมายได้ ส่งผลให้บุคคลมีความมั่นใจในตนเอง มีความอดทน อุตสาหะ

และพร้อมที่จะฝ่าฟันอุปสรรคเพื่อบรรลุเป้าหมาย (Brown & Lent, 2005) ในที่นี้ แบนดูรา (Bandura, 1986) ได้ให้นิยามการรับรู้ความสามารถของตนเองว่าหมายถึง ความเชื่อของบุคคลที่มีต่อความสามารถของตนเอง ที่จะจัดการและแสดงพฤติกรรมเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ และเลนท์และแฮคเค็ท (Lent & Hackett, 1987) ได้ขยายความว่าการรับรู้ความสามารถของตนเองเป็นการตัดสินใจของบุคคลถึงความสามารถของตนเอง ซึ่งส่งผลต่อพฤติกรรมและการแสดงออก โดยจะเป็นปัจจัยกำหนดกิจกรรมที่ต้องทำและทักษะที่ต้องมีเพื่อให้ได้ผลการปฏิบัติตามที่ตั้งเป้าหมายไว้

โดยสรุปความหมายของการรับรู้ความสามารถของตนเองหมายถึง การรับรู้ความสามารถของตนเอง ซึ่งเกิดจากการประเมินระดับความสามารถของตน อันส่งผลถึงการแสดงพฤติกรรม เพื่อบรรลุเป้าหมาย ดังนั้นบุคคลที่รับรู้ว่าคุณมีความสามารถในระดับสูง จะมีความเชื่อมั่นในตนเองสูงมีแนวโน้มที่จะแสดงพฤติกรรมทางบวกเพื่อบรรลุเป้าหมายและส่งผลให้ผลลัพธ์ของงานสูงขึ้น

2. แหล่งที่มาของการรับรู้ความสามารถของตนเอง

แบนดูรา (Bandura, 1977) แบ่งแหล่งที่มาของการรับรู้ความสามารถของตนเองออกเป็น 4 ประเภท ดังนี้

1. การประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงาน (Performance accomplishments) เชื่อว่าการรับรู้ความสามารถของตนเองเกิดจากประสบการณ์ความเชี่ยวชาญส่วนบุคคล (Personal mastery experiences) การประสบความสำเร็จช่วยเพิ่มความเชื่อมั่นในทักษะความเชี่ยวชาญของตนเอง ขณะที่ความล้มเหลวจะลดการรับรู้ความสามารถของตนเองเอง ดังนั้น การรับรู้ความสามารถของตนเองเองสามารถพัฒนาผ่านการบรรลุผลสำเร็จในการปฏิบัติงาน ดังนั้นจึงมีความจำเป็นต้องพัฒนาบุคคลให้มีทักษะความเชี่ยวชาญที่เพียงพอในการปฏิบัติงานเพื่อให้บุคคลมีความเชื่อมั่นในทักษะและความเชี่ยวชาญของตนเอง เมื่อบุคคลมีการรับรู้ความสามารถของตนเองเองจะพยายามทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดไว้ได้

2. การมีต้นแบบ (Vicarious experience) การเห็นบุคคลอื่นกระทำการกิจกรรมและบรรลุผลสำเร็จ เพิ่มความคาดหวังของบุคคลที่จะกระทำการกิจกรรมลักษณะเดียวกันให้สำเร็จได้เช่นกัน ดังนั้นการมีต้นแบบเป็นการอนุมานจากการเปรียบเทียบทางสังคมเกี่ยวกับความสามารถของบุคคลอื่นมากกว่าการประสบความสำเร็จด้วยตนเอง

3. การชักจูงด้วยวาจา (Verbal persuasion) เป็นการชักนำบุคคลผ่านคำแนะนำหรือคำพูด เพื่อให้ผู้ถูกชักจูงเชื่อว่ามีความสามารถที่จะปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จได้ การชักจูงด้วยวาจาเป็นวิธีที่ถูกใช้อย่างแพร่หลายในการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม เนื่องจากเป็นวิธีที่ง่ายและสะดวก การใช้วิธีนี้จะได้ผลเมื่อบุคคลเชื่อในสิ่งที่ผู้ชักจูงพูดและสิ่งนั้นสามารถเป็นไปได้ใน

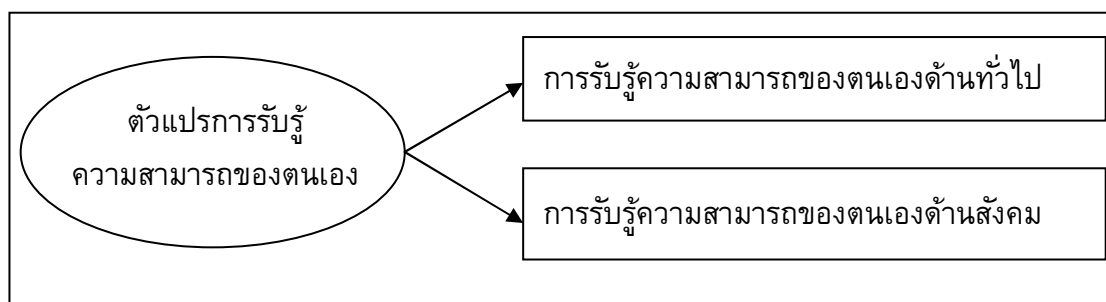
ความจริง มิฉะนั้นจะเป็นการลดความน่าเชื่อถือของผู้ชักจูงเองและจะเป็นการทำลายความเชื่อมั่นในความสามารถของผู้ถูกชักจูง

4. กระตุ้นทางด้านอารมณ์ (Emotional arousal) การรับรู้ความสามารถของตนเองเอง เกิดจากการกระตุ้นทางอารมณ์และการแสดงออกทางกายของบุคคล เมื่อบุคคลได้รับการกระตุ้นความรู้สึกในทางบวก เช่น การพัฒนาทักษะการจัดการและสถานการณ์ต่าง ๆ การจัดการกับความกลัวและความตื่นเต้น ซึ่งจะส่งผลช่วยเพิ่มการรับรู้ความสามารถของตนเองเองและเพิ่มผลการปฏิบัติงาน

3. การวัดการรับรู้ความสามารถของตนเอง

ในการวัดการรับรู้ความสามารถของตนเอง ได้มีนักวิชาการได้เสนอองค์ประกอบการวัดของตัวแปรการรับรู้ความสามารถของตนเองไว้ อาทิ เซอร์เรอร์และคณะ (Sherer et al., 1982) เสนอให้วัดการรับรู้ความสามารถของตนเองจาก 2 องค์ประกอบ ได้แก่ การรับรู้ความสามารถของตนเองด้านทั่วไป (General self-efficacy) และการรับรู้ความสามารถของตนเองด้านสังคม (Social self-efficacy) ส่วน ไช้และคณะ (Hsieh et al., 2012) วัดการรับรู้ความสามารถของตนเองจาก 2 องค์ประกอบ ได้แก่ การรับรู้ความสามารถของตนเองระดับบุคคล (Personal efficacy) และการรับรู้ความสามารถของตนเองระดับกลุ่ม (Collective efficacy) ขณะที่แบนดูราและคณะ (Bandura et al., 1996) เสนอให้วัดการรับรู้ความสามารถของตนเองจาก 3 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การรับรู้ความสามารถของตนเองด้านการศึกษา (Perceived academic self-efficacy) 2) การรับรู้ความสามารถของตนเองด้านสังคม (Perceived social self-efficacy) และ 3) การรับรู้ความสามารถในการควบคุมตนเอง (Perceived self-regulatory efficacy)

จากการทบทวนวรรณกรรมจากงานวิจัย ประกอบกับแนวคิดเชิงทฤษฎี องค์ประกอบของตัวแปรการรับรู้ความสามารถของตนเอง ในการศึกษานี้กำหนดตามกรอบแนวคิดของ เซอร์เรอร์และคณะ (Sherer et al, 1982) ดังนั้น ในการศึกษานี้ ตัวแปรการรับรู้ความสามารถของตนเองสามารถวัดได้จากองค์ประกอบ ดังนี้



ภาพประกอบ 16 องค์ประกอบตัวแปรการรับรู้ความสามารถของตนเอง

ระบบราชการไทย

การนำเสนอในประเด็นนี้ สามารถแบ่งได้เป็น 5 ประเด็นหลัก ได้แก่ ความหมายของระบบราชการ แนวคิดเกี่ยวกับระบบราชการ หลักการจัดการระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน โครงสร้างการจัดระเบียบบริหารราชการแผ่นดินของไทยในปัจจุบัน และโครงสร้างการจัดระเบียบข้าราชการพลเรือน

1. ความหมายของระบบราชการ

คำว่า Bureaucracy ในภาษาไทยมีผู้ใช้ในหลากหลายความหมาย ไม่ว่าจะเป็นระบบราชการ ทฤษฎีระบบราชการ องค์กรแบบราชการ การจัดการองค์กรแบบราชการ หรือหน่วยงานของรัฐ เป็นต้น ซึ่งระบบราชการ (Bureaucracy) เกิดจากการนำคำ 2 คำมารวมกัน คือ คำว่า Bureau กับ คำว่า Cracy คำว่า “Bureau” หมายถึงผ้าปูโต๊ะของเจ้าหน้าที่รัฐบาลฝรั่งเศส ส่วนคำว่า “Cracy” หมายถึง การปกครอง ดังนั้น “Bureaucracy” จึงหมายถึง การปกครองโดยบุคคลที่นั้งทำงานบนโต๊ะเขียนหนังสือ (จุมพล หนีมพานิช, 2538) ขณะที่ กุศลน ธนาพงศธร(2522) ได้แบ่งความหมายของระบบราชการออกเป็น 4 กลุ่ม ดังนี้

1) กลุ่มแรกให้คำจำกัดความของระบบราชการในแง่ของลักษณะทางโครงสร้างพื้นฐานขององค์กร โดยระบุลักษณะโครงสร้างขององค์กรแบบระบบราชการต้องประกอบด้วย การจัดลำดับอำนาจหน้าที่ ลำดับชั้นการบังคับบัญชา การแบ่งงานกันทำตามความชำนาญ การมีกฎระเบียบข้อบังคับ เป็นต้น

2) กลุ่มที่สองให้คำจำกัดความในแง่ของลักษณะทางพฤติกรรมที่องค์กรนั้นแสดงออกตามหน้าที่และบทบาท แบ่งออกเป็น 2 กลุ่มย่อย คือ กลุ่มที่มองพฤติกรรมที่เป็นปกติวิสัยหรือสมควรที่ระบบราชการพึงกระทำ กับกลุ่มที่มองพฤติกรรมของข้าราชการที่ผิดปกติและเบี่ยงเบนออกไปซึ่งเป็นลักษณะเฉพาะของระบบราชการ

3) กลุ่มที่สาม ให้คำจำกัดความในแง่การดำเนินงานให้สำเร็จตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์กร องค์กรแบบระบบราชการต้องมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์กร

4) กลุ่มที่สี่ ให้คำจำกัดความในแง่บทบาทของระบบราชการ ซึ่งแบ่งออกเป็น 2 ฝ่าย ฝ่ายแรกมองว่าระบบราชการเป็นสิ่งเลวร้ายก่อให้เกิดผลเสียมากกว่าผลดีที่ได้รับ ขณะที่อีกฝ่ายหนึ่งมองว่าระบบราชการเป็นสิ่งที่ดีงาม ก่อให้เกิดประโยชน์มากมาย และบทบาทของระบบราชการส่งผลดีต่อประชาชนและประเทศชาติโดยรวม

2. แนวคิดเกี่ยวกับระบบราชการ

ติน ปรัชญพฤทธิ (2538) แบ่งแนวคิดเกี่ยวกับระบบราชการออกเป็น 5 ทฤษฎี ด้วยกันได้แก่

1) ทฤษฎีระบบราชการของนักรัฐศาสตร์ (Bureaucracy theory a political science perspective) แนวคิดนี้มองว่าการปกครองการบริหารโดยระบบราชการ จะเป็นการปกครองการบริหารที่ยอมให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมน้อยมาก เพราะมีช่องว่างระหว่างผู้ปกครองและผู้อยู่ใต้การปกครอง ผู้ปกครองจะเป็นผู้ออกคำสั่ง ขณะที่ผู้อยู่ใต้การปกครองมีหน้าที่ต้องปฏิบัติตามคำสั่งเท่านั้น การปกครองการบริหารรูปแบบนี้ จึงเป็นการปกครองที่อยู่ภายใต้วัฒนธรรมทางการเมืองที่ประชาชนอยู่ใต้ผู้ปกครองเพียงฝ่ายเดียว

2) ทฤษฎีระบบราชการในแง่บวกหรือระบบราชการของ Max Weber (Weberian bureaucracy theory) แนวคิดนี้มองระบบราชการในแง่บวก โดยมีมองว่าระบบราชการเป็นระบบที่กลุ่มคนพยายามที่จะกระทำกิจกรรมต่างๆ ร่วมกันและอย่างสม่ำเสมอ โดยการนำเอาหน่วยการผลิตสินค้าและบริการมารวมไว้เป็นกลุ่มก้อนและอาศัยระเบียบกฎเกณฑ์ที่เป็นลายลักษณ์อักษร และไม่คำนึงถึงเรื่องส่วนตัว โดย Weber เชื่อว่าระบบราชการนั้นเป็นสิ่งที่ดีในตัวเอง ผู้ที่มีหน้าที่ควบคุมระบบนี้จะต้องถือว่าระบบราชการเป็นเพียงเครื่องมืออันหนึ่งที่จะต้องควบคุมให้ได้ หากผู้ควบคุมใช้หรือควบคุมไม่ดีแล้ว แทนที่ระบบราชการจะปฏิบัติงานตามคำสั่งของผู้ควบคุมเพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชน ระบบราชการจะตอบสนองความต้องการของตนเอง

3) ทฤษฎีระบบราชการในแง่ลบ (Bennisian and Crozierian bureaucracy theories) แนวคิดนี้มองระบบราชการในแง่ลบ โดย Bennis มองว่าระบบราชการมีจุดบกพร่องหลายประการ ไม่ว่าจะเป็นระบบราชการไม่เปิดโอกาสให้ข้าราชการได้พัฒนาตนเอง และไม่มีส่วนช่วยให้ข้าราชการมีบุคลิกภาพความเป็นผู้ใหญ่อย่างเพียงพอ เพราะข้าราชการคอยแต่ทำตามคำสั่งเท่านั้น หรือระบบราชการส่งเสริมให้คนปฏิบัติอยู่ในกรอบเดียวกัน ทำให้ขาดความคิดสร้างสรรค์ จนเปลี่ยนแปลงโครงสร้างบุคลิกภาพของคนให้กลายเป็นคนหมดหวัง และมีความท้อถอยในการปฏิบัติงาน ในทำนองเดียวกัน Crozier มองว่าระบบราชการจะมีประสิทธิภาพมากที่สุดก็เฉพาะในสถานการณ์ปกติเท่านั้น และมองว่าระบบราชการเป็นสิ่งที่คอยคุกคามคนในสังคมปัจจุบัน เพราะระบบราชการทำให้คนอยู่ในกรอบขององค์การ และทำให้คนมีความเป็นคนน้อยลง

4. ทฤษฎีระบบราชการในแง่ที่เป็นกลาง (Generic Downsian and Panandikerian bureaucracy theories) แนวคิดนี้มองระบบราชการและระบบราชการในความหมายที่เป็นกลางคือมองข้าราชการในฐานะที่เป็นบุคคลธรรมดาทำงานในองค์การ ดังนั้น ข้าราชการไม่ได้มีประสิทธิภาพ ความซื่อสัตย์ และคำนึงถึงผลประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าหรือน้อยกว่าคนที่ไม่เป็นข้าราชการ ดังนั้นการจะตัดสินว่าระบบดีหรือไม่ ต้องพิจารณาอย่างถี่ถ้วน

5. ทฤษฎีระบบราชการในทางรัฐประศาสนศาสตร์เปรียบเทียบของเฮดดี (Headyan Bureaucracy Theory) มองว่าการศึกษาระบบราชการนั้น เป็นการศึกษาเปรียบเทียบ โดยตั้งประเด็นการศึกษาเปรียบเทียบในเรื่องต่างๆ เช่น ลักษณะและพฤติกรรมของผู้บริหาร ลักษณะโครงสร้างของหน่วยงานและสภาวะแวดล้อมของการบริหาร

3. หลักการจัดการระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน

หลักการจัดระเบียบบริหารราชการแผ่นดินที่ใช้ในประเทศต่างๆ

1) หลักการรวมอำนาจ (Centralization) หมายถึงหลักการปกครองที่รวมอำนาจสำคัญไว้ที่ส่วนกลางอันหมายถึงกระทรวง ทบวง กรมต่างๆ ซึ่งอำนาจดังกล่าว ได้แก่ การวินิจฉัยสั่งการ และการบังคับบัญชา ลักษณะสำคัญของการรวมอำนาจ ได้แก่ อำนาจวินิจฉัยสั่งการอยู่ที่ส่วนกลาง มีการบังคับบัญชาตามลำดับชั้น ส่วนกลางเป็นผู้กำหนดนโยบายการปกครองประเทศ ส่วนกลางเป็นผู้รับผิดชอบและมีอำนาจดำเนินการในการต่างประเทศ

2) หลักการแบ่งอำนาจ (Deconcentration) หมายถึง ส่วนกลางได้จัดแบ่งอำนาจในการวินิจฉัยสั่งการบางส่วนหรือบางขั้นตอนไปให้เจ้าหน้าที่เป็นตัวแทนของหน่วยงานของตนซึ่งออกไปประจำอยู่ในเขตการปกครองต่างๆ ของประเทศให้วินิจฉัยการได้เองตามระเบียบแบบแผนที่ส่วนกลางกำหนดไว้ ซึ่งการแบ่งอำนาจนี้เองทำให้เกิดระเบียบบริหารราชการส่วนภูมิภาค ลักษณะสำคัญของการแบ่งอำนาจ ได้แก่ มีเจ้าหน้าที่เป็นตัวแทนของส่วนกลางที่จัดส่งไปประจำอยู่ตามเขตของภูมิภาค ส่วนกลางแบ่งอำนาจให้ภูมิภาค

3) หลักการกระจายอำนาจ (Decentralization) หมายถึง การโอนอำนาจในทางการปกครองจากส่วนกลางบางอย่างไปให้ประชาชนในท้องถิ่นดำเนินการเองโดยมีอิสระภาพภายใต้บทบัญญัติแห่งกฎหมาย ซึ่งการกระจายอำนาจนี้ทำให้เกิดระเบียบบริหารราชการส่วนท้องถิ่น

4. โครงสร้างการจัดระเบียบบริหารราชการแผ่นดินของไทยในปัจจุบัน

การจัดระเบียบบริหารราชการของไทยในปัจจุบันอยู่ภายใต้บทบัญญัติของพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. 2534 และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับที่ 6 พ.ศ. 2546 และพระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม พ.ศ. 2545 โดยมีการจัดระเบียบบริหารราชการแผ่นดินออกเป็น 3 ส่วน ได้แก่ ระเบียบบริหารราชการส่วนกลาง ระเบียบบริหารราชการส่วนภูมิภาค และระเบียบบริหารราชการส่วนท้องถิ่น และตาม พ.ร.บ. ปรับปรุงกระทรวงทบวงกรม พ.ศ. 2545 มาตรา 5 ได้กำหนดให้มีกระทรวงและส่วนราชการที่มีฐานะเป็นกระทรวงจำนวน 20 หน่วยงาน ได้แก่

- (1) สำนักนายกรัฐมนตรี
- (2) กระทรวงกลาโหม

- (3) กระทรวงการคลัง
- (4) กระทรวงการต่างประเทศ
- (5) กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา
- (6) กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์
- (7) กระทรวงเกษตรและสหกรณ์
- (8) กระทรวงคมนาคม
- (9) กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- (10) กระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร
- (11) กระทรวงพลังงาน
- (12) กระทรวงพาณิชย์
- (13) กระทรวงมหาดไทย
- (14) กระทรวงยุติธรรม
- (15) กระทรวงแรงงาน
- (16) กระทรวงวัฒนธรรม
- (17) กระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี
- (18) กระทรวงศึกษาธิการ
- (19) กระทรวงสาธารณสุข
- (20) กระทรวงอุตสาหกรรม

5. โครงสร้างการจัดระเบียบข้าราชการพลเรือน

การจัดระเบียบข้าราชการพลเรือนเป็นไปตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 ซึ่งได้ประกาศในราชกิจจานุเบกษา เมื่อวันที่ 25 มกราคม 2551 และมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 26 มกราคม 2551 เป็นต้นมา กฎหมายฉบับนี้ครอบคลุมข้าราชการพลเรือนสามัญและข้าราชการพลเรือนในพระองค์ ในส่วนราชการ 19 กระทรวง แต่ไม่ครอบคลุมถึงข้าราชการครู ทหาร ตำรวจ อัยการ รวมทั้งข้าราชการส่วนท้องถิ่น พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราวในส่วนราชการ

ความแตกต่างระหว่างพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน ฉบับปี 2535 กับฉบับปี 2551 มีหลายประการ ประเด็นสำคัญ คือการเปลี่ยนแปลงระบบจำแนกตำแหน่ง พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 ได้ยกเลิกระดับมาตรฐานกลาง (Common Level) หรือที่รู้จักกันโดยทั่วไปว่า “ซี” ซึ่งใช้มาตั้งแต่ พ.ศ. 2518 ซึ่งในมาตรา 46 ได้บัญญัติให้จัดระบบโครงสร้างใหม่ โดยจำแนกตำแหน่งออกเป็น 4 ประเภท ตามลักษณะงานที่อยู่ในราชการ ดังนี้

1. ตำแหน่งประเภทบริหาร หมายถึง ตำแหน่งในฐานะผู้บริหารของส่วนราชการระดับกรมขึ้นไป ทั้งในส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค โดยจำแนกเป็น 2 ระดับ คือ

1) บริหารระดับสูง ได้แก่ ตำแหน่งปลัดกระทรวง รองปลัดกระทรวง อธิบดี ผู้ว่าราชการจังหวัด เอกอัครราชทูต ผู้ตรวจราชการระดับกระทรวง หรือเทียบเท่า

2) บริหารระดับต้น ได้แก่ ตำแหน่งหัวหน้าส่วนราชการ (กรม) ซึ่งครอบคลุมตำแหน่งรองอธิบดี รองผู้ว่าราชการจังหวัด อัครราชทูต หรือเทียบเท่า

2. ตำแหน่งประเภทอำนวยการ หมายถึง ตำแหน่งในฐานะหัวหน้าส่วนราชการที่ต่ำกว่าระดับกรมที่ปรากฏในกระทรวงการแบ่งส่วนราชการ โดยจำแนกเป็น 2 ระดับ คือ

1) อำนวยการระดับสูง ได้แก่ ตำแหน่งหัวหน้าหน่วยงานที่มีการจัดการ ซึ่งเป็นงานที่มีหน้าที่ความรับผิดชอบ ความยุ่งยาก และคุณภาพของงานสูงมากเป็นพิเศษ โดยเป็นตำแหน่งที่มีอำนาจหน้าที่รองจากหัวหน้าส่วนราชการ อาทิ ผู้อำนวยการสำนัก กงสุล หรือเทียบเท่า เป็นต้น

2) อำนวยการระดับต้น ได้แก่ ตำแหน่งหัวหน้าหน่วยงานที่มีการจัดการ ซึ่งเป็นงานที่มีหน้าที่ความรับผิดชอบ ความยุ่งยาก และคุณภาพของงานสูงมาก โดยเป็นตำแหน่งที่มีอำนาจหน้าที่รองจากหัวหน้าส่วนราชการ อาทิ ผู้อำนวยการกอง ผู้อำนวยการศูนย์หรือเทียบเท่า เป็นต้น

3. ตำแหน่งประเภทวิชาการ หมายถึง ตำแหน่งที่จำเป็นต้องใช้ผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญา จำแนกเป็น 5 ระดับ คือ

1) ระดับทรงคุณวุฒิ ได้แก่ ตำแหน่งที่ต้องใช้ความเชี่ยวชาญในงานสูงมากเป็นพิเศษในฐานะผู้ทรงคุณวุฒิในงานด้านนั้น หรือให้คำปรึกษาระดับกระทรวงโดยเน้นตำแหน่งที่ต้องใช้ความเชี่ยวชาญด้านวิชาการระดับกระทรวง

2) ระดับเชี่ยวชาญ ได้แก่ ตำแหน่งที่ใช้ความเชี่ยวชาญในงานสูงมาก หรือตำแหน่งที่ต้องใช้ความเชี่ยวชาญด้านวิชาการระดับกรม

3) ระดับชำนาญการพิเศษ ได้แก่ ตำแหน่งที่ต้องใช้ความชำนาญการในงานสูงมากสามารถปฏิบัติงานวิชาการที่ต้องอาศัยความรู้ ชำนาญงานในงานที่ยุ่ยากซับซ้อน หรือเป็นหัวหน้าหน่วยงานด้านวิชาการหรือหัวหน้าหน่วยงานปฏิบัติการกิ่งวิชาการขนาดใหญ่

4) ระดับชำนาญการ ได้แก่ ตำแหน่งที่ต้องอาศัยประสบการณ์ สามารถปฏิบัติงานด้านวิชาการที่จำเป็นต้องมีประสบการณ์ หรือตำแหน่งหัวหน้าหน่วยงานด้านวิชาการ

5) ระดับปฏิบัติการ ได้แก่ ตำแหน่งแรกบรรจุ

4. ตำแหน่งประเภททั่วไป หมายถึง ตำแหน่งผู้ปฏิบัติที่ต้องใช้ทักษะฝีมือหรือเทคนิคเฉพาะด้าน งานปฏิบัติการและงานสนับสนุน ซึ่งจำเป็นต้องใช้ผู้สำเร็จการศึกษาระดับ ปวช. และ ปวส. จำแนกเป็น 4 ระดับ คือ

- 1) ระดับทักษะพิเศษ ได้แก่ ตำแหน่งสำหรับสายงานที่ใช้ทักษะความสามารถเฉพาะสูงมากเป็นพิเศษ (เฉพาะตัวบุคคล)
 - 2) ระดับอาวุโส ได้แก่ ตำแหน่งหัวหน้าหน่วยงานขนาดใหญ่ หรือตำแหน่งที่ใช้ทักษะความสามารถเฉพาะในระดับสูงมาก หรือตำแหน่งที่ใช้เทคนิคเฉพาะด้านสูงมาก
 - 3) ระดับชำนาญงาน ได้แก่ ตำแหน่งหัวหน้าหน่วยงานระดับต้น หรือตำแหน่งที่ใช้ทักษะความสามารถเฉพาะที่จำเป็นต้องอาศัยประสบการณ์ ตำแหน่งเทคนิคเฉพาะด้านที่จำเป็นต้องมีประสบการณ์ หรือตำแหน่งปฏิบัติการในสายงานหลักที่ต้องมีประสบการณ์ หรือตำแหน่งบริการสนับสนุนที่ต้องมีประสบการณ์
 - 4) ระดับปฏิบัติงาน ได้แก่ ตำแหน่งแรกบรรจุ
- การเปลี่ยนแปลงระบบจำแนกตำแหน่งทำให้ความก้าวหน้าของข้าราชการไม่ได้ถูกกำหนดด้วยตัวเลขหรือซีเหมือนเช่นในอดีต แต่ขึ้นกับความสามารถและผลงาน

การจ้างงานและความก้าวหน้าในอาชีพของสตรีในองค์กรภาครัฐของไทย

ข้อมูลจากกรมการปกครองในปี พ.ศ. 2554 ประเทศไทยมีประชากรทั้งหมด ณ วันที่ 31 ธันวาคม 2554 จำนวน 64,076,033 คน เมื่อจำแนกตามเพศพบว่าเป็นชายจำนวน 31,529,148 คน และเป็นหญิงจำนวน 32,546,885 คน จะเห็นได้ว่าจำนวนประชากรครึ่งหนึ่งของประเทศเป็นผู้หญิง นอกจากนี้ ยังพบว่าบทบาทหน้าที่ของผู้หญิงในปัจจุบันมีความสำคัญมากขึ้นกว่าในอดีตทั้งทางด้านเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง ผู้หญิงมิใช่มีบทบาทหน้าที่เป็นเพียงภรรยาและมารดาที่เลี้ยงดูบุตรภายในบ้านเท่านั้น ผู้หญิงหลายคนประกอบอาชีพการงานที่มีความรู้ความสามารถไม่แตกต่างไปจากผู้ชาย จากรายงานพบว่าหญิงไทยมีอัตราการเข้าร่วมแรงงานสูงกว่าประเทศอื่นๆ ในภูมิภาค คือ คิดเป็นร้อยละ 65.6 รองจากเวียดนาม (ร้อยละ 72.2) และจีน (ร้อยละ 68.8) (Haspels & Majurin , 2008)

สำหรับองค์กรภาครัฐของไทย จากข้อมูลรายงานกำลังคนภาครัฐ 2554: ข้าราชการพลเรือนสามัญ ซึ่งรวบรวมข้อมูลกำลังคนภาครัฐในฝ่ายพลเรือนปีงบประมาณ 2554 เฉพาะในส่วน of ข้าราชการพลเรือนสามัญ ซึ่งปฏิบัติงานในกระทรวง กรมต่างๆ จำนวน 149 ส่วนราชการ และอยู่ในความดูแลของคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) ทั้งในราชการบริหารส่วนกลางและส่วนภูมิภาค ในภาพรวมจากจำนวนข้าราชการฝ่ายพลเรือนสามัญทั้งหมด จำนวน 358,735 คน พบว่าเป็นหญิงมากกว่าชาย คือเป็นหญิงร้อยละ 63.30 (จำนวน 227,088 คน) ส่วนชายร้อยละ 36.70 (จำนวน 131,647 คน) เมื่อจำแนกตามส่วนราชการถึงการกระจายของข้าราชการพลเรือนสามัญชายหญิงที่ปฏิบัติงานในส่วนราชการต่างๆ พบว่าในกระทรวงสาธารณสุขมีสัดส่วนของข้าราชการหญิงมากที่สุดคือมีข้าราชการหญิง ร้อยละ 77.91 รองลงมาคือกระทรวงศึกษาธิการ

ร้อยละ 72.22 และกระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ร้อยละ 70.55 ในขณะที่กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมมีสัดส่วนของข้าราชการชายมากที่สุด ร้อยละ 71.51 รองลงมาคือกระทรวงยุติธรรม ร้อยละ 65.57 และกระทรวงคมนาคม ร้อยละ 60.33 ดังตาราง 3

ตาราง 3 ข้าราชการพลเรือนสามัญชายหญิง จำแนกตามส่วนราชการ ปีงบประมาณ 2554

ส่วนราชการ	ชาย		หญิง	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
1. สำนักนายกรัฐมนตรี	2,723	42.74	3,648	57.26
2. กระทรวงการคลัง	9,272	31.01	20,631	68.99
3. กระทรวงการต่างประเทศ	621	40.48	913	59.52
4. กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา	295	46.75	336	53.25
5. กระทรวงพัฒนาสังคมฯ	974	29.45	2,333	70.55
6. กระทรวงเกษตรและสหกรณ์	20,504	58.19	14,730	41.81
7. กระทรวงคมนาคม	8,600	60.33	5,654	39.67
8. กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและฯ	7,446	71.51	2,967	28.49
9. กระทรวงเทคโนโลยีฯ	1,005	49.73	1,016	50.27
10. กระทรวงพลังงาน	708	56.10	554	43.90
11. กระทรวงพาณิชย์	1,084	31.70	2,336	68.30
12. กระทรวงมหาดไทย	20,942	52.74	18,763	47.26
13. กระทรวงยุติธรรม	11,321	65.57	5,945	34.43
14. กระทรวงแรงงาน	1,921	31.24	4,228	68.76
15. กระทรวงวัฒนธรรม	1,269	36.43	2,214	63.57
16. กระทรวงวิทยาศาสตร์ฯ	227	37.28	466	62.72
17. กระทรวงศึกษาธิการ	971	27.78	2,524	72.22
18. กระทรวงสาธารณสุข	37,510	22.09	132,279	77.91
19. กระทรวงอุตสาหกรรม	1,546	46.08	1,809	53.92
รวม	131,647	36.70	227,088	63.30

ที่มา : ดัดแปลงจากจากสำนักงาน ก.พ., 2554

จากตารางแสดงให้เห็นว่าผู้หญิงมีบทบาทมากขึ้นในทุกสาขาอาชีพ โดยเฉพาะในองค์กรภาครัฐของไทย ซึ่งจากข้อมูลพบว่าสัดส่วนข้าราชการไทยเป็นหญิงมากกว่าชาย แสดงให้เห็นว่าผู้หญิงมีโอกาสในการเข้ารับราชการเท่าเทียมกับผู้ชาย อย่างไรก็ตาม แม้ว่าผู้หญิงจะมีโอกาสในการเข้ารับราชการเท่าเทียมกับผู้ชาย แต่ผู้หญิงยังคงมีโอกาสน้อยกว่าในการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งหรือความก้าวหน้าในอาชีพเมื่อเทียบกับผู้ชาย โดยเฉพาะในองค์กรภาครัฐ ผู้หญิงยังคงต้องเผชิญกับปัญหาอุปสรรคหลายประการ เช่น การเลือกปฏิบัติในการเลื่อนตำแหน่งระหว่างบุรุษและสตรี ตลอดจนการกีดกันไม่ให้สตรีได้รับการแต่งตั้งในบางตำแหน่ง ทั้งโดยนิตินัยและพฤตินัย เป็นต้น (คณะกรรมการเฉพาะด้านจัดทำแผนหลักงานสตรี, 2538)

ตาราง 4 จำนวนนักบริหาร ปีงบประมาณ 2554

ตำแหน่ง	ชาย		หญิง	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
นักบริหาร ระดับสูง	197	75.19	65	24.81
ปลัดกระทรวง	17	89.47	2	10.53
อธิบดี/ผู้อำนวยการ/เลขาธิการ	94	78.33	26	21.67
รองปลัดกระทรวง/รองเลขาธิการ/ ผู้อำนวยการ	86	69.92	37	30.08
นักบริหาร ระดับต้น	206	73.84	73	26.16
รองอธิบดี/ รองเลขาธิการ/ รองผู้อำนวยการ	206	73.84	73	26.16
รวม	403	74.49	138	25.51

ที่มา : ดัดแปลงจากจากสำนักงาน ก.พ., 2554

จากตาราง 4 ในปี 2554 จากจำนวนนักบริหารทั้งหมด 541 คน เป็นนักบริหารชายจำนวน 403 คน และเป็นนักบริหารหญิงจำนวน 138 คน หรือคิดเป็นร้อยละ 25.51 เมื่อเปรียบเทียบกับข้อมูลย้อนหลังไปตั้งแต่ปี 2536 จนถึงปัจจุบัน พบว่านักบริหารหญิงมีแนวโน้มเพิ่มขึ้น โดยในปี 2536 นักบริหารหญิงมีสัดส่วนเพียงร้อยละ 10.55 และเพิ่มขึ้นเป็นร้อยละ 14.00 ในปี 2540 ร้อยละ 20.16 ในปี 2547 และได้เพิ่มสูงขึ้นเป็นร้อยละ 23.14 ในปี 2549 แต่ในปี 2550 ลดลงเล็กน้อยเหลือ 22.18 และเพิ่มขึ้นในปี 2552 เป็น 24.18 และเป็น 24.44 ในปี 2553 จากข้อมูลแสดงให้เห็นว่าสัดส่วนนักบริหารหญิงยังคงมีน้อยมากเมื่อเทียบกับผู้ชายในทุกระดับ แม้ว่าจะมีแนวโน้มที่ดีขึ้นกว่าอดีต (สำนักงานข้าราชการพลเรือน, 2554)

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการนำเสนองานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของสตรี ผู้วิจัยจะนำเสนอตามลำดับตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาตามลำดับต่อไปนี้ ดังนี้

1. งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความสัมพันธระหว่างตัวแปรทุนมนุษย์กับตัวแปรอื่น ๆ

จากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง เพื่อแสดงให้เห็นถึงความสัมพันธระหว่างตัวแปรทุนมนุษย์กับตัวแปรอื่น ๆ สามารถสรุปได้ ดังนี้

1.1 ตัวแปรทุนมนุษย์กับความก้าวหน้าในอาชีพ จากการทบทวนวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่า มีการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยทุนมนุษย์และความก้าวหน้าในอาชีพ ดังนี้

มิทซ์และธารีนู (Metz & Tharenou, 2001) ทำการศึกษาความสัมพันธ์ของทุนทางสังคม ได้แก่ การมีระบบพี่เลี้ยง การสนับสนุนด้านอาชีพ การมีระบบเครือข่าย และทุนมนุษย์ ได้แก่ การศึกษา ประสบการณ์การทำงาน การฝึกอบรมและพัฒนาที่มีต่อความก้าวหน้าในอาชีพของสตรีในระดับตำแหน่งต่าง ๆ ในธุรกิจธนาคาร พบว่าปัจจัยทุนมนุษย์มีความสัมพันธ์กับความก้าวหน้าในอาชีพของผู้หญิงในทุกระดับ ขณะที่ปัจจัยทุนทางสังคมมีความสัมพันธ์กับความก้าวหน้าในอาชีพของผู้หญิงที่ดำรงตำแหน่งระดับสูงมากกว่าระดับล่าง เป็นการยืนยันความสำคัญของปัจจัยทุนมนุษย์ที่มีผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของผู้หญิง ขณะที่ มิทซ์ (Metz, 2003) ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยระหว่างบุคคล และปัจจัยองค์การที่มีผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพการบริหารในธุรกิจธนาคาร ซึ่งเป็นอุตสาหกรรมที่มีผู้หญิงเป็นใหญ่ โดยนำกรอบแนวคิดของ Ragins และ Sundstrom (1989) มาปรับใช้เป็นกรอบในการวิเคราะห์ โดยจะไม่นำปัจจัยสังคมมาเป็นกรอบในการวิเคราะห์ ดังนั้นการศึกษาในครั้งนี้ แบ่งระดับของการวิเคราะห์ออกเป็น 3 ระดับ ได้แก่ 1) การวิเคราะห์ระดับบุคคล (Individual analysis) ได้แก่ ตัวแปรด้านครอบครัว เช่น สถานภาพสมรส จำนวนบุตร ตัวแปรบุคลิกภาพ เช่น ความทะเยอทะยาน ความเป็นผู้ชาย และตัวแปรทุนมนุษย์ เช่น การศึกษา การฝึกอบรมและการพัฒนา 2) การวิเคราะห์ระดับระหว่างบุคคล (Interpersonal analysis) ได้แก่ การสนับสนุนจากพี่เลี้ยง การสนับสนุนทางด้านอาชีพ และระบบเครือข่ายภายใน 3) การวิเคราะห์ระดับองค์การ (Organizational analysis) ได้แก่ การคัดเลือกและการเลื่อนตำแหน่ง จากการเก็บรวบรวมข้อมูลจากเจ้าหน้าที่ธนาคารที่เป็นผู้หญิง จำนวน 848 คนในประเทศออสเตรเลีย พบว่าความก้าวหน้าในอาชีพมีความสัมพันธ์กับปัจจัยบุคคล โดยเฉพาะการฝึกอบรมและพัฒนา และประสบการณ์ในการทำงานมีผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพมากที่สุด ตามมาด้วยชั่วโมงการทำงาน ชนิดของงาน การเปลี่ยนแปลงของบริษัท การศึกษาและโอกาสในอาชีพ สอดคล้องกับการศึกษาของ การวาน, โอเบรียนและโอฮานลอน (Garavan, O'Brien & O'Hanlon, 2006)

ซึ่งทำการศึกษาล่าสุดที่มีอิทธิพลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของผู้จัดการโรงแรมที่ทำงานในโรงแรมที่มีสาขาในประเทศไอร์แลนด์ ยุโรป และเอเชีย จากการเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้จัดการโรงแรม จำนวน 337 คน พบว่าความก้าวหน้าในอาชีพของผู้จัดการโรงแรมได้รับอิทธิพลจากตัวแปรทุนมนุษย์ ซึ่งประกอบด้วย ระดับการศึกษา การลงทุนในการศึกษา การลงทุนในการฝึกอบรม กิจกรรมการมีระบบพี่เลี้ยงและเครือข่าย ความสามารถในการจัดการ บทบาทของผู้จัดการ และประสบการณ์การทำงาน เช่นเดียวกับ ธารีนู, ลาติเมอร์และคอนรอย (Tharenou, Latimer & Conroy, 1994) ทำการศึกษาอิทธิพลของปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยสถานการณ์ที่มีผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพ พบว่า การฝึกอบรมและพัฒนาที่มีอิทธิพลทางบวกต่อความก้าวหน้าในอาชีพของผู้บริหารสตรี

1.2 ตัวแปรทุนมนุษย์และตัวแปรการรับรู้ความสามารถของตนเอง จากการทบทวนวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่ามีการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยทุนมนุษย์และการรับรู้ความสามารถของตนเอง ดังนี้

สัทส์ (Saks, 1995) ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการฝึกอบรมกับการรับรู้ความสามารถของตนเองของพนักงานใหม่ พบว่าการฝึกอบรมมีความสัมพันธ์กับการรับรู้ความสามารถของตนเอง หลังได้รับการฝึกอบรม (Posttraining self-efficacy) อย่างมีนัยสำคัญ ส่วน บารอนและมอริน (Baron & Morin, 2010) ทำการศึกษาผู้จัดการโรงงานขนาดใหญ่ เพื่อศึกษาผลของโปรแกรมการพัฒนาภาวะผู้นำที่มีต่อการรับรู้ความสามารถของตนเอง โดยใช้วิธีการฝึกอบรม 3 วิธี ได้แก่ การสัมมนา การเรียนรู้จากการปฏิบัติ และการสอนงานผู้บริหาร พบว่า การฝึกอบรมผู้บริหารด้วยวิธีการสอนงานส่งผลต่อการรับรู้ความสามารถของตนเองหลังการฝึกอบรม สอดคล้องกับการศึกษาของ ทอร์คซาเดซและดายค์ (Torkzadeh & Dyke, 2002) ซึ่งทำการศึกษาผลของการฝึกอบรมที่มีต่อการรับรู้ความสามารถของตนเองด้านอินเทอร์เน็ตและทัศนคติของผู้ใช้คอมพิวเตอร์ พบว่าการฝึกอบรมมีความสัมพันธ์กับการรับรู้ความสามารถของตนเองด้านอินเทอร์เน็ต เช่นเดียวกับ จัดด์และคณะ (Judge et al., 2007) ทำการศึกษาการรับรู้ความสามารถของตนเองและผลการปฏิบัติงานบนพื้นฐานของการวิเคราะห์อภิมาน (Meta-analysis) พบว่าประสบการณ์การทำงานส่งผลต่อการรับรู้ความสามารถของตนเอง ขณะที่ คันทันนิ่งแฮมและคณะ (Cunningham et al., 2005) ทำการศึกษานักศึกษาที่ลงทะเบียนในรายวิชากีฬาและสันตนาการใน 4 มหาวิทยาลัยในสหรัฐอเมริกา พบว่าตัวแปรทุนมนุษย์ซึ่งประกอบด้วย การศึกษา การฝึกอบรมและประสบการณ์ มีความสัมพันธ์กับการรับรู้ความสามารถของตนเอง โดยระบุว่า การลงทุนในทุนมนุษย์ก่อให้เกิดความเชื่อมั่นในตนเองและทำให้บุคคลก้าวหน้าในอาชีพได้ง่ายขึ้น

จากงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังกล่าว สามารถสรุปความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทุนมนุษย์กับตัวแปรอื่นๆ ในแบบจำลองได้ว่าตัวแปรทุนมนุษย์ส่งผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของบุคคล

นอกจากนั้น การลงทุนในทุนมนุษย์ ในรูปแบบของการฝึกอบรม การพัฒนายังทำให้ผู้ปฏิบัติงาน มีการรับรู้ความสามารถของตนเองเพิ่มขึ้น ดังนั้น จากการรวบรวมข้อมูลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับ ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทุนมนุษย์กับตัวแปรอื่นๆ สามารถกำหนดเป็นสมมติฐานการวิจัย ได้ดังนี้

สมมติฐานการวิจัยข้อที่ 1 (H1): ตัวแปรทุนมนุษย์มีอิทธิพลทางตรงต่อการรับรู้ ความสามารถของตนเอง

สมมติฐานการวิจัยข้อที่ 2 (H2): ตัวแปรทุนมนุษย์มีอิทธิพลทางตรงต่อความก้าวหน้า ในอาชีพ

2. งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรการสนับสนุนขององค์กร กับตัวแปรอื่น ๆ

จากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง เพื่อแสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร การสนับสนุนขององค์กรกับตัวแปรอื่นๆ สามารถสรุปได้ ดังนี้

2.1 ตัวแปรการสนับสนุนขององค์กรกับความก้าวหน้าในอาชีพ จากการทบทวน วรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่ามีการศึกษาเกี่ยวกับการสนับสนุนขององค์กรและ ความก้าวหน้าในอาชีพ ดังนี้

ธารีนู, ลาดิเมอร์และคอนรอย (Tharenou, Latimer & Conroy, 1994) ศึกษาอิทธิพล ของปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยสถานการณ์ที่มีผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพ พบว่า ตัวแปร สถานการณ์ ได้แก่ การสนับสนุนด้านอาชีพ โอกาสที่ได้รับการพัฒนาและโครงสร้างองค์กรมี อิทธิพลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของผู้บริหารสตรี โดยมีอิทธิพลมากกว่าปัจจัยส่วนบุคคล ส่วน ไอแคน (Aycan, 2004) ทำการศึกษาปัจจัยที่ทำให้ผู้หญิงประสบความสำเร็จทางการบริหารใน ประเทศตุรกี พบว่าขั้นตอนการปฏิบัติด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ไม่เพียงแต่ไม่สนับสนุน ความก้าวหน้าในอาชีพยังแสดงให้เห็นถึงการปฏิบัติที่แตกต่างกันระหว่างผู้หญิงและผู้ชาย ซึ่ง การเลือกปฏิบัติในการสรรหา การประเมินผลการปฏิบัติงาน และการเลื่อนตำแหน่งนำไปสู่ ข้อจำกัดในการก้าวสู่ตำแหน่งบริหาร ขณะที่ นาบี (Nabi, 2001) ซึ่งทำการศึกษาความสัมพันธ์ ระหว่างการจัดการทรัพยากรมนุษย์ การสนับสนุนทางสังคมและความสำเร็จในอาชีพเชิงอัตต วิสัย (Subjective career success) โดยทำการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่าง 2 เพศ ผล การศึกษา พบว่า นโยบายและการปฏิบัติขององค์กร ซึ่งประกอบด้วยโครงสร้างองค์กรและ ความยุติธรรมในองค์กรส่งผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพ โดยโครงสร้างองค์กรส่งผลต่อ ความก้าวหน้าในอาชีพของผู้ชายมากกว่าผู้หญิง และความยุติธรรมในองค์กรส่งผลต่อความ ก้าวในอาชีพของผู้หญิงมากกว่าผู้ชาย สอดคล้องกับการศึกษาของ การาวาน, โอเบรียนและ โอฮานลอน (Garavan, O'Brien & O'Hanlon, 2006) ซึ่งทำการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อ

ความก้าวหน้าในอาชีพของผู้จัดการโรงแรมที่ทำงานในโรงแรมที่มีสาขาในประเทศไอร์แลนด์ ยุโรป และเอเชีย ผลการศึกษาพบว่าตัวแปรระดับองค์การส่งผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของผู้จัดการโรงแรม เช่นเดียวกับ อโรเกียซามีและคณะ (Arokiasamy et al., 2011) ทำการศึกษาความก้าวหน้าในอาชีพของบุคลากรทางด้านการศึกษา โดยใช้มุมมองการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นแนวคิดหลักในการศึกษา โดยมีสมมติฐานว่าปัจจัยระดับบุคคลและปัจจัยระดับองค์การมีอิทธิพลต่อความก้าวหน้าในอาชีพเท่าเทียมกัน ผลการศึกษาพบว่าการมีพี่เลี้ยง เครือข่ายสังคมและการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การส่งผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพ ขณะที่ปัจจัยระดับบุคคลไม่ส่งผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพเท่ากับปัจจัยระดับองค์การ ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าระบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การมีผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของบุคคล

2.2 ตัวแปรการสนับสนุนขององค์การและตัวแปรความผูกพันในอาชีพ จากการทบทวนวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่ามีการศึกษาเกี่ยวกับการสนับสนุนขององค์การและความผูกพันในอาชีพ ดังนี้

อารีและเทน (Aryee & Tan, 1992) ทำการศึกษาครูและพยาบาลในประเทศสิงคโปร์ พบว่าการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การมีความสัมพันธ์ทางตรงกับความผูกพันในอาชีพ สอดคล้องกับ ออร์ธเนอร์และพิทแมน (Orthner & Pittman, 1986) ทำการศึกษาปัจจัยด้านองค์การและด้านครอบครัวที่มีผลต่อความผูกพันในงานของผู้ปฏิบัติงานในกองทัพอากาศ พบว่า การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การส่งผลทางตรงและทางบวกต่อความผูกพันในงาน โดยอธิบายว่าการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การส่งผลต่อทัศนคติที่มีต่องานของผู้ปฏิบัติงานและส่งผลต่อความผูกพันในอาชีพ เช่นเดียวกับ เพ็งและคณะ (Peng et al., 2009) ทำการศึกษาความผูกพันในอาชีพของผู้ปฏิบัติงานในหลายอุตสาหกรรมในประเทศจีน พบว่าการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การมีความสัมพันธ์กับความผูกพันในอาชีพ ขณะที่โคเฮนและเวเล็ด-เฮชท์ (Cohen & Veled-Hecht, 2010) ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการถ่ายทอดทางสังคมขององค์การและความผูกพันในอาชีพของผู้ปฏิบัติงานในสถานพยาบาลประเทศอิสราเอล พบว่า การถ่ายทอดทางสังคมขององค์การมีความสัมพันธ์กับความผูกพันในอาชีพ

2.3 ตัวแปรการสนับสนุนขององค์การและตัวแปรการรับรู้ความสามารถของตนเอง จากการทบทวนวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่ามีการศึกษาเกี่ยวกับการสนับสนุนขององค์การและการรับรู้ความสามารถของตนเอง ดังนี้

อิบบาเรียและไอวารี (Igbaria & Iivari, 1995) ทำการศึกษาผู้ใช้คอมพิวเตอร์ในประเทศฟินแลนด์ พบว่า การรับรู้ความสามารถของตนเองส่งผลทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อการใช้อุปกรณ์คอมพิวเตอร์ และระบุว่า การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การส่งผลทางบวกต่อการรับรู้ความสามารถของตนเอง การได้รับการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การในระดับสูงส่งผลให้บุคคลมีความเชื่อมั่นในระดับบุคคลเพิ่มขึ้น เช่นเดียวกับฮาซิมิและคณะ (Hashemi et al., 2012) ซึ่ง

ทำการศึกษาผู้ปฏิบัติงานในองค์กรที่ดำเนินงานทางการเกษตร พบว่าการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการรับรู้ความสามารถของตนเอง ส่วนสັกส์และกรูแมน (Saks & Gruman, 2011) ทำการศึกษาศึกษาระดับปริญญาตรีที่ลงทะเบียนในหลักสูตรการจัดการสหกรณ์ในมหาวิทยาลัยแคนาดา พบว่า การถ่ายทอดทางสังคมขององค์กรมีความสัมพันธ์กับการรับรู้ความสามารถของตนเอง โดยการถ่ายทอดทางสังคมขององค์กรมีแนวโน้มที่จะเพิ่มการรับรู้ความสามารถของตนเองให้กับพนักงานใหม่ เนื่องจากการถ่ายทอดทางสังคมจากองค์กรให้การสนับสนุนทางสังคมแก่พนักงานใหม่ รวมทั้งลดความวิตกกังวลและความไม่แน่ใจของพนักงานใหม่ที่มีต่อการทำงานและองค์กร

จากงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังกล่าว สามารถสรุปความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรการสนับสนุนขององค์กรกับตัวแปรอื่นๆ ในแบบจำลองได้ว่า ตัวแปรการสนับสนุนขององค์กรส่งผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของคุณคน นอกจากนั้น การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรและการถ่ายทอดทางสังคมขององค์กรยังทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีการรับรู้ความสามารถของตนเองเพิ่มขึ้น เนื่องจากช่วยลดความวิตกกังวลและความไม่แน่ใจของพนักงานใหม่ที่มีต่อการทำงานและองค์กร (Saks & Gruman, 2011) ขณะเดียวกันการสนับสนุนขององค์กรยังส่งผลต่อทัศนคติที่มีต่องานของผู้ปฏิบัติงานและส่งผลต่อความผูกพันในอาชีพ (Orthner & Pittman, 1986) ดังนั้นจากการรวบรวมข้อมูลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรการสนับสนุนขององค์กรกับตัวแปรอื่นๆ สามารถกำหนดเป็นสมมติฐานการวิจัยได้ดังนี้

สมมติฐานการวิจัยข้อที่ 3 (H3): ตัวแปรการสนับสนุนขององค์กรมีอิทธิพลทางตรงต่อความก้าวหน้าในอาชีพ

สมมติฐานการวิจัยข้อที่ 4 (H4): ตัวแปรการสนับสนุนขององค์กรมีอิทธิพลทางตรงต่อความผูกพันในอาชีพ

สมมติฐานการวิจัยข้อที่ 5 (H5): ตัวแปรการสนับสนุนขององค์กรมีอิทธิพลทางตรงต่อการรับรู้ความสามารถของตนเอง

3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความสัมพัทธ์ระหว่างตัวแปรความสมดุระหว่างงานและครอบครัวกับตัวแปรอื่นๆ

จากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง เพื่อแสดงให้เห็นถึงความสัมพัทธ์ระหว่างตัวแปรความสมดุระหว่างงานและครอบครัวกับตัวแปรอื่นๆ สามารถสรุปได้ ดังนี้

3.1 ตัวแปรความสมดุระหว่างงานและครอบครัวกับความก้าวหน้าในอาชีพ จากการทบทวนวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่า มีการศึกษาเกี่ยวกับความสมดุระหว่างงานและครอบครัวกับความก้าวหน้าในอาชีพ ดังนี้

เมลามัด (Melamed, 1996) ทำการศึกษาพนักงานในภาครัฐและภาคเอกชน พบว่าการไม่มีแต่งงานมีอิทธิพลทางบวกต่อความก้าวหน้าที่ในอาชีพของพนักงานผู้หญิง เมื่อพิจารณาจากอัตราเงินเดือนกับคนวัยเดียวกันและอาชีพเดียวกัน ในขณะที่การมีลูกมีอิทธิพลทางลบต่อเงินเดือนที่ได้รับ และยังพบว่าความเป็นพ่อแม่และการสมรสส่งผลต่อความก้าวหน้าของผู้ชายน้อยกว่าผู้หญิง ส่วน แมคกินนิสและมอร์โรว์ (McGinnis & Morrow, 1990) ทำการศึกษาทัศนคติที่มีต่องานของพนักงานประจำและพนักงานล่วงเวลา พบว่า การแต่งงานมีอิทธิพลต่อความสำเร็จในอาชีพของพนักงานสตรี ขณะที่ มิทซ์ (Metz, 2003) ทำการศึกษาโครงสร้างครอบครัวที่ส่งผลต่อความก้าวหน้าทางการบริหารของผู้หญิง พบว่า สถานภาพสมรสและจำนวนบุตรไม่ส่งผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของสตรี ขณะที่การช่วยเหลืองานบ้านส่งผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของสตรี สอดคล้องกับการศึกษาของ เคิร์ชเมเยอร์ (Kirchmeyer, 1998) ซึ่งทำการศึกษาความสำเร็จในอาชีพทางการบริหารของผู้จัดการระดับกลาง ผลการศึกษา พบว่า สถานะครอบครัวส่งผลต่อความสำเร็จในอาชีพด้านภาวะวิสัย (objective) ทั้งผู้ชายและผู้หญิงในทิศทางตรงกันข้าม ขณะที่ส่งผลต่อความสำเร็จในอาชีพด้านอัตวิสัย (subjective) เหมือนกัน เช่นเดียวกับขณะที่ ไอแคน (Aycan, 2004) ซึ่งทำการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของผู้หญิงในประเทศตุรกี โดยการเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามและการสัมภาษณ์เชิงลึก ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพมีด้วยกัน 3 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยบุคคล ปัจจัยองค์กร และปัจจัยครอบครัว โดยพบว่าปัจจัยครอบครัว ได้แก่ การได้รับการสนับสนุนจากคู่สมรสและความช่วยเหลือจากสมาชิกครอบครัวในการดูแลบ้านและเลี้ยงดูบุตร เป็นปัจจัยสำคัญในการประสบความสำเร็จในอาชีพของผู้หญิง ส่วนชเนียร์และไรทแมน (Schneer & Reitman, 1993) ทำการศึกษาผลของของโครงสร้างครอบครัวที่มีต่อความก้าวหน้าในอาชีพของผู้บริหาร โดยได้แบ่งโครงสร้างครอบครัวออกเป็น 6 ประเภท โดยพิจารณาจาก 3 มิติ คือ มิติสถานภาพแต่งงาน (Marital status) มิติสถานภาพความเป็นพ่อแม่ (Parental status) และมิติสถานภาพการทำงานทำของคู่สมรส (Employment status of the spouse) พบว่าโครงสร้างครอบครัวมีความสัมพันธ์กับรายได้และความพึงพอใจในงานทั้งผู้ชายและผู้หญิง

3.2 ตัวแปรความสมดุลระหว่างงานและครอบครัวและตัวแปรความผูกพันในอาชีพ จากการทบทวนวรรณกรรมและงานวิจัยที่ศึกษาเกี่ยวกับความสมดุลระหว่างงานและครอบครัวและความผูกพันในอาชีพ พบว่ามีจำนวนไม่มากนัก มีการศึกษาเกี่ยวกับความสมดุลระหว่างงานและครอบครัวและความผูกพันในอาชีพ ดังนี้

สเตฟฟีและโจนส์ (Steffy & Jones, 1988) ทำการศึกษาความสัมพันธ์ของปัจจัยครอบครัวที่มีต่อความผูกพันในอาชีพของผู้เชี่ยวชาญสตรี พบว่า การสนับสนุนจากครอบครัวส่งผลทางบวกต่อความผูกพันในอาชีพ ส่วน ออร์ธเนอร์และพิตแมน (Orthner & Pittman, 1986) พบว่า การสนับสนุนจากครอบครัวส่งผลทางตรงและทางบวกต่อความผูกพันในงาน และ

ผู้ปฏิบัติงานจะมีความผูกพันในงานมากขึ้นเมื่อได้รับการสนับสนุนจากครอบครัว สอดคล้องกับ โอคุรามะ (Okurame, 2012) พบว่า การสนับสนุนจากสมาชิกในครอบครัวและเพื่อนส่งผลทางบวกต่อความผูกพันในอาชีพ

3.3 ตัวแปรความสมดุลระหว่างงานและครอบครัวและตัวแปรการรับรู้ความสามารถของตนเอง จากการทบทวนวรรณกรรมและงานวิจัยที่ศึกษาเกี่ยวกับความสมดุลระหว่างงานและครอบครัวและการรับรู้ความสามารถของตนเอง พบว่ามีจำนวนไม่มากนัก มีการศึกษาเกี่ยวกับความสมดุลระหว่างงานและครอบครัวและการรับรู้ความสามารถของตนเอง ดังนี้

นอทาและคณะ (Nota et al., 2007) ทำการศึกษานักเรียนชั้นมัธยมในประเทศอิตาลี พบว่า การสนับสนุนจากครอบครัวมีความสัมพันธ์ทางตรงกับการรับรู้ความสามารถของตนเอง โดยระบุว่าบุคคลที่ได้รับการสนับสนุนจากครอบครัวในระดับสูง จะมีการรับรู้ความสามารถของตนเองในระดับสูง แสดงให้เห็นว่าการสนับสนุนจากครอบครัวมีบทบาทสำคัญในการสนับสนุนการพัฒนาอาชีพของบุคคล สอดคล้องกับ การ์เซีย (Garcia, 2004) ซึ่งทำการศึกษาระดับประถมศึกษา จากโรงเรียนในเขตเมืองขนาดใหญ่ พบว่าความทุ่มเทที่มีต่อครอบครัวมีความสัมพันธ์กับการรับรู้ความสามารถของตนเองของครูอย่างมีนัยสำคัญ

จากงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังกล่าว สามารถสรุปความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรความสมดุลระหว่างงานและครอบครัวกับตัวแปรอื่นๆ ในแบบจำลองได้ว่าตัวแปรความสมดุลระหว่างงานและครอบครัวส่งผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของบุคคล นอกจากนี้ การสนับสนุนจากครอบครัว และการทุ่มเทให้กับครอบครัวยังส่งผลต่อความผูกพันในอาชีพของผู้ปฏิบัติงาน ขณะเดียวกันการสนับสนุนจากครอบครัวมีความสัมพันธ์ทางตรงกับการรับรู้ความสามารถของตนเอง บุคคลที่ได้รับการสนับสนุนจากครอบครัวในระดับสูง จะมีการรับรู้ความสามารถของตนเองในระดับสูง (Nota et al., 2007) ดังนั้น จากการรวบรวมข้อมูลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรความสมดุลระหว่างงานและครอบครัวกับตัวแปรอื่นๆ สามารถกำหนดเป็นสมมติฐานการวิจัยได้ดังนี้

สมมติฐานการวิจัยข้อที่ 6 (H7): ตัวแปรความสมดุลระหว่างงานและครอบครัวมีอิทธิพลทางตรงต่อความก้าวหน้าในอาชีพ

สมมติฐานการวิจัยข้อที่ 7 (H8): ตัวแปรความสมดุลระหว่างงานและครอบครัวมีอิทธิพลทางตรงต่อความผูกพันในอาชีพ

สมมติฐานการวิจัยข้อที่ 8 (H9): ตัวแปรความสมดุลระหว่างงานและครอบครัวมีอิทธิพลทางตรงต่อการรับรู้ความสามารถของตนเอง

4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติเกี่ยวกับบทบาททางเพศกับตัวแปรอื่น ๆ

จากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง เพื่อแสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติเกี่ยวกับบทบาททางเพศกับตัวแปรอื่น ๆ สามารถสรุปได้ ดังนี้

4.1 ตัวแปรทัศนคติเกี่ยวกับบทบาททางเพศกับความก้าวหน้าในอาชีพ จากการทบทวนวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่ามีการศึกษาเกี่ยวกับทัศนคติเกี่ยวกับบทบาททางเพศกับความก้าวหน้าในอาชีพ ดังนี้

วูดและลินดอร์ฟ (Wood & Lindorff, 2001) ทำการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของผู้หญิงและผู้ชาย พบว่า ปัจจัยเพศภาวะส่งผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของผู้หญิงและผู้ชาย แต่เป็นอุปสรรคขัดขวางอาชีพต่อผู้หญิง ส่วน ทาคาคูนดีและคณะ (Thanacoody et al., 2006) ทำการศึกษาความก้าวหน้าในอาชีพของนักวิชาการสตรี ซึ่งเป็นการศึกษาเปรียบเทียบออสเตรเลียและหมู่เกาะเมารีทัส โดยทำการศึกษาผลของปัจจัยบทบาททางเพศที่มีต่อความก้าวหน้าในอาชีพของนักวิชาการสตรีใน 2 วัฒนธรรมที่แตกต่างกัน จากการศึกษาพบว่าปัจจัยบทบาททางเพศส่งผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของผู้หญิงจากสองวัฒนธรรมคล้ายคลึงกัน โดยผู้หญิงทั้งสองพื้นที่ต้องเผชิญหน้ากับทัศนคติเกี่ยวกับบทบาททางเพศที่มีต่อความก้าวหน้าในอาชีพทางวิชาการในลักษณะคล้ายคลึงกัน ขณะที่ ไอแคน (Aycan, 2004) ทำการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความก้าวหน้าทางการบริหารของผู้หญิงในประเทศตุรกี ซึ่งเป็นการศึกษาบริบททางสังคมวัฒนธรรมในประเทศตุรกีที่มีผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของผู้หญิง โดยศึกษาเฉพาะประเด็นการเหมารวมบทบาททางเพศ (Gender-role stereotypes) และทัศนคติที่มีต่อความก้าวหน้าในอาชีพของผู้หญิง (Attitudes towards women's career advancement) เนื่องจากประเทศตุรกีมีบริบททางสังคมวัฒนธรรมที่เป็นเอกลักษณ์และส่งผลต่อสถานะของผู้หญิงในสังคม โดยเฉพาะการที่ประเทศตุรกีเป็นประเทศมุสลิม รวมทั้งลักษณะทางภูมิประเทศและวัฒนธรรมที่เกิดจากการผสมผสานระหว่างตะวันออกและตะวันตก สิ่งเหล่านี้ล้วนแต่ส่งผลต่อสถานะของผู้หญิงในสังคมตุรกี จากผลการศึกษา พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพมีด้วยกัน 4 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยองค์กร ปัจจัยครอบครัว และปัจจัยบริบทด้านสังคม โดยปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ ความเชื่อมั่นในตนเองและความต้องการบรรลุความสำเร็จเป็นปัจจัยหลักที่ทำให้ผู้หญิงมีความก้าวหน้าในอาชีพ รองลงมาคือ ปัจจัยด้านครอบครัว ได้แก่ การได้รับการสนับสนุนจากคู่สมรส และความช่วยเหลือจากสมาชิกครอบครัวในการดูแลบ้านและเลี้ยงดูบุตรเป็นปัจจัยสำคัญอีกประการในการประสบความสำเร็จในอาชีพ และปัจจัยด้านองค์กร พบว่าขั้นตอนการปฏิบัติด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์มีการปฏิบัติที่แตกต่างกันระหว่างผู้หญิงและผู้ชาย ซึ่งมีการเลือกปฏิบัติในการสรรหา การประเมินผลการปฏิบัติงาน และการเลื่อนตำแหน่ง เนื่องจากระบบเครือข่ายที่มีผู้ชายเป็นใหญ่ นอกจากนี้ ปัจจัย

ด้านบริบททางสังคมวัฒนธรรมเป็นตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของผู้หญิง ผ่านตัวแปรเหมารวมบทบาททางเพศและทัศนคติที่มีต่อความก้าวหน้าในอาชีพของผู้หญิง

4.2 ตัวแปรทัศนคติเกี่ยวกับบทบาททางเพศและตัวแปรการรับรู้ความสามารถของตนเอง จากการรวบรวมผลการวิจัยที่ศึกษาถึงผลของทัศนคติเกี่ยวกับบทบาททางเพศต่อการรับรู้ความสามารถของตนเอง พบว่ามีอยู่จำนวนไม่มากนัก ซึ่งจากการทบทวนวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่ามีการศึกษาเกี่ยวกับทัศนคติเกี่ยวกับบทบาททางเพศและการรับรู้ความสามารถของตนเอง ดังนี้

กัชชูและวิทสัน (Gushue & Whitson, 2006) ทำการศึกษานักเรียนหญิงในโรงเรียนมัธยมขนาดใหญ่ของรัฐ พบว่าทัศนคติเกี่ยวกับบทบาททางเพศมีความสัมพันธ์กับการรับรู้ความสามารถของตนเองในการตัดสินใจทางด้านอาชีพ (Career decision self-efficacy) โดยระบุว่าทัศนคติเกี่ยวกับบทบาททางเพศมีบทบาทสำคัญในการพัฒนาอาชีพของเด็กผู้หญิง เนื่องจากทัศนคติเกี่ยวกับบทบาททางเพศทำให้บุคคลมีความมั่นใจที่จะจัดการกับการกีดกันทางเพศในกระบวนการพัฒนาอาชีพได้ ดังนั้นความเชื่อดังกล่าวส่งผลให้บุคคลมีพฤติกรรมที่เหมาะสมในการพัฒนาอาชีพ ส่วน ชาว, ซายเบิร์ตและฮิลล์ (Zhao, Seibert & Hills, 2005) ทำการศึกษานักศึกษาหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิตจาก 5 มหาวิทยาลัย พบว่า เพศสภาวะไม่มีความสัมพันธ์กับการรับรู้ความสามารถของตนเองของผู้ประกอบการ (Entrepreneurial self-efficacy) อาจจะอธิบายได้ว่าผู้หญิงมีความมั่นใจในความสามารถของตนในการเป็นผู้ประกอบการเท่ากับผู้ชาย ดังนั้นผู้หญิงจึงมีระดับการรับรู้ความสามารถของตนเองในการเป็นผู้ประกอบการไม่แตกต่างจากผู้ชาย ขณะที่ เบ็ทซ์และแฮคเค็ท (Betz & Hackett, 1981) ทำการศึกษานักศึกษาระดับปริญญาตรีที่ลงทะเบียนในวิชาจิตวิทยาเบื้องต้น พบว่า ทัศนคติเกี่ยวกับบทบาททางเพศมีความสัมพันธ์กับการรับรู้ความสามารถของตนเอง โดยพบว่าผู้หญิงที่มีทัศนคติทางเพศแบบดั้งเดิม (Traditional gender role) มักจะมีข้อจำกัดโอกาสทางด้านอาชีพ ทั้งที่ศักยภาพที่จะประสบความสำเร็จในอาชีพ สอดคล้องกับการศึกษาของ แอชเร็นส์และโอเบรียน (Ahrens & O'Brien, 1996) ซึ่งทำการศึกษานักเรียนหญิงระดับมัธยมศึกษาพบว่า ทัศนคติเกี่ยวกับบทบาททางเพศ ซึ่งวัดจาก 2 มาตรฐานได้แก่ ทัศนคติที่มีต่อผู้หญิง (Attitudes toward women) และทัศนคติที่มีต่อการเคลื่อนไหวของผู้หญิงและความเป็นผู้หญิง (Attitudes toward feminism and the women's movement) มีความสัมพันธ์กับการรับรู้ความสามารถของตนเอง โดยระบุว่าผู้หญิงที่มีทัศนคติที่เชื่อในสิทธิของสตรี มักจะมีความเชื่อมั่นในตนเองและมีความสามารถเกี่ยวกับงาน เช่นเดียวกับการศึกษาของ มุลเลอร์และดาโตออน (Mueller & Dato-on, 2008) ทำการศึกษานักศึกษาหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต พบว่า แนวคิดเกี่ยวกับบทบาททางเพศ (Gender-role orientation) มีความสัมพันธ์กับการรับรู้ความสามารถของตนเองของผู้ประกอบการ ในทำนองเดียวกัน ไอซีลและสแต็ค (Eisele & Stake, 2008)

ทำการศึกษานักศึกษาที่ลงทะเบียนในรายวิชาเกี่ยวกับสตรีศึกษาและเพศภาวะ พบว่าทัศนคติที่มีต่อแนวคิดสตรีนิยม (Feminist attitudes) มีความสัมพันธ์กับการรับรู้ความสามารถของตนเอง นอกจากนี้ยังพบว่าเอกลักษณ์ของแนวคิดสตรีนิยม (Feminist identity) เป็นตัวแปรคั่นกลาง (Mediated) ความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติที่มีต่อแนวคิดสตรีนิยมกับการรับรู้ความสามารถของตนเอง

จากงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังกล่าว สามารถสรุปความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติเกี่ยวกับบทบาททางเพศกับตัวแปรอื่นๆ ในแบบจำลองได้ว่าตัวแปรทัศนคติเกี่ยวกับบทบาททางเพศมีส่งผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของบุคคล ขณะเดียวกันทัศนคติเกี่ยวกับบทบาททางเพศมีความสัมพันธ์กับการรับรู้ความสามารถของตนเอง โดยระบุว่าผู้หญิงที่มีทัศนคติที่เชื่อในสิทธิของสตรี มักจะมีความเชื่อมั่นในตนเองและมีความสามารถเกี่ยวกับงาน (Ahrens & O'Brien, 1996) ดังนั้น จากการรวบรวมข้อมูลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทัศนคติเกี่ยวกับบทบาททางเพศกับตัวแปรอื่นๆ สามารถกำหนดเป็นสมมติฐานการวิจัยได้ดังนี้

สมมติฐานการวิจัยข้อที่ 9 (H9): ตัวแปรทัศนคติเกี่ยวกับบทบาททางเพศมีอิทธิพลทางตรงต่อความก้าวหน้าในอาชีพ

สมมติฐานการวิจัยข้อที่ 10 (H10): ตัวแปรทัศนคติเกี่ยวกับบทบาททางเพศมีอิทธิพลทางตรงต่อการรับรู้ความสามารถของตนเอง

5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรคุณลักษณะงานกับตัวแปรอื่นๆ

จากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง เพื่อแสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรคุณลักษณะงานกับตัวแปรอื่นๆ สามารถสรุปได้ ดังนี้

5.1 ตัวแปรปัจจัยคุณลักษณะงานกับความก้าวหน้าในอาชีพ จากการทบทวนวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่ามีการศึกษาปัจจัยคุณลักษณะงานที่มีผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพ โดยมีรายละเอียด ดังนี้

พาราสุรามานและคณะ (Parasuraman et al., 1996) ศึกษาผลของคุณลักษณะงานที่ส่งผลต่อความสำเร็จในอาชีพของผู้บริหาร พบว่าความเป็นอิสระของงานส่งผลทางบวกต่อความสำเร็จในอาชีพของผู้บริหาร ส่วนกลีสสันและดुरิค (Glisson & Durick, 1988) ทำการศึกษาผู้ปฏิบัติงานด้านการให้บริการสังคม พบว่างานที่มีเอกลักษณ์และงานที่มีความสำคัญส่งผลทางบวกต่อความสำเร็จในอาชีพเชิงอัตนัย ขณะที่ อาร์อี, เชย์และแทน (Aryee, Chay & Tan, 1994) ทำการศึกษาความสำเร็จในอาชีพทางด้านอัตวิสัยของผู้บริหารในสิงคโปร์ พบว่าตัวแปรด้านงาน ประกอบด้วย ขอบข่ายการควบคุม (Span of control), ขอบข่ายความรับผิดชอบ (Span of responsibility), ตลาดแรงงานภายใน (Internal labor market), รางวัลจากผลการ

ปฏิบัติงาน (Performance contingent reward) และการตัดสินใจในงาน (Job discretion) ส่งผลต่อความสำเร็จในอาชีพทางด้านอัตวิสัย

5.2 ตัวแปรคุณลักษณะงานและความผูกพันในอาชีพ จากการทบทวนวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่ามีการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยคุณลักษณะงานและความผูกพันในอาชีพ ดังนี้

อารี ชายและชิว (Aryee, Chay & Chew, 1994) ทำการศึกษาผู้บริหารและผู้เชี่ยวชาญในประเทศสิงคโปร์ พบว่าคุณลักษณะงานส่งผลทางบวกต่อความผูกพันในอาชีพ โดยงานที่มีความสามารถในการจูงใจต่ำส่งผลให้มีความผูกพันในอาชีพต่ำ ขณะที่ โน โนและเบชฮูเบอร์ (Noe, Noe & Bachhuber, 1990) ศึกษาความผูกพันในอาชีพของผู้ปฏิบัติงานในอุตสาหกรรมคอมพิวเตอร์ สถานพยาบาล และสถาบันการเงิน พบว่าคุณลักษณะงานส่งผลทางบวกต่อความผูกพันในอาชีพทั้ง 3 มิติ ได้แก่ เอกลักษณะทางด้านอาชีพ ความเข้าใจในอาชีพและความอดทนทางด้านอาชีพ ขณะที่ เฟ็งและคณะ (Peng et al., 2009) ทำการศึกษาความผูกพันในอาชีพของผู้ปฏิบัติงานในหลายอุตสาหกรรมในประเทศจีน พบว่า คุณลักษณะงานเป็นบริบทในการทำงานที่เป็นปัจจัยหลักที่ส่งผลต่อผูกพันในอาชีพของพนักงาน นอกจากนี้ยังพบว่าผู้หญิงมีระดับความผูกพันในอาชีพต่ำกว่าผู้ชาย เนื่องจากผู้หญิงได้รับการเลือกปฏิบัติทางเพศในที่ทำงานและได้รับมอบหมายงานที่มีความท้าทายน้อยกว่า สอดคล้องกับ ลอสคอคโค (Loscocco, 1989) ทำการศึกษาอิทธิพลของลักษณะส่วนบุคคลและคุณลักษณะงานที่มีผลต่อความผูกพันในอาชีพของผู้ปฏิบัติงานในโรงงาน พบว่า คุณลักษณะงานมีผลต่อความผูกพันในอาชีพ โดยระบุว่าประเภทของงานที่ต่างกันส่งผลต่อความผูกพันในอาชีพแตกต่างกัน เช่นเดียวกับ ชอร์และคณะ (Shore et al., 1990) ซึ่งทำการศึกษาผู้ปฏิบัติงานในหลายกลุ่มอาชีพในองค์กรขนาดกลาง พบว่า งานที่มีความหลากหลายด้านทักษะ งานที่มีอิสระ งานที่มีความสำคัญมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันในอาชีพ ขณะที่งานที่มีเอกลักษณะและงานที่มีการป้อนข้อมูลย้อนกลับไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันในอาชีพ ในทำนองเดียวกัน อีเลเนี่ยน (Elanain, 2009) ซึ่งทำการศึกษาคุณลักษณะงาน ทศนคติเกี่ยวกับงานของผู้ปฏิบัติงานในบริษัทขนาดใหญ่ พบว่างานที่มีความหลากหลายด้านทักษะและงานที่มีการป้อนข้อมูลย้อนกลับส่งผลต่อความผูกพันในอาชีพและองค์กร ขณะที่งานที่มีอิสระไม่ส่งผลต่อความผูกพันในอาชีพและองค์กร นอกจากนี้ งานที่มีเอกลักษณะและงานที่มีความสำคัญส่งผลต่อทัศนคติและพฤติกรรมเกี่ยวกับงาน

5.3 ตัวแปรปัจจัยคุณลักษณะงานและตัวแปรการรับรู้ความสามารถของตนเอง

จากการรวบรวมผลการวิจัยที่ศึกษาถึงผลของปัจจัยคุณลักษณะงานต่อการรับรู้ความสามารถของตนเองพบว่ามีอยู่จำนวนไม่มากนัก และจากการทบทวนวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่ามีการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยคุณลักษณะงานและการรับรู้ความสามารถของตนเอง ดังนี้

ไช้และคณะ (Hsieh et al., 2012) ทำการศึกษาสำรวจและผู้บังคับบัญชาสถานีดารวจในไต้หวัน พบว่า คุณลักษณะของงาน ซึ่งประกอบด้วยงานที่มีอิสระ (Autonomy), งานที่มีความหลากหลายด้านทักษะ (Skill variety), งานที่มีความสำคัญ (Task significance), งานที่มีเอกลักษณ์ (Task identity) และงานที่มีการป้อนข้อมูลย้อนกลับจากงาน (Feedback from job) ส่งผลทางบวกต่อการรับรู้ความสามารถของตนเอง และส่งผลทางบวกต่อผลการปฏิบัติงานระดับบุคคล ส่วน ซูซา, โคลไฮและกิลลามอน-ซาวริน (Sousa, Coelho & Guillaumon-Saorin, 2012) ทำการศึกษาพนักงานธนาคารในประเทศโปรตุเกส พบว่างานที่มีอิสระส่งผลทางบวกต่อการรับรู้ความสามารถของตนเอง โดยระบุว่าพนักงานที่สามารถจัดการกับสถานการณ์และปัญหาที่เกิดขึ้น จะสร้างความเชื่อมั่นในการปฏิบัติงานให้เพิ่มขึ้นนั่นเอง สอดคล้องกับ มาธิเสน (Mathisen, 2011) ซึ่งทำการศึกษาผู้ปฏิบัติงานในโรงงานถลุงแร่โลหะ พบว่างานที่มีอิสระส่งผลทางบวกอย่างมีนัยสำคัญต่อการรับรู้ความสามารถของตนเอง เมื่อผู้ปฏิบัติงานต้องเผชิญหน้ากับความท้าทายและต้องค้นหาวิธีการทำงานใหม่ๆ การมีอิสระในการตัดสินใจจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีการรับรู้ความสามารถของตนเองมากขึ้น

จากงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังกล่าว สามารถสรุปความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรคุณลักษณะงานกับตัวแปรอื่นๆ ในแบบจำลองได้ว่าตัวแปรคุณลักษณะงานส่งผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของบุคคล นอกจากนี้ คุณลักษณะงานส่งผลทางบวกต่อความผูกพันในอาชีพ งานที่มีความสามารถในการจูงใจต่ำจะส่งผลให้มีความผูกพันในอาชีพต่ำ (Aryee, Chay & Chew, 1994) ขณะเดียวกันคุณลักษณะของงานส่งผลทางบวกต่อการรับรู้ความสามารถของตนเอง และส่งผลทางบวกต่อผลการปฏิบัติงานระดับบุคคล (Hsieh et al., 2012) ดังนั้น จากการรวบรวมข้อมูลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรคุณลักษณะงานกับตัวแปรอื่นๆ สามารถกำหนดเป็นสมมติฐานการวิจัยได้ดังนี้

สมมติฐานการวิจัยข้อที่ 11 (H11): ตัวแปรคุณลักษณะงานมีอิทธิพลทางตรงต่อความก้าวหน้าในอาชีพ

สมมติฐานการวิจัยข้อที่ 12 (H12): ตัวแปรคุณลักษณะงานมีอิทธิพลทางตรงต่อความผูกพันในอาชีพ

สมมติฐานการวิจัยข้อที่ 13 (H13): ตัวแปรคุณลักษณะงานมีอิทธิพลทางตรงต่อการรับรู้ความสามารถของตนเอง

6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรความผูกพันในอาชีพกับความก้าวหน้าในอาชีพ

จากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง เพื่อแสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรความผูกพันในอาชีพกับตัวแปรความก้าวหน้าในอาชีพสามารถสรุปได้ ดังนี้

บอลเอาร์ท (Ballout, 2009) ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันในอาชีพและความสำเร็จในอาชีพ โดยทำการศึกษาผู้ปฏิบัติงานและผู้จัดการในเลบานอน พบว่าความผูกพันในอาชีพส่งผลต่อทั้งความสำเร็จในอาชีพเชิงภาวะวิสัย (Objective) ได้แก่ ระดับเงินเดือน และความสำเร็จในอาชีพเชิงอัตวิสัย (Subjective) ได้แก่ ความพึงพอใจในอาชีพ โดยมีตัวแปรการรับรู้ความสามารถของตนเอง (Self-efficacy) เป็นตัวแปรกำกับ (Moderating) ส่วน พูน (Poon, 2004) ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันในอาชีพและความสำเร็จในอาชีพของผู้ปฏิบัติงานในประเทศมาเลเซีย ผลการศึกษาพบว่า ความผูกพันในอาชีพส่งผลต่อความสำเร็จในอาชีพเชิงภาวะวิสัย (Objective) และความสำเร็จในอาชีพเชิงอัตวิสัย (Subjective) ขณะที่ คาร์สันและคณะ (Carson et al., 1999) ทำการศึกษาผลของความผูกพันในอาชีพที่มีต่อทัศนคติเกี่ยวกับการทำงาน พบว่าผู้ปฏิบัติงานที่มีความผูกพันในอาชีพสูง จะมีความพึงพอใจในอาชีพสูงกว่าผู้ที่มีความผูกพันในอาชีพในระดับต่ำ สอดคล้องกับ ลีและคณะ (Lee et al., 2000) ซึ่งทำการศึกษาความผูกพันในอาชีพ (Occupational commitment) โดยทำการวิเคราะห์อภิมาน (Meta-analytic) พบว่าความผูกพันในอาชีพส่งผลต่อความพึงพอใจในอาชีพ เช่นเดียวกัน เดย์และอัลเลน (Day & Allen, 2004) ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันในอาชีพและความสำเร็จในอาชีพ พบว่า ความผูกพันในอาชีพส่งผลต่อระดับเงินเดือน ผลการปฏิบัติงานและความพึงพอใจในอาชีพของผู้ปฏิบัติงานในเทศบาล ในทำนองเดียวกัน ลอนดอน (London, 1983) ระบุว่าความแตกต่างส่วนบุคคล (individual differences) และลักษณะสถานการณ์ (situational characteristics) เป็นปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อความผูกพันในอาชีพ และบุคคลผู้ที่มีความผูกพันในอาชีพในระดับสูง มีแนวโน้มที่จะมีความพึงพอใจในอาชีพในระดับสูงตามไปด้วย

จากงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังกล่าว สามารถสรุปความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรความผูกพันในอาชีพกับตัวแปรอื่นๆ ในแบบจำลองได้ว่าตัวแปรความผูกพันในอาชีพส่งผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของบุคคล โดยผู้ที่มีความผูกพันในอาชีพจะมีแนวโน้มที่จะมีความก้าวหน้าและประสบความสำเร็จทางด้านอาชีพมากกว่าผู้ที่ไม่มีความผูกพันในอาชีพ เนื่องจากบุคคลที่มีความผูกพันในอาชีพจะเต็มใจที่จะทำงานและทุ่มเทให้กับการทำงานอย่างเต็มที่ ส่งผลให้มีผลการปฏิบัติงานสูงขึ้น นำไปสู่การได้รับค่าตอบแทนที่สูงขึ้นตามไปด้วย นอกจากนี้ บุคคลที่มีความผูกพันในอาชีพมักจะกำหนดเป้าหมายด้านอาชีพไว้อย่างชัดเจนและพยายามที่จะบรรลุเป้าหมายที่ตนเองวางไว้ ส่งผลให้บุคคลบรรลุเป้าหมายและมีความพึงพอใจส่วนบุคคลด้านอาชีพ ดังนั้น จากผลการวิจัยสามารถสรุปได้ว่าปัจจัยความผูกพันในอาชีพมีผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพ

สมมติฐานการวิจัยข้อที่ 14 (H14): ตัวแปรความผูกพันในอาชีพมีอิทธิพลทางตรงต่อความก้าวหน้าในอาชีพ

7. ตัวแปรการรับรู้ความสามารถของตนเองกับความก้าวหน้าในอาชีพ

จากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง เพื่อแสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรการรับรู้ความสามารถของตนเองกับความก้าวหน้าในอาชีพ สามารถสรุปได้ ดังนี้

เดย์และอัลเลน (Day & Allen, 2004) ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความสามารถของตนเองและความสำเร็จในอาชีพ พบว่า การรับรู้ความสามารถของตนเองมีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในอาชีพเชิงอัตวิสัย (Subjective) ได้แก่ ระดับเงินเดือน การเลื่อนตำแหน่ง และผลการปฏิบัติงาน ส่วน วาลเคอร์และเลดจ์ (Valcour & Ladge, 2008) พบว่าการรับรู้ความสามารถของตนเองมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสำเร็จในอาชีพทั้งในเชิงภาวะวิสัย (Objective) และในเชิงอัตวิสัย (Subjective) ขณะที่ คิม มอนและคิม (Kim, Mone & Kim, 2008) ทำการศึกษาความสัมพันธ์ของการรับรู้ความสามารถของตนเอง การจ่ายค่าตอบแทนตามผลการปฏิบัติงาน และความพึงพอใจในค่าตอบแทนของผู้ปฏิบัติงานในประเทศเกาหลี พบว่า การรับรู้ความสามารถของตนเองมีความสัมพันธ์ทางบวกกับระดับเงินเดือน สอดคล้องกับ สักส์ (Sak, 1995) ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความสามารถของตนเองและความพึงพอใจในงานของพนักงานบรรจุใหม่ ผลการศึกษาพบว่า การรับรู้ความสามารถของตนเองของพนักงานบรรจุใหม่ส่งผลทางบวกต่อความพึงพอใจในงาน เช่นเดียวกับ แอเบลและสเปอร์ค (Abele & Spurk, 2009) ซึ่งทำการศึกษาผลของการรับรู้ความสามารถของตนเองที่มีต่อความสำเร็จในอาชีพทั้งในเชิงภาวะวิสัย (Objective) และในเชิงอัตวิสัย (Subjective) พบว่า การรับรู้ความสามารถของตนเองที่มีต่ออาชีพ (Occupational self-efficacy) ส่งผลทางบวกต่อระดับเงินเดือน การเลื่อนเงินเดือน และความพึงพอใจในอาชีพ

จากงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังกล่าว สามารถสรุปความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรการรับรู้ความสามารถของตนเองกับตัวแปรอื่นๆ ในแบบจำลองได้ว่าตัวแปรการรับรู้ความสามารถของตนเองส่งผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของบุคคล โดยบุคคลที่มีการรับรู้ความสามารถของตนเองจะมีความมั่นใจในการทำงานและเชื่อว่าตนเองสามารถทำงานให้บรรลุผลสำเร็จได้ ส่งผลให้มีผลการปฏิบัติงานสูงขึ้น นำไปสู่การประสบความสำเร็จในอาชีพ ดังนั้น จากผลการวิจัยสามารถสรุปได้ว่าการรับรู้ความสามารถของตนเองมีผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพ

สมมติฐานการวิจัยข้อที่ 15 (H15): ตัวแปรการรับรู้ความสามารถของตนเองมีอิทธิพลทางตรงต่อความก้าวหน้าในอาชีพ

กรอบแนวคิดการวิจัย

โดยทั่วไปชีวิตมนุษย์ประกอบด้วย 3 ส่วนสำคัญ คือ ครอบครัว ส่วนตัว และการทำงาน โดยมีบริบทสังคม สภาพแวดล้อมเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อทั้งสามส่วน ดังนั้น กรอบแนวคิดในการวิจัยครั้งนี้ พัฒนาขึ้นมาจากการบูรณาการทฤษฎีแนวคิดที่ตั้งอยู่บนพื้นฐานการดำรงชีวิตมนุษย์ที่มีผลมาจากความสัมพันธ์ระหว่างครอบครัว ส่วนตัวและการทำงานซึ่งมีผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพ โดยมีทฤษฎีที่สามารถนำมาใช้ในการอธิบายปรากฏการณ์ดังกล่าวได้หลายทฤษฎีไม่ว่าจะเป็นทฤษฎีสตรีนิยมและเพศภาวะ ซึ่งอธิบายถึงความแตกต่างทางเพศระหว่างเพศชายและหญิง ทฤษฎีบทบาทอธิบายบทบาทของผู้หญิงตามความคาดหวังของสังคม โดยสังคมกำหนดให้ผู้หญิงมีบทบาทในบ้านมากกว่าบทบาทในที่ทำงาน ซึ่งทฤษฎีบทบาทจะช่วยในการอธิบายบทบาทด้านการงานและบทบาทด้านครอบครัวของผู้หญิง นอกจากนี้ยังมีทฤษฎีอาชีพอธิบาย ปัจจัยต่างๆ ที่มีผลต่อการเลือกอาชีพและความก้าวหน้าในอาชีพ

จากการศึกษาแนวคิดทฤษฎี เอกสาร และงานวิจัยเกี่ยวข้อง ผู้วิจัยกำหนดให้แบบจำลองความก้าวหน้าในอาชีพของผู้บริหารสตรีในองค์กรภาครัฐ ประกอบด้วยตัวแปรแฝงภายนอก 5 ตัวแปร ได้แก่ ตัวแปรแฝงทุนมนุษย์ ตัวแปรแฝงความสมดุลระหว่างงานและครอบครัว ตัวแปรแฝงการสนับสนุนขององค์กร ตัวแปรแฝงทัศนคติเกี่ยวกับบทบาททางเพศ และตัวแปรแฝงอาชีพ ตัวแปรแฝงภายใน 3 ตัวแปร ได้แก่ ตัวแปรแฝงความผูกพันในอาชีพ ตัวแปรแฝงการรับรู้ความสามารถของตนเอง และตัวแปรแฝงความก้าวหน้าในอาชีพ ซึ่งสามารถพัฒนาขึ้นเป็นกรอบแนวคิดสำหรับการวิจัยดังภาพประกอบ 17 และแบบจำลองสมมติฐานสมการโครงสร้างขององค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อความก้าวหน้าในอาชีพ ดังภาพประกอบ 18 ซึ่งแสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแฝงต่างๆ และมีสมมติฐานการวิจัย ดังนี้

สมมติฐานการวิจัยข้อที่ 1 (H1): ตัวแปรทุนมนุษย์มีอิทธิพลทางตรงต่อการรับรู้ความสามารถของตนเอง

สมมติฐานการวิจัยข้อที่ 2 (H2): ตัวแปรทุนมนุษย์มีอิทธิพลทางตรงต่อความก้าวหน้าในอาชีพ

สมมติฐานการวิจัยข้อที่ 3 (H3): ตัวแปรการสนับสนุนขององค์กรมีอิทธิพลทางตรงต่อความก้าวหน้าในอาชีพ

สมมติฐานการวิจัยข้อที่ 4 (H4): ตัวแปรการสนับสนุนขององค์กรมีอิทธิพลทางตรงต่อความผูกพันในอาชีพ

สมมติฐานการวิจัยข้อที่ 5 (H5): ตัวแปรการสนับสนุนขององค์กรมีอิทธิพลทางตรงต่อการรับรู้ความสามารถของตนเอง

สมมติฐานการวิจัยข้อที่ 6 (H6): ตัวแปรความสมดุลระหว่างงานและครอบครัวมีอิทธิพลทางตรงต่อความก้าว หน้าในอาชีพ

สมมติฐานการวิจัยข้อที่ 7 (H7): ตัวแปรความสมดุลระหว่างงานและครอบครัวมีอิทธิพลทางตรงต่อความผูกพันในอาชีพ

สมมติฐานการวิจัยข้อที่ 8 (H8): ตัวแปรความสมดุลระหว่างงานและครอบครัวมีอิทธิพลทางตรงต่อการรับรู้ความสามารถของตนเอง

สมมติฐานการวิจัยข้อที่ 9 (H9): ตัวแปรทัศนคติเกี่ยวกับบทบาททางเพศมีอิทธิพลทางตรงต่อความก้าวหน้าในอาชีพ

สมมติฐานการวิจัยข้อที่ 10 (H10): ตัวแปรทัศนคติเกี่ยวกับบทบาททางเพศมีอิทธิพลทางตรงต่อการรับรู้ความสามารถของตนเอง

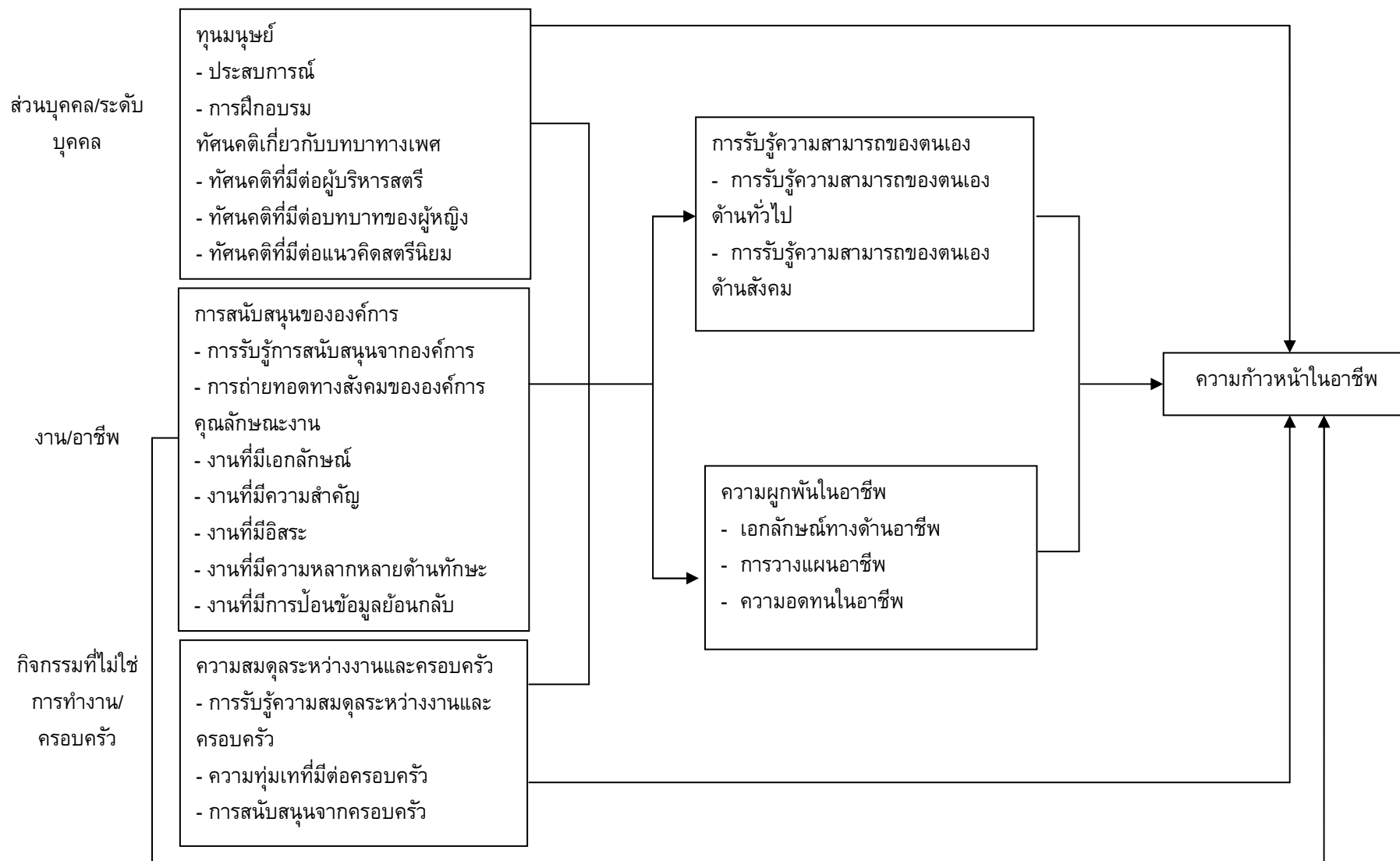
สมมติฐานการวิจัยข้อที่ 11 (H11): ตัวแปรคุณลักษณะงานมีอิทธิพลทางตรงต่อความก้าวหน้าในอาชีพ

สมมติฐานการวิจัยข้อที่ 12 (H12): ตัวแปรคุณลักษณะงานมีอิทธิพลทางตรงต่อความผูกพันในอาชีพ

สมมติฐานการวิจัยข้อที่ 13 (H13): ตัวแปรคุณลักษณะงานมีอิทธิพลทางตรงต่อการรับรู้ความสามารถของตนเอง

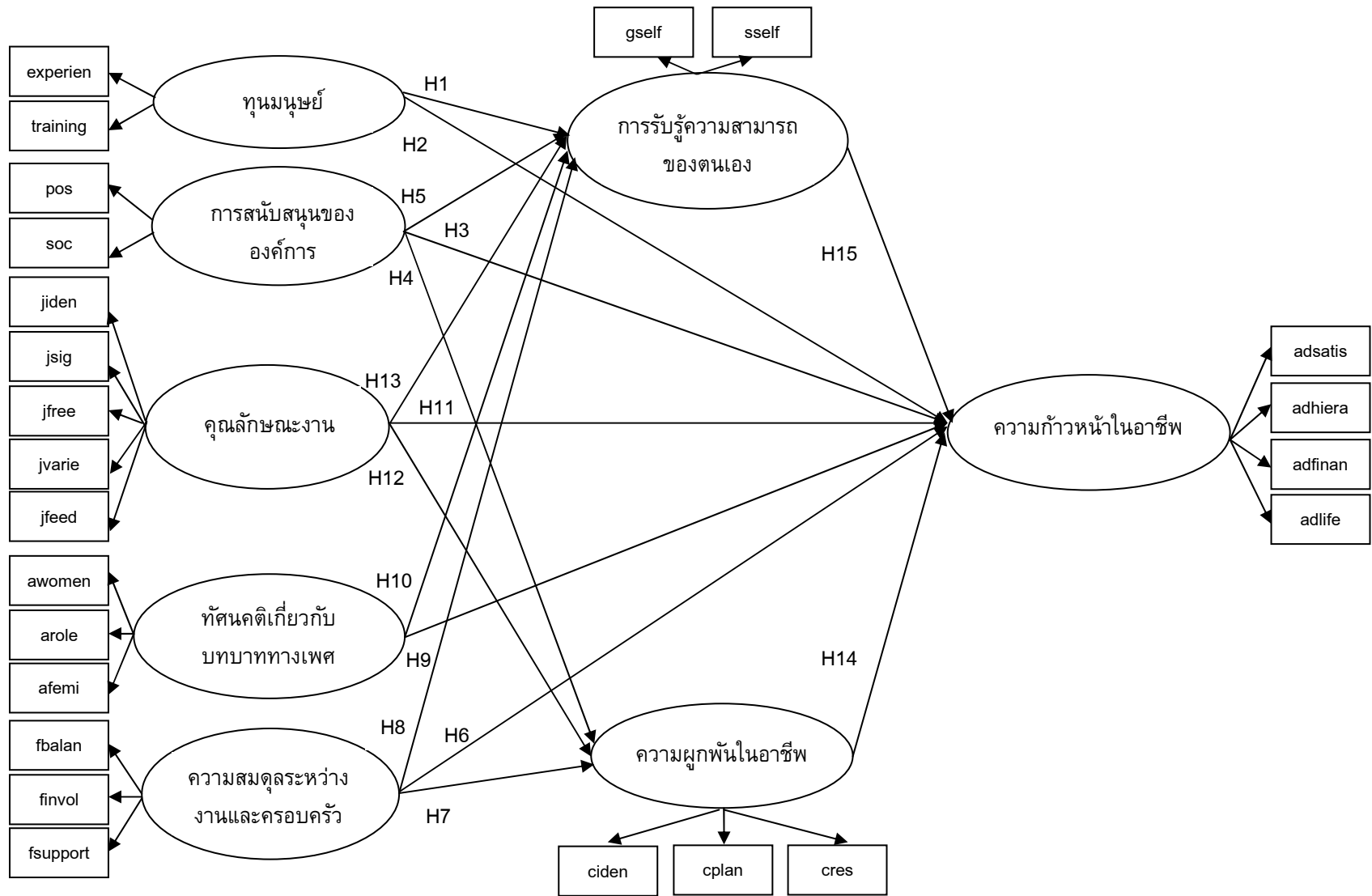
สมมติฐานการวิจัยข้อที่ 14 (H14): ตัวแปรความผูกพันในอาชีพมีอิทธิพลทางตรงต่อความก้าวหน้าในอาชีพ

สมมติฐานการวิจัยข้อที่ 15 (H15): ตัวแปรการรับรู้ความสามารถของตนเองมีอิทธิพลทางตรงต่อความก้าวหน้าในอาชีพ



ภาพประกอบ 17 กรอบแนวคิดการวิจัย

จากภาพประกอบ 17 กรอบแนวคิดการวิจัยแสดงตัวแปรแฝงภายนอก จำนวน 5 ตัวแปร ได้แก่ ทุณมนุษย์ ความสมดุลระหว่างงานและครอบครัว การสนับสนุนขององค์กร ทัศนคติเกี่ยวกับบทบาททางเพศ และคุณลักษณะงาน และตัวแปรแฝงภายใน 3 ตัวแปร ได้แก่ ความผูกพันในอาชีพ การรับรู้ความสามารถของตนเอง และความก้าวหน้าในอาชีพ ตัวแปรแฝงภายนอกและตัวแปรภายในประกอบด้วยตัวแปรสังเกต จำนวน 24 ตัวแปร ซึ่งจากกรอบแนวคิดการวิจัยข้างต้น สามารถพัฒนาเป็นแบบจำลองสมมติฐานสมการโครงสร้างของความก้าวหน้าในอาชีพของผู้บริหารในองค์กรภาครัฐ ดังภาพประกอบ 18



ภาพประกอบ 18 แบบจำลองสมมติฐานสมการโครงสร้างของความก้าวหน้าในอาชีพของข้าราชการสตรีในองค์การภาครัฐ

นอกจากนี้ งานวิจัยครั้งนี้ ยังมีการทดสอบการวิเคราะห์กลุ่มพหุเพื่อทดสอบความไม่แปรเปลี่ยนของโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของผู้บริหารสตรีในองค์การภาครัฐ ในกลุ่มผู้ปฏิบัติงานที่มีระดับตำแหน่งแตกต่างกัน โดยแบ่งกลุ่มผู้ปฏิบัติงานออกเป็น 2 กลุ่มตามระดับตำแหน่ง ได้แก่ 1) ระดับปฏิบัติการ หมายถึง กลุ่มผู้ปฏิบัติงานที่ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการ และระดับชำนาญการ และ 2) ระดับสูง หมายถึง กลุ่มผู้ปฏิบัติงานที่ดำรงตำแหน่งตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ, ระดับเชี่ยวชาญ และระดับทรงคุณวุฒิ, ตำแหน่งประเภทอำนวยการ ระดับต้นและระดับสูง และตำแหน่งประเภทบริหาร ระดับต้นและระดับสูง ดังนั้น ผู้วิจัยจึงได้กำหนดเป็นสมมติฐาน ดังนี้

สมมติฐานการวิจัยข้อที่ 16 (H16): แบบจำลองความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของผู้บริหารสตรีในองค์การภาครัฐไม่มีความแปรเปลี่ยนของรูปแบบแบบจำลอง และพารามิเตอร์ในแบบจำลอง ระหว่างกลุ่มผู้ปฏิบัติงานที่มีระดับตำแหน่งแตกต่างกัน โดยแยกเป็นสมมติฐานย่อยได้ ดังนี้

16.1 H_{form} : การทดสอบความไม่แปรเปลี่ยนของรูปแบบแบบจำลอง

16.2 $H_{\Lambda_x \Lambda_y}$: เพิ่มการทดสอบความไม่แปรเปลี่ยนของค่าพารามิเตอร์น้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปรสังเกตได้

16.3 $H_{\Lambda_x \Lambda_y \beta \Gamma}$: เพิ่มการทดสอบความไม่แปรเปลี่ยนค่าพารามิเตอร์ของเมทริกซ์อิทธิพลของตัวแปรแฝงภายในและตัวแปรแฝงภายนอก

16.4 $H_{\Lambda_x \Lambda_y \beta \Gamma \Psi \Phi}$: เพิ่มการทดสอบค่าพารามิเตอร์ของเมทริกซ์ความแปรปรวน-ความแปรปรวนร่วมระหว่างเศษเหลือของตัวแปรแฝงภายใน และการทดสอบค่าพารามิเตอร์ของเมทริกซ์ความแปรปรวน-ความแปรปรวนร่วมระหว่างตัวแปรแฝงภายนอก

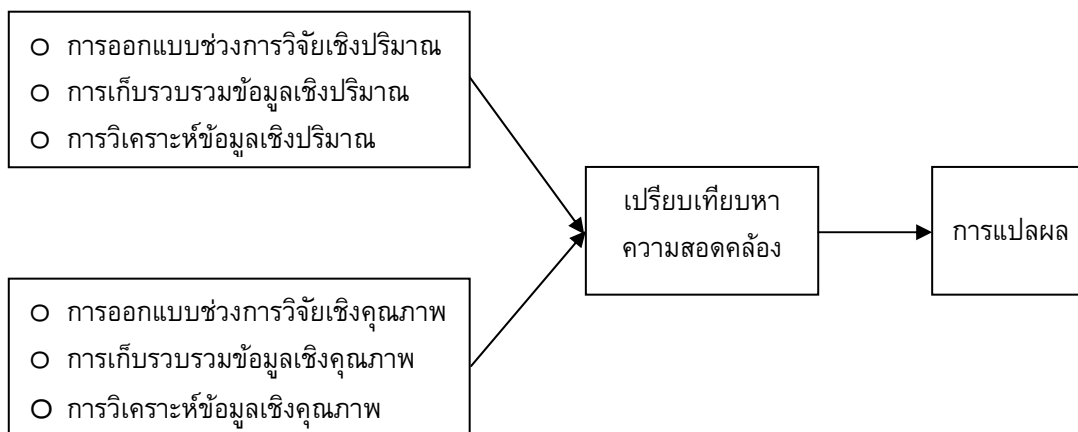
บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง “ตัวแบบความก้าวหน้าในอาชีพของข้าราชการสตรีในองค์กรภาครัฐของไทย” มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาแบบจำลองสมการโครงสร้างของกลุ่มตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของข้าราชการสตรีในองค์กรภาครัฐของไทย และตรวจสอบความไม่แปรเปลี่ยนของแบบจำลองระหว่างกลุ่มผู้ปฏิบัติงานที่มีระดับตำแหน่งแตกต่างกัน เพื่อให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของการศึกษา ผู้วิจัยจึงได้กำหนดระเบียบวิธีวิจัย โดยมีรายละเอียดเกี่ยวกับวิธีการดำเนินการวิจัย ดังนี้

การออกแบบวิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ใช้วิธีการวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed – Methods Research) โดยเป็นการออกแบบวิจัยแบบคู่ขนาน (The Convergent Parallel Design) ซึ่งเป็นการออกแบบการวิจัยที่ดำเนินการวิจัยเชิงปริมาณและการวิจัยเชิงคุณภาพไปพร้อมๆ กันโดยให้ความสำคัญกับการวิจัยทั้งสองวิธีการอย่างเท่าเทียมกันและเป็นอิสระจากกัน แล้วจึงนำผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากการวิจัยทั้งสองวิธีการมาผสมผสานกันในขั้นตอนของการแปลผลและสรุปผลข้อมูล (Creswell & Plano Clark, 2011) ซึ่งการออกแบบวิจัยแบบนี้จะทำให้ได้ข้อมูลที่แตกต่างกัน แต่สามารถที่จะผสมผสานข้อมูลจากแหล่งที่ต่างกัน เพื่อตอบคำถามการวิจัยและสร้างความเข้าใจในปรากฏการณ์ได้สมบูรณ์มากขึ้น ดังนั้น การออกแบบการวิจัยรูปแบบนี้ จะทำให้การศึกษาคความก้าวหน้าในอาชีพของผู้บริหารสตรีในองค์กรภาครัฐมีความชัดเจนและลึกซึ้งมากขึ้น นอกจากนี้ การบูรณาการผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพเข้าด้วยกันยังช่วยยืนยันความถูกต้องของผลการวิจัยทั้งหมด ซึ่งลักษณะของการวิจัยแบบคู่ขนาน (The Convergent Parallel Design) มีลักษณะดังภาพประกอบ 19



ภาพประกอบ 19 ลักษณะการออกแบบการวิจัยแบบคู่ขนาน
ที่มา : ดัดแปลงจาก Creswell & Plano Clark, 2011

สำหรับขั้นตอนการวิจัยแบบคู่ขนาน (The Convergent Parallel Design) ในการศึกษาคครั้งนี้สามารถจำแนกเป็น 3 ขั้นตอนที่สำคัญ ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การกำหนดกรอบแนวความคิดการวิจัย เริ่มด้วยการกำหนดความเป็นมาของปัญหาและปัญหาการวิจัย การกำหนดวัตถุประสงค์การวิจัย การเก็บรวบรวมข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล ช่วงการวิจัยเชิงปริมาณ เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถามแบบปลายปิดและวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนาและสถิติอ้างอิง ส่วนช่วงการวิจัยเชิงคุณภาพ เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยการสัมภาษณ์เชิงลึกและวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้วิธีการอุปนัยเชิงวิเคราะห์

ขั้นตอนที่ 2 การเปรียบเทียบความสอดคล้อง เริ่มต้นด้วยการผสมผสานข้อมูลและตีความข้อมูลเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ และนำผลการวิจัยมาเปรียบเทียบความสอดคล้อง เพื่อสรุปผลการวิจัย เพื่อพัฒนาแบบจำลองสมการโครงสร้างของกลุ่มตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของข้าราชการสตรีในองค์การภาครัฐของไทยหรือเพื่อตอบวัตถุประสงค์การวิจัยในข้อที่ 1 ส่วนวัตถุประสงค์ในข้อที่ 2 ซึ่งต้องการตรวจสอบความไม่แปรเปลี่ยนของแบบจำลองระหว่างกลุ่มผู้ปฏิบัติงานที่มีระดับตำแหน่งแตกต่างกันจะใช้การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณเพียงอย่างเดียวเพื่อตอบวัตถุประสงค์การวิจัย

ขั้นตอนที่ 3 การแปลผล

ขั้นตอนดำเนินการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้แบ่งวิธีดำเนินการวิจัยออกเป็น 4 ตอน คือ ตอนที่ 1 การวิจัยเชิงปริมาณ ตอนที่ 2 การวิจัยเชิงคุณภาพ และตอนที่ 3 เปรียบเทียบหาความสอดคล้องระหว่างการวิจัยเชิงปริมาณและการวิจัยเชิงคุณภาพ ตอนที่ 4 การวิเคราะห์ความไม่แปรเปลี่ยนของแบบจำลองสมการโครงสร้าง

ตอนที่ 1 การวิจัยเชิงปริมาณ

การวิจัยเชิงปริมาณ มีรายละเอียดเกี่ยวกับวิธีดำเนินการวิจัยแบ่งออกเป็น 4 ส่วน ได้แก่ ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย การเก็บรวบรวมข้อมูล และการวิเคราะห์ข้อมูล

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ข้าราชการพลเรือนสามัญสตรีที่ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการ ระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษ ระดับเชี่ยวชาญ และระดับทรงคุณวุฒิ, ตำแหน่งประเภทอำนวยการ ระดับต้นและระดับสูง และตำแหน่งประเภทบริหาร ระดับต้นและระดับสูงที่มีระยะเวลาในการทำงานตั้งแต่ 10 ปี เป็นต้นไป

กลุ่มตัวอย่าง คือ ตัวแทนของข้าราชการพลเรือนสามัญสตรีที่ได้มาจากการสุ่มตัวอย่างสำหรับการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้ การกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง การศึกษาในลักษณะของแบบจำลองสมการโครงสร้างต้องใช้จำนวนกลุ่มตัวอย่างขนาดใหญ่ ควรกำหนดให้มีขนาด 200 คนขึ้นไป (Kline, 2011) Schumacker และ Lomax (1996, อ้างถึงใน นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2542) เสนอให้ใช้ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง 10-20 คนต่อตัวแปรในการวิจัยหนึ่งตัวแปร ถ้าหากอาศัยเกณฑ์นี้ งานวิจัยนี้มีจำนวนตัวแปรสังเกตได้รวม 24 ตัวแปร ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่เหมาะสมเท่ากับ 240-480 ตัวอย่าง ขณะที่ Hair และคณะ (Hair, et al., 2010) เสนอว่าเกณฑ์ขั้นต่ำในการกำหนดจำนวนตัวอย่างควรใช้ผู้ตอบ 5-10 คนต่อ 1 พารามิเตอร์ที่ต้องการประมาณค่า งานวิจัยนี้มีพารามิเตอร์ที่ต้องการประมาณ 80 พารามิเตอร์ ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่เหมาะสมเท่ากับ 400-800 ตัวอย่าง ดังนั้น ผู้วิจัยจึงเลือกกำหนดจำนวนตัวอย่างเท่ากับ 800 ตัวอย่าง ซึ่งเป็นขนาดที่เหมาะสมกับการวิเคราะห์แบบจำลองสมการโครงสร้างและเป็นตัวแทนของประชากรทั้งหมด โดยใช้การสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multi-Stage Sampling) ดังนี้

ขั้นที่ 1 การสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Sampling) โดยแบ่งข้าราชการสตรีออกเป็น 2 กลุ่ม ดังนี้

1. ข้าราชการกลุ่มที่ 1 หรือข้าราชการระดับปฏิบัติการเป็นข้าราชการสตรีที่ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการ และระดับชำนาญการ ซึ่งปฏิบัติงานในองค์การของรัฐในกระทรวงต่างๆ 19 กระทรวง ประกอบด้วย สำนักนายกรัฐมนตรี กระทรวงการคลัง กระทรวงการต่างประเทศ กระทรวงท่องเที่ยวและกีฬา กระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ กระทรวงคมนาคม กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม กระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร กระทรวงพลังงาน กระทรวงพาณิชย์ กระทรวงมหาดไทย กระทรวงยุติธรรม กระทรวงแรงงาน กระทรวงวัฒนธรรม กระทรวงวิทยาศาสตร์เทคโนโลยี กระทรวงศึกษาธิการ กระทรวงสาธารณสุข และกระทรวงอุตสาหกรรม

2. ข้าราชการกลุ่มที่ 2 หรือข้าราชการระดับสูงเป็นข้าราชการสตรีที่ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ, ระดับเชี่ยวชาญ และระดับทรงคุณวุฒิ ตำแหน่งประเภทอำนวยการ ระดับต้นและระดับสูง และตำแหน่งประเภทบริหาร ระดับต้นและระดับสูง ซึ่งปฏิบัติงานในองค์การของรัฐในกระทรวงต่างๆ 19 กระทรวง ประกอบด้วย สำนักนายกรัฐมนตรี กระทรวงการคลัง กระทรวงการต่างประเทศ กระทรวงท่องเที่ยวและกีฬา กระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ กระทรวงคมนาคม กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม กระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร กระทรวงพลังงาน กระทรวงพาณิชย์ กระทรวงมหาดไทย กระทรวงยุติธรรม กระทรวงแรงงาน กระทรวงวัฒนธรรม กระทรวงวิทยาศาสตร์เทคโนโลยี กระทรวงศึกษาธิการ กระทรวงสาธารณสุข และกระทรวงอุตสาหกรรม

สำหรับเหตุผลที่ใช้เกณฑ์ระดับตำแหน่งมาเป็นเกณฑ์ในการแบ่งกลุ่มข้าราชการ เนื่องจากเมื่อพิจารณาสัดส่วนข้าราชการในแต่ละประเภทและระดับตำแหน่ง พบว่า ข้าราชการในตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับปฏิบัติงานและระดับชำนาญงาน ตำแหน่งประเภทวิชาการ ตั้งแต่ระดับปฏิบัติการถึงระดับชำนาญการ ข้าราชการหญิงมีสัดส่วนมากกว่าชายอย่างเห็นได้ชัด สัดส่วนชายหญิงเริ่มมีความแตกต่างอย่างเห็นได้ชัดในตำแหน่งประเภทวิชาการระดับชำนาญการพิเศษ ซึ่งสัดส่วนผู้หญิงมีแนวโน้มลดลง ผู้ชายมีสัดส่วนเพิ่มขึ้น และเมื่อเข้าสู่ตำแหน่งบริหาร สัดส่วนของผู้หญิงยิ่งน้อยลง โดยเฉพาะในตำแหน่งประเภทวิชาการตั้งแต่ระดับเชี่ยวชาญถึงระดับทรงคุณวุฒิ และในตำแหน่งประเภทอำนวยการและประเภทบริหาร สัดส่วนข้าราชการชายกลับมีมากกว่าผู้หญิงอย่างเห็นได้ชัด จากเหตุผลดังกล่าวข้างต้นจึงแบ่งกลุ่มข้าราชการตามระดับตำแหน่งออกเป็น 2 กลุ่ม เพื่อศึกษาว่ารูปแบบของแบบจำลองความสัมพันธ์เชิงสาเหตุขององค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของสตรีมีความ

แปรเปลี่ยนหรือไม่ เมื่อกลุ่มตัวอย่างมีตำแหน่งแตกต่างกันคือ กลุ่มผู้ปฏิบัติงานระดับปฏิบัติการ และระดับสูง

ขั้นที่ 2 การสุ่มตัวอย่างแบบโควตา (Quota Sampling) กำหนดจำนวนตัวอย่าง ข้าราชการสตรีของแต่ละกลุ่มจำนวนเท่าๆ กัน คือ กลุ่มละ 400 ตัวอย่าง และกำหนดโควตาการ สุ่มข้าราชการสตรีใน 19 กระทรวง จำนวนเท่าๆ กัน ดังตาราง 5

ตาราง 5 การสุ่มตัวอย่างสำหรับการออกแบบเชิงปริมาณ

กระทรวง	ข้าราชการสตรี		รวม
	ระดับปฏิบัติการ	ระดับสูง	
1. สำนักนายกรัฐมนตรี	22	22	44
2. กระทรวงการคลัง	21	21	42
3. กระทรวงการต่างประเทศ	21	21	42
4. กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา	21	21	42
5. กระทรวงการพัฒนาสังคมฯ	21	21	42
6. กระทรวงเกษตรและสหกรณ์	21	21	42
7. กระทรวงคมนาคม	21	21	42
8. กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	21	21	42
9. กระทรวงเทคโนโลยีฯ	21	21	42
10. กระทรวงพลังงาน	21	21	42
11. กระทรวงพาณิชย์	21	21	42
12. กระทรวงมหาดไทย	21	21	42
13. กระทรวงยุติธรรม	21	21	42
14. กระทรวงแรงงาน	21	21	42
15. กระทรวงวัฒนธรรม	21	21	42
16. กระทรวงวิทยาศาสตร์ฯ	21	21	42
17. กระทรวงศึกษาธิการ	21	21	42
18. กระทรวงสาธารณสุข	21	21	42
19. กระทรวงอุตสาหกรรม	21	21	42
รวม	400	400	800

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม โดยแบบสอบถามดังกล่าวพัฒนาขึ้นมาจากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี จากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในและต่างประเทศ แล้วกำหนดเป็นคำนิยามเชิงปฏิบัติการที่วัดได้ จากนั้นจึงสร้างแบบสอบถาม และตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ โดยมีขั้นตอน ดังนี้

2.1 การกำหนดคำนิยามเชิงปฏิบัติการที่วัดได้

ผลจากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สามารถกำหนดเป็นคำนิยามปฏิบัติการสำหรับการวัดตัวแปรสังเกตได้ กำหนดรายการข้อคำถาม และระดับการวัดรายละเอียด ดังตาราง 6-12

ตาราง 6 การวัดตัวแปรความสมดุลระหว่างงานและครอบครัวและนิยามปฏิบัติการ

ตัวแปรแฝงความสมดุลระหว่างงานและครอบครัว (Work-family balance) หมายถึง การปฏิบัติกิจกรรมซึ่งเป็นการผสมผสานระหว่างบทบาทครอบครัวและบทบาทการทำงาน เพื่อให้ความสัมพันธ์ระหว่างทั้งสองบทบาทมีดุลยภาพและมีความสอดคล้องกลมกลืนกัน โดยพิจารณาจากตัวชี้วัด 3 มิติ คือ การรับรู้ความสมดุลระหว่างงานและครอบครัว การสนับสนุนจากครอบครัว และความทุ่มเทต่อครอบครัว

ตัวแปรสังเกต/นิยามปฏิบัติการ	แหล่งอ้างอิงการวัด	ข้อคำถาม	ระดับการวัด
1. การรับรู้ความสมดุลระหว่างงานและครอบครัว (Perceived work-family balance) หมายถึง การรับรู้ถึงความสำเร็จในการจัดการเพื่อรักษาความสมดุลระหว่างชีวิตครอบครัวกับงานไม่ว่าจะเป็นการจัดสรรเวลาที่ให้กับครอบครัวและการทำงาน รวมทั้งแรงกดดันและปัญหาจากที่ทำงาน เพื่อให้เกิดความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงาน	Hill, Hawkins, Ferris & Weitzman (2001)	1. ท่านประสบความสำเร็จในการสร้างสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวหรือครอบครัว 2. ท่านจัดสรรเวลาให้กับชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวหรือครอบครัวได้อย่างเหมาะสม 3. แรงกดดันและปัญหาจากการทำงานส่งผลด้านลบต่อการใช้ชีวิตส่วนตัวและชีวิตครอบครัว 4. ท่านไม่สามารถสร้างความสมดุลระหว่างชีวิตครอบครัวและชีวิตการทำงานได้อย่างลงตัว	ตัวแปรอันตรภาค (Interval scale) ใช้วัดระดับการปฏิบัติ มีมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ดังนี้ 5 หมายถึง มากที่สุด 4 หมายถึง มาก 3 หมายถึง ปานกลาง 2 หมายถึง น้อย 1 หมายถึง น้อยที่สุด

ตาราง 6 การวัดตัวแปรความสมดุลระหว่างงานและครอบครัวและนิยามปฏิบัติการ (ต่อ)

ตัวแปรสังเกต/นิยามปฏิบัติการ	แหล่งอ้างอิงการวัด	ข้อความถาม	ระดับการวัด
2. ความทุ่มเทที่มีต่อครอบครัว (Family involvement) หมายถึง ทัศนคติและพฤติกรรมที่ทุ่มเทและให้ความสำคัญต่อครอบครัว รวมทั้งการเอาใจใส่และปฏิบัติตนเป็นสมาชิกที่ดีของครอบครัว	Yogev & Brett (1985)	5. หากต้องเลือกระหว่างการตอบสนองความต้องการของสมาชิกในครอบครัวและงาน ท่านมีแนวโน้มที่จะให้ความสำคัญกับการปฏิบัติตนเป็นสมาชิกที่ดีของครอบครัวมากกว่า 6. เอาใจใส่กับชีวิตความเป็นอยู่ของสมาชิกในครอบครัวเป็นอย่างมาก 7. ทุ่มเทเวลาให้กับครอบครัวอย่างเต็มที่	ตัวแปรอันดับการวัด (Interval scale) ใช้วัดระดับการปฏิบัติ มีมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ดังนี้ 5 หมายถึง มากที่สุด 4 หมายถึง มาก 3 หมายถึง ปานกลาง 2 หมายถึง น้อย 1 หมายถึง น้อยที่สุด

ตาราง 6 การวัดตัวแปรความสมดุลระหว่างงานและครอบครัวและนิยามปฏิบัติการ (ต่อ)

ตัวแปรสังเกต/นิยามปฏิบัติการ	แหล่งอ้างอิงการวัด	ข้อความถาม	ระดับการวัด
3. การสนับสนุนจากครอบครัว (Family support) หมายถึง ทศนคติและพฤติกรรมของสมาชิกในครอบครัวที่มีต่อบทบาทการทำงานของสตรี ทั้งการให้กำลังใจและเต็มใจที่จะให้การช่วยเหลือทั้งด้านร่างกายและจิตใจ	ปรับจากแบบสำรวจการสนับสนุนจากครอบครัวสำหรับคนทำงาน (Family Support Inventory for Workers: FSIW) ของ King, Mattimore, King & Adams (1995)	8. เมื่อประสบความสำเร็จในการทำงาน สมาชิกในครอบครัวแสดงความยินดีและภาคภูมิใจต่อตัวท่าน 9. เมื่อมีปัญหาในที่ทำงาน สมาชิกในครอบครัวรับรู้และให้กำลังใจ 10. สมาชิกในครอบครัวมีความชื่นชมต่องานของท่าน 11. ถ้าหากท่านต้องใช้เวลาในการทำงานมากขึ้น สมาชิกในครอบครัวสามารถดูแลเรื่องภายในบ้านแทนท่านได้ 12. สมาชิกในครอบครัวของท่านมีส่วนช่วยเหลือสนับสนุนท่านให้มีความก้าวหน้าในหน้าที่ราชการ	ตัวแปรอันตรภาค (Interval scale) ใช้วัดระดับการปฏิบัติ มีมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ดังนี้ 5 หมายถึง มากที่สุด 4 หมายถึง มาก 3 หมายถึง ปานกลาง 2 หมายถึง น้อย 1 หมายถึง น้อยที่สุด

ตาราง 7 การวัดตัวแปรการสนับสนุนขององค์กรและนิยามปฏิบัติการ

ตัวแปรแฝงการสนับสนุนขององค์กร (Organizational sponsorship) หมายถึง ขอบเขตการดำเนินการขององค์กรในการให้ความช่วยเหลือและอำนวยความสะดวกแก่ผู้ปฏิบัติงานเพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานประสบความสำเร็จในอาชีพ โดยพิจารณาจากตัวชี้วัด 2 มิติ คือ การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร และการถ่ายทอดทางสังคมขององค์กร

ตัวแปรสังเกต/นิยามปฏิบัติการ	แหล่งอ้างอิงการวัด	ข้อคำถาม	ระดับการวัด
1. การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร (Perceived organizational support) หมายถึง การปฏิบัติขององค์กรเกี่ยวกับนโยบาย การ ดำเนินงานและสภาพแวดล้อมขององค์กรในการสนับสนุนโอกาสเพื่อความก้าวหน้าในอาชีพของผู้ปฏิบัติงานในองค์กร	แบบสำรวจการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร (The Survey of Perceived Organizational Support: SPOS) ของ Eisenberger, Huntington, Hutchison & Sowa (1994)	13. หน่วยงานเห็นคุณค่าของท่านและสนับสนุนการทำงานของท่านเป็นอย่างดี 14. เมื่อท่านมีอุปสรรคในการทำงาน จะได้รับความช่วยเหลือจากหน่วยงาน 15. หน่วยงานจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดีให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน 16. หน่วยงานมีการวางแผนและกำหนดเส้นทางอาชีพให้แก่ท่าน	ตัวแปรอันตรภาค (Interval scale) ใช้วัดระดับการปฏิบัติ มีมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ดังนี้ 5 หมายถึง มากที่สุด 4 หมายถึง มาก 3 หมายถึง ปานกลาง 2 หมายถึง น้อย 1 หมายถึง น้อยที่สุด

ตาราง 7 การวัดตัวแปรการสนับสนุนขององค์กรและนิยามปฏิบัติการ (ต่อ)

ตัวแปรสังเกต/นิยามปฏิบัติการ	แหล่งอ้างอิงการวัด	ข้อคำถาม	ระดับการวัด
2. การถ่ายทอดทางสังคมขององค์กร (Organizational socialization) หมายถึง การปฏิบัติขององค์กรเพื่อหล่อหลอม ผู้ปฏิบัติงานให้เข้าใจบทบาทหน้าที่ของตนเองและมีโอกาสในการพัฒนา ความก้าวหน้าในอาชีพตามเส้นทางอาชีพ ภายในองค์กร ผ่านกระบวนการเรียนรู้ ทางสังคมขององค์กร ทั้งจากการ ฝึกอบรม และจากเพื่อนร่วมงาน	แบบสำรวจการ ถ่ายทอดทางสังคม ขององค์กร (Organizational Socialization Inventory: OSI) ของ Taormina (1994)	17. การฝึกอบรมของหน่วยงาน ทำให้ พนักงานมีโอกาสในการพัฒนา ความก้าวหน้าในอาชีพของตน 18. หน่วยงานมีการจัดฝึกอบรมอย่าง สม่ำเสมอในทุกระดับตำแหน่ง 19. นโยบายการฝึกอบรมพนักงานของ หน่วยงานมีความชัดเจน 20. องค์กรส่งเสริมให้ท่านมีความเข้าใจ ในบทบาทหน้าที่ของตนเองในองค์กร อย่างชัดเจน	ตัวแปรอันดับการปฏิบัติ มีมาตรา ส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ดังนี้ 5 หมายถึง มากที่สุด 4 หมายถึง มาก 3 หมายถึง ปานกลาง 2 หมายถึง น้อย 1 หมายถึง น้อยที่สุด

ตาราง 8 การวัดตัวแปรคุณลักษณะงานและนิยามปฏิบัติการ

ตัวแปรแฝงคุณลักษณะงาน (Job characteristics) หมายถึง ลักษณะงานหรือรูปแบบการปฏิบัติงานที่เอื้อให้เกิดความก้าวหน้าในอาชีพของบุคคล โดยพิจารณาจากตัวชี้วัด 5 มิติ คือ งานที่มีเอกลักษณ์ งานที่มีความสำคัญ งานที่มีอิสระ งานที่มีความหลากหลายด้านทักษะ งานที่มีการป้อนข้อมูลย้อนกลับ

ตัวแปรสังเกต/นิยามปฏิบัติการ	แหล่งอ้างอิงการวัด	ข้อคำถาม	ระดับการวัด
1. งานที่มีเอกลักษณ์ (Task identity) หมายถึง ลักษณะงานที่ต้องทำตั้งแต่ต้นจนจบกระบวนการ และสามารถระบุผลงานได้อย่างชัดเจน	แบบสำรวจการวิเคราะห์งาน (Job Diagnosis Survey : JDS) ของ Hackman & Oldham (1974)	21. เป็นงานที่สามารถระบุผลงานของท่านเองได้อย่างชัดเจน 22. มีโอกาสเกี่ยวข้องกับงานที่ได้รับมอบหมายตั้งแต่เริ่มต้นจนกระทั่งเสร็จสมบูรณ์ 23. เป็นงานที่ไม่อาจเห็นถึงผลงานในขั้นสุดท้ายได้ เนื่องจากต้องให้คนอื่นทำในขั้นต่อไปอีก	ตัวแปรอันตรภาค (Interval scale) ใช้วัดระดับการปฏิบัติ มีมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ดังนี้ 5 หมายถึง มากที่สุด 4 หมายถึง มาก 3 หมายถึง ปานกลาง 2 หมายถึง น้อย 1 หมายถึง น้อยที่สุด

ตาราง 8 การวัดตัวแปรคุณลักษณะงานและนิยามปฏิบัติการ (ต่อ)

ตัวแปรสังเกต/นิยามปฏิบัติการ	แหล่งอ้างอิงการวัด	ข้อคำถาม	ระดับการวัด
2. งานที่มีความสำคัญ (Task significance) หมายถึง ลักษณะงานที่มีความสำคัญ ซึ่งอาจจะส่งผลต่อการทำงาน ชีวิตความเป็นอยู่ของผู้อื่น หรือส่งผลกระทบต่ออย่างกว้างขวาง	แบบสำรวจการวิเคราะห์งาน (Job Diagnosis Survey : JDS) ของ Hackman & Oldham (1974)	24. เป็นงานที่ตอบสนองต่อภารกิจหลักของหน่วยงานของท่าน 25. เป็นงานที่ไม่มีความสำคัญหรือความจำเป็นต่อผู้อื่น 26. เป็นงานที่ส่งผลกระทบต่อการทำงานของผู้อื่น	ตัวแปรอันดับการวัด (Interval scale) ใช้วัดระดับการปฏิบัติ มีมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ดังนี้ 5 หมายถึง มากที่สุด 4 หมายถึง มาก 3 หมายถึง ปานกลาง 2 หมายถึง น้อย 1 หมายถึง น้อยที่สุด
3. งานที่มีอิสระ (Autonomy) หมายถึง ลักษณะงานที่ให้อำนาจการตัดสินใจให้แก่ผู้ปฏิบัติงานสามารถกำหนดรูปแบบ ขั้นตอนและวิธีการทำงานได้ด้วยตนเอง รวมทั้งมีโอกาสได้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงานได้อย่างเต็มที่	แบบสำรวจการวิเคราะห์งาน (Job Diagnosis Survey : JDS) ของ Hackman & Oldham (1974)	27. มีโอกาสกำหนดขั้นตอนในการทำงานได้ด้วยตนเอง 28. มีโอกาสตัดสินใจเลือกรูปแบบการทำงานได้ด้วยตนเอง 29. มีโอกาสได้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงาน	ตัวแปรอันดับการวัด (Interval scale) ใช้วัดระดับการปฏิบัติ มีมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ดังนี้ 5 หมายถึง มากที่สุด 4 หมายถึง มาก 3 หมายถึง ปานกลาง 2 หมายถึง น้อย 1 หมายถึง น้อยที่สุด

ตาราง 8 การวัดตัวแปรคุณลักษณะงานและนิยามปฏิบัติการ (ต่อ)

ตัวแปรสังเกต/นิยามปฏิบัติการ	แหล่งอ้างอิงการวัด	ข้อคำถาม	ระดับการวัด
4. งานที่มีความหลากหลายด้านทักษะ (Skill variety) หมายถึง ลักษณะงานที่มีกิจกรรมและรูปแบบการทำงานที่หลากหลายและมีความซับซ้อน ซึ่งจำเป็นต้องใช้ทักษะ ความเชี่ยวชาญ และความสามารถที่หลากหลายในการทำงาน	แบบสำรวจการวิเคราะห์งาน (Job Diagnosis Survey : JDS) ของ Hackman & Oldham (1974)	30. เป็นงานที่ต้องใช้ทักษะที่หลากหลาย 31. เป็นงานที่ต้องใช้ความสามารถที่หลากหลาย 32. เป็นงานที่มีความซับซ้อนต้องใช้ทักษะความเชี่ยวชาญ	ตัวแปรอันดับการปฏิบัติ มีมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ดังนี้ 5 หมายถึง มากที่สุด 4 หมายถึง มาก 3 หมายถึง ปานกลาง 2 หมายถึง น้อย 1 หมายถึง น้อยที่สุด
5. งานที่มีการป้อนข้อมูลย้อนกลับ (Feedback) หมายถึง ลักษณะงานที่ผู้ปฏิบัติมีโอกาสได้รับข้อมูลย้อนกลับเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานของตน และสามารถประเมินผลการทำงานของตนเองได้	แบบสำรวจการวิเคราะห์งาน (Job Diagnosis Survey : JDS) ของ Hackman & Oldham (1974)	33. ท่านเข้าใจเป้าหมายและกระบวนการทำงานเป็นอย่างดี ทำให้ท่านสามารถประเมินผลงานของตนเองได้ 34. มีโอกาสรับทราบถึงผลการทำงานของตนเอง 35. เป็นงานที่มีการให้ข้อมูลเกี่ยวกับการประเมินผลการทำงานน้อย ดังนั้น ท่านจึงทำงานไปโดยไม่ทราบว่าทำได้ดีเพียงใด	ตัวแปรอันดับการปฏิบัติ มีมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ดังนี้ 5 หมายถึง มากที่สุด 4 หมายถึง มาก 3 หมายถึง ปานกลาง 2 หมายถึง น้อย 1 หมายถึง น้อยที่สุด

ตาราง 9 การวัดตัวแปรทัศนคติเกี่ยวกับบทบาททางเพศและนิยามปฏิบัติการ

ตัวแปรแฝงทัศนคติเกี่ยวกับบทบาททางเพศ (Gender-role attitudes) หมายถึง ความคิดเห็นของบุคคลเกี่ยวกับบทบาททางเพศ ซึ่งเชื่อว่าผู้หญิงและผู้ชายควรมีบทบาทและหน้าที่เท่าๆ กัน หรือเป็นแบบเสรีนิยม (egalitarian) โดยเป็นการสะท้อนมิติทางด้านของสังคมเกี่ยวกับบทบาทชายหญิง โดยพิจารณาจากตัวชี้วัด 3 มิติ คือ ทัศนคติที่มีต่อผู้บริหารสตรี ทัศนคติที่มีต่อบทบาทของผู้หญิง ทัศนคติที่มีต่อแนวคิดสตรีนิยม

ตัวแปรสังเกต/นิยามปฏิบัติการ	แหล่งอ้างอิงการวัด	ข้อคำถาม	ระดับการวัด
1. ทัศนคติที่มีต่อผู้บริหารสตรี (Attitudes towards women managers) หมายถึง การที่บุคคลให้ความเคารพ ยอมรับความสามารถ และผลงานของผู้หญิงที่ดำรงตำแหน่งบริหาร	Managerial Attitudes Toward Women Executives (MATWES) ของ Dubno, Costas, Cannon, Wankel & Emin (1979)	36. ผู้หญิงมีความสามารถมากพอที่จะเป็นผู้บริหาร 37. ผลงานที่ทำโดยผู้บริหารสตรีควรได้รับการยอมรับเช่นเดียวกับผลงานที่ทำโดยผู้ชาย 38. ผู้ได้บังคับบัญชามักไม่ให้ความเคารพนับถือต่อผู้บริหารสตรี 39. ผู้ชายมีความเหมาะสมที่จะเป็นผู้บริหารมากกว่าผู้หญิง	ตัวแปรอันดับ (Interval scale) ใช้วัดระดับทัศนคติเกี่ยวกับบทบาททางเพศ มีมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ดังนี้ 5 หมายถึง เห็นด้วยมากที่สุด 4 หมายถึง เห็นด้วยมาก 3 หมายถึง เห็นด้วยปานกลาง 2 หมายถึง เห็นด้วยน้อย 1 หมายถึง เห็นด้วยน้อยที่สุด

ตาราง 9 การวัดตัวแปรทัศนคติเกี่ยวกับบทบาททางเพศและนิยามปฏิบัติการ (ต่อ)

ตัวแปรสังเกต/นิยามปฏิบัติการ	แหล่งอ้างอิงการวัด	ข้อคำถาม	ระดับการวัด
2. ทัศนคติที่มีต่อบทบาทของผู้หญิง (Attitudes towards women's roles) หมายถึง ความคิดเห็นที่มีต่อการแต่งงาน การเป็นแม่ ความ เจริญฉลาด และการทำงานของผู้หญิง รวมทั้งบทบาทในการ จัดการงานและความรับผิดชอบใน ครอบครัว	Women as managers scale (WAMS) ของ Peters, Terborg & Taylor (1974)	40. บทบาทที่เหมาะสมสำหรับผู้หญิงคือ การปรนนิบัติดูแลสามีและการเป็นแม่ที่ดี 41. โดยเฉลี่ย ผู้หญิงที่อยู่ที่บ้าน ตลอดเวลากับลูกๆ มักจะเป็นแม่ที่ดีกว่า ผู้หญิงที่ทำงานนอกบ้าน 42. ผู้หญิงมีความสามารถน้อยกว่าผู้ชาย ในการเรียนรู้ทักษะทางคณิตศาสตร์และ เครื่องจักรกล 43. ในครอบครัวของผู้หญิงทำงานมักจะ มีความขัดแย้งระหว่างคู่สมรสมากกว่า ครอบครัวของผู้หญิงที่เป็นแม่บ้านเพียง อย่างเดียว	ตัวแปรอันตรภาค (Interval scale) ใช้วัดระดับทัศนคติเกี่ยวกับ บทบาททางเพศ มีมาตราส่วน ประมาณค่า 5 ระดับ ดังนี้ 5 หมายถึง เห็นด้วยมากที่สุด 4 หมายถึง เห็นด้วยมาก 3 หมายถึง เห็นด้วยปานกลาง 2 หมายถึง เห็นด้วยน้อย 1 หมายถึง เห็นด้วยน้อยที่สุด

ตาราง 9 การวัดตัวแปรทัศนคติเกี่ยวกับบทบาททางเพศและนิยามปฏิบัติการ (ต่อ)

ตัวแปรสังเกต/นิยามปฏิบัติการ	แหล่งอ้างอิงการวัด	ข้อคำถาม	ระดับการวัด
3. ทัศนคติที่มีต่อแนวคิดสตรีนิยม (Attitudes towards feminism) หมายถึง ความคิดเห็นของผู้บริหารสตรีเกี่ยวกับ สิทธิสตรีและลักษณะความเป็นผู้หญิง	Women as managers scale (WAMS) ของ Peters, Terborg & Taylor (1974)	44. ความเป็นผู้หญิงเป็นข้อจำกัดสำคัญ ในการก้าวขึ้นสู่ตำแหน่งบริหาร 45. ผู้หญิงไม่จำเป็นต้องละทิ้งความเป็น ผู้หญิง เพื่อเป็นผู้บริหารที่ประสบ ความสำเร็จ 46. ผู้หญิงไม่มีความมุ่งมั่นเพียงพอที่จะ เป็นผู้บริหาร 47. ผู้หญิงมีโอกาสในการก้าวสู่ตำแหน่ง บริหารเท่าเทียมกับผู้ชาย 48. ผู้หญิงไม่สามารถเป็นผู้บริหารได้ เนื่องจากขาดความเด็ดเดี่ยวในการ ตัดสินใจ	ตัวแปรอันตรภาค (Interval scale) ใช้วัดระดับทัศนคติเกี่ยวกับ บทบาททางเพศ มีมาตราส่วน ประมาณค่า 5 ระดับ ดังนี้ 5 หมายถึง เห็นด้วยมากที่สุด 4 หมายถึง เห็นด้วยมาก 3 หมายถึง เห็นด้วยปานกลาง 2 หมายถึง เห็นด้วยน้อย 1 หมายถึง เห็นด้วยน้อยที่สุด

ตาราง 10 การวัดตัวแปรความผูกพันในอาชีพและนิยามปฏิบัติการ

ตัวแปรแฝงความผูกพันในอาชีพ (Career commitment) หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่ออาชีพของตน เป็นความรู้สึกจงรักภักดีและให้ความสำคัญต่ออาชีพ ตลอดจนความตั้งใจทุ่มเททำงานตามบทบาทอาชีพที่เลือกและปรารถนาที่จะคงอยู่ในอาชีพต่อไป โดยพิจารณาจากตัวชี้วัด 3 มิติ คือ เอกลักษณ์ทางด้านอาชีพ การวางแผนอาชีพ ความอดทนในอาชีพ

ตัวแปรสังเกต/นิยามปฏิบัติการ	แหล่งอ้างอิงการวัด	ข้อคำถาม	ระดับการวัด
1. เอกลักษณ์ทางด้านอาชีพ (Career identity) หมายถึง ทัศนคติของบุคคลที่มีต่ออาชีพ เป็นการยอมรับและให้ความสำคัญกับอาชีพ มีผูกพันกับอาชีพ มองว่าอาชีพเป็นส่วนหนึ่งในชีวิตของตน	Carson & Bedeian (1994)	49. การรับราชการสอดคล้องกับตัวตนหรือบุคลิกของท่าน 50. การรับราชการมีความหมายต่อชีวิตของท่านมาก 51. ท่านมีความผูกพันกับอาชีพข้าราชการ 52. หลักการในชีวิตของท่านสอดคล้องกับหลักการในการทำงาน 53. ถ้าหากสามารถเลือกได้อีกครั้ง จะไม่เลือกรับราชการ	ตัวแปรอันตรภาค (Interval scale) ใช้วัดระดับความผูกพันในอาชีพ มีมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ดังนี้ 5 หมายถึง มากที่สุด 4 หมายถึง มาก 3 หมายถึง ปานกลาง 2 หมายถึง น้อย 1 หมายถึง น้อยที่สุด

ตาราง 10 การวัดตัวแปรความผูกพันในอาชีพและนិยามปฏิบัติการ (ต่อ)

ตัวแปรสังเกต/นิยามปฏิบัติการ	แหล่งอ้างอิงการวัด	ข้อคำถาม	ระดับการวัด
2. การวางแผนอาชีพ (Career planning) หมายถึง การกำหนดเป้าหมายด้านอาชีพ การวางแผนและกลยุทธ์เพื่อพัฒนา ตนเองให้มีความก้าวหน้าในอาชีพที่ทำ อยู่	Carson & Bedeian (1994)	54. ท่านมีแนวทางในการพัฒนาตนเอง เพื่อก้าวสู่ตำแหน่งที่ท่านคาดหวังใน วิชาชีพของท่าน 55. ท่านมีการวางแผนเพื่อสร้าง ความก้าวหน้าในหน้าที่ราชการ 56. ท่านพยายามเรียนรู้และพัฒนาตนเอง เพื่อก้าวไปสู่ตำแหน่งที่ท่านคาดหวัง 57. ความก้าวหน้าในชีวิตของท่านไม่ได้ ขึ้นอยู่กับกรวางแผนพัฒนาตนเอง เท่านั้น	ตัวแปรอันดับ (Interval scale) ใช้วัดระดับความผูกพันในอาชีพ มี มาตราส่วน ประเมินค่า 5 ระดับ ดังนี้ 5 หมายถึง มากที่สุด 4 หมายถึง มาก 3 หมายถึง ปานกลาง 2 หมายถึง น้อย 1 หมายถึง น้อยที่สุด

ตาราง 10 การวัดตัวแปรความผูกพันในอาชีพและนิยามปฏิบัติการ (ต่อ)

ตัวแปรสังเกต/นิยามปฏิบัติการ	แหล่งอ้างอิงการวัด	ข้อคำถาม	ระดับการวัด
3. ความอดทนในอาชีพ (Career resilience) หมายถึง ความตั้งใจที่จะทำงานตามอาชีพและปรารถนาที่จะคงอยู่ในอาชีพต่อไป โดยอดทนต่อความยุ่งยากและปัญหาอุปสรรคที่เกิดจากการทำงาน	Carson & Bedeian (1994)	58. ปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำงานบ่อยครั้งทำให้รู้สึกหมดความอดทนและคิดเปลี่ยนงาน 59. ปัญหาอุปสรรคที่เกิดขึ้นในงานของท่าน ส่วนใหญ่ยังคงพอรับมือได้ 60. แม้ว่าจะมีปัญหา ท่านยังไม่คิดที่จะเปลี่ยนงาน	ตัวแปรอันดับ (Interval scale) ใช้วัดระดับความผูกพันในอาชีพ มีมาตราส่วน ประมาณค่า 5 ระดับ ดังนี้ 5 หมายถึง มากที่สุด 4 หมายถึง มาก 3 หมายถึง ปานกลาง 2 หมายถึง น้อย 1 หมายถึง น้อยที่สุด

ตาราง 11 การวัดตัวแปรการรับรู้ความสามารถของตนเองและนิยามปฏิบัติการ

ตัวแปรแฝงการรับรู้ความสามารถของตนเอง (Self-efficacy) หมายถึง ความมั่นใจในความสามารถของตนในการทำงานให้สำเร็จและมีความเชื่อมั่นที่จะก้าวหน้าในอาชีพของตน โดยพิจารณาจากตัวชี้วัด 2 มิติ คือ การรับรู้ความสามารถของตนเองด้านทั่วไป การรับรู้ความสามารถของตนเองด้านสังคม

ตัวแปรสังเกต/นิยามปฏิบัติการ	แหล่งอ้างอิงการวัด	ข้อคำถาม	ระดับการวัด
1. การรับรู้ความสามารถของตนเองด้านทั่วไป (General self-efficacy) หมายถึง การรับรู้ความสามารถของตนเองของผู้ปฏิบัติงานในการทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมายและพร้อมที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ เพื่อพัฒนางานของตนเอง รวมทั้งมีความมุ่งมั่นพยายามที่จะเอาชนะปัญหาอุปสรรคในการทำงานและบรรลุผลสำเร็จตามที่ได้ตั้งเป้าหมายไว้	Sherer et al., (1982)	61. ท่านมีความมั่นใจว่าสามารถทำงานส่วนใหญ่ให้สำเร็จตามที่ได้วางแผนไว้ได้ 62. ท่านมีความพยายามที่จะเอาชนะอุปสรรคและทำงานนั้นจนสำเร็จลงได้ 63. ท่านมักจะหลีกเลี่ยงสถานการณ์ที่ต้องเผชิญกับความยากลำบากในการทำงาน 64. ท่านมีความมุ่งมั่นในการทำงานให้สำเร็จตามที่ได้ตัดสินใจไว้ 65. ท่านมักจะหลีกเลี่ยงการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ เมื่อสิ่งนั้นยากเกินไป	ตัวแปรอันตรภาค (Interval scale) ใช้วัดระดับการรับรู้ความสามารถของตนเอง มีมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ดังนี้ 5 หมายถึง มากที่สุด 4 หมายถึง มาก 3 หมายถึง ปานกลาง 2 หมายถึง น้อย 1 หมายถึง น้อยที่สุด

ตาราง 11 การวัดตัวแปรการรับรู้ความสามารถของตนเองและนิยามปฏิบัติการ (ต่อ)

ตัวแปรสังเกต/นิยามปฏิบัติการ	แหล่งอ้างอิงการวัด	ข้อคำถาม	ระดับการวัด
		66. โดยส่วนใหญ่ ท่านสามารถจัดการกับปัญหาอุปสรรคในการทำงานที่เกิดขึ้นได้	
		67. ท่านมีการรับรู้ความสามารถของตนเองในการทำงานให้บรรลุผล	
2. การรับรู้ความสามารถของตนเองด้านสังคม (Social self-efficacy) หมายถึงความมั่นใจของผู้ปฏิบัติงานในการทำความรู้จัก ติดต่อสื่อสาร และเข้าร่วมกลุ่มทางสังคมกับบุคคลอื่น	Sherer et al., (1982)	68. ท่านมีความกระตือรือร้นที่จะทำความรู้จักและสื่อสารกับคนใหม่ๆ เสมอ	ตัวแปรอันดับการวัด (Interval scale) ใช้วัดระดับการรับรู้ความสามารถของตนเอง มีมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ดังนี้
		69. ท่านมีความมั่นใจที่จะทำความรู้จักกับบุคคลอื่น	
		70. ท่านมีความสามารถในการสื่อสารให้เกิดความเข้าใจมากขึ้นภายในหน่วยงาน	
		71. ท่านมีความสามารถส่วนบุคคลในการเข้าร่วมเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม	
			5 หมายถึง มากที่สุด
			4 หมายถึง มาก
			3 หมายถึง ปานกลาง
			2 หมายถึง น้อย
			1 หมายถึง น้อยที่สุด

ตาราง 12 การวัดตัวแปรความก้าวหน้าในอาชีพและนิยามปฏิบัติการ

ตัวแปรแฝงความก้าวหน้าในอาชีพ (Career advancement) หมายถึง ความก้าวหน้าในการทำงานและผลลัพธ์ต่าง ๆ ที่บุคคลได้รับการทำงาน ซึ่งส่งผลให้เกิดความรู้สึกทางบวกทางด้านจิตใจ ได้แก่ ความพึงพอใจในอาชีพ ความสำเร็จตามสายบังคับบัญชา ความสำเร็จทางการเงิน และ ความสำเร็จในชีวิตส่วนตัว

ตัวแปรสังเกต/นิยามปฏิบัติการ	แหล่งอ้างอิงการวัด	ข้อคำถาม	ระดับการวัด
1. ความพึงพอใจในอาชีพ (Career satisfaction) หมายถึง โอกาสความก้าวหน้าในอาชีพที่ส่งผลให้บุคคลประสบความสำเร็จในอาชีพ บรรลุเป้าหมายในการทำงาน รวมทั้งเป้าหมายด้านรายได้ มีโอกาสพัฒนาทักษะและความสามารถ ก่อให้เกิดความพึงพอใจงานและหน้าที่ ความรับผิดชอบ	Greenhaus, Parasuraman & Wormley (1990)	72. ประสบความสำเร็จในอาชีพที่ทำอยู่ 73. บรรลุเป้าหมายด้านรายได้ที่ได้รับ 74. มีการพัฒนาทักษะความสามารถที่จำเป็นในการทำงานอยู่เสมอ 75. มีโอกาสได้ทำงานที่ทำหายและได้ใช้ความสามารถอย่างเต็มที่ 76. มีความพึงพอใจในงานและภาระหน้าที่ความรับผิดชอบที่ได้รับ	ตัวแปรอันดับ (Interval scale) ใช้วัดระดับความก้าวหน้า มีมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ดังนี้ 5 หมายถึง มากที่สุด 4 หมายถึง มาก 3 หมายถึง ปานกลาง 2 หมายถึง น้อย 1 หมายถึง น้อยที่สุด

ตาราง 12 การวัดตัวแปรความก้าวหน้าในอาชีพและนิยามปฏิบัติการ (ต่อ)

ตัวแปรสังเกต/นิยามปฏิบัติการ	แหล่งอ้างอิงการวัด	ข้อคำถาม	ระดับการวัด
2. ความสำเร็จตามสายบังคับบัญชา (Hierarchical success) หมายถึง โอกาสความก้าวหน้าในอาชีพที่ส่งผลให้บุคคลมีความพึงพอใจในตำแหน่งที่ได้รับ รวมทั้งมีโอกาสเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง และบรรลุเป้าหมายทางด้านอาชีพตามที่ได้ตั้งเป้าหมายไว้	Gattiker & Larwood (1986)	77. มีระยะเวลาในการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งตามที่ระบบกำหนดไว้ 78. มีความพึงพอใจกับตำแหน่งที่ได้รับในปัจจุบัน 79. งานที่ทำอยู่ ทำให้มีโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น 80. ตำแหน่งงานที่ทำอยู่แสดงถึงการบรรลุเป้าหมายทางด้านอาชีพของท่าน 81. มีโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งอย่างเป็นธรรม เมื่อเปรียบเทียบกับเพื่อนร่วมงาน	ตัวแปรอันตรภาค (Interval scale) ใช้วัดระดับ ความก้าวหน้า มีมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ดังนี้ 5 หมายถึง มากที่สุด 4 หมายถึง มาก 3 หมายถึง ปานกลาง 2 หมายถึง น้อย 1 หมายถึง น้อยที่สุด

ตาราง 12 การวัดตัวแปรความก้าวหน้าในอาชีพและนิยามปฏิบัติการ (ต่อ)

ตัวแปรสังเกต/นิยามปฏิบัติการ	แหล่งอ้างอิงการวัด	ข้อคำถาม	ระดับการวัด
3. ความสำเร็จทางการเงิน (Financial success) หมายถึง โอกาสความก้าวหน้าในอาชีพที่ส่งผลให้บุคคลบรรลุเป้าหมายด้านรายได้ มีโอกาสได้รับค่าตอบแทนเพิ่มขึ้น และได้รับค่าตอบแทนอย่างเป็นธรรม เมื่อเปรียบเทียบกับเพื่อนร่วมงาน	Gattiker & Larwood (1986)	82. ปริมาณงานกับค่าตอบแทนที่ได้รับมีความสมดุลกัน 83. ค่าตอบแทนที่ได้รับเมื่อเปรียบเทียบกับเพื่อนร่วมงาน มีความเป็นธรรม 84. รายได้ที่ได้รับเพียงพอหรือเป็นที่น่าพึงพอใจ 85. มีโอกาสจะสร้างฐานะหรือความมั่นคงทางการเงินได้จากตำแหน่งที่ดำรงอยู่ในปัจจุบัน	ตัวแปรอันดับ (Interval scale) ใช้วัดระดับความก้าวหน้า มีมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ดังนี้ 5 หมายถึง มากที่สุด 4 หมายถึง มาก 3 หมายถึง ปานกลาง 2 หมายถึง น้อย 1 หมายถึง น้อยที่สุด

ตาราง 12 การวัดตัวแปรความก้าวหน้าในอาชีพและนิยามปฏิบัติการ (ต่อ)

ตัวแปรสังเกต/นิยามปฏิบัติการ	แหล่งอ้างอิงการวัด	ข้อคำถาม	ระดับการวัด
4. ความสำเร็จในชีวิต (Life success) หมายถึง โอกาสความก้าวหน้าในอาชีพที่ส่งผลให้บุคคลมีความสุขและพึงพอใจในชีวิตส่วนตัวและชีวิตครอบครัว	Gattiker & Larwood (1986)	86. นอกเหนือจากการทำงาน มีเวลาว่างใช้ชีวิตเติมเต็มชีวิตส่วนตัวด้วยกิจกรรมต่างๆ ที่ชอบ 87. มีความพึงพอใจกับชีวิตครอบครัว 88. งานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน ทำให้ท่านบรรลุเป้าหมายที่ได้วางไว้ในชีวิต 89. มีการวางแผนชีวิตครอบครัวเพื่อความมั่นคงในอนาคต	ตัวแปรอันดับ (Interval scale) ใช้วัดระดับความก้าวหน้า มีมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ดังนี้ 5 หมายถึง มากที่สุด 4 หมายถึง มาก 3 หมายถึง ปานกลาง 2 หมายถึง น้อย 1 หมายถึง น้อยที่สุด

2.2 การสร้างแบบสอบถาม

ในการสร้างแบบสอบถาม ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดและทฤษฎี จากเอกสาร ตำรา งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง นำข้อมูลที่ได้จากการรวบรวมเอกสารมากำหนดเป็นคำนิยามปฏิบัติการที่ใช้วัดตัวแปรสังเกตได้ และสร้างข้อคำถาม ประกอบด้วยข้อคำถาม 3 ประเภท ได้แก่ คำถามแบบเลือกตอบ คำถามแบบเติมข้อความ และคำถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า โดยแบ่งข้อคำถามทั้งหมดออกเป็น 8 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไป

แบบสอบถามตอนนี้ประกอบด้วยข้อคำถามเกี่ยวกับภูมิลำเนาและข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามในด้านต่างๆ โดยเป็นแบบตรวจรายการและแบบเติมข้อความ จำนวน 3 ข้อ ประกอบด้วย ประสิทธิภาพในการทำงาน ประสิทธิภาพการฝึกอบรม ตำแหน่งงานในปัจจุบัน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามแบบสอบถามความสมดุลระหว่างงานและครอบครัว

แบบสอบถามความสมดุลระหว่างงานและครอบครัวสอบถามการปฏิบัติกิจกรรมซึ่งเป็นการผสมผสานระหว่างบทบาทครอบครัวและบทบาทการทำงาน เพื่อให้ความสัมพันธ์ระหว่างทั้งสองบทบาทมีดุลยภาพและสอดคล้องกัน โดยวัดจาก 3 มิติ คือ การรับรู้ความสมดุลระหว่างงานและครอบครัว การสนับสนุนจากครอบครัว และความทุ่มเทต่อครอบครัว โดยข้อคำถามในส่วนของ การรับรู้ความสมดุลระหว่างงานและครอบครัว ปรับจากแบบสอบถามวัดการรับรู้ความสมดุลระหว่างงานและครอบครัว ซึ่งพัฒนาขึ้นโดยฮิลล์และคณะ (Hill et al., 2001) ขณะที่ข้อคำถามในส่วนของความทุ่มเทต่อครอบครัว เป็นเครื่องมือวัดที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นโดยปรับจากมาตรวัดความทุ่มเทต่อครอบครัว ซึ่งพัฒนาขึ้นโดยโยเกฟและเบ็ต (Yogev & Brett, 1985) และข้อคำถามในส่วนของ การสนับสนุนจากครอบครัว ผู้วิจัยสร้างขึ้นโดยปรับจากแบบสำรวจการสนับสนุนจากครอบครัวสำหรับคนทำงาน (Family Support Inventory for Workers: FSIW) ซึ่งพัฒนาขึ้นโดย คิงและคณะ (King et al., 1995) ข้อคำถามมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ จำนวน 12 ข้อ ซึ่งประกอบไปด้วยข้อคำถามทั้งเชิงบวกและเชิงลบ โดยแต่ละระดับมีความหมาย ดังนี้

- 1 หมายถึง ปฏิบัติน้อยที่สุด
- 2 หมายถึง ปฏิบัติน้อย
- 3 หมายถึง ปฏิบัติปานกลาง
- 4 หมายถึง ปฏิบัติมาก
- 5 หมายถึง ปฏิบัติมากที่สุด

โดยมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังตาราง 13

ตาราง 13 เกณฑ์การให้คะแนนข้อคำถามเกี่ยวกับความสมดุลระหว่างงานและครอบครัว

ระดับการปฏิบัติ	เกณฑ์การให้คะแนน	
	ข้อความเชิงบวก	ข้อความเชิงลบ
ปฏิบัติน้อยที่สุด	1	5
ปฏิบัติน้อย	2	4
ปฏิบัติปานกลาง	3	3
ปฏิบัติมาก	4	2
ปฏิบัติมากที่สุด	5	1

จากคะแนนการปฏิบัติกิจกรรมเกี่ยวกับครอบครัว สามารถนำมาแปลผลความหมายคะแนน โดยใช้สูตรคำนวณจากช่วงกว้างของชั้น ตามสูตรดังนี้

$$\begin{aligned} \text{Interval (I)} &= \text{Range (R)} / \text{Class (C)} \\ &= (5-1)/5 \\ &= 0.8 \end{aligned}$$

ดังนั้น การแปลผลความหมายคะแนนการปฏิบัติกิจกรรมเกี่ยวกับครอบครัว เป็นดังนี้

1.00 – 1.80	หมายถึง	มีการปฏิบัติน้อยที่สุด
1.81 – 2.60	หมายถึง	มีการปฏิบัติน้อย
2.61 – 3.40	หมายถึง	มีการปฏิบัติปานกลาง
3.41 – 4.20	หมายถึง	มีการปฏิบัติมาก
4.21 – 5.00	หมายถึง	มีการปฏิบัติมากที่สุด

ตอนที่ 3 แบบสอบถามการสนับสนุนขององค์กร

แบบสอบถามการสนับสนุนขององค์กรสอบถามเกี่ยวกับระดับการปฏิบัติ ขอบเขตการดำเนินการขององค์กรในการให้ความช่วยเหลือและอำนวยความสะดวกแก่ผู้ปฏิบัติงานเพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานประสบความสำเร็จในอาชีพ โดยวัดจาก 2 มิติ คือ การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร และการถ่ายทอดทางสังคมขององค์กร โดยข้อคำถามในส่วนของการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร เป็นเครื่องมือวัดที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นโดยปรับจากแบบสำรวจการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร (The Survey of Perceived Organizational Support: SPOS) ซึ่งพัฒนาขึ้นโดยไอเซนเบอร์เกอร์และคณะ (Eisenberger et al., 1986) ส่วนข้อคำถามในส่วนของการถ่ายทอดทาง

สังคมขององค์การใช้เครื่องมือวัดที่พัฒนามาจากแบบสำรวจการถ่ายทอดทางสังคมขององค์การ (Organizational Socialization Inventory: OSI) ซึ่งสร้างขึ้นโดยทาร์โอมินา (Taormina, 1994) ข้อคำถามมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ จำนวน 8 ข้อ โดยแต่ละระดับมีความหมาย ดังนี้

- 1 หมายถึง ปฏิบัติน้อยที่สุด
- 2 หมายถึง ปฏิบัติน้อย
- 3 หมายถึง ปฏิบัติปานกลาง
- 4 หมายถึง ปฏิบัติมาก
- 5 หมายถึง ปฏิบัติมากที่สุด

โดยมีเกณฑ์ในการให้คะแนน ดังตาราง 14

ตาราง 14 เกณฑ์การให้คะแนนข้อคำถามเกี่ยวกับการสนับสนุนขององค์การ

ระดับความคิดเห็น	เกณฑ์การให้คะแนน
ปฏิบัติน้อยที่สุด	1
ปฏิบัติน้อย	2
ปฏิบัติปานกลาง	3
ปฏิบัติมาก	4
ปฏิบัติมากที่สุด	5

สำหรับการแปลผลความหมายคะแนนนั้น ใช้สูตรคำนวณจากช่วงกว้างของชั้นดังที่กล่าวมาแล้วก่อนหน้านี้ โดยมีเกณฑ์ในการแปลผล ดังนี้

- 1.00 – 1.80 หมายถึง มีการปฏิบัติน้อยที่สุด
- 1.81 – 2.60 หมายถึง มีการปฏิบัติน้อย
- 2.61 – 3.40 หมายถึง มีการปฏิบัติปานกลาง
- 3.41 – 4.20 หมายถึง มีการปฏิบัติมาก
- 4.21 – 5.00 หมายถึง มีการปฏิบัติมากที่สุด

ตอนที่ 4 แบบสอบถามปัจจัยคุณลักษณะงาน

แบบสอบถามปัจจัยคุณลักษณะงานสอบถามเกี่ยวกับการปฏิบัติกิจกรรมเกี่ยวกับงานที่เอื้อให้เกิดความก้าวหน้าในอาชีพของบุคคล โดยใช้เครื่องมือวัดที่พัฒนามาจากแบบสำรวจการวิเคราะห์ลักษณะงาน (Job Diagnosis Survey: JDS) ซึ่งสร้างขึ้นโดย แฮคแมนและโอลด์แฮม

(Hackman & Oldham, 1974) แบ่งองค์ประกอบลักษณะงานออกเป็น 5 ด้าน คือ งานที่มีเอกลักษณ์, งานที่มีความสำคัญ, งานที่มีอิสระ, งานที่มีความหลากหลายและงานที่มีการป้อนข้อมูลย้อนกลับ ข้อคำถามมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ จำนวน 15 ข้อ วัดลักษณะงานทั้ง 5 แบบ เพื่อวัดความสามารถในการจูงใจจากงานที่มีต่อความก้าวหน้าในอาชีพของผู้บริหารสตรี ซึ่งประกอบไปด้วยข้อคำถามทั้งเชิงบวกและเชิงลบ โดยแต่ละระดับมีความหมาย ดังนี้

- 1 หมายถึง ปฏิบัติน้อยที่สุด
- 2 หมายถึง ปฏิบัติน้อย
- 3 หมายถึง ปฏิบัติปานกลาง
- 4 หมายถึง ปฏิบัติมาก
- 5 หมายถึง ปฏิบัติมากที่สุด

โดยมีเกณฑ์ในการให้คะแนน ดังตาราง 15

ตาราง 15 เกณฑ์การให้คะแนนข้อคำถามเกี่ยวกับคุณลักษณะงาน

ระดับการปฏิบัติ	เกณฑ์การให้คะแนน	
	ข้อความเชิงบวก	ข้อความเชิงลบ
ปฏิบัติน้อยที่สุด	1	5
ปฏิบัติน้อย	2	4
ปฏิบัติปานกลาง	3	3
ปฏิบัติมาก	4	2
ปฏิบัติมากที่สุด	5	1

สำหรับการแปลผลความหมายคะแนนนั้น ใช้สูตรคำนวณจากช่วงกว้างของชั้นดังที่กล่าวมาแล้วก่อนหน้านี้ โดยมีเกณฑ์ในการแปลผล ดังนี้

- 1.00 – 1.80 หมายถึง งานที่ปฏิบัติมีความสามารถในการจูงใจน้อยที่สุด
- 1.81 – 2.60 หมายถึง งานที่ปฏิบัติมีความสามารถในการจูงใจน้อย
- 2.61 – 3.40 หมายถึง งานที่ปฏิบัติมีความสามารถในการจูงใจปานกลาง
- 3.41 – 4.20 หมายถึง งานที่ปฏิบัติมีความสามารถในการจูงใจมาก
- 4.21 – 5.00 หมายถึง งานที่ปฏิบัติมีความสามารถในการจูงใจมากที่สุด

ตอนที่ 5 แบบสอบถามปัจจัยทัศนคติเกี่ยวกับบทบาททางเพศ

แบบสอบถามปัจจัยทัศนคติเกี่ยวกับบทบาททางเพศสอบถามเกี่ยวกับความเชื่อของบุคคลเกี่ยวกับบทบาททางเพศแบบเสมอภาค โดยวัดจาก 3 มิติ คือ ทัศนคติที่มีต่อผู้บริหารสตรี ทัศนคติที่มีต่อบทบาทของผู้หญิง และทัศนคติที่มีต่อแนวคิดสตรีนิยม โดยข้อความในส่วนของทัศนคติที่มีต่อผู้บริหารสตรี เป็นเครื่องมือวัดที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นโดยปรับจากมาตรวัดทัศนคติทางการจัดการที่มีต่อผู้บริหารสตรี (Managerial Attitudes Toward women Executives: MATWES) ซึ่งพัฒนาขึ้นโดยดัพโนและคณะ (Dubno et al., 1979) ส่วนข้อความในส่วนของทัศนคติที่มีต่อบทบาทของผู้หญิง ใช้เครื่องมือวัดที่พัฒนามาจากมาตรวัดผู้บริหารที่เป็นผู้หญิง (Women as Managers Scale: WAMS) ซึ่งสร้างขึ้นโดยปีเตอร์, เทอร์เบิร์ก และเทย์เลอร์ (Peters, Terborg & Taylor, 1974) ขณะที่ข้อความในส่วนของทัศนคติที่มีต่อแนวคิดสตรีนิยม ใช้เครื่องมือวัดที่พัฒนามาจากมาตรวัดผู้บริหารที่เป็นผู้หญิง (Women as Managers Scale: WAMS) ซึ่งสร้างขึ้นโดยปีเตอร์, เทอร์เบิร์ก และเทย์เลอร์ (Peters, Terborg & Taylor, 1974) ข้อความมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ จำนวน 13 ข้อ ซึ่งประกอบไปด้วยข้อความทั้งเชิงบวกและเชิงลบ โดยแต่ละระดับมีความหมาย ดังนี้

- 1 หมายถึง เห็นด้วยน้อยที่สุด
- 2 หมายถึง เห็นด้วยน้อย
- 3 หมายถึง เห็นด้วยปานกลาง
- 4 หมายถึง เห็นด้วยมาก
- 5 หมายถึง เห็นด้วยมากที่สุด

โดยมีเกณฑ์ในการให้คะแนน ดังตาราง 16

ตาราง 16 เกณฑ์การให้คะแนนข้อความเกี่ยวกับทัศนคติเกี่ยวกับบทบาททางเพศ

ระดับความคิดเห็น	เกณฑ์การให้คะแนน	
	ข้อความเชิงบวก	ข้อความเชิงลบ
เห็นด้วยน้อยที่สุด	1	5
เห็นด้วยน้อย	2	4
เห็นด้วยปานกลาง	3	3
เห็นด้วยมาก	4	2
เห็นด้วยมากที่สุด	5	1

สำหรับการแปลผลความหมายคะแนนนั้น ใช้สูตรคำนวณจากช่วงกว้างของชั้นดังกล่าวมาแล้วก่อนหน้านี โดยมิเกณฑ์ในการแปลผล ดังนี้

- 1.00 – 1.80 หมายถึง มีความเชื่อเกี่ยวกับบทบาททางเพศแบบเสมอภาคน้อยที่สุด
- 1.81 – 2.60 หมายถึง มีความเชื่อเกี่ยวกับบทบาททางเพศแบบเสมอภาคน้อย
- 2.61 – 3.40 หมายถึง มีความเชื่อเกี่ยวกับบทบาททางเพศแบบเสมอภาคปานกลาง
- 3.41 – 4.20 หมายถึง มีความเชื่อเกี่ยวกับบทบาททางเพศแบบเสมอภาคมาก
- 4.21 – 5.00 หมายถึง มีความเชื่อเกี่ยวกับบทบาททางเพศแบบเสมอภาคมากที่สุด

ตอนที่ 6 แบบสอบถามความผูกพันในอาชีพ

แบบสอบถามความผูกพันในอาชีพสอบถามความรู้สึกของบุคคลที่มีต่ออาชีพของตน โดยวัดจาก 3 มิติ คือ เอกลักษณะทางด้านอาชีพ การวางแผนอาชีพ และความอดทนในอาชีพ โดยใช้เครื่องมือที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นโดยปรับจากแบบวัดความผูกพันในอาชีพ ซึ่งพัฒนาขึ้นโดยคาร์สันและเบเดเรียน (Carson & Bedeian, 1994) ข้อคำถามมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ จำนวน 12 ข้อ ซึ่งประกอบไปด้วยข้อคำถามทั้งเชิงบวกและเชิงลบ ซึ่งประกอบไปด้วยข้อคำถามทั้งเชิงบวกและเชิงลบ โดยแต่ละระดับมีความหมาย ดังนี้

- 1 หมายถึง เห็นด้วยน้อยที่สุด
- 2 หมายถึง เห็นด้วยน้อย
- 3 หมายถึง เห็นด้วยปานกลาง
- 4 หมายถึง เห็นด้วยมาก
- 5 หมายถึง เห็นด้วยมากที่สุด

โดยมิเกณฑ์ในการให้คะแนน ดังตาราง 17

ตาราง 17 เกณฑ์การให้คะแนนข้อคำถามเกี่ยวกับความผูกพันในอาชีพ

ระดับความคิดเห็น	เกณฑ์การให้คะแนน	
	ข้อความเชิงบวก	ข้อความเชิงลบ
เห็นด้วยน้อยที่สุด	1	5
เห็นด้วยน้อย	2	4
เห็นด้วยปานกลาง	3	3
เห็นด้วยมาก	4	2
เห็นด้วยมากที่สุด	5	1

สำหรับการแปลผลความหมายคะแนนนั้น ใช้สูตรคำนวณจากช่วงกว้างของชั้นตั้งที่กล่าวมาแล้วก่อนหน้านี้ โดยมีเกณฑ์ในการแปลผล ดังนี้

- 1.00 – 1.80 หมายถึง มีความผูกพันในอาชีพน้อยที่สุด
- 1.81 – 2.60 หมายถึง มีความผูกพันในอาชีพน้อย
- 2.61 – 3.40 หมายถึง มีความผูกพันในอาชีพปานกลาง
- 3.41 – 4.20 หมายถึง มีความผูกพันในอาชีพมาก
- 4.21 – 5.00 หมายถึง มีความผูกพันในอาชีพมากที่สุด

ตอนที่ 7 แบบสอบถามการรับรู้ความสามารถของตนเอง

แบบสอบถามการรับรู้ความสามารถของตนเองสอบถามความมั่นใจในความสามารถของตนในการทำงานให้สำเร็จ โดยวัดจาก 2 มิติ ได้แก่ การรับรู้ความสามารถของตนเองด้านทั่วไป และการรับรู้ความสามารถของตนเองด้านสังคม โดยผู้วิจัยสร้างเครื่องมือวัดโดยปรับจากมาตรวัดการรับรู้ความสามารถของตนเอง ซึ่งพัฒนาขึ้นโดยเซอร์เนอร์และคณะ (Sherer et al., 1982) ข้อคำถามมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ จำนวน 11 ข้อ ซึ่งประกอบไปด้วยข้อคำถามทั้งเชิงบวกและเชิงลบ โดยแต่ละระดับมีความหมาย ดังนี้

- 1 หมายถึง เห็นด้วยน้อยที่สุด
- 2 หมายถึง เห็นด้วยน้อย
- 3 หมายถึง เห็นด้วยปานกลาง
- 4 หมายถึง เห็นด้วยมาก
- 5 หมายถึง เห็นด้วยมากที่สุด

โดยมีเกณฑ์ในการให้คะแนน ดังตาราง 18

ตาราง 18 เกณฑ์การให้คะแนนข้อคำถามเกี่ยวกับการรับรู้ความสามารถของตนเอง

ระดับความคิดเห็น	เกณฑ์การให้คะแนน	
	ข้อความเชิงบวก	ข้อความเชิงลบ
เห็นด้วยน้อยที่สุด	1	5
เห็นด้วยน้อย	2	4
เห็นด้วยปานกลาง	3	3
เห็นด้วยมาก	4	2
เห็นด้วยมากที่สุด	5	1

สำหรับการแปลผลความหมายคะแนนนั้น ใช้สูตรคำนวณจากช่วงกว้างของชั้นตั้งที่กล่าวมาแล้วก่อนหน้านี้ โดยมีเกณฑ์ในการแปลผล ดังนี้

- 1.00 – 1.80 หมายถึง มีการรับรู้ความสามารถของตนเองน้อยที่สุด
- 1.81 – 2.60 หมายถึง มีการรับรู้ความสามารถของตนเองน้อย
- 2.61 – 3.40 หมายถึง มีการรับรู้ความสามารถของตนเองปานกลาง
- 3.41 – 4.20 หมายถึง มีการรับรู้ความสามารถของตนเองมาก
- 4.21 – 5.00 หมายถึง มีการรับรู้ความสามารถของตนเองมากที่สุด

ตอนที่ 8 แบบสอบถามความก้าวหน้าในอาชีพของผู้บริหารสตรี

แบบสอบถามความก้าวหน้าในอาชีพของผู้บริหารสตรี มีข้อความแบ่งเป็น 4 ส่วน คือ ความพึงพอใจในอาชีพ, ความสำเร็จตามสายการบังคับบัญชา, ความสำเร็จทางด้านการเงิน และความสำเร็จในชีวิต โดยข้อความในส่วนความพึงพอใจอาชีพผู้วิจัยสร้างเครื่องมือวัดโดยปรับจากแบบสอบถามความพึงพอใจในอาชีพ ซึ่งพัฒนาขึ้นโดยกรีนฮัส, พาราสุรามานและวอร์มเลย์ (Greenhaus, Parasuraman & Wormley, 1990) ส่วนความสำเร็จตามสายการบังคับบัญชา ความสำเร็จทางด้านการเงินและความสำเร็จในชีวิต ผู้วิจัยสร้างเครื่องมือวัดโดยปรับจากแบบวัดความสำเร็จในอาชีพเชิงอัตตวิสัย (Subjective career success) ซึ่งพัฒนาขึ้นโดยแกตติเคอร์และลาร์วูด (Gattiker & Larwood, 1986) ข้อคำถามมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ จำนวน 18 ข้อ โดยแต่ละระดับมีความหมาย ดังนี้

- 1 หมายถึง เห็นด้วยน้อยที่สุด
- 2 หมายถึง เห็นด้วยน้อย
- 3 หมายถึง เห็นด้วยปานกลาง
- 4 หมายถึง เห็นด้วยมาก
- 5 หมายถึง เห็นด้วยมากที่สุด

โดยเกณฑ์ในการให้คะแนน ดังตาราง 19

ตาราง 19 เกณฑ์การให้คะแนนข้อคำถามเกี่ยวกับความก้าวหน้าในอาชีพ

ระดับความคิดเห็น	เกณฑ์การให้คะแนน
เห็นด้วยน้อยที่สุด	1
เห็นด้วยน้อย	2
เห็นด้วยปานกลาง	3
เห็นด้วยมาก	4
เห็นด้วยมากที่สุด	5

สำหรับการแปลผลความหมายคะแนนนั้น ใช้สูตรคำนวณจากช่วงกว้างของชั้นดังที่กล่าวมาแล้วก่อนหน้านี้ โดยมีเกณฑ์ในการแปลผล ดังนี้

1.00 – 1.80	หมายถึง	มีความก้าวหน้าในอาชีพน้อยที่สุด
1.81 – 2.60	หมายถึง	มีความก้าวหน้าในอาชีพน้อย
2.61 – 3.40	หมายถึง	มีความก้าวหน้าในอาชีพปานกลาง
3.41 – 4.20	หมายถึง	มีความก้าวหน้าในอาชีพมาก
4.21 – 5.00	หมายถึง	มีความก้าวหน้าในอาชีพมากที่สุด

2.3 การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

หลังจากผู้วิจัยสร้างแบบสอบถามแล้ว มีการตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถาม ทั้งการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา และการตรวจสอบความเชื่อมั่น ดังนี้

2.3.1 การตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content validity)

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามให้ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 ท่าน ตรวจสอบการใช้ภาษา ความถูกต้องของเนื้อหาสาระ รวมทั้งความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ และนำมาคำนวณหาค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถาม (Item Objective Congruence: IOC) จากนั้นนำมาปรับปรุงแบบสอบถามตามข้อเสนอแนะการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา โดยมีลักษณะการให้คะแนน ดังนี้

+1 คะแนน	เมื่อข้อคำถามนั้นมีความสอดคล้องกับคำนิยาม
0 คะแนน	เมื่อไม่แน่ใจว่าข้อคำถามนั้นสอดคล้องกับคำนิยาม
-1 คะแนน	เมื่อข้อคำถามนั้นไม่สอดคล้องกับคำนิยาม

เกณฑ์ที่ใช้ในการตัดสินความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของข้อคำถาม ค่าดัชนี IOC ที่มีค่ามากกว่า 0.5 ถือว่าข้อคำถามนั้นสอดคล้องกับโครงสร้างและนิยามของตัวแปรที่ต้องการวัด (ศิริชัย กาญจนาวาสี, 2552) โดยผลจากการวิเคราะห์แต่ละข้อคำถามพบว่ามีค่าดัชนีความ

สอดคล้อง 0.6 ถึง 1.00 แสดงว่าข้อคำถามในการศึกษาคั้งนี้มีคุณภาพที่เหมาะสม มีความถูกต้องด้านโครงสร้างเนื้อหา ภาษา และสอดคล้องตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยที่กำหนดไว้ รายละเอียดดังภาคผนวก

2.3.2 การตรวจสอบความเชื่อมั่น (Reliability)

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ปรับปรุงตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิไปทดลองใช้ (Try out) กับข้าราชการสตรีที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 40 คน แล้วนำมาวิเคราะห์ เพื่อดำเนินการหาความเชื่อมั่นของแบบสอบถามด้วยการตรวจสอบความสัมพันธ์ของแต่ละข้อคำถามกับคะแนนรวมของแบบสอบถาม (Item-Total Correlation) และค่าความสอดคล้องภายใน (Internal Consistency) โดยเกณฑ์มาตรฐานกำหนดค่า Item-Total Correlation ควรมากกว่า 0.3 (Field, 2005) และค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของแต่ละตัวแปรควรมีค่ามากกว่า 0.70 (Hair, et al., 2010) ผลการวิเคราะห์ พบว่า ข้อคำถามมีค่าอำนาจจำแนกรายข้อระหว่าง 0.300-0.960 และค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับระหว่าง 0.779-0.942 แสดงว่าแบบสอบถามที่พัฒนาขึ้นมีคุณภาพและมีความเหมาะสมที่จะนำไปใช้ในการเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง โดยผลของการหาค่าของความเชื่อมั่น แสดงดังตาราง 20

ตาราง 20 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามฉบับทดลองใช้ (n=40)

ตัวแปร	ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ	ค่าความเชื่อมั่น (α Coefficient)
ความสมดุระหว่างงานและครอบครัว		0.779
การรับรู้ความสมดุระหว่างงานและครอบครัว	0.444-0.577	0.722
ความทุ่มเทที่มีต่อครอบครัว	0.752-0.816	0.871
การสนับสนุนจากครอบครัว	0.520-0.686	0.806
การสนับสนุนขององค์กร		0.942
การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร	0.698-0.794	0.885
การถ่ายทอดทางสังคมขององค์กร	0.822-0.899	0.939
คุณลักษณะงาน		0.903
งานที่มีเอกลักษณ์	0.349-0.745	0.755
งานที่มีความสำคัญ	0.512-0.704	0.743
งานที่มีอิสระ	0.745-0.902	0.920
งานที่มีความหลากหลายด้านทักษะ	0.856-0.906	0.943
งานที่มีการป้อนข้อมูลย้อนกลับ	0.518-0.702	0.778

ตาราง 20 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามฉบับทดลองใช้ (n=40) (ต่อ)

ตัวแปร	ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ	ค่าความเชื่อมั่น (α Coefficient)
ทัศนคติเกี่ยวกับบทบาททางเพศ		0.865
ทัศนคติที่มีต่อผู้บริหารสตรี	0.506-0.629	0.739
ทัศนคติที่มีต่อบทบาทของผู้หญิง	0.476-0.698	0.758
ทัศนคติที่มีต่อแนวคิดสตรีนิยม	0.493-0.741	0.802
ความผูกพันในอาชีพ		0.872
เอกลักษณ์ทางด้านอาชีพ	0.572-0.833	0.867
การวางแผนอาชีพ	0.444-0.862	0.858
ความอดทนในอาชีพ	0.480-0.590	0.713
การรับรู้ความสามารถของตนเอง		.904
การรับรู้ความสามารถของตนเองด้านทั่วไป	0.300-0.782	0.829
การรับรู้ความสามารถของตนเองด้านสังคม	0.767-0.960	0.943
ความก้าวหน้าในอาชีพของผู้บริหารสตรี		0.938
ความพึงพอใจในอาชีพ	0.491-0.750	0.820
ความสำเร็จตามสายบังคับบัญชา	0.755-0.895	0.935
ความสำเร็จทางการเงิน	0.831-0.923	0.953
ความสำเร็จในชีวิต	0.553-0.717	0.814

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยมีหน่วยการวิเคราะห์ระดับบุคคล จากกลุ่มตัวอย่าง 800 คน แบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่ ข้าราชการสตรีระดับปฏิบัติการ จำนวน 400 คน และข้าราชการระดับสูง จำนวน 400 คน ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยมีรายละเอียด ดังนี้

3.1 การติดต่อประสานงานเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่างที่กำหนดไว้ ระหว่างเดือนกันยายน-ตุลาคม 2556 โดยติดต่อประสานงานทางโทรศัพท์ไปยังหน่วยงานในกระทรวงต่างๆ ผ่านหน่วยงานด้านทรัพยากรมนุษย์ของกระทรวงนั้นๆ เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูล ในการติดต่อประสานงานเบื้องต้นผู้วิจัยเริ่มต้นจากการแนะนำตนเอง อธิบายวัตถุประสงค์และประโยชน์ของการศึกษา วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล จำนวนแบบสอบถามที่ต้องการเก็บรวบรวมข้อมูล ซึ่งการเก็บรวบรวมข้อมูลจะเก็บจากผู้ตอบ 42-44 คนต่อหน่วยงาน ดังนั้น ผู้วิจัยจึงจัดส่งแบบสอบถามทางไปรษณีย์ให้กับหน่วยงานต่างๆ หน่วยงานละ 75 ฉบับ และเมื่อผู้ตอบแบบสอบถามเรียบร้อยแล้วให้ส่งแบบสอบถามมายังผู้วิจัย

โดยตรงตามที่อยู่ซึ่งได้จ่ายหน้าซองไว้เรียบร้อยแล้ว หลังจากดำเนินการส่งแบบสอบถามไปให้หน่วยงานประมาณ 45 วัน ผู้วิจัยจะประสานงานกับหน่วยงานด้านทรัพยากรมนุษย์ของกระทรวงต่างๆ ในการติดตามแบบสอบถาม

3.2 ผลการเก็บรวบรวมข้อมูล

จากการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม มีจำนวนแบบสอบถามที่จัดส่งไปทั้งสิ้น 1,425 ฉบับ ผู้วิจัยได้แบบสอบถามที่มีความครบถ้วนสมบูรณ์เพียงพอต่อการวิเคราะห์ข้อมูลกลับคืนทั้งสิ้น 800 ฉบับ อัตราการตอบกลับคิดเป็นร้อยละ 56.14 ซึ่งถือว่าเป็นอัตราการตอบกลับที่อยู่ในระดับพอใช้ (Babbie, 2002) หลังจากนั้น นำแบบสอบถามที่ได้มาตรวจสอบความสมบูรณ์ ลงรหัสข้อมูล และบันทึกข้อมูลตามลำดับ โดยใช้โปรแกรม SPSS for Window และโปรแกรม LISREL สำหรับวิเคราะห์ข้อมูลตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

หลังจากผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลเรียบร้อยแล้ว จะมีการจัดกระทำและวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรม SPSS for Window และโปรแกรม LISREL โดยการวิเคราะห์ข้อมูลแบ่งเป็น 4 ส่วน โดยมีรายละเอียด ดังนี้

4.1 การหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

หลังจากที่ผู้วิจัยได้ตรวจสอบแบบสอบถามซึ่งมีความสมบูรณ์แล้ว นำมาคำนวณหาค่าอำนาจจำแนกรายข้อ และค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับอีกครั้ง พบว่า มีค่าความเชื่อมั่นรวมของข้อคำถามที่ใช้วัดแต่ละตัวแปรแฝงอยู่ระหว่าง 0.905-0.952 ซึ่งถือว่ามีความสอดคล้องภายในอยู่ในระดับดี ดังตาราง 21

ตาราง 21 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามฉบับจริง (n=800)

ตัวแปร	ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ	ค่าความเชื่อมั่น (α Coefficient)
ความสมดุระหว่างงานและครอบครัว		0.905
การรับรู้ความสมดุระหว่างงานและครอบครัว	0.574-0.614	0.893
ความทุ่มเทที่มีต่อครอบครัว	0.745-0.814	0.881
การสนับสนุนจากครอบครัว	0.543-0.681	0.824
การสนับสนุนขององค์กร		0.908
การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร	0.618-0.743	0.839
การถ่ายทอดทางสังคมขององค์กร	0.656-0.753	0.862

ตาราง 21 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามฉบับจริง(n=800)(ต่อ)

ตัวแปร	ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ	ค่าความเชื่อมั่น (α Coefficient)
คุณลักษณะงาน		0.929
งานที่มีเอกลักษณ์	0.630-0.679	0.811
งานที่มีความสำคัญ	0.601-0.736	0.771
งานที่มีอิสระ	0.646-0.676	0.851
งานที่มีความหลากหลายด้านทักษะ	0.630-0.683	0.871
งานที่มีการป้อนข้อมูลย้อนกลับ	0.599-0.711	0.791
ทัศนคติเกี่ยวกับบทบาททางเพศ		0.913
ทัศนคติที่มีต่อผู้บริหารสตรี	0.699-0.810	0.781
ทัศนคติที่มีต่อบทบาทของผู้หญิง	0.584-0.664	0.875
ทัศนคติที่มีต่อแนวคิดสตรีนิยม	0.752-0.809	0.867
ความผูกพันในอาชีพ		0.908
เอกลักษณ์ทางด้านอาชีพ	0.619-0.755	0.852
การวางแผนอาชีพ	0.603-0.702	0.847
ความอดทนในอาชีพ	0.633-0.703	0.822
การรับรู้ความสามารถของตนเอง		0.923
การรับรู้ความสามารถของตนเองด้านทั่วไป	0.580-0.758	0.893
การรับรู้ความสามารถของตนเองด้านสังคม	0.616-0.654	0.890
ความก้าวหน้าในอาชีพของผู้บริหารสตรี		0.952
ความพึงพอใจในอาชีพ	0.627-0.761	0.881
ความสำเร็จตามสายบังคับบัญชา	0.648-0.682	0.874
ความสำเร็จทางการเงิน	0.687-0.781	0.875
ความสำเร็จในชีวิต	0.653-0.749	0.850

4.2 การวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานในแบบสอบถาม

หลังจากผู้วิจัยดำเนินการลงรหัสข้อมูล และบันทึกข้อมูลเรียบร้อยแล้ว จะมีการจัดกระทำและวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) เพื่ออธิบายลักษณะของกลุ่มตัวอย่างและลักษณะของตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS 16 และ LISREL 8.80

การวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปร โดยใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ค่าความเบ้ (Skewness) ค่าความโด่ง (Kurtosis) ของตัวแปรสังเกตได้ เพื่อตรวจสอบความเหมาะสมในการประมาณค่าด้วยวิธีความเป็นไปได้สูงสุด

(Maximum Likelihood Estimate) ด้วยการตรวจสอบการแจกแจงแบบปกติของข้อมูล ซึ่งควรมีค่าความเบ้ต่ำกว่า 2.0 และค่าความโด่งต่ำกว่า 7.0 (Byrne, 2010; Kline, 2010)

4.3 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตอบปัญหาการวิจัยตามวัตถุประสงค์

วิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของข้าราชการสตรีในองค์กรภาครัฐของไทย และตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของข้าราชการสตรีในองค์กรภาครัฐของไทย ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น จากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป LISREL 8.80 โดยมีรายละเอียด ดังนี้

- 1) การวิเคราะห์ข้อมูลจำเพาะของแบบจำลอง (Model specification)
- 2) การระบุความเป็นไปได้ค่าเดียวของแบบจำลอง (Specification of the Model)
- 3) การประมาณค่าพารามิเตอร์ของแบบจำลอง (Estimating the Parameters) ด้วยการประมาณค่าด้วยวิธีความเป็นไปได้สูงสุด (Maximum Likelihood Estimate)
- 4) ตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลสมการโครงสร้างตามทฤษฎีกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมีเกณฑ์การตรวจสอบความสอดคล้อง ดังตาราง 22

ตาราง 22 เกณฑ์การพิจารณาความสอดคล้องของแบบจำลอง

ดัชนี	เกณฑ์การพิจารณา
Chi-Square	$P > 0.05$
CFI	> 0.92
SRMR	< 0.08
RMSEA	< 0.07

กรณี $n > 250$ และจำนวนตัวแปรสังเกตได้ 12-30 ตัว

ที่มา: ดัดแปลงจาก Hair, et al. (2010)

จากตารางข้างต้น อธิบายเกณฑ์การพิจารณาความสอดคล้องของแบบจำลองได้ดังนี้

- 1) ค่าไค-สแควร์ (Chi-Square) เป็นค่าสถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐาน โดยเป็นการตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างโมเดลตามสมมติฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ถ้าค่าไค-สแควร์ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติหรือค่า $p > 0.05$ แสดงว่าแบบจำลองมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ แต่ถ้าค่าไค-สแควร์มีนัยสำคัญทางสถิติหรือค่า $p < 0.05$ แสดงว่าแบบจำลองไม่มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

2) ดัชนีวัดระดับความสอดคล้องเปรียบเทียบ (Comparative Fit Index: CFI) เป็นดัชนีที่ใช้เปรียบเทียบโมเดลการวิจัยว่ามีความสอดคล้องกับโมเดลอิสระมากน้อยเพียงใด ค่า CFI หากมีค่ามากกว่า 0.92 แสดงว่าแบบจำลองมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

3) ดัชนีรากที่สองของค่าเฉลี่ยของส่วนที่เหลือยกกำลังสองแบบปรับมาตรฐาน (Standardized Root Mean Squared Residuals: SRMR) เป็นดัชนีบอกความคลาดเคลื่อนจากการเปรียบเทียบระดับความสอดคล้องระหว่างโมเดลตามสมมติฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ค่า SRMR หากมีค่า < 0.08 แสดงว่าแบบจำลองมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

4) ดัชนีรากที่สองของค่าเฉลี่ยความคลาดเคลื่อนกำลังสองของการประมาณค่า (Root Mean Squared Error of Approximation: RMSEA) เป็นดัชนีที่คำนวณมาจากค่าความคลาดเคลื่อนเช่นเดียวกับค่า SRMR ค่า RMSEA หากมีค่า < 0.07 แสดงว่าแบบจำลองที่สร้างขึ้นสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ตอนที่ 2 การวิจัยเชิงคุณภาพ

การวิจัยเชิงคุณภาพใช้ตอบวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 ควบคู่กับการวิจัยเชิงปริมาณ ซึ่งช่วยให้การวิจัยมีความลุ่มลึกมากกว่าใช้การวิจัยเชิงปริมาณเพียงอย่างเดียว นอกจากนั้น การดำเนินการรวบรวมข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพในช่วงเวลาเดียวกันและกลุ่มตัวอย่างเดียวกัน ยังเป็นวิธีการแบบสามเส้า (Triangulation) โดยเป็นการตรวจสอบข้อมูลจากการใช้วิธีการและการรวบรวมข้อมูลจากวิธีการที่หลากหลาย (Multiple methods) ทำให้การศึกษาคอบคลุมในทุกประเด็นและมีความลุ่มลึกมากขึ้น การวิจัยเชิงคุณภาพในครั้งนี้ใช้รูปแบบการศึกษาเชิงพรรณนาวิเคราะห์ ช่วงการวิจัยเชิงคุณภาพ มีรายละเอียดเกี่ยวกับวิธีดำเนินการวิจัยแบ่งออกเป็น 4 ส่วน ได้แก่ ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย การเก็บรวบรวมข้อมูล และการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยเชิงคุณภาพ จะใช้กลุ่มเดียวกับประชากรในการวิจัยเชิงปริมาณ สำหรับเกณฑ์ในการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างสำหรับการออกแบบเชิงคุณภาพ คริสเวลล์ และคลาร์ค (Creswell & Plano Clark, 2007) ระบุว่าในการสัมภาษณ์เชิงลึกในการวิจัยเชิงคุณภาพควรมีขนาดตัวอย่างหรือผู้มีส่วนร่วม ระหว่าง 5 ถึง 25 คนต่อปรากฏการณ์หนึ่งๆ การสุ่มตัวอย่างสำหรับการออกแบบเชิงคุณภาพดำเนินการสุ่มตัวอย่างแบบไม่อาศัยความน่าจะเป็น (Nonprobability Sampling) โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling) ซึ่งเป็นการสุ่มตัวอย่างโดยใช้ดุลยพินิจของผู้วิจัยในการกำหนดกลุ่มตัวอย่างที่สามารถเป็นตัวแทน

ของประชากรเป้าหมาย ในการคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างที่เป็นตัวแทนของประชากร ผู้วิจัยกำหนดเกณฑ์ในการคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างที่สามารถเป็นผู้ให้ข้อมูล (Key informants) ได้ ดังนี้

1) เกณฑ์การพิจารณาคัดเลือกบุคคลที่เป็นตัวแทน กำหนดเช่นเดียวกับการวิจัยเชิงปริมาณ กล่าวคือเป็นข้าราชการพลเรือนสามัญสตรีที่ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการ ระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษ ระดับเชี่ยวชาญ และระดับทรงคุณวุฒิ, ตำแหน่งประเภทอำนวยการ ระดับต้นและระดับสูง และตำแหน่งประเภทบริหาร ระดับต้นและระดับสูงที่มีระยะเวลาในการทำงานตั้งแต่ 10 ปี เป็นต้นไป

2) เกณฑ์การพิจารณาคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างที่เป็นตัวแทนในการตอบของแต่ละกลุ่มระดับตำแหน่ง กำหนดเช่นเดียวกับการวิจัยเชิงปริมาณ ซึ่งแบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่

ข้าราชการกลุ่มที่ 1 หรือข้าราชการระดับปฏิบัติการเป็นข้าราชการสตรีที่ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการ และระดับชำนาญการ ซึ่งปฏิบัติงานในองค์การของรัฐในกระทรวงต่างๆ จำนวน 5 คน

ข้าราชการกลุ่มที่ 2 หรือข้าราชการระดับสูงเป็นข้าราชการสตรีที่ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ, ระดับเชี่ยวชาญ และระดับทรงคุณวุฒิ ตำแหน่งประเภทอำนวยการ ระดับต้นและระดับสูง และตำแหน่งประเภทบริหาร ระดับต้นและระดับสูง ซึ่งปฏิบัติงานในองค์การของรัฐในกระทรวงต่างๆ จำนวน 5 คน

ดังนั้น ในช่วงการวิจัยเชิงปริมาณสามารถเลือกกลุ่มตัวอย่างที่เป็นตัวแทนในการตอบทั้งสิ้นจำนวน 10 คน แบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่ ข้าราชการสตรีระดับปฏิบัติการจำนวน 5 คน และข้าราชการระดับสูงจำนวน 5 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบสัมภาษณ์เป็นเครื่องมือสำหรับการเก็บรวบรวมข้อมูลในการออกแบบเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยได้สร้างแบบสัมภาษณ์ซึ่งเป็นเครื่องมือการวิจัยในช่วงการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยมีขั้นตอนการสร้างและลักษณะของแบบสัมภาษณ์ ดังนี้

2.1 การสร้างแบบสัมภาษณ์

ผู้วิจัยดำเนินการสร้างแบบสัมภาษณ์โดยศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องและกรอบแนวคิดของการวิจัยเพื่อนำมากำหนดเป็นกรอบในการสร้างแบบสัมภาษณ์ โดยมีลักษณะเป็นข้อคำถามที่ให้ความเห็นเกี่ยวกับความก้าวหน้าในอาชีพ และเงื่อนไขที่เป็นปัจจัยเกี่ยวข้องกับความก้าวหน้าในอาชีพ เพื่อใช้ศึกษาข้อมูลในเชิงลึกและใช้ในการอธิบายหรือขยายผลที่เกิดจากการศึกษาเชิงปริมาณ

2.2 ลักษณะของแบบสัมภาษณ์

แบบสัมภาษณ์มีลักษณะเป็นแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง (Semi – Structured Interview) ประกอบด้วยข้อคำถาม 2 ส่วน คือ 1) ข้อมูลพื้นฐาน และ 2) ปัจจัยที่มีผลต่อโอกาสและความก้าวหน้าในอาชีพของผู้หญิง

3. การเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงคุณภาพ

การวิจัยมีหน่วยการวิเคราะห์ระดับบุคคล จากกลุ่มตัวอย่าง 10 คน แบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่ ข้าราชการสตรีระดับปฏิบัติการ จำนวน 5 คน และข้าราชการระดับสูง จำนวน 5 คน ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยมีรายละเอียด ดังนี้

3.1 การติดต่อประสานงานเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการดำเนินการติดต่อประสานงานเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูล ในขั้นแรกผู้วิจัยติดต่อประสานงานไปยังหน่วยงานในกระทรวงต่างๆ ผ่านหน่วยงานด้านทรัพยากรมนุษย์ของกระทรวงนั้นๆ เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูล หลังจากนั้นจึงดำเนินการติดต่อเป็นการส่วนตัวกับผู้ให้ข้อมูลเพื่อขอความร่วมมือในการตอบแบบสัมภาษณ์ จากนั้นผู้วิจัยส่งหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลไปยังผู้ให้สัมภาษณ์ แล้วจึงดำเนินการนัดหมายวันเวลาในการสัมภาษณ์

3.2 ขั้นตอนการสัมภาษณ์

ในการสัมภาษณ์ผู้วิจัยมีขั้นตอนการดำเนินการโดยแนะนำตนเอง อธิบายวัตถุประสงค์และประโยชน์ของการศึกษา กำหนดเวลาในการสัมภาษณ์ แล้วจึงดำเนินการสัมภาษณ์

4. การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ

การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ สามารถดำเนินการได้โดย

4.1 การจัดระเบียบข้อมูลทางกายภาพ

การจัดระเบียบข้อมูลทางกายภาพเป็นขั้นตอนการถอดเทปการสัมภาษณ์เชิงลึกและการบรรณาธิกรข้อมูล ซึ่งประกอบด้วย การเขียนบันทึกพร้อมสรุปข้อมูล และจัดเก็บข้อมูลอย่างเป็นระบบแยกประเภทข้อมูล โดยผู้วิจัยดำเนินการถอดเทปบันทึกเสียงคำสัมภาษณ์ทันทีหลังการเก็บข้อมูลเสร็จสิ้นในแต่ละครั้ง หลังจากนั้นทำการจัดระเบียบเนื้อหาข้อมูล โดยใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) จำแนกประเภทข้อมูลเป็นหมวดหมู่หรือประเภท โดยใช้เกณฑ์คุณลักษณะที่มีอยู่ร่วมกันของข้อมูลเป็นตัวจำแนก จากนั้นจึงให้รหัสข้อมูล (Coding)

4.2 การแสดงข้อมูล

การแสดงข้อมูลเป็นการจัดระเบียบข้อมูลที่ได้กำหนดรหัสและลงรหัสข้อความ เพื่อให้ง่ายต่อการทำความเข้าใจ โดยนำข้อมูลที่ได้กำหนดรหัสและลงรหัสมาจัดกลุ่ม (Families) แล้วนำเสนอในลักษณะของการบรรยาย การใช้ตารางหรือแผนภาพ เพื่อเชื่อมโยงแนวคิดตามประเด็นที่ต้องการวิเคราะห์

4.3 การหาข้อสรุป

หลังจากเสร็จสิ้นขั้นตอนการจัดระเบียบข้อมูล และการแสดงข้อมูล ผู้วิจัยหาข้อสรุปของการวิจัยเชิงคุณภาพ ซึ่งสามารถแสดงในลักษณะของแผนภาพความสัมพันธ์ หรือผลการตรวจสอบข้อมูลโดยสรุปจากการวิเคราะห์ แล้วส่งข้อสรุปที่ได้ไปให้ผู้ให้ข้อมูลตรวจสอบความถูกต้องเพื่อเป็นการตรวจสอบและยืนยันผล

ตอนที่ 3 การเปรียบเทียบหาความสอดคล้อง

การเปรียบเทียบหาความสอดคล้องระหว่างการวิจัยเชิงปริมาณและการวิจัยเชิงคุณภาพ เป็นการเปรียบเทียบผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ เพื่อเชื่อมโยงข้อมูลทั้งสองกลุ่มเข้าด้วยกัน นำเสนอในรูปแบบตาราง เพื่อทราบถึงผลลัพธ์จากวิธีการศึกษาทั้ง 2 รูปแบบ ว่ามีความสัมพันธ์หรือแตกต่างกันอย่างไร ข้อค้นพบจากการผสมผสานข้อมูลเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ ช่วยสร้างความเข้าใจที่เพิ่มขึ้นในการตอบคำถามการวิจัยในภาพรวม สร้างเป็นแบบจำลองสมการโครงสร้างความก้าวหน้าในอาชีพของข้าราชการสตรีในองค์การภาครัฐของไทย

ตอนที่ 4 การวิเคราะห์ความไม่แปรเปลี่ยนของแบบจำลองสมการโครงสร้าง

การทดสอบความไม่แปรเปลี่ยนของแบบจำลองสมการโครงสร้างใช้ข้อบัตถุประสงค์ข้อที่ 2 เพื่อทดสอบความไม่แปรเปลี่ยนของโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของข้าราชการสตรีในองค์การภาครัฐ ในกลุ่มผู้ปฏิบัติงานที่มีระดับตำแหน่งแตกต่างกัน โดยเป็นการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของข้าราชการสตรีในองค์การภาครัฐ โดยการวิเคราะห์กลุ่มพหุ (Multiple Groups) จำแนกตามระดับตำแหน่ง แบ่งออกเป็น 2 ระดับ ได้แก่ ข้าราชการระดับปฏิบัติการ ซึ่งในที่นี้หมายถึงข้าราชการสตรีที่ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการ และระดับชำนาญการ และข้าราชการระดับสูง ซึ่งในที่นี้หมายถึงข้าราชการสตรีที่ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ, ระดับเชี่ยวชาญ และระดับทรงคุณวุฒิ, ตำแหน่งประเภทอำนวยการ ระดับต้นและระดับสูง และตำแหน่งประเภทบริหาร ระดับต้นและระดับสูง โดยหลักการการทดสอบความไม่แปรเปลี่ยนของ

แบบจำลองสมการโครงสร้าง ประกอบด้วย การทดสอบความไม่แปรเปลี่ยนของรูปแบบ (Model Form) และการทดสอบความไม่แปรเปลี่ยนของค่าพารามิเตอร์ต่างๆ (Parameter) โดยการทดสอบความไม่แปรเปลี่ยนของรูปแบบ เป็นการทดสอบว่าโมเดลตามทฤษฎีที่มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ของประชากรแต่ละกลุ่ม ประกอบด้วยจำนวนตัวแปร รูปแบบลักษณะโครงสร้างความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรเป็นแบบเดียวกันทุกกลุ่ม เมทริกซ์พารามิเตอร์ทั้ง 8 เมทริกซ์ในการวิเคราะห์มีขนาดของเมทริกซ์เท่ากัน มีรูปแบบเมทริกซ์ (Matrix Form) และสถานะเมทริกซ์ (Matrix Mode) เป็นแบบเดียวกันทุกกลุ่ม ส่วนการทดสอบความไม่แปรเปลี่ยนของค่าพารามิเตอร์ในแบบจำลอง เป็นขั้นตอนหลังจากการทดสอบแล้วพบว่ารูปแบบโมเดลไม่แปรเปลี่ยนระหว่างกลุ่มประชากร ขั้นตอนนี้เป็น การทดสอบว่า ค่าพารามิเตอร์ในแต่ละเมทริกซ์มีค่าเท่ากันทุกกลุ่มประชากร โดยจะทดสอบความไม่แปรเปลี่ยนของเมทริกซ์พารามิเตอร์ที่มีความเข้มงวดน้อยที่สุด (Least Restriction) ไปจนถึงการทดสอบความไม่แปรเปลี่ยนของเมทริกซ์พารามิเตอร์ที่มีความเข้มงวดมากที่สุด (Most Restriction) โดยการกำหนดสมมติฐานที่มีลักษณะการซ้อนกันเป็นลำดับลดหลั่น ดังตาราง 23

ตาราง 23 สมมติฐานการทดสอบความไม่แปรเปลี่ยนของแบบจำลอง

สมมติฐาน	ความหมาย
1. H_{form}	ทดสอบความไม่แปรเปลี่ยนของรูปแบบแบบจำลองระหว่างข้าราชการสตรีสองกลุ่ม
2. $H_{\Lambda \times \Lambda y}$	ทดสอบสมมติฐานที่ 1 และเพิ่มการทดสอบความไม่แปรเปลี่ยนของค่าพารามิเตอร์น้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปรสังเกตได้
3. $H_{\Lambda \times \Lambda y \beta \Gamma}$	ทดสอบสมมติฐานที่ 2 และเพิ่มการทดสอบความไม่แปรเปลี่ยนค่าพารามิเตอร์ของเมทริกซ์อิทธิพลของตัวแปรแฝงภายในและตัวแปรแฝงภายนอก
4. $H_{\Lambda \times \Lambda y \beta \Gamma \Psi \Phi}$	ทดสอบสมมติฐานที่ 3 และเพิ่มการทดสอบค่าพารามิเตอร์ของเมทริกซ์ความแปรปรวน-ความแปรปรวนร่วมระหว่างเศษเหลือของตัวแปรแฝงภายใน และการทดสอบค่าพารามิเตอร์ของเมทริกซ์ความแปรปรวน-ความแปรปรวนร่วมระหว่างตัวแปรแฝงภายนอก

บทที่ 4 ผลการวิจัย

การนำเสนอผลการวิจัยในครั้งนี้แบ่งเป็น 4 ตอน คือ ตอนที่ 1 ผลการวิจัยเชิงปริมาณ เพื่อตอบวัตถุประสงค์การวิจัยข้อ 1 ตอนที่ 2 ผลการวิจัยเชิงคุณภาพเพื่อตอบวัตถุประสงค์การวิจัยข้อ 1 ตอนที่ 3 เปรียบเทียบหาความกลมกลืนระหว่างการวิจัยเชิงปริมาณและการวิจัยเชิงคุณภาพ เพื่อพัฒนาเป็นแบบจำลองสมการโครงสร้างความก้าวหน้าในอาชีพของข้าราชการสตรีในองค์การภาครัฐของไทย และตอนที่ 4 การวิเคราะห์ความไม่แปรเปลี่ยนของแบบจำลองสมการโครงสร้างเพื่อตอบวัตถุประสงค์การวิจัยข้อ 2

ทั้งนี้ เพื่อให้การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลและการแปรผลการวิเคราะห์ข้อมูลมีความเข้าใจที่ถูกต้องตรงกัน ผู้วิจัยจึงกำหนดสัญลักษณ์และอักษรย่อที่ใช้แทนค่าสถิติ และตัวแปรต่างๆ ดังตาราง 24

ตาราง 24 สัญลักษณ์ที่ใช้แทนค่าสถิติในรายงานผลการวิจัย

สัญลักษณ์	ความหมาย
\bar{X}	ค่าเฉลี่ย
S.D.	ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
Max	ค่าสูงสุด
Min	ค่าต่ำสุด
Sk	ค่าความเบ้
Ku	ค่าความโด่ง
χ^2	ค่าสถิติไค-สแควร์
df	ค่าองศาอิสระ
$\Delta\chi^2$	ผลต่างของค่าไค-สแควร์
Δ df	ผลต่างขององศาความเป็นอิสระ
p	ระดับนัยสำคัญทางสถิติ
CFI	ดัชนีวัดระดับความกลมกลืนเชิงสัมพัทธ์
RMSEA	ดัชนีรากที่สองของค่าเฉลี่ยความคลาดเคลื่อนกำลังสองของการประมาณค่า
SRMR	ดัชนีรากที่สองของค่าเฉลี่ยของส่วนที่เหลือยกกำลังสองแบบปรับมาตรฐาน
GFI	ดัชนีวัดระดับความกลมกลืนเชิงสัมบูรณ์

ตาราง 24 สัญลักษณ์ที่ใช้แทนค่าสถิติในรายงานผลการวิจัย (ต่อ)

สัญลักษณ์	ความหมาย
Δx	เมทริกซ์สัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรสังเกตได้บนตัวแปรแฝงภายนอก
Δy	เมทริกซ์สัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรสังเกตได้บนตัวแปรแฝงภายใน
Γ	เมทริกซ์อิทธิพลจากตัวแปรแฝงภายนอกไปยังตัวแปรแฝงภายใน
β	เมทริกซ์อิทธิพลจากตัวแปรแฝงภายในไปยังตัวแปรแฝงภายใน
Φ	เมทริกซ์ความแปรปรวน-ความแปรปรวนร่วมระหว่างตัวแปรแฝงภายนอก
Ψ	เมทริกซ์ความแปรปรวน-ความแปรปรวนร่วมระหว่างเศษเหลือและความคลาดเคลื่อนของตัวแปรแฝงภายใน
Θ_{δ}	เมทริกซ์ความแปรปรวน-ความแปรปรวนร่วมระหว่างความคลาดเคลื่อนในการวัดตัวแปรแฝงภายนอก
Θ_{ε}	เมทริกซ์ความแปรปรวน-ความแปรปรวนร่วมระหว่างความคลาดเคลื่อนในการวัดตัวแปรแฝงภายใน
R^2	สัมประสิทธิ์การพยากรณ์
IE	อิทธิพลทางอ้อม
DE	อิทธิพลทางตรง
TE	อิทธิพลรวม
ρ_c	ค่าความเชื่อมั่นเชิงโครงสร้างของมาตรวัด
ρ_v	ค่าความแปรปรวนเฉลี่ยที่ถูกสกัดได้

ตาราง 25 สัญลักษณ์ที่ใช้แทนตัวแปรในรายงานการวิจัย

สัญลักษณ์	ความหมาย
HUMAN	ทุนมนุษย์
FAMILY	ความสมดุลระหว่างงานและครอบครัว
ORG	การสนับสนุนขององค์กร
JOB	คุณลักษณะงาน
GENDER	ทัศนคติเกี่ยวกับบทบาททางเพศ
COMMIT	ความผูกพันในอาชีพ
SELF	การรับรู้ความสามารถของตนเอง
ADVANCE	ความก้าวหน้าในอาชีพ

ตาราง 25 สัญลักษณ์ที่ใช้แทนตัวแปรในรายงานการวิจัย (ต่อ)

สัญลักษณ์	ความหมาย
experien	ประสบการณ์การทำงาน
training	การฝึกอบรม
fbalan	การรับรู้ความสมดุลระหว่างงานและครอบครัว
finvol	ความทุ่มเทที่มีต่อครอบครัว
fsupport	การสนับสนุนจากครอบครัว
opos	การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร
osoc	การถ่ายทอดทางสังคมขององค์กร
jiden	งานที่มีเอกลักษณ์
jsig	งานที่มีความสำคัญ
jfree	งานที่มีอิสระ
jvarie	งานที่มีความหลากหลายด้านทักษะ
jfeed	งานที่มีการป้อนข้อมูลย้อนกลับ
awomen	ทัศนคติที่มีต่อผู้บริหารสตรี
arole	ทัศนคติที่มีต่อบทบาทของผู้หญิง
afemi	ทัศนคติที่มีต่อแนวคิดสตรีนิยม
ciden	เอกลักษณ์ทางด้านอาชีพ
cplan	การวางแผนอาชีพ
cres	ความอดทนในอาชีพ
gself	การรับรู้ความสามารถของตนเองด้านทั่วไป
sself	การรับรู้ความสามารถของตนเองด้านสังคม
adsatis	ความพึงพอใจในอาชีพ
adhiera	ความสำเร็จตามสายบังคับบัญชา
adfinan	ความสำเร็จทางการเงิน
adlife	ความสำเร็จในชีวิต

ตอนที่ 1 ผลการวิจัยเชิงปริมาณ

การนำเสนอผลการวิจัยเชิงปริมาณ สามารถแบ่งออกเป็น 2 ส่วนได้แก่ ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย และผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตอบคำถามตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย โดยมีผลการวิเคราะห์ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย แบ่งออกเป็น 2 ประเด็น ดังนี้

1.1 ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรสังเกตได้ที่ใช้วิเคราะห์แบบจำลองสมการโครงสร้างของกลุ่มตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของข้าราชการสตรี

ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานต่างๆ ของกลุ่มตัวแปรสังเกตได้ทั้งหมด เพื่อตรวจสอบความเหมาะสมในการประมาณค่าด้วยวิธีความเป็นไปได้สูงสุด (Maximum Likelihood Estimate) ด้วยการตรวจสอบการแจกแจงแบบปกติของข้อมูล โดยใช้ค่าสถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: S.D.) ค่าสูงสุด (Maximum: Max) ค่าต่ำสุด (Minimum: Min) ค่าความเบ้ (Skewness: Sk) ค่าความโด่ง (Kurtosis: Ku) ผลดังตาราง 26-27

ตาราง 26 ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรสังเกตได้ของข้าราชการสตรีระดับปฏิบัติการ

ตัวแปร	\bar{X}	ระดับ	S.D.	Min	Max	Sk	Ku
ทุณหมนุษย์							
ประสบการณ์	18.07	-	7.218	10.00	38.00	0.809	-0.270
การฝึกอบรม	4.97	-	3.811	1.00	20.00	1.447	1.802
ความสมดุระหว่างงานและครอบครัว							
การรับรู้ความสมดุระหว่างงานและครอบครัว	4.24	มากที่สุด	0.498	2.00	5.00	-1.290	3.769
ความทุ่มเทที่มีต่อครอบครัว	4.27	มากที่สุด	0.574	2.00	5.00	-0.692	1.193
การสนับสนุนจากครอบครัว	4.25	มากที่สุด	0.525	2.00	5.00	-1.099	2.110
การสนับสนุนขององค์กร							
การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร	3.89	มาก	0.621	2.25	5.00	-0.425	-0.177
การถ่ายทอดทางสังคมขององค์กร	3.95	มาก	0.645	2.25	5.00	-0.534	-0.204
คุณลักษณะงาน							
งานที่มีเอกลักษณ์	4.23	มากที่สุด	0.553	2.33	5.00	-1.396	3.353
งานที่มีความสำคัญ	4.25	มากที่สุด	0.545	2.33	5.00	-1.183	1.869
งานที่มีอิสระ	4.08	มาก	0.585	2.00	5.00	-0.794	1.753
งานที่มีความหลากหลายด้านทักษะ	4.14	มาก	0.574	2.33	5.00	-0.658	1.368
งานที่มีการป้อนข้อมูลย้อนกลับ	4.09	มาก	0.532	2.33	5.00	-0.979	2.446

ตาราง 26 ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรสังเกตได้ของข้าราชการสตรีระดับปฏิบัติการ (ต่อ)

ตัวแปร	\bar{X}	ระดับ	S.D.	Min	Max	Sk	Ku
ทัศนคติเกี่ยวกับบทบาททางเพศ							
ทัศนคติที่มีต่อผู้บริหารสตรี	4.12	มาก	0.587	2.25	5.00	-0.478	0.315
ทัศนคติที่มีต่อบทบาทของผู้หญิง	4.24	มากที่สุด	0.515	2.00	5.00	-1.591	4.871
ทัศนคติที่มีต่อแนวคิดสตรีนิยม	4.11	มาก	0.643	2.00	5.00	-0.783	1.139
ความผูกพันในอาชีพ							
เอกลักษณ์ทางด้านอาชีพ	4.20	มาก	0.542	2.20	5.00	-0.874	1.272
การวางแผนอาชีพ	4.05	มาก	0.541	2.25	5.00	-0.848	1.987
ความอดทนในอาชีพ	4.23	มากที่สุด	0.576	2.00	5.00	-1.475	3.878
การรับรู้ความสามารถของตนเอง							
การรับรู้ความสามารถของตนเองด้านทั่วไป	4.05	มาก	0.483	2.57	5.00	-0.690	2.029
การรับรู้ความสามารถของตนเองด้านสังคม	4.00	มาก	0.487	2.25	5.00	-0.704	2.778
ความก้าวหน้าในอาชีพ							
ความพึงพอใจในอาชีพ	4.19	มาก	0.587	2.00	5.00	-0.710	0.683
ความสำเร็จตามสายบังคับบัญชา	4.00	มาก	0.518	2.20	5.00	-0.537	1.127
ความสำเร็จทางการเงิน	4.01	มาก	0.560	2.00	5.00	-0.732	1.388
ความสำเร็จในชีวิต	4.27	มากที่สุด	0.585	2.00	5.00	-0.923	1.222

ตารางที่ 27 ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรสังเกตได้ของข้าราชการสตรีระดับสูง

ตัวแปร	\bar{X}	ระดับ	S.D.	Min	Max	Sk	Ku
ทุนมนุษย์							
ประสบการณ์	25.03	-	7.691	10.00	38.00	-0.298	-1.206
การฝึกอบรม	7.22	-	5.590	1.00	30.00	1.653	3.091
ความสมดุลระหว่างงานและครอบครัว							
การรับรู้ความสมดุลระหว่างงานและครอบครัว	4.24	มากที่สุด	0.525	2.00	5.00	-1.606	4.516
ความทุ่มเทที่มีต่อครอบครัว	4.17	มาก	0.543	2.00	5.00	-0.804	2.177
การสนับสนุนจากครอบครัว	4.22	มากที่สุด	0.543	2.20	5.00	-0.863	1.082
การสนับสนุนขององค์กร							
การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร	3.91	มาก	0.571	2.25	5.00	-0.497	0.374
การถ่ายทอดทางสังคมขององค์กร	3.96	มาก	0.616	2.00	5.00	-0.503	0.087
คุณลักษณะงาน							
งานที่มีเอกลักษณ์	4.30	มากที่สุด	0.559	2.00	5.00	-1.389	3.704
งานที่มีความสำคัญ	4.30	มากที่สุด	0.537	2.67	5.00	-0.786	0.988
งานที่มีอิสระ	4.12	มาก	0.571	2.33	5.00	-0.582	1.545
งานที่มีความหลากหลายด้านทักษะ	4.24	มากที่สุด	0.580	2.33	5.00	-0.621	1.065
งานที่มีการป้อนข้อมูลย้อนกลับ	4.21	มากที่สุด	0.550	2.33	5.00	-1.035	2.502

ตารางที่ 27 ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรสังเกตได้ของข้าราชการสตรีระดับสูง (ต่อ)

ตัวแปร	\bar{X}	ระดับ	S.D.	Min	Max	Sk	Ku
ทัศนคติเกี่ยวกับบทบาททางเพศ							
ทัศนคติที่มีต่อผู้บริหารสตรี	4.28	มากที่สุด	0.573	2.25	5.00	-0.897	1.265
ทัศนคติที่มีต่อบทบาทของผู้หญิง	4.38	มากที่สุด	0.519	2.00	5.00	-1.412	3.443
ทัศนคติที่มีต่อแนวคิดสตรีนิยม	4.20	มาก	0.623	2.00	5.00	-1.083	1.817
ความผูกพันในอาชีพ							
เอกลักษณ์ทางด้านอาชีพ	4.29	มากที่สุด	0.536	2.60	5.00	-0.820	1.004
การวางแผนอาชีพ	4.09	มาก	0.562	2.25	5.00	-0.721	1.557
ความอดทนในอาชีพ	4.11	มาก	0.568	2.00	5.00	-0.956	2.631
การรับรู้ความสามารถของตนเอง							
การรับรู้ความสามารถของตนเองด้านทั่วไป	4.22	มากที่สุด	0.536	2.43	5.00	-0.889	1.528
การรับรู้ความสามารถของตนเองด้านสังคม	4.08	มาก	0.612	2.00	5.00	-0.456	0.527
ความก้าวหน้าในอาชีพ							
ความพึงพอใจในอาชีพ	4.20	มาก	0.560	2.20	5.00	-0.552	0.418
ความสำเร็จตามสายบังคับบัญชา	4.10	มาก	0.561	2.20	5.00	-0.448	0.494
ความสำเร็จทางการเงิน	4.02	มาก	0.611	2.50	5.00	-0.241	-0.165
ความสำเร็จในชีวิต	4.23	มากที่สุด	0.566	2.25	5.00	-0.600	0.420

จากตาราง 26 ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรสังเกตได้ของข้าราชการระดับปฏิบัติการ พบว่าค่าเฉลี่ยของตัวแปรส่วนใหญ่อยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด การแจกแจงของข้อมูล เมื่อพิจารณาค่าความเบ้ (Sk) ของตัวแปร พบว่า ส่วนใหญ่มีค่าความเบ้เป็นลบหรือมีการแจกแจงในลักษณะเบ้ซ้าย แสดงว่าข้อมูลของตัวแปรเหล่านี้สูงกว่าค่าเฉลี่ย โดยมีค่าความเบ้อยู่ระหว่าง -1.591 ถึง 1.447 และเมื่อพิจารณาค่าความโด่ง (Ku) ของตัวแปร พบว่า ส่วนใหญ่มีค่าความโด่งเป็นบวกหรือมีการแจกแจงของข้อมูลในลักษณะที่มียอดสูงหรือโค้งมาก โดยมีค่าความโด่งอยู่ระหว่าง -0.270 ถึง 4.871 เมื่อพิจารณาตามหลักเกณฑ์ซึ่งกำหนดว่าค่าความเบ้ควรน้อยกว่า 2.0 และค่าความโด่งควรน้อยกว่า 7.0 (Byrne, 2010; Kline, 2010) จึงสามารถสรุปได้ว่าตัวแปรสังเกตได้มีการแจกแจงของข้อมูลไม่เบี่ยงเบนมากจากการแจกแจงปกติ และเหมาะสมที่จะใช้วิธีการประมาณค่าด้วยวิธีความเป็นไปได้สูงสุด (Maximum Likelihood Estimate)

สำหรับค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรสังเกตได้ของข้าราชการระดับสูง ตามตาราง 27 พบว่า ค่าเฉลี่ยของตัวแปรส่วนใหญ่อยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด การแจกแจงของข้อมูลมีค่าความเบ้อยู่ระหว่าง -1.606 ถึง 1.653 และค่าความโด่งอยู่ระหว่าง -1.206 ถึง 4.516 แสดงว่าเหมาะที่จะใช้วิธีการประมาณค่าด้วยวิธีความเป็นไปได้สูงสุด

1.2 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ เพื่อตรวจสอบหาความสัมพันธ์ระหว่างคู่ตัวแปรสังเกตได้และปัญหาภาวะร่วมเส้นตรงพหุ (Multicollineality)

ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน เพื่อตรวจสอบหาความสัมพันธ์ระหว่างคู่ตัวแปรสังเกตได้และปัญหาภาวะร่วมเส้นตรงพหุ (Multicollineality) จากตาราง 28 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้เป็นความสัมพันธ์ทางบวก โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร ตั้งแต่ 0.05-0.76 ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 และเมื่อพิจารณาค่าดัชนีไกเซอร์-ไมเยอร์-ออลคิน (Kaiser-Meyer-Olkin หรือ KMO) ซึ่งเป็นค่าที่ใช้วัดความเหมาะสมของข้อมูลที่จะนำมาวิเคราะห์แบบจำลองสมการโครงสร้าง จากผลการวิเคราะห์ พบว่า ค่า KMO เท่ากับ 0.959 โดยมีค่าเข้าใกล้ 1 แสดงว่าข้อมูลชุดนี้ตัวแปรมีความสัมพันธ์กัน และเหมาะสมที่จะนำไปใช้ในการตรวจสอบความกลมกลืนของแบบจำลองกับข้อมูลเชิงประจักษ์ต่อไป

จากการวิเคราะห์ สามารถสรุปได้ว่าข้อมูลที่มีอยู่มีความสัมพันธ์กันและมีความเหมาะสมที่นำไปใช้ในการวิเคราะห์แบบจำลองสมการโครงสร้าง และไม่พบความสัมพันธ์ของคู่ตัวแปรสังเกตได้มากกว่า 0.8 ที่อาจก่อให้เกิดปัญหาภาวะร่วมเส้นตรงพหุ (Multicollineality)

ตาราง 28 ผลการตรวจสอบค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรสังเกตได้ของข้าราชการสตรีทั้งสองกลุ่ม

ตัวแปร	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24
1 = experien	1.00																							
2 = training	0.46*	1.00																						
3 = fbalan	0.12*	0.21*	1.00																					
4 = finvol	0.05	0.12*	0.51*	1.00																				
5 = fsup	0.09*	0.18*	0.60*	0.54*	1.00																			
6 = opos	0.11*	0.18*	0.39*	0.29*	0.51*	1.00																		
7 = osoc	0.10*	0.17*	0.41*	0.35*	0.50*	0.76*	1.00																	
8 = jiden	0.14*	0.15*	0.51*	0.39*	0.46*	0.49*	0.48*	1.00																
9 = jsig	0.12*	0.14*	0.43*	0.31*	0.44*	0.48*	0.47*	0.61*	1.00															
10 = jfree	0.14*	0.14*	0.41*	0.32*	0.44*	0.51*	0.47*	0.63*	0.49*	1.00														
11 = jvarie	0.17*	0.16*	0.42*	0.33*	0.45*	0.51*	0.45*	0.61*	0.58*	0.64*	1.00													
12 = jfeed	0.20*	0.18*	0.43*	0.36*	0.44*	0.48*	0.48*	0.64*	0.56*	0.61*	0.59*	1.00												
13 = awomen	0.17*	0.18*	0.37*	0.27*	0.38*	0.38*	0.39*	0.53*	0.49*	0.48*	0.51*	0.51*	1.00											
14 = arole	0.23*	0.17*	0.45*	0.35*	0.39*	0.42*	0.41*	0.53*	0.50*	0.50*	0.49*	0.56*	0.57*	1.00										
15 = afemi	0.12*	0.16*	0.41*	0.27*	0.38*	0.42*	0.43*	0.56*	0.47*	0.48*	0.49*	0.54*	0.70*	0.58*	1.00									
16 = ciden	0.21*	0.16*	0.45*	0.35*	0.50*	0.54*	0.51*	0.57*	0.51*	0.51*	0.54*	0.53*	0.46*	0.49*	0.49*	1.00								
17 = cplan	0.11*	0.17*	0.44*	0.38*	0.53*	0.61*	0.57*	0.61*	0.54*	0.55*	0.57*	0.60*	0.49*	0.51*	0.53*	0.65*	1.00							
18 = cres	0.06*	0.09*	0.39*	0.34*	0.38*	0.43*	0.43*	0.57*	0.53*	0.49*	0.48*	0.53*	0.46*	0.53*	0.55*	0.56*	0.55*	1.00						
19 = gself	0.18*	0.24*	0.46*	0.34*	0.48*	0.57*	0.55*	0.62*	0.53*	0.55*	0.60*	0.61*	0.60*	0.57*	0.60*	0.59*	0.66*	0.56*	1.00					
20 = sself	0.13*	0.21*	0.43*	0.36*	0.46*	0.48*	0.46*	0.52*	0.47*	0.42*	0.53*	0.49*	0.47*	0.46*	0.47*	0.53*	0.55*	0.45*	0.70*	1.00				
21 = adsatis	0.13*	0.18*	0.46*	0.35*	0.56*	0.65*	0.62*	0.50*	0.49*	0.51*	0.55*	0.51*	0.44*	0.46*	0.41*	0.57*	0.64*	0.44*	0.62*	0.53*	1.00			
22 = adhiera	0.13*	0.18*	0.41*	0.34*	0.51*	0.60*	0.60*	0.52*	0.52*	0.50*	0.51*	0.51*	0.47*	0.48*	0.42*	0.56*	0.64*	0.49*	0.61*	0.51*	0.75*	1.00		
23 = adfinan	0.10*	0.15*	0.39*	0.30*	0.51*	0.59*	0.57*	0.44*	0.47*	0.49*	0.48*	0.50*	0.38*	0.42*	0.39*	0.51*	0.55*	0.44*	0.53*	0.45*	0.70*	0.75*	1.00	
24 = adlife	0.12*	0.16*	0.46*	0.39*	0.54*	0.57*	0.57*	0.49*	0.45*	0.48*	0.46*	0.51*	0.41*	0.44*	0.41*	0.56*	0.59*	0.45*	0.58*	0.52*	0.76*	0.71*	0.67*	1.00

Bartlett's Test of Sphericity = 12663.787, df=276, p=.000

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy = 0.959

*p<.05

2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตอบคำถามตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตอบคำถามตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยจะเป็นการวิเคราะห์เพื่อหาความกลมกลืนของแบบจำลองกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ซึ่งการวิเคราะห์ในส่วนนี้ประกอบด้วย การวิเคราะห์แบบจำลองการวัด และแบบจำลองสมการโครงสร้าง โดยมีรายละเอียด ดังนี้

2.1 ผลการวิเคราะห์แบบจำลองการวัด

การวิเคราะห์แบบจำลองการวัด (Measurement Model) ซึ่งเป็นแบบจำลองที่ระบุความสัมพันธ์เชิงเส้นระหว่างตัวแปรแฝงและตัวแปรสังเกตได้ ในที่นี้ประกอบด้วยตัวแปรแฝง 8 ตัวแปร และตัวแปรสังเกตได้ 24 ตัวแปร ในการวิเคราะห์แบบจำลองการวัด ผลการวิเคราะห์แบ่งออกเป็น 4 ประเด็น ดังนี้

2.1.1 ผลของการตรวจสอบการระบุความเป็นไปได้ค่าเดียวของแบบจำลองการวัด

การระบุความเป็นไปได้ค่าเดียวของแบบจำลอง พิจารณาจากจำนวนพารามิเตอร์ที่ต้องการประมาณค่าเปรียบเทียบกับจำนวนสมาชิกในเมทริกซ์ความแปรปรวน-ความแปรปรวนร่วมของกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งคำนวณจากสูตร $n(n+1)/2$ โดย n แทนจำนวนตัวแปรสังเกตได้ในโมเดล ในแบบจำลองการวัดของการวิจัยครั้งนี้ มีตัวแปรสังเกตได้ 24 ตัวแปร จำนวนสมาชิกในเมทริกซ์ความแปรปรวน-ความแปรปรวนร่วมเท่ากับ 300 ตัวแปร พารามิเตอร์ที่ต้องการประมาณค่า จำนวน 76 ค่า แบบจำลองการวัดจึงมีองศาอิสระเท่ากับ 224 ดังนั้น จึงสามารถสรุปได้ว่าแบบจำลองการวัดความก้าวหน้าในอาชีพของข้าราชการสตรีสามารถระบุค่าได้และมีลักษณะเป็นแบบจำลองระบุเกินพอดี (Over Identification)

2.1.2 ผลการตรวจสอบความกลมกลืนของแบบจำลองการวัดกับข้อมูลเชิงประจักษ์

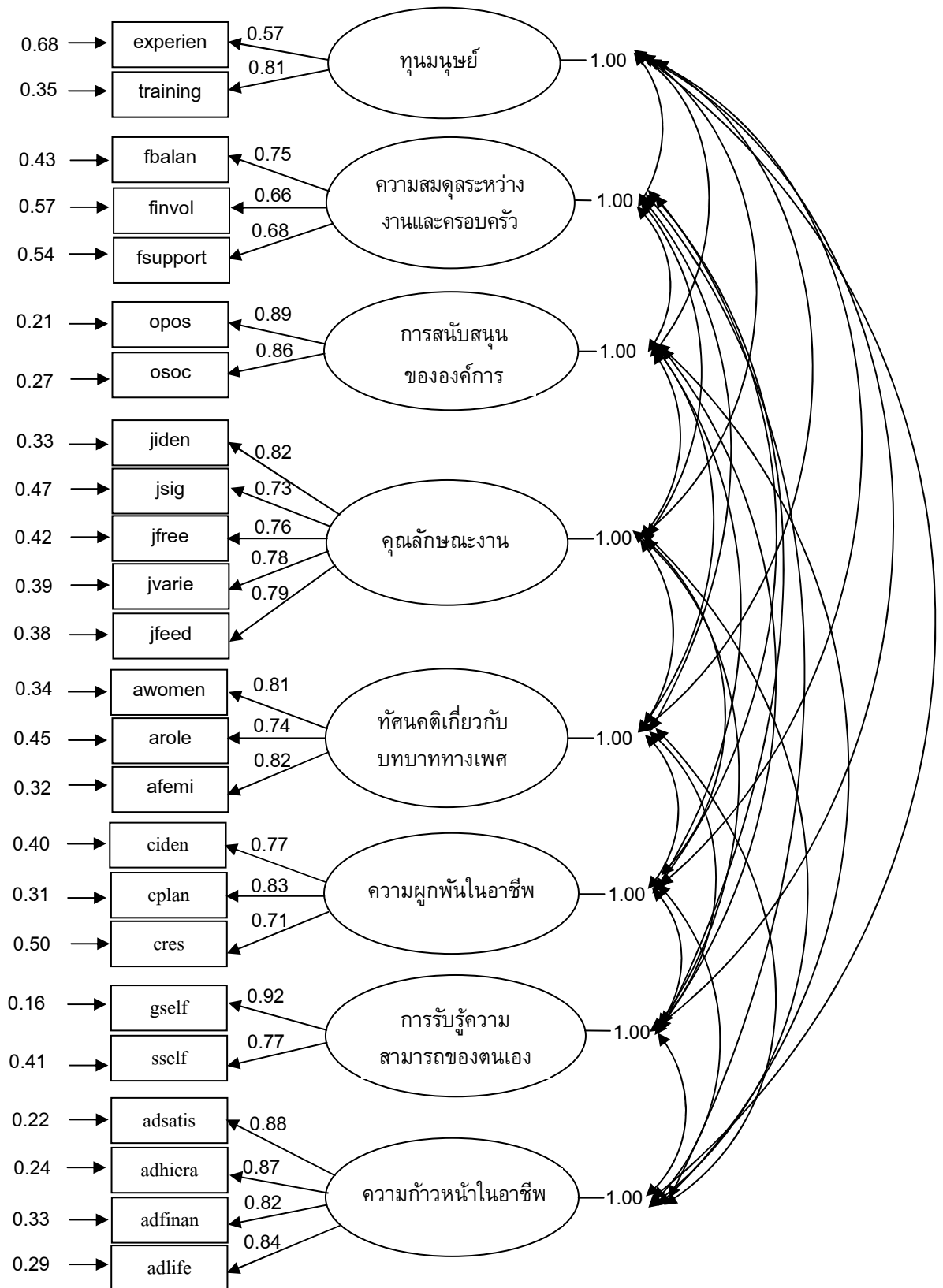
ผลการตรวจสอบความกลมกลืนของแบบจำลองการวัดความก้าวหน้าในอาชีพกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ดังตาราง 29

ตาราง 29 ค่าสถิติจากการตรวจสอบความกลมกลืนของแบบจำลองการวัด

χ^2	df	λ^2/df	RMSEA	CFI	SRMR	90% C.I. for RMSEA
646.08	224	2.88	0.049	0.99	0.031	(0.044 ; 0.053)

จากตาราง 29 ผลการวิเคราะห์ความกลมกลืนของแบบจำลองตามกรอบแนวคิดที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พบว่า แบบจำลองมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์พิจารณาจากค่าไค-สแควร์มีค่าเท่ากับ 646.08 ที่องศาอิสระเท่ากับ 224 ค่าไค-สแควร์สัมพัทธ์เท่ากับ 2.88 ดัชนีรากที่สองของค่าเฉลี่ยความคลาดเคลื่อนกำลังสองของการประมาณค่า (RMSEA) มีค่าเท่ากับ 0.049 ซึ่งน้อยกว่า 0.07 แสดงว่าแบบจำลองสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ระดับดี เมื่อวิเคราะห์ดัชนีวัดระดับความกลมกลืนเปรียบเทียบ (CFI) มีค่าเท่ากับ 0.99 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.92 แสดงว่าแบบจำลองสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ระดับดี และดัชนีรากที่สองของค่าเฉลี่ยของส่วนที่เหลือกำลังสองแบบปรับมาตรฐาน (SRMR) มีค่าเท่ากับ 0.031 มีค่าต่ำกว่า 0.08 แสดงว่าแบบจำลองการวัดสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ผลการวิเคราะห์แบบจำลองการวัดความก้าวหน้าในอาชีพกับข้อมูลเชิงประจักษ์ของข้าราชการสตรี ดังภาพประกอบ 20



ภาพประกอบ 20 แบบจำลองการวัดความก้าวหน้าในอาชีพ

2.1.3 ผลการวิเคราะห์ความตรงของแบบจำลองการวัด

ผลการวิเคราะห์ความตรงของแบบจำลองการวัดความก้าวหน้าที่ในอาชีพ เป็น การวัดตัวแปรสังเกตได้ จำนวน 24 ตัวแปร ดังตาราง 30

ตาราง 30 ค่าความตรงของตัวแปรแฝงในแบบจำลองการวัด

องค์ประกอบ/ตัวบ่งชี้	ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ		S.E.	t	R ²
	มาตรฐาน	คะแนนดิบ			
ทุนมนุษย์					
ประสบการณ์	0.57**	1.00	-	-	0.32
การฝึกอบรม	0.81**	0.85	0.14	5.87	0.65
ความสมดุลระหว่างงานและครอบครัว					
การรับรู้ความสมดุลระหว่างงานและครอบครัว	0.75**	0.53	0.03	16.75	0.57
ความทุ่มเทที่มีต่อครอบครัว	0.66**	0.50	0.03	15.28	0.43
การสนับสนุนจากครอบครัว	0.68**	1.00	-	-	0.46
การสนับสนุนขององค์กร					
การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร	0.89**	0.98	0.03	28.89	0.79
การถ่ายทอดทางสังคมขององค์กร	0.86**	1.00	-	-	0.73
คุณลักษณะงาน					
งานที่มีเอกลักษณ์	0.82**	1.00	-	-	0.67
งานที่มีความสำคัญ	0.73**	0.86	0.04	22.86	0.53
งานที่มีอิสระ	0.76**	0.96	0.04	24.17	0.58
งานที่มีความหลากหลายด้านทักษะ	0.78**	0.99	0.04	25.02	0.61
งานที่มีการป้อนข้อมูลย้อนกลับ	0.79**	0.94	0.04	25.41	0.62
ทัศนคติเกี่ยวกับบทบาททางเพศ					
ทัศนคติที่มีต่อผู้บริหารสตรี	0.81**	0.91	0.04	24.94	0.66
ทัศนคติที่มีต่อบทบาทของผู้หญิง	0.74**	0.74	0.03	22.26	0.55
ทัศนคติที่มีต่อแนวคิดสตรีนิยม	0.82**	1.00	-	-	0.68
ความผูกพันในอาชีพ					
เอกลักษณ์ทางด้านอาชีพ	0.77**	0.91	0.04	25.27	0.60
การวางแผนอาชีพ	0.83**	1.00	-	-	0.69
ความอดทนในอาชีพ	0.71**	0.88	0.04	22.19	0.50
การรับรู้ความสามารถของตนเอง					
การรับรู้ความสามารถของตนเองด้านทั่วไป	0.92**	1.00	-	-	0.84
การรับรู้ความสามารถของตนเองด้านสังคม	0.77**	0.90	0.03	26.09	0.59

ตาราง 30 ค่าความตรงของตัวแปรแฝงในแบบจำลองการวัด (ต่อ)

องค์ประกอบ/ตัวบ่งชี้	ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ		S.E.	t	R ²
	มาตรฐาน	คะแนนดิบ			
ความก้าวหน้าในอาชีพ					
ความพึงพอใจในอาชีพ	0.88**	1.00	-	-	0.78
ความสำเร็จตามสายบังคับบัญชา	0.87**	0.93	0.03	34.12	0.76
ความสำเร็จทางการเงิน	0.82**	0.94	0.03	30.15	0.67
ความสำเร็จในชีวิต	0.84**	0.96	0.03	31.87	0.71

**p<.01

จากตาราง 30 พบว่า ภาพรวมของแบบจำลองการวัดจากค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loadings) คะแนนดิบ เมื่อทดสอบด้วยค่าสถิติที (t-value) มีค่าระหว่าง 5.87-34.12 ซึ่งมีค่ามากกว่า 2.576 แสดงว่าตัวแปรสังเกตได้ทุกตัวมีความสัมพันธ์กับตัวแปรแฝงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01 และเมื่อพิจารณาจากค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานตัวแปรสังเกตได้ที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานสูงที่สุด ได้แก่ การรับรู้ความสามารถของตนเองด้านทั่วไป ($\lambda = 0.92$, $p < 0.01$) และมีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์เท่ากับ 0.84

2.1.4 ค่าความเชื่อมั่นเชิงโครงสร้างของมาตรวัด

ค่าความเชื่อมั่นเชิงโครงสร้างของมาตรวัดเป็นการพิจารณาความคงเส้นคงวาในการวัด โดยพิจารณาจากค่าความเชื่อมั่นเชิงโครงสร้างของมาตรวัด (Construct Reliability: ρ_c) ซึ่งควรจะมากกว่า 0.60 และค่าความแปรปรวนเฉลี่ยที่ถูกสกัดได้ (Average Variance Extracted: ρ_v) ซึ่งควรจะมากกว่า 0.50 (Hair, et al., 2010) ผลการวิเคราะห์ ดังตาราง 31

ตาราง 31 ค่าความเชื่อมั่นเชิงโครงสร้างของมาตรวัด

องค์ประกอบ/ตัวบ่งชี้	ρ_c	ρ_v	R ²
ทุนมมนุษย์	0.65	0.50	
ประสบการณ์			0.32
การฝึกอบรม			0.65
ความสมดุลระหว่างงานและครอบครัว	0.74	0.50	
การรับรู้ความสมดุลระหว่างงานและครอบครัว			0.57
ความทุ่มเทที่มีต่อครอบครัว			0.43
การสนับสนุนจากครอบครัว			0.46

ตาราง 31 ค่าความเชื่อมั่นเชิงโครงสร้างของมาตรวัด (ต่อ)

องค์ประกอบ/ตัวบ่งชี้	ρ_c	ρ_v	R^2
การสนับสนุนขององค์กร	0.86	0.76	
การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร			0.79
การถ่ายทอดทางสังคมขององค์กร			0.73
คุณลักษณะงาน	0.88	0.60	
งานที่มีเอกลักษณ์			0.67
งานที่มีความสำคัญ			0.53
งานที่มีอิสระ			0.58
งานที่มีความหลากหลายด้านทักษะ			0.61
งานที่มีการป้อนข้อมูลย้อนกลับ			0.62
ทัศนคติเกี่ยวกับบทบาททางเพศ	0.83	0.63	
ทัศนคติที่มีต่อผู้บริหารสตรี			0.66
ทัศนคติที่มีต่อบทบาทของผู้หญิง			0.55
ทัศนคติที่มีต่อแนวคิดสตรีนิยม			0.68
ความผูกพันในอาชีพ	0.82	0.60	
เอกลักษณ์ทางด้านอาชีพ			0.60
การวางแผนอาชีพ			0.69
ความอดทนในอาชีพ			0.50
การรับรู้ความสามารถของตนเอง	0.83	0.72	
การรับรู้ความสามารถของตนเองด้านทั่วไป			0.84
การรับรู้ความสามารถของตนเองด้านสังคม			0.59
ความก้าวหน้าในอาชีพ	0.92	0.73	
ความพึงพอใจในอาชีพ			0.78
ความสำเร็จตามสายบังคับบัญชา			0.76
ความสำเร็จทางการเงิน			0.67
ความสำเร็จในชีวิต			0.71

จากตาราง 31 พบว่า ค่าความเชื่อมั่นเชิงโครงสร้างของมาตรวัดตัวแปรแฝงอยู่ระหว่าง 0.65–0.92 ซึ่งมากกว่าเกณฑ์ที่กำหนด และค่าความแปรปรวนเฉลี่ยที่ถูกสกัดได้มีค่าอยู่ระหว่าง 0.50-0.76 ซึ่งมากกว่าเกณฑ์ที่กำหนด โดยตัวแปรแฝงความก้าวหน้าในอาชีพมีค่าความเชื่อมั่นเชิงโครงสร้างของมาตรวัดสูงที่สุดเท่ากับ 0.92 และมีค่าความแปรปรวนเฉลี่ยที่ถูกสกัดได้เท่ากับ 0.76 เมื่อพิจารณาในภาพรวมของทุกตัวแปรแฝงแล้วสามารถสรุปได้ว่าองค์ประกอบมีค่าความเชื่อมั่นสูง และสามารถอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรในองค์ประกอบได้ดี

ตาราง 32 สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแฝง

ตัวแปรแฝง	HUMAN	FAMILY	ORG	JOB	GENDER	COMMIT	SELF	ADVANCE
HUMAN	1.00							
FAMILY	0.29	1.00						
ORG	0.24	0.61	1.00					
JOB	0.28	0.71	0.72	1.00				
GENDER	0.29	0.63	0.59	0.83	1.00			
COMMIT	0.26	0.73	0.78	0.89	0.81	1.00		
SELF	0.34	0.68	0.71	0.83	0.81	0.86	1.00	
ADVANCE	0.25	0.70	0.81	0.75	0.63	0.83	0.76	1.00

เมื่อพิจารณาความเที่ยงตรงเชิงจำแนก (Discriminant Validity) จากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแฝง จากตาราง 32 พบว่าค่าสหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแฝงมีค่า 0.24-0.89 ซึ่งควรจะน้อยกว่า 0.9 (Kline, 2011) แสดงว่ามาตรวัดของแต่ละตัวแปรแยกออกจากกันได้อย่างชัดเจน หรือตัวแปรแฝงแต่ละตัวไม่มีความสัมพันธ์กันสูงเกินไป

2.2 ผลการวิเคราะห์แบบจำลองสมการโครงสร้าง

ผลการวิเคราะห์แบบจำลองสมการโครงสร้างหรือโมเดลเชิงสาเหตุของความก้าวหน้าในอาชีพของข้าราชการสตรีในองค์กรภาครัฐของไทย โดยการวิเคราะห์จะพิจารณาใน 6 ประเด็น คือ การตรวจสอบการระบุความเป็นไปได้ค่าเดียวของแบบจำลอง การตรวจสอบความกลมกลืนของแบบจำลองสมการโครงสร้างกับข้อมูลเชิงประจักษ์ การวิเคราะห์ความตรงของแบบจำลองสมการโครงสร้าง ค่าความเชื่อมั่นเชิงโครงสร้างของมาตรวัดแบบจำลองสมการโครงสร้าง ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพล และการทดสอบสมมติฐานการวิจัย โดยมีรายละเอียดของแต่ละประเด็นดังนี้

2.2.1 ผลของการตรวจสอบการระบุความเป็นไปได้ค่าเดียวของแบบจำลอง

แบบจำลองสมการโครงสร้างในการวิจัยครั้งนี้ มีตัวแปรสังเกตได้ 24 ตัวแปร จำนวนสมาชิกในเมทริกซ์ความแปรปรวน-ความแปรปรวนร่วมเท่ากับ 300 ตัวแปร พารามิเตอร์ที่ต้องการประมาณค่า จำนวน 73 ค่า แบบจำลองการวัดจึงมีองศาอิสระเท่ากับ 227 ดังนั้น จึงสามารถสรุปได้ว่าแบบจำลองการวัดความก้าวหน้าในอาชีพของข้าราชการสตรีสามารถระบุค่าได้และมีลักษณะเป็นแบบจำลองระบุเกินพอดี (Over Identification)

2.2.2 ผลของการตรวจสอบความกลมกลืนของแบบจำลองสมการโครงสร้างกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ผลการตรวจสอบความกลมกลืนของแบบจำลองสมการโครงสร้างความก้าวหน้าในอาชีพกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ดังตาราง 33

ตาราง 33 ค่าสถิติจากการตรวจสอบความกลมกลืนของแบบจำลองสมการโครงสร้าง

χ^2	df	λ^2/df	RMSEA	CFI	SRMR	90% C.I. for RMSEA
669.75	227	2.95	0.049	0.99	0.032	(0.045 ; 0.054)

จากตาราง 33 ผลการวิเคราะห์ความกลมกลืนของแบบจำลองตามกรอบแนวคิดที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พบว่า แบบจำลองมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พิจารณาจากค่าไค-สแควร์มีค่าเท่ากับ 669.75 ที่องศาอิสระเท่ากับ 227 ค่าไค-สแควร์สัมพันธ์เท่ากับ 2.95 ดัชนีรากที่สองของค่าเฉลี่ยความคลาดเคลื่อนกำลังสองของการประมาณค่า (RMSEA) มีค่าเท่ากับ 0.049 ซึ่งน้อยกว่า 0.07 แสดงว่าโมเดลสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ระดับดี เมื่อวิเคราะห์ดัชนีวัดระดับความกลมกลืนเปรียบเทียบ (CFI) มีค่าเท่ากับ 0.99 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.92 แสดงว่าโมเดลสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ระดับดี และดัชนีรากที่สองของค่าเฉลี่ยของส่วนที่เหลือยกกำลังสองแบบปรับมาตรฐาน (SRMR) มีค่าเท่ากับ 0.032 มีค่าต่ำกว่า 0.08 แสดงว่าโมเดลสมการโครงสร้างความก้าวหน้าในอาชีพมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์

2.2.3 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพล

ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลทางตรง ทางอ้อม และอิทธิพลรวมของแบบจำลองสมการโครงสร้างความก้าวหน้าในอาชีพของข้าราชการสตรี ดังตาราง 34

ตาราง 34 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลมาตรฐาน

ตัวแปรเชิงผล	R ²	อิทธิพล	ตัวแปรเชิงสาเหตุ						
			ทุนมนุษย์	ความสมดุลระหว่างงานและครอบครัว	การสนับสนุนขององค์กร	คุณลักษณะงาน	ทัศนคติเกี่ยวกับบทบาททางเพศ	ความผูกพันในอาชีพ	การรับรู้ความสามารถของตนเอง
ความผูกพันในอาชีพ	0.90	ทางตรง	-	0.07*	0.20*	0.69*	-	-	-
		ทางอ้อม	-	-	-	-	-	-	-
		รวม	-	0.07*	0.20*	0.69*	-	-	-
การรับรู้ความสามารถของตนเอง	0.78	ทางตรง	0.01*	0.06*	0.18*	0.36*	0.29*	-	-
		ทางอ้อม	-	-	-	-	-	-	-
		รวม	0.01*	0.06*	0.18*	0.36*	0.29*	-	-
ความก้าวหน้าในอาชีพ	0.77	ทางตรง	0.00	0.15*	0.47*	0.30*	-0.03	0.51*	0.21*
		ทางอ้อม	0.00	0.05*	0.14*	0.43*	0.06*	-	-
		รวม	0.00	0.20*	0.61*	0.73*	0.03	0.51*	0.21*

*p<.05

จากตาราง 34 เมื่อพิจารณาจากค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพล พบว่า ความก้าวหน้าในอาชีพได้รับอิทธิพลรวมจากปัจจัยคุณลักษณะงานมากที่สุด ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 โดยมีขนาดอิทธิพลเท่ากับ 0.73 และเมื่อแยกพิจารณาเป็นอิทธิพลทางตรงและทางอ้อม พบว่า ความก้าวหน้าในอาชีพได้รับอิทธิพลทางตรงจากปัจจัยการสนับสนุนขององค์กรมากที่สุด ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 โดยมีขนาดอิทธิพลเท่ากับ 0.47 และได้รับอิทธิพลทางอ้อมจากปัจจัยคุณลักษณะงานมากที่สุด ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 โดยมีขนาดอิทธิพลเท่ากับ 0.43 นอกจากนี้ เมื่อพิจารณาจากค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R^2) พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ของความก้าวหน้าในอาชีพมีค่าเท่ากับ 0.77 แสดงว่า ทุมนมนุษย์ ความสมดุลระหว่างงานและครอบครัว การสนับสนุนขององค์กร คุณลักษณะงาน ทักษะที่เกี่ยวข้องกับบทบาททางเพศ ความผูกพันในอาชีพ และการรับรู้ความสามารถของตนเองสามารถอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรในปัจจัยความก้าวหน้าในอาชีพได้ร้อยละ 77

2.2.4 ผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย

จากการวิเคราะห์แบบจำลองสมการโครงสร้างความก้าวหน้าในอาชีพของข้าราชการสตรีกับข้อมูลเชิงประจักษ์ สามารถแสดงผลการวิเคราะห์ตามสมมติฐานการวิจัย ดังตาราง 35

ตาราง 35 ผลการทดสอบสมมติฐานทางสถิติ

สมมติฐาน ข้อที่	เส้นทางอิทธิพลทางตรง	ค่าสัมประสิทธิ์ อิทธิพลมาตรฐาน ทางตรง	t	ยอมรับ/ ปฏิเสธ สมมติฐาน
H1	จากทุนมนุษย์ไปยังการรับรู้ความสามารถของตนเอง	0.01*	2.42	ยอมรับ
H2	จากทุนมนุษย์ไปยังความก้าวหน้าในอาชีพ	0.00	0.29	ปฏิเสธ
H3	จากการสนับสนุนขององค์กรไปยังความก้าวหน้าในอาชีพ	0.47*	11.48	ยอมรับ
H4	จากการสนับสนุนขององค์กรไปยังความผูกพันในอาชีพ	0.20*	5.78	ยอมรับ
H5	จากการสนับสนุนขององค์กรไปยังการรับรู้ความสามารถของตนเอง	0.18*	4.86	ยอมรับ
H6	จากความสมดุลระหว่างงานและครอบครัวไปยังความก้าวหน้าในอาชีพ	0.15*	4.75	ยอมรับ
H7	จากความสมดุลระหว่างงานและครอบครัวไปยังความผูกพันในอาชีพ	0.07*	2.51	ยอมรับ
H8	จากความสมดุลระหว่างงานและครอบครัวไปยังการรับรู้ความสามารถของตนเอง	0.06*	2.20	ยอมรับ
H9	จากทัศนคติเกี่ยวกับบทบาททางเพศไปยังความก้าวหน้าในอาชีพ	-0.03	-0.57	ปฏิเสธ
H10	จากทัศนคติเกี่ยวกับบทบาททางเพศไปยังการรับรู้ความสามารถของตนเอง	0.29*	5.20	ยอมรับ
H11	จากคุณลักษณะงานไปยังความก้าวหน้าในอาชีพ	0.69*	13.52	ยอมรับ
H12	จากคุณลักษณะงานไปยังความผูกพันในอาชีพ	0.30*	3.62	ยอมรับ
H13	จากคุณลักษณะงานไปยังการรับรู้ความสามารถของตนเอง	0.36*	4.66	ยอมรับ
H14	จากความผูกพันในอาชีพไปยังความก้าวหน้าในอาชีพ	0.51*	3.26	ยอมรับ
H15	จากการรับรู้ความสามารถของตนเองไปยังความก้าวหน้าในอาชีพ	0.21*	2.98	ยอมรับ

*p<.05

จากตาราง 35 แสดงผลการวิเคราะห์ตามสมมติฐานการวิจัย ดังนี้

สมมติฐานข้อที่ 1 ทุมนมนุษย์มีอิทธิพลทางตรงต่อการรับรู้ความสามารถของตนเอง จากการวิเคราะห์ ผลการวิจัยเป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนดไว้ โดยทุมนมนุษย์มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลทางตรงต่อการรับรู้ความสามารถของตนเอง เท่ากับ 0.01 ($t = 2.42, p < .05$)

สมมติฐานข้อที่ 2 ทุมนมนุษย์มีอิทธิพลทางตรงต่อความก้าวหน้าในอาชีพ จากการวิเคราะห์ ผลการวิจัยไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนดไว้

สมมติฐานข้อที่ 3 การสนับสนุนขององค์กรมีอิทธิพลทางตรงต่อความก้าวหน้าในอาชีพ จากการวิเคราะห์ ผลการวิจัยเป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนดไว้ โดยปัจจัยด้านองค์กรมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลทางตรงต่อความก้าวหน้าในอาชีพ เท่ากับ 0.47 ($t = 11.48, p < .05$)

สมมติฐานข้อที่ 4 การสนับสนุนขององค์กรมีอิทธิพลทางตรงต่อความผูกพันในอาชีพ จากการวิเคราะห์ ผลการวิจัยเป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนดไว้ โดยปัจจัยด้านองค์กรมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลทางตรงต่อความผูกพันในอาชีพ เท่ากับ 0.20 ($t = 5.78, p < .05$)

สมมติฐานข้อที่ 5 การสนับสนุนขององค์กรมีอิทธิพลทางตรงต่อการรับรู้ความสามารถของตนเอง จากการวิเคราะห์ ผลการวิจัยเป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนดไว้ โดยปัจจัยด้านองค์กรมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลทางตรงต่อการรับรู้ความสามารถของตนเอง เท่ากับ 0.18 ($t = 4.86, p < .05$)

สมมติฐานข้อที่ 6 ความสมดุลระหว่างงานและครอบครัวมีอิทธิพลทางตรงต่อความก้าวหน้าในอาชีพ จากการวิเคราะห์ ผลการวิจัยเป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนดไว้ โดยความสมดุลระหว่างงานและครอบครัวมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลทางตรงต่อความก้าวหน้าในอาชีพ เท่ากับ 0.15 ($t = 4.75, p < .05$)

สมมติฐานข้อที่ 7 ความสมดุลระหว่างงานและครอบครัวมีอิทธิพลทางตรงต่อความผูกพันในอาชีพ จากการวิเคราะห์ ผลการวิจัยเป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนดไว้ โดยความสมดุลระหว่างงานและครอบครัวมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลทางตรงต่อความผูกพันในอาชีพ เท่ากับ 0.07 ($t = 2.51, p < .05$)

สมมติฐานข้อที่ 8 ความสมดุลระหว่างงานและครอบครัวมีอิทธิพลทางตรงต่อการรับรู้ความสามารถของตนเอง จากการวิเคราะห์ ผลการวิจัยเป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนดไว้ โดยความสมดุลระหว่างงานและครอบครัวมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลทางตรงต่อการรับรู้ความสามารถของตนเอง เท่ากับ 0.06 ($t = 2.20, p < .05$)

สมมติฐานข้อที่ 9 ทักษะคติเกี่ยวกับบทบาททางเพศมีอิทธิพลทางตรงต่อความก้าวหน้าในอาชีพ จากการวิเคราะห์ ผลการวิจัยไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนดไว้

สมมติฐานข้อที่ 10 ทศนคติเกี่ยวกับบทบาททางเพศมีอิทธิพลทางตรงต่อการรับรู้ความสามารถของตนเอง จากการวิเคราะห์ ผลการวิจัยเป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนดไว้ โดยทศนคติเกี่ยวกับบทบาททางเพศมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลทางตรงต่อการรับรู้ความสามารถของตนเอง เท่ากับ 0.29 ($t = 5.20, p < .05$)

สมมติฐานข้อที่ 11 คุณลักษณะงานมีอิทธิพลทางตรงต่อความก้าวหน้าในอาชีพ จากการวิเคราะห์ ผลการวิจัยเป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนดไว้ โดยปัจจัยคุณลักษณะงานมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลทางตรงต่อความก้าวหน้าในอาชีพ เท่ากับ 0.69 ($t = 13.52, p < .05$)

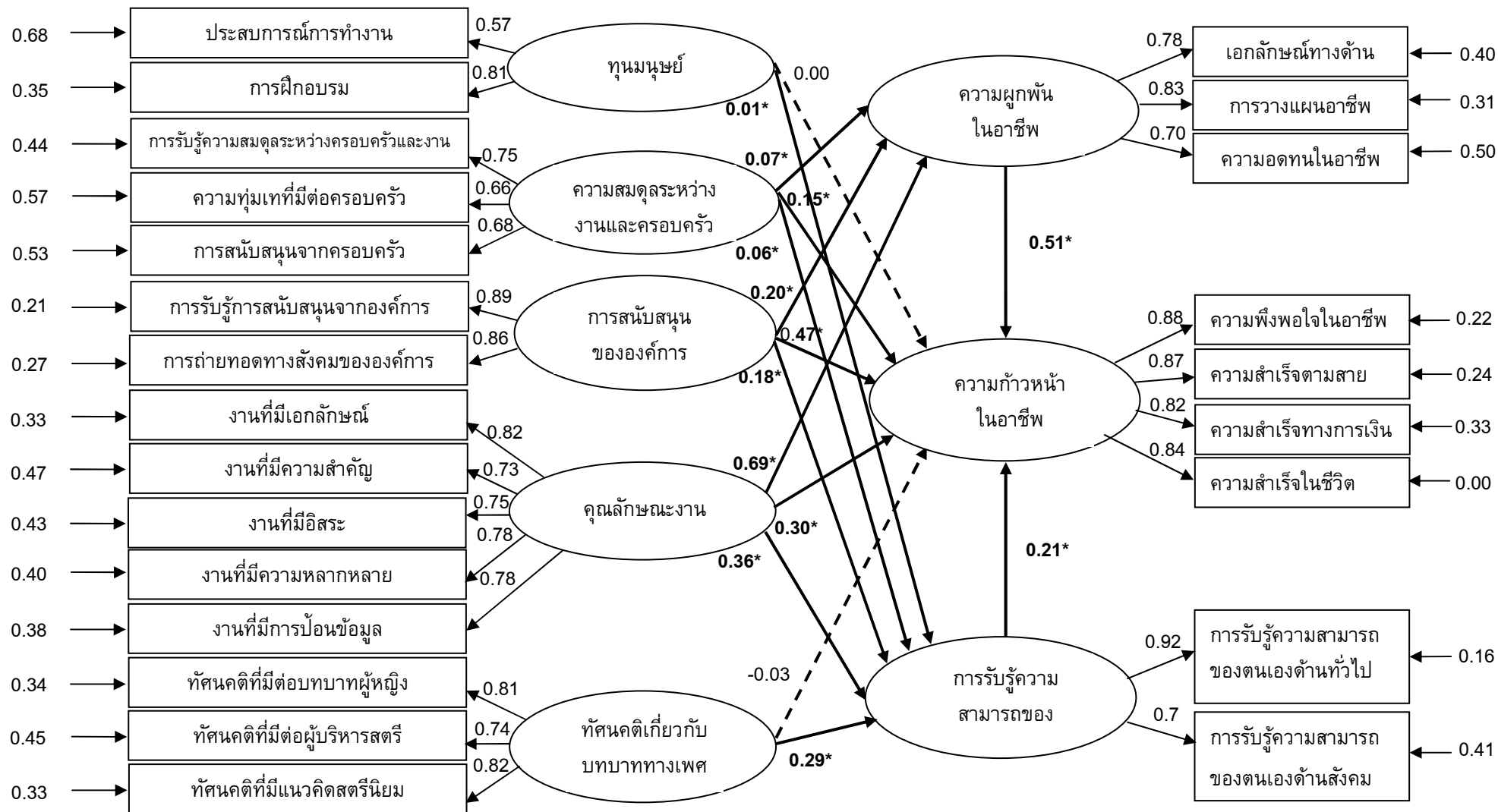
สมมติฐานข้อที่ 12 คุณลักษณะงานมีอิทธิพลทางตรงต่อความผูกพันในอาชีพ จากการวิเคราะห์ ผลการวิจัยเป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนดไว้ โดยปัจจัยคุณลักษณะงานมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลทางตรงต่อความผูกพันในอาชีพ เท่ากับ 0.30 ($t = 3.62, p < .05$)

สมมติฐานข้อที่ 13 คุณลักษณะงานมีอิทธิพลทางตรงต่อการรับรู้ความสามารถของตนเอง จากการวิเคราะห์ ผลการวิจัยเป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนดไว้ โดยปัจจัยคุณลักษณะงานมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลทางตรงต่อการรับรู้ความสามารถของตนเอง เท่ากับ 0.36 ($t = 4.66, p < .05$)

สมมติฐานข้อที่ 14 ความผูกพันในอาชีพมีอิทธิพลทางตรงต่อความก้าวหน้าในอาชีพ จากการวิเคราะห์ ผลการวิจัยเป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนดไว้ โดยความผูกพันในอาชีพมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลทางตรงต่อความก้าวหน้าในอาชีพ เท่ากับ 0.51 ($t = 3.26, p < .05$)

สมมติฐานข้อที่ 15 การรับรู้ความสามารถของตนเองมีอิทธิพลทางตรงต่อความก้าวหน้าในอาชีพ จากการวิเคราะห์ ผลการวิจัยเป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนดไว้ โดยการรับรู้ความสามารถของตนเองมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลทางตรงต่อความก้าวหน้าในอาชีพ เท่ากับ 0.21 ($t = 2.98, p < .05$)

จากการทดสอบสมมติฐานทางสถิติทั้ง 15 ข้อ สามารถสรุปแบบจำลองสมการโครงสร้าง ความก้าวหน้าในอาชีพของข้าราชการสตรีได้ดังภาพประกอบ 21



ภาพประกอบ 21 ผลการวิเคราะห์แบบจำลองสมการโครงสร้างความก้าวหน้าในอาชีพของข้าราชการสตรีในองค์กรภาครัฐของไทย

ตอนที่ 2 ผลการวิจัยเชิงคุณภาพ

ผลการวิจัยเชิงคุณภาพ ได้จากการสัมภาษณ์ข้าราชการสตรีจำนวน 10 คน ซึ่งมีระยะเวลาในการทำงานตั้งแต่ 10 ปี เป็นต้นไป แบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่ ข้าราชการระดับปฏิบัติการ จำนวน 5 คน และข้าราชการระดับสูง จำนวน 5 คน โดยใช้การสัมภาษณ์เจาะลึกแบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-Structured Interview) การนำเสนอผลการวิเคราะห์เชิงคุณภาพในครั้งนี้ จะนำเสนอเงื่อนไขที่มีความเกี่ยวข้องกับความก้าวหน้าในอาชีพของข้าราชการสตรี โดยมีรายละเอียด ดังนี้

1. ทุมนมนุษย์

ทุมนมนุษย์เป็นความรู้ความสามารถ ตลอดจนทักษะหรือความชำนาญ รวมถึงประสบการณ์ของแต่ละคนที่มีสิ่งสมอยู่ในตนเอง คุณลักษณะหรือสิ่งที่บุคคลมีอยู่ไม่ว่าจะเป็นความรู้ ความสามารถทักษะของบุคคล ซึ่งเกิดมาจากการลงทุนผ่านการศึกษา การฝึกอบรม ประสบการณ์ การพัฒนารูปแบบต่างๆ ทุมนมนุษย์จึงเป็นการเรียนรู้ระยะยาวและเป็นการลงทุนในการพัฒนาศักยภาพของบุคคลที่เอื้อต่อการพัฒนาศักยภาพของบุคคล ผลการสัมภาษณ์พบเงื่อนไขที่สอดคล้องกับทุมนมนุษย์คือ ประสบการณ์การทำงานและการฝึกอบรม

1.1 ประสบการณ์การทำงาน

ประสบการณ์การทำงานเป็นการสั่งสมความรู้ ทักษะและความสามารถในการทำงานตามจำนวนปีที่รับราชการตั้งแต่เริ่มรับราชการจนกระทั่งปัจจุบัน โดยมีข้อคิดเห็นดังนี้

ข้าราชการระดับสูงคนที่ 1 ให้ความสำคัญกับประสบการณ์การทำงานเป็นอย่างมาก โดยกล่าวว่า “ผู้บริหารต้องมีประสบการณ์ในการทำงานที่ตนทำอยู่ เพราะประสบการณ์ทำให้เกิดการเรียนรู้ เมื่อรู้ในสิ่งที่ทำ จึงจะประสบความสำเร็จหรือก้าวหน้าในอาชีพ ดังนั้น ประสบการณ์การทำงานเป็นสิ่งสำคัญที่จะส่งเสริมให้บุคคลก้าวหน้าในอาชีพ” สอดคล้องกับความคิดเห็นของข้าราชการระดับสูงคนที่ 4 ที่กล่าวว่า “ประสบการณ์การทำงานทำให้มีโอกาสได้รับการพิจารณาให้ทำงานในตำแหน่งสำคัญๆ การมีประสบการณ์ในงานที่ทำ ทำให้ได้รับความไว้วางใจจากผู้ใหญ่ เพราะเคยเห็นผลงานมาแล้ว ทำให้ไ้ความมั่นใจ” ในขณะที่ข้าราชการระดับปฏิบัติการคนที่ 3 มุ่งเน้นในเรื่องความสามารถในการทำงาน โดยกล่าวว่า “ประสบการณ์ช่วยเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ ทำงานมานานย่อมมีความสามารถเพิ่มขึ้นตามจำนวนปีที่รับราชการ คนทำงานมานานย่อมมีความรู้ความสามารถมากกว่าคนเพิ่งทำงาน”

ผลจากการสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่างข้าราชการสตรี จึงกล่าวโดยสรุปได้ว่า ประสบการณ์การทำงานส่งผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพ ทั้งในด้านการมีตำแหน่งหน้าที่ที่สูงขึ้น

และมีบทบาทหน้าที่ที่สำคัญในองค์กร โดยประสบการณ์การทำงานจะช่วยเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน

1.2 การฝึกอบรม

การฝึกอบรมเป็นการเพิ่มพูนทักษะ ความรู้ ความสามารถที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน โดยมีข้อคิดเห็นดังนี้

ข้าราชการระดับสูงคนที่ 4 ให้ความสำคัญกับการพัฒนาตนเองเป็นอย่างมาก กล่าวว่า “นอกจากมีประสบการณ์การทำงานแล้ว ยังต้องพัฒนาตัวเองอยู่เสมอ การฝึกอบรมเป็นวิธีหนึ่งทำให้ได้พัฒนาตนเอง เทคโนโลยีวิธีการทำงานมีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา ถ้าไม่ทันเรื่องเหล่านี้ โอกาสก้าวหน้าคงเป็นไปได้ยาก” สอดคล้องกับความคิดของข้าราชการระดับสูงคนที่ 2 ที่กล่าวว่า “กฎหมาย ระเบียบต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงานมีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา หน่วยงานจะมีการจัดฝึกอบรมให้ผู้ปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีการ update ตัวเอง เรื่องเหล่านี้จำเป็นต่อการทำงานและความก้าวหน้าในอนาคต” ในขณะที่ข้าราชการระดับปฏิบัติการคนที่ 4 กล่าวว่า “การทำงานในระบบราชการในปัจจุบันไม่เหมือนเมื่อก่อน ทุกวันนี้ข้าราชการต้องทันโลก ทันการเปลี่ยนแปลง ทั้งด้านเทคโนโลยีและความรู้ใหม่ๆ จะมาทำงานด้วยระบบเดิมๆ ไม่ได้อีกต่อไป หน่วยงานจึงมีการจัดฝึกอบรมเพื่อให้ข้าราชการในสังกัดมีความรู้เกี่ยวกับเทคโนโลยีหรือวิธีการในการทำงานใหม่ๆ การฝึกอบรมเป็นวิธีการหนึ่งที่ทำให้เราทันกับการเปลี่ยนแปลงเหล่านี้”

ผลจากการสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่างข้าราชการสตรี จึงกล่าวโดยสรุปได้ว่าการฝึกอบรมส่งผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพ เนื่องการฝึกอบรมทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีทักษะความรู้ ความสามารถเพิ่มขึ้น นอกจากนี้ การฝึกอบรมยังเป็นการพัฒนาการทำงานให้ทันกับความเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อม ทำให้บุคคลมีโอกาสนก้าวหน้าทั้งในด้านบทบาทการทำงาน และตำแหน่งในองค์กร

จากการสัมภาษณ์จะเห็นได้ว่าทุนมนุษย์เป็นเงื่อนไขหนึ่งซึ่งส่งผลให้ผู้หญิงประสบความสำเร็จในอาชีพการงาน โดยประสบการณ์การทำงาน ทำให้บุคคลได้รับความไว้วางใจ ความเชื่อถือให้ทำงานสำคัญ อันส่งผลให้มีบทบาทหน้าที่สำคัญในองค์กร ส่วนการฝึกอบรมเป็นการพัฒนาการทำงานให้ทันกับความเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมและเทคโนโลยี ทำให้บุคคลสามารถรับมือกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นได้ ส่งผลให้บุคคลมีโอกาสนก้าวหน้าในหน้าที่การงานในอนาคต

2. ความสมดุลระหว่างงานและครอบครัว

ครอบครัวเป็นสถาบันทางสังคมที่มีขนาดเล็กที่สุด แต่มีความสำคัญมากต่อกระบวนการต่างๆ ผลการสัมภาษณ์พบเงื่อนไขด้านครอบครัวที่สอดคล้องกับความสมดุลระหว่างงานและครอบครัวคือ การรับรู้ความสมดุลระหว่างงานและครอบครัว ความทุ่มเทที่มีต่อครอบครัว และการสนับสนุนจากครอบครัว

2.1 การรับรู้ความสมดุลระหว่างงานและครอบครัว

การรับรู้ความสมดุลระหว่างงานและครอบครัวเป็นการรับรู้ถึงความสำเร็จในการจัดการเพื่อรักษาความสมดุลระหว่างชีวิตครอบครัวกับงานไม่ว่าจะเป็นการจัดสรรเวลาให้กับครอบครัวและการทำงาน รวมทั้งแรงกดดันและปัญหาจากที่ทำงาน เพื่อให้เกิดความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงาน โดยมีข้อคิดเห็นดังนี้

ข้าราชการระดับสูงคนที่ 1 ให้ความสำคัญกับครอบครัวเป็นอย่างมาก โดยระบุว่า “ถ้าครอบครัวมีความสุข จะเป็นพลังช่วยเราทำงาน” สอดคล้องกับข้าราชการระดับปฏิบัติการคนที่ 2 ที่ระบุว่า “ความก้าวหน้าในอาชีพไม่ได้ขึ้นกับตำแหน่งที่สูงขึ้น หรือการก้าวเข้าสู่ตำแหน่งผู้บริหารเพียงอย่างเดียว แต่คือความสุขในการทำงาน และการมีชีวิตครอบครัวที่ดีมากกว่า” ในขณะที่ข้าราชการระดับปฏิบัติการคนที่ 2 มองว่า “ต้องแยกให้ออกระหว่างหน้าที่ความรับผิดชอบกับครอบครัว ดังนั้น ต้องจัดการให้เกิดความสมดุลทั้งกับชีวิตครอบครัวและการทำงาน เพื่อไม่ให้มีปัญหาตามมา” สอดคล้องกับข้าราชการระดับปฏิบัติการคนที่ 3 ซึ่งได้แสดงความเห็นว่า “ชีวิตครอบครัวสามารถบริหารจัดการได้ สามารถให้เวลากับครอบครัวในช่วงวันหยุด และโอกาสพิเศษตามสวัสดิการของรัฐในเรื่องการลา และมีเวลาในการทำงานอย่างเต็มที่ เพื่อให้งานเกิดประสิทธิภาพและสามารถบริหารจัดการเวลาให้กับครอบครัวและการทำงานได้ดีเมื่องานมีประสิทธิภาพผู้บังคับบัญชาที่สังเกตเห็นและมีความก้าวหน้าตามลำดับทั้งการประเมินเพื่อเลื่อนเงินเดือนและความก้าวหน้าในตำแหน่งสายงาน” ขณะที่ข้าราชการระดับสูงคนที่ 2 ให้ความสำคัญกับวิธีการในการจัดการเพื่อให้เกิดความสมดุลระหว่างชีวิตครอบครัวและการทำงาน โดยระบุว่าผู้ปฏิบัติงานสามารถทำได้โดย “หน้าที่ภายในบ้าน งานบ้านส่วนใหญ่เป็นงานของแม่บ้าน ดังนั้นต้องจัดการดูแลความเรียบร้อยภายในบ้าน ตลอดจนอาหาร เสื้อผ้าของสมาชิกในครอบครัว ถ้าทำเองทั้งหมด เหนื่อยมาก งานบ้านบางอย่างไม่จำเป็นต้องทำเอง จ้างคนอื่นทำแทนได้ เช่น ซักผ้า ทำความสะอาดบ้าน เมื่อดูแลครอบครัวเรียบร้อยไม่มีกังวลเรื่องครอบครัว ทำให้มีเวลาทำงานได้เต็มที่” สอดคล้องกับข้าราชการระดับสูงคนที่ 3 ซึ่งกล่าวว่าสามารถใช้วิธีการต่างๆ มาปรับใช้ได้ ดังความคิดเห็นที่กล่าวว่า “การเลี้ยงดูลูกเป็นหน้าที่หลักของแม่ ที่นี้จะจัดการอย่างไรไม่ให้เกิดปัญหา ใช้วิธีการเลี้ยงดูให้ลูกช่วยเหลือตัวเองให้มากที่สุด

ทำให้แม่แบ่งเบาภาระไปได้ ไม่เอาลูกมาเป็นเงื่อนไขในการทำงาน ใช้วิธีสอนลูกให้ช่วยตนเอง” สะท้อนให้เห็นว่ารูปแบบการจัดการเพื่อสร้างสมดุลระหว่างครอบครัวและการทำงานสามารถกระทำได้ในหลายลักษณะขึ้นกับบริบทครอบครัวเป็นหลัก

ผลจากการสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่างข้าราชการสตรี จึงกล่าวโดยสรุปได้ว่าการรับรู้ความสมดุลระหว่างงานและครอบครัวส่งผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพ เนื่องจากบุคคลมีเวลาและทรัพยากรในการดำรงชีวิตที่จำกัด ขณะที่ความต้องการเวลาในการทำงานและครอบครัวมีความหลากหลาย ส่งผลให้งานและครอบครัวมีความสัมพันธ์และส่งผลกระทบซึ่งกันและกัน การจัดการเพื่อรักษาความสมดุลระหว่างทั้งสองอย่างจึงเป็นสิ่งจำเป็น

2.2 ความทุ่มเทที่มีต่อครอบครัว

ความทุ่มเทที่มีต่อครอบครัวเป็นทัศนคติและพฤติกรรมของบุคคลที่ทุ่มเทและให้ความสำคัญต่อครอบครัว รวมทั้งการเอาใจใส่และปฏิบัติตนเป็นสมาชิกที่ดีของครอบครัว โดยมีข้อคิดเห็นดังนี้

ข้าราชการระดับปฏิบัติการคนที่ 3 กล่าวว่า “การให้ความสำคัญกับครอบครัวเป็นเรื่องที่จำเป็น ขณะเดียวกันการให้ความสำคัญกับการทำงานก็สำคัญเช่นเดียวกัน เพราะครอบครัวมีความสำคัญกับทุกคน การเอาใจใส่และทำตัวเป็นลูกที่ดีของพ่อแม่มีความสำคัญพอๆ กับการเป็นคนทำงานที่ดีมีความรับผิดชอบ ส่วนตัวก็ให้ความสำคัญกับครอบครัวเสมอทั้งทางด้านสุขภาพกายและใจการให้เวลาแก่พ่อแม่ ทำผลให้มีจิตใจที่ดีมีพลังกายและใจในการทำงาน” สอดคล้องข้าราชการระดับสูงคนที่ 3 ซึ่งกล่าวว่า “ครอบครัวเป็นสิ่งมีค่า มีความสำคัญผู้หญิงมักจะทุ่มเทให้กับลูกและครอบครัวมากกว่าผู้ชาย ขึ้นกับช่วงอายุด้วย ช่วงลูกเล็กอาจต้องทุ่มเทให้ลูกและครอบครัวมากหน่อย ลูกโตก็สามารถทำงานได้อย่างเต็มที่ ดังนั้นต้องให้เต็มที่ทั้งสองส่วน ในการทำงานก็ทำงานให้เต็มที่ กับครอบครัวก็ต้องเต็มที่” เช่นเดียวกับความคิดเห็นของข้าราชการระดับสูงคนที่ 4 ที่กล่าวว่า “ในเวลางานก็ทุ่มเทให้กับการทำงานเต็มที่ ไม่เอาเวลาราชการไปทำงานส่วนตัว ช่วงเวลาอยู่ที่บ้านก็เอาใจใส่ดูแลลูกอย่างเต็มที่”

ผลจากการสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่างข้าราชการสตรี จึงกล่าวโดยสรุปได้ว่าความทุ่มเทที่มีต่อครอบครัวส่งผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพ เนื่องจากผู้หญิงมีหลายบทบาท ทั้งบทบาทภายในบ้านและบทบาทนอกบ้าน ผู้หญิงจึงต้องทุ่มเททางด้านจิตใจและให้ความสำคัญต่อทั้งครอบครัวและการทำงานไปพร้อมๆ กัน ความทุ่มเทที่มีต่อครอบครัวจึงส่งผลต่อการทำงานอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ ดังนั้น ความทุ่มเทและการให้ความสำคัญต่อครอบครัวและการทำงานอย่างเหมาะสมส่งผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพ

2.3 การสนับสนุนจากครอบครัว

การสนับสนุนจากครอบครัวเป็นทัศนคติและพฤติกรรมของสมาชิกในครอบครัวที่มีต่อบทบาทการทำงาน ทั้งการให้กำลังใจและเต็มใจที่จะให้การช่วยเหลือทั้งด้านร่างกายและจิตใจ การได้รับการสนับสนุนจากครอบครัวทั้งด้านร่างกายและจิตใจจะมีส่วนช่วยให้ผู้หญิงประสบความสำเร็จในชีวิตการทำงานได้ โดยมีข้อคิดเห็นดังนี้

ข้าราชการระดับปฏิบัติการคนที่ 3 กล่าวว่า “ครอบครัวให้การสนับสนุนอย่างดี มองว่างานราชการเป็นงานที่มีความมั่นคง แม้ว่าเงินเดือนน้อยกว่าภาคเอกชน แต่มีสวัสดิการดี และให้กำลังใจในการทำงาน เพื่อให้ก้าวหน้าในทางราชการมากขึ้น” สอดคล้องกับความคิดเห็นของข้าราชการระดับปฏิบัติการคนที่ 4 ที่กล่าวว่า “ครอบครัวช่วยเหลือในเรื่องต่างๆ ครอบครัวทางฝั่งสามี ญาติๆ คอยช่วยเหลือ ทั้งเรื่องเงิน เรื่องลูกและเรื่องต่างๆ ดังนั้นการมีครอบครัวที่พร้อมจะสนับสนุนจะช่วยให้ได้มาก” ส่วนรูปแบบการสนับสนุนจากครอบครัวกระทำได้หลายรูปแบบ ไม่ว่าจะเป็นการช่วยแบ่งเบาภาระทางกาย สอดคล้องกับความคิดเห็นของข้าราชการระดับสูงคนที่ 1 ที่กล่าวว่า “สามีช่วยแบ่งเบาภาระเรื่องลูกไปรับไปส่ง รวมถึงช่วยรับผิดชอบภาระภายในบ้านบางอย่างเท่าที่สามารถทำได้ ทำให้ไม่มีกังวลเวลาต้องไปทำงานต่างพื้นที่” หรือการช่วยให้กำลังใจ สอดคล้องกับความคิดเห็นของข้าราชการระดับสูงคนที่ 2 ที่กล่าวว่า “สามีรับราชการเหมือนกันจะเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของเรา ช่วยให้กำลังใจเวลามีปัญหาจากการทำงาน”

ผลจากการสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่างข้าราชการสตรี จึงกล่าวโดยสรุปได้ว่าการสนับสนุนจากครอบครัวส่งผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพ เนื่องจากผู้หญิงมีบทบาทหลักในการดูแลครอบครัว เป็นผู้รับผิดชอบงานบ้าน ดูแลบุคคลภายในครอบครัว เลี้ยงดูบุตร ในขณะที่เดียวกันก็มีบทบาทนอกบ้านเป็นผู้หารายได้เข้าครอบครัว ทำให้ผู้หญิงมีบทบาททั้งนอกบ้านและนอกบ้านพร้อมๆ กัน การสนับสนุนจากครอบครัวจึงเป็นสิ่งสำคัญที่ช่วยให้ผู้หญิงประสบความสำเร็จในการทำงาน เนื่องจากการสนับสนุนจากครอบครัวทำให้ผู้หญิงมีเวลามากขึ้นในการทุ่มเทการทำงาน และช่วยส่งเสริมความมั่นใจในการทำงานต่างพื้นที่ นอกจากนั้น การช่วยเหลือเกื้อกูลกันภายในครอบครัวยังช่วยลดความขัดแย้งระหว่างครอบครัวและการทำงาน ซึ่งเป็นอุปสรรคในการทำงานของผู้หญิงได้

จากการสัมภาษณ์จะเห็นได้ว่าความสมดุลระหว่างงานและครอบครัวเป็นเงื่อนไขสำคัญประการหนึ่งที่ส่งผลให้ผู้หญิงประสบความสำเร็จในอาชีพการงาน โดยการสร้างสมดุลระหว่างชีวิตครอบครัวและการทำงาน ช่วยลดความขัดแย้งระหว่างชีวิตครอบครัวและการทำงานซึ่งเป็นอุปสรรคต่อการทำงาน การทุ่มเททางด้านจิตใจและการให้ความสำคัญต่อครอบครัวเป็นการแสดงถึงความรัก ความเอาใจใส่ต่อครอบครัว ขณะเดียวกัน การได้รับความรักความเอื้ออาทร

จากครอบครัวจะเป็นเสมือนแรงผลักดันให้บุคคลมุ่งมั่นในการทำงานและช่วยลดความขัดแย้งที่อาจเกิดจากครอบครัวไปสู่การทำงานได้ นอกจากนี้ การสนับสนุนจากครอบครัวเป็นสิ่งสำคัญเช่นเดียวกัน โดยการสนับสนุนจากครอบครัวทั้งทางกายและทางใจช่วยให้ผู้หญิงมีความมั่นใจและส่งเสริมให้ผู้หญิงพร้อมที่จะเผชิญกับความขัดแย้งทั้งในบทบาทการทำงานและบทบาทในครอบครัวมากขึ้น

3. การสนับสนุนขององค์กร

การสนับสนุนขององค์กรเป็นการให้ความสำคัญกับบทบาทขององค์กรในการช่วยเหลือและสนับสนุนบุคคลเพื่อให้มีความก้าวหน้าด้านอาชีพ การสนับสนุนขององค์กรจึงเป็นขอบเขตการดำเนินการขององค์กรในการให้ความช่วยเหลือและอำนวยความสะดวกแก่ผู้ปฏิบัติงานเพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานประสบความสำเร็จในอาชีพ ผลการสัมภาษณ์พบเจ็อนไขด้านองค์กรที่สอดคล้องกับการสนับสนุนขององค์กรคือ การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรและการถ่ายทอดทางสังคมขององค์กร

3.1 การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร

การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรเป็นการปฏิบัติขององค์กรเกี่ยวกับนโยบายการดำเนินงานและสภาพแวดล้อมขององค์กรในการสนับสนุนโอกาสเพื่อความก้าวหน้าในอาชีพของผู้ปฏิบัติงานในองค์กร โดยมีข้อคิดเห็นดังนี้

ข้าราชการระดับปฏิบัติการคนที่ 3 กล่าวว่า “หน่วยงานสนับสนุนบุคคลให้ก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ภายใต้บริบทของระเบียบหลักเกณฑ์ที่สำนักงาน ก.พ.กำหนด” ขณะที่ข้าราชการระดับสูงคนที่ 1 ให้ความสำคัญกับนโยบายการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรโดยระบุว่า “องค์กรมีกรอบ มีนโยบายในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร เพื่อให้มีความก้าวหน้าในราชการ และสนับสนุนให้บุคลากรพัฒนาตนเอง” เช่นเดียวกับข้าราชการระดับสูงคนที่ 2 ซึ่งกล่าวว่า “ขึ้นอยู่กับนโยบายด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ กระทรวงต้องเปิดตำแหน่งจึงจะสามารถก้าวขึ้นสู่ตำแหน่งระดับสูงได้” และข้าราชการระดับสูงคนที่ 4 กล่าวเพิ่มเติมในประเด็นนี้ว่า “นโยบายขององค์กรในการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งให้โอกาสผู้หญิงกับผู้ชายเท่ากัน ขึ้นกับความสามารถ” นอกจากการมีนโยบายด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์เพื่อสนับสนุนให้บุคคลมีความก้าวหน้าในหน้าที่ราชการแล้ว องค์กรยังมีการสนับสนุนในด้านอื่น ๆ ดังข้อคิดเห็นที่ข้าราชการระดับปฏิบัติการคนที่ 2 กล่าวว่า “องค์กรให้การสนับสนุนในส่วนของคุณวุฒิและค่าใช้จ่าย” สอดคล้องกับข้อคิดเห็นของข้าราชการระดับปฏิบัติการคนที่ 4 ที่กล่าวว่า

“องค์กรให้ความรู้เกี่ยวกับแนวทางหรือวิธีการในการพัฒนาตนเองเพื่อให้เกิดการรับรู้แนวทางการความก้าวหน้าของบุคลากรในองค์กร”

ผลจากการสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่างข้าราชการสตรี จึงกล่าวโดยสรุปได้ว่าการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรส่งผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพ โดยนโยบายการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรจะเป็นกรอบในการดำเนินงานและกำหนดรูปแบบการพัฒนาบุคลากรในองค์กรให้มีความก้าวหน้าในอาชีพ ดังนั้นการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรจึงเป็นเงื่อนไขหนึ่งที่จะส่งเสริมให้บุคคลมีความก้าวหน้าในอาชีพราชการ

3.2 การถ่ายทอดทางสังคมขององค์กร

การถ่ายทอดทางสังคมขององค์กรเป็นการปฏิบัติขององค์กรเพื่อหล่อหลอมผู้ปฏิบัติงานให้เข้าใจบทบาทหน้าที่ของตนเองและมีโอกาสในการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพตามเส้นทางอาชีพภายในองค์กร ผ่านกระบวนการเรียนรู้ทางสังคมขององค์กร ทั้งจากการฝึกอบรม และจากเพื่อนร่วมงาน โดยมีข้อคิดเห็นดังนี้

ข้าราชการระดับปฏิบัติการคนที่ 3 ให้ความสำคัญกับการถ่ายทอดทางสังคมขององค์กรผ่านการฝึกอบรม โดยกล่าวว่า “หน่วยงานมีการให้โอกาสแก่ข้าราชการหรือเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องเข้ารับการอบรมหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานเสมอๆ ตามความจำเป็นและโอกาสที่เหมาะสม การฝึกอบรมช่วยให้มีความรู้ที่จำเป็นต้องใช้ในการทำงาน เข้าใจกฎระเบียบ ข้อบังคับต่างๆ” เช่นเดียวกับข้าราชการระดับปฏิบัติการคนที่ 2 ที่กล่าวว่า “บุคลากรในองค์กรต้องผ่านการอบรมในหลักสูตรต่างๆ ในแต่ละปี เพื่อพัฒนางานของตนเองให้ทันกับสถานการณ์” ขณะที่ข้าราชการระดับปฏิบัติการคนที่ 5 ให้ความสำคัญกับการถ่ายทอดทางสังคมขององค์กรผ่านเพื่อนร่วมงานโดยกล่าวว่า “เพื่อนร่วมงานช่วยเหลือเมื่อเกิดปัญหาเฉพาะหน้าเช่นเดียวกัน ทำให้สามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นให้ผ่านพ้นไปได้”

ผลจากการสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่างข้าราชการสตรี จึงกล่าวโดยสรุปได้ว่าการถ่ายทอดทางสังคมขององค์กรส่งผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพ เนื่องจากการถ่ายทอดทางสังคมขององค์กรทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้ความเข้าใจในงาน และกฎระเบียบต่างๆ รวมทั้งมีความรู้ทันกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในการทำงาน อันจะทำให้ผู้ปฏิบัติเข้าใจบทบาทหน้าที่ของตนเอง และพร้อมที่จะเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ส่งผลให้บุคคลประสิทธิภาพในการทำงานและมีโอกาสก้าวหน้ามากขึ้น

จากการสัมภาษณ์จะเห็นได้ว่าการสนับสนุนขององค์กรเป็นปัจจัยสำคัญปัจจัยหนึ่งที่มีผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของผู้หญิง โดยองค์กรจะให้การสนับสนุนด้านต่างๆ ทั้งด้าน

นโยบาย ด้านข้อมูลและค่าใช้จ่าย นอกจากนี้การถ่ายทางสังคมจากองค์กรยังมีส่วนช่วยในการหล่อหลอมให้ผู้ปฏิบัติงานเข้าใจบทบาทหน้าที่ของตนเองและพร้อมที่จะเป็นทำงานให้กับองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งจะส่งผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของบุคคลในองค์กร

4. คุณลักษณะงาน

คุณลักษณะงานเป็นรูปแบบการปฏิบัติงานที่บุคคลกระทำอยู่ในขณะนั้น ปัจจัยลักษณะงานจึงเป็นการกระทำกิจกรรมของบุคคล ผ่านกระบวนการทำงาน ผลการสัมภาษณ์พบลักษณะงานที่สอดคล้องกับปัจจัยคุณลักษณะงานคือ งานที่มีเอกลักษณ์ งานที่มีความสำคัญ งานที่มีอิสระ งานที่มีความหลากหลายด้านทักษะ งานที่มีการป้อนข้อมูลย้อนกลับ

4.1 งานที่มีเอกลักษณ์

งานที่มีเอกลักษณ์เป็นลักษณะงานที่ต้องทำตั้งแต่ต้นจนจบกระบวนการ และสามารถระบุผลงานได้อย่างชัดเจน โดยมีข้อคิดเห็นดังนี้

ข้าราชการระดับปฏิบัติการคนที่ 2 กล่าวว่า “งานที่ทำตั้งแต่ต้นจนจบกระบวนการ ทำให้รู้ขั้นตอน รู้ตั้งแต่แรกจนจบกระบวนการ มองเห็นงานทั้งระบบ และเมื่อออกมาเป็นผลงานก็ภูมิใจว่าเป็นผลงานของเรา” สอดคล้องกับความคิดเห็นของข้าราชการระดับปฏิบัติการคนที่ 4 ที่กล่าวว่า “ถ้าได้ทำงานทั้งกระบวนการจะดีกว่า ทำงานเพียงส่วนเดียว เพราะทำงานเพียงส่วนเดียว ไม่รู้ว่างานที่นำไปจะได้ผลเป็นอย่างไร เวลาประเมินก็ไม่รู้ว่าเป็นผลงานใคร”

ผลจากการสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่างข้าราชการสตรี จึงกล่าวโดยสรุปได้ว่างานที่มีเอกลักษณ์ส่งผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพ เนื่องจากงานที่ต้องทำตั้งแต่ต้นจนจบกระบวนการและสามารถระบุชิ้นงาน ก่อให้เกิดความภาคภูมิใจในผลงาน และสร้างแรงผลักดันในการพัฒนาตนเองเพื่อความก้าวหน้าในอาชีพ

4.2 งานที่มีความสำคัญ

งานที่มีความสำคัญเป็นลักษณะงานที่มีความสำคัญ ซึ่งอาจจะส่งผลต่อการทำงาน ชีวิตความเป็นอยู่ของผู้อื่น หรือส่งผลกระทบต่ออย่างกว้างขวาง โดยมีข้อคิดเห็นดังนี้

ข้าราชการระดับปฏิบัติการคนที่ 3 กล่าวว่า “งานที่สำคัญหรือเป็นงานเชิงนโยบาย ผู้บังคับบัญชาจะให้ความสำคัญและหากทำสำเร็จ ผู้บริหารจะเล็งเห็นและทำให้ผลการประเมินการปฏิบัติดีตามไปด้วย” สอดคล้องกับความคิดเห็นของข้าราชการระดับปฏิบัติการคนที่ 4 ที่กล่าวว่า “เมื่อหัวหน้ามอบหมายงานสำคัญให้ทำ ต้องตั้งใจทำอย่างเต็มที่ เพื่อให้ผลงาน

ออกมาดีที่สุด” เช่นเดียวกับข้าราชการระดับสูงคนที่ 1 ที่กล่าวว่า “เมื่อได้รับมอบหมายงานสำคัญๆ จะทุ่มเททำงานนั้นให้ดีที่สุด จะผิดพลาดไม่ได้เลย เพราะถ้าผิดพลาดย่อมส่งผลต่อตัวเราเอง”

ผลจากการสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่างข้าราชการสตรี จึงกล่าวโดยสรุปได้ว่างานที่มีความสำคัญส่งผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพ เนื่องจากงานที่มีความสำคัญ ทำให้ผู้ปฏิบัติตระหนักและเห็นความสำคัญของงานที่ทำ ทำให้มีความตั้งใจและทุ่มเทในการทำงานอย่างเต็มที่ ส่งผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพ

4.3 งานที่มีอิสระ

งานที่มีอิสระเป็นลักษณะงานที่ให้อำนาจการตัดสินใจให้แก่ผู้ปฏิบัติงานสามารถกำหนดรูปแบบ ขั้นตอนและวิธีการทำงานได้ด้วยตนเอง รวมทั้งมีโอกาสได้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงานได้อย่างเต็มที่ โดยมีข้อคิดเห็นดังนี้

ข้าราชการระดับสูงคนที่ 1 กล่าวว่า “งานราชการส่วนใหญ่อิงระเบียบ ตัดสินใจเองได้ในระดับหนึ่ง แต่บางเรื่องต้องปรึกษาผู้ใหญ่อีกที บางครั้งทำให้รู้สึกทำงานได้ไม่เต็มที่ เพราะไม่สามารถทำตามที่ใจคิดได้ทั้งหมด” ขณะที่ข้าราชการระดับปฏิบัติการคนที่ 3 กล่าวว่า “ผู้บังคับบัญชาให้อำนาจในการกำหนดรูปแบบกระบวนการในการทำงานเพื่อให้งานเสร็จรวดเร็วทันเวลาโดยเน้นประสิทธิภาพเป็นหลัก ทำให้มีอิสระในการทำงานและมีความสุขในการทำงานยิ่งขึ้น” สอดคล้องกับข้อคิดเห็นของข้าราชการระดับปฏิบัติการคนที่ 5 ที่กล่าวว่า “การให้อิสระในการทำงาน ทำให้เรามีโอกาสได้แสดงความสามารถที่มี ถ้าความคิดของเรา o.k. ก็จะเป็นผลงานของเรา”

ผลจากการสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่างข้าราชการสตรี จึงกล่าวโดยสรุปได้ว่างานที่มีอิสระส่งผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพ เนื่องจากงานที่ผู้ปฏิบัติงานสามารถกำหนดรูปแบบ ขั้นตอนและวิธีการทำงานได้ด้วยตนเอง จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีอิสระในการทำงาน สามารถใช้ความรู้ ความสามารถ และความคิดของตนเองในการทำงานได้อย่างเต็มที่ ซึ่งจะช่วยสร้างคามพึงพอใจในการทำงานและส่งผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพ

4.4 งานที่มีความหลากหลายด้านทักษะ

งานที่มีความหลากหลายด้านทักษะเป็นลักษณะงานที่มีกิจกรรมและรูปแบบการทำงานที่หลากหลายและมีความซับซ้อน ซึ่งจำเป็นต้องใช้ทักษะ ความเชี่ยวชาญ และความสามารถที่หลากหลายในการทำงาน โดยมีข้อคิดเห็นดังนี้

ข้าราชการระดับสูงคนที่ 2 กล่าวว่า “ต้องมีความรู้หลากหลาย การมีความรู้หลากหลายช่วยให้ก้าวหน้าเร็วขึ้น เพราะงานที่ทำมีหลายหน้า เวลาสอบเลื่อนระดับ ข้อสอบมีกี่ด้าน ต้องรู้ทุกด้าน ทั้งงานพัสดุ งานคลัง ไม่ใช่รู้เพียงด้านเดียว” สอดคล้องกับความคิดเห็นของข้าราชการระดับปฏิบัติการคนที่ 3 ที่กล่าวว่า “การทำงานที่ต้องใช้ทักษะหลายด้าน ทำให้ผู้บังคับบัญชาเห็นถึงศักยภาพในการทำงาน เนื่องจากสามารถนำความรู้ความสามารถที่มีมาช่วยหน่วยงานเมื่อมีงานหรือกิจกรรมต่าง ๆ ทั้งงานในความรับผิดชอบและงานส่วนรวมของสำนักงาน ทำให้เป็นที่รักและยอมรับของผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานส่งผลต่อการประเมินผลการทำงาน”

ผลจากการสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่างข้าราชการสตรี จึงกล่าวโดยสรุปได้ว่างานที่มีความหลากหลายด้านทักษะส่งผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพ เนื่องจากการใช้ทักษะ ความเชี่ยวชาญและความสามารถที่หลากหลายในการทำงาน ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรอบรู้ พร้อมในการพัฒนาตนเองเพื่อความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

4.5 งานที่มีการป้อนข้อมูลย้อนกลับ

งานที่มีการป้อนข้อมูลย้อนกลับเป็นลักษณะงานที่ผู้ปฏิบัติมีโอกาสได้รับข้อมูลย้อนกลับเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานของตน และสามารถประเมินผลการทำงานของตนเองได้ โดยมีข้อคิดเห็นดังนี้

ข้าราชการระดับปฏิบัติการคนที่ 3 กล่าวว่า “การป้อนข้อมูลย้อนกลับทั้งจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ทำให้เราสามารถประเมินตนเองได้ และมีโอกาสนำข้อมูลมาปรับปรุงพัฒนางานของเราให้ดียิ่งขึ้นได้” สอดคล้องกับความคิดเห็นของข้าราชการระดับปฏิบัติการคนที่ 5 ที่กล่าวว่า “เมื่อประชาชนที่มารับบริการพอใจ เราก็ตีใจ เวลามีคนมาชมเราก็ชอบ ยิ่งถ้าผู้บริหารเห็น จะส่งผลดีต่อผลการประเมิน”

ผลจากการสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่างข้าราชการสตรี จึงกล่าวโดยสรุปได้ว่างานที่มีการป้อนข้อมูลย้อนกลับส่งผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพ เนื่องจากงานที่ผู้ปฏิบัติงานมีโอกาสได้รับข้อมูลย้อนกลับเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานของตน ทำให้สามารถประเมินผลการทำงานของตนและนำมาปรับปรุงพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานให้ดีขึ้น และส่งผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพ

จากการสัมภาษณ์จะเห็นได้ว่าปัจจัยคุณลักษณะงานเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของผู้หญิง โดยลักษณะงานจะสร้างแรงจูงใจในการทำงานและปรับปรุงพัฒนางานให้ดีขึ้น ทั้งงานที่มีเอกลักษณ์ซึ่งทำให้ผู้ปฏิบัติเกิดความภูมิใจที่ได้ทำงานตั้งแต่ต้นจน

จบกระบวนการ งานที่มีความสำคัญซึ่งทำให้ผู้ปฏิบัติตระหนักและเห็นความสำคัญของงานที่ทำให้ทำให้เกิดความตั้งใจในการทำงานอย่างเต็มที่ งานที่มีอิสระซึ่งทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีอิสระในการกำหนดรูปแบบวิธีการทำงานด้วยตนเอง ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีโอกาสได้แสดงความรู้ความสามารถในการทำงานได้อย่างเต็มที่ งานที่ความหลากหลายด้านทักษะ ซึ่งเป็นการใช้ทักษะหลากหลายด้านในการทำงาน ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรอบรู้ พร้อมในการพัฒนาตนเองเพื่อความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และงานที่มีการป้อนข้อมูลย้อนกลับ ซึ่งเป็นงานที่ผู้ปฏิบัติงานมีโอกาสได้รับข้อมูลป้อนกลับจากผลการปฏิบัติงานของตน ทำให้สามารถประเมินผลการทำงานของตนและนำมาปรับปรุงพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานให้ดีขึ้น ซึ่งองค์ประกอบต่างๆ ด้านลักษณะงานเหล่านี้ย่อมส่งผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของบุคคลในองค์กร

5. ทศนคติเกี่ยวกับบทบาททางเพศ

ทศนคติเกี่ยวกับบทบาททางเพศเป็นความคิดเห็นของบุคคลเกี่ยวกับบทบาททางเพศ ซึ่งเชื่อว่าผู้หญิงและผู้ชายควรมีบทบาทและหน้าที่เท่าๆ กัน หรือเป็นแบบเสรีนิยม (egalitarian) โดยเป็นการสะท้อนมิติทางด้านของสังคมเกี่ยวกับบทบาทชายหญิง ผลการสัมภาษณ์พบทศนคติที่สอดคล้องกับทศนคติเกี่ยวกับบทบาททางเพศคือ ทศนคติที่มีต่อผู้บริหารสตรี ทศนคติที่มีต่อบทบาทของผู้หญิง ทศนคติที่มีต่อแนวคิดสตรีนิยม

5.1 ทศนคติที่มีต่อผู้บริหารสตรี

ทศนคติที่มีต่อผู้บริหารสตรีเป็นการที่บุคคลให้ความเคารพ ยอมรับความสามารถ และผลงานของผู้หญิงที่ดำรงตำแหน่งบริหาร สอดคล้องกับข้อคิดเห็นดังนี้

ข้าราชการระดับสูงคนที่ 1 กล่าวว่า “มีการยอมรับความสามารถของผู้หญิงมากขึ้น ยกเว้นการทำงานบางอย่าง ทำให้การทำงานง่ายขึ้น และผู้หญิงมีโอกาสก้าวหน้ามากขึ้น” สอดคล้องกับความคิดเห็นของข้าราชการระดับสูงคนที่ 2 ที่กล่าวว่า “สำหรับบางอาชีพ งานที่ต้องใช้กำลังแรงหรือลักษณะทางกายภาพของความเป็นผู้ชาย เช่น ทหาร ตำรวจ ความเป็นผู้ชายจะได้เปรียบกว่า แต่ในแง่ของการใช้สติปัญญาหรือความสามารถ ผู้หญิงมีศักยภาพไม่แพ้ผู้ชาย และในปัจจุบันมีการยอมรับความรู้ความสามารถของผู้หญิงเท่ากับผู้ชาย ดังนั้น ผู้หญิงมีโอกาสก้าวหน้าในอาชีพไม่แตกต่างกัน ขึ้นกับโอกาสและความรู้ความสามารถของแต่ละคน” เช่นเดียวกับความคิดเห็นของข้าราชการระดับปฏิบัติการคนที่ 2 ที่กล่าวว่า “ลูกน้องให้การยอมรับในความสามารถของผู้หญิงเท่ากับผู้ชาย บริหารงานได้เหมือนกัน ส่วนตัวคิดว่า การยอมรับความสามารถหรือผลงานขึ้นกับตัวบุคคลหรือพฤติกรรมของผู้บริหารมากกว่า และใน

ปัจจุบันผู้หญิงก็สามารถเป็นผู้บริหารได้เหมือนกับผู้ชาย” ในทำนองเดียวกัน ข้าราชการระดับปฏิบัติการคนที่ 3 ได้แสดงทัศนะว่า “ปัจจุบันผู้หญิงได้รับการยอมรับความสามารถมากขึ้นเท่าเทียมกับผู้ชาย เว้นแต่ลักษณะงานบางอย่างที่ต้องใช้ความแข็งแรง ลักษณะทางกายภาพที่เป็นผู้ชาย แต่ในแง่ความเป็นผู้นำ การเป็นผู้บริหารหรือการใช้สติปัญญาผู้หญิงเก่งไม่แพ้ผู้ชายและมีความอดทนสูงกว่าด้วย” ในขณะที่ข้าราชการระดับสูงคนที่ 3 กล่าวว่า “ผู้ชายยอมรับผลงานและความสามารถของผู้หญิงมากขึ้น แต่ยังมีภารกิจติดกันอยู่ ถ้าหากเป็นคู่แข่งกัน มักจะถูกถามว่าเป็นผู้หญิงจะทำได้หรือ โดยเฉพาะในหน่วยงานที่มีผู้ชายเป็นหลัก จะมีค่านิยม วัฒนธรรม กระบวนทัศน์ที่ให้โอกาสแก่ผู้ชายมากกว่า ผู้หญิงต้องพิสูจน์ตนเอง ทำงานหนักมากกว่าผู้ชาย เพื่อให้ได้รับการยอมรับในองค์กร ดังนั้นการปรับค่านิยม วัฒนธรรม กระบวนทัศน์ในองค์กรให้โอกาสและยอมรับผู้หญิงมากขึ้นส่งผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของผู้หญิง” สอดคล้องกับความคิดเห็นของข้าราชการระดับสูงคนที่ 4 ที่กล่าวว่า “ในหน่วยงานนี้ผู้ชายยังคงเป็นผู้มีบทบาทหลัก แต่การยอมรับผลงานความสามารถของผู้หญิงเพิ่มขึ้น ทำให้ผู้หญิงมีโอกาสมากขึ้นในการก้าวเป็นผู้บริหารขององค์กร แม้ว่าจะมีการยอมรับผลงานของผู้หญิงเพิ่มขึ้น แต่หากผลงานหรือความสามารถของผู้หญิงเท่ากับผู้ชาย องค์กรจะเลือกผู้ชายเป็นผู้บริหาร แต่ถ้าผลงานหรือความสามารถของผู้หญิงสูงกว่าผู้ชาย ก็จะเลือกผู้หญิง ดังนั้น อย่างไรก็ตามผู้หญิงต้องมีผลงานมากกว่าหรือมีความสามารถสูงกว่าผู้ชาย จึงจะมีโอกาสได้รับการพิจารณา”

ผลจากการสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่างข้าราชการสตรี จึงกล่าวโดยสรุปได้ว่าทัศนคติที่มีต่อผู้บริหารสตรีส่งผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของผู้หญิง เนื่องจากทัศนคติที่มีต่อผู้บริหารสตรีเป็นพฤติกรรมของบุคคลที่แสดงออกถึงความเชื่อมั่นที่มีต่อความสามารถและผลงานของผู้หญิง การยอมรับความสามารถและผลงานของผู้หญิง ย่อมเพิ่มโอกาสความก้าวหน้าของผู้หญิง อย่างไรก็ตาม ผู้หญิงยังต้องทำงานหนักกว่าผู้ชายเพื่อให้ได้รับการยอมรับในความสามารถและผลงาน ขณะเดียวกันโอกาสความก้าวหน้าของผู้หญิงขึ้นกับความรู้ความสามารถของแต่ละบุคคลด้วย ยกเว้นในบางอาชีพที่ต้องใช้กำลังหรือต้องใช้ลักษณะความเป็นผู้ชาย

5.2 ทัศนคติที่มีต่อบทบาทของผู้หญิง

ทัศนคติที่มีต่อบทบาทของผู้หญิงเป็นความคิดเห็นที่มีต่อการแต่งงาน การเป็นแม่ ความเฉลียวฉลาด และการทำงานของหญิง รวมทั้งบทบาทในการจัดการงานและความรับผิดชอบในครอบครัว สอดคล้องกับข้อคิดเห็นดังนี้

ข้าราชการระดับสูงคนที่ 1 มองว่าทัศนคติที่มีต่อบทบาทของผู้หญิงเปลี่ยนแปลงไปจากในอดีตโดยกล่าวว่า “สังคมในปัจจุบัน ผู้ชายช่วยดูแลครอบครัวมากขึ้น

ไม่ได้ถือว่าเรื่องภายในบ้านเป็นเรื่องของผู้หญิงอย่างเดียว สิ่งนี้ช่วยให้ผู้หญิงมีเวลาทุ่มเทในการทำงานได้อย่างเต็มที่ ส่งผลให้มีโอกาสก้าวหน้ามากขึ้น” สอดคล้องกับความคิดเห็นของข้าราชการระดับสูงคนที่ 2 ที่กล่าวว่า “ในปัจจุบัน ผู้หญิงผู้ชายมีบทบาททำงานบ้านเหมือนกัน ควรช่วยกันดูแลลูกและครอบครัว ไม่ใช่โยนภาระเป็นของผู้หญิงฝ่ายเดียว บางครอบครัวสามีช่วยดูแลลูก สนับสนุนการทำงานของภรรยาอย่างเต็มที่ ทำให้ผู้หญิงสามารถทำงานได้อย่างเต็มที่ ไม่ต้องกังวล โอกาสก้าวหน้าก็มากกว่าคนที่สามีต้องการให้ทำงานบ้านหรืออยู่บ้านเลี้ยงลูกอย่างเดียว” เช่นเดียวกับข้าราชการระดับสูงคนที่ 3 กล่าวเพิ่มเติมในประเด็นนี้ว่า “ผู้ชายมักคิดว่าผู้หญิงควรอยู่บ้านเป็นแม่บ้านมากกว่ามาทำงานนอกบ้าน และส่วนใหญ่เชื่อว่าผู้ชายเป็นคนมีอำนาจ เป็นคนควบคุมมากกว่าผู้หญิง มักเอาความคิดที่ตนเองเป็นใหญ่ภายในบ้านมาใช้ในที่ทำงานด้วย ซึ่งตรงนี้มองว่าไม่ใช่ มองว่าบทบาทของผู้หญิงมีบทบาททั้งในครอบครัวและในการทำงาน ดังนั้นในการรับราชการผู้หญิงต้องอดทน หนักแน่น และต้องคิดเชิงบวก จึงจะสามารถฝ่าฟันอุปสรรคต่างๆ ไปได้”

ผลจากการสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่างข้าราชการสตรี จึงกล่าวโดยสรุปได้ว่าทัศนคติที่มีต่อบทบาทของผู้หญิงส่งผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของผู้หญิง เนื่องจากในอดีตสังคมมองว่าผู้หญิงมีบทบาทหลักในการดูแลบ้านและครอบครัว แต่ในปัจจุบันบทบาทของผู้หญิงเปลี่ยนจากแม่บ้านซึ่งมีหน้าที่ดูแลลูกและครอบครัวมาเป็นกำลังแรงงานหลักในการหารายได้มาจุนเจือครอบครัวเช่นเดียวกับผู้ชาย ทัศนคติเกี่ยวกับบทบาทของผู้หญิงเริ่มเปลี่ยนแปลงไป มีการยอมรับความเฉลียวฉลาดของผู้หญิงในการทำงานหรือมีการยอมรับผู้หญิงในบทบาทของผู้หญิงทำงานทัดเทียมกับผู้ชายมากขึ้น สิ่งนี้ส่งผลต่อความคาดหวังที่มีต่อบทบาทภายในบ้านของผู้หญิง ซึ่งเมื่อผู้หญิงมีบทบาททั้งภายในบ้านและนอกบ้าน ความคาดหวังที่มีต่อบทบาทผู้หญิงในการรับผิดชอบดูแลครอบครัวเปลี่ยนแปลงไป ซึ่งการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวมีความสัมพันธ์กับความก้าวหน้าในอาชีพของผู้หญิง

5.3 ทัศนคติที่มีต่อแนวคิดสตรีนิยม

ทัศนคติที่มีต่อแนวคิดสตรีนิยมเป็นความคิดเห็นของผู้บริหารสตรีเกี่ยวกับสิทธิสตรีและลักษณะความเป็นผู้หญิง สอดคล้องกับข้อคิดเห็นดังนี้

ข้าราชการระดับสูงคนที่ 2 กล่าวว่า “ลักษณะความเป็นผู้หญิงไม่เป็นอุปสรรคต่อความก้าวหน้า ผู้หญิงและผู้ชายมีสิทธิเท่าเทียมกันในปัจจุบัน และเห็นว่าลักษณะบางอย่างของผู้หญิงส่งผลให้ประสบความสำเร็จในการทำงานมากกว่าผู้ชาย เช่น ความรอบคอบ ความเรียบร้อย ความอ่อนหวาน การประนีประนอม ลักษณะเหล่านี้ส่งผลดีต่อการบริหารงาน” สอดคล้องกับความคิดเห็นของข้าราชการระดับปฏิบัติการคนที่ 3 ที่กล่าวว่า “ความเป็นผู้หญิง

อาจเป็นอุปสรรคในการเป็นผู้บริหารในอดีต แต่ในสังคมปัจจุบันผู้หญิงผู้ชายมีโอกาสในการก้าวหน้าได้อย่างเท่าเทียม ความอ่อนโยน ลักษณะบางประการของผู้หญิงเป็นส่วนช่วยให้ผู้หญิงมีโอกาสก้าวหน้าในอาชีพมากขึ้น” เช่นเดียวกับข้าราชการระดับปฏิบัติการคนที่ 4 ที่กล่าวเพิ่มเติมในประเด็นนี้ว่า “ความเป็นผู้หญิงทำให้มีความอดทนในเรื่องต่างๆ มากกว่าผู้ชาย ดังนั้น การแสดงออกจะแตกต่างกัน การเก็บอารมณ์ความรู้สึก คำพูดการแสดงออกที่อ่อนโยนกว่าจะ ช่วยส่งเสริมความก้าวหน้าในอาชีพการงานของผู้หญิงได้” ในขณะที่ข้าราชการระดับปฏิบัติการคนที่ 5 กล่าวว่า “คนทั่วไปมองว่า ผู้หญิงเรื่องมาก เจ้าระเบียบ ใช้อารมณ์ในการทำงาน แต่ในปัจจุบันภาพตรงนี้อาจเปลี่ยนไป ในหน่วยงานมีผู้บริหารผู้หญิงหลายคนที่มีความสามารถและมีศักยภาพในการทำงานสูงมาก มีบทบาทในการเป็นผู้นำทางความคิดหลายๆ อย่างและมีภาวะความเป็นผู้นำสูงและได้รับการยอมรับจากลูกน้อง ดังนั้น คิดว่าการมีผู้บริหารผู้หญิงเป็นเรื่องดี เพราะมีลักษณะประนีประนอม นุ่มนวลมากกว่าในการบริหาร”

ผลจากการสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่างข้าราชการสตรี จึงกล่าวโดยสรุปได้ว่าทัศนคติที่มีต่อแนวคิดสตรีนิยมส่งผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของผู้หญิง เนื่องจากผู้หญิงกับผู้ชายมีสิทธิเท่าเทียมกัน ผู้หญิงมีสิทธิที่จะก้าวหน้าในอาชีพการงานทัดเทียมกับผู้ชาย ไม่ถูกจำกัดจากลักษณะความเป็นผู้หญิง

จากการสัมภาษณ์จะเห็นได้ว่าทัศนคติเกี่ยวกับบทบาททางเพศเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของผู้หญิง โดยค่านิยมของสังคมที่มีต่อผู้หญิงทำงานเปลี่ยนไปในทิศทางที่ดีขึ้น สังคมให้การยอมรับบทบาทของผู้หญิงทำงานมากขึ้น ดังจะเห็นได้จากการมีผู้หญิงทำงานอยู่ในทุกวงการ สะท้อนมุมมองเกี่ยวกับบทบาททางเพศในสังคมไทยในปัจจุบันซึ่งมองว่าผู้หญิงและผู้ชายควรมีบทบาทและหน้าที่เท่าๆ กัน ทัศนคติเกี่ยวกับบทบาททางเพศในลักษณะนี้เป็นแนวคิดแบบเสรีนิยม (Egalitarian) โดยการยอมรับความสามารถและผลงานของผู้หญิงที่เพิ่มขึ้นส่งผลทางบวกต่อโอกาสความก้าวหน้าของผู้หญิง ส่วนการยอมรับบทบาทผู้หญิงในมิตินอกบ้านหรือบทบาทของผู้หญิงทำงาน ทำให้ความคาดหวังที่มีต่อผู้หญิงในการดูแลบ้านและครอบครัวเปลี่ยนแปลงไป ซึ่งการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวมีความสัมพันธ์กับความก้าวหน้าในอาชีพของผู้หญิง นอกจากนั้นทัศนคติเกี่ยวกับสิทธิของผู้หญิง ซึ่งมองว่าผู้หญิงกับผู้ชายมีสิทธิเท่าเทียมกัน ผู้หญิงควรมีสิทธิที่จะก้าวหน้าในอาชีพการงานทัดเทียมกับผู้ชาย ไม่ถูกจำกัดจากลักษณะความเป็นผู้หญิง ทัศนคติดังกล่าวช่วยส่งเสริมผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของผู้หญิง

6. ความผูกพันในอาชีพ

ความผูกพันในอาชีพเป็นความรู้สึกของบุคคลที่มีต่ออาชีพของตน เป็นความรู้สึกจงรักภักดีและให้ความสำคัญต่ออาชีพ ตลอดจนความตั้งใจทุ่มเททำงานตามบทบาทอาชีพที่เลือกและปรารถนาที่จะคงอยู่ในอาชีพต่อไป ผลการสัมภาษณ์พบเงื่อนไขที่สอดคล้องกับความผูกพันในอาชีพคือ เอกลักษณะทางด้านอาชีพ การวางแผนอาชีพ ความอดทนในอาชีพ

6.1 เอกลักษณะทางด้านอาชีพ

เอกลักษณะทางด้านอาชีพเป็นทัศนคติของบุคคลที่มีต่ออาชีพ เป็นการยอมรับและให้ความสำคัญกับอาชีพ สอดคล้องกับข้อคิดเห็นดังนี้

ข้าราชการระดับสูงคนที่ 1 กล่าวว่า “มีความรักในงานที่ทำ เมื่อรักในงานที่ทำ เราก็จะทำงานนั้นได้ดี และมีความสุขในการทำงาน ส่งผลให้มีความคิดสร้างสรรค์ใหม่ๆ อยู่เสมอ” สอดคล้องกับความคิดเห็นของข้าราชการระดับปฏิบัติการคนที่ 2 ที่กล่าวว่า “รักในการเป็นข้าราชการ มองว่าอาชีพนี้สำคัญ เพราะเป็นการรับใช้ประชาชน” เช่นเดียวกับข้าราชการระดับสูงคนที่ 3 ที่กล่าวเพิ่มเติมในประเด็นนี้ว่า “เป็นข้าราชการมีอาชีพ รับราชการเพราะรัก และภูมิใจในความ เป็นข้าราชการ มองว่าการรับราชการเป็นส่วนหนึ่งของชีวิต การรักในงาน ทำให้มีความสุขในการทำงาน” ขณะที่ข้าราชการระดับสูงคนที่ 4 กล่าวว่า “อาชีพข้าราชการเป็นอาชีพที่สำคัญ มีหน้าที่รับใช้ประชาชน รักการทำงานตรงนี้ เมื่อรักในงานที่ทำ เราก็ต้องทำหน้าที่ให้ดีที่สุด ต้องทำงานให้เต็มที่”

ผลจากการสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่างข้าราชการสตรี จึงกล่าวโดยสรุปได้ว่า เอกลักษณะทางด้านอาชีพส่งผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของผู้หญิง โดยการให้ความสำคัญและการยอมรับว่าการรับราชการเป็นส่วนหนึ่งในชีวิตของตน ทำให้เกิดความรู้สึกรักและภูมิใจในงาน จึงทุ่มเททำงานอย่างเต็มที่และส่งผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพ

6.2 การวางแผนอาชีพ

การวางแผนอาชีพเป็นการกำหนดเป้าหมายด้านอาชีพ การวางแผนและกลยุทธ์เพื่อพัฒนาตนเองให้มีความก้าวหน้าในอาชีพที่ทำอยู่ สอดคล้องกับข้อคิดเห็นดังนี้

ข้าราชการระดับสูงคนที่ 4 กล่าวว่า “การวางแผนอาชีพมีความสำคัญ ตอนแรกรับราชการในอีกตำแหน่งหนึ่ง รู้สึกว่าเราเหนื่อยไม่มีความสุข ตำแหน่งก็ไม่ก้าวหน้า จึงสอบเปลี่ยนสายงานจากสายงานเดิมมาเป็นสายงานในปัจจุบัน ต้องอ่านหนังสือ ทำผลงาน เพื่อความก้าวหน้าในอาชีพ” สอดคล้องกับความคิดเห็นของข้าราชการระดับปฏิบัติการคนที่ 3 ที่กล่าวว่า “ความก้าวหน้าในวิชาชีพต้องมีการวางแผนความก้าวหน้าที่ชัดเจน รู้ว่าต้องการอะไร

กำหนดเป้าหมายที่ชัดเจน เพราะตำแหน่งในสายงานบางสายจะเติบโตได้ดีแตกต่างกันในแต่ละองค์กร จึงต้องมีการวางแผนที่ดี” เช่นเดียวกับข้าราชการระดับสูงคนที่ 3 ที่กล่าวว่า “ความสำเร็จขึ้นอยู่กับการวางแผนที่เกิดจากการกำหนดเป้าหมายชีวิต การแสวงหาโอกาสให้กับตัวเอง เป็นคนอดทน มุ่งมั่น ไม่เกียจงาน และฝึกให้เป็นคนมองและคิดเชิงบวก” และข้าราชการระดับสูงคนที่ 2 กล่าวเพิ่มเติมในประเด็นนี้ว่า “ตอนแรกที่ทำงาน ก้าวหน้าไปตามลำดับขั้น ไม่ก็ปีตำแหน่งก็ตัน ตอนแรกไม่คิดอะไร ทำงานไม่ได้วางแผนอะไร มาเริ่มวางแผนเมื่อเด็กแซงหน้าไปแล้ว ถึงตอนนี้ต้องมาสอบเลื่อนระดับ สอบอยู่หลายปีเหมือนกัน”

ผลจากการสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่างข้าราชการสตรี จึงกล่าวโดยสรุปได้ว่าการวางแผนอาชีพส่งผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของผู้หญิง โดยการวางแผนอาชีพทำให้มีการเป้าหมายที่ชัดเจนด้านอาชีพ รวมทั้งมีการวางแผนและแสวงหาโอกาสในความก้าวหน้าให้กับตนเอง

6.3 ความอดทนในอาชีพ

ความอดทนในอาชีพเป็นความตั้งใจที่จะทำงานตามอาชีพและปรารถนาที่จะคงอยู่ในอาชีพต่อไป โดยอดทนต่อความยุ่งยากและปัญหาอุปสรรคที่เกิดจากการทำงาน สอดคล้องกับข้อคิดเห็นดังนี้

ข้าราชการระดับปฏิบัติการคนที่ 3 กล่าวว่า “ไม่คิดจะลาออกจากราชการ แม้ว่าจะมีปัญหาหลายอย่าง เพราะอาชีพราชการเป็นอาชีพที่มั่นคง หากลาออกไป ปัญหาจบก็จริง แต่โอกาสอนาคตของเราก็จบเหมือนกัน” สอดคล้องกับความคิดเห็นของข้าราชการระดับสูงคนที่ 3 ที่กล่าวว่า “ตั้งใจที่จะทำงานจนกว่าจะเกษียณ ภูมิใจที่ได้รับราชการและอยากจะทำหน้าที่ตามลำดับขั้น” เช่นเดียวกับข้าราชการระดับปฏิบัติการคนที่ 4 ที่กล่าวว่า “การทำงานทุกที่มีปัญหา ถ้าเรามองแต่อุปสรรคก็เกิดความท้อถอย ต้องมองปัญหาอุปสรรคเป็นแรงผลักดันในการทำงานให้สำเร็จมากกว่า” ขณะที่ข้าราชการระดับสูงคนที่ 5 กล่าวว่า “ความอดทนต่อปัญหาและอุปสรรคในการทำงาน ทำให้เราสามารถฝ่าฟันปัญหาและอุปสรรคต่างๆ ไปได้”

ผลจากการสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่างข้าราชการสตรี จึงกล่าวโดยสรุปได้ว่าความอดทนในอาชีพส่งผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของผู้หญิง โดยความอดทนในอาชีพทำให้มีแรงผลักดันในการทำงานให้สำเร็จและสามารถฝ่าฟันปัญหาอุปสรรคในการทำงานได้

จากการสัมภาษณ์จะเห็นได้ว่าความผูกพันในอาชีพเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของผู้หญิง โดยการยอมรับ รักและผูกพันในอาชีพ และให้ความสำคัญต่อ

อาชีพส่งผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพ หากบุคคลมีความผูกพันในอาชีพ บุคคลนั้นย่อมต้องการความก้าวหน้าในอาชีพ

7. การรับรู้ความสามารถของตนเอง

การรับรู้ความสามารถของตนเองเป็นความเชื่อมั่นของบุคคลซึ่งส่งผลต่อความคิดและการแสดงพฤติกรรมของบุคคล ผลการสัมภาษณ์พบเงื่อนไขที่สอดคล้องกับการรับรู้ความสามารถของตนเองคือ การรับรู้ความสามารถของตนเองด้านทั่วไปและการรับรู้ความสามารถของตนเองด้านสังคม

7.1 การรับรู้ความสามารถของตนเองด้านทั่วไป

การรับรู้ความสามารถของตนเองด้านทั่วไปเป็นการรับรู้ความสามารถของตนเองของผู้ปฏิบัติงานในการทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมายและพร้อมที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ เพื่อพัฒนางานของตนเอง รวมทั้งมีความมุ่งมั่นพยายามที่จะเอาชนะปัญหาอุปสรรคในการทำงานและบรรลุผลสำเร็จตามที่ได้ตั้งเป้าหมายไว้ สอดคล้องกับข้อคิดเห็นดังนี้

ข้าราชการระดับสูงคนที่ 2 กล่าวว่า “การรับรู้หรือเชื่อมั่นในความสามารถของตนเองมีผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพ เพราะเมื่อเรารู้ระเบียบข้อปฏิบัติต่างๆ ในการทำงาน ทำให้มีแนวทางในการทำงานที่ชัดเจน ไม่กลัวว่าจะทำผิดพลาด เพราะทำงานอย่างมีสติ รอบรู้ในงานที่ทำ” สอดคล้องกับความคิดเห็นของข้าราชการระดับสูงคนที่ 4 ที่กล่าวว่า “การรับรู้ความสามารถของตนเองมีผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพ แต่ต้องรู้จักจริง ต้องทำการบ้าน ต้องเตรียมตัว ซึ่งถ้าเรามีตรงนี้ จะสร้างความน่าเชื่อถือในการทำงาน เป็นที่ยอมรับของทั้งผู้บริหารและผู้ปฏิบัติ” เช่นเดียวกับข้าราชการระดับสูงคนที่ 3 ที่กล่าวเพิ่มเติมในประเด็นนี้ว่า “การรับรู้ความสามารถของตนเองมีผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพ แต่ต้องรู้ในงาน ดังนั้น คนทำงานต้องพัฒนาตนเองตลอดเวลา เหมือนเอาเสบียงใส่เป้ขึ้นหลัง จะใช้เมื่อไรสามารถเอามาใช้ได้” ขณะที่ข้าราชการระดับปฏิบัติการคนที่ 3 กล่าวเพิ่มเติมในประเด็นนี้ว่า “ในการทำงานผู้ปฏิบัติงานจำเป็นต้องมีความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง จะทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น ส่งผลต่อบุคลิกภาพที่ดี มีความน่าเชื่อถือ และได้รับการยอมรับจากบุคคลอื่น” สอดคล้องกับข้าราชการระดับสูงคนที่ 1 ที่กล่าวว่า “การรับรู้ความสามารถของตนเองทำให้เรามีความมั่นใจในความรู้ความสามารถ และมีความมั่นใจในตนเองว่าด้วยความรู้ความสามารถที่เราจะทำให้งานสำเร็จลงได้ด้วยดี นอกจากนั้น ยังช่วยให้เราสามารถพัฒนางาน ทำงานที่มีความลึกซึ้งหรือยากให้สำเร็จตามเป้าหมายได้”

ผลจากการสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่างข้าราชการสตรี จึงกล่าวโดยสรุปได้ว่าการรับรู้ความสามารถของตนเองด้านทั่วไปส่งผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของผู้หญิง โดยบุคคลที่มีการรับรู้ความสามารถของตนเอง ทำให้มีความมั่นใจในการทำงาน มีแนวทางในการทำงานที่ชัดเจน มีความน่าเชื่อถือได้รับการยอมรับจากบุคคลอื่น และเชื่อว่าตนเองสามารถทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมายส่งผลต่อโอกาสความก้าวหน้าในอาชีพ

7.2 การรับรู้ความสามารถของตนเองด้านสังคม

การรับรู้ความสามารถของตนเองด้านสังคมเป็นความมั่นใจของผู้ปฏิบัติงานในการทำความรู้จัก ติดต่อบุคคล และเข้าร่วมกลุ่มทางสังคมกับบุคคลอื่น สอดคล้องกับข้อคิดเห็นดังนี้

ข้าราชการระดับสูงคนที่ 1 กล่าวว่า “ความมั่นใจในความสามารถของตนเองในการติดต่อบุคคลกับผู้อื่นมีผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพ การรู้จักคนเยอะ การมีเครือข่ายช่วยให้เรื่องยากกลายเป็นเรื่องง่าย ช่วยในเรื่องการติดต่อประสานงานเรื่องต่างๆ ทำให้งานสำเร็จได้โดยง่าย” สอดคล้องกับความคิดเห็นของข้าราชการระดับสูงคนที่ 3 ที่กล่าวว่า “ความสามารถในการเข้าสังคม การมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี ทำให้มีความมั่นใจในการเข้าสังคม ใครมีจะทำให้มีเสน่ห์ ช่วยเสริมสร้างความก้าวหน้าในอาชีพ” และข้าราชการระดับสูงคนที่ 4 กล่าวเพิ่มเติมในประเด็นนี้ว่า “บุคคลที่มีลักษณะเด่นทางการสื่อสาร มีลักษณะประนีประนอมจะส่งผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพมากกว่าคนเก็บตัว เนื่องจากงานด้านบริหาร หลีกเลี่ยงไม่ได้ที่จะต้องติดต่อบุคคลกับคนอื่น ทั้งการประสานงาน การแก้ปัญหาต่างๆ ต้องทำงานกับคนทั้งสิ้น แม้แต่การสั่งงานก็ต้องมีการติดต่อบุคคลที่ดี เพื่อให้ลูกน้องเข้าใจนโยบายหรือคำสั่ง”

ผลจากการสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่างข้าราชการสตรี จึงกล่าวโดยสรุปได้ว่าการรับรู้ความสามารถของตนเองด้านสังคมส่งผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของผู้หญิง โดยบุคคลที่มีการรับรู้ความสามารถของตนเองด้านสังคม ทำให้มีความมั่นใจในการเข้าสังคม มีเครือข่ายในการทำงาน ช่วยในการติดต่อประสานงานในการทำงานอันจะส่งผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพ

จากการสัมภาษณ์จะเห็นได้ว่าการรับรู้ความสามารถของตนเองเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของผู้หญิง บุคคลจะมีความเชื่อหรือรับรู้ถึงความสามารถของตนเองแตกต่างกัน อันจะส่งผลให้มีการแสดงพฤติกรรมออกมาแตกต่างกัน ดังนั้น บุคคลที่มีการรับรู้ความสามารถของตนเองในระดับสูงเชื่อว่าตนเองสามารถแสดงพฤติกรรมเพื่อบรรลุเป้าหมายได้ ส่งผลให้บุคคลมีความมั่นใจในตนเอง มีความอดทน อุทิศและพร้อมที่จะฝ่าฟันอุปสรรคเพื่อบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ ดังนั้น บุคคลที่มีการรับรู้ความสามารถของตนเองจะมี

ความมั่นใจในการทำงานและเชื่อว่าตนเองสามารถทำงานให้บรรลุผลสำเร็จได้ ส่งผลให้มีผลการปฏิบัติงานสูงขึ้น นำไปสู่การประสบความสำเร็จในอาชีพ การรับรู้ความสามารถของตนเองจึงเป็นความมั่นใจในความสามารถของตนในการทำงานให้สำเร็จและมีความเชื่อมั่นที่จะก้าวหน้าในอาชีพของตน โดยการรับรู้ความสามารถของตนเองด้านทั่วไป ทำให้บุคคลมีแนวทางในการทำงานที่ชัดเจน มีความน่าเชื่อถือได้รับการยอมรับจากบุคคลอื่น มีความมั่นใจในการทำงานและเชื่อว่าตนเองสามารถทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมายได้ อันจะเอื้อให้เกิดความก้าวหน้าในอาชีพ ส่วนการรับรู้ความสามารถของตนเองด้านสังคม ทำให้มีความมั่นใจในการเข้าสังคม มีเครือข่ายในการทำงาน ช่วยในการติดต่อประสานงานในการทำงานอันจะส่งผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพ

8. ปัจจัยอื่น ๆ

ปัจจัยสำคัญอีกปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของบุคคล ซึ่งเป็นข้อค้นพบเพิ่มเติมจากผลการวิจัยเชิงคุณภาพ คือบุคคลต้องมีแรงขับหรือแรงผลักดันภายในตนเอง ซึ่งเป็นคุณลักษณะส่วนบุคคล นำมาซึ่งความสำเร็จในอาชีพ ปัจจัยจิตวิทยาเกี่ยวข้องกับลักษณะทางด้านจิตใจของบุคคล อาทิ ความมุ่งมั่น แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และความทะเยอทะยาน โดยบุคคลที่มีแรงผลักดันภายในจิตใจของตนเองสูงมีโอกาask้าวหน้าในอาชีพมากกว่าบุคคลที่มีแรงผลักดันภายในจิตใจน้อย สอดคล้องกับความคิดเห็นดังนี้

ข้าราชการระดับสูงคนที่ 4 กล่าวว่า “จะความก้าวหน้าในอาชีพหรือไม่ ขึ้นกับตัวเองด้วย ต้องมีความมุ่งมั่น มีการเตรียมตัวเอง พัฒนาตนเองอยู่เสมอ มีความรับผิดชอบ เสียสละในการทำงาน จึงจะได้รับความไว้วางใจจากผู้บริหารและก้าวหน้าในหน้าที่การงาน” สอดคล้องกับความคิดที่ของข้าราชการระดับสูงคนที่ 5 ที่กล่าวว่า “ความก้าวหน้าในอาชีพขึ้นกับตัวบุคคลหรือความต้องการส่วนบุคคลด้วย ต้องมีความต้องการที่จะก้าวหน้า อยากรับผิดชอบ อยากรับผิดชอบที่ได้อาศัยความรู้ความสามารถได้อย่างเต็มที่ มีความทะเยอทะยาน จึงจะก้าวหน้า ถ้าคิดทำงานแบบเช้าชามเย็นชาม ไม่มีทาง แบบนี้ทำงานไปเรื่อย ไม่มีอนาคต” เช่นเดียวกับข้าราชการระดับสูงคนที่ 1 กล่าวว่า “บางคนไม่อยากจะก้าวหน้า เพราะเค้าคิดว่าอยู่ตรงนี้ก็ดีอยู่แล้ว ไม่ต้องเหนื่อยแม้ว่าจะไม่ได้เลื่อนตำแหน่ง เค้าพอใจแค่นั้น เราเป็นหัวหน้าก็ทำอะไรไม่ได้” ขณะที่ข้าราชการระดับปฏิบัติการคนที่ 2 กล่าวเพิ่มเติมในประเด็นนี้ว่า “ขึ้นกับตัวเราเองด้วยว่าอยากก้าวหน้าหรือเปล่า ถ้าเราอยากก้าวหน้าก็ต้องวางแผนในการพัฒนาตนเอง ต้องมีการวางแผนว่าถึงขั้นนี้ต้องทำอะไร ไปเรียนต่อ อบรมอะไรเพื่อให้เรามีโอกาสมากขึ้น ไม่ได้เป็นการข้ามขั้นตอน แต่เป็นการเตรียมพร้อมตามลำดับและเวลา เมื่อถึงเวลาเราก็มีโอกาสที่จะก้าวหน้ามากกว่าคนอื่น” เช่นเดียวกับข้าราชการระดับปฏิบัติการคนที่ 5 กล่าวว่า “ไม่อยากจะก้าวหน้า ปล่อยให้มันเป็นไป

ตามขั้นตอนนี้ เพราะกลัวว่าต้องโยกย้าย หรือเปลี่ยนแปลงการทำงาน ซึ่งคิดว่าที่ทำอยู่ก็ดีอยู่แล้ว ถ้าให้ไปทำอย่างอื่นคงไม่เอา ไม่อยากปรับตัว”

จากข้างต้นจะเห็นได้ว่าปัจจัยจิตวิทยาเป็นปัจจัยกำหนดให้บุคคลแสดงพฤติกรรมเพื่อให้มีโอกาสก้าวหน้าในอาชีพ บุคคลที่มีแรงผลักดันภายในจิตใจจะมีความพยายามเพื่อให้ตนเองมีโอกาสก้าวหน้าในอาชีพ

ตอนที่ 3 ผลการเปรียบเทียบหาความกลมกลืนระหว่างผลการวิจัยเชิงปริมาณ และผลการวิจัยเชิงคุณภาพ

ผลการเปรียบเทียบหาความสอดคล้องระหว่างผลการวิจัยเชิงปริมาณและผลการวิจัยเชิงคุณภาพเพื่อพัฒนาแบบจำลองสมการโครงสร้างความก้าวหน้าในอาชีพของข้าราชการสตรีในองค์กรภาครัฐของไทยด้วยผลการวิจัยเชิงปริมาณและผลการวิจัยเชิงคุณภาพ ดังตาราง 36

ตาราง 36 การเปรียบเทียบผลการวิจัยเชิงปริมาณและผลการวิจัยเชิงคุณภาพ

ประเด็น	ผลการวิจัยเชิงปริมาณ	ผลการวิจัยเชิงคุณภาพ
1. ทุนมนุษย์	แบบจำลองการวัดทุนมนุษย์ ประกอบด้วย 2 มิติ ได้แก่ 1) ประสิทธิภาพการทำงาน ($\lambda=0.57, p<.01$) 2) การฝึกอบรม ($\lambda=0.81, p<.01$)	ทุนมนุษย์เป็นการพัฒนาศักยภาพของบุคคลในองค์กร ซึ่งสามารถสังเกตได้จากการจัดฝึกอบรมเพื่อเพิ่มทักษะ ความรู้และความสามารถให้แก่บุคลากร รวมทั้งประสิทธิภาพการทำงานซึ่งเป็นการส่งเสริมความรู้ความสามารถเกี่ยวกับงาน จัดเป็นการพัฒนารูปแบบหนึ่ง
2. การสนับสนุนขององค์กร	แบบจำลองการวัดการสนับสนุนขององค์กร ประกอบด้วย 2 มิติ ได้แก่ 1) การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ($\lambda=0.89, p<.01$) 2) การถ่ายทอดทางสังคมจากองค์กร ($\lambda=0.86, p<.01$)	การสนับสนุนขององค์กรเป็นการปฏิบัติขององค์กรเกี่ยวกับนโยบาย การดำเนินงานและสภาพแวดล้อมขององค์กรในการสนับสนุนโอกาสเพื่อความก้าวหน้าในอาชีพของผู้ปฏิบัติงานในองค์กร ซึ่งสามารถสังเกตได้จากการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรด้านต่าง ๆ ทั้งด้านข้อมูลและค่าใช้จ่าย รวมทั้งสังเกตได้จากการถ่ายทอดทางสังคมจากองค์กร ทำให้บุคคลเข้าใจบทบาทหน้าที่ของตนเองและสามารถที่จะแก้ปัญหาและอุปสรรคที่เกิดขึ้นจากการทำงาน
3. ความสมดุลระหว่างงานและครอบครัว	แบบจำลองการวัดความสมดุลระหว่างงานและครอบครัว ประกอบด้วย 3 มิติ ได้แก่ 1) การสนับสนุนจากครอบครัว ($\lambda=0.68, p<.01$) 2) ความทุ่มเทที่มีต่อครอบครัว ($\lambda=0.66, p<.01$) 3) การรับรู้ความสมดุลระหว่างงานและครอบครัว ($\lambda=0.75, p<.01$)	ความสมดุลระหว่างงานและครอบครัวเป็นการปฏิบัติกิจกรรมซึ่งเป็นการผสมผสานระหว่างบทบาทครอบครัวและบทบาทการทำงาน เพื่อให้ความสัมพันธ์ระหว่างทั้งสองบทบาทมีดุลยภาพสอดคล้องกลมกลืนกัน และเอื้อต่อความก้าวหน้าในอาชีพของบุคคล สังเกตได้จากการปฏิบัติกิจกรรมภายในครอบครัว อันเป็นการส่งเสริมความอบอุ่นและความสัมพันธ์อันดีภายในครอบครัว ไม่ว่าจะเป็นการสนับสนุนจากครอบครัว ความทุ่มเทที่มีต่อครอบครัว และการสร้างความสมดุลระหว่างชีวิตครอบครัวและงาน

ตาราง 36 การเปรียบเทียบผลการวิจัยเชิงปริมาณและผลการวิจัยเชิงคุณภาพ (ต่อ)

ประเด็น	ผลการวิจัยเชิงปริมาณ	ผลการวิจัยเชิงคุณภาพ
4. ทศนคติเกี่ยวกับบทบาททางเพศ	แบบจำลองการวัดทศนคติเกี่ยวกับบทบาททางเพศ ประกอบด้วย 3 มิติ ได้แก่ <ol style="list-style-type: none"> 1) ทศนคติที่มีต่อผู้บริหารสตรี ($\lambda=0.81, p<.01$) 2) ทศนคติที่มีต่อบทบาทผู้หญิง ($\lambda=0.74, p<.01$) 3) ทศนคติที่มีต่อแนวคิดสตรีนิยม ($\lambda=0.82, p<.01$) 	ทศนคติเกี่ยวกับบทบาททางเพศเป็นความคิดเห็นของบุคคลเกี่ยวกับบทบาททางเพศ ซึ่งเชื่อว่าผู้หญิงและผู้ชายควรมีบทบาทและหน้าที่เท่าๆ กัน ซึ่งเป็นการสะท้อนมิติทางด้านของสังคมเกี่ยวกับบทบาทชายหญิง สังเกตได้จากความคิดเห็นและพฤติกรรมของบุคคลที่แสดงออกถึงการยอมรับผลงานและความสามารถของผู้หญิงที่เป็นผู้บริหาร และการยอมรับบทบาทของผู้หญิงในฐานะผู้หญิงทำงานมากกว่าการเป็นแม่บ้าน รวมทั้งเชื่อว่าผู้หญิงมีสิทธิเท่าเทียมกับผู้ชาย
5. คุณลักษณะงาน	แบบจำลองการวัดคุณลักษณะงาน ประกอบด้วย 5 มิติ ได้แก่ <ol style="list-style-type: none"> 1) งานที่มีเอกลักษณ์ ($\lambda=0.82, p<.01$) 2) งานที่มีความสำคัญ ($\lambda=0.73, p<.01$) 3) งานที่มีอิสระ ($\lambda=0.76, p<.01$) 4) งานที่มีความหลากหลายด้านทักษะ ($\lambda=0.78, p<.01$) 5) งานที่มีการป้อนข้อมูลย้อนกลับ ($\lambda=0.79, p<.01$) 	คุณลักษณะงานเป็นรูปแบบการปฏิบัติงานที่ช่วยสร้างแรงจูงใจในการทำงานและพัฒนาการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น ซึ่งสังเกตได้จากรูปแบบการปฏิบัติงานที่มีการดำเนินการตั้งแต่ต้นจนจบกระบวนการและทราบถึงผลลัพธ์ของงาน รูปแบบการปฏิบัติงานที่ส่งผลกระทบต่อผู้อื่นรวมทั้งสังคม รูปแบบการปฏิบัติงานที่เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานกำหนดรูปแบบวิธีการทำงานด้วยตนเอง รูปแบบการปฏิบัติงานที่จำเป็นต้องใช้ทักษะความเชี่ยวชาญหลายด้านในการทำงาน รูปแบบการปฏิบัติงานที่มีโอกาสได้รับข้อมูลย้อนกลับจากงานที่ทำ

ตาราง 36 การเปรียบเทียบผลการวิจัยเชิงปริมาณและผลการวิจัยเชิงคุณภาพ (ต่อ)

ประเด็น	ผลการวิจัยเชิงปริมาณ	ผลการวิจัยเชิงคุณภาพ
6. ความผูกพันในอาชีพ	แบบจำลองการวัดความผูกพันในอาชีพ ประกอบด้วย 3 มิติ ได้แก่ 1) เอกลักษณะทางด้านอาชีพ ($\lambda=0.77, p<.01$) 2) การวางแผนอาชีพ ($\lambda=0.83, p<.01$) 3) ความอดทนในอาชีพ ($\lambda=0.71, p<.01$)	ความผูกพันในอาชีพเป็นความรู้สึกของบุคคลที่มีต่ออาชีพ ซึ่งสังเกตได้การที่บุคคลยอมรับและให้ความสำคัญกับอาชีพที่ตนทำ มองว่าอาชีพเป็นส่วนหนึ่งในชีวิตของตน และการกำหนดเป้าหมายด้านอาชีพและวางแผนเพื่อพัฒนาตนเองให้มีความก้าวหน้าในอาชีพที่ทำอยู่ รวมทั้งมีความอดทนต่อความยุ่งยากและปัญหาอุปสรรคที่เกิดจากการทำงาน เพื่อคงอยู่ในอาชีพนั้นต่อไป
7. การรับรู้ความสามารถของตนเอง	แบบจำลองการวัดการรับรู้ความสามารถของตนเอง ประกอบด้วย 2 มิติ ได้แก่ 1) การรับรู้ความสามารถของตนเองด้านทั่วไป ($\lambda=0.92, p<.01$) 2) การรับรู้ความสามารถของตนเองด้านสังคม ($\lambda=0.77, p<.01$)	การรับรู้ความสามารถของตนเองเป็นความมั่นใจในความสามารถของตนในการทำงานให้สำเร็จและมีความเชื่อมั่นที่จะก้าวหน้าในอาชีพของตน ซึ่งสังเกตได้จากการที่ผู้ปฏิบัติงานมีความมุ่งมั่นพยายามที่จะเอาชนะปัญหาอุปสรรคในการทำงานและบรรลุผลสำเร็จตามที่ได้ตั้งเป้าหมายไว้ รวมทั้งสังเกตได้จากการที่ผู้ปฏิบัติงานมีความมั่นใจในการทำความรู้จัก ติดต่อบริษัท และเข้าร่วมกลุ่มทางสังคมกับบุคคลอื่น
8. ความก้าวหน้าในอาชีพ	แบบจำลองการวัดความก้าวหน้าในอาชีพ ประกอบด้วย 4 มิติ ได้แก่ 1) ความพึงพอใจในอาชีพ ($\lambda=0.88, p<.01$) 2) ความสำเร็จตามสายบังคับบัญชา ($\lambda=0.87, p<.01$) 3) ความสำเร็จทางการเงิน ($\lambda=0.82, p<.01$) 4) ความสำเร็จในชีวิตส่วนตัว ($\lambda=0.84, p<.01$)	ความก้าวหน้าในอาชีพเป็นผลลัพธ์ต่างๆ ที่บุคคลได้รับจากการทำงาน ซึ่งส่งผลให้เกิดความรู้สึกทางบวกทางด้านจิตใจ ซึ่งสังเกตได้จากความพึงพอใจที่มีต่องานและอาชีพที่ตนกระทำอยู่ และมีโอกาสเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง และบรรลุเป้าหมายทางด้านอาชีพตามที่ได้ตั้งเป้าหมายไว้ รวมทั้งมีความพึงพอใจด้านรายได้ตลอดจนความสุขและพึงพอใจในชีวิตส่วนตัวและชีวิตครอบครัว

ตาราง 36 การเปรียบเทียบผลการวิจัยเชิงปริมาณและผลการวิจัยเชิงคุณภาพ (ต่อ)

ประเด็น	ผลการวิจัยเชิงปริมาณ	ผลการวิจัยเชิงคุณภาพ
9. ทุมนุชย์มีความสัมพันธ์กับการรับรู้ความสามารถของตนเอง	สมมติฐานข้อที่ 1 ทุมนุชย์มีอิทธิพลทางตรงต่อการรับรู้ความสามารถของตนเอง จากผลการวิเคราะห์เป็นไปตามสมมติฐานโดยทุมนุชย์มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลทางตรงต่อการรับรู้ความสามารถของตนเองเท่ากับ 0.01 ($t = 2.42$, $p < .05$)	ทุมนุชย์มีความสัมพันธ์กับการรับรู้ความสามารถของตนเอง โดยจะทำให้บุคคลมีความมั่นใจในการทำงานและเชื่อว่าตนเองสามารถทำงานให้บรรลุผลสำเร็จได้ ส่งผลให้มีผลการปฏิบัติงานสูงขึ้น
10. ทุมนุชย์มีความสัมพันธ์กับความก้าวหน้าในอาชีพ	สมมติฐานข้อที่ 2 ทุมนุชย์มีอิทธิพลทางตรงต่อความก้าวหน้าในอาชีพ จากการวิเคราะห์ ผลการวิจัยไม่เป็นไปตามสมมติฐาน	ทุมนุชย์มีความสัมพันธ์กับความก้าวหน้าในอาชีพ โดยประสบการณ์การทำงาน ทำให้บุคคลได้รับความไว้วางใจความเชื่อถือให้ทำงานสำคัญ อันส่งผลให้มีบทบาทหน้าที่สำคัญในองค์กร ส่วนการฝึกอบรมเป็นการพัฒนาการทำงานให้ทันกับความเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมและเทคโนโลยี ทำให้บุคคลสามารถรับมือกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นได้ ส่งผลให้บุคคลมีโอกาสดำเนินงานในหน้าที่การงานในอนาคต
11. การสนับสนุนขององค์กรมีความสัมพันธ์กับความก้าวหน้าในอาชีพ	สมมติฐานข้อที่ 3 การสนับสนุนขององค์กรมีอิทธิพลทางตรงต่อความก้าวหน้าในอาชีพ จากการวิเคราะห์ ผลการวิจัยเป็นไปตามสมมติฐาน โดยการสนับสนุนขององค์กรมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลทางตรงต่อความก้าวหน้าในอาชีพ เท่ากับ 0.47 ($t = 11.48$, $p < .05$)	การสนับสนุนขององค์กรมีความสัมพันธ์กับความก้าวหน้าในอาชีพ โดยองค์กรจะให้การสนับสนุนด้านต่างๆ ทั้งด้านนโยบายด้านข้อมูลและค่าใช้จ่าย นอกจากนี้การถ่ายทอดทางสังคมจากองค์กรยังมีส่วนช่วยในการหล่อหลอมให้ผู้ปฏิบัติงานเข้าใจบทบาทหน้าที่ของตนเองและพร้อมที่จะเป็นทำงานให้กับองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งจะส่งผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของบุคคลในองค์กร

ตาราง 36 การเปรียบเทียบผลการวิจัยเชิงปริมาณและผลการวิจัยเชิงคุณภาพ (ต่อ)

ประเด็น	ผลการวิจัยเชิงปริมาณ	ผลการวิจัยเชิงคุณภาพ
12. การสนับสนุนขององค์กรมีความสัมพันธ์กับความผูกพันในอาชีพ	สมมติฐานข้อที่ 4 การสนับสนุนขององค์กรมีอิทธิพลทางตรงต่อความผูกพันในอาชีพ จากการวิเคราะห์ผลการวิจัยเป็นไปตามสมมติฐาน โดยการสนับสนุนขององค์กรมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลทางตรงต่อความผูกพันในอาชีพ เท่ากับ 0.20 ($t = 5.78, p < .05$)	การสนับสนุนขององค์กรมีความสัมพันธ์กับความผูกพันในอาชีพ โดยการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรส่งผลให้บุคคลมีการวางอาชีพเพื่อความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน นอกจากนั้น การถ่ายทอดทางสังคมจากองค์กรผ่านการฝึกอบรมและระบบพี่เลี้ยงทำให้บุคคลเข้าใจบทบาทหน้าที่ของตนเองและพร้อมที่จะแก้ปัญหาและอุปสรรคที่เกิดขึ้นจากการทำงาน และเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร
13. การสนับสนุนขององค์กรมีความสัมพันธ์กับการรับรู้ความสามารถของตนเอง	สมมติฐานข้อที่ 5 การสนับสนุนขององค์กรมีอิทธิพลทางตรงต่อการรับรู้ความสามารถของตนเอง จากการวิเคราะห์ผลการวิจัยเป็นไปตามสมมติฐาน โดยการสนับสนุนขององค์กรมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลทางตรงต่อการรับรู้ความสามารถของตนเอง เท่ากับ 0.18 ($t = 4.86, p < .05$)	การสนับสนุนขององค์กรมีความสัมพันธ์กับการรับรู้ความสามารถของตนเอง โดยการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรทั้งด้านข้อมูลและค่าใช้จ่าย ส่งผลให้ผู้ปฏิบัติงานมีความพร้อมและความเชื่อมั่นในอันที่ทำงานให้สำเร็จมากขึ้น นอกจากนี้การถ่ายทอดความรู้ทางสังคมจากองค์กรยังช่วยพัฒนาความรู้ความสามารถของผู้ปฏิบัติงานผ่านระบบขององค์กร เช่น การฝึกอบรม ให้ทันกับความเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมและเทคโนโลยี

ตาราง 36 การเปรียบเทียบผลการวิจัยเชิงปริมาณและผลการวิจัยเชิงคุณภาพ (ต่อ)

ประเด็น	ผลการวิจัยเชิงปริมาณ	ผลการวิจัยเชิงคุณภาพ
14. ความสมดุลระหว่างงานและครอบครัวมีความสัมพันธ์กับความก้าวหน้าในอาชีพ	สมมติฐานข้อที่ 6 ความสมดุลระหว่างงานและครอบครัวมีอิทธิพลทางตรงต่อความก้าวหน้าในอาชีพ จากการวิเคราะห์ ผลการวิจัยเป็นไปตามสมมติฐาน โดยความสมดุลระหว่างงานและครอบครัวมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลทางตรงต่อความก้าวหน้าในอาชีพ เท่ากับ 0.15 ($t = 4.75, p < .05$)	ความสมดุลระหว่างงานและครอบครัวมีความสัมพันธ์กับความก้าวหน้าในอาชีพ โดยการสร้างสมดุลระหว่างชีวิตครอบครัวและการทำงาน ช่วยลดความขัดแย้งระหว่างชีวิตครอบครัวและการทำงานซึ่งเป็นอุปสรรคต่อการทำงาน การทุ่มเททางด้านจิตใจและการให้ความสำคัญต่อครอบครัวเป็นการแสดงถึงความรักความเอาใจใส่ต่อครอบครัว ขณะเดียวกัน การได้รับความรักความเอื้ออาทรจากครอบครัวจะเป็นเสมือนแรงผลักดันให้บุคคลมุ่งมั่นในการทำงานและช่วยลดความขัดแย้งที่อาจเกิดจากครอบครัวไปสู่การทำงานได้ นอกจากนี้ การสนับสนุนจากครอบครัวเป็นสิ่งสำคัญเช่นเดียวกัน โดยการสนับสนุนจากครอบครัวทั้งทางกายและทางใจช่วยให้ผู้หญิงมีความมั่นใจและส่งเสริมให้ผู้หญิงพร้อมที่จะเผชิญกับความขัดแย้งทั้งในบทบาทการทำงานและบทบาทในครอบครัวมากขึ้น
15. ความสมดุลระหว่างงานและครอบครัวมีความสัมพันธ์กับความผูกพันในอาชีพ	สมมติฐานข้อที่ 7 ความสมดุลระหว่างงานและครอบครัวมีอิทธิพลทางตรงต่อความผูกพันในอาชีพ จากการวิเคราะห์ ผลการวิจัยเป็นไปตามสมมติฐาน โดยความสมดุลระหว่างงานและครอบครัวมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลทางตรงต่อความผูกพันในอาชีพ เท่ากับ 0.07 ($t = 2.51, p < .05$)	ความสมดุลระหว่างงานและครอบครัวมีความสัมพันธ์กับความผูกพันในอาชีพ โดยการจัดการเวลาและการให้ความสำคัญระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตครอบครัว จะช่วยลดความขัดแย้งระหว่างชีวิตครอบครัวและการทำงาน นอกจากนี้ ยังช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถวางแผนชีวิตการทำงานและชีวิตครอบครัวได้อย่างลงตัว

ตาราง 36 การเปรียบเทียบผลการวิจัยเชิงปริมาณและผลการวิจัยเชิงคุณภาพ (ต่อ)

ประเด็น	ผลการวิจัยเชิงปริมาณ	ผลการวิจัยเชิงคุณภาพ
16. ความสมดุลระหว่างงานและครอบครัวมีความสัมพันธ์กับการรับรู้ความสามารถของตนเอง	สมมติฐานข้อที่ 8 ความสมดุลระหว่างงานและครอบครัวมีอิทธิพลทางตรงต่อการรับรู้ความสามารถของตนเอง จากการวิเคราะห์ ผลการวิจัยเป็นไปตามสมมติฐาน โดยความสมดุลระหว่างงานและครอบครัวมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลทางตรงต่อการรับรู้ความสามารถของตนเอง เท่ากับ 0.06 ($t = 2.20, p < .05$)	ความสมดุลระหว่างงานและครอบครัวมีความสัมพันธ์กับการรับรู้ความสามารถของตนเอง โดยบุคคลที่ได้รับความรักความเอาใจใส่ ความเข้าใจและเอื้ออาทรจากสมาชิกในครอบครัว ย่อมแสดงให้เห็นถึงการมีครอบครัวที่มีความสุข มีความมั่นคงทางจิตใจที่ได้รับการสนับสนุนจากครอบครัว ทำให้มีความมั่นใจในตนเองและเชื่อมั่นในความสามารถว่าสามารถปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จได้
17. ทัศนคติเกี่ยวกับบทบาททางเพศมีความสัมพันธ์กับความก้าวหน้าในอาชีพ	สมมติฐานข้อที่ 9 ทัศนคติเกี่ยวกับบทบาททางเพศมีอิทธิพลทางตรงต่อความก้าวหน้าในอาชีพ จากการวิเคราะห์ ผลการวิจัยไม่เป็นไปตามสมมติฐาน	ทัศนคติเกี่ยวกับบทบาททางเพศมีความสัมพันธ์กับความก้าวหน้าในอาชีพ โดยการยอมรับความสามารถและผลงานของผู้หญิงที่เพิ่มขึ้นส่งผลทางบวกต่อโอกาสความก้าวหน้าของผู้หญิง ส่วนการยอมรับบทบาทผู้หญิงในมิตินอกบ้านหรือบทบาทของผู้หญิงทำงาน ทำให้ความคาดหวังที่มีต่อผู้หญิงในการดูแลบ้านและครอบครัวเปลี่ยนแปลงไป ซึ่งการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวมีความสัมพันธ์กับความก้าวหน้าในอาชีพของผู้หญิง นอกจากนี้ทัศนคติเกี่ยวกับสิทธิของผู้หญิง ซึ่งมองว่าผู้หญิงกับผู้ชายมีสิทธิเท่าเทียมกัน ผู้หญิงควรมีสิทธิที่จะก้าวหน้าในอาชีพการงานทัดเทียมกับผู้ชาย ไม่ถูกจำกัดจากลักษณะความเป็นผู้หญิง ทัศนคติดังกล่าวย่อมส่งผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของผู้หญิง

ตาราง 36 การเปรียบเทียบผลการวิจัยเชิงปริมาณและผลการวิจัยเชิงคุณภาพ (ต่อ)

ประเด็น	ผลการวิจัยเชิงปริมาณ	ผลการวิจัยเชิงคุณภาพ
18. ทักษะคิดเกี่ยวกับบทบาททางเพศมีความสัมพันธ์กับการรับรู้ความสามารถของตนเอง	สมมติฐานข้อที่ 10 ทักษะคิดเกี่ยวกับบทบาททางเพศมีอิทธิพลทางตรงต่อการรับรู้ความสามารถของตนเอง จากการวิเคราะห์ ผลการวิจัยเป็นไปตามสมมติฐาน โดยทักษะคิดเกี่ยวกับบทบาททางเพศมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลทางตรงต่อการรับรู้ความสามารถของตนเอง เท่ากับ 0.29 ($t = 5.20$, $p < .05$)	ทักษะคิดเกี่ยวกับบทบาททางเพศมีความสัมพันธ์กับการรับรู้ความสามารถของตนเอง โดยการยอมรับผลงานและความสามารถของผู้หญิง รวมถึงยอมรับผู้หญิงในบทบาทการทำงานมากขึ้น หรือเชื่อว่าผู้หญิงมีสิทธิเท่าเทียมกับผู้ชายส่งผลให้ผู้หญิงมีความเชื่อมั่นในความสามารถของตนหรือมีการรับรู้ความสามารถของตนเองมากขึ้น ทั้งในแง่ของความสามารถทั่วไปและความสามารถทางด้านสังคม
19. คุณลักษณะงานมีความสัมพันธ์กับความก้าวหน้าในอาชีพ	สมมติฐานข้อที่ 11 คุณลักษณะงานมีอิทธิพลทางตรงต่อความก้าวหน้าในอาชีพ จากการวิเคราะห์ ผลการวิจัยเป็นไปตามสมมติฐาน โดยคุณลักษณะงานมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลทางตรงต่อความก้าวหน้าในอาชีพ เท่ากับ 0.69 ($t = 13.52$, $p < .05$)	คุณลักษณะงานมีความสัมพันธ์กับความก้าวหน้าในอาชีพ โดยลักษณะงานจะสร้างแรงจูงใจในการทำงานและช่วยพัฒนางานให้ดีขึ้น โดยงานที่มีเอกลักษณ์ซึ่งทำให้ผู้ปฏิบัติเกิดความภูมิใจที่ได้ทำงานตั้งแต่ต้นจนจบกระบวนการ งานที่มีความสำคัญทำให้ผู้ปฏิบัติตระหนักและเห็นความสำคัญของงานที่ทำ จึงใช้ความตั้งใจในการทำงานอย่างเต็มที่ งานที่มีอิสระทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีโอกาสได้แสดงความรู้ความสามารถในการทำงานได้อย่างเต็มที่ งานที่มีความหลากหลายด้านทักษะทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรอบรู้ พร้อมในการพัฒนาตนเองเพื่อความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และงานที่มีการป้อนข้อมูลย้อนกลับทำให้สามารถประเมินผลการทำงานของตนและนำมาปรับปรุงพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานให้ดีขึ้น ซึ่งองค์ประกอบต่าง ๆ ด้านลักษณะงานเหล่านี้ย่อมส่งผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของบุคคลในองค์กร

ตาราง 36 การเปรียบเทียบผลการวิจัยเชิงปริมาณและผลการวิจัยเชิงคุณภาพ (ต่อ)

ประเด็น	ผลการวิจัยเชิงปริมาณ	ผลการวิจัยเชิงคุณภาพ
20. คุณลักษณะงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันในอาชีพ	สมมติฐานข้อที่ 12 คุณลักษณะงานมีอิทธิพลทางตรงต่อความผูกพันในอาชีพ จากการวิเคราะห์ ผลการวิจัยเป็นไปตามสมมติฐาน โดยคุณลักษณะงานมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลทางตรงต่อความผูกพันในอาชีพ เท่ากับ 0.30 ($t = 3.62$, $p < .05$)	คุณลักษณะงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันในอาชีพ ลักษณะงานที่สร้างแรงจูงใจในการทำงาน ไม่ว่าจะเป็นงานที่มีเอกลักษณ์ งานที่มีความสำคัญ งานที่มีอิสระ งานที่มีความหลากหลายด้านทักษะ หรืองานที่มีการป้อนข้อมูลย้อนกลับจะส่งผลให้บุคคลมีความรักและชอบในงานที่ทำ รวมทั้งมีความอดทนที่จะทำงานในอาชีพนั้นต่อไป อันจะเป็นองค์ประกอบในการสร้างความผูกพันในอาชีพ
21. คุณลักษณะงานมีความสัมพันธ์กับการรับรู้ความสามารถของตนเอง	สมมติฐานข้อที่ 13 คุณลักษณะงานมีอิทธิพลทางตรงต่อการรับรู้ความสามารถของตนเอง จากการวิเคราะห์ ผลการวิจัยเป็นไปตามสมมติฐาน โดยคุณลักษณะงานมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลทางตรงต่อการรับรู้ความสามารถของตนเอง เท่ากับ 0.36 ($t = 4.66$, $p < .05$)	คุณลักษณะงานมีความสัมพันธ์กับการรับรู้ความสามารถของตนเอง การรับรู้ความสามารถของตนเองเกิดจากการที่บุคคลมีความมั่นใจในความรู้ความสามารถของตนเองว่าจะสามารถทำงานให้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี โดยการรับรู้ความสามารถของตนเองเกิดจากการเรียนรู้การแก้ปัญหาที่เกิดจากการทำงาน ดังนั้น ลักษณะงานจะพัฒนาให้บุคคลมีความรู้ความเชี่ยวชาญในการทำงานเพิ่มขึ้น ส่งผลให้บุคคลมีความมั่นใจที่จะทำงานให้สำเร็จหรือมีการรับรู้ความสามารถของตนเอง
22. ความผูกพันในอาชีพมีความสัมพันธ์กับความก้าวหน้าในอาชีพ	สมมติฐานข้อที่ 14 ความผูกพันในอาชีพมีอิทธิพลทางตรงต่อความก้าวหน้าในอาชีพ จากการวิเคราะห์ ผลการวิจัยเป็นไปตามสมมติฐาน โดยความผูกพันในอาชีพมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลทางตรงต่อความก้าวหน้าในอาชีพ เท่ากับ 0.51 ($t = 3.26$, $p < .05$)	ความผูกพันในอาชีพมีความสัมพันธ์กับความก้าวหน้าในอาชีพ โดยการยอมรับว่าอาชีพเป็นส่วนหนึ่งของชีวิต มีความรักในอาชีพ ตลอดจนให้ความสำคัญต่ออาชีพที่ตนเองทำอยู่ ทำให้บุคคลเกิดความภาคภูมิใจในงานที่ทำ มีความสุขในการทำงานปรารถนาที่จะทำงาน มีความก้าวหน้าในอาชีพ และคงอยู่ในอาชีพต่อไป อันจะส่งผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพ

ตาราง 36 การเปรียบเทียบผลการวิจัยเชิงปริมาณและผลการวิจัยเชิงคุณภาพ (ต่อ)

ประเด็น	ผลการวิจัยเชิงปริมาณ	ผลการวิจัยเชิงคุณภาพ
23. การรับรู้ความสามารถของตนเองมีความสัมพันธ์กับความก้าวหน้าในอาชีพ	สมมติฐานข้อที่ 15 การรับรู้ความสามารถของตนเองมีอิทธิพลทางตรงต่อความก้าวหน้าในอาชีพ จากการวิเคราะห์ผลการวิจัยเป็นไปตามสมมติฐาน โดยการรับรู้ความสามารถของตนเองมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลทางตรงต่อความก้าวหน้าในอาชีพ เท่ากับ 0.21 ($t = 2.98, p < .05$)	การรับรู้ความสามารถของตนเองมีความสัมพันธ์กับความก้าวหน้าในอาชีพ โดยการรับรู้ความสามารถของตนเองด้านทั่วไป ทำให้บุคคลมีแนวทางในการทำงานที่ชัดเจน มีความน่าเชื่อถือได้รับการยอมรับจากบุคคลอื่น มีความมั่นใจในการทำงานและเชื่อว่าตนเองสามารถทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมายได้ อันจะเอื้อให้เกิดความก้าวหน้าในอาชีพ ส่วนการการรับรู้ความสามารถของตนเองด้านสังคม ช่วยในการติดต่อประสานงาน ทำให้งานบรรลุผลตามเป้าหมาย
24. ปัจจัยทางด้านจิตวิทยา	ไม่พบในผลการวิจัยเชิงปริมาณ	ปัจจัยทางด้านจิตวิทยาเป็นแรงขับหรือแรงผลักดันภายในของบุคคล ซึ่งเป็นคุณลักษณะส่วนบุคคล อันจะนำมาซึ่งความสำเร็จในอาชีพ ปัจจัยจิตวิทยาเกี่ยวข้องกับลักษณะทางด้านจิตใจของบุคคลสังเกตได้จากความมุ่งมั่น แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และความทะเยอทะยาน โดยบุคคลที่มีแรงผลักดันภายในจิตใจของตนเองสูง มีโอกาสก้าวหน้าในอาชีพมากกว่าบุคคลที่มีแรงผลักดันภายในจิตใจน้อย

ผลการเปรียบเทียบหาความกลมกลืนระหว่างผลการวิจัยเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ พบว่า ผลการวิจัยในเชิงปริมาณในรูปแบบแบบจำลองสมการโครงสร้างของความก้าวหน้าในอาชีพของข้าราชการสตรีและการทดสอบสมมติฐาน เพื่อเปรียบเทียบกับผลการวิจัยเชิงคุณภาพในรูปแบบเชิงพรรณนาวิเคราะห์สร้างคำอธิบายเหตุการณ์หรือปรากฏการณ์ที่เกี่ยวข้องกับความก้าวหน้าในอาชีพของข้าราชการสตรี ผลส่วนใหญ่มีความกลมกลืนกันสูง และมีข้อค้นพบเพิ่มเติมจากผลการวิจัยเชิงคุณภาพ ได้แก่ ปัจจัยทางด้านจิตวิทยา ซึ่งเป็นแรงขับหรือแรงผลักดันภายในของบุคคลหรือเป็นลักษณะทางด้านจิตใจของบุคคล อันจะนำมาซึ่งความสำเร็จในอาชีพของบุคคล จึงสรุปได้ว่าแบบจำลองสมการโครงสร้างของความก้าวหน้าในอาชีพของข้าราชการสตรีในองค์การภาครัฐของไทยที่ได้จากการศึกษาเชิงปริมาณส่วนใหญ่มีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงคุณภาพ

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความไม่แปรเปลี่ยนของแบบจำลองสมการโครงสร้าง

การวิเคราะห์ในส่วนนี้ตอบวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 เพื่อทดสอบสมมติฐานเกี่ยวกับความไม่แปรเปลี่ยนของแบบจำลองสมการโครงสร้างความก้าวหน้าในอาชีพของข้าราชการสตรี จำแนกตามระดับตำแหน่ง โดยแบ่งออกเป็น 2 ระดับ ได้แก่ 1) ข้าราชการระดับปฏิบัติการ ซึ่งในที่นี้หมายถึงข้าราชการสตรีที่ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการ และระดับชำนาญการ 2) ข้าราชการระดับสูง ซึ่งในที่นี้หมายถึงข้าราชการสตรีที่ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ, ระดับเชี่ยวชาญ และระดับทรงคุณวุฒิ, ตำแหน่งประเภทอำนวยการ ระดับต้นและระดับสูง และตำแหน่งประเภทบริหาร ระดับต้นและระดับสูง การทดสอบดังกล่าวมีวัตถุประสงค์เพื่อทดสอบว่าปัจจัยที่ส่งผลความก้าวหน้าในอาชีพของข้าราชการสตรีตามแบบจำลองที่สร้างขึ้นมีการแปรผันข้ามกลุ่มหรือไม่

การนำเสนอในส่วนนี้ เป็นการนำเสนอผลการทดสอบสมมติฐานความไม่แปรเปลี่ยนของโมเดลความก้าวหน้าในอาชีพของข้าราชการสตรี ซึ่งเป็นโมเดลที่ผู้วิจัยได้พัฒนาและตรวจสอบความตรงของโมเดลในขั้นตอนที่แล้ว จนโมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ในระดับดี และผู้วิจัยได้นำโมเดลดังกล่าวใช้ทดสอบความไม่แปรเปลี่ยนของโมเดลระหว่าง 2 กลุ่ม คือ กลุ่มข้าราชการสตรีระดับปฏิบัติการ จำนวน 400 คน และกลุ่มข้าราชการสตรีระดับบริหาร จำนวน 400 คน

ตามหลักของการทดสอบความไม่แปรเปลี่ยนของแบบจำลองสมการโครงสร้าง การวิเคราะห์จะประกอบด้วย 2 ขั้นตอนหลัก คือ การวิเคราะห์เพื่อทดสอบความไม่แปรเปลี่ยนของรูปแบบโมเดล และการวิเคราะห์เพื่อทดสอบความไม่แปรเปลี่ยนของเมทริกซ์พารามิเตอร์โดยกำหนดเงื่อนไขบังคับค่าพารามิเตอร์ไม่แปรเปลี่ยนระหว่างกลุ่มจากเงื่อนไขที่มีความเข้มงวด

น้อยที่สุด (Least Restriction) ไปจนถึงเงื่อนไขที่มีความเข้มงวดมากที่สุด (Most Restriction) โดยการทดสอบประกอบด้วยสมมติฐานเกี่ยวกับความไม่แปรเปลี่ยนของรูปแบบโมเดล (H_{form}) 1 สมมติฐาน และสมมติฐานเกี่ยวกับความไม่แปรเปลี่ยนของค่าพารามิเตอร์ในแบบจำลองที่ทำการทดสอบ จำนวน 3 สมมติฐาน รวมเป็น 4 สมมติฐาน ดังนี้ สมมติฐานแรกเป็นสมมติฐานเกี่ยวกับความไม่แปรเปลี่ยนของรูปแบบโมเดล (H_{form}) สมมติฐานที่สองเป็นการทดสอบความไม่แปรเปลี่ยนของค่าพารามิเตอร์น้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปรสังเกตได้ ($H_{\Lambda x, \Lambda y}$) สมมติฐานที่สามเพิ่มการทดสอบความไม่แปรเปลี่ยนค่าพารามิเตอร์ของเมทริกซ์อิทธิพลของตัวแปรแฝงภายในและตัวแปรแฝงภายนอก ($H_{\Lambda x, \Lambda y, \beta \Gamma}$) สมมติฐานที่สี่เพิ่มการทดสอบค่าพารามิเตอร์ของเมทริกซ์ความแปรปรวน-ความแปรปรวนร่วมระหว่างเศษเหลือของตัวแปรแฝงภายใน และการทดสอบค่าพารามิเตอร์ของเมทริกซ์ความแปรปรวน-ความแปรปรวนร่วมระหว่างตัวแปรแฝงภายนอก ($H_{\Lambda x, \Lambda y, \beta \Gamma \Psi \Phi}$) รวมสมมติฐานที่ทดสอบทั้งสิ้น 4 สมมติฐาน โดยกำหนดให้สมมติฐานแรก (H_{form}) เป็นสมมติฐานที่มีความเข้มงวดน้อยที่สุดและสมมติฐานที่สี่เป็นสมมติฐานที่มีความเข้มงวดมากที่สุด โดยมีรายละเอียดของผลการทดสอบความไม่แปรเปลี่ยนของแบบจำลองสมการโครงสร้างความก้าวหน้าในอาชีพระหว่างข้าราชการสตรีทั้ง 2 กลุ่มระดับตำแหน่ง ดังตาราง 37

ตาราง 37 ผลการทดสอบความไม่แปรเปลี่ยนของแบบจำลองระหว่างข้าราชการระดับปฏิบัติการและข้าราชการระดับสูง

สมมติฐาน	ดัชนีความกลมกลืนของแบบจำลอง						
	χ^2	df	χ^2/df	CFI	SRMR	RMSEA	GFI
16.1 H_{form}	598.25	409	1.46	0.99	0.030	0.034	0.94
16.2 $H_{\Lambda x, \Lambda y}$	624.00	425	1.47	0.99	0.038	0.034	0.94
16.3 $H_{\Lambda x, \Lambda y, \beta \Gamma}$	648.91	440	1.47	0.99	0.041	0.034	0.94
16.4 $H_{\Lambda x, \Lambda y, \beta \Gamma \Psi \Phi}$	688.25	458	1.50	0.99	0.054	0.035	0.93
ทดสอบความแตกต่างของแบบจำลอง			$\Delta\chi^2$	Δdf	χ^2_{CR}		
สมมติฐานที่ 2-1			25.75	16	26.30		
สมมติฐานที่ 3-2			24.91	15	25.00		
สมมติฐานที่ 4-3			39.34	18	28.87		

จากตาราง 37 ผลการทดสอบสมมติฐานความไม่แปรเปลี่ยนของแบบจำลอง โดยเริ่มจากการทดสอบความไม่แปรเปลี่ยนของแบบจำลองที่มีความเข้มงวดน้อยที่สุดไปจนถึงการทดสอบความไม่แปรเปลี่ยนของเมทริกซ์พารามิเตอร์ที่มีความเข้มงวดมากที่สุด สามารถแสดงผลการวิเคราะห์ตามสมมติฐานการทดสอบได้ดังนี้

สมมติฐานข้อที่ 16.1 เป็นการทดสอบความไม่แปรเปลี่ยนของรูปแบบโมเดล (H_{form}) โดยไม่มีการกำหนดให้ค่าพารามิเตอร์ระหว่างกลุ่มข้าราชการสตรีที่มีระดับตำแหน่งแตกต่างกันมีค่าเท่ากัน ผลการทดสอบ พบว่าแบบจำลองมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ($\chi^2=1006.75$, $df=454$, $\chi^2/df=2.21$, $GFI=0.90$, $RMSEA=0.055$, $CFI=0.99$, $SRMR=0.038$) อย่างไรก็ตามเนื่องจากค่า GFI มีค่าลดต่ำลงค่อนข้างมาก ก่อนที่ผู้วิจัยจะนำแบบจำลองไปใช้ทดสอบความไม่แปรเปลี่ยนของพารามิเตอร์ทั้ง 4 สมมติฐาน ผู้วิจัยจึงได้ดำเนินการปรับแบบจำลองเพื่อให้รูปแบบแบบจำลองของข้าราชการสตรีกลุ่มระดับปฏิบัติการและกลุ่มระดับบริหารซึ่งมีความแตกต่างกันค่อนข้างมาก มีความใกล้เคียงกันมากขึ้น โดยผลจากการปรับแบบจำลอง พบว่าค่าไค-สแควร์มีค่าลดต่ำลง มีค่าเท่ากับ 598.25 ค่า GFI มีค่าเพิ่มขึ้น มีค่าเท่ากับ 0.94 ค่าไค-สแควร์สัมพัทธ์ลดลง มีค่าเท่ากับ 1.46 แสดงว่าภายหลังจากการปรับแบบจำลอง แบบจำลองมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์เพิ่มมากขึ้น ดังนั้น จึงยอมรับสมมติฐานที่ว่าแบบจำลองความก้าวหน้าในอาชีพของข้าราชการสตรีที่มีระดับตำแหน่งแตกต่างกันมีความไม่แปรเปลี่ยนของแบบจำลอง

เมื่อผู้วิจัยนำแบบจำลองที่ได้จากการปรับแบบจำลองเรียบร้อยแล้วมาใช้เริ่มต้นทดสอบความไม่แปรเปลี่ยนของพารามิเตอร์ตามสมมติฐานที่กำหนดไว้ โดยเริ่มจากการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 16.2 เป็นการทดสอบความไม่แปรเปลี่ยนของค่าพารามิเตอร์น้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปรสังเกตได้ของข้าราชการสตรีทั้งสองกลุ่ม ($H_{\Lambda x, \Lambda y}$) ผลการทดสอบ พบว่าแบบจำลองมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ในระดับดี ($\chi^2 = 624.00$, $df = 425$, $\chi^2/df = 1.47$, $GFI=0.94$, $RMSEA = 0.034$, $CFI = 0.99$, $SRMR = 0.038$) และเมื่อพิจารณาความแตกต่างระหว่างสมมติฐานข้อที่ 16.1 และ 16.2 พบว่าค่าไค-สแควร์เพิ่มขึ้น 25.75 และค่าองศาอิสระเพิ่มขึ้นเท่ากับ 16 เมื่อเปรียบเทียบกับค่าวิกฤตของการแจกแจงแบบไค-สแควร์ (χ^2_{CR}) จึงสรุปได้ว่าแบบจำลองตามสมมติฐานที่ 2 ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นั่นคือค่าพารามิเตอร์น้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปรสังเกตได้ของข้าราชการสตรีทั้งสองกลุ่มมีค่าเท่ากัน

สมมติฐานข้อที่ 16.3 เป็นการทดสอบความไม่แปรเปลี่ยนค่าพารามิเตอร์ของเมทริกซ์อิทธิพลของตัวแปรแฝงภายในและตัวแปรแฝงภายนอก ($H_{\Lambda x \Lambda y \beta \Gamma}$) โดยกำหนดให้เมทริกซ์

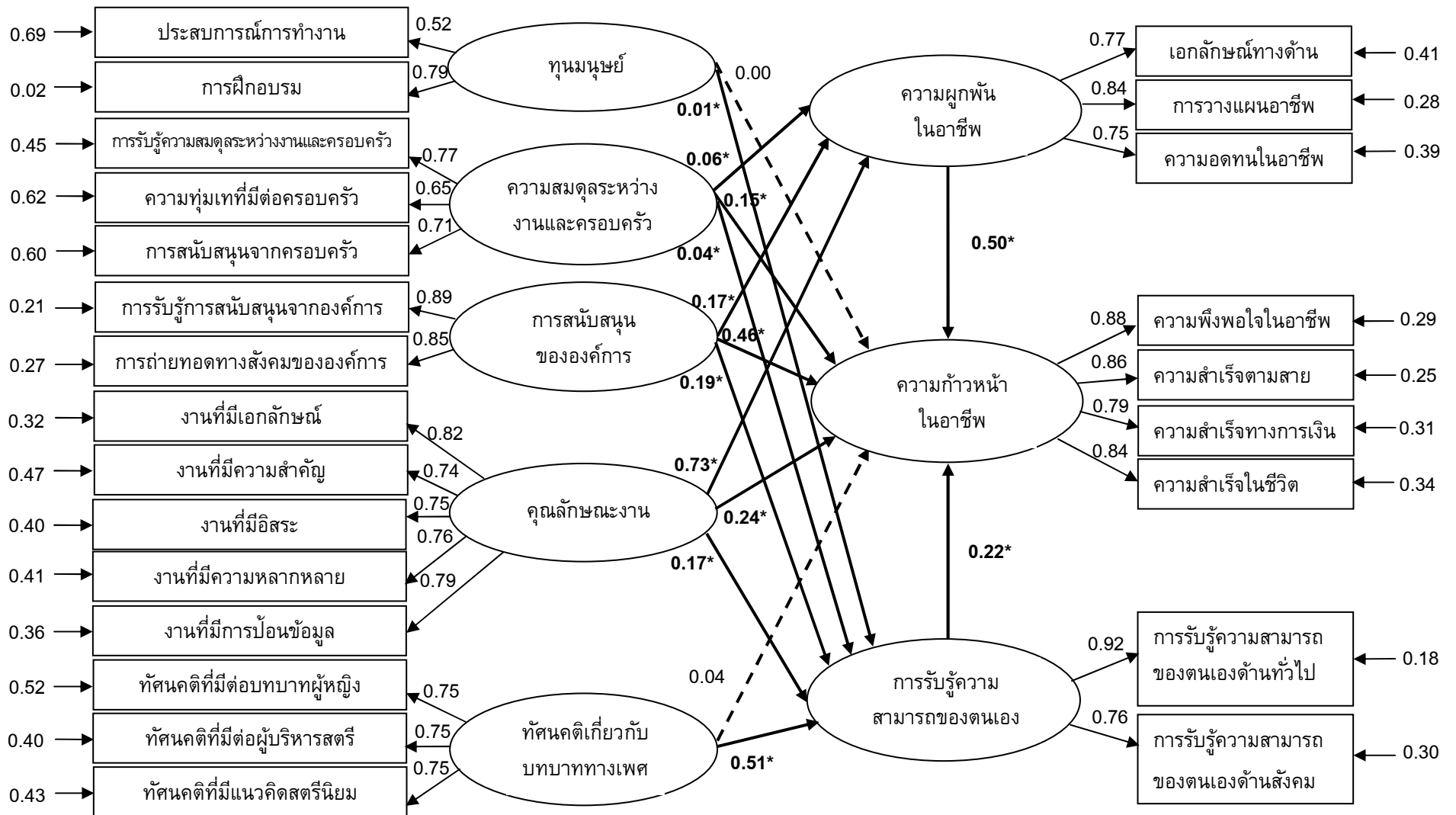
พารามิเตอร์ดังกล่าวมีค่าเท่ากันทั้งสองกลุ่ม ผลการทดสอบ พบว่าแบบจำลองมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ในระดับดี ($\chi^2 = 648.91$, $df = 440$, $\chi^2/df = 1.47$, $GFI=0.94$, $RMSEA = 0.034$, $CFI = 0.99$, $SRMR = 0.041$) และเมื่อพิจารณาความแตกต่างระหว่างสมมติฐานข้อที่ 16.2 และ 16.3 พบว่าค่าไค-สแควร์เพิ่มขึ้น 24.91 และค่าองศาอิสระเพิ่มขึ้นเท่ากับ 15 เมื่อเปรียบเทียบกับค่าวิกฤตของการแจกแจงแบบไค-สแควร์ (χ^2_{CR}) จึงสรุปได้ว่าแบบจำลองตามสมมติฐานที่ 3 ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นั่นคือ ค่าพารามิเตอร์ของเมทริกซ์อิทธิพลของตัวแปรแฝงภายในและตัวแปรแฝงภายนอกของข้าราชการสตรีทั้งสองกลุ่มมีค่าเท่ากัน

สมมติฐานข้อที่ 16.4 เพิ่มการทดสอบค่าพารามิเตอร์ของเมทริกซ์ความแปรปรวน-ความแปรปรวนร่วมระหว่างเศษเหลือของตัวแปรแฝงภายในและการทดสอบค่าพารามิเตอร์ของเมทริกซ์ความแปรปรวน-ความแปรปรวนร่วมระหว่างตัวแปรแฝงภายนอก ($H_{\Lambda \times \Lambda \beta \Gamma \Psi \Phi}$) โดยกำหนดให้เมทริกซ์พารามิเตอร์ดังกล่าวมีค่าเท่ากันทั้งสองกลุ่ม ผลการทดสอบพบว่าแบบจำลองมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ในระดับดี ($\chi^2 = 688.25$, $df = 458$, $\chi^2/df = 1.50$, $GFI=0.93$, $RMSEA = 0.035$, $CFI = 0.99$, $SRMR = 0.054$) อย่างไรก็ตาม เมื่อพิจารณาความแตกต่างระหว่างสมมติฐานข้อที่ 16.3 และ 16.4 พบว่าค่าไค-สแควร์เพิ่มขึ้น 39.34 และค่าองศาอิสระเพิ่มขึ้นเท่ากับ 18 เมื่อเปรียบเทียบกับค่าวิกฤตของการแจกแจงแบบไค-สแควร์ (χ^2_{CR}) จึงสรุปได้ว่าแบบจำลองตามสมมติฐานที่ 4 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นั่นคือ ค่าพารามิเตอร์ของเมทริกซ์ความแปรปรวน-ความแปรปรวนร่วมระหว่างเศษเหลือของตัวแปรแฝงภายในและและการทดสอบค่าพารามิเตอร์ของเมทริกซ์ความแปรปรวน-ความแปรปรวนร่วมระหว่างตัวแปรแฝงภายนอกของข้าราชการสตรีทั้งสองกลุ่มมีค่าไม่เท่ากัน

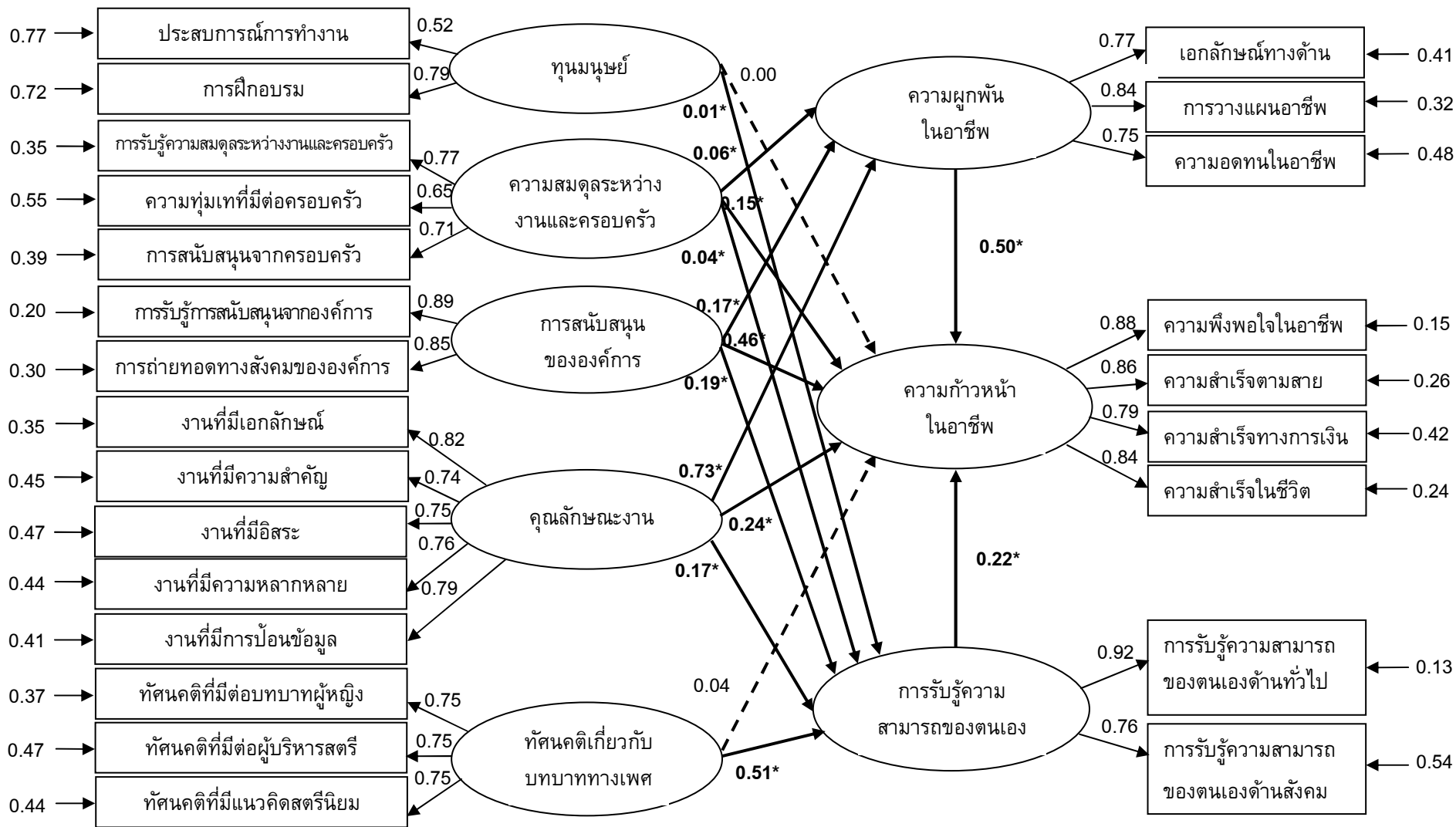
จากการวิเคราะห์ความไม่แปรเปลี่ยนของแบบจำลองสมการโครงสร้างความก้าวหน้าในอาชีพของข้าราชการสตรีระหว่างข้าราชการระดับปฏิบัติการและระดับบริหาร พบว่าแบบจำลองความก้าวหน้าในอาชีพของข้าราชการสตรีระดับปฏิบัติการและข้าราชการสตรีระดับสูงมีความไม่แปรเปลี่ยนของรูปแบบแบบจำลอง ค่าพารามิเตอร์น้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปรสังเกตได้และค่าพารามิเตอร์ของเมทริกซ์อิทธิพลของตัวแปรแฝงภายในและตัวแปรแฝงภายนอก แต่มีความแปรเปลี่ยนค่าพารามิเตอร์ของเมทริกซ์ความแปรปรวน-ความแปรปรวนร่วมระหว่างความคลาดเคลื่อนของตัวแปรแฝงภายในและและค่าพารามิเตอร์ของเมทริกซ์ความแปรปรวน-ความแปรปรวนร่วมระหว่างตัวแปรแฝงภายนอก

ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ครั้งนี้ เป็นการนำเสนอแบบจำลองในสมมติฐานที่ 3 ซึ่งเป็นแบบจำลองที่มีการทดสอบความไม่แปรเปลี่ยนที่มีการกำหนดเงื่อนไขบังคับมากที่สุดแล้วยังสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แสดงว่าแบบจำลองความก้าวหน้าในอาชีพของข้าราชการสตรีระดับปฏิบัติการและข้าราชการสตรีระดับสูงมีความไม่แปรเปลี่ยน

ของรูปแบบแบบจำลอง ค่าพารามิเตอร์น้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปรสังเกตได้ และค่าพารามิเตอร์ของเมทริกซ์อิทธิพลของตัวแปรแฝงภายในและตัวแปรแฝงภายนอก โดยมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปรต่างๆ ในแบบจำลอง ดังภาพประกอบ 22 และ 23 ตามลำดับ



ภาพประกอบ 22 ค่าพารามิเตอร์ที่ได้จากแบบจำลองสมการโครงสร้างความก้าวหน้าในอาชีพของข้าราชการสตรีตำแหน่งระดับปฏิบัติการ



ภาพประกอบ 23 ค่าพารามิเตอร์ที่ได้จากแบบจำลองสมการโครงสร้างความก้าวหน้าในอาชีพของข้าราชการสตรีตำแหน่งระดับสูง

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่องตัวแบบความก้าวหน้าในอาชีพของข้าราชการสตรีในองค์การภาครัฐของไทย มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาแบบจำลองสมการโครงสร้างของกลุ่มตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของข้าราชการสตรีในองค์การภาครัฐของไทย และตรวจสอบความไม่แปรเปลี่ยนของแบบจำลองระหว่างกลุ่มผู้ปฏิบัติงานที่มีระดับตำแหน่งแตกต่างกัน

การวิจัยครั้งนี้ใช้วิธีการวิจัยแบบผสมผสานวิธีการทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพแบบคู่ขนาน ซึ่งเป็นวิธีการแบบสามเส้า ดำเนินการรวบรวมข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูลทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพไปพร้อมๆ กัน แล้วจึงนำผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากการวิจัยทั้งสองวิธีการมาผสมผสานกันในช่วงขั้นตอนของการแปลผลและสรุปผลข้อมูล โดยใช้ข้อมูลเชิงปริมาณและข้อมูลเชิงคุณภาพเพื่อพัฒนาแบบจำลองสมการโครงสร้างของความก้าวหน้าในอาชีพของข้าราชการสตรีในองค์การภาครัฐของไทย และใช้ข้อมูลเชิงปริมาณเพื่อตรวจสอบความไม่แปรเปลี่ยนของแบบจำลองระหว่างกลุ่มผู้ปฏิบัติงานที่มีระดับตำแหน่งแตกต่างกัน โดยกลุ่มตัวอย่างสำหรับการวิจัยเชิงปริมาณ คือ ข้าราชการสตรีที่ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการ ระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษ ระดับเชี่ยวชาญ และระดับทรงคุณวุฒิ ตำแหน่งประเภทอำนวยการ ระดับต้นและระดับสูง และตำแหน่งประเภทบริหาร ระดับต้นและระดับสูงที่มีระยะเวลาในการทำงานตั้งแต่ 10 ปี เป็นต้นไป จำนวน 800 คน แบ่งเป็นข้าราชการระดับปฏิบัติการหรือผู้ปฏิบัติงานที่ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการ และระดับชำนาญการ จำนวน 400 คน และระดับสูงหรือผู้ปฏิบัติงานที่ดำรงตำแหน่งตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ, ระดับเชี่ยวชาญ และระดับทรงคุณวุฒิ ตำแหน่งประเภทอำนวยการ ระดับต้นและระดับสูง และตำแหน่งประเภทบริหาร ระดับต้นและระดับสูง จำนวน 400 คน ที่ได้มาจากการสุ่มตัวอย่าง สำหรับกลุ่มตัวอย่างสำหรับการวิจัยเชิงคุณภาพแบ่งออกเป็น 2 กลุ่มเช่นเดียวกัน โดยแบ่งเป็นข้าราชการสตรีระดับปฏิบัติการจำนวน 5 คน และข้าราชการสตรีระดับบริหารจำนวน 5 คน

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วยตัวแปรแฝง 8 ตัวแปร แบ่งเป็นตัวแปรแฝงภายนอก 5 ตัวแปร คือ ตัวแปรแฝงทุนมนุษย์ ตัวแปรแฝงความสมดุลระหว่างงานและครอบครัว ตัวแปรแฝงการสนับสนุนขององค์กร ตัวแปรแฝงทัศนคติเกี่ยวกับบทบาททางเพศ และตัวแปรแฝงคุณลักษณะงาน ตัวแปรแฝงภายใน 3 ตัวแปร ได้แก่ ตัวแปรแฝงความผูกพันในอาชีพ ตัวแปรแฝงการรับรู้ความสามารถของตนเอง และตัวแปรแฝงความก้าวหน้าในอาชีพ ตัวแปรแฝงเหล่านี้สามารถวัดได้จากตัวแปรสังเกตได้รวมทั้งหมด 24 ตัวแปร กล่าวคือ 1) ตัวแปรแฝงทุนมนุษย์วัด

ได้จาก 2 ตัวแปรสังเกตได้ คือ ประสิทธิภาพการทำงานและการฝึกอบรม 2) ตัวแปรแฝงความสมดุระหว่างงานและครอบครัวได้จาก 3 ตัวแปรสังเกตได้ คือ การรับรู้ความสมดุระหว่างงานและครอบครัว การสนับสนุนจากครอบครัว และความทุ่มเทที่มีต่อครอบครัว 3) ตัวแปรแฝงการสนับสนุนขององค์กรวัดได้จาก 2 ตัวแปรสังเกตได้ คือ การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรและการถ่ายทอดทางสังคมขององค์กร 4) ตัวแปรแฝงทัศนคติเกี่ยวกับบทบาททางเพศวัดได้จาก 3 ตัวแปรสังเกตได้ คือ ทัศนคติที่มีต่อผู้บริหารสตรี ทัศนคติที่มีต่อบทบาทของผู้หญิง และทัศนคติที่มีต่อแนวคิดสตรีนิยม 5) ตัวแปรแฝงคุณลักษณะงานวัดได้จาก 5 ตัวแปรสังเกตได้ คือ งานที่มีเอกลักษณ์ งานที่มีความสำคัญ งานที่มีอิสระ งานที่มีความหลากหลายด้านทักษะ และงานที่มีการป้อนข้อมูลย้อนกลับ 6) ตัวแปรแฝงความผูกพันในอาชีพวัดได้จาก 3 ตัวแปรสังเกตได้ คือ เอกลักษณ์ทางด้านอาชีพ การวางแผนอาชีพ และความอดทนในอาชีพ 7) ตัวแปรแฝงการรับรู้ความสามารถของตนเองวัดได้จาก 2 ตัวแปรสังเกตได้ คือ การรับรู้ความสามารถของตนเองด้านทั่วไป และการรับรู้ความสามารถของตนเองด้านสังคม และ 8) ตัวแปรแฝงความก้าวหน้าในอาชีพวัดได้จาก 4 ตัวแปรสังเกตได้ คือ ความพึงพอใจในอาชีพ ความสำเร็จตามสายการบังคับบัญชา ความสำเร็จทางด้านการเงิน และความสำเร็จในชีวิตส่วนตัว

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วยเครื่องมือ 2 ประเภท คือ แบบสอบถามสำหรับช่วงการวิจัยเชิงปริมาณ แบ่งข้อคำถามทั้งหมดออกเป็น 8 ตอน คือ แบบสอบถามข้อมูลทั่วไป แบบสอบถามแบบสอบถามความสมดุระหว่างงานและครอบครัว แบบสอบถามการสนับสนุนขององค์กร แบบสอบถามคุณลักษณะงาน แบบสอบถามปัจจัยทัศนคติเกี่ยวกับบทบาททางเพศ แบบสอบถามความผูกพันในอาชีพ แบบสอบถามการรับรู้ความสามารถของตนเอง แบบสอบถามความก้าวหน้าในอาชีพ และแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้างสำหรับช่วงการวิจัยเชิงคุณภาพ ประกอบด้วยข้อคำถาม 2 ส่วน คือ ข้อมูลพื้นฐานและปัจจัยที่มีผลต่อโอกาสและความก้าวหน้าในอาชีพของผู้หญิง

การวิเคราะห์ข้อมูล ประกอบด้วย การวิจัยเชิงปริมาณ แบ่งเป็น 2 ส่วน ส่วนที่หนึ่งเป็นการวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นเกี่ยวกับค่าสถิติพื้นฐาน และความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ โดยใช้โปรแกรม SPSS for Windows ในการคำนวณ ส่วนที่สองเป็นการวิเคราะห์แบบจำลองการวัด แบบจำลองสมการโครงสร้าง รวมทั้งวิเคราะห์ความไม่แปรเปลี่ยนของแบบจำลอง โดยใช้โปรแกรม LISREL สำหรับการวิจัยเชิงคุณภาพ ทำการจัดระเบียบข้อมูลทางกายภาพ แล้วทำการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) โดยจำแนกประเภทข้อมูลเป็นหมวดหมู่หรือประเภท โดยใช้เกณฑ์คุณลักษณะที่มีอยู่ร่วมกันของข้อมูลเป็นตัวจำแนก จากนั้นจึงให้รหัสข้อมูล (Coding) หาข้อสรุปผ่านวิธีการจัดการหรือจัดประเภท จากนั้นจึงทำการตีความเพื่อนำเสนอข้อค้นพบ

สรุปผลการวิจัย

ในการนำเสนอผลการวิจัยตัวแบบเพื่อพัฒนาโอกาสและความก้าวหน้าในอาชีพของข้าราชการสตรีในองค์กรภาครัฐของไทย แบ่งออกเป็น 2 ประเด็น ประเด็นแรกเป็นผลการวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นเกี่ยวกับค่าสถิติพื้นฐาน ประเด็นที่สองเป็นผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตอบคำถามตามวัตถุประสงค์การวิจัย โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นเกี่ยวกับค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

สำหรับค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรสังเกตได้ในแบบจำลอง พบว่าข้าราชการสตรีสองกลุ่มทั้งระดับปฏิบัติการและระดับสูง ค่าเฉลี่ยของตัวแปรส่วนใหญ่อยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด สำหรับการแจกแจงของข้อมูล พบว่า มีค่าความเบ้อยู่ระหว่าง -1.606 ถึง 1.653 และค่าความโด่งอยู่ระหว่าง -1.206 ถึง 4.871 ซึ่งเหมาะที่จะใช้วิธีการประมาณค่าด้วยวิธีความเป็นไปได้สูงสุด

การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันระหว่างตัวแปรสังเกตได้ พบว่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้เป็นความสัมพันธ์ทางบวก โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร ตั้งแต่ 0.05-0.76 ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 และเมื่อพิจารณาค่าดัชนีไกเซอร์-ไมเยอร์-ออลคิน (Kaiser-Meyer-Olkin หรือ KMO) ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.959 สรุปได้ว่าข้อมูลชุดนี้ตัวแปรมีความสัมพันธ์กัน และเหมาะสมที่จะนำไปใช้ในการตรวจสอบความกลมกลืนของแบบจำลองกับข้อมูลเชิงประจักษ์ต่อไป

2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตอบคำถามตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย

2.1 ผลการวิเคราะห์แบบจำลองความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของข้าราชการสตรีในองค์กรภาครัฐของไทย

แบบจำลองการวัดที่พัฒนาขึ้น สามารถระบุค่าได้และมีลักษณะเป็นแบบจำลองระบุเกินพอดี ผลการวิเคราะห์แบบจำลอง พบว่า แบบจำลองมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมีค่าไค-สแควร์เท่ากับ 646.08 ที่องศาอิสระเท่ากับ 224 ค่าไค-สแควร์สัมพัทธ์เท่ากับ 2.88, RMSEA=0.049, CFI=0.99, SRMR=0.031 โดยน้ำหนักองค์ประกอบของทุกตัวแปรสังเกตได้มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ตัวแปรสังเกตได้ที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานสูงที่สุด ได้แก่ การรับรู้ความสามารถของตนเองด้านทั่วไป ($\lambda=0.92$, $p<0.01$) และมีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์เท่ากับ 0.84 โดยแบบจำลองการวัดมีค่าความเชื่อมั่นเชิงโครงสร้าง

ของมาตรวัดตัวแปรแฝงอยู่ระหว่าง 0.65–0.92 และค่าความแปรปรวนเฉลี่ยที่ถูกสกัดได้มีค่าอยู่ระหว่าง 0.50-0.76

แบบจำลองสมการโครงสร้างที่พัฒนาขึ้น สามารถระบุค่าได้และมีลักษณะเป็นแบบจำลองระบุเกินพอดี ผลการวิเคราะห์แบบจำลอง พบว่าแบบจำลองมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมีค่าไค-สแควร์เท่ากับ 669.75 ที่องศาอิสระเท่ากับ 227 ค่าไค-สแควร์สัมพัทธ์เท่ากับ 2.95, RMSEA=0.049, CFI=0.99, SRMR=0.032 เมื่อพิจารณาผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลทางตรง ทางอ้อม และอิทธิพลรวมของแบบจำลองสมการโครงสร้าง ความก้าวหน้าในอาชีพของข้าราชการสตรี พบว่า ความก้าวหน้าในอาชีพได้รับอิทธิพลรวมจากปัจจัยคุณลักษณะงานมากที่สุด ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 โดยมีขนาดอิทธิพลเท่ากับ 0.73 และเมื่อแยกพิจารณาเป็นอิทธิพลทางตรงและทางอ้อม พบว่า ความก้าวหน้าในอาชีพได้รับอิทธิพลทางตรงจากการสนับสนุนขององค์กรมากที่สุด ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 โดยมีขนาดอิทธิพลเท่ากับ 0.47 และได้รับอิทธิพลทางอ้อมจากปัจจัยคุณลักษณะงานมากที่สุดที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 โดยมีขนาดอิทธิพลเท่ากับ 0.43 นอกจากนี้ เมื่อพิจารณาจากค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R^2) พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ของความก้าวหน้าในอาชีพมีค่าเท่ากับ 0.77 แสดงว่า ทุมนมนุษย์ ความสมดุลระหว่างงานและครอบครัว การสนับสนุนขององค์กร คุณลักษณะงาน ทัศนคติเกี่ยวกับบทบาททางเพศ ความผูกพันในอาชีพ และการรับรู้ความสามารถของตนเองสามารถอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรความก้าวหน้าในอาชีพได้ร้อยละ 77

ผลการทดสอบสมมติฐานเกี่ยวกับเส้นทางอิทธิพลทางตรงระหว่างตัวแปรแฝงในแบบจำลอง มีการยอมรับสมมติฐาน รวม 13 ข้อ กล่าวคือ อิทธิพลทางตรงระหว่างทุมนมนุษย์กับการรับรู้ความสามารถของตนเอง การสนับสนุนขององค์กรกับความก้าวหน้าในอาชีพ การสนับสนุนขององค์กรกับความผูกพันในอาชีพ การสนับสนุนขององค์กรกับการรับรู้ความสามารถของตนเอง ความสมดุลระหว่างงานและครอบครัวกับความก้าวหน้าในอาชีพ ความสมดุลระหว่างงานและครอบครัวกับความผูกพันในอาชีพ ความสมดุลระหว่างงานและครอบครัวกับการรับรู้ความสามารถของตนเอง ทัศนคติเกี่ยวกับบทบาททางเพศกับการรับรู้ความสามารถของตนเอง คุณลักษณะงานกับความก้าวหน้าในอาชีพ คุณลักษณะงานกับความผูกพันในอาชีพ คุณลักษณะงานกับการรับรู้ความสามารถของตนเอง ความผูกพันในอาชีพกับความก้าวหน้าในอาชีพ การรับรู้ความสามารถของตนเองกับความก้าวหน้าในอาชีพ และมีการปฏิเสธสมมติฐาน 2 ข้อ คือ อิทธิพลทางตรงระหว่างทุมนมนุษย์กับความก้าวหน้าในอาชีพ และทัศนคติเกี่ยวกับบทบาททางเพศกับความก้าวหน้าในอาชีพ

ภาพรวมเกี่ยวกับตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของข้าราชการสตรี สรุปได้ว่า ความก้าวหน้าในอาชีพได้รับอิทธิพลรวมจากปัจจัยคุณลักษณะงานมากที่สุด และได้รับอิทธิพลทางตรงจากการสนับสนุนขององค์กรมากที่สุด เมื่อพิจารณาแต่ละตัวแปร

พบว่าตัวแปรที่มีอิทธิพลทางตรงต่อความก้าวหน้าในอาชีพ ได้แก่ การรับรู้ความสามารถของตนเองและความผูกพันในอาชีพ ตัวแปรที่มีอิทธิพลทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อความก้าวหน้าในอาชีพ ได้แก่ ความสมดุลระหว่างงานและครอบครัว การสนับสนุนขององค์กร คุณลักษณะงาน โดยการสนับสนุนขององค์กรที่มีอิทธิพลทางตรงต่อความก้าวหน้าในอาชีพ ส่วนอิทธิพลทางอ้อมจะมีการรับรู้ความสามารถของตนเองและความผูกพันในอาชีพเป็นตัวแปรส่งผ่านการสนับสนุนขององค์กรและคุณลักษณะงานซึ่งมีอิทธิพลทางตรงต่อความก้าวหน้าในอาชีพ และอิทธิพลทางอ้อมจะมีการรับรู้ความสามารถของตนเองและความผูกพันในอาชีพเป็นตัวแปรส่งผ่าน เช่นเดียวกัน ตัวแปรที่มีอิทธิพลทางอ้อมต่อความก้าวหน้าในอาชีพ ได้แก่ ทุมนมนุษย์และทัศนคติเกี่ยวกับบทบาททางเพศ โดยทุมนมนุษย์มีอิทธิพลทางอ้อมต่อความก้าวหน้าในอาชีพ โดยมีตัวแปรการรับรู้ความสามารถของตนเองเป็นตัวแปรส่งผ่านเช่นเดียวกับทัศนคติเกี่ยวกับบทบาททางเพศซึ่งมีอิทธิพลทางอ้อมต่อความก้าวหน้าในอาชีพ และมีตัวแปรการรับรู้ความสามารถของตนเองเป็นตัวแปรส่งผ่านเช่นเดียวกัน สอดคล้องผลการวิจัยเชิงคุณภาพ ซึ่งพบว่าผลการศึกษาร่วมใหญ่มีความกลมกลืนกันสูง และมีข้อค้นพบเพิ่มเติมจากผลการวิจัยเชิงคุณภาพ ได้แก่ ปัจจัยทางด้านจิตวิทยา ซึ่งเป็นแรงขับหรือแรงผลักดันภายในของบุคคลหรือเป็นลักษณะทางด้านจิตใจของบุคคล อันจะนำมาซึ่งความสำเร็จในอาชีพของบุคคล จึงสรุปได้ว่าแบบจำลองสมการโครงสร้างของความก้าวหน้าในอาชีพของข้าราชการสตรีในองค์การภาครัฐของไทยที่ได้จากการศึกษาเชิงปริมาณส่วนใหญ่มีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงคุณภาพ

2.2 ผลการวิเคราะห์ความไม่แปรเปลี่ยนของแบบจำลองสมการโครงสร้าง

ผลการวิเคราะห์เพื่อทดสอบความไม่แปรเปลี่ยนของแบบจำลองความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของข้าราชการสตรีระดับปฏิบัติการและระดับบริหาร พบว่าแบบจำลองความก้าวหน้าในอาชีพของข้าราชการสตรีระดับปฏิบัติการและข้าราชการสตรีระดับสูงมีความไม่แปรเปลี่ยนของรูปแบบแบบจำลอง ค่าพารามิเตอร์น้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปรสังเกตได้ และค่าพารามิเตอร์ของเมทริกซ์อิทธิพลของตัวแปรแฝงภายในและตัวแปรแฝงภายนอก แต่มีความแปรเปลี่ยนค่าพารามิเตอร์ของเมทริกซ์ความแปรปรวน-ความแปรปรวนร่วมระหว่างเศษเหลือของตัวแปรแฝงภายในและค่าพารามิเตอร์ของเมทริกซ์ความแปรปรวน-ความแปรปรวนร่วมระหว่างตัวแปรแฝงภายในและค่าพารามิเตอร์ของเมทริกซ์ความแปรปรวน-ความแปรปรวนร่วมระหว่างตัวแปรแฝงภายนอก สำหรับแบบจำลองที่นำเสนอในครั้งนี้ ได้แก่ แบบจำลองที่มีการกำหนดให้ค่าพารามิเตอร์ของเมทริกซ์อิทธิพลของตัวแปรแฝงภายในและตัวแปรแฝงภายนอกไม่แปรเปลี่ยน โดยมีค่าไค-สแควร์เท่ากับ 648.91 ที่องศาอิสระเท่ากับ 440 ค่าไค-สแควร์สัมพัทธ์เท่ากับ 1.47 ค่า GFI มีค่าเท่ากับ 0.94 แสดงว่าแบบจำลองสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และเมื่อพิจารณาค่าความแตกต่างของแบบจำลองตามสมมติฐานข้อที่ 16.2 และ 16.3 พบว่าค่าไค-สแควร์เพิ่มขึ้น 24.91 และค่า

องศาอิสระเพิ่มขึ้นเท่ากับ 15 เมื่อเปรียบเทียบกับค่าวิกฤตของการแจกแจงแบบไค-สแควร์ (χ^2_{CR}) จึงสรุปได้ว่าไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นั่นคือยอมรับสมมติฐานที่ว่าแบบจำลองความก้าวหน้าในอาชีพของข้าราชการสตรีระดับปฏิบัติการและข้าราชการสตรีระดับสูงมีความไม่แปรเปลี่ยนของรูปแบบแบบจำลอง ค่าพารามิเตอร์น้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปรสังเกตได้ และค่าพารามิเตอร์ของเมทริกซ์อิทธิพลของตัวแปรแฝงภายในและตัวแปรแฝงภายนอก

การอภิปรายผล

จากผลการวิจัยที่น่าเสนอข้างต้น สามารถอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์การวิจัยที่กำหนดขึ้นได้ ดังนี้

1. จากผลการวิเคราะห์แบบจำลองความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของข้าราชการสตรีในองค์กรภาครัฐของไทย สามารถอภิปรายผลตามสมมติฐานการวิจัยได้ดังนี้

สมมติฐานข้อที่ 1 ทูมนมนุษย์มีอิทธิพลทางตรงต่อการรับรู้ความสามารถของตนเอง ปัจจัยทูมนมนุษย์ในการศึกษารั้งนี้พิจารณาจากประสบการณ์การทำงานและการฝึกอบรม จากผลการวิเคราะห์พบว่า ปัจจัยทูมนมนุษย์มีอิทธิพลทางตรงต่อการรับรู้ความสามารถของตนเอง ผลการวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับงานวิจัยส่วนใหญ่ซึ่งระบุว่าทูมนมนุษย์ส่งผลต่อการรับรู้ความสามารถของตนเอง (Cunningham et al., 2005; Zhao, Seibert & Hills, 2005; Judge et al., 2007; Torkzadeh & Dyke, 2002) นอกจากนี้ ยังสอดคล้องกับผลการวิจัยเชิงคุณภาพ ซึ่งอธิบายว่าทูมนมนุษย์มีความสัมพันธ์กับการรับรู้ความสามารถของตนเอง โดยจะทำให้บุคคลมีความมั่นใจในการทำงานและเชื่อว่าตนเองสามารถทำงานให้บรรลุผลสำเร็จได้ ส่งผลให้มีผลการปฏิบัติงานสูงขึ้น เนื่องจากเมื่อบุคคลทำงานในองค์กรได้ระยะหนึ่งมีความรู้ประสบการณ์การทำงาน ทำให้เกิดการรับรู้ความสามารถของตนเองหรือทำให้ความเชื่อมั่นว่าตนเองมีความสามารถที่จะทำงานให้ประสบความสำเร็จได้

สมมติฐานข้อที่ 2 ทูมนมนุษย์มีอิทธิพลทางตรงต่อความก้าวหน้าในอาชีพ จากผลการวิเคราะห์พบว่า ปัจจัยทูมนมนุษย์ไม่มีอิทธิพลทางตรงต่อความก้าวหน้าในอาชีพ แตกต่างจากผลการวิจัยส่วนใหญ่ที่ระบุว่าปัจจัยทูมนมนุษย์ส่งผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพ (Garavan, O'Brien & O'Hanlon, 2006; Metz, 2003; Metz & Tharenou, 2001; Tharenou, Latimer & Conroy, 1994; Arokiasamy et al., 2011; Judge et al., 1995; NG. et al., 2005) แม้ว่าจะไม่สอดคล้องกับผลการวิจัยส่วนใหญ่ แต่ก็ยังพบผลการวิจัยที่มีลักษณะเดียวกันนี้ เช่น งานวิจัยของนวลฉวี ประเสริฐสุข (2542) ซึ่งพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ การศึกษา อายุการทำงานในอาชีพ และสถานภาพสมรส ไม่ส่งผลทางตรงต่อความสำเร็จในอาชีพ ซึ่งสามารถอภิปรายได้

ว่า ประสบการณ์การทำงานและการฝึกอบรมอาจจะไม่ส่งเสริมให้เกิดความก้าวหน้าในอาชีพเสมอไป เมื่อพิจารณาจากทฤษฎีลำดับขั้นของอาชีพ (Career stage theory) ของ ซูเปอร์ (Super, 1957) ซึ่งสามารถอธิบายได้ว่าเมื่อบุคคลก้าวจากขั้นการแสวงหาเข้าสู่ขั้นตอนของอาชีพที่มีความมั่นคง (Stabilization stage) จะเป็นช่วงที่บุคคลเริ่มปักหลักในอาชีพ พยายามสร้างความมั่นคงในงานและแสวงหาความก้าวหน้า แต่เมื่อเข้าสู่ขั้นการดำรงรักษา (Maintenance stage) เป็นระยะที่บุคคลคงอยู่ในแนวทางการทำงานของตนเองไม่ค่อยมีการเปลี่ยนแปลง ดังนั้น จึงเป็นไปได้ว่าเมื่อบุคคลทำงานมาเป็นเวลานาน การพัฒนาเพื่อแสวงหาความก้าวหน้าในอาชีพอาจจะน้อยลง

นอกจากนี้ ผลการวิจัยเชิงปริมาณยังไม่สอดคล้องกับผลการวิจัยเชิงคุณภาพ ซึ่งอธิบายว่าทฤษฎีนี้มีความสัมพันธ์กับความก้าวหน้าในอาชีพ โดยประสบการณ์การทำงาน ทำให้บุคคลได้รับความไว้วางใจความเชื่อถือให้ทำงานสำคัญ อันส่งผลให้มีบทบาทหน้าที่สำคัญในองค์กร ส่วนการฝึกอบรมเป็นการพัฒนาการทำงานให้ทันกับความเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมและเทคโนโลยี ทำให้บุคคลสามารถรับมือกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นได้ ส่งผลให้บุคคลมีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงานในอนาคต

สมมติฐานข้อที่ 3 การสนับสนุนขององค์กรมีอิทธิพลทางตรงต่อความก้าวหน้าในอาชีพ จากผลการวิเคราะห์ พบว่าการสนับสนุนขององค์กรมีอิทธิพลทางตรงต่อความก้าวหน้าในอาชีพ ผลการวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับงานวิจัยหลายเรื่อง ไม่ว่าจะเป็นงานวิจัยของธารีนู, ลาติเมอร์และคอนรอย (Tharenou, Latimer & Conroy, 1994) ซึ่งทำการศึกษาความสำเร็จในอาชีพ โดยมุ่งศึกษาผลของปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยสถานการณ์ที่มีผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพ พบว่า ตัวแปรสถานการณ์ ได้แก่ การสนับสนุนจากองค์กรมีอิทธิพลมากกว่าปัจจัยส่วนบุคคล นอกจากนี้ ยังมีงานวิจัยจำนวนมากที่พบว่าการสนับสนุนขององค์กรส่งผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพ (Nabi, 2001; Aycan, 2004; Arokiasamy et al., 2011; Judge et al., 1995; NG. et al, 2005) ซึ่งสามารถอธิบายได้ว่าการได้รับการปฏิบัติที่ดีจากองค์กรในการสนับสนุนโอกาสเพื่อความก้าวหน้าในอาชีพของผู้ปฏิบัติงานในองค์กร ผ่านนโยบาย ระเบียบวิธีปฏิบัติภายในองค์กร ทำให้บุคคลรู้สึกมีคุณค่า มีส่วนร่วมเป็นสมาชิกคนหนึ่งในองค์กร และตอบแทนโดยแสดงพฤติกรรมที่ดีและมีเจตคติที่เหมาะสมในการทำงาน สอดคล้องกับทฤษฎีการแลกเปลี่ยนทางสังคม (Social exchange theory) เมื่อฝ่ายหนึ่งให้สิ่งที่อีกฝ่ายหนึ่งต้องการ โดยทั่วไปอีกฝ่ายหนึ่งต้องตอบแทนกลับไป ดังนั้น เมื่อผู้ปฏิบัติงานได้รับสิ่งแลกเปลี่ยนจากองค์กร จะเกิดการรับรู้และตอบแทนโดยแสดงพฤติกรรมเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กร นอกจากนี้ ยังสอดคล้องกับผลการวิจัยเชิงคุณภาพ ซึ่งอธิบายว่าการสนับสนุนขององค์กรมีความสัมพันธ์กับความก้าวหน้าในอาชีพ โดยองค์กรจะให้การสนับสนุนด้านต่าง ๆ ทั้งด้านนโยบาย ด้านข้อมูลและค่าใช้จ่าย นอกจากนี้การถ่ายทอดทางสังคมจากองค์กรยังมีส่วนช่วยใน

การหล่อหลอมให้ผู้ปฏิบัติงานเข้าใจบทบาทหน้าที่ของตนเองและพร้อมที่จะเป็นทำงานให้กับองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งจะส่งผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของบุคคลในองค์กร

สมมติฐานข้อที่ 4 การสนับสนุนขององค์กรมีอิทธิพลทางตรงต่อความผูกพันในอาชีพ จากผลการวิเคราะห์ พบว่าการสนับสนุนขององค์กรมีอิทธิพลทางตรงต่อความผูกพันในอาชีพ ผลการวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับงานวิจัยซึ่งระบุว่า การสนับสนุนขององค์กรส่งผลต่อความผูกพันในอาชีพ (Aryee & Tan, 1992; Orthner & Pittman, 1986; Peng et al., 2009; Cohen & Veled-Hecht, 2010) นอกจากนี้ ยังสอดคล้องกับผลการวิจัยเชิงคุณภาพ ซึ่งอธิบายว่าการสนับสนุนขององค์กรมีความสัมพันธ์กับความผูกพันในอาชีพ โดยการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรส่งผลให้บุคคลมีการวางอาชีพเพื่อความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน นอกจากนี้ การถ่ายทอดทางสังคมจากองค์กรผ่านการฝึกอบรมและระบบพี่เลี้ยง ทำให้บุคคลเข้าใจบทบาทหน้าที่ของตนเองและพร้อมที่จะแก้ปัญหาและอุปสรรคที่เกิดขึ้นจากการทำงาน และเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ดังนั้น เมื่อบุคคลได้รับการปฏิบัติที่ดีจากองค์กร เกิดการเรียนรู้วัฒนธรรมองค์กร ทำให้เกิดการยอมรับแนวทางและวิธีการทำงาน ทำให้บุคคลมีทัศนคติที่ดีต่องาน เกิดความรักและผูกพันในงาน

สมมติฐานข้อที่ 5 การสนับสนุนขององค์กรมีอิทธิพลทางตรงต่อการรับรู้ความสามารถของตนเอง จากผลการวิเคราะห์พบว่า การสนับสนุนขององค์กรมีอิทธิพลทางตรงต่อการรับรู้ความสามารถของตนเอง ผลการวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับงานวิจัยของ อิกบาเรียและไอวารี่ (Igbaria & Ivari, 1995) พบว่าการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรส่งผลทางบวกต่อการรับรู้ความสามารถของตนเอง โดยการได้รับการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรในระดับสูงส่งผลให้บุคคลมีความเชื่อมั่นในระดับบุคคลเพิ่มขึ้น นอกจากนี้ ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ สักส์และกรูแมน (Saks & Gruman, 2011) พบว่าปัจจัยด้านองค์กรมีความสัมพันธ์กับการรับรู้ความสามารถของตนเอง โดยปัจจัยด้านองค์กรมีแนวโน้มที่จะเพิ่มการรับรู้ความสามารถของตนเอง ให้กับพนักงานใหม่ผ่านกระบวนการกล่อมเกลางานทางสังคม เนื่องจากให้การสนับสนุนทางสังคมแก่พนักงานใหม่ รวมทั้งลดความวิตกกังวลและความไม่แน่ใจของพนักงานใหม่ที่มีต่อการทำงานและองค์กร นอกจากนี้ ยังสอดคล้องกับผลการวิจัยเชิงคุณภาพ ซึ่งอธิบายว่าการสนับสนุนขององค์กรมีความสัมพันธ์กับการรับรู้ความสามารถของตนเอง โดยการสนับสนุนจากองค์กรทั้งด้านข้อมูลและค่าใช้จ่าย ส่งผลให้ผู้ปฏิบัติงานมีความพร้อมและความเชื่อมั่นในอันที่จะทำงานให้สำเร็จมากขึ้น นอกจากนี้การถ่ายทอดความรู้ทางสังคมจากองค์กรยังช่วยพัฒนาความรู้ความสามารถของผู้ปฏิบัติงานผ่านระบบขององค์กร เช่น การฝึกอบรม ให้ทันกับความเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมและเทคโนโลยี และพร้อมที่จะทำงานเป็นสมาชิกส่วนหนึ่งขององค์กร

สมมติฐานข้อที่ 6 ความสมดุลระหว่างงานและครอบครัวมีอิทธิพลทางตรงต่อความก้าวหน้าในอาชีพ จากผลการวิเคราะห์ พบว่า ความสมดุลระหว่างงานและครอบครัวมีอิทธิพลทางตรงต่อความก้าวหน้าในอาชีพ ผลการวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับงานวิจัยจำนวนมากที่แสดงว่าความสมดุลระหว่างงานและครอบครัวมีบทบาทสำคัญต่อการอธิบายความก้าวหน้าในอาชีพ (Melamed, 1995; McGinnis & Morrow, 1990; Metz, 2003; Kirchmeyer, 1998; Metz, 2005; Tharenou, 1999; Aycan, 2004; Sonnenfeld & Kotter, 1982; Parasuraman et al., 1996) และยังคงสอดคล้องกับบริบทของสังคมไทยในปัจจุบัน แม้ว่าผู้หญิงต้องออกไปทำงานนอกบ้านมากขึ้น แต่ยังคงมีบทบาทความรับผิดชอบภายในสูงเช่นเดิม เพราะค่านิยมและวัฒนธรรมของสังคมไทยที่มอบหมายให้ผู้หญิงรับผิดชอบภาระหน้าที่ภายในครอบครัวมากกว่าผู้ชาย ดังนั้นผู้หญิงจึงมีหลายบทบาทในขณะเดียวกัน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยเชิงคุณภาพที่อธิบายว่าความสมดุลระหว่างงานและครอบครัวมีความสัมพันธ์กับความก้าวหน้าในอาชีพ โดยการสร้างสมดุลระหว่างชีวิตครอบครัวและการทำงาน ช่วยลดความขัดแย้งระหว่างชีวิตครอบครัวและการทำงานซึ่งจะเป็นอุปสรรคต่อการทำงาน เนื่องจากผู้หญิงมีหลายบทบาทในขณะเดียวกัน ดังนั้น การจัดการให้มีความสมดุลระหว่างแต่ละบทบาท ช่วยลดปัญหาการให้ความสำคัญต่อบางบทบาทมากเกินไป การทุ่มเททางด้านจิตใจและการให้ความสำคัญต่อครอบครัวเป็นการแสดงถึงความรัก ความเอาใจใส่ต่อครอบครัว ขณะเดียวกัน การได้รับความรักความเอื้ออาทรจากครอบครัวจะเป็นเสมือนแรงผลักดันให้บุคคลมุ่งมั่นในการทำงานและช่วยลดความขัดแย้งที่อาจเกิดจากครอบครัวไปสู่การทำงานได้ นอกจากนี้ การสนับสนุนจากครอบครัวเป็นสิ่งสำคัญเช่นเดียวกัน โดยการสนับสนุนจากครอบครัวทั้งทางกายและทางใจช่วยให้ผู้หญิงมีความมั่นใจและส่งเสริมให้ผู้หญิงพร้อมที่จะเผชิญกับความขัดแย้งทั้งในบทบาทการทำงานและบทบาทในครอบครัวมากขึ้น

สมมติฐานข้อที่ 7 ความสมดุลระหว่างงานและครอบครัวมีอิทธิพลทางตรงต่อความผูกพันในอาชีพ จากผลการวิเคราะห์พบว่าความสมดุลระหว่างงานและครอบครัวมีอิทธิพลทางตรงต่อความผูกพันในอาชีพ ผลการวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับงานวิจัยของ ออร์ธเนอร์และพิตแมน (Orthner & Pittman, 1986) พบว่า ครอบครัวส่งผลทางตรงและทางบวกต่อความผูกพันในงาน ผู้ปฏิบัติงานจะมีความผูกพันในงานมากขึ้นเมื่อได้รับการสนับสนุนจากครอบครัว เช่นเดียวกับการศึกษาของ สเตฟฟีและโจนส์ (Steffy & Jones, 1988) ทำการศึกษาผลของตัวแปรครอบครัวและการวางแผนอาชีพที่มีต่อความผูกพันในอาชีพของผู้เชี่ยวชาญสตรี พบว่าตัวแปรครอบครัว ส่งผลทางบวกต่อความผูกพันในอาชีพ นอกจากนี้ ยังสอดคล้องกับผลการวิจัยเชิงคุณภาพ ซึ่งอธิบายว่าความสมดุลระหว่างงานและครอบครัวมีความสัมพันธ์กับความผูกพันในอาชีพ โดยการจัดการเวลาและการให้ความสำคัญระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตครอบครัวจะช่วยลดความขัดแย้งระหว่างชีวิตครอบครัวและการทำงาน นอกจากนี้ ยังช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถวางแผนชีวิตการทำงานและชีวิตครอบครัวได้อย่างลงตัว

สมมติฐานข้อที่ 8 ความสมดุลระหว่างงานและครอบครัวมีอิทธิพลทางตรงต่อการรับรู้ความสามารถของตนเอง จากผลการวิเคราะห์ พบว่าความสมดุลระหว่างงานและครอบครัวส่งผลต่อการรับรู้ความสามารถของตนเอง ผลการวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับงานวิจัยของนอทา และคณะ (Nota et al., 2007) พบว่า การสนับสนุนจากครอบครัวมีความสัมพันธ์ทางตรงกับการรับรู้ความสามารถของตนเอง ดังนั้นบุคคลที่ได้รับการสนับสนุนจากครอบครัวในระดับสูง จะมีการรับรู้ความสามารถของตนเองในระดับสูง แสดงให้เห็นว่าการสนับสนุนจากครอบครัวมีบทบาทสำคัญในการสนับสนุนการพัฒนาอาชีพของบุคคล สอดคล้องกับงานวิจัยของ การ์เซีย (Garcia, 2004) พบว่าครอบครัวมีความสัมพันธ์กับการรับรู้ความสามารถของตนเองของครูอย่างมีนัยสำคัญ นอกจากนี้ ยังสอดคล้องกับผลการวิจัยเชิงคุณภาพ ซึ่งอธิบายว่าความสมดุลระหว่างงานและครอบครัวมีความสัมพันธ์กับการรับรู้ความสามารถของตนเอง โดยบุคคลที่ได้รับการรักความเอาใจใส่ ความเข้าใจและเอื้ออาทรจากสมาชิกในครอบครัว ย่อมแสดงให้เห็นถึงการมีครอบครัวที่มีความสุข มีความมั่นคงทางจิตใจที่ได้รับการสนับสนุนจากครอบครัว ทำให้มีความมั่นใจในตนเองและ เชื่อมั่นในความสามารถว่าสามารถปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จได้

สมมติฐานข้อที่ 9 ทักษะคติเกี่ยวกับบทบาททางเพศมีอิทธิพลทางตรงต่อความก้าวหน้าในอาชีพ จากผลการวิเคราะห์พบว่า ทักษะคติเกี่ยวกับบทบาททางเพศไม่มีอิทธิพลทางตรงต่อความก้าวหน้าในอาชีพ แตกต่างจากผลการวิจัยที่ทำการศึกษาในประเด็นนี้ ซึ่งระบุว่าทักษะคติเกี่ยวกับบทบาททางเพศส่งต่อความก้าวหน้าในอาชีพ (Wood & Lindorff, 2001; Thanacoody et al., 2006; Aycan, 2004; Kirchmeyer, 1998) นอกจากนี้ ผลการวิจัยเชิงปริมาณยังไม่สอดคล้องกับผลการวิจัยเชิงคุณภาพ ซึ่งอธิบายว่าทักษะคติเกี่ยวกับบทบาททางเพศมีความสัมพันธ์กับความก้าวหน้าในอาชีพ โดยการยอมรับความสามารถและผลงานของผู้หญิงที่เพิ่มขึ้นส่งผลทางบวกต่อโอกาสความก้าวหน้าของผู้หญิง ส่วนการยอมรับบทบาทผู้หญิงในมิตินอกบ้านหรือบทบาทของผู้หญิงทำงาน ทำให้ความคาดหวังที่มีต่อผู้หญิงในการดูแลบ้านและครอบครัวเปลี่ยนแปลงไป ซึ่งการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวมีความสัมพันธ์กับความก้าวหน้าในอาชีพของผู้หญิง นอกจากนี้ทักษะคติเกี่ยวกับสิทธิของผู้หญิง ซึ่งมองว่าผู้หญิงกับผู้ชายมีสิทธิเท่าเทียมกัน ผู้หญิงควรมีสิทธิที่จะก้าวหน้าในอาชีพการงานทัดเทียมกับผู้ชาย ไม่ถูกจำกัดจากลักษณะความเป็นผู้หญิง ทักษะคิตดังกล่าวย่อมส่งผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของผู้หญิง ซึ่งสามารถอภิปรายได้ว่า ในบางสังคมเช่นประเทศในตะวันออกกลาง (Middle-East) มีทักษะคติเกี่ยวกับบทบาททางเพศแบบดั้งเดิม ในสังคมเหล่านี้ การแต่งงานและการเป็นแม่เป็นสิ่งสำคัญสำหรับผู้หญิง ผู้หญิงถูกคาดหวังจากสังคมให้ต้องดูแลครอบครัว ในที่นี้หมายถึงการดูแลสามีและลูก ผู้หญิงสามารถเลือกให้ความสำคัญกับบทบาทใดบทบาทหนึ่งเพียงบทบาทเดียว (Omar & Davidson, 2001) สำหรับประเทศไทย สังคมไทยในอดีตผู้หญิงถูกมองเป็นช่างทำหลัง ขณะที่ผู้ชายถูกมองเป็นผู้นำหรือช่างทำหน้า แต่ในปัจจุบันสังคมไทยให้การยอมรับบทบาทของผู้หญิงในมิติของการทำงานมากขึ้น ดังจะเห็นได้จากการมีผู้หญิงในทุกวงการ อัตราส่วนผู้หญิงที่

ไม่อยู่ในกำลังแรงงานน้อยลง ส่งผลให้ผู้หญิงไทยมีบทบาทในการทำงานนอกบ้านมากขึ้น ขณะเดียวกันความคาดหวังของสังคมที่มีต่อบทบาทของผู้หญิงในครอบครัวเริ่มลดลง ดังจะเห็นได้จากค่านิยมของสังคมที่มีต่อผู้หญิงทำงานเปลี่ยนไปในทิศทางที่ดีขึ้น ผู้หญิงส่วนใหญ่รู้สึกว่าการทำงานนอกบ้านเป็นสิ่งจำเป็นและรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่า สะท้อนว่าสังคมมีทัศนคติเกี่ยวกับบทบาททางเพศแบบเสมอภาค (Egalitarian) หรือแบบเสรีนิยมมากกว่าทัศนคติทางเพศแบบดั้งเดิม สิ่งนี้อาจจะอธิบายผลการวิจัยเชิงปริมาณ ซึ่งสามารถอธิบายได้ว่าเนื่องจากสังคมไทยในปัจจุบันมีทัศนคติเกี่ยวกับบทบาททางเพศแบบเสมอภาคมากกว่าทัศนคติเกี่ยวกับบทบาททางเพศแบบดั้งเดิม ซึ่งทัศนคติเกี่ยวกับบทบาททางเพศแบบดั้งเดิมเชื่อว่าผู้หญิงมีบทบาทภายในบ้านเท่านั้น ความเชื่อดังกล่าวส่งผลโดยตรงความก้าวหน้าในอาชีพของผู้หญิง เนื่องจากสังคมมองว่าผู้หญิงควรมีพื้นที่อยู่ภายในบ้าน การยอมรับผู้หญิงในบทบาทการทำงานหรือผู้หญิงมีโอกาสก้าวสู่ตำแหน่งผู้บริหารจึงมีน้อย แต่ในปัจจุบันมีการยอมรับบทบาทของผู้หญิงในมิติของการทำงานมากขึ้น ส่งผลให้ปัจจัยนี้อาจจะไม่ได้มีอิทธิพลโดยตรงต่อความก้าวหน้าในอาชีพของผู้หญิงไทยเท่าในอดีตหรือในสังคมที่มีทัศนคติเกี่ยวกับบทบาททางเพศแบบดั้งเดิม เนื่องจากมองว่าผู้หญิงกับผู้ชายมีสิทธิเท่าเทียมกัน ดังนั้นผู้หญิงมีสิทธิที่จะก้าวหน้าในอาชีพการงานทัดเทียมกับผู้ชาย

สมมติฐานข้อที่ 10 ทัศนคติเกี่ยวกับบทบาททางเพศมีอิทธิพลทางตรงต่อการรับรู้ความสามารถของตนเอง จากผลการวิเคราะห์พบว่าทัศนคติเกี่ยวกับบทบาททางเพศมีอิทธิพลทางตรงต่อการรับรู้ความสามารถของตนเอง ผลการวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับงานวิจัยที่แสดงว่าทัศนคติเกี่ยวกับบทบาททางเพศมีบทบาทสำคัญต่อการอธิบายการรับรู้ความสามารถของตนเอง (Gushue & Whitson, 2006; Zhao, Seibert & Hills, 2005; Betz & Hackett, 1981; Ahrens & O'Brien, 1996; Mueller & Dato-on, 2008; Eisele & Stake, 2008) นอกจากนี้ ยังสอดคล้องกับผลการวิจัยเชิงคุณภาพ ซึ่งอธิบายว่าทัศนคติเกี่ยวกับบทบาททางเพศมีความสัมพันธ์กับการรับรู้ความสามารถของตนเอง โดยการยอมรับผลงานและความสามารถของผู้หญิง รวมถึงยอมรับผู้หญิงในบทบาทการทำงานมากขึ้น หรือเชื่อว่าผู้หญิงมีสิทธิเท่าเทียมกับผู้ชายส่งผลให้ผู้หญิงมีความเชื่อมั่นในความสามารถของตนหรือมีการรับรู้ความสามารถของตนเองมากขึ้น ทั้งในแง่ของความสามารถทั่วไปและความสามารถทางด้านสังคม

สมมติฐานข้อที่ 11 คุณลักษณะงานมีอิทธิพลทางตรงต่อความก้าวหน้าในอาชีพ จากผลการวิเคราะห์ พบว่าคุณลักษณะงานมีอิทธิพลทางตรงต่อความก้าวหน้าในอาชีพ ผลการวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับงานวิจัยที่แสดงว่าคุณลักษณะงานมีบทบาทสำคัญต่อการอธิบายความก้าวหน้าในอาชีพ (Parasuraman et al., 1996; Glisson & Durick, 1988; Aryee, Chay & Tan, 1994; Sonnenfeld & Kotter, 1982) รวมทั้งสอดคล้องกับแนวคิดของ แสคแมนและโอล์ด์แฮม (Newstrom, 2011: citing Hackman & Oldham, 1980) ที่แสดงให้เห็นถึงความสำคัญของลักษณะงาน ซึ่งช่วยสร้างแรงจูงใจในการทำงานส่งผลต่อประสิทธิภาพในการ

ทำงานตลอดจนความก้าวหน้าในอาชีพ นอกจากนี้ ยังสอดคล้องกับผลการวิจัยเชิงคุณภาพ ซึ่งอธิบายว่าปัจจัยคุณลักษณะงานมีความสัมพันธ์กับความก้าวหน้าในอาชีพ โดยลักษณะงานจะสร้างแรงจูงใจในการทำงานและปรับปรุงพัฒนางานให้ดีขึ้น ทั้งงานที่มีเอกลักษณ์ซึ่งทำให้ผู้ปฏิบัติเกิดความภูมิใจที่ได้ทำงานตั้งแต่ต้นจนจบกระบวนการ งานที่มีความสำคัญซึ่งทำให้ผู้ปฏิบัติตระหนักและเห็นความสำคัญของงานที่ทำ ทำให้เกิดความตั้งใจในการทำงานอย่างเต็มที่ งานที่มีอิสระซึ่งทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีอิสระในการกำหนดรูปแบบวิธีการทำงานด้วยตนเอง ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีโอกาสได้แสดงความรู้ความสามารถในการทำงานได้อย่างเต็มที่ งานที่มีความหลากหลายด้านทักษะ ซึ่งเป็นการใช้ทักษะหลากหลายด้านในการทำงาน ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรอบรู้ พร้อมในการพัฒนาตนเองเพื่อความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และงานที่มีการป้อนข้อมูลย้อนกลับ ซึ่งเป็นงานที่ผู้ปฏิบัติงานมีโอกาสได้รับข้อมูลป้อนกลับจากผลการปฏิบัติงานของตน ทำให้สามารถประเมินผลการทำงานของตนและนำมาปรับปรุงพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานให้ดีขึ้น ซึ่งองค์ประกอบต่างๆ ด้านลักษณะงานเหล่านี้ย่อมส่งผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของบุคคลในองค์กร

สมมติฐานข้อที่ 12 คุณลักษณะงานมีอิทธิพลทางตรงต่อความผูกพันในอาชีพ จากผลการวิเคราะห์พบว่าคุณลักษณะงานมีอิทธิพลทางตรงต่อความผูกพันในอาชีพ ผลการวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับงานวิจัยซึ่งระบุว่าคุณลักษณะงานส่งผลต่อความผูกพันในอาชีพ (Aryee, Chay & Chew, 1994; Noe, Noe & Bachhuber, 1990; Peng et al., 2009; Loscocco, 1989; Shore et al., 1990; Elanain, 2009) นอกจากนี้ ยังสอดคล้องกับผลการวิจัยเชิงคุณภาพ ซึ่งอธิบายว่าคุณลักษณะงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันในอาชีพ ลักษณะงานที่สร้างแรงจูงใจในการทำงาน ไม่ว่าจะเป็นงานที่มีเอกลักษณ์ งานที่มีความสำคัญ งานที่มีอิสระ งานที่มีความหลากหลายด้านทักษะ หรืองานที่มีการป้อนข้อมูลย้อนกลับจะส่งผลให้บุคคลมีความรักและชอบในงานที่ทำ รวมทั้งมีความอดทนที่จะทำงานในอาชีพนั้นต่อไป อันจะเป็นองค์ประกอบในการสร้างความผูกพันในอาชีพ

สมมติฐานข้อที่ 13 คุณลักษณะงานมีอิทธิพลทางตรงต่อการรับรู้ความสามารถของตนเอง จากผลการวิเคราะห์พบว่าคุณลักษณะงานมีอิทธิพลทางตรงต่อการรับรู้ความสามารถของตนเอง ผลการวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับงานวิจัยของไซ้และคณะ (Hsieh et al., 2012) พบว่าด้านคุณลักษณะของงาน ซึ่งประกอบด้วยงานที่มีอิสระ (Autonomy), งานที่มีความหลากหลายด้านทักษะ (Skill variety), งานที่มีความสำคัญ (Task significance), งานที่มีเอกลักษณ์ (Task identity) และงานที่มีการป้อนข้อมูลย้อนกลับจากงาน (feedback from job) ส่งผลทางบวกต่อการรับรู้ความสามารถของตนเอง และส่งผลทางบวกต่อผลการปฏิบัติงานระดับบุคคล และยังสอดคล้องกับแนวคิดของ แอคแมนและโอลด์แฮม (Newstrom, 2011: citing Hackman & Oldham, 1980) ที่อธิบายผลของคุณลักษณะของงานที่มีต่อสภาวะทางจิตวิทยา (Psychological states) ที่ส่งผลต่อผลลัพธ์เกี่ยวกับงาน (Work outcomes) นอกจากนี้ ยัง

สอดคล้องกับผลการวิจัยเชิงคุณภาพ ซึ่งอธิบายว่าปัจจัยคุณลักษณะงานมีความสัมพันธ์กับการรับรู้ความสามารถของตนเอง การรับรู้ความสามารถของตนเองเกิดจากการที่บุคคลมีความมั่นใจในความรู้ความสามารถของตนเองว่าจะสามารถทำงานให้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี โดยการรับรู้ความสามารถของตนเองเกิดจากการเรียนรู้การแก้ปัญหาที่เกิดจากการทำงาน ดังนั้น ลักษณะงานจะพัฒนาให้บุคคลมีความรู้ความเชี่ยวชาญในการทำงานเพิ่มขึ้น ส่งผลให้บุคคลมีความมั่นใจที่จะทำงานให้สำเร็จหรือมีการรับรู้ความสามารถของตนเอง

สมมติฐานข้อที่ 14 ความผูกพันในอาชีพมีอิทธิพลทางตรงต่อความก้าวหน้าในอาชีพ จากผลการวิเคราะห์ พบว่า ความผูกพันในอาชีพมีอิทธิพลทางตรงต่อความก้าวหน้าในอาชีพ ผลการวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับงานวิจัยส่วนใหญ่ที่แสดงว่าความผูกพันในอาชีพส่งผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพ (Ballout, 2009; Poon, 2004; Carson et al., 1999; Day & Allen, 2004; London, 1983) และสอดคล้องกับตัวแบบของไอลส์ เมเบย์และโรเบิร์ตสัน (Iles, Mabey & Robertson, 1990) ที่เสนอว่าตัวแปรระดับบุคคล รูปแบบของหัวหน้าและอายุงานส่งผลต่อความสำเร็จในอาชีพผ่านความผูกพันในอาชีพ นอกจากนี้ ยังสอดคล้องกับผลการวิจัยเชิงคุณภาพ ซึ่งอธิบายว่าความผูกพันในอาชีพมีความสัมพันธ์กับความก้าวหน้าในอาชีพ โดยการยอมรับว่าอาชีพเป็นส่วนหนึ่งของชีวิต มีความรักในอาชีพ ตลอดจนให้ความสำคัญต่ออาชีพที่ตนเองทำอยู่ ทำให้บุคคลเกิดความภาคภูมิใจในงานที่ทำ มีความสุขในการทำงาน ประารถนาที่จะทำงาน มีความก้าวหน้าในอาชีพ และคงอยู่ในอาชีพต่อไป บุคคลที่มีความผูกพันในอาชีพจะเต็มใจที่จะทำงานและทุ่มเทให้กับการทำงานอย่างเต็มที่ นำไปสู่การได้รับค่าตอบแทนที่สูงขึ้น นอกจากนี้ บุคคลที่มีความผูกพันในอาชีพมักจะกำหนดเป้าหมายด้านอาชีพไว้อย่างชัดเจนและพยายามที่จะบรรลุเป้าหมายที่ตนเองวางไว้ ส่งผลให้บุคคลบรรลุเป้าหมายและมีความพึงพอใจส่วนบุคคลด้านอาชีพ อันจะส่งผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของบุคคล

สมมติฐานข้อที่ 15 การรับรู้ความสามารถของตนเองมีอิทธิพลทางตรงต่อความก้าวหน้าในอาชีพ จากผลการวิเคราะห์ พบว่า การรับรู้ความสามารถของตนเองมีอิทธิพลทางตรงต่อความก้าวหน้าในอาชีพ ผลการวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับงานวิจัยส่วนใหญ่ที่แสดงว่าการรับรู้ความสามารถของตนเองส่งผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพ (Day & Allen, 2004; Valcour & Ladge, 2008; Kim, Mone & Kim, 2008; Sak, 1995; Abele & Spurk, 2009; Higgins, Dobrow & Chandler, 2008) และสอดคล้องกับทฤษฎีการเรียนรู้อาชีพทางสังคม ซึ่งอธิบายเกี่ยวกับความสำเร็จในอาชีพและความมั่นคงในอาชีพ (Career success and stability) ว่าการมี การรับรู้ความสามารถของตนเองและมีความคาดหวังถึงผลลัพธ์ทางบวก จะส่งผลให้เกิดแรงจูงใจในการบรรลุเป้าหมายด้านอาชีพ นอกจากนี้ ยังสอดคล้องกับผลการวิจัยเชิงคุณภาพ ซึ่งอธิบายว่าการรับรู้ความสามารถของตนเองมีความสัมพันธ์กับความก้าวหน้าในอาชีพ โดยการรับรู้ความสามารถของตนเองด้านทั่วไป ทำให้บุคคลมีแนวทางในการทำงานที่ชัดเจน มีความน่าเชื่อถือได้รับการยอมรับจากบุคคลอื่น มีความมั่นใจในการทำงานและเชื่อว่าตนเอง

สามารถทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมายได้ อันจะเอื้อให้เกิดความก้าวหน้าในอาชีพ ส่วนการการรับรู้ความสามารถของตนเองด้านสังคม ช่วยในการติดต่อประสานงานทำให้งานบรรลุผลตามเป้าหมาย

2. ผลการวิเคราะห์เพื่อทดสอบความไม่แปรเปลี่ยนของแบบจำลองความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของข้าราชการสตรีระดับปฏิบัติการและระดับบริหาร พบว่าแบบจำลองความก้าวหน้าในอาชีพของข้าราชการสตรีระดับปฏิบัติการและข้าราชการสตรีระดับสูงมีความไม่แปรเปลี่ยนของรูปแบบแบบจำลอง ค่าพารามิเตอร์น้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปรสังเกตได้ และค่าพารามิเตอร์ของเมทริกซ์อิทธิพลของตัวแปรแฝงภายในและตัวแปรแฝงภายนอก แต่มีความแปรเปลี่ยนค่าพารามิเตอร์ของเมทริกซ์ความแปรปรวน-ความแปรปรวนร่วมระหว่างเศษเหลือของตัวแปรแฝงภายในและค่าพารามิเตอร์ของเมทริกซ์ความแปรปรวน-ความแปรปรวนร่วมระหว่างตัวแปรแฝงภายในและค่าพารามิเตอร์ของเมทริกซ์ความแปรปรวน-ความแปรปรวนร่วมระหว่างตัวแปรแฝงภายนอก แสดงว่าอิทธิพลหรือความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสำหรับกลุ่มข้าราชการสตรีระดับปฏิบัติการและข้าราชการสตรีระดับสูงไม่แตกต่างกัน แต่มีความแตกต่างกันในส่วนของการแปรปรวน-ความแปรปรวนร่วม ดังนั้นในการอธิบายปรากฏการณ์ความก้าวหน้าในอาชีพของข้าราชการที่มีระดับตำแหน่งแตกต่างกันสามารถใช้แบบจำลองเดียวกันได้ ส่วนทอมความคลาดเคลื่อนที่แตกต่างกันระหว่างกลุ่มข้าราชการสตรีที่มีระดับตำแหน่งแตกต่างกัน อธิบายได้ว่า ตามหลักการวิเคราะห์องค์ประกอบ ทอมความคลาดเคลื่อนของตัวแปรสังเกตได้ในแบบจำลองซึ่งอาจจะแตกต่างกันตามลักษณะเฉพาะของบุคคล (นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2542)

ข้อจำกัดในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ มีข้อจำกัดบางประการที่จะส่งผลต่อข้อสรุปและการประยุกต์ใช้ผลการวิจัย ดังนี้

1. ข้อจำกัดด้านประชากร

งานวิจัยครั้งนี้ ทำการศึกษาความก้าวหน้าในอาชีพของข้าราชการสตรีในองค์การภาครัฐ ซึ่งในที่นี้หมายถึงกระทรวง ทบวงกรมและส่วนราชการ ซึ่งอยู่ภายใต้การจัตระเบียบข้าราชการพลเรือนตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 ซึ่งครอบคลุมส่วนราชการทั้งสิ้นจำนวน 19 กระทรวง และมีหน่วยงานย่อยภายในกระทรวงอีกเป็นจำนวนมาก โดยไม่ได้ควบคุมปัจจัยแทรกซ้อนอื่นที่อาจจะส่งผลต่อการศึกษา เช่น พื้นที่ที่ทำการศึกษา

2. ข้อจำกัดด้านตัวแปร

2.1 งานวิจัยนี้เป็นงานวิจัยทางด้านสังคมศาสตร์ ศึกษาความก้าวหน้าในอาชีพซึ่งเกี่ยวข้องกับปัจจัยทางสังคม ซึ่งเป็นชุดของคุณค่า ความเชื่อ ค่านิยม แนวคิดที่มีลักษณะเป็นนามธรรมสูง และไม่สามารถแบ่งแยกออกจากกันได้ชัดเจนเหมือนกับตัวแปรทางวิทยาศาสตร์

2.2 กรอบแนวความคิดที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ มุ่งเน้นที่จะศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของข้าราชการสตรี โดยไม่ได้พิจารณาถึงปัจจัยบางประการซึ่งอาจจะส่งผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของข้าราชการสตรีโดยเฉพาะผู้บริหารสตรี จึงทำให้เกิดข้อจำกัดในการสรุปผลการวิเคราะห์ในภาพรวม

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะแบ่งออกเป็น 2 ส่วน โดยส่วนแรกเป็นข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ และส่วนที่สองเป็นข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยในครั้งต่อไป โดยมีรายละเอียด ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาศักยภาพผู้หญิง ดังนี้

1.1 สำหรับสถาบันครอบครัว จากผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยด้านครอบครัวมีบทบาทต่อความก้าวหน้าในอาชีพของผู้หญิงเป็นอย่างมาก เนื่องจากสังคมไทยยังคงปลูกฝังให้ผู้หญิงมีหน้าที่ดูแลบ้านและครอบครัว แม้ว่าผู้หญิงจะรับภาระทำงานนอกบ้านมากขึ้น แต่อย่างไรก็ตามภาระความรับผิดชอบภายในบ้านยังคงเป็นหน้าที่หลักของผู้หญิงในสังคมไทย ซึ่งการทำหน้าที่ดูแลบ้านและครอบครัวทำให้เกิดความผูกพันภายในครอบครัว ส่งผลให้สมาชิกทุกคนมีความสุขในการใช้ชีวิตอยู่ร่วมกัน หากสมาชิกในครอบครัวแสดงความเอาใจใส่เอื้ออาทรต่อกัน ช่วยเหลือเกื้อกูลกันเป็นการให้การสนับสนุนซึ่งกันและกันแล้ว จะช่วยลดความขัดแย้งระหว่างครอบครัวและการทำงาน ซึ่งเป็นอุปสรรคในการทำงานของผู้หญิงได้ ดังนั้น สถาบันครอบครัวควรเห็นความสำคัญของการสร้างครอบครัวที่มีความสุข ให้การสนับสนุนแก่สมาชิกในครอบครัวโดยเฉพาะผู้หญิงให้มีความก้าวหน้าในอาชีพ

1.2 สำหรับองค์กรหรือหน่วยงาน จากผลการศึกษาพบว่าคุณลักษณะงานและการสนับสนุนขององค์กรมีบทบาทสำคัญในการส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานสตรีประสบความสำเร็จในอาชีพได้ โดยการสนับสนุนจากองค์กรในด้านต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงาน การมีนโยบายด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่เหมาะสม รวมทั้งการให้การสนับสนุนในด้านต่าง ๆ เพื่อให้เกิดความคล่องตัวในการทำงาน จะทำให้อุบัติการณ์เกิดขวัญกำลังใจในการทำงานและมีศักยภาพในการทำงานที่สูงขึ้น รวมทั้งการออกแบบงานให้มีลักษณะจูงใจในการทำงาน โดยให้อิสระในการทำงาน มอบหมายงานที่มีความท้าทาย มีศักยภาพในการจูงใจในการทำงานสูงจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีแรงจูงใจในการทำงาน อันจะส่งผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพ นอกจากนี้ จากผลการศึกษาซึ่งพบว่า การผูกพันในอาชีพโดยเฉพาะการวางแผนอาชีพส่งผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพ ดังนั้นองค์กรหรือหน่วยงานควรมีการวางแผนอาชีพให้กับผู้ปฏิบัติงาน เพื่อเป็นการพัฒนาอาชีพให้กับพนักงาน โดยมีการวางแผนการทำงาน วางแผนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้กับพนักงาน ขณะเดียวกันองค์กรควรส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานมี

ทัศนคติที่ดีต่ออาชีพที่ตนเองทำอยู่ มีความรู้สึกรักและชอบในงานที่ทำ และมีการส่งเสริมความสัมพันธ์ระหว่างผู้ปฏิบัติงาน โดยการจัดกิจกรรม การสร้างกลุ่มเพื่อสร้างความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่ม เพื่อให้บุคคลเกิดความผูกพันในอาชีพและองค์กร ซึ่งจะทำให้พนักงานทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสบความสำเร็จในที่สุด

1.3 สำหรับสถาบันหรือหน่วยงานที่มีบทบาทต่อการพัฒนาศักยภาพสตรี จากผลการศึกษาพบว่า ทัศนคติเกี่ยวกับบทบาททางเพศยังคงมีบทบาทสำคัญต่อความก้าวหน้าในอาชีพของผู้หญิง แม้ว่าสังคมจะให้การยอมรับผลงานและความสามารถของผู้หญิงมากขึ้น อย่างไรก็ตาม ยังมีการกีดกันผู้หญิงในบางหน่วยงาน โดยเฉพาะในหน่วยงานที่มีผู้ชายเป็นหลัก จะมีค่านิยม วัฒนธรรม กระบวนทัศน์ที่ให้โอกาสแก่ผู้ชายมากกว่า ผู้หญิงต้องพิสูจน์ตนเองทำงานหนักมากกว่าผู้ชาย เพื่อให้ได้รับการยอมรับในองค์กร ดังนั้นการปรับค่านิยม วัฒนธรรม กระบวนทัศน์ในองค์กรและสังคมโดยให้โอกาสและยอมรับผู้หญิงมากขึ้นส่งผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของผู้หญิง ดังนั้น การกล่อมเกลாத่างสังคมเพื่อให้สมาชิกในสังคมตระหนักถึงสิทธิและความเท่าเทียมกันระหว่างชายและหญิง เพื่อลดความแตกต่างหญิงชายและความไม่เสมอภาคทางเพศในองค์กรและสังคม

1.4 สำหรับข้าราชการสตรี ข้าราชการสตรีควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาคุณลักษณะต่างๆ ที่มีความสำคัญต่อความก้าวหน้าในอาชีพ ไม่ว่าจะเป็นการสร้าง ความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง ความผูกพันในอาชีพ มีการวางแผนอาชีพรวมทั้งเป้าหมายด้านอาชีพของตนเอง นอกจากนี้ การจัดการเพื่อสร้างสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตครอบครัว การสร้างความรักความอบอุ่นในครอบครัว ก็มีส่วนสำคัญในการส่งเสริมความก้าวหน้าในอาชีพของสตรี โดยช่วยลดความขัดแย้งที่อาจจะเกิดขึ้นจากการทำงานและครอบครัว

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 การศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาความก้าวหน้าในอาชีพ โดยใช้มาตรวัดความก้าวหน้าในอาชีพเชิงอัตวิสัย (Subjective) ซึ่งเป็นการวัดความก้าวหน้าในอาชีพจากการรับรู้ของบุคคลเกี่ยวกับความก้าวหน้าในอาชีพของตนเอง ดังนั้นในการทำวิจัยครั้งต่อไป ควรมีการศึกษาเพิ่มเติมโดยใช้มาตรวัดความก้าวหน้าในอาชีพเชิงภาวะวิสัย (Objective) ร่วมด้วย ซึ่งเป็นการวัดจากเกณฑ์ภายนอก ได้แก่ รายได้ เงินเดือนหรือการเลื่อนตำแหน่ง เป็นต้น โดยใช้วิธีการประมาณค่า แบบ Weight least square (WLS)

2.2 นักวิชาการที่สนใจศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนาศักยภาพของสตรีหรือความก้าวหน้าในอาชีพของสตรี อาจนำแบบจำลองการวัดและแบบจำลองสมการโครงสร้างของปัจจัยที่ส่งผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของข้าราชการสตรีในองค์กรภาครัฐไปประยุกต์ใช้ในงานวิจัยหรือกลุ่มตัวอย่างอื่น เพื่ออธิบายความก้าวหน้าในอาชีพของผู้หญิงในกลุ่มอาชีพอื่น

2.3 ควรมีการศึกษาเพิ่มเติมเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของข้าราชการสตรี เพื่อให้ทราบถึงสาเหตุที่ทำให้ข้าราชการสตรีมีความก้าวหน้าในอาชีพที่แตกต่างกัน อาทิ ปัจจัยรูปแบบการเป็นผู้นำของผู้บริหารสตรี ทักษะทางการบริหารของผู้บริหารสตรี

2.4 ควรมีการควบคุมปัจจัยแทรกซ้อนเช่น พื้นที่ศึกษา

บรรณานุกรม

- กรวิภา บุญเชื้อ. (2537). แนวทางต่อสู้ขององค์กรสตรีไทยกับอำนาจแปรเปลี่ยน (บทวิเคราะห์). ในกอบกุล อิงคุุณนทร์ (บก.), *ผู้หญิงกับอำนาจที่แปรเปลี่ยน* (น. 16-19). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์คบไฟ.
- กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์. (2550). *คู่มือการวิเคราะห์เชิงมิติหญิงชาย*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ สกสค.
- กุลธน ธนาพงศธร. (2522). *การบริหารรัฐกิจเปรียบเทียบ* (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- คณะอนุกรรมการเฉพาะด้านจัดทำแผนงานหลักงานสตรี. (2538). *นโยบายและแผนงานหลักสตรีระยะยาว (พ.ศ.2535-2554)*. กรุงเทพฯ: สำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี.
- จำนง อติวัฒน์สิทธิ์. (2532). *สังคมวิทยา*. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- จิตติมา ภาณุเดชะ, ณิชญา บุญภักดี และธัญญา ใจดี. (2550). *สิทธิอนามัยเจริญพันธุ์หัวใจสำคัญของสุขภาพผู้หญิง*. กรุงเทพฯ: ศรีเมืองการพิมพ์ จำกัด.
- จุมพล หนิมพานิช. (2538). *ระบบราชการเปรียบเทียบ ในเอกสารการสอนวิชาการบริหารรัฐกิจเปรียบเทียบและการบริหารการพัฒนา*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ชลิดาภรณ์ ส่งสัมพันธ์. (2551). *เพศวิถี: นิยามความหมาย และพัฒนาการกรอบแนวคิด*. เอกสารประกอบการบรรยายในการสัมมนาเรื่องการพัฒนาเยาวชนเชิงบวก (Positive Youth Development) วันที่ 17-20 มีนาคม 2551 ณ โรงแรมเฟิสท์ กรุงเทพมหานคร.
- ดุลยา จิตตะยโสธร. (2551). บทบาททางเพศ: ในทัศนะของนักจิตวิทยา. *วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยหอการค้าไทย*, 28, 195-208.
- ดิน ปรัชญพฤทธิ. (2538). *รัฐประศาสนศาสตร์เปรียบเทียบ: เครื่องมือในการพัฒนาประเทศ*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ธำรงค์ศักดิ์ คงคาสวัสดิ์. (2550). *ทุนมนุษย์: การกำหนดตัวชี้วัดเพื่อพัฒนา*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ ส.ส.ท.
- นงลักษณ์ วิรัชชัย. (2542). *โมเดลริสเวล: สถิติวิเคราะห์สำหรับการวิจัย* (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- นวลฉวี ประเสริฐสุข. (2542). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในอาชีพของผู้บริหารสตรีในธนาคารพาณิชย์ไทย* (วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ).
- นิสดารก์ เวชยานนท์. (2551). *มิติใหม่ในการบริหารทุนมนุษย์*. กรุงเทพฯ: กราฟฟิक्सดีไซน์ส์.

- ราชบัณฑิตยสถาน. (2550). *พจนานุกรมศัพท์จิตวิทยา*. กรุงเทพฯ: ราชบัณฑิตยสถาน.
- วารุณี ภูริสินสิทธิ์. (2545). *สตรีนิยม: ขบวนการและแนวคิดทางสังคมศาสตร์แห่งศตวรรษที่ 20*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์คบไฟ.
- ศิริชัย กาญจนวาสี. (2552). *ทฤษฎีการทดสอบแบบดั้งเดิม* (พิมพ์ครั้งที่ 6). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สนิท สมัครการ. (2538). *มีเงินก็นับว่าน้อง มีทองก็นับว่าพี่ ระบบครอบครัวและเครือข่ายของไทย*. กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- สมเกียรติ วันทะนะ. (2544). *อุดมการณ์ทางการเมืองร่วมสมัย*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ ภาควิชารัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์
- สำนักงานกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว. (2547). *กรอบแผนงานการบูรณาการบทบาทสตรีเข้าสู่เอเปค*. กรุงเทพฯ: บริษัทบูมคัลเลอร์ไลน์.
- สำนักงานกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว. (2551). *รายงานสถานการณ์สตรีไทย ประจำปี พ.ศ.2551*. กรุงเทพฯ: สำนักงานกิจการสตรีและครอบครัว กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์.
- สำนักงานข้าราชการพลเรือน. (2553). *กำลังคนภาครัฐ 2553: ข้าราชการพลเรือนสามัญ*. กรุงเทพฯ: ธีรานุสรณ์การพิมพ์.
- สุพัตรา สุภาพ. (2540). *สังคมวิทยา*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช.
- Abele, A. E. & Spurk, D. (2009). The longitudinal impact of self-efficacy and career goals on objective and subjective career success. *Journal of Vocational Behavior*, 74, 53-62.
- Acker, J. (1992). Gendering organizational theory In A. J. Mills & P. Tancred (Eds.), *Gendering organizational analysis* (pp. 248-260). Newbury Park, CA: SAGE.
- Ahrens, J. A. & O'Brien, K. M. (1996). Predicting gender-role attitudes in adolescent females: Ability, agency, and parental factors. *Psychology of Women Quarterly*, 20, 409-417.
- Allen, M.W., Armstrong, D.J., Reid, M.F. & Riemenschneider, C.K. (2008). Factors impacting the perceived organizational support of IT employees. *Information & Management*, 45, 556-563.
- Allport, G. W. (1937). *Personality: A psychological interpretation*. New York: Holt, Rinehart and Winston.
- Aranya, N., Pollock, J., & Americ, J. (1981). An examination of professional commitment in public accounting. *Accounting, Organization and Society*, 6, 271-280.

- Arokiasamy, L. Ismail, M., Ahmad, A., & Othman, J. (2011). Predictors of academics' career advancement at Malaysian private universities. *Journal of European Industrial Training, 35* (6), 589-605.
- Arthur, M. B., Hall, D. T., & Lawrence, B. S. (1989). *The handbook of career theory*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Arthur, M. B., Khapova, S. N., & Wilderom, C. P. M. (2005). Career success in a boundaryless career world. *Journal of Organizational Behavior, 26*, 177-202.
- Aryee, S., Chay, Y.W. & Chew, J. (1994). An investigation of the predictors and outcomes of career commitment in three career stages. *Journal of Vocational Behavior, 44*(1), 1-16.
- Aryee, S., Chay, Y.W. & Tan, H. H. (1994). An examination of the antecedents of subjective career success among a managerial sample in Singapore. *Human Relations, 47* (5), 487-509.
- Aryee, S. & Luk, V. (1996). Work and nonwork influences on the career satisfaction of dual-earner couples. *Journal of Vocational Behavior, 49*, 38-52.
- Aryee, S. & Tan, K. (1992). Antecedents and outcomes of career commitment. *Journal of Vocational Behavior, 40* (4), 288-305.
- Aycan, Z. (2004). Key success factors for women in management in Turkey. *Applied Psychology: An International Review, 53* (3), 453-477.
- Babbie, E. (2002). *The basics of social research*. Belmont, CA.: Wadsworth.
- Ballout, H. I. (2009). Career commitment and career success: Moderating role of self-efficacy. *Career Development International, 14* (7), 655-670.
- Bandura, A. (1986). *Social foundations of thought and action: A social cognitive theory*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.
- Bandura, A. (1977). Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavior change. *Psychological Review, 84* (2), 191-215.
- Bandura, A., Barbaranelli, C., Caprara, G. V. & Pastorelli, C. (1996). Multifaceted impact of self-efficacy beliefs on academic functioning. *Child Development, 67*(3), 1206-1222.
- Baron, L., & Morin, L. (2010). The impact of executive coaching on self-efficacy related to management soft-skills. *Leadership & Organization Development Journal, 31*(1), 18-38. doi: 10.1108/01437731011010362

- Baruch, Y. (2004). *Managing careers: Theory and practice*. Harlow: Pearson.
- Bauer, T. N., Bodner, T., Erdogan, B., Truxillo, D. M. & Tucker, J. S. (2007). Newcomer adjustment during organizational socialization: A meta-analytic review of antecedents, outcomes and methods. *Journal of Applied Psychology, 92*, 707-21.
- Bem, S. L. (1981). Gender schema theory: A cognitive account of sex typing. *Psychological Review, 88* (4), 354-364.
- Betz, N. E. & Hackett, G. (1981). The relationship of career-related self-efficacy expectations to perceived career options in college women and men. *Journal of Counseling Psychology, 28* (5), 399-410.
- Biddle, B.J. (1979). *Role theory: expectations, identities and behavior*. New York: Academic Press.
- Blau, G. J. (1988). Further exploring the meaning and measurement of career commitment. *Journal of Vocational Behavior, 32*, 284-297.
- Blaug, M. (1976). The empirical status of human capital theory: a slightly jaundiced survey. *Journal of Economic Literature, 14*, 827-855.
- Bontis, N. & Fitz-enz, J. (2002). Intellectual capital ROI: a causal map of human capital antecedents and consequents. *Journal of Intellectual Capital, 3* (3), 223-247.
- Boudreau, J. W., Boswell, W. R., & Judge, T.A. (2001). Effects of personality on executive career success in the U.S. and Europe. *Journal of Vocational Behavior, 58*, 53–81.
- Brown, S. D. & Lent, R. W. (2005). *Career development and counseling: putting theory and research to work*. Hoboken, NJ: John Wiley & Sons.
- Burke, R. J. (1995). Benefits of promotion within a professional service firm. *Psychological Reports, 76*, 589-866.
- Byrne, B. M. (2010). *Structural equation modeling with AMOS: Basic concepts, application, and programming*. New York, NY: Routledge.
- Canning, K. (1991). An interdisciplinary approach to analyzing the managerial gender gap. *Human Relations, 44* (7), 679-695.
- Caphan, R. D., Cobb, S., French, J. R. P., JR., Harrison, R. V. & Pinneau, S. R., Jr. (1975). *Job demands and worker health*. Ann Arbor: Institute for Social Research, University of Michigan.

- Carson, K. D. & Bedeian, A. G. (1994). Career commitment: Construction of a measure and examination of its psychometric properties. *Journal of Vocational Behavior*, 44, 237-262.
- Carson, K. D., Carson, P. P., Roe, C.W., Birkenmeier, B. J. & Phillips, J. S. (1999). Four commitment profiles and their relationships to empowerment, service recovery, and work attitudes. *Public Personnel Management*, 28, 1-13.
- Chatman, J. A. (1991). Matching people and organizations: Selection and socialization in public accounting firms. *Administrative Science Quarterly*, 36 (3), 459-84.
- Chusmir, L. H. & Parker, B. (1992). Success strivings and their relationship to affective work behaviors: gender differences. *The Journal of Social Psychology*, 132(1), 87-99.
- Clark, S. C. (2000). Work/family border theory: A new theory of work/family balance. *Human Relations*, 53, 747-770.
- Cohen, A., & Veled-Hecht, A. (2010). The relationship between organizational socialization and commitment in the workplace among employees in long-term nursing care facilities. *Personal Review*, 39(5), 537-556. doi: 10.1108/00483481011064136
- Cohen, B. J. (1979). *Introduction to sociology*. New York: McGraw-Hill.
- Collin, A. & Young, R.A. (2005). *The future of career*. New York: Cambridge University Press.
- Creswell, J. W., & Plano Clark, V. L. (2007). *Designing and conducting mixed methods research*. Thousand Oaks: Sage.
- Creswell, J.W., & Plano Clark, V. L. (2011). *Designing and conducting mixed methods research* (2nd ed.). Thousand Oaks: Sage.
- Cunningham, G. B., Bruening, J., Sartore, M. L., Sagas, M., & Fink, J. S. (2005). The application of social cognitive career theory to sport and leisure career choice. *Journal of career Development*, 32(2), 122-138. doi: 10.1177/0894845305279164
- Day, R. & Allen, T. D. (2004). The relationship between career motivation and self-efficacy with protégé career success. *Journal of Vocational Behavior*, 64, 72-91.
- DeCenzo, D. A. & Robbins, S. P. (2001). *Human Resource Management* (6th ed.). New York: Wiley.

- Dickmann, M. & Baruch, Y. (2001). *Global careers*. New York: Routledge.
- Dubno, P., Costas, J., Cannon, H., Wankel, C. & Emin, H. (1979). An empirically keyed scale for measuring managerial attitudes toward women executives. *Psychology of Women Quarterly*, 3(4), 357-364.
- Eby, L.T., Butts, M. & Lockwood, A. (2003). Predictors of success in the era of the boundaryless career. *Journal of Organizational Behavior*, 24, 689-708.
- Eisele, H. & Stake, J. (2008). The differential relationship of feminist attitudes and feminist identity to self-efficacy. *Psychology of Women Quarterly*, 32, 233-244.
- Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S., & Sowa, D. (1986). Perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology*, 71 (3), 500-507.
- Elanain, H. M. A. (2009). Job characteristics, work attitudes and behaviors in a non-Western context: Distributive justice as a mediator. *Journal of Management Development*, 28(5), 457-477. doi: 10.1108/02621710955985
- Fassinger, R. E. (1990). Casual models of career choice in two samples of college women. *Journal of Vocational Behavior*, 36, 225-248.
- Field, A. (2005). *Discovering statistics using SPSS* (2nd ed.). Thousand Oaks, CA: Sage Publication.
- Garcia, D. C. (2004). Exploring connections between the construct of teacher efficacy and family involvement practices: Implications for urban teacher preparation. *Urban Education*, 39(3), 290-315.
- Garavan, T. N., O'Brien, F. & O'Hanlon, D. (2006). Career advancement of hotel managers since graduation: A comparative study. *Personnel Review*, 35 (3), 252-280.
- Gattiker, U. E. & Larwood, L. (1986). Subjective career success: A study of managers and support personnel. *Journal of Business and Psychology*, 1, 78-94.
- George, J. M., Reed, T. F., Ballard, K. A., Colin, J. & Fielding, J. (1993). Contact with AIDS patients as a source of work-related distress: Effects of organizational and social support. *Academy of Management Journal*, 36, 157-171.
- Glisson, C., & Durick, M. (1988). Predictors of job satisfaction and organizational commitment in human service organizations. *Administrative Science Quarterly*, 33, 61-81.

- Greenhaus, J. H., Collins, K. M. & Shaw, J. D. (2003). The relation between work-family balance and quality of life. *Journal of Vocational Behavior*, 63, 510-531.
doi:10.1016/S0001-8791(02)00042-8
- Greenhaus, J. H., & Singh, R. (2004). Work and family, relationship between. *Encyclopedia on Applied Psychology*, 3, 687-697.
- Greenhaus, J. H., Callanan, G. A., & Godshalk, V. M. (2010). *Career management* (4th ed.). Thousand Oaks: Sage.
- Greenhaus, J. H., Parasuraman, S. & Wormley, W. M. (1990). Effects of race on organizational experiences, job performance evaluations, and career outcomes. *Academy of Management Journal*, 33 (1), 64-86.
- Greenhaus, J. H. (1971). An investigation of the role of career salience in vocational behavior. *Journal of Vocational Behavior*, 1, 209-216.
- Greenhaus, J. H. (1973). A factorial investigation of career salience. *Journal of Vocational Behavior*, 3, 95-98.
- Gzywacz, J. G. & Carlson, D. S. (2007). Conceptualizing work-family balance: Implications for practice and research. *Advances in Developing Human Resources*, 9 (4), 455-471.
- Guo, W., Xiao, H. & Yang, X. (2012). An empirical research on the correlation between human capital and career success of knowledge workers in enterprise. *Physics Procedia*, 25, 715-725. doi: 10.1016/j.phpro.2012.03.148
- Gunz, H. & Peiperl, M. (2007). *Handbook of career studies*. Los Angeles, CA: SAGE.
- Gushue, G. V. & Whitson, M. L. (2006). The relationship of ethnic identity and gender role attitudes to the development of career choice goals among black and latina girls. *Journal of Counseling Psychology*, 53(3), 379-385. doi: 10.1037/0022-0167.53.3.379
- Hackman, J. R. & Oldham, G. R. (1974). Development of the job diagnostic survey. *Journal of Applied Psychology*, 60(2), 159-170.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2010). *Multivariate data analysis: A global perspective* (7th ed.). Upper Saddle River, NJ: Prentice Hall.
- Hall, D. T. (2001). *Career in and out of organizations*. Thousand Oaks: Sage.
- Hall, D. T. (1971). A theoretical model of career subidentity development in organizational settings. *Organizational Behavior and Human Performance*, 6, 50-76.

- Hashemi, S. M. K., Nadi, H. K., Hosseini, S. M., & Rezvanfar, A. (2012). Agricultural personnel's proactive behavior: Effects of self-efficacy perceptions and perceived organization support. *International Business and Management*, 4(1), 83-91. doi: 10.3968/j.ibm.1923842820120401.2170
- Haspels, N. & Majurin, E. (2008). *Work, income and gender equality in East Asia: Action guide*. Bangkok: ILO.
- Hennequin, E. (2007). What career success means to blue-collar workers. *Career Development International*, 12(6), 565-581. doi: 10.1108/1362043071822029
- Heslin, P.A. (2005). Conceptualizing and evaluating career success. *Journal of Organizational Behavior*, 26, 113-136.
- Higgins, M. C., Dobrow, S. R. & Chandler, D. (2008). Never quite good enough: The paradox of sticky developmental relationships for elite university graduates. *Journal of Vocational Behavior*, 72, 207-224.
- Hill, E. J., Hawkins, A. J., Ferris, M. & Weitzman, M. (2001). Finding an extra day a week: The positive influence of perceived job flexibility on work and family life balance. *Family Relation*, 50, 49-58.
- Hsieh, W. C., Chen, C. H. V., Lee, C. C. & Kao, R. H. (2012). Work characteristics and police officers' performance: Exploring the moderating effect of social work characteristics and collective efficacy in multilevel analysis. *Policing: An International Journal of Police Strategies & Management*, 35(3). 615-641. doi: 10.1108/13639511211250820
- Igbaria, M., & livari, J. (1995). The effects of self-efficacy on computer usage. *Omega, Int. J. Mgmt Sci.*, 23(6), 587-605.
- Iles, P., Mabey, C. & Robertson, I. (1990). HRM practices and employee commitment: Possibilities, pitfalls and paradoxes. *British Journal of Management*, 1 (3), 147-157.
- ILO. (2004). *Breaking through the glass ceiling: Women in management*. Geneva: ILO.
- ILO. (2011). *Global employment trends 2011: The challenge of a job recovery*. Geneva: ILO.
- Jaskolka, G., Beyer, J. M. & Trice, H. M. (1985). Measuring and predicting managerial success. *Journal of Vocational Behavior*, 26(6), 189-205.

- Johnson, C. D. & Eby, L.T. (2011). Evaluating career success of African males: It's what you know and who you are that matters. *Journal of Vocational Behavior*, 79 (3), 699-709.
- Judge, T. A., Cable, D. M., Boudreau, J. W., & Bretz, R. D. (1995). An empirical investigation of the predictors of executive career success. *Personnel Psychology*, 48, 485-519.
- Judge, T. A., Higgins, C. A., Thoresen, C. J. & Barrick, M. R. (1999). The big five personality traits, general mental ability and career success across the life span. *Personnel Psychology*. 52, 621-652.
- Judge, T. A., Jackson, C. L., Shaw, J. C., Scott, B. A., & Rich, B. L. (2007). Self-efficacy and work-related performance: The integral role of individual differences. *Journal of Applied Psychology*, 92(1), 107-127. doi: 10.1037/0021-9010.92.1.107
- Kim, S., Mone, M. A., & Kim, S. (2008). Relationships among self-efficacy, pay-performance perceptions, and pay satisfaction: A Korean examination. *Human Performance*, 21, 158-179.
- King, L. A., Mattimore, L. K., King, D. W. & Adams, G. A. (1995). Family support inventory for workers: A new measure of perceived social support from family members. *Journal of Organizational Behavior*, 16, 235-258.
- Kirchmeyer, C. (1998). Determinants of managerial career success: evidence and explanation of male/female differences. *Journal of Management*, 24, 673-692.
- Kirchmeyer, C. (2006). The different effects of family on objective career success across gender: A test of alternative explanations. *Journal of Vocational Behavior*, 68, 323-346.
- Kline, R. B. (2011). *Principles and practice of structural equation modeling*. (3rd ed.). New York: The Guilford Press.
- Korabit, K., Lero, D. S. & Whitehead, D. L. (2008). *Handbook of work-family integration : Research, theory, and best practices* . (1st ed.). London: Academic Press.
- Korman, A. K., Witting-Berman, U. & Lang, D. (1981). Career success and personal failure: Alienation in professionals and managers. *Academy of Management Journal*, 24(2), 342-360.

- Lee, K., Carswell, J. J. & Allen, N. J. (2000). A meta-analytic review of occupational commitment: Relations with person-and work-related variables. *Journal of Applied Psychology, 85* (5), 799-811.
- Lent, R. W., Brown, S. D. & Hackett, G. (1994). Toward a unifying social cognitive theory of career and academic interest, choice and performance. *Journal of Vocational Behavior, 45*, 79-122.
- Lent, R. W. & Hackett, G. (1987). Career self-efficacy: Empirical status and future directions. *Journal of Vocational Behavior, 30*, 347-382.
- London, M. & Stumpf, S. (1982). *Managing career*. Massachusetts: Addison –Wesley.
- London, M. (1983). Toward a theory of career motivation. *Academy of Management Review, 8*, 620-630.
- Loscocco, K. A. (1989). The interplay of personal and job characteristics in determining work commitment. *Social Science Research, 18*(4), 370-394. doi: 10.1016/0049-089x(89)90016-6
- Louis, M. R. (1980). Surprise and sense making: What newcomers experience in entering unfamiliar organizational settings. *Administrative Science Quarterly, 25*, 226-251.
- Mathisen, G. E. (2011). Organizational antecedents of creative self-efficacy. *Creativity And Innovation Management, 20*(3), 185-195. doi: 10.1111/j.1467-8691.2011.00606
- Mayrhofer, W., Meyer, M., Schiffinger, M. & Schmidt, A. (2008). The influence of family responsibilities, career fields and gender on career success: An empirical study. *Journal of Managerial Psychology, 23*(3), 292-323.
- Mayo, A. (2000). The role of employee development in the growth of intellectual capital. *Personnel Review, 29* (4), 521-533.
- McGinnis, S. K., & Morrow, P. C. (1990). Job attitudes among full-and part-time employees. *Journal of Vocational Behavior, 36*, 82-96.
- Melamed, T. (1996). Career success: An assessment of a gender-specific model. *Journal of Occupational and Organizational Psychology, 69*, 217-242.
- Metz, I. (2003). Individual, interpersonal and organizational links to women's advancement in management in banks. *Women in Management Review, 18* (5), 236-251.

- Metz, I. (2005). Advancing the careers of women with children. *Career Development International*, 10 (3), 228-245.
- Metz, I. & Tharenou, P. (2001). Women's career advancement: The relative contribution of human and social capital. *Group & Organization Management*, 26 (3), 312-342.
- Moos, R. H., Insel, P. M. & Humphrey, B. (1974). *Family, work and group environment scales: Combined preliminary manual*. Palo Alto: Consulting Psychologists Press.
- Morrow, P. & Wirth, R. (1989). Work commitment among salaried professionals. *Journal of Vocational Behavior*, 34, 40-56.
- Mueller, S. L. & Dato-on, M. C. (2008). Gender-role orientation as a determinant of entrepreneurial self-efficacy. *Journal of Developmental Entrepreneurship*, 13(1), 3-20.
- Nabi, G. R. (1999). An investigation into the differential profile of predictors of objective and subjective career success. *Career Development International*, 4(4), 212-224.
- Nabi, G. R. (2001). The relationship between HRM, social support and subjective career success among men and women. *International Journal of Manpower*, 22(5), 457-474.
- Newstrom, J. W. (2011). *Organizational behavior: Human behavior at work*. (13th ed.). New York: McGraw-Hill.
- NG, T. W. H., Eby, L. T., Sorensen, K. L. & Feldman, D. C. (2005). Predictors of objective and subjective career success: A meta-analysis. *Personnel Psychology*, 58, 367-408.
- Noe, R. A., Noe, A. W., & Bachhuber, J. A. (1990). An investigation of the correlates of career motivation. *Journal of Vocational Behavior*, 37, 340-356.
- Nota, L., Ferrari, L., Solberg, V. S. H., & Soresi, S. (2007). Career search self-efficacy, family support, and career indecision with Italian youth. *Journal of Career Assessment*, 15(2), 181-193. doi: 10.1177/1069072706298019
- O'Brien, K. M., & Fassinger, R. E. (1993). A causal model of the career orientation and career choice of adolescent women. *Journal of Counseling Psychology*, 40(4), 456-469.

- Okurame, D. E. (2012). Linking work-family conflict to career commitment: The moderating effects of gender and mentoring among Nigerian civil servants. *Journal of Career Development, 39*(5), 423-442.
- Ollenburger, J. C. & Moore, H. A. (1998). *A sociology of women: the intersection of patriarchy, capitalism, and colonization*. (2nd ed.). New Jersey: Prentice Hall.
- Omar, A. & Davidson, M. J. (2001). Women in management: A comparative cross-cultural overview. *Cross Cultural Management, 8*, 35-56.
- Opong, C. & Abu, K. (1985). *A handbook for data collection and analysis on seven roles and status of women*. Geneva: International Labor Organization.
- Orser, B. & Leck, J. (2010). Gender influences on career success outcomes. *Gender in Management: An International Journal, 25* (5), 386-407.
- Orthner, D. K. & Pittman, J. F. (1986). Family contributing to work commitment, *Journal of Marriage and the Family, 48*, 573-581.
- Parasuraman, S., Purohit, Y. S., Godshalk, V. M. & Beutell, N. J. (1996). Work and family variables, entrepreneurial career success and psychological well-being. *Journal of Vocational Behavior, 48*(3), 275–300.
- Peng, K. Z., Ngo, H. Y., Shi, J. & Wong, C. S. (2009). Gender differences in the work commitment of Chinese workers: An investigation of two alternative explanations. *Journal of World Business, 44*, 323-335. doi: 10.1016/j.jwb.2008.08.003
- Peters, L. H., J. R. Terborg & J. Taynor. (1974). Women as managers scale (WAMS): A measure of attitudes toward women in management positions. *JSAS Catalog of Selected Documents in Psychology*, Ms. No. 585.
- Poon, J. M. L. (2004). Career commitment and career success: Moderating role of emotion perception. *Career Development International, 9* (4), 374-390.
- Ragins, B. R. & Sundstrom, E. (1989). Gender and power in organization. *Psychological Bulletin, 105*, 51-88.
- Rasdi, R. M., Ismail, M. & Garavan, T. N. (2011). Predicting Malaysian managers' objective and subjective career success. *The International Journal of Human Resource Management, 22*(17), 3528-3549.
- Renzetti, C. M. & Curran, D. J. (2002). *Women, men, and society*. (5th ed.). Boston: Pearson Education.

- Robbins, S. P. (1996). *Organizational behavior*. (7th ed.). New Jersey: Prentice Hall.
- Roos, G. & Roos, J. (1997). Measuring your company's intellectual performance. *Long Range Planning*, 30 (3), 413-426.
- Saks, A. M. (1995). Longitudinal field investigation of the moderating and mediating effects of self-efficacy on the relationship between training and newcomer adjustment. *Journal of Applied Psychology*, 80 (2), 211-225.
- Saks, A. M., & Gruman, J. A. (2011). Getting newcomers engaged: The role of socialization tactics. *Journal of Managerial Psychology*, 26(5), 383-402. doi: 10.1108/02683941111139001
- Schultz, T.W. (1961). Investment in human capital. *The American Economic Review*, 1 (2), 1-17.
- Schneer, J. A. & Reitman, F. (1993). Effects of alternate family structures on managerial career paths. *Academy of Management Journal*, 36 (4), 830-843.
- Sherer, M., Maddux, J. E., Mercandante, B., Prentice-Dunn, S., Jacobs, B. & Rogers, R. W. (1982). The self-efficacy scale: Construction and validation. *Psychological Report*, 51, 663-771.
- Shore, T. H., Thornton, G. C. & Shore, L. M. (1990). Distinctiveness of three work attitudes: Job involvement, organizational commitment, and career salience. *Psychological Reports*, 67 (3), 851-853.
- Sonnenfeld, J. & Kotter, J. P. (1982). *The maturation of career theory*. Human Relations, 35 (1), 19-46
- Sousa, C. M. P., Coelho, F. & Guillamon-Saorin, E. (2012). Personal value, autonomy, and self-efficacy: Evidence from frontline service employees. *International Journal of Selection and Assessment*, 20(2), 159-170.
- Steers, R. M. (1991). *Introduction to organizational behavior*. (4th ed). New York: Harper Collins Publishers.
- Steffy, B. D., & Jones, J. W. (1988). The impact of family and career planning variables on the organizational career, and community commitment of professional women. *Journal of Vocational Behavior*, 32, 196-212. doi: 10.1016/0001-8791(88)90014-0
- Super, D. E. (1957). *The psychology of careers*. New York: Harper Collins Publishers.
- Taormina, R. J. (1994). The organizational socialization inventory. *International Journal Of Selection and Assessment*, 2, 133-145.

- Thanacoody, P. R., Bartram, T., Barker, M. & Jacobs, K. (2006). Career progression among female academics: A comparative study of Australia and Mauritius. *Women in Management Review*, 21 (7), 536-553.
- Tharenou, P., Latimer, S. & Conroy, D. K. (1994). How do you make it to the top? An examination of influences on women's and men's managerial advancement. *Academy of Management Journal*, 37, 899-931.
- Tharenou, P. (1999). Is there a link between family structures and women's and men's managerial career advancement. *Journal of Organizational Behavior*, 20, 837-863.
- Tharenou, P. (2001). Going up? Do traits and informal social processes predict advancing in management?. *Academy of Management Journal*, 44(5), 1005-1017.
- Torkzadeh, G. & Dyke, T. P. (2002). Effects of training on internet self-efficacy and computer user attitudes. *Computers in Human Behavior*, 18, 479-494.
- Tracey, W. R. (2004). *The human resources glossary: the complete desk reference for HR executives, managers and practitioners*. (3rd ed.). Boca Raton: St. Lucie Press.
- Valcour, M. & Ladge, J. J. (2008). Family and career path characteristic as predictors of women's objective and subjective career success: Integrating traditional and protean career explanations. *Journal of Vocational Behavior*, 73, 300-309.
- Van Maanen, J. & Schien, E. H. (1979). Toward a theory of organizational socialization. *Research in Organizational Behavior*, 1, 209-264.
- Wayne, S. J., Liden, R. C., Kraimer, M. L. & Graf, I. K. (1999). The role of human capital, motivation and supervisor sponsorship in predicting career success. *Journal of Organizational Behavior*, 20 (5), 577-595.
- Wood, G. J. & Lindorff, M. (2001). Sex difference in explanations for career progress. *Women in Management Review*, 16 (4), 152-162.
- Yogev, S. & Brett, J. (1985). Patterns of work and family involvement among single and dual earner couples. *Journal of Applied Psychology*, 70 (4), 754-768.
- Zabusky, S. E., & Barley, S. R. (1996). Redefining success. In P. Osterman (Ed.), *Broken ladders: Managerial careers in the new economy* (pp.185-214). New York: Oxford University Press.

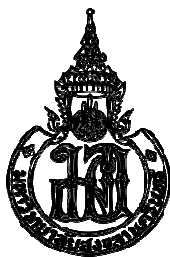
Zhao, H., Seibert, S. E., & Hills, G. E. (2005). The mediating role of self-efficacy in the development of entrepreneurial intentions. *Journal of Applied Psychology, 90*(6), 1265-1272. doi: 10.1037/0021-9010.90.6.1265

Internet

แกรนท์ ธอร์นตัน อินเทอร์เน็ตเนชั่นแนล . (2554). ไทยมีผู้บริหารหญิงมากอันดับหนึ่ง แม้ค่าเฉลี่ยทั่วโลกลดลงจากปี 2004 (ออนไลน์) ได้จาก www.grantthornton.co.th.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก
แบบสอบถาม



แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง

ตัวแบบความก้าวหน้าในอาชีพของข้าราชการสตรีในองค์กรภาครัฐของไทย

การวิจัยนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาการจัดการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของข้าราชการสตรีในองค์กรภาครัฐของไทย ซึ่งผลจากการวิจัยนี้จะนำไปสู่แนวทางในการศึกษาเรื่องต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการวางแผนสนับสนุนความก้าวหน้าในอาชีพของสตรี เพื่อสร้างโอกาสและช่องทางในการสนับสนุนให้ผู้หญิงมีโอกาสความก้าวหน้าในตำแหน่งในองค์กรต่อไป ข้อมูลที่ได้รับจากท่านนับเป็นประโยชน์ทางวิชาการเป็นอย่างยิ่ง โดยคำตอบของท่านจะเป็นความลับ และไม่มีผลเสียใดๆ ต่อท่านและครอบครัว ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านในการตอบคำถามครบทุกข้อที่สอดคล้องกับความคิดเห็นของท่าน และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้ที่ท่านได้กรุณาเสียสละเวลาตอบแบบสอบถามชุดนี้

ขอขอบพระคุณในความกรุณาที่ท่านได้ให้ข้อมูลเพื่อการศึกษานี้ไว้ ณ โอกาสนี้ด้วย

(นางสาวปาริฉัตร ตู่ดำ)

นักศึกษาระดับปริญญาเอก

หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาการจัดการ

คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามในการวิจัย ประกอบด้วย

ตอนที่	เรื่อง	จำนวนข้อ
1	ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	3
2	แบบสอบถามความสมดุลระหว่างงานและครอบครัว	12
3	แบบสอบถามการสนับสนุนขององค์กร	8
4	แบบสอบถามคุณลักษณะงาน	15
5	แบบสอบถามทัศนคติเกี่ยวกับบทบาททางเพศ	13
6	แบบสอบถามความผูกพันในอาชีพ	12
7	แบบสอบถามการรับรู้ความสามารถของตนเอง	11
8	แบบสอบถามความก้าวหน้าในอาชีพของผู้บริหารสตรี	18

- ขอความกรุณาโปรดตอบแบบสอบถามทุกข้อตามความคิดเห็นและประสบการณ์ของท่าน คำตอบของท่านจะมีคุณค่ายิ่งต่องานวิจัยนี้และเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาองค์ความรู้เกี่ยวกับความก้าวหน้าในอาชีพของสตรีในองค์กรภาครัฐต่อไป
- เมื่อท่านตอบแบบสอบถามเรียบร้อยแล้ว ขอความกรุณาบรรจุลงในซองที่แนบมาติดฉลาก ส่งถึงผู้วิจัยตามสถานที่อยู่บนซองที่แนบมาด้วยแล้ว

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง

ตัวแบบความก้าวหน้าในอาชีพของข้าราชการสตรีในองค์กรภาครัฐของไทย

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดเติมข้อความลงในช่องว่างและทำเครื่องหมาย (✓) ลงในช่องว่างที่ตรงกับความเป็นจริงของท่าน

1. ระยะเวลาที่รับราชการ ปี (เกิน 6 เดือนนับเป็น 1 ปี)
2. จำนวนครั้งของการเข้าร่วมประชุมวิชาการ สัมมนาและฝึกอบรมที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานในรอบ 1 ปีที่ผ่านมา ครั้ง
3. ตำแหน่งงานในปัจจุบัน
 - (1) ตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการ, ระดับชำนาญการ
 - (2) ตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ, ระดับเชี่ยวชาญ, ระดับทรงคุณวุฒิ
 - ตำแหน่งประเภทอำนวยการ ระดับต้น, ระดับสูง
 - ตำแหน่งประเภทบริหาร ระดับต้น, ระดับสูง

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความสมดุระหว่างงานและครอบครัว

คำชี้แจง ข้อความแต่ละรายการต่อไปนี้เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ระหว่างงานและครอบครัว โปรดพิจารณาตอบแบบสอบถามทุกข้อ โดยทำเครื่องหมาย (✓) ลงในช่องระดับการปฏิบัติกิจกรรมเกี่ยวกับครอบครัวที่ตรงกับความคิดเห็นและประสบการณ์ของท่านมากที่สุดเพียงช่องเดียว โดยแบ่งเป็น 5 ระดับ ดังนี้

- | | | |
|---|---------|-------------------|
| 5 | หมายถึง | ปฏิบัติมากที่สุด |
| 4 | หมายถึง | ปฏิบัติมาก |
| 3 | หมายถึง | ปฏิบัติปานกลาง |
| 2 | หมายถึง | ปฏิบัติน้อย |
| 1 | หมายถึง | ปฏิบัติน้อยที่สุด |

ข้อ	รายการ	ระดับการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
1	ก. การรับรู้ความสมดุลระหว่างงานและครอบครัว ท่านประสบความสำเร็จในการสร้างสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวหรือครอบครัว.....
2	ท่านจัดสรรเวลาให้กับชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวหรือครอบครัวได้อย่างลงตัว.....
3	แรงกดดันและปัญหาจากการทำงานส่งผลด้านลบต่อการใช้ชีวิตส่วนตัวและชีวิตครอบครัว.....
4	ท่านไม่สามารถสร้างความสมดุลระหว่างชีวิตครอบครัวและชีวิตการทำงานได้อย่างลงตัว.....
5	ข. ความทุ่มเทที่มีต่อครอบครัว หากต้องเลือกระหว่างการตอบสนองความต้องการของสมาชิกในครอบครัวและงาน ท่านมีแนวโน้มที่จะให้ความสำคัญกับการปฏิบัติตนเป็นสมาชิกที่ดีของครอบครัวมากกว่า.....
6	เอาใจใส่กับชีวิตความเป็นอยู่ของสมาชิกในครอบครัวเป็นอย่างมาก.....
7	ทุ่มเทเวลาให้กับครอบครัวอย่างเต็มที่
8	ค. การสนับสนุนจากครอบครัว เมื่อประสบความสำเร็จในการทำงาน สมาชิกในครอบครัวแสดงความยินดีและภาคภูมิใจต่อตัวท่าน.....
9	เมื่อมีปัญหาในที่ทำงาน สมาชิกในครอบครัวรับรู้และให้กำลังใจ.....
10	สมาชิกในครอบครัวมีความชื่นชมต่องานของท่าน.....
11	ถ้าหากท่านต้องใช้เวลาในการทำงานมากขึ้น สมาชิกในครอบครัวสามารถดูแลเรื่องภายในบ้านแทนท่านได้.....
12	สมาชิกในครอบครัวของท่านมีส่วนช่วยเหลือสนับสนุนท่านให้มีความก้าวหน้าในหน้าที่ราชการ.....

ตอนที่ 3 แบบสอบถามการสนับสนุนขององค์กร

คำชี้แจง ข้อความแต่ละรายการต่อไปนี้เกี่ยวข้องกับ การสนับสนุนขององค์กร โปรดพิจารณาตอบแบบสอบถามทุกข้อ โดยทำเครื่องหมาย (✓) ลงในช่องระดับการปฏิบัติขององค์กรที่ตรงกับความคิดเห็นและประสบการณ์ของท่านมากที่สุดเพียงช่องเดียว โดยแบ่งเป็น 5 ระดับ ดังนี้

5	หมายถึง	ปฏิบัติมากที่สุด
4	หมายถึง	ปฏิบัติมาก
3	หมายถึง	ปฏิบัติปานกลาง
2	หมายถึง	ปฏิบัติน้อย
1	หมายถึง	ปฏิบัติน้อยที่สุด

ข้อ	รายการ	ระดับการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
13	ก. การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร หน่วยงานเห็นคุณค่าของท่านและสนับสนุนการทำงานของท่านเป็นอย่างดี.....
14	เมื่อท่านมีอุปสรรคในการทำงาน จะได้รับความช่วยเหลือจากหน่วยงาน.....
15	หน่วยงานจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดีให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน.....
16	หน่วยงานมีการวางแผนและกำหนดเส้นทางอาชีพให้แก่ท่าน.....
17	ข. การถ่ายทอดทางสังคมขององค์กร การฝึกอบรมของหน่วยงาน ทำให้พนักงานมีโอกาสในการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพของตน.....
18	หน่วยงานมีการจัดฝึกอบรมอย่างสม่ำเสมอในทุกระดับตำแหน่ง.....
19	นโยบายการฝึกอบรมพนักงานของหน่วยงานมีความชัดเจน.....
20	องค์กรส่งเสริมให้ท่านมีความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของตนเองในองค์กรอย่างชัดเจน.....

ตอนที่ 4 แบบสอบถามคุณลักษณะงาน

คำชี้แจง ข้อความแต่ละรายการต่อไปนี้เกี่ยวข้องกับคุณลักษณะงาน โปรดพิจารณาตอบแบบสอบถามทุกข้อ โดยโปรดทำเครื่องหมาย (✓) ลงในช่องระดับการปฏิบัติงานที่ตรงกับความคิดเห็นและประสบการณ์ของท่านมากที่สุดเพียงช่องเดียว โดยแบ่งเป็น 5 ระดับ ดังนี้

5	หมายถึง	ปฏิบัติมากที่สุด
4	หมายถึง	ปฏิบัติมาก
3	หมายถึง	ปฏิบัติปานกลาง
2	หมายถึง	ปฏิบัติน้อย
1	หมายถึง	ปฏิบัติน้อยที่สุด

ข้อ	รายการ	ระดับการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
	ก. งานที่มีเอกลักษณ์					
21	เป็นงานที่สามารถระบุผลงานของตนเองได้อย่างชัดเจน.....
22	มีโอกาสเกี่ยวข้องกับงานที่ได้รับมอบหมายตั้งแต่เริ่มต้นจนกระทั่งเสร็จสมบูรณ์.....
23	เป็นงานที่ไม่อาจเห็นถึงผลงานในขั้นสุดท้ายได้เนื่องจากต้องให้คนอื่นทำในขั้นต่อไปอีก.....
	ข. งานที่มีความสำคัญ					
24	เป็นงานที่ตอบสนองต่อภารกิจหลักของหน่วยงานของท่าน.....
25	เป็นงานที่ไม่มีความสำคัญหรือความจำเป็นต่อผู้อื่น.....
26	เป็นงานที่ส่งผลกระทบต่อการทำงานของผู้อื่น.....
	ค. งานที่มีอิสระ					
27	มีโอกาสกำหนดขั้นตอนในการทำงานได้ด้วยตนเอง...
28	มีโอกาสตัดสินใจเลือกรูปแบบการทำงานได้ด้วยตนเอง
29	มีโอกาสได้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงาน...
	ง. งานที่มีความหลากหลายด้านทักษะ					
30	เป็นงานที่ต้องใช้ทักษะที่หลากหลาย.....
31	เป็นงานที่ต้องใช้ความสามารถที่หลากหลาย.....
32	เป็นงานที่มีความซับซ้อนต้องใช้ทักษะความเชี่ยวชาญ

ข้อ	รายการ	ระดับการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
33	จ. งานมีการป้อนข้อมูลย้อนกลับ ท่านเข้าใจเป้าหมายและกระบวนการทำงานเป็นอย่างดี ดี ทำให้ท่านสามารถประเมินผลงานของตนเองได้.....
34	มีโอกาสรับทราบถึงผลการทำงานของตนเอง.....
35	เป็นงานที่มีการให้ข้อมูลเกี่ยวกับการประเมินผลการ ทำงานน้อย ดังนั้น ท่านจึงทำงานไปโดยไม่ทราบว่า ทำได้ดีเพียงใด.....

ตอนที่ 5 แบบสอบถามทัศนคติเกี่ยวกับบทบาททางเพศ

คำชี้แจง ข้อความแต่ละรายการต่อไปนี้เกี่ยวข้องกับทัศนคติเกี่ยวกับบทบาททางเพศ โปรดพิจารณาตอบแบบสอบถามทุกข้อ โดยทำเครื่องหมาย (✓) ลงในช่องระดับทัศนคติเกี่ยวกับบทบาททางเพศที่ตรงกับความคิดเห็นและประสบการณ์ของท่านมากที่สุดเพียงช่องเดียว โดยแบ่งเป็น 5 ระดับ ดังนี้

5	หมายถึง	เห็นด้วยมากที่สุด
4	หมายถึง	เห็นด้วยมาก
3	หมายถึง	เห็นด้วยปานกลาง
2	หมายถึง	เห็นด้วยน้อย
1	หมายถึง	เห็นด้วยน้อยที่สุด

ข้อ	รายการ	ระดับทัศนคติเกี่ยวกับ บทบาททางเพศ				
		5	4	3	2	1
36	ก. ทัศนคติที่มีต่อผู้บริหารสตรี ผู้หญิงมีความสามารถมากพอที่จะเป็นผู้บริหาร.....
37	ผลงานที่ทำโดยผู้บริหารสตรีควรได้รับการยอมรับ เช่นเดียวกับผลงานที่ทำโดยผู้ชาย.....
38	ผู้ใต้บังคับบัญชาหมกไม่ให้ความเคารพนับถือต่อ ผู้บริหารสตรี
39	ผู้ชายมีความเหมาะสมที่จะเป็นผู้บริหารมากกว่า ผู้หญิง

ข้อ	รายการ	ระดับทัศนคติเกี่ยวกับ บทบาททางเพศ				
		5	4	3	2	1
	ข. ทัศนคติที่มีต่อบทบาทของผู้หญิง					
40	บทบาทที่เหมาะสมสำหรับผู้หญิงคือการปรนนิบัติ ดูแลสามีและการเป็นแม่ที่ดี.....
41	โดยเฉลี่ย ผู้หญิงที่อยู่ที่บ้านตลอดเวลา กับลูก ๆ มักจะเป็นแม่ที่ดีกว่าผู้หญิงที่ทำงานนอกบ้าน.....
42	ผู้หญิงมีความสามารถน้อยกว่าผู้ชายในการเรียนรู้ ทักษะทางคณิตศาสตร์และเครื่องจักรกล
43	ในครอบครัวของผู้หญิงทำงานมักจะมี ความขัดแย้ง ระหว่างคู่สมรสมากกว่าครอบครัวของผู้หญิงที่เป็น แม่บ้านเพียงอย่างเดียว.....
	ค. ทัศนคติที่มีต่อแนวคิดสตรีนิยม					
44	ความเป็นผู้หญิงเป็นข้อจำกัดสำคัญในการก้าวขึ้นสู่ ตำแหน่งบริหาร.....
45	ผู้หญิงไม่จำเป็นต้องละทิ้งความเป็นผู้หญิง เพื่อเป็น ผู้บริหารที่ประสบความสำเร็จ.....
46	ผู้หญิงไม่มีความมุ่งมั่นเพียงพอที่จะเป็นผู้บริหาร.....
47	ผู้หญิงมีโอกาสในการก้าวสู่ตำแหน่งบริหารเท่าเทียม กับผู้ชาย.....
48	ผู้หญิงไม่สามารถเป็นผู้บริหารได้ เนื่องจากขาดความ เด็ดเดี่ยวในการตัดสินใจ.....

ตอนที่ 6 แบบสอบถามความผูกพันในอาชีพ

คำชี้แจง ข้อความแต่ละรายการต่อไปนี้เกี่ยวข้องกับ**ความผูกพันในอาชีพ** โปรดพิจารณาตอบแบบสอบถามทุกข้อ โดยทำเครื่องหมาย (✓) ลงในช่องระดับความผูกพันในอาชีพที่ตรงกับความคิดเห็นและประสบการณ์ของท่านมากที่สุดเพียงช่องเดียว โดยแบ่งเป็น 5 ระดับ ดังนี้

5	หมายถึง	เห็นด้วยมากที่สุด
4	หมายถึง	เห็นด้วยมาก
3	หมายถึง	เห็นด้วยปานกลาง
2	หมายถึง	เห็นด้วยน้อย
1	หมายถึง	เห็นด้วยน้อยที่สุด

ข้อ	รายการ	ระดับความผูกพันในอาชีพ				
		5	4	3	2	1
	ก. เอกลักษณ์ทางด้านอาชีพ					
49	การรับราชการสอดคล้องกับตัวตนหรือบุคลิกของท่าน...
50	การรับราชการมีความหมายต่อชีวิตของท่านมาก.....
51	ท่านมีความผูกพันกับอาชีพข้าราชการ.....
52	หลักการในชีวิตของท่านสอดคล้องกับหลักการในการทำงาน.....
53	ถ้าหากสามารถเลือกได้อีกครั้ง จะไม่เลือกรับราชการ
	ข. การวางแผนอาชีพ					
54	ท่านมีแนวทางในการพัฒนาตนเองเพื่อก้าวสู่ตำแหน่งที่ท่านคาดหวังในวิชาชีพของท่าน.....
55	ท่านมีการวางแผนเพื่อสร้างความก้าวหน้าในหน้าที่ราชการ.....
56	ท่านพยายามเรียนรู้และพัฒนาตนเองเพื่อก้าวไปสู่ตำแหน่งที่ท่านคาดหวัง.....
57	ความก้าวหน้าในชีวิตของท่านไม่ได้ขึ้นอยู่กับการวางแผนพัฒนาตนเองเท่านั้น.....
	ค. ความอดทนในอาชีพ					
58	ปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำงาน บ่อยครั้งทำให้รู้สึกหมดความอดทนและคิดเปลี่ยนงาน.....

ข้อ	รายการ	ระดับความผูกพันในอาชีพ				
		5	4	3	2	1
59	ปัญหาอุปสรรคที่เกิดขึ้นในงานของท่าน ส่วนใหญ่ยังคงพอรับมือได้.....
60	แม้ว่าจะมีปัญหา ท่านยังไม่คิดที่จะเปลี่ยนงาน

ตอนที่ 7 แบบสอบถามการรับรู้ความสามารถของตนเอง

คำชี้แจง ข้อความแต่ละรายการต่อไปนี้เกี่ยวข้องกับ การรับรู้ความสามารถของตนเอง โปรดพิจารณาตอบแบบสอบถามทุกข้อ โดยทำเครื่องหมาย (✓) ลงในช่องระดับการรับรู้ความสามารถของตนเองที่ตรงกับความคิดเห็นและประสบการณ์ของท่านมากที่สุดเพียงช่องเดียว โดยแบ่งเป็น 5 ระดับ ดังนี้

5	หมายถึง	เห็นด้วยมากที่สุด
4	หมายถึง	เห็นด้วยมาก
3	หมายถึง	เห็นด้วยปานกลาง
2	หมายถึง	เห็นด้วยน้อย
1	หมายถึง	เห็นด้วยน้อยที่สุด

ข้อ	รายการ	ระดับการรับรู้ความสามารถของตนเอง				
		5	4	3	2	1
61	ก. การรับรู้ความสามารถของตนเองด้านทั่วไป ท่านมีความมั่นใจว่าสามารถทำงานส่วนใหญ่ให้สำเร็จตามที่ได้วางแผนไว้ได้.....
62	ท่านมีความพยายามที่จะเอาชนะอุปสรรคและทำงานนั้นจนสำเร็จลงได้.....
63	ท่านมักจะหลีกเลี่ยงสถานการณ์ที่ต้องเผชิญกับความยากลำบากในการทำงาน.....
64	ท่านมีความมุ่งมั่นในการทำงานให้สำเร็จตามที่ได้ตัดสินใจไว้.....
65	ท่านมักจะหลีกเลี่ยงการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ เมื่อสิ่งนั้นยากเกินไป

ข้อ	รายการ	ระดับการรับรู้ ความสามารถของตนเอง				
		5	4	3	2	1
66	โดยส่วนใหญ่ ท่านสามารถจัดการกับปัญหาอุปสรรคใน การทำงานที่เกิดขึ้นได้.....
67	ท่านมีการรับรู้ความสามารถของตนเองในการทำงาน ให้บรรลุผล.....
ข. การรับรู้ความสามารถของตนเองด้าน สังคม						
68	ท่านมีความกระตือรือร้นที่จะทำความรู้จักและสื่อสารกับ คนใหม่ๆ เสมอ.....
69	ท่านมีความมั่นใจที่จะทำความรู้จักกับบุคคลอื่น.....
70	ท่านมีความสามารถในการสื่อสารให้เกิดความเข้าใจ มากขึ้นภายในหน่วยงาน
71	ท่านมีความสามารถส่วนบุคคลในการเข้าร่วมเป็นส่วน หนึ่งของกลุ่ม.....

ตอนที่ 8 แบบสอบถามความก้าวหน้าในอาชีพของผู้บริหารสตรี

คำชี้แจง ข้อความแต่ละรายการต่อไปนี้เกี่ยวข้องกับความก้าวหน้าในอาชีพ โปรดพิจารณา
ตอบแบบสอบถามทุกข้อ โดยทำเครื่องหมาย (✓) ลงในช่องระดับความก้าวหน้าในอาชีพที่ตรงกับ
ความคิดเห็นและประสบการณ์ของท่านมากที่สุดเพียงช่องเดียว โดยแต่ละระดับมีความหมาย
ดังนี้

5	หมายถึง	เห็นด้วยมากที่สุด
4	หมายถึง	เห็นด้วยมาก
3	หมายถึง	เห็นด้วยปานกลาง
2	หมายถึง	เห็นด้วยน้อย
1	หมายถึง	เห็นด้วยน้อยที่สุด

ข้อ	รายการ	ระดับความก้าวหน้า				
		5	4	3	2	1
	ก. ความพึงพอใจในอาชีพ					
72	ประสบความสำเร็จในอาชีพที่ทำอยู่.....
73	บรรลุเป้าหมายด้านรายได้ที่ได้รับ.....
74	มีการพัฒนาทักษะความสามารถที่จำเป็นในการทำงาน อยู่เสมอ.....
75	มีโอกาสดำรงงานที่ทำหายและได้ใช้ความสามารถ อย่างเต็มที่.....
76	มีความพึงพอใจในงานและภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ที่ได้รับ.....
	ข. ความสำเร็จตามสายบังคับบัญชา					
77	มีระยะเวลาในการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งตามที่ระบบ กำหนดไว้.....
78	มีความพึงพอใจกับตำแหน่งที่ได้รับในปัจจุบัน.....
79	งานที่ทำอยู่ ทำให้มีโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น...
80	ตำแหน่งงานที่ทำอยู่แสดงถึงการบรรลุเป้าหมาย ทางด้านอาชีพของท่าน.....
81	มีโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งอย่างเป็นธรรม เมื่อ เปรียบเทียบกับเพื่อนร่วมงาน.....
	ค. ความสำเร็จทางการเงิน					
82	ปริมาณงานกับค่าตอบแทนที่ได้รับมีความสมดุลกัน.....
83	ค่าตอบแทนที่ได้รับเมื่อเปรียบเทียบกับเพื่อนร่วมงาน มี ความเป็นธรรม.....
84	รายได้ที่ได้รับเพียงพอหรือเป็นที่น่าพึงพอใจ.....
85	มีโอกาสจะสร้างฐานะหรือความมั่นคงทางการเงินได้ จากตำแหน่งที่ดำรงอยู่ในปัจจุบัน
	ง. ความสำเร็จในชีวิต					
86	นอกเหนือจากการทำงาน มีเวลาว่างใช้ชีวิตเต็มเต็ม ชีวิตส่วนตัวด้วยกิจกรรมต่างๆ ที่ชอบ.....
87	มีความพึงพอใจกับชีวิตครอบครัว.....

ข้อ	รายการ	ระดับความก้าวหน้า				
		5	4	3	2	1
88	งานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน ทำให้ท่านบรรลุเป้าหมายที่ได้วางไว้ในชีวิต.....
89	มีการวางแผนชีวิตครอบครัวเพื่อความมั่นคงในอนาคต

♦ขอขอบพระคุณที่ท่านสละเวลาตอบแบบสอบถาม♦

ภาคผนวก ข**รายนามผู้ทรงคุณวุฒิที่ตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือการวิจัย**

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิที่ตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือการวิจัย

- | | |
|--|---|
| 1. อาจารย์ ดร. อิศรภักดี รินไชสง | อาจารย์คณะวิทยาการจัดการ
มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ |
| 2. ดร. ปจिता ดิศกุล ณ อยุธยา | นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ
สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน
สำนักงาน ก.พ. |
| 3. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. เขาวนิจ กิตติธรรมกุล | อาจารย์คณะการจัดการสิ่งแวดล้อม
มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ |
| 4. อาจารย์ ดร. สารทศ สุกุลคู | อาจารย์คณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยบูรพา |
| 5. รองศาสตราจารย์ ดร. สงวน ลือเกียรติบัณฑิต | อาจารย์คณะเภสัชศาสตร์
มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ |

ภาคผนวก ค

ค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถาม

ค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถาม

ข้อคำถาม	ค่า IOC	ความสอดคล้อง
การรับรู้ความสมดุลระหว่างชีวิตครอบครัวกับงาน		
1. ท่านประสบความสำเร็จในการสร้างสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวหรือครอบครัว	0.6	สอดคล้อง
2. ท่านจัดสรรเวลาให้กับชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวหรือครอบครัวได้อย่างลงตัว	1	สอดคล้อง
3. แรงกดดันและปัญหาจากการทำงานส่งผลด้านลบต่อการใช้ชีวิตส่วนตัวและชีวิตครอบครัว	0.6	สอดคล้อง
4. ท่านไม่สามารถสร้างความสมดุลระหว่างชีวิตครอบครัวและชีวิตการทำงานได้อย่างลงตัว	0.6	สอดคล้อง
ความทุ่มเทที่มีต่อครอบครัว		
5. หากต้องเลือกระหว่างการตอบสนองความต้องการของสมาชิกในครอบครัวและงาน ท่านมีแนวโน้มที่จะให้ความสำคัญกับการปฏิบัติตนเป็นสมาชิกที่ดีของครอบครัวมากกว่า	0.8	สอดคล้อง
6. เอาใจใส่กับชีวิตความเป็นอยู่ของสมาชิกในครอบครัวเป็นอย่างมาก	0.8	สอดคล้อง
7. ทุ่มเทเวลาให้กับครอบครัวอย่างเต็มที่	1	สอดคล้อง
การสนับสนุนจากครอบครัว		
8. เมื่อประสบความสำเร็จในการทำงาน สมาชิกในครอบครัวแสดงความยินดีและภาคภูมิใจต่อตัวท่าน	1	สอดคล้อง
9. เมื่อมีปัญหาในที่ทำงาน สมาชิกในครอบครัวรับรู้และให้กำลังใจ	0.8	สอดคล้อง
10. สมาชิกในครอบครัวมีความชื่นชมต่องานของท่าน	0.8	สอดคล้อง
11. ถ้าหากท่านต้องใช้เวลาในการทำงานมากขึ้น สมาชิกในครอบครัวสามารถดูแลเรื่องภายในบ้านแทนท่านได้	0.8	สอดคล้อง
12. สมาชิกในครอบครัวของท่านมีส่วนช่วยเหลือสนับสนุนท่านให้มีความก้าวหน้าในหน้าที่ราชการ	1	สอดคล้อง
การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร		
13. หน่วยงานเห็นคุณค่าของท่านและสนับสนุนการทำงานของท่านเป็นอย่างดี	0.6	สอดคล้อง
14. เมื่อท่านมีอุปสรรคในการทำงาน จะได้รับความช่วยเหลือจากหน่วยงาน	0.6	สอดคล้อง
15. หน่วยงานจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดีให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน	0.6	สอดคล้อง
16. หน่วยงานมีการวางแผนและกำหนดเส้นทางอาชีพให้แก่ท่าน	0.8	สอดคล้อง
การถ่ายทอดทางสังคมขององค์กร		
17. การฝึกอบรมของหน่วยงาน ทำให้พนักงานมีโอกาสในการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพของตน	0.8	สอดคล้อง
18. หน่วยงานมีการจัดฝึกอบรมอย่างสม่ำเสมอในทุกระดับตำแหน่ง	0.6	สอดคล้อง
19. นโยบายการฝึกอบรมพนักงานของหน่วยงานมีความชัดเจน	0.6	สอดคล้อง
20. องค์กรส่งเสริมให้ท่านมีความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของตนเองในองค์กรอย่างชัดเจน	0.6	สอดคล้อง

ข้อคำถาม	ค่า IOC	ความ สอดคล้อง
งานที่มีเอกลักษณ์		
21. เป็นงานที่สามารถระบุผลงานของท่านเองได้อย่างชัดเจน	0.8	สอดคล้อง
22. มีโอกาสเกี่ยวข้องกับงานที่ได้รับมอบหมายตั้งแต่เริ่มต้นจนกระทั่งเสร็จสมบูรณ์	0.8	สอดคล้อง
23. เป็นงานที่ไม่อาจเห็นถึงผลงานในขั้นสุดท้ายได้ เนื่องจากต้องให้คนอื่นทำในขั้นต่อไป	0.8	สอดคล้อง
งานที่มีความสำคัญ		
24. เป็นงานที่ตอบสนองต่อภารกิจหลักของหน่วยงานของท่าน	0.8	สอดคล้อง
25. เป็นงานที่ไม่มีความสำคัญหรือความจำเป็นต่อผู้อื่น	0.8	สอดคล้อง
26. เป็นงานที่ส่งผลกระทบต่อการทำงานของผู้อื่น	0.8	สอดคล้อง
งานที่มีอิสระ		
27. มีโอกาสกำหนดขั้นตอนในการทำงานได้ด้วยตนเอง	1	สอดคล้อง
28. มีโอกาสตัดสินใจเลือกรูปแบบการทำงานได้ด้วยตนเอง	1	สอดคล้อง
29. มีโอกาสได้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงาน	1	สอดคล้อง
งานที่มีความหลากหลายด้านทักษะ		
30. เป็นงานที่ต้องใช้ทักษะที่หลากหลาย	1	สอดคล้อง
31. เป็นงานที่ต้องใช้ความสามารถที่หลากหลาย	0.6	สอดคล้อง
32. เป็นงานที่มีความซับซ้อนต้องใช้ทักษะความเชี่ยวชาญ	0.8	สอดคล้อง
งานที่มีการป้อนข้อมูลย้อนกลับ		
33. ท่านเข้าใจเป้าหมายและกระบวนการทำงานเป็นอย่างดี ทำให้ท่านสามารถ ประเมินผลงานของตนเองได้	1	สอดคล้อง
34. มีโอกาสรับทราบถึงผลการทำงานของตนเอง	0.6	สอดคล้อง
35. เป็นงานที่มีการให้ข้อมูลเกี่ยวกับการประเมินผลการทำงานน้อย ดังนั้น ท่านจึง ทำงานไปโดยไม่ทราบว่าจะทำได้ดีเพียงใด	0.6	สอดคล้อง
ทัศนคติที่มีต่อผู้บริหารสตรี		
36. ผู้หญิงมีความสามารถมากพอที่จะเป็นผู้บริหาร	1	สอดคล้อง
37. ผลงานที่ทำโดยผู้บริหารสตรีควรได้รับการยอมรับเช่นเดียวกับผลงานที่ทำโดยผู้ชาย	1	สอดคล้อง
38. ผู้ได้บังคับบัญชามักไม่ให้ความเคารพนับถือต่อผู้บริหารสตรี	1	สอดคล้อง
39. ผู้ชายมีความเหมาะสมที่จะเป็นผู้บริหารมากกว่าผู้หญิง	1	สอดคล้อง
ทัศนคติที่มีต่อบทบาทของผู้หญิง		
40. บทบาทที่เหมาะสมสำหรับผู้หญิงคือการปรนนิบัติดูแลสามีและการเป็นแม่ที่ดี	0.8	สอดคล้อง
41. โดยเฉลี่ยผู้หญิงที่อยู่ที่บ้านตลอดเวลากับลูก ๆ มักจะเป็นแม่ที่ดีกว่าผู้หญิงที่ ทำงานนอกบ้าน	0.8	สอดคล้อง
42. ผู้หญิงมีความสามารถน้อยกว่าผู้ชายในการเรียนรู้ทักษะทางคณิตศาสตร์และ เครื่องจักรกล	0.8	สอดคล้อง
43. ในครอบครัวของผู้หญิงทำงานมักจะมีความขัดแย้งระหว่างคู่สมรสมากกว่า ครอบครัวของผู้หญิงที่เป็นแม่บ้านเพียงอย่างเดียว	0.8	สอดคล้อง

ข้อคำถาม	ค่า IOC	ความ สอดคล้อง
ทัศนคติที่มีต่อแนวคิดสตรีนิยม		
44. ความเป็นผู้หญิงเป็นข้อจำกัดสำคัญในการก้าวขึ้นสู่ตำแหน่งบริหาร	0.8	สอดคล้อง
45. ผู้หญิงไม่จำเป็นต้องละทิ้งความเป็นผู้หญิง เพื่อเป็นผู้บริหารที่ประสบความสำเร็จ	0.8	สอดคล้อง
46. ผู้หญิงไม่มีความมุ่งมั่นเพียงพอที่จะเป็นผู้บริหาร	0.8	สอดคล้อง
47. ผู้หญิงมีโอกาสในการก้าวสู่ตำแหน่งบริหารเท่าเทียมกับผู้ชาย	0.8	สอดคล้อง
48. ผู้หญิงไม่สามารถเป็นผู้บริหารได้ เนื่องจากขาดความเด็ดเดี่ยวในการตัดสินใจ	0.6	สอดคล้อง
เอกลักษณ์ทางด้านอาชีพ		
49. การรับราชการสอดคล้องกับตัวตนหรือบุคลิกของท่าน	0.6	สอดคล้อง
50. การรับราชการมีความหมายต่อชีวิตของท่านมาก	0.8	สอดคล้อง
51. ท่านมีความผูกพันกับอาชีพข้าราชการ	0.8	สอดคล้อง
52. หลักการในชีวิตของท่านสอดคล้องกับหลักการในการทำงาน	0.8	สอดคล้อง
53. ถ้าหากสามารถเลือกได้อีกครั้ง จะไม่เลือกรับราชการ	1	สอดคล้อง
การวางแผนอาชีพ		
54. ท่านมีแนวทางในการพัฒนาตนเองเพื่อก้าวสู่ตำแหน่งที่ท่านคาดหวังในวิชาชีพของท่าน	0.6	สอดคล้อง
55. ท่านมีการวางแผนเพื่อสร้างความก้าวหน้าในหน้าที่ราชการ	0.6	สอดคล้อง
56. ท่านพยายามเรียนรู้และพัฒนาตนเองเพื่อก้าวไปสู่ตำแหน่งที่ท่านคาดหวัง	0.6	สอดคล้อง
57. ความก้าวหน้าในชีวิตของท่านไม่ได้ขึ้นอยู่กับการวางแผนพัฒนาตนเองเท่านั้น	0.6	สอดคล้อง
ความอดทนในอาชีพ		
58. ปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำงานส่วนใหญ่ต้องใช้ความอดทนขั้นสูงสุด	0.8	สอดคล้อง
59. ปัญหาอุปสรรคที่เกิดขึ้นในงานของท่าน ส่วนใหญ่ยังคงพอรับมือได้	0.8	สอดคล้อง
60. แม้ว่าจะมีปัญหาก็ตาม ท่านยังไม่คิดที่จะเปลี่ยนงาน	0.6	สอดคล้อง
การรับรู้ความสามารถของตนเอง ด้านทั่วไป		
61. ท่านมีความมั่นใจว่าสามารถทำงานส่วนใหญ่ให้สำเร็จตามที่ได้วางแผนไว้ได้	0.8	สอดคล้อง
62. ท่านมีความพยายามที่จะเอาชนะอุปสรรคและทำงานนั้นจนสำเร็จลงได้	1	สอดคล้อง
63. ท่านมักจะหลีกเลี่ยงสถานการณ์ที่ต้องเผชิญกับความยากลำบากในการทำงาน	0.8	สอดคล้อง
64. ท่านมีความมุ่งมั่นในการทำงานให้สำเร็จตามที่ได้ตัดสินใจไว้	1	สอดคล้อง
65. ท่านมักจะหลีกเลี่ยงการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ เมื่อสิ่งนั้นยากเกินไป	0.8	สอดคล้อง
66. โดยส่วนใหญ่ ท่านสามารถจัดการกับปัญหาอุปสรรคในการทำงานที่เกิดขึ้นได้	0.6	สอดคล้อง
67. ท่านมีการรับรู้ความสามารถของตนเอง ในการทำงานให้บรรลุผล	0.8	สอดคล้อง
การรับรู้ความสามารถของตนเอง ด้านสังคม		
68. ท่านมีความกระตือรือร้นที่จะทำความรู้จักและสื่อสารกับคนใหม่ๆ เสมอ	0.8	สอดคล้อง
69. ท่านมีความมั่นใจที่จะทำความรู้จักกับบุคคลอื่น	0.8	สอดคล้อง
70. ท่านมีความสามารถในการสื่อสารให้เกิดความเข้าใจมากขึ้นภายในหน่วยงาน	0.8	สอดคล้อง
71. ท่านมีความสามารถส่วนบุคคลในการเข้าร่วมเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม	0.6	สอดคล้อง

ข้อความ	ค่า IOC	ความ สอดคล้อง
ความพึงพอใจในอาชีพ		
72. ประสบความสำเร็จในอาชีพที่ทำอยู่	1	สอดคล้อง
73. บรรลุเป้าหมายด้านรายได้ที่ได้รับ	0.6	สอดคล้อง
74. มีการพัฒนาทักษะความสามารถที่จำเป็นในการทำงานอยู่เสมอ	1	สอดคล้อง
75. มีโอกาสได้ทำงานที่ท้าทายและได้ใช้ความสามารถอย่างเต็มที่	1	สอดคล้อง
76. มีความพึงพอใจในงานและภาระหน้าที่ความรับผิดชอบที่ได้รับ	0.6	สอดคล้อง
ความสำเร็จตามสายบังคับบัญชา		
77. มีระยะเวลาในการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งตามที่ระบบกำหนดไว้	0.6	สอดคล้อง
78. มีความพึงพอใจกับตำแหน่งที่ได้รับในปัจจุบัน	1	สอดคล้อง
79. งานที่ทำอยู่ ทำให้มีโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น.	0.6	สอดคล้อง
80. ตำแหน่งงานที่ทำอยู่แสดงถึงความก้าวหน้าและความรับผิดชอบของท่าน	0.6	สอดคล้อง
81. มีโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งอย่างเป็นธรรม เมื่อเปรียบเทียบกับเพื่อนร่วมงาน	0.6	สอดคล้อง
ความสำเร็จทางการเงิน		
82. ปริมาณงานกับค่าตอบแทนที่ได้รับมีความสมดุลกัน	0.8	สอดคล้อง
83. ค่าตอบแทนที่ได้รับเมื่อเปรียบเทียบกับเพื่อนร่วมงาน มีความเป็นธรรม	0.6	สอดคล้อง
84. รายได้ที่ได้รับเพียงพอหรือเป็นที่น่าพึงพอใจ	0.6	สอดคล้อง
85. มีโอกาสจะสร้างฐานะหรือความมั่นคงทางการเงินได้จากตำแหน่งที่ดำรงอยู่ในปัจจุบัน	0.6	สอดคล้อง
ความสำเร็จในชีวิต		
86. นอกเหนือจากการทำงาน มีเวลาว่างใช้ชีวิตเต็มเต็มชีวิตส่วนตัวด้วยกิจกรรมต่างๆ ที่ชอบ	0.6	สอดคล้อง
87. มีความพึงพอใจกับชีวิตครอบครัว	0.6	สอดคล้อง
88. งานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน ทำให้ท่านบรรลุเป้าหมายที่ได้วางไว้ในชีวิต	0.6	สอดคล้อง
89. มีการวางแผนชีวิตครอบครัวเพื่อความมั่นคงในอนาคต	0.6	สอดคล้อง

ภาคผนวก ง
คำสั่งและผลลัพธ์การวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมลิสเรล

คำสั่งและผลลัพธ์การวิเคราะห์แบบจำลองการวัด

L I S R E L 8.80

BY

Karl G. Jöreskog and Dag Sörbom

This program is published exclusively by

Scientific Software International, Inc.

7383 N. Lincoln Avenue, Suite 100

Lincolnwood, IL 60712, U.S.A.

Phone: (800)247-6113, (847)675-0720, Fax: (847)675-2140

Copyright by Scientific Software International, Inc., 1981-2006

Use of this program is subject to the terms specified in the

Universal Copyright Convention.

Website: www.ssicentral.com

The following lines were read from file C:\Users\VAIO\Desktop\cfa.LPJ:

!DA NI=24 NO=800 MA=CM

SY='C:\\Users\\VAIO\\Desktop\\cfa.DSF'

MO NX=24 NK=8 TD=SY

LK

human family org job gender commit self advance

FR LX(2,1) LX(3,2) LX(4,2) LX(6,3) LX(9,4) LX(10,4) LX(11,4) LX(12,4) LX(13,5)

FR LX(14,5) LX(16,6) LX(18,6) LX(20,7) LX(22,8) LX(23,8) LX(24,8)

VA 1 LX(1,1)

VA 1 LX(5,2)

VA 1 LX(7,3)

VA 1 LX(8,4)

VA 1 LX(15,5)

VA 1 LX(17,6)

VA 1 LX(19,7)

VA 1 LX(21,8)

PD

OU ME=ML AM RS EF FS SS SC AD=OFF

Number of Input Variables 24
 Number of Y - Variables 0
 Number of X - Variables 24
 Number of ETA - Variables 0
 Number of KSI - Variables 8
 Number of Observations 800
 Number of Iterations = 15

LISREL Estimates (Maximum Likelihood)

LAMBDA-X

	human	family	org	job	gender	commit
experien	1.00	--	--	--	--	--
training	0.85	--	--	--	--	--
	(0.14)					
	5.87					
fbalan	--	0.53	--	--	--	--
		(0.03)				
		16.75				
finvol	--	0.50	--	--	--	--
		(0.03)				
		15.28				
fsupport	--	1.00	--	--	--	--
opos	--	--	0.98	--	--	--
			(0.03)			
			28.89			
osoc	--	--	1.00	--	--	--
jiden	--	--	--	1.00	--	--
jsig	--	--	--	0.86	--	--
				(0.04)		
				22.86		
jfree	--	--	--	0.96	--	--
				(0.04)		
				24.17		

jvarie	--	--	--	0.99	--	--
				(0.04)		
				25.02		
jfeed	--	--	--	0.94	--	--
				(0.04)		
				25.41		
awomen	--	--	--	--	0.91	--
					(0.04)	
					24.94	
arole	--	--	--	--	0.74	--
					(0.03)	
					22.26	
afemi	--	--	--	--	1.00	--
ciden	--	--	--	--	--	0.91
						(0.04)
						25.27
cplan	--	--	--	--	--	1.00
cres	--	--	--	--	--	0.88
						(0.04)
						22.19
gself	--	--	--	--	--	--
sself	--	--	--	--	--	--
adsatis	--	--	--	--	--	--
adhiera	--	--	--	--	--	--
adfinan	--	--	--	--	--	--
adlife	--	--	--	--	--	--

LAMBDA-X (continued)

	self	advance
experien	--	--
training	--	--
fbalan	--	--
finvol	--	--

fsupport	--	--
opos	--	--
osoc	--	--
jiden	--	--
jsig	--	--
jfree	--	--
jvarie	--	--
jfeed	--	--
awomen	--	--
arole	--	--
afemi	--	--
ciden	--	--
cplan	--	--
cres	--	--
gself	1.00	--
sself	0.90	--
	(0.03)	
	26.09	
adsatis	--	1.00
adhiera	--	0.93
		(0.03)
		34.12
adfinan	--	0.94
		(0.03)
		30.15
adlife	--	0.96
		(0.03)
		31.87

Squared Multiple Correlations for X - Variables

experien	training	fbalan	finvol	fsupport	opos
0.32	0.65	0.57	0.43	0.46	0.79
osoc	jiden	jsig	jfree	jvarie	jfeed
0.73	0.67	0.53	0.58	0.61	0.62
awomen	arole	afemi	ciden	cplan	cres
0.66	0.55	0.68	0.60	0.69	0.50
gself	sself	adsatis	adhiera	adfinan	adlife
0.84	0.59	0.78	0.76	0.67	0.71

Goodness of Fit Statistics

Degrees of Freedom = 224

Minimum Fit Function Chi-Square = 652.55 (P = 0.0)

Normal Theory Weighted Least Squares Chi-Square = 646.08 (P = 0.0)

Estimated Non-centrality Parameter (NCP) = 422.08

90 Percent Confidence Interval for NCP = (349.84 ; 501.96)

Minimum Fit Function Value = 0.82

Population Discrepancy Function Value (F0) = 0.53

90 Percent Confidence Interval for F0 = (0.44 ; 0.63)

Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA) = 0.049

90 Percent Confidence Interval for RMSEA = (0.044 ; 0.053)

P-Value for Test of Close Fit (RMSEA < 0.05) = 0.70

Expected Cross-Validation Index (ECVI) = 1.00

90 Percent Confidence Interval for ECVI = (0.91 ; 1.10)

ECVI for Saturated Model = 0.75

ECVI for Independence Model = 60.48

Chi-Square for Independence Model with 276 Degrees of Freedom = 48278.97

Independence AIC = 48326.97

Model AIC = 798.08

Saturated AIC = 600.00

Independence CAIC = 48463.40

Model CAIC = 1230.11

Saturated CAIC = 2305.38

Normed Fit Index (NFI) = 0.99

Non-Normed Fit Index (NNFI) = 0.99

Parsimony Normed Fit Index (PNFI) = 0.80

Comparative Fit Index (CFI) = 0.99

Incremental Fit Index (IFI) = 0.99

Relative Fit Index (RFI) = 0.98

Critical N (CN) = 339.14

Root Mean Square Residual (RMR) = 0.060

Standardized RMR = 0.031

Goodness of Fit Index (GFI) = 0.94

Adjusted Goodness of Fit Index (AGFI) = 0.92

Parsimony Goodness of Fit Index (PGFI) = 0.70

Completely Standardized Solution

LAMBDA-X

	human	family	org	job	gender	commit
experien	0.57	--	--	--	--	--
training	0.81	--	--	--	--	--
fbalan	--	0.75	--	--	--	--
finvol	--	0.66	--	--	--	--
fsupport	--	0.68	--	--	--	--
opos	--	--	0.89	--	--	--
osoc	--	--	0.86	--	--	--

jiden	--	--	--	0.82	--	--
jsig	--	--	--	0.73	--	--
jfree	--	--	--	0.76	--	--
jvarie	--	--	--	0.78	--	--
jfeed	--	--	--	0.79	--	--
awomen	--	--	--	--	0.81	--
arole	--	--	--	--	0.74	--
afemi	--	--	--	--	0.82	--
ciden	--	--	--	--	--	0.77
cplan	--	--	--	--	--	0.83
cres	--	--	--	--	--	0.71
gself	--	--	--	--	--	--
sself	--	--	--	--	--	--
adsatis	--	--	--	--	--	--
adhiera	--	--	--	--	--	--
adfinan	--	--	--	--	--	--
adlife	--	--	--	--	--	--

LAMBDA-X (continued)

	self	advance
experien	--	--
training	--	--
fbalan	--	--
finvol	--	--
fsupport	--	--
opos	--	--
osoc	--	--
jiden	--	--
jsig	--	--
jfree	--	--
jvarie	--	--
jfeed	--	--
awomen	--	--

arole	--	--
afemi	--	--
ciden	--	--
cplan	--	--
cres	--	--
gself	0.92	--
sself	0.77	--
adsatis	--	0.88
adhiera	--	0.87
adfinan	--	0.82
adlife	--	0.84

คำสั่งและผลลัพธ์การวิเคราะห์แบบจำลองสมการโครงสร้าง

L I S R E L 8.80

BY

Karl G. Jöreskog and Dag Sörbom

This program is published exclusively by

Scientific Software International, Inc.

7383 N. Lincoln Avenue, Suite 100

Lincolnwood, IL 60712, U.S.A.

Phone: (800)247-6113, (847)675-0720, Fax: (847)675-2140

Copyright by Scientific Software International, Inc., 1981-2006

Use of this program is subject to the terms specified in the

Universal Copyright Convention.

Website: www.ssicentral.com

The following lines were read from file C:\Users\VAIO\Desktop\cfa.LPJ:

!DA NI=24 NO=800 MA=CM

SY='C:\$\$Users\$\$VAIO\$\$Desktop\$\$cfa.DSF'

SE

16 17 18 19 20 21 22 23 24 1 2 3 4 5 6 7 8 9

10 11 12 13 14 15 /

MO NX=15 NY=9 NK=5 NE=3 BE=FU GA=FI PS=SY TE=SY TD=SY

LE

commit self advance

LK

human family org job gender

FR LY(1,1) LY(3,1) LY(5,2) LY(7,3) LY(8,3) LY(9,3) LX(2,1) LX(3,2) LX(4,2)

FR LX(6,3) LX(9,4) LX(10,4) LX(11,4) LX(12,4) LX(13,5) LX(14,5) BE(3,1) BE(3,2)

FR GA(1,2) GA(1,3) GA(1,4) GA(2,1) GA(2,2) GA(2,3) GA(2,4) GA(2,5) GA(3,1)

FR GA(3,2) GA(3,3) GA(3,4) GA(3,5)

VA 1 LY(2,1)

VA 1 LY(4,2)

VA 1 LY(6,3)

VA 1 LX(1,1)

VA 1 LX(5,2)

VA 1 LX(7,3)

VA 1 LX(8,4)

VA 1 LX(15,5)

PD

OU ME=ML AM RS EF FS SS SC EF AD=OFF

Number of Input Variables 24

Number of Y - Variables 9

Number of X - Variables 15

Number of ETA - Variables 3

Number of KSI - Variables 5

Number of Observations 800

Number of Iterations = 17

LISREL Estimates (Maximum Likelihood)

LAMBDA-Y

	commit	self	advance
ciden	0.91 (0.04) 25.26	--	--
cplan	1.00	--	--
cres	0.88 (0.04) 22.03	--	--
gself	--	1.00	--
sself	--	0.90 (0.03) 25.96	--
adsatis	--	--	1.00

adhiera	--	--	0.93 (0.03) 34.10
adfinan	--	--	0.94 (0.03) 30.12
adlife	--	--	0.96 (0.03) 31.85

LAMBDA-X

	human	family	org	job	gender
experien	1.00	--	--	--	--
training	0.85 (0.15) 5.80	--	--	--	--
fbalan	--	0.52 (0.03) 16.78	--	--	--
finvol	--	0.50 (0.03) 15.30	--	--	--
fsupport	--	1.00	--	--	--
opos	--	--	0.98 (0.03) 28.93	--	--
osoc	--	--	1.00	--	--
jiden	--	--	--	1.00	--
jsig	--	--	--	0.86 (0.04) 22.77	--

jfree	--	--	--	0.96 (0.04) 23.91	--
jvarie	--	--	--	0.99 (0.04) 24.88	--
jfeed	--	--	--	0.94 (0.04) 25.29	--
awomen	--	--	--	--	0.91 (0.04) 24.95
arole	--	--	--	--	0.74 (0.03) 22.22
afemi	--	--	--	--	1.00

Squared Multiple Correlations for Y - Variables

ciden	cplan	cres	gself	sself	adsatis
0.60	0.69	0.50	0.84	0.59	0.78
adhiera	adfinan	adlife			
0.76	0.67	0.71			

Squared Multiple Correlations for X - Variables

experien	training	fbalan	finvol	fsupport	opos
0.32	0.65	0.56	0.43	0.47	0.79
osoc	jiden	jsig	jfree	jvarie	jfeed
0.73	0.67	0.53	0.57	0.60	0.62

awomen	arole	afemi
0.66	0.55	0.67

Goodness of Fit Statistics

Degrees of Freedom = 227

Minimum Fit Function Chi-Square = 676.60 (P = 0.0)

Normal Theory Weighted Least Squares Chi-Square = 669.75 (P = 0.0)

Estimated Non-centrality Parameter (NCP) = 442.75

90 Percent Confidence Interval for NCP = (368.94 ; 524.19)

Minimum Fit Function Value = 0.85

Population Discrepancy Function Value (F0) = 0.55

90 Percent Confidence Interval for F0 = (0.46 ; 0.66)

Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA) = 0.049

90 Percent Confidence Interval for RMSEA = (0.045 ; 0.054)

P-Value for Test of Close Fit (RMSEA < 0.05) = 0.58

Expected Cross-Validation Index (ECVI) = 1.02

90 Percent Confidence Interval for ECVI = (0.93 ; 1.12)

ECVI for Saturated Model = 0.75

ECVI for Independence Model = 60.48

Chi-Square for Independence Model with 276 Degrees of Freedom = 48278.97

Independence AIC = 48326.97

Model AIC = 815.75

Saturated AIC = 600.00

Independence CAIC = 48463.40

Model CAIC = 1230.73

Saturated CAIC = 2305.38

Normed Fit Index (NFI) = 0.99

Non-Normed Fit Index (NNFI) = 0.99

Parsimony Normed Fit Index (PNFI) = 0.81

Comparative Fit Index (CFI) = 0.99

Incremental Fit Index (IFI) = 0.99

Relative Fit Index (RFI) = 0.98

Critical N (CN) = 331.05

Root Mean Square Residual (RMR) = 0.061

Standardized RMR = 0.032

Goodness of Fit Index (GFI) = 0.93

Adjusted Goodness of Fit Index (AGFI) = 0.91

Parsimony Goodness of Fit Index (PGFI) = 0.71

Completely Standardized Solution

LAMBDA-Y

	commit	self	advance
ciden	0.78	--	--
cplan	0.83	--	--
cres	0.70	--	--
gself	--	0.92	--
sself	--	0.77	--
adsatis	--	--	0.88
adhiera	--	--	0.87
adfinan	--	--	0.82
adlife	--	--	0.84

LAMBDA-X

	human	family	org	job	gender
experien	0.57	--	--	--	--
training	0.81	--	--	--	--
fbalan	--	0.75	--	--	--
finvol	--	0.66	--	--	--

fsupport	--	0.68	--	--	--
opos	--	--	0.89	--	--
osoc	--	--	0.86	--	--
jiden	--	--	--	0.82	--
jsig	--	--	--	0.73	--
jfree	--	--	--	0.75	--
jvarie	--	--	--	0.78	--
jfeed	--	--	--	0.78	--
awomen	--	--	--	--	0.81
arole	--	--	--	--	0.74
afemi	--	--	--	--	0.82

Total Effects of KSI on ETA

	human	family	org	job	gender
commit	--	0.07 (0.03) 2.51	0.20 (0.03) 5.78	0.69 (0.05) 13.52	--
self	0.01 (0.00) 2.42	0.06 (0.03) 2.20	0.18 (0.04) 4.86	0.36 (0.08) 4.66	0.29 (0.05) 5.20
advance	0.00 (0.00) 0.29	0.15 (0.03) 4.75	0.47 (0.04) 11.48	0.30 (0.08) 3.62	-0.03 (0.06) -0.57

Indirect Effects of KSI on ETA

	human	family	org	job	gender
commit	--	--	--	--	--
self	--	--	--	--	--
advance	0.00 (0.00) 1.87	0.05 (0.02) 2.54	0.14 (0.04) 3.66	0.43 (0.12) 3.55	0.06 (0.02) 2.53

Total Effects of ETA on ETA

	commit	self	advance
commit	--	--	--
self	--	--	--
advance	0.51 (0.16) 3.26	0.21 (0.07) 2.98	--

คำสั่งและผลลัพธ์การวิเคราะห์ความไม่แปรเปลี่ยนของแบบจำลอง

L I S R E L 8.80

BY

Karl G. Jöreskog and Dag Sörbom

This program is published exclusively by

Scientific Software International, Inc.

7383 N. Lincoln Avenue, Suite 100

Lincolnwood, IL 60712, U.S.A.

Phone: (800)247-6113, (847)675-0720, Fax: (847)675-2140

Copyright by Scientific Software International, Inc., 1981-2006

Use of this program is subject to the terms specified in the

Universal Copyright Convention.

Website: www.ssicentral.com

The following lines were read from file **C:\Users\VAIO\Desktop\from file ๘๑ÁÙÁ**

spss ·Ñé\$ÉÍ\$;ÁØèÁ 3\sem.LPJ:

TI invariance model

!DA NI=24 NO=400 NG=2 MA=CM

SY='C:\$\$Users\$\$VAIO\$\$Desktop\$\$officer.dsf' NG=2

SE

16 17 18 19 20 21 22 23 24 1 2 3 4 5 6 7 8 9

10 11 12 13 14 15 /

MO NX=15 NY=9 NK=5 NE=3 BE=FU GA=FI PS=SY TE=SY TD=SY

LE

commit self advance

LK

human family org job gender

FR LY(1,1) LY(3,1) LY(5,2) LY(7,3) LY(8,3) LY(9,3) LX(2,1) LX(3,2) LX(4,2)

FR LX(6,3) LX(9,4) LX(10,4) LX(11,4) LX(12,4) LX(13,5) LX(14,5) BE(3,1) BE(3,2)

FR GA(1,2) GA(1,3) GA(1,4) GA(2,1) GA(2,2) GA(2,3) GA(2,4) GA(2,5) GA(3,1)

FR GA(3,2) GA(3,3) GA(3,4) GA(3,5)
 VA 1 LY(2,1)
 VA 1 LY(4,2)
 VA 1 LY(6,3)
 VA 1 LX(1,1)
 VA 1 LX(5,2)
 VA 1 LX(7,3)
 VA 1 LX(8,4)
 VA 1 LX(15,5)
 FR TE(6,3) TE(9,6)
 FR TH(1,2) TH(5,3) TH(10,8) TH(6,3) TH(15,3) TH(12,8) TH(3,7) TH(6,3) TH(15,3)
 TH(14,4) TH(8,6)
 FR TD(10,9) TD(11,10) TD(15,13) TD(8,3)
 PD
 OU RS EF SS SC MI ND=3 AD=OFF

Number of Input Variables	24
Number of Y - Variables	9
Number of X - Variables	15
Number of ETA - Variables	3
Number of KSI - Variables	5
Number of Observations	400
Number of Groups	2

!DA NI=24 NO=400 NG=2 MA=CM
 SY='C:\$\$Users\$\$VAIO\$\$Desktop\$\$executive.dsf' NG=2
 SE
 16 17 18 19 20 21 22 23 24 1 2 3 4 5 6 7 8 9
 10 11 12 13 14 15 /
 MO NX=15 NY=9 NK=5 NE=3 LY=IN LX=IN BE=IN GA=IN PH=PS PS=PS TE=IN
 TD=IN
 LE
 commit self advance
 LK

human family org job gender

FR TE(8,6) TE(8,7) TE(9,3) TE(2,1)

FR TH(15,3) TH(6,9) TH(13,7) TH(9,7) TH(1,1) TH(12,5) TH(15,6)

FR TD(13,5) TD(14,1) TD(14,5) TD(11,7) TD(11,10) TD(5,1) TD(5,3) TD(9,4)

OU

Number of Input Variables 24

Number of Y - Variables 9

Number of X - Variables 15

Number of ETA - Variables 3

Number of KSI - Variables 5

Number of Observations 400

Number of Groups 2

Global Goodness of Fit Statistics

Degrees of Freedom = 475

Minimum Fit Function Chi-Square = 787.710 (P = 0.0)

Normal Theory Weighted Least Squares Chi-Square = 778.722 (P = 0.0)

Estimated Non-centrality Parameter (NCP) = 303.722

90 Percent Confidence Interval for NCP = (231.109 ; 384.234)

Minimum Fit Function Value = 0.987

Population Discrepancy Function Value (F0) = 0.381

90 Percent Confidence Interval for F0 = (0.290 ; 0.481)

Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA) = 0.0400

90 Percent Confidence Interval for RMSEA = (0.0349 ; 0.0450)

P-Value for Test of Close Fit (RMSEA < 0.05) = 1.00

Expected Cross-Validation Index (ECVI) = 1.289

90 Percent Confidence Interval for ECVI = (1.198 ; 1.390)

ECVI for Saturated Model = 0.752

ECVI for Independence Model = 61.288

Chi-Square for Independence Model with 552 Degrees of Freedom = 48859.672

Independence AIC = 48955.672

Model AIC = 1028.722

Saturated AIC = 1200.000

Independence CAIC = 49228.534

Model CAIC = 1739.299

Saturated CAIC = 4610.767

Normed Fit Index (NFI) = 0.984

Non-Normed Fit Index (NNFI) = 0.992

Parsimony Normed Fit Index (PNFI) = 0.847

Comparative Fit Index (CFI) = 0.994

Incremental Fit Index (IFI) = 0.994

Relative Fit Index (RFI) = 0.981

Critical N (CN) = 557.814

Group Goodness of Fit Statistics

Contribution to Chi-Square = 405.447

Percentage Contribution to Chi-Square = 51.472

Root Mean Square Residual (RMR) = 0.290

Standardized RMR = 0.0664

Goodness of Fit Index (GFI) = 0.921

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ สกุล ปาริฉัตร ตู่ดำ
 รหัสนักศึกษา 5310530005
 วุฒิกการศึกษา

วุฒิ	ชื่อสถาบัน	ปีที่สำเร็จการศึกษา
รัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต (การบริหารงานบุคคล)	มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์	2542
รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต Certificate in PhD academic Research programme	จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย Massey University, New Zealand	2545 2555
ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (การจัดการ)	มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์	2556

ทุนการศึกษา

1. สำนักงานคณะกรรมการอุดมศึกษา: โครงการทุนพัฒนาอาจารย์และบุคลากรสำหรับสถาบันอุดมศึกษาในเขตพัฒนาเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้ ปีงบประมาณ 2553 จำนวน 2,000,000.00 บาท
2. มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์: ทุนอุดหนุนการวิจัยเพื่อวิทยานิพนธ์ ปีงบประมาณ 2555 จากบัณฑิตวิทยาลัย จำนวน 28,000.00 บาท

ตำแหน่งและสถานที่ทำงาน

อาจารย์ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ

การตีพิมพ์เผยแพร่ผลงาน

- ปาริฉัตร ตู่ดำ, และ อาคม ใจแก้ว. (2555, พฤษภาคม). โอกาสและความก้าวหน้าในอาชีพของผู้บริหารสตรีในองค์กรภาครัฐ. ใน *เอกสารการประชุมวิชาการระดับชาติด้านการบริหารจัดการ ครั้งที่ 4* (น. 526-535), สงขลา: มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- ปาริฉัตร ตู่ดำ, และ ชาลี ไตรจันทร์. (2556). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของผู้บริหารสตรีในองค์กรภาครัฐ: การทบทวนวรรณกรรม. *วารสารนักบริหาร*, 33(3), 25-33.

ปาริฉัตร ตู่ดำ, และชาติ ไตรจันทร์. (2557). โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุขององค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของผู้บริหารสตรีในองค์กรภาครัฐของไทย. ใน เอกสารการประชุมวิชาการด้านการจัดการระดับชาติ “วลัยลักษณ์ทางการจัดการ ครั้งที่ 3” (น.526-535), นครศรีธรรมราช: มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์.

Thudam, P., & Chaikaew, A. (2013, January). The factors affecting women executives' s career development in Thai public sector. *Proceedings of the 6th Silpakorn university international conference on academic research and creative arts: Integration of art and science* (p. 25-32), Silpakorn university, Nakhon Pathom, Thailand.

Thudam, P., Trichun, C. & Bunmak, S. (2014). Major factors affecting the women executives in their career advancement: Existing theoretical framework and proposed conceptual model. *Kasetsart Journal: Social Sciences*, 36(1), in process.