

ความสัมพันธ์ระหว่างความขัดแย้งในงานและครอบครัว ความเชื่อมั่นใน
ความสามารถของตนเอง การสนับสนุนทางสังคม กับความปรารถนา
ก้าวหน้าในอาชีพของผู้บริหารหญิง จังหวัดนครราชสีมา

นางสาววรางค์ วีระนาคินทร์

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต
สาขาวิชาเทคโนโลยีการจัดการ
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี
ปีการศึกษา 2551

**RELATIONSHIP BETWEEN WORK-FAMILY
CONFLICT, SELF-EFFICACY, SOCIAL SUPPORT, AND
CAREER ASPIRATION OF WOMEN IN MANAGERIAL
POSITION, NAKHON RATCHASIMA PROVINCE**

Warang Weeranakint

**A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for the
Degree of Master of Management Technology
Suranaree University of Technology
Academic Year 2008**

ความสัมพันธ์ระหว่างความขัดแย้งในงานและครอบครัว ความเชื่อมั่นในความสามารถ
ของตนเอง การสนับสนุนทางสังคม กับความปรารถนาก้าวหน้าในอาชีพของ
ผู้บริหารหญิง จังหวัดนครราชสีมา

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี อนุมัติให้บัณฑิตวิทยาลัยเป็นหน่วยงานหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาโทบริหารธุรกิจ

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

(อ. รัชฎาพร วิสุทธาการ)

ประธานกรรมการ

(อ. ดร.มัลลิกา สังข์สนิท)

กรรมการ (อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์)

(ผศ. หนึ่งทัย ขอผลกลาง)

กรรมการ

(ศ. ดร.ไพโรจน์ สัตยธรรม)

รองอธิการบดีฝ่ายวิชาการ

(อ. ดร.พีรศักดิ์ สิริโยธิน)

คณบดีสำนักวิชาเทคโนโลยีสังคม

วรางค์ วีระนาคินทร์ : ความสัมพันธ์ระหว่างความขัดแย้งในงานและครอบครัว ความ
เชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง การสนับสนุนทางสังคม กับความปรารถนาก้าวหน้าใน
อาชีพของผู้บริหารหญิง จังหวัดนครราชสีมา (RELATIONSHIP BETWEEN WORK-
FAMILY CONFLICT, SELF-EFFICACY, SOCIAL SUPPORT, AND CAREER
ASPIRATION OF WOMEN IN MANAGERIAL POSITION, NAKHON
RATCHASIMA PROVINCE) อาจารย์ที่ปรึกษา : อาจารย์ ดร.มัลลิกา สังข์สนิท, 129 หน้า.

วัตถุประสงค์ของการวิจัยครั้งนี้เพื่อศึกษา 1) ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับ
ความปรารถนาก้าวหน้าในอาชีพของผู้บริหารหญิงระดับต้นตามลักษณะองค์การ 2) ความแตกต่าง
ของระดับความปรารถนาก้าวหน้าในอาชีพของผู้บริหารหญิงระดับต้นและระดับความขัดแย้งในงาน
และครอบครัวตามลักษณะองค์การ และ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างความขัดแย้งในงานและครอบครัว
ความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง และการสนับสนุนทางสังคม กับความปรารถนาก้าวหน้า
ในอาชีพของผู้บริหารหญิงระดับต้น กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยคือ ผู้บริหารหญิงระดับต้น ที่สมรส
และมีบุตร มีตำแหน่งเป็นหัวหน้าแผนก หัวหน้างาน หัวหน้าฝ่ายในองค์การ ทั้งในรัฐวิสาหกิจ
ราชการ และบริษัทเอกชนขนาดกลางขึ้นไปในจังหวัดนครราชสีมา โดยเป็นอุตสาหกรรมการผลิต
อุตสาหกรรมบริการ อุตสาหกรรมค้าปลีก-ค้าส่ง จำนวน 297 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็น
แบบสอบถาม จำนวน 41 ข้อ ใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปในการวิเคราะห์ข้อมูล สถิติที่ใช้ใน
การคำนวณ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และทดสอบสมมติฐาน ด้วยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์
และการสร้างสมการพยากรณ์ด้วยการวิเคราะห์การถดถอยพหุ

จากผลการศึกษาพบว่า 1) พนักงานมีความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเองและความ
ปรารถนาก้าวหน้าในอาชีพอยู่ในระดับสูง พนักงานรับรู้การสนับสนุนทางสังคมอยู่ในระดับปาน
กลาง และมีความขัดแย้งในงานและครอบครัวอยู่ในระดับต่ำ 2) ระดับความปรารถนาก้าวหน้าใน
อาชีพมีความแตกต่างกันตามลักษณะองค์การ 3) ความขัดแย้งในงานและครอบครัวไม่มีความ
สัมพันธ์กับความปรารถนาก้าวหน้าในอาชีพ 4) ความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเองไม่มี
ความสัมพันธ์กับความขัดแย้งในงานและครอบครัว ส่วนการสนับสนุนทางสังคมมีความสัมพันธ์ใน
ทิศทางตรงกันข้ามกับความขัดแย้งในงานและครอบครัว โดยสามารถพยากรณ์ได้ร้อยละ 4.1 ตาม
สมการ $WCF = -0.204(SS)$ 5) ความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเองมีความสัมพันธ์กับความ
ปรารถนาก้าวหน้าในอาชีพ โดยสามารถพยากรณ์ได้ร้อยละ 15.7 ตามสมการ $CA = 1.652(SE)$

WARANG WEERANAKINT : RELATIONSHIP BETWEEN WORK-FAMILY CONFLICT, SELF-EFFICACY, SOCIAL SUPPORT, AND CAREER ASPIRATION OF WOMEN IN MANAGERIAL POSITION, NAKHON RATCHASIMA PROVINCE. THESIS ADVISOR : MULLIKA SUNGSANIT, Ph.D., 129 PP.

WORK-FAMILY CONFLICT/SELF-EFFICACY/SOCIAL SUPPORT/CAREER ASPIRATION

The purposes of this research were 1) to study the relationship between personal factors (i.e., age, tenure, number of children, number of dependents, income, household income, and the availability of maid) and career aspiration of first level female managers separated by types of organization, 2) to compare the level of career aspiration and the level of work-family conflict of first level female managers in different types of organization, and 3) to study the relationship among work-family conflict, self-efficacy, social support, and career aspiration of first level female managers. Two hundred ninety seven first level female managers, who are married and have children, hold status as head of the department, job supervisor, or head of the division in state enterprises, public, and private organizations (i.e., medium enterprises in manufacturing, service, and retail and wholesale) in Nakhorn Ratchasima province participated in this study. The questionnaire was used to collect data. Percentage, mean, standard deviation, Pearson correlation coefficient, and multiple regressions were used in analyzing the data and testing hypotheses.

The results of this study showed that 1) The level of self-efficacy and career aspiration of the subjects were high. The subjects perceived medium level of social support and low level of work-family conflict. 2) Furthermore, there was a statistically significant difference in the level of career aspiration of the subjects from different types of organization. 3) Work-family conflict had shown no significant relationship with career aspiration and self-efficacy. 4) However, social support had shown significant negative relationship with work-family conflict. This factor could explain 4.1% of variance in the work-family conflict ($WFC = -0.204(SS)$). 5) Self-efficacy had shown significant relationship with career aspiration. This factor could explain 15.7% of variance in the career aspiration ($CA = 1.652 + 0.568(SE)$).

School of Management Technology

Academic Year 2008

Student's Signature_____

Advisor's Signature_____

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์เล่มนี้สำเร็จสมบูรณ์ได้ด้วยความกรุณาจาก อาจารย์ ดร.มัลลิกา สังข์สนิท อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ อาจารย์ รัชฎาพร วิสุทธาคร ประธานคณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ หนึ่งหทัย ขอผลกลาง กรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ที่กรุณาให้คำปรึกษา แนะนำ และช่วยแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ รองศาสตราจารย์ ดร.ประภาวดี สืบสนธิ์ ผู้ให้คำแนะนำต่างๆ ในการสอบโครงร่างวิทยานิพนธ์ และด้วยความกรุณาจาก อาจารย์ ดร.จิตพนัส สุวรรณเทพ ที่ให้คำปรึกษาด้านภาษาต่างประเทศ และช่วยแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ทำให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณอาจารย์ทุกท่านด้วยความเคารพอย่างสูง

ขอขอบคุณคณาจารย์ประจำสาขาวิชาเทคโนโลยีการจัดการทุกท่านที่ให้ความรู้และเป็นที่กำลังใจในการศึกษาจนสำเร็จการศึกษา ขอขอบคุณ คุณจิตตานันท์ ดิกุล เจ้าหน้าที่สถาบันวิจัยและพัฒนา ที่ให้ความกรุณาตรวจสอบความถูกต้องเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาแบบสอบถาม ขอขอบคุณ เจ้าหน้าที่สาขาวิชาเทคโนโลยีการจัดการ เจ้าหน้าที่สำนักงานคณบดีสำนักวิชาเทคโนโลยีสังคมทุกท่านที่ให้คำแนะนำ ปรึกษาและให้ความช่วยเหลือต่าง ๆ ตลอดระยะเวลาในการศึกษา

ขอขอบพระคุณ บริษัท หน่วยงานราชการ ห้างสรรพสินค้า โรงแรม สถาบันการศึกษา โรงพยาบาล ในจังหวัดนครราชสีมา เจ้าหน้าที่ผู้ประสานงานและบุคลากรในหน่วยงานทุกท่านที่ให้ความอนุเคราะห์ในการประสานงานการเก็บข้อมูลแบบสอบถามการวิจัย ขอขอบคุณผู้บริหารหญิงทุกท่านที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามในครั้งนี้ ทำให้การดำเนินการต่าง ๆ เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และขอขอบคุณมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารีที่ให้การสนับสนุนทุนในการทำวิจัยในครั้งนี้

สุดท้ายนี้ ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณบิดา มารดา เป็นอย่างสูงที่ให้การอบรมเลี้ยงดู ให้กำลังใจ สนับสนุนและส่งเสริมการศึกษา ตลอดจน และสมาชิกในครอบครัวทุกคน ที่คอยให้กำลังใจแก่ผู้วิจัยตลอดมา

วรางค์ วีระนาคินทร์

สารบัญ

หน้า

บทคัดย่อ (ภาษาไทย)	ก
บทคัดย่อ (ภาษาอังกฤษ)	ข
กิตติกรรมประกาศ	ง
สารบัญ	จ
สารบัญตาราง	ช
สารบัญภาพ	ซ
บทที่	
1 บทนำ	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
1.2 วัตถุประสงค์การวิจัย	8
1.3 สมมติฐานการวิจัย	8
1.4 ขอบเขตของการวิจัย	9
1.5 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	9
1.6 คำอธิบายศัพท์เฉพาะ	9
1.7 สัญลักษณ์ที่ใช้แทนตัวแปร	10
2 ปรัชญ่วรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	11
2.1 สถานการณ์เกี่ยวกับแรงงานและผู้บริหารหญิง	11
2.2 แนวคิดเกี่ยวกับอาชีพและความปรารถนาก้าวหน้าในอาชีพ	15
2.3 แนวคิดเกี่ยวกับความขัดแย้งในงานและครอบครัว	30
2.4 แนวคิดเกี่ยวกับความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง	38
2.5 แนวคิดเกี่ยวกับการสนับสนุนทางสังคม	49
2.6 กรอบแนวคิดในการวิจัย	58
3 วิธีดำเนินการวิจัย	60
3.1 วิธีวิจัย	60
3.2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	60

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
3.3 ตัวแปรที่ทำการวิจัย.....	62
3.4 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	62
3.5 การสร้างและหาประสิทธิภาพของเครื่องมือ.....	67
3.6 การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	69
3.7 การวิเคราะห์ข้อมูล.....	70
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	72
4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	72
4.1.1 ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้บริหารหญิงระดับต้น.....	73
4.1.2 ความคิดเห็นของผู้บริหารหญิงระดับต้น.....	76
4.1.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์.....	77
5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	92
5.1 สรุปผลการวิจัย.....	93
5.2 อภิปรายผล.....	96
5.3 ข้อเสนอแนะ.....	98
รายการอ้างอิง.....	102
ภาคผนวก.....	115
ภาคผนวก ก เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	116
ภาคผนวก ข การวิเคราะห์ข้อมูลรายชื่อ.....	124
ประวัติผู้เขียน.....	129

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
2.1 เปรียบเทียบจำนวนประชากรวัยแรงงานระหว่างปี พ.ศ. 2549 กับ พ.ศ. 2550	12
2.2 ตัวอย่างอัตราค่าใช้จ่ายในการสรรหาพนักงานใหม่	13
2.3 ขั้นตอนอาชีพและประเด็นอาชีพ	26
3.1 จำนวนกลุ่มตัวอย่างในการศึกษา จำแนกตามลักษณะองค์การ	62
3.2 เกณฑ์การพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์	67
3.3 ตารางแสดงค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม	69
4.1 จำนวนและร้อยละของผู้บริหารหญิงระดับต้น จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล	73
4.2 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของอายุบุตรของผู้บริหารหญิงระดับต้น	75
4.3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของผู้บริหารหญิงระดับต้น	77
4.4 การเปรียบเทียบความปรารถนาก้าวหน้าในอาชีพจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล	78
4.5 การเปรียบเทียบความขัดแย้งในงานและครอบครัวจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล	80
4.6 เปรียบเทียบระดับความปรารถนาก้าวหน้าในอาชีพและระดับความขัดแย้งในงานและครอบครัวของผู้บริหารหญิงระดับต้น จำแนกตามลักษณะองค์การ	83
4.7 เปรียบเทียบความปรารถนาก้าวหน้าในอาชีพระหว่างบริษัทเอกชน กับหน่วยงานรัฐวิสาหกิจและราชการ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล	84
4.8 ความสัมพันธ์ระหว่างความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง ความขัดแย้งในงานและครอบครัว การสนับสนุนทางสังคม และความปรารถนาก้าวหน้าในอาชีพ	87
4.9 ความสัมพันธ์ระหว่างความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง และการสนับสนุนทางสังคม กับความขัดแย้งในงานและครอบครัว	88
4.10 ความสัมพันธ์ระหว่างความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง และการสนับสนุนทางสังคมกับความปรารถนาก้าวหน้าในอาชีพ	90

สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
2.1	ขั้นตอนพัฒนาการทางอาชีพของ Super.....24
2.2	การจำแนกขั้นตอนอาชีพตามช่วงอายุ.....28
2.3	ความไม่สอดคล้องกันระหว่างแรงกดดันจากบทบาทด้านการทำงานและด้านครอบครัว.....34
2.4	ความสัมพันธ์ระหว่างการกำหนดซึ่งกันและกันของพฤติกรรม (B) บุคคล (P) และ สภาพแวดล้อม (E).....39
2.5	แสดงความแตกต่างระหว่างความคาดหวังเกี่ยวกับความเชื่อมั่นในความสามารถของ ตนเองและความคาดหวังเกี่ยวกับผลลัพธ์ที่จะเกิดขึ้น.....40
2.6	กรอบแนวคิดในการวิจัย.....59
4.1	ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีความสัมพันธ์กับความปรารถนาก้าวหน้าในอาชีพ.....82
4.2	ตัวแปรพยากรณ์ที่มีอิทธิพลต่อความขัดแย้งในงานและครอบครัว.....89
4.3	ตัวแปรพยากรณ์ที่มีความสัมพันธ์กับความปรารถนาก้าวหน้าในอาชีพ.....91
4.4	ตัวแปรพยากรณ์ที่มีความสัมพันธ์กับความปรารถนาก้าวหน้าในอาชีพและความขัดแย้ง ในงานและครอบครัว.....91

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

บุคลากรในองค์การเป็นทรัพยากรที่มีความสำคัญยิ่ง เพราะทรัพยากรบุคคลเป็นกลุ่มคนที่ทำงานในองค์การ เป็นกลุ่มคนที่มีความรู้และความชำนาญช่วยให้องค์การบรรลุจุดมุ่งหมายได้ (รังสรรค์ ประเสริฐศรี, 2548) องค์การใดที่ให้ความสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลและใช้ให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดได้ก็จะสร้างรายได้เปรียบในการแข่งขันให้กับองค์การนั้น หากประเทศหรือองค์การขาดคนที่มีความสามารถ แม้จะมีทุนประเภทอื่นอยู่มากมายก็ไม่อาจสร้างความสามารถในการแข่งขันให้กับประเทศหรือองค์การนั้นได้ ดังที่ Jack Welch อดีตผู้บริหารบริษัท General Electric ซึ่งประสบความสำเร็จในการบริหารธุรกิจที่ถือว่ามีความสามารถในการแข่งขันในระดับต้น ๆ ของโลก กล่าวว่า “คนมาก่อนกลยุทธ์” (Welch, 2001)

สภาพทางสังคมและเศรษฐกิจในปัจจุบัน ทำให้ผู้หญิงเข้าสู่ตลาดแรงงานมากขึ้นตามอัตราความต้องการจ้างงานที่สูงขึ้นซึ่งเป็นสถานการณ์ที่เกิดขึ้นทั่วโลก จากการศึกษาตลาดแรงงานในสหรัฐอเมริกาพบว่า ในปี ค.ศ. 1890 ตลาดแรงงานได้ให้ความสำคัญในการรับแรงงานผู้หญิงที่แต่งงานแล้วเข้าทำงานมีจำนวนเพิ่มขึ้นไม่น้อยกว่าร้อยละ 3 ของแรงงาน ต่อมาในปี ค.ศ. 1900 ได้รับแรงงานผู้หญิงที่แต่งงานแล้วเพิ่มขึ้นเป็นร้อยละ 25 ของตลาดแรงงาน และในปี ค.ศ. 1910 มีอัตราส่วนผู้หญิงทำงานนอกบ้านเพิ่มขึ้นเป็น 7.5 ล้านคน (Nieva and Gutek, 1981) ในช่วงกลางศตวรรษที่ 19 ผู้หญิงเข้ามามีบทบาทในกลุ่มอาชีพที่สังคมกำหนดว่าต้องเป็นอาชีพของเพศหญิง เช่น กลุ่มอาชีพ ครู พยาบาล พนักงานธุรการ เป็นต้น ในปี ค.ศ. 1950 ผู้หญิงที่แต่งงานแล้วและผู้หญิงที่มีบุตรได้เข้าสู่ตลาดแรงงานเพิ่มขึ้นร้อยละ 30 ของตลาดแรงงาน (Rainey and Borders, 1997; Watson, Quatman, and Edler, 2002) และเพิ่มขึ้นเป็นร้อยละ 50 ในปี ค.ศ. 1980 ของตลาดแรงงาน (Astin, 1984; Farmer, 1985; Stephenson and Burge, 1997) ส่วนในประเทศไทยสถิติการจ้างงานตั้งแต่ปี พ.ศ. 2548 - พ.ศ. 2551 พบว่าอัตราส่วนของผู้หญิงในกลุ่มแรงงานมีอัตราส่วนที่เพิ่มขึ้น เมื่อเปรียบเทียบกับกัน โดยในเดือนพฤษภาคม พ.ศ. 2548 พบว่ามีแรงงานผู้หญิงจำนวน 15.16 ล้านคน และเมื่อเดือนพฤษภาคม พ.ศ. 2551 พบว่ามีจำนวนแรงงานหญิงเพิ่มขึ้นเป็น 16.66 ล้านคน จากผลสำรวจภาวะการจ้างงานเดือนพฤษภาคม พ.ศ. 2551 พบว่า จำนวนประชากรทั่วประเทศ 66.13 ล้านคน เป็นผู้ที่อยู่ในวัยแรงงาน 37.51 ล้านคน เป็นผู้ที่มีการทำงาน 36.62 ล้านคน ประกอบด้วยผู้ชาย 19.96 ล้านคน และเป็นผู้หญิง 16.66 ล้านคน (สำนักงานสถิติแห่งชาติ, 2551)

การก้าวสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นของผู้หญิงค่อนข้างยากเมื่อเปรียบเทียบกับผู้ชายเพราะผู้หญิงต้องเผชิญกับสังคมที่มีการแบ่งแยกอาชีพตามเพศ ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงการกีดกันและการเลือกปฏิบัติในการประกอบอาชีพที่สังคมมีต่อผู้หญิง (เครี ริคเตอร์ และ นภาพรณ์ หะวานนท์, 2538) และประสบปัญหาและอุปสรรคในการบันทอนโอกาสในการทำงานของผู้หญิง ได้แก่ การไม่ยอมรับในความสามารถของผู้หญิง ลักษณะงานที่ไม่เปิดโอกาสให้ผู้หญิงแสดงความสามารถอย่างเต็มที่ ภาระความรับผิดชอบทางครอบครัว ซึ่งสามารถสรุปได้ว่าอุปสรรคที่สำคัญในการทำงานของผู้หญิงคือ ค่านิยมทางสังคมที่มีต่อผู้หญิง (ศิริพัฒน์ ยอดเพชร และ สุรางรัตน์ อรรถศาสตร์ศรี, 2524, อ้างถึงใน คณะทำงานวางแผนพัฒนาสตรีระยะยาว, 2524) ดังนั้น เพื่อให้เกิดการยอมรับผู้บริหารหญิงจึงต้องทำงานให้มีความโดดเด่นและการแสดงบทบาทที่แตกต่างไปจากผู้หญิงทั่วไป นั่นคือ ต้องมีความกล้าในการตัดสินใจ เข้มแข็ง มีความปรารถนาก้าวหน้าในอาชีพ มีความมุ่งมั่นในการสร้างผลงานให้โดดเด่นและมีความรับผิดชอบ (อารียา เมฆาธร, 2534) แต่ปัจจุบันสังคมได้มีการเปลี่ยนทัศนคติดังกล่าว จะเห็นได้จากบทบาทผู้หญิงเป็นที่ยอมรับและเปิดโอกาสให้แสดงบทบาทได้มากขึ้น เช่น การศึกษาที่สูงขึ้น การแสดงความคิดเห็น การประกอบอาชีพ จากการที่สังคมเปลี่ยนแปลงไปจึงเปิดโอกาสให้ผู้หญิงสามารถแสดงความสามารถได้เท่าเทียมกับผู้ชาย ผู้หญิงจึงทำงานอยู่ในทุกอาชีพทุกตำแหน่งทั้งที่บางอาชีพบางตำแหน่งเคยเป็นของผู้ชายเท่านั้น การเปลี่ยนแปลงดังกล่าวส่งผลให้เกิดปัญหาต่าง ๆ เช่น สิทธิและความเสมอภาคในโอกาสก้าวหน้าทางอาชีพ ค่าจ้าง สวัสดิการ เป็นต้น (จรินทร์ พิกะประไพ, 2543)

แต่ในปัจจุบันจากผลการสำรวจของ แกรนท์ ธอร์นตัน อินเตอร์เนชั่นแนล (2552) พบว่าประเทศไทยมีผู้หญิงที่ดำรงตำแหน่งผู้บริหารมากเป็นอันดับที่สามของโลกหรือร้อยละ 38 ทั้งนี้ ด้วยวัฒนธรรมไทยที่เปิดกว้างให้ผู้หญิงทำงานในตำแหน่งบริหาร จึงเห็นผู้บริหารหญิงในองค์กรในภาคธุรกิจต่าง ๆ เช่น การค้าปลีก หน่วยงานรัฐบาล บริการทางการเงิน และอุตสาหกรรมการผลิต ด้วยผู้บริหารหญิงมีแนวโน้มที่จะใส่ใจในรายละเอียด พร้อมกับแสดงความจริงจังและมีความมุ่งมั่นในการทำให้งานประสบความสำเร็จ จึงส่งผลให้ผู้บริหารหญิงสามารถรับมือกับประเด็นปัญหาที่มีความซับซ้อนได้ ทั้งการเป็นผู้ฟังที่ดี ประกอบกับความสามารถในการแก้ไขข้อพิพาทในรูปแบบที่สุภาพอ่อนโยน ซึ่งช่วยให้ผู้บริหารหญิงได้รับการสนับสนุนจากพนักงานหลากหลายกลุ่มในองค์กร รวมถึงวัฒนธรรมไทยที่มีโครงสร้างแบบครอบครัวขยาย ปู่ ย่า ตา ยาย จึงช่วยดูแลบุตรหลานในเวลาที่แม่ออกไปทำงานนอกบ้าน หรือการรับบริการจากภายนอก เช่น พี่เลี้ยงเด็ก และสถานเลี้ยงรับเลี้ยงเด็ก เป็นต้น ซึ่งมีค่าใช้จ่ายไม่แพงจนเกินไปเมื่อเปรียบเทียบกับประเทศอื่น ๆ และเทคโนโลยีสมัยใหม่ เช่น ระบบอินเทอร์เน็ต โทรศัพท์เคลื่อนที่ หรือพีดีเอ ที่มีส่วนช่วยในการขับเคลื่อนให้ผู้หญิงที่มีภาระไม่สามารถเดินทางไปทำงานที่บริษัทได้ทุกวัน ช่วยให้ผู้หญิงทำงานในระดับสูงได้เป็นอย่างดีมีประสิทธิภาพได้

จากที่สังคมยุคใหม่ได้เปิดโอกาสให้ผู้หญิงแสดงความสามารถได้เต็มที่ ผู้หญิงจึงมีความปรารถนาความสำเร็จในอาชีพเช่นเดียวกับผู้ชาย อีกทั้งในปัจจุบันการจัดการองค์การได้ยึดหลักการนำองค์ความรู้และเทคโนโลยีมาใช้ในองค์การมากขึ้น องค์การจึงต้องการบุคลากรที่มีทั้งความรู้ความสามารถ และทักษะที่หลากหลาย ทำให้บุคลากรต้องพัฒนาฝึกฝนความรู้ความสามารถของตนเองตลอดเวลาเพื่อความก้าวหน้าในอาชีพ ทั้งนี้เพราะความก้าวหน้าในอาชีพเป็นการสร้างความยอมรับนับถือในสังคมช่วยให้บุคคลเกิดความภาคภูมิใจและตระหนักถึงคุณค่าในตนเอง จากการศึกษาของ Blum and Russ (1942 อ้างถึงใน พรณราย ทรัพย์ะประภา, 2529) ที่ได้ศึกษาความปรารถนาของพนักงาน โดยพิจารณาจากปัจจัยด้านความก้าวหน้าในอาชีพ รายได้ ความมั่นคง และความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน พบว่า พนักงานได้ประเมินค่าความก้าวหน้าและความมั่นคงทางอาชีพว่ามีความสำคัญเป็นอันดับหนึ่งในการทำงาน

กลุ่มผู้บริหารเป็นกลุ่มบุคคลที่มีหน้าที่และบทบาทความรับผิดชอบในการผลักดันให้ผู้ใต้บังคับบัญชาในหน่วยงานต่าง ๆ สามารถทำงานให้บรรลุตามเป้าหมายขององค์การ Yukl (1994) ได้สรุปกิจกรรมของการบริหารงานของผู้บริหารไว้ว่า ต้องทำตามแผนงานและควบคุมดูแลให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำตามแผนงานเพื่อให้สำเร็จตามเป้าหมายและมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารระดับต้นหรือ ระดับหัวหน้างาน หัวหน้าแผนก คือบุคคลที่ทำงานสำเร็จตามเป้าหมายขององค์การได้อาศัยความร่วมมือกับผู้อื่นเป็นผู้ทำงานให้สำเร็จ (วิชัย โสสุวรรณจินดา, 2536 อ้างถึงใน อภิวัฒน์ จันกัน, 2545) ถ้าพิจารณาจากเมตริกซ์ความสัมพันธ์ระหว่างศักยภาพและผลการปฏิบัติงาน กลุ่มผู้บริหารจัดอยู่ในกลุ่มบุคคลที่มีผลการปฏิบัติงานและศักยภาพในการทำงานอยู่ในระดับสูงหรือกลุ่มดาวเด่น (สุจิตต์ ปุละชนะนันท์, 2547) ซึ่งกลุ่มนี้จะมีอยู่ประมาณร้อยละ 20 ของพนักงาน แต่เชื่อว่าสามารถสร้างผลงานได้ถึงร้อยละ 80 ในขณะที่กลุ่มพนักงานทั่วไปร้อยละ 80 จะมีส่วนในการสนับสนุนให้ผลการดำเนินงานขององค์การประสบความสำเร็จได้เพียงร้อยละ 20 และกลุ่มผู้มีผลการปฏิบัติงานที่เป็นดาวเด่นจะทำงานให้โดดเด่นกว่าพนักงานกลุ่มอื่น ๆ ถึงร้อยละ 40 - 100 ซึ่งการจัดการพนักงานกลุ่มดาวเด่นขององค์การอย่างมีประสิทธิภาพจะส่งผลให้องค์การมีผลประกอบการสูงขึ้นถึงร้อยละ 30 - 50 (สวนีย์ แก้วมณี, 2549)

บุคคลเมื่อก้าวขึ้นสู่ตำแหน่งผู้บริหารระดับต้นก็มุ่งหวังที่จะก้าวไปสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นต่อไป บุคคลก็จะตั้งเป้าหมายไว้ในตำแหน่งที่ปรารถนา แล้วแสดงพฤติกรรมเพื่อให้บรรลุถึงเป้าหมายนั้น เช่น การพัฒนาตนเอง การเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน เป็นต้น แต่ในทางตรงกันข้ามหากบุคคลรู้สึกว่าการแสดงออกไม่สามารถบรรลุถึงเป้าหมายที่คาดหวังไว้ บุคคลก็จะแสดงพฤติกรรมในทางลบ เช่น การขาดงาน มาสาย ไม่ทำงาน เป็นต้น ซึ่งย่อมส่งผลเสียต่อองค์การ ในงานวิจัยของ Hewlett and Luce (2005) พบว่า สาเหตุที่ผู้ชายลาออกจากงานเนื่องจากต้องการสร้างความก้าวหน้าในอาชีพ ส่วนสาเหตุที่ผู้หญิงส่วนใหญ่ลาออกจากงานเพราะความจำเป็นด้านภาระความรับผิดชอบ

ในครอบครัว ซึ่งการลาออกจากงานของพนักงานยังส่งผลกระทบต่อค่าใช้จ่ายที่ต้องเสียไปในการสรรหา พัฒนาบุคลากรมาแทนที่ ดังนั้นบุคลากรจึงต้องการการสนับสนุนและการพัฒนาอาชีพจากองค์กรเพื่อให้บรรลุเป้าหมายด้วยเช่นกัน

นักวิชาการได้มีการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความปรารถนาก้าวหน้าในอาชีพของผู้หญิงและพบว่า มีหลายปัจจัยที่มีผลต่อความปรารถนาก้าวหน้าในอาชีพของผู้หญิงในกลุ่มนักเรียน งานวิจัยของ Khallad (2000) และ Watson, Quatman, and Edler (2002) ศึกษาพบว่า เพศ สถานะทางเศรษฐกิจและสังคม เชื้อชาติ อาชีพและระดับการศึกษาของบิดามารดา และความคาดหวังของบิดามารดามีอิทธิพลต่อความปรารถนาก้าวหน้าในอาชีพของผู้หญิง Northouse (2001) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการเข้าสู่ตำแหน่งผู้บริหารของผู้หญิง พบว่า ผู้หญิงเข้าสู่ตำแหน่งผู้บริหารน้อยกว่าผู้ชาย เนื่องจาก ผู้หญิงขาดประสบการณ์ในการทำงาน ขาดคุณสมบัติที่จะเป็นผู้บริหาร ขาดความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง ซึ่งเหตุผลที่สนับสนุนในการที่ผู้หญิงเข้าสู่ตำแหน่งผู้บริหารน้อยกว่าผู้ชาย เนื่องจากผู้หญิงยังขาดการสนับสนุนและการให้โอกาสจากองค์กรในการพัฒนาสายงานอาชีพและผลจากความขัดแย้งในงานและครอบครัว Ming (2006) ได้ศึกษาปัจจัยความขัดแย้งในงานและครอบครัว การสนับสนุนทางสังคม ความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเองกับความปรารถนาก้าวหน้าในอาชีพ พบว่า การสนับสนุนทางสังคมและความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเองมีความสัมพันธ์กับความปรารถนาก้าวหน้าในอาชีพ ซึ่งผลงานวิจัยของ Ming กับ Northouse มีความขัดแย้งกัน เนื่องจาก Ming พบว่าความขัดแย้งในงานและครอบครัวไม่มีผลกระทบต่อความปรารถนาก้าวหน้าในอาชีพของผู้บริหารหญิง แต่ Northouse พบผลกระทบดังกล่าว

อย่างไรก็ตามสถานการณ์ที่ผู้หญิงทำงานนอกบ้านมากขึ้น ผู้หญิงต้องรับภาระหน้าที่การงานที่เป็นรายได้อ่างเต็มเวลา ในขณะที่เดียวกันก็ต้องรับผิดชอบงานในครอบครัวและการเลี้ยงดูบุตรไปด้วย จึงเป็นบทบาทที่ซ้อนทับและอาจส่งผลให้เกิดความขัดแย้งในบทบาทที่ต้องรับผิดชอบ ซึ่งความขัดแย้งในบทบาทเป็นสถานการณ์ที่ผู้หญิงมีสถานภาพมากกว่าหนึ่งสถานภาพ เช่น บทบาทผู้บริหารในที่ทำงาน กับบทบาทภรรยา มารดา เมื่ออยู่ที่บ้าน เป็นต้น ทำให้บุคคลต้องเผชิญกับความคาดหวังในบทบาทที่แตกต่างกันระหว่างบทบาท ซึ่งงานวิจัยพบว่ายิ่งผู้หญิงที่ก้าวสู่วิชาชีพในตำแหน่งที่สูงมากเท่าใด ความขัดแย้งระหว่างอาชีพการงานและครอบครัวก็จะมีมากขึ้นเท่านั้น (Swiss and Walker, 1993) เมื่อผู้หญิงต้องทำงานนอกบ้านทำให้ไม่มีเวลาที่ต้องดูแลความเรียบร้อยในบ้าน การดูแลสามีและบุตรมีน้อยลง บางครั้งก็จะนำปัญหาในที่ทำงานกลับไปที่บ้าน ซึ่งทำให้เกิดความเครียด

และส่งผลกระทบกับสมาชิกในครอบครัวและงาน

ความรับผิดชอบทั้งในด้านการทำงานนอกบ้านและความรับผิดชอบต่อครอบครัวทำให้เกิดความรู้สึกขัดแย้งในงานและครอบครัว (Work-Family Conflict) Greenhaus, Callanan, and

Godshalk (2000) ได้สรุปความขัดแย้งในงานและครอบครัว (Work-Family Conflict) มี 3 รูปแบบ คือ 1) ความขัดแย้งเนื่องจากปัจจัยด้านเวลา (Time-Based Conflict) เป็นความขัดแย้งในบทบาทที่ใช้เวลาในบทบาทหนึ่งไม่สามารถทำในอีกบทบาทหนึ่งได้อย่างเต็มที่ 2) ความขัดแย้งเนื่องจากปัจจัยด้านความเครียด (Strain-Based Conflict) เป็นความขัดแย้งที่เกิดจากแรงกดดันของบทบาทหนึ่งที่มีผลกระทบต่ออีกบทบาท จึงทำให้เกิดความเครียด ความเบื่อหน่าย โกรธง่าย หงุดหงิดง่าย ความหดหู่ และ 3) ความขัดแย้งเนื่องจากปัจจัยด้านพฤติกรรม (Behavior-Based Conflict) เป็นความขัดแย้งด้านพฤติกรรมระหว่างบทบาทต่าง ๆ ซึ่งความขัดแย้งในงานและครอบครัวส่งผลกระทบทั้งด้านสุขภาพกายและสุขภาพจิต ครอบครัวและการทำงาน การจัดสรรเวลาให้กับงาน ครอบครัว สังคมและความเป็นส่วนตัว นอกจากนี้ยังมีผลกระทบต่อสภาพจิตใจด้วย

ความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง เป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่มีอิทธิพลต่อพนักงานในการที่จะประสบความสำเร็จได้ ความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเองเป็นความเชื่อในความสามารถของบุคคลที่จะปฏิบัติงานนั้นได้ (Schultz and Schultz, 1998) และเป็นปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จเป็นกลไกทางปัญญที่สำคัญประการหนึ่งของบุคคล (Schunk, 1985) ซึ่งเกี่ยวข้องกับการตัดสินใจ ความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเองที่จะกระทำหรือแสดงพฤติกรรม เป็นการที่บุคคลประเมินว่าจะสามารถนำสิ่งที่มียู่ภายในตัวมาใช้ได้หรือไม่และในระดับใด ความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเองเป็นตัวแปรที่แสดงให้เห็นว่า บุคคลได้ใช้ความพยายามหรือไม่ ปริมาณเท่าใดและยาวนานแค่ไหน (Bandura, 1982, 1986) ความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง จะเป็นตัวกำหนดถึงระยะเวลาและความอดทน ความพยายาม และการแสดงออกเมื่อเผชิญกับสถานการณ์ที่มีความท้าทาย บุคคลจะแสดงพฤติกรรมใดได้สำเร็จหรือไม่ ไม่ได้ขึ้นอยู่กับความรู้ ความสามารถและทักษะที่มีอยู่เท่านั้น แต่ยังขึ้นกับความคิดของบุคคลที่มีต่อตนเองว่ามีความสามารถหรือไม่ในการกระทำดังกล่าว ถ้าบุคคลมีความสามารถและทักษะแต่กลับคิดว่าตนเองไม่มีความสามารถแล้วก็จะไม่สามารถประสบความสำเร็จในการทำงานได้ จึงกล่าวได้ว่าความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเองมีความสำคัญเท่ากับความสามารถหรืออาจมีความสำคัญมากกว่าความสามารถก็ได้ (Bandura, 1997)

ความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเองมีผลต่อการตัดสินใจที่จะกระทำพฤติกรรมใดหรือไม่ นั่นจะขึ้นกับความคาดหวังของบุคคลใน 2 ประการ คือ 1) Efficacy Expectancy เป็นความคาดหวังเกี่ยวกับความสามารถของตนเองว่าบุคคลจะสามารถกระทำพฤติกรรมนั้นได้หรือไม่ และในระดับใด 2) Outcome Expectancy เป็นความคาดหวังของบุคคล เมื่อบุคคลพยายามกระทำพฤติกรรมนั้นแล้วจะได้รับผลลัพธ์อย่างไร บุคคลที่มีความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเองสูงจึงมีความคาดหวังว่าจะทำงานนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในขณะที่บุคคลที่ไม่มีความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเองหรือมีอยู่ในระดับต่ำก็จะไม่คาดหวังว่าจะทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ สำหรับงานวิจัยที่ศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเองกับความ

ปรารถนาก้าวหน้าในอาชีพของ Ming (2006) พบว่า ความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเองเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความปรารถนาอาชีพของผู้บริหารหญิง

อีกปัจจัยหนึ่งที่นักวิชาการชี้ว่าน่าจะมีอิทธิพลต่อพนักงานที่จะประสบความสำเร็จในอาชีพ คือ การสนับสนุนทางสังคม (Social Support) ซึ่งเป็นปัจจัยภายนอกที่จะช่วยให้บุคคลสามารถเผชิญกับปัญหาและอุปสรรคในการทำงานได้ การสนับสนุนทางสังคมมีหลายรูปแบบ เช่น การปลอบใจ การให้กำลังใจ การให้ความช่วยเหลือด้านการเงินและวัสดุสิ่งของ การให้คำปรึกษา เป็นต้น นอกจากนั้น บุคคลอาจได้รับการสนับสนุนทางสังคมจากหลายแหล่ง ทั้งการสนับสนุนจากครอบครัว ญาติพี่น้อง เพื่อนฝูง ผู้บังคับบัญชาหรือเพื่อนร่วมงาน Kaplan, Cassel, and Groe (1977) ได้จำแนกแหล่งของการสนับสนุนทางสังคมออกเป็น 3 กลุ่ม ได้แก่ 1) กลุ่มผู้มีความผูกพันตามธรรมชาติ (Spontaneous or Natural Supportive System) ได้แก่ บุคคลที่อยู่ในครอบครัว เช่น พ่อ แม่ ลูก สามี ภรรยา ปู่ ย่า ตา ยาย เป็นต้น และบุคคลที่อยู่ในครอบครัวใกล้ชิด ได้แก่ เพื่อนบ้าน เพื่อนร่วมงาน เพื่อนฝูง คนใกล้ชิด เป็นต้น 2) องค์กรและสมาคมที่ให้การสนับสนุน (Organized Support) เป็นกลุ่มบุคคลที่มารวมกันเป็นหน่วยงาน องค์กร สมาคม 3) กลุ่มนักวิชาชีพ (Professional Health Care Workers) เป็นกลุ่มองค์กรที่อยู่วงการในการสนับสนุนช่วยเหลือส่งเสริม ป้องกัน รักษา และฟื้นฟูสมรรถภาพของประชาชนโดยอาชีพ เช่น แพทย์ พยาบาล สาธารณสุข นักโภชนาศาสตร์ เป็นต้น

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความขัดแย้งในงานและครอบครัวกับการสนับสนุนทางสังคมของ Thomas and Ganster (1995) พบว่า การสนับสนุนทางสังคมจากผู้บังคับบัญชามีส่วนช่วยในการลดความขัดแย้งระหว่างการทำงานกับครอบครัวลงได้ Parasuraman, and Greenhaus (1992) พบว่า การสนับสนุนจากงาน (Work Support) มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงาน การสนับสนุนจากสามี/ภรรยา (Spouse Support) มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในครอบครัว กล่าวได้ว่า การสนับสนุนทางสังคมเป็นความช่วยเหลือที่สม่ำเสมอในรูปแบบใดรูปแบบหนึ่งที่บุคคลได้รับจากบุคคลอื่น ซึ่งความช่วยเหลือนั้นได้ตอบสนองความต้องการของบุคคลให้ไปถึงเป้าหมายเฉพาะของตน หรือสามารถแก้ปัญหา สถานการณ์ที่เผชิญอยู่ในขณะนั้น (Tolsdorf, 1976) ในงานวิจัยที่ศึกษาความสำเร็จในวิชาชีพของ เพ็ญจันทร์ เมตุลา (2544) พบว่า การสนับสนุนทางสังคมซึ่งหมายถึงองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสำเร็จทางวิชาชีพของหัวหน้าหอผู้ป่วย ส่วนปัจจัยด้านบุคคล ได้แก่ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงานไม่มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จทางวิชาชีพของหัวหน้าหอผู้ป่วย สอดคล้องกับ นฤมล ปั่นลี (2545) ที่ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง ความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเองการมีเครือข่ายความร่วมมือ กับความสำเร็จในวิชาชีพ พบว่า ความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง และการมีเครือข่ายความร่วมมือมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสำเร็จในวิชาชีพ ในด้านความสัมพันธ์

ระหว่างการสนับสนุนทางสังคมกับความปรารถนาก้าวหน้าในอาชีพของ Ming (2006) ศึกษาพบว่า การสนับสนุนทางสังคมเป็นปัจจัยที่มีผลต่อความปรารถนาอาชีพของผู้บริหารหญิงในประเทศ มาเลเซีย

ความขัดแย้งในงานและครอบครัวของบุคลากรในองค์กร เป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่ทำให้ บุคลากรต้องการการสนับสนุนทางสังคม ซึ่งหมายถึง ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และครอบครัว ที่เข้าใจ คอยช่วยเหลือให้การสนับสนุน ช่วยให้บุคลากรสามารถปรับตัวต่อสถานการณ์ต่าง ๆ ได้ ส่งผลให้บุคลากรเกิดความผูกพันในการทำงาน จากการศึกษาของ Billings and Moos (1982) ที่ได้ ศึกษาบทบาทการสนับสนุนทางสังคมในการช่วยลดความเครียดจากการทำงาน พบว่า การ สนับสนุนทางสังคมมีผลโดยตรงต่อบุคคล โดยบุคคลที่ได้รับการสนับสนุนทางสังคมจะมีสุขภาพ และการปรับตัวที่ดี การได้รับการสนับสนุนจากที่ทำงานและครอบครัวจะช่วยลดความเครียดในการ ทำงานของบุคคลได้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ Parasuraman and Greenhaus (1992) ที่พบว่า การ สนับสนุนจากงานมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงาน และการสนับสนุนจากสามี/ภรรยา มี ความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในครอบครัว หากบุคคลมีความพึงพอใจในงานและครอบครัวแล้ว ก็ จะลดความกดดันด้านต่าง ๆ และจะกระตุ้นการตื่นตัว มีความกระตือรือร้นที่จะปฏิบัติหน้าที่ให้ สำเร็จลุล่วงและส่งผลให้ผลการปฏิบัติงานดีขึ้นไปด้วย ดังนั้นผู้บริหารและองค์กรต้องเข้าใจ บทบาทของผู้หญิงและควรสนับสนุนให้ผู้หญิงสามารถปฏิบัติงานทั้งในที่ทำงานและที่บ้านไป พร้อม ๆ กันได้ เพื่อเป็นการรักษาและให้ความช่วยเหลือบุคลากรในองค์กร และหากองค์กรใดยังไม่เห็นความสำคัญในการสร้างความสมดุลระหว่างงานกับครอบครัวให้กับบุคลากรแล้ว จะ ก่อให้เกิดการสูญเสียบุคลากรหญิงในองค์กรได้ (Wendy, Karen, and Judith, 2006)

จากสถานการณ์ที่กล่าวมาทำให้ผู้หญิงเป็นกำลังแรงงานที่ได้รับความสนใจเพิ่มมากขึ้น และ ได้รับความไว้วางใจให้ดำรงตำแหน่งทางบริหารซึ่งถือได้ว่าเป็นความก้าวหน้าของผู้หญิงแต่ทำให้ ผู้บริหารหญิงต้องรับบทบาทสองบทบาทไปพร้อม ๆ กันระหว่างบทบาทในหน้าที่การงานและ บทบาทด้านครอบครัว ผู้บริหารหญิงต้องการความก้าวหน้าในอาชีพแต่ด้วยสถานการณ์ความ รับผิดชอบและบทบาทที่ต้องมีหลายบทบาทอาจจะเป็นอุปสรรคต่อความสำเร็จของผู้หญิงในที่สุด ส่งผลต่อผลการดำเนินงานขององค์กร ซึ่งจากการศึกษางานวิจัยที่ผ่านมาพบว่า ปัจจัยที่มี ความสัมพันธ์กับความปรารถนาก้าวหน้าในอาชีพของผู้หญิงประกอบด้วย ความขัดแย้งในงานและ ครอบครัว (Stoner and Hartman, 1990; Maslach, Schaufeli, and Leiter, 2001; Ming, 2006; Swiss and Walker, 1993) ความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง (Hackett and Betz, 1981; Hackett, 1995; Lent, Brown, and Hackett, 2000; Ming, 2006) และการได้รับการสนับสนุนจากสังคม (Hite and McDonald, 2003; Bigliardi, Petroni and Dormop, 2005; Seals, 2005; Ming, 2006) แต่อย่างไร ก็ตาม จากการศึกษาผลกระทบและงานวิจัยที่ผ่านมายังมีความไม่ชัดเจนเกี่ยวกับปัจจัยเหล่านี้ต่อ

ความสัมพันธ์และผลของความปรารถนาก้าวหน้าในอาชีพ ความขัดแย้งในงานและครอบครัวมีผลกระทบต่อความปรารถนาก้าวหน้าในอาชีพของผู้บริหารหญิงหรือไม่อย่างไร และปัจจัยด้านความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเองและการสนับสนุนทางสังคมมีความสัมพันธ์อย่างไรต่อความปรารถนาก้าวหน้าในอาชีพและความขัดแย้งในงานและครอบครัวหรือไม่ ทั้งนี้ผลการวิจัยจะสามารถเป็นแนวทางในการวางกลยุทธ์ นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อที่จะรักษานุเคราะห์หญิงที่มีผลการปฏิบัติงานและศักยภาพในการทำงานให้อยู่กับองค์กรและมีผลปฏิบัติงานที่ดีได้

1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1.2.1 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล (ได้แก่ อายุ อายุงานในตำแหน่งปัจจุบัน จำนวนบุตร จำนวนผู้อาศัยในครอบครัว รายได้ของผู้ตอบแบบสอบถาม รายได้รวมของครอบครัว และผู้ทำงานบ้านแทน) กับความปรารถนาก้าวหน้าในอาชีพของผู้บริหารหญิงระดับต้นตามลักษณะองค์การ

1.2.2 เพื่อศึกษาความแตกต่างของระดับความปรารถนาก้าวหน้าในอาชีพของผู้บริหารหญิงระดับต้นและระดับความขัดแย้งในงานและครอบครัวตามลักษณะองค์การ

1.2.3 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง ความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง การสนับสนุนทางสังคม ความขัดแย้งในงานและครอบครัว กับความปรารถนาก้าวหน้าในอาชีพของผู้บริหารหญิงระดับต้น

1.3 สมมติฐานของการวิจัย

สมมติฐานที่ 1 ความปรารถนาก้าวหน้าในอาชีพของผู้บริหารหญิงระดับต้นมีความแตกต่างกันตามลักษณะองค์การในปัจจัยส่วนบุคคล (ได้แก่ อายุ อายุงานในตำแหน่งปัจจุบัน จำนวนบุตร จำนวนผู้อาศัยในครอบครัว รายได้ของผู้ตอบแบบสอบถาม รายได้รวมของครอบครัว และผู้ทำงานบ้านแทน)

สมมติฐานที่ 2 ระดับความปรารถนาก้าวหน้าในอาชีพและระดับความขัดแย้งในงานและครอบครัวของผู้บริหารหญิงระดับต้นมีความแตกต่างกันตามลักษณะองค์การ

สมมติฐานที่ 3 ความขัดแย้งในงานและครอบครัวของผู้บริหารหญิงระดับต้นมีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้ามกับความปรารถนาก้าวหน้าในอาชีพ

สมมติฐานที่ 4 ความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง และการสนับสนุนทางสังคม มีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้ามกับความขัดแย้งในงานและครอบครัวของผู้บริหารหญิงระดับต้น

สมมติฐานที่ 5 ความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง และการสนับสนุนทางสังคมมีความสัมพันธ์กับความปรารถนาก้าวหน้าในอาชีพของผู้บริหารหญิงระดับต้น

1.4 ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการศึกษาเฉพาะกลุ่มพนักงานระดับหัวหน้างาน หัวหน้าแผนก หัวหน้าฝ่ายที่เทียบเท่ากับผู้บริหารระดับต้น ที่สมรสแล้วและมีบุตร ของกลุ่มบริษัทเอกชนขนาดกลางขึ้นไป หน่วยงานรัฐวิสาหกิจ และหน่วยงานราชการในจังหวัดนครราชสีมา จำนวน 317 หน่วยงาน โดยการศึกษาจะครอบคลุมเกี่ยวกับ ความขัดแย้งในงานและครอบครัว ความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง และการสนับสนุนทางสังคมต่อความปรารถนาก้าวหน้าในอาชีพของผู้บริหารหญิง เวลาในการศึกษาดังแต่วันที่ 19 ธันวาคม พ.ศ. 2550 – 10 เมษายน พ.ศ. 2551 เท่านั้น

1.5 ประโยชน์ที่ได้รับ

1.5.1 ได้ทราบปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความขัดแย้งในงานและครอบครัว และปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความปรารถนาก้าวหน้าในอาชีพของผู้บริหารหญิงระดับต้น

1.5.2 ได้ข้อมูลให้องค์การ โดยเฉพาะฝ่ายทรัพยากรมนุษย์นำไปเป็นแนวทางในการวางนโยบายสนับสนุนให้พนักงานมีความก้าวหน้าในอาชีพ

1.6 คำอธิบายศัพท์เฉพาะ

การสนับสนุนทางสังคม (Social Support) หมายถึง การที่บุคคลได้รับความช่วยเหลือจากบุคคลหรือองค์กรในด้านข้อมูลข่าวสาร ความเชื่อมั่น เห็นคุณค่ามีคณียกย่องรู้สึกรู้ว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งของสังคม สามารถเผชิญกับปัญหาและอุปสรรคได้ และมีผลให้ผู้ที่ได้รับการสนับสนุนทางสังคมได้รับโอกาสในการก้าวหน้าทางอาชีพ เพื่อตอบสนองความต้องการของบุคคลให้สามารถไปถึงเป้าหมายของบุคคลได้

การสนับสนุนจากองค์กร (Organization Support) หมายถึง การรับรู้การสนับสนุนของบุคลากรจากองค์กรโดยเกี่ยวกับการปฏิบัติงานให้มีความคล่องตัว ให้โอกาสก้าวหน้าในอาชีพ ได้รับการพัฒนาในวิชาชีพ รวมทั้งให้โอกาสแสดงความสามารถที่อิสระในการปฏิบัติงานตามขอบเขต โดยคำนึงถึงความต้องการของบุคลากรเป็นสำคัญ

ความขัดแย้งในงานและครอบครัว (Work-Family Conflict) หมายถึง ความขัดแย้งในงานและครอบครัวเป็นความไม่สอดคล้องกันระหว่างบทบาทการเป็นสมาชิกในที่ทำงานและบทบาทการเป็นสมาชิกในครอบครัว ทำให้การมีส่วนร่วมในอีกบทบาทหนึ่งลำบากขึ้น เกิดความขัดแย้งในการอุทิศเวลาและการแสดงบทบาทการเป็นสมาชิกของทั้งสองบทบาท ส่งผลต่อหน้าที่การงานและ

อาชีพ

ความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง (Self-Efficacy) ความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง หมายถึง การรับรู้ถึงระยะความสามารถของตนเองในการทำงานหนึ่ง ๆ ได้สำเร็จหรือไม่ และเป็นแรงผลักดันให้บุคคลมีความรู้สึกมั่นใจที่จะเติบโตในสายงานอาชีพต่อไป

ความปรารถนาก้าวหน้าในอาชีพ (Career Aspiration) หมายถึง ความปรารถนาก้าวหน้าในอาชีพ เป็นอุดมการณ์ ความตั้งใจของบุคคลในเป้าหมายทางอาชีพ จึงได้แสดงพฤติกรรมที่สัมพันธ์กับความปรารถนาก้าวหน้าในอาชีพเพื่อให้สามารถบรรลุเป้าหมายทางอาชีพได้

ธุรกิจขนาดกลาง หมายถึง กิจการ ตามความในมาตรา 4 แห่งพระราชบัญญัติส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลาง พ.ศ. 2543 ซึ่งมีลักษณะ ต้องมีจำนวนแรงงานมากกว่า 50 คน แต่น้อยกว่า 200 คน มีมูลค่าสินทรัพย์ถาวร (ไม่รวมที่ดิน) มากกว่า 50 ล้านบาท แต่น้อยกว่า 200 ล้านบาท

ผู้บริหารระดับต้น หมายถึง ผู้บริหารระดับหัวหน้าคนงาน ปฏิบัติงานในตำแหน่งหัวหน้าแผนก หัวหน้าฝ่าย ผู้บริหารระดับต้นทำหน้าที่ควบคุม กำกับดูแลพนักงานในองค์กรให้ปฏิบัติงานตามหน้าที่และความรับผิดชอบ ผู้บริหารระดับนี้จะทำหน้าที่เป็นตัวแทนของฝ่ายบริหารในการติดต่อสัมพันธ์ แก้ไขปัญหา และประสานงานกับพนักงาน จึงเป็นผู้ที่ใกล้ชิดพนักงานมากกว่าผู้บริหารระดับอื่น ๆ ผู้บริหารระดับนี้บางทีทำหน้าที่เป็นทั้งพนักงานร่วมปฏิบัติงาน และเป็นหัวหน้าด้วย

1.7 สัญลักษณ์ที่ใช้แทนตัวแปร

CA	คือ	ความปรารถนาก้าวหน้าในอาชีพ
SE	คือ	ความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง
SS	คือ	การสนับสนุนทางสังคม
WFC	คือ	ความขัดแย้งในงานและครอบครัว

บทที่ 2

ปรัทัศนัวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างความขัดแย้งในงานและครอบครัว ความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง การสนับสนุนทางสังคม กับความปรารถนาก้าวหน้าในอาชีพของผู้บริหารหญิง จังหวัดนครราชสีมา เป็นการศึกษาถึงปัจจัยที่มีผลต่อความปรารถนาก้าวหน้าในอาชีพของผู้บริหารหญิงระดับต้นในองค์กร และศึกษาถึงความสัมพันธ์ของความปรารถนาก้าวหน้าในอาชีพของผู้บริหารหญิงระดับต้น กับความขัดแย้งในงานและครอบครัว ความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง และการสนับสนุนทางสังคม ซึ่งผู้วิจัยได้รวบรวมข้อมูลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับเรื่องที่ศึกษาดังนี้

- 2.1 สถานการณ์เกี่ยวกับแรงงานและความสำคัญของผู้หญิง
- 2.2 แนวคิดเกี่ยวกับอาชีพและความปรารถนาก้าวหน้าในอาชีพ
- 2.3 แนวคิดเกี่ยวกับความขัดแย้งในงานและครอบครัว
- 2.4 แนวคิดเกี่ยวกับความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง
- 2.5 แนวคิดเกี่ยวกับการสนับสนุนทางสังคม

2.1 สถานการณ์เกี่ยวกับแรงงานและผู้บริหารหญิง

จากผลการสำรวจและสถิติการจ้างงานตั้งแต่ปี พ.ศ. 2544 - พ.ศ. 2549 พบว่าอัตราการจ้างงานของผู้หญิงในกลุ่มแรงงานมีอัตราส่วนที่เพิ่มขึ้นเป็นส่วนใหญ่ (สำนักงานสถิติแห่งชาติ, www, 2550a) โดยจากสรุปผลการสำรวจภาวะการทำงานของประชากร เดือนกันยายน พ.ศ. 2550 พบว่าจำนวนประชากรทั่วประเทศ 65.84 ล้านคน เป็นผู้ที่อยู่ในกำลังแรงงาน 37.05 ล้านคน เป็นผู้มีงานทำ 36.52 ล้านคน ประกอบด้วยผู้ชาย 19.86 ล้านคน และ ผู้หญิง 16.66 ล้านคน (สำนักงานสถิติแห่งชาติ, www, 2550b) ดังแสดงในตารางที่ 2.1 และพบว่าปัจจุบันมีจำนวนประชากรหญิงมากกว่าประชากรชายเกือบ 9 แสนคน และคาดว่าในปี พ.ศ. 2568 จะเพิ่มเป็นขึ้นเป็น 1.5 ล้านคน (ไทยรัฐ, www, 2551)

ตารางที่ 2.1 เปรียบเทียบจำนวนประชากรวัยแรงงานระหว่างปี พ.ศ. 2549 กับ พ.ศ. 2550

(หน่วย : ล้านคน)

สถานภาพแรงงาน	2549			2550			
	ส.ค.	ก.ย.	ต.ค.	ส.ค.	ก.ย.		
					รวม	ชาย	หญิง
ประชากรรวม	65.34	65.38	65.42	65.80	65.84	32.31	33.53
ผู้อยู่ในกำลังแรงงาน	36.68	35.74	35.39	37.40	36.52	19.86	16.66

ที่มา : สำนักงานสถิติแห่งชาติ, 2550b

ปัจจุบันจำนวนแรงงานมีแนวโน้มลดลงในแต่ละปี ซึ่งเป็นผลจากมาตรการการคุมกำเนิดประชากร ในปี พ.ศ. 2526 ที่ทำให้ประชากรในวัยทำงานจะเริ่มลดลงตั้งแต่ปี พ.ศ. 2563 เป็นต้นไป (มดิชนรายวัน, 2550) รวมทั้งความผันแปรด้าน พลังงาน อาหาร ภัยพิบัติธรรมชาติ ปัญหาซัพไพร้มที่ส่งผลกระทบจากระบบเศรษฐกิจทั่วโลก ทำให้เกิดการลดพนักงาน จากการวิเคราะห์ข้อมูลการจ้างงานของสหรัฐอเมริกา ตั้งแต่เดือนพฤศจิกายน พ.ศ. 2550 – เมษายน พ.ศ. 2551 พบว่า แรงงานชายสูญเสียตำแหน่งงานไปถึง 700,000 ตำแหน่ง แต่ในขณะที่แรงงานหญิงกลับได้รับการจ้างงานเพิ่มขึ้นถึง 300,000 ตำแหน่ง สาเหตุหลักเนื่องมาจาก ภาคธุรกิจที่แรงงานชายเข้าไปมีบทบาทในการดำเนินการอย่างมาก เช่น ภาคอุตสาหกรรมการผลิตและภาคการก่อสร้างอสังหาริมทรัพย์ หดตัวจากภาวะถดถอยทางเศรษฐกิจ ส่วนภาคธุรกิจที่แรงงานหญิงมีส่วนร่วมในการทำงานมาก ๆ เช่น ภาคบริหาร ภาคการศึกษา องค์กรรัฐบาล และบริการสุขภาพ กลับเติบโตขึ้นทำให้การจ้างงานเพศหญิงกลับขยายตัวขึ้นแทนที่ (ธีรยุทธ วัฒนาสุโข, 2551) องค์กรต้องหาแนวทางที่จะดึงดูดกำลังแรงงานที่เป็นผู้หญิงที่มีศักยภาพเพื่อทดแทนกำลังแรงงานที่ออกไปและกำลังจะเกษียณอายุ เช่น เงินเดือนค่าตอบแทน ความก้าวหน้าในอาชีพ เป็นต้น รวมทั้งการจัดการทรัพยากรมนุษย์เพื่อเพิ่มศักยภาพให้กับบุคลากรของแต่ละองค์กร องค์กรความรู้เหล่านี้จะส่งผลให้มีบุคลากรที่เหมาะสม มีขีดความสามารถที่จะแข่งขัน ส่งผลให้องค์กรและประเทศชาติก้าวไปสู่ความสำเร็จอย่างยั่งยืน (มดิชนรายวัน, 2550)

ความสามารถขององค์กรเป็นผลมาจากความสามารถของบุคลากรในองค์กร หากบุคลากรในองค์กรขาดความสามารถและประสิทธิภาพในการทำงานย่อมทำให้ผลประกอบการขององค์กรอยู่ในระดับที่ต่ำกว่าองค์กรที่เต็มไปด้วยบุคลากรที่มีความสามารถ และอาจก่อให้เกิดความเสียเปรียบในการแข่งขัน องค์กรทุกองค์กรจึงมีความต้องการบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ และทักษะในการปฏิบัติงานที่ดี รวมทั้งมีความทุ่มเทในการทำงานให้กับองค์กร ซึ่งจะส่งผลให้

องค์การสามารถแข่งขันและเจริญเติบโตได้อย่างยั่งยืน หากองค์การต้องสูญเสียบุคลากรที่มีประสิทธิภาพไป จะก่อให้เกิดการสูญเสียทั้งบุคลากรที่มีความสามารถและมีศักยภาพสูงในการปฏิบัติงานและยังสูญเสียความรู้และความเชี่ยวชาญในงานที่ติดอยู่กับบุคคลนั้น (สุพรหม ทำจะดี, 2549) ความสูญเสียที่เกิดจากพนักงานลาออก จะมีผลกระทบต่อต้นทุนค่าใช้จ่ายขององค์การ เช่น เมื่อองค์การรับพนักงานใหม่เข้ามา ต้องมีการฝึกอบรมและพัฒนาพนักงานใหม่ให้สามารถทำงานได้ เทียบเท่ากับพนักงานคนเก่า ซึ่งต้องเสียทั้งเวลา ค่าใช้จ่าย และผลงานที่ลดน้อยลง การสร้างทีมงานที่โดดเด่น กระตือรือร้น มีประสิทธิภาพ เป็นงานหนักและมีความสำคัญ หลายองค์การยังไม่ตระหนักถึงความสำคัญในการรักษาพนักงานอันมีค่าไว้กับองค์การ จึงเกิดต้นทุนค่าใช้จ่ายที่เกิดจากการลาออกของพนักงานมีทั้งที่ปรากฏและไม่ปรากฏในงบดุลอย่างชัดเจน ค่าใช้จ่ายที่ปรากฏชัดเจน ได้แก่ การลงโฆษณารับสมัครงาน การโอนย้ายพนักงาน การอบรมปฐมนิเทศ เป็นต้น ส่วนค่าใช้จ่ายที่ไม่ปรากฏชัดในงบดุลขององค์การ ได้แก่ ผลผลิตที่ตกต่ำลงก่อน และหลังการลาออกของพนักงาน เป็นต้น (บริษัท วันสต้อปเอ็ชอาร์ จำกัด, มปป) และจากรายงานของ Work Force One (n.d.) สามารถคำนวณค่าใช้จ่ายของพนักงานที่ลาออกไปและการสรรหาพนักงานใหม่ ดังแสดงในตารางที่ 2.2

ตารางที่ 2.2 ตัวอย่างอัตราค่าใช้จ่ายในการสรรหาพนักงานใหม่

รายการ	ค่าใช้จ่าย (เหรียญสหรัฐ)
ค่าใช้จ่ายในการประมวลผล กระบวนการในการดำเนินการลาออกจากงาน	2,222
ค่าใช้จ่ายในการรับพนักงานใหม่	2,731
ค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมพนักงานใหม่	4,298
ค่าใช้จ่ายจากการสูญเสียผลผลิต และสูญเสียธุรกิจระหว่างการฝึกพนักงานใหม่	22,975
รวม	32,226

ที่มา : Work Force One, n.d.

ในด้านความสำคัญของผู้หญิงตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบันพบว่าผู้หญิงเป็นกลุ่มที่มีบทบาทที่หลากหลาย โดยบทบาทของผู้หญิงไทยยุคเกษตรกรรม ผู้หญิงจะทำงานในไร่นาเคียงบ่าเคียงไหล่กับผู้ชายมาตลอด ส่วนผู้หญิงยุคอุตสาหกรรม ผู้หญิงก็ยังเป็นแรงงานสำคัญในโรงงานอุตสาหกรรมอีกด้วย ผู้หญิงจึงมีบทบาททางเศรษฐกิจอย่างเต็มที่ เมื่อผู้หญิงมีการศึกษาสูงขึ้นก็สามารถใช้ความรู้ใน

บทบาทได้เท่าเทียมกับชาย ผู้หญิงจึงเป็นครึ่งหนึ่งของศักยภาพการพัฒนาด้านต่าง ๆ เสมอมา ในสังคมไทยผู้หญิงมีบทบาทในด้านต่าง ๆ เป็นครึ่งหนึ่งของผู้ชายมาโดยตลอด สำหรับยุคปัจจุบันผู้หญิงไทยมีบทบาทด้านต่าง ๆ ที่หลากหลาย เช่น บทบาทในการปกครอง โดยผู้หญิงได้รับการคัดเลือกให้เป็น กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร ผู้ว่าราชการจังหวัด เป็นต้น ซึ่งบทบาทดังกล่าวผู้หญิงต้องใช้ความเชื่อมั่นในความสามารถของตัวเองสูง และต้องตัดสินใจแก้ปัญหาต่าง ๆ ด้วยความสามารถ ในด้านบทบาทการเป็นผู้นำครอบครัว ในสมัยที่ประเทศไทยยังมีการเกณฑ์แรงงานไปทำงานหรือช่วงสงครามเป็นเวลานาน ๆ ผู้หญิงที่มีสามีจึงต้องรับภาระดูแลครอบครัวแทนสามี อีกทั้งปัจจุบันเมื่อหัวหน้าครอบครัวไปทำงานในกรุงเทพฯ หรือต่างจังหวัด ภาระในการดูแลครอบครัวจึงเป็นหน้าที่ของผู้หญิงแทน (อินทวัชร ลีจินดา, 2551)

ในปัจจุบันพบว่าผู้หญิงมีการศึกษาที่สูงขึ้น มีการพัฒนาศักยภาพเพิ่มมากขึ้น มีสิทธิเท่าเทียมผู้ชาย บทบาทด้านการบริหารจะโดดเด่นกว่าผู้ชายทางด้านสุนทรียศาสตร์ สร้างแรงจูงใจให้สัมพันธ์ได้ดีกว่าชาย พลังของผู้หญิงจึงเป็นพลังที่อยู่ระหว่างความแข็งแกร่งกับความอ่อนแอ บทบาทด้านการผลิตยุคใหม่ ซึ่งเป็นเศรษฐกิจระบบเปิด ระบบเศรษฐกิจข้ามชาติเกิดกระแสความเชื่อมโยงของเศรษฐกิจโลก ลักษณะพิเศษของผู้หญิงจะสร้างวิสัยทัศน์ของการบริหารในระบบแยกย่อยสู่ความต้องการผู้บริโภครวมกระแสท้องถิ่นนิยมในส่วนต่าง ๆ ของภูมิภาคซึ่งมีความต้องการต่างกันวิสัยทัศน์การบริหารตามกระแสท้องถิ่นนิยม ลักษณะการบริหารแบบสร้างอำนาจจะไม่สามารถใช้ได้และจะถูกเปลี่ยนเป็นลักษณะการบริหารแบบสร้างสัมพันธ์ซึ่งผู้หญิงจะมีคุณลักษณะพิเศษของการบริหารยุคใหม่ (อินทวัชร ลีจินดา, 2551)

จึงเห็นได้ว่าผู้หญิงเป็นกลุ่มที่มีบทบาทและความสำคัญทั้งที่บ้านและที่ทำงาน แม้ว่าวัฒนธรรมการให้ความสำคัญต่อผู้หญิงจะแตกต่างกันไปในแต่ละประเทศ สิ่งหนึ่งที่ทั่วโลกต่างเล็งเห็นไปในทิศทางเดียวกันคือ บทบาทของผู้หญิงในที่ทำงานซึ่งผู้หญิงสามารถทำงานได้ดีและมีศักยภาพ ดังที่ นายโคฟี อันนัน เลขาธิการสหประชาชาติได้กล่าวว่า “ไม่มีเครื่องมืออะไรสำหรับการพัฒนาที่จะมีประสิทธิภาพมากไปกว่าพลังของสตรี” (ขาวสด, 2006)

2.1.1 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับผู้บริหารหญิง

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับผู้บริหารหญิงได้มีการศึกษาวิจัยและให้ความสำคัญในแต่ละประเด็นแตกต่างกันออกไป ดังนี้

งานวิจัยในประเทศ

บวร ประพฤตติ ทิพาพร พิมพิสุทธิ์ และ เฉลิมพร ศรีหยาญ (2520, อ้างถึงใน ผกามาศ นกแก้ว, 2538) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ของภูมิหลังและทัศนคติของผู้บริหารหญิง โดยใช้กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้บริหารหญิงในเขตกรุงเทพมหานคร 4 กลุ่ม คือ กลุ่มราชการ กลุ่มรัฐวิสาหกิจ กลุ่ม

ธุรกิจเอกชน และกลุ่มองค์กรระหว่างประเทศ พบว่า ผู้หญิงที่ขาดความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง ผู้หญิงไม่นิยมการมีอำนาจสนใจแต่การบ้านการเรือน ผู้หญิงที่ขาดความกระตือรือร้นในการทำงาน และค่านิยมที่สนับสนุนให้ผู้หญิงเป็นผู้บริหารมีน้อยมีโอกาที่จะก้าวไปสู่ตำแหน่งผู้บริหารน้อย

ศิริพัฒน์ ยอดเพชร และ สุรางรัตน์ อรรถศาสตร์ศรี (2524, อ้างถึงใน คณะทำงานวางแผนพัฒนาสตรีระยะยาว, 2524) ได้ศึกษาเพื่อประมวลความคิดเห็นของกลุ่มข้าราชการ จำนวน 574 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล พบว่า ผู้หญิงที่ทำงานนอกบ้านจะประสบปัญหาและอุปสรรคในการบันทึกโอกาสในการทำงานของผู้หญิง ได้แก่ การไม่ยอมรับในความสามารถของผู้หญิง ลักษณะงานที่ไม่เปิดโอกาสให้ผู้หญิงแสดงความสามารถอย่างเต็มที่ ภาระความรับผิดชอบทางครอบครัว ซึ่งสามารถสรุปได้ว่าอุปสรรคที่สำคัญในการทำงานของผู้หญิงคือ ค่านิยมทางสังคมที่มีต่อผู้หญิง

เคร์ ริคเตอร์ และ นภาพร หะวานนท์ (2538) พบว่า ผู้หญิงทำงานนอกบ้านมากขึ้น แต่ก็ยังต้องรับผิดชอบงานภายในบ้านเหมือนเดิม และยังคงต้องเผชิญกับสังคมที่มีการแบ่งแยกอาชีพตามเพศ ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงการกีดกันและการเลือกปฏิบัติในการประกอบอาชีพที่สังคมมีต่อผู้หญิง และพบว่าถึงแม้ผู้หญิงและผู้ชายจะทำงานในตำแหน่งเดียวกันแต่ค่าจ้างผู้หญิงยังได้น้อยกว่าผู้ชาย

2.2 แนวคิดเกี่ยวกับอาชีพและความปรารถนาก้าวหน้าในอาชีพ

ทฤษฎีความต้องการของ Maslow (Maslow's Hierarchy of Needs Theory) เชื่อว่ามนุษย์จะมีความต้องการทั้งทางร่างกายและจิตใจ การยอมรับ การได้รับความนับถือจากผู้อื่น โดยแต่ละบุคคลจะมีความต้องการและความปรารถนาภายในบุคคลต่างชนิดและต่างระดับกัน ซึ่งจะเป็นแรงกระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมตั้งแต่วัยเด็กจนถึงวัยผู้ใหญ่ โดยในวัยผู้ใหญ่ที่มีหน้าที่การทำงานที่ต้องรับผิดชอบจะมีความต้องการ การได้เลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง การประสบความสำเร็จในชีวิต (รังสรรค์ ประเสริฐศรี, 2548) ทฤษฎีการจูงใจ ERG ของ Alderfer (Alderfer's ERG Theory) ได้เชื่อว่ามนุษย์มีความต้องการขั้นพื้นฐานอยู่ 3 ด้าน ซึ่งได้แก่ ความต้องการเพื่อความอยู่รอด ความต้องการมีสัมพันธภาพ และความต้องการความเจริญก้าวหน้า ซึ่งความต้องการความเจริญก้าวหน้า เป็นความต้องการขั้นสูงสุดของบุคคล นอกจากนี้ ทฤษฎีความต้องการที่แสวงหาของ McClelland (McClelland's Acquired Needs Theory) เชื่อว่า ความต้องการของมนุษย์มีอยู่ 3 รูปแบบ คือ ความต้องการประสบความสำเร็จ ความต้องการความผูกพันและความต้องการอำนาจ (รังสรรค์ ประเสริฐศรี, 2548)

ความก้าวหน้าในอาชีพจึงเป็นสิ่งที่มุ่งหวังของทุกคน พนักงานจะก้าวหน้าในอาชีพได้จึงขึ้นกับความรู้ความสามารถของพนักงาน การพัฒนาตนเองสู่ความก้าวหน้าในอาชีพจึงจำเป็นต้องมี

ปัจจัยหลายประการเพื่อสนับสนุน เช่น คุณลักษณะของแต่ละบุคคลก็มีส่วนสำคัญที่จะผลักดันให้เกิดอุปนิสัยและพฤติกรรม คำพูดการแสดงออกต่างก็มีผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ตลอดจนความสามารถที่จะทำงานร่วมกับผู้อื่นและสังคมได้อย่างมีคุณภาพ (วิยะดา วรรณานันท์, 2547)

2.2.1 ทฤษฎีความปรารถนาก้าวหน้าในอาชีพ

2.2.1.1 ความหมายของความปรารถนาก้าวหน้าในอาชีพ

ในความหมายของความปรารถนาก้าวหน้าในอาชีพ (Career Aspiration) ได้มีนักวิชาการให้ความหมายไว้หลากหลาย ดังเช่น Domenico and Jones (2006) กล่าวว่า ความปรารถนาก้าวหน้าในอาชีพของแต่ละบุคคลเป็นอุดมการณ์ ความตั้งใจที่จะก้าวไปสู่เป้าหมายทางอาชีพของบุคคล

Hellenga, Aber, and Rhodes (2002) และ Rojewski (1996) ให้ความหมายว่าความปรารถนาก้าวหน้าในอาชีพเป็นการกำหนดทิศทางหรือตำแหน่งไปตามเงื่อนไขหรืออุดมการณ์ความปรารถนาในเป้าหมายทางอาชีพของแต่ละบุคคล

Strunk, Steyrer, Mattl, and Mayrhofer (2002) กล่าวว่า ความปรารถนาก้าวหน้าในอาชีพเป็นกลุ่มของความต้องการ แรงคลใจ ความตั้งใจและเป้าหมายทางอาชีพที่แตกต่างกันของบุคคลจึงทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมที่สัมพันธ์กับความปรารถนาก้าวหน้าในอาชีพออกมาในลักษณะที่แตกต่างกันด้วย

กล่าวได้ว่า ความปรารถนาก้าวหน้าในอาชีพ เป็นอุดมการณ์ ความตั้งใจของบุคคลในเป้าหมายทางอาชีพ จึงได้แสดงพฤติกรรมที่สัมพันธ์กับความปรารถนาก้าวหน้าในอาชีพเพื่อให้สามารถบรรลุเป้าหมายทางอาชีพได้

2.2.1.2 ทฤษฎีความปรารถนาก้าวหน้าในอาชีพ

ความปรารถนาก้าวหน้าในอาชีพ (Career Aspiration) เป็นกลุ่มของความต้องการ แรงจูงใจและความตั้งใจเชิงพฤติกรรมเฉพาะของบุคคลที่จะสามารถเชื่อมต่อระหว่างอาชีพที่แตกต่างกันไป ความปรารถนาก้าวหน้าในอาชีพจะเป็นเครื่องวัดความเข้มแข็งของความตั้งใจของบุคคลที่จะดำรงอยู่ในสายงานอาชีพนั้น ๆ (Wirtschafts University Wien, n.d.) นอกจากนี้ ความปรารถนาก้าวหน้าในอาชีพยังมีแนวคิดพื้นฐานมาจากทฤษฎีทางอาชีพต่างๆ โดยส่วนใหญ่ทฤษฎีจะให้ความสนใจศึกษาในกลุ่มคนวัยหนุ่มสาวและนักศึกษาใหม่ในระดับอุดมศึกษา ซึ่งเริ่มแรกของทฤษฎีเป็นการศึกษาความสนใจเรื่องการเลือกและไม่เลือกอาชีพของเด็กเมื่อโตขึ้น ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเลือกอาชีพของบุคคล และอาชีพของบิดา-มารดาที่มีผลต่อความปรารถนาก้าวหน้าในอาชีพหรือไม่ เป็นต้น (Trice and Hughes, 1995, quoted in Seals, 2005) ทฤษฎีสิ่งยึดเหนี่ยวในอาชีพ

ของ Schein (Rasdi, Ismail, Uli, and Noah, 2009) เป็นอีกทฤษฎีหนึ่งที่นิยมนำแนวคิดมาใช้วัดความปรารถนาก้าวหน้าในอาชีพ ดังนี้

Schein (1996) ผู้เสนอทฤษฎีสิ่งยึดเหนี่ยวในอาชีพ (Career Anchors Theory) เชื่อว่า บุคคลมีความคาดหวัง มีภูมิหลัง และประสบการณ์ที่แตกต่างกันไป บุคลิกภาพจะถูกหล่อหลอมขึ้นมาจากสิ่งเหล่านี้โดยผลของปฏิสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อม โดย Schein ได้สรุปสิ่งยึดเหนี่ยวในอาชีพที่มีความสำคัญกับความปรารถนาก้าวหน้าในอาชีพไว้ 8 ประการ

- 1) ความอิสระในการทำงาน (Autonomy/Independence) บุคคลปรารถนาที่จะมีงานโดยได้รับโอกาสให้ใช้ความสามารถในการทำงานอย่างอิสระ
- 2) ความมั่นคงทาง (Security/Stability) เป็นความปรารถนาของบุคคลที่ต้องการความมั่นคงและความราบรื่นในชีวิต ซึ่งบุคคลหลีกเลี่ยงความเสี่ยงต่างๆ เพื่อต้องการที่จะอยู่กับองค์กร เช่น ราชการเพราะมีความมั่นคง ถึงแม้เงินเดือนจะน้อยก็ตาม
- 3) ความสามารถในทางเทคนิค (Technical-Functional Competence) เป็นความปรารถนาของบุคคลที่ให้ความสำคัญกับความรู้และทักษะ ซึ่งบุคคลปรารถนาที่จะได้รับการพัฒนาทั้งความรู้และการพัฒนาเทคโนโลยีที่มีความทันสมัย
- 4) ความสามารถในการเชิงบริหาร (General Managerial Competence) บุคคลปรารถนาโอกาสในการใช้ความรู้ความสามารถ การเลื่อนตำแหน่งเป็นผู้บริหาร
- 5) ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ (Entrepreneurial Creativity) บุคคลปรารถนาและมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ต่าง ๆ เพื่อที่จะได้สามารถดำเนินธุรกิจของตนเองได้
- 6) การให้บริการ (Service or Dedication to a Cause) เป็นความปรารถนางานที่บุคคลให้ความสำคัญในการให้บริการและทุ่มเทในการแก้ไขสถานการณ์ต่าง ๆ
- 7) ความท้าทาย (Pure Challenge) เป็นความปรารถนางานที่มีความท้าทายสนุกที่ได้ฝ่าฟันอุปสรรคและปัญหา
- 8) มีรูปแบบชีวิต (Life Style) เป็นความปรารถนาที่จะคงรูปแบบชีวิตและอาชีพโดยมีความสมดุลระหว่างครอบครัวและงาน มีความยืดหยุ่น

กล่าวโดยสรุปความปรารถนาก้าวหน้าในอาชีพใช้แนวคิดทฤษฎีทางอาชีพต่าง ๆ เป็นพื้นฐานทางความคิดเพื่อวัดความปรารถนาก้าวหน้าในอาชีพของบุคคล

2.2.2 ความหมายของอาชีพ

ในความหมายของอาชีพ (Career) ได้มีนักวิชาการได้ให้ความหมายไว้หลากหลาย ดังเช่น Lee and Duane (1966) ได้ให้ความหมายว่าเป็นแบบแผนการทำงานตลอดช่วงอายุของบุคคล

อาชีพจึงประกอบด้วยลำดับต่อเนื่องของกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับงานของบุคคลนั้น ซึ่งรวมไปถึงการเตรียมพื้นฐานการศึกษาเพื่อตอบรับการทำงานนั้น ๆ ด้วย

DeCenzo and Robbins (1988) ได้สื่อถึง ความก้าวหน้า ความมีเกียรติเป็นที่ยอมรับในสังคมตลอดการทำงาน of บุคคล

คณัย เทียนพุด (2539) ได้ให้ความหมายของคำว่า “อาชีพ” หมายถึง งานทุกตำแหน่งที่บุคคลคนหนึ่งทำหรือดำรงตำแหน่งต่าง ๆ เหล่านั้นในช่วงชีวิตการทำงาน

Hall (1978, quoted in Gutteridge and Hutcheson, 1990) อธิบายว่า อาชีพเป็นผลของอิทธิพลจากตัวบุคคลกับโครงสร้างสังคมที่อยู่ในส่วนของบุคคลเป็นกระบวนการในการหาข้อมูล การพัฒนาเจตคติ ค่านิยม ประสบการณ์ และการตัดสินใจเลือกอาชีพ

Montross and Shinkman (1992, quoted in Lunenburg and Ornstein, 1996) กล่าวว่า อาชีพ คือ ลำดับของตำแหน่งงานตลอดชีวิตของบุคคล เป็นผลจากประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องกับงาน เจตคติ และแรงจูงใจของบุคคลในการเลือกตำแหน่งเหล่านั้น

Griffin (1996) กล่าวว่า อาชีพ คือ กลุ่มของประสบการณ์เกี่ยวกับงาน พฤติกรรมและเจตคติที่บุคคลได้รับตลอดชีวิตการทำงาน ความแตกต่างของงานกับอาชีพอยู่ที่เจตคติของบุคคล โดยงาน เป็นกิจกรรมความรับผิดชอบของบุคคลสัมพันธ์กับค่าตอบแทน ไม่คำนึงถึงประสบการณ์ในอดีตหรืออนาคต ในขณะที่อาชีพเป็นความคาดหวังอนาคตในระยะยาว มีการวางแผน แสวงหาโอกาสความก้าวหน้า ความมั่นคงและความพึงพอใจในการประกอบอาชีพ

กล่าวโดยสรุป อาชีพ หมายถึง งานหรือภาระหน้าที่และตำแหน่งที่เกี่ยวข้องกับงานที่มนุษย์ต้องทำสม่ำเสมอด้วยความถนัด ความสนใจ ความรู้ ความสามารถที่เป็นผลจากประสบการณ์ เจตคติ และแรงจูงใจเกี่ยวกับงาน มีความคาดหวังความก้าวหน้าในอนาคตตลอดชีวิตการทำงาน จากตำแหน่งหนึ่งไปสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น ซึ่งเป็นผลจากการจัดการของบุคคลในการวางแผนและกำหนดเป้าหมายทางอาชีพ เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จสูงสุดในการประกอบอาชีพ โดยรวมถึงการสนับสนุนจากองค์กรและสอดคล้องกับสภาพของสังคมและสิ่งแวดล้อม

2.2.3 ทฤษฎีทางอาชีพ

2.2.3.1 ทฤษฎีการเลือกอาชีพของ Ginzberg

ทฤษฎีการเลือกอาชีพของ Ginzberg, Ginsburg, Axelrad, and Herma (1951, quoted in Hoover, 1988) เป็นการเสนอทฤษฎีหลังจากที่ได้ทำการวิจัยปี ค.ศ. 1951 โดยกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย เป็นกลุ่มเด็กที่มีอายุระหว่าง 11 - 23 ปี ที่ศึกษาอยู่ในระดับมัธยมศึกษาถึงระดับมหาวิทยาลัย เด็กกลุ่มนี้มาจากครอบครัวที่มีฐานะดีและส่วนใหญ่มีความประสงค์ที่จะเข้าศึกษาต่อในระดับมหาวิทยาลัย บิดาเป็นชาวผิวขาว จากการศึกษาของ Ginzberg et al. ได้สรุปข้อมูลพื้นฐาน

ซึ่งถือได้ว่าเป็นรากฐานของทฤษฎีในกระบวนการเลือกอาชีพของบุคคลที่ต้องขึ้นกับปัจจัย 4 ด้าน ดังนี้

1) สภาพความเป็นจริงของบุคคล (Reality Factor) หมายถึง การตอบสนองของบุคคลต่อสภาพความเป็นจริงของสิ่งแวดล้อม ได้แก่ ความสามารถ ความถนัดและโอกาสในสังคม ซึ่งเป็นสิ่งที่สำคัญมาก บุคคลที่ไม่มีความสามารถหรือไม่มีโอกาสที่จะศึกษาเล่าเรียนย่อมมีโอกาสน้อยที่จะประกอบอาชีพที่มีรายได้ดี มีเกียรติในสังคม

2) กระบวนการทางการศึกษา (Educational Process) หมายถึง ระดับการศึกษาของแต่ละบุคคลจะเป็นตัวกำหนดการเลือกอาชีพของบุคคลไปโดยปริยาย เป็นสิ่งที่เกี่ยวกับโอกาสการเลือกอาชีพของบุคคล ถ้าได้รับการศึกษาสูงย่อมจะมีทางเลือกในการประกอบอาชีพได้มาก

3) องค์ประกอบทางด้านอารมณ์ (Emotional Factors) เป็นลักษณะทางบุคลิกภาพที่บุคคลตอบสนองต่อสิ่งแวดล้อมอย่างไรก็จะมีผลต่อการเลือกอาชีพเช่นกัน ซึ่งบางคนใฝ่ฝันที่จะประกอบอาชีพทางศิลปะ เช่น นักออกแบบ นักแสดง เป็นต้น

4) ค่านิยมของแต่ละบุคคล (Personal Values) ค่านิยมของแต่ละบุคคลเป็นตัวกำหนดพฤติกรรมที่มีอิทธิพลทำให้บุคคลชอบอาชีพต่าง ๆ ไม่เหมือนกัน

ซึ่งเมื่อพิจารณาแล้วจะเห็นว่ากลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาไม่สะท้อนให้เห็นประชากรส่วนใหญ่ได้ ทฤษฎีของ Ginzberg อาจเป็นผลดีที่ใช้ได้ในกลุ่มที่มีการศึกษาดีและสังคมดีเท่านั้น

หลังจากนั้น Ginzberg et al. ได้แบ่งขั้นตอนในการเลือกอาชีพของบุคคลออกเป็น 3 ระยะ ได้แก่

1) ระยะเพ้อฝัน (Period of Fantasy Choice) เป็นระยะที่เด็กมีอายุประมาณ 6 - 10 ปี ซึ่งจะคิดฝันว่าเมื่อโตขึ้นจะประกอบอาชีพอะไร โดยจะได้รับอิทธิพลจาก โทรทัศน์ ภาพยนตร์ หนังสือ เป็นต้น ในระยะนี้บุคคลยังไม่ได้คำนึงถึงข้อเท็จจริงเกี่ยวกับสภาพความเป็นไปได้และความสามารถของตนเอง

2) ระยะพิจารณาเลือกอาชีพโดยยังไม่ได้มีความแน่นอน (Period of Tentative Choice) เป็นระยะที่เด็กมีอายุประมาณ 11 - 15 ปี การเลือกอาชีพจะพิจารณาจากลักษณะของตนเอง บางครั้งพิจารณาจากลักษณะของอาชีพ เช่น พิจารณาจากความสามารถ ความถนัด ค่านิยม ความสนใจของตนเอง โดยไม่ได้พิจารณาองค์ประกอบหรือสถานการณ์อื่น ๆ ให้รอบด้าน เช่น มีความถนัดในการวาดภาพจึงคิดที่จะเลือกอาชีพจิตรกร โดยไม่ได้คำนึงถึงความต้องการของตลาดแรงงานเกี่ยวกับอาชีพนั้น ๆ หรือเฉพาะคุณสมบัติของอาชีพ เช่น อยากเป็นวิศวกรเพราะเป็นอาชีพที่มีรายได้ดี แต่ไม่ได้พิจารณาถึงความสามารถและความถนัดของตนเอง เป็นต้น

3) ระยะเวลาพิจารณาสภาพความเป็นจริง (Period Realistic Choice) เป็นระยะที่บุคคลมีอายุประมาณ 16 - 20 ปี เป็นระยะที่บุคคลจะมีการพิจารณาตนเองและอาชีพประกอบกัน ในระยะนี้ยังแบ่งเป็น 3 ระยะ ได้แก่

3.1) ระยะสำรวจอาชีพ (Exploration) เป็นระยะที่บุคคลจะสำรวจอาชีพว่าอาชีพใดจะมีความเหมาะสม เช่น การเลือกเรียนในวิชาต่าง ๆ หรือการหาประสบการณ์ในการทำงาน เป็นต้น

3.2) ระยะรวมตัวของความคิดที่จะเลือกอาชีพ (Crystallization) เป็นระยะที่บุคคลพร้อมที่จะเลือกอาชีพ เพราะบุคคลได้คิดไตร่ตรองในเรื่องอาชีพมากพอสมควรแล้ว

3.3) ระยะตัดสินใจเจาะจงเลือกอาชีพ (Specification) เป็นการตัดสินใจเลือกอาชีพที่เฉพาะเจาะจงในการประกอบอาชีพด้านใดเท่านั้น

Ginzberg เชื่อว่ากระบวนการตัดสินใจเลือกอาชีพของบุคคลจะเกิดควบคู่ไปกับชีวิตการทำงานของบุคคล หากการเลือกอาชีพในช่วงแรกของชีวิตการทำงานไม่นำไปสู่ความพึงพอใจในการทำงาน บุคคลอาจเลือกอาชีพใหม่ได้ ส่วนจะไปสู่อาชีพใหม่ได้มากน้อยนั้นขึ้นอยู่กับตัวแปรต่าง ๆ เช่น ความรับผิดชอบต่อครอบครัว โอกาสก้าวหน้า หรือแรงกดดันอื่น ๆ จากสิ่งแวดล้อม เป็นต้น นอกจากนี้ สภาพทางสังคมและการศึกษาก็มีอิทธิพลต่อการก้าวเข้าสู่ขั้นพัฒนาต่างกันด้วย

2.2.3.2 ทฤษฎีการเลือกอาชีพของ Roe

ทฤษฎีการเลือกอาชีพของ Roe (1956, quoted in Stoner and Freeman, 1992) ได้นำหลักพื้นฐานมาจากความเข้าใจตามทฤษฎีของ Maslow ซึ่งได้ให้ความสนใจต่อความต้องการของบุคคล ที่เชื่อว่าบุคคลในสังคมอยู่ภายใต้อิทธิพลความต้องการ ซึ่งทำให้บุคคลพยายามหาทางตอบสนองความต้องการของตน อาชีพในแนวคิดของ Roe จึงหมายถึงวิถีชีวิตหรือกิจกรรมที่บุคคลกระทำเกือบตลอดชีวิตเพื่อให้ได้รับการตอบสนองความต้องการของตนทุกระดับ วิถีชีวิตหรือรูปแบบของการดำเนินชีวิตของบุคคลจึงเป็นผลทางพันธุกรรมและสิ่งแวดล้อมในวัยเด็ก โดยทฤษฎีการเลือกอาชีพประกอบด้วย

1) อิทธิพลทางพันธุกรรม เป็นตัวกำหนดและจำกัดการพัฒนาคุณลักษณะต่าง ๆ ของมนุษย์ ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้บุคคลเกิดความต้องการ

2) อิทธิพลของทฤษฎีความต้องการของ Maslow ซึ่งได้จัดลำดับความต้องการของมนุษย์จากต่ำสุดไปถึงสูงสุด ดังนี้

2.2) ความต้องการทางด้านร่างกาย (Physical Need) เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานที่แต่ละบุคคลมีอยู่ในตัวเอง เช่น อาหาร น้ำ ที่อยู่อาศัย การพักผ่อน เป็นต้น

2.3) ความต้องการความปลอดภัย (Safety Need) เป็นความต้องการที่

แต่ละบุคคลต้องการที่จะปราศจากอันตรายทางกายและความกลัวที่จะสูญเสียงาน

2.4) ความต้องการทางสังคม (Social Need) คือการมีเพื่อนร่วมงานที่มีความเป็นมิตร มีความสัมพันธ์อันดีกับเพื่อนร่วมงาน

2.5) ความต้องการการยกย่อง (Esteem Need) คือการมีความรับผิดชอบงานที่มีความสำคัญสูง ได้รับคำชมเชย การยอมรับจากหัวหน้างาน และได้เลื่อนตำแหน่งหน้าที่การงานที่มีสถานภาพสูงขึ้น

2.6) ความต้องการความสำเร็จในชีวิต (Self-Actualization Need) ได้แก่ลักษณะการทำงานที่มีความยืดหยุ่นและมีอิสระสูง การให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และการมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

3) อิทธิพลของประสบการณ์ในวัยเด็กตอนต้น (Early Childhood Experiences) ซึ่งเป็นผลมาจากการเลี้ยงดูเด็กของบิดามารดาหรือผู้ปกครอง ซึ่งบางครอบครัวเลี้ยงดูบุตรแบบละเลยทอดทิ้ง การเลี้ยงดูด้วยอารมณ์แบบปกป้องมากเกินไป การเลี้ยงดูแบบเข้มงวด และการเลี้ยงดูแบบให้ความรักและความอบอุ่น เป็นต้น

จากทฤษฎีการเลือกอาชีพ Roe มีความเชื่อว่าองค์ประกอบด้านการเลี้ยงดูบุตรและความต้องการในระดับต่าง ๆ เป็นส่วนหนึ่งที่เกิดจากอิทธิพลของพันธุกรรมที่มีผลต่อความสำเร็จในการประกอบอาชีพของบุคคล ความสำเร็จจะมีมากน้อยเพียงไรขึ้นอยู่กับความสามารถและภูมิหลังทางเศรษฐกิจสังคมของบุคคล

2.2.3.3 ทฤษฎีพัฒนาการทางอาชีพของ Super

การพัฒนาการทางอาชีพของบุคคลจะมีการพัฒนาเป็นลำดับขั้นที่สัมพันธ์กับวงจรชีวิต โดยในแต่ละขั้นบุคคลจะแสดงพฤติกรรมที่แตกต่างกัน ทฤษฎีพัฒนาการทางอาชีพสร้างโดย Super (1957, quoted in Burack, 1984, Mondy and Noe, 1993, Cherrington, 1994, Griffin, 1996) ซึ่งได้นำความรู้ทางด้านจิตวิทยาพัฒนาการและทฤษฎีความคิดรวบยอดเกี่ยวกับตนเอง ความแตกต่างระหว่างกลุ่มและแนวคิดจากการวิเคราะห์ตนเองและอาชีพมาสร้างเป็นทฤษฎีพัฒนาการทางอาชีพ ซึ่ง Super เชื่อว่ามนุษย์มีความแตกต่างกันด้านความสามารถ ความสนใจและบุคลิกภาพ ทำให้แต่ละบุคคลมีความเหมาะสมในอาชีพที่แตกต่างกันออกไป โดย Super ได้เสนอหลักสำคัญของทฤษฎีไว้ 12 ประการ คือ

1) พัฒนาการด้านอาชีพ เป็นกระบวนการที่ต่อเนื่องกันและโดยทั่วไปจะไม่มีการย้อนกลับไปกลับมา

2) พัฒนาการด้านอาชีพ เป็นกระบวนการที่มีขั้นตอนและสามารถที่จะทำนายได้

- 3) พัฒนาการด้านอาชีพเป็นกระบวนการที่ดำเนินไปตลอดเวลา
- 4) ความรู้สึกนึกคิดเกี่ยวกับตนเองของบุคคลเริ่มขึ้นตั้งแต่ก่อนวัยรุ่น และจะชัดเจนขึ้นเมื่อเข้าสู่วัยรุ่น และจะมีผลต่อพัฒนาการด้านอาชีพในวัยรุ่น
- 5) บุคคลจะมองเห็นสภาพความเป็นจริงเกี่ยวกับการเลือกอาชีพมากขึ้นเมื่ออายุมากขึ้น ตั้งแต่วัยรุ่นตอนต้นจนถึงวัยผู้ใหญ่
- 6) ความสัมพันธ์และอาชีพของบิดามารดามีอิทธิพลต่อการเลือกอาชีพของบุตร
- 7) ความเจริญก้าวหน้าในการประกอบอาชีพของบุคคลมีความสัมพันธ์กับสติปัญญา สถานภาพทางเศรษฐกิจและสังคมของบิดามารดา ความต้องการ ค่านิยม ความสนใจ ทักษะในการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล
- 8) แขนงของอาชีพที่บุคคลเลือกเกี่ยวข้องกับความสนใจ ค่านิยมและความต้องการของบิดามารดาหรือผู้ปกครอง ทรัพยากรที่ใช้ในชุมชน ระดับและคุณภาพของการศึกษา โครงสร้างและแนวโน้มของอาชีพตลอดจนทัศนคติของคนในชุมชน
- 9) อาชีพในแต่ละอาชีพต้องการลักษณะพิเศษในด้านความสามารถ ความสนใจและบุคลิกภาพบางประการ แต่ก็มีความประกอบอาชีพหลาย ๆ อาชีพพร้อม ๆ กันในแต่ละอาชีพเป็นจำนวนมาก และมีอาชีพหลายอย่างให้แต่ละคนเลือก
- 10) ความพอใจในงานและชีวิตขึ้นอยู่กับการทำงานที่บุคคลมีอาชีพที่เหมาะสมกับความสามารถ ความสนใจ ค่านิยมและบุคลิกภาพด้านอื่น ๆ ของบุคคล
- 11) ระดับความพึงพอใจของบุคคลในอาชีพเป็นส่วนสำคัญกับระดับการใช้ความรู้สึกนึกคิดเกี่ยวกับตนเองทางด้านอาชีพ
- 12) งานและอาชีพเน้นความสำคัญของบุคลิกภาพมากทั้งชายและหญิง แม้ว่าบุคคลจะเน้นองค์ประกอบด้านอื่น ๆ เช่น กิจกรรมในสังคม เป็นต้น

Super ได้ทำการศึกษารูปแบบอาชีพ (Career Pattern) ของคนประมาณ 300 คน ติดต่อกันเป็นระยะเวลา 20 ปี ซึ่งผลการศึกษาได้สรุปลำดับขั้นการเลือกอาชีพของบุคคลได้ 5 ขั้นตอน ซึ่งจะพัฒนาเปลี่ยนแปลงไปเรื่อย ๆ ตามลำดับอายุ ดังต่อไปนี้

- 1) ขั้นเจริญเติบโต (Growth Stage) เริ่มตั้งแต่แรกเกิดจนถึงอายุ 14 ปี จะเป็นระยะที่บุคคลพัฒนามโนทัศน์ (Self-Concept) จากการมีปฏิสัมพันธ์กับคนในครอบครัว เพื่อน ครู และสังคม ในช่วงปลายของขั้นนี้ บุคคลจะเข้าสู่วัยรุ่นและจะเริ่มพัฒนาแนวคิดเกี่ยวกับความสามารถ ทักษะเฉพาะ และเริ่มสนใจอาชีพที่สอดคล้องกับความสนใจของบุคคล
- 2) ขั้นค้นหา (Exploration Stage) อยู่ในช่วงอายุประมาณ 15 - 24 ปี เป็นระยะที่บุคคลหาทางเลือกเกี่ยวกับอาชีพที่ชอบ เหมาะสมกับความสามารถของบุคคล เป็นวัยของ

การศึกษา มีโอกาสเรียนรู้งานขณะเรียน หรือกิจกรรมนอกเวลาเรียน พัฒนาค่านิยม แรงจูงใจด้านอาชีพ มีการศึกษาหาข้อมูลด้านงาน อาชีพ รวมทั้งการศึกษา ฝึกอบรมเพื่อเตรียมตัวเข้าสู่อาชีพในอนาคต

3) **ขั้นวางรากฐาน (Establishment Stage)** อยู่ในช่วงอายุ 25 - 44 ปี เป็นระยะของชีวิตการทำงานที่แท้จริง บุคคลจะพัฒนาตนเองด้านงานใน 3 ระยะ ได้แก่

3.1) **ระยะทดลอง (Trial)** เป็นช่วงต้นของขั้นนี้ จะอยู่ในช่วงอายุ 25 - 30 ปี เป็นระยะที่บุคคลเริ่มเข้าสู่อาชีพ เสมือนการทดลองงานต่าง ๆ เพื่อเป็นข้อมูลในการตัดสินใจเลือกงานที่จะทำต่อไปในอนาคต ซึ่งบุคคลจะพิจารณาจากความเหมาะสม และความพึงพอใจในงานที่ได้รับ

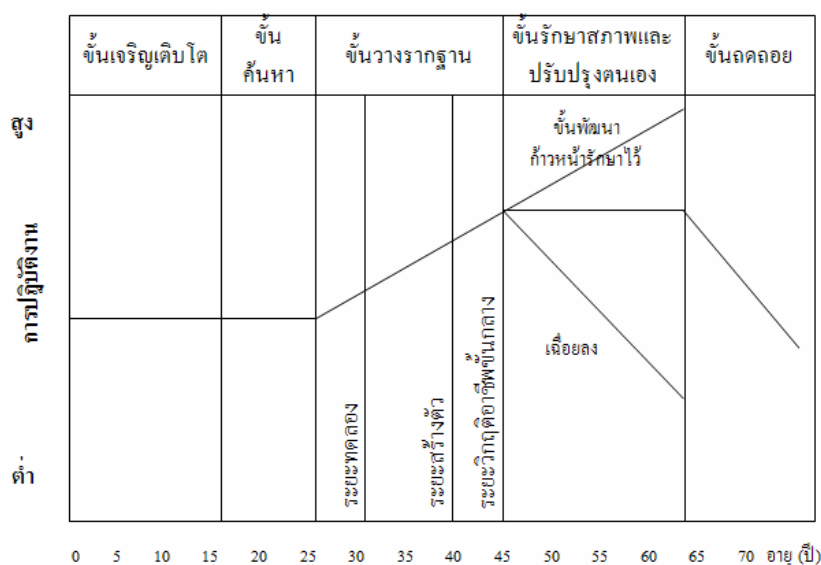
3.2) **ระยะสร้างตัว (Stabilization)** เป็นช่วงอายุระหว่าง 30 - 40 ปี ในระยะนี้บุคคลได้เลือกอาชีพที่แน่นอนสำหรับตนเอง และได้ตระหนักถึงโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน การวางแผนชีวิต อาจมีการเปลี่ยนงานเพื่อเพิ่มเติมประสบการณ์ มีการศึกษาเพิ่มเติม หรือมีการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง ในช่วงระยะแรกบุคคลจะตั้งความหวังไว้สูง หากมีการล้มเหลวจะรู้สึกผิดหวัง แต่ถ้าหากประสบความสำเร็จจะเป็นประสบการณ์ที่ดีต่อการทำงานขั้นต่อไป

3.3) **ระยะวิกฤติอาชีพขั้นกลาง (Mid-Career Crisis)** อยู่ในช่วงอายุประมาณ 40 - 44 ปี เป็นระยะที่บุคคลเริ่มตระหนักถึงคุณภาพชีวิตกับการทำงาน มีการประเมินความก้าวหน้าในงานเปรียบเทียบกับเป้าหมายทางอาชีพที่ได้ตั้งไว้ หากไม่สามารถบรรลุได้ตามเป้าหมายสูงสุดที่ตั้งไว้อาจจะรู้สึกพึงพอใจกับความสำเร็จที่ได้รับในปัจจุบัน จนไม่ต้องการไปสู่เป้าหมายที่วางแผนไว้ และเริ่มแสวงหาความมั่นคง ความเป็นอิสระ และคุณภาพชีวิตที่ได้จากงาน

4) **ขั้นรักษาสภาพและปรับปรุงตนเอง (Self Maintenance and Self Adjustment)** อยู่ในช่วงอายุประมาณ 45 - 64 ปี บุคคลส่วนใหญ่จะยอมรับรักษาสภาพชีวิตและอาชีพตามที่เป็นอยู่ จึงมุ่งรักษางานหรือตำแหน่งไว้ บางคนยังมีการพัฒนาความก้าวหน้า เริ่มงานขั้นสูง แต่บางคนอาจไม่มีการเริ่มงานใหม่อีก และอาจจะเริ่มมีการเสื่อมถอยปรากฏในช่วงปลายของขั้นตอนนี้ แต่อย่างไรก็ตาม Walker (1980) ชี้ว่า ในปัจจุบันขั้นนี้จะมีการขยายกว้างออกตามอายุเฉลี่ยของประชากรที่เพิ่มสูงขึ้น ซึ่งส่งผลให้บุคคลต้องการการพัฒนาอาชีพมากกว่าในอดีต

5) **ขั้นถดถอย (Decline Stage)** เป็นช่วงอายุ 65 ปีขึ้นไป บุคคลต้องเผชิญกับความเสื่อมของร่างกาย จิตใจ การลดอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบในงานลง บุคคลจะลดความคาดหวังหรือแรงจูงใจลง ต้องเรียนรู้ยอมรับ และพัฒนาบทบาทใหม่ในการเป็นผู้ให้คำปรึกษางานแก่คนรุ่นใหม่ และช่วงหลังจากเกษียณอายุจะเป็นภาวะแสวงหาทางเลือกที่ตนพอใจในการใช้ประโยชน์จากประสบการณ์ที่สั่งสมมาตลอดชีวิตการทำงาน

ขั้นตอนพัฒนาการทางอาชีพของ Super สามารถแสดงเป็นแผนภูมิได้ดังนี้



ภาพที่ 2.1 ขั้นตอนพัฒนาการทางอาชีพของ Super

ที่มา : Griffin, 1996

จากภาพที่ 2.1 แสดงให้เห็นว่าบุคคลจะเริ่มค้นหาทางเลือกของอาชีพในช่วงแรก และทดลองงานที่มีความเหมาะสมกับความสามารถของตนเอง เมื่อพบงานที่ตนพึงพอใจแล้วจะวางรากฐานอาชีพและรักษาสภาพไว้ ในช่วงนี้จะพบวิกฤตอาชีพชั้นกลาง บุคคลจะได้รับความกดดันทั้งจากงานและครอบครัว ต้องตัดสินใจเลือกอย่างใดอย่างหนึ่ง หลังจากเลือกแล้วบุคคลอาจก้าวหน้าในอาชีพต่อไป หยุดอยู่กับที่หรือเฉื่อยชาลงและอาจเข้าสู่ภาวะถดถอยก่อนเวลาอันควร

2.2.3.4 ทฤษฎีทางอาชีพและวงจรชีวิตของ Levinson

ทฤษฎีทางอาชีพและวงจรชีวิตของ Levinson et al. (1978, quoted in Stoner and Freeman, 1992) เป็นการเสนอทฤษฎีหลังจากที่ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างอาชีพและวงจรชีวิต โดยการสัมภาษณ์บุคคล 4 กลุ่มอาชีพ ได้แก่ คนงานในโรงงานอุตสาหกรรม ผู้บริหารในองค์กรธุรกิจ นักชีววิทยาในมหาวิทยาลัย และนักประพันธ์ กลุ่มละ 40 คน อายุระหว่าง 35 - 45 ปี ทำการศึกษาในช่วงปลายยุคปี 1960 ถึงตอนต้นยุค 1970 พบว่า บุคคลในวัยผู้ใหญ่จะประสบกับวิกฤตหรือการเปลี่ยนแปลงในอาชีพทุกระยะ 5 - 7 ปี ดังนี้

1) การเปลี่ยนแปลงในวัยผู้ใหญ่ตอนต้น (Early Adult Transition) อยู่ในช่วงอายุ 17-22 ปี เป็นช่วงที่บุคคลจะเป็นอิสระด้านความเป็นอยู่จากบิดา มารดา หรือผู้ปกครอง มีความเป็นตัวของตัวเอง บางคนอาจสำเร็จการศึกษาและเริ่มประกอบอาชีพ

2) การเข้าสู่โลกของผู้ใหญ่ (Entries the Adult World) อยู่ในช่วงอายุ 22 - 28 ปี ในระยะนี้บุคคลจะสำเร็จการศึกษาและเริ่มวางแผนชีวิต ค้นหาและเลือกรูปแบบการดำเนิน

ชีวิตรวมทั้งค้นหาอาชีพที่พึงพอใจและเป็นการเข้าสู่วัยผู้ใหญ่เต็มตัว

3) การเปลี่ยนแปลงในช่วงอายุ 30 ปี (Age-30 Transition) อยู่ในช่วงอายุ 28 - 33 ปี เป็นระยะที่บุคคลจะทบทวนความก้าวหน้าและเป้าหมายอาชีพที่วางไว้ หากประสบความสำเร็จ ความก้าวหน้าและพึงพอใจ บุคคลจะดำเนินชีวิตตามแนวทางเดิม หากไม่เป็นไปตามแผนที่วางไว้ บุคคลจะเปลี่ยนแปลงตนเอง ซึ่งถือเป็นการเปลี่ยนแปลงครั้งสำคัญของบุคคล เป็นการเปลี่ยนแปลงที่รุนแรงและยุ่งยาก เช่น การย้ายที่ทำงาน เปลี่ยนงาน ในบางคนอาจมีปัญหาในชีวิตการสมรส เช่น แยกกันอยู่หรือหย่าร้าง เป็นต้น

4) การวางรากฐานอาชีพ (Setting Down) อยู่ในช่วงอายุ 34 - 40 ปี เป็นช่วงที่บุคคลจะทุ่มเทความสนใจไปทำงานและความก้าวหน้าทางอาชีพ พัฒนาความเป็นตนเอง สังคมและเพื่อน จะลดอิทธิพลต่องานอาชีพลง แต่จะหาผู้อุปถัมภ์ในองค์กร ซึ่งเป็นผู้ที่ให้ความช่วยเหลือในการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพ แต่บางคนอาจประสบความสำเร็จสูงในการหาผู้ที่มีความสามารถสูงในองค์กรมาสนับสนุนตนเอง

5) การเปลี่ยนแปลงในวัยกลางคน (Mid-Life Transition) อยู่ในช่วงอายุ 40 - 45 ปี เป็นการเปลี่ยนแปลงครั้งที่ 2 โดยบุคคลจะทบทวนความก้าวหน้าในอาชีพและชีวิตอีกรอบหนึ่ง หากพึงพอใจในอาชีพจะพัฒนางานต่อไปอย่างมีประสิทธิภาพ แต่ในทางตรงกันข้ามหากไม่เป็นไปตามที่คาดหวังจะพบภาวะวิกฤตชีวิตในช่วงกลาง (Mid-Life Crisis) บุคคลจะมีอารมณ์แปรปรวน โศกเศร้า พฤติกรรมเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ไม่พึงประสงค์ เช่น ขาดงาน ดิสุรา เป็นต้น

6) การเข้าสู่วัยผู้ใหญ่ตอนกลาง (Entering Middle Adulthood) อยู่ในช่วงอายุ 45 - 50 ปี บุคคลจะประเมินการเปลี่ยนแปลงในวัยกลางคน และจะตั้งความคาดหวังในอาชีพใหม่ ให้ความสนใจในสัมพันธภาพระหว่างผู้ร่วมงานที่ทำงานร่วมกันมาและสร้างสัมพันธภาพกับผู้มาใหม่ ในระยะนี้ บางคนอาจเกิดความถดถอยหรือพบอุปสรรคในงานและชีวิต แต่บางคนอาจมีความพึงพอใจในงานสูง

7) การเปลี่ยนแปลงในวัย 50 ปี (Age-50 Transition) อยู่ในช่วงอายุ 50 - 55 ปี บุคคลที่ประสบภาวะวิกฤตในช่วงกลาง และยังไม่สามารถพัฒนาความพึงพอใจในปัญหาด้านงานอาชีพเหล่านั้นได้ จะยังคงประสบวิกฤตเหมือนที่เคยประสบในวัยกลางคนอีกครั้งหนึ่ง

8) การสิ้นสุดวัยผู้ใหญ่ตอนกลาง (Culmination of Middle Adulthood) อยู่ในช่วงอายุ 55 - 60 ปี เป็นระยะที่ก้าวเข้าสู่ภาวะคงที่อีกครั้งหนึ่ง แม้ว่าความคาดหวังในอาชีพจะบรรลุผลสำเร็จหรือไม่ บุคคลจะยอมรับได้ตามสภาพที่เป็นจริงและจะยอมรับการเกษียณอายุ มีการเตรียมตัวสำหรับการออกจากงาน บุคคลที่ยอมรับความจริงของชีวิตได้จะมีความสุขในชีวิต

9) การเปลี่ยนแปลงในวัยผู้ใหญ่ตอนปลาย (Last Adult Transition) อยู่ในช่วงอายุ 60 - 65 ปี คนส่วนใหญ่จะเกษียณอายุในช่วงนี้ ซึ่งจะกระทบกับความรู้สึกของบุคคลและ

ทักษะของคนแวดล้อม บุคคลที่ประสบความสำเร็จและมีความสุขจากการทำงานจะมีความพร้อมในการออกจากงาน ในทางตรงกันข้าม บางคนที่มีประสบการณ์ในอาชีพที่ไม่ดี อาจเกิดความคับข้องใจ และพยายามหลีกเลี่ยงการเผชิญกับความรู้สึกลึกๆ

10) การเข้าสู่วัยผู้ใหญ่ตอนปลาย (Last Adulthood) อยู่ในช่วงอายุ 65 ปีขึ้นไป เป็นระยะที่บุคคลจะทบทวน ประเมินและสรุปประสบการณ์ต่าง ๆ ที่ผ่านมาในชีวิต ทั้งความรับผิดชอบด้านอาชีพส่วนใหญ่ จะมีความสุขกับการพักผ่อนและทำในสิ่งที่ไม่ได้ทำในวัยที่ผ่านมา บางคนอาจมีปัญหาด้านการเงินและสุขภาพ และบางคนยังคงเรียนรู้สิ่งต่าง ๆ ได้ต่อไปอีก

2.2.3.5 ทฤษฎีขั้นตอนทางอาชีพของ Schein

แนวคิดขั้นตอนอาชีพและประเด็นด้านอาชีพของ Schein (1978, quoted in Gordon, 1993) เป็นการพัฒนารูปแบบขั้นตอนอาชีพและประเด็นด้านอาชีพ (Career Stages and Issues) ซึ่งมีความสัมพันธ์กันในแต่ละขั้นตอน สามารถสรุปได้ดังตารางที่ 2.3 ดังนี้

ตารางที่ 2.3 ขั้นตอนอาชีพและประเด็นอาชีพ

ขั้นตอนอาชีพ	ประเด็นของงานอาชีพ	งาน/กิจกรรมเฉพาะ
การเจริญก้าวหน้าและค้นหาอาชีพ	พัฒนาความสามารถพื้นฐานของตนเองสำหรับการเลือกอาชีพโดยการศึกษาหรือฝึกอบรม	พัฒนาและค้นหาความต้องการ ความสนใจ และหาข้อมูลอาชีพ
การเข้าสู่โลกของการทำงาน	เริ่มอาชีพหรือการเป็นสมาชิกขององค์กร	เรียนรู้การเอาใจใส่และรักษางาน
การฝึกอบรมงานพื้นฐาน	เริ่มเป็นสมาชิกที่มีประสิทธิภาพขององค์กร	เรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ รวมทั้งการสร้างสัมพันธภาพกับหัวหน้างานและผู้ร่วมงาน
สมาชิกขององค์กรในอาชีพขั้นต้น	มีความรับผิดชอบและปฏิบัติงานได้สำเร็จด้วยตนเอง พัฒนาความสามารถและทักษะพิเศษในงาน	ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ยอมรับสถานภาพของการเป็นผู้ได้บังคับบัญชา ริเริ่มและพัฒนาความคาดหวังที่เป็นจริง
สมาชิกขององค์กรในอาชีพขั้นกลาง	เลือกงานที่มีความเหมาะสมกับตนเอง รักษาความสามารถด้านเทคนิคและวางแผนแนวทางอาชีพของตนเองอย่างชัดเจน	มีความเป็นอิสระในการทำงาน ประเมินแรงจูงใจและความสามารถของตนเองร่วมกับโอกาสความก้าวหน้าในองค์กร
ภาวะวิกฤตอาชีพขั้นกลาง	ประเมินความก้าวหน้ากับเป้าหมายในอาชีพที่วางไว้ เลือกความสำคัญระหว่างงานกับครอบครัว	ตระหนักถึงการเลือกอาชีพตามความเหมาะสมที่แท้จริงของตนเอง

ตารางที่ 2.3 (ต่อ)

ขั้นตอนอาชีพ	ประเด็นของงานอาชีพ	งาน/กิจกรรมเฉพาะ
อาชีพขั้นปลายใน	เริ่มบทบาทที่เลี้ยง ความสนใจในสิ่ง	รักษาทักษะด้านการปฏิบัติงานและพัฒนา
บทบาทสมาชิก	ต่าง ๆ ขยายกว้างขึ้นและมีทักษะ	ทักษะด้านสัมพันธภาพระหว่างบุคคล มีการ
องค์กร	ความเชี่ยวชาญในงานอย่างลึกซึ้ง	ร่วมงานกับผู้ร่วมงานที่มีอายุน้อยกว่า
อาชีพขั้นปลายใน	ใช้ทักษะและความสามารถในการงาน	เพิ่มความรับผิดชอบและมีอำนาจใน
บทบาทผู้นำ	ส่วนรวมขององค์กร มีบทบาท	องค์กร รวมทั้งสร้างความสมดุลระหว่าง
	คัดเลือกและพัฒนาผู้ได้บังคับบัญชา	ครอบครัวยุกับอาชีพ
ขั้นถดถอย	เรียนรู้และยอมรับการถูกลดอำนาจ	ค้นหาแหล่งความพึงพอใจใหม่
	และความรับผิดชอบในงาน	
การเกษียณอายุ	ปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงวิถีชีวิต	รักษาความรู้สึกและคุณค่าของตนเองใน
	ใหม่หลังการเกษียณอายุ	สภาพที่พ้นจากอำนาจหน้าที่ในอาชีพ

ที่มา : Gordon, 1993, p.83

การเข้าสู่อาชีพในครั้งแรกของบุคคล Schein ได้อธิบายว่า บุคคลจะพยายามสร้างการยอมรับในหมู่สมาชิกขององค์กรอย่างรวดเร็วที่สุดเท่าที่จะทำได้ มีการเรียนรู้งานประจำ เรียนรู้หัวหน้างานและเพื่อนร่วมงานไปพร้อม ๆ กัน มีการใช้ความพยายามในการปฏิบัติบทบาทสมาชิกที่มีประสิทธิภาพขององค์กรอย่างรวดเร็ว ซึ่งจะสร้างความผูกพันระยะยาวระหว่างบุคคลกับองค์กร

ในอาชีพช่วงต้นบุคคลจะเริ่มตระหนักถึงความก้าวหน้าและเส้นทางอาชีพของตนเองจะแสวงหาที่เลี้ยง (Mentor) เพื่อช่วยสนับสนุนการปฏิบัติงานและความก้าวหน้าในอาชีพ ระยะแรกบุคคลจะมุ่งเน้นการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ ยอมรับหน้าที่ความรับผิดชอบ การอยู่ได้ การบังคับบัญชา การมอบหมายงาน และการพัฒนาทักษะความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน

การเป็นสมาชิกขององค์กรในอาชีพขั้นต้นดังกล่าว บุคคลจะเพิ่มความรับผิดชอบ มีอิสระในการทำงาน พัฒนาทักษะด้านปฏิบัติงานหรือการเข้าสู่ตำแหน่งบริหาร ถ้ายังคงทำงานด้านปฏิบัติการ ต้องมีความมั่นใจว่าสามารถพัฒนาทักษะความรู้ได้อย่างต่อเนื่องและทันต่อการเปลี่ยนแปลงในวิชาชีพ ซึ่งจะไม่ใช่ผู้ปฏิบัติงานที่หยุดอยู่กับที่ (Plateaued Performers) และองค์กรต้องไม่มีข้อจำกัดในโอกาสความก้าวหน้าหรือข้อจำกัดในการเพิ่มพูนความรับผิดชอบในงานให้กับตนเอง ในอาชีพขั้นกลาง บางคนอาจพบกับภาวะความยุ่งยากในการเปลี่ยนแปลงชีวิตและอาชีพทำให้บุคคลต้องประเมินสภาพปัจจุบันของตนเอง ผู้ชายบางคนอาจมีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมและหางานใหม่ สำหรับผู้หญิงจะประเมินความสมดุลของการดูแลครอบครัวกับความก้าวหน้า

หน้าในอาชีพ ซึ่งอาจมีการเลือกอาชีพใหม่

เมื่อบุคคลผ่านการปรับเปลี่ยนของอาชีพชั้นกลางแล้ว ผู้ที่ยังคงอยู่กับองค์กรจะมีบทบาทในการกำหนดทิศทางการดำเนินงานขององค์กร โดยขึ้นอยู่กับทักษะ ความสนใจ แรงจูงใจ วัฒนธรรมและเป้าหมายขององค์กร บุคคลจะมีการเปลี่ยนแปลงบทบาทเป็นพี่เลี้ยงให้กับผู้ร่วมงานที่มีอายุน้อยกว่า

จากการศึกษาของ Clawson, Kotter, and McArthur (1992) ได้วิเคราะห์ทฤษฎีขั้นตอนชีวิตและขั้นตอนอาชีพของนักวิชาการหลาย ๆ คน เพื่อหาความสอดคล้องของพฤติกรรม สามารถสรุปขั้นตอนอาชีพตามช่วงอายุของบุคคล ได้ดังภาพที่ 2.2

แนวคิดทฤษฎี	อายุ (ปี)						
	20	30	40	50	60	70	
Super (1957)		ขั้นวางรากฐาน			ขั้นรักษาสภาพและปรับปรุงตนเอง		ขั้นถดถอย
		ระยะทดลอง	ระยะสร้างตัว	ระยะวิกฤตอาชีพชั้นกลาง			
Levinson (1978)		การเข้าสู่โลกของผู้ใหญ่	การเปลี่ยนแปลงในช่วงอายุ 30	การวางรากฐานอาชีพ	การเปลี่ยนแปลงวัยตอนกลางคน	การเข้าสู่วัยผู้ใหญ่ตอนกลาง	การเปลี่ยนแปลงวัยผู้ใหญ่ตอนปลาย
Schein (1978)		การเข้าสู่โลกการทำงาน	การมีส่วนร่วมในงานขั้นพื้นฐาน	สมาชิกองค์การในอาชีพชั้นกลาง	อาชีพชั้นกลางในบทบาทสมาชิกขององค์การ	อาชีพชั้นปลายในบทบาทผู้นำองค์กร	ขั้นถดถอย
แนวคิดทฤษฎี	20	30	40	50	60	70	
	อายุ (ปี)						

ภาพที่ 2.2 การจำแนกขั้นตอนอาชีพตามช่วงอายุ

ที่มา : Clawson et al., 1992

จากทฤษฎีทางอาชีพสามารถสรุปได้ว่า การเลือกอาชีพและพัฒนาการทางอาชีพของบุคคลต่างก็มีเป้าหมายที่ต้องการก้าวไปสู่อาชีพที่ตนเองปรารถนา ถึงแม้ว่าความต้องการทางอาชีพจะมีการปรับเปลี่ยนไปตามช่วงอายุและสิ่งแวดล้อมก็ตาม แต่บุคคลก็ยังมีความต้องการซึ่งเป็นไปตามทฤษฎีความต้องการของ Maslow ดังนั้น บุคคลจึงได้พยายามและแสวงหาโอกาสเพื่อที่จะตอบสนองความต้องการของตนเอง และความปรารถนาก้าวหน้าในอาชีพก็เป็นอีกความต้องการของบุคคลที่ต้องการให้บรรลุตามเป้าหมาย

2.2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความปรารถนาก้าวหน้าในอาชีพ

แนวคิดทฤษฎีทางอาชีพ ซึ่งให้เห็นว่าบุคคลจะมีความปรารถนาก้าวหน้าในอาชีพในตนเอง การเลื่อนตำแหน่งไปสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นบุคคลจะต้องมีการวางแผนทางอาชีพ แต่ทั้งนี้ บุคคลจะสามารถประสบความสำเร็จตามแผนที่วางไว้ได้นั้นมีปัจจัยหลายประการที่จะสามารถสนับสนุนให้บุคคลบรรลุเป้าหมายตามแผนได้ นักวิชาการได้ทำการศึกษาเพื่อหาปัจจัยที่มีผลต่อความปรารถนาก้าวหน้าในอาชีพ ดังรายงานการวิจัยต่อไปนี้

งานวิจัยต่างประเทศ

Chew and Zhu (2002) ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความปรารถนาก้าวหน้าในอาชีพของผู้จัดการชาวสิงคโปร์ในการไปปฏิบัติงานในต่างประเทศ โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 357 คน พบว่า ครอบครัว ซึ่งหมายถึง คู่สมรสและบุตร รวมถึงลักษณะส่วนบุคคลเป็นปัจจัยสำคัญต่อความปรารถนาก้าวหน้าในอาชีพในการตัดสินใจของผู้บริหารชาวสิงคโปร์ที่ได้รับมอบหมายให้ไปปฏิบัติงานในต่างประเทศ Hite and McDonald (2003) ศึกษาการปรับเปลี่ยนและการปรับตัวของกลุ่มที่ไม่ใช่ผู้บริหารหญิงต่อความปรารถนาก้าวหน้าในอาชีพ พบว่ากลุ่มที่ไม่ใช่กลุ่มผู้บริหารจะมีปัจจัยด้านความมั่นคงของงานและระบบการสนับสนุนจากองค์กร ที่สนับสนุนเป้าหมายในอาชีพของพวกเขา จากงานวิจัยที่ศึกษาถึงความปรารถนาก้าวหน้าในอาชีพที่ทำให้ผู้บริหารมีความปรารถนาก้าวหน้าในอาชีพส่วนใหญ่ได้รับแรงจูงใจมาจาก ค่าจ้าง ค่าตอบแทนที่สูงขึ้น ความเชื่อมั่นในความสามารถของตัวเอง การได้รับการสนับสนุนจากครอบครัว สังคม และการไม่มีอคติเรื่องเพศ และพบว่าปัญหาระหว่างความขัดแย้งในงานและครอบครัวไม่มีผลต่อความปรารถนาก้าวหน้าในอาชีพ นอกจากนั้นยังมีปัจจัยอื่นที่มีความสัมพันธ์ต่อความปรารถนาก้าวหน้าในอาชีพ เช่น ความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง (Self-Efficacy) และการสนับสนุนทางสังคม (Social-Support) เป็นต้น

Seals (2005) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อพัฒนาการทางอาชีพของผู้หญิงด้านภาวะผู้นำในวิทยาลัยชุมชนและเทคนิค โดยใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูลของกลุ่มตัวอย่างจำนวน 147 คน พบว่าอุปสรรคในการพัฒนาการทางอาชีพ คือ ความรับผิดชอบต่อครอบครัว การขาดความเชื่อมั่นในตนเอง การมีอคติเรื่องเพศ เชื้อชาติ และอายุ ส่วนปัจจัยที่อิทธิพลต่อการความปรารถนาก้าวหน้าในอาชีพคือการได้รับสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา หน่วยงาน เป็นต้น

Ming (2006) ศึกษาความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง ความขัดแย้งในงานและครอบครัว การสนับสนุนทางสังคม ทักษะที่เกี่ยวข้องกับบทบาททางเพศ กับความปรารถนาก้าวหน้าในอาชีพของผู้บริหารหญิงระดับกลาง ในบริษัทกลุ่มโรงงานการผลิตของประเทศมาเลเซียจำนวน 109 คน พบว่าความขัดแย้งในงานและครอบครัวไม่มีผลกระทบต่อความปรารถนาก้าวหน้าในอาชีพของผู้บริหารหญิงระดับกลาง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Izraeli (1993) ที่ศึกษาเกี่ยวกับผู้บริหารหญิง

และชายในอิสราเอลพบว่า งานในหน้าที่การงานของผู้บริหารหญิง ไม่ได้ก่อให้เกิดความขัดแย้งระหว่างการทำงานและครอบครัว

จากงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความปรารถนาก้าวหน้าในอาชีพส่วนใหญ่ได้อ้างอิงจากทฤษฎีทางอาชีพซึ่งเป็นการศึกษาการเลือกอาชีพของบุคคล พัฒนาการทางอาชีพของบุคคล สำหรับงานวิจัยที่ศึกษาถึงปัจจัยที่มีผลต่อความปรารถนาก้าวหน้าในอาชีพของผู้บริหารหญิงในประเทศไทย ยังมีไม่มาก แต่จากการศึกษาวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องพบว่าปัจจัยที่น่าจะมีอิทธิพลต่อความปรารถนาก้าวหน้าในอาชีพที่สำคัญ ๆ ได้แก่ ความขัดแย้งในงานและครอบครัว ความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง และการสนับสนุนทางสังคม

2.3 แนวคิดเกี่ยวกับความขัดแย้งในงานและครอบครัว

ความขัดแย้งในงานและครอบครัวเป็นรูปแบบหนึ่งของความขัดแย้งด้านบทบาทของคนอันเป็นผลจากแรงกดดันที่เข้ากันไม่ได้ของบทบาททางครอบครัวและบทบาทด้านการทำงาน แม้คนทำงานส่วนใหญ่มักจะประสบปัญหาจากการที่ชีวิตถูกรบกวนจากหน้าที่การงาน (Frone, Russell, and Cooper, 1992) แต่การศึกษาที่ผ่านมาพบว่า ทั้งงานและชีวิต อาจส่งผลกระทบต่อกันและกันได้ นอกจากการทำงานจะสามารถส่งผลกระทบต่อชีวิตครอบครัวแล้ว (งานกระทบชีวิต) ชีวิตครอบครัวก็สามารถมีผลกระทบต่อชีวิตการทำงาน (ชีวิตกระทบงาน) ได้เช่นเดียวกัน โดย Frone et al. (1992) กล่าวว่า การทำงานและชีวิตมีผลกระทบต่อกันและกัน อาจทำให้เกิดผลลัพธ์ต่อพฤติกรรมและความรู้สึกรู้สีกของบุคคลแต่ละคนต่างกันไป เช่น งานกระทบชีวิต มีความสัมพันธ์กับการขาดงาน แต่สภาวะชีวิตกระทบงานไม่เกี่ยวข้องกับการขาดงาน งานกระทบชีวิตมีความสัมพันธ์กับความไม่พอใจในการทำงาน แต่สภาวะชีวิตกระทบงานไม่มีความสัมพันธ์ดังกล่าว ชีวิตกระทบงานมีความสัมพันธ์กับการเกลียดงาน แต่สภาวะงานกระทบชีวิตไม่ได้ทำให้คนเกลียดงาน เป็นต้น

2.3.1 ความหมายของความขัดแย้งในงานและครอบครัว

Kahn, Wolfe, Quinn, Snock, and Rosenthal (1964) ให้นิยามความขัดแย้งในงานและครอบครัวว่า เป็นความขัดแย้งระหว่างบทบาท (Interrole Conflict) จะเกิดขึ้นเมื่อการตอบสนองต่อบทบาทหนึ่งไม่สามารถเข้ากันได้กับการตอบสนองต่ออีกบทบาทหนึ่งของบุคคล

Katz and Kahn (1978) ชี้ว่า ความขัดแย้งระหว่างการทำงานกับครอบครัวเป็นความต้องการของบทบาทหนึ่งที่ทำให้การปฏิบัติในอีกบทบาทหนึ่งมีความยากลำบากขึ้น

Greenhaus and Beutell (1985) ชี้ว่า ความขัดแย้งระหว่างการทำงานกับครอบครัวว่าเกิดขึ้นเมื่อความต้องการที่จะเข้าไปมีส่วนร่วมในอีกบทบาทหนึ่ง เช่น บทบาทในงานของบุคคลหนึ่งต้องการให้เข้าประชุมในวันเสาร์ตอนเช้า ในขณะที่บทบาทในครอบครัวของบุคคลนั้นก็ต้องการให้

ไปวัดกับครอบครัว เป็นต้น

O' Driscoll, Ilgen, and Hildreth (1992) กล่าวว่า ความขัดแย้งระหว่างบทบาทเกิดจากการที่บุคคลต้องแบ่งเวลาที่เคยให้กับงานหรือสิ่งสำคัญอื่น ๆ ที่นอกเหนือไปจากงานมาให้กับอีกสิ่งหนึ่ง ทำให้เกิดผลกระทบต่อความรู้สึกและพฤติกรรมตอบสนองที่เขาเคยมีให้กับงานหรือสิ่งสำคัญอื่น ๆ ที่นอกเหนือไปจากงาน

Adams, King, and King (1996) กล่าวว่า ความขัดแย้งระหว่างการทำงานกับครอบครัวเกิดขึ้นเมื่อความต้องการมีส่วนร่วมในด้านหนึ่งขัดแย้งกับความต้องการมีส่วนร่วมในอีกด้านหนึ่ง

Netermeyer, Boles, and McMurrian (1996) กล่าวว่า เป็นความขัดแย้งระหว่างบทบาทอีกรูปแบบหนึ่ง ซึ่งเกิดจากแรงกดดันจากบทบาทการเป็นสมาชิกในกลุ่มหนึ่งขัดแย้งกับความกดดันที่มาจากบทบาทการเป็นสมาชิกของอีกกลุ่มหนึ่ง ความขัดแย้งจากงานไปสู่ครอบครัว เป็นความขัดแย้งระหว่างบทบาทที่เกิดจากความต้องการของงาน การอุทิศเวลาให้งาน ความเครียดจากงานมีผลต่อการแสดงความรับผิดชอบต่อครอบครัว และความขัดแย้งจากครอบครัวก็ส่งผลต่อการทำงานเป็นความขัดแย้งระหว่างบทบาทที่เกิดจากความต้องการของครอบครัว การใช้เวลาร่วมกับครอบครัวและความเครียดที่เกิดจากครอบครัวมีผลต่อการแสดงความรับผิดชอบในงาน

จากความหมายของความขัดแย้งในงานและครอบครัวข้างต้น สรุปได้ว่า ความขัดแย้งในงานและครอบครัวเป็นความไม่สอดคล้องกันระหว่างบทบาทการเป็นสมาชิกในที่ทำงานและบทบาทการเป็นสมาชิกในครอบครัว ทำให้การมีส่วนร่วมในอีกบทบาทหนึ่งลำบากขึ้น เกิดความขัดแย้งในการอุทิศเวลาและการแสดงบทบาทการเป็นสมาชิกของทั้งสองบทบาท ส่งผลต่อหน้าที่การงานและอาชีพ

2.3.2 แนวคิดความขัดแย้งในงานและครอบครัว

ได้มีนักวิชาการที่ได้แสดงแนวคิดความขัดแย้งในงานและครอบครัวไว้ ดังต่อไปนี้

Kelly and Voydanoff (1985) กล่าวว่า ความขัดแย้งในงานและครอบครัวเกิดจากความต้องการเวลา พลังงานและภาระผูกพันที่เพิ่มมากขึ้นในแต่ละบทบาท ทำให้เกิดความขัดแย้งในบทบาท 2 ลักษณะ คือ

1) ความมากเกินไป (Overload) เกิดขึ้นเมื่อความต้องการทั้งหมดต่อเวลาและพลังงานที่เชื่อมโยงกับกิจกรรมของบทบาทที่หลากหลายนั้นมากเกินไปที่จะกระทำบทบาททั้งหมดได้เหมาะสม

2) การรบกวน (Interference) เกิดขึ้นเมื่อความต้องการที่ขัดแย้งกันสร้างความยากลำบากในการที่จะปฏิบัติตามความต้องการในบทบาทที่หลากหลาย โดย Wiley (1987) ได้

แบ่งรูปแบบการรบกวนที่นำไปสู่ความขัดแย้งเป็น 2 แบบ คือ

2.1) ความขัดแย้งที่เกิดจากครอบครัวเข้าไปรบกวนงาน (Family Interfered with Work Conflict : FWC) เป็นความขัดแย้งที่เกิดจากความต้องการของบทบาทในครอบครัวเข้าไปรบกวนในการกระทำตามความต้องการของบทบาทในงานของบุคคล ซึ่งคล้ายกับความหมายของ Netemeyer et al. (1996) ที่ให้ความหมายว่า ความขัดแย้งที่เกิดจากครอบครัวเข้าไปรบกวนงาน เป็นรูปแบบของความขัดแย้งระหว่างบทบาทที่เกิดจากความต้องการทั่วไป เวลาที่ทุ่มเท และความเครียดที่เกิดจากครอบครัวไปรบกวนกระทำตามความรับผิดชอบที่เกี่ยวข้องกับงาน

2.2) ความขัดแย้งที่เกิดจากงานเข้าไปรบกวนครอบครัว (Work Interfered with Family Conflict : WFC) เป็นความขัดแย้งที่เกิดจากความต้องการของบทบาทในงานเข้าไปรบกวนการกระทำตามความต้องการของบทบาทในครอบครัว ซึ่งคล้ายกับความหมายของ Netemeyer et al. (1996) ที่ให้ความหมายว่า ความขัดแย้งที่เกิดจากงานเข้าไปรบกวนครอบครัว เป็นรูปแบบของความขัดแย้งระหว่างบทบาทที่เกิดจากความต้องการทั่วไป เวลาที่ทุ่มเทไป และความเครียดที่เกิดจากงานเข้าไปขัดขวางการกระทำตามความรับผิดชอบที่เกี่ยวกับครอบครัว

Lambert (1990) และ Kossek and Ozeki (1998) กล่าวว่า ทฤษฎีความสัมพันธ์ระหว่างงานกับครอบครัวมี 3 ทฤษฎี ดังนี้

1) ทฤษฎีแบบแบ่งส่วน (Segmentation) เป็นการแยกจากกันอย่างเป็นอิสระต่อกันระหว่างงานกับครอบครัว โดยไม่ส่งผลกระทบซึ่งกันและกัน นักวิจัยได้นำแนวคิดดังกล่าวนี้มาใช้ในการอธิบายพนักงานระดับปฏิบัติการที่ไม่มีความรู้สึกรู้สึกผูกพันและไม่มีความพึงพอใจในงาน พวกเขาสามารถแยกงานและครอบครัวออกจากกัน เพื่อจัดการความเครียดที่มาจากการทำงาน

2) ทฤษฎีแบบชดเชย (Compensation) เป็นความพยายามชดเชยเมื่อบุคคลเกิดความไม่พึงพอใจหรือไม่มีความผูกพันในงาน จะหาความพึงพอใจจากอีกสิ่งหนึ่ง ซึ่งเป็นปฏิกิริยาของบุคคลที่ไม่รู้สึกผูกพันหรือไม่พอใจในงาน สามารถอธิบายการที่บุคคลใช้เวลาทำงานมากขึ้นเมื่อประสบปัญหาในครอบครัว ในทางตรงกันข้าม หากบุคคลผูกพันในสิ่งหนึ่งมากก็จะส่งผลให้ผูกพันในอีกสิ่งน้อยลง มีการศึกษาในประชากรชาย ที่โดยปกติผู้ชายจะให้ความสำคัญกับงานมากกว่าครอบครัว แต่หากผู้ชายคนใดมีความผูกพันกับครอบครัวมากอาจนำไปสู่ความไม่พึงพอใจในงานได้

3) ทฤษฎีแบบถ่ายเท (Spillover) แนวคิดของทฤษฎีนี้คือ ความสัมพันธ์ระหว่างงานกับครอบครัวแบบถ่ายเททั้งทิศทางบวกและลบ เช่น พนักงานนำเอาประสบการณ์ที่ใช้กับลูกอย่างได้ผลมาใช้กับงาน แต่ในทางตรงกันข้าม ปัญหาจากการทำงานที่ทำให้บุคคลรู้สึก

ลำบากใจในการทำงาน อาจนำความรู้สึก อารมณ์และพฤติกรรมต่าง ๆ มาแสดงความก้าวร้าวต่อสมาชิกในครอบครัว เป็นต้น

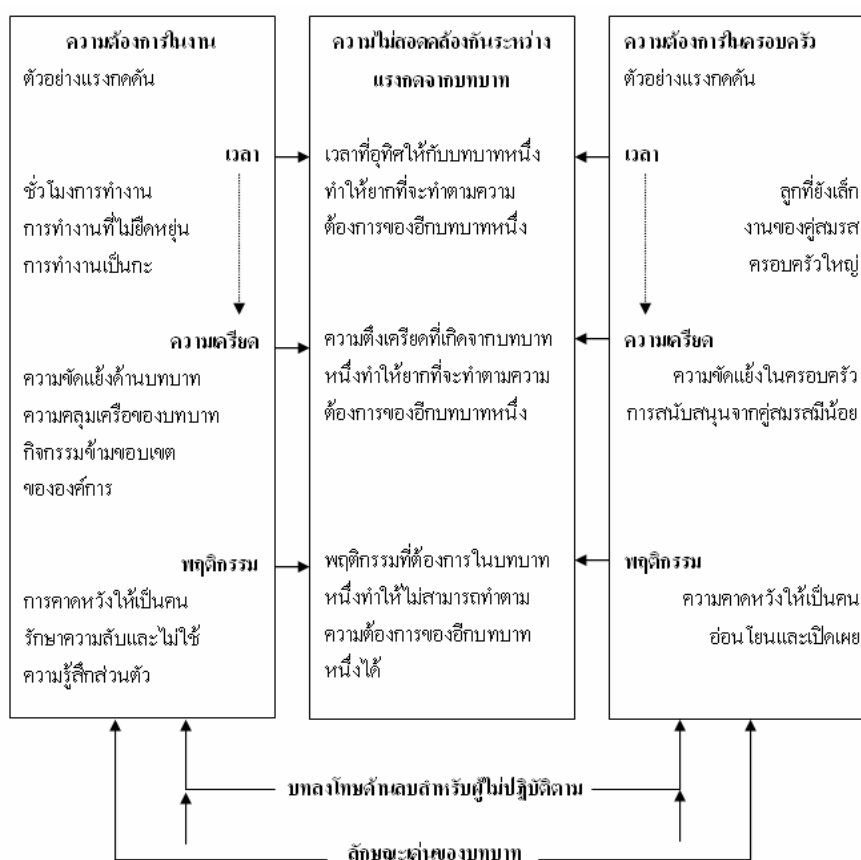
2.3.3 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความขัดแย้งในงานและครอบครัว

Netermeyer et al. (1996) ได้สรุปถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความขัดแย้งในงานและครอบครัว ไว้ 3 ปัจจัย คือ

- 1) ปัจจัยด้านความต้องการทั่วไปของบทบาทที่ได้รับ หมายถึง ความรับผิดชอบ ความต้องการ ความคาดหวัง หน้าที่ และภาระผูกพันที่เกี่ยวข้องกับบทบาทที่ได้รับ
- 2) เวลาที่ทุ่มเทให้กับบทบาทที่ได้รับ หมายถึง จำนวนของเวลาที่ทุ่มเทให้กับบทบาทใดบทบาทหนึ่งมากเกินไป ทำให้เกิดความขัดแย้งเพราะไม่สามารถกระทำอีกบทบาทหนึ่งที่รับผิดชอบอีกได้
- 3) ความเครียดที่เกิดจากบทบาทที่ได้รับ หมายถึง ความเครียดที่เกิดจากบทบาทหนึ่งไปขัดขวางการกระทำในอีกบทบาทหนึ่งที่รับผิดชอบอยู่

Greenhaus, Callanan, and Godshalk (2000) ได้สรุปปัจจัยที่มีผลต่อความขัดแย้งในงานและครอบครัวไว้ 3 ปัจจัย คือ

- 1) ความขัดแย้งเนื่องจากปัจจัยด้านเวลา (Time-Based Conflict) เป็นการให้เวลากับบทบาทใดบทบาทหนึ่งจนบุคคลไม่มีเวลาให้กับอีกบทบาทอื่นได้ เช่น การให้เวลากับงานมากเกินไป ความไม่ลงตัวเรื่องตารางเวลา และการทำหน้าที่ของบทบาทหนึ่งมากเกินไป
- 2) ความขัดแย้งเนื่องจากปัจจัยด้านความเครียด (Strain-Based Conflict) เป็นความเครียดที่เกิดจากบทบาทหนึ่ง เช่น ความตึงเครียด ความเบื่อหน่าย ความเหนื่อยล้า เป็นต้น แล้วได้ส่งผลกระทบกับการทำหน้าที่ในอีกบทบาทหนึ่ง
- 3) ความขัดแย้งเนื่องจากปัจจัยด้านพฤติกรรม (Behavior-Based Conflict) เป็นพฤติกรรมที่เป็นประโยชน์ในบทบาทหนึ่งที่ไม่อาจนำไปใช้ในอีกบทบาทหนึ่งได้ เช่น ผู้บริหารชายที่มีภาพลักษณ์ที่เน้นความเชื่อมั่นในตนเอง มีความมั่นคงทางอารมณ์ แต่บทบาทในครอบครัวเขาจะถูกคาดหวังให้เป็นคนอบอุ่น อ่อนโยน เข้าใจความรู้สึก หากบุคคลไม่สามารถปรับพฤติกรรมให้สอดคล้องกับความคาดหวังในแต่ละบทบาทได้ บุคคลนั้นก็มีแนวโน้มที่จะเผชิญกับความขัดแย้งระหว่างบทบาท



ภาพที่ 2.3 ความไม่สอดคล้องกันระหว่างแรงกดดันจากบทบาทด้านการงานและด้านครอบครัว
ที่มา : Greenhaus and Beutell, 1985

2.3.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ระหว่างความขัดแย้งในงานและครอบครัว

ปัจจุบันนักวิชาการและนักวิจัยได้ให้ความสำคัญของปัญหาความขัดแย้งในงานและครอบครัว จึงได้มีการศึกษาวิจัยและให้ความสำคัญในแต่ละประเด็นแตกต่างกันออกไป ดังนี้

งานวิจัยในประเทศ

ศศิญา เอ็มชบุตร (2542) ศึกษาความขัดแย้งระหว่างการทำงานกับครอบครัว การสนับสนุนทางสังคมและคุณภาพชีวิตของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมผลิตรองเท้า โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากพนักงานที่สมรสแล้วและมีรายได้สองทางที่ทำงานอยู่ในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตรองเท้าเครื่องสัพพฒณพินูล จำนวน 315 คน พบว่า ความขัดแย้งในงานและครอบครัวมีความสัมพันธ์ทางลบกับคุณภาพการทำงานและคุณภาพชีวิตครอบครัว และพนักงานที่ได้รับการสนับสนุนทางสังคมต่ำจะมีความขัดแย้งในงานและครอบครัวสูงกว่าพนักงานที่ได้รับการสนับสนุนทางสังคมสูง

ดวงหทัย กชเสนี (2549) ศึกษาความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว และความพึงพอใจในชีวิตของกลุ่มสตรีที่ทำงานในกรุงเทพมหานคร โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บ

รวบรวมข้อมูลจากพนักงานประจำในหน่วยงานของภาครัฐ รัฐวิสาหกิจ และบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 243 คน พบว่า ความขัดแย้งในงานและครอบครัวมีความสัมพันธ์ทางลบกับความพึงพอใจในชีวิต กลุ่มที่มีบุตรโดยเฉพะบุตรอายุน้อยมีความขัดแย้งในงานและครอบครัวมากกว่ากลุ่มที่มีบุตรโตแล้วและกลุ่มที่ไม่มีบุตรตามลำดับ

งานวิจัยต่างประเทศ

การศึกษาประเด็นความสัมพันธ์ระหว่างความขัดแย้งในงานและครอบครัวปัจจัยด้านเวลาของ Greenhaus and Kopelman (1981) พบว่าความขัดแย้งในงานและครอบครัวของผู้หญิงจะสูงขึ้นเมื่อผู้หญิงอยู่ในตำแหน่งผู้บริหารหรือผู้เชี่ยวชาญ และมีบุตรที่อยู่ในวัยเด็กและที่ยังไม่ได้เข้าโรงเรียน Alwin, Braun, and Scott (1992) พบว่าทัศนคติของผู้ชายและผู้หญิงต่อการทำงานของผู้หญิงในกลุ่มประเทศเยอรมัน อังกฤษและสหรัฐอเมริกา สะท้อนให้เห็นว่าผู้หญิงทำงานในสามประเทศเหล่านี้มีความพอใจที่จะให้ผู้หญิงมีบทบาทในครอบครัวมากกว่าเมื่อบุตรยังมีอายุน้อย และผู้หญิงทำงานนอกบ้านได้หากไม่ต้องเลี้ยงดูบุตร

O' Driscoll, Ilgen, and Hildreth (1992) ศึกษาความขัดแย้งระหว่างบทบาทในกิจกรรมงานและกิจกรรมอื่น ๆ นอกจากงาน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากรายชื่อของบุคคลในสมุดโทรศัพท์ จำนวน 120 คน พบว่า 1) เวลาที่อุทิศให้กิจกรรมงานมีความสัมพันธ์กับความต้องการจากงาน 2) เวลาที่อุทิศให้กับงานมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับความตึงเครียดและผลกระทบจากงานที่ไปรบกวนชีวิตด้านอื่น 3) เวลาที่อุทิศให้กับงานมีความสัมพันธ์ทางลบกับความพึงพอใจในชีวิตนอกงาน เมื่อเวลาที่อุทิศให้กับงานเพิ่มมากขึ้น ความพึงพอใจในชีวิตด้านอื่นจะลดลง ในการวิจัยของ Simon, Kummerling, and Hasselhorn (2004) ศึกษาความขัดแย้งในงานและครอบครัวของพยาบาลวิชาชีพในยุโรป โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจำนวน 27,603 คน จาก 8 ประเทศในยุโรป ใช้การวัดความขัดแย้งที่เกิดจากงานสู่ครอบครัว และวัดความตั้งใจลาออกจากงาน พบว่า ความเข้มงวดในงาน เวลาในการทำงานที่ไม่ยืดหยุ่น และความกดดันจากงานเป็นปัจจัยที่มีผลต่อความขัดแย้งในงานและครอบครัว ส่วน Baltes and Heydens-Gahir (2003) ศึกษาการจัดการเวลาของผู้หญิง ผลการศึกษาพบว่าผู้หญิงต้องใช้ทักษะในการจัดการเรื่องเวลาอย่างมากเพื่อที่จะลดความขัดแย้งในงานและครอบครัวได้ แต่ในงานวิจัยของ Izraeli (1993) พบว่างานและครอบครัวไม่มีความขัดแย้งกันในเรื่องของเวลา เพราะผู้บริหารหญิงที่ทำงานนอกบ้านเป็นเวลานานหลายชั่วโมงส่วนใหญ่จะหาผู้ทำงานบ้านแทน เช่น คนรับใช้ เป็นต้น

นักวิชาการได้มีการศึกษาประเด็นความสัมพันธ์ระหว่างความขัดแย้งในงานและครอบครัวและความเครียด โดยในงานวิจัยของ Poelmans (2001) ได้ศึกษาความขัดแย้งในงานและครอบครัวที่มีอิทธิพลต่อความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดในการทำงานและสุขภาพจิต โดยใช้

แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้จัดการชาวสเปน จำนวน 115 คน พบว่า ความขัดแย้งเรื่องเวลามีผลต่อความเครียดและสุขภาพจิตของผู้ปฏิบัติงาน และส่งผลต่อความขัดแย้งระหว่างครอบครัวในที่สุด นอกจากนั้น Judge, Boudreau, and Bretz (1993) ได้ศึกษาความพึงพอใจในชีวิต ความพึงพอใจในงานกับความขัดแย้งในงานและครอบครัวของผู้บริหาร โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจำนวน 1,388 คน ซึ่งส่วนใหญ่เป็นชายพบว่า จำนวนชั่วโมงทำงานต่อสัปดาห์ จำนวนบุตร อายุบุตรคนแรก นโยบายด้านงาน และครอบครัว และความเครียดจากงาน มีความสัมพันธ์กับความขัดแย้งระหว่างงานและครอบครัวสูง ผู้บริหารที่มีความขัดแย้งในงานและครอบครัวมีความพึงพอใจในงานและความพึงพอใจในชีวิตต่ำ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Kelly and Voydanoff (1985), Voydanoff (1987), Frone (1992), Higgins, Duxbury, and Irving (1992), Adams et al. (1996), Allen, Herst, Bruck, and Sutton (2000) ที่ได้ศึกษาความขัดแย้งเนื่องจากปัจจัยด้านความเครียด (Strain-Based Conflict) ซึ่งผลงานวิจัยมีความสอดคล้องกันและพบว่า ความขัดแย้งในงานและครอบครัวส่งผลทำให้มีความเครียดเพิ่มขึ้น และผลการปฏิบัติงานลดลง ทำให้ความพึงพอใจในงานและชีวิตลดลง นอกจากนั้น Maslach, Schaufeli, and Leiter (2001) ได้เสนอว่าเมื่อความคาดหวังสู่ความสำเร็จในงานมากขึ้น การใช้เวลาในการทำงานมากขึ้นและการคาดหวังจากองค์กรหรือผู้รับบริการมากขึ้น จะส่งผลกระทบต่อร่างกายและจิตใจของผู้ปฏิบัติงานทำให้เกิดความเครียดและอาจนำไปสู่ความเบื่อหน่ายในการทำงาน ทำให้ขาดความกระตือรือร้นในการทำงาน หหมดกำลังใจและกำลังกายในการทำงานซึ่งจะส่งผลกระทบต่อองค์กรได้

การศึกษความขัดแย้งในงานและครอบครัวกับความพึงพอใจในงานของ Bedian, Burke, and Moffett (1988) พบว่า ความขัดแย้งในงานและครอบครัวมีความสัมพันธ์ทางลบกับความพึงพอใจในงานและความพึงพอใจในชีวิตสมรส ความพึงพอใจในชีวิตและครอบครัวลดลงส่งผลให้เกิดโรคทางจิตและมีผลกระทบต่อความผาสุกทางกายภาพ สอดคล้องกับงานวิจัยของ Frone et al. (1992) ที่ได้ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลและผลกระทบจากความขัดแย้งในงานและครอบครัวพบว่า ความขัดแย้งในงานและครอบครัวมีความสัมพันธ์ทางลบกับความพึงพอใจในงาน และมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความเหนื่อยหน่าย ความเครียด ความขัดแย้งในบทบาท สอดคล้องกับงานวิจัยของ Kossek and Ozeki (1998) พบว่าผู้หญิงให้ความสำคัญของความขัดแย้งในงานและครอบครัวกับความพึงพอใจในงานมากกว่าผู้ชาย ความสัมพันธ์ระหว่างความขัดแย้งในงานและครอบครัวกับความพึงพอใจในชีวิตมีมากกว่าผู้ชาย ด้วยเหตุนี้ ผู้หญิงจึงให้ความสำคัญของความสัมพันธ์ระหว่างความขัดแย้งในงานและครอบครัวมากกว่าผู้ชาย นอกจากนี้ Kossek and Ozeki (1998) ได้ค้นคว้ารวบรวมงานวิจัยและบทความต่าง ๆ พบว่า งานวิจัยและบทความส่วนใหญ่ชี้ว่า บุคคลที่มีระดับความขัดแย้งระหว่างบทบาทและครอบครัวสูงไม่ว่าจะเป็นกรณีบทบาทในงานส่งผลกระทบต่อ

ครอบครัว บทบาทในครอบครัวส่งผลกระทบต่องาน ความขัดแย้งระหว่างบทบาทในงานกับบทบาทความเป็นแม่ ความขัดแย้งระหว่างบทบาทในงานกับบทบาทของกลุ่มสมรส จะมีความพึงพอใจในงานและความพึงพอใจในชีวิตต่ำ

ในการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความขัดแย้งในงานและครอบครัวกับความก้าวหน้าในอาชีพของ Stoner and Hartman (1990) พบว่า ร้อยละ 30 ของกลุ่มตัวอย่างให้ความเห็นว่าความรับผิดชอบในครอบครัวมีส่วนส่งเสริมความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน อีกร้อยละ 30 เห็นว่าความรับผิดชอบในครอบครัวเป็นอุปสรรคต่อการทำงาน และร้อยละ 40 กลับเห็นว่าภาระงานในครอบครัวไม่เกี่ยวข้องกับความก้าวหน้าในอาชีพ ในงานวิจัยของ Hewlett and Luce (2005) พบว่า สาเหตุที่ผู้ชายลาออกจากงานเนื่องจากต้องการสร้างความก้าวหน้าในอาชีพ ส่วนสาเหตุที่ผู้หญิงส่วนใหญ่ลาออกจากงานเพราะความจำเป็นด้านภาระความรับผิดชอบในครอบครัว ส่วนการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความขัดแย้งในงานและครอบครัวกับการสนับสนุนทางสังคมของ Thomas and Ganster (1995) ที่ได้ศึกษาการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความขัดแย้งในงานและครอบครัวกับการสนับสนุนทางสังคม จากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 398 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล พบว่า การสนับสนุนทางสังคมจากผู้บังคับบัญชามีส่วนช่วยในการลดความขัดแย้งระหว่างการทำงานกับครอบครัวลงได้

Northouse (2001) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการเข้าสู่ตำแหน่งผู้บริหารของผู้หญิง พบว่า ผู้หญิงเข้าสู่ตำแหน่งผู้บริหารน้อยกว่าผู้ชายเนื่องจากผู้หญิงขาดการสนับสนุนและการให้โอกาสจากองค์กรในการพัฒนาสายงานอาชีพและผลกระทบจากความขัดแย้งในงานและครอบครัว นอกจากนี้ Ming (2006) ก็ได้ศึกษาปัจจัยความขัดแย้งในงานและครอบครัวกับความปรารถนาก้าวหน้าในอาชีพ ซึ่งผลงานวิจัยของ Ming กับ Northouse มีความขัดแย้งกัน เนื่องจาก Ming พบว่าความขัดแย้งในงานและครอบครัวไม่มีผลกระทบต่อความปรารถนาก้าวหน้าในอาชีพของผู้บริหารหญิง แต่ Northouse พบผลกระทบดังกล่าว

จากการที่ผู้หญิงต้องรับภาระความรับผิดชอบทางด้านครอบครัวมากกว่าผู้ชายก็ย่อมส่งผลกระทบต่อการทำงานของผู้หญิงอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ จากงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความขัดแย้งในงานและครอบครัวสรุปได้ว่า ความขัดแย้งในงานและครอบครัวเป็นประเด็นที่สำคัญทั้งกับตัวบุคคลและต่อองค์กร เนื่องจากความขัดแย้งในงานและครอบครัวเป็นเหตุให้บุคคลเกิดความเครียดซึ่งนำไปสู่ผลกระทบในด้านต่าง ๆ เช่น สุขภาพ การทำหน้าที่ในบทบาทต่าง ๆ ได้ไม่เต็มประสิทธิภาพ (Greenhuas and Beutell, 1985) แต่ทั้งนี้ หากบุคคลได้รับการสนับสนุนจากสังคม องค์กรก็อาจจะสามารถช่วยลดความขัดแย้งในงานและครอบครัวลงได้ นอกจากนี้ งานวิจัยเกี่ยวกับความขัดแย้งในงานและครอบครัวกับความปรารถนาก้าวหน้าในอาชีพยังไม่มีข้อสรุปที่ชัดเจนว่ามีความสัมพันธ์กันหรือไม่

2.4 แนวคิดเกี่ยวกับความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง

แนวคิดเกี่ยวกับความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง (Self-Efficacy) อธิบายถึงความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความสามารถของตนเองกับความคาดหวังเกี่ยวกับผลที่จะเกิดขึ้น โดยการคิด การเข้าใจ การเรียนรู้ การตัดสินใจในการแก้ปัญหา การเผชิญหน้ากับความท้าทาย หรืออุปสรรคต่าง ๆ ในชีวิตได้ และเชื่อมั่นในตนเองว่ามีความสามารถ มีพลัง มีประสิทธิภาพ พึ่งพาตนเองได้

2.4.1 ความหมายของความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง

ความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง เป็นลักษณะพฤติกรรมของบุคคลที่แสดงออก เป็นการตัดสินใจของบุคคลเกี่ยวกับความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเองว่าจะจัดการและดำเนินการพฤติกรรมให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดได้ โดยไม่สนใจถึงทักษะที่มี ซึ่งเป็นการตัดสินใจว่าบุคคลจะสามารถทำได้หรือไม่ (Bandura, 1986)

Shell, Colvin, and Bruning (1995) ชี้ว่า ความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเองเป็นความมั่นใจในความสามารถของตนเองที่จะเรียบเรียงและประยุกต์ใช้ทักษะทางสังคม การแสดงพฤติกรรม และทักษะการคิดและการเข้าใจในการปฏิบัติงานให้สำเร็จ

Gibson, Ivancevich, and Donnelly (1997) ให้ความหมายว่า เป็นความเชื่อที่บุคคลสามารถกระทำพฤติกรรมบางอย่างได้อย่างเพียงพอในสถานการณ์ ซึ่งความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง มี 3 มิติ คือ ระดับความยาก (Magnitude) ความมั่นใจ (Strength) และการแผ่ขยายไปสู่บริบทอื่น (Generality)

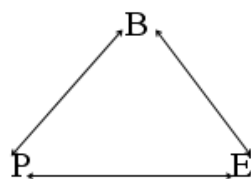
Gordon (1999) ได้ให้ความหมายว่า บุคคลมีความเชื่อมั่นว่าจะสามารถปฏิบัติงานให้สำเร็จได้หรือไม่ ซึ่งมีผลต่อการรับรู้ความยากของเป้าหมาย ความผูกพันต่อเป้าหมาย และงานที่พนักงานเลือก และ Greenberg (2002) กล่าวว่า เป็นความเชื่อของบุคคลในเรื่องของความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเองที่จะปฏิบัติงานได้

กล่าวโดยสรุป ความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง หมายถึง การรับรู้ถึงระยะความสามารถของตนเองในการทำงานหนึ่ง ๆ ได้สำเร็จหรือไม่ และเป็นแรงผลักดันให้บุคคลมีความรู้สึกรับรู้ที่จะเติบโตในสายงานอาชีพต่อไป

2.4.2 ทฤษฎีเกี่ยวกับความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง

ทฤษฎีแนวคิดพื้นฐานของความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเองได้พัฒนามาจากทฤษฎีการเรียนรู้ทางสังคม (Social Learning Theory) ของ Bandura (1982, 1986) หลักจากนั้น Bandura ได้มีการขยายแนวคิดทฤษฎีการเรียนรู้ทางสังคมให้กว้างขึ้นและเปลี่ยนเป็นทฤษฎีใหม่ คือ

ทฤษฎีปัญญทางสังคม (Social Cognitive Theory) Bandura เชื่อว่า พฤติกรรมของบุคคลไม่ได้เกิดขึ้นและเปลี่ยนแปลงไปเนื่องจากปัจจัยทางสภาพแวดล้อมอย่างเดียว แต่ต้องมีปัจจัยบุคคล (ปัญญา ชีวภาพ และสิ่งภายในอื่น ๆ) ร่วมด้วย และการร่วมกันของปัจจัยส่วนบุคคลจะต้องร่วมกันในลักษณะที่กำหนดซึ่งกันและกันกับปัจจัยด้านพฤติกรรมและสภาพแวดล้อม ดังแสดงในภาพที่ 2.4 (Bandura, 1997)



ภาพที่ 2.4 ความสัมพันธ์ระหว่างการกำหนดซึ่งกันและกันของพฤติกรรม (B) บุคคล (P) และสภาพแวดล้อม (E)

ที่มา : Bandura, 1997, p.6

ปัจจัยทั้ง 3 คือ พฤติกรรม (Behavior : B) บุคคล (Personal : P) และสภาพแวดล้อม (Environment : E) ทำหน้าที่กำหนดซึ่งกันและกัน แต่ไม่ได้มีอิทธิพลในการกำหนดซึ่งกันและกันอย่างเท่าเทียม ปัจจัยบางปัจจัยมีอิทธิพลมากกว่าอีกปัจจัย และอิทธิพลของปัจจัยทั้ง 3 นี้ไม่ได้เกิดขึ้นพร้อม ๆ กันต้องอาศัยเวลาในการที่ปัจจัยใดปัจจัยหนึ่งจะมีผลต่อการกำหนดปัจจัยอื่น ๆ

2.4.2.1 มิติการรับรู้ความสามารถของตนเอง

Bandura (1977) กล่าวว่า ความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเองผันแปรได้หลายมิติ (Multidimensionality of Self-Efficacy) โดยมิติการรับรู้ความสามารถของตนเอง มีผลกระทบต่อพฤติกรรมของบุคคลดังนี้

1) ระดับความยาก (Magnitude) เป็นระดับความยากของงานที่สามารถทำได้ โดยเมื่อนำงานต่าง ๆ มาเรียงกันตามลำดับของความยากง่าย บุคคลที่มีความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเองที่ต่างกันจะมีความแตกต่างกันด้วย เช่น บุคคลที่มีความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเองต่ำเลือกงานที่ง่าย บุคคลที่มีความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเองปานกลางเลือกงานที่มีความยากปานกลาง และบุคคลที่มีความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเองสูงก็จะสนใจเลือกงานที่มีความยากมาก ๆ เป็นต้น ซึ่งแสดงว่า ขนาดของความเชื่อมั่นในความสามารถของแต่ละบุคคลมีความแตกต่างกัน

2) ระดับความเข้มแข็ง (Strength) เป็นความเชื่อมั่นในความสามารถของ

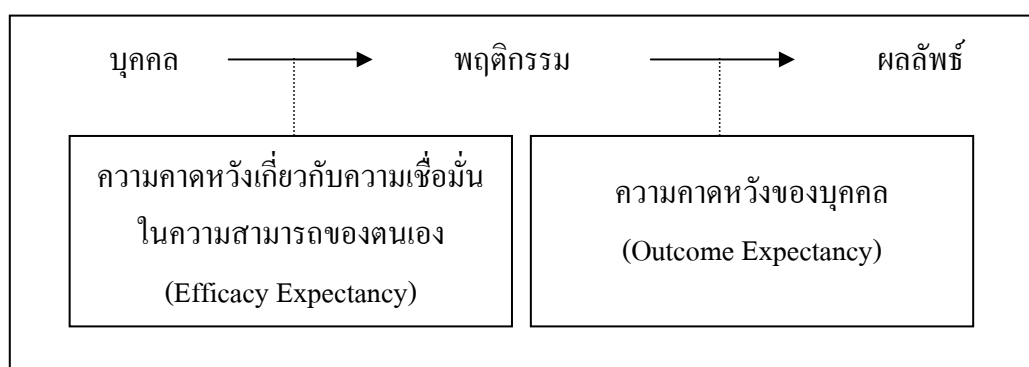
ตนเอง ที่มีความอดทนต่อสถานการณ์ยาก ๆ และอุปสรรคที่พบ บุคคลที่มีความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเองต่ำความอดทนที่มีเพียงเล็กน้อยจะสูญหายไปได้ ส่วนบุคคลที่มีความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเองสูงจะคงทนและมีผลต่อพฤติกรรม แม้ว่าจะมีเหตุการณ์ที่ทำให้หวั่นไหวมากระทบ

3) การแผ่ขยาย (Generality) เป็นความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเองว่าจะทำงานทุกอย่างได้สำเร็จเหมือนกัน ในขณะที่บางคนเชื่อว่าตนเองสามารถทำได้ดีในงานเฉพาะอย่างหรือเฉพาะสถานการณ์เท่านั้น ประสบการณ์บางอย่างสามารถสร้างความเชื่อมั่นในความสามารถและแผ่ขยายไปสู่พฤติกรรม สถานการณ์ที่ต่างกันด้วย

Bandura กล่าวว่า การรับรู้ความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง มีผลต่อการตัดสินใจที่จะกระทำพฤติกรรมใดหรือไม่ นั่นจะขึ้นกับความคาดหวังของบุคคลใน 2 ประการต่อไปนี้

1) Efficacy Expectancy เป็นความคาดหวังเกี่ยวกับความสามารถของตนเองว่าบุคคลจะสามารถกระทำพฤติกรรมนั้นได้หรือไม่ และในระดับใด

2) Outcome Expectancy เป็นความคาดหวังของบุคคล เมื่อบุคคลพยายามกระทำพฤติกรรมนั้นแล้วจะได้รับผลลัพธ์อย่างไร ดังแสดงในภาพที่ 2.5 ดังนี้



ภาพที่ 2.5 แสดงความแตกต่างระหว่างความคาดหวังเกี่ยวกับความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเองและความคาดหวังเกี่ยวกับผลลัพธ์ที่จะเกิดขึ้น

ที่มา : Bandura, 1997, p22

จากภาพที่ 2.5 แสดงให้เห็นว่าบุคคลจะกระทำพฤติกรรมหนึ่งหรือไม่ขึ้นขึ้นอยู่กับความคาดหวังว่า เมื่อบุคคลกระทำพฤติกรรมนั้นแล้วจะได้ผลลัพธ์ตามที่ต้องการหรือไม่ และความคาดหวังว่าบุคคลจะมีความสามารถในการกระทำพฤติกรรมนั้นหรือไม่ โดยบุคคลที่มีความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเองสูงก็มีความคาดหวังว่าจะทำงานนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ในขณะที่บุคคลที่ยังไม่แน่ใจในความสามารถของตนเองว่าจะทำงานนั้นได้หรือไม่ ความสงสัยในความสามารถของตนเองก็จะส่งผลก่อให้เกิดผลของการกระทำที่แย่กว่าที่ควรจะเป็น บุคคลอาจจะไม่กระทำพฤติกรรมใดที่ไม่ก่อให้เกิดผลตามที่ต้องการ เช่น บุคคลที่มีความสามารถแต่ไม่กระทำพฤติกรรมนั้นเพราะบุคคลคิดว่าเมื่อกระทำพฤติกรรมนั้นแล้วบุคคลจะไม่ได้รับผลจากการกระทำที่บุคคลต้องการ หรือบุคคลอาจจะไม่กระทำพฤติกรรมนั้นหากเกิดความสงสัยว่าบุคคลจะสามารถกระทำพฤติกรรมนั้นให้ประสบผลสำเร็จหรือไม่ แม้ว่าผลที่เกิดขึ้นจากการกระทำนั้นเป็นสิ่งที่น่าปรารถนาเพียงใดก็ตาม (Bandura, 1997)

2.4.2.2 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง

Bandura, Adam, and Beyer (1977) ได้สรุปปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเองไว้ 4 ประเภท ดังนี้

1) ประสบการณ์ความสำเร็จจากการกระทำ (Enactive Mastery Experience)

ประสบการณ์ความสำเร็จจากการกระทำของบุคคล หรือ Mayer and Sutton (1996) เรียกว่า Performance Attainments เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเองที่มีประสิทธิภาพที่สุด เนื่องจากเป็นประสบการณ์ความสำเร็จที่บุคคลได้รับโดยตรง ทำให้เพิ่มความสามารถของตนเอง และเชื่อว่าสามารถที่จะทำได้ ดังนั้น ในการพัฒนาการความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง จำเป็นที่จะต้องฝึกให้บุคคลมีทักษะเพียงพอที่จะประสบความสำเร็จได้พร้อม ๆ กับการทำให้รับรู้ว่ามีความสามารถจะกระทำเช่นนั้น ทำให้บุคคลใช้ทักษะที่ได้รับการฝึกได้อย่างมีประสิทธิภาพมากที่สุด บุคคลที่รับรู้ว่าคุณมีความสามารถจะไม่ยอมแพ้อะไรง่าย ๆ แต่จะพยายามทำงานต่าง ๆ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการ ดังนั้น การที่บุคคลมีประสบการณ์อย่างใดก็จะทำให้บุคคลคาดหวังเกี่ยวกับความสามารถของตนตามประสบการณ์ที่ตนเองได้รับ อย่างไรก็ตาม การเพิ่มทักษะความชำนาญเพียงอย่างเดียว ไม่สามารถทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกสำเร็จในผลการปฏิบัติงานสูงขึ้นได้ บุคคลต้องมีความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเองด้วย ยิ่งรับรู้ว่ามีความสามารถมากผลการปฏิบัติงานก็จะดีขึ้นเท่านั้น ทั้งนี้ เพราะการปฏิบัติงานที่ประสบผลสำเร็จอย่างเดียวนั้นไม่เพียงพอที่จะโน้มน้าวให้บุคคลเกิดการตัดสินใจระดับความสามารถของตนเองได้ บุคคลต้องมีการเปลี่ยนแปลงความเข้าใจ ซึ่งเป็นกระบวนการรับรู้ (Cognitive Process) การแปลการรับรู้และองค์ประกอบอื่นอีกหลายด้าน เช่น การรับรู้ความยากง่ายของงาน ความพยายาม พลังที่จะทุ่มเทในงาน รวมถึงการได้รับการช่วยเหลือจากบุคคลอื่น เป็นต้น ในทางตรงกันข้ามประสบการณ์ที่ล้มเหลวจะทำให้บุคคลรับรู้ความสามารถของตนเองต่ำ โดยเฉพาะความ

ล้มเหลวที่เกิดขึ้นในระยะแรก ๆ และไม่ได้เกิดจากความพยายามไม่ได้เกิดขึ้นเพราะการขัดขวางจากประสบการณ์ภายนอก

การที่จะช่วยให้บุคคลฟื้นคืนกลับมามีความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง จำเป็นต้องให้บุคคลได้มีประสบการณ์ในการเอาชนะอุปสรรคโดยได้ผ่านการใช้ความพยายามก่อน ประสบการณ์ความสำเร็จจากการกระทำที่จะทำให้บุคคลมีความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเองมากขึ้นหรือน้อยลงจึงขึ้นอยู่กับปัจจัยดังนี้

1.1) ความยากของงานและสภาพแวดล้อม การที่บุคคลได้ประสบความสำเร็จจากการทำงานที่ง่าย ๆ อาจไม่ช่วยเพิ่มความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง เนื่องจากบุคคลรู้ทำงานนั้นต้องสำเร็จอยู่แล้ว จึงไม่ได้นำไปประเมินความสามารถ ส่วนงานที่มีความยากและท้าทายจะทำให้บุคคลรู้ถึงความสามารถสูงสุดที่ตนเองทำได้ จึงมีแนวโน้มที่ส่งผลให้บุคคลเพิ่มความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง

1.2) ความพยายาม หากประสบการณ์ความสำเร็จในงานที่มีความท้าทายมาจากการใช้ความพยายามเพียงเล็กน้อย แสดงให้เห็นถึงการมีความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง แต่หากมาจากการใช้ความพยายามอย่างมาก จะแสดงให้เห็นถึงการมีความสามารถในระดับต่ำกว่าและมักจะนำไปสู่การรับรู้ว่าคุณมีความสามารถต่ำ

1.3) การเลือกที่จะจดจำ ความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเองมีผลมาจากการที่บุคคลเลือกที่จะจดจำการกระทำของตนเอง การเลือกจดจำการกระทำที่บุคคลประสบความสำเร็จจะเป็นการเพิ่มการรับรู้ความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเองมากขึ้น ในทางตรงกันข้ามหากบุคคลเลือกที่จะจดจำการกระทำที่เป็นไปในทางลบ บุคคลก็จะรับรู้ว่ามีความสามารถของตนเองต่ำ

1.4) ระยะเวลาการบรรลุผลสำเร็จและการประเมินเพื่อปรับปรุงแก้ไข บุคคลที่มีประสบการณ์ความล้มเหลวเป็นบางครั้งบางครั้งอาจไม่ต่อเนื่อง แต่มีการประเมินเปรียบเทียบกับผลการกระทำที่เกิดขึ้นแล้วนำมาปรับปรุงแก้ไข จะมีความโน้มเอียงในการเพิ่มความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเองมากกว่าบุคคลที่มีประสบการณ์ความสำเร็จในลักษณะที่ราบเรียบและไม่มี การประเมินเปรียบเทียบกับผลที่เคยกระทำมาเพื่อปรับปรุงแก้ไขให้ดีขึ้น

2) ประสบการณ์จากการสังเกตตัวแบบที่เคยประสบความสำเร็จ (Vicarious Experience)

การได้เห็นประสบการณ์จากความสำเร็จของบุคคลอื่น หรือ Mayer and Sutton (1996) เรียกว่า Vicarious Experience เป็นการรับรู้ความสามารถของคนที่ได้รับอิทธิพลจากการเห็น ทำให้บุคคลที่เห็นประสบการณ์จากพฤติกรรมที่มีลักษณะคล้ายคลึงกันแล้วประสบ

ความสำเร็จ บุคคลเชื่อว่ามีความสามารถและทักษะเช่นเดียวกับบุคคลอื่น และน่าจะประสบความสำเร็จได้เช่นกัน บุคคลเหล่านี้จะโน้มน้าวตนเองให้เชื่อในความสามารถของตนเองที่จะทำงานให้ประสบความสำเร็จได้ ถ้าหากพยายามจริงและไม่ย่อท้อ แต่ถ้าได้เห็นบุคคลที่มีความสามารถคล้ายคลึงกันและประสบความสำเร็จแล้ว ทั้ง ๆ ที่ใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ อาจจะทำให้บุคคลเชื่อมั่นในความสามารถของตนเองต่ำลง การรับรู้ความสามารถของตนเองที่ไม่ได้เกิดจากประสบการณ์ตรงเช่นนี้ จะทำให้ความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเองไม่แน่นอนและเปลี่ยนแปลงง่าย ซึ่งหมายถึงจะมีการเปลี่ยนแปลงไปตามตัวแบบที่เห็น ตัวแบบที่มีอิทธิพลต่อการรับรู้ความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเองมีลักษณะดังนี้

2.1) ความคล้ายคลึงกันของความสามารถ ปัจจัยความคล้ายคลึงกันของความสามารถของตัวแบบกับผู้สังเกตจะนำไปสู่การเพิ่มความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเองได้ โดยตัวแบบที่มีความสามารถคล้ายคลึงกันหรือสูงกว่าผู้สังเกตเล็กน้อยจะให้ข้อมูลที่ส่งผลต่อการรับรู้ความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเองของผู้สังเกตอย่างมีประสิทธิภาพมากที่สุด (Festinger, 1954; Suls and Miller, 1997; Wood, 1989, quoted in Bandura, 1997: 96) ส่วนตัวแบบที่มีความสามารถสูงหรือต่ำกว่าผู้สังเกตมาก ๆ จะทำให้ข้อมูลส่งผลต่อความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเองเพียงเล็กน้อย นอกจากนี้ได้มีการศึกษาถึงอิทธิพลของความคล้ายคลึงกันของความสามารถที่มีมาก่อนของตัวแบบกับผู้สังเกต โดยกำหนดให้กลุ่มผู้สังเกตได้สังเกตการทำงานของตัวแบบและผู้สังเกตจะคาดเดาความสามารถล่วงหน้าของตัวแบบว่ามีความสามารถเท่ากับตนหรือมากกว่าตน เมื่อตัวแบบประสบความสำเร็จในการทำงานเสมอ ๆ พบว่า ผู้สังเกตที่มีความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเองมากกว่าตัวแบบจะยังคงรับรู้ความสามารถของตนเองสูงในงานที่มีลักษณะคล้ายกันกับงานที่ตัวแบบทำ และจะไม่ลดความพยายามลงแม้จะประสบความสำเร็จล้มเหลวซ้ำในทางตรงกันข้าม ผู้สังเกตที่มีความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเองใกล้เคียงหรือต่ำกว่าตัวแบบจะรับรู้ความสามารถของตนเองต่ำและมักท้อถอยง่ายเมื่อพบกับปัญหา อุปสรรคหรือความล้มเหลว (Brown and Inouye, 1987, quoted in Bandura, 1997: 96)

2.2) ความคล้ายคลึงกันของคุณลักษณะ บุคคลที่มีการพัฒนาความคิดเกี่ยวกับความสามารถในการทำงานของตน โดยเชื่อมโยงกับคุณลักษณะต่าง ๆ เช่น เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระดับเศรษฐกิจ สังคมและเชื้อชาติ ของตัวแบบ ในการสังเกตนั้น หากตัวแบบมีความคล้ายคลึงกันในลักษณะต่าง ๆ กับผู้สังเกตมาก และตัวแบบประสบความสำเร็จ เมื่อผู้สังเกตมีแนวโน้มที่จะเผชิญกับปัญหาที่เชื่อว่าตนเองสามารถกระทำได้เช่นเดียวกันกับตัวแบบ ซึ่งจะนำไปสู่ความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเองมากขึ้น ซึ่งจะแตกต่างกันกับตัวแบบที่มีคุณลักษณะแตกต่างกันกับผู้สังเกต ถึงแม้ตัวแบบจะประสบความสำเร็จในการทำงานแต่ผู้สังเกตก็จะมีกำลังใจในความสามารถของตนเองว่าจะสามารถทำงานได้สำเร็จหรือไม่

2.3) ความหลากหลายของตัวแบบ ในการประเมินความสามารถของตนเองนั้นโดยแท้จริงแล้วไม่ได้มาจากตัวแบบตัวเดียวเท่านั้น แต่บุคคลจะมีการสังเกตจากตัวแบบที่หลากหลายออกไป และการตัดสินใจจากตัวแบบที่มีจำนวนมากขึ้นย่อมเป็นข้อมูลในการประเมินความสามารถของตนเองได้ดีกว่าตัวแบบเพียงตัวเดียว ทั้งนี้เพราะพลังการชักจูงจากตัวแบบที่หลากหลายจะช่วยเพิ่มอิทธิพลที่มาจากผู้อื่น (Perry and Bussey, 1979, quoted in Bandura, 1997: 99) นอกจากนี้ การสังเกตจากการประสบความสำเร็จของตัวแบบที่มีความชำนาญในงานที่มีความหลากหลาย จะเป็นตัวช่วยให้บุคคลเพิ่มความเชื่อมั่นเกี่ยวกับความสามารถของตนเองในการเรียนรู้ และการพัฒนาความสามารถมากขึ้นกว่าจากการสังเกตตัวแบบที่มีความชำนาญเพียงอย่างเดียว (Schunk, Hanson, and Cox, 1987, quoted in Bandura, 1997)

2.4) ความเชี่ยวชาญของตัวแบบ ตัวแบบที่มีความเชี่ยวชาญในการทำงานจะมีความสุขรอบคอบ การทำงานจะพบกับข้อผิดพลาดได้น้อย แต่ตัวแบบที่ไม่มีความเชี่ยวชาญในระยะแรก ๆ อาจจะมีการพลาดคลั้ง แต่หลังจากนั้นจะค่อย ๆ สามารถเอาชนะความยากของงานได้ โดยการตัดสินใจใช้ความพยายามที่มากขึ้น ซึ่งผู้สังเกตจะได้รับประโยชน์จากการยึดหลักในการใช้ความพยายามในการทำงานที่ยากได้จากตัวแบบที่ไม่มีความเชี่ยวชาญมากนักมากกว่าตัวแบบที่มีความเชี่ยวชาญมาก (Kazdin, 1973; Meichebaum, 1971, quoted in Bandura, 1997) จากข้อสรุปข้างต้น พบว่าตัวแบบที่จะช่วยให้ผู้สังเกตเพิ่มความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเองได้ดีกว่า คือตัวแบบที่ไม่มีความเชี่ยวชาญมากนัก ผู้สังเกตที่ยังไม่มีความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเองมักจะคิดว่าตัวแบบที่ไม่เชี่ยวชาญมีความคล้ายคลึงกับตนมากกว่าตัวแบบที่มีความเชี่ยวชาญแล้ว จึงมีแนวโน้มที่จะใช้ความพยายามอดทนมากขึ้นเพื่อให้ประสบความสำเร็จเหมือนตัวแบบ

3) การพูดชักจูง (Verbal Persuasion)

ความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเองไม่ได้ขึ้นอยู่กับบุคคลเพียงเท่านั้น เนื่องจากข้อมูลข่าวสารจากตัวบุคคลอาจยังไม่เพียงพอ จึงมีความจำเป็นต้องได้รับข้อมูลข่าวสารจากบุคคลอื่นที่มีอิทธิพลต่อตัวเองด้วย การพูดชักจูงทางวาจา หรือ Mayer and Sutton (1996) เรียกว่า Verbal Persuasion จะมีความสัมพันธ์กับการทำให้เกิดความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง บุคคลที่ไม่ได้รับการโน้มน้าวหรือชักจูงด้วยวาจา อาจจะยังคงสงสัยในความสามารถของตนเอง แต่ทั้งนี้ การพูดชักจูงด้วยวาจาก็มีข้อจำกัดอย่างมากในการเพิ่มความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง แต่ก็สามารถเพิ่มได้หากการพูดชักจูงอยู่ในกรอบของความเป็นจริง แต่หากความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเองที่เกิดจากการพูดชักจูงที่ไม่สอดคล้องกับความเป็นจริงแล้วอาจก่อให้เกิดความล้มเหลว ซึ่งจะทำให้ผู้ชักจูงไม่ได้รับความน่าเชื่อถือ การได้รับข้อมูลย้อนกลับเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีอิทธิพลต่อการพูดชักจูงด้วยวาจา ข้อมูลที่โน้มน้าวความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเองจะมา

จากการประเมินผลย้อนกลับจากการกระทำ โดยจะนำไปสู่การลดหรือเพิ่มความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง จากการศึกษาก่อน (Schunk, 1983b, quoted in Bandura, 1997: 102) สรุปได้ว่า การบอกให้บุคคลรับทราบว่าเขามีความสามารถและความสามารถนั้นได้มาจากการใช้ความพยายามอย่างหนัก ทำให้บุคคลรับรู้ถึงความสามารถของตนเองในระดับต่ำกว่าการบอกที่แสดงให้เห็นถึงความก้าวหน้าของความสามารถที่บุคคลมีโดยไม่อ้างอิงไปถึงความพยายามที่บุคคลใช้ไป นอกจากนี้ความรู้และความน่าเชื่อถือ ใ่วางใจของผู้ชักจูง ก็มีความสำคัญและมีอิทธิพลต่อการรับรู้ในความสามารถของบุคคลด้วยเช่นกัน

4) สภาวะทางกายและอารมณ์ (Physiological and Emotional Arousal)

สภาวะทางกายและอารมณ์ หรือ Mayer and Sutton (1996) เรียกว่า Physiological State จะเป็นข้อมูลบุคคลใช้เป็นตัวตัดสินความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง บุคคลจะสามารถทำงานได้สำเร็จเมื่อสภาวะทางกายไม่เครียด การทำให้บุคคลลดภาวะกระตุ้นทางอารมณ์ลงได้จะช่วยเพิ่มความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเองและเพิ่มผลการปฏิบัติงาน สภาวะทางกายนี้รวมถึง ความอ่อนล้า เหนื่อย และการเจ็บป่วยด้วย โดยสภาวะทางกายและอารมณ์ในทางบวกจะช่วยเพิ่มความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง ในทางตรงกันข้ามหากสภาวะทางกายและอารมณ์ในทางลบ เช่น เจ็บป่วย เครียด วิตกกังวล เป็นต้น จะทำให้บุคคลลดความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเองลง

ความวิตกกังวล ความเครียดในการทำงานส่งผลต่อการพัฒนาความสามารถของบุคคลและส่งผลต่อความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง บุคคลที่มีความวิตกกังวลสูงจะรู้สึกไม่มีความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเองว่าจะสามารถควบคุมสถานการณ์ที่เกิดขึ้นในอนาคตได้ ทำให้เกิดความเบื่อหน่ายต่อเหตุ รู้สึกว่าตนเองไม่มีความสามารถในการทำกิจกรรมต่าง ๆ ไม่พยายามพัฒนาตนเอง หากบุคคลรับรู้ว่าไม่มีความสามารถจะส่งผลให้ความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเองในการทำกิจกรรมต่าง ๆ ดำไปด้วย ความวิตกกังวลยังทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางด้านร่างกายด้วย เช่น อ่อนเพลีย ใจสั่น เหงื่อออก เป็นต้น ซึ่งอาการเหล่านี้จะส่งผลให้บุคคลทำกิจกรรมต่าง ๆ ได้ไม่ดีเท่าที่ควร เป็นสัญญาณที่บอกว่าบุคคลไม่มีความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง ผู้ที่มีความวิตกกังวลสูงจะนึกถึงแต่ข้อบกพร่องของตนเอง ทำให้ไม่พยายามพัฒนาความสามารถของตนเองจึงทำให้มีแนวโน้มที่จะทำงานไม่สำเร็จ ทำให้บุคคลรู้สึกที่ตนเองมีความสามารถน้อย ส่งผลให้บุคคลมีความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเองต่ำด้วย ส่วนบุคคลที่มีความวิตกกังวลต่ำจะมีความเอาใจใส่ในการทำงาน มีความพยายามและอดทนในการทำงาน ทำให้บุคคลมีความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง และพัฒนาความคาดหวังเกี่ยวกับความสามารถของตนเองเพิ่มขึ้น

การถูกกระตุ้นทางอารมณ์มีผลต่อความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเองหากบุคคลที่อยู่ในสภาวะการณ์ที่ตึงเครียดหรือถูกตำหนิ บุคคลนั้นไม่เกิดความเครียดหรือความวิตกกังวล ไม่มีการเปลี่ยนแปลงสภาวะในร่างกาย เช่น ใจสั่น เหงื่อออก เป็นต้น บุคคลนั้นยังมีความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเองก็จะช่วยให้บุคคลสามารถทำงานให้ประสบความสำเร็จได้ การกระตุ้นทางอารมณ์มีผลต่อการตัดสินใจความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง ในสถานการณ์ที่อารมณ์ถูกกระตุ้นมีผลกระทบต่อนความเชื่อมั่นในความสามารถของบุคคลไม่เหมือนกัน ทั้งนี้เนื่องจากอารมณ์สามารถทำให้เกิดการเบี่ยงเบนความตั้งใจ การวิเคราะห์เหตุการณ์ กระบวนการรับรู้ และความจำในการแก้สถานการณ์

กล่าวโดยสรุป แต่ละปัจจัยก่อให้เกิดความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเองเพิ่มขึ้นว่าจะสามารถทำงานอะไรให้ประสบผลสำเร็จ หรือไม่สามารถทำงานอะไรได้ ซึ่งความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเองจะเป็นการนำไปสู่การตัดสินใจและใช้ความพยายามมากหรือน้อยในการแสดงพฤติกรรม

2.4.2.3 ผลจากความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเองที่มีผลต่อบุคคล

จากที่ Bandura ได้สรุปอิทธิพลที่มีผลต่อความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเองแล้ว Bandura (1986) ได้ศึกษาผลจากความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเองที่มีผลต่อบุคคลไว้ ดังนี้

1) พฤติกรรมทางเลือก (Choice Behavior) การตัดสินใจเลือกกระทำพฤติกรรมใดนั้นส่วนหนึ่งเป็นผลมาจากความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง บุคคลมีแนวโน้มที่จะหลีกเลี่ยงงานและสถานการณ์ที่บุคคลเชื่อว่าเกินความสามารถของตนเอง แต่บุคคลก็จะดำเนินและแสดงพฤติกรรมเมื่อพิจารณาแล้วมั่นใจว่างานนั้นไม่เกินความสามารถของตนเอง บุคคลที่มีความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเองสูงจะเป็นตัวส่งเสริมกระตุ้นให้ทำในกิจกรรมที่จะช่วยเพิ่มความสามารถ เลือกทำงานที่มีความท้าทาย เกิดแรงจูงใจในการพัฒนาความสามารถของตน และยังช่วยให้บุคคลเลือกกระทำพฤติกรรมที่มีโอกาสประสบความสำเร็จสูง ในทางตรงกันข้ามหากบุคคลมีความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเองต่ำ ก็จะเป็นข้อจำกัดในความสามารถของตนเอง การสนับสนุนให้บุคคลนั้นพัฒนาความรู้ความสามารถก็จะไม่ประสบความสำเร็จ และบุคคลจะมีการเลี่ยงงาน ท้อแท้ ทำให้ขาดโอกาสในการพัฒนาความสามารถ

2) การใช้ความพยายามและมุ่งมั่นในการทำงาน (Effort Expenditure and Persistence) ความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเองทำให้บุคคลรู้ว่าต้องใช้ความพยายามเท่าใด และต้องใช้ความพยายามในการเผชิญปัญหาและอุปสรรคนานเท่าใด บุคคลที่มีความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเองสูงจะมีพลังและความพยายามมากกว่าบุคคลที่มีความเชื่อมั่นใน

ความสามารถของตนเองต่ำ โดยมองว่าเป็นเรื่องที่ทำท่ายและได้มีการเตรียมความพร้อมในการทำงาน เพราะความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเองสูงจะช่วยให้มีการกระตุ้นให้เกิดความรู้ทักษะและเป็นการพัฒนาตนเอง

3) แบบแผนของความคิดและการตอบสนองทางอารมณ์ (Thought Patterns and Emotion Reactions) การตัดสินใจเชื่อมั่นในความสามารถของบุคคลมีอิทธิพลมาจาก แบบแผนของความคิดและการตอบสนองทางอารมณ์ระหว่างการจัดการสิ่งแวดล้อมที่เป็นจริงกับการจัดการตามความคาดหวัง บุคคลที่ตัดสินใจว่าตนเองไม่มีประสิทธิภาพในการจัดการกับสิ่งแวดล้อมให้เป็นไปตามความต้องการได้จะมีความรู้สึกกว่าตนเองมีความสามารถต่ำและทำให้มีความรู้สึกท้อแท้ เกิดความเครียด ส่วนบุคคลที่มีความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเองสูง บุคคลจะเพิ่มความสนใจและความพยายามเมื่อพบอุปสรรค และคิดว่าหากเกิดความล้มเหลวจะเป็นเพราะบุคคลขาดความพยายาม ในขณะที่บุคคลที่มีความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเองต่ำจะรู้สึกกว่าตนเองล้มเหลวเพราะขาดความสามารถ

2.4.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง

งานวิจัยต่างประเทศ

นักวิจัยได้ศึกษาเกี่ยวกับความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง เช่น งานวิจัยของ Hackett and Betz (1981) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ของความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเองในการเลือกอาชีพกับความคาดหวังถึงการเลือกอาชีพโดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากนักศึกษาชายจำนวน 101 คน และนักศึกษาหญิงจำนวน 134 คน พบว่า ความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเองระหว่างนักศึกษาชายและนักศึกษาหญิงมีความแตกต่างกันในการเลือกอาชีพ โดยที่นักศึกษาชายจะมีความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเองเท่ากันในกลุ่มที่เป็นและไม่เป็นวัฒนธรรมของเพศชาย ในขณะที่พบว่านักศึกษาหญิงกลุ่มที่เลือกอาชีพที่เป็นวัฒนธรรมของเพศหญิงจะมีความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเองสูงกว่ากลุ่มที่เลือกอาชีพที่ไม่เป็นวัฒนธรรมของเพศหญิง หลังจากนั้น Hackett (1995) ได้ศึกษาต่อในเรื่องความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเองกับการเลือกอาชีพ พบว่า การตัดสินใจเลือกอาชีพมีความสัมพันธ์กับความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง ด้าน Taylor and Popma (1990) ได้ทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเองในการเลือกอาชีพกับความเชื่อในภาวะอำนาจภายใน-ภายนอกแห่งตน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากนักเรียนชายจำนวน 204 คน และนักเรียนหญิงจำนวน 203 คน พบว่า ความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเองในการตัดสินใจเลือกอาชีพมีความสัมพันธ์ระดับปานกลางโดยเป็นไปในทิศทางตรงกันข้ามกับความเชื่อในภาวะอำนาจภายใน-ภายนอก แสดงให้เห็นว่า นักเรียนที่มีความเชื่อในอำนาจภายนอกตนสูง จะทำให้ความ

งานวิจัยเรื่องความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเองกับความปรารถนาก้าวหน้าในอาชีพ ของ Ming (2006) ที่ได้ศึกษาความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเองกับความปรารถนาก้าวหน้าในอาชีพของผู้บริหารหญิงระดับกลาง ในบริษัทกลุ่มโรงงานการผลิตของประเทศมาเลเซีย จำนวน 109 คนพบว่า ความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง และการสนับสนุนทางสังคมเป็นปัจจัยที่มีผลต่อความปรารถนาก้าวหน้าในอาชีพของผู้บริหารหญิงระดับกลาง

จากการศึกษาผลงานวิจัยจะพบว่าโดยส่วนใหญ่ที่ผ่านมาเป็นการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเองกับการเลือกอาชีพ และความสัมพันธ์ของความเชื่อมั่นในการปฏิบัติงาน สำหรับในปัจจุบันได้มีนักวิจัยที่ได้ศึกษาถึงความสัมพันธ์ของความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเองกับความปรารถนาก้าวหน้าในอาชีพ เพราะความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเองน่าจะเป็นปัจจัยที่สนับสนุน ส่งเสริมให้บุคคลสามารถทำงานได้ตามเป้าหมายที่วางไว้ และส่งผลให้ประสบความสำเร็จในหน้าที่การงานได้ จึงแสดงให้เห็นความสำคัญของแนวคิดเกี่ยวกับความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเองอาจจะมีผลต่อความปรารถนาก้าวหน้าในอาชีพของผู้บริหารหญิง และความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเองจะมีผลต่อการลดความขัดแย้งในงาน และครอบครัวของผู้บริหารหญิงระดับต้นหรือไม่

2.5 แนวคิดเกี่ยวกับการสนับสนุนทางสังคม

การสนับสนุนทางสังคมเป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรม การสนับสนุนทางสังคมอาจได้มาจากบุคคลใกล้ชิดหรือผู้ร่วมงาน การรับรู้การสนับสนุนจากสังคมเป็นความเชื่อของพนักงานเกี่ยวกับระดับที่สังคมองค์การให้ความสำคัญในการช่วยเหลือบุคคล การดูแลเอาใจใส่ความเป็นอยู่ของพนักงาน การรับรู้การสนับสนุนทางสังคมได้รับอิทธิพลมาจากนโยบายและการปฏิบัติต่าง ๆ รวมถึง รางวัลผลตอบแทน การเลื่อนตำแหน่ง

2.5.1 ความหมายของการสนับสนุนทางสังคม

Cobb (1976, quoted in Moreno, 2004) กล่าวว่า การสนับสนุนทางสังคม เป็นการที่บุคคลได้รับข้อมูลที่ทำให้บุคคลเชื่อว่ามิบุคคลให้ความรัก ความเอาใจใส่ เห็นคุณค่า ยกย่อง เป็นส่วนหนึ่งของสังคม มีความผูกพันซึ่งกันและกันในฐานะที่เป็นส่วนหนึ่งในเครือข่าย (Network) ของการติดต่อสื่อสาร (Communication) และหน้าที่ที่มีต่อกัน

Tolsdorf (1976) กล่าวว่า การสนับสนุนทางสังคมเป็นความช่วยเหลือที่สม่ำเสมอในรูปแบบใดรูปแบบหนึ่งที่บุคคลได้รับจากบุคคลอื่น ซึ่งความช่วยเหลือนั้นได้ตอบสนองความต้องการของบุคคลให้ไปถึงเป้าหมายเฉพาะของตน หรือสามารถแก้ปัญหา สถานการณ์ที่เผชิญอยู่ในขณะนั้น

Kaplan et al. (1977) ให้ความหมายของการสนับสนุนทางสังคมใน 2 ความหมาย คือ

1) การสนับสนุนทางสังคม หมายถึง ความพึงพอใจต่อความจำเป็นพื้นฐานทางสังคมของแต่ละบุคคล ซึ่งได้รับจากสภาพแวดล้อมในสังคมของบุคคลนั้น ๆ ได้แก่ การได้รับความรัก การยกย่องว่ามีคุณค่า การเป็นส่วนหนึ่งและการได้รับความปลอดภัย เป็นต้น โดยได้รับการสนับสนุนทางสังคมจากการมีปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่น

2) การสนับสนุนทางสังคม หมายถึง ความสัมพันธ์ที่มีอยู่หรือขาดหายไปของแหล่งซึ่งให้การสนับสนุนทางสังคม

Kahn (1979) กล่าวว่า การสนับสนุนทางสังคมเป็นปฏิสัมพันธ์อย่างมีจุดมุ่งหมายระหว่างบุคคล ซึ่งจะทำให้เกิดความผูกพันในแง่ดีจากคนหนึ่งไปยังอีกคนหนึ่ง การยืนยัน รับรอง หรือเห็นพ้องกับพฤติกรรมของผู้อื่น การช่วยเหลือซึ่งกันและกันด้านเงินทองหรือสิ่งของอื่น ๆ

Gottlieb (1985) กล่าวว่า การสนับสนุนทางสังคม (Social Support) หมายถึง กระบวนการในการปฏิสัมพันธ์ การสร้างความสัมพันธ์ และการรวมตัวกันเป็นกลุ่มสังคมเพื่อให้เกิดการช่วยเหลือกันในการเผชิญปัญหา สนับสนุนให้เกิดความภาคภูมิใจในตนเอง ความรู้สึกมั่นคง และศักยภาพของตนเอง ซึ่งอาจได้รับการสนับสนุนทั้งทางด้านวัตถุและทางด้านจิตใจ

Plotnik (1989) กล่าวว่า การสนับสนุนทางสังคม เป็นความสัมพันธ์ของมนุษย์ซึ่งมีผลกระทบต่อชีวิตความเป็นอยู่ในทางที่ดี ระบบการสนับสนุนทางสังคมช่วยหาหนทางแหล่งที่เพิ่มการควบคุมทางอารมณ์ และการควบคุมความเครียด ลักษณะของการสนับสนุน ได้แก่ การให้ความช่วยเหลือในการแก้ปัญหา การพูดคุยให้คำปรึกษา คำแนะนำ ความเชื่อมั่นและความรู้สึกว่าคุณค่า ซึ่งสิ่งเหล่านี้ช่วยส่งเสริมให้เกิดการปรับตัวทางด้านจิตวิทยาของบุคคลได้ดียิ่งขึ้น

Keith and John (1992) กล่าวว่า การสนับสนุนทางสังคม เป็นการสื่อสารภายในที่ต้องการอย่างหนึ่งในองค์การที่ทำให้พนักงานรับรู้ว่ามีคนเอาใจใส่ รู้สึกว่าตนเองมีคุณค่า เมื่อความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างมีความเชื่อใจและอบอุ่นใจก็จะส่งผลให้สุขภาพกาย สุขภาพจิตดี ก่อให้เกิดความพึงพอใจและมีผลการปฏิบัติงานที่ดี การสื่อสารที่ถือว่าการสนับสนุนที่ผู้จัดการ หัวหน้างานควรทำคือการให้ข้อมูลป้อนกลับของผลการปฏิบัติงานของพนักงาน แสดงให้เห็นความรู้สึกว่ามีการสนับสนุนทางสังคมเกิดขึ้น

กล่าวโดยสรุป การสนับสนุนทางสังคม เป็นการทำที่บุคคลได้รับความช่วยเหลือจากบุคคลหรือองค์การในด้านข้อมูลข่าวสาร ความเชื่อมั่น เห็นคุณค่ามีคนยกย่องรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของสังคม สามารถเผชิญกับปัญหาและอุปสรรคได้ และมีผลให้ผู้ที่ได้รับการสนับสนุนทางสังคมได้รับโอกาสในการก้าวหน้าทางอาชีพ เพื่อตอบสนองความต้องการของบุคคลให้สามารถไปถึงเป้าหมายของบุคคลได้

2.5.2 แนวคิดเกี่ยวกับทฤษฎีการสนับสนุนทางสังคม

Weiss (1974) ได้เสนอแนวคิดการสนับสนุนทางสังคมโดยสามารถแบ่งออกเป็น 6 ชนิด ดังนี้

1) การได้รับความผูกพันใกล้ชิดสนิทสนม (Attachment) เป็นสัมพันธ์ภาพแห่งความใกล้ชิดที่ทำให้รู้สึกว่าเป็นที่รักและได้รับการดูแลเอาใจใส่ ซึ่งมักจะได้รับจากบุคคลใกล้ชิด เช่น คู่สมรส เพื่อน สมาชิกในครอบครัวเดียวกัน เป็นต้น ถ้าบุคคลขาดการสนับสนุนชนิดนี้จะมีผลต่อความรู้สึกถูกแยกจากอารมณ์หรือรู้สึกเดียวดาย

2) การได้มีโอกาสเลี้ยงดูผู้อื่น (Opportunity of Nurture) เป็นการที่บุคคลมีความรับผิดชอบในการเลี้ยงดูหรือช่วยเหลือบุคคลอื่น แล้วทำให้ตนเองเกิดความรู้สึกว่าเป็นที่ต้องการของบุคคลอื่นและผู้อื่นสามารถพึ่งพาตนเองได้ ถ้าขาดการสนับสนุนชนิดนี้จะทำให้บุคคลรู้สึกว่าชีวิตนี้ไร้ค่า

3) การมีส่วนร่วมในสังคมหรือเป็นส่วนหนึ่งของสังคม (Social Integration) หมายถึง การมีโอกาสได้เข้าร่วมกิจกรรมในสังคม ทำให้มีการแบ่งปัน แลกเปลี่ยนซึ่งกันและกัน รวมทั้งมีความห่วงใยเข้าใจซึ่งกันและกัน ถ้าขาดการสนับสนุนชนิดนี้จะทำให้บุคคลรู้สึกว่าถูกแยกออกจากสังคมและชีวิตน่าเบื่อหน่าย

4) การได้รับกำลังใจว่าเป็นผู้มีคุณค่า (Reassurance of Worth) หมายถึง การที่บุคคลได้รับการเคารพ ยกย่อง และชื่นชมที่สามารถแสดงบทบาททางสังคมอันเป็นที่ยอมรับของสมาชิกในครอบครัวและสังคม ถ้าขาดการสนับสนุนชนิดนี้จะทำให้บุคคลรู้สึกขาดความเชื่อมั่นหรือไร้ประโยชน์

5) ความเชื่อมั่นในความเป็นมิตรที่ดี (Sense of Reliable Alliance) การสนับสนุนชนิดนี้จะได้จากครอบครัวหรือเครือข่าย ซึ่งมีความคาดหวังว่าจะได้รับความช่วยเหลือห่วงใยซึ่งกันและกันต่อเนื่อง ถ้าขาดการสนับสนุนชนิดนี้จะทำให้บุคคลรู้สึกว่าขาดความมั่นคงและถูกทอดทิ้ง

6) การได้รับคำชี้แนะ (The Obtaining of Guidance) หมายถึง การได้รับความจริงใจช่วยเหลือทางด้านอารมณ์ ข้อมูลข่าวสารจากบุคคลที่ตนศรัทธาและเชื่อมั่น ในช่วงที่บุคคลเผชิญกับความเครียดหรือภาวะวิกฤต ถ้าขาดการสนับสนุนชนิดนี้จะทำให้บุคคลรู้สึกท้อแท้สิ้นหวัง

Gottlieb (1981) ชี้ว่า การสนับสนุนทางสังคมเป็นแรงสนับสนุน 3 ระดับ คือ

1) ระดับกว้าง (Macro Level) เป็นการพิจารณาถึงการเข้าร่วมหรือการมีส่วนร่วมในสังคมอาจวัดได้จากความสัมพันธ์กับสถาบันในสังคม การเข้าร่วมกับกลุ่มต่าง ๆ ด้วย

ความสนใจและการดำเนินชีวิตอย่างไม่เป็นทางการในสังคม เช่น การเข้าร่วมกลุ่มกิจกรรมต่าง ๆ ในสังคมชุมชนที่บุคคลอาศัยอยู่

2) ระดับกลุ่มเครือข่าย (Mezzo Level) เป็นการพิจารณาด้านโครงสร้างและหน้าที่ของเครือข่ายสังคมด้วยการพิจารณาจากกลุ่มบุคคลที่มีสัมพันธภาพอย่างสม่ำเสมอ เช่น กลุ่มเพื่อน กลุ่มบุคคลใกล้ชิดในสังคมเสมือนญาติ ชนิดของการสนับสนุนระดับนี้ได้แก่ การให้คำแนะนำ การช่วยเหลือด้านวัสดุสิ่งของ ความเป็นมิตร การสนับสนุนทางอารมณ์และการยกย่อง

3) ระดับแคบหรือระดับเล็ก (Micro Level) เป็นการพิจารณาความสัมพันธ์ของบุคคลใกล้ชิดสนิทสนมกันมากที่สุด ทั้งที่มีความเชื่อว่าคุณภาพของความสัมพันธ์มีความสำคัญมากกว่าปริมาณคือ ขนาด จำนวน และความถี่ของความสัมพันธ์ หรือโครงสร้างของเครือข่าย แรงสนับสนุนในระดับนี้ได้แก่ สามี ภรรยา และสมาชิกในครอบครัวซึ่งมีความใกล้ชิดทางอารมณ์ ให้การสนับสนุนทางจิตใจ แสดงความรักและห่วงใย (Affective Support)

โดยปกติกลุ่มสังคมแบ่งออกเป็นประเภทใหญ่ ๆ ได้ 2 ประเภท คือ กลุ่มปฐมภูมิ และกลุ่มทุติยภูมิ

1) กลุ่มปฐมภูมิ เป็นกลุ่มที่มีความสนิทสนมและมีสัมพันธภาพระหว่างสมาชิกเป็นการส่วนตัวสูง กลุ่มนี้ ได้แก่ ญาติ พี่น้อง และเพื่อนบ้าน

2) กลุ่มทุติยภูมิ เป็นกลุ่มสังคมที่มีความสัมพันธ์กันตามแผนและกฎเกณฑ์ที่วางไว้ มีอิทธิพลเป็นตัวกำหนดบรรทัดฐานของบุคคลในสังคม กลุ่มนี้ ได้แก่ เพื่อนร่วมงาน กลุ่มวิชาชีพและกลุ่มสังคมอื่น ๆ ซึ่งในระบบแรงสนับสนุนทางสังคมถือว่าการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา

Kaplan et al. (1977) ชี้ว่า การจำแนกแหล่งของการสนับสนุนทางสังคมมี 3 กลุ่ม ได้แก่

1) กลุ่มผู้มีความผูกพันตามธรรมชาติ (Spontaneous of Natural Supportive System) ได้แก่ บุคคลที่อยู่ในครอบครัว เช่น พ่อ แม่ ลูก สามี ภรรยา ปู่ ย่า ตา ยาย เป็นต้น และบุคคลที่อยู่ในครอบครัวใกล้ชิด ได้แก่ เพื่อนบ้าน เพื่อนร่วมงาน เพื่อนฝูง คนใกล้ชิด เป็นต้น

2) องค์กรและสมาคมที่ให้การสนับสนุน (Organized Support) เป็นกลุ่มบุคคลที่มารวมกันเป็นหน่วยงาน องค์กร สมาคม

3) กลุ่มนักวิชาชีพ (Professional Health Care Workers) เป็นกลุ่มองค์กรที่อยู่วงการในการสนับสนุนช่วยเหลือส่งเสริม ป้องกัน รักษา และฟื้นฟูสมรรถภาพของประชาชนโดยอาชีพ เช่น แพทย์ พยาบาล สาธารณสุข นักโภชนาการ เป็นต้น

2.5.2.1 องค์ประกอบของการสนับสนุนทางสังคม

นักวิชาการได้ศึกษาองค์ประกอบของการสนับสนุนทางสังคมไว้ดังนี้

Brandt and Weinert (1985) และ Schaefer, Coyne, and Lazarus (1981) ได้สรุปองค์ประกอบของการสนับสนุนทางสังคมไว้ 3 ประเภท คือ

- 1) การสนับสนุนทางด้านอารมณ์ (Emotional Support) หมายถึง การสนับสนุนคุ้นเคยหรือยืนยันความมั่นใจ
- 2) การสนับสนุนทางด้านวัตถุ (Tangible Support) หมายถึง การให้ความช่วยเหลือด้านวัตถุ สิ่งของตามความต้องการ
- 3) การสนับสนุนทางด้านข้อมูลข่าวสาร (Information Support) ด้านความคิด (Cognitive Support) หมายถึง การให้ความช่วยเหลือด้านข้อมูลและข้อมูลป้อนกลับเกี่ยวกับพฤติกรรมของผู้รับการสนับสนุน และช่วยแนะนำ ให้สามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ได้

House and Kahn (1985) ได้เสนอองค์ประกอบการให้การสนับสนุนทางสังคมเป็น 4 ประเภท ได้แก่

- 1) การสนับสนุนทางอารมณ์ (Emotional Support) เช่น การให้ความพอใจ การยอมรับนับถือ ความห่วงใย การกระตุ้นเตือน เป็นต้น
- 2) การสนับสนุนในการให้การประเมินผล (Appraisal Support) เช่น การให้ข้อมูลย้อนกลับ การสนับสนุนโดยตรงหรือโดยอ้อม เป็นต้น
- 3) การสนับสนุนด้านข้อมูลข่าวสาร (Information Support) เช่น การให้คำแนะนำ การให้คำปรึกษา การให้ข่าวสาร เป็นต้น
- 4) การสนับสนุนด้านเครื่องมือ (Instrumental Support) เช่น แรงงาน เงิน เป็นต้น

กล่าวโดยสรุป การสนับสนุนทางสังคมทั้งในด้านบุคคล สิ่งของหรือข้อมูลข่าวสาร สามารถเป็นแรงผลักดันให้ผู้รับแรงนั้นไปสู่เป้าหมายได้ตามความต้องการ

2.5.2.2 รูปแบบการสนับสนุนทางสังคม

นักวิชาการได้เสนอรูปแบบการสนับสนุนทางสังคมไว้หลากหลายดังนี้

Gottlieb (1981) ได้จำแนกรูปแบบการสนับสนุนทางสังคมออกเป็น 4 ข้อ ดังนี้

- 1) ต้องมีการติดต่อสื่อสารระหว่างผู้ให้และผู้รับแรงสนับสนุน

2) ลักษณะการสื่อสารต้องประกอบไปด้วย

- 2.1) ข่าวสารที่มีลักษณะที่ผู้รับเชื่อว่ามีคุณค่าสนใจ เอาใจใส่ มีความรัก ความหวังดีต่อตนอย่างจริงใจ
- 2.2) ข่าวสารที่มีลักษณะที่ผู้รับรู้สึกว่าคุณค่าและเป็นที่ยอมรับในสังคม
- 2.3) ข่าวสารที่มีลักษณะที่ผู้รับเชื่อว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งของสังคม และสามารถทำประโยชน์แก่สังคมได้
- 3) ปัจจัยนำเข้าของแรงสนับสนุนอาจอยู่ในรูปของข่าวสาร วัสดุสิ่งของ หรือด้านจิตใจ
- 4) จะต้องช่วยให้ผู้รับได้บรรลุถึงจุดหมายที่ต้องการ

Kahn (1979) ได้เสนอรูปแบบการสนับสนุนออกเป็น 3 ประเภทคือ

- 1) ความผูกพันทางด้านอารมณ์และความคิด (Affection) เป็นการแสดงออกถึงอารมณ์ของบุคคลหนึ่งที่มีต่อบุคคลหนึ่งในทางบวก ซึ่งแสดงออกในลักษณะของความผูกพัน การยอมรับ เคารพ ความรัก
- 2) การยืนยันและรับรองพฤติกรรมของกันและกัน (Affirmation) เป็นการแสดงออกถึงการเห็นด้วย การยอมรับในความถูกต้องเหมาะสมทั้งในด้านการกระทำและความคิด
- 3) การให้ความช่วยเหลือ (Aid) เป็นปฏิสัมพันธ์ที่มีต่อบุคคลอื่นโดยการให้สิ่งของหรือการช่วยเหลือ อาจเป็นวัสดุ เงินทอง ข่าวสารหรือเวลา

2.5.3 การสนับสนุนจากองค์กร

การสนับสนุนจากองค์กร (Organization Support) เป็นส่วนหนึ่งของการสนับสนุนทางสังคม ได้มีนักวิชาการให้ความหมายการสนับสนุนจากองค์กร โดยสังเขป ดังต่อไปนี้

Blau (1964) ได้กล่าวว่า การสนับสนุนจากองค์กรเป็นผลประโยชน์การแลกเปลี่ยนอย่างมีคุณค่า โดยมีพื้นฐานอยู่บนความไว้วางใจและตอบแทนซึ่งกันและกัน เป็นสัญลักษณ์สัมพันธ์ภาพที่มีคุณภาพในระดับสูง โดยการแลกเปลี่ยนเกี่ยวข้องกับสมาชิกที่อยู่ในการแลกเปลี่ยนนั้น

Eisenberg, Huntington, Hutchison, and Sowa (1986) กล่าวว่า การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรของพนักงานถึงสถานการณ์ต่าง ๆ ที่พนักงานได้รับจากองค์กรภายใต้การปฏิบัติงาน และมีความสอดคล้องกับการสนับสนุนที่พนักงานคาดหวังจากองค์กร รวมถึงการถือการปฏิบัติต่อพนักงานในอนาคต ให้การตอบแทนผลการปฏิบัติงาน เช่น การเลื่อนตำแหน่ง ค่าตอบแทนใน

ลักษณะ เงินเดือน โอกาสความก้าวหน้า ความไว้วางใจ และการยอมรับ มีความห่วงใยความเป็นอยู่ของพนักงาน การยกย่องและการยอมรับ

นวลฉวี ประเสริฐสุข (2542) กล่าวว่า การสนับสนุนจากองค์การมีความสำคัญต่ออาชีพ เพราะองค์การให้การสนับสนุนโดยให้ออกาสในการพัฒนา เห็นคุณค่าของผลงานที่บุคคลปฏิบัติ มีการให้รางวัล ยกย่องในผลการปฏิบัติงาน ส่งผลให้ได้รับการสนับสนุนความก้าวหน้าในอาชีพจนประสบความสำเร็จ

กล่าวโดยสรุป การสนับสนุนจากองค์การ เป็นการรับรู้การสนับสนุนของบุคลากรจากองค์การโดยเกี่ยวกับการปฏิบัติงานให้มีความคล่องตัว ให้ออกาสก้าวหน้าในอาชีพ ได้รับการพัฒนาในวิชาชีพ รวมทั้งให้ออกาสแสดงความสามารถที่อิสระในการปฏิบัติงานตามขอบเขต โดยคำนึงถึงความต้องการของบุคลากรเป็นสำคัญ

2.5.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการสนับสนุนทางสังคม

จากบทบาทที่ผู้หญิงต้องรับผิดชอบทั้งในด้านการทำนอกรับเลี้ยงและครอบครัว จึงส่งผลกระทบต่อทั้งด้านสุขภาพ ครอบครัวและการทำงาน การจัดสรรเวลาให้กับงาน ครอบครัว สังคมและความเป็นส่วนตัวของผู้บริหารหญิง จึงเป็นเรื่องที่ต้องให้ความสำคัญ นอกจากนั้นความขัดแย้งในงานและครอบครัวก็ได้ส่งผลกระทบต่อสภาพจิตใจ บุคลากรจึงต้องการได้รับการสนับสนุนทางสังคม และการสนับสนุนจากองค์การ เพราะทั้งการสนับสนุนจากสังคมและการสนับสนุนจากองค์การเป็นหลักทฤษฎีที่เกี่ยวกับสถานการณ์ที่อาจเป็นสาเหตุของพฤติกรรมของบุคคล (จุใจเดือน พันธุมนาวิน, 2550)

งานวิจัยในประเทศ

นวลฉวี ประเสริฐกุล (2542) ศึกษาและสร้างแบบจำลองความสัมพันธ์โครงสร้างของปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในอาชีพของผู้บริหารหญิงในธนาคารพาณิชย์ไทย โดยมีกลุ่มตัวอย่างเป็นผู้บริหารระดับกลางในธนาคาร 12 แห่ง จำนวน 581 คน พบว่า รูปแบบความเป็นผู้นำของผู้บริหารหญิงส่งผลทางบวกต่อความสำเร็จในอาชีพ รองลงมาเป็นปัจจัยด้านบรรยากาศในองค์การ ความผูกพันในอาชีพ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ปัจจัยส่วนบุคคล และปัจจัยด้านครอบครัวตามลำดับ และพบว่าความขัดแย้งในงานและครอบครัวเป็นตัวแปรที่มีผลทางลบต่อความสำเร็จในอาชีพ และพบว่าปัจจัยส่วนบุคคล (ได้แก่ การศึกษา ระยะเวลาในการทำงาน และสถานภาพสมรส) ปัจจัยด้านครอบครัวส่งผลทางอ้อมผ่านความขัดแย้งในงานและครอบครัว และผ่านความผูกพันในอาชีพไปยังความสำเร็จในอาชีพ

เพ็ญจันทร์ เมตุลา (2544) ศึกษาความสำเร็จในวิชาชีพของหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลรัฐ กรุงเทพมหานคร และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลภาวะผู้นำ การ

สนับสนุนจากองค์การกับความสำเร็จในวิชาชีพของหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลรัฐ กรุงเทพมหานคร จากกลุ่มตัวอย่าง 232 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล พบว่า การสนับสนุนจากองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสำเร็จทางวิชาชีพของหัวหน้าหอผู้ป่วย ส่วนปัจจัยด้านบุคคล ได้แก่ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงานไม่มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จทางวิชาชีพของหัวหน้าหอผู้ป่วย สอดคล้องกับงานวิจัยของ นฤมล ปันลี (2545) ที่ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง ความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง การมีเครือข่ายความร่วมมือ กับความสำเร็จในวิชาชีพ ของหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาล ชุมชน จากกลุ่มตัวอย่าง 268 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลพบว่า ความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง และการมีเครือข่ายความร่วมมือ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสำเร็จในวิชาชีพ

คุณเดือน พันธมนาวิน (2547) ศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรม การสนับสนุนทางสังคมของหัวหน้าสถานอนามัยตำบล ในภาคเหนือ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และภาคกลาง รวม 6 จังหวัด จำนวน 509 คน พบว่า ทักษะที่ดีต่อการสนับสนุนทางสังคมของหัวหน้า เป็นตัวทำนายที่สำคัญที่สุดของการสนับสนุนทางสังคม และทักษะที่ดีต่อการสนับสนุนทางสังคม สามารถเพิ่มอำนาจการทำนายพฤติกรรม การสนับสนุนทางสังคมได้

งานวิจัยต่างประเทศ

Carrotton (1989) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในวิชาชีพของหัวหน้าหอผู้ป่วย นอก จำนวน 116 คน จาก 6 โรงพยาบาล ได้ศึกษาปัจจัย 4 ปัจจัย ได้แก่ ความพร้อมทางการศึกษา การแนะแนวให้ความรู้ บุคลิกภาพของหัวหน้า ความสำเร็จ และโอกาสก้าวหน้าในวิชาชีพ พบว่า ปัจจัยทั้ง 4 เป็นตัวชี้วัดความสำเร็จในวิชาชีพของหัวหน้าหอผู้ป่วย ได้แก่ การเลื่อนตำแหน่งในระดับผู้บริหาร การมีชื่อเสียง การได้รับรางวัลและการยอมรับ และพบว่าปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในวิชาชีพของหัวหน้าหอผู้ป่วย คือ บุคลิกภาพของหัวหน้าหอผู้ป่วย ได้แก่ การเป็นผู้นำ ความรู้ ความรับผิดชอบ ความพร้อมทางการศึกษาและโอกาสก้าวหน้าในวิชาชีพ

Frum (1993) ศึกษาผลกระทบของการสนับสนุนทางสังคมจากงานและครอบครัวกับความผูกพันต่อองค์กรและความขัดแย้งในงานและครอบครัว พบว่า การสนับสนุนทางสังคมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับภาระผูกพันต่อองค์กร และการสนับสนุนทางสังคมมีความสัมพันธ์ทางลบกับความขัดแย้งในงานและครอบครัว และพบว่า ความขัดแย้งในงานและครอบครัวในระดับต่ำจะเป็นตัวบ่งชี้ถึงการรับรู้การสนับสนุนทางสังคมในระดับสูง และผลต่อภาระผูกพันในระดับสูงด้วย ในงานวิจัยของ Yardley (1994) ได้ศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างความขัดแย้งในงานและครอบครัว กับผลลัพธ์ที่เกี่ยวข้องกับงาน พบว่า การสนับสนุนทางสังคมจากครอบครัวเป็นตัวทำนาย

ถึงความขัดแย้งที่เกิดจากครอบครัวไปขัดขวางงาน และความขัดแย้งที่เกิดจากครอบครัวไปขัดขวางงานเป็นตัวทำนายถึงผลลัพธ์ที่เกี่ยวข้องกับงาน ได้แก่ ความพึงพอใจในงาน ความตั้งใจในการลาออก การขาดงาน และผลการปฏิบัติงาน นอกจากนี้ Parasuraman and Greenhaus (1992) ได้ศึกษาถึงความเครียดในบทบาทการสนับสนุนทางสังคม ความผาสุกของคู่สมรสที่ทำงานทั้งคู่จำนวน 119 คู่ โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล พบว่า การสนับสนุนจากงาน (Work Support) มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงาน และการสนับสนุนจากสามี/ภรรยา (Spouse Support) มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในครอบครัว หากบุคคลมีความพึงพอใจในงานและครอบครัวแล้วก็จะลดความกดดันด้านต่าง ๆ จะเป็นการกระตุ้นการตื่นตัวมีความกระตือรือร้นที่จะปฏิบัติหน้าที่ให้สำเร็จลุล่วงและส่งผลให้ผลการปฏิบัติงานดีขึ้นไปด้วย จึงมีความจำเป็นที่จะได้รับการสนับสนุนทางสังคมสำหรับผู้หญิงทำงานทั้งที่ทำงานและที่บ้านไปพร้อม ๆ กัน ซึ่งผู้บริหารและองค์กรต้องให้ความสนใจในบทบาทของผู้หญิงเพื่อเป็นการรักษานักวิชาการกลุ่มนี้ไว้ ทั้งนี้เพราะพวกเขาเป็นกลุ่มที่มีความรู้ และเป็นการช่วยเหลือพนักงาน จึงพบว่าในองค์กรที่ไม่ได้ให้ความสำคัญในการสร้างความสมดุลระหว่างงานกับครอบครัวให้บุคลากรแล้ว จะก่อให้เกิดการสูญเสียพนักงานหญิงในองค์กรได้ (Wendy et al. 2006)

Aryee, Chay, and Tan (1994) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในวิชาชีพของผู้บริหารในประเทศสิงคโปร์ จำนวน 200 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล พบว่า มี 3 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยทางการเงิน การเลื่อนตำแหน่งและความพึงพอใจในวิชาชีพ และตัวแปรที่ส่งผลต่อความสำเร็จในวิชาชีพคือ การประเมินคุณค่าของบุคคลในองค์กร ความสำคัญบทบาทงานและครอบครัว และการจัดช่องทางความก้าวหน้าในองค์กร

Cox and Harquail (1991) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความแตกต่างทางอาชีพ เส้นทางอาชีพและความสำเร็จในวิชาชีพของผู้บริหาร จำนวน 502 คน จาก 10 ประเทศ โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล พบว่า อาชีพด้านการบริหารของผู้หญิงจะน้อยกว่าผู้ชายที่มีระดับการศึกษา อายุ ประสบการณ์ทำงาน การปฏิบัติงานและเส้นทางอาชีพที่เหมือนกัน ส่วนการศึกษาเรื่องความสำเร็จของผู้บริหารหญิงในงานวิจัยของ Aycan (2004) ที่ได้ศึกษาถึงปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานในประเทศตุรกี โดยได้ทำการศึกษา 2 แบบ ได้แก่ การศึกษาเชิงปริมาณซึ่งมีเป้าหมายเพื่อประเมินทัศนคติต่อความก้าวหน้าในอาชีพของผู้หญิงโดยการสอบถามจากผู้ชายและผู้หญิงจำนวน 318 คน และศึกษาเชิงคุณภาพซึ่งมีเป้าหมายเพื่อศึกษาปัจจัยแห่งความสำเร็จที่มีผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของผู้หญิง โดยการสัมภาษณ์แบบเจาะลึกจากผู้บริหารสตรีในระดับกลางและระดับสูงจำนวน 52 คน จาก 27 องค์กรที่แตกต่างกัน พบว่า ปัจจัยแห่งความสำเร็จของผู้บริหารหญิง คือ ความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง มีความตั้งใจที่จะประสบความสำเร็จในวิชาชีพ การสนับสนุนจากครอบครัวและการสนับสนุนจากองค์กร สอดคล้องกับ

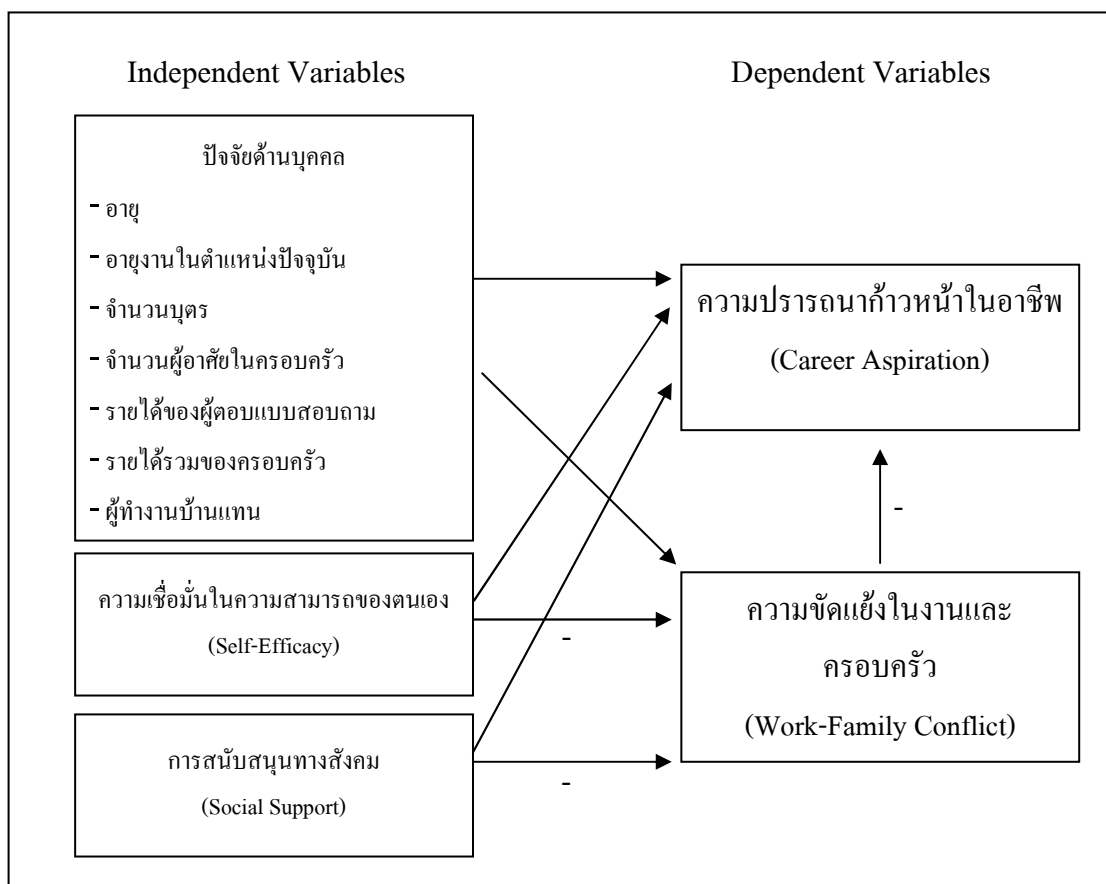
งานวิจัยของ Ming (2006) ที่ได้ศึกษาความสัมพันธ์ของความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง การสนับสนุนทางสังคม พบว่า ความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง และการสนับสนุนทางสังคมเป็นปัจจัยที่มีผลต่อความปรารถนาก้าวหน้าในอาชีพของผู้บริหารหญิงระดับกลางในประเทศไทย

เมื่อบุคคลได้รับการสนับสนุนทางสังคมทั้งจากบุคคลในครอบครัว จากองค์กรเพื่อนร่วมงาน จะทำให้ลดความกดดันด้านต่าง ๆ จึงส่งผลให้สามารถลดความขัดแย้งในงานและครอบครัวของบุคคลลงได้ นอกจากนี้ การสนับสนุนทางสังคมยังเป็นปัจจัยที่มีผลต่อความปรารถนาก้าวหน้าในอาชีพด้วยเช่นกัน

จากการทบทวนผลการศึกษางานวิจัยทั้งในประเทศและต่างประเทศจะพบว่า ส่วนใหญ่ได้ศึกษาด้านความสัมพันธ์ระหว่างการสนับสนุนจากองค์กรกับความสำเร็จในวิชาชีพ ความผูกพัน ความพึงพอใจในงาน ความขัดแย้งในงานและครอบครัว และความสำเร็จในงาน ซึ่งจากงานวิจัยที่ผ่านมาทำให้เห็นความสำคัญของปัจจัยความขัดแย้งในงานและครอบครัว ความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง และการสนับสนุนจากสังคม ที่น่าจะมีผลต่อความปรารถนาก้าวหน้าในอาชีพ แต่ผลการวิจัยก็ยังไม่สามารถสรุปผลได้ชัดเจนว่า ความขัดแย้งในงานและครอบครัวมีผลกับความปรารถนาก้าวหน้าในอาชีพหรือไม่ ความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเองมีผลต่อความขัดแย้งในงานและครอบครัว และความปรารถนาก้าวหน้าในอาชีพหรือไม่ การสนับสนุนทางสังคมมีผลต่อความขัดแย้งในงานและครอบครัว และความปรารถนาก้าวหน้าในอาชีพหรือไม่

2.6 กรอบแนวคิดในการวิจัย

จากการทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างความขัดแย้งในงานและครอบครัว ความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง การสนับสนุนทางสังคมกับความปรารถนาก้าวหน้าในอาชีพข้างต้น ทำให้สรุปได้ว่า ความขัดแย้งในงานและครอบครัวเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความปรารถนาก้าวหน้าในอาชีพ และปัจจัยส่วนบุคคล ความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง การสนับสนุนทางสังคมมีผลต่อความขัดแย้งในงานและครอบครัวและความปรารถนาก้าวหน้าในอาชีพของผู้บริหารหญิงด้วยเช่นกัน จึงได้สรุปเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยครั้งนี้ ดังแสดงในภาพที่ 2.6



ภาพที่ 2.6 กรอบแนวคิดในการวิจัย

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

3.1 วิธีวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความขัดแย้งในงานและครอบครัว ความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเองและการสนับสนุนทางสังคม กับความปรารถนาก้าวหน้าในอาชีพของผู้บริหารหญิงในจังหวัดนครราชสีมา โดยมีวิธีการดำเนินการวิจัย ดังต่อไปนี้

3.2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.2.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ กลุ่มผู้บริหารหญิงระดับต้น ที่สมรสแล้วและมีบุตร ที่มีตำแหน่งในระดับหัวหน้าแผนกหรือระดับหัวหน้างาน ในหน่วยงานรัฐวิสาหกิจ ราชการ และบริษัทเอกชนขนาดกลางขึ้นไปในจังหวัดนครราชสีมา เป็นกลุ่มอุตสาหกรรมการผลิต อุตสาหกรรมบริการ และอุตสาหกรรมค้าปลีก-ค้าส่ง ซึ่งไม่ทราบจำนวนที่แน่นอนว่ามีกี่คน

3.2.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ ผู้บริหารหญิงระดับต้น ที่สมรสและมีบุตร มีตำแหน่งเป็นหัวหน้าแผนก หัวหน้างาน หัวหน้าฝ่ายในองค์กร ทั้งในรัฐวิสาหกิจ ราชการ และบริษัทเอกชนขนาดกลางขึ้นไปในจังหวัดนครราชสีมา เป็นกลุ่มอุตสาหกรรมการผลิต อุตสาหกรรมบริการ อุตสาหกรรมค้าปลีก-ค้าส่ง จำนวนทั้งสิ้น 450 คน

3.2.3 กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง

เนื่องจากไม่สามารถทราบจำนวนประชากรที่แน่นอนได้ จึงใช้สูตรการคำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างจากการคำนวณด้วยสูตรแบบไม่ทราบจำนวนประชากรของ Taro Yamane (อ้างถึงใน ชานินทร์ ศิลป์จารุ, 2548) ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

$$n = \frac{P(1-P)(Z)^2}{e^2}$$

- เมื่อ n = ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง
- P = สัดส่วนของประชากร ในการศึกษาครั้งนี้กำหนดให้ P มีค่าเท่ากับ 0.5
- e = ค่าเปอร์เซ็นต์ความคลาดเคลื่อนจากการสุ่มตัวอย่าง ในการศึกษาครั้งนี้ กำหนดค่าความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้เท่ากับ 0.05
- Z = ระดับความเชื่อมั่น ในการศึกษาครั้งนี้ใช้ระดับความเชื่อมั่นที่ 95% ดังนั้น Z มีค่าเท่ากับ 1.96

เมื่อนำตัวเลขไปแทนค่าในสูตร จะได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง เท่ากับ

$$n = \frac{0.5(1-0.5)(1.96)^2}{0.05^2}$$

$$n = \frac{0.9604}{0.0025}$$

$$n = 384.16 \quad \text{หรือ} \quad = 384 \quad \text{คน}$$

คำนวณขนาดของกลุ่มตัวอย่างได้ จำนวน 384 คน ทั้งนี้จากการทบทวนวรรณกรรมที่ผ่านมา ในการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการส่งแบบสอบถามทางไปรษณีย์ พบว่าการส่งแบบสอบถามข้อมูลจะขาดความสมบูรณ์และสูญหายประมาณร้อยละ 10 - 20 ดังนั้น เพื่อเป็นการป้องกันข้อมูลสูญหายและให้ได้กลุ่มตัวอย่างที่ใกล้เคียงกลุ่มประชากรมากที่สุดจึงเพิ่มจำนวนแบบสอบถามอีกร้อยละ 17 ของกลุ่มตัวอย่างจริง จึงได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 450 คน

3.2.4 การเลือกกลุ่มตัวอย่าง

การเลือกกลุ่มตัวอย่างเพื่อการศึกษาครั้งนี้ เป็นการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบไม่อาศัยความน่าจะเป็น (Non Probability Sampling) โดยวิธีการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) ซึ่งมีขั้นตอนในการเลือกกลุ่มตัวอย่างดังนี้

3.2.4.1 กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง ในการวิจัยครั้งนี้จำนวน 450 ราย

3.2.4.2 จำแนกประชากรออกเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มบริษัทเอกชนขนาดกลางขึ้นไป และกลุ่มรัฐวิสาหกิจและราชการ

3.2.4.3 แบ่งจำนวนขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่กำหนดไว้ ออกเป็น 2 กลุ่ม โดยแต่ละกลุ่มจะเลือกตามโควตา เพื่อเป็นตัวแทนของแต่ละกลุ่มองค์กร ได้ดังนี้

1) กลุ่มบริษัทเอกชนขนาดกลางขึ้นไป ได้แก่ อุตสาหกรรมการผลิต โรงแรม โรงพยาบาล ธนาคาร ห้างสรรพสินค้า สถาบันการศึกษาระดับอุดมศึกษา จำนวน 251 หน่วยงาน ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 350 ตัวอย่าง

2) กลุ่มรัฐวิสาหกิจและราชการ ได้แก่ โรงพยาบาล ธนาคาร สถาบันการศึกษาระดับอุดมศึกษา หน่วยงานของรัฐ จำนวน 66 หน่วยงาน ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 100 ตัวอย่าง

ตารางที่ 3.1 จำนวนกลุ่มตัวอย่างในการศึกษา จำแนกตามลักษณะองค์การ

ลักษณะองค์การ	จำนวนหน่วยงาน	คิดเป็นร้อยละ	จำนวนตัวอย่าง
กลุ่มบริษัทเอกชนขนาดกลางขึ้นไป	251	79.18	350
กลุ่มรัฐวิสาหกิจและราชการ	66	20.82	100
รวม	317	100	450

3.3 ตัวแปรที่ทำการวิจัย

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ประกอบด้วยตัวแปร 2 กลุ่ม คือ ตัวแปรอิสระ (Independent Variables) มีจำนวน 2 กลุ่มตัวแปร และตัวแปรตาม (Dependent Variables) 2 ตัวแปร ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

3.3.1 ตัวแปรอิสระ

3.3.1.1 ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ อายุงานในตำแหน่งปัจจุบัน จำนวนบุตร จำนวนผู้อาศัยในครอบครัว รายได้ของผู้ตอบแบบสอบถาม รายได้รวมของครอบครัว และผู้ทำงานบ้านแทน

3.3.1.2 ปัจจัยด้านทัศนคติ ได้แก่ ความขัดแย้งในงานและครอบครัว ความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง และการสนับสนุนทางสังคม

3.3.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ ความขัดแย้งในงานและครอบครัว ความปรารถนาก้าวหน้าในอาชีพ

3.4 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือสำหรับเก็บรวบรวมข้อมูล โดยแบบสอบถามใช้แบบปลายปิด (Close-Ended Questionnaire) สร้างขึ้นมาจากการศึกษาแนวความคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องและการปรับจากแบบวัดมาตรฐาน โดยแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 2 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล ประกอบด้วย อายุ อายุงานในตำแหน่งปัจจุบัน จำนวนบุตร จำนวนผู้อาศัยในครอบครัว รายได้ของผู้ตอบแบบสอบถาม รายได้รวมของครอบครัว และผู้ทำงานบ้านแทน จำนวน 7 ข้อ

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับตนเอง งาน และองค์กร จำนวน 41 ข้อ ได้แก่ แบบสอบถามเกี่ยวกับความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง มีจำนวน 10 ข้อ แปลและปรับจากแบบวัด Self-Efficacy Scale ของ Schwarzer and Jerusalem (1993) ซึ่งแบบวัดเป็นแบบอัตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale Method) ผู้ตอบแบบสอบถามตอบเป็นระดับมาตราส่วนตามความสำคัญของระดับความคิดเห็นในประเด็นต่าง ๆ ซึ่งมี 6 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด ไม่แน่ใจ โดยเกณฑ์การให้คะแนนแต่ละคำตอบ มีดังนี้

ระดับความคิดเห็น	เกณฑ์การให้คะแนน	
	ข้อความเชิงบวก	ข้อความเชิงลบ
มากที่สุด	5	1
มาก	4	2
ปานกลาง	3	3
น้อย	2	4
น้อยที่สุด	1	5
ไม่แน่ใจ	0	0

การกำหนดเกณฑ์การแปลผลคะแนนความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง แบ่งเป็น 5 ระดับ (บุญชม ศรีสะอาด, 2535) ดังนี้

ระดับคะแนนเฉลี่ย	การแปลผล
4.51 – 5.00	หมายถึง ผู้บริหารหญิงระดับต้นมีความคิดเห็นต่อความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง อยู่ในระดับสูงที่สุด
3.51 – 4.50	หมายถึง ผู้บริหารหญิงระดับต้นมีความคิดเห็นต่อความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง อยู่ในระดับสูง
2.51 – 3.50	หมายถึง ผู้บริหารหญิงระดับต้นมีความคิดเห็นต่อความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง อยู่ในระดับปานกลาง
1.51 – 2.50	หมายถึง ผู้บริหารหญิงระดับต้นมีความคิดเห็นต่อความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง อยู่ในระดับต่ำ
1.00 – 1.50	หมายถึง ผู้บริหารหญิงระดับต้นมีความคิดเห็นต่อความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง อยู่ในระดับต่ำมาก

แบบสอบถามเกี่ยวกับความขัดแย้งในงานและครอบครัว มีจำนวน 10 ข้อ แปลและปรับจากแบบวัด Work Family Conflict และ Family Work Conflict ของ Netemeyer, Boles, and McMurrian (1996) ซึ่งแบบวัดเป็นแบบอัตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale Method) ผู้ตอบแบบสอบถามตอบเป็นระดับมาตราส่วนตามความสำคัญของระดับความคิดเห็นในประเด็นต่าง ๆ ซึ่งมี 6 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด ไม่แน่ใจ โดยเกณฑ์การให้คะแนนแต่ละคำตอบ มีดังนี้

ระดับความคิดเห็น	เกณฑ์การให้คะแนน	
	ข้อความเชิงบวก	ข้อความเชิงลบ
มากที่สุด	5	1
มาก	4	2
ปานกลาง	3	3
น้อย	2	4
น้อยที่สุด	1	5
ไม่แน่ใจ	0	0

การกำหนดเกณฑ์การแปลผลคะแนนความขัดแย้งในงานและครอบครัว แบ่งเป็น 5 ระดับ (บุญชม ศรีสะอาด, 2535) ดังนี้

ระดับคะแนนเฉลี่ย	การแปลผล
4.51 – 5.00	หมายถึง ผู้บริหารหญิงระดับต้นมีความคิดเห็นต่อความขัดแย้งในงานและครอบครัว อยู่ในระดับสูงที่สุด
3.51 – 4.50	หมายถึง ผู้บริหารหญิงระดับต้นมีความคิดเห็นต่อความขัดแย้งในงานและครอบครัว อยู่ในระดับสูง
2.51 – 3.50	หมายถึง ผู้บริหารหญิงระดับต้นมีความคิดเห็นต่อความขัดแย้งในงานและครอบครัว อยู่ในระดับปานกลาง
1.51 – 2.50	หมายถึง ผู้บริหารหญิงระดับต้นมีความคิดเห็นต่อความขัดแย้งในงานและครอบครัว อยู่ในระดับต่ำ
1.00 – 1.50	หมายถึง ผู้บริหารหญิงระดับต้นมีความคิดเห็นต่อความขัดแย้งในงานและครอบครัว อยู่ในระดับต่ำมาก

แบบสอบถามเกี่ยวกับการสนับสนุนทางสังคม มีจำนวน 12 ข้อ แปลและปรับจากแบบวัด Social Support Scale ของ Jawahar and Hemmasi (2006) โดยได้ปรับให้เข้ากับกลุ่มตัวอย่างคนไทยเหลือจำนวน 11 ข้อ ซึ่งแบบวัดเป็นแบบอัตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale Method) ผู้ตอบ

แบบสอบถามตอบเป็นระดับมาตราส่วนตามความสำคัญของระดับความคิดเห็นในประเด็นต่าง ๆ ซึ่งมี 6 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด ไม่แน่ใจ โดยเกณฑ์การให้คะแนนแต่ละคำตอบ มีดังนี้

ระดับความคิดเห็น	เกณฑ์การให้คะแนน	
	ข้อความเชิงบวก	ข้อความเชิงลบ
มากที่สุด	5	1
มาก	4	2
ปานกลาง	3	3
น้อย	2	4
น้อยที่สุด	1	5
ไม่แน่ใจ	0	0

การกำหนดเกณฑ์การแปลผลคะแนนการสนับสนุนทางสังคม แบ่งเป็น 5 ระดับ (บุญชม ศรีสะอาด, 2535) ดังนี้

ระดับคะแนนเฉลี่ย	การแปลผล
4.51 – 5.00	หมายถึง ผู้บริหารหญิงระดับต้นมีความคิดเห็นต่อการสนับสนุนทางสังคม อยู่ในระดับสูงที่สุด
3.51 – 4.50	หมายถึง ผู้บริหารหญิงระดับต้นมีความคิดเห็นต่อการสนับสนุนทางสังคม อยู่ในระดับสูง
2.51 – 3.50	หมายถึง ผู้บริหารหญิงระดับต้นมีความคิดเห็นต่อการสนับสนุนทางสังคม อยู่ในระดับปานกลาง
1.51 – 2.50	หมายถึง ผู้บริหารหญิงระดับต้นมีความคิดเห็นต่อการสนับสนุนทางสังคม อยู่ในระดับต่ำ
1.00 – 1.50	หมายถึง ผู้บริหารหญิงระดับต้นมีความคิดเห็นต่อการสนับสนุนทางสังคม อยู่ในระดับต่ำมาก

แบบสอบถามเกี่ยวกับแบบวัดความปรารถนาก้าวหน้าในอาชีพ มีจำนวน 10 ข้อ แปลและปรับจากแบบวัด Career Aspiration Scale ของ O'Brien (1992) ซึ่งแบบวัดเป็นแบบอัตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale Method) ผู้ตอบแบบสอบถามตอบเป็นระดับมาตราส่วนตามความสำคัญของระดับความคิดเห็นในประเด็นต่าง ๆ ซึ่งมี 6 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด ไม่แน่ใจ โดยเกณฑ์การให้คะแนนแต่ละคำตอบ มีดังนี้

ระดับความคิดเห็น	เกณฑ์การให้คะแนน	
	ข้อความเชิงบวก	ข้อความเชิงลบ
มากที่สุด	5	1
มาก	4	2
ปานกลาง	3	3
น้อย	2	4
น้อยที่สุด	1	5
ไม่แน่ใจ	0	0

การกำหนดเกณฑ์การแปลผลคะแนนความปรารถนาก้าวหน้าในอาชีพ แบ่งเป็น 5 ระดับ (บุญชม ศรีสะอาด, 2535) ดังนี้

ระดับคะแนนเฉลี่ย	การแปลผล
4.51 – 5.00	หมายถึง ผู้บริหารหญิงระดับต้นมีความคิดเห็นต่อความปรารถนาก้าวหน้าในอาชีพ อยู่ในระดับสูงที่สุด
3.51 – 4.50	หมายถึง ผู้บริหารหญิงระดับต้นมีความคิดเห็นต่อความปรารถนาก้าวหน้าในอาชีพ อยู่ในระดับสูง
2.51 – 3.50	หมายถึง ผู้บริหารหญิงระดับต้นมีความคิดเห็นต่อความปรารถนาก้าวหน้าในอาชีพ อยู่ในระดับปานกลาง
1.51 – 2.50	หมายถึง ผู้บริหารหญิงระดับต้นมีความคิดเห็นต่อความปรารถนาก้าวหน้าในอาชีพ อยู่ในระดับต่ำ
1.00 – 1.50	หมายถึง ผู้บริหารหญิงระดับต้นมีความคิดเห็นต่อความปรารถนาก้าวหน้าในอาชีพ อยู่ในระดับต่ำมาก

ซึ่งเกณฑ์การอธิบายค่าความสัมพันธ์ที่ได้จากผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product-Moment Correlation Coefficient) ระหว่างตัวแปรเพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต่าง ๆ ว่าเป็นความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงหรือไม่ (Linear Relationship) ทิศทาง (Direction) ของความสัมพันธ์เป็นทิศทางเดียวกันหรือทิศทางตรงกันข้าม ขนาด (Strength) ของความสัมพันธ์ใช้เกณฑ์พิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ดังนี้ (สำเริง จันทรสวรรณ และ สุวรรณ บัวทวน, 2547)

ตารางที่ 3.2 เกณฑ์การพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r)	ระดับความสัมพันธ์	ทิศทางความสัมพันธ์
$0.75 < r < 1.00$	มาก	ทิศทางเดียวกัน
$0.25 < r < 0.74$	ปานกลาง	ทิศทางเดียวกัน
$0.01 < r < 0.24$	น้อย	ทิศทางเดียวกัน
$r = 0$	ไม่มีความสัมพันธ์	
$-0.01 < r < -0.24$	น้อย	ทิศทางตรงกันข้าม
$-0.25 < r < -0.74$	ปานกลาง	ทิศทางตรงกันข้าม
$-0.75 < r < -1.00$	มาก	ทิศทางตรงกันข้าม

3.5 การสร้างและการหาประสิทธิภาพของเครื่องมือ

3.5.1 การสร้างเครื่องมือในการวิจัย มีขั้นตอนดังนี้

3.5.1.1 การศึกษารวบรวมวรรณกรรม งานวิจัย และแบบวัดที่ใช้ในการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับเรื่องที่ศึกษา ได้แก่ Self-Efficacy Scale, Work-Family Conflict และ Family-Work Conflict, Social Support Scale, และ Career Aspiration Scale

3.5.1.2 ทำการแปลและเรียบเรียงจากต้นฉบับภาษาอังกฤษมาเป็นภาษาไทย โดยอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และผู้เชี่ยวชาญภาษาต่างประเทศตรวจสอบความถูกต้องของข้อความ ปรับปรุงด้านเนื้อหาและความเหมาะสมของข้อคำถามสำหรับใช้ในประเทศไทย

3.5.1.3 นำแบบสอบถามที่ปรับแล้วไปเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญด้านการตรวจสอบความถูกต้องเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาแบบสอบถาม จำนวน 1 ท่าน เพื่อทำการตรวจสอบความถูกต้องเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ของคำถามในแต่ละข้อว่าตรงตามจุดมุ่งหมายของการวิจัยครั้งนี้หรือไม่ แล้วนำมาแก้ไขปรับปรุง จากนั้นนำไปสอบถามกับบุคคลที่มีลักษณะตามกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการจำนวน 10 คน เพื่อตรวจสอบความเข้าใจความชัดเจนของข้อความ และปรับปรุงแก้ไข

3.5.1.4 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วไปทดสอบ (Pre-test) กับกลุ่มประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน และหาความสอดคล้องภายใน (Internal Consistency Method) โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ซึ่งเกณฑ์ที่ยอมรับได้คือค่า $\alpha \geq 0.70$ (Nunnally and Bernstein, 1994)

3.5.1.5 ทำการทดสอบหาประสิทธิภาพของแบบสอบถาม เมื่อแบบสอบถามยังไม่ได้ประสิทธิภาพ ผู้วิจัยทำการปรับปรุงแล้วนำเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อพิจารณาตรวจสอบและให้

ข้อเสนอแนะ ในการปรับปรุงแบบสอบถาม จากนั้นนำไปทดสอบกับกลุ่มตัวอย่าง

3.5.2 การหาประสิทธิภาพของเครื่องมือ มีขั้นตอนดังนี้

3.5.2.1 การหาความเที่ยงตรง (Validity)

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นจากการแปลแบบวัดจากต้นฉบับไปทดสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) เพื่อตรวจสอบความครอบคลุมของเนื้อหาและภาษาที่ใช้ โดย

1) นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นให้อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความถูกต้องในการใช้ภาษา ครอบคลุมของเนื้อหา และสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย

2) รวบรวมข้อเสนอแนะจากอาจารย์ที่ปรึกษาและผู้เชี่ยวชาญ เพื่อปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามก่อนนำไปทดสอบ (Pre-test)

3.5.2.2 การหาความเชื่อมั่น (Reliability)

1) นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วไปทดสอบ (Pre-test) กับกลุ่มประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน

2) นำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์หาความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ซึ่งเกณฑ์ที่ยอมรับได้คือ ค่า $\alpha \geq 0.70$ (Nunnally and Bernstein, 1994)

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \left(1 - \frac{Si^2}{Sx^2} \right)$$

เมื่อ	α	=	ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม
	k	=	จำนวนข้อคำถาม
	Si	=	ความแปรปรวนของคะแนนแต่ละข้อ
	Sx	=	ความแปรปรวนของคะแนนทั้งฉบับ

จากผลการวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นที่ได้แสดงในตารางที่ 3.3 ดังต่อไปนี้

ตารางที่ 3.3 ตารางแสดงค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

ปัจจัยที่ศึกษา	Cronbach's Alpha Coefficient (n = 30)	Cronbach's Alpha Coefficient (n = 297)
ความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง	0.878	0.858
ความขัดแย้งในงานและครอบครัว	0.860	0.907
การสนับสนุนทางสังคม	0.741	0.707
ความปรารถนาก้าวหน้าในอาชีพ	0.709	0.883

ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นจากการนำแบบสอบถามไปทดลองใช้และจากกลุ่มตัวอย่างเมื่อจำแนกตามตัวแปร พบว่าค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นมีค่าอยู่ระหว่าง 0.709 - 0.878 และ 0.707 - 0.907 ตามลำดับ ซึ่งเป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้

3.6 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยแบ่งออกเป็น 2 ส่วน ดังนี้

3.6.1 ข้อมูลทุติยภูมิ มีรายละเอียดในการดำเนินการ ดังนี้

1) ศึกษาข้อมูลการวิจัย การทบทวนวรรณกรรมทั้งหนังสือ ตำราวิชาการ สื่ออิเล็กทรอนิกส์ทั้งในและต่างประเทศเกี่ยวกับเรื่อง ความขัดแย้งในงานและครอบครัว ความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง การสนับสนุนทางสังคม และความปรารถนาก้าวหน้าในอาชีพ เพื่อรวบรวมงานวิจัยที่เกี่ยวข้องตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน และงานวิจัยที่ศึกษามีผลการวิจัยที่สอดคล้องกันหรือแตกต่างกันในประเด็นใดบ้าง และศึกษาทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

2) ศึกษาข้อมูลจากบทความสื่อสิ่งพิมพ์ สื่ออิเล็กทรอนิกส์ทั้งในและต่างประเทศเกี่ยวกับเรื่อง ความขัดแย้งในงานและครอบครัว ความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง การสนับสนุนทางสังคม และความปรารถนาก้าวหน้าในอาชีพ เพื่อรวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้องตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบันว่ามีงานวิจัยที่ศึกษามีความสอดคล้องกันหรือแตกต่างกัน

3) ศึกษาข้อมูลเบื้องต้นเกี่ยวกับแนวโน้มสถานการณ์แรงงานของประเทศเพื่อเป็นข้อมูลอ้างอิงและคาดการณ์ในอนาคต

4) ศึกษาข้อมูลเบื้องต้นเกี่ยวกับหน่วยงานราชการ บริษัทเอกชน หน่วยงานรัฐวิสาหกิจ ในจังหวัดนครราชสีมา เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่างการวิจัย

3.6.2 ข้อมูลปฐมภูมิ มีรายละเอียดในการดำเนินการ ดังนี้

- 1) จัดทำหนังสือขออนุญาตเข้าทำการวิจัย จากสำนักวิชาเทคโนโลยีสังคม ถึงหน่วยงานราชการ รัฐวิสาหกิจ และบริษัทเอกชน ในการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย และขอทราบจำนวนบุคลากรที่เป็นผู้บริหารหญิงระดับต้นของหน่วยงาน และผู้ประสานงานกับผู้วิจัยในองค์กร โดยในเบื้องต้นได้แจ้งคุณลักษณะของผู้ที่จะตอบแบบสอบถามในห้องักการได้ทราบ
- 2) โทรศัพท์ติดต่อหน่วยงานราชการ รัฐวิสาหกิจ และบริษัทเอกชน เพื่อทราบถึงผลการพิจารณาอนุญาตหรือไม่อนุญาตให้ผู้วิจัยเข้าไปเก็บข้อมูลการวิจัยจากองค์กร
- 3) เมื่อหน่วยงานอนุญาตให้เข้าไปเก็บข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการจัดทำหนังสือส่งแบบสอบถามให้กับกลุ่มตัวอย่าง ตามจำนวนที่แจ้ง โดยประสานงานกับฝ่ายทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานนั้น ๆ
- 4) นำแบบสอบถามที่ผ่านการทดสอบแล้วบรรจุแบบสอบถามใส่ในซองเอกสารสีน้ำตาลมีแถบขาว เพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามสามารถปิดซองเมื่อกรอกแบบสอบถามเสร็จ พร้อมแนบซองที่ระลึกเพื่อตอบแทนผู้ตอบแบบสอบถาม
- 5) วิธีการส่งแบบสอบถามมี 2 วิธี คือ การส่งแบบสอบถามทางไปรษณีย์ และผู้วิจัยไปส่งแบบสอบถามที่องค์กรด้วยตัวเอง
- 6) การแจกแบบสอบถาม ผู้วิจัยดำเนินการติดต่อกับผู้ประสานงานของแต่ละองค์กรที่ผู้วิจัยได้ติดต่อไว้แล้วเบื้องต้น เพื่อจัดส่งแบบสอบถามตามจำนวนกลุ่มตัวอย่างในแต่ละองค์กรที่ได้ให้ข้อมูลไว้ โดยกำหนดให้ระยะเวลาในการตอบแบบสอบถาม 2 สัปดาห์
- 7) การรับแบบสอบถามคืนจากผู้ประสานงานขององค์กรซึ่งเป็นผู้รวบรวมแบบสอบถาม โดยผู้ประสานงานจัดส่งแบบสอบถามให้ผู้วิจัยทางไปรษณีย์และผู้วิจัยไปรับแบบสอบถามที่องค์กรด้วยตนเอง

จากการแจกแบบสอบถามทั้งหมด 450 ฉบับ ได้แบบสอบถามที่ตอบกลับคืน จำนวน 297 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 66 ซึ่งจากการตรวจสอบความสมบูรณ์ของการตอบ พบว่าแบบสอบถามทั้งหมดมีความสมบูรณ์ จึงได้นำข้อมูลที่ได้ทั้งหมดไปวิเคราะห์ด้วยวิธีการทางสถิติ โดยดำเนินการเก็บข้อมูลทั้งหมด ระหว่างวันที่ 19 ธันวาคม 2550 ถึงวันที่ 10 เมษายน 2551 รวมใช้ระยะเวลาทั้งหมด 3 เดือน 23 วัน

3.7 การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลใช้การวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ ตามลักษณะข้อมูล ซึ่งสถิติที่ใช้ในการศึกษาเพื่อวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่

- 1) สมมติฐานที่ 1 และ 2 ใช้ One-way ANOVA ในการวิเคราะห์

2) สมมติฐานที่ 3 ใช้ Pearson's Product-Moment Correlation Coefficient ในการวิเคราะห์

3) สมมติฐานที่ 4 และ 5 ใช้ Multiple Regression Analysis ในการวิเคราะห์
สำหรับค่านัยสำคัญทางสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ครั้งนี้ กำหนดไว้ที่ระดับ 0.05

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยนี้ได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ระหว่างวันที่ 19 ธันวาคม 2550 ถึงวันที่ 10 เมษายน 2551 รวมใช้ระยะเวลาทั้งหมด 3 เดือน 23 วัน โดยวิธีแจกแบบสอบถาม จำนวน 450 ชุด จำแนกเป็น 1) กลุ่มบริษัทเอกชนขนาดกลางขึ้นไป จำนวน 350 ชุด ได้รับแบบสอบถามตอบกลับคืน จำนวน 202 ชุด คิดเป็นร้อยละ 57.71 และ 2) กลุ่มรัฐวิสาหกิจและราชการ จำนวน 100 ชุด ได้รับแบบสอบถามตอบกลับคืน จำนวน 95 ชุด คิดเป็นร้อยละ 95 รวมทั้งหมดได้รับแบบสอบถามตอบกลับคืน 297 ชุด จากทั้งหมด 450 ชุด คิดเป็นร้อยละ 66 ครอบคลุม แบ่งเป็นในภาคเอกชน กลุ่มอุตสาหกรรมการผลิตจำนวน 109 ชุด กลุ่มโรงแรมจำนวน 8 ชุด กลุ่มโรงพยาบาลจำนวน 45 ชุด กลุ่มธนาคารจำนวน 8 ชุด กลุ่มห้างสรรพสินค้าจำนวน 25 ชุด และกลุ่มสถาบันการศึกษาจำนวน 15 ชุด ในส่วนของหน่วยงานรัฐวิสาหกิจและราชการ กลุ่มโรงพยาบาลจำนวน 20 ชุด กลุ่มธนาคารจำนวน 20 ชุด กลุ่มสถาบันการศึกษาจำนวน 12 ชุด และหน่วยงานของรัฐจำนวน 63 ชุด โดยมีรายละเอียดผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลแบ่งออกเป็น 3 ส่วน คือ 1) ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้บริหารหญิงระดับต้น 2) ความคิดเห็นของผู้บริหารหญิงระดับต้น และ 3) การวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์ โดยผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตอบวัตถุประสงค์ของการวิจัยในครั้งนี้ ได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ตามสมมติฐาน ดังนี้

สมมติฐานที่ 1 ความปรารถนาก้าวหน้าในอาชีพของผู้บริหารหญิงระดับต้นมีความแตกต่างกันตามลักษณะองค์การในปัจจัยส่วนบุคคล (ได้แก่ อายุ อายุงานในตำแหน่งปัจจุบัน จำนวนบุตร จำนวนผู้อาศัยในครอบครัว รายได้ของผู้ตอบแบบสอบถาม รายได้รวมของครอบครัว และผู้ทำงานบ้านแทน)

สมมติฐานที่ 2 ระดับความปรารถนาก้าวหน้าในอาชีพและระดับความขัดแย้งในงานและครอบครัวของผู้บริหารหญิงระดับต้น มีความแตกต่างกันตามลักษณะองค์การ

สมมติฐานที่ 3 ความขัดแย้งในงานและครอบครัวของผู้บริหารหญิงระดับต้นมีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้ามกับความปรารถนาก้าวหน้าในอาชีพ

สมมติฐานที่ 4 ความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง และการสนับสนุนทางสังคม มีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้ามกับความขัดแย้งในงานและครอบครัวของผู้บริหารหญิงระดับต้น

สมมติฐานที่ 5 ความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง และการสนับสนุนทางสังคมมีความสัมพันธ์กับความปรารถนาก้าวหน้าในอาชีพของผู้บริหารหญิงระดับต้น

4.1.1 ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้บริหารหญิงระดับต้น

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้บริหารหญิงระดับต้น เกี่ยวกับ อายุ อายุงานในตำแหน่งปัจจุบัน จำนวนบุตร จำนวนผู้อาศัยในครอบครัว รายได้ของผู้ตอบแบบสอบถาม รายได้รวมของครอบครัว และผู้ทำงานบ้านแทน ซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่าง มีรายละเอียดดังแสดงในตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของผู้บริหารหญิงระดับต้น จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. ประเภทขององค์กร		
บริษัทเอกชนขนาดกลางขึ้นไป	202	68.01
รัฐวิสาหกิจและราชการ	95	31.99
2. อายุ		
น้อยกว่า 31 ปี	39	13.13
31 - 40 ปี	144	48.48
41 - 50 ปี	94	31.65
51 ปี ขึ้นไป	20	6.73
3. อายุงานในตำแหน่งปัจจุบัน		
1 - 3 ปี	83	27.95
4 - 6 ปี	64	21.55
7 - 9 ปี	46	15.49
10 ปี ขึ้นไป	104	35.02
4. จำนวนบุตร		
1 คน	146	49.16
2 คน	128	43.10
3 คน	20	6.73
4 คน	3	1.01

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
5. จำนวนผู้อาศัยในครอบครัว		
2 คน	84	28.28
3 คน	86	28.96
4 คน	66	22.22
5 คน ขึ้นไป	61	20.54
6. รายได้ของผู้ตอบแบบสอบถาม		
น้อยกว่า 15,001 บาท	89	29.97
15,001 - 25,000 บาท	103	34.68
25,001 - 35,000 บาท	60	20.20
35,001 - 45,000 บาท	23	7.74
45,001 - 55,000 บาท	12	4.04
55,001 บาท ขึ้นไป	10	3.37
7. รายได้รวมของครอบครัว		
น้อยกว่า 15,001 บาท	24	8.08
15,001 - 25,000 บาท	67	22.56
25,001 - 35,000 บาท	54	18.18
35,001 - 45,000 บาท	37	12.46
45,001 - 55,000 บาท	37	12.46
55,001 บาท ขึ้นไป	78	26.26
8. ผู้ทำงานบ้านแทน		
ไม่มีผู้ทำงานบ้านแทน	138	46.46
มีผู้ทำงานบ้านแทน ได้แก่	159	53.54
สามี บุตร	61	38.36
บิดา มารดา และเครือญาติ	61	38.36
แม่บ้านหรือคนรับใช้	43	27.04

จากตารางที่ 4.1 พบว่า ผู้บริหารหญิงระดับต้นส่วนใหญ่จะมีอายุอยู่ระหว่าง 31-40 ปี จำนวน 144 คน คิดเป็นร้อยละ 48.48 รองลงมาอยู่ในช่วงอายุ 41-50 ปี คิดเป็นร้อยละ 31.65 มีอายุงานส่วนใหญ่ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป จำนวน 104 คน คิดเป็นร้อยละ 35.02 รองลงมาอยู่ในช่วงอายุงาน

1-3 ปี คิดเป็นร้อยละ 27.95 ส่วนใหญ่มีบุตร 1 คน จำนวน 146 ราย คิดเป็นร้อยละ 49.16 รองลงมา มีบุตรจำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 43.10 ผู้อาศัยในครอบครัวที่อยู่ประจำโดยไม่รวมผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มี 3 คน จำนวน 86 ราย คิดเป็นร้อยละ 28.96 ซึ่งใกล้เคียงกับจำนวนผู้อาศัยในครอบครัว 2 คน จำนวน 84 ราย คิดเป็นร้อยละ 28.28 รายได้ของผู้ตอบแบบสอบถามเฉลี่ยต่อเดือนส่วนใหญ่อยู่ในช่วง 15,001 - 25,000 บาท จำนวน 103 ราย คิดเป็นร้อยละ 34.68 รองลงมา มีรายได้ของผู้ตอบแบบสอบถาม น้อยกว่า 15,001 บาท จำนวน 89 ราย คิดเป็นร้อยละ 29.97 รายได้ของครอบครัวเฉลี่ยต่อเดือนส่วนใหญ่ตั้งแต่ 55,001 บาท ขึ้นไป จำนวน 78 ราย คิดเป็นร้อยละ 26.26 รองลงมา มีรายได้รวมของครอบครัวเฉลี่ยที่ 15,001 - 25,000 บาท จำนวน 67 คน คิดเป็นร้อยละ 22.56 และผู้บริหารหญิงระดับต้นมากกว่าครึ่งมีผู้ทำงานบ้านแทน จำนวน 159 ราย คิดเป็นร้อยละ 53.54 โดยจะเป็นบุคคลในครอบครัว ได้แก่ สามี บุตร บิดา มารดา และเครือญาติ รองลงมาจะเป็นแม่บ้านหรือคนรับใช้ และกลุ่มที่ไม่มีผู้ทำงานบ้านแทน คิดเป็นร้อยละ 46.46

จากการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้บริหารหญิงระดับต้นพบว่าผู้บริหารหญิงระดับต้นส่วนใหญ่มีบุตรเพียงคนเดียว จึงได้มีการวิเคราะห์ข้อมูลเพิ่มเติมตามอายุของบุตรคนที่ 1 - คนที่ 3 เพิ่มเติม เพื่อเป็นข้อมูลประกอบการวิเคราะห์ข้อมูล ดังแสดงในตารางที่ 4.2

ตารางที่ 4.2 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของอายุบุตรของผู้บริหารหญิงระดับต้น

อายุของบุตร	จำนวน (คน)	ร้อยละ	$\bar{X}$	S.D
1. บุตรคนที่ 1 – 3 (Min = ตั้งครรภ์)				
น้อยกว่า 13 ปี	290	62.50	10.58	7.80
13 – 18 ปี	94	20.26		
19 – 34 ปี	80	17.24		
รวม	464*	100.00		
2. บุตรคนที่ 1 (Min = ตั้งครรภ์)				
น้อยกว่า 13 ปี	182	61.49	10.46	8.02
13 – 18 ปี	63	21.28		
19 – 34 ปี	51	17.23		
รวม	296	100.00		
3. บุตรคนที่ 2 (Min = ตั้งครรภ์)				
น้อยกว่า 13 ปี	95	64.63	10.76	7.49
13 - 18 ปี	28	19.05		

ตารางที่ 4.2 (ต่อ)

อายุของบุตร	จำนวน (คน)	ร้อยละ	$\bar{X}$	S.D
19 - 34 ปี	24	16.33		
รวม	147	100.00		
4. บุตรคนที่ 3 (Min = ตั้งครรภ์)				
น้อยกว่า 13 ปี	13	61.90	11.12	7.08
13 - 18 ปี	3	14.29		
19 - 34 ปี	5	23.81		
รวม	21	100.00		

* จำนวนผู้บริหารหญิงระดับต้น 297 คน ที่ระบุอายุบุตรคนที่ 1 ถึงบุตรคนที่ 3 รวมจำนวนบุตรทั้งหมด 464 คน จำแนกตามที่ระบุอายุของบุตรได้เป็น 1) ระบุอายุของบุตรคนที่ 1 จำนวน 296 คน 2) ระบุอายุของบุตรคนที่ 2 จำนวน 147 คน และ 3) ระบุอายุของบุตรคนที่ 3 จำนวน 21 คน

จากการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้บริหารหญิงระดับต้นเพิ่มเติมในส่วนของอายุบุตร จากตารางที่ 4.2 พบว่า ผู้บริหารหญิงระดับต้นส่วนใหญ่มีบุตรอายุน้อยกว่า 13 ปี จำนวน 290 คน จากจำนวนบุตรทั้งหมด 464 คน คิดเป็นร้อยละ 62.50 มีอายุโดยเฉลี่ย 11 ปี เมื่อจำแนกอายุตามบุตรคนที่ 1 ส่วนใหญ่มีอายุน้อยกว่า 13 ปี จำนวน 182 คน จากจำนวนทั้งหมด 296 คน คิดเป็นร้อยละ 61.49 บุตรคนที่ 2 มีอายุน้อยกว่า 13 ปี จำนวน 95 คน จากจำนวนทั้งหมด 147 คน คิดเป็นร้อยละ 64.63 และบุตรคนที่ 3 มีอายุน้อยกว่า 13 ปี จำนวน 13 คน จากจำนวนทั้งหมด 21 คน คิดเป็นร้อยละ 61.90

4.1.2 ความคิดเห็นของผู้บริหารหญิงระดับต้น

ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของผู้บริหารหญิงระดับต้นเกี่ยวกับความขัดแย้งในงานและครอบครัว ความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง การสนับสนุนทางสังคม และความปรารถนาก้าวหน้าในอาชีพ มีรายละเอียดดังแสดงในตารางที่ 4.3

ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของผู้บริหารหญิงระดับต้น

ความคิดเห็นของผู้บริหารหญิงระดับต้น	$\bar{X}$	S.D.	การแปลผล (ระดับ)
ความขัดแย้งในงานและครอบครัว	2.41	0.79	ต่ำ
ความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง	3.76	0.47	สูง
การสนับสนุนทางสังคม	3.50	0.65	ปานกลาง
ความปรารถนาก้าวหน้าในอาชีพ	3.79	0.68	สูง

จากตารางที่ 4.3 พบว่า ผู้บริหารหญิงระดับต้นมีความขัดแย้งในงานและครอบครัวอยู่ในระดับต่ำ มีการสนับสนุนทางสังคมอยู่ในระดับปานกลาง มีความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเองและความปรารถนาก้าวหน้าในอาชีพอยู่ในระดับสูง

4.1.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์

4.1.3.1 วัตถุประสงค์ข้อที่ 1

เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล (ได้แก่ อายุ อายุงานในตำแหน่งปัจจุบัน จำนวนบุตร จำนวนผู้อาศัยในครอบครัว รายได้ของผู้ตอบแบบสอบถาม รายได้รวมของครอบครัว และผู้ทำงานบ้านแทน) กับความปรารถนาก้าวหน้าในอาชีพของผู้บริหารหญิงระดับต้นตามลักษณะองค์การ

สมมติฐานที่ 1 ความปรารถนาก้าวหน้าในอาชีพของผู้บริหารหญิงระดับต้นมีความแตกต่างกันตามปัจจัยส่วนบุคคล (ได้แก่ อายุ อายุงานในตำแหน่งปัจจุบัน จำนวนบุตร จำนวนผู้อาศัยในครอบครัว รายได้ของผู้ตอบแบบสอบถาม รายได้รวมของครอบครัว และผู้ทำงานบ้านแทน) โดยใช้วิธีการทดสอบความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ในการวิเคราะห์ข้อมูล ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

H_0 : ความปรารถนาก้าวหน้าในอาชีพของผู้บริหารหญิงระดับต้นไม่มีความแตกต่างกันตามปัจจัยส่วนบุคคล

H_A : ความปรารถนาก้าวหน้าในอาชีพของผู้บริหารหญิงระดับต้นมีความแตกต่างกันตามปัจจัยส่วนบุคคล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังแสดงในตารางที่ 4.4 ดังนี้

ตารางที่ 4.4 การเปรียบเทียบความปรารถนาก้าวหน้าในอาชีพจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ความปรารถนาก้าวหน้า ในอาชีพ	n	$\bar{X}$	S.D.	ผล ประเมิน	Sig. (F-test)	ผลการทดสอบ
1. อายุ						
น้อยกว่า 31 ปี	39	3.79	0.56	สูง	0.448	ไม่แตกต่าง
31 - 40 ปี	144	3.73	0.69	สูง		
41 - 50 ปี	94	3.87	0.67	สูง		
51 ปี ขึ้นไป	20	3.86	0.78	สูง		
2. อายุงานในตำแหน่งปัจจุบัน						
1 - 3 ปี	83	3.90	0.66	สูง	0.167	ไม่แตกต่าง
4 - 6 ปี	64	3.83	0.60	สูง		
7 - 9 ปี	46	3.66	0.69	สูง		
10 ปี ขึ้นไป	104	3.73	0.71	สูง		
3. จำนวนบุตร						
1 คน	146	3.78	0.68	สูง	0.235	ไม่แตกต่าง
2 คน	128	3.75	0.68	สูง		
3 คน	20	4.07	0.52	สูง		
4 คน	3	4.00	0.50	สูง		
4. อายุของบุตร (อายุของบุตรคนที่ 1 – บุตรคนที่ 3)						
น้อยกว่า 13 ปี	290	3.75	0.67	สูง	0.032*	แตกต่างกันระหว่าง กลุ่มอายุน้อยกว่า 13 ปี และ กลุ่มอายุ 19 ปีขึ้นไป
13 - 18 ปี	94	3.83	0.55	สูง		
19 - 34 ปี	80	3.97	0.75	สูง		
5. จำนวนผู้อาศัยในครอบครัว						
2 คน	84	3.94	0.71	สูง	0.067	ไม่แตกต่าง
3 คน	86	3.76	0.61	สูง		
4 คน	66	3.77	0.74	สูง		
5 คน ขึ้นไป	61	3.64	0.61	สูง		
6. รายได้ของผู้ตอบแบบสอบถาม						
น้อยกว่า 15,001 บาท	89	3.59	0.71	สูง	0.004*	แตกต่างกัน อย่างน้อย 2 กลุ่ม ได้แก่ 1. กลุ่มน้อยกว่า 15,001

ตารางที่ 4.4 (ต่อ)

ความปรารถนาก้าวหน้า ในอาชีพ	n	$\bar{X}$	S.D.	ผล ประเมิน	Sig. (F-test)	ผลการทดสอบ
15,001 - 25,000 บาท	103	3.87	0.60	สูง		บาท กับกลุ่ม 15,001-25,000 บาท
25,001 - 35,000 บาท	60	3.82	0.63	สูง		2. กลุ่มน้อยกว่า 15,001 บาท กับกลุ่ม 25,001-35,000 บาท
35,001 - 45,000 บาท	23	3.83	0.81	สูง		3. กลุ่มน้อยกว่า 15,001 บาท กับกลุ่มตั้งแต่ 55,001 บาท ขึ้นไป
45,001 - 55,000 บาท	12	3.90	0.68	สูง		4. กลุ่ม 15,001-25,000 บาท กับ กลุ่มตั้งแต่ 55,001 บาท ขึ้นไป
55,001 บาท ขึ้นไป	10	4.37	0.53	สูง		5. กลุ่ม 25,001-35,000 บาท กับ กลุ่มตั้งแต่ 55,001 บาท ขึ้นไป
7. รายได้รวมของครอบครัว						
น้อยกว่า 15,001 บาท	24	3.41	0.75	ปานกลาง	0.075	ไม่แตกต่าง
15,001 - 25,000 บาท	67	3.75	0.69	สูง		
25,001 - 35,000 บาท	54	3.80	0.66	สูง		
35,001 - 45,000 บาท	37	3.79	0.60	สูง		
45,001 - 55,000 บาท	37	3.91	0.63	สูง		
55,001 บาท ขึ้นไป	78	3.87	0.68	สูง		
8. ผู้ทำงานบ้านแทน						
ไม่มีผู้ทำงานบ้านแทน	138	3.77	0.71	สูง	0.678	ไม่แตกต่าง
มีผู้ทำงานบ้านแทน	159	3.80	0.65	สูง		

* ค่าเฉลี่ยแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

จากตารางที่ 4.4 พบว่า ความปรารถนาก้าวหน้าในอาชีพของผู้บริหารหญิงระดับต้นมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติตาม อายุของบุตร และรายได้ของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยที่ผู้บริหารหญิงระดับต้นในกลุ่มที่มีบุตรอายุตั้งแต่ 19 ปี ขึ้นไป มีความปรารถนาก้าวหน้าในอาชีพสูงกว่ากลุ่มที่มีบุตรอายุน้อยกว่า 13 ปี ส่วนผู้บริหารหญิงระดับต้นในกลุ่มที่มีรายได้ตั้งแต่ 15,001 บาท ขึ้นไป มีความปรารถนาก้าวหน้าในอาชีพสูงกว่ากลุ่มที่มีรายได้ต่ำกว่า 15,000 บาท และผู้บริหารหญิงระดับต้นในกลุ่มที่มีรายได้มากกว่า 55,000 บาท มีความปรารถนาก้าวหน้าในอาชีพสูง

กว่ากลุ่มที่มีรายได้ตั้งแต่ 15,001 - 45,000 บาท

จึงปฏิเสธสมมติฐานสถิติ H_0 และยอมรับสมมติฐานสถิติ H_A นั่นคือ ความปรารถนาก้าวหน้าในอาชีพของผู้บริหารหญิงระดับต้น มีความแตกต่างกันตามปัจจัยส่วนบุคคล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ตามอายุของบุตร และรายได้ของผู้ตอบแบบสอบถาม

แต่ความปรารถนาก้าวหน้าในอาชีพของผู้บริหารหญิงระดับต้น ไม่มีความแตกต่างกันตามอายุ อายุงานในตำแหน่งปัจจุบัน จำนวนบุตร จำนวนผู้อาศัยในครอบครัว รายได้รวมของครอบครัว และการมีผู้ทำงานบ้านแทน

เมื่อทำการวิเคราะห์เพิ่มเติมถึงความขัดแย้งในงานและครอบครัวจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้ผลดังแสดงในตารางที่ 4.5 ดังนี้

ตารางที่ 4.5 การเปรียบเทียบความขัดแย้งในงานและครอบครัวจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ความขัดแย้งในงาน และครอบครัว	n	$\bar{X}$	S.D.	ผล ประเมิน	Sig. (F-test)	ผลการทดสอบ
1. อายุ						
น้อยกว่า 31 ปี	39	2.61	0.80	ปานกลาง	0.229	ไม่แตกต่าง
31 - 40 ปี	144	2.43	0.84	น้อย		
41 - 50 ปี	94	2.31	0.69	น้อย		
51 ปี ขึ้นไป	20	2.34	0.80	น้อย		
2. อายุงานในตำแหน่งปัจจุบัน						
1 - 3 ปี	83	2.52	0.86	ปานกลาง	0.171	ไม่แตกต่าง
4 - 6 ปี	64	2.37	0.75	น้อย		
7 - 9 ปี	46	2.20	0.67	น้อย		
10 ปี ขึ้นไป	104	2.43	0.79	น้อย		
3. จำนวนบุตร						
1 คน	146	2.44	0.82	น้อย	0.846	ไม่แตกต่าง
2 คน	128	2.39	0.75	น้อย		
3 คน	20	2.33	0.82	น้อย		
4 คน	3	2.15	0.52	น้อย		
4. อายุของบุตร (อายุของบุตรคนที่ 1 - บุตรคนที่ 3)						
น้อยกว่า 13 ปี	290	2.42	0.79	น้อย	0.179	ไม่แตกต่าง
13 - 18 ปี	94	2.44	0.80	น้อย		

ตารางที่ 4.5 (ต่อ)

ความขัดแย้งในงาน และครอบครัว	n	$\bar{X}$	S.D.	ผล ประเมิน	Sig. (F-test)	ผลการทดสอบ
19 - 34 ปี	80	2.25	0.67	น้อย		
5. จำนวนผู้อาศัยในครอบครัว						
2 คน	84	2.37	0.77	น้อย	0.592	ไม่แตกต่าง
3 คน	86	2.45	0.80	น้อย		
4 คน	66	2.33	0.83	น้อย		
5 คน ขึ้นไป	61	2.49	0.77	น้อย		
6. รายได้ของผู้ตอบแบบสอบถาม						
น้อยกว่า 15,001 บาท	89	2.23	0.79	น้อย	0.105	ไม่แตกต่าง
15,001 - 25,000 บาท	103	2.46	0.77	น้อย		
25,001 - 35,000 บาท	60	2.61	0.83	ปานกลาง		
35,001 - 45,000 บาท	23	2.40	0.64	น้อย		
45,001 - 55,000 บาท	12	2.28	0.94	น้อย		
55,001 บาท ขึ้นไป	10	2.43	0.65	น้อย		
7. รายได้รวมของครอบครัว						
น้อยกว่า 15,001 บาท	24	2.27	0.78	น้อย	0.201	ไม่แตกต่าง
15,001 - 25,000 บาท	67	2.23	0.72	น้อย		
25,001 - 35,000 บาท	54	2.52	0.84	ปานกลาง		
35,001 - 45,000 บาท	37	2.59	0.75	ปานกลาง		
45,001 - 55,000 บาท	37	2.40	0.88	น้อย		
55,001 บาท ขึ้นไป	78	2.45	0.78	น้อย		
8. ผู้ทำงานบ้านแทน						
ไม่มีผู้ทำงานบ้านแทน	138	2.45	0.81	น้อย	0.454	ไม่แตกต่าง
มีผู้ทำงานบ้านแทน	159	2.38	0.77	น้อย		

จากตารางที่ 4.5 พบว่า ความขัดแย้งในงานและครอบครัวของผู้บริหารหญิงระดับต้น
ไม่มีความแตกต่างกันตามปัจจัยส่วนบุคคล

จากผลการศึกษาสามารถนำมาเขียนโมเดลความสัมพันธ์ของปัจจัยส่วนบุคคลกับ
ความปรารถนาก้าวหน้าในอาชีพได้ดังนี้



ภาพที่ 4.1 ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีความสัมพันธ์กับความปรารถนาก้าวหน้าในอาชีพ

4.1.3.2 วัตถุประสงค์ข้อที่ 2

เพื่อศึกษาความแตกต่างของระดับความปรารถนาก้าวหน้าในอาชีพของผู้บริหารหญิงระดับต้นและระดับความขัดแย้งในงานและครอบครัวตามลักษณะองค์การ

สมมติฐานที่ 2 ระดับความปรารถนาก้าวหน้าในอาชีพและระดับความขัดแย้งในงานและครอบครัวของผู้บริหารหญิงระดับต้นมีความแตกต่างกันตามลักษณะองค์การ โดยใช้วิธีการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ในการวิเคราะห์ข้อมูล

H_0 : ระดับความปรารถนาก้าวหน้าในอาชีพและระดับความขัดแย้งในงานและครอบครัวของผู้บริหารหญิงระดับต้นไม่มีความแตกต่างกันตามลักษณะองค์การ

H_A : ระดับความปรารถนาก้าวหน้าในอาชีพและระดับความขัดแย้งในงานและครอบครัวของผู้บริหารหญิงระดับต้นมีความแตกต่างกันตามลักษณะองค์การ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังแสดงในตารางที่ 4.6 ดังนี้

ตารางที่ 4.6 เปรียบเทียบระดับความปรารถนาก้าวหน้าในอาชีพและระดับความขัดแย้งในงานและครอบครัวของผู้บริหารหญิงระดับต้น จำแนกตามลักษณะองค์การ

ความคิดเห็น	N	$\bar{X}$	S.D.	ผล ประเมิน	Sig. (F-test)	ผลการทดสอบ
1. ความปรารถนาก้าวหน้าในอาชีพ						
บริษัทเอกชนฯ	202	3.72	0.67	สูง	0.011*	แตกต่างกัน
รัฐวิสาหกิจและราชการ	95	3.93	0.66	สูง		
รวม	297	3.79	0.68	สูง		
2. ความขัดแย้งในงานและครอบครัว						
บริษัทเอกชนฯ	202	2.37	0.79	ต่ำ	0.187	ไม่แตกต่าง
รัฐวิสาหกิจและราชการ	95	2.50	0.78	ต่ำ		
รวม	297	2.41	0.79	ต่ำ		

* ค่าเฉลี่ยแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

จากตารางที่ 4.6 พบว่า ระดับความปรารถนาก้าวหน้าในอาชีพของผู้บริหารหญิงระดับต้นระหว่างกลุ่มบริษัทเอกชนขนาดกลางขึ้นไปกับผู้บริหารหญิงระดับต้นในหน่วยงานรัฐวิสาหกิจและราชการ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยผู้บริหารหญิงระดับต้นในหน่วยงานรัฐวิสาหกิจและราชการมีระดับความปรารถนาก้าวหน้าในอาชีพสูงกว่าผู้บริหารหญิงระดับต้นในบริษัทเอกชนขนาดกลางขึ้นไป

จึงปฏิเสธสมมติฐานสถิติ H_0 และยอมรับสมมติฐานสถิติ H_A นั่นคือ ระดับความปรารถนาก้าวหน้าในอาชีพของผู้บริหารหญิงระดับต้นมีความแตกต่างกันตามลักษณะองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แต่พบว่า ระดับความขัดแย้งในงานและครอบครัวระหว่างผู้บริหารหญิงระดับต้นในบริษัทเอกชนกับผู้บริหารหญิงระดับต้นในหน่วยงานรัฐวิสาหกิจและราชการไม่มีความแตกต่างกัน จึงยอมรับสมมติฐานสถิติ H_0 ตามความขัดแย้งในงานและครอบครัว นั่นคือ ระดับความขัดแย้งในงานและครอบครัวของผู้บริหารหญิงระดับต้นไม่มีความแตกต่างกันตามลักษณะองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

เมื่อวิเคราะห์เพิ่มเติมในประเด็นความปรารถนาก้าวหน้าในอาชีพของผู้บริหารหญิงระดับต้นระหว่างบริษัทเอกชนขนาดกลางขึ้นไป กับหน่วยงานรัฐวิสาหกิจและราชการ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้ผลดังแสดงในตารางที่ 4.7 ดังนี้

ตารางที่ 4.7 เปรียบเทียบความปรารถนาก้าวหน้าในอาชีพระหว่างบริษัทเอกชน กับหน่วยงาน
รัฐวิสาหกิจและราชการ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ความปรารถนาก้าวหน้า ในอาชีพ	ลักษณะองค์การ	n	$\bar{X}$	S.D.	ผล ประเมิน	Sig. (F-test)	ผลการ ทดสอบ
1. อายุ							
น้อยกว่า 31 ปี	บริษัทเอกชนฯ	37	3.82	0.57	มาก	0.208	ไม่แตกต่าง
	รัฐวิสาหกิจ/ราชการ	2	3.30	0.14	ปานกลาง		
31 - 40 ปี	บริษัทเอกชนฯ	118	3.65	0.69	มาก	0.005*	แตกต่างกัน
	รัฐวิสาหกิจ/ราชการ	26	4.07	0.58	มาก		
41 - 50 ปี	บริษัทเอกชนฯ	41	3.80	0.68	มาก	0.397	ไม่แตกต่าง
	รัฐวิสาหกิจ/ราชการ	53	3.92	0.67	มาก		
51 ปี ขึ้นไป	บริษัทเอกชนฯ	6	3.90	0.80	มาก	0.879	ไม่แตกต่าง
	รัฐวิสาหกิจ/ราชการ	14	3.84	0.80	มาก		
2. อายุ งานในตำแหน่งปัจจุบัน							
1 - 3 ปี	บริษัทเอกชนฯ	62	3.85	0.65	มาก	0.187	ไม่แตกต่าง
	รัฐวิสาหกิจ/ราชการ	21	4.07	0.67	มาก		
4 - 6 ปี	บริษัทเอกชนฯ	43	3.82	0.57	มาก	0.884	ไม่แตกต่าง
	รัฐวิสาหกิจ/ราชการ	21	3.85	0.66	มาก		
7 - 9 ปี	บริษัทเอกชนฯ	32	3.57	0.68	มาก	0.189	ไม่แตกต่าง
	รัฐวิสาหกิจ/ราชการ	14	3.86	0.71	มาก		
10 ปีขึ้นไป	บริษัทเอกชนฯ	65	3.61	0.72	มาก	0.023*	แตกต่างกัน
	รัฐวิสาหกิจ/ราชการ	39	3.93	0.66	มาก		
3. จำนวนบุตร							
1 คน	บริษัทเอกชนฯ	119	3.75	0.68	มาก	0.257	ไม่แตกต่าง
	รัฐวิสาหกิจ/ราชการ	27	3.91	0.72	มาก		
2 คน	บริษัทเอกชนฯ	70	3.62	0.69	มาก	0.016*	แตกต่างกัน
	รัฐวิสาหกิจ/ราชการ	58	3.91	0.65	มาก		
3 คน	บริษัทเอกชนฯ	12	4.07	0.42	มาก	0.929	ไม่แตกต่าง
	รัฐวิสาหกิจ/ราชการ	8	4.09	0.67	มาก		
4 คน	บริษัทเอกชนฯ	1	3.50	-	ปานกลาง	0.333	ไม่แตกต่าง
	รัฐวิสาหกิจ/ราชการ	2	4.25	0.35	มาก		

ตารางที่ 4.7 (ต่อ)

ความปรารถนาก้าวหน้า ในอาชีพ	ลักษณะองค์การ	n	$\bar{X}$	S.D.	ผล ประเิน	Sig. (F-test)	ผลการ ทดสอบ
4. อายุของบุตร (อายุของบุตรคนที่ 1 – บุตรคนที่ 3)							
น้อยกว่า 13 ปี	บริษัทเอกชนฯ	218	3.70	0.68	มาก	0.030*	แตกต่างกัน
	รัฐวิสาหกิจ/ราชการ	72	3.90	0.65	มาก		
13 – 18 ปี	บริษัทเอกชนฯ	50	3.76	0.56	มาก	0.225	ไม่แตกต่าง
	รัฐวิสาหกิจ/ราชการ	44	3.90	0.53	มาก		
19 – 34 ปี	บริษัทเอกชนฯ	27	3.87	0.77	มาก	0.388	ไม่แตกต่าง
	รัฐวิสาหกิจ/ราชการ	53	4.02	0.74	มาก		
5. จำนวนผู้อาศัยในครอบครัว							
2 คน	บริษัทเอกชนฯ	50	3.90	0.71	มาก	0.555	ไม่แตกต่าง
	รัฐวิสาหกิจ/ราชการ	34	3.99	0.73	มาก		
3 คน	บริษัทเอกชนฯ	60	3.62	0.55	มาก	0.001*	แตกต่างกัน
	รัฐวิสาหกิจ/ราชการ	26	4.09	0.63	มาก		
4 คน	บริษัทเอกชนฯ	44	3.78	0.80	มาก	0.811	ไม่แตกต่าง
	รัฐวิสาหกิจ/ราชการ	22	3.74	0.62	มาก		
5 คน ขึ้นไป	บริษัทเอกชนฯ	48	3.60	0.61	มาก	0.275	ไม่แตกต่าง
	รัฐวิสาหกิจ/ราชการ	13	3.81	0.59	มาก		
6. รายได้							
น้อยกว่า 15,001 บาท	บริษัทเอกชนฯ	85	3.58	0.72	มาก	0.858	ไม่แตกต่าง
	รัฐวิสาหกิจ/ราชการ	4	3.65	0.37	มาก		
15,001 – 25,000 บาท	บริษัทเอกชนฯ	60	3.80	0.62	มาก	0.172	ไม่แตกต่าง
	รัฐวิสาหกิจ/ราชการ	43	3.96	0.56	มาก		
25,001 – 35,000 บาท	บริษัทเอกชนฯ	35	3.90	0.59	มาก	0.293	ไม่แตกต่าง
	รัฐวิสาหกิจ/ราชการ	25	3.72	0.69	มาก		
35,001 - 45,000 บาท	บริษัทเอกชนฯ	10	3.30	0.47	ปานกลาง	0.004*	แตกต่างกัน
	รัฐวิสาหกิจ/ราชการ	13	4.23	0.80	มาก		
45,001 - 55,000 บาท	บริษัทเอกชนฯ	5	4.04	0.57	มาก	0.575	ไม่แตกต่าง
	รัฐวิสาหกิจ/ราชการ	7	3.80	0.78	มาก		
55,001 บาท ขึ้นไป	บริษัทเอกชนฯ	7	4.21	0.57	มาก	0.056	ไม่แตกต่าง
	รัฐวิสาหกิจ/ราชการ	3	4.73	0.12	มากที่สุด		

ตารางที่ 4.7 (ต่อ)

ความปรารถนาก้าวหน้า ในอาชีพ	ลักษณะองค์การ	n	$\bar{X}$	S.D.	ผล ประเมิน	Sig. (F-test)	ผลการ ทดสอบ
7. รายได้ของครอบครัว							
น้อยกว่า 15,001 บาท	บริษัทเอกชนฯ	24	3.41	0.75	ปานกลาง	-	-
	รัฐวิสาหกิจ/ราชการ	-	-	-	-		
15,001 - 25,000 บาท	บริษัทเอกชนฯ	55	3.68	0.68	มาก	0.048*	แตกต่างกัน
	รัฐวิสาหกิจ/ราชการ	12	4.11	0.63	มาก		
25,001 - 35,000 บาท	บริษัทเอกชนฯ	39	3.77	0.65	มาก	0.596	ไม่แตกต่าง
	รัฐวิสาหกิจ/ราชการ	15	3.87	0.69	มาก		
35,001 - 45,000 บาท	บริษัทเอกชนฯ	26	3.83	0.56	มาก	0.605	ไม่แตกต่าง
	รัฐวิสาหกิจ/ราชการ	11	3.71	0.69	มาก		
45,001 - 55,000 บาท	บริษัทเอกชนฯ	20	3.78	0.68	มาก	0.170	ไม่แตกต่าง
	รัฐวิสาหกิจ/ราชการ	17	4.06	0.54	มาก		
55,001 บาท ขึ้นไป	บริษัทเอกชนฯ	38	3.83	0.67	มาก	0.610	ไม่แตกต่าง
	รัฐวิสาหกิจ/ราชการ	40	3.91	0.71	มาก		
8. ผู้ทำงานบ้านแทน							
ไม่มีผู้ทำงานบ้านแทน	บริษัทเอกชนฯ	91	3.69	0.71	มาก	0.068	ไม่แตกต่าง
	รัฐวิสาหกิจ/ราชการ	47	3.92	0.69	มาก		
มีผู้ทำงานบ้านแทน	บริษัทเอกชนฯ	111	3.74	0.64	มาก	0.074	ไม่แตกต่าง
	รัฐวิสาหกิจ/ราชการ	48	3.94	0.64	มาก		

จากตารางที่ 4.7 พบว่า ระดับความปรารถนาก้าวหน้าในอาชีพของผู้บริหารหญิงระดับต้นระหว่างบริษัทเอกชนขนาดกลางขึ้นไป กับหน่วยงานรัฐวิสาหกิจและราชการ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ตามปัจจัยส่วนบุคคล โดยผู้บริหารหญิงในบริษัทเอกชนขนาดกลางขึ้นไปที่อยู่ในกลุ่มช่วงอายุ 31 - 40 ปี อายุงานในตำแหน่งปัจจุบัน 10 ปีขึ้นไป มีบุตร 2 คน และอายุของบุตรน้อยกว่า 13 ปี จำนวนผู้อาศัยในครอบครัว 3 คน รายได้ของผู้ตอบแบบสอบถาม 35,001 - 45,000 บาท รายได้รวมของครอบครัว 15,001 - 25,000 บาท มีระดับความปรารถนาก้าวหน้าในอาชีพต่ำกว่าผู้บริหารหญิงของรัฐวิสาหกิจและราชการ และความปรารถนาก้าวหน้าในอาชีพของผู้บริหารหญิงระดับต้นระหว่างบริษัทเอกชนขนาดกลางขึ้นไปกับหน่วยงานรัฐวิสาหกิจและราชการ เมื่อจำแนกตามการมีผู้ทำงานบ้านแทนและไม่มีผู้ทำงานบ้านแทนไม่มีความแตกต่างกัน

4.1.3.3 วัตถุประสงค์ข้อที่ 3

เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความขัดแย้งในงานและครอบครัว และความปรารถนาก้าวหน้าในอาชีพของผู้บริหารหญิงระดับต้น

สมมติฐานที่ 3 ความขัดแย้งในงานและครอบครัวของผู้บริหารหญิงระดับต้นมีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้ามกับความปรารถนาก้าวหน้าในอาชีพ โดยใช้สถิติสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation) ในการวิเคราะห์ข้อมูล

H_0 : ความขัดแย้งในงานและครอบครัวของผู้บริหารหญิงระดับต้นไม่มีความสัมพันธ์กับความปรารถนาก้าวหน้าในอาชีพ

H_A : ความขัดแย้งในงานและครอบครัวของผู้บริหารหญิงระดับต้นมีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้ามกับความปรารถนาก้าวหน้าในอาชีพ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังแสดงในตารางที่ 4.8 ดังนี้

ตารางที่ 4.8 ความสัมพันธ์ระหว่างความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง ความขัดแย้งในงานและครอบครัว การสนับสนุนทางสังคม และความปรารถนาก้าวหน้าในอาชีพ

ความคิดเห็น	SE	WFC	SS	CA
SE	-	-	-	-
WFC	0.046	-	-	-
SS	0.076	-0.204**	-	-
CA	0.396**	0.075	0.049	-

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.8 พบว่า ความขัดแย้งในงานและครอบครัวของผู้บริหารหญิงระดับต้นและการสนับสนุนทางสังคมมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับความปรารถนาก้าวหน้าในอาชีพ แต่ความสัมพันธ์อยู่ในระดับน้อย ส่วนความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับความปรารถนาก้าวหน้าในอาชีพ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง และความขัดแย้งในงานและครอบครัวมีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้ามกับการสนับสนุนทางสังคม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 ซึ่งมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง

จึงยอมรับสมมติฐานสถิติ H_0 และปฏิเสธสมมติฐาน H_A นั่นคือ ความขัดแย้งในงานและครอบครัวของผู้บริหารหญิงระดับต้นไม่มีความสัมพันธ์กับความปรารถนาก้าวหน้าในอาชีพ

4.1.3.4 สมมติฐานที่ 4

ความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง และการสนับสนุนทางสังคมมีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้ามกับความขัดแย้งในงานและครอบครัวของผู้บริหารหญิงระดับต้น โดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis)

H_0 : ความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง และการสนับสนุนทางสังคม ไม่มีความสัมพันธ์กับความขัดแย้งในงานและครอบครัวของผู้บริหารหญิงระดับต้น

H_A : ความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง และการสนับสนุนทางสังคมมีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้ามกับความขัดแย้งในงานและครอบครัวของผู้บริหารหญิงระดับต้น
ผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังแสดงในตารางที่ 4.9 ดังนี้

ตารางที่ 4.9 ความสัมพันธ์ระหว่างความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง และการสนับสนุนทางสังคม กับความขัดแย้งในงานและครอบครัว

ตัวแปรอิสระ	Unstandard		Standard	r	Sig.	R ²	ผลการทดสอบ
	Coefficient		Coefficient				
	B	SE.	Beta				
ค่าคงที่	3.279	0.248	-	-	0.000*	0.041	มีความสัมพันธ์
SS	-0.248	0.070	-0.204	-0.204	0.000*		มีความสัมพันธ์ ในทิศทางตรงกันข้าม

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.9 พบว่า การสนับสนุนทางสังคมมีความสัมพันธ์กับความขัดแย้งในงานและครอบครัวของผู้บริหารหญิงระดับต้น อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จึงปฏิเสธสมมติฐานสถิติ H_0 และยอมรับสมมติฐานสถิติ H_A นั่นคือ การสนับสนุนทางสังคมมีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้ามกับความขัดแย้งในงานและครอบครัวของผู้บริหารหญิงระดับต้น อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แต่ยอมรับสมมติฐานสถิติ H_0 ตามความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง นั่นคือ ความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเองไม่มีความสัมพันธ์กับความขัดแย้งในงานและครอบครัวของผู้บริหารหญิงระดับต้น อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยสามารถอธิบายความแปรปรวนของความขัดแย้งในงานและครอบครัวได้ ร้อยละ 4.1 เมื่อนำมาจัดเป็นรูปสมการจะได้สมการการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณในรูปคะแนนดิบ ดังนี้

$$Y = 3.279 - 0.248X$$

และสามารถเขียนสมการถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐานได้ดังนี้

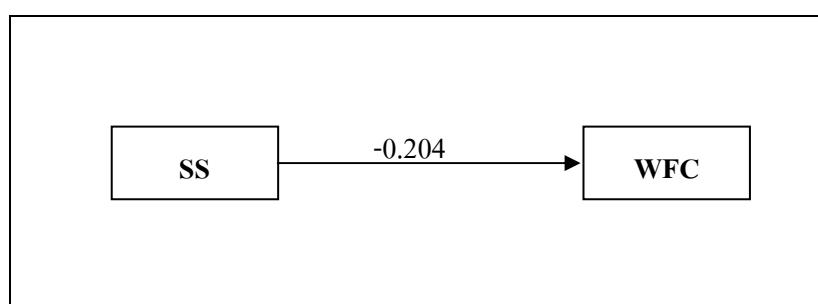
$$Y = -0.204X$$

โดยที่

Y = ความขัดแย้งในงานและครอบครัว

X = การสนับสนุนทางสังคม

จากสมการถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐานสามารถนำมาเขียนโมเดล ดังแสดงในภาพที่ 4.2 ได้ดังนี้



ภาพที่ 4.2 ตัวแปรพยากรณ์ที่มีอิทธิพลต่อความขัดแย้งในงานและครอบครัว

4.1.3.5 สมมติฐานที่ 5

ความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง และการสนับสนุนทางสังคมมีความสัมพันธ์กับความปรารถนาก้าวหน้าในอาชีพของผู้บริหารหญิงระดับต้น โดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis)

H_0 : ความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง และการสนับสนุนทางสังคมไม่มีความสัมพันธ์กับความปรารถนาก้าวหน้าในอาชีพของผู้บริหารหญิงระดับต้น

H_A : ความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง และการสนับสนุนทางสังคมมีความสัมพันธ์กับความปรารถนาก้าวหน้าในอาชีพของผู้บริหารหญิงระดับต้น

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังแสดงในตารางที่ 4.10 ดังนี้

ตารางที่ 4.10 ความสัมพันธ์ระหว่างความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง และการสนับสนุนทางสังคมกับความปรารถนาก้าวหน้าในอาชีพ

CA	Unstandard Coefficient		Standard Coefficient	r	Sig.	R ²	ผลการทดสอบ
	B	SE.	Beta				
ค่าคงที่	1.652	0.290	-	-	0.000*	0.157	มีความสัมพันธ์
SE	0.568	0.077	0.396	0.396	0.000*		มีความสัมพันธ์

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.10 พบว่า ความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเองมีความสัมพันธ์กับความปรารถนาก้าวหน้าในอาชีพของผู้บริหารหญิงระดับต้น อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จึงปฏิเสธสมมติฐานสถิติ H_0 และยอมรับสมมติฐานสถิติ H_A ตามความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง นั่นคือ ความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเองมีความสัมพันธ์กับความปรารถนาก้าวหน้าในอาชีพของผู้บริหารหญิงระดับต้น อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แต่ยอมรับสมมติฐานสถิติ H_0 ตามการสนับสนุนทางสังคม นั่นคือ การสนับสนุนทางสังคมไม่มีความสัมพันธ์กับความปรารถนาก้าวหน้าในอาชีพของผู้บริหารหญิงระดับต้น โดยสามารถอธิบายความแปรปรวนของความปรารถนาก้าวหน้าในอาชีพได้ร้อยละ 15.70 เมื่อนำมาจัดเป็นรูปสมการจะได้สมการการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณในรูปคะแนนดิบ ดังนี้

$$Y = 1.652 + 0.568 X$$

และสามารถเขียนสมการถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐานได้ดังนี้

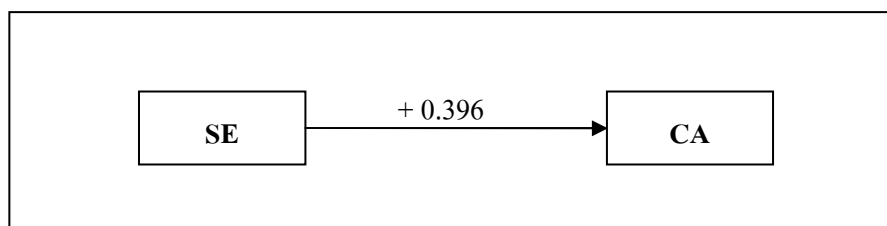
$$Y = 0.396 X$$

โดยที่

Y = ความปรารถนาก้าวหน้าในอาชีพ

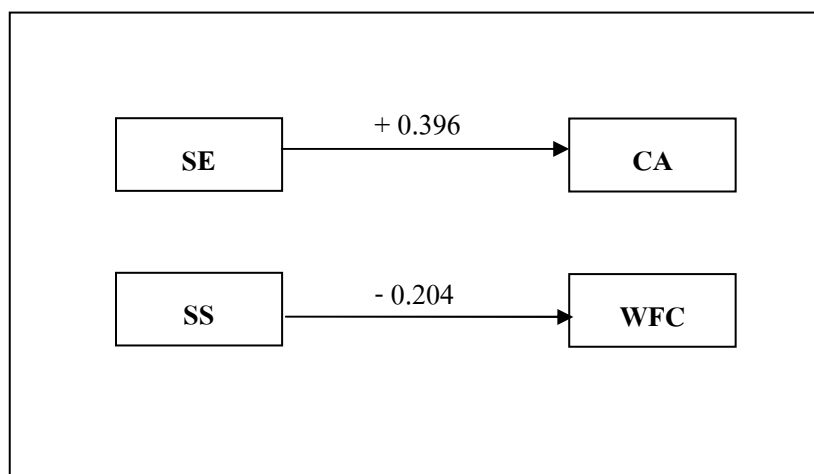
X = ความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง

จากสมการถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐานสามารถนำมาเขียนโมเดล ดังแสดงในภาพที่ 4.2 ได้ดังนี้



ภาพที่ 4.3 ตัวแปรพยากรณ์ที่มีความสัมพันธ์กับความปรารถนาก้าวหน้าในอาชีพ

จากภาพที่ 4.2 และ 4.3 สามารถเขียนโมเดลความสัมพันธ์ ดังแสดงในภาพที่ 4.4 ได้ดังนี้



ภาพที่ 4.4 ตัวแปรพยากรณ์ที่มีความสัมพันธ์กับความปรารถนาก้าวหน้าในอาชีพและความขัดแย้งในงานและครอบครัว

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย การอภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างความขัดแย้งในงานและครอบครัว ความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง การสนับสนุนทางสังคม กับความปรารถนาก้าวหน้าในอาชีพของผู้บริหารหญิง จังหวัดนครราชสีมา มีวัตถุประสงค์ในการวิจัยคือ 1) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล (ได้แก่ อายุ อายุงานในตำแหน่งปัจจุบัน จำนวนบุตร จำนวนผู้อาศัยในครอบครัว รายได้ของผู้ตอบแบบสอบถาม รายได้รวมของครอบครัว และผู้ทำงานบ้านแทน) กับความปรารถนาก้าวหน้าในอาชีพของผู้บริหารหญิงระดับต้นตามลักษณะองค์การ 2) เพื่อศึกษาความแตกต่างของระดับความปรารถนาก้าวหน้าในอาชีพของผู้บริหารหญิงระดับต้นและระดับความขัดแย้งในงานและครอบครัวตามลักษณะองค์การ และ 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง ความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง การสนับสนุนทางสังคม ความขัดแย้งในงานและครอบครัว กับความปรารถนาก้าวหน้าในอาชีพของผู้บริหารหญิงระดับต้น โดยมีสมมติฐานของการวิจัย ดังนี้

สมมติฐานที่ 1 ความปรารถนาก้าวหน้าในอาชีพของผู้บริหารหญิงระดับต้นมีความแตกต่างกันตามปัจจัยส่วนบุคคล (ได้แก่ อายุ อายุงานในตำแหน่งปัจจุบัน จำนวนบุตร จำนวนผู้อาศัยในครอบครัว รายได้ของผู้ตอบแบบสอบถาม รายได้รวมของครอบครัว และผู้ทำงานบ้านแทน)

สมมติฐานที่ 2 ระดับความปรารถนาก้าวหน้าในอาชีพและระดับความขัดแย้งในงานและครอบครัวของผู้บริหารหญิงระดับต้นมีความแตกต่างกันตามลักษณะองค์การ

สมมติฐานที่ 3 ความขัดแย้งในงานและครอบครัวของผู้บริหารหญิงระดับต้นมีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้ามกับความปรารถนาก้าวหน้าในอาชีพ

สมมติฐานที่ 4 ความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง และการสนับสนุนทางสังคม มีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้ามกับความขัดแย้งในงานและครอบครัวของผู้บริหารหญิงระดับต้น

สมมติฐานที่ 5 ความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง และการสนับสนุนทางสังคมมีความสัมพันธ์กับความปรารถนาก้าวหน้าในอาชีพของผู้บริหารหญิงระดับต้น

การวิจัยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ กลุ่มผู้บริหารหญิงระดับต้นของบริษัทเอกชน หน่วยงานรัฐวิสาหกิจและราชการ ในจังหวัดนครราชสีมา โดยใช้สูตรการคำนวณแบบไม่ทราบจำนวนประชากรของ Taro Yamane (อ้างถึงใน ชานินทร์ ศิลป์จารุ, 2548) ได้กลุ่มตัวอย่าง 384 คน เพื่อป้องกันข้อมูลสูญหายและให้ได้กลุ่ม

ตัวอย่างที่ใกล้เคียงกลุ่มประชากรมากที่สุดจึงเพิ่มกลุ่มตัวอย่างเป็น 450 คน แบบสอบถามที่ใช้มี 2 ส่วน คือ 1) แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล และ 2) แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับ ตนเอง งาน และองค์กร ซึ่งประกอบด้วย ความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง ความขัดแย้งในงานและครอบครัว การสนับสนุนทางสังคม และความปรารถนาก้าวหน้าในอาชีพ แบบสอบถามที่ใช้ผ่านการทดสอบหาความเที่ยงตรง โดยนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และผู้เชี่ยวชาญ และผ่านการทดสอบความเชื่อมั่นจากการหาความสอดคล้องภายในของแอลฟาครอนบาคทุกองค์ประกอบ ได้ค่า 0.70 ขึ้นไป ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามจำนวนทั้งสิ้น 297 ชุด (คิดเป็นร้อยละ 66 ของกลุ่มตัวอย่าง) นำมาวิเคราะห์หา ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ ซึ่งส่วนนี้จะเป็นการสรุปผล การอภิปรายผล และข้อเสนอแนะในการนำไปใช้และการวิจัยต่อไป

5.1. สรุปผลการวิจัย

สรุปผลการวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล

ผู้บริหารหญิงระดับต้น ที่ตอบแบบสอบถามจำนวน 297 คน พบว่า ส่วนใหญ่จะมีอายุระหว่าง 31 - 40 ปี คิดเป็นร้อยละ 48.48 มีอายุงานตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 35.02 ส่วนใหญ่มีบุตรคนเดียวคิดเป็นร้อยละ 49.16 มีผู้อาศัยในครอบครัวที่อยู่ประจำจำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 28.96 มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนอยู่ในช่วง 15,001 - 25,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 34.68 โดยมีรายได้รวมของครอบครัวเฉลี่ยต่อเดือนมากกว่า 55,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 26.26 และผู้บริหารหญิงมากกว่าครึ่งจะมีผู้ทำงานบ้านแทน คิดเป็นร้อยละ 53.54 โดยส่วนใหญ่จะเป็นบุคคลในครอบครัว ได้แก่ สามี บุตร บิดา มารดา และเครือญาติ รองลงมาจะเป็นแม่บ้านหรือคนรับใช้

สรุปผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์

วัตถุประสงค์ที่ 1

เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล (ได้แก่ อายุ อายุงานในตำแหน่งปัจจุบัน จำนวนบุตร จำนวนผู้อาศัยในครอบครัว รายได้ของผู้ตอบแบบสอบถาม รายได้รวมของครอบครัว และผู้ทำงานบ้านแทน) กับความปรารถนาก้าวหน้าในอาชีพของผู้บริหารหญิงระดับต้นตามลักษณะองค์กร

สมมติฐานที่ 1

ความปรารถนาก้าวหน้าในอาชีพของผู้บริหารหญิงระดับต้นมีความแตกต่างกันตามปัจจัยส่วนบุคคล (ได้แก่ อายุ อายุงานในตำแหน่งปัจจุบัน จำนวนบุตร จำนวนผู้อาศัยในครอบครัว รายได้

ของผู้ตอบแบบสอบถาม รายได้รวมของครอบครัว และผู้ทำงานบ้านแทน) ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มผู้บริหารหญิงที่มีรายได้ต่ำกว่า 15,000 บาท จะมีระดับความปรารถนาก้าวหน้าในอาชีพต่ำกว่ากลุ่มอื่น และจากการวิเคราะห์ข้อมูลเพิ่มเติมด้านอายุบุตรพบว่า กลุ่มผู้บริหารหญิงที่มีบุตรอายุต่ำกว่า 13 ปี จะมีระดับความปรารถนาก้าวหน้าในอาชีพต่ำกว่ากลุ่มอื่น แต่ไม่มีความแตกต่างกันตาม อาชุนาน ในตำแหน่งปัจจุบัน จำนวนบุตร จำนวนผู้อาศัยในครอบครัว รายได้รวมของครอบครัว และผู้ทำงานบ้านแทน ดังนั้น จึงยอมรับสมมติฐานที่ 1 คือ ความปรารถนาก้าวหน้าในอาชีพของผู้บริหารหญิงระดับต้นมีความแตกต่างกันตามปัจจัยส่วนบุคคล ด้านอายุของบุตรและรายได้เฉลี่ยต่อเดือนของผู้ตอบแบบสอบถาม

วัตถุประสงค์ที่ 2

เพื่อศึกษาความแตกต่างของระดับความปรารถนาก้าวหน้าในอาชีพของผู้บริหารหญิงระดับต้นและระดับความขัดแย้งในงานและครอบครัวตามลักษณะองค์การ

สมมติฐานที่ 2

ระดับความปรารถนาก้าวหน้าในอาชีพและระดับความขัดแย้งในงานและครอบครัวของผู้บริหารหญิงระดับต้นมีความแตกต่างกันตามลักษณะองค์การ จากผลการวิจัยพบว่า ความปรารถนาก้าวหน้าในอาชีพของผู้บริหารหญิงระดับต้นมีความแตกต่างกันตามลักษณะองค์การ โดยกลุ่มผู้บริหารหญิงในบริษัทเอกชนมีระดับความปรารถนาก้าวหน้าในอาชีพต่ำกว่ากลุ่มผู้บริหารหญิงในภาครัฐวิสาหกิจและราชการ ดังนั้น จึงยอมรับสมมติฐานที่ 2

แต่ระดับความขัดแย้งในงานและครอบครัวของผู้บริหารหญิงระดับต้นไม่มีความแตกต่างกันตามลักษณะองค์การ ดังนั้น จึงปฏิเสธสมมติฐานในส่วนนี้

วัตถุประสงค์ที่ 3

เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความขัดแย้งในงานและครอบครัว และความปรารถนาก้าวหน้าในอาชีพของผู้บริหารหญิงระดับต้น ได้มีการตั้งสมมติฐานการวิจัย 3 สมมติฐาน คือ

สมมติฐานที่ 3

ความขัดแย้งในงานและครอบครัวของผู้บริหารหญิงระดับต้นมีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้ามกับความปรารถนาก้าวหน้าในอาชีพ จากผลการวิจัยพบว่า ความขัดแย้งในงานและครอบครัวของผู้บริหารหญิงระดับต้นไม่มีความสัมพันธ์กับความปรารถนาก้าวหน้าในอาชีพ ดังนั้น จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ 3

สมมติฐานที่ 4

ความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง และการสนับสนุนทางสังคม มีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้ามกับความขัดแย้งในงานและครอบครัวของผู้บริหารหญิงระดับต้น จากผลการวิจัยพบว่า ความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเองไม่มีความสัมพันธ์กับความขัดแย้งในงานและครอบครัว ดังนั้น จึงปฏิเสธสมมติฐานในส่วนนี้

แต่การสนับสนุนทางสังคมมีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้ามกับความขัดแย้งในงานและครอบครัว อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = -0.204, p < 0.05$) ดังนั้น จึงยอมรับสมมติฐานในส่วนนี้ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ -0.248 การสนับสนุนทางสังคมสามารถอธิบายความแปรปรวนของความขัดแย้งในงานและครอบครัวได้ ร้อยละ 4.1 ($R^2 = 0.041$) เมื่อนำตัวแปรที่สามารถร่วมกันทำนายความขัดแย้งในงานและครอบครัวมาจัดเป็นรูปสมการ $Y = a + bX$ จะได้สมการการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณในรูปคะแนนดิบ ดังนี้

$$WCF = 3.279 - 0.248(SS)$$

และสามารถเขียนสมการถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐานได้ดังนี้

$$WCF = -0.204(SS)$$

สมมติฐานที่ 5

ความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง และการสนับสนุนทางสังคมมีความสัมพันธ์กับความปรารถนาก้าวหน้าในอาชีพของผู้บริหารหญิงระดับต้น จากผลการวิจัยพบว่า การสนับสนุนทางสังคมไม่มีความสัมพันธ์กับความปรารถนาก้าวหน้าในอาชีพ ดังนั้น จึงปฏิเสธสมมติฐานในส่วนนี้

แต่ความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเองมีความสัมพันธ์กับความปรารถนาก้าวหน้าในอาชีพของผู้บริหารหญิงระดับต้น อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = 0.396, p < 0.05$) ดังนั้น จึงยอมรับสมมติฐานในส่วนนี้ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.568 ความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเองสามารถอธิบายความแปรปรวนของความปรารถนาก้าวหน้าในอาชีพได้ร้อยละ 15.70 ($R^2 = 0.157$) เมื่อนำตัวแปรทั้งสองตัวที่สามารถร่วมกันทำนายความปรารถนาก้าวหน้าในอาชีพมาจัดเป็นรูปสมการ $Y = a + bX$ จะได้สมการการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณในรูปคะแนนดิบ ดังนี้

$$CA = 1.652 + 0.568(SE)$$

และสามารถเขียนสมการถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐานได้ดังนี้

$$CA = 0.396(SE)$$

5.2 อภิปรายผล

จากผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง ความขัดแย้งในงานและครอบครัว ความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง การสนับสนุนทางสังคม กับความปรารถนาก้าวหน้าในอาชีพของผู้บริหารหญิง จังหวัดนครราชสีมา มีประเด็นที่สำคัญ ดังนี้

ประเด็นที่ 1 ความขัดแย้งในงานและครอบครัวของผู้บริหารหญิงระดับต้นในจังหวัดนครราชสีมาไม่มีความสัมพันธ์กับความปรารถนาก้าวหน้าในอาชีพ ซึ่งจากผลการศึกษาพบว่าผู้บริหารหญิงมีความขัดแย้งในงานและครอบครัวต่ำซึ่งอาจเป็นผลมาจาก ผู้บริหารหญิงอาจจะยังมีความนิยมแบบดั้งเดิมของผู้หญิงไทย กล่าวคือ ผู้บริหารหญิงมีความสามารถในการทำหน้าที่มารดาในการดูแลบุตรได้ดี และสามารถทำงานบ้านที่ดูแลบ้านได้ พร้อมกับสามารถทำงานในหน้าที่การงานได้ (อุมาภรณ์ ภัทราวณิชย์, 2541; จิริงกูร ฌฐรังสี, ม.ป.ป.) และคาดว่าเป็นผลมาจากสังคมและวัฒนธรรมของภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่ยังเป็นครอบครัวขยายมากกว่าภาคอื่น ๆ คือ มีวัฒนธรรมการอาศัยร่วมกันแบบสังคมไทยดั้งเดิม ที่มี ปู่ ย่า ตา ยาย คอยช่วยแบ่งเบาภาระงานที่บ้าน ช่วยดูแลบุตรหลานในเวลาที่ผู้หญิงออกไปทำงานนอกบ้าน (แกรนท์ ธอรันตัน อินเตอร์เนชันแนล, 2552) จึงทำให้ผู้บริหารหญิงมีความรู้สึกที่ไม่ได้รับผลกระทบจากความขัดแย้งในงานและครอบครัว อีกทั้งในปัจจุบันหน่วยงานได้นำเทคโนโลยีสมัยใหม่ เช่น คอมพิวเตอร์ อินเทอร์เน็ต โทรศัพท์เคลื่อนที่ พีดีเอ การประชุมทางไกลผ่านดาวเทียม เป็นต้น เข้ามาสนับสนุนการทำงานเพื่อตอบสนองการทำงานที่สามารถทำงานได้รวดเร็วขึ้น ทำให้การทำงานมีความยืดหยุ่น ผลกระทบระหว่างความขัดแย้งในงานและครอบครัวจึงลดน้อยลง (Vercruysse, 2002, quoted in Hill, Yang, Hawkins, and Ferris, 2004) และเมื่อผู้บริหารหญิงมีความขัดแย้งในงานและครอบครัวน้อยลงจึงคาดว่าน่าจะแสดงบทบาทการทำงานและความปรารถนาก้าวหน้าในอาชีพของผู้บริหารหญิงได้มากขึ้น ผู้บริหารหญิงระดับต้นที่มีบุตรเพียงคนเดียวและมีรายได้สูงจะมีความสามารถในการจ้างลูกจ้างเพื่อทำงานบ้านแทนจึงทำให้ผู้บริหารหญิงไม่มีความขัดแย้งในงานและครอบครัว เพราะผู้บริหารหญิงที่ทำงานนอกบ้านเป็นเวลานานหลายชั่วโมงส่วนใหญ่จะหาผู้ทำงานบ้านแทน หรือหากครอบครัวที่มีบุตรหลายคนก็จะมีผู้ช่วยเลี้ยงดูบุตร (Izraeli, 1993; Kinnunen and Mauno, 1998; Aryee et al., 1994) นอกจากนี้ความขัดแย้งในงานและครอบครัวของผู้บริหารหญิงจะสูงขึ้นเมื่อผู้หญิงมีบุตรที่อยู่ในวัยเด็กและบุตรยังไม่เข้าโรงเรียน ทั้งนี้ เพราะเด็กกลุ่มนี้ต้องการการดูแลจากมารดาทั้งด้านการ

พัฒนาการต่าง ๆ ของเด็ก การเรียนรู้ การปรับตัว เป็นต้น (Greenhaus and Kopelman, 1981; ควง หทัย คชเสนี, 2549)

ด้านการสนับสนุนจากองค์กรเป็นปัจจัยสำคัญที่อาจจะช่วยลดความขัดแย้งในงานและครอบครัวของผู้บริหารหญิงได้ เพราะการสนับสนุนจากองค์กร ซึ่งได้แก่ การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาเพื่อนร่วมงาน องค์กรให้การสนับสนุนความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน การพัฒนาความรู้ความสามารถ สนับสนุนการทำงานที่มีความยืดหยุ่นสำหรับกลุ่มผู้บริหารที่มีบุตรอายุยังน้อย การให้รางวัล การจัดสวัสดิการด้านต่าง ๆ การกำหนดนโยบายที่องค์กรให้ความสำคัญกับความ เป็นอยู่ที่ดีของบุคลากรและครอบครัว ซึ่งการสนับสนุนจากองค์กรเป็นเสมือนเกราะที่ช่วยป้องกัน ไม่ให้เกิดความขัดแย้งในงานและครอบครัวลงได้ โดยการช่วยลดผลกระทบต่าง ๆ จากการทำงานที่เป็นอันตรายต่อสภาพร่างกายและจิตใจ ลดความตึงเครียด ความเหนื่อยล้า ความวิตกกังวลต่าง ๆ จากการทำงาน (Rhoades and Eisenberger, 2002) รวมถึงการนำเทคโนโลยีต่าง ๆ เข้ามาสนับสนุนการทำงานเพื่ออำนวยความสะดวกให้สามารถทำงานได้ทุกที่ทุกเวลา เช่น คอมพิวเตอร์ไร้สาย อินเทอร์เน็ต ระบบไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ การประชุมทางทางไกล เป็นต้น (Hill, Yang, Hawkins, and Ferris, 2004)

ประเด็นที่ 2 ผลการวิจัยพบว่าระดับความปรารถนาก้าวหน้าในอาชีพของผู้บริหารหญิงจะมีมากหรือน้อยแตกต่างกัน เป็นผลมาจาก อายุของบุตร รายได้ และความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง ในด้านอายุของบุตร อาจมีผลมาจากผู้บริหารหญิงระดับต้นที่มีบุตรมีอายุน้อยกว่า 13 ปี จะมีความปรารถนาก้าวหน้าในอาชีพน้อยกว่ากลุ่มที่มีบุตรอายุมากกว่า 13 ปี ทั้งนี้ เนื่องจากบุตรที่มีอายุน้อยกว่า 13 ปี บุตรต้องการความรักและการเอาใจใส่เป็นพิเศษจากมารดาในการอบรมและเลี้ยงดูบุตรเพื่อให้สามารถเติบโตและการปรับตัวเข้าสู่สังคมได้ ในช่วงนี้ผู้บริหารหญิงจึงต้องใช้เวลาและการดูแลบุตรในวัยนี้มากเป็นพิเศษ (ศรีประภา ชัยสินธพ, 2545) อาจทำให้เวลาสำหรับความปรารถนาก้าวหน้าในอาชีพมีน้อยกว่าในช่วงเวลาอื่น ๆ

ในด้านรายได้ ผู้บริหารหญิงที่มีรายได้น้อยอาจมีภาระค่าใช้จ่ายต่าง ๆ เท่า ๆ กันกับกลุ่มที่มีรายได้สูง จึงทำให้กลุ่มที่มีรายได้น้อยอาจจะไม่สามารถจ้างผู้รับใช้หรือผู้ทำงานบ้านแทนทำให้ภาระงานที่บ้านผู้บริหารหญิงกลุ่มนี้อาจต้องรับผิดชอบเองทั้งหมด ซึ่งอาจทำให้การรับรู้ถึงความปรารถนาก้าวหน้าในอาชีพน้อยกว่ากลุ่มที่มีรายได้สูง สอดคล้องกับงานวิจัยของ ตติยา เอ็มชัชบุตร (2542) ที่พบว่า พนักงานที่มีรายได้สูงจะมีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความก้าวหน้าสูงกว่าพนักงานที่มีรายได้ต่ำ

ในด้านความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง อาจมีผลมาจากผู้บริหารหญิงระดับต้นในหน่วยงานทั้งภาคเอกชน รัฐวิสาหกิจและราชการ มีความมั่นใจในความรู้ความสามารถของตนเองถึง

ความสามารถในการทำงานตามที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จทันเวลา ทำงานให้บรรลุตามเป้าหมายของงานอย่างมีคุณภาพได้ จากทฤษฎีของ Bandura (1986) เชื่อว่า บุคคลที่มีความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเองสูงจะเป็นตัวส่งเสริมกระตุ้นให้ทำในกิจกรรมที่จะช่วยเพิ่มความสามารถ เลือกทำงานที่มีความท้าทาย เกิดแรงจูงใจในการพัฒนาความสามารถของตน และยังช่วยให้บุคคลเลือกกระทำพฤติกรรมที่มีโอกาสประสบความสำเร็จสูง เมื่อผู้บริหารหญิงที่มีความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเองจึงทำให้มีความทะเยอทะยาน มีความปรารถนาก้าวหน้าในอาชีพจากผู้บริหารระดับต้นไปสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น มีความกระตือรือร้นในการทำงาน มีความคาดหวังในการทำงานสูง ทำให้บุคคลไม่ย่อท้อต่อความล้มเหลว เอาใจใส่ในการทำงาน มีความต้องการความสำเร็จสูงและจะใช้ความพยายาม ความมุ่งมั่นในการทำงาน (Lent et al., 2000)

ความขัดแย้งในงานและครอบครัว และการสนับสนุนทางสังคมไม่มีความสัมพันธ์กับความปรารถนาก้าวหน้าในอาชีพของผู้บริหารหญิงระดับต้น ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการที่ผู้บริหารหญิงต้องทำงานนอกบ้านมากขึ้น อาจมีผู้ช่วยเพื่อช่วยแบ่งเบาภาระงานที่บ้าน เช่น งานดูแลทำความสะอาดบ้าน การดูแลบุตร เป็นต้น รวมทั้ง วัฒนธรรมไทยมีโครงสร้างแบบครอบครัวขยายซึ่งจะมี ปู่ ย่า ตา ยาย ช่วยดูแลบุตรหลานแทนในเวลาที่แม่ออกไปทำงานนอกบ้าน (แกรนท์ ธอร์นตัน อินเตอร์เนชันแนล, 2552) รวมถึงการสนับสนุนทางสังคมจากกลุ่มญาติ พี่น้อง และเพื่อนบ้าน ที่คอยให้ความช่วยเหลือ มีความห่วงใยซึ่งกันและกันและการ ได้รับกำลังใจ คำชี้แนะ ทำให้ผู้บริหารหญิงไม่รู้สึกถูกทอดทิ้ง ท้อแท้ จึงมีความเชื่อมั่นในตนเอง ซึ่งคาดว่าจะมีส่วนช่วยลดความขัดแย้งในงานและครอบครัวได้ ผู้บริหารหญิงจึงรับรู้ว่าไม่มีความขัดแย้งในงานและครอบครัว ซึ่งส่งผลให้ปัจจัยความขัดแย้งในงานและครอบครัวไม่มีผลกระทบต่อความปรารถนาก้าวหน้าในอาชีพของผู้บริหารหญิง ทำให้ผู้บริหารหญิงสามารถทำงานได้โดยไม่มีเรื่องกังวลมารบกวนจิตใจ ผู้บริหารหญิงจึงสามารถทุ่มเทความรู้ความสามารถในการทำงานได้อย่างเต็มที่ ซึ่งผลงานวิจัยนี้สอดคล้องกับผลการวิจัยของ Ming (2006) ที่พบว่า ความขัดแย้งในงานและครอบครัวไม่มีผลต่อความปรารถนาก้าวหน้าในอาชีพของผู้บริหารหญิงในประเทศมาเลเซีย

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.3.1 ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปประยุกต์ใช้

จากผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีความสัมพันธ์กับความปรารถนาก้าวหน้าในอาชีพได้แก่ อายุบุตรและรายได้ของผู้ตอบแบบสอบถาม ความคิดเห็นรายด้านพบว่า ผู้บริหารหญิงมีความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเองและความปรารถนาก้าวหน้าในอาชีพสูง การได้รับการสนับสนุนทางสังคมอยู่ในระดับกลาง ในด้านความสัมพันธ์พบว่า ความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง การสนับสนุนทางสังคม เป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความปรารถนาก้าวหน้าในอาชีพ

และผลการปฏิบัติงาน โดยองค์การสามารถนำผลการวิจัยดังกล่าวมาวางแผนกลยุทธ์ในการพัฒนาบุคลากรในหน่วยงานได้ดังแนวทางต่อไปนี้

5.3.1.1 องค์การทั้งภาคเอกชน รัฐวิสาหกิจและราชการ ควรให้ความสำคัญในการสนับสนุนทางสังคมของบุคลากรเพื่อลดความขัดแย้งในงานและครอบครัว การสร้างสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน คุณภาพชีวิตในการทำงาน ความยืดหยุ่นในการทำงานของบุคลากรหญิง โดยเฉพาะผู้บริหารหญิงที่มีบุตรอายุน้อยกว่า 13 ปี ที่ต้องให้ความสนใจและเอาใจใส่ดูแลบุตรเป็นพิเศษ อาจจะจัดให้มีสถานที่รองรับหรือห้องสำหรับการเพิ่มพูนความรู้สำหรับเด็กในองค์การ โดยมีอุปกรณ์ หนังสือ สื่อต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับเด็กเล็ก เพื่อจัดเป็นสถานที่ให้เด็ก ๆ ได้อยู่ร่วมกันหากบุคลากรหญิงมีความจำเป็นที่จะต้องนำบุตรมาที่ทำงานด้วย เด็ก ๆ จะได้ไม่ไปรบกวนการทำงานของผู้ร่วมงานคนอื่น ๆ ถือเป็นการจัดสวัสดิการสำหรับพนักงานได้อีกด้านหนึ่งด้วย ซึ่งเมื่อผู้บริหารหญิงระดับต้นได้รับการสนับสนุนจากองค์การเพื่อช่วยลดความขัดแย้งในงานและครอบครัวลงได้ก็จะส่งผลให้ผู้บริหารหญิงระดับต้นมีความปรารถนาก้าวหน้าในอาชีพสูงขึ้น และองค์การควรมีการพิจารณาผู้หญิงให้สามารถแสดงความสามารถได้เพิ่มมากขึ้น เช่น การดำรงตำแหน่งทางบริหารที่สูงขึ้น ถึงแม้ว่าบางองค์การอาจจะมีลักษณะของสิ่งแวดล้อมที่ไม่เอื้ออำนวยในการทำงานสำหรับผู้หญิง เช่น ในบริษัทเอกชนด้านการผลิต ส่วนใหญ่ผู้บริหารจะเป็นผู้ชาย และผู้หญิงจะอยู่ในสำนักงาน เช่น ฝ่ายบุคคล ฝ่ายการเงิน ฝ่ายประชาสัมพันธ์ มากกว่าสายการผลิต แต่สำหรับหน่วยงานภาครัฐวิสาหกิจและราชการ จะพบว่าเส้นทางอาชีพของผู้หญิงและผู้ชายมีความเท่าเทียมกัน ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับความสามารถของแต่ละบุคคลในการที่จะก้าวไปถึงจุดมุ่งหมายของตนเองได้สำเร็จหรือไม่ การสนับสนุนที่ดีจากองค์การจะเป็นการสร้างความผูกพันในองค์การ และยังลดความขัดแย้งในงานและครอบครัว และลดความกดดันด้านต่าง ๆ ทำให้พนักงานมีขวัญและกำลังใจในการทำงาน แต่ในทางตรงกันข้ามหากพนักงานไม่ได้รับการสนับสนุนจากองค์การจะส่งผลต่อการสูญเสียพนักงานที่มีคุณภาพไป (Wendy, Karen, and Judith, 2006)

5.3.1.2 องค์การควรให้ความสำคัญในการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากรในการเติบโตทางสายงานอาชีพ ทั้งนี้ จากผลการวิจัยผู้บริหารหญิงมีความปรารถนาก้าวหน้าในอาชีพอยู่ในระดับสูง ดังนั้น เพื่อเป็นการเตรียมความพร้อมในการก้าวไปสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น องค์การควรวางแผนพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากรในองค์การ หากบุคลากรขาดทักษะความสามารถด้านใด ควรมีการสนับสนุนให้บุคลากรเพิ่มพูนความรู้ความสามารถในส่วนที่ต้องการเพิ่มเติม เช่น การวางแผนในการพัฒนาความรู้ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน ศึกษาต่อ เป็นต้น เพื่อให้บุคลากรมีความรู้ความสามารถเพิ่มขึ้นเหมาะสมกับงานที่ได้รับมอบหมาย สำหรับบุคลากรที่อยู่ในกลุ่มคนเก่งก็ต้องสนับสนุนให้เพิ่มเติมความรู้ความสามารถเช่นกัน

5.3.1.3 การให้ความสำคัญกับการส่งเสริมให้เกิดความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเองของพนักงาน จากทฤษฎีของ Bandura (1986) ได้เสนอแนะวิธีสร้างความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเองไว้ 3 ประการหลัก ซึ่งองค์การและฝ่ายทรัพยากรมนุษย์สามารถนำไปปรับใช้ได้ คือ 1) การสร้างสถานการณ์เพื่อให้พนักงานเกิดประสบการณ์ที่ประสบความสำเร็จ (Mastery Experiences) ซึ่ง Bandura เชื่อว่าเป็นวิธีการที่มีประสิทธิภาพมากที่สุดในพัฒนาการรับรู้และความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง การมีประสบการณ์ความสำเร็จจะทำให้พนักงานเชื่อว่าเขาสามารถที่จะทำสิ่ง ๆ นั้นได้ 2) การใช้ตัวแบบ (Modeling) การที่ได้สังเกตตัวแบบแสดงพฤติกรรมที่มีทั้งความยาก-ง่าย ความซับซ้อน ความสำเร็จ ความล้มเหลว วิธีการแก้ไขปัญหาและการได้รับผลที่ดีที่พึงพอใจจากพฤติกรรมนั้น ๆ ก็จะทำให้พนักงานที่เป็นผู้สังเกตฝึกความรู้สึกว่าตนเองก็น่าจะสามารถประสบความสำเร็จได้ถ้าพยายามจริงและไม่ย่อท้อ ซึ่งผู้บริหารหรือฝ่ายทรัพยากรมนุษย์อาจจะนำวิธีการ Shadowing หรือ การให้ไปศึกษาสังเกตการณ์ปฏิบัติงานจริงของบุคคลที่มีความสามารถก็จะสามารถช่วยเพิ่มความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเองได้ 3) การใช้คำพูดชักจูง (Verbal Persuasion) เป็นการบอกว่าบุคคลนั้นมีความสามารถที่จะประสบความสำเร็จได้ วิธีการนี้ค่อนข้างใช้ง่ายและใช้กันโดยทั่วไป เช่น ผู้บริหารหรือหัวหน้าพูดให้พนักงานหรือผู้บังคับบัญชาเห็นถึงความสามารถของตนเอง ชี้แนะแนวทางในการปฏิบัติงานให้สำเร็จ รวมทั้งให้กำลังใจในการปฏิบัติงาน

5.3.2 ข้อจำกัดในการวิจัย

5.3.2.1 ในการศึกษาครั้งนี้มีข้อจำกัดในเรื่องข้อมูลและจำนวนของผู้บริหารหญิงระดับต้นในแต่ละสาขางานอาชีพ เนื่องจากองค์การจะกำหนดตำแหน่งงานของผู้บริหารระดับต้นแตกต่างกันไปตามสาขางานอาชีพ รวมทั้งคุณสมบัติของผู้ดำรงตำแหน่งผู้บริหารระดับต้นก็แตกต่างกัน อีกทั้งองค์การต่าง ๆ ไม่ได้มีการจัดทำข้อมูลและจำนวนของผู้บริหารหญิงระดับต้น จึงทำให้ไม่ทราบจำนวนประชากรที่แท้จริง

5.3.2.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ อาจเป็นกลุ่มที่มีความขัดแย้งในงานและครอบครัวต่ำ จึงทำให้ไม่พบความสัมพันธ์ตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

5.3.2.3 การเลือกกลุ่มตัวอย่างในครั้งนี้เป็นการสุ่มตัวอย่างแบบไม่อาศัยความน่าจะเป็น (Non Probability Sampling) โดยวิธีการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) ซึ่งอาจทำให้หน่วยประชากรไม่ได้รับโอกาสถูกเลือกเท่า ๆ กันของทุกหน่วยงาน

5.3.3 ข้อเสนอแนะจากผู้วิจัย

จากผลการวิจัยและข้อจำกัดในการวิจัย มีข้อเสนอแนะในการศึกษาต่อไปและให้หน่วยงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องสามารถนำไปใช้ประโยชน์ ดังนี้

5.3.3.1 ทำการศึกษาในจังหวัดขนาดใหญ่อื่น ๆ ที่คาดว่าจะได้รับผลกระทบจากความขัดแย้งในงานและครอบครัว เช่น กรุงเทพมหานครและปริมณฑล เพื่อเปรียบเทียบผลการวิจัยของระดับความขัดแย้งในงานและครอบครัว ความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง การสนับสนุนทางสังคม ความปรารถนาก้าวหน้าในอาชีพ และมีปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความปรารถนาก้าวหน้าในอาชีพ มีความแตกต่างกันหรือไม่อย่างไร

5.3.3.2 เนื่องจากความขัดแย้งในงานและครอบครัวไม่มีความสัมพันธ์กับความปรารถนาก้าวหน้าในอาชีพโดยตรง จึงควรศึกษาเพื่อหาตัวแปรแทรกซ้อนระหว่างความขัดแย้งในงานและครอบครัว กับความปรารถนาก้าวหน้าในอาชีพ

5.3.3.3 ทำการศึกษาเปรียบเทียบว่าการสนับสนุนทางสังคมมีความสัมพันธ์กับความปรารถนาก้าวหน้าในอาชีพหรือไม่ ในกลุ่มผู้บริหารระดับอื่น ๆ ในองค์กร เพื่อเปรียบเทียบผลการวิจัยหรือเพื่อศึกษาว่าการสนับสนุนทางสังคมเป็นตัวแปรกำกับระหว่างระหว่างความขัดแย้งในงานและครอบครัว กับความปรารถนาก้าวหน้าในอาชีพหรือไม่

5.3.3.4 ทำการเก็บข้อมูลโดยวิธีการสัมภาษณ์เพื่อให้ได้ข้อมูลในเชิงลึกเพิ่มขึ้น

รายการอ้างอิง

- แกรนท์ ธรันตัน อินเทอร์เน็ต. (2552). **ไทยมีผู้บริหารหญิงมากเป็นอันดับสามของโลก** [ออนไลน์]. ได้จาก: <http://www.ryt9.com/s/prg/536649/>
- ข่าวสด. (2549). **ความสำคัญของผู้หญิง** [ออนไลน์]. ได้จาก: <http://yodnapa.exteen.com/20061214/entry>
- คณะทำงานวางแผนพัฒนาสตรีระยะยาว. (2524). **รายงานการสำรวจความคิดเห็นเกี่ยวกับสตรีไทย**. กรุงเทพฯ : ม.ป.พ.
- เครี ริกเตอร์ แชละ นภาพรณี หะวานนท์. (2538). **การมีส่วนร่วมเชิงเศรษฐกิจของผู้หญิงในครอบครัวไทย : นโยบายที่มีต่อการพัฒนาประเทศและสวัสดิการสังคม**. กรุงเทพฯ: เจนเดอร์เพลส.
- จรินทร์ พิภพระไพ. (2543). **การศึกษารูปแบบผู้นำของผู้หญิงทำงานในประเทศไทยกรณีศึกษา : จังหวัดเพชรบุรี. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาบริหารธุรกิจ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง**.
- จิรัฐ ญัฐรังสี. (ม.ป.ป). **เว็กกิง วูแมน** [ออนไลน์]. ได้จาก: <http://www.jvkk.go.th/jvkkfirst/story/health/31.htm>
- คณัฏ เทียนพุ่ม. (2539). **การบริหารทรัพยากรมนุษย์ในทศวรรษหน้า. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย: สำนักพิมพ์กรุงเทพ**.
- ดวงหทัย คชเสนี. (2549). **ความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว และความพึงพอใจในชีวิตของคู่สมรสที่ทำงานในกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาการปรึกษา คณะจิตวิทยา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย**.
- ดุจเดือน พันธุมนาวิน. (2547). **ปัจจัยทางสังคมที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการสนับสนุนทางสังคมของหัวหน้าในสถานีนามัยตาบด** [ออนไลน์]. ได้จาก: http://www.suicidethai.com/elearning/abstract/abstract_detail.asp?code=20040000190
- ดุจเดือน พันธุมนาวิน. (2550). **รูปแบบทฤษฎีปฏิสัมพันธ์นิยม (Interactionism model) และแนวทางการตั้งสมมติฐาน ในการวิจัยสาขาจิตพฤติกรรมศาสตร์ในประเทศไทย. วารสารพัฒนาสังคม. 9(1): 85-117.**

- ตติยา เอ็มชบุตร. (2542). ความขัดแย้งระหว่างการทำงานกับครอบครัว การสนับสนุนทางสังคมและคุณภาพชีวิตของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมผลิตรองเท้า. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ไทยรัฐ. (2551). **ยุคเด็กลดคนแก่ล้น เนะพ่อแม่ยันมีลูก** [ออนไลน์]. ได้จาก: <http://www.thairath.co.th/news.php?section=hotnews02&content=99902>
- ธานินทร์ ศิลป์จารุ. (2548). **การวิจัยและวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วย SPSS**. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ: วี.อินเตอร์พรีนซ์.
- ธีรยุทธ วัฒนาสุโขโชค (11 มิถุนายน 2551). **วิกฤติแรงงานชาย**. กรุงเทพฯธุรกิจ: 10.
- นฤมล ปั่นลี (2545). ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล การเห็นคุณค่าในตนเอง การมีเครือข่ายความร่วมมือ กับความสำเร็จในวิชาชีพของหัวหน้าหอผู้ป่วยโรงพยาบาลชุมชน. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- นวฉวี ประเสริฐสุข. (2542). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในอาชีพของผู้บริหารสตรีในธนาคารพาณิชย์ไทย. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท สาขาวิชาพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์ สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร.
- บริษัท วันสตอปเอชอาร์ จำกัด. (มปป). **ความสูญเสียที่เกิดจากการเข้าออกของพนักงาน (Turn Over)** [ออนไลน์]. ได้จาก: http://www.one-stophr.com/articlesHR/show_new.php?id=233
- บุญชม ศรีสะอาด. (2535). **การวิจัยเบื้องต้น**. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- ผกามาศ นกแก้ว. (2538). พฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารหญิงในโรงเรียนมัธยมศึกษา. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี.
- พรรณราย ทรัพย์ประภา. (2529). **จิตวิทยาอุตสาหกรรม**. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์โอเดียนสโตร์.
- เพ็ญจันทร์ เมตุลา. (2544). ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ภาวะผู้นำ การสนับสนุนจากองค์กรกับความสำเร็จในวิชาชีพของหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลรัฐกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- มติชนรายวัน. (2550). **เครือข่ายองค์ความรู้สู่การพัฒนากำลังคน** [ออนไลน์]. ได้จาก: http://www.thaihrhub.com/index.php/knowledge/journal-view/2007_10_08_matichon/ 8 ตุลาคม 2550
- รังสรรค์ ประเสริฐศรี. (2548). **พฤติกรรมองค์การ**. กรุงเทพฯ: บริษัท ธรรมสาร จำกัด.
- วิยะดา วรรณานันท์. (2547). **สูตรสำเร็จ 7 ข้อสู่ความก้าวหน้าในอาชีพ** [ออนไลน์]. ได้จาก <http://www.stou.ac.th/Thai/Offices/Oce/Knowledge/6-50/page3-6-50.html>

- ศรีประภา ชัยสินทรพ. (2545). **สภาพจิตใจของเด็ก** [ออนไลน์]. ได้จาก http://www.hiso.or.th/hiso/ghealth/ghealth2_44.php
- สวนีย์ แก้วมณี. (2549). Talent knight of business war. **วารสารคน**. 27(4): 10-18.
- สุจิตต์ ปุคะละนันท์. (2547). Performance development of excellence. **วารสารคน**. 25(4): 11-18.
- สุพรหม ทำจะดี. (2549). **การบริหารจัดการคนเก่ง (Talent Management)** [ออนไลน์]. ได้จาก: http://www.person.rtaf.mi.th/doc/content/Talent_Management.pdf
- สำนักงานปลัดกระทรวงพาณิชย์. (2550). **มูลค่าการส่งออกเปรียบเทียบระหว่างปี 2548 - 2550 (มกราคม - พฤศจิกายน)** [ออนไลน์]. ได้จาก: http://www2.ops2.moc.go.th/thtrade/monthly_ex/report.asp
- สำนักงานสถิติแห่งชาติ. (2549). **สถานการณ์ครอบครัวไทย** [ออนไลน์]. ได้จาก: http://service.nso.go.th/nso/g_knowledge/files/491002art.pdf
- สำนักงานสถิติแห่งชาติ. (2550a). **ข้อมูลที่สำคัญระดับประเทศ: สถิติแรงงาน ทหารอาสาสมัคร** [ออนไลน์]. ได้จาก: <http://service.nso.go.th/nso/thailand/dataFile/02/J02W/J02W/th/0.htm>
- สำนักงานสถิติแห่งชาติ. (2550b). **สรุปผลการสำรวจภาวะการทำงานของประชากร เดือนกันยายน 2550** [ออนไลน์]. ได้จาก: <http://service.nso.go.th/nso/nsopublish/service/survey/reportsep.pdf>
- สำนักงานสถิติแห่งชาติ. (2551). **บริการข้อมูลสถิติ** [ออนไลน์]. ได้จาก: http://service.nso.go.th/nso/nsopublish/service/serv_survey.html
- สำนักงานส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม. (มปป). **นิยาม SMEs และความสำคัญ** [ออนไลน์]. ได้จาก: http://cms.sme.go.th/cms/c/journal_articles/view_article_content?article_id=PUB-KNOWL-C03
- สำเริง จันทรสวรรณ และ สวรรณ บัวทวน. (2547). **ระเบียบวิธีวิจัยทางสังคมศาสตร์**. ภาควิชาสังคมวิทยาและมานุษยวิทยา คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- อภิวัฒน์ จันกัน. (2545). **การเปรียบเทียบบุคลิกภาพของพนักงานธนาคารระดับหัวหน้างานที่ประสบความสำเร็จในการทำงานสูงและต่ำ. การค้นคว้าแบบอิสระ** ปรินญามหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- อารียา เมฆาธร. (2534). **บทบาทของสตรีในการเป็นผู้นำทางการศึกษา**. **วารสารมิตรครู**. 12: 24-25.
- อินทวัชร ลีจินดา. (2551). **ลักษณะพิเศษของสตรี : การบริหาร** [ออนไลน์]. ได้จาก: <http://www.our-teacher.com/our-teacher/article/1article/14-womenthai.htm>

- อุมารณ์ ภัทรวาณิชย์. (2541). ความรับผิดชอบด้านครอบครัวและการทำงานที่มีผลต่อสุขภาพ และ ความมั่นคงในชีวิตสมรสของผู้บริหารหญิง [ออนไลน์]. ได้จาก : <http://www.mahidol.ac.th/mahidol/pr/pr.html>
- Adams, G. A., King, L. A., and King, D. W. (1996). Relationships of job and family involvement, family social support and work-family conflict with job and life satisfaction. **Journal of Applied Psychology**. 81: 411-420.
- Allen, T. D., Herst, D. E., Bruck, C., and Sutton, M. (2000). Consequences associated with work-to-family conflict: A review and agenda for future research. **Journal of Occupational Health Psychology**. 5(2): 278-308.
- Alwin, D. F., Braun, M., and Scott, J. (1992). The separation of work and the family: Attitude towards woman's labour force participation in Germany, Great Britain and the U.S. **European Sociological Review**. 8(1): 13-37.
- Aryee, S., Chay, Y., and Tan, H. H. (1994). **An examination of the antecedents of subjective career success among a managerial sample in Singapore** [online]. Available: <http://hum.sagepub.com/cgi/content/abstract/47/5/487>
- Astin, H. S. (1984). The meaning of work in woman's lives: A sociopsychological model of career choice and work behaviour. **Counselling Psychologist**. 12: 117-126.
- Aycan, Z. (2004). Key success factors for woman in management in Turkey. **Applied Psychology**. 53(3): 453-477.
- Baltes, B., and Heydens-Gahir, H. (2003). Reduction of work family conflict through the use of selection, optimization, and compensation behaviours. **Journal of Applied Psychology**. 88: 139-149.
- Bandura, A. (1977). Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change. **Psychological Review**. 84(1): 191-214.
- Bandura, A., Adam, N. E., and Beyer, I. (1977). Cognitive processes mediating behavioral change. **Journal of Personality and Social Psychology**. 34(4): 125-139.
- Bandura, A. (1982). Self-efficacy mechanism in human agency. **American Psychologist**. 37: 122-147.
- Bandura, A. (1986). **Social foundations of thought and action: A social cognitive theory**. Englewood Cliffs New Jersey: Prentice-hall Inc.

- Bandura, A. (1997). **Self-efficacy: The exercise of control**. New York: W. H. Freeman and Company.
- Bedian, A. G., Burke, B. G., and Moffett, R. C. (1998). Outcomes of work-family conflict among male and female professionals. **Journal of Management**. 14: 475-491.
- Billings, A. G., and Moos, R. H. (1982). Work stress and the stress-buffering roles of work and family resources. **Journal of Occupational Behavior**. 3: 215-232.
- Bigliardi, B., Petroni, A., and Dormop, A. I. (2005). Organizational socialization, career aspirations and turnover intentions among design engineers. **Leadership & Organization Development Journal**. 26(6): 424-440.
- Blau, P. M. (1964). **Exchange and power in social life**. New York: Wiley.
- Brandt, P. A., and Weinert, C. (1985). **PRQ: Psychometric update**. Unpublished manuscript. University of Washington. School of Nursing. Washington DC.
- Bronneberge, E. A. (1995). The interactive effects of psychological involvement and time spent on work-family conflict and the impact of work-family conflict on job performance. Ph.D. Dissertation, Illinois Institute of Technology, Chicago.
- Burack, E. H. (1984). The sphinx's riddle: Life and career cycles. **Training and Development Journal**. 4: 52-61.
- Carrotton, E. T. (1989). **Factors influencing career success of nursing leaders in hospitals** [online]. Available: <http://proquest.umi.com/pqdweb?> [2005. January 31].
- Cherrington, D. J. (1994). **Organizational behavior: The management of individual and organizational performance**. Boston: Allyn and Bacon.
- Chew, K. H., and Zhu, W. (2002). Factors influencing Singapore managers' career aspiration in international assignments. **Career Development International**. 7(2): 96-108.
- Clawson, J. G., Kotter, J. P., Faux, V. A., and McArthur, C. C. (1992). **Managing a career over time**. New Jersey: Prentice Hall.
- Cobb, S. (1976). Social support as a moderator of life stress. **Psychosomatic Medicine**. 38: 300-313. Quoted in Moreno, E. S. (2004). Collectivize social support? Elements for reconsidering the social dimension in the study of social support. **The Spanish Journal of Psychology**. 7(2): 124-234.

- Cox, T. H., and Harquail, C. (1991). Career paths and career success in the early career stages of male and female MBAs. **Journal of Vocational Behavior**. 39(2): 54-75.
- DeCenzo, D. A., and Robbins, S. P. (1988). **Personnel: Human resource management**. New Jersey: Prentice-Hall.
- Domenico, D. M., and Jones, K. H. (2006). Career aspiration of women in 20th century. **Journal of Career and Technical Education**. 22(2).
- Eisenberg, R., Huntington, R., Hutchison, S., and Sowa, D. (1986). Perceived organization support. **Journal of Applied Psychology**. 3: 500-507.
- Farmer, H. S. (1985). Model of career and achievement motivation for woman and men. **Journal of Counseling Psychology**. 32: 363-390.
- Frone, M. R. (1992). Prevalence of work-family conflict: Are work and family boundaries asymmetrically permeable. **Journal of Organizational Behavior**. 13: 723-729.
- Frone, M. R., Russell, M., and Cooper, M. L. (1992). Antecedents and outcomes of work-family conflict: Testing a model of the work-family interface. **Journal of Applied Psychology**. 77(1): 65-78.
- Frum, J. C. (1993). Effects of perceived work-family support on organization commitment and work-family conflict. M.S. thesis, California State University.
- Gibson, L. J., Ivancevich, J. M., and Donnelly, J. H. (1997). **Organization, Behavior Structure Processes** (9th ed.). United States: The McGraw-Hill Companies, Inc.
- Ginzberg, E., Ginsburg, S. W., Axelrad, S., and Herma, J. L. (1951). **Occupational choice**. New York; Columbia University Press. Quoted in C. A. Hoover (1998). Sociological factor affecting career aspiration level of high seniors. Ph.D. Dissertation, Faculty of the Virginia Polytechnic Institute and State University
- Gordon, R. J. (1993). **A Diagnostic Approach to Organizational Behavior** (4th ed.). Boston: Allyn and Cacon.
- Gordon, R. J. (1999). **Organization Behavior A Diagnostic Approach** (6th ed.). United States: Printice-Hall, Inc.
- Gottlieb, B.H. (1981). Social networks and social support in community mental health. In B.H. Gottlieb (ed.). **Social network and social support** (pp 11-42). California: Beverly Hills.

- Gottlieb, B. H. (1985). **Social network and social support: An overview of research, practice and policy implication**. London: SAGE Publication.
- Greenberg, J. (2002). **Managing behavior in organization** (3rd ed.). United States: Pearson Education, Inc.
- Greenhaus, J. H., and Kopelman, R.E. (1981). Conflict between work and non-work roles: Implications for the career planning process. **Human Resource Planning**. 4: 1-10.
- Greenhaus, J. H., and Beutell, N.J. (1985). Sources of conflict between work and family roles. **Academy of Management Review**. 10: 76-88.
- Greenhaus, J. H., Callanan, G. A., and Godshalk, V. M. (2000). **Career management**. Mason, OH: Thomson-South-Western.
- Griffin, R. W. (1996). **Management: Human resource in organization**. Boston: Houghton Mifflin.
- Gutteridge, T. G., and Hutcheson, P. G. (1990). Career development. In L. Nadler, Z. Nadler (eds.). **Handbook of human resource development** (2nd ed.). New York: John Wiley & Son.
- Hackett, G., and Betz, N. (1981). A self-efficacy approach to the career development of woman. **Journal of Vocational Behaviour**. 18(3): 326-339.
- Hactett, G. (1995). **Self-efficacy and career choice and development**. Psychology Department: Columbus. Quoted in A. Bandura (1997). **Self-efficacy in changing societies**. Cambridge, England: Cambridge University Press.
- Harrison, A. W., Rainer, R. K., Hochwarter, W. A., and Thompson, K. R. (1997). Testing the self-efficacy-performance linkage of social-cognitive theory. **Journal of Social Psychology**. 137: 79-87.
- Hart, S. L. (1990). Career aspirations in cataclysmic times. **Career Development Quarterly**. 19(1): 44-66. Retrieved August 27, 2003 from EBSCOhost database. Quoted in V. Seals. (2005). **Career development factors of women in community and technical college leadership**. Ph.D. Dissertation, University of Georgia.
- Hill, E. J., Yang C., Hawkins, A. J., and Ferris, M. (2004). A cross-cultural test of the work-family interface in 48 countries. **Journal of Marriage and Family**. 66(5): 1300-1316.

- Hellenga, K., Aber, M. S., and Rhodes, J. E. (2002). African American adolescent mothers' vocational aspiration-expectation gap: Individual, social and environment influences. **Psychology of Woman Quarterly**. 26: 200-212.
- Hewlett, S. A., and Luce, C. B. (2005). Off-ramps and on-ramps. **Harvard Business Review**. 83: 43-54.
- Higgins, C. A., Duxbury, L. E., and Irving, R. H. (1992). Work-family conflict in the dual-career family. **Organizational Behavior and Human Decision Processes**. 51: 51-75.
- Hite, L. M., and McDonald, K. S. (2003). Career aspirations of non-managerial woman: Adjustment and adaptation. **Journal of Career Development**. 29(4): 221-235.
- House, J. S., and Kahn, R. L. (1985). Measures and concepts of social support. In S. Cohen and S. L. Syme (eds.). **Social support and health** (pp 83-105). Orlando, FL: Academic Press.
- Izraeli, D. N. (1993). Work/family conflict among women and men managers in dual-career couples in Israel. **Journal of Social Behavior and Personality**. 8(3): 384-400.
- Jawahar, I. M., and Hemmasi, P. (2006). Perceived organizational support for women's advancement and turnover intentions: the mediating role of job and employer satisfaction. **Women in Management Review**. 21: 643-661.
- Judge, T. A., Boudreau J. W., and Bretz, R. D. (1993). Effect of dysfunctional thought processes on subjective well-being and job satisfaction. **Journal of Applied Psychology**. 78: 475-490.
- Judge, A. T., and Bono, E. J. (2001). Relationship of core self-evaluation traits self-esteem, generalized self-efficacy, locus of control, and emotional stability with job satisfaction and job performance: Ameta-analysis. **Journal of Applied Psychology**. 86: 80-92.
- Kahn, R. L., Wolfe, D. M., Quinn, R., Snock, J. D., and Rosenthal, R. A. (1964). **Organizational stress**. New York: Wiley.
- Kahn, R. L. (1979). Social in aging from to death. Interdisc: Plinary Perspectives. Boulder, Colo. **Westview Press**. 103-128.
- Kaplan, B. H., Cassel, J. C., and Groe, S. (1977). Social support and health. **Medical Care**. 15: 50-51.
- Katz, D., and Khan, R. L. (1978). **The Social Psychology of Organizations**. New York: Wiley.

- Keith, D., and John, W. N. (1992). **Human behavior at work**. Singapore: McGraw-Hill Book Company.
- Kelly, R., and Voydanoff, P. (1985). Work family role strain among employed parents. **Family Relations**. 34: 367–374.
- Khallad, J. (2000). Education and career aspiration of Palestinian and U.S. youth. **Journal of Social Psychology**. 140: 789-792.
- Kinnunen, U., and Mauno, S. (1998). Antecedents and outcomes of work family conflict among employed women and men in Finland. **Human Relations**. 51: 157-177.
- Kossek, E. E., and Ozeki, C. (1998). Work-family conflict, policies, and the job-life satisfaction relationship: A review and directions for organizational behaviour-human resource research. **Journal of Applied Psychology**. 83: 139-149.
- Lambert, S. J. (1990). Process linking work and family: A critical review and research agenda, **Human Relations**. 43(3): 239-257.
- Lee, E. I., and Duane, B. (1966). **Career information, career counselling & career development**. USA: Massachusetts.
- Lent, R. W., Brown, S. D., and Hackett, G. (2000). Contextual support and barriers of career choice: A social cognitive analysis. **Journal of Counseling Psychology**. 47(1): 36-49.
- Lunenburg, F., and Ornstein, A. C. (1996). **Educational administration: Concepts and practices** (2nd ed.). Belmont: Wadsworth publishing.
- Maslach, C., Schaufeli, W. B., and Leiter, M. P. (2001). **Job Burnout** [Online]. Available: http://online.curriculum.edu.au/mindmatters/stadd/professional/job_burnout.htm
- Mayer, S. F., and Sutton, K. (1996). **Personality**. New Jersey: Prentice-Hall, Inc.
- Ming, W. H. (2006). Self-efficacy, work-family conflict, social support, gender role attitudes and role model as antecedents of career aspiration among middle managerial women. In **Human Resource Development In Asia Thriving on Dynamism and Change** (pp 588-596). The Fifth International Conference of the Academy of HRD. Putrajaya, Malaysia.
- Mitchell, T. R. Hopper, H., Daniels, D., George-Falvy, J., and James, L. R. (1994). Predicting self-efficacy and performance during skill acquisition. **Journal of Applied Psychology**. 79: 506-517.

- Mondy, R. W., and Noe, R. M. (1993). **Human resource application** (3rd ed). New York: Allyn and Bacon.
- Mone, A. M. (1994). Comparative validity of two measure of self-efficacy in predicting academic goals and performance. **Educational and Psychological Measurement**. 54: 516-519.
- Netemeyer, R. G., Boles, J. S., and McMurrian, R. (1996). Development and validation of work-family conflict and family-work conflict scales. **Journal of Applied Psychology**. 81(4): 400-410.
- Nieva, V. F., and Gutek, B. A. (1981). **Women and work: A psychological perspective**. New York: Praeger.
- Northouse, P. G. (2001). Shortchanging girls: Gender socialization in school. In P. J. Dubeck and D. Dunn (eds.). **Workplace/women's place: An anthology** (2nd ed., pp 38-46). Los Angeles. CA: Roxbury Publishing.
- Nunnally, J. C., and Bernstein, I. H. (1994). **Psychometric Theory** (3rd ed.). New York: McGraw-Hill Book Company.
- O'Brien, K. M. (1992). **Career aspirations scale**. Quoted in Bhanthumnavin, D. (2001). Supervisory social support and the multi-level performance in Thai health centers. (Doctoral dissertation, University of Minnesota). **Dissertation Abstracts International**. 62-09B: 4258. Abstract from: FirstSearch File: DAO Item: 3026471
- O'Driscoll, M. P., Ilgen, D. R., and Hildreth, K. (1992). Time devoted to job and off-job activities, interrole conflict, and affective experiences. **Journal of Applied Psychology**. 77: 272-279.
- Orpen, C. (1995). Self-efficacy beliefs and job performance among black managers in South Africa. **Psychological Report**. 76: 649-650.
- Parasuraman, S., and Greenhaus, H. J. (1992). Role stressors, social support, and well-being among two-career coiples. **Journal of Organizational Behavior**. 13: 339-356.
- Plotnik, R. (1989). **Introduction to Psychology**. New York: Random House.
- Poelmans, S. (2001). **Work-family conflict as a mediator of the work stress-mental health relationship** [Online]. Available: <http://ideas.repec.org/p/ebg/iesewp/d-0443.html>
- Rainey, L. M., and Borders, L. D. (1997). Influential factors in career orientation and career aspiration of early adolescent girls. **Journal of Counseling Psychology**. 44: 160-172.

- Rasdi, R. M., Ismail, M., Uli, J., and Noah, S. M. (2009). Career aspirations and career success among managers in the Malaysian public sector. **Journal of International Studies**. 9: 21-35.
- Rhoades, L., and Eisenberger, R. (2002). Perceived organizational support : A review of the literature. **Journal of Applied Psychology**. 87:698-714.
- Roe, A. (1956). **The psychology of occupations**. New York: Wiley. Quoted in J. A. F. Stoner, and E. R. Freeman. (1992). **Management** (5th ed.). New Jersey: Prentice-Hall.
- Rojewski, J. W. (1996). Occupational aspiration and early career-choice patterns of adolescents with and without learning disabilities. **Learning Disability Quarterly**. 19: 99-116.
- Schaefer, C., Coyne, J. C., and Lazarus, R. S. (1981). The health-related function of social support. **Journal of Behavioral Medicine**. 4: 381- 406.
- Schein, E. H. (1996). **Career anchors revisited: Implications for career development in the 21st century** [Online]. Available: [http://www.cardiff.ac.uk/pgmde/resources/Career Anchors.doc](http://www.cardiff.ac.uk/pgmde/resources/Career%20Anchors.doc)
- Schultz, D. P., and Schultz, S. E. (1998). **Psychology and work today: An introduction to industrial and organization psychology** (7th ed.). New Jersey: Prentice-Hall.
- Schunk, D. H. (1985). Peer models: Influence on children's self-efficacy and achievement. **Journal of Education Psychology**. 77: 313-322.
- Schwarzer, R., and Jerusalem, M. (1993). **General self-efficacy scale** [Online]. Available: <http://userpage.fu-berlin.de/~health/engscal.htm>
- Seals, V. (2005). **Career development factors of women in community and technical college leadership**. Ph.D. Dissertation, University of Georgia.
- Sears, D. (2003). **Successful Talent Strategies**. New York: Amacom.
- Shell, D. F., Colvin, C., and Bruning, R. H. (1995). Self-efficacy, attribution and outcome expectancy mechanisms in reading and writing achievement: grade level and achievement-level differences. **Journal of Educational Psychology**. 87: 386-398.
- Simon, M., Kummerling, A., and Hasselhorn, H. M. (2004). Work-home conflict in the European nursing profession. **International of Occupation Environmental Health**. 10: 384-391.

- Stephenson, M. B., and Burge, P. L. (1997). Eliciting women's voices: Vocational choice and educational climate for women in nontraditional occupational programs. **Journal of Vocational Education Research**. 22: 153-171.
- Stoner, C. R., and Hartman, R. I. (1990). Family responsibilities and career process: The good, the bad, and the ugly. **Business Horozon**. 33(7): 7-14.
- Strunk, G., Steyrer, J., Mattl, C., and Mayrhofer, W. (2002). **Organizational and post-organizational career aspiration, personality traits and behavior** [Online]. Available: http://www.wu-wien.ac.at/project/vicapp/aspirations_10922.pdf
- Swiss, D. J., and Walker, J. P. (1993). **Women and the work/family dilemma: How today's professional woman are finding solutions**. New York: John Wiley & Sons.
- Taylor, K. M., and Popma, J. (1990). An examination of the relationship among career decision-making self-efficacy scale, career silence, locus of control, and vocational indecision. **Journal of Vocational Behavior**. 37(4): 17-31.
- Thomas, L. T., and Ganster, D. C. (1995). Impact of family-supportive work variables on work-family conflict and strain: A control perspective. **Journal of Health and Social Behavior**. 23: 147-148.
- Tolbert, E. T. (1974). **Counselling for Career Development**. Boston: Houghien Mifflin. Quoted in Oskey, G. (1997). **On the meaning and integrity of career and personal counselling** [on line]. Available: <http://www.efdergi.hacettepe.edu.tr/199713G%C3%9CLTER%20OSKAY1.pdf>
- Tolsdorf, C. C. (1976). Social network support and coping: An exploratory study. **Journal of Family Process**. 4: 407-417.
- Trice, A. D., and Hughes, M. A. (1995). The origins of children's career aspiration: IV. Testing hypotheses from four theories. **Career Development Quarterly**. 43(4): 307-323. Retrieved August 27, 2003 from EBSCOhost database. Quoted in V. Seals. (2005). **Career development factors of women in community and technical college leadership**. Ph.D. Dissertation, University of Georgia.
- Voydanoff, P. (1987). **Work and Family Life**. Newbury Park, CA: Sage.
- Walker, J. W. (1980). **Human resource planning**. New York: McGraw-Hill.

- Watson, C. M., Quatman, T., and Edler, E. (2002). Career aspirations of adolescent girls: Effects of achievement level, grade, and single-sex school environment. **Sex Roles**. 46: 323-335.
- Welch, J. (2001). **Jack, what I have learned a great company and great people**. London: Headline Book Publishing.
- Weiss, R. S. (1974). The provisions of social relationships. In Z. Rubin (ed.). **Doing unto others** (pp 17-26). Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Wendy, C. M., Karen, S. W., and Judith, R. G. (2006). The relationship of social support to the work-family balance and work outcome of midlife women. **Woman in Management Review**. 22(2): 86-111.
- Wiley, D. L. (1987). The relationship between work/nonwork role conflict and job-related outcomes: Some unanticipated findings. **Journal of Management**. 13: 467-472.
- Wirtschafts University Wien. (n.d.). **Organizational and post-organizational career aspirations, personality traits and behavior** [Online]. Available: http://www.wu.ac.th/project/vicapp/aspirations_10922
- Work Force One. (n.d.) **High employee turnover rate** [Online]. Available: http://www.wflbroward.com/upload/2261/High_cost_of_Employee_Turnover-jm514.pdf
- Yardly, J. K. (1994). **The relationships of work-family conflict with work outcomes: A test of a model**. Ph.D. Dissertation, State University of New York at Buffalo.
- Yulk, G. A. (1994). **Leadership in Organization** (3rd ed.). Englewood Cliffs, New Jersey: Prentice-Hall International, Inc.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย



แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างความขัดแย้งในงานและครอบครัว
ความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง การสนับสนุนทางสังคม
กับความปรารถนาก้าวหน้าในอาชีพของผู้บริหารหญิง จังหวัดนครราชสีมา

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามนี้เป็นส่วนหนึ่งของวิทยานิพนธ์ของนักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรการจัดการมหาบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีการจัดการ สำนักวิชาเทคโนโลยีสังคม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี
2. ผู้วิจัยขอรับรองว่าการตอบแบบสอบถามของท่านจะไม่มีผลในทางลบต่อท่านและหน่วยงานของท่าน เพราะข้อมูลที่ได้จะนำไปประมวลผลและนำเสนอในภาพรวมเท่านั้น โดยคำตอบในแบบสอบถามจะถือเป็นความลับเพื่อการประมวลผลในการวิจัยครั้งนี้เท่านั้น
3. ขอความกรุณาท่านในการตอบคำถามทุกข้อ การตอบคำถามนี้ไม่มีถูกหรือผิด ขอให้ท่านตอบคำถามตามความคิดเห็นของท่านจริงๆ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่สมบูรณ์ที่สุด ซึ่งจะนำไปสู่ผลการวิจัยที่ถูกต้อง
4. แบบสอบถามฉบับนี้ประกอบด้วยชุดคำถาม 2 ส่วน ได้แก่
ส่วนที่ 1 ข้อมูลด้านบุคคล
ส่วนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับงานและองค์กร
5. หลังจากตอบแบบสอบถามเรียบร้อยแล้ว โปรดกรณานำแบบสอบถามใส่ในซองสีน้ำตาลที่แนบมาพร้อมแบบสอบถามนี้แล้วปิดผนึก และส่งคืนผู้วิจัย โดยท่านสามารถส่งแบบสอบถามได้ที่
.....
6. กรุณาส่งแบบสอบถาม ภายในวันที่ 14 มีนาคม 2551

สุดท้ายนี้ ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความกรุณาจากท่าน และขอขอบคุณในความอนุเคราะห์ของท่านในการให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการวิจัยมา ณ โอกาสนี้

ผู้วิจัย

นางสาววรารักษ์ วีระนาคินทร์

6 รายได้ของครอบครัวเฉลี่ยต่อเดือน (รวมทุกคน)

- [] ต่ำกว่า 15,000 บาท [] 15,001 – 25,000 บาท
 [] 25,001 – 35,000 บาท [] 35,001 – 45,000 บาท
 [] 45,001 – 55,000 บาท [] 55,001 บาทขึ้นไป

7 มีผู้ทำงานบ้านแทนหรือไม่ (ผู้ทำงานบ้านแทน ได้แก่ ญาติ บิดา-มารดา สามียุๆ แม่บ้านรับจ้าง เป็นต้น)

- [] ไม่มีผู้ทำงานบ้านแทน
 [] มีผู้ทำงานบ้านแทน (โปรดระบุ และตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)
 [] แม่บ้าน/คนรับใช้ที่บ้าน [] สามียุๆ
 [] บิดา/มารดา [] อื่นๆ โปรดระบุ

สำหรับผู้วิจัย

(6)

(7)

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับงานและองค์การ

คำชี้แจง ให้ท่านระบุระดับความคิดเห็นของท่านต่อข้อคำถามในแต่ละข้อ โดยใส่เครื่องหมาย ✓ ในช่องตารางขวามือที่ตรงกับความคิดเห็นท่านมากที่สุด เพียงข้อละ 1 คำตอบ

ระดับ 5	หมายถึง	ท่านเห็นด้วยท่านมากที่สุด/ข้อนี้ตรงกับท่านมากที่สุด
ระดับ 4	หมายถึง	ท่านเห็นด้วยมาก/ข้อนี้ตรงกับท่านมาก
ระดับ 3	หมายถึง	ท่านเห็นด้วยปานกลาง/ข้อนี้ตรงกับท่านปานกลาง
ระดับ 2	หมายถึง	ท่านเห็นด้วยน้อย/ข้อนี้ตรงกับท่านน้อย
ระดับ 1	หมายถึง	ท่านเห็นด้วยน้อยที่สุด/ข้อนี้ตรงกับท่านน้อยที่สุด
ระดับ 0	หมายถึง	ท่านไม่เห็นใจ

ตัวอย่างเช่น

ข้อ	ความคิดเห็น	ระดับความคิดเห็น						สำหรับผู้วิจัย
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	ไม่เห็นใจ	
0	ข้าพเจ้ามั่นใจว่าจะทำงานที่ได้รับมอบหมายได้สำเร็จ	5	✓	3	2	1	0	

ข้อ	ความคิดเห็น	ระดับความคิดเห็น						
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	ไม่แน่ใจ	สำหรับผู้วิจัย
1	ท่านสามารถแก้ปัญหายุ่งยากได้เสมอ หากใช้ความพยายามมากพอ	5	4	3	2	1	0	SE1
2	หากมีบางคนคัดค้านหรือไม่เห็นด้วยกับแนวคิดหรือวิธีการของท่าน ท่านก็สามารถหาวิธีการเพื่อให้ได้ในสิ่งที่ต้องการได้	5	4	3	2	1	0	SE2
3	การมุ่งมั่นและทำงานให้บรรลุตามเป้าหมายเป็นเรื่องง่ายสำหรับท่าน	5	4	3	2	1	0	SE3
4	ท่านมั่นใจว่าสามารถจัดการกับเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นอย่างไม่คาดฝันได้อย่างมีประสิทธิภาพ	5	4	3	2	1	0	SE4
5	ท่านรู้วิธีจัดการกับสถานการณ์ที่ไม่แน่นอนได้ด้วยความรู้และความสามารถที่มี	5	4	3	2	1	0	SE5
6	ท่านสามารถแก้ปัญหาส่วนใหญ่ได้หากใช้ความพยายามเต็มที่	5	4	3	2	1	0	SE6
7	ท่านสามารถควบคุมสติได้ เมื่อต้องเผชิญกับความลำบาก เพราะเชื่อมั่นในความสามารถของตนเองในการรับมือกับปัญหา	5	4	3	2	1	0	SE7
8	เมื่อเผชิญกับปัญหา ท่านสามารถหาวิธีทางแก้ไขปัญหาได้หลายวิธี	5	4	3	2	1	0	SE8
9	ถ้าท่านมีปัญหาหรือพบอุปสรรค ท่านมีแนวทางในการแก้ไขได้เสมอ	5	4	3	2	1	0	SE9
10	ท่านสามารถจัดการกับอุปสรรคหรือปัญหาที่พบได้เสมอ	5	4	3	2	1	0	SE10
11	ภาระงานในหน้าที่ส่งผลต่อกิจกรรมในครอบครัว เช่น การทำงานล่วงเวลา การทำงานในวันหยุด ทำให้ไม่ได้ทานข้าวพร้อมกันในครอบครัว หรือไปเที่ยวด้วยกัน	5	4	3	2	1	0	WF1

ข้อ	ความคิดเห็น	ระดับความคิดเห็น						สำหรับผู้วิจัย
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	ไม่แน่ใจ	
12	ภาระงานที่ทำงานทำให้ไม่มีเวลา รับผิดชอบภาระครอบครัวได้เต็มที่ เช่น ไม่มีเวลาทำงานบ้าน ดูแลลูก/สามี	5	4	3	2	1	0	WF2
13	ภาระงานที่ทำงานทำให้ท่านไม่สามารถ ทำงานหลายอย่างที่อยากทำที่บ้านได้ สำเร็จ	5	4	3	2	1	0	WF3
14	ภาระงานในที่ทำงานทำให้เกิดความ ลำบากในการทำหน้าที่ที่ต้องรับผิดชอบ ในครอบครัว เช่น เลี้ยงดู อบรมลูกๆ	5	4	3	2	1	0	WF4
15	ท่านต้องเปลี่ยนแผนและยกเลิกกิจกรรม ที่ต้องทำกับครอบครัว เพราะต้องใช้เวลา ในการทำงานในหน้าที่	5	4	3	2	1	0	WF5
16	ภาระความรับผิดชอบที่บ้านมีผลต่องาน ในที่ทำงาน เช่น ไม่สามารถทำงานใน กรณีงานเร่งด่วนได้ทันตามกำหนดเพราะ ต้องกลับไปดูแลครอบครัว	5	4	3	2	1	0	WF6
17	ท่านต้องเลื่อนการทำงานในที่ทำงาน ออกไปก่อน เพื่อต้องการมีเวลาให้กับ ครอบครัว	5	4	3	2	1	0	WF7
18	ท่านทำงานไม่สำเร็จ เพราะต้องการมี เวลาให้ครอบครัวหรือคู่สมรส	5	4	3	2	1	0	WF8
19	ภาระงานที่บ้านส่งผลต่อภาระหน้าที่ ความรับผิดชอบที่ทำงาน เช่น มีงานที่ ต้องรับผิดชอบที่บ้านมากทำให้ไม่ สามารถทำงานเสร็จตามกำหนดส่งได้	5	4	3	2	1	0	WF9
20	ปัญหาในครอบครัวทำให้เกิดความเครียด และส่งผลต่อความสามารถในการทำงาน ของท่าน	5	4	3	2	1	0	WF10
21	ผู้หญิงมีโอกาสก้าวสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นใน องค์กรของท่าน	5	4	3	2	1	0	SS1

ข้อ	ความคิดเห็น	ระดับความคิดเห็น						
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	ไม่แน่ใจ	สำหรับผู้วิจัย
22	ในองค์กรของท่านการเลื่อนขั้น/เลื่อนตำแหน่งมีความเท่าเทียมกันระหว่างผู้หญิงและผู้ชาย	5	4	3	2	1	0	SS2
23	ในองค์กรของท่าน ผู้หญิงสามารถก้าวสู่ตำแหน่งผู้บริหารระดับสูงได้ภายใน 10 ปี	5	4	3	2	1	0	SS3
24	องค์กรของท่าน ส่งเสริมให้ผู้หญิงทำหน้าที่ฝ่ายสนับสนุน/ฝ่ายปฏิบัติการมากกว่าฝ่ายบริหาร	5	4	3	2	1	0	SS4
25	ในองค์กรของท่าน ผู้หญิงและผู้ชายได้รับความเคารพ/การปฏิบัติอย่างเท่าเทียมกัน	5	4	3	2	1	0	SS5
26	โอกาสในความก้าวหน้าทางอาชีพของผู้หญิงถูกจำกัดด้วยเพศ	5	4	3	2	1	0	SS6
27	ในองค์กรของท่านผู้หญิงสามารถเลื่อนตำแหน่งขึ้นสู่ตำแหน่งระดับอาวุโสได้เพิ่มขึ้นและอย่างต่อเนื่อง	5	4	3	2	1	0	SS7
28	การเลื่อนขั้นสู่ตำแหน่งเดียวกันระหว่างผู้หญิงและผู้ชาย ในองค์กรของท่าน ผู้หญิงต้องมีการปฏิบัติงานดีกว่าผู้ชาย จึงจะได้ขึ้นสู่ตำแหน่งระดับเดียวกัน	5	4	3	2	1	0	SS8
29	ในองค์กรท่าน ผู้หญิงที่มีความทะเยอทะยานอยากก้าวหน้าในอาชีพ จะถูกมองในเชิงลบ	5	4	3	2	1	0	SS9
30	ในองค์กรของท่านโครงสร้างและแนวปฏิบัติ จะให้โอกาสผู้ชายมากกว่าผู้หญิง	5	4	3	2	1	0	SS10
31	การจัดการภายในองค์กรมุ่งเน้นความยุติธรรมสำหรับทุกฝ่าย และต่อต้านการเลือกปฏิบัติกับพนักงาน	5	4	3	2	1	0	SS11
32	ท่านปรารถนาที่จะได้เลื่อนตำแหน่งเป็นหัวหน้างานในสายงานของท่าน	5	4	3	2	1	0	CA1

ข้อ	ความคิดเห็น	ระดับความคิดเห็น						
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	ไม่แน่ใจ	สำหรับผู้วิจัย
33	เมื่อท่านมีความเชี่ยวชาญในสายงานของตนเองแล้ว จึงต้องการที่จะทำหน้าที่ในตำแหน่งผู้บริหารในลำดับเหนือขึ้นไป	5	4	3	2	1	0	CA2
34	ท่านพอใจที่ได้ทำงานในอาชีพที่ท่านสนใจ	5	4	3	2	1	0	CA3
35	ท่านได้ทุ่มเทความรู้ความสามารถในการทำงาน เพื่อให้ได้รับการเลื่อนตำแหน่ง/การเลื่อนขั้น	5	4	3	2	1	0	CA4
36	เมื่อท่านมีความเชี่ยวชาญในสายงานของตนเองแล้ว จึงต้องการที่จะถ่ายทอดความรู้ให้ผู้อื่นมีความเชี่ยวชาญต่อ	5	4	3	2	1	0	CA5
37	ท่านปรารถนาที่จะได้รับการเลื่อนตำแหน่งในสายงานที่ทำอยู่หรือสายงานอื่นที่ท่านสนใจ	5	4	3	2	1	0	CA6
38	ท่านคิดว่าการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นมีความจำเป็นในการปฏิบัติงานในตำแหน่งที่ท่านทำอยู่	5	4	3	2	1	0	CA7
39	ท่านได้วางแผนการพัฒนาความรู้ความสามารถ เพื่อจะเป็นผู้เชี่ยวชาญในสายงานที่ทำต่อไป	5	4	3	2	1	0	CA8
40	ท่านต้องการที่จะศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น ในสาขาวิชาที่ท่านทำงานอยู่	5	4	3	2	1	0	CA9
41	ท่านต้องการเลื่อนตำแหน่งเป็นผู้บริหารในสายงานที่ทำอยู่	5	4	3	2	1	0	CA10

🌸🌸 ขอขอบคุณที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม 😊😊

ภาคผนวก ข

การวิเคราะห์ข้อมูลรายข้อ

ตารางที่ ข.1 ความคิดเห็นเกี่ยวกับองค์การ

ความคิดเห็น	แนใจ		$\bar{X}$	S.D.	ผล ประเมิน	ไม่แนใจ	
	จำนวน	ร้อยละ				จำนวน	ร้อยละ
1. ความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง	297	100.00	3.76	0.47	มาก		
1) ท่านสามารถแก้ปัญหาช่งยากได้เสมอ หากใช้ความพยายามมากพอ	296	99.66	4.05	0.67	มาก	1	0.34
2) หากมีบางคนคัดค้านหรือไม่เห็นด้วยกับแนวคิดหรือวิธีการของท่าน ท่านก็สามารถหาวิธีการเพื่อให้ได้ในสิ่งที่ต้องการได้	295	99.33	3.33	0.76	ปานกลาง	2	0.67
3) การมุ่งมั่นและทำงานให้บรรลุตามเป้าหมายเป็นเรื่องง่ายสำหรับท่าน	294	98.99	3.74	0.75	มาก	3	1.01
4) ท่านมั่นใจว่าสามารถจัดการกับเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นอย่างไม่คาดฝันได้อย่างมีประสิทธิภาพ	292	98.32	3.53	0.69	มาก	5	1.68
5) ท่านรู้วิธีจัดการกับสถานการณ์ที่ไม่แน่นอนได้ด้วยความรู้และความสามารถที่มี	296	99.66	3.70	0.65	มาก	1	0.34
6) ท่านสามารถแก้ปัญหาส่วนใหญ่ได้หากใช้ความพยายามเต็มที่	296	99.66	4.12	0.65	มาก	1	0.34
7) ท่านสามารถควบคุมสติได้ เมื่อต้องเผชิญกับความลำบาก เพราะเชื่อมั่นในความสามารถของตนเองในการรับมือกับปัญหา	296	99.66	3.89	0.72	มาก	1	0.34
8) เมื่อเผชิญกับปัญหา ท่านสามารถหาวิธีทางแก้ไขปัญหาได้หลายวิธี	296	99.66	3.79	0.73	มาก	1	0.34
9) ถ้าท่านมีปัญหาหรือพบอุปสรรค ท่านมีแนวทางในการแก้ไขได้เสมอ	295	99.33	3.76	0.68	มาก	2	0.67
10) ท่านสามารถจัดการกับอุปสรรคหรือปัญหาที่พบได้เสมอ	295	99.33	3.72	0.69	มาก	2	0.67
2. ความขัดแย้งในงานและครอบครัว	297	100.00	2.41	0.79	น้อย		
1) ภาระงานในหน้าที่ส่งผลต่อกิจกรรมในครอบครัว เช่น การทำงานล่วงเวลา การทำงานในวันหยุด ทำให้ไม่ได้ทานข้าวพร้อมกันในครอบครัว หรือไปเที่ยวด้วยกัน	297	100.00	2.97	1.24	ปานกลาง	-	-
2) ภาระงานที่ทำงานทำให้ไม่มีเวลารับผิดชอบภาระครอบครัวได้เต็มที่ เช่น ไม่มีเวลาทำงานบ้าน ดูแลลูก/สามี	295	99.33	2.86	1.16	ปานกลาง	2	0.67
3) ภาระงานที่ทำงานทำให้ท่านไม่สามารถทำงานหลายอย่างที่อยากทำที่บ้านได้	292	98.32	2.97	1.11	ปานกลาง	5	1.68

ตารางที่ ข.1 (ต่อ)

ความคิดเห็น	แนใจ		$\bar{X}$	S.D.	ผล ประเมิน	ไม่แนใจ	
	จำนวน	ร้อยละ				จำนวน	ร้อยละ
สำเร็จ							
4) ภาระงานในที่ทำงานทำให้เกิดความลำบากในการทำหน้าที่ที่ต้องรับผิดชอบในครอบครัว เช่น เลี้ยงดู อบรมลูกๆ	293	98.65	2.72	1.10	ปานกลาง	4	1.35
5) ท่านต้องเปลี่ยนแผนและยกเลิกกิจกรรมที่ต้องทำกับครอบครัว เพราะต้องใช้เวลาในการทำงานในหน้าที่	293	98.65	2.66	1.15	ปานกลาง	4	1.35
6) ภาระการรับผิดชอบที่บ้านมีผลต่องานในที่ทำงาน เช่น ไม่สามารถทำงานในกรณีงานเร่งด่วนได้ทันตามกำหนดเพราะต้องกลับไปดูแลครอบครัว	291	97.98	2.13	1.01	น้อย	6	2.02
7) ท่านต้องเลื่อนการทำงานในที่ทำงานออกไปก่อน เพื่อต้องการมีเวลาให้กับครอบครัว	292	98.32	2.12	1.01	น้อย	5	1.68
8) ท่านทำงานไม่สำเร็จ เพราะต้องการมีเวลาให้ครอบครัวหรือคู่สมรส	289	97.31	1.79	0.86	น้อย	8	2.69
9) ภาระงานที่บ้านส่งผลต่อภาระหน้าที่ความรับผิดชอบที่ทำงาน เช่น มีงานที่ต้องรับผิดชอบที่บ้านมากทำให้ไม่สามารถทำงานเสร็จตามกำหนดส่งได้	286	96.30	1.81	0.89	น้อย	11	3.70
10) ปัญหาในครอบครัวทำให้เกิดความเครียดและส่งผลกระทบต่อความสามารถในการทำงานของท่าน	287	96.63	2.01	1.03	น้อย	10	3.37
3. การสนับสนุนทางสังคม	297	100.00	3.16	0.49	ปานกลาง		
1) ผู้หญิงมีโอกาสก้าวสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นในองค์กรของท่าน	291	97.98	3.73	1.03	มาก	6	2.02
2) ในองค์กรของท่านการเลื่อนขั้น/เลื่อนตำแหน่งมีความเท่าเทียมกันระหว่างผู้หญิงและผู้ชาย	289	97.31	3.61	1.02	มาก	8	2.69
3) ในองค์กรของท่าน ผู้หญิงสามารถก้าวสู่ตำแหน่งผู้บริหารระดับสูงได้ภายใน 10 ปี	276	92.93	3.41	1.14	ปานกลาง	21	7.07
4) องค์กรของท่าน ส่งเสริมให้ผู้หญิงทำหน้าที่ฝ่ายสนับสนุน/ฝ่ายปฏิบัติการมากกว่าฝ่ายบริหาร	276	92.93	2.99	0.99	ปานกลาง	21	7.07

ตารางที่ ข.1 (ต่อ)

ความคิดเห็น	แน่ใจ		$\bar{X}$	S.D.	ผล ประเมิน	ไม่แน่ใจ	
	จำนวน	ร้อยละ				จำนวน	ร้อยละ
5) ในองค์กรของท่าน ผู้หญิงและผู้ชายได้รับความความเคารพ/การปฏิบัติอย่างเท่าเทียมกัน	293	98.65	3.87	0.91	มาก	4	1.35
6) โอกาสในความก้าวหน้าทางอาชีพของผู้หญิงถูกจำกัดด้วยเพศ	281	94.61	2.27	1.14	น้อย	16	5.39
7) ในองค์กรของท่านผู้หญิงสามารถเลื่อนตำแหน่งขึ้นสู่ตำแหน่งระดับอาวุโสได้เพิ่มขึ้นและอย่างต่อเนื่อง	285	95.96	3.52	1.01	มาก	12	4.04
8) การเลื่อนขึ้นสู่ตำแหน่งเดียวกันระหว่างผู้หญิงและผู้ชาย ในองค์กรของท่านผู้หญิงต้องมีการปฏิบัติงานดีกว่าผู้ชาย จึงจะได้ขึ้นสู่ตำแหน่งระดับเดียวกัน	278	93.60	2.94	1.18	ปานกลาง	19	6.40
9) ในองค์กรท่าน ผู้หญิงที่มีความทะเยอทะยานอยากก้าวหน้าในอาชีพ จะถูกมองในเชิงลบ	274	92.26	2.38	1.15	น้อย	23	7.74
10) ในองค์กรของท่าน โครงสร้างและแนวปฏิบัติ จะให้โอกาสผู้ชายมากกว่าผู้หญิง	278	93.60	2.58	1.20	ปานกลาง	19	6.40
11) การจัดการภายในองค์กรมุ่งเน้นความยุติธรรมสำหรับทุกฝ่าย และต่อต้านการเลือกปฏิบัติกับพนักงาน	289	97.31	3.40	1.00	ปานกลาง	8	2.69
4. ความปรารถนาก้าวหน้าในอาชีพ	297	100.00	3.79	0.68	มาก		
1) ท่านปรารถนาที่จะได้เลื่อนตำแหน่งเป็นหัวหน้างานในสายงานของท่าน	293	98.65	3.61	1.01	มาก	4	1.35
2) เมื่อท่านมีความเชี่ยวชาญในสายงานของตนเองแล้ว จึงต้องการที่จะทำหน้าที่ในตำแหน่งผู้บริหารในลำดับเหนือขึ้นไป	293	98.65	3.66	0.99	มาก	4	1.35
3) ท่านพอใจที่ได้ทำงานในอาชีพที่ท่านสนใจ	296	99.66	4.13	0.74	มาก	1	0.34
4) ท่านได้ทุ่มเทความรู้ความสามารถในการทำงาน เพื่อให้ได้รับการเลื่อนตำแหน่ง/การเลื่อนขั้น	297	100.00	3.79	0.96	มาก	-	-
5) เมื่อท่านมีความเชี่ยวชาญในสายงานของตนเองแล้ว จึงต้องการที่จะถ่ายทอดความรู้ให้ผู้อื่นมีความเชี่ยวชาญต่อ	297	100.00	4.19	0.69	มาก	-	-
6) ท่านปรารถนาที่จะได้รับการเลื่อนตำแหน่งในสายงานที่ทำอยู่หรือสายงานอื่นที่ท่านสนใจ	294	98.99	3.67	0.97	มาก	3	1.01

ตารางที่ ข.1 (ต่อ)

ความคิดเห็น	แน่ใจ		$\bar{X}$	S.D.	ผล ประเมิน	ไม่แน่ใจ	
	จำนวน	ร้อยละ				จำนวน	ร้อยละ
7) ท่านคิดว่าการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นมีความจำเป็นในการปฏิบัติงานในตำแหน่งที่ท่านทำอยู่	294	98.99	3.91	1.01	มาก	3	1.01
8) ท่านได้วางแผนการพัฒนาความรู้ความสามารถ เพื่อจะเป็นผู้เชี่ยวชาญในสายงานที่ทำต่อไป	297	100.00	3.81	0.86	มาก	-	-
9) ท่านต้องการที่จะศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น ในสาขาวิชาที่ท่านทำงานอยู่	295	99.33	3.64	1.11	มาก	2	0.67
10) ท่านต้องการเลื่อนตำแหน่งเป็นผู้บริหารในสายงานที่ทำอยู่	290	97.64	3.51	1.11	มาก	7	2.36

ประวัติผู้เขียน

นางสาววรารักษ์ วีระนาคินทร์ เกิดวันที่ 14 ตุลาคม พ.ศ. 2515 ภูมิลำเนาเดิมเป็นชาวจังหวัดกาฬสินธุ์ หลังจากจบการศึกษาในระดับมัธยมศึกษาตอนปลายจากโรงเรียนกมลาไสย ในปีการศึกษา 2533 ได้เข้าศึกษาในระดับปริญญาตรี สาขาวิชาส่งเสริมการเกษตร คณะเกษตรศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น สำเร็จการศึกษาในปี พ.ศ. 2538 หลังจากนั้นในปีการศึกษา 2548 ได้เข้าศึกษาต่อในระดับปริญญาโท หลักสูตรการจัดการมหาบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีการจัดการ สำนักวิชาเทคโนโลยีสังคม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี จังหวัดนครราชสีมา

ด้านประสบการณ์ในการทำงาน ปัจจุบันปฏิบัติงานในตำแหน่งเจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป สังกัดสาขาวิชาเทคโนโลยีการผลิตสัตว์ สำนักวิชาเทคโนโลยีการเกษตร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี

ที่อยู่ของผู้เขียน สาขาวิชาเทคโนโลยีการผลิตสัตว์ สำนักวิชาเทคโนโลยีการเกษตร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี 111 ถนนมหาวิทยาลัย ตำบลสุรนารี อำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมา 30000 หมายเลขโทรศัพท์ 0-4422-4378 E-mail : warang@sut.ac.th