

โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุขององค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของ
ผู้บริหารสตรีในองค์กรภาครัฐของไทย

**The Causal Model of Career Advancement for Female Executives
in Thai Public Organization**

ปาริฉัตร ฑูดำ
Parichat Thudam

สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์และการจัดการทรัพยากรมนุษย์ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ
Faculty of Humanities and Social Sciences, Thaksin University
E-mail: mmoth19@gmail.com

บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาแบบจำลองสมการโครงสร้างกลุ่มตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของผู้บริหารสตรีในองค์กรภาครัฐของไทย กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ ข้าราชการพลเรือนสามัญ จำนวน 640 ราย ทำการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน จากการวิเคราะห์ข้อมูลแบบจำลองสมการโครงสร้างด้วยโปรแกรมลิสเรล ผลการวิเคราะห์พบว่าแบบจำลองที่พัฒนาขึ้นมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ($\chi^2=558.48$, $df=227$, $\chi^2/df=2.46$, CFI=0.99, GFI=0.93, RMSEA=0.048, SRMR=0.034) โดยปัจจัยทุนมนุษย์ ปัจจัยด้านครอบครัว ปัจจัยด้านองค์กร ปัจจัยด้านลักษณะงาน ทัศนคติเกี่ยวกับบทบาททางเพศ ความผูกพันในอาชีพ และการรับรู้ความสามารถของตนเองสามารถอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรในปัจจัยความก้าวหน้าในอาชีพได้ร้อยละ 71 และพบว่าความก้าวหน้าในอาชีพได้รับอิทธิพลทางตรงจากปัจจัยด้านองค์กรมากที่สุด ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 โดยมีขนาดอิทธิพลเท่ากับ 0.45 และได้รับอิทธิพลทางอ้อมจากปัจจัยด้านลักษณะงานมากที่สุด ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 โดยมีขนาดอิทธิพลเท่ากับ 0.44

คำสำคัญ: ผู้บริหารสตรี ความก้าวหน้าในอาชีพ องค์กรภาครัฐ

Abstract

This research aimed to develop a structural equation model of career advancement for women executives in Thai public organization. The research samples were 640 women ordinary civil servants selected using multi-stage sampling. Data was significantly statistical analyzed by using LISREL program. The results indicated the developed model was valid and fitted to empirical data ($\chi^2=558.48$, $df=227$, $\chi^2/df=2.46$, CFI=0.99, GFI=0.93, RMSEA=0.048, SRMR=0.034). Human capital, family factor, organizational factor, job characteristics factor, gender-role attitudes, career commitment and self-efficacy were described 71 percent of the variance of career advancement. Organizational factor was the highest direct effect on career advancement at significant level .05 with effect sizes of 0.45 while job characteristics factor was the highest indirect effect with effect sizes of 0.44 as well.

Keyword: female executives, career advancement, public organization

Paper type: Research



1. บทนำ

ความก้าวหน้าในอาชีพเป็นเป้าหมายอย่างหนึ่งในการทำงาน มีความสำคัญทั้งต่อตัวผู้ปฏิบัติงานและองค์กร สำหรับผู้ปฏิบัติงานความก้าวหน้าในอาชีพเป็นการตอบสนองความต้องการประสบความสำเร็จ ความต้องการมีอำนาจและสร้าง ความพึงพอใจระดับบุคคล องค์ความรู้ที่ได้จากการศึกษา ความก้าวหน้าในอาชีพช่วยพัฒนากลยุทธ์ในการพัฒนาตนเองของบุคคล สำหรับองค์กรโอกาสความก้าวหน้าในองค์กรการเป็นปัจจัยจูงใจผู้ปฏิบัติงานในการทำงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร องค์ความรู้ที่ได้จากการศึกษาช่วยให้องค์กรออกแบบระบบตำแหน่ง การพัฒนาอาชีพและการวางแผนเส้นทางอาชีพให้แก่พนักงานได้อย่างเหมาะสมเพื่อส่งเสริมให้บุคลากรในองค์กรมีความก้าวหน้าในอาชีพ นอกจากนี้ การทำงานยังเป็นส่วนหนึ่งในชีวิตมนุษย์ และมีความสำคัญต่อการดำรงอยู่ในสังคมของมนุษย์ ทำให้บุคคลรู้สึกมีคุณค่า มีเป้าหมายในการดำรงชีวิตความก้าวหน้าในอาชีพจึงมีความสำคัญ นอกจากตอบสนองความต้องการประสบความสำเร็จซึ่งเป็นความต้องการขั้นสูงของมนุษย์แล้ว การประสบความสำเร็จในการทำงานหรือมีความก้าวหน้าในอาชีพมีความสัมพันธ์กับรายได้ สถานะทางสังคม ซึ่งเป็นความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์ ดังนั้นหากบุคคลมีความก้าวหน้าในอาชีพย่อมมีรายได้ สถานะทางสังคม และคุณภาพชีวิตที่ดีตามไปด้วยนั่นเอง

ในปัจจุบัน สัดส่วนกำลังแรงงานสตรีเพิ่มขึ้นอย่างเห็นได้ชัดในทุกประเทศ จากข้อมูลในเอกสาร “งาน รายได้ และความเท่าเทียมทางมิติหญิงชายในเอเชียตะวันออก: คู่มือปฏิบัติ” ซึ่งศึกษางาน รายได้ และความเท่าเทียมทางมิติหญิงชายใน 8 ประเทศ คือ จีนกับเขตการปกครองพิเศษฮ่องกง ญี่ปุ่น สาธารณรัฐเกาหลี มาเลเซีย ฟิลิปปินส์ สิงคโปร์ ไทยและเวียดนาม พบว่าอัตราการเข้าร่วมในกำลังแรงงานของผู้หญิงมีตัวเลขที่สูงและกำลังเพิ่มสูงขึ้น สำหรับประเทศไทย อัตราการเข้าร่วมแรงงานของผู้หญิงสูงกว่าประเทศอื่นๆ ในภูมิภาค คือ คิดเป็นร้อยละ 65.6 รองจากเวียดนาม (ร้อยละ 72.2) และจีน (ร้อยละ 68.8) (Haspels & Majurin, 2008) แสดงให้เห็นถึงบทบาทและความสำคัญของสตรีที่มีต่อระบบเศรษฐกิจของประเทศ นอกจากนี้ ยังมีความเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับสถานภาพและบทบาทของสตรีซึ่งในปัจจุบันมีบทบาทในการหารายได้มาจุนเจือครอบครัวเช่นเดียวกับผู้ชาย แม้ว่าสังคมไทยจะเปิดโอกาสให้ผู้หญิงทำงานนอกบ้านทัดเทียมกับผู้ชาย แต่ก็ยังมีผู้หญิงส่วนน้อยที่ประสบความสำเร็จในการทำงานมีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงานก้าวสู่ตำแหน่งบริหารในองค์กร สอดคล้องกับข้อมูลจากองค์กรแรงงานระหว่างประเทศพบว่าแม้ว่าผู้หญิงจะก้าวสู่ตำแหน่งบริหารจะมากขึ้น แต่ยังเป็นไปอย่างช้าๆ และจำนวนผู้ชายที่ก้าวขึ้นสู่ตำแหน่งบริหารก็ยิ่งมากกว่าผู้หญิง (International Labour Organization, 2004) สาเหตุส่วนหนึ่งเนื่องจากทัศนคติ

แบบเดิมที่ยังคงมีอยู่ในสังคม ซึ่งมีความเชื่อเกี่ยวกับการแบ่งแยกบทบาทที่เหมาะสมระหว่างหญิงชาย โดยมองว่าบทบาทของผู้หญิงถูกจำกัดอยู่ภายในบ้านมีหน้าที่ดูแลบ้านและครอบครัว ขณะที่ผู้ชายมีบทบาทนอกบ้านเป็นผู้หารายได้มาเลี้ยงดูครอบครัว รวมถึงทัศนคติทางสังคมที่ส่งเสริมให้ผู้ชายเป็นใหญ่ยังเป็นอุปสรรคสำคัญในการพัฒนาศักยภาพของผู้หญิงให้ก้าวสู่ตำแหน่งบริหารในองค์กรหรือเป็นผู้ซึ่งมีอำนาจในการตัดสินใจและการบริหารงานขององค์กรต่างๆ

ดังนั้น การศึกษาวิจัยจึงเป็นการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของสตรีและพัฒนาเป็นแบบจำลองสมการโครงสร้างของปัจจัยที่มีผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของสตรี ซึ่งผลที่ได้จากการศึกษาจะเป็นข้อมูลในการพัฒนาศักยภาพการทำงานของสตรี ลดความแตกต่างหญิงชายและความไม่เสมอภาคทางเพศในสังคม และเป็นประโยชน์ต่อบุคคลและองค์กรในการหาวิธีการหรือแนวทางในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีความก้าวหน้าในอาชีพที่ตนทำอยู่และส่งผลให้องค์กรประสบความสำเร็จ สนับสนุนให้ผู้หญิงมีโอกาสความก้าวหน้าในตำแหน่งในองค์กรอย่างทัดเทียมกับผู้ชาย

2. วัตถุประสงค์การวิจัย

เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของผู้บริหารสตรีในองค์กรภาครัฐของไทย

3. การทบทวนวรรณกรรมและกรอบแนวคิด

ทฤษฎีที่นำมาใช้อธิบายเป็นกรอบแนวคิดในการศึกษาครั้งนี้ตั้งอยู่บนพื้นฐานของทฤษฎีสตรีนิยมและเพศสภาวะ (Feminist Theory and Gender) ทฤษฎีการแลกเปลี่ยน (Exchange Theory) และทฤษฎีบทบาท (Role Theory) เพื่อทำความเข้าใจและอธิบายแนวคิดเกี่ยวกับความก้าวหน้าในอาชีพและองค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อความก้าวหน้าในอาชีพ ซึ่งทฤษฎีแต่ละทฤษฎีสามารถนำมาใช้ในการอธิบายความก้าวหน้าในอาชีพในมิติต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นทฤษฎีสตรีนิยมซึ่งเป็นอุดมการณ์ที่พยายามส่งเสริมและยกระดับสถานภาพและบทบาททางสังคมของผู้หญิงไม่ให้ต่ำต้อยกว่าผู้ชาย สตรีนิยมจึงเห็นว่าความแตกต่างระหว่างเพศหญิงเพศชายของบุคคลมิได้เป็นเพียงความแตกต่างทางสรีรวิทยาตามธรรมชาติเท่านั้น หากเป็นความแตกต่างทางเศรษฐกิจ สังคม การเมือง ซึ่งมนุษย์เป็นผู้สร้างขึ้น (สมเกียรติ วันทะนะ, 2544) ดังนั้น ทฤษฎีสตรีนิยมจึงกล่าวถึงความแตกต่างระหว่างหญิงชายอันนำไปสู่ความเชื่อที่ว่าผู้หญิงและผู้ชายมีความแตกต่างกันในทางอื่นๆ ความเชื่อดังกล่าวนำไปสู่สถานะของผู้หญิงที่ด้อยกว่าผู้ชาย ส่วนเพศสภาวะ (Gender) เป็นการแบ่งสภาวะที่แตกต่างกันระหว่างชายหญิงโดยมีสังคมเป็นตัวกำหนด ซึ่งเป็นการพิจารณาปัจจัย

ทางด้านสังคมที่ถูกสร้างขึ้นตามความเชื่อ ความเข้าใจ วัฒนธรรมของสังคมหนึ่งๆ เพศสภาวะจึงเป็นที่ยอมรับกันว่าเป็นสิ่งที่สังคมก่อให้เกิดทัศนคติและพฤติกรรม ซึ่งโดยทั่วไปสามารถแบ่งได้เป็นความเป็นชาย (Masculinity) และความเป็นหญิง (Femininity) (Renzetti & Curran, 2002) ดังนั้น เพศสภาวะเป็นสิ่งที่คนในสังคมกำหนดสร้างขึ้น และผันแปรได้ตามบริบททางสังคมและวัฒนธรรม อันจะนำไปสู่การกำหนดบทบาทหน้าที่ที่แตกต่างกันระหว่างผู้ชายและผู้หญิง สะท้อนถึงผลของความเป็นผู้หญิงที่มีต่อความก้าวหน้าในอาชีพ ดังนั้น ในการอธิบายผลของความเป็นผู้หญิงที่มีต่อความก้าวหน้าในอาชีพ โดยเฉพาะในประเด็นบทบาทของผู้หญิงทั้งบทบาทในครอบครัวและในการทำงานสามารถใช้ทฤษฎีสตรีนิยมและเพศสภาวะมาช่วยในการวิเคราะห์และทำความเข้าใจปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นได้

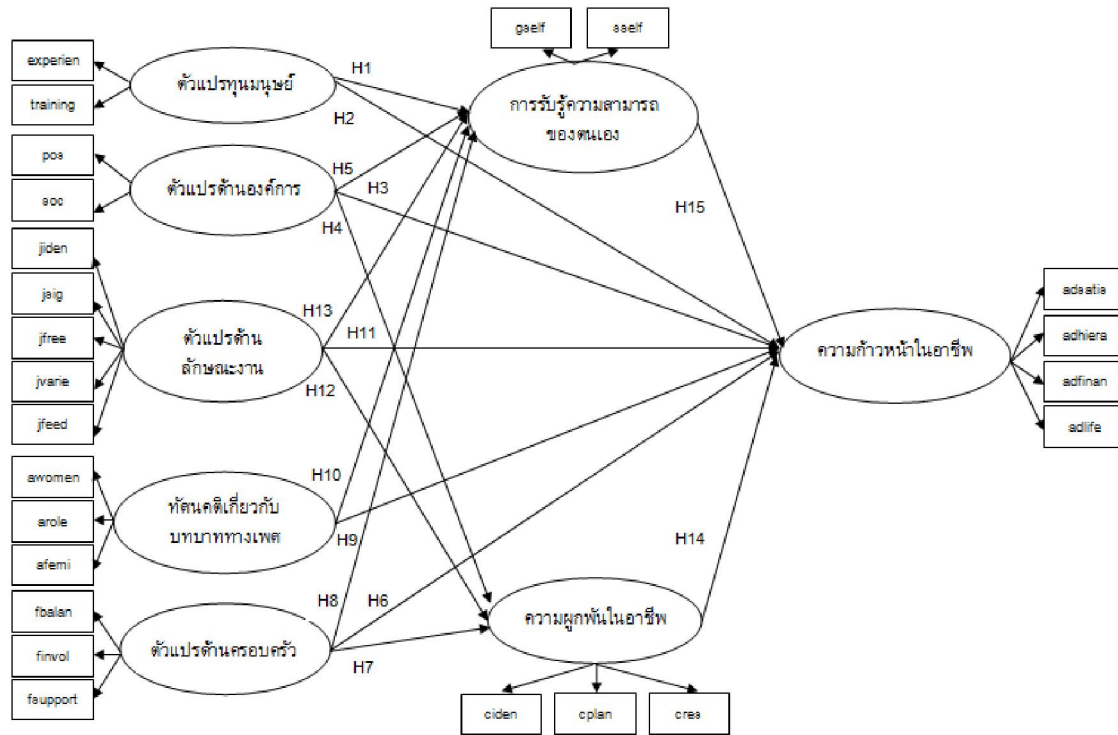
ทฤษฎีการแลกเปลี่ยนทางสังคม (Social Exchange Theory) ซึ่งกล่าวถึงรูปแบบความสัมพันธ์ของมนุษย์ ซึ่งเกิดจากการได้รับผลประโยชน์เป็นสิ่งจูงใจในการแสดงพฤติกรรมต่อกัน โดยคำนึงถึงผลประโยชน์ที่เสียที่เกิดขึ้น ทฤษฎีการแลกเปลี่ยนทางสังคมช่วยในการอธิบายความสัมพันธ์เชิงแลกเปลี่ยนระหว่าง 2 ฝ่าย โดยในที่นี้เป็นการอธิบายความก้าวหน้าในอาชีพในมิติการได้รับการสนับสนุนจากสังคม จากองค์กร เมื่อฝ่ายหนึ่งให้สิ่งให้อีกฝ่ายหนึ่งต้องการ โดยทั่วไปอีกฝ่ายหนึ่งต้องตอบแทนกลับไป ดังนั้น เมื่อผู้ปฏิบัติงานได้รับสิ่งแลกเปลี่ยนจากองค์กร จะเกิดการรับรู้และตอบแทนโดยแสดงพฤติกรรมเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กร ดังนั้นทฤษฎีการแลกเปลี่ยนทางสังคมจึงเป็นแนวคิดที่ช่วยอธิบายผลของการปฏิบัติขององค์กรที่มีต่อโอกาสความก้าวหน้าในอาชีพของผู้บริหารสตรี

สำหรับทฤษฎีบทบาท (Role Theory) เป็นทฤษฎีซึ่งอธิบายพฤติกรรมทางสังคมที่บุคคลแสดงออกตามสถานภาพและบรรทัดฐานความคาดหวังของสังคม (Expected Role) บทบาทจึงเป็นสิ่งที่คู่กับสถานภาพ สถานภาพเป็นโครงสร้างของสังคมเป็นนามธรรมที่อยู่ในความคิดความเข้าใจร่วมกันของสังคม ส่วนบทบาทเป็นพฤติกรรมที่เห็นได้นั้น เป็นการกระทำของบุคคลตามสถานภาพที่ตนดำรงอยู่ (จำนง อติวัฒน์สิทธิ, 2532) ดังนั้น บทบาทเปรียบเสมือนหัวโขนหรือตัวละครที่ต้องเล่นตามสถานภาพ บุคคลมีสถานภาพและแสดงบทบาทตามสถานภาพนั้น บทบาทจึงเป็นแบบแผนพฤติกรรมที่สังคมคาดหวังให้บุคคลที่อยู่ในบทบาทนั้นแสดงออก คนหนึ่งอาจมีหลายบทบาทได้ในคนๆ เดียว ซึ่งอาจก่อให้เกิดความขัดแย้งในบทบาท (Role Conflict) ได้ ผู้หญิงในปัจจุบันมีบทบาทหลายบทบาท ทั้งบทบาทความเป็นแม่ บทบาทภรรยา บทบาทในการงานอาชีพ สตรี ทฤษฎีบทบาทช่วยในการทำความเข้าใจเกี่ยวกับบทบาทที่หลากหลายของผู้หญิง ไม่ว่าจะเป็นบทบาทในการทำงาน เช่น บทบาทผู้บังคับบัญชา บทบาทผู้ใต้บังคับบัญชา บทบาทการเป็น

สมาชิกที่ดีในองค์กร หรือบทบาทในครอบครัว เช่น บทบาทการเป็นแม่ บทบาทการเป็นภรรยา นอกจากนั้น การที่มีหลายบทบาทในขณะเดียวกันยังอาจทำให้เกิดความขัดแย้งในบทบาท อันจะนำมาสู่ผลทางลบต่อการทำงานและครอบครัว ดังนั้น ทฤษฎีบทบาทจะแสดงให้เห็นถึงความเชื่อมโยงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยต่างๆ ที่มีผลต่อการเลือกอาชีพและความก้าวหน้าในอาชีพของข้าราชการสตรีไม่ว่าจะเป็นปัจจัยครอบครัว ปัจจัยบทบาททางเพศ ซึ่งเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของข้าราชการสตรีในภาพกว้าง

นอกจากนั้น จากการทบทวนวรรณกรรมแนวคิดรวมทั้งงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความก้าวหน้าในอาชีพ พบว่ามี การนำเสนอแนวคิดเพื่ออธิบายความก้าวหน้าในอาชีพของสตรีในหลายลักษณะไม่ว่าจะเป็น Aryee, Chay และ Tan (1994) เสนอแนวคิดที่ใช้ในการอธิบายความก้าวหน้าในอาชีพ ประกอบด้วย 3 แนวคิด ได้แก่ แนวคิดระดับบุคคล (The Individual Approach) เป็นแนวคิดที่ให้ความสำคัญกับตัวแปรระดับบุคคล ซึ่งได้รับอิทธิพลมาจากทฤษฎีทุนมนุษย์และทฤษฎีแรงจูงใจ แนวคิดทางด้านโครงสร้าง (The Structural Approach) เป็นแนวทางที่ให้ความสำคัญกับทฤษฎีการจัดการ โดยเชื่อว่าปัจจัยองค์กรเช่น ขนาดขององค์กรและระเบียบปฏิบัติในการเลื่อนตำแหน่งในองค์กรเป็นปัจจัยหลักในการประสบความสำเร็จในอาชีพของบุคคล และแนวคิดเชิงพฤติกรรม (The Behavioral Approach) แนวคิดนี้เชื่อว่าความสำเร็จในอาชีพเป็นผลมาจากพฤติกรรมของบุคคลในการบรรลุความสำเร็จในอาชีพ ส่วน NG. และคณะ (2005) กล่าวว่าปัจจัยกำหนดความสำเร็จในอาชีพประกอบด้วย 4 กลุ่มปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยทุนมนุษย์ (Human Capital) การสนับสนุนจากองค์กร (Organizational Sponsorship) คุณลักษณะทางด้านสังคมของบุคคล (Sociodemographic) และความแตกต่างระหว่างบุคคล (Individual Differences)

จากข้างต้นจะเห็นได้ว่าจากพื้นฐานของทฤษฎีสตรีนิยมและเพศสภาวะ (Feminist Theory and Gender) ทฤษฎีการแลกเปลี่ยนทางสังคม (Social Exchange Theory) และทฤษฎีบทบาท (Role Theory) รวมทั้งแนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความก้าวหน้าในอาชีพสามารถอธิบายความสัมพันธ์และเชื่อมโยงปัจจัยต่างๆ ที่มีอิทธิพลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของผู้บริหารสตรี อันประกอบด้วยทุนมนุษย์ ปัจจัยด้านครอบครัว ปัจจัยด้านองค์กร ปัจจัยด้านลักษณะงาน ทัศนคติเกี่ยวกับบทบาททางเพศ ความผูกพันในอาชีพ และการรับรู้ความสามารถของตนเอง สามารถสรุปเป็นสมมติฐานการวิจัยและแสดงแผนภาพความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรได้ ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดและสมมติฐานการวิจัย

4. วิธีวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้เป็นข้าราชการพลเรือนสามัญสตรีที่ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ, ระดับเชี่ยวชาญ และระดับทรงคุณวุฒิ, ตำแหน่งประเภทอำนวยการ ระดับต้นและระดับสูง และตำแหน่งประเภทบริหาร ระดับต้นและระดับสูง จำนวน 15,059 คน (สำนักงาน ก.พ., 2554) ทำการกำหนดขนาดตัวอย่างจำนวน 800 คน ด้วยวิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi-Stage Sampling) จากการเก็บตัวอย่างได้รับข้อมูลกลับมา 640 ฉบับ คิดเป็นอัตราการตอบกลับ (Response rate) เท่ากับ ร้อยละ 80.00

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วยตัวแปรแฝง 8 ตัวแปร แบ่งเป็นตัวแปรแฝงภายนอก 5 ตัวแปร ได้แก่ ตัวแปรแฝงทุนมนุษย์ ตัวแปรแฝงด้านครอบครัว ตัวแปรแฝงด้านองค์การ ตัวแปรแฝงทัศนคติเกี่ยวกับบทบาททางเพศ และตัวแปรแฝงด้านลักษณะงาน ตัวแปรแฝงภายใน 3 ตัวแปร ได้แก่ ตัวแปรแฝงความผูกพันในอาชีพ ตัวแปรแฝงการรับรู้ความสามารถของตนเอง และตัวแปรแฝงความก้าวหน้าในอาชีพ ตัวแปรแฝงเหล่านี้สามารถวัดได้จากตัวแปรสังเกตได้ทั้งหมด 24 ตัวแปร กล่าวคือ 1) ตัวแปรแฝงทุนมนุษย์วัดได้จาก 2 ตัวแปรสังเกตได้ คือ ประสบการณ์การทำงานและการฝึกอบรม 2) ตัวแปรแฝงด้านครอบครัววัดได้จาก 3 ตัวแปรสังเกตได้ คือ ความ

สมดุลระหว่างชีวิตครอบครัวกับงาน การสนับสนุนจากครอบครัว และความทุ่มเทที่มีต่อครอบครัว 3) ตัวแปรแฝงด้านองค์การวัดได้จาก 2 ตัวแปรสังเกตได้ คือ การสนับสนุนจากองค์กร และการถ่ายทอดทางสังคมขององค์กร 4) ตัวแปรแฝงทัศนคติเกี่ยวกับบทบาททางเพศวัดได้จาก 3 ตัวแปรสังเกตได้ คือ ทัศนคติที่มีต่อผู้บริหารสตรี ทัศนคติที่มีต่อบทบาทของผู้หญิง และทัศนคติที่มีต่อแนวคิดสตรีนิยม 5) ตัวแปรแฝงด้านลักษณะงานวัดได้จาก 5 ตัวแปรสังเกตได้ คือ งานที่มีเอกลักษณ์ งานที่มีความสำคัญ งานที่มีอิสระ งานที่มีความหลากหลายด้านทักษะ และงานที่มีการบ่อนข้อมูลย้อนกลับ 6) ตัวแปรแฝงความผูกพันในอาชีพวัดได้จาก 3 ตัวแปรสังเกตได้ คือ เอกลักษณะทางด้านอาชีพ การวางแผนอาชีพ และความอดทนในอาชีพ 7) ตัวแปรแฝงการรับรู้ความสามารถของตนเองวัดได้จาก 2 ตัวแปรสังเกตได้ คือ การรับรู้ความสามารถของตนเองด้านทั่วไป และการรับรู้ความสามารถของตนเองด้านสังคม และ 8) ตัวแปรแฝงความก้าวหน้าในอาชีพวัดได้จาก 4 ตัวแปรสังเกตได้ คือ ความพึงพอใจในอาชีพ ความสำเร็จตามสายการบังคับบัญชา ความสำเร็จทางการเงิน และความสำเร็จในชีวิตส่วนตัว

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม ซึ่งเก็บข้อมูลเกี่ยวกับตัวแปรแฝงและตัวแปรสังเกตได้ทั้งหมด ซึ่งข้อคำถามเป็นมาตรวัด 5 ระดับ จากนั้นทำการตรวจสอบคุณภาพ

ของเครื่องมือในด้านความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยใช้วิธีการหาค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถาม (Item-Objective Congruence: IOC) จากผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่าน โดยผลจากการวิเคราะห์แต่ละข้อคำถามพบว่าค่าดัชนีความสอดคล้อง 0.6 ถึง 1.00 แสดงว่าข้อคำถามในการศึกษาครั้งนี้มีคุณภาพที่เหมาะสม มีความถูกต้องด้านโครงสร้างเนื้อหา ภาษา และสอดคล้องตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยที่กำหนดไว้ หลังจากนั้น ผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try Out) กับผู้บริหารสตรีที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 40 คน แล้วนำมาวิเคราะห์ เพื่อดำเนินการหาความเชื่อมั่นของแบบสอบถามด้วยการตรวจสอบความสัมพันธ์ของแต่ละข้อคำถามกับคะแนนรวมของแบบสอบถาม (Item-Total Correlation) และค่าความสอดคล้องภายใน (Internal Consistency) โดยเกณฑ์มาตรฐานกำหนดค่า Item-Total Correlation ควรมากกว่า 0.3 (Field, 2005) และค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของแต่ละตัวแปรควรมีค่ามากกว่า 0.70 (Hair, et al., 2010) ผลการวิเคราะห์ พบว่า ข้อคำถามมีค่าอำนาจจำแนกรายข้อระหว่าง 0.300-0.960 และค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับระหว่าง 0.779-0.942 แสดงว่าแบบสอบถามที่พัฒนาขึ้นมีคุณภาพและมีความเหมาะสมที่จะนำไปใช้ในการเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง

การวิเคราะห์ข้อมูลแบ่งออกเป็น 2 ส่วน คือ ส่วนหนึ่งเป็นการวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นเกี่ยวกับค่าสถิติพื้นฐาน และความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ โดยค่าความเบ้ (Skewness) และค่าความโด่ง (Kurtosis) เพื่อตรวจสอบความเหมาะสมในการประมาณค่าด้วยวิธีความเป็นไปได้สูงสุด (Maximum Likelihood Estimate) ด้วยการตรวจสอบการแจกแจงแบบปกติของข้อมูล ซึ่งควรมีค่าความเบ้น้อยกว่า 2.0 และค่าความโด่งน้อยกว่า 7.0 (Kline, 2010) โดยใช้โปรแกรม SPSS for Windows ในการคำนวณ ส่วนที่สองเป็นการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตอบปัญหาการวิจัยตามวัตถุประสงค์ โดยเป็นการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของผู้บริหารสตรีในองค์กรภาครัฐของไทย และตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของผู้บริหารสตรีในองค์กรภาครัฐของไทยที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป LISREL

5. สรุปและอภิปรายผลการวิจัย

5.1 ผลการวิจัย

5.1.1 ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรสังเกตได้

เมื่อพิจารณาค่าความเบ้ (Sk) ของตัวแปร พบว่า มีค่าความเบ้อยู่ระหว่าง -1.244 ถึง 1.703 และเมื่อพิจารณาค่าความโด่ง (Ku) ของตัวแปร พบว่า มีค่าความโด่งอยู่ระหว่าง -1.084 ถึง 3.519 เมื่อพิจารณาตามหลักเกณฑ์ซึ่งกำหนดว่าค่าความเบ้คว

น้อยกว่า 2.0 และค่าความโด่งควรมีค่าต่ำกว่า 7.0 จึงสามารถสรุปได้ว่าตัวแปรสังเกตได้มีการแจกแจงของข้อมูลแบบปกติ และเหมาะสมที่ใช้วิธีการประมาณค่าด้วยวิธีความเป็นไปได้สูงสุด (Maximum Likelihood Estimate)

5.1.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน

ผลการวิเคราะห์แบบจำลองความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของผู้บริหารสตรีในองค์กรภาครัฐของไทย จากผลการวิเคราะห์ความกลมกลืนของแบบจำลองตามกรอบแนวคิดที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พบว่า แบบจำลองมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พิจารณาจากค่าไค-สแควร์มีค่าเท่ากับ 558.48 ที่องศาอิสระเท่ากับ 227 ค่าไค-สแควร์สัมพัทธ์เท่ากับ 2.46 ดัชนีรากที่สองของค่าเฉลี่ยความคลาดเคลื่อนกำลังสองของการประมาณค่า (RMSEA) มีค่าเท่ากับ 0.048 ดัชนีวัดระดับความกลมกลืนเปรียบเทียบ (CFI) มีค่าเท่ากับ 0.99 ดัชนีวัดความกลมกลืน (GFI) มีค่าเท่ากับ 0.93 และดัชนีรากที่สองของค่าเฉลี่ยของส่วนที่เหลือยกกำลังสองแบบปรับมาตรฐาน (SRMR) มีค่าเท่ากับ 0.034 แสดงว่าโมเดลสมการโครงสร้างความก้าวหน้าในอาชีพมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยปัจจัยทุนมนุษย์ ปัจจัยด้านครอบครัว ปัจจัยด้านองค์กร ปัจจัยด้านลักษณะงานทัศนคติเกี่ยวกับบทบาททางเพศ ความผูกพันในอาชีพ และการรับรู้ความสามารถของตนเองสามารถอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรในปัจจัยความก้าวหน้าในอาชีพได้ร้อยละ 71

ผลการวิเคราะห์อิทธิพลทางตรงระหว่างตัวแปรแฝงต่างๆ ในแบบจำลองสมการโครงสร้าง มีการยอมรับสมมติฐานรวม 13 ข้อ กล่าวคือ ปัจจัยทุนมนุษย์มีอิทธิพลทางตรงต่อการรับรู้ความสามารถของตนเอง ($\beta=0.01, p<0.05$) (ยอมรับ H_1) ปัจจัยด้านองค์กรมีอิทธิพลทางตรงต่อความก้าวหน้าในอาชีพ ($\beta=0.45, p<0.05$) (ยอมรับ H_3) ปัจจัยด้านองค์กรมีอิทธิพลทางตรงต่อความผูกพันในอาชีพ ($\beta=0.19, p<0.05$) (ยอมรับ H_4) ปัจจัยด้านองค์กรมีอิทธิพลทางตรงต่อการรับรู้ความสามารถของตนเอง ($\beta=0.25, p<0.05$) (ยอมรับ H_5) ปัจจัยด้านครอบครัวมีอิทธิพลทางตรงต่อความก้าวหน้าในอาชีพ ($\beta=0.16, p<0.05$) (ยอมรับ H_6) ปัจจัยด้านครอบครัวมีอิทธิพลทางตรงต่อความผูกพันในอาชีพ ($\beta=0.09, p<0.05$) (ยอมรับ H_7) ปัจจัยด้านครอบครัวมีอิทธิพลทางตรงต่อการรับรู้ความสามารถของตนเอง ($\beta=0.07, p<0.05$) (ยอมรับ H_8) ทัศนคติเกี่ยวกับบทบาททางเพศมีอิทธิพลทางตรงต่อการรับรู้ความสามารถของตนเอง ($\beta=0.13, p<0.05$) (ยอมรับ H_{10}) ปัจจัยด้านงานมีอิทธิพลทางตรงต่อความก้าวหน้าในอาชีพ ($\beta=0.34, p<0.05$) (ยอมรับ H_{11}) ปัจจัยด้านงานมีอิทธิพลทางตรงต่อความผูกพันในอาชีพ ($\beta=0.68, p<0.05$) (ยอมรับ H_{12}) ปัจจัยด้านงานมีอิทธิพลทางตรงต่อการรับรู้ความสามารถของตนเอง ($\beta=0.39, p<0.05$) (ยอมรับ H_{13}) ความ



ผูกพันในอาชีพมีอิทธิพลทางตรงต่อความก้าวหน้าในอาชีพ ($\beta=0.48, p<.05$) (ยอมรับ H_{14}) การรับรู้ความสามารถของตนเองมีอิทธิพลทางตรงต่อความก้าวหน้าในอาชีพ ($\beta=0.30, p<.05$) (ยอมรับ H_{15}) และปฏิเสชนสมมติฐาน 2 ข้อ คือ ทุนมนุษย์มีอิทธิพลทางตรงต่อความก้าวหน้าในอาชีพ ($\beta=0.00, p>.05$) (ปฏิเสธ H_2) และทัศนคติเกี่ยวกับบทบาททางเพศมีอิทธิพลทางตรงต่อความก้าวหน้าในอาชีพ ($\beta= -0.10, p>.05$) (ปฏิเสธ H_6)

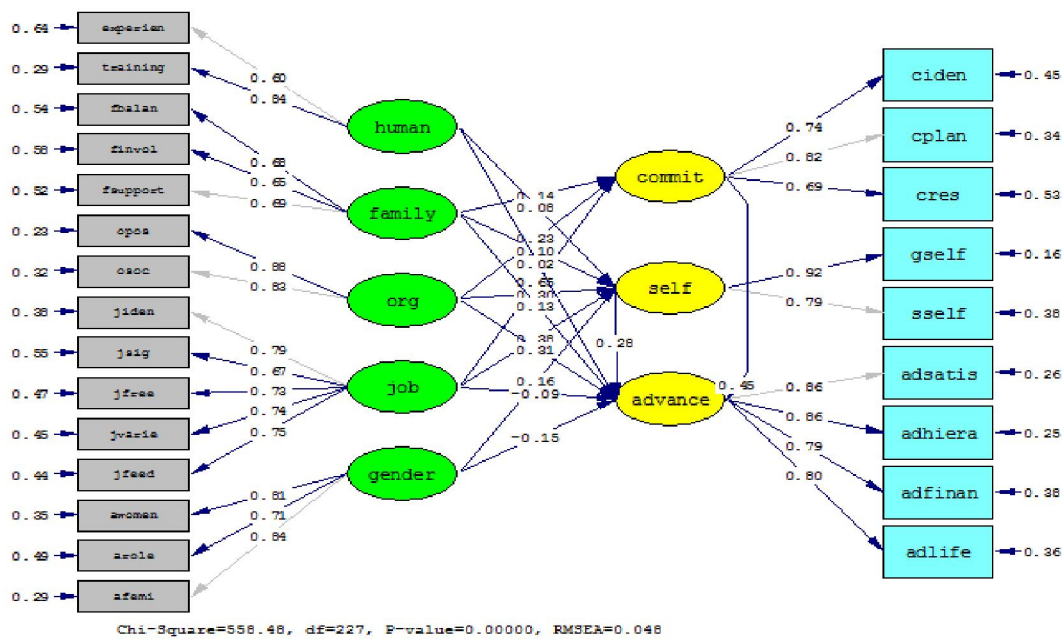
เมื่อพิจารณาอิทธิพลทางตรงและทางอ้อมที่ส่งผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของผู้บริหารสตรี พบว่า ความก้าวหน้าในอาชีพได้รับอิทธิพลรวมจากปัจจัยด้านลักษณะงานมากที่สุด ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 โดยมีขนาดอิทธิพลเท่ากับ 0.78 และเมื่อแยกพิจารณาเป็นอิทธิพลทางตรงและทางอ้อม พบว่า ความก้าวหน้าในอาชีพได้รับอิทธิพลทางตรงจากปัจจัยด้านองค์การมากที่สุด ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 โดยมีขนาดอิทธิพลเท่ากับ 0.45 และได้รับอิทธิพลทางอ้อมจากปัจจัยด้านลักษณะงานมากที่สุด ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 โดยมีขนาดอิทธิพลเท่ากับ 0.44 สรุปในภาพรวม พบว่าความก้าวหน้าในอาชีพได้รับอิทธิพลรวมจากปัจจัยด้านลักษณะงานมากที่สุด และได้รับอิทธิพลทางตรงจากปัจจัยด้านองค์การมากที่สุด เมื่อพิจารณาแต่ละตัวแปร พบว่า ตัวแปรที่มีอิทธิพลทางตรงต่อความก้าวหน้าในอาชีพ ได้แก่ การรับรู้ความสามารถของตนเองและความผูกพันในอาชีพ ตัวแปรที่มีอิทธิพลทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อความก้าวหน้าในอาชีพ ได้แก่ ปัจจัยด้านครอบครัว ปัจจัยด้านองค์การ ปัจจัยด้านลักษณะงาน โดยปัจจัยด้านองค์การมีอิทธิพลทางตรงต่อความก้าวหน้าในอาชีพ ส่วนอิทธิพลทางอ้อมจะมีการรับรู้ความสามารถของตนเองและความผูกพันในอาชีพเป็นตัวแปรส่งผ่าน ปัจจัยด้านองค์การและปัจจัยด้านงานซึ่งมีอิทธิพลทางตรงต่อความก้าวหน้าในอาชีพ และอิทธิพลทางอ้อมจะมีการรับรู้ความสามารถของตนเองและความผูกพันในอาชีพเป็นตัวแปรส่งผ่านเช่นเดียวกัน ตัวแปรที่มีอิทธิพลทางอ้อมต่อความก้าวหน้าในอาชีพ ได้แก่ ทุนมนุษย์และทัศนคติเกี่ยวกับบทบาททางเพศ โดยทุนมนุษย์มีอิทธิพลทางอ้อมต่อความก้าวหน้าในอาชีพ โดยมีตัวแปรการรับรู้ความสามารถของตนเองเป็นตัวแปรส่งผ่านเช่นเดียวกับทัศนคติเกี่ยวกับบทบาททางเพศซึ่งมีอิทธิพลทางอ้อมต่อความก้าวหน้าในอาชีพ และมีตัวแปรการรับรู้ความสามารถของตนเองเป็นตัวแปรส่งผ่านเช่นเดียวกัน ดังภาพที่ 2

5.2 อภิปรายผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์แบบจำลองสมการโครงสร้าง ความก้าวหน้าในอาชีพของผู้บริหารสตรีในองค์กรภาครัฐ พบว่า ปัจจัยทุนมนุษย์ไม่มีอิทธิพลทางตรงต่อความก้าวหน้าในอาชีพ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนดไว้ ซึ่งสามารถอธิบายได้ว่า ประสบการณ์การทำงานและการฝึกอบรมอาจจะไม่ส่งเสริมให้เกิดความก้าวหน้าในอาชีพเสมอไป เมื่อพิจารณาจากทฤษฎีลำดับขั้นของอาชีพ (Career Stage Theory) ซึ่งสามารถอธิบายได้ว่าเมื่อบุคคลก้าวจากขั้นการแสวงหาเข้าสู่ช่วงอาชีพที่มีความมั่นคงพยายามสร้างความมั่นคงในงานและแสวงหาความก้าวหน้า แต่เมื่อเข้าสู่ขั้นการดำรงรักษา (Maintenance Stage) เป็นระยะที่บุคคลคงอยู่ในแนวทางการทำงานของตนเองไม่ยอมเปลี่ยนแปลง ดังนั้น จึงเป็นไปได้ว่าเมื่อบุคคลทำงานมาเป็นเวลานาน การพัฒนาเพื่อแสวงหาความก้าวหน้าในอาชีพอาจจะน้อยลง

ปัจจัยด้านองค์การมีอิทธิพลทางตรงต่อความก้าวหน้าในอาชีพ ผลการวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับงานวิจัยที่พบว่าปัจจัยด้านองค์การส่งผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพ (Nabi, 2001; Aycan, 2004; Arokiasamy et al., 2011; NG. et al, 2005) ซึ่งสามารถอธิบายได้ว่าการได้รับการสนับสนุนเพื่อความก้าวหน้าในอาชีพของผู้ปฏิบัติงานจากองค์การ ผ่านนโยบาย ระเบียบวิธีปฏิบัติภายในองค์การ ทำให้บุคคลรู้สึกมีคุณค่าเป็นสมาชิกคนหนึ่ง ในองค์การ และตอบแทนโดยแสดงพฤติกรรมที่ดีและมีเจตคติที่เหมาะสมในการทำงาน สอดคล้องกับทฤษฎีการแลกเปลี่ยนทางสังคม (Social Exchange Theory) ซึ่งมีการตอบแทน เมื่อได้รับสิ่งแลกเปลี่ยน

ปัจจัยด้านครอบครัวมีอิทธิพลทางตรงต่อความก้าวหน้าในอาชีพ สามารถอธิบายได้ว่าปัจจัยด้านครอบครัวไม่ว่าจะเป็นการสร้างสมดุลระหว่างชีวิตครอบครัวและการทำงาน การสนับสนุนจากครอบครัวช่วยลดความขัดแย้งระหว่างชีวิตครอบครัวและการทำงานซึ่งเป็นอุปสรรคต่อการทำงาน เนื่องจากผู้หญิงมีหลายบทบาทในขณะเดียวกัน ดังนั้น การจัดการให้มีความสมดุลระหว่างแต่ละบทบาท ช่วยลดปัญหาการให้ความสำคัญต่อบางบทบาทมากเกินไป ขณะเดียวกัน การได้รับความรักความเอื้ออาทรจากครอบครัวจะเป็นเสมือนแรงผลักดันให้บุคคลมุ่งมั่นในการทำงานและช่วยลดความขัดแย้งที่อาจเกิดจากครอบครัวไปสู่การทำงานได้



ภาพที่ 2 แบบจำลองสมการโครงสร้างของความก้าวหน้าในอาชีพ

ปัจจัยด้านลักษณะงานมีอิทธิพลทางตรงต่อความก้าวหน้าในอาชีพ สอดคล้องกับแนวคิดของ Hackman และ Oldham (Newstrom, 2011: citing Hackman & Oldham, 1980) ที่แสดงให้เห็นถึงความสำคัญของลักษณะงาน ซึ่งช่วยสร้างแรงจูงใจในการทำงานส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ตลอดจนความก้าวหน้าในอาชีพ นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับผลการศึกษาที่ผ่านมาที่พบว่า ตัวแปรด้านงานส่งผลต่อความสำเร็จในอาชีพทางด้านอัตตวิสัย (Aryee, Chay & Tan, 1994)

ความผูกพันในอาชีพมีอิทธิพลทางตรงต่อความก้าวหน้าในอาชีพ สอดคล้องกับตัวแบบของ Iles, Mabey และ Robertson (1990) ที่เสนอว่าตัวแปรระดับบุคคล รูปแบบของหัวหน้าและอายุงานส่งผลต่อความสำเร็จในอาชีพผ่านความผูกพันในอาชีพ นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับผลการศึกษาที่ผ่านมาที่พบว่า ความผูกพันในอาชีพส่งผลต่อทั้งความสำเร็จในอาชีพเชิงภาวะวิสัย (Objective) ได้แก่ ระดับเงินเดือน และความสำเร็จในอาชีพเชิงอัตตวิสัย (Subjective) ได้แก่ ความพึงพอใจในอาชีพ (Ballout, 2009)

การรับรู้ความสามารถของตนเองมีอิทธิพลทางตรงต่อความก้าวหน้าในอาชีพ สอดคล้องกับงานวิจัยของ Day และ Allen (2004) ซึ่งทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความสามารถของตนเองและความสำเร็จในอาชีพ พบว่า การรับรู้ความสามารถของตนเองมีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในอาชีพเชิงอัตตวิสัย (Subjective) ได้แก่ ระดับเงินเดือน การเลื่อน

ตำแหน่งและผลการปฏิบัติงาน นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับผลการศึกษาของ Valcour และ Ladge (2008) ซึ่งพบว่า การรับรู้ความสามารถของตนเองมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสำเร็จทั้งในเชิงภาวะวิสัย (Objective) และในเชิงอัตตวิสัย (Subjective)

6. ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะแบ่งออกเป็น 2 ส่วน โดยส่วนแรกเป็นข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ และส่วนที่สองเป็นข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยในครั้งต่อไป โดยมีรายละเอียด ดังนี้

6.1 ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาศักยภาพผู้หญิง

1) ระดับบุคคล ข้าราชการสตรีควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาคุณลักษณะต่างๆ ที่มีความสำคัญต่อความก้าวหน้าในอาชีพ ไม่ว่าจะเป็นการสร้างเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง มีการวางแผนอาชีพรวมทั้งเป้าหมายด้านอาชีพของตนเอง รวมทั้งการจัดการเพื่อสร้างสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตครอบครัว การสร้างความรักความอบอุ่นในครอบครัวก็มีส่วนสำคัญในการส่งเสริมความก้าวหน้าในอาชีพของสตรี ช่วยลดความขัดแย้งที่อาจจะเกิดขึ้นจากการทำงานและครอบครัว

2) ระดับองค์กร หนทางหนึ่งในการส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานสตรีประสบความสำเร็จในอาชีพคือ การส่งเสริมสนับสนุนจากองค์กร ไม่ว่าจะเป็นการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงาน การมีนโยบายด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่

เหมาะสม การวางแผนอาชีพ การมอบหมายงานที่ทำท้าทายใจ ผู้ปฏิบัติงานให้ทำงานอย่างเต็มความสามารถ การจัดกิจกรรม เพื่อส่งเสริมความผูกพันในอาชีพและองค์กร เช่น กิจกรรม สันทนาการเพื่อเชื่อมความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกในองค์กร รวมทั้งการให้การสนับสนุนในด้านต่างๆ จะทำให้บุคคลเกิดขวัญ กำลังใจในการทำงานและมีศักยภาพในการทำงานที่สูงขึ้น อันจะ ส่งผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพ

3) ระดับสังคม การปรับค่านิยม วัฒนธรรม กระบวน ทัศน์ในสังคมโดยให้โอกาสและยอมรับความสามารถของผู้หญิงมี ส่วนช่วยในการส่งเสริมความก้าวหน้าในอาชีพของผู้หญิง เนื่องจากทัศนคติเกี่ยวกับบทบาททางเพศยังคงมีบทบาทสำคัญ ต่อความก้าวหน้าในอาชีพของผู้หญิง แม้ว่าในปัจจุบันสังคมไทย จะให้การยอมรับผลงานและความสามารถของผู้หญิงมากขึ้น อย่างไรก็ตาม ยังมีการกีดกันผู้หญิงในบางลักษณะงาน ผู้หญิง ต้องพิสูจน์ตนเอง ทำงานหนักมากกว่าผู้ชาย เพื่อให้ได้รับการ ยอมรับผลงานและความสามารถ

6.2 ข้อเสนอแนะสำหรับกรวิจัยครั้งต่อไป

1) การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้เป็นการศึกษาความ ก้าวหน้าใน อาชีพ โดยใช้มาตรวัดความก้าวหน้าในอาชีพเชิงอัตวิสัย (Subjective) ซึ่งเป็นการวัดความ ก้าวหน้าในอาชีพจากการรับรู้ ของบุคคลเกี่ยวกับความก้าวหน้าในอาชีพของตนเอง ดังนั้นใน การทำวิจัยครั้งต่อไป ควรมีการศึกษาเพิ่มเติมโดยใช้มาตรวัด ความก้าวหน้าในอาชีพเชิงภาวะวิสัย (Objective) ร่วมด้วย ซึ่ง เป็นการวัดจากเกณฑ์ภายนอก ได้แก่ รายได้ เงินเดือนหรือการ เลื่อนตำแหน่ง เป็นต้น

2) นักวิชาการที่สนใจศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนา ศักยภาพของสตรีหรือความก้าวหน้าในอาชีพของสตรี อาจนำ แบบจำลองการวัดและแบบจำลองสมการโครงสร้างของปัจจัยที่ ส่งผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของข้าราชการสตรีในองค์กร ภาครัฐไปประยุกต์ใช้ในงานวิจัยหรือกลุ่มตัวอย่างอื่น เพื่ออธิบาย ความก้าวหน้าในอาชีพของผู้หญิงในกลุ่มอาชีพอื่นต่อไป

7. เอกสารอ้างอิง

จำนง อติวัฒน์สิทธิ์. 2532. สังคมวิทยา. กรุงเทพฯ:

สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สมเกียรติ วันทะนะ. 2544. อุดมการณ์ทางการเมือง

ร่วมสมัย. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัย

เกษตรศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ ภาควิชารัฐศาสตร์

และรัฐประศาสนศาสตร์

สำนักงานข้าราชการพลเรือน. 2554. กำลังคนภาครัฐ

2554: ข้าราชการพลเรือนสามัญ. กรุงเทพฯ: ธีรา

นุสรณ์การพิมพ์.

- Arokiasamy, L., Ismail, M., Ahmad, A., & Othman, J. 2011. Predictors of academics' career advancement at Malaysian private universities. **Journal of European Industrial Training**, 35 (6), 589-605.
- Aryee, S., Chay, Y.W. & Tan, H. H. 1994. An examination of the antecedents of subjective career success among a managerial sample in Singapore. **Human Relations**, 47(5), 487-509.
- Aycan, Z. 2004. Key success factors for women in management in Turkey. **Applied Psychology: An International Review**, 53 (3), 453-477.
- Ballout, H. I. 2009. Career commitment and career success: Moderating role of self-efficacy. **Career Development International**, 14(7), 655-670.
- Day, R. & Allen, T. D. 2004. The relationship between career motivation and self-efficacy with protégé career success. **Journal of Vocational Behavior**, 64, 72-91.
- Field, A. 2005. **Discovering statistics using SPSS**. 2nd ed. Thousand Oaks, CA: Sage Publication.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. 2010. **Multivariate data analysis: A global perspective**. 7th ed. Upper Saddle River, NJ: Prentice Hall.
- Haspels, N. & Majurin, E. 2008. **Work, income and gender equality in East Asia: Action guide**. Bangkok: ILO.
- Iles, P., Mabey, C. & Robertson, I. 1990. HRM practices and employee commitment: Possibilities, pitfalls and paradoxes. **British Journal of Management**, 1(3), 147-157.
- International Labour Organization. 2004. **Breaking through the glass ceiling: Women in management**. Geneva: ILO.
- Kline, R. B. 2011. **Principles and practice of structural equation modeling**. 3rd ed. New York: The Guilford Press.
- Nabi, G. R. 2001. The relationship between HRM, social support and subjective career success among men and women. **International Journal of Manpower**, 22(5), 457-474.

Newstrom, J. W. 2011. **Organizational behavior:**

Human behavior at work. 13th ed.

New York: McGraw-Hill.

NG, T. W. H., Eby, L. T., Sorensen, K. L. &

Feldman, D. C. 2005. Predictors of objective and subjective career success: A meta-analysis.

Personnel Psychology, 58, 367–408.

Renzetti, C. M. & Curran, D. J. 2002. **Women,**

men, and society. (5th ed.). Boston:

Pearson Education.

Valcour, M. & Ladge, J. J. 2008. Family and

career path characteristic as predictors of women's objective and subjective career

success: Intergrating traditional and protean career explanations. **Journal of Vocational**

Behavior, 73, 300-309.