

# ปัจจัยที่ส่งผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของผู้บริหารสตรีใน องค์กรภาครัฐ: การทบทวนวรรณกรรม

## Factors Affecting Career Advancement for Women Executives in Public Organization: A Review of Literature

ปาริฉัตร ตู่ดำ  
mmoth19@gmail.com

มหาวิทยาลัยทักษิณ

ดร.ชาลี ใสจันทร์  
charlee.t@psu.ac.th

มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

### บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนารอบแนวคิดความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของผู้บริหารสตรีในองค์กรภาครัฐ วิธีการศึกษาโดยการทบทวนวรรณกรรมและการวิเคราะห์เอกสาร นำเสนอรายงานแบบพรรณนาเชิงวิเคราะห์ ผลการศึกษาพบว่า ทุมนมนุษย์ ลักษณะงาน ทักษะที่เกี่ยวข้องกับบทบาททางเพศ ความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง และความผูกพันในอาชีพมีความสัมพันธ์โดยตรงต่อความก้าวหน้าในอาชีพของผู้บริหารสตรีในองค์กรภาครัฐ ขณะเดียวกัน ทุมนมนุษย์ ลักษณะงาน และทัศนคติที่มีต่อบทบาททางเพศมีความสัมพันธ์โดยอ้อมต่อความก้าวหน้าในอาชีพของผู้บริหารสตรีผ่านความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเองและความผูกพันในอาชีพ

### Abstract

The purpose of this study was to investigate factors related to career advancement in order to develop a conceptual framework for women executives in public organizations. This study was conducted by using a literature review and document analysis. The results indicated that human capital, job characteristics, gender-role attitudes, self-efficacy and career commitment, had a direct relationship with career advancement for women executives in public organizations. Besides, human capital, job characteristics and gender-role attitudes had an indirect relationship with career advancement for women executives through self-efficacy and career commitment.

### บทนำ

บทบาทของผู้หญิงในอดีตถูกจำกัดอยู่ภายในบ้าน ความเชื่อและค่านิยมของสังคมมองว่าผู้หญิงเป็นเพศที่อ่อนแอ จำเป็นต้องพึ่งพาผู้อื่นในการดำรงชีวิต ดังนั้น ผู้หญิงจึงมีหน้าที่ดูแลบ้าน ทำอาหาร และเลี้ยงดูบุตร เป็นเพียงแรงงานในครัวเรือนและไม่ได้รับค่าตอบแทนเป็นเงินโดยตรง สภาพเศรษฐกิจและสังคมที่เปลี่ยนแปลงไปบังคับให้ผู้หญิงต้องหารายได้ดูแลตนเองและจุนเจือครอบครัว บทบาทของผู้หญิงจึงเปลี่ยนแปลงไป กลายเป็นผู้ประกอบการอาชีพที่ได้รับค่าตอบแทนเป็นเงินโดยตรง และเป็นกำลังแรงงานหลักในการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศ ในปัจจุบัน สัดส่วนกำลังแรงงานสตรีเพิ่มขึ้นอย่างเห็นได้ชัดในทุกประเทศ สำหรับประเทศไทยอัตราการเข้าร่วมกำลังแรงงานของผู้หญิงสูงถึงเกือบร้อยละ 70 ของสตรีในวัยทำงาน ซึ่งนับว่าเป็นอัตราที่สูงมากเมื่อเทียบกับประเทศอื่นอีกหลายประเทศ สะท้อนให้เห็นถึงบทบาทและความสำคัญของผู้หญิงที่มีต่อบทบาททางเศรษฐกิจของสังคมและประเทศ

แม้ว่าจำนวนผู้หญิงประกอบอาชีพนอกบ้านจะเพิ่มขึ้นอย่างเห็นได้ชัดในทุกวงการทุกสาขาอาชีพ แต่ความก้าวหน้าในอาชีพของผู้หญิง เมื่อเปรียบเทียบกับโอกาสความก้าวหน้าในการได้รับการสนับสนุนให้ก้าวขึ้นสู่ตำแหน่งระดับสูงระหว่างผู้ชายและผู้หญิงกลับมีความแตกต่างกัน โดยส่วนใหญ่พบว่าผู้ชายมีความก้าวหน้าในอาชีพเร็วกว่าผู้หญิง และผู้หญิงได้รับโอกาสในการสนับสนุนให้ก้าวขึ้นสู่ตำแหน่งบริหารน้อยกว่าผู้ชาย โดยเฉพาะในหน่วยงานภาครัฐของไทย จากข้อมูลรายงานกำลังคนภาครัฐ 2553 พบว่า ข้าราชการฝ่ายพลเรือนสามัญทั้งหมด จำนวน 362,553 คน มีจำนวนผู้หญิงมากกว่าผู้ชาย คือเป็นหญิงจำนวน 227,710 คน หรือคิดเป็นร้อยละ 62.81 และผู้ชายจำนวน 134,843 คน หรือคิดเป็นร้อยละ 37.19 แต่เมื่อพิจารณาตำแหน่งนักบริหาร ผู้ดำรงตำแหน่งหัวหน้าและรองหัวหน้าส่วนราชการระดับกระทรวง กรม จากจำนวนนักบริหารทั้งหมดในปี 2553 เป็นนักบริหารหญิงเพียงร้อยละ 24.44 (สำนักงานข้าราชการพลเรือน, 2553) แสดงให้เห็นว่าจำนวนนักบริหารหญิงยังคงมีน้อยมากเมื่อเทียบกับผู้ชาย จากข้อมูลแสดงให้เห็นว่าโอกาสในการเข้ารับราชการของผู้หญิงมีเท่าเทียมกับผู้ชาย แต่ผู้หญิงยังคงมีโอกาสด้อยกว่าในการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งหรือความก้าวหน้าในอาชีพเมื่อเทียบกับผู้ชาย

ความก้าวหน้าในอาชีพเป็นเป้าหมายอย่างหนึ่งในการทำงาน มีความสำคัญทั้งต่อตัวผู้ปฏิบัติงานและองค์การ เนื่องจากการทำงานเป็นส่วนหนึ่งในชีวิตมนุษย์ การประสบความสำเร็จในการทำงานหรือมีความก้าวหน้าในอาชีพมีความสัมพันธ์กับรายได้ สถานะทางสังคม และความพึงพอใจในชีวิตของผู้ปฏิบัติงาน โอกาสความก้าวหน้าในองค์กรยังเป็นปัจจัยจูงใจผู้ปฏิบัติงานในการทำงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ การศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของสตรี จะเป็นข้อมูลในการพัฒนาโอกาสและสนับสนุนให้ผู้หญิงมีโอกาสความก้าวหน้าในอาชีพ โดยจะเป็นประโยชน์ต่อบุคคลในการวางแผนพัฒนาอาชีพและพัฒนาตนเอง รวมทั้งเป็นประโยชน์ต่อองค์การในการหาแนวทางในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร ตลอดจนเป็นการลดความแตกต่างระหว่างผู้หญิงผู้ชายและความไม่เสมอภาคทางเพศในสังคม รวมทั้งสนับสนุนให้ผู้หญิงมีโอกาสความก้าวหน้าในตำแหน่งในองค์กรอย่างทัดเทียมกับผู้ชาย

การศึกษานี้จึงเป็นการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพ เพื่อพัฒนาเป็นกรอบแนวคิดความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของผู้บริหารสตรีในองค์กรภาครัฐของไทย ซึ่งจะนำไปสู่การศึกษา

ในเชิงประจักษ์เพื่อทดสอบความสัมพันธ์ของตัวแปรดังกล่าวสำหรับงานวิจัยในอนาคตต่อไป

## วิธีการศึกษา

การศึกษานี้เป็นการทบทวนวรรณกรรม (Literature Review) การวิเคราะห์เอกสาร (Document Analysis) และนำเสนอรายงานแบบพรรณนาเชิงวิเคราะห์ (Analytical Description) ใช้ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) โดยการศึกษาค้นคว้าและรวบรวมข้อมูลจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งการสืบค้นข้อมูลจากฐานข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์ต่างๆ ได้แก่ Business Source Complete, Emerald Full Text, JSTOR, Science Direct, Scopus, Web of Science, Google Scholar และ Wiley Online Library เป็นต้น โดยคำสำคัญ (Key Words) ที่ใช้ในการสืบค้นข้อมูล คือ Career Success และ Career Advancement ในชื่อเรื่อง (Title) ของงานวิจัย

## ผลการศึกษา

จากการทบทวนวรรณกรรมสามารถเชื่อมโยงไปสู่ปัจจัยที่มีผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของผู้บริหารสตรีได้โดยมีรายละเอียดดังนี้

### 1. ความก้าวหน้าในอาชีพ (Career Advancement)

โดยทั่วไปความก้าวหน้าในอาชีพหมายถึง การเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น ทั้งที่แท้จริงแล้วการเลื่อนตำแหน่งเป็นส่วนหนึ่งของความก้าวหน้าในอาชีพ คำศัพท์ที่ใช้อธิบายความก้าวหน้าในอาชีพมีอยู่หลายคำ ไม่ว่าจะเป็น ความสำเร็จในอาชีพ (Career Success) หรือ ความก้าวหน้าในอาชีพ (Career Advancement) ซึ่งทั้งสองคำมีความหมายคล้ายคลึงกัน (Arthur, Khapova, & Wilderom, 2005) โดยแนวคิดพื้นฐานของความก้าวหน้าในอาชีพเป็นการอธิบายผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจากการทำงานของบุคคล แต่ผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจากการทำงานทั้งหมดไม่ใช่ความก้าวหน้าในอาชีพ ความก้าวหน้าในอาชีพในที่นี้เป็นผลลัพธ์ที่บุคคลต้องการหรือส่งผลให้เกิดความรู้สึกในทางบวก โดยนิยามความหมายของ ความก้าวหน้า หรือ ความสำเร็จในอาชีพ สามารถแบ่งออกเป็น 2 ลักษณะ ได้แก่ ความก้าวหน้าในเชิงภาวะวิสัย (Objective) เป็นการให้ความหมายความก้าวหน้าในอาชีพ โดยประเมินความก้าวหน้าหรือ ความสำเร็จในอาชีพจากเกณฑ์ที่เห็นได้ชัดและสามารถจับต้องได้ เป็นการวัดจากเกณฑ์ภายนอก (External Criteria) ซึ่งเป็นการสะท้อนให้เห็นถึงบทบาทของสังคมในการพิจารณาความก้าวหน้าในอาชีพของบุคคล โดยตัดสินความก้าวหน้าใน

อาชีพของบุคคลผ่านมุมมองของบุคคลอื่น และมักวัดความก้าวหน้าของบุคคลจากระดับตำแหน่ง ความก้าวหน้าตามสายการบังคับบัญชา หรือเงินเดือน ดังนั้น แนวคิดนี้จึงเชื่อว่าผู้ที่มีตำแหน่งระดับสูงในองค์กรคือ ผู้ที่ประสบความสำเร็จหรือมีความก้าวหน้าในอาชีพ นักวิชาการที่ให้นิยามความก้าวหน้าในอาชีพในลักษณะนี้ อาทิ Bass (1981) ได้ให้ความหมายของความก้าวหน้าในอาชีพว่าเป็นความก้าวหน้าตามสายการบังคับบัญชาของบุคคลในแต่ละอาชีพ ขณะที่ความก้าวหน้าในอาชีพเชิงอัตวิสัย (Subjective) เป็นการให้ความหมายความก้าวหน้าในอาชีพโดยการประเมินความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความก้าวหน้าในอาชีพ หรือวัดจากเกณฑ์ภายใน (Internal Criteria) ซึ่งเป็นการวัดจากการรับรู้ ความรู้สึกภาคภูมิใจ ความพึงพอใจในงาน และความพึงพอใจชีวิตของตนเอง ดังนั้น ความก้าวหน้าในอาชีพจึงหมายถึง ประสบการณ์การบรรลุเป้าหมาย ซึ่งเป็นสิ่งที่มีคุณค่าต่อบุคคลมากกว่าการบรรลุเป้าหมายที่กำหนดโดยองค์การหรือสังคม (Mirvis & Hall, 1994) ในทำนองเดียวกัน Seibert Crant และ Kraimer (1999) อธิบายว่า ความสำเร็จในอาชีพเป็นผลลัพธ์ทางบวกด้านจิตใจ หรือผลลัพธ์ที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน หรือการบรรลุเป้าหมาย ซึ่งเป็นผลมาจากการทำงาน การศึกษาค้นคว้านี้จึงต้องการวิเคราะห์ความก้าวหน้าในอาชีพของผู้บริหารสตรีในองค์กรภาครัฐ เพื่อสามารถอธิบายปรากฏการณ์ได้อย่างครบถ้วน การให้ความหมายความก้าวหน้าในอาชีพจึงให้ความสำคัญทั้งเกณฑ์ในเชิงภาวะวิสัยและในเชิงอัตวิสัยควบคู่กันไป ความหมายของความก้าวหน้าในอาชีพในที่นี้จึงหมายถึง ความก้าวหน้าในการทำงานและผลลัพธ์ต่างๆ ที่บุคคลได้รับการการทำงาน ซึ่งส่งผลให้เกิดความรู้สึกทางบวกทางด้านจิตใจ

## 2. ทุนมนุษย์ (Human Capital)

นักวิชาการได้ให้ความหมายของทุนมนุษย์ไว้มากหลายประการ ดังนี้ Bontis และ Fitz-enz (2002) ได้ให้ความหมายว่าทุนมนุษย์เป็นองค์ประกอบพื้นฐานของทุนทางปัญญา โดยทุนมนุษย์เป็นตัวแทนของความรู้ ความสามารถและประสบการณ์การทำงานของผู้ปฏิบัติงาน ส่วน นิสตาร์ก เวชยานนท์ (2551) กล่าวว่า ทุนมนุษย์หมายถึงคุณลักษณะต่างๆ รวมถึงความสามารถที่มีอยู่ในตัวมนุษย์ อันได้แก่ ความรู้ ทักษะ ความสามารถ ซึ่งส่วนใหญ่มาพร้อมกับมนุษย์ผู้นั้น หรือใช้เงินหรือเวลาในการสร้างเสริม สะสม คงไว้ ทุนมนุษย์ถูกสะสมขึ้นมาหลายทาง อาทิ ทางการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน การย้ายถิ่น ประสบการณ์ชีวิต การรักษาสภาพ รวมทั้งการค้นคว้าหาข้อมูลต่างๆ นอกจากนั้น ยังสามารถจำแนกทุนมนุษย์ได้หลายลักษณะ อาทิ Roos และ Roos

(1997) ได้จำแนกทุนมนุษย์ออกเป็น 4 ลักษณะ คือ 1) ความสามารถ (Competence) เป็นความรู้ทางวิชาการหรือความรู้ด้านเทคนิค 2) ทักษะ (Skill) เป็นสิ่งที่ได้รับการฝึกปฏิบัติ ซึ่งเป็นผลมาจากความรู้ความสามารถของบุคคล 3) ทศนคติ (Attitude) เป็นผลมาจากแรงจูงใจ พฤติกรรมและการกระทำ และ 4) ความสามารถทางสติปัญญา (Intellectual Agility) เป็นความสามารถในการปรับตัวทั้งในระดับองค์การและบุคคล จากผลการวิจัยของนักวิชาการที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทุนมนุษย์และความก้าวหน้าในอาชีพ พบว่า มีความสัมพันธ์ทางบวกระหว่างตัวแปรทุนมนุษย์และความก้าวหน้าในอาชีพ (Tharenou, Latimer, & Conroy, 1994; Guo, Xiao, & Yang, 2012; Pachulicz, Schmitt, & Kuljanin, 2008; Metz & Tharenou, 2001) นอกจากนี้ ยังมีผลการศึกษาเพิ่มเติมจากนักวิชาการที่ระบุว่า ตัวแปรทุนมนุษย์ไม่ว่าจะเป็นการฝึกอบรม การศึกษา การสอนงาน หรือประสบการณ์การทำงานจะช่วยพัฒนาผู้ปฏิบัติงานให้มีความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเพิ่มขึ้น (Baron & Morin, 2010; Zhao, Seibert, & Hills, 2005) สอดคล้องกับการศึกษาของ Cunningham Bruenign Sartore Sagas และ Fink (2005) ซึ่งระบุว่า ตัวแปรทุนมนุษย์ซึ่งประกอบด้วย การศึกษา การฝึกอบรมและประสบการณ์ มีความสัมพันธ์กับความเชื่อมั่นในความสามารถของตน โดยระบุว่าการลงทุนในทุนมนุษย์ก่อให้เกิดความเชื่อมั่นในตนเองและทำให้บุคคลก้าวหน้าในอาชีพได้ง่ายขึ้น ขณะเดียวกันการพัฒนาทุนมนุษย์ในรูปแบบของการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และการฝึกอบรมยังมีส่วนช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานมีความผูกพันในอาชีพมากขึ้นด้วย ดังเช่น การศึกษาของ Aremu (2005) ซึ่งพบว่า การฝึกอบรมในงานและโอกาสการศึกษาต่อในอนาคตส่งผลต่อความผูกพันในอาชีพของตำรวจ สอดคล้องกับ Yap Holmes Hannan และ Cukier (2010) ที่พบว่า การฝึกอบรมจะส่งผลต่อความผูกพันทั้งต่อองค์การและอาชีพของผู้ปฏิบัติงาน เช่นเดียวกับการศึกษาของ McGinnis และ Morrow (1990) ที่พบว่า การศึกษา และระยะเวลาในการทำงานในอาชีพส่งผลทางบวกต่อความผูกพันในอาชีพ จากข้างต้นสามารถสรุปได้ว่าทุนมนุษย์มีความสัมพันธ์โดยตรงต่อความก้าวหน้าในอาชีพ และในขณะเดียวกัน ทุนมนุษย์มีความสัมพันธ์โดยอ้อมต่อความก้าวหน้าในอาชีพผ่านการสร้างความเชื่อมั่นในความสามารถของตนและความผูกพันในอาชีพของผู้ปฏิบัติงาน

### 3. ลักษณะงาน (Job Characteristic)

Hackman และ Oldham (1975) ได้แบ่งลักษณะงาน (Job Characteristics) ออกเป็น 5 ลักษณะ ได้แก่ 1) งานที่มีความหลากหลายด้านทักษะ (Skill Variety) 2) งานที่มีเอกลักษณ์ (Task Identity) 3) งานที่มีความสำคัญ (Task Significant) 4) งานที่มีอิสระ (Autonomy) และ 5) งานที่มีการป้อนข้อมูลย้อนกลับ (Feedback) นักวิชาการที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะงานและความก้าวหน้าในอาชีพ ได้ข้อสรุปที่ว่าลักษณะงานส่งผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของบุคคล (Parasuraman, Purohit, Godshalk, & Beutell, 1996; Glisson & Durick, 1988; Aryee, Chay, & Tan, 1994) นอกจากนี้ ยังมีผลการศึกษาเพิ่มเติมจากนักวิชาการที่สนับสนุนว่าลักษณะงานส่งผลต่อความผูกพันในอาชีพ (Aryee, Chay, & Chew, 1994; Noe, Noe, & Bachhuber, 1990; Peng, Ngo, Shi, & Wong, 2009; Elanain, 2009) โดยระบุว่าลักษณะงานเป็นบริบทในการทำงานที่เป็นปัจจัยหลักในการกำหนดความผูกพันในอาชีพของพนักงาน ดังนั้นงานที่มีความสามารถในการจูงใจต่ำจะส่งผลให้มีความผูกพันในอาชีพต่ำ ขณะเดียวกัน ลักษณะงานยังส่งผลต่อความเชื่อมั่นในความสามารถของตน (Hsieh, Chen, Lee, & Kao, 2012; Sousa, Coelho, & Guillaumon-Saorin, 2012; Mathisen, 2011) โดยระบุว่า เมื่อพนักงานสามารถจัดการกับสถานการณ์และปัญหาที่เกิดขึ้นจากการทำงานได้ จะสร้างความเชื่อมั่นในการปฏิบัติงานให้เพิ่มขึ้นนั่นเอง จึงสามารถสรุปได้ว่า ลักษณะงานมีความสัมพันธ์โดยตรงต่อความก้าวหน้าในอาชีพ และในขณะเดียวกัน ลักษณะงานมีความสัมพันธ์โดยอ้อมต่อความก้าวหน้าในอาชีพผ่านความผูกพันในอาชีพของบุคคล และความเชื่อมั่นในความสามารถของตน

### 4. ทศคติเกี่ยวกับบทบาททางเพศ (Gender-role Attitudes)

ทศคติเกี่ยวกับบทบาททางเพศ (Gender-role Attitudes) ในที่นี้ หมายถึงทศคติและความเชื่อของบุคคลเกี่ยวกับบทบาทที่เหมาะสมของผู้หญิงและผู้ชาย ซึ่งส่งผลต่อการประเมินพฤติกรรมของบุคคลในสังคม โดยทศคติเกี่ยวกับบทบาททางเพศสามารถแบ่งออกเป็น 2 ประเภท ได้แก่ ทศคติเกี่ยวกับบทบาททางเพศแบบดั้งเดิม (Traditional) โดยมุมมองนี้เชื่อว่า ผู้หญิงควรมีหน้าที่ในการดูแลบ้านและครอบครัว ส่วนผู้ชายมีหน้าที่ทำงานนอกบ้าน ขณะที่ทศคติเกี่ยวกับบทบาททางเพศแบบเสมอภาค (Egalitarian) เชื่อว่า ผู้หญิงและผู้ชายควรมีบทบาทและหน้าที่เท่าๆ กันในการทำงานและดูแลครอบครัว (Korabit, Lero, & Whitehead,

2008) สังคมไทยเริ่มปรับเปลี่ยนทัศนคติเกี่ยวกับบทบาทของผู้หญิงทั้งในครอบครัวและในการทำงาน ในปัจจุบันบทบาทของผู้หญิงไทยมีการเปลี่ยนแปลงไปจากเดิม โดยมีบทบาทในการทำงานนอกบ้านมากขึ้น สังคมให้การยอมรับบทบาทของผู้หญิงทำงานมากขึ้น ทศคติเกี่ยวกับบทบาททางเพศที่เปลี่ยนแปลงไปดังกล่าวเป็นปัจจัยหนึ่งที่ส่งผลต่อพฤติกรรมและความก้าวหน้าในอาชีพของผู้หญิงในสังคมไทย ซึ่งจากการวิจัยของนักวิชาการที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทศคติเกี่ยวกับบทบาททางเพศและความก้าวหน้าในอาชีพ ได้ข้อสรุปที่ว่า ทศคติเกี่ยวกับบทบาททางเพศส่งผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของบุคคล ดังเช่นการศึกษาของ Wood และ Lindorff (2001) ที่ศึกษาพบว่า ปัจจัยเพศภาวะและการเหมารวมบทบาททางเพศ ส่งผลต่อทั้งความเชื่อและทัศนคติของทั้งผู้หญิงและผู้ชาย แต่เป็นอุปสรรคขัดขวางอาชีพต่อผู้หญิง ส่วน Aycan (2004) ระบุว่า การเหมารวมบทบาททางเพศและทัศนคติที่มีต่อความก้าวหน้าในอาชีพของผู้หญิงเป็นอุปสรรคทางวัฒนธรรมสำหรับผู้หญิงในการก้าวหน้าในอาชีพนอกจากนั้น ทศคติเกี่ยวกับบทบาททางเพศส่งผลต่อความผูกพันในอาชีพ โดยเปลี่ยนมุมมองทางวัฒนธรรมใหม่สำหรับผู้หญิง ในการผสมผสานบทบาทครอบครัวและบทบาทการทำงานเข้าด้วยกัน ส่งผลให้ผู้หญิงสามารถผสมผสานทั้งสองบทบาทเข้าด้วยกันได้ (Fassinger, 1990) นักวิชาการที่สนับสนุนแนวคิดดังกล่าว อาทิ การศึกษาของ O'Brien และ Fassinger (1993) ซึ่งพบว่า ทศคติเกี่ยวกับบทบาททางเพศมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันในอาชีพ โดยทศคติเกี่ยวกับบทบาททางเพศจะเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแรงบันดาลใจในการประกอบอาชีพและพฤติกรรมเกี่ยวกับอาชีพของวัยรุ่นหญิง สอดคล้องกับ การศึกษาของ McWhirter Hackett และ Bandalos (1998) ซึ่งพบว่า ทศคติเกี่ยวกับบทบาททางเพศแบบเสรีหรือแบบก้าวหน้า (Liberal Gender Role Attitudes) ส่งผลต่อความผูกพันในอาชีพ ดังนั้น ผู้ที่มีทัศนคติต่อบทบาททางเพศแบบเสรีมีแนวโน้มที่จะมีความผูกพันในอาชีพมากกว่า ขณะเดียวกันทัศนคติเกี่ยวกับบทบาททางเพศยังมีความสัมพันธ์กับความเชื่อมั่นในความสามารถของตน โดยระบุว่า ผู้หญิงที่มีทัศนคติที่เชื่อในสิทธิของสตรี มักจะมีความเชื่อมั่นในตนเองและมีความสามารถเกี่ยวกับงาน (Ahrens & O'Brien, 1996) สอดคล้องกับการศึกษาของ Gushue และ Whitson (2006) ซึ่งพบว่า ทศคติเกี่ยวกับบทบาททางเพศมีความสัมพันธ์กับความเชื่อมั่นในความสามารถของตนในการตัดสินใจทางด้านอาชีพ (Career Decision Self-Efficacy) โดยระบุว่า ทศคติเกี่ยวกับบทบาททางเพศมีบทบาทสำคัญ

ในการพัฒนาอาชีพของเด็กผู้หญิง เนื่องจากทำให้บุคคลมีความมั่นใจที่จะจัดการกับการกีดกันทางเพศในกระบวนการพัฒนาอาชีพได้ จากข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า ทักษะที่เกี่ยวข้องกับบทบาททางเพศมีความสัมพันธ์โดยตรงต่อความก้าวหน้าในอาชีพ และในขณะเดียวกัน ทักษะที่เกี่ยวข้องกับบทบาททางเพศมีความสัมพันธ์โดยอ้อมต่อความก้าวหน้าในอาชีพผ่านการสร้างความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเองและความผูกพันในอาชีพของผู้ปฏิบัติงาน

### 5. ความเชื่อมั่นในความสามารถของตน (Self-efficacy)

จากการทบทวนวรรณกรรมและเอกสารที่เกี่ยวข้อง ได้มีนักวิชาการได้ให้ความหมายของความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเองไว้ อาทิ Bandura (1986) ได้ให้ความหมายของความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเองว่า หมายถึงความเชื่อของบุคคลที่มีต่อความสามารถของตนเอง ที่จะจัดการและแสดงพฤติกรรมเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ ต่อมา Lent และ Hackett (1987) ได้ขยายความว่า ความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเองเป็นการตัดสินใจของบุคคลถึงความสามารถของตนเอง ซึ่งส่งผลต่อพฤติกรรมและการแสดงออก โดยจะเป็นปัจจัยกำหนดกิจกรรมที่ต้องทำและทักษะที่ต้องมีเพื่อให้ได้ผลการปฏิบัติตามที่ตั้งเป้าหมายไว้ จากผลการวิจัยของนักวิชาการที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเองและความก้าวหน้าในอาชีพ ได้ข้อสรุปที่ว่า ความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเองมีความสัมพันธ์กับระดับเงินเดือน การเลื่อนตำแหน่งและความพึงพอใจในงาน (Abele & Spurk, 2009; Higgins, Dobrow, & Chandler, 2008; Lubbers, Loughlin, & Zweig, 2005) นอกจากนี้ยังมีการศึกษาของ Day และ Allen (2004) ซึ่งศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเองและความสำเร็จในอาชีพ ผลการศึกษาพบว่า ความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเองมีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในอาชีพเชิงอัตวิสัย (Subjective) สอดคล้องกับการศึกษาของ Kim Mone และ Kim (2008) ซึ่งพบว่า ความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเองมีความสัมพันธ์ทางบวกกับระดับเงินเดือน เช่นเดียวกับ Valcour และ Ladge (2008) ซึ่งพบว่า ความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเองมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสำเร็จทั้งในเชิงภาวะวิสัย (Objective) และในเชิงอัตวิสัย (Subjective) โดยบุคคลที่มีความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเองจะมีความมั่นใจในการทำงานและเชื่อว่าตนเองสามารถทำงานให้บรรลุผลสำเร็จได้ ส่งผลให้มีผลการปฏิบัติงานสูงขึ้น นำไปสู่การประสบความสำเร็จในอาชีพ สำหรับในประเทศไทยจากการ

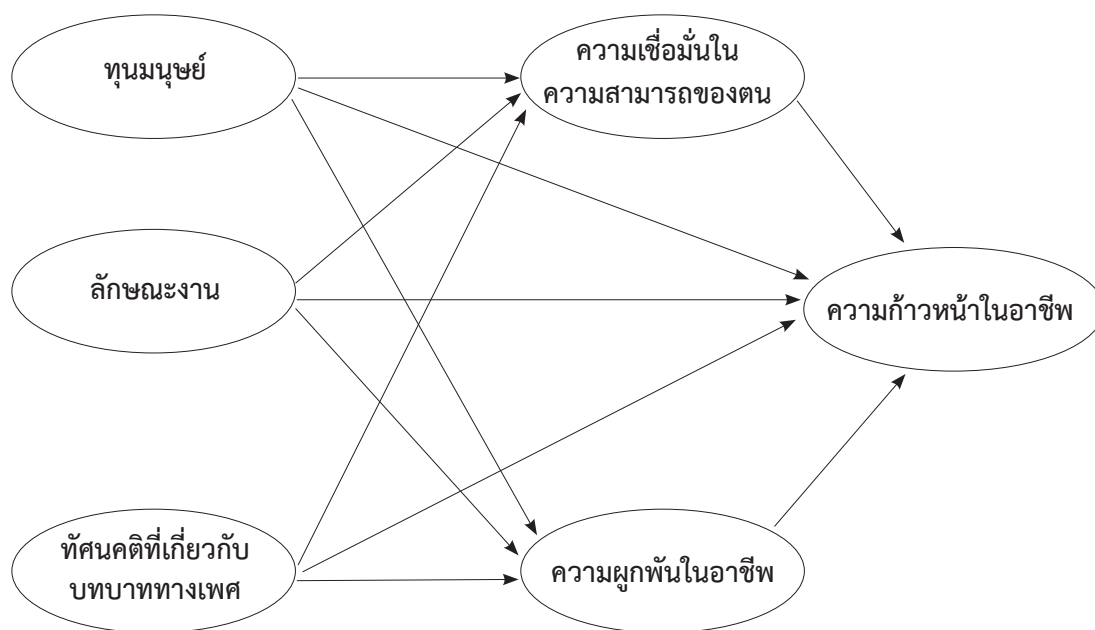
ศึกษาของ วรวงศ์ วีระนาคินทร์ (2551) พบว่า ความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเองมีความสัมพันธ์กับความปรารถนาก้าวหน้าในอาชีพ จากข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า ความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเองมีความสัมพันธ์โดยตรงต่อความก้าวหน้าในอาชีพ

### 6. ความผูกพันในอาชีพ (Career commitment)

จากการทบทวนวรรณกรรมและเอกสารที่เกี่ยวข้อง พบว่า นักวิชาการได้ให้ความหมายของความผูกพันในอาชีพไว้หลายความหมาย ดังนี้ Blua (1988) ได้ให้ความหมายความผูกพันในอาชีพว่าหมายถึง ทักษะของบุคคลเกี่ยวกับอาชีพหรือวิชาชีพของตน ส่วน Hall (1971) ได้ให้นิยามความผูกพันในอาชีพว่าเป็นแรงจูงใจของบุคคลที่จะทำงานในอาชีพที่ตนเลือก ขณะที่ Aryee และ Tan (1992) กล่าวว่า ความผูกพันในอาชีพเป็นชุดของความคิดที่มีต่องานและพฤติกรรมที่แสดงออกในการจัดการกับอุปสรรคในการบรรลุเป้าหมายด้านอาชีพ สำหรับ Morrow และ Wirth (1989) ได้กล่าวถึงความผูกพันในอาชีพไว้ว่า เป็นความจงรักภักดีที่บุคคลมีต่ออาชีพที่ทำอยู่ จากผลการวิจัยของนักวิชาการที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันในอาชีพและความก้าวหน้าในอาชีพ ได้ข้อสรุปที่ว่า ความผูกพันในอาชีพส่งผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของบุคคล ดังเช่นการศึกษาของ Ballout (2009) ซึ่งศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันในอาชีพและความสำเร็จในอาชีพ พบว่าความผูกพันในอาชีพส่งผลต่อทั้งความสำเร็จในอาชีพเชิงภาวะวิสัย (Objective) ได้แก่ ระดับเงินเดือน และความสำเร็จในอาชีพเชิงอัตวิสัย (Subjective) ได้แก่ ความพึงพอใจในอาชีพ สอดคล้องกับ Poon (2004) พบว่าความผูกพันในอาชีพส่งผลต่อความสำเร็จในอาชีพเชิงภาวะวิสัย (Objective) และความสำเร็จในอาชีพเชิงอัตวิสัย (Subjective) เช่นเดียวกับผลการศึกษาของ Day และ Allen (2004) ซึ่งศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันในอาชีพและความสำเร็จในอาชีพ พบว่า ความผูกพันในอาชีพส่งผลต่อระดับเงินเดือน ผลการปฏิบัติงานและความพึงพอใจในอาชีพของผู้ปฏิบัติงาน นอกจากนี้ จากการศึกษาของ อัญชลี เสง-ตระกุล (2549) พบว่า ความสำเร็จในวิชาชีพครูได้รับอิทธิพลทางตรงจากความผูกพันในวิชาชีพ แสดงว่าครูที่มีความผูกพันในวิชาชีพมาก จะมีอิทธิพลให้ครูมีความสำเร็จในวิชาชีพมากขึ้น เช่นเดียวกับการศึกษาของ นวลฉวี ประเสริฐสุข (2542) ซึ่งพบว่า ความผูกพันในอาชีพส่งผลบวกทางตรงต่อความสำเร็จในอาชีพ จากข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า ความผูกพันในอาชีพมีความสัมพันธ์โดยตรงต่อความก้าวหน้าในอาชีพของบุคคล โดยผู้ที่มีความผูกพันในอาชีพจะมีแนวโน้มที่จะมีความ

ก้าวหน้าในอาชีพ เนื่องจากบุคคลที่มีความผูกพันในอาชีพจะตั้งใจที่จะทำงานและทุ่มเทให้กับการทำงานอย่างเต็มที่ ส่งผลให้มีผลการปฏิบัติงานสูงขึ้น นำไปสู่การได้รับค่าตอบแทนที่สูงขึ้นตามไปด้วย

จากการทบทวนวรรณกรรมจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สามารถพัฒนาเป็นโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของผู้บริหารสตรีในองค์กรภาครัฐ ได้ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของผู้บริหารสตรีในองค์กรภาครัฐ  
ที่มา: สร้างโดยผู้เขียน

จากภาพที่ 1 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างทุนมนุษย์ ลักษณะงาน ทัศนคติเกี่ยวกับบทบาททางเพศ ความเชื่อมั่นในความสามารถของตน ความผูกพันในอาชีพ และความก้าวหน้าในอาชีพ พบว่า ทุกปัจจัยมีความสัมพันธ์โดยตรงต่อความก้าวหน้าในอาชีพ ขณะเดียวกันทุนมนุษย์ ลักษณะงาน และทัศนคติเกี่ยวกับบทบาททางเพศมีความสัมพันธ์โดยอ้อมต่อความก้าวหน้าในอาชีพของผู้บริหารสตรีผ่านความเชื่อมั่นในความสามารถของตนและความผูกพันในอาชีพ

## บทสรุป

บทความนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนารอบแนวคิดพื้นฐานในการพัฒนาโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของผู้บริหารสตรีในองค์กรภาครัฐ ซึ่งแสดงรูปแบบความสัมพันธ์ระหว่างทุนมนุษย์ ลักษณะงาน ทัศนคติเกี่ยวกับบทบาททางเพศ ความเชื่อมั่นในความสามารถของตน ความผูกพันในอาชีพที่มีความสัมพันธ์ต่อความก้าวหน้าในอาชีพทั้งทางตรงและทางอ้อม สำหรับงานวิจัยในอนาคตจะเป็นการนำโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของผู้บริหารสตรีในองค์กรภาครัฐที่ได้จากการศึกษาครั้งนี้ไปศึกษาในเชิงประจักษ์เพื่อทดสอบความสัมพันธ์ของตัวแปรดังกล่าว ซึ่งความรู้ที่ได้จากการศึกษาจะเป็นการเพิ่มองค์ความรู้เกี่ยวกับความก้าวหน้าในอาชีพของสตรีในสังคมไทยปัจจุบันและเป็นแนวทางในการส่งเสริมศักยภาพการทำงานของสตรีให้มีความก้าวหน้าในอาชีพ เพื่อส่งเสริมให้สตรีมีโอกาสดำรงตำแหน่งระดับสูงในสัดส่วนที่ใกล้เคียงกับผู้ชาย ▼

- นวลฉวี ประเสริฐสุข. (2542). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในอาชีพของผู้บริหารสตรีในธนาคารพาณิชย์ไทย (วิทยานิพนธ์ วิทยาศาสตร์สุขภาพบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ).
- นิสดารค์ เวชยานนท์. (2551). มิติใหม่ในการบริหารทุนมนุษย์. กรุงเทพฯ: กราฟฟิคซิสเต็มส์.
- วรารค์ วีระนาคินทร์. (2549). ความสัมพันธ์ระหว่างความขัดแย้งในงานและครอบครัว ความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง การสนับสนุนทางสังคม กับความปรารถนาก้าวหน้าในอาชีพของผู้บริหารหญิง จังหวัดนครราชสีมา (วิทยานิพนธ์การจัดการมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี).
- สำนักงานข้าราชการพลเรือน. (2553). กำลังคนภาครัฐ 2553: ข้าราชการพลเรือนสามัญ. กรุงเทพฯ: ธีรานุสรณ์การพิมพ์.
- อัญชลี ช่างตระกูล. (2549). การพัฒนาโมเดลเชิงสาเหตุความสำเร็จในวิชาชีพครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย).
- Abele, A. E., & Spurk, D. (2009). The longitudinal impact of self-efficacy and career goals on objective and subjective career success. *Journal of Vocational Behavior*, 74, 53-62.
- Ahrens, J. A., & O'Brien, K. M. (1996). Predicting gender-role attitudes in adolescent females: Ability, agency, and parental factors. *Psychology of Women Quarterly*, 20, 409-417.
- Aremu, A. O. (2005). A confluence of credentialing, career experience, self-efficacy, emotional intelligence, and motivation on the career commitment of young police in Ibadan, Nigeria. *Policing. An International Journal of Police Strategies & Management*, 28(4), 609-618.
- Arthur, M. B., Khapova, S. N., & Wilderom, C. P. M. (2005). Career success in a boundaryless career world. *Journal of Organizational Behavior*, 26, 177-202.
- Aryee, S., Chay, Y. W., & Chew, J. (1994). An investigation of the predictors and outcomes of career commitment in three career stages. *Journal of Vocational Behavior*, 44(1), 1-16.
- Aryee, S., Chay, Y. W., & Tan, H. H. (1994). An examination of the antecedents of subjective career success among a managerial sample in Singapore. *Human Relations*, 47(5), 487-509.
- Aryee, S., & Tan, K. (1992). Antecedents and outcomes of career commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 40(4), 288-305.
- Aycan, Z. (2004). Key success factors for women in management in Turkey. *Applied Psychology: An International Review*, 53(3), 453-477.
- Ballout, H. I. (2009). Career commitment and career success: Moderating role of self-efficacy. *Career Development International*, 14(7), 655-670.
- Bandura, A. (1986). *Social foundations of thought and action: A social cognitive theory*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.
- Baron, L., & Morin, L. (2010). The impact of executive coaching on self-efficacy related to management soft-skills. *Leadership & Organization Development Journal*, 31(1), 18-38.
- Bass, B. M. (1981). *Stogdill's handbook of leadership*. New York: The Free Press.
- Blau, G. J. (1988). Further exploring the meaning and measurement of career commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 32, 284-297.
- Bontis, N., & Fitz-enz, J. (2002). Intellectual capital ROI: A causal map of human capital antecedents and consequents. *Journal of Intellectual Capital*, 3(3), 223-247.
- Cunningham, G. B., Bruening, J., Sartore, M. L., Sagas, M., & Fink, J. S. (2005). The application of social cognitive career theory to sport and leisure career choice. *Journal of career Development*, 32(2), 122-138.
- 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.
- Elanain, H. M. A. (2009). Job characteristics, work attitudes and behaviors in a non-western context: Distributive justice as a mediator. *Journal of Management Development*, 28(5), 457-477.
- Fassinger, R. E. (1990). Casual models of career choice in two samples of college women. *Journal of Vocational Behavior*, 36, 225-248.
- Glisson, C., & Durick, M. (1988). Predictors of job satisfaction and organizational commitment in human service organizations. *Administrative Science Quarterly*, 33, 61-81.
- Guo, W., Xiao, H., & Yang, X. (2012). An empirical research on the correlation between human capital and career success of knowledge workers in enterprise. *Physics Procedia*, 25, 715-725.
- Gushue, G. V., & Whitson, M. L. (2006). The relationship of ethnic identity and gender role attitudes to the development of career choice goals among black and latina girls. *Journal of Counseling Psychology*, 53(3), 379-385.

- Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1975). Development of the job diagnostic survey. *Journal of Applied Psychology*, 60(2), 159-170.
- Hall, D. T. (1971). A theoretical model of career subidentity development in organizational settings. *Organizational Behavior and Human Performance*, 6, 50-76.
- Higgins, M. C., Dobrow, S. R., & Chandler, D. (2008). Never quite good enough: The paradox of sticky developmental relationships for elite university graduates. *Journal of Vocational Behavior*, 72, 207-224.
- Hsieh, W. C., Chen, C. H. V., Lee, C. C., & Kao, R. H. (2012). Work characteristics and police officers' performance: Exploring the moderating effect of social work characteristics and collective efficacy in multilevel analysis. *Policing: An International Journal of Police Strategies & Management*, 35(3), 615-641.
- Kim, S., Mone, M. A., & Kim, S. (2008). Relationships among self-efficacy, pay-performance perceptions, and pay satisfaction: A Korean examination. *Human Performance*, 21, 158-179.
- Korabit, K., Lero, D. S., & Whitehead, D. L. (2008). *Handbook of work-family integration: Research, theory, and best practices*. London: Academic Press.
- Lent, R. W., & Hackett, G. (1987). Career self-efficacy: Empirical status and future directions. *Journal of Vocational Behavior*, 30, 347-382.
- Lubbers, R., Loughlin, C., & Zweig, D. (2005). Young workers job self-efficacy and affect: Pathways to health and performance. *Journal of Vocational Behavior*, 67, 199-214.
- Mathisen, G. E. (2011). Organizational antecedents of creative self-efficacy. *Creativity and Innovation Management*, 20(3), 185-195.
- McGinnis, S. K., & Morrow, P. C. (1990). Job attitudes among full-and part-time employees. *Journal of Vocational Behavior*, 36, 82-96.
- McWhirter, E. H., Hackett, G., & Bandalos, D. L. (1998). A causal model of the educational plans and career expectations of Mexican American high school girls. *Journal of Counseling Psychology*, 45(2), 166-181.
- Metz, I., & Tharenou, P. (2001). Women's career advancement: The relative contribution of human and social capital. *Group & Organization Management*, 26(3), 312-342.
- Mirvis, H. P., & Hall, D. T. (1994). Psychological success and the boundaryless career, In M. B. Arthur & D. M. Rousseau (Eds), *The boundaryless career*. New York: Oxford University Press.
- Morrow, P., & Wirth, R. (1989). Work commitment among salaried professionals. *Journal of Vocational Behavior*, 34, 40-56.
- Noe, R. A., Noe, A. W., & Bachhuber, J. A. (1990). An investigation of the correlates of career motivation. *Journal of Vocational Behavior*, 37, 340-356.
- O'Brien, K. M., & Fassinger, R. E. (1993). A causal model of the career orientation and career choice of adolescent women. *Journal of Counseling Psychology*, 40 (4), 456-469.
- Pachulicz, S., Schmitt, N., & Kuljanin, G. (2008). A model of career success: A longitudinal study of emergency physicians. *Journal of Vocational Behavior*, 73, 242-253.
- Parasuraman, S., Purohit, Y. S., Godshalk, V. M., & Beutell, N. J. (1996). Work and family variables, entrepreneurial career success and psychological well-being. *Journal of Vocational Behavior*, 48(3), 275-300.
- Peng, K. Z., Ngo, H. Y., Shi, J., & Wong, C. S. (2009). Gender differences in the work commitment of Chinese workers: An investigation of two alternative explanations. *Journal of World Business*, 44, 323-335.
- Poon, J. M. L. (2004). Career commitment and career success: Moderating role of emotion perception. *Career Development International*, 9(4), 374-390.
- Roos, G., & Roos, J. (1997). Measuring your company's intellectual performance. *Long Range Planning*, 30(3), 413-426.
- Seibert, S. E., Crant, J. M., & Kraimer, M. L. (1999). Proactive personality and career success. *Journal of Applied Psychology*, 84, 416-427.
- Sousa, C. M. P., Coelho, F., & Guillaumon-Saorin, E. (2012). Personal value, autonomy, and self-efficacy: Evidence from frontline service employees. *International Journal of Selection and Assessment*, 20(2), 159-170.
- Tharenou, P., Latimer, S., & Conroy, D. K. (1994). How do you make it to the top? An examination of influences on women's and men's managerial advancement. *Academy of Management Journal*, 37, 899-931.
- Valcour, M., & Ladge, J. J. (2008). Family and career path characteristic as predictors of women's objective and subjective career success: Integrating traditional and protean career explanations. *Journal of Vocational Behavior*, 73, 300-309.
- Wood, G. J., & Lindorff, M. (2001). Sex difference in explanations for career progress. *Women in Management Review*, 16(4), 152-162.
- Yap, M., Holmes, M. R., Hannan, C. A., & Cukier, W. (2010). The relationship between diversity training, organizational commitment and career satisfaction. *Journal of European Industrial*, 34(6), 519-538.
- Zhao, H., Seibert, S. E., & Hills, G. E. (2005). The mediating role of self-efficacy in the development of entrepreneurial intentions. *Journal of Applied Psychology*, 90(6), 1265-1272.