

ความสัมพันธ์ระหว่างความขัดแย้งในงานและครอบครัว
ความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง การสนับสนุนทางสังคม
กับความปรารถนาก้าวหน้าในอาชีพของผู้บริหารหญิง
ในจังหวัดนครราชสีมา

**The Relations between work-family conflict, self-efficacy, social support,
and career aspirations of women in managerial positions,
in Nakhorn Ratchasima province**

วารังค์ วีระนาคินทร์* และมัลลิกา สังข์สนิท
Warang Weeranakint* and Mullika Sungsanit

สาขาวิชาเทคโนโลยีการจัดการ สำนักวิชาเทคโนโลยีสังคม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี

Abstract

The purposes of this research were (1) to study the relationship between personal factors and the career aspirations of the first level female managers according to types of organization, (2) to compare the level of career aspiration and the level of work-family conflict of female managers in different types of organization, and (3) to study the relationships between work-family conflict, self-efficacy, social support, and the career aspirations of female managers. Two hundred and ninety-seven first level female managers, who are married and have children, in Nakhorn Ratchasima province participating in this study. Questionnaires were used for data collection. The results of this study showed that the level of self-efficacy and the career aspirations of the subjects were high. The subjects reported the medium level of social support and the low level of work-family conflict. Furthermore, there was a statistically significant difference in the level of the career aspirations of the subjects from different types of organization. Work-family conflict showed no statistically significant relationship with career aspirations and self-efficacy. However, social support showed a significant

* ผู้เขียนที่ให้การติดต่อ

E-mail: warang@sut.ac.th

negative relationship with work-family conflict.

Keywords: work-family conflict; self-efficacy; social support; career aspiration

บทคัดย่อ

วัตถุประสงค์ของการวิจัยเพื่อศึกษา 1) ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับความปรารถนาก้าวหน้าในอาชีพของผู้บริหารหญิงตามลักษณะองค์กร 2) ความแตกต่างของระดับความปรารถนาก้าวหน้าในอาชีพของผู้บริหารหญิงและระดับความขัดแย้งในงานและครอบครัวตามลักษณะองค์กร และ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างความขัดแย้งในงานและครอบครัว ความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง และการสนับสนุนทางสังคม กับความปรารถนาก้าวหน้าในอาชีพของผู้บริหารหญิง กลุ่มตัวอย่างคือ ผู้บริหารหญิงระดับต้นที่สมัครและมีบุตร ในองค์การรัฐวิสาหกิจราชการ และบริษัทเอกชนขนาดกลางขึ้นไปในจังหวัดนครราชสีมา จำนวน 297 คน เครื่องมือที่ใช้คือแบบสอบถาม ผลการศึกษาพบว่า 1) กลุ่มตัวอย่างมีความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเองและความปรารถนาก้าวหน้าในอาชีพอยู่ในระดับสูง มีการรับรู้การสนับสนุนทางสังคมอยู่ในระดับปานกลาง และมีความขัดแย้งในงานและครอบครัวอยู่ในระดับต่ำ 2) ระดับความปรารถนาก้าวหน้าในอาชีพมีความแตกต่างกันตามลักษณะองค์กร 3) ความขัดแย้งในงานและครอบครัวไม่มีความสัมพันธ์กับความปรารถนาก้าวหน้าในอาชีพ และความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง แต่มีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้ามกับการสนับสนุนทางสังคม และ 4) ความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเองมีความสัมพันธ์กับความปรารถนาก้าวหน้าในอาชีพ

ความสำคัญและความเป็นมาของปัญหา

บุคลากรในองค์การเป็นทรัพยากรที่มีความสำคัญยิ่ง เพราะเป็นกลุ่มคนที่มีความรู้และความชำนาญช่วยให้องค์การบรรลุเป้าหมายได้ (รังสรรค์ ประเสริฐศรี, 2548) องค์การให้ความสำคัญในการพัฒนาและนำศักยภาพของทรัพยากรมนุษย์ออกมาใช้ให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุดได้ก็จะเกิดความได้เปรียบในการแข่งขันเหนือองค์การอื่น ๆ และกลุ่มทรัพยากรมนุษย์ที่องค์การต้องให้ความสำคัญในการพัฒนาและการดึงศักยภาพออกมาคือกลุ่มผู้บริหาร ซึ่งกลุ่มบุคลากรกลุ่มนี้จัดอยู่ในกลุ่มที่มีผลการปฏิบัติงานและศักยภาพในการทำงานอยู่ในระดับสูงหรือกลุ่มดาวเด่นขององค์การ (สุจิตต์ ปุคะละนันท์, 2547) ซึ่งกลุ่มนี้จะมีอยู่ประมาณร้อยละ 20 ของพนักงาน แต่เชื่อว่าสามารถสร้างผลงานได้ถึงร้อยละ 80 และกลุ่มผู้ที่มีผลการปฏิบัติงานที่เป็นดาวเด่นจะทำงานให้โดดเด่นกว่าพนักงานกลุ่มอื่น ๆ ถึงร้อยละ 40 - 100 ในการบริหารและส่งเสริมพนักงานกลุ่มดาวเด่นขององค์การอย่างมีประสิทธิภาพจะส่งผลให้องค์การมีผลประกอบการสูงขึ้นถึงร้อยละ 30 - 50 (สวนีย์

แก้วมณี, 2549)

สภาพทางสังคมและเศรษฐกิจที่เปลี่ยนแปลงอย่างมากในปัจจุบันทำให้องค์การมีจำนวนบุคลากรที่เป็นผู้หญิงมากขึ้น จากสถิติการจ้างงานในประเทศไทยตั้งแต่ปี พ.ศ. 2548-2551 พบว่าอัตราส่วนของผู้หญิงในกลุ่มแรงงานมีอัตราส่วนที่เพิ่มขึ้น จากผลสำรวจภาวะการจ้างงานเดือนพฤษภาคม พ.ศ. 2551 พบว่า จำนวนประชากรทั่วประเทศ 66.13 ล้านคน เป็นผู้ที่อยู่ในวัยแรงงาน 37.51 ล้านคน เป็นผู้ที่มีงานทำจำนวน 36.62 ล้านคน ประกอบด้วยผู้ชาย 19.96 ล้านคน และเป็นผู้หญิง 16.66 ล้านคน (สำนักงานสถิติแห่งชาติ, www, 2551) เมื่อจำนวนผู้หญิงอยู่ในองค์การมากขึ้นก็จะมีผู้บริหารที่เป็นผู้หญิงมากขึ้น ในองค์การ

บุคคลเมื่ออยู่ในช่วงวัยทำงานนั้นย่อมมีความปรารถนาก้าวหน้าในอาชีพ ความปรารถนาก้าวหน้าในอาชีพ เป็น อุดมการณ์ ความตั้งใจที่จะก้าว ไปสู่เป้าหมายทางอาชีพของบุคคล (Domenico and Jones, 2006) ความก้าวหน้าในอาชีพนอกจากจะตอบสนองความต้องการของมนุษย์แล้ว ปัจจัยด้านความก้าวหน้าของพนักงานยังส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพขององค์กรด้วย เพราะเมื่อบุคคลมีความปรารถนาก้าวหน้าในอาชีพ บุคคลก็จะตั้งเป้าหมายไว้ในตำแหน่งที่ปรารถนา แล้วแสดงพฤติกรรมเพื่อให้บรรลุถึงเป้าหมายนั้น เช่น การพัฒนาตนเอง การเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน เป็นต้น แต่ในทางตรงกันข้ามหากบุคคลรู้สึกว่าการแสดงออกไม่สามารถบรรลุถึงเป้าหมายที่คาดหวังไว้ บุคคลก็จะแสดงพฤติกรรมในทางลบ เช่น การขาดงาน มาสาย ไม่ทำงาน เป็นต้น ซึ่งย่อมส่งผลเสียต่อองค์กร ดังนั้นเมื่อผู้หญิงก้าวสู่การทำงานในองค์การความก้าวหน้าในอาชีพจึงต้องเป็นสิ่งที่ผู้หญิงปรารถนาด้วยเช่นกัน แต่ทว่าผู้หญิงในโลกของการทำงานในองค์การนั้นอาจจะมีลักษณะหรือระดับความปรารถนาก้าวหน้าในอาชีพที่เฉพาะเนื่องจากผู้หญิงนั้นตามบทบาทตั้งแต่ดั้งเดิมนั้นเป็นแม่บ้านซึ่งต้องดูแลและบริหารกิจกรรมในครอบครัว เมื่อต้องเข้าสู่การทำงานในองค์การ โดยส่วนใหญ่ก็ต้องรับบทบาททั้งสองด้านไปด้วยกันซึ่งจากการศึกษางานวิจัยที่ผ่านมาในประเทศไทยพบว่านักวิจัยยังไม่ให้ความสำคัญในการวิจัยในส่วนของความปรารถนาก้าวหน้าในอาชีพของผู้หญิง โดยเฉพาะผู้บริหารมากนักจึงยังไม่มีแนวทางการส่งเสริมและดูแลพนักงานกลุ่มผู้บริหารหญิงที่ชัดเจน

งานวิจัยที่ผ่านมาชี้ให้เห็นว่า ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความปรารถนาก้าวหน้าในอาชีพของผู้หญิงน่าจะประกอบด้วย 3 ประการ คือ ความขัดแย้งในงานและครอบครัว

(Stoner and Hartman, 1990; Maslach, Schaufeli, and Leiter, 2001; Ming, 2006) 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) Swiss and Walker (1993) พบว่ายิ่งผู้หญิงที่ก้าวสู่วิชาชีพมากขึ้นเท่าใด ความขัดแย้งระหว่างอาชีพ การงานและครอบครัวก็จะมีมากขึ้นเท่านั้น เนื่องจากเมื่อผู้หญิงต้องทำงานนอกบ้านทำให้ไม่มีเวลาที่ต้องดูแลความเรียบร้อยในบ้าน การดูแลสามีและบุตรมีน้อยลง หรือบางครั้งก็จะนำปัญหาในที่ทำงานกลับมาด้วย ซึ่งทำให้เกิดความเครียด และส่งผลกระทบต่อสมาชิกในครอบครัวด้วย เป็นต้น ปัจจุบันนักวิชาการและนักวิจัยเริ่มให้ความสำคัญของปัญหาดังกล่าว จึงได้มีการศึกษาวิจัยเรื่องผลกระทบชีวิตการทำงานและชีวิตครอบครัว และศึกษาความพยายามที่จะสร้างความสมดุลระหว่างงานกับครอบครัวของผู้หญิงมากขึ้น (Ward, 2002; Clancy and Tata, n.d.; Harris, 2004; ภาวิณี เพชรสว่าง, 2549; ประชาสรรณ์ แสนภักดี, 2547)

ความขัดแย้งในงานและครอบครัวเป็นปัจจัยที่นักวิชาการและนักวิจัยต่างให้ความสำคัญเนื่องจากเป็นปัจจัยที่น่าจะทำให้ผู้หญิงมีความปรารถนาในอาชีพการงานลดลง และน่าจะทำให้เกิดความเครียดและนำไปสู่ความไม่พึงพอใจในงาน Greenhaus, Callanan, and Godshalk (2000) ได้สรุปความขัดแย้งในงานและครอบครัวไว้ว่ามี 3 รูปแบบ คือ ความขัดแย้งเนื่องจากปัจจัยด้านเวลา (Time-Based Conflict) ความขัดแย้งเนื่องจากปัจจัยด้านความเครียด (Strain-Based Conflict) และความขัดแย้งเนื่องจากปัจจัยด้านพฤติกรรม (Behavior-Based Conflict) แต่อย่างไรก็ตามจากการศึกษางานวิจัยก็ยังไม่สามารถสรุปได้ชัดเจนถึงผลกระทบของความขัดแย้งในงานและครอบครัว เช่น งานวิจัยของ Chew and Zhu (2002) พบว่าครอบครัว ซึ่งหมายถึง คู่สมรสและบุตร รวมถึงลักษณะส่วนบุคคลเป็นปัจจัยสำคัญต่อความปรารถนาทางอาชีพในการตัดสินใจของผู้บริหารชาวสิงคโปร์ที่ได้รับมอบหมายให้ไปปฏิบัติงานในต่างประเทศ แต่งานวิจัยของ Ming (2006) ซึ่งศึกษาความขัดแย้งในงานและครอบครัวกับความปรารถนาก้าวหน้าในอาชีพและพบว่าความขัดแย้งในงานและครอบครัวไม่มีผลกระทบต่อความปรารถนาก้าวหน้าในอาชีพของผู้บริหารหญิงในประเทศมาเลเซีย และ Izraeli (1993) ศึกษาเกี่ยวกับผู้บริหารหญิงและชายในอิสราเอล พบว่า งานในหน้าที่การงานของผู้บริหารหญิง ไม่ได้ก่อให้เกิดความขัดแย้งระหว่างการทำงานและครอบครัว

ความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง (Self-Efficacy) เป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่ได้รับ

ความสนใจในเชิงวิชาการว่าน่าจะมีความสัมพันธ์กับความปรารถนาก้าวหน้าในอาชีพ Bandura (1982, 1986) ได้เสนอแนวคิดพื้นฐานของความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง ซึ่งพัฒนามาจากทฤษฎีการเรียนรู้ทางสังคม (Social Learning Theory) Bandura ซึ่งว่าความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง เป็นความเชื่อในความสามารถของแต่ละบุคคลในการกระทำพฤติกรรมที่เฉพาะเจาะจง ความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเองเป็นตัวแปรทางจิตวิทยาที่สำคัญที่แสดงถึงการเลือกของบุคคลว่าจะใช้ความพยายามหรือไม่ คนที่มีความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเองสูงจะคาดหวังถึงผลลัพธ์จากการกระทำที่มีประสิทธิภาพสูง จากการศึกษาของ Lent, Brown, และ Hackett (2000) พบว่า ความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเองที่สูงจะส่งผลให้ประสบความสำเร็จในหน้าที่การงาน ส่วน Ming (2006) ก็พบว่า ความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง เป็นปัจจัยที่มีผลต่อความปรารถนาก้าวหน้าในอาชีพของผู้บริหารหญิง

การสนับสนุนทางสังคมเป็นการสนับสนุนให้บุคคลสามารถดำเนินการต่าง ๆ ให้เป็นไปตามเป้าหมายได้ Cobb (1976, quoted in Moreno, 2004) ระบุว่า การสนับสนุนทางสังคม คือการที่บุคคลได้รับข้อมูลที่ทำให้ตัวเองเชื่อว่ามีบุคคลให้ความรัก ความเอาใจใส่ เห็นคุณค่ายกย่อง เป็นส่วนหนึ่งของสังคม มีความผูกพันซึ่งกันและกัน ในฐานะที่เป็นส่วนหนึ่งในเครือข่ายของการติดต่อและหน้าที่ที่มีต่อกัน ซึ่งการสนับสนุนทางสังคมมีอยู่ 3 ชนิด ได้แก่ 1) การสนับสนุนด้านอารมณ์ (Emotional Support) เป็นการสนับสนุนด้านความรู้สึกเห็นอกเห็นใจ การดูแลเอาใจใส่ให้กำลังใจ การแสดงความรักความผูกพันต่อกัน การรับฟังและให้คำปรึกษา เป็นต้น 2) การสนับสนุนด้านการข้อมูลข่าวสาร (Informational Support) เป็นการให้ความรู้ข้อมูลข่าวสาร คำแนะนำที่สามารถนำไปใช้แก้ปัญหา และการให้ข้อมูลย้อนกลับเกี่ยวกับพฤติกรรมของบุคคล และ 3) การสนับสนุนด้านสิ่งของ (Tangible Support) เป็นการสนับสนุนโดยตรงในรูปวัตถุสิ่งของหรือบริการ เวลา ทักษะ ความรู้ เป็นต้น (Schaefer, Coyne, and Lazarus, 1981) จากการศึกษาของ Parasuraman และ Greenhaus (1992) พบว่า การสนับสนุนจากงาน (Work Support) มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงาน และการสนับสนุนจากสามี/ภรรยา (Spouse Support) มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในครอบครัว หากบุคคลมีความพึงพอใจในงานและครอบครัวแล้วก็จะลดความกดดันด้านต่าง ๆ ก็จะเป็นการกระตุ้นการตื่นตัว มีความกระตือรือร้นที่จะปฏิบัติหน้าที่ให้สำเร็จลุล่วงและส่งผลให้ผลการปฏิบัติงานดีขึ้นไปด้วย จึงมีความจำเป็นที่จะได้รับการสนับสนุนทางสังคมสำหรับผู้หญิงที่ทำงานทั้งที่ทำงานและที่บ้านไปพร้อม ๆ กัน ส่วน Ming (2006) ก็พบว่า การสนับสนุนทางสังคมมีความสัมพันธ์กับความปรารถนาก้าวหน้าในอาชีพของผู้บริหารหญิงในประเทศมาเลเซีย

แนวคิดและทฤษฎีต่างๆ ก็ชี้ให้เห็นถึงความสำคัญของการความขัดแย้งในงานและครอบครัว ความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเองและการสนับสนุนทางสังคมต่อความปรารถนาก้าวหน้าในอาชีพของผู้หญิง แต่จากการศึกษางานวิจัยที่ผ่านมาพบว่ายังไม่สามารถสรุปได้อย่างชัดเจนเกี่ยวกับความสัมพันธ์ของปัจจัยเหล่านี้ต่อความปรารถนาก้าวหน้าในอาชีพของผู้หญิง ความขัดแย้งในงานและครอบครัวมีผลต่อความปรารถนาก้าวหน้าในอาชีพของผู้บริหารหญิงหรือไม่ อย่างไร และความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเองและการสนับสนุนทางสังคมมีความสัมพันธ์หรือไม่อย่างไรต่อความปรารถนาก้าวหน้าในอาชีพ ทั้งนี้การทราบความสัมพันธ์ของปัจจัยทั้งสี่ปัจจัยนี้สามารถนำมาเป็นแนวทางในการวางกลยุทธ์ นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อที่จะบริหารและรักษาบุคลากรหญิง โดยเฉพาะกลุ่มผู้บริหารระดับต้นที่มีผลการปฏิบัติงานและศักยภาพในการทำงานให้อยู่กับองค์กรและมีผลปฏิบัติงานที่ดีได้

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

- 1) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล (ได้แก่ อายุ อายุงาน ในตำแหน่ง ปัจจุบัน จำนวนบุตร จำนวนผู้อาศัยในครอบครัว รายได้ รายได้ของครอบครัว และผู้ทำงานบ้านแทน) กับความปรารถนาก้าวหน้าในอาชีพของผู้บริหารหญิงระดับต้นตามลักษณะองค์การ
- 2) เพื่อศึกษาความแตกต่างของระดับความปรารถนาก้าวหน้าในอาชีพและระดับความขัดแย้งในงานและครอบครัวของผู้บริหารหญิงระดับต้นตามลักษณะองค์การ
- 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความขัดแย้งในงานและครอบครัว การสนับสนุนทางสังคม ความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง และความปรารถนาก้าวหน้าในอาชีพของผู้บริหารหญิงระดับต้น

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) ที่เน้นศึกษานเฉพาะกลุ่มพนักงานระดับหัวหน้างาน หัวหน้าแผนก หัวหน้าฝ่ายที่เทียบเท่ากับผู้บริหารระดับต้น ที่สมรสแล้ว และมีบุตร ของกลุ่มบริษัทเอกชน หน่วยงานรัฐวิสาหกิจ และหน่วยงานราชการในจังหวัดนครราชสีมา จำนวน 317 หน่วยงาน ได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง 450 คน ใช้วิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบไม่อาศัยความน่าจะเป็น (Non Probability Sampling) โดยวิธีการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) เนื่องจากต้องศึกษาเฉพาะในกลุ่มที่สมรสแล้วและมีบุตรแล้ว

เท่านั้นซึ่งไม่ทราบจำนวนและไม่สามารถนำรายชื่อนมาจัดเรียงเพื่อสุ่มตัวอย่างได้ โดยใช้เวลาในการศึกษาตั้งแต่เดือน 19 ธันวาคม 2550 - 10 เมษายน 2551

เครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูลคือแบบสอบถาม โดยพัฒนาจากการปรับปรุงมาจากแบบวัดมาตรฐานที่มีอยู่แล้ว คือ (1) แบบวัดความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง มีจำนวนข้อคำถาม 10 ข้อ ปรับปรุงจากแบบวัด Self-Efficacy Scale ของ Schwarzer and Jerusalem (1993) มีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม 0.878 (2) แบบวัดความขัดแย้งในงานและครอบครัวมีจำนวน 10 ข้อ แปลและปรับจากแบบวัด Work Family Conflict และ Family Work Conflict ของ Netemeyer, Boles, and McMurrin (1996) มีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม 0.860 (3) แบบวัดการสนับสนุนทางสังคมมีจำนวน 11 ข้อ แปลและปรับจากแบบวัด Social Support Scale ของ Jawahar and Hemmasi (2006) มีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม 0.741 และ (4) แบบวัดความปรารถนาก้าวหน้าในอาชีพมีจำนวน 10 ข้อ แปลและปรับจากแบบวัด Career Aspiration Scale ของ O'Brien (1992) มีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม 0.709 ซึ่งแบบสอบถามเป็นแบบ Rating Scale Method ผู้ตอบแบบสอบถามตอบเป็นระดับมาตราส่วนตามความสำคัญของระดับความคิดเห็นในประเด็นต่าง ๆ ซึ่งมี 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด

ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามไปให้กลุ่มตัวอย่างที่องค์การของกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งได้แบบสอบถามจำนวนกลับมามีทั้งสิ้น 297 ชุด คิดเป็นร้อยละ 66

ผลการวิจัย

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามสรุปได้ว่า ส่วนใหญ่จะมีอายุระหว่าง 31 - 40 ปี (ร้อยละ 48.48) มีอายุงานตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป (ร้อยละ 35.02) ส่วนใหญ่มีบุตรคนเดียว (ร้อยละ 49.16) โดยที่บุตรส่วนใหญ่อายุน้อยกว่า 13 ปี (ร้อยละ 62.50) เมื่อจำแนกอายุบุตรที่มีอายุน้อยกว่า 13 ปี จากบุตรคนที่ 1 - 3 พบว่ามีอัตราส่วนร้อยละ 61.49, 64.63 และ 61.90 ตามลำดับ มีผู้อาศัยในครอบครัวที่อยู่ประจำจำนวน 3 คน (ร้อยละ 28.96) มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนอยู่ในช่วง 15,001 - 25,000 บาท (ร้อยละ 34.68) มีรายได้รวมของครอบครัวเฉลี่ยต่อเดือนมากกว่า 55,000 บาท (ร้อยละ 26.26) และผู้บริหารหญิงมากกว่าครึ่งจะมีผู้ทำงานบ้านแทน (ร้อยละ 53.54) โดยจะเป็นบุคคลในครอบครัว ได้แก่ สามี บุตร บิดา มารดา และเครือญาติ

ตารางที่ 1 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

จากการวิเคราะห์ข้อมูลค่าเฉลี่ยของตัวแปรที่ศึกษาในภาพรวมพบว่าผู้บริหารหญิงระดับต้นมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความขัดแย้งในงานและครอบครัว อยู่ในระดับต่ำ การสนับสนุนทางสังคมอยู่ในระดับปานกลาง ความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเองและความปรารถนาก้าวหน้าในอาชีพ อยู่ในระดับสูง

วัตถุประสงค์ข้อที่ 1 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล (ได้แก่ อายุ อาชงานในตำแหน่งปัจจุบัน จำนวนบุตร จำนวนผู้อาศัยในครอบครัว รายได้ รายได้ของครอบครัว และผู้ทำงานบ้านแทน) กับความปรารถนาก้าวหน้าในอาชีพของผู้บริหารหญิงระดับต้นตามลักษณะองค์การ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสรุปได้ว่าความปรารถนาก้าวหน้าในอาชีพของผู้บริหารหญิงระดับต้น มีความแตกต่างกันตามอายุของบุตร และรายได้ โดยกลุ่มที่มีอายุบุตรตั้งแต่ 19 ปีขึ้นไป มีความปรารถนาก้าวหน้าในอาชีพสูงกว่ากลุ่มที่มีอายุบุตรน้อยกว่า 13 ปี กลุ่มที่มีรายได้สูงจะมีความปรารถนาก้าวหน้าในอาชีพสูงกว่ากลุ่มที่มีรายได้น้อย ความขัดแย้งในงานและครอบครัวไม่มีความแตกต่างกันตามปัจจัยส่วนบุคคล

ตารางที่ 2 การเปรียบเทียบความปรารถนาก้าวหน้าในอาชีพจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ความปรารถนาก้าวหน้า ในอาชีพ	n	\bar{x}	S.D.	ผล ประเมิน	Sig. (F-test)	ผลการทดสอบ Posthoc Test
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*	แตกต่างกัน ระหว่างกลุ่ม
13 - 18 ปี	94	3.83	0.55	สูง		อายุน้อยกว่า 13 ปี และ
19 - 34 ปี	80	3.97	0.75	สูง		กลุ่มอายุ 19 ปีขึ้นไป
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		

ความปรารถนาก้าวหน้า ในอาชีพ	n	\bar{x}	S.D.	ผล ประเมิน	Sig. (F-test)	ผลการทดสอบ Posthoc Test
6. รายได้ของผู้ตอบแบบสอบถาม						
น้อยกว่า 15,001 บาท	89	3.59	0.71	สูง	0.004*	แตกต่างกันอย่างน้อย
15,001 - 25,000 บาท	103	3.87	0.60	สูง		2 กลุ่ม ได้แก่
25,001 - 35,000 บาท	60	3.82	0.63	สูง		1. กลุ่มน้อยกว่า 15,001
35,001 - 45,000 บาท	23	3.83	0.81	สูง		บาท ต่างจากกลุ่ม
45,001 - 55,000 บาท	12	3.90	0.68	สูง		15,001-25,000 กลุ่ม
55,001 บาท ขึ้นไป	10	4.37	0.53	สูง		25,001-35,000 บาท และ 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

วัตถุประสงค์ข้อที่ 2 เพื่อศึกษาความแตกต่างของระดับความปรารถนาก้าวหน้าใน

อาชีพของผู้บริหารหญิงระดับต้นและระดับความขัดแย้งในงานและครอบครัวตามลักษณะองค์การ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสรุปได้ว่าความปรารถนาก้าวหน้าในอาชีพระหว่างบริษัทเอกชนกับภาครัฐวิสาหกิจและราชการ มีความแตกต่างกัน โดยกลุ่มผู้บริหารหญิงระดับต้นในภาครัฐวิสาหกิจและราชการมีความปรารถนาก้าวหน้าในอาชีพสูงกว่ากลุ่มผู้บริหารหญิงระดับต้นในบริษัทเอกชน และจากการวิเคราะห์ข้อมูลเพิ่มเติมโดยเปรียบเทียบระดับความปรารถนาก้าวหน้าในอาชีพจำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคลพบว่า ระดับความปรารถนาก้าวหน้าในอาชีพของผู้บริหารหญิงระดับต้นของทั้งสององค์การมีความแตกต่างกันตามอายุตัว อายุงาน จำนวนบุตร อายุของบุตร จำนวนผู้อาศัยในครอบครัว รายได้ตนเอง และรายได้ของครอบครัว อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยผู้บริหารหญิงระดับต้นในบริษัทเอกชนจะมีระดับความปรารถนาก้าวหน้าในอาชีพต่ำกว่าผู้บริหารหญิงระดับต้นในภาครัฐวิสาหกิจและราชการในกลุ่มช่วงอายุ 31-40 ปี กลุ่มอายุงานในตำแหน่งปัจจุบัน 10 ปีขึ้นไป กลุ่มที่มีจำนวนบุตร 2 คน และอายุของบุตรน้อยกว่า 13 ปี จำนวนผู้อาศัยในครอบครัว 3 คน รายได้ของผู้ตอบแบบสอบถาม 35,001-45,000 บาท และรายได้รวมของครอบครัว 15,001-25,000 บาท

ตารางที่ 3 เปรียบเทียบระดับความปรารถนาก้าวหน้าในอาชีพและระดับความขัดแย้งในงานและครอบครัวของผู้บริหารหญิงระดับต้น จำแนกตามลักษณะองค์การ

ความคิดเห็น	N	\bar{x}	S.D.	ผล ประเมิน	Sig. (F-test)	ผลการ ทดสอบ
1. ความปรารถนาก้าวหน้าในอาชีพ						
บริษัทเอกชน	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						
บริษัทเอกชน	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

วัตถุประสงค์ข้อที่ 3 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความขัดแย้งในงานและครอบครัว การสนับสนุนทางสังคม ความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง และความปรารถนาก้าวหน้าในอาชีพของผู้บริหารหญิงระดับต้น

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า ความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับความปรารถนาก้าวหน้าในอาชีพ ความขัดแย้งในงานและครอบครัวมีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้ามกับการสนับสนุนทางสังคม แต่ความขัดแย้งในงานและครอบครัวและการสนับสนุนทางสังคมไม่มีความสัมพันธ์กับความปรารถนาก้าวหน้าในอาชีพ

ตารางที่ 4 ความสัมพันธ์ระหว่างความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง ความขัดแย้งในงานและครอบครัว การสนับสนุนทางสังคม และความปรารถนาก้าวหน้าในอาชีพ (n = 297)

ความคิดเห็น	SE	WFC	SS	CA
SE	-	-	-	-
WFC	0.046	-	-	-
SS	0.070	-0.204**	-	-
CA	0.396**	-0.075	0.049	-

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

Note: SE = ความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง, WFC = ความขัดแย้งในงานและครอบครัว, SS = การสนับสนุนทางสังคม, CA = ความปรารถนาก้าวหน้าในอาชีพ

บทสรุปและการอภิปรายผล

ผลการวิจัยในครั้งนี้ชี้ว่า อายุของบุตร และรายได้มีความสัมพันธ์กับความปรารถนาก้าวหน้าในอาชีพของผู้บริหารหญิงระดับต้น กล่าวคือ ผู้บริหารหญิงระดับต้นที่มีบุตรอายุน้อยกว่า 13 ปี และรายได้ต่ำจะมีความปรารถนาก้าวหน้าในอาชีพต่ำ ซึ่งอาจจะเนื่องมาจากบุตรในวัยนี้ เป็นวัยที่ต้องการความรักและการเอาใจใส่เป็นพิเศษ ความปลอดภัย และการปรับตัวเข้าสู่สังคม จึงทำให้ผู้บริหารหญิงต้องใช้เวลาและการดูแลบุตรในวัยนี้เป็นพิเศษ (ศรีประภา ชัยสินทรพ, 2545) ส่วนกลุ่มที่มีบุตรอายุมากกว่า 19 ปี ซึ่งบุตรในวัยนี้มารดาไม่ต้องใช้เวลากับบุตรมากเหมือนบุตรอายุน้อยกว่า 13 ปี จึงทำให้มีเวลาสำหรับงานและความก้าวหน้าทางอาชีพมากขึ้น ซึ่งผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับผลจากงานวิจัยของ

Greenhaus and Kopelman (1981)

อย่างไรก็ตามผลการวิจัยพบว่าผู้บริหารหญิงระดับต้นที่เป็นกลุ่มตัวอย่างมีความขัดแย้งในงานและครอบครัวโดยรวมอยู่ในระดับต่ำ ซึ่งอาจจะเป็นผลเนื่องมาจากผู้บริหารหญิงระดับต้นในหน่วยงานทั้งภาคเอกชน รัฐวิสาหกิจและราชการยังไม่ได้รับผลกระทบจากปัจจัยด้านเวลาและความเครียดมาก จึงสามารถจัดสรรเวลาเพื่องานในหน้าที่และครอบครัวได้เป็นอย่างดี อีกทั้งในปัจจุบันหน่วยงานได้นำเทคโนโลยีต่าง ๆ เข้ามาสับสนุนการทำงานมากขึ้น (Vercauysse, 2002, quoted in Hill, Yang, Hawkins, and Ferris, 2004) ซึ่งสามารถทำให้ผู้บริหารสามารถบริหารงานและเวลาได้อย่างเหมาะสม อีกทั้งผู้บริหารหญิงระดับต้นส่วนใหญ่มีบุตรเพียงคนเดียวและมีรายได้รวมของครอบครัวเฉลี่ยต่อเดือนอยู่ในระดับสูง (เปรียบเทียบกับเขตจังหวัดเดียวกัน) ผู้บริหารหญิงจึงมีความสามารถในการหาผู้ช่วยในการแบ่งเบาภาระงานที่บ้าน จึงอาจทำให้ไม่เกิดความเครียดหรือความขัดแย้งในงานและครอบครัวมากจนเกินไป ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ Izraeli (1993) ที่พบว่างานและครอบครัวไม่มีความขัดแย้งกันในเรื่องของเวลา เพราะผู้บริหารหญิงที่ทำงานนอกบ้านเป็นเวลานานหลายชั่วโมงส่วนใหญ่จะหาผู้ทำงานบ้านแทน เช่น คนรับใช้ ส่วน Greenhaus and Kopelman (1981) ก็พบว่า ความขัดแย้งในงานและครอบครัวของผู้บริหารหญิงจะสูงขึ้นเมื่อผู้หญิงอยู่ในตำแหน่งบริหารหรือผู้เชี่ยวชาญ และมีบุตรที่อยู่ในวัยเด็กและบุตรยังไม่เข้าโรงเรียน ดังนั้นอาจกล่าวได้ว่า ผู้หญิงทำงานในยุคปัจจุบันสามารถจัดการเวลาทั้งในที่ทำงานและครอบครัวได้ โดยจะมีผู้ช่วยในการแบ่งเบาภาระงานที่บ้าน ทำให้ผู้หญิงสามารถทำงานนอกบ้านได้โดยไม่ต้องกังวลเรื่องภาระการเลี้ยงดูบุตรและการดูแลครอบครัว

การสนับสนุนทางสังคมช่วยลดความขัดแย้งในงานและครอบครัวได้ อาจจะโดยการนำเทคโนโลยีต่าง ๆ มาอำนวยความสะดวกในการทำงาน การบริหารจัดการองค์การที่มีความยืดหยุ่น ผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่าการสนับสนุนทางสังคมเป็นเสมือนเกราะที่ช่วยป้องกันไม่ให้หรือลดความรู้สึกถึงความขัดแย้งในงานและครอบครัว ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Frum (1993) ที่พบว่า การสนับสนุนทางสังคมมีความสัมพันธ์เชิงลบกับความขัดแย้งในงานและครอบครัว การสนับสนุนจากครอบครัวที่ให้ความช่วยเหลือแบ่งเบาภาระงานในบ้าน ส่งผลให้ความขัดแย้งในงานและครอบครัวอยู่ในระดับต่ำ ซึ่ง Parasuraman and Greenhaus (1992) ก็พบว่า การสนับสนุนจากงานมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงาน และการสนับสนุนจากสามี/ภรรยา มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในครอบครัว เมื่อนุคคลมีความพึงพอใจในงานและครอบครัวแล้วจะลดความกดดันต่าง ๆ

ส่งผลให้บุคคลเกิดการกระตุ้นการตื่นตัว มีความกระตือรือร้นที่จะปฏิบัติหน้าที่ให้สำเร็จ ลุล่วงและส่งผลให้ผลการปฏิบัติงานดีตามไปด้วย

ความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเองมีบทบาทสำคัญต่อความปรารถนาก้าวหน้าในอาชีพ กล่าวคือ หากผู้บริหารหญิงมีความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเองสูงก็จะทำให้มีความปรารถนาก้าวหน้าในอาชีพสูงตามไปด้วย ซึ่ง Mone (1994) ก็พบว่า ผลของความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเองมีความเชื่อถือ ได้สูงสำหรับการทำนายเป้าหมายของบุคคล นอกจากนี้ยังมีงานวิจัยที่พบว่า เมื่อบุคคลมีความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเองที่สูงจะส่งผลให้ประสบความสำเร็จในหน้าที่การงาน (Lent, Brown, and Hackett, 2000) เนื่องจากบุคคลจะมีความกระตือรือร้นในการทำงาน มีความคาดหวังในการทำงานสูงและไม่ย่อท้อต่อความล้มเหลว

ข้อเสนอแนะ

จากผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความขัดแย้งในงานและครอบครัว ความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง การสนับสนุนทางสังคม กับความปรารถนาก้าวหน้าในอาชีพของผู้บริหารหญิงระดับต้นในจังหวัดนครราชสีมา มีข้อเสนอแนะสำหรับองค์กรต่าง ๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งฝ่ายบริหารทรัพยากรมนุษย์เพื่อนำไปปรับใช้ในการวางแผนการรักษาและส่งเสริมผลการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มผู้บริหารระดับต้นดังนี้

1. การให้ความสำคัญกับการส่งเสริมให้เกิดความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเองของพนักงาน จากผลการวิจัยที่พบว่าความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเองของผู้บริหารหญิงระดับต้นมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความปรารถนาก้าวหน้าในอาชีพ ดังนั้นการที่จะส่งเสริมให้ผู้บริหารหญิงมีความปรารถนาก้าวหน้าในอาชีพสูงขึ้นไปนั้น องค์กรต้องให้ความสำคัญกับการส่งเสริมให้พนักงานเกิดความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง ซึ่ง Bandura (1986) ได้เสนอแนะการสร้างความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเองของบุคคลไว้ 3 ประการหลักซึ่งองค์กรและฝ่ายทรัพยากรมนุษย์สามารถนำไปปรับใช้ คือ (1) การสร้างสถานการณ์เพื่อให้ผู้บริหารระดับต้นเกิดประสบการณ์ที่ประสบความสำเร็จ (Mastery Experiences) ซึ่ง Bandura เชื่อว่าเป็นวิธีการที่มีประสิทธิภาพมากที่สุดในการพัฒนาการรับรู้และการเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง การมีประสบการณ์ความสำเร็จจะทำให้บุคคลเชื่อว่าตนเองสามารถที่จะทำสิ่ง ๆ นั้นได้ (2) การใช้ตัวแบบ (Modeling) การที่ได้สังเกตตัวแบบแสดงพฤติกรรมที่มีทั้งความยากง่าย ความซับซ้อน ความสำเร็จ ความล้มเหลว

วิธีที่แก้ไขปัญหาและการได้รับผลที่ดีที่พึงพอใจจากพฤติกรรมนั้น ๆ ก็จะทำให้ผู้บริหารระดับต้นที่เป็นผู้สังเกตมีความรู้สึกว่าตนเองก็น่าจะสามารถที่จะประสบความสำเร็จได้ถ้าพยายามจริงและไม่ย่อท้อ ซึ่งผู้บริหารระดับสูงหรือฝ่ายทรัพยากรมนุษย์อาจจะนำวิธีการ Shadowing หรือ การให้ไปศึกษาสังเกตการณ์ปฏิบัติงานจริงของบุคคลที่มีความสามารถหรือผู้บริหารระดับสูงขึ้นไปก็จะสามารถช่วยได้ และ (3) การใช้คำพูดชักจูง (Verbal Persuasion) เป็นการบอกว่าบุคคลนั้นมีความสามารถที่จะประสบความสำเร็จได้ วิธีการดังกล่าวนี้ก่อนข้างใจง่ายและให้กันทั่วไป เช่น ผู้บริหารระดับสูงขึ้นไปพูดให้ผู้บริหารระดับต้นเห็นถึงความสามารถของตนเอง ซึ่งแนะแนวทางในการปฏิบัติงานให้สำเร็จรวมทั้งให้กำลังใจในการปฏิบัติงาน

2. การให้ความสำคัญกับการสนับสนุนทางสังคมในองค์กร องค์การทั้งภาคเอกชน รัฐวิสาหกิจและราชการ แม้ว่าผลการวิจัยจะไม่พบความสัมพันธ์ระหว่างการสนับสนุนทางสังคมและความปรารถนาก้าวหน้าในอาชีพ แต่อย่างไรก็ตามผลการวิจัยพบว่าการสนับสนุนทางสังคมมีความสัมพันธ์ทางลบกับความขัดแย้งในงานและครอบครัว ดังนั้น องค์กรควรให้ความสำคัญในการสนับสนุนบุคลากรกลุ่มผู้บริหารระดับต้นเพื่อลดความขัดแย้งในงานและครอบครัว เช่น การให้ข้อมูลข่าวสารในการปฏิบัติงาน การนำเทคโนโลยีเข้ามาช่วยในการทำงานเพื่อให้สามารถทำงานได้รวดเร็วและง่ายขึ้นเพื่อต่อการแบ่งเวลาของผู้บริหารหญิง และการจัดการบริหารองค์การและระบบการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีความยืดหยุ่น เช่น เวลาในการปฏิบัติงาน สถานที่ในการปฏิบัติงาน รูปแบบผลประโยชน์ และสวัสดิการแบบยืดหยุ่น หรือจัดสวัสดิการที่เอื้อต่อครอบครัว (อาทิเช่น สถานรับเลี้ยงเด็ก ร้านอาหารที่สามารถซื้ออาหารที่สุก สะอาด และปลอดภัยกลับบ้านได้) เป็นต้น ซึ่งการสนับสนุนจากองค์กรสามารถทำให้ผู้บริหารหญิงสามารถบริหารเวลาเพื่อกิจกรรมของครอบครัวและกิจกรรมของงานอาชีพได้อย่างสมดุลขึ้น ซึ่งจะช่วยให้ลดความขัดแย้งในงานและครอบครัวได้ นอกจากนี้ องค์กรควรมีการพิจารณาให้ผู้บริหารหญิงสามารถแสดงความสามารถได้เพิ่มมากขึ้น เช่น การดำรงตำแหน่งทางบริหารที่สูงขึ้น ถึงแม้ว่าบางองค์กรอาจจะมียกเว้นของสิ่งแวดล้อมที่ไม่เอื้ออำนวยในการทำงานสำหรับผู้หญิง เช่น ในบริษัทเอกชนด้านการผลิต ส่วนใหญ่ผู้บริหารจะเป็นผู้ชาย และผู้หญิงจะอยู่ในสำนักงาน เช่น ฝ่ายบุคคล ฝ่ายการเงิน ฝ่ายประชาสัมพันธ์ มากกว่าสายการผลิต การสนับสนุนที่ดีจากองค์กรจะเป็นการลดความขัดแย้งในงานและครอบครัว ลดความกดดันด้านต่าง ๆ และยังสามารถสร้างความผูกพันในองค์กร ทำให้บุคลากรมีขวัญและกำลังใจในการทำงาน แต่ในทางตรงกันข้ามหากบุคลากรไม่ได้รับการสนับสนุนจากองค์กรจะส่งผลต่อการสูญเสียบุคลากรที่มีคุณภาพไปได้ (Wendy, Karen, and Judith, 2006)

เอกสารอ้างอิง

- ธานีรินทร์ ศิลปจารุ. (2548). การวิจัยและวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วย SPSS. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ: วี.อินเตอร์ พรินท์.
- ประชาธรรมณ์ แสนภักดิ์ (2547). Idea & I do สมดุล งาน และชีวิต. วารสารสาธารณสุขขอนแก่น. 189(16): พฤศจิกายน.
- ภาวิณี เพชรสว่าง. (2549). Work life balance policy and practice. วารสารวิชาการ มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย. 26(3): 110-123.
- รังสรรค์ ประเสริฐศรี. (2548). พฤติกรรมองค์กร. กรุงเทพฯ: บริษัท ธรรมสาร จำกัด.
- ศรีประภา ชัยสินธพ. (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.
- สุดจิตต์ ปุละละนันท์. (2547). Performance development of excellence. วารสารคน. 25(4): 11-18.
- สำนักงานสถิติแห่งชาติ. (2551). บริการข้อมูลสถิติ [ออนไลน์]. ได้จาก: http://service.nso.go.th/nso/nsopublish/service/serv_survey.html
- 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.
- Bigliardi, B., Petroni, A., and Dornop, A. I. (2005). Organizational socialization, career aspirations and turnover intentions among design engineers. *Leadership & Organization Development Journal*. 26(6): 424-440.
- Chew, K. H., and Zhu, W. (2002). Factors influencing Singapore managers' career aspiration in international assignments. *Career Development International*. 7(2): 96-108.
- Clancy, M., and Tata, J. (n.d.). A global perspective on balancing work and family [on line]. Available: <http://www.midwestacademy.org/Priceddings/2005/papers/Clancy%20and%20Tata%20%20revision.doc>
- 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.
- Frum, J. C. (1993). Effects of perceived work-family support on organization commitment and work-family conflict. M.S. thesis, California State University.
- 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., Callanan, G. A., and Godshalk, V. M. (2000). **Career management**. Mason, OH: Thomson-South-Western.
- Hackett, G., and Betz, N. (1981). A self-efficacy approach to the career development of woman. **Journal of Vocational Behaviour**. 18(3): 326-339.
- Hackett, 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.
- Harris, H. (2004). Global career: Work-life issues and the adjustment of women international managers. **Journal of Management Development**. 23(9): 818-832.
- 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.
- 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.
- Izraeli, D. N. (1993). Work/family conflict among woman 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.
- Larson, O. M. (1994). Career aspirations to higher leadership positions of nurse faculty middle manager. **Professional Nursing**. 10(3): 147-153.
- 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.
- 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
- 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.
- 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.

- 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
- Parasuraman, S., and Greenhaus, H. J. (1992). Role stressors, social support, and well-being among two-career couples. **Journal of Organizational Behavior**. 13: 339-356.
- Schaefer, C., Coyne, J. C., and Lazarus, R. S. (1981). The health-related function of social support. **Journal of Behavioral Medicine**. 4: 381- 406.
- 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.
- 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.
- 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.
- Tolbert, E. T. (1974). **Counselling for Career Development**. Boston: Houghien Miffin. 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%9CCLTER%20OSKAY1.pdf>
- Ward, P. L. (2002). Management and the management of information knowledge-bases and library services 2002. **Library Management**. 24(3): 126-159.
- Welch, J. (2001). **Jack, what I have learned a great company and great people**. London: Headline Book Publishing.
- 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.