

แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดเกี่ยวกับเพศนิยม (Sexism)

ในการมองเรื่องเจตคติเกี่ยวกับเพศนิยม (Sexism) ที่เชื่อว่า เพศบางเพศมีความเหนือกว่าหรือด้อยกว่าอีกเพศหนึ่งและได้ใช้เพศเป็นเกณฑ์พื้นฐานในการตัดสินใจวินิจฉัยทุกสิ่งทุกอย่างนั้นก็คงจะต้องมองย้อนไปถึงบทบาททางเพศ (Sex-role) ซึ่งอยู่บนพื้นฐานของความแตกต่างระหว่างเพศ (Sex-differentiation)

Broverman (อ้างถึงปราณี เดชวิทยาพร, 2533) ให้นิยามบทบาททางเพศว่าเป็นลักษณะพฤติกรรมของเพศชายและหญิง โดยพบว่า ลักษณะทั่วไปของเพศชายจะมีความก้าวร้าว รักความเป็นอิสระ ไม่เอาแต่อารมณ์ มีความกระตือรือร้น ชอบการแข่งขัน มีเหตุผล มีทักษะในทางธุรกิจ มีความตรงไปตรงมา ไม่รู้สึกเจ็บปวดง่าย รักความก้าวหน้า ตัดสินใจได้เด็ดขาด มีความเป็นผู้นำเชื่อมั่นตนเอง มีความทะเยอทะยานมักใหญ่ใฝ่สูงสามารถแยกแยะอารมณ์ออกจากความคิด ไม่ชอบการฟุ้งฟิง และมีความคิดว่า ผู้ชายอยู่เหนือผู้หญิงเสมอ ไม่ชอบการพุดคุย มีลักษณะชวานผ่าซาก เป็นคนกระด้าง ไม่ค่อยรับรู้ถึงความรู้สึกของผู้อื่น

ส่วนลักษณะพฤติกรรมของเพศหญิงจะมีลักษณะไม่ก้าวร้าว เอาแต่อารมณ์ ไม่ปิดบังอารมณ์ของตนเอง ถูกครอบงำได้ง่าย เป็นพวกชอบยอมตาม ชอบตื่นเต้นในวิกฤตการณ์ มีความเฉื่อยชา ไม่ชอบการแข่งขัน ไม่มีเหตุผล ไม่มีทักษะในทางธุรกิจ ชอบการส่อเสียด รู้สึกเจ็บปวดได้ง่าย ตัดสินใจได้ยาก ไม่ชอบแสดงความเป็นผู้นำ ไม่มีความเชื่อมั่นในตนเอง ไม่ค่อยแยกแยะอารมณ์ออกจากความคิด ชอบคิดว่าผู้หญิงอยู่เหนือผู้ชาย ไม่ชอบพุดคำหยาบ ชอบการพุดคุย รู้จักกาลเทศะ มีความสุภาพอ่อนโยน รับรู้ถึงความรู้สึกของผู้อื่น มีนิสัยเรียบร้อย ต้องการความปลอดภัย เป็นคนอ่อนไหวง่าย

เมื่อเปรียบเทียบทั้งสองเพศ พบว่า ในด้านความคิดผู้ชายคิดได้รอบคอบในบางเรื่องดีกว่าผู้หญิงโดยเฉพาะในเรื่องการบริหารงานทั่วไปเพราะผู้ชายไม่รวมอารมณ์เข้าไปในความคิดนั้นด้วย ชอบคิดเรื่องใหญ่ๆ มากกว่าผู้หญิง ส่วนผู้หญิงคิดได้ละเอียดถี่ถ้วนและรอบคอบกว่าผู้ชาย เช่น ในเรื่องการบ้านการเรือนและการเงิน แต่ชอบคิดหุยมหิมและคิดเล็กคินน้อยมากกว่าผู้ชาย

นอกจากนี้ในด้านการตัดสินใจ ผู้ชายกล้าตัดสินใจ กล้าได้กล้าเสีย ตัดสินใจได้รวดเร็วกว่าผู้หญิงและกลัวความผิดพลาดที่จะเกิดขึ้นน้อยกว่าผู้หญิง จึงเหมาะสมที่ผู้ชายจะเป็นผู้บริหารหรือผู้นำของสังคมส่วนผู้หญิงตัดสินใจได้ช้ากว่าผู้ชายและต้องการข้อมูลประกอบการตัดสินใจมากกว่า เนื่องจาก เป็นเพศที่อ่อนแอกว่าผู้ชาย บางครั้งจึงมีความลังเลและหวาดวิตกในการตัดสินใจอย่างเห็นได้ชัด

Kagan (อ้างถึงปราณี เดชวิทยาพร, 2533) กล่าวว่า ความแตกต่างระหว่างเพศ ของความเป็นเพศชายและเพศหญิง เป็นสิ่งที่แสดงอยู่ในปรากฏการณ์ 3 ประการคือ

1. แสดงอยู่ในลักษณะกายภาพที่ติดอยู่กับตัวบุคคล ซึ่งเมื่อบุคคลได้เป็นเจ้าของลักษณะแห่งเพศนี้แล้ว จะเปลี่ยนแปลงแก้ไขลักษณะดังกล่าวได้ยาก เช่น ลักษณะของผู้ชายที่ออกไปทางลำสันแข็งแรง ส่วนผู้หญิงก็ไปในทางบอบบางออร์ซ
2. แสดงอยู่ในพฤติกรรมภายนอกที่เห็นได้ชัดเจน เช่น เพศชายสามารถแสดงการกระทำที่ใช้ความรุนแรงและรุกรานในขณะที่มาตรฐานทางสังคมไม่นิยมให้เพศหญิงแสดงความก้าวร้าว แต่มุ่งหวังให้ผู้หญิงต้องพึ่งพาผู้อื่น เก็บความรู้สึกและยอมตาม
3. แสดงอยู่ภายในใจ เช่น แรงจูงใจ ความเชื่อ ความต้องการ เช่น เชื่อว่าเพศหญิงเป็นเพศของผู้ให้ความรัก อ่อนโยนและเชื่อว่าเพศชายเป็นผู้ให้ความปลอดภัย ความมั่นคง เป็นผู้ไม่อ่อนไหวและทนต่อความกดดัน

ความแตกต่างระหว่างเพศนี้เอง ที่ทำให้เกิดการแบ่งแยกบทบาทหน้าที่กันในสังคมโฮลเตอร์ (Holter, 1970) กล่าวถึงทฤษฎีที่เกี่ยวกับการจำแนกความแตกต่างระหว่างเพศว่า จากความแตกต่างทางชีวภาพ ผู้ชายจะถูกมองในลักษณะของความเข้มแข็ง อดทน ขณะที่ผู้หญิงจะถูกมองว่าเป็นผู้ที่อ่อนแอกว่าจึงทำให้เกิดการแบ่งแยกแรงงานในลักษณะที่ผู้หญิงจะเป็นผู้รับผิดชอบต่อการดูแลเด็กๆ และครอบครัว ส่วนผู้ชายจะเป็นผู้นำหาเลี้ยงครอบครัว

เครป (Kreps, 1971) และโรเซ็น แอนด์เจอร์ดี (Rosen and Jerdee, 1973) กล่าวว่าอาชีพของผู้หญิงแต่ไหนแต่ไรมานั้น มักถูกจำกัดอยู่ในแวดวงอาชีพเสมือน โอปะเรเตอร์ พยาบาล ครู รีเซพชัน เลขานุการ และโดยทั่วไป มักพบว่า งานของผู้ชายมักมีสถานภาพเกียรติภูมิในสังคมสูงกว่างานของผู้หญิง

จากมุมมองดังกล่าว จะเห็นได้ว่าการนำเอาเจตคติเกี่ยวกับเพศนิยม (Sexism) มาเป็นเกณฑ์ในการจัดแบ่งงาน

ในวิชาชีพนักข่าวก็เช่นกัน แต่ดั้งเดิมวิชาชีพนักข่าวถือกำเนิดขึ้นมาในวงการของผู้ชาย แต่ระยะหลังมีสตรีเข้ามาประกอบวิชาชีพนี้มากขึ้นทั้งทางสื่อโทรทัศน์ วิทยุและหนังสือพิมพ์ ซึ่งมีแนวโน้มว่าเริ่มเปิดโอกาสให้สตรีมีความเท่าเทียมมากขึ้นในวิชาชีพดังกล่าว ปรากฏว่า มีจำนวนนักข่าวก้าวขึ้นสู่ระดับบรรณาธิการข่าวสังคม ข่าวสตรีหรือเป็นเจ้าของนิตยสาร แต่อย่างไรก็ดี หากพิจารณาคุณภาพรวมของสตรีในวิชาชีพนักข่าวพบว่า โอกาสที่สตรีจะได้รับการปฏิบัติที่ทัดเทียมกับผู้ชายนั้นมีน้อย ดังนั้น นักข่าวสตรียังต้องประสบปัญหาของการเลือกปฏิบัติในการประกอบวิชาชีพ

สตรีในฐานะเป็นผู้มาทีหลัง (Late comer) ในวิชาชีพนี้ ได้รับการกีดกันทางเพศ กล่าวคือ มีลักษณะของการเลือกปฏิบัติโดยใช้เพศเป็นเกณฑ์ในการจัดวางตำแหน่งงาน ในกรณีที่เป็นกรายงานข่าวการเมือง ข่าวทหาร ส่วนใหญ่จะมอบหมายให้กับนักข่าวชายในขณะที่นักข่าวสตรีจะได้รับผิดชอบข่าวสังคม ข่าวสตรีและเด็ก ซึ่งจากการสำรวจแล้วพบว่า เป็นข่าวที่มีคุณค่าด้อยกว่า นั่นก็หมายถึง โอกาสของการก้าวหน้าในการประกอบวิชาชีพของนักข่าวสตรีมีน้อย (สื่อมวลชนปริทัศน์, 2533) เพราะผู้รับผิดชอบข่าวหน้าหนึ่งหรือข่าวการเมืองนั้นจะมีโอกาสได้รับการเลื่อนตำแหน่งขึ้นเป็นถึงระดับหัวหน้าข่าวหรือบรรณาธิการข่าว

การนำเอาเจตคติแบบเพศนิยม (Sexism) ที่ถือว่าเพศบางเพศมีความเหนือกว่าหรือด้อยกว่ามาเป็นเกณฑ์ในการตัดสินและประเมินผลการทำงาน ด้วยความเชื่อที่ว่า ผู้หญิงเป็นเพศอ่อนแอ ขาดความเชื่อมั่นในตนเอง ยังยึดถือกับค่านิยมที่ว่าผู้หญิงจะเกี่ยวข้องในเรื่องของความงามที่ฟุ้งเฟ้อ จึงทำให้มองข้ามในคุณสมบัติสำคัญอื่นๆ ของผู้หญิง เช่น ความละเอียดรอบคอบ ความขยันขันแข็ง ลักษณะความเชื่อเช่นนี้ถือเป็นสิ่งที่ขัดขวางความก้าวหน้าในการประกอบอาชีพของนักข่าวสตรี

แอนน์ เซ็บบ้า (Ann Sebba, 1994) กล่าวว่า

แม้ว่าทุกวันนี้ “นักข่าวหญิง” จะได้รับความเสมอภาคเท่าเทียมชายในสายอาชีพเดียวกันก็ตาม แต่ในทางปฏิบัติพวกเธอยังคงต้องเผชิญกับอุปสรรคเดียวกับนักข่าวหญิงรุ่นคุณน้าคุณป้าที่เคยประสบเมื่อ 50 ปีที่แล้ว . . .

. . . ทั้งๆ ที่ดูเหมือนจะเป็นที่ตกลงกันโดยทั่วไปว่า ต่อไปนี้จะไม่มีส่วนใดของงานข่าวที่ผู้หญิงไม่สามารถเข้าไปยุ่งเกี่ยว แต่ในสภาพความเป็นจริงก็ยังมีอยู่บางส่วน โดยเฉพาะงานในระดับสูง

เคธ เอดี (Kate Adie, 1994) ให้ความเห็นว่า ทศนคติการแบ่งแยกเพศยังคงมีอยู่ในช่วงทำงานข่าวตลอดระยะเวลา 15 ปีที่ผ่านมาพบว่า นักข่าวผู้ชายส่วนมากยังคงมีความคิดที่ว่า นักข่าวผู้หญิงใช้วิธีเล่นหูเล่นตา เปิดชาอ่อนเพื่อให้ได้ข่าวมา

พี เอ็ม ซีมอนด์ (P. M Semonds, 1975) ให้ความเห็นว่า สตรีรู้สึกว่าตนเองอยู่ภายใต้การนำของผู้ชาย ถูกกดดันเรื่องค่าจ้าง การเลื่อนขั้นและความรับผิดชอบ โอกาสการศึกษาก็ไม่เท่าเทียมกับผู้ชาย กิจกรรมสตรีถูกจำกัดในฐานะเป็นพลเมืองชั้นสอง ถูกวิตรอนสิทธิในการประกอบอาชีพ

กล่าวโดยสรุปแล้ว เจตคติเกี่ยวกับเพศนิยม (Sexism) เป็นความคิดที่ส่งผลมาจากความแตกต่างระหว่างเพศ อันเป็นองค์ประกอบทำให้วัฒนธรรมในสังคมแบ่งแยกความเป็นชายและหญิงออกจากกันทั้งวิถีทางในการปฏิบัติตนและบทบาทหน้าที่ในสังคม เมื่อเชื่อมโยงมาถึงบทบาทหน้าที่ในการทำงาน ยังมีการแบ่งแยกงานบนพื้นฐานความแตกต่างระหว่างเพศ ซึ่งความคิดนี้มีผลขัดขวางไม่ให้นักข่าวสตรีมีโอกาสก้าวหน้าในการประกอบวิชาชีพ



ความพึงพอใจในการทำงาน

เทพวัลย์ สุชาติ (2530) ได้ให้ความหมายของความพึงพอใจในการทำงานว่า เป็นความรู้สึกหรือความคิดในทางบวกของบุคคลที่มีต่อการปฏิบัติงาน

คาร์เตอร์ วี กู๊ด (Carter V. Good, 1973) กล่าวว่า ความพึงพอใจในงาน หมายถึง คุณภาพหรือระดับความพอใจ ซึ่งเป็นผลมาจากความสนใจและทัศนคติของบุคคลที่มีต่องาน

แอปเปิลไวท์ (Applewhite, 1965) ได้ให้ความหมายว่า เป็นความสุขที่ได้รับจากสภาพแวดล้อมทางกายภาพในที่ทำงาน ความสุขที่ได้รับจากการทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงาน การมีทัศนคติที่ดีต่อการทำงาน และความพอใจเกี่ยวกับรายได้

อาร์ เบนเน็ต (R. Bennett, 1992) กล่าวว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เป็นความรู้สึกที่ผู้ทำงานมีต่อความชื่นชอบในงาน ซึ่งความพึงพอใจในการทำงานมีสูง แสดงให้เห็นความสัมพันธ์ระหว่างความคาดหวังของคนที่มีต่อรางวัลที่ได้มาจากการทำงานและรางวัลที่งานนั้นได้จัดให้รางวัลถือเป็นองค์ประกอบหรือปัจจัยที่ใช้เป็นสิ่งจูงใจให้คนเกิดแรงจูงใจในการทำงานและใช้เสริมสร้างความพึงพอใจในการทำงาน

เฟรนช์ (French, 1964) กล่าวถึงความพึงพอใจในการทำงานว่า คนจะเกิดความพึงพอใจในการทำงานได้ ถ้าสถานภาพของวิชาชีพดี ซึ่งหมายถึง การบริหารงานดี เพราะลักษณะงานที่ดีจะก่อให้เกิดสถานภาพของสังคมสูง และทำให้บุคคลสามารถปรับบุคลิกภาพของตนให้เข้ากับสภาพสังคม ทั้งภายในและภายนอกองค์การได้ ย่อมมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

กล่าวได้ว่า ความพึงพอใจในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกที่ดี หรือความรู้สึกพอใจในการทำงานเมื่อได้รับการตอบสนองแรงจูงใจที่มีอยู่ ซึ่งความพึงพอใจในการทำงานของนักข่าวเป็นผลมาจากการได้รับการตอบสนองจากสิ่งจูงใจทางบวก ทั้งนี้ความพึงพอใจในการทำงานสามารถวัดได้จากคำตอบแทน ลักษณะงาน บรรยากาศการทำงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา

ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน

ความพึงพอใจในการทำงานเป็นความรู้สึกของคนที่มีต่องานที่ทำอยู่ จะเกิดขึ้นได้ก็ต่อเมื่อความต้องการได้รับการตอบสนองแล้ว ซึ่งวิธีการตอบสนองนั้นจะต้องหาสิ่งจูงใจเพื่อให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน

สมพงษ์ เกษมสิน (2523: 320-321) แบ่งประเภทของสิ่งจูงใจไว้เป็น 2 ประเภทใหญ่ๆ คือ

1. สิ่งจูงใจที่เป็นเงิน (Financial incentive) สิ่งจูงใจประเภทนี้มีลักษณะที่เห็นได้ง่าย และมีอิทธิพลโดยตรงต่อการปฏิบัติงาน ซึ่งสิ่งจูงใจนี้ยังจำแนกออกเป็น

- สิ่งจูงใจทางตรง (Direct incentive) เป็นสิ่งจูงใจที่มีผลโดยตรงต่อผลผลิตของการปฏิบัติงาน เช่น การจ่ายค่าจ้างให้สูงขึ้นในกรณีที่มีผลการปฏิบัติงานได้สูงกว่าระดับมาตรฐานที่กำหนดไว้ อันเป็นวิธีจูงใจตามแนวความคิดที่ว่า Plus pay for plus performance

- สิ่งจูงใจทางอ้อม (Indirect incentive) เป็นสิ่งจูงใจที่มีผลในทางสนับสนุนหรือส่งเสริมให้พนักงานเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานปฏิบัติงานดีขึ้น มีกำลังใจรักงานมากขึ้น เช่น การจ่ายบำเหน็จบำนาญ และค่ารักษาพยาบาลเมื่อเจ็บป่วย เป็นต้น

2. สิ่งจูงใจที่ไม่ใช่เงิน (Non financial incentive) สิ่งจูงใจประเภทนี้ส่วนใหญ่มักเป็นเรื่องที่จะสามารถสนองตอบต่อความต้องการทางจิตใจ เช่น การยกย่องชมเชย (Recognition) การยอมรับว่าบุคคลนั้น เป็นส่วนหนึ่งของหมู่คณะ (Belonging) โอกาสก้าวหน้าในการปฏิบัติงานที่เท่าเทียมกัน (Equal opportunity) และความมั่นคงในงาน (Security of work) เป็นต้น

ทางด้าน บาร์นาร์ด (Barnard, 1966) กล่าวถึงสิ่งจูงใจซึ่งหน่วยงานหรือผู้บริหารหน่วยงานใช้เป็นเครื่องกระตุ้นบุคคลให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานไว้ 8 ประการ ดังนี้

1. สิ่งจูงใจที่เป็นวัตถุ (Material inducements) เงิน สิ่งของ หรือสภาวะทางกายที่ให้แก่ผู้ปฏิบัติงานเป็นการตอบแทน เป็นการชดเชย หรือเป็นรางวัลที่เขาได้ปฏิบัติงานให้แก่หน่วยงานมาแล้วเป็นอย่างดี

2. สิ่งจูงใจที่เป็นโอกาสของบุคคลซึ่งไม่ใช่วัตถุ (Personal non-material opportunities) เป็นสิ่งจูงใจที่สำคัญที่ช่วยส่งเสริมความร่วมมือในการทำงานกว่ารางวัลที่เป็นวัตถุ เพราะสิ่งจูงใจที่เป็นโอกาสนี้บุคคลากรจะได้รับความแตกต่างจากคนอื่น เช่น เกียรติภูมิ การให้สิทธิพิเศษและการมีอำนาจ เป็นต้น

3. สภาพทางกายภาพที่พึงปรารถนา (Desirable physical conditions) หมายถึง สิ่งแวดล้อมในการทำงาน ได้แก่ สถานที่ทำงาน เครื่องมือ สิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงาน ต่างๆ ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญอันอาจก่อให้เกิดความสุขทางกายในการทำงาน

4. ผลประโยชน์ทางอุดมคติ (Ideal benefactions) หมายถึง สมรรถภาพของหน่วยงานที่สนองความต้องการของบุคคลในด้านความภูมิใจที่ได้แสดงฝีมือ การได้มีโอกาสช่วยเหลือครอบครัวตนเองและผู้อื่น ทั้งการได้แสดงความภักดีต่อหน่วยงาน

5. ความดึงดูดใจทางสังคม (Associational attractiveness) หมายถึง ความสัมพันธ์ฉันท์มิตร ซึ่งถ้าความสัมพันธ์เป็นไปด้วยดี จะทำให้เกิดความผูกพันและความพอใจร่วมงานกับหน่วยงาน

6. การปรับสภาพการทำงานให้เหมาะสมกับวิธีการและทัศนคติของบุคคล (Adaption of conditions to habitual methods and attitudes) หมายถึง การปรับปรุงตำแหน่งงาน วิธีทำงานให้สอดคล้องกับความสามารถของบุคลากร ซึ่งแต่ละคนมีความสามารถแตกต่างกัน

7. โอกาสที่จะมีส่วนร่วมในการทำงาน (The opportunity of enlarged participation) หมายถึง การเปิดโอกาสให้บุคลากรรู้สึกมีส่วนร่วมในงาน เป็นบุคคลสำคัญคนหนึ่งของหน่วยงาน มีความรู้สึกเท่าเทียมกันในหมู่ผู้ร่วมงาน และมีกำลังใจในการปฏิบัติงาน

8. สภาพของการอยู่ร่วมกัน (The condition of communion) หมายถึง ความพอใจของบุคคลในด้านสังคม หรือความมั่นคงในทางสังคม ซึ่งจะทำให้คนมีความรู้สึกมีหลักประกันและมีความมั่นคงในการทำงาน

เฮอริชเบอร์กและคณะ (Herzberg and others, 1959) ได้ศึกษาพบว่า ปัจจัยสำคัญที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานนั้นมีอยู่ 2 ปัจจัย คือ

1. ปัจจัยที่เป็นแรงจูงใจ (Motivation Factors) มีองค์ประกอบที่สำคัญอยู่ 5 องค์ประกอบคือ

1.1 ความสำเร็จของงาน (Achievement) หมายถึง การที่คนทำงานได้สำเร็จเรียบร้อยเป็นอย่างดี เกิดความรู้สึกพอใจและปลื้มในผลสำเร็จของงานนั้น

1.2 การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง การได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา จากเพื่อนหรือจากบุคคลในหน่วยงาน การยอมรับนี้จะอยู่ในรูปของการยกย่อง ชมเชย หรือการยอมรับในความรู้อิความสามารถ

1.3 ลักษณะของงาน (Work itself) หมายถึง งานที่น่าสนใจ งานที่ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ท้าทาย หรือเป็นงานที่สามารถทำได้โดยลำพัง

1.4 ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงาน และมีอำนาจในงานที่รับผิดชอบอย่างเต็มที่

1.5 ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน (Advancement) หมายถึง ได้รับการเลื่อนชั้น เลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น การมีโอกาสดำเนินการศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม

ปัจจัยจูงใจเป็นปัจจัยที่นำไปสู่ทัศนคติในทางบวก เพราะ ทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งมีลักษณะสัมพันธ์กับเรื่องของการงานโดยตรง กล่าวคือ ความต้องการที่จะได้รับความสำเร็จตามความนึกคิดหรือความคาดหวังของตนเอง (Self-actualization) ซึ่งเป็นเป้าหมายสูงสุดของชีวิตมนุษย์

2. ปัจจัยที่เกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมในการทำงาน หรือปัจจัยค้ำจุน (Hygiene factors) มีองค์ประกอบที่สำคัญอยู่ 11 องค์ประกอบคือ

2.1 เงินเดือน (Salary) หมายถึง จำนวนรายได้ประจำหรือรายได้พิเศษที่เป็นผลตอบแทนจากการทำงานของบุคคลในหน่วยงาน

2.2 โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต (Possibility of growth) หมายถึง โอกาสที่จะได้รับการแต่งตั้งเลื่อนตำแหน่งและได้รับความก้าวหน้าในทักษะวิชาชีพ

2.3 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (Interpersonal relation subordinate) หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานร่วมกัน มีความเข้าใจอันดี และความสัมพันธ์อันดีกับผู้บังคับบัญชา

2.4 ฐานะของอาชีพ (Status) หมายถึง อาชีพนั้นเป็นที่ยอมรับของสังคม มีเกียรติและศักดิ์ศรี

2.5 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (Interpersonal relation superior) หมายถึง การติดต่อระหว่างบุคคลกับผู้บังคับบัญชาที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน ความสามารถทำงานร่วมกันและเข้าใจซึ่งกันและกัน

2.6 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (Interpersonal relation peers) หมายถึง การติดต่อระหว่างบุคคลกับเพื่อนร่วมงานที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน ความสามารถทำงานร่วมกันและเข้าใจซึ่งกันและกัน

2.7 การปกครองบังคับบัญชา (Supervision technical) หมายถึง ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการดำเนินงาน หรือความยุติธรรมในการบริหาร

2.8 นโยบายและการบริหารงาน (Policy and administration) หมายถึง การจัดการหรือการบริหารงานขององค์กรและการติดต่อสื่อสารในองค์กร

2.9 สภาพการทำงาน (Working condition) ได้แก่ สภาพทางกายภาพของงาน เช่น แสง เสียง อากาศ ชั่วโมงการทำงาน และสิ่งแวดล้อมอื่นๆ อาทิ อุปกรณ์หรือเครื่องมือต่างๆ

2.10 ความเป็นอยู่ส่วนตัว (Personal life) หมายถึง ความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดี อันเป็นผลที่ได้รับจากงานของเขา

2.11 ความมั่นคงในงาน (Job security) หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อ ความมั่นคงในงาน ความยั่งยืนของอาชีพหรือความมั่นคงขององค์การ

ปัจจัยคำจูน เป็นปัจจัยที่ป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งมีลักษณะเป็นภาวะแวดล้อมหรือเป็นส่วนประกอบของงาน ปัจจัยนี้อาจนำไปสู่ความไม่พอใจในการปฏิบัติงานได้ จากคำตอบที่ได้จากการสัมภาษณ์ของเฮอริชเบอร์กและคณะ พบว่าผู้ที่ไม่มีความสุขในการปฏิบัติงานที่เกิดขึ้นเพราะ ภาวะแวดล้อมรอบด้าน อันได้แก่ ความไม่ยุติธรรม ความไม่เป็นระเบียบ ทำให้บุคคลเหล่านั้นมีสุขภาพจิตไม่ดีในการปฏิบัติงาน ปัจจัยนี้ จึงมีชื่ออีกอย่างหนึ่งว่า “ปัจจัยสุขอนามัย” (Hygiene factors) ซึ่งเปรียบเสมือนหลักการในทางแพทย์ที่ทำหน้าที่บำรุงสุขภาพให้ปลอดภัยจากสิ่งแวดล้อมอันเกิดจากการกระทำของมนุษย์ สิ่งเหล่านี้ไม่ได้ช่วยบำบัดโรค เป็นแต่เพียงป้องกันและรักษาบรรยากาศให้ถูกสุขลักษณะ เช่น จัดให้มีกำจัดระบบขยะที่ทันสมัย หน้าบริสุทธิ์ การควบคุมอากาศเป็นพิษ สิ่งเหล่านี้มิใช่เป็นการรักษาโรค แต่ถ้าปราศจากสิ่งเหล่านี้ก็อาจจะมีโรคมามากขึ้น ฉะนั้นปัจจัยคำจูนจึงมีความสำคัญไม่ยิ่งหย่อนกว่าปัจจัย จูงใจ

จากการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานที่กล่าวมาแล้ว สรุปได้ว่า ปัจจัยเหล่านั้นมีความสัมพันธ์กับตัวงานและสภาพแวดล้อมของงาน ซึ่งเป็นเครื่องชี้ให้เห็นว่า ถ้าบุคคลได้รับการตอบสนองแล้ว ก็จะทำให้บุคคลนั้นเกิดความพึงพอใจในการทำงาน แต่ถ้าหากไม่ได้รับการตอบสนอง จะทำให้เกิดความเบื่อหน่าย ไม่พึงพอใจในการทำงาน

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการทำงานทั่วไป

สุชาติ นิภาพันธ์ วิจัยเรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการในกรมการฝึกหัดครู ทำการศึกษาข้าราชการที่ปฏิบัติงานประจำในหน่วยงานสังกัดกรมการฝึกหัดครู กระทรวงศึกษาธิการ โดยออกแบบสอบถามข้าราชการจำนวน 113 คน พบว่า ข้าราชการในกรมการฝึกหัดครูมีความพึงพอใจในผู้ร่วมงานเป็นอันดับแรก รองลงมาได้แก่ ลักษณะงาน สิ่งตอบแทน และปัจจัยแวดล้อมเกี่ยวกับงาน

ชนาท ชดิษฐเนตร ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของนักสังคมสงเคราะห์ทางการแพทย์ (ฝ่ายกาย) สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ซึ่งทำการออกแบบสอบถามนักสังคมสงเคราะห์ทางการแพทย์ (ฝ่ายกาย) จำนวน 77 คน พบว่า นักสังคมสงเคราะห์ทางการแพทย์ (ฝ่ายกาย) มีความพึงพอใจเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานสูงกว่าลักษณะงานที่ปฏิบัติและยังพบว่า ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานและการได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของนักสังคมสงเคราะห์ทางการแพทย์ (ฝ่ายกาย)

เสาวนีย์ นุชนาฎนนท์ (2526) ศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของเจ้าหน้าที่ใน ห้องสมุดของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ซึ่งกลุ่มตัวอย่างเป็นเจ้าหน้าที่ห้องสมุดหอกลาง เจ้าหน้าที่ห้องสมุดคณะและสถาบัน จำนวน 102 คน ผลการวิจัยพบว่า ระดับความพึงพอใจในการทำงานของเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานในห้องสมุด จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยมีระดับปานกลาง โดยปัจจัยที่เจ้าหน้าที่หอสมุดกลางพึงพอใจในระดับค่อนข้างสูงคือ ผู้ร่วมงาน ส่วนของเจ้าหน้าที่ห้องสมุดคณะและสถาบันนั้นคือ การบริการสังคมและความสำเร็จในงาน และปัจจัยที่เจ้าหน้าที่หอสมุดกลางพึงพอใจในระดับต่ำคือ ความก้าวหน้าในการทำงาน นโยบายและการปฏิบัติงาน ส่วนของเจ้าหน้าที่คณะและสถาบันคือ ความก้าวหน้าในการทำงานและค่าตอบแทน

ส่วนพรทิพย์ เกียรติธรรม (2535) ได้ศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรคัดสรรกับความพึงพอใจในการทำงานของนักเทคโนโลยีการศึกษาในหน่วยฝึกอบรมรัฐวิสาหกิจ กรุงเทพมหานคร ทำการศึกษากลุ่มตัวอย่างที่เป็นนักเทคโนโลยีทางการศึกษาในหน่วยฝึกอบรมรัฐวิสาหกิจ กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า มีความพึงพอใจในการทำงานโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับต่ำ และตัวแปรคัดสรรเกี่ยวกับอายุ ประสบการณ์การทำงาน การได้เลื่อนตำแหน่ง มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงาน

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการทำงานของนักข่าว

ชาอรอน บรามเล็ต-โซโลมอน (Sharon Bramlett-Solomon) วิจัยเรื่อง การคาดหมายความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของนักหนังสือพิมพ์ผิวดำ โดยทำการสัมภาษณ์นักหนังสือพิมพ์ผิวดำจำนวน 422 คน ผลการวิจัยพบว่า ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมมีแนวโน้มทางบวก ซึ่งระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานสูงเมื่อนักหนังสือพิมพ์ผิวดำได้รับเงินเดือนที่เหมาะสม ได้รับการปฏิบัติ และได้รับคำวิจารณ์ทางบวกจากผู้บังคับบัญชา

เกรซ เอช แบรเร็ท (Grace H. Barrett) ศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจในการทำงานของนักหนังสือพิมพ์หญิง โดยทำการส่งแบบสอบถามให้กับผู้หญิงที่ทำงานในตำแหน่งนักเขียนนักข่าวและบรรณาธิการของหนังสือพิมพ์รายวันในสหรัฐอเมริกา ผลการวิจัยพบว่า

1. นักหนังสือพิมพ์หญิงที่มีความพึงพอใจกับปัจจัยภายในสูง อันได้แก่ ความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้า ความสนใจในงานและความก้าวหน้าในอาชีพ ก็จะมี ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมสูงด้วย
2. นักหนังสือพิมพ์หญิงที่มีความพึงพอใจกับปัจจัยภายนอกสูง ได้แก่ นโยบายของบริษัท เงินเดือน สถานภาพของตำแหน่ง สภาพการทำงาน ความมั่นคงในงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา จะมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมสูง

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย