

คณะจิตวิทยา

ความสัมพันธ์ระหว่างบทบาททางเพศและความพึงพอใจในงานของคนวัยทำงาน

นายปภาณัท เลิศสิทธิพันธ์

นางสาวสุธาทิณี เจริญราชา

โครงการทางจิตวิทยานี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาวิทยาศาสตรบัณฑิต

คณะจิตวิทยา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ปีการศึกษา 2553

ลิขสิทธิ์ของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

THE RELATIONSHIP BETWEEN SEX ROLE AND JOB SATISFACTION
OF WORKING PEOPLE

Mr.Parnat Lertsittiphan

Miss. Sutathinee Rienracha

A Senior Project in Partial Fulfillment of the Requirements

for the Bachelor of Science in Psychology

Faculty of Psychology

Chulalongkorn University

Academic Year 2010

Copyright of Chulalongkorn University

หัวข้อโครงการทางจิตวิทยา

ความสัมพันธ์ระหว่างบทบาททางเพศและความพึงพอใจ
ในงานของคนวัยทำงาน

โดย

นายปวัฒน์ เลิศสิทธิพันธ์

นางสาวสุธาทิณี เจริญราชา

สาขาวิชา

จิตวิทยา

อาจารย์ที่ปรึกษาโครงการทางจิตวิทยาหลัก

รองศาสตราจารย์ ประไพพรรณ ภูมิวุฒิสาร

คณะจิตวิทยา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย อนุมัติให้นำโครงการทางจิตวิทยาฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่ง
ของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาบัณฑิต

..... อาจารย์ที่ปรึกษาโครงการทางจิตวิทยาหลัก
(รองศาสตราจารย์ ประไพพรรณ ภูมิวุฒิสาร)

ปาณัท เลิศสิทธิพันธ์, สุธาทีนี เหริยธูราชา: ความสัมพันธ์ระหว่างบทบาททางเพศและความพึงพอใจในงาน
ของคนวัยทำงาน (THE RELATIONSHIP BETWEEN SEX ROLE AND JOB SATISFACTION OF
WORKING PEOPLE)

อ.ที่ปรึกษา : รองศาสตราจารย์ ประไพพรรณ ภูมิวุฒิสาร, 179 หน้า.

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างบทบาททางเพศและความพึงพอใจในงานของ
คนวัยทำงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้คือ กลุ่มตัวอย่างเป็นคนวัยทำงาน ที่มีอายุระหว่าง 25-55 ปี
โดยเป็นบุคคลวัยทำงานที่ประกอบอาชีพ 6 อาชีพ รวมทั้งหมดจำนวน 716 คน ซึ่งลักษณะงานของเพศชาย
ได้แก่ ทหารจำนวน 267 คน ตำรวจจำนวน 102 คน และวิศวกรจำนวน 34 คน ส่วนลักษณะงานของเพศหญิง
ได้แก่ พยาบาลจำนวน 101 คน พนักงานต้อนรับจำนวน 110 คน และนักบัญชีจำนวน 102 คน โดย จากนั้น
แบ่งเป็น 4 กลุ่ม ได้แก่ บทบาททางเพศแบบมีความเป็นชายสูง (Masculine) จำนวน 74 คน บทบาททางเพศ
แบบมีความเป็นหญิงสูง (Feminine) จำนวน 83 คน บทบาททางเพศแบบแอนโดรจีนี (Androgyny) จำนวน
240 คน บทบาททางเพศแบบไม่เด่นชัด (Undifferentiated) จำนวน 250 คน และผู้ที่ไม่สามารถจัดเข้ากลุ่ม
บทบาททางเพศใดได้ 65 คน ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ใช้มาตรวัดบทบาททางเพศ และมาตรวัดความพึงพอใจ
ในงาน ใช้การวิเคราะห์ทางสถิติด้วยสถิติ การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทาง (Two-way ANOVA) การ
วิเคราะห์การเปรียบเทียบ (Contrast) และการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ (Post Hoc)

ผลการวิจัยพบว่า

1. ไม่พบความแตกต่างของความพึงพอใจในงานระหว่างกลุ่มที่มีความเป็นชายสูงที่ทำงานลักษณะ
งานของเพศชายและกลุ่มที่มีความเป็นชายสูงที่ทำงานลักษณะงานของเพศหญิง ($p < .05$)
2. ไม่พบความแตกต่างของความพึงพอใจในงานระหว่างกลุ่มที่มีความเป็นหญิงสูงที่ทำงานลักษณะ
งานของเพศหญิงและกลุ่มที่มีความเป็นหญิงสูงที่ทำงานลักษณะงานของเพศชาย ($p < .05$)
3. กลุ่มที่มีความเป็นชายและความเป็นหญิงสูงทั้งคู่ที่ทำงานลักษณะงานของเพศชายมีคะแนนของ
ความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างจากกลุ่มที่มีความเป็นชายและความเป็นหญิงสูงทั้งคู่ที่ทำงาน
ลักษณะงานของเพศหญิง ($p < .05$)

สาขาวิชา.....จิตวิทยา.....

ลายมือชื่อนิสิต.....ปาณัท , สุธาทีนี.....

ปีการศึกษา.....2553.....

ลายมือชื่ออาจารย์ที่ปรึกษา.....

MAJOR PSYCHOLOGY

KEYWORDS : MASCULINE/ FEMININE/ ANDROGYNY/ JOB SATISFACTION

PARNAT LERTSITTIPHAN

SUTATHINEE RIENRACHA

: THE RELATIONSHIP BETWEEN SEX ROLE AND JOB SATISFACTION OF WORKING PEOPLE.

SENIOR PROJECT ADVISOR : ASSOCIATE PROFESSOR PRAPHAIPHUN

PHOOMVUTHISARN, 179 pp.

The purpose of this research was to determine the relationship between sex role and job satisfaction of working people. Samples in this research were 716 participants who were in their working age of 25-55 years old from 6 types of careers which were divided into male careers and female careers. Male careers were 267 soldiers, 102 police and 34 engineers and female careers were 101 nurses, 110 receptionists and 102 accountants. Participants were divided into sex role 4 types that were 74 people of Masculine sex role, 83 people of Feminine sex role, 240 people of Androgyny sex role and 250 people of Undifferentiated sex role but others 65 people were in indistinctive sex role. The instruments used in this research were the Sex Role Scale and the Job Descriptive Index (JDI). The data were analyzed by using Two-way ANOVA, Contrast and Post Hoc.

Results are as follows.

No significant difference ($p < .05$) is found in job satisfaction of Masculine sex role, Feminine sex role and Androgyny sex role who worked in male careers or female careers:

1) In Masculine sex role, there was no difference in job satisfaction between male careers and female careers ($p < .05$).

2) In Feminine sex role, there was no difference in job satisfaction and between male careers and female careers ($p < .05$).

3) In Androgyny sex role, there was no difference in job satisfaction between male careers

Field of Study : Psychology

Student's Signature Parnat, Sutathinee

Academic Year : 2010

Advisor's Signature

กิตติกรรมประกาศ

การค้นคว้าอิสระฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดีได้ด้วยความเมตตา กรุณาและเสียสละจากบุคคลที่เกี่ยวข้องมากมาย ซึ่งถือได้ว่าเป็นปัจจัยเกื้อหนุนที่สำคัญต่อการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ จึงไม่อาจจะเลยโดยไม่กล่าวถึง ณ ที่นี้ได้

การวิจัยนี้จะไม่สามารถสำเร็จไปได้ด้วยดีและราบรื่นเช่นนี้ หากปราศจากความกรุณา ความช่วยเหลือ และการดูแลที่ดีเยี่ยมของรองศาสตราจารย์ ประไพพรรณ ภูมิวุฒิสาร ผู้ซึ่งเป็นอาจารย์ที่ปรึกษาโครงการ และท่านได้ถ่ายทอดวิชาความรู้ แนวทางการทำโครงการวิจัย พร้อมทั้งให้คำแนะนำต่างๆในการทำโครงการวิจัย และตรวจแก้ไขงานของผู้วิจัยด้วยความเอาใจใส่ อีกทั้งยังคอยติดตามดูแลอย่างใกล้ชิดตั้งแต่เริ่มต้นโครงการทางจิตวิทยาชั้นนี้จนสำเร็จลุล่วงด้วยดี ผู้วิจัยจึงขอกราบขอบพระคุณรองศาสตราจารย์ ประไพพรรณ ภูมิวุฒิสารเป็นอย่างสูงมาไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณ คุณกณิกนันต์ ศรีวัลลภ ที่ยินดีสละเวลาช่วยให้คำแนะนำในการวิเคราะห์ผลการวิจัย และมอบความรู้ต่างๆเกี่ยวกับการใช้สถิติในการวิจัยแก่ผู้วิจัย และขอกราบขอบพระคุณ พันโทหญิงวรรณทิมา เจริญธำมาชญา ที่ยินดีสละเวลาช่วยเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ รวมทั้งให้ความเมตตา ความอบอุ่น ให้คำแนะนำและคอยให้กำลังใจแก่ผู้วิจัยตลอดมา

สุดท้ายนี้ผู้วิจัยรู้สึกขอบคุณในความรักและความปรารถนาดีของ คุณพ่อ คุณแม่ น้องชาย น้องสาว เพื่อนที่น่ารัก บุคคลที่มีส่วนร่วม และองค์กรต่างๆ ที่คอยให้การสนับสนุน คอยให้กำลังใจ ให้ความหวังใจ และความช่วยเหลือตลอดการทำโครงการทางจิตวิทยาชั้นนี้ จนสำเร็จลุล่วงด้วยดี ผู้วิจัยขอขอบคุณมา ณ ที่นี้

สารบัญ

บทคัดย่อโครงการทางจิตวิทยาภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อโครงการทางจิตวิทยาภาษาอังกฤษ.....	จ
กิตติกรรมประกาศ.....	ฉ
สารบัญ.....	ช
สารบัญตาราง.....	ฌ
สารบัญแผนภูมิ.....	ญ
สารบัญรูปภาพ.....	ฎ
บทที่	หน้า
1. บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
แนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	5
บทบาททางเพศ	5
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับบทบาททางเพศ.....	7
การเรียนรู้บทบาททางเพศ.....	13
ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการกำหนดบทบาททางเพศ.....	14
เอกลักษณ์บทบาททางเพศที่พึงประสงค์.....	18
ความพึงพอใจในงาน.....	21
สาเหตุของความพึงพอใจในการทำงาน.....	23
แนวคิดในการวัดความพึงพอใจในงาน.....	27
ผลของความพึงพอใจในงาน.....	31
ผลของความไม่พึงพอใจในงาน.....	32
ความสัมพันธ์ระหว่างเอกลักษณ์บทบาททางเพศกับความพึงพอใจในงาน.....	33
พัฒนาการของวัยผู้ใหญ่.....	34
ลักษณะโดยทั่วไปของวัยผู้ใหญ่.....	34
ปัจจัยที่ส่งเสริมให้ผู้ใหญ่ประสบความสำเร็จในชีวิต.....	35
ปัญหาของวัยผู้ใหญ่.....	37
องค์ประกอบที่สำคัญในการปรับตัวของวัยผู้ใหญ่.....	37

สารบัญ (ต่อ)

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	38
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	41
สมมติฐาน.....	41
ขอบเขตของการวิจัย.....	41
กรอบแนวคิดการวิจัย.....	42
ตัวแปรในการวิจัย.....	42
คำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัย.....	43
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	44
2. วิธีดำเนินงานวิจัย.....	46
กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในงานวิจัย.....	46
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	46
วิธีการคิดคะแนนและแปลผล.....	59
การสัมภาษณ์ในหัวข้อที่ต้องการศึกษา (Focus Interview).....	69
วิธีการดำเนินการวิจัย.....	70
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	71
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	72
4. อภิปรายผลการวิจัย.....	116
5. สรุปผลการวิจัยและข้อเสนอแนะ.....	127
รายการอ้างอิง.....	133
ภาคผนวก.....	135
ภาคผนวก ก.....	136
ภาคผนวก ข.....	140
ภาคผนวก ค.....	151
ภาคผนวก ง.....	159

ภาคผนวก จ.....	164
ประวัติผู้เขียน.....	179

สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
1	ความสามารถของคำคุณศัพท์ในการจำแนกลักษณะระหว่าง "ความเป็นชายหรือความเป็นหญิง" และ "ความเป็นกลาง".....	48
2	อำนาจจำแนกคำคุณศัพท์ลักษณะความเป็นชายและลักษณะความเป็นหญิง คำชี้แจง: ตัวอักษรหนา คือลักษณะของความเป็นชาย ตัวอักษรปกติ คือลักษณะของความเป็นหญิง ตัวอักษรเอียง คือลักษณะความเป็นกลาง (ถูกคัดออก).....	52
3	ค่าความเที่ยงของมาตรวัดลักษณะความเป็นชายและมาตรวัดลักษณะความเป็นหญิง.....	59
4	สรุปข้อกระทงแบบวัดความพึงพอใจในงาน.....	61
5	สรุปข้อกระทงแบบวัดความพึงพอใจในงานที่สร้างและพัฒนาขึ้น.....	62
6	เกณฑ์การให้คะแนน.....	62
7	สรุปผลการวิเคราะห์ข้อกระทงได้ข้อกระทงที่มีคุณภาพ.....	64
8	สรุปข้อกระทงแบบวัดความพึงพอใจในงานที่นำมาใช้ในงานวิจัยนี้.....	65
9	สรุปข้อกระทงแบบวัดความพึงพอใจในงานที่สร้างและพัฒนาขึ้นที่นำมาใช้ในงานวิจัยนี้.....	66
10	เกณฑ์การให้คะแนนที่นำมาใช้ในงานวิจัยนี้.....	66
11	เกณฑ์การให้คะแนน.....	68
12	ความถี่และร้อยละลักษณะงานของเพศชายและลักษณะงานของเพศหญิง.....	71
13	จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามลักษณะงาน อาชีพ และบทบาททางเพศ (N=716).....	74
14	ค่ามัธยฐานของคะแนนบทบาททางเพศที่ได้จากกลุ่มตัวอย่าง 716 คน.....	76
15	การกระจายตัวของบทบาททางเพศของกลุ่มตัวอย่าง 651 คน.....	77
16	คะแนนต่ำสุด คะแนนสูงสุด ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย(N = 462).....	79
17	การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทางของคะแนนความพึงพอใจในงาน (N = 462).....	80
18	ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ด้วยวิธีของ LSD (N = 462).....	80

19	การทดสอบการเปรียบเทียบต่างของคะแนนความพึงพอใจในงาน (N = 462).....	81
20	การทดสอบการเปรียบเทียบต่างของคะแนนความพึงพอใจในงาน (N = 462).....	83
21	การทดสอบการเปรียบเทียบต่างของคะแนนความพึงพอใจในงาน (N = 462).....	85
22	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของตัวแปรความพึงพอใจในงานโดยรวม โดยเปรียบเทียบระหว่างบทบาททางเพศ (sex role) 3 แบบ คือ บทบาททางเพศแบบมีความเป็นชายสูง (Masculine) บทบาททางเพศแบบมีความเป็นหญิงสูง (Feminine) และบทบาททางเพศแบบแอนโดรจีนี (Androgyny) เมื่อทำงานลักษณะงานของเพศชาย (male career) และลักษณะงานของเพศหญิง (female career) (N = 397).....	87
23	การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทางของคะแนนความพึงพอใจในงานด้านลักษณะงาน (N = 462).....	88
24	การทดสอบการเปรียบเทียบต่างของคะแนนความพึงพอใจในงานด้านลักษณะงาน (N = 462).....	89
25	การทดสอบการเปรียบเทียบต่างของคะแนนความพึงพอใจในงาน (N = 462).....	91
26	การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทางของคะแนนความพึงพอใจในงานด้านบังคับบัญชา (N = 462).....	93
27	ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ด้วยวิธีของ LSD (N = 462).....	94
28	การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทางของคะแนนความพึงพอใจในงานด้านรายได้ (N = 462).....	95
29	การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทางของคะแนนความพึงพอใจในงานด้านโอกาสในการก้าวหน้า (N = 462).....	96
30	การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทางของคะแนนความพึงพอใจในงานด้านเพื่อนร่วมงาน (N = 462).....	96
31	ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ด้วยวิธีของ Tamhane (N = 462)....	97
32	การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้วยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) (N = 462)...	98
33	ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) ค่าสัมประสิทธิ์ในการทำนาย (R square) ค่าสัมประสิทธิ์ในการทำนายที่ปรับแก้ (Adjusted R square) และการทดสอบความมีนัยสำคัญของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) (N = 462).....	99

34	การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple regression analysis) โดยใช้เทคนิค Stepwise ของตัวแปรพยากรณ์ที่ร่วมกันทำนายความพึงพอใจในงานโดยรวม (N = 462).....	99
35	การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้วยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) (N = 462)...	101
36	ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) ค่าสัมประสิทธิ์ในการทำนาย (R square) ค่าสัมประสิทธิ์ในการทำนายที่ปรับแก้ (Adjusted R square) และการทดสอบความมีนัยสำคัญของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) (N = 462).....	102
37	การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple regression analysis) โดยใช้เทคนิค Stepwise ของตัวแปรพยากรณ์ที่ร่วมกันทำนายความพึงพอใจในงานด้านลักษณะงาน (N = 462).....	102
38	การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้วยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) (N = 462)...	104
39	ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) ค่าสัมประสิทธิ์ในการทำนาย (R square) ค่าสัมประสิทธิ์ในการทำนายที่ปรับแก้ (Adjusted R square) และการทดสอบความมีนัยสำคัญของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) (N = 462).....	105
40	การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple regression analysis) โดยใช้เทคนิค Stepwise ของตัวแปรพยากรณ์ที่ร่วมกันทำนายความพึงพอใจในงานด้านบังคับบัญชา (N = 462).....	105
41	การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้วยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) (N = 462)...	107
42	ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) ค่าสัมประสิทธิ์ในการทำนาย (R square) ค่าสัมประสิทธิ์ในการทำนายที่ปรับแก้ (Adjusted R square) และการทดสอบความมีนัยสำคัญของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) (N = 462).....	108
43	การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple regression analysis) โดยใช้เทคนิค Stepwise ของตัวแปรพยากรณ์ที่ร่วมกันทำนายความพึงพอใจในงานด้านรายได้ (N = 462).....	108

44	การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้วยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) (N = 462)...	110
45	ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) ค่าสัมประสิทธิ์ในการทำนาย (R square) ค่าสัมประสิทธิ์ในการทำนายที่ปรับแก้ (Adjusted R square) และการทดสอบความมีนัยสำคัญของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) (N = 462).....	111
46	การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple regression analysis) โดยใช้เทคนิค Stepwise ของตัวแปรพยากรณ์ที่ร่วมกันทำนายความพึงพอใจในงานด้านโอกาสในการก้าวหน้า (N = 462).....	111
47	การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้วยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) (N = 462)...	113
48	ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) ค่าสัมประสิทธิ์ในการทำนาย (R square) ค่าสัมประสิทธิ์ในการทำนายที่ปรับแก้ (Adjusted R square) และการทดสอบความมีนัยสำคัญของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) (N = 462).....	114
49	การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple regression analysis) โดยใช้เทคนิค Stepwise ของตัวแปรพยากรณ์ที่ร่วมกันทำนายความพึงพอใจในงานด้านเพื่อนร่วมงาน (N = 462).....	114
50	สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน.....	115
51	การศึกษาของ Hofstede.....	117

สารบัญแผนภูมิ

แผนภูมิที่		หน้า
1	การแปลผลคะแนนบทบาททางเพศโดยเทคนิคการแบ่งกลุ่มค่ามัธยฐาน (Median Spilt Technique).....	60

สารบัญรูปร่าง

รูปร่างที่		หน้า
1	ปฏิสัมพันธ์ระหว่างบทบาททางเพศและลักษณะงานต่อความพึงพอใจในงาน โดยรวม.....	82
2	ปฏิสัมพันธ์ระหว่างบทบาททางเพศและลักษณะงานต่อความพึงพอใจในงาน โดยรวม.....	84
3	ปฏิสัมพันธ์ระหว่างบทบาททางเพศและลักษณะงานต่อความพึงพอใจในงาน โดยรวม.....	86
4	ปฏิสัมพันธ์ระหว่างบทบาททางเพศและลักษณะงานต่อความพึงพอใจในงาน ด้านลักษณะงาน.....	90
5	ปฏิสัมพันธ์ระหว่างบทบาททางเพศและลักษณะงานต่อความพึงพอใจในงาน ด้านลักษณะงาน.....	92

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในภาวะเศรษฐกิจปัจจุบัน การประกอบอาชีพเป็นปัจจัยหนึ่งที่สำคัญต่อการดำเนินชีวิตในสังคม เนื่องจาก การประกอบอาชีพทำให้ได้มาซึ่งรายได้ อำนาจการซื้อ ความมีเกียรติ และสถานภาพทางสังคม ซึ่งส่งผลต่อความสะดวกสบายและความสุขในการดำรงชีวิตประจำวัน ดังนั้น การเลือกประกอบอาชีพที่เหมาะสมหรือสอดคล้องกับความต้องการของบุคคลและสังคม จึงมีความสำคัญมาก นอกจากนี้ หากบุคคลประกอบอาชีพที่เหมาะสมหรือสอดคล้องกับความต้องการของบุคคลและสังคมแล้ว น่าจะส่งผลต่อความพึงพอใจในงานที่ทำด้วย

ตั้งแต่สมัยโบราณที่บรรทัดฐานทางสังคม (Norms) มักจะเป็นตัวกำหนดบทบาทความเหมาะสมในการประกอบอาชีพ ตัวอย่าง การศึกษาของ Kreps (1917, quoted in Rosen and Jerdee, 1973 อ้างถึงใน ชัชวาล เทียมถนอม, 2540) ได้กล่าวถึง การประกอบอาชีพที่แบ่งแยกโดยเพศว่า โดยทั่วไปมักพบว่างานของผู้ชายจะมีสถานภาพ เกียรติภูมิในสังคมสูงกว่างานของผู้หญิง ดังนั้นอาชีพของผู้หญิงจึงมักจำกัดในแวดวงอาชีพเสมือน ครู พยาบาล พนักงานรับโทรศัพท์ เลขานุการ พนักงานต้อนรับ ซึ่งสอดคล้องกับบทความของ Oppenheimer (1968 อ้างถึงใน ชัชวาล เทียมถนอม, 2540) ที่ว่าผู้หญิง มักเชื่อว่าตนเองเป็นเพศที่อ่อนแอกว่าเพศชาย ต้องการการปกป้อง ค้ำครอง มีหน้าที่คอยบริการและช่วยเหลือผู้อื่น จึงมักเลือกอาชีพครู พยาบาล นักสังคมสงเคราะห์ ในขณะที่เพศชายมีลักษณะของความเข้มแข็งอดทนจึงมักเลือกอาชีพนักธุรกิจ นักกฎหมาย วิศวกร เป็นต้น อย่างไรก็ตาม ในสังคมจะพบว่าผู้หญิงเข้าไปประกอบอาชีพ ที่สังคมถือว่าเป็นงานเฉพาะเพศชายมากยิ่งขึ้น และในขณะเดียวกันก็พบว่า ผู้ชายก็มีส่วนเข้าไปประกอบอาชีพที่ถือว่าเป็นงานสำหรับเพศหญิงเช่นกัน ดังนั้น บรรทัดฐานของสังคม มิใช่กฎตายตัวให้บุคคลต้องประกอบอาชีพให้สอดคล้องกับบทบาททางเพศของตนเสมอไป

เอกลักษณ์ทางเพศเป็นสิ่งที่ติดตัวมนุษย์มาตั้งแต่เกิด บ่งชี้ว่าต้องเป็นเพศใดเพศหนึ่งคือหญิงหรือชาย ยกเว้นบุคคลที่ผิดปกติคือเกิดมามีสองเพศในคนเดียว ขณะเดียวกันมนุษย์ก็ได้มีการกำหนดบทบาททางเพศ (sex-role) ขึ้น เพื่อให้บุคคลปฏิบัติตามความคาดหวังของสังคมและวัฒนธรรมอีกด้วย ดังนั้นบทบาททางเพศจึงไม่ได้หมายถึงแต่เพียงพฤติกรรมที่สังคมปรารถนาเป็นพิเศษสำหรับเพศชายและเพศหญิงเท่านั้น แต่ยังหมายรวมถึง บุคลิกลักษณะ เจตคติ และค่านิยม

อีกด้วย (Spence, 1985 cited in Robinson, Shaven & Wrightsman, 1991 อ้างถึงใน ปณตพร พงษ์อนันตโยธิน, 2544)

บทบาททางเพศจึงเป็นตัวกำหนดแบบแผนพฤติกรรมทางสังคมของเพศชายและเพศหญิง จากการศึกษาทฤษฎีบทบาททางเพศของ Bem (1974 อ้างถึงใน พิเชฐ คำภาเครือ, 2541) พบว่า ผู้ชายไม่จำเป็นต้องมีบุคลิกภาพที่แสดงความเป็นชาย (Masculine) และผู้หญิงไม่จำเป็นต้องมีบุคลิกภาพที่แสดงความเป็นหญิง (Feminine) เท่านั้น Bem ได้แบ่งบุคลิกภาพของบุคคลทั้งในผู้ชายและในผู้หญิงออกเป็น เอกลักษณะบทบาททางเพศ 4 กลุ่ม กล่าวคือ กลุ่มที่มีความเป็นชายสูง กลุ่มที่มีความเป็นหญิงสูง กลุ่มที่มีความเป็นชายและความเป็นหญิงสูงทั้งคู่ (Androgyny) และ กลุ่มที่มีความเป็นชายและความเป็นหญิงต่ำทั้งคู่ (Undifferentiated) กลุ่มที่มีความเป็นชายสูงนั้น เป็นกลุ่มที่มีคุณลักษณะที่เกี่ยวข้องกับการแสดงออกทางด้านพลังกำลังหรือความแข็งแกร่ง เช่น ความทะเยอทะยาน การแข่งขัน ความเป็นตัวของตัวเอง ความสามารถในการเป็นผู้นำ การแสดงออกถึงพฤติกรรมที่เหมาะสม เป็นต้น ส่วนกลุ่มที่มีความเป็นหญิงสูงเป็นกลุ่มที่มีคุณลักษณะที่เกี่ยวข้องกับการแสดงออกทางด้านอารมณ์ เช่น ความสุภาพนุ่มนวล ความอ่อนโยน ความเมตตากรุณา ความไวต่อความรู้สึกของผู้อื่น การเป็นผู้ตาม การต้องพึ่งพาผู้อื่น เป็นต้น สำหรับกลุ่มที่มีความเป็นชายและความเป็นหญิงสูงทั้งคู่จะมีคุณลักษณะทั้งสองลักษณะ ดังกล่าวสูงร่วมกันและในกลุ่มที่มีความเป็นชายและความเป็นหญิงต่ำทั้งคู่จะมีคุณลักษณะทั้งสองลักษณะ ดังกล่าวต่ำกว่าเกณฑ์ปกติซึ่งไม่สามารถจัดอยู่ในกลุ่มใดกลุ่มหนึ่ง

แต่ไม่ว่าทุกคนจะเป็นเพศใด หรือมีบทบาททางเพศแบบใดก็ตาม ต่างก็ต้องมีการปรับตัวตามสถานการณ์ ซึ่งความสามารถในการปรับตัวนั้นอาจดีมาน้อยแตกต่างกันไป นอกจากนี้ในช่วงชีวิตของมนุษย์ก็จะต้องมีการปรับตัวตามลำดับขั้นตอนต่างๆของพัฒนาการ เป็นการเปลี่ยนแปลงของแต่ละช่วงวัยตั้งแต่วัยทารกจนเข้าสู่วัยรุ่น สำหรับวัยผู้ใหญ่ตอนต้นนั้นเป็นช่วงวัยหัวเลี้ยวหัวต่อในการปรับตัวให้เข้ากับการใช้ชีวิตในสังคมมากกว่าวัยอื่นๆ กล่าวคือ วัยผู้ใหญ่ผ่านพ้นชีวิตในวัยเรียนแล้ว ซึ่งวัยเรียนเป็นวัยที่มีสังคมอยู่กับเพื่อน ครู ใช้ชีวิตในด้านการเรียน การเล่น และการทำกิจกรรมร่วมกับทางสถาบันเท่านั้น เมื่อเรียนจบก็จะเข้าสู่ช่วงชีวิตวัยผู้ใหญ่ ซึ่งต้องเผชิญชีวิตสู่โลกภายนอก นอกเหนือจากห้องเรียน คือ สังคมที่จะต้องเรียนรู้ชีวิตอีกหลายด้าน รวมถึงด้านการงานที่ต้องพบปะกับผู้คนต่างๆมากมาย มีหลากหลายระดับอายุ ระดับการศึกษา และระดับหน้าที่การงาน ดังนั้น ไม่ว่าผู้ใหญ่จะเป็นผู้หญิงหรือผู้ชาย ไม่ว่าจะมียบทบาททางเพศลักษณะใดก็ตามต่างก็ต้องทำงานด้วยกันทั้งสิ้น เพราะการทำงานนั้นเป็นส่วนสำคัญของชีวิตบุคคลจะเลือกงานตามความพอใจของประสบการณ์การทำงานที่แตกต่างกัน ซึ่งลักษณะของงานนั้นจะแยกตามบทบาททางเพศ คือ ผู้หญิงที่มีลักษณะความเป็นชายเด่น จะเหมาะกับงานที่ต้องใช้ความคล่องแคล่วมากกว่าผู้หญิงที่มีลักษณะความเป็นหญิงเด่น ส่งผลให้อาชีพเริ่มมีความสัมพันธ์

กับบทบาททางเพศ นอกจากลักษณะของงานที่มีผลต่อบทบาททางเพศแล้ว สังคมก็เป็นส่วนหนึ่ง เช่นกันในการแยกอาชีพ เพราะสังคมมักคาดหวังว่างานดูแลบ้าน ดูแลครอบครัวและดูแลเด็ก จะเป็นงานของผู้หญิงมากกว่าผู้ชาย ส่วนการออกไปทำงานนอกบ้านนั้นจะเป็นงานของผู้ชาย มากกว่าผู้หญิง (Brannon, 1996 อ้างถึงใน ปณตพร พงษ์อนันตโยธิน, 2544)

ชีวิตการทำงานของคนคล้อยมมีความเกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในงาน ซึ่งกล่าวได้ว่า ความพึงพอใจในงานเป็นลักษณะที่เป็นรูปธรรม สามารถสังเกต และวัดได้ จากพฤติกรรมที่แสดงออกของผู้ปฏิบัติงานว่า มีความพึงพอใจมากน้อย เพียงใดและถ้าหากว่า หน่วยงานหรือองค์กรใด ผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจในงานมากผลการปฏิบัติงานก็จะออกมาในรูปของความกระตือรือร้น มีความตั้งใจเต็มที่ที่จะปฏิบัติงานนั้น ถึงงานนั้น จะมีความยากลำบากเพียงใด ผลงานที่ออกมาจะเป็นผลงานที่ดีมีคุณภาพ ปฏิบัติงานด้วยดีสม่ำเสมอ และมีผู้ที่ต้องการที่จะร่วมในกิจกรรมมาก แต่ในทางตรงกันข้ามถ้าหากหน่วยงานหรือองค์กรใด ผู้ปฏิบัติงานไม่มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานหรือมีความพึงพอใจในงานน้อยแล้ว พฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงานที่แสดงออก ก็จะขาดความกระตือรือร้น มีความเฉื่อยชา ไม่มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีผู้ปฏิบัติงานที่จะมาเข้าร่วมกิจกรรมในองค์กรน้อย และอยากที่จะลาออกจากองค์กร (Green & Craft, 1979 อ้างถึงใน วชิราภรณ์ มณีพิศมัย, 2543)

Edward E.Lawer (1983 อ้างถึงใน วชิราภรณ์ มณีพิศมัย, 2543) ได้กล่าวไว้ว่า ผลของความพึงพอใจทำให้บุคคลเกิดความกระตือรือร้น มีความมุ่งมั่นที่จะทำงาน มีขวัญและกำลังใจ สิ่งเหล่านี้จะมีผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการทำงาน รวมทั้งส่งผลต่อความสำเร็จและเป็นไปตามเป้าหมายขององค์กร ดังนั้น ถ้าบุคคลมีความพึงพอใจในงานที่ทำ มีความสุขอยู่กับงานของตน ก็จะสามารถทำงานได้อย่างเต็มศักยภาพ และมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ผลงานใหม่ๆ

การที่จะให้ผู้ปฏิบัติงานจะมีความพึงพอใจในงานมากหรือน้อยนั้นน่าจะมีมูลเหตุมาจากหลายปัจจัยในการทำงาน ซึ่งมีอยู่ในหน่วยงานหรือองค์กรนั้นๆ หรืออีกนัยหนึ่งก็คือ หน่วยงานที่ผู้ปฏิบัติงานอยู่นั้นมีสิ่งจูงใจในการปฏิบัติงานมาก ก็จะทำให้บุคคลผู้นั้นมีความพึงพอใจในงานมาก ถ้าหน่วยงานใดที่ผู้ปฏิบัติงานอยู่นั้นมีสิ่งจูงใจในการปฏิบัติงานน้อย ก็จะทำให้บุคคลผู้นั้นมีความพึงพอใจในงานน้อย (Chaneian, 1975 อ้างถึงใน วชิราภรณ์ มณีพิศมัย, 2543)

แต่นอกจากปัจจัยในการทำงาน ซึ่งมีอยู่ในหน่วยงานหรือองค์กรนั้น ๆ แล้ว ปัจจัยส่วนบุคคลก็น่าจะส่งผลต่อความพึงพอใจในงานด้วยเช่นกัน บทบาททางเพศเป็นปัจจัยหนึ่งที่สำคัญในตัวบุคคล ซึ่งเป็นไปได้ว่าบทบาททางเพศที่ตรงกับลักษณะงานจะส่งผลถึงความพึงพอใจในการทำงาน ตัวอย่าง การศึกษางานวิจัยในต่างประเทศของ Auster (1979 อ้างอิงใน พิเชฐ คำถาเครือ, 2541) ศึกษาเจตคติต่อวิชาชีพการพยาบาลของนักศึกษาพยาบาลชายมีความไม่พึงพอใจในบทบาทของตน เนื่องจากวิชาชีพพยาบาลมีลักษณะงานตรงข้ามกับอาชีพสำหรับผู้ชาย

ส่วน Greenberg & Levine (1971 อ้างอิงใน พิเชฐ คำถาเครือ, 2541) ได้ศึกษาความไม่พึงพอใจในบทบาทพยาบาลชาย โดยการสัมภาษณ์แบบเจาะลึกในพยาบาลชาย จำนวน 15 คน ในประเทศสหรัฐอเมริกา ผลการศึกษาพบว่า พยาบาลชายมีความไม่พึงพอใจในบทบาทของตนที่เข้ามาอยู่ในวิชาชีพการพยาบาลเช่นกัน และในประเทศไทยก็มีงานวิจัยของพิเชฐ คำถาเครือ (2541) ซึ่งศึกษาเอกลักษณ์บทบาททางเพศและความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพชายในโรงพยาบาลชุมชน โดยมีจำนวนผู้เข้าร่วมการวิจัยเป็นพยาบาลวิชาชีพชายที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชนทั่วประเทศ 383 คน พบว่า กลุ่มที่มีรูปแบบเอกลักษณ์บทบาททางเพศความเป็นชายและความเป็นหญิงสูงทั้งคู่ และที่มีรูปแบบเอกลักษณ์บทบาททางเพศความเป็นหญิงสูง มีความพึงพอใจในงานโดยรวมสูงกว่าที่มีรูปแบบเอกลักษณ์บทบาททางเพศความเป็นชายสูง และกลุ่มที่มีรูปแบบเอกลักษณ์บทบาททางเพศความเป็นชายและความเป็นหญิงสูงทั้งคู่ มีความพึงพอใจในงานโดยรวมสูงกว่ากลุ่มที่มีรูปแบบเอกลักษณ์บทบาททางเพศความเป็นชายและความเป็นหญิงต่ำทั้งคู่

จากการศึกษาดังกล่าว ชี้ว่าปัญหาที่เกิดขึ้นกับพยาบาลชายนั้นอาจเป็นผลที่เกิดจากความขัดแย้งระหว่างบทบาททางเพศของพยาบาลชายกับลักษณะงานของวิชาชีพการพยาบาล เนื่องจากลักษณะงานและจำนวนผู้ปฏิบัติงานในวิชาชีพการพยาบาลเป็นผู้หญิง สังคมมองว่าวิชาชีพการพยาบาลเป็นอาชีพของผู้หญิงไม่เหมาะสมกับผู้ชาย (Barkley & Kohler, 1992; London, 1987; Vaz, 1968 อ้างอิงใน พิเชฐ คำถาเครือ, 2541) จึงทำให้บทบาททางเพศของพยาบาลชายไม่สอดคล้องกับวิชาชีพการพยาบาล ทำให้พยาบาลชายเกิดความไม่พึงพอใจในบทบาทของตนและมีความไม่พึงพอใจในงานตามมาได้ (Hardy & Hardy, 1988 อ้างอิงใน พิเชฐ คำถาเครือ, 2541) เช่นเดียวกับ Zawacki et al. (1995 อ้างอิงใน พิเชฐ คำถาเครือ, 2541) ที่กล่าวว่า บุคคลที่มีเอกลักษณ์บทบาททางเพศตรงข้ามกับลักษณะของวิชาชีพการพยาบาล จะมีความไม่พึงพอใจในบทบาทและเกิดความเครียดในบทบาททำให้มีความไม่พึงพอใจในงานได้ จากงานวิจัยทั้งต่างประเทศและในประเทศข้างต้น แม้ว่าจะเป็นการศึกษาเฉพาะเพียงวิชาชีพพยาบาลเท่านั้นก็ตาม แต่จะเห็นได้ว่า บทบาททางเพศที่ตรงกับลักษณะงานจะส่งผลถึงความพึงพอใจในการทำงาน

ดังนั้น ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบทบาททางเพศและความพึงพอใจในการทำงานของคนทำงานว่าเป็นอย่างไร เนื่องจาก มิใช่ว่าทุกคนจะสามารถเลือกงานที่ตนคาดหวังได้เสมอไป บุคคลมีขีดความสามารถและโอกาสที่แตกต่างกัน แต่ทุกคนก็ต้องปรับตัวเพื่อการดำรงอยู่ในสังคมได้อย่างปกติสุข การเลือกประกอบอาชีพที่เหมาะสมนำมาซึ่งความพึงพอใจในงานย่อมทำให้บุคคลมีความสุขกับงาน และสามารถผลิตผลงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลถึงการปรับตัวตามลำดับขั้นของพัฒนาการอย่างเหมาะสมและสมบูรณ์

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ความหมายของเพศ บทบาททางเพศ และเอกลักษณ์บทบาททางเพศ

เพศ มีคำศัพท์ภาษาอังกฤษที่ใช้ทั่วไปอยู่ 2 คำ คือ sex และ gender ซึ่งมีความหมายและความแตกต่างกันดังนี้

Sex หมายถึง ลักษณะทางชีวภาพหรือการแสดงออกทางสรีระของบุคคลในการเป็นผู้หญิง (female) หรือการเป็นผู้ชาย (male) (Lips, 1994 ; Mahoney, 1983 ; Schaffer, 1981 อ้างถึงใน พิเชฐ คำภาเครีอ, 2541)

Gender หมายถึง ลักษณะทางสังคมและจิตวิทยาหรือความคาดหวังทางวัฒนธรรมที่เกี่ยวข้องกับผู้หญิงหรือผู้ชาย เพื่อแยกความเป็นหญิง (feminine) และความเป็นชาย (masculine) (Lips, 1994 ; Mahoney, 1983 ; Schaffer, 1981 อ้างถึงใน พิเชฐ คำภาเครีอ, 2541)

ดังนั้น sex หมายถึง คำศัพท์ที่อธิบายถึงการแสดงออกทางด้านกายวิภาคและสรีรวิทยาทางเพศของบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการเป็นผู้หญิงหรือการเป็นผู้ชาย ส่วน gender หมายถึงคำศัพท์ที่อธิบายถึงการแสดงออกทางเพศของบุคคลในความแตกต่างทางสังคม วัฒนธรรมและจิตวิทยาที่เกี่ยวข้องกับความเป็นหญิงและความเป็นชาย (พิเชฐ คำภาเครีอ, 2541)

ส่วนบทบาททางเพศ มีคำศัพท์ภาษาอังกฤษที่ใช้อยู่ 2 ประการ กล่าวคือ sex role และ gender role ซึ่งมีความหมายเหมือนกัน ซึ่งในบางครั้งมักพบว่านักวิชาการใช้เป็นคำศัพท์แทนกันได้ จึงพบว่ามีการใช้ทั้ง sex role และ gender role

เอกลักษณ์บทบาททางเพศ (gender role identity) ในสังคมมนุษย์นั้น ทั้งเพศหญิงและเพศชายนี้มีความแตกต่างกันทางด้านกายวิภาคและสรีรวิทยา รวมทั้งการแสดงพฤติกรรมตามสัญชาตญาณที่เกิดขึ้น อย่างไรก็ตามมนุษย์เป็นสัตว์ที่มีความเจริญทางด้านวัฒนธรรม จึงมีกฎเกณฑ์ จารีต ประเพณี ในการดำรงชีพออยู่ร่วมกัน เพื่อให้เกิดความสงบสุข ฉะนั้นมนุษย์ทั้งสองเพศจึงต้องมีการฝึกฝนตนเองโดยผ่านกระบวนการกล่อมเกลாத่างสังคม (socialization) ด้วยเหตุนี้จึงทำให้ลักษณะเฉพาะของแต่ละเพศชาย และเพศหญิงของมนุษย์มีความเด่นชัดเหนือกว่าเพศตามธรรมชาติเป็นอย่างมาก (นิตยา มาศะวิสุทธ์, รื่นฤทัย สัจจะพันธุ์ และธาวิต สุขพาณิช, 2533 อ้างถึงใน พิเชฐ คำภาเครีอ, 2541) เนื่องจากความแตกต่างทางเพศตามธรรมชาติและทางการแสดงออกของเพศตามสังคม วัฒนธรรม และจิตวิทยา รวมทั้งกระบวนการกล่อมเกลาท่างสังคม ส่งผลให้ผู้ชายและผู้หญิงมีบุคลิกภาพที่แสดงออกมาแตกต่างกันในลักษณะเฉพาะทางเพศ ที่เราเรียกว่า เอกลักษณ์บทบาททางเพศ

Levine, Wilson & Guido 1988 อ้างถึงใน พิเชฐ คำถาเครือ, 2541) ได้ให้ความหมายของเอกลักษณ์บทบาททางเพศไว้ว่าเป็นแบบแผนที่อธิบายลักษณะบุคลิกภาพความเป็นชายและความเป็นหญิง ซึ่งมีความแตกต่างกันสองด้าน โดยลักษณะบุคลิกภาพของความเป็นชายจะแสดงออกถึงความก้าวร้าว ความเป็นอิสระ ความทะเยอทะยาน มีลักษณะเด่นและชอบการแข่งขัน เป็นต้น สำหรับลักษณะบุคลิกภาพความเป็นหญิงจะแสดงออกถึงความสุภาพอ่อนน้อม ร่าเริง เป็นผู้ตาม ชอบการพึ่งพา เป็นต้น

บทบาททางเพศ (sex role) หมายถึง ความคาดหวังทางสังคมเกี่ยวกับพฤติกรรมที่เหมาะสมสำหรับผู้หญิงและผู้ชาย (Feldman, 1993 อ้างถึงใน พิเชฐ คำถาเครือ, 2541) สอดคล้องกับ Schaffer (1981 อ้างถึงใน พิเชฐ คำถาเครือ, 2541) ซึ่งได้อธิบายบทบาททางเพศว่าเป็นความคาดหวังทางวัฒนธรรมที่ทำให้เกิดความเหมาะสมในพฤติกรรมของผู้ชายและผู้หญิง โดยปัจจัยทางชีวภาพและวัฒนธรรมนั้นจะมีอิทธิพลที่เกี่ยวข้องกันในการกำหนดความเหมาะสมของบทบาททางเพศในสังคม ในทำนองเดียวกัน Turner & Helms (1991 อ้างถึงใน พิเชฐ คำถาเครือ, 2541) กล่าวถึงบทบาททางเพศว่าเป็นการกำหนดความหมายทางสังคมเพื่ออธิบายพฤติกรรมที่เหมาะสมของผู้ชายหรือผู้หญิง ส่วน Block (1973) กล่าวว่า บทบาททางเพศเป็นหมวดหมู่ของพฤติกรรมที่บุคคลเข้าใจในลักษณะความเป็นชายและความเป็นหญิงในสังคม (อ้างถึงใน คັນสนีย์ นาคะสุวรรณ, 2552) ซึ่งสอดคล้องกับ Hurlock (1980) ซึ่งได้ให้ความหมายของบทบาททางเพศว่าเป็นรูปแบบของพฤติกรรมที่สมาชิกในแต่ละเพศได้ประพฤติปฏิบัติและได้รับการยอมรับจากสังคมของตน (อ้างถึงใน คັນสนีย์ นาคะสุวรรณ, 2552)

นอกจากนี้ Bem (1981 อ้างถึงใน คັນสนีย์ นาคะสุวรรณ, 2552) กล่าวว่า บทบาททางเพศ เป็นกระบวนการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องมาตั้งแต่วัยเด็ก ซึ่งบุคคลจะเก็บรวบรวมลักษณะของคุณสมบัติและพฤติกรรมต่าง ๆ จากบุคคลรอบข้าง แล้วนำมาปฏิบัติให้เหมาะสมอย่างที่สังคมวัฒนธรรมคาดหวังกับเพศของตน ทำให้เกิดเป็นเอกลักษณ์บทบาททางเพศ (Sex Role Identity) อย่างไรก็ตาม ลักษณะความเป็นชายและความเป็นหญิงนั้นต่างเป็นอิสระต่อกัน ซึ่งสอดคล้องกับ Bussey & Perry (1982) ที่ให้คำจำกัดความของพัฒนาการบทบาททางเพศไว้ว่า เป็นกระบวนการที่เด็กได้มาซึ่งพฤติกรรม เจตคติ สิ่งที่น่าสนใจ การตอบสนองทางอารมณ์ และแรงจูงใจต่างๆ ที่ถูกระบุจากสังคมวัฒนธรรมแล้วว่ามีเหมาะสมต่อเพศของพวกเขาและเธอ (อ้างถึงใน คັນสนีย์ นาคะสุวรรณ, 2552) และ Cook (1985 อ้างถึงใน คັນสนีย์ นาคะสุวรรณ, 2552) ยังกล่าวว่า บทบาททางเพศเป็นความแตกต่างระหว่างชาย-หญิงในเรื่องของพฤติกรรม ความชอบ ทักษะบุคลิกภาพ อารมณ์ และความสามารถที่บุคคลเรียนรู้โดยผ่านกระบวนการที่มีลักษณะตรงตามเพศ (Sex Typing Process) รวมทั้ง Zucker (1985) ให้ความหมายของบทบาททางเพศไว้ว่าเป็นกลุ่มของพฤติกรรม ทักษะ และบุคลิกภาพทั่วไปของผู้ชายและผู้หญิงในสังคมนั้นๆ (อ้างถึงใน

คันสนีย์ นาคะสุวรรณ, 2552) และในช่วงปีล่าสุด Lindsey (1994) cited in Zoccali et al. (2008) กล่าวถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อบทบาททางเพศของบุคคลว่า เชื้อชาติ อายุ และสถานภาพทางสังคมต่างมีอิทธิพลต่อการมีบทบาททางเพศของบุคคลซึ่งมีผลต่อพฤติกรรมและเจตคติที่ถูกคาดหวังในแต่ละเพศด้วย (อ้างถึงใน คันสนีย์ นาคะสุวรรณ, 2552)

จากการให้ความหมายข้างต้นพอจะสรุปได้ว่า บทบาททางเพศ หมายถึง ลักษณะบุคลิกภาพของบุคคลที่แสดงถึงความเป็นชาย และ/หรือ ความเป็นหญิง ซึ่งบุคคลได้เรียนรู้มาจากความคาดหวังทางสังคมและวัฒนธรรมที่กำหนดลักษณะที่เหมาะสมในแต่ละเพศของผู้หญิงและผู้ชายไว้ แล้วจึงนำมาประพฤติปฏิบัติโดยแสดงออกทางบุคลิกภาพ อารมณ์ พฤติกรรม เจตคติ ความรู้สึก ความชอบ การตอบสนองทางอารมณ์และแรงจูงใจต่าง ๆ

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับบทบาททางเพศ

พัฒนาการของบทบาททางเพศ

เอกลักษณ์บทบาททางเพศมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการดำรงชีพในสังคมมนุษย์จากประวัติศาสตร์อันยาวนานของมนุษยชาติ มนุษย์ได้พยายามที่จะกำหนดเอกลักษณ์บทบาททางเพศโดยมีการแบ่งหน้าที่ระหว่างชายและหญิง ซึ่งสิ่งเหล่านี้มีการสะท้อนให้เห็นได้จากภาพวาดตามฝาผนังต่างๆบ่อยครั้งที่พบว่าจะมีรูปผู้ชายถืออาวุธ ออกล่าสัตว์หรือทำสงคราม และภาพผู้หญิงทำหน้าที่งานบ้านหรือเลี้ยงบุตร (ธีระพร อุวรรณโณ, 2531 อ้างถึงใน พิเชฐ คำภาเครือ, 2541) นอกจากนี้วัฒนธรรมความเชื่อในสังคมตั้งแต่เดิมนั้นยังแบ่งแยกระหว่างเพศชายและเพศหญิงออกจากกัน โดยถือว่าผู้ชายเป็นเพศที่แสดงออกถึงกำลังความเข้มแข็ง ทำหน้าที่ในการดูแลปกป้อง และคุ้มครอง ดังนั้นงานที่ต้องใช้กำลังและความแข็งแรงตลอดจนการปกป้องภัยอันตรายต่างๆ จึงเหมาะสมสำหรับผู้ชายมากกว่าผู้หญิง ด้วยเหตุผลดังกล่าว สังคมจึงยกย่องผู้ชายในฐานะบทบาทของผู้คุ้มครอง ส่วนผู้หญิงเป็นเพศที่มีความละเอียดอ่อน นุ่มนวล ส่วนใหญ่จึงทำหน้าที่สร้างความสัมพันธ์กับบุคคลในครอบครัว ให้กำเนิดบุตรและอบรมเลี้ยงดูบุตร ดังนั้นบทบาทหน้าที่ของผู้หญิงจึงรับผิดชอบบทบาทของแม่และการเป็นภรรยาควบคู่กันเสมอมา (สุพัตรา สุภาพ, 2520 ; Lips, 1994 อ้างถึงใน พิเชฐ คำภาเครือ, 2541) จากความแตกต่างของบทบาททางเพศดังกล่าวนี้ ได้มีผู้ให้ความสนใจและกำหนดลักษณะของเพศชายและเพศหญิงอย่างแพร่หลาย มีนักวิชาการทางด้านจิตวิทยาได้พยายามศึกษาและอธิบายถึงความแตกต่างของพัฒนาการด้าน

บทบาททางเพศโดยอาศัยทฤษฎีต่าง ๆ ในการอธิบายความแตกต่างระหว่างลักษณะทางเพศของเพศชายและเพศหญิง ซึ่งกล่าวโดยสรุปได้ดังต่อไปนี้

1. ทฤษฎีจิตวิเคราะห์ (psychoanalysis theory)

มี فروยด์ (Freud) เป็นผู้นำของทฤษฎี ได้อธิบายของพัฒนาการของเอกลักษณ์บทบาททางเพศ โดยเสนอว่า เอกลักษณ์บทบาททางเพศของเด็กชายและเด็กหญิงพัฒนามาจากระยะอวัยวะเพศ (phallic phase) เด็กชายจะมีความรักมารดาเป็นอย่างมาก ในขณะที่เดียวกันก็กลัวบิดาจะทำอันตรายกับอวัยวะเพศตน จึงเป็นสาเหตุให้เด็กชายยอมทิ้งความรักที่มีต่อมารดาแล้วหันมาปฏิบัติตนตามอย่างบิดา ดังนั้นจึงทำให้เด็กชายรับเอาเอกลักษณ์บทบาททางเพศ ค่านิยม และบุคลิกภาพ ของบิดามาเป็นของตน แต่สำหรับเด็กหญิงนั้นจะมีความอิจฉาอวัยวะเพศชาย และคิดว่าอวัยวะเพศชายเป็นสิ่งที่เหนือกว่าอวัยวะเพศของตน ทำให้เด็กหญิงหันเหความรักที่เคยมีต่อมารดาไปรักบิดาแทน พร้อมทั้งพัฒนาความต้องการเป็นมารดาและบุคลิกภาพอื่นๆ ของเพศหญิงขึ้น โดยสรุปแล้วทฤษฎีจิตวิเคราะห์นี้เชื่อว่า สรีระของบุคคลเป็นตัวกำหนดให้เอกลักษณ์บทบาทของชายและหญิงมีความแตกต่างกันออกไป (ธีระพร อุวรรณโณ, 2531 ; Turner & Helms, 1991 อ้างถึงใน พิเชฐ คำถาเครือ, 2541)

2. แนวคิดของ David Bakan (1966)

Bakan (1966 อ้างถึงใน ศันสนีย์ นาคะสุวรรณ, 2552) เสนอว่า ลักษณะความเป็นชาย และลักษณะความเป็นหญิงมีความแตกต่างกัน กล่าวคือ ลักษณะความเป็นชาย (Masculine) ประกอบด้วย ลักษณะพฤติกรรมที่มีการแสดงออกถึงความหนักแน่นในตนเอง (Self-assertive) มีอิสระ (Independent) และมีอำนาจหรือมีอิทธิพลเหนือผู้อื่น (Dominant) ส่วนลักษณะความเป็นหญิง (Feminine) ประกอบด้วย ลักษณะพฤติกรรมที่แสดงถึงความสามารถในการปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น (Communion) ได้แก่ การขอความช่วยเหลือผู้อื่น การเป็นมิตร และความเป็นน้ำหนึ่งน้ำใจเดียวกัน เป็นต้น ส่วน Gerber (1991 อ้างถึงใน ฉันทจิต จริยจรรยาโรจน์, 2541) ได้สนับสนุนแนวคิดของ Bakan ว่า ลักษณะของเพศชายและเพศหญิงต่างกันที่ลักษณะนิสัย (Personality Traits) กล่าวคือ ลักษณะเฉพาะของเพศชาย เรียกว่า เอเจนซี (Agency) และลักษณะเฉพาะของเพศหญิง เรียกว่า คอมมิวนิเอชัน (Communion) ซึ่งลักษณะเอเจนซีอาจนำไปสู่ทั้งลักษณะที่ดี และไม่ดี เช่น ใช้อำนาจกดขี่ข่มเหงทำร้ายผู้อื่น เป็นต้น ส่วนลักษณะคอมมิวนิเอชันก็อาจนำไปสู่ทั้งลักษณะที่ดีและไม่ดีได้เช่นเดียวกัน เช่น อ่อนแอ ไร้ใจผู้อื่นมากเกินไป เป็นต้น นอกจากนี้ Chodorow (1978) Gilligan (1982) ยังพบว่า ผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบผู้หญิง (Feminine personality) นั้นมีความเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับผู้อื่นมากกว่าผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบผู้ชาย (Masculine personality) (อ้างถึงใน ศันสนีย์ นาคะสุวรรณ, 2552)

ดังนั้น ลักษณะความเป็นชายและลักษณะความเป็นหญิงนั้นมีความแตกต่างกันที่ ลักษณะนิสัยของแต่ละเพศ โดยลักษณะเฉพาะของเพศชาย เรียกว่า เอเจนซี (Agency) ซึ่งประกอบด้วย ลักษณะพฤติกรรมที่มีแสดงออกถึงความหนักแน่นในตนเอง (Self-assertive) มีอิสระ (Independent) และมีอำนาจหรือมีอิทธิพลเหนือผู้อื่น (Dominant) และลักษณะเฉพาะของเพศหญิง เรียกว่า คอมมิวนิเียน (Communion) ซึ่งประกอบด้วย ลักษณะพฤติกรรมที่แสดงถึงความสามารถในการปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น (Communion) ได้แก่ การขอความช่วยเหลือผู้อื่น การเป็นมิตร และความเป็นน้ำหนึ่งน้ำใจเดียวกัน เป็นต้น อย่างไรก็ตาม อย่างไรก็ดี ลักษณะเฉพาะของแต่ละเพศดังกล่าวสามารถนำไปสู่ทั้งลักษณะที่ดีและไม่ดีของบุคคล

3. แนวคิดของ Parson & Bales (1955)

Parson & Bales (1955 cited in Kaplan & Sedney, 1980 อ้างถึงใน คັນสนีย์ นาคะสุวรรณ, 2552) ได้เสนอลักษณะความเป็นชาย(Masculine) ไว้ว่ามีลักษณะพฤติกรรมที่เรียกว่า Instrumental ซึ่งเป็นพฤติกรรมที่จะนำไปสู่ความสำเร็จตามที่ได้ตั้งเป้าหมายไว้ ได้แก่ ลักษณะความเป็นผู้นำ ความเชื่อมั่นในตนเอง ความกล้าแสดงออก เป็นต้น ส่วนลักษณะความเป็นหญิง (Feminine) จะมีลักษณะพฤติกรรมที่เรียกว่า Expressive ซึ่งเป็นพฤติกรรมที่เน้นการแสดงออกทางอารมณ์ ในลักษณะที่เกื้อหนุนในการอยู่ร่วมกันกับผู้อื่น เช่น เอาใจใส่ผู้อื่น การไวต่อความรู้สึกของผู้อื่น และความสามารถในการตอบสนองต่อความต้องการของผู้อื่นได้อย่างเหมาะสม เป็นต้น

มีงานวิจัยที่ได้สนับสนุนแนวคิดของ Parson & Bales (อ้างถึงใน คັນสนีย์ นาคะสุวรรณ, 2552) เช่น Eisenberg et al. (1988) cited in Skoe et al. (2002) พบว่า ลักษณะความเป็นหญิงมีความสัมพันธ์ทางบวกกับจำนวนครั้งของการช่วยเหลือผู้อื่น ส่วน Karniol, Gabay, Ochion และ Harari (1998) พบว่า การมีบทบาททางเพศแบบมีความเป็นหญิงสูงสามารถทำนายถึงระดับความไวต่อความรู้สึกของผู้อื่นได้ ซึ่งสอดคล้องกับ Bem, Martyna, & Watson (1976) กล่าวว่า บุคคลที่มีบทบาททางเพศแบบมีความเป็นชายสูงและบุคคลที่มีบทบาททางเพศแบบแอนโดรจีนี จะมีความอิสระ และไม่พึ่งพาใครมากกว่าผู้ที่มีบทบาททางเพศแบบมีความเป็นหญิงสูง ส่วนบุคคลที่มีบทบาททางเพศแบบมีความเป็นหญิงสูง และบุคคลที่มีบทบาททางเพศแบบแอนโดรจีนี จะมีความเอาใจใส่ดูแลผู้อื่นมากกว่าผู้ที่มีบทบาททางเพศแบบมีความเป็นชายสูง

4. ทฤษฎีการเรียนรู้ทางปัญญาสังคม (Social Cognitive Theory) (1986 อ้างถึงใน คันสนีย์ นาคะสุวรรณ, 2552)

ทฤษฎีนี้กล่าวว่า การที่บุคคลเรียนรู้บทบาททางเพศนั้น เป็นผลมาจากการเรียนรู้ด้วยการสังเกตพฤติกรรมที่เหมาะสมสำหรับเพศชายและเพศหญิงในสังคม เด็กจะเรียนรู้พฤติกรรมต่างๆ โดยการสังเกตและเลียนแบบ (Imitation) ตัวแบบรอบๆตัวเด็ก โดยเฉพาะพ่อแม่หรือผู้เลี้ยงดูที่มี

เพศเดียวกันกับตน ดังนั้น พฤติกรรมที่แตกต่างกันระหว่างเพศชายและหญิงจึงเกิดจากการที่เด็กสังเกตเห็นผู้หญิงและผู้ชายแสดงพฤติกรรมที่แตกต่างกัน และเรียนรู้ที่จะมีพฤติกรรมตามตัวแบบนั้นๆ การเลียนแบบดังกล่าวมักเกิดควบคู่กับการเสริมแรงทางบวก เช่น ได้คำชม ได้รางวัล หรือเกิดความภาคภูมิใจ เป็นต้น และในทางกลับกัน เด็กจะลดการเลียนแบบหากได้รับการลงโทษ เช่น การตี การตำหนิติเตียน หรือทำแล้วเกิดความไม่สบายใจ เนื่องจากสังคมไม่ยอมรับ เป็นต้น กระบวนการเสริมแรงและการลงโทษดังกล่าวทำให้เด็กเรียนรู้ที่จะแสดงพฤติกรรมที่เหมาะสมต่อเพศของตนต่อไป

ทฤษฎีนี้มีแนวคิดว่าการพัฒนาบทบาททางเพศนั้น เริ่มมาตั้งแต่ระยะแรกของชีวิต ซึ่งเป็นระยะที่พ่อแม่มีอิทธิพลต่อเด็กเป็นอย่างมาก เพราะเด็กจะเรียนรู้วิธีการเรียนรู้บทบาททางเพศจากพ่อแม่ บุคคลรอบข้าง แม้แต่ตัวแบบในโทรทัศน์ก็เป็นแบบอย่างได้ทั้งสิ้น โดยอาศัยวิธีการสังเกตและการเลียนแบบ ทั้งนี้ วิธีการเรียนรู้บทบาททางเพศไม่ได้แตกต่างไปจากวิธีการเรียนรู้พฤติกรรมอื่นๆเลย

5. ทฤษฎีพัฒนาการทางด้านความคิด ความเข้าใจ (cognitive-developmental theory)

ทฤษฎีนี้มีรากฐานมาจากการศึกษาของเพียเจท์ (Piaget) ซึ่ง Kohlberg (อ้างถึงใน พิเชฐ คำภาเครือ, 2541) ได้นำเอาผลการศึกษาของเพียเจท์มาพัฒนาต่อ โดยแนวทฤษฎีกล่าวถึงพัฒนาการของมิติเกี่ยวกับความคงที่ของลักษณะทางเพศของเด็กเป็นสิ่งสำคัญ เพราะจะช่วยให้เด็กมีพัฒนาเอกลักษณ์บทบาททางเพศขึ้นมา เมื่อเด็กได้เรียนรู้ว่าพฤติกรรมใดเหมาะสมกับเพศของตนจากการอบรมสั่งสอนของผู้ใหญ่ และการได้เห็นแบบอย่างจากผู้ใหญ่ในเพศเดียวกับตน เด็กจึงหันมานิยมชมชอบคุณลักษณะ กิจกรรมและของเล่นที่เหมาะสมกับเพศของตนจึงทำให้เด็กรู้ว่าตนเป็นเพศใดเพศหนึ่งแล้วก็จะไปเป็นเพศนั้นตลอดไป ดังนั้นความรู้ในทฤษฎีนี้จึงมีส่วนสำคัญที่จะช่วยในการพัฒนาเอกลักษณ์บทบาททางเพศเพื่อให้เด็กได้เรียนรู้ว่าพฤติกรรมใดมีความเหมาะสมกับเพศของตน (ธีระพร อุวรรณโณ, 2531 ; Matlin, 1995 ; Turner & Helms, 1991 อ้างถึงใน พิเชฐ คำภาเครือ, 2541)

6. ทฤษฎีสถิตีมาทางเพศ (Gender Schema Theory) ของ Bem (1981 อ้างถึงใน ศันสนีย์ นาคะสุวรรณ, 2552)

จุดเริ่มแรกของทฤษฎีสถิตีมาทางเพศของ Sandra Lipsitz Bem มาจากการสังเกตและพบว่า เด็กมีพัฒนาการอย่างคงที่เกี่ยวกับการเรียนรู้ลักษณะความเป็นหญิงและความเป็นชายตามที่สังคมของเขาได้กำหนดขึ้น แนวคิดเดิมของ Bem นั้น เชื่อว่าผู้ชายและผู้หญิงมีความแตกต่างกันเนื่องมาจากอิทธิพลของวัฒนธรรมและสังคมที่เป็นตัวกำหนดอย่างกว้างๆเกี่ยวกับลักษณะบทบาททางเพศของชายและหญิง แต่แนวคิดใหม่ของเธอที่เรียกว่า ทฤษฎีสถิตีมาทางเพศ

(Gender Schema Theory) (Bem, 1981) ได้เน้นว่าบุคคลจะมีบทบาททางเพศเป็นอย่างไร ขึ้นอยู่กับการพัฒนาสเกิมา (Schema) ซึ่งเป็นโครงสร้างทางปัญญา (Cognitive structure) ทำหน้าที่จัดระบบและชี้นำการรับรู้ของบุคคล หน้าที่ของสเกิมาเป็นเหมือนโครงสร้างที่มีอยู่ก่อนแล้วและพร้อมที่จะค้นหาซึมซาบ (Assimilate) ข้อมูลที่ได้เข้ามาให้เหมาะสมกับสเกิมา และการประมวลข้อมูลของโครงสร้างความรู้ (Schematic Information Processing) เป็นกระบวนการที่มีประสิทธิภาพในการคัดเลือก ตีความ และจัดประเภทสิ่งเร้าต่างๆ ดังนั้น การประมวลข้อมูลของโครงสร้างความรู้ด้านเพศ จึงเปรียบเสมือนกระบวนการในการจัดประเภทของบุคคลตามลักษณะและพฤติกรรมออกเป็น 2 ประเภท ได้แก่ ลักษณะความเป็นหญิง และลักษณะความเป็นชาย โดยไม่สนใจความแตกต่างด้านอื่นๆที่ไม่เกี่ยวข้องกับเพศ ตัวอย่างเช่น การจัดลักษณะของความอ่อนโยน (Tender) และนกไนติงเกล (Nightingale) เป็นสัญลักษณ์ของเพศหญิง ส่วนลักษณะกล้าแสดงออก (Assertive) และนกอินทรี (Eagle) เป็นสัญลักษณ์ของเพศชาย เป็นต้น

Bem ได้เสนอขั้นตอนในการพัฒนาสเกิมาไว้ 2 ขั้นตอนดังนี้ คือ ในขั้นแรก บุคคลจะเรียนรู้พื้นฐานเกี่ยวกับเพศจากความแตกต่างระหว่างบทบาทของเพศชายและเพศหญิงทั่วไปในสังคมว่า บทบาทใดจะเหมาะสมกับเพศใด เกิดเป็นสเกิมาด้านเพศ (Gender schema) ขึ้นในบุคคลนั้นๆ และขั้นที่สอง บุคคลจะสามารถประเมินตนเองได้ว่า ลักษณะบุคลิกภาพแบบใดมีความเหมาะสมเฉพาะกับเพศของตน โดยอาศัยสเกิมาด้านเพศที่ตนเองพัฒนาขึ้นมาประเมินความเหมาะสมของลักษณะบุคลิกภาพของตนกับสเกิมาด้านเพศว่ามีความสอดคล้องกันหรือไม่ ฉะนั้นสเกิมาด้านเพศจึงเปรียบเสมือนมาตรฐานของสังคมที่กำหนดขึ้น ในการประเมินลักษณะบุคลิกภาพ และพฤติกรรมสำหรับเพศใดเพศหนึ่ง และเมื่อบุคคลสังเกตเห็นว่า ตนมีบทบาททางเพศตรงตามมาตรฐานของสังคมแล้ว จะก่อให้เกิดความคิดรวบยอดเกี่ยวกับตนเองในเรื่องของความแตกต่างทางเพศที่มั่นคงยิ่งขึ้น และเกิดเป็นบทบาททางเพศที่สังคมปรารถนา (ฉันทจิต จริยจรรยาโรจน์, 2541)

Bem (1981) ได้แบ่งบทบาททางเพศของบุคคลออกเป็น 2 แบบใหญ่ๆ ได้แก่ กลุ่มที่มีลักษณะตรงตามเพศสูง หรือ Gender Schematic ซึ่งลักษณะความแตกต่างทางเพศจะมีอิทธิพลต่อการรับรู้ การตีความ และการตอบสนองต่อตัวกระตุ้นในสังคม อีกกลุ่มหนึ่ง ได้แก่ กลุ่มแอนโดรจีนี หรือ Gender Aschematic ซึ่งบุคคลในกลุ่มนี้ ลักษณะความแตกต่างทางเพศไม่ได้มีอิทธิพลต่อการกระทำของตนต่อการตอบสนองต่อสถานการณ์ต่างๆ โดยมีความแตกต่างระหว่างผู้ที่มีบทบาททางเพศแบบตรงตามเพศและผู้ที่มีบทบาททางเพศแบบแอนโดรจีนี อยู่ด้วยกัน 2 ประการคือ ประการแรก เราสามารถแยกคนที่มีลักษณะบทบาททางเพศแบบตรงตามเพศจากบุคคลที่มีบทบาทไม่ตรงตามเพศของตนได้ โดยใช้กระบวนการสเกิมาทางเพศ (Gender schema processing) โดยผู้ที่มีบทบาททางเพศแบบตรงตามเพศจะมีแรงจูงใจภายในที่จะจัดระบบของ

ข้อมูลที่ได้รับให้เป็นไปตามระเบียบและกฎเกณฑ์ที่สังคมยอมรับ คือ แบบความเป็นชายในเพศชาย และความเป็นหญิงในเพศหญิง เกิดเป็นความคิดรวบยอดเกี่ยวกับตนเองและมีพฤติกรรมที่แสดงออกในแบบตรงตามเพศของตน แต่ในบุคคลที่มีบทบาททางเพศแบบแอนโดรจีนีนั้นจะไม่มี ความแตกต่างของพฤติกรรม หรือคุณสมบัติที่เกี่ยวข้องกับเพศชัดเจน ส่วนประการที่สอง คือ เราสามารถจำแนกผู้ที่มีกระบวนการสกีมาด้านเพศออกจากผู้ที่ไม่มีสกีมาด้านเพศ โดยใช้มาตรวัดบทบาททางเพศ ซึ่งบุคคลที่มีสกีมาทางเพศ จะกล่าวถึงตนเองโดยแยกออกเป็นลักษณะความเป็นชายหรือความเป็นหญิงลักษณะใดลักษณะหนึ่ง ในทางตรงกันข้าม ผู้ที่มีบทบาททางเพศแบบแอนโดรจีนีนี จะเลือกข้อความที่เป็นวัดอย่างอิสระมากกว่าที่จะคำนึงถึงลักษณะความเป็นชายหรือความเป็นหญิง โดยการศึกษาครั้งนี้ได้ใช้มาตรวัดบทบาททางเพศที่ปรับปรุงมาตามแนวทางของ Bem (1974) ด้วย

Huston (1983 อ้างถึงใน ฉันทจิต จริยจรรยาโรจน์, 2541) กล่าวว่า ทฤษฎีสกีมาทางเพศมีรากฐานมาจากทฤษฎีพัฒนาการทางความคิดความเข้าใจ (Cognitive Development Theory) และทฤษฎีปัญญาทางสังคม (Social Cognitive Theory) ซึ่งทั้งสองทฤษฎีต่างเน้นร่วมกันในเรื่องโครงสร้าง และการทำงานของกระบวนการทางความคิดความเข้าใจของแต่ละบุคคล โดยมีการซึมซับเอาเอกลักษณ์บทบาททางเพศของตน และมีการปรับโครงสร้างทางปัญญาทำให้เกิดความคิดรวบยอดเกี่ยวกับตนเอง ซึ่งกระบวนการดังกล่าวจะเกิดในระยะแรกของชีวิต แต่อย่างไรก็ตาม ทฤษฎีสกีมาทางเพศ และทฤษฎีพัฒนาการทางความคิดความเข้าใจก็ยังคงมีความแตกต่างกันอยู่บ้าง โดยทฤษฎีพัฒนาการทางความคิดความเข้าใจ เน้นความแตกต่างของเพศทางกายภาพว่า ทำให้เกิดลักษณะที่แตกต่างกันในแต่ละเพศ โดยบุคคลจะรับรู้ว่าเป็นเพศใดก่อน แล้วจึงค่อยๆ รับประทานอาหารของเพศตนเข้าไป ซึ่งรูปแบบของพฤติกรรมที่เหมาะสมกับเพศของตนนี้ ทำให้เกิดสกีมาทางเพศ ส่วนทฤษฎีสกีมาทางเพศของ Bem นั้น เน้นที่ลักษณะที่แตกต่างกันของชายและหญิงจึงทำให้เกิดสกีมาทางเพศ ดังนั้นทฤษฎีสกีมาทางเพศ จึงเป็นผลมาจากการกำหนดของสังคมเป็นหลัก โดยมีจุดร่วมกับทฤษฎีปัญญาทางสังคมในเรื่องอิทธิพลของสิ่งแวดล้อมที่มีผลต่อการเรียนรู้บทบาททางเพศของเด็ก ซึ่งทฤษฎีปัญญาทางสังคมเน้นว่า เด็กจะมีการเรียนรู้พฤติกรรมของบทบาททางเพศ (Sex role behaviors) จากการที่เด็กมีปฏิสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อม โดยเด็กหญิงและเด็กชายจะเรียนรู้พฤติกรรมที่คล้ายคลึงกัน แต่จะแสดงออกในลักษณะใดนั้น เป็นผลมาจากความคาดหวังของสังคมที่มีต่อพฤติกรรมของแต่ละเพศ ส่วนทฤษฎีสกีมาทางเพศ กล่าวว่า สภาพแวดล้อมจะมีอิทธิพลในแง่ของการเป็นตัวกำหนดความแตกต่างระหว่างบทบาททางเพศของเพศหญิงและเพศชายโดยทั่วไป ทำให้มีผลกระทบต่อความคิดรวบยอดและพฤติกรรมบุคคล

กล่าวโดยสรุปได้ว่าทฤษฎีสกีมาทางเพศ (Gender Schema Theory) ของ Bem นี้ เน้นถึงการเปลี่ยนแปลงของระบบโครงสร้างทางความคิดความเข้าใจเกี่ยวกับตนเองของบุคคล โดยจะ

เกิดการเรียนรู้ถึงความแตกต่างระหว่างเพศ ตลอดจนพฤติกรรมต่างๆจากสังคม บุคคลจะพยายามรักษาไว้ซึ่งพฤติกรรมที่สังคมยอมรับและให้การสนับสนุน แต่ขณะเดียวกันก็มีบุคคลที่มีบทบาททางเพศแบบแอนโดรจีนี (Androgyny) ที่ไม่ยึดติดกับกฎเกณฑ์และความคาดหวังของสังคม มีความยืดหยุ่นในการตอบสนองต่อสถานการณ์ต่างๆมากกว่าบุคคลที่มีบทบาททางเพศแบบตรงตามเพศของตน

จากทฤษฎีทั้งหมดดังกล่าวมานี้จะเห็นได้ว่า มีการเสนอแนวความคิดเกี่ยวกับการพัฒนาเอกลักษณ์บทบาททางเพศที่แตกต่างกันออกไป โดยทฤษฎีการเรียนรู้ทางสังคมได้เสนอว่าเด็กชายและเด็กหญิงมีการพัฒนาเอกลักษณ์บทบาททางเพศในลักษณะควบคู่กันมา โดยได้รับการเสริมแรงบทบาททางเพศมาจากมารดา บิดาและบุคคลอื่น รวมทั้งเรียนรู้จากการสังเกต ซึ่งเด็กจะทำตามอย่างผู้ใหญ่ในเพศเดียวกัน ส่วนทั้งสองแนวคิดของ David Baban (1966) และ Parson & Bales (1955) สามารถสรุปได้ว่า มีการแบ่งบทบาททางเพศออกเป็น 2 ลักษณะ คือ แบบความเป็นหญิง (Feminine) และแบบความเป็นชาย (Masculine) โดยเน้นลักษณะพฤติกรรมเฉพาะของแต่ละลักษณะที่แตกต่างกันออกไป โดยลักษณะความเป็นหญิงจะเน้นที่การมีความสามารถในการมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น ซึ่งเป็นการแสดงออกทางด้านอารมณ์และความรู้สึกเป็นส่วนใหญ่ ขณะที่ลักษณะความเป็นชายจะเน้นที่พฤติกรรมที่มุ่งเน้นต่อการประสบความสำเร็จในชีวิต การแข่งขัน ความเป็นผู้นำ และพึ่งพาตนเอง เป็นต้น สำหรับทฤษฎีพัฒนาการทางด้านความคิดความเข้าใจเสนอว่า เอกลักษณ์บทบาททางเพศเกิดจากความคิดความเข้าใจที่พัฒนาขึ้น เด็กจะเรียนรู้ว่าตนเป็นเพศใด และเมื่อรู้ว่าเพศของตนแสดงออกเช่นใดก็จะเริ่มเรียนรู้ที่จะแสดงบทบาทที่สังคมมองเห็นว่าเหมาะสมกับเพศของตน ส่วนทฤษฎีจิตวิเคราะห์นั้นจะเน้นทางด้านชีวภาพเป็นตัวกำหนดให้เด็กมีพัฒนาการด้านเอกลักษณ์บทบาททางเพศขึ้นมา สำหรับทฤษฎีการเรียนรู้แบบแผนทางเพศนั้นเป็นแนวคิดที่อธิบายโดยใช้หลักของทฤษฎีการเรียนรู้ทางสังคม กับทฤษฎีพัฒนาการด้านความคิดความเข้าใจ โดยอธิบายถึงวัยเด็กว่าบิดามารดาจะสอนเด็กให้รู้จักความแตกต่างของเพศโดยเน้นทางด้านชีวภาพ ต่อมาจะถูกกระบวนการทางวัฒนธรรมและการกล่อมเกลாதงสังคมหล่อหลอมเด็กที่จะนำไปสู่การเป็นเพศหญิงและเพศชาย รวมทั้งเอกลักษณ์บทบาททางเพศต่อไป เอกลักษณ์บทบาททางเพศนั้นเป็นเรื่องที่นักวิชาการและนักจิตวิทยาให้ความสนใจศึกษากันอย่างกว้างขวาง โดยเฉพาะทฤษฎีบทบาททางเพศของ Bem (1974)

การเรียนรู้บทบาททางเพศ

การเรียนรู้บทบาททางเพศเป็นการที่บุคคลรับเอาบุคลิกลักษณะบางอย่างของบุคคลอื่นมาเป็นส่วนหนึ่งของบุคลิกภาพของตนเอง การเรียนรู้บทบาททางเพศนี้เกิดขึ้นตั้งแต่วัยตอนต้นของ

ชีวิต กล่าวคือ เด็กจะเริ่มเลียนแบบบทบาททางเพศ โดยสังเกตดูจากพ่อแม่และบุคคลใกล้ชิด และเมื่อโตขึ้นมาจะเรียนรู้โดยสังเกตจากบุคคลในสังคมนั้น การเรียนรู้บทบาททางเพศจึงเป็นการที่เด็กซึมซาบเอาลักษณะ (Characteristics) ความเชื่อ (Values) และพฤติกรรม (Behaviors) ทางเพศของบุคคลในสภาพแวดล้อมเพื่อสร้างบุคลิกภาพของตน เพื่อให้เกิดเอกลักษณ์ทางเพศแห่งตน (สุดา ชั้นไพศาลศิลป์, 2543 อ้างถึงใน ศันสนีย์ นาคะสุวรรณ, 2552)

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการกำหนดบทบาททางเพศ

ปัจจัยที่มีผลต่อการกำหนดบทบาททางเพศของบุคคลนั้นมีปัจจัยร่วม 2 ประการ คือ ปัจจัยทางด้านชีวภาพ และปัจจัยทางด้านสภาพแวดล้อม (ศันสนีย์ นาคะสุวรรณ, 2552) ดังจะกล่าวต่อไปนี้

1. ปัจจัยทางด้านชีวภาพ (Biological factor)

ปัจจัยทางด้านชีวภาพเป็นปัจจัยเบื้องต้นที่ทำให้เพศชายและเพศหญิงมีความแตกต่างกันอย่างชัดเจนในลักษณะทางกายภาพที่มองเห็นได้ เช่น ความแตกต่างของอวัยวะเพศ ความแตกต่างทางโครงสร้างของร่างกาย ตลอดจนการทำงานของอวัยวะต่างๆ ซึ่งความแตกต่างระหว่างเพศหญิงและเพศชายได้รับอิทธิพลจากฮอร์โมนที่แตกต่างกัน โดยฮอร์โมนนั้นมีอิทธิพลต่อเพศใน 2 ด้าน 1. อิทธิพลต่อด้านพัฒนาการทางร่างกายและลักษณะทางเพศ (Developmental effect หรือ Organizational effect) 2. อิทธิพลต่อด้านระบบที่เกี่ยวกับการสืบพันธุ์ (Activational effect) โดยหนังสือ Biopsychology ของ Pinel(2007) อธิบายไว้ว่า ทั้งระบบอวัยวะสืบพันธุ์ภายนอกและภายในของทั้งเพศชายและหญิงมีความแตกต่างกันโดยพื้นฐานอยู่แล้ว โดยระบบอวัยวะสืบพันธุ์ภายนอกของเพศชายและหญิงแตกต่างกันด้วยเหตุผลที่ว่าหากตัวอ่อนนั้นได้รับฮอร์โมน Testosterone ในช่วงเวลาที่เหมาะสม อวัยวะสืบพันธุ์นั้นก็จะเป็นอวัยวะเพศชาย ได้แก่ องคชาติ (Penis) แต่ถ้าตัวอ่อนไม่ได้รับฮอร์โมน Testosterone ในช่วงเวลาที่เหมาะสม อวัยวะสืบพันธุ์นั้นก็จะเป็นอวัยวะเพศหญิง ได้แก่ ช่องคลอด (Vagina) ส่วนความแตกต่างของระบบอวัยวะสืบพันธุ์ภายในของเพศชาย-หญิง เกิดขึ้นหลังจากการปฏิสนธิ 6 สัปดาห์ ตัวอ่อนจะพัฒนาโครงสร้างระบบอวัยวะสืบพันธุ์ภายในจำนวน 1 คู่ โดยที่ยังไม่มีความแตกต่างระหว่างเพศ เรียกว่า Primordial gonads ซึ่ง Primordial แปลว่า แรกเริ่ม ดั้งเดิม โดยแต่ละคู่จะมีเยื่อหุ้ม (Cortex) ปกคลุมไว้ ซึ่งภายหลังสามารถจะพัฒนาไปเป็นรังไข่ (Ovaries) ที่ใช้สร้างเซลล์สืบพันธุ์เพศหญิง คือ ไข่(Ova) ได้ต่อไป ส่วนในกรณีของเพศชาย โครงสร้างภายในเรียกว่า Medulla ซึ่งมีศักยภาพที่จะพัฒนาไปเป็นอัณฑะ (testes) ซึ่งใช้สร้างเซลล์สืบพันธุ์เพศชาย คือ เซลล์อสุจิ (Sperm cells) และนอกจากอวัยวะสืบพันธุ์ (รังไข่ และ อัณฑะ) จะทำหน้าที่ผลิตเซลล์สืบพันธุ์ (ไข่ หรือ เซลล์อสุจิ) แล้ว ยังสร้าง

และหลังฮอร์โมนสเตอรอยด์ (Steroid hormones) อีกด้วย ฮอร์โมน 2 ชนิดหลักที่ผลิตที่อวัยวะสืบพันธุ์ ได้แก่ 1. แอนโดรเจน (Androgens) ที่รู้จักแพร่หลาย คือ Testosterone 2. เอสโตรเจน (Estrogen) ที่รู้จักแพร่หลาย คือ ประเภท Estradiol

รังไข่ที่สมบูรณ์จะผลิตเอสโตรเจนมากกว่าแอนโดรเจน และอัณฑะที่สมบูรณ์จะผลิตแอนโดรเจนมากกว่าเอสโตรเจน (Pinel, 2007) ข้อมูลนี้ก็นำไปสู่ความเข้าใจผิดที่ว่าเอสโตรเจน คือ ฮอร์โมนเพศหญิง และแอนโดรเจน คือ ฮอร์โมนเพศชาย เพราะในความเป็นจริงแล้วเอสโตรเจนไม่ได้สร้างความเป็นหญิง (Femaleness) เช่นเดียวกับแอนโดรเจนที่ไม่ได้สร้างความเป็นชาย (Maleness) นอกจากนี้ยังมีฮอร์โมนอีกชนิดหนึ่งที่ทั้งรังไข่ และอัณฑะต่างก็ผลิตด้วย คือ โปรเจสติน (Progestins) และที่รู้จักแพร่หลาย คือ ประเภท Progesterone ซึ่งในเพศหญิง ฮอร์โมนนี้มีหน้าที่เตรียมความพร้อมของมดลูกและเต้านมสำหรับการตั้งครรภ์ สำหรับในเพศชายนั้นยังไม่ทราบหน้าที่ชัดเจน อย่างไรก็ตาม แม้ทั้งเพศหญิงและเพศชายจะผลิตฮอร์โมนเดียวกัน แต่ทั้งสองเพศผลิตฮอร์โมนเหล่านั้นในปริมาณที่ต่างกัน และฮอร์โมนเดียวกันก็ทำหน้าที่ต่างกันในแต่ละเพศด้วย ข้อเท็จจริงดังกล่าวนี้เองที่ทำให้เพศชายและเพศหญิงมีลักษณะภายนอกและพฤติกรรมแตกต่างกัน โดยผู้ชายจะมีอวัยวะเพศชาย มีอวัยวะสืบพันธุ์เพศชาย มีความสามารถสร้างเซลล์สืบพันธุ์เพศชาย มีร่างกายกำยำ แข็งแรง มีกล้ามเนื้อ มีหนวดเครา เสียงทุ้ม เป็นต้น ส่วนผู้หญิงมีอวัยวะเพศหญิง มีอวัยวะสืบพันธุ์เพศหญิง คือ รังไข่ ซึ่งสามารถสร้างเซลล์สืบพันธุ์เพศหญิง มีรูปร่างบอบบาง มีเต้านม เอวคอด สะโพกผาย สามารถตั้งครรภ์และผลิตน้ำนมเลี้ยงบุตรได้ เป็นต้น

ดังนั้น จึงกล่าวได้ว่า องค์ประกอบทางด้านชีวภาพเป็นปัจจัยหนึ่งที่สำคัญที่ทำให้เกิดความแตกต่างระหว่างเพศหญิงและเพศชาย และจากการมีความแตกต่างที่ถูกกำหนดจากธรรมชาตินี้เอง ทำให้ในอดีตผู้ชายและผู้หญิงแบ่งบทบาทหน้าที่ตามความอำนวยและความเหมาะสมต่อลักษณะทางกายภาพของตน กล่าวคือ ผู้ชายทำหน้าที่หาเลี้ยงครอบครัว ใช้แรงงานซึ่งแสดงออกถึงความแข็งแกร่งของร่างกาย เช่น หาอาหาร ล่าสัตว์ ทำศึกสงคราม เป็นต้น ขณะที่ผู้หญิงที่มีลักษณะทางกายภาพที่บอบบางกว่ารับหน้าที่ดูแลบ้านและคนในครอบครัว หุงหาอาหาร อบรมเลี้ยงดูบุตร และทำกิจกรรมต่างๆภายในบ้าน เนื่องจากตนเป็นฝ่ายตั้งครรภ์และต้องให้นมบุตร และแม้ว่าในสังคมปัจจุบัน การเน้นการแบ่งบทบาทหน้าที่ระหว่างเพศได้ลดลง ภรรยาออกไปทำงานนอกบ้านเคียงบ่าเคียงไหล่สามี หรือแม้แต่เป็นผู้นำหาเลี้ยงครอบครัว ส่วนสามีก็สามารถดูแลเลี้ยงลูก อบรมสั่งสอนลูกได้ดีเช่นเดียวกับภรรยา ปรากฏการณ์เหล่านี้จึงกลายเป็นเรื่องปกติในสังคมทั่วไป แต่คงปฏิเสธไม่ได้ว่า เพศหญิงและเพศชายมีสรีระทางร่างกายที่แตกต่างกันโดยผู้หญิงมีความแข็งแรงของกล้ามเนื้อไม่เท่าผู้ชาย การใช้แรงงานในเพศหญิงจึงมีขีดจำกัด และเนื่องจากผู้ชายมีขนาดร่างกายใหญ่กว่าผู้หญิง กล้ามเนื้อต่างๆก็มีความแข็งแรงสมบูรณ์กว่า

ผู้หญิง ผู้ชายจึงมีความสามารถในการทำงานที่ต้องใช้พลังกำลังได้ดีกว่า ดังจะเห็นได้จากการแข่งขันกีฬาในระดับสากลยังต้องแยกประเภทหญิงและประเภทชาย

อย่างไรก็ดี ตามปัจจัยทางชีวภาพเพียงอย่างเดียวไม่สามารถอธิบายพัฒนาการทางบุคลิกภาพและพัฒนาการของเอกลักษณ์บทบาททางเพศได้อย่างสมบูรณ์ เพราะยังมีปัจจัยทางด้านสภาพแวดล้อม (Environmental Factors) เข้ามาร่วมด้วย

2. ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม (Environmental Factors)

นอกจากปัจจัยทางด้านชีวภาพที่ทำให้เกิดความแตกต่างระหว่างเพศชายและหญิง โดยโครโมโซมและฮอร์โมนเพศแล้ว สภาพแวดล้อมก็เป็นอีกปัจจัยหลักที่มีความสำคัญยิ่งต่อการพัฒนาบุคลิกภาพ แบบแผนของพฤติกรรม และบทบาททางเพศของบุคคลด้วยเช่นกัน สภาพแวดล้อมในที่นี้ ได้แก่ การอบรมเลี้ยงดูของพ่อแม่ เจตคติต่อบทบาททางเพศที่พ่อแม่ปลูกฝังแก่ลูก ตลอดจนความคาดหวังของสังคมและวัฒนธรรมนั้นๆ เป็นต้น

จุดเริ่มต้นของการเรียนรู้บทบาททางเพศของเด็กในครอบครัว เริ่มตั้งแต่เมื่อพ่อแม่ทราบว่าการเกิดในครรภ์เป็นเพศชายหรือหญิง พ่อแม่จะเตรียมเสื้อผ้า ของเล่น ตลอดจนสภาพแวดล้อมรอบตัวเด็กให้เหมาะสมตามเพศของลูก พร้อมทั้งมีความคาดหวังในพฤติกรรมของลูกให้เป็นไปอย่างเหมาะสมสอดคล้องกับเพศของเด็ก โดยมีความคิดว่าเพศชายและหญิงต้องแตกต่างกัน ดังจะเห็นได้จากสีเสื้อผ้าของทารกชายที่มักจะเป็นสีฟ้า และของทารกหญิงที่มักจะเป็นสีชมพู และของเล่นของเด็กชายต้องเป็นหุ่นยนต์ ส่วนของเล่นของเด็กหญิงต้องเป็นตุ๊กตา นอกจากนี้ งานวิจัยยังพบว่า พ่อแม่มักเห็นว่าลูกผู้หญิงจะมีความอ่อนแอและต้องการความดูแลเอาใจใส่มากกว่าลูกผู้ชาย ส่วนลูกผู้ชายนั้นจะมีความแข็งแรง และว่องไวมากกว่าลูกผู้หญิง (Rubin, Proenzano & Zuria, 1974 อ้างถึงใน ฉันทจิต จริยจรรยาโรจน์, 2541) รวมทั้งพบว่า พ่อแม่มีแนวโน้มที่จะสนับสนุนพฤติกรรมต่างๆ ที่ตรงตามเพศของลูก รวมทั้งจัดกิจกรรมต่างๆ ที่มีผลต่อพัฒนาการเกี่ยวกับบทบาททางเพศของเด็กด้วย ทำให้เด็กหญิงและเด็กชายมีความชอบที่แตกต่างกัน Whiting & Edwards (1978 อ้างถึงใน ฉันทจิต จริยจรรยาโรจน์, 2541) พบว่า ในเด็กหญิง พ่อแม่มักให้การสนับสนุนในกิจกรรมที่ส่งเสริมการมีความสัมพันธ์กับผู้อื่น ในขณะที่เด็กชาย พ่อแม่จะส่งเสริมกิจกรรมที่ให้ความเป็นอิสระ รวมทั้งมอบหมายงานนอกบ้านให้เด็กชายทำ ในทำนองเดียวกัน Lackey (1989 อ้างถึงใน ศันสนีย์ นาคะสุวรรณ, 2552) พบว่า พ่อแม่ส่วนใหญ่มักมอบหมายงานภายในบ้านให้แก่ลูกสาว เช่น ปัดกวาดเช็ดถูในบ้าน ล้างจาน เป็นต้น ส่วนลูกชายมักถูกมอบหมายให้ทำงานนอกบ้าน เช่น ทิ้งขยะ ดูแลสนามหญ้า เป็นต้น ดังนั้นจะเห็นได้ว่าการสนับสนุนของพ่อแม่ในการเข้าร่วมกิจกรรมที่แตกต่างกันระหว่างเด็กหญิงและเด็กชายจะส่งเสริม

ให้เด็กมีการเรียนรู้บทบาททางเพศที่แตกต่างกันออกไป นอกจากพ่อแม่จะส่งเสริมกิจกรรมที่ชี้เฉพาะสำหรับเด็กแต่ละเพศแล้ว พ่อแม่มักมีส่วนในการเสริมสร้างบุคลิกภาพต่างๆไปที่มีความแตกต่างกันระหว่างหญิงและชายอีกด้วย โดยเด็กชายมักได้รับการส่งเสริมให้มีอิสระจากพ่อแม่ ในขณะที่เด็กหญิงจะได้รับการส่งเสริมให้อยู่ใกล้ชิดกับพ่อแม่ ซึ่งทำให้เด็กหญิงได้รับความอบอุ่นทางอารมณ์มากกว่าเด็กชาย ทั้งนี้ ยังพบว่าพ่อแม่จะแสดงพฤติกรรมทางลบ หากลูกชายมาขอความช่วยเหลือ และจะแสดงพฤติกรรมทางบวก หากลูกสาวมาขอความช่วยเหลืออีกด้วย (Fagot, 1978 อ้างถึงใน สุดา ชั้นไพศาลศิลป์, 2543) และเด็กหญิงมีแนวโน้มที่จะได้รับการปกป้องคุ้มครองมากกว่าเด็กชาย ทำให้เด็กหญิงมีโอกาสการสำรวจสิ่งแวดล้อมน้อยกว่าเด็กชาย (Block, 1983; Burns, Mitchell & Obragovich, 1989 อ้างถึงใน สุดา ชั้นไพศาลศิลป์, 2543)

ส่วนในเรื่องความคาดหวังในพฤติกรรมพบว่า พ่อแม่มักมีความคาดหวังในพฤติกรรมของเด็กชายและเด็กหญิงแตกต่างกัน โดยพ่อแม่จะเน้นความสำคัญของความสำเร็จ และการกล้าแสดงออกในเด็กชาย และเน้นในการสร้างความสัมพันธ์กับผู้อื่นในเด็กหญิง นอกจากนี้พ่อแม่จะมีส่วนให้เด็กได้เรียนรู้บทบาททางเพศที่เหมาะสมกับเพศตนแล้ว เด็กยังเรียนรู้บทบาททางเพศได้โดยสังเกตจากตัวแบบเพศเดียวกับตนในสภาพแวดล้อม เริ่มจากบุคคลในครอบครัวที่เป็นเพศเดียวกับตน แล้วจึงขยายวงกว้างออกไปสู่ตัวแบบอื่นในสังคมที่กว้างขึ้นต่อไป ดังนั้น ทั้งการอบรมเลี้ยงดู และการสังเกตจากตัวแบบรอบๆตัวเด็ก จึงเป็นการเรียนรู้บทบาททางเพศทั้งสิ้น

ดังนั้น วิธีการเลี้ยงดูและการเป็นตัวอย่างที่ดีของพ่อแม่ จึงมีอิทธิพลต่อการเรียนรู้บทบาททางเพศของเด็ก หากพ่อแม่เลี้ยงดูให้เด็กมีพฤติกรรมเป็นไปตามมาตรฐานที่สังคมกำหนดไว้ว่าเหมาะสมแล้ว เด็กก็จะมีลักษณะและพฤติกรรมตรงตามเพศของตน ในทางกลับกัน หากพ่อแม่เลี้ยงดูให้เด็กมีบทบาททางเพศไม่เหมาะสมกับเพศของตนก็จะทำให้เด็กเกิดความสับสนในการเรียนรู้บทบาททางเพศ ซึ่งอาจก่อให้เกิดปัญหาด้านพัฒนาการต่อไปได้ อย่างไรก็ตาม ความคาดหวังจากสังคม ยังมีผลต่อพัฒนาการด้านบทบาททางเพศของเด็กด้วยเช่นกัน โดยสังคมคาดหวังให้เด็กหญิงและเด็กชายมีพฤติกรรมที่แตกต่างกัน ซึ่งโดยทั่วไปในแต่ละสังคมมีความคาดหวังในเรื่องบทบาททางเพศของบุคคลในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ จะมีการเน้นเรื่องสัมฤทธิ์ผลและการพึ่งพาตนเองได้ในเด็กชาย และเน้นลักษณะของความอ่อนโยน ดูแลเอาใจใส่ผู้อื่นในเด็กหญิง หากบุคคลมีบุคลิกของเพศตรงข้ามตน บุคคลก็จะถูกมองในแง่ไม่ดี (Whiney, 1999 & 2001 อ้างถึงใน ศันสนีย์ นาคะสุวรรณ, 2552) แต่ก็มีบางสังคมและวัฒนธรรมที่มีความคาดหวังในเรื่องบทบาททางเพศของบุคคลที่แตกต่างออกไปจากมาตรฐานทั่วไป จะเห็นได้จากงานวิจัยของ Mead (1953 อ้างถึงใน วีระพร อูวรรณโน, 2526) ซึ่งได้ศึกษาลักษณะทางอารมณ์ของชายและหญิงชาวนิวกินี 3 เผ่า พบว่า ในเผ่าที่มีความสงบสุข คือ เผ่าอาราเพช (Arapesh) ชายและหญิงจะมีความแตกต่าง

กันน้อยมาก คือ ทั้งชายและหญิงต่างมีความอ่อนโยน และมีความสนใจต่อความต้องการของผู้อื่น ส่วนอีกเผ่าหนึ่ง คือ เผ่ามันดุงมอร์ (Mundugumor) ซึ่งเป็นเผ่าที่ชอบทำศึกสงคราม พบว่า ทั้งชายและหญิงจะมีลักษณะดุร้ายและก้าวร้าว และเผ่าสุดท้าย คือ เผ่าแซมบูลิ (Tchambuli) ทั้งชายและหญิงถูกคาดหวังให้มีบทบาทและพฤติกรรมต่างกัน แต่หากเป็นบทบาทที่สลับกัน เมื่อเทียบกับสังคมทั่วไป กล่าวคือ ผู้หญิงทำหน้าที่หาอาหารให้กับเผ่า บงการจัดการสิ่งต่างๆ และเป็นผู้เริ่มความสัมพันธ์ทางเพศกับชายก่อน ในขณะที่ผู้ชายมักให้ความสนใจกับความสวยงาม การแต่งตัวให้ดูดี และสนใจศิลปะต่างๆทางวัฒนธรรม ได้แก่ การแกะสลัก การเดินร่ำ โดยมีส่วนรับผิดชอบน้อยกว่าผู้หญิง จากการศึกษาของ Mead สรุปได้ว่า บทบาทความเป็นหญิง (Feminine) และความเป็นชายนั้น (Masculine) มีความสัมพันธ์กับเพศ (Gender) น้อยมาก แต่จะเห็นได้ว่า สังคมและวัฒนธรรมมีบทบาทในการกำหนดบทบาททางเพศของบุคคลเป็นอย่างมาก

จากที่ได้กล่าวมาทั้งหมด สรุปได้ว่าปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการกำหนดบทบาททางเพศของเพศหญิงและเพศชาย นอกจากมีปัจจัยทางชีวภาพที่มีอิทธิพลจากฮอร์โมนที่แตกต่างกันที่ส่งอิทธิพลต่อด้านพัฒนาการทางร่างกาย ลักษณะทางเพศ และอิทธิพลต่อด้านระบบที่เกี่ยวข้องกับการสืบพันธุ์ ที่แตกต่างกันระหว่างเพศหญิงและเพศชายที่เป็นปัจจัยเบื้องต้นแล้วนั้น ปัจจัยทางด้านสภาพแวดล้อมที่มาจากกรอบเลี้ยงดูของพ่อแม่ การเลียนแบบตัวแบบในสังคม อีกทั้งความคาดหวังทางสังคมและวัฒนธรรมนั้นยังเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญและทรงอิทธิพลไม่ยิ่งหย่อนไปกว่าปัจจัยทางด้านชีวภาพเลยก็ว่าได้ จากอิทธิพลทางชีวภาพที่ติดตัวตัวเด็กมาแต่กำเนิดและลักษณะการอบรมเลี้ยงดูของพ่อแม่เป็นตัวร่วมกันกำหนดบทบาททางเพศ และการมีพฤติกรรมที่เป็นไปหรือไม่เป็นไปตามแบบฉบับทางเพศของตน ซึ่งจะส่งผลมายังวัยผู้ใหญ่ในเวลาต่อมา

เอกลักษณ์บทบาททางเพศที่พึงประสงค์

แนวคิดเกี่ยวกับเอกลักษณ์บทบาททางเพศกล่าวถึงลักษณะบุคลิกภาพของผู้ชายและผู้หญิงว่ามี 2 ลักษณะ คือ บุคลิกภาพของความเป็นชาย เป็นบุคลิกภาพที่มีคุณลักษณะเกี่ยวข้องกับการแสดงออกทางด้านพลังกำลังหรือความแข็งแกร่ง เช่น ความเป็นผู้นำ ความก้าวร้าว ความทะเยอทะยาน การแข่งขัน ความเชื่อมั่นในตนเอง การแสดงออกถึงพฤติกรรมที่เหมาะสม ความเข้มแข็ง เป็นต้น ส่วนบุคลิกภาพของความเป็นหญิงเป็นบุคลิกภาพที่มีคุณลักษณะเกี่ยวข้องกับการแสดงออกทางด้านอารมณ์ เช่น ความสุภาพนุ่มนวล ความอ่อนโยน ความเมตตา ความไวต่อความรู้สึกของบุคคลอื่น เป็นผู้ตามต้องพึ่งพาผู้อื่น รักเด็ก ซื่อาย เป็นต้น ซึ่งเดิมนั้นเชื่อว่าบุคลิกภาพดังกล่าวเป็นลักษณะของความต่อเนื่องมีสองทิศทาง (bipolar continuum) โดยมีทิศ

ทางตรงข้ามกัน กล่าวคือ เมื่อบุคคลใดมีลักษณะอย่างใดอย่างหนึ่งสูงแล้ว ย่อมมีอีกลักษณะอย่างหนึ่งต่ำเสมอ (Bem, 1974; Spence, Helmreich & Stapp, 1975 อ้างถึงใน พิเชฐ คำถาเครือ, 2541) แต่จากการศึกษาในระยะต่อมาพบว่าไม่ได้เป็นเช่นนั้นเสมอไป ซึ่ง Bem (1974 อ้างถึงใน พิเชฐ คำถาเครือ, 2541) เสนอแนวคิดใหม่ว่าคุณลักษณะของความเป็นชายและความเป็นหญิงมิได้แบ่งว่าผู้ชายต้องมีความเป็นชายหรือผู้หญิงต้องมีความเป็นหญิงเท่านั้น เนื่องจากบุคคลหนึ่งๆ มิได้มีเฉพาะความเป็นชายและความเป็นหญิงเพียงอย่างเดียว แต่ความเป็นจริงแล้วทั้งผู้ชายและผู้หญิงต่างก็มีทั้งความเป็นชายและความเป็นหญิงอยู่ในตนเอง เพียงแต่ว่าในผู้ชายส่วนมากมีความเป็นชายสูงกว่าผู้หญิงและในผู้หญิงมีความเป็นหญิงสูงกว่าผู้ชาย นอกจากนี้ความเป็นชายและความเป็นหญิงนั้นต่างก็เป็นอิสระต่อกัน กล่าวคือ ในบุคคลหนึ่งๆเมื่อมีลักษณะอย่างหนึ่งสูงแล้วไม่จำเป็นต้องมีอีกลักษณะอย่างหนึ่งต่ำเสมอไป ฉะนั้นจึงพบว่าในผู้ชายและผู้หญิงบางคนมีความเป็นชายและความเป็นหญิงสูงทั้งคู่หรือต่ำทั้งคู่ได้

จากทฤษฎีบทบาททางเพศของ Bem (1974 อ้างถึงใน พิเชฐ คำถาเครือ, 2541) สามารถแยกกลุ่มบุคคลตามรูปแบบของเอกลักษณ์ทางเพศได้ 4 กลุ่มดังต่อไปนี้

1. กลุ่มที่มีความเป็นชายสูง เป็นกลุ่มที่มีความเป็นชายสูงและมีความเป็นหญิงต่ำ
2. กลุ่มที่มีความเป็นหญิงสูง เป็นกลุ่มที่มีความเป็นหญิงสูงและมีความเป็นชายต่ำ
3. กลุ่มที่มีความเป็นชายและความเป็นหญิงสูงทั้งคู่ เป็นกลุ่มที่มีความเป็นชายสูงและความเป็นหญิงสูง
4. กลุ่มที่มีความเป็นชายและความเป็นหญิงต่ำทั้งคู่ เป็นกลุ่มที่มีความเป็นชายต่ำและความเป็นหญิงต่ำ

รูปแบบเอกลักษณ์บทบาททางเพศทั้ง 4 รูปแบบดังกล่าวข้างต้นแต่ละรูปแบบมีความสำคัญแตกต่างกันออกไป โดยกลุ่มที่มีความเป็นชายสูงจะเป็นกลุ่มที่มีคุณลักษณะที่แสดงถึงความสามารถทางด้านการบริหารงาน การเป็นผู้นำ ทักษะการนิเทศงาน ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ การแสดงออกทางด้านพลังกำลังความแข็งแกร่ง ขอบงานที่มีการแข่งขัน ทำทนาย และมีทักษะของการตัดสินใจแก้ไขปัญหาต่างๆได้ดี และกลุ่มที่มีความเป็นหญิงสูงจะเป็นกลุ่มที่มีคุณลักษณะที่แสดงออกทางด้านอารมณ์ และความรู้สึก โดยจะคำนึงถึงความสนิทสนมกลมเกลียวภายในกลุ่ม ความเป็นอยู่ของบุคคลอื่น การดูแลบำรุงเลี้ยงดู ความอบอุ่นในครอบครัวและคุณธรรมจริยธรรม สันติภาพ และการดูแลรักษาทางด้านจิตใจ (Bem, 1974; Jenny, 1975 อ้างถึงใน พิเชฐ คำถาเครือ, 2541) สำหรับกลุ่มที่มีความเป็นชายและความเป็นหญิงสูงทั้งคู่เป็นกลุ่มที่มี

คุณลักษณะทั้งสองทั้งสองดังกล่าวร่วมกัน และกลุ่มที่มีความเป็นชายและความเป็นหญิงต่ำทั้งคู่ เป็นกลุ่มที่มีคุณลักษณะดังกล่าวต่ำกว่าเกณฑ์ปกติ อย่างไรก็ตาม จากการศึกษาของ Bem (1975; 1977 อ้างถึงใน พิเชฐ คำถาเครือ, 2541) ให้ข้อเสนอแนะว่า บุคคลที่มีรูปแบบเอกลักษณ์ บทบาททางเพศกลุ่มที่มีความเป็นชายและความเป็นหญิงสูงทั้งคู่เป็นบุคคลที่มีการปรับตัวเข้ากับ ทุกสถานการณ์ได้ดี มีวุฒิภาวะสูง มีความรู้สึกมีคุณค่าในตนเอง (self-esteem) และสามารถมี คุณภาพชีวิตได้ดีที่สุด (healthiest) ในทำนองเดียวกัน Spence et al. (1975 อ้างถึงใน พิเชฐ คำ ถาเครือ, 2541) ได้ศึกษาพบว่าบุคคลที่มีรูปแบบเอกลักษณ์บทบาททางเพศกลุ่มที่มีความเป็นชาย และความเป็นหญิงสูงทั้งคู่ จะมีระดับความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองสูงกว่าบุคคลที่มีรูปแบบ เอกลักษณ์บทบาททางเพศแบบอื่นเช่นกัน รูปแบบเอกลักษณ์บทบาททางเพศกลุ่มที่มีความเป็น ชายและความเป็นหญิงสูง ทั้งคู่มีรายงานการศึกษาว่ามีการเปลี่ยนไปจากเดิมตามสภาพสังคม และวัฒนธรรมที่เปลี่ยนแปลงไป ซึ่ง Pedersen & Bond (1958 อ้างถึงใน พิเชฐ คำถาเครือ, 2541) ศึกษาการเปลี่ยนแปลงของรูปแบบเอกลักษณ์บทบาททางเพศในรอบ 10 ปี ที่มีการ เปลี่ยนแปลงทางวัฒนธรรมโดยศึกษาเปรียบเทียบในกลุ่มตัวอย่างนักศึกษาชายจำนวน 113 คน นักศึกษาหญิงจำนวน 98 คน จากมหาวิทยาลัยบริกแฮมย้ง (Brigham Young University) กับ กลุ่มตัวอย่างนักศึกษาชายจำนวน 84 คน นักศึกษาหญิงจำนวน 38 คนจากมหาวิทยาลัยทูลซา (University of Tulsa) โดยใช้แบบวัดบทบาททางเพศของ Bem (BSRI) ผลการศึกษาพบว่า คะแนนรูปแบบเอกลักษณ์บทบาททางเพศของนักศึกษามหาวิทยาลัยทั้งสองแห่งไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อเปรียบเทียบผลการศึกษาในรอบ 10 ปีที่ผ่านมา พบว่า รูปแบบเอกลักษณ์บทบาททางเพศ กลุ่มที่มีความเป็นชายและความเป็นหญิงสูงทั้งคู่ในนักศึกษาชายและนักศึกษาหญิงมีจำนวน เพิ่มขึ้นจากเดิม จากการศึกษาดังกล่าวเป็นการศึกษาตัวอย่างในกลุ่มคนละกลุ่ม จึงไม่สามารถ สรุปได้ว่ารูปแบบเอกลักษณ์บทบาททางเพศมีการพัฒนาเปลี่ยนแปลงได้หรือไม่เพราะไม่พบ รายงานการศึกษา แต่มีข้อสังเกตว่า ทักษะบางประการ เช่น การเป็นผู้นำ การแสดงออกถึง พฤติกรรมที่เหมาะสม ซึ่งเป็นคุณลักษณะของความเป็นชายสามารถพัฒนาขึ้นมาได้โดยอาศัยการ ฝึกฝนอบรม รวมทั้งกระบวนการกล่อมเกลாத่างสังคมและวัฒนธรรม

อย่างไรก็ตาม รูปแบบเอกลักษณ์บทบาททางเพศมีความสำคัญในด้านของลักษณะ บุคลิกภาพของบุคคล ซึ่งเอกลักษณ์บทบาททางเพศหมายถึง ลักษณะบุคลิกภาพของบุคคลที่ แสดงออกทางพฤติกรรม ลักษณะการพูด วิธีการแสดงของความรู้สึกและอารมณ์ การประกอบ อาชีพ และมาตรฐานต่างๆ ตามลักษณะของผู้ชายและผู้หญิงที่ถูกกำหนดโดยสังคมที่บุคคลนั้น อาศัยอยู่ โดยแบ่งออกเป็น 4 กลุ่มกล่าวคือ กลุ่มที่มีความเป็นชายสูง (Masculine) เป็นกลุ่มที่มี คุณลักษณะที่แสดงออกทางด้านพลังกำลัง เช่น ความแข็งแกร่ง การเป็นผู้นำ การแข่งขัน ความ ทะเยอทะยาน อยู่ในตนเองสูง กลุ่มที่มีความเป็นหญิงสูง (Feminine) เป็นกลุ่มที่มีคุณลักษณะ

แสดงออกทางด้านอารมณ์ เช่น ความสุภาพนุ่มนวล ความอ่อนโยน ความเมตตากรุณา เป็นผู้ตาม ต้องพึ่งพาผู้อื่น อยู่ในตนเองสูง กลุ่มที่มีความเป็นชายและความเป็นหญิงสูงทั้งคู่ (Androgyny) เป็นกลุ่มที่มีคุณลักษณะทั้งสองประการอยู่ในตนเองสูง และ กลุ่มที่มีความเป็นชายและความเป็นหญิงต่ำทั้งคู่ (Undifferentiated) เป็นกลุ่มที่มีคุณลักษณะทั้งสองประการอยู่ในตนเองต่ำกว่าเกณฑ์ปกติ (พิเชษฐ คำถาเครือ, 2541) ซึ่งน่าจะมีผลต่อความพึงพอใจในงานของบุคคลได้ เพราะหากบุคคลประกอบอาชีพที่เหมาะสมกับบทบาททางเพศของตน ก็จะมีทัศนคติดีเกี่ยวกับลักษณะบุคลิกภาพของตนเอง ซึ่งทำให้มีความสุขในงานที่ทำ และส่งผลให้เกิดความพึงพอใจในงานนั่นเอง

ความพึงพอใจในงาน

ความหมายของความพึงพอใจในงาน

ความพึงพอใจในงาน (Job Satisfaction)

Robbins (2003) ได้ให้ความหมายว่า เป็นความรู้สึกที่เป็นบวกกับงาน พอใจในการทำงาน คนที่มีความพอใจในการทำงานจะรู้สึกดีที่ได้ทำงานนี้ ภาคภูมิใจในงาน สนุกกับการทำงาน นอกจากนั้น Morse (1995) อธิบายว่า ความพอใจในการทำงาน หมายถึง ทุกสิ่งทุกอย่างที่สามารถลดความเครียดของผู้ทำงานให้น้อยลง ถ้ามีความตึงเครียดมากจะทำให้เกิดความไม่พึงพอใจในการทำงาน ความตึงเครียดนี้เป็นผลมาจากความต้องการของมนุษย์ หากมนุษย์ได้รับการตอบสนองความต้องการแล้ว ความตึงเครียดก็จะลดน้อยลงหรือหมดไป อันเป็นผลให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานได้ และ Strauss และ Sayless, (1960) ให้ความเห็นว่า ความพึงพอใจในการทำงานเป็นความรู้สึกพอใจในงานที่ทำ และมีความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายนั้นให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์กร แต่บุคคลจะรู้สึกพึงพอใจในงานที่ทำก็ต่อเมื่องานนั้นให้ประโยชน์ตอบแทนทั้งทางด้านวัตถุและจิตใจ ทั้งยังสามารถสนองความต้องการขั้นพื้นฐานของบุคคลได้อีกด้วย และ Blum และ Naylor (1968) ได้ให้คำนิยามความพึงพอใจในการทำงานว่า หมายถึง ทัศนคติโดยรวมของพนักงาน ซึ่งเป็นผลมาจากทัศนคติในด้านต่าง ๆ 3 ด้าน คือ ปัจจัยเกี่ยวกับงาน อันได้แก่ ผลตอบแทน, การควบคุมดูแล, สภาพการทำงาน, โอกาสก้าวหน้า เป็นต้น ปัจจัยเกี่ยวกับบุคลิกภาพส่วนบุคคล อันได้แก่ อายุ สุขภาพ อารมณ์ และ

ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล อันได้แก่ ความสัมพันธ์ภายในองค์กร สถานะทางสังคม กิจกรรมต่าง ๆ ภายในองค์กร เป็นต้น

(อ้างถึงใน รองศาสตราจารย์สุพานี สฤษฏีวานิช. (2549) . พฤติกรรมองค์การสมัยใหม่ : แนวคิดและทฤษฎี. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.)

Patricia C. Smith, Lome M. Kendall, และ Chales L. Hulin (1969) ผู้สร้างแบบวัด JDI ให้ความหมายของความพอใจในงาน คือ ความรู้สึกรวมกันระหว่างสิ่งที่คาดหวังกับสิ่งอื่น ๆ ที่ได้รับจากการทำงาน และความคาดหวังนั้น ไม่ใช่เฉพาะจากการทำงานเท่านั้น หากยังรวมถึงเรื่องอื่น ๆ เช่น ความต้องการด้านจิตใจด้วย (อ้างถึงใน วชิราภรณ์ มณีพิศมัย, 2543) เช่นเดียวกับ สร้อยตระกูล ดิวยานนท์ (2545) ที่ได้ให้ความหมายความพึงพอใจในงานว่าเป็นทัศนคติหรือความรู้สึกชอบหรือไม่ชอบโดยเฉพาะของผู้ปฏิบัติงานซึ่งเกี่ยวกับงาน (อ้างถึงใน จตุรงค์ คงเมือง, 2550) ซึ่งสอดคล้องกันกับ นกตล เชมะโยธิน (2531) ได้กล่าวไว้ว่า ความพึงพอใจในงานหมายถึง ความรู้สึกพอใจหรือชอบในงานที่ทำและเต็มใจที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร (อ้างถึงใน จตุรงค์ คงเมือง, 2550) และอารี เพชรผุด (2530) ได้สรุปว่า ความพึงพอใจในการทำงานนั้นเกี่ยวกับความคิดเห็นที่คนงานมีต่อนายจ้าง เป็นอารมณ์พึงพอใจสบายใจที่มีผลมาจากงานนั้นได้ทำให้ความต้องการทางด้านร่างกายและด้านจิตใจได้รับการตอบสนอง ความแตกต่างระหว่างงานที่นายจ้างเสนอให้กับความคาดหวังของลูกค้า จะนำไปสู่ความพึงพอใจและไม่พึงพอใจในงานได้ (อ้างถึงใน จตุรงค์ คงเมือง, 2550) นอกจากนั้น Schutz (1992) เขาไม่ได้กล่าวถึงความหมายของความพึงพอใจในงานโดยตรง แต่ให้นิยามของ ความไม่พึงพอใจในการทำงานว่า เป็นความแตกต่างกัน ระหว่าง สิ่งที่เราได้รับ กับ สิ่งที่เราต้องการ ในมิติของการชักชวน การควบคุมและการเปิดเผย ถ้ามีมากก็จะมีไม่พึงพอใจในการทำงานมากเท่านั้น (อ้างถึงใน วชิราภรณ์ มณีพิศมัย, 2543)

จากความหมายความพึงพอใจในงาน สามารถสรุปได้ว่าความพึงพอใจในงาน คือ ความรู้สึกที่ดีของบุคคลในด้านที่เกี่ยวข้องกับงาน บุคคลรู้ว่าตนได้รับสิ่งที่เขาต้องการ ซึ่งตอบสนองทั้งทางด้านร่างกายและด้านจิตใจ ทำให้เกิดความพึงพอใจในงานและทำงานได้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร

สาเหตุของความพึงพอใจในการทำงาน

จากการศึกษาพบว่าสาเหตุของความพึงพอใจในงานมีด้วยกันหลายสาเหตุ โดยไม่สามารถที่จะระบุได้ว่าสาเหตุใดสำคัญกว่ากัน รวบรวมได้ ดังนี้

1. ปัจจัยด้านบุคคล (Personal Factors)
2. ปัจจัยด้านงาน (Factors in the Job)
3. ปัจจัยด้านการจัดการ (Factors Controllable by Management)
4. ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม (Environmental Factors)

(อ้างถึงใน ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2535) . จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล. กรุงเทพมหานคร : ศูนย์ส่งเสริมกรุงเทพ.)

1. ปัจจัยด้านบุคคล ปัจจัยด้านบุคคลจะประกอบไปด้วยสิ่งต่าง ๆ ดังต่อไปนี้คือ

1.1 ประสบการณ์ จากการศึกษาวิจัยพบว่าประสบการณ์ในการทำงานมีส่วนเกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการทำงาน คือ ถ้าบุคคลที่ทำงานในองค์กรจนเกิดความชำนาญในงานมากขึ้นก็จะทำให้บุคคลผู้นั้นเกิดความพึงพอใจในงานและไม่อยากเปลี่ยนงาน

1.2 เพศ งานวิจัยหลายชิ้นกล่าวว่าเพศไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานแต่อย่างไรก็ตามความพึงพอใจจะขึ้นอยู่กับลักษณะของงานที่ทำ รวมทั้งเกี่ยวข้องกับระดับความทะเยอทะยานและความต้องการด้านการเงิน เช่น เพศหญิงมีความพยายามทำงานที่ต้องใช้ฝีมือประดิษฐ์ในการทำงานมากกว่าเพศชาย เป็นต้น

1.3 จำนวนสมาชิก กลุ่มคนที่ทำงานด้วยกันจะมีผลต่อการในการทำงานงานบางอย่าง ต้องอาศัยความสามารถหลายอย่างประกอบคือสมาชิกจะต้องมีทักษะในการทำงานหลาย ๆ ด้าน และถ้าสมาชิกในกลุ่มมีการปรองดองกันดีก็จะทำให้การทำงานนำไปสู่ความสำเร็จได้

1.4 อายุ อายุมีผลต่อการทำงานไม่เด่นชัดแต่อายุของคนงานมีส่วนเกี่ยวข้องกับระยะเวลาและประสบการณ์ในการทำงาน คือผู้ที่มีอายุมาก มักจะมีประสบการณ์ในการทำงาน

1.5 เวลาในการทำงาน งานที่ทำในเวลาปกติ จะสร้างความพึงพอใจในการทำงานมากกว่างานที่ต้องทำในขณะที่ยกเลิกการทำงาน

1.6 เซอร์วิชั่น งานบางชนิดไม่เหมาะสมกับความสามารถของคนงาน จึงทำให้เกิดความเบื่อหน่ายในการทำงาน

1.7 การศึกษา งานวิจัยพบว่า การศึกษาไม่แสดงถึงความแตกต่างระหว่างความพึงพอใจในการทำงาน แต่จะขึ้นอยู่กับงานที่ทำว่าเหมาะสมกับความรู้ความสามารถหรือไม่

1.8 ระดับเงินเดือน จากงานวิจัยพบว่าเงินเดือนมีส่วนในการสร้างความพึงพอใจในการทำงาน คือผู้ที่มีเงินเดือนสูงจะมีความพึงพอใจในการทำงานมากกว่าคนที่มีเงินเดือนต่ำ

1.9 แรงจูงใจในการทำงาน แรงจูงใจเป็นการแสดงถึงความต้องการของบุคคล โดยเฉพาะแรงจูงใจจากตัวผู้ทำงาน ก็สามารถสร้างความพึงพอใจในการทำงานได้

1.10 ความสนใจในงาน บุคคลที่สนใจในงานและได้ทำงานที่ถนัดและพอใจ จะมีความสุขและเกิดความพึงพอใจในการทำงานมากกว่าบุคคลที่มีความสนใจอย่างอื่น

2. ปัจจัยด้านงาน ปัจจัยด้านงานจะประกอบไปด้วยสิ่งต่าง ๆ ดังต่อไปนี้คือ

ลักษณะของงาน ได้แก่ ความน่าสนใจในตัวงาน ความแปลกของงาน การเรียนรู้และการศึกษางาน การรับรู้หน้าที่รับผิดชอบ การควบคุมการทำงาน และ วิธีการทำงาน เป็นต้น ถ้างานนั้นทำให้ผู้ที่ทำมีความรู้สึกว่าเป็นงานสร้างสรรค์ เป็นประโยชน์และท้าทาย งานเหล่านั้นก็จะทำให้คนงานเกิดความพึงพอใจในการทำงาน และมีความผูกพันกับงานนั้น

2.2 ทักษะและความชำนาญในการทำงาน ทักษะและความชำนาญจำเป็นต้องพิจารณาควบคู่กับการพิจารณาเงินเดือน ถ้าพิจารณาอย่างยุติธรรมก็จะเกิดความพึงพอใจ

2.3 ฐานะของอาชีพ จากการศึกษาวิจัยพบว่า เสมียนประมาณครึ่งหนึ่งมีความพึงพอใจในการทำงาน และประมาณร้อยละ 17 ถ้ามีโอกาสก็จะเปลี่ยนงานเพราะมีงานให้เลือกเงินเดือนดีหรือต้องการเปลี่ยนฐานะตัวเอง เป็นต้น

2.4 ขนาดของหน่วยงาน จากการศึกษาพบว่า ความพึงพอใจในการทำงานในหน่วยงานขนาดเล็กจะดีกว่าหน่วยงานขนาดใหญ่ เพราะหน่วยงานขนาดเล็กคนงานจะมีโอกาสรู้จักและคุ้นเคยได้ง่ายกว่าหน่วยงานขนาดใหญ่ จึงทำให้คนงานมีความเป็นกันเองและมีความร่วมมือเป็นอย่างดี ขวัญและกำลังใจก็ดีขึ้นทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน

2.5 ความห่างไกลของบ้านและที่ทำงาน ถ้าบ้านห่างไกลจากที่ทำงานทำให้การเดินทางไม่สะดวก เช่น รถติดหรือต้องตื่นแต่เช้าอาจจะเกิดผลต่อความไม่พึงพอใจในการทำงานได้

2.6 สภาพทางภูมิศาสตร์ ในแต่ละท้องถิ่นและแต่ละพื้นที่มีส่วนสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานกล่าวคือคนงานในเมืองใหญ่ ๆ จะมีความพึงพอใจในการทำงานน้อยกว่าคนงานในเมืองเล็ก ๆ ทั้งนี้เพราะความคุ้นเคยและความใกล้ชิดระหว่างคนงานด้วยกันในเมืองเล็ก ๆ จะมีมากกว่าในเมืองใหญ่ ๆ

2.7 โครงสร้างของงาน หมายถึงความชัดเจนของงานที่สามารถอธิบายชี้แจง จุดประสงค์ของงาน แจกแจงรายละเอียดของงาน ตลอดจนแนวทางการปฏิบัติงาน หากโครงสร้างของงานมีความชัดเจนจะทำให้คนงานเกิดความพอใจ เพราะรู้ว่าทำอะไร อย่างไร เมื่อไร เป็นต้น

3. ปัจจัยด้านการจัดการ ปัจจัยด้านการจัดการจะประกอบไปด้วยสิ่งต่าง ๆ ดังต่อไปนี้คือ

3.1 ความมั่นคงในงาน ความมั่นคงในงานเป็นความต้องการของมนุษย์อย่างหนึ่ง เพราะมนุษย์ทุกคนมีความต้องการในความมั่นคงในงาน จากการสำรวจคนงานต้องการความมั่นคงของการทำงานมีถึงร้อยละ 80 โดยที่พนักงานต้องการทำงานในองค์กรทุกองค์กรจนเกษียณอายุเพราะ ความมั่นคงในการทำงานถือว่าเป็นสวัสดิการอย่างหนึ่งในการทำงาน

3.2 รายรับ ฝ่ายบริหารต้องคิดอยู่เสมอว่าพนักงานจะมีความพึงพอใจในการทำงานนั้นควรทำให้รายรับของพนักงานสามารถดำรงอยู่ในสภาวะเศรษฐกิจในปัจจุบันได้

3.3 ผลประโยชน์ ผลประโยชน์ก็เช่นเดียวกับรายรับ ฝ่ายบริหารควรให้พนักงานได้รับผลประโยชน์ ได้แก่ ค่ารักษาพยาบาล ค่าเล่าเรียนบุตร เป็นต้น

3.4 โอกาสก้าวหน้า คนทุกคนต้องการความก้าวหน้าในการทำงาน การศึกษาวิจัยพบว่าคนที่สูงอายุจะให้ความสนใจในความก้าวหน้าในงานน้อยกว่าคนที่อายุน้อย

3.5 อำนาจตามตำแหน่งหน้าที่ หมายถึงอำนาจที่หน่วยงานมอบให้ตามตำแหน่งเพื่อควบคุมสั่งการผู้ใต้บังคับบัญชาได้ทำงานที่มอบหมายสำเร็จ และงานบางอย่างอำนาจที่ได้รับไม่เด่นชัดทำให้ผู้ปฏิบัติอึดอัดและมีผลกระทบต่อความพึงพอใจหรือไม่พึงพอใจในการทำงาน

3.6 สภาพการทำงาน สภาพการทำงานรวมถึงสภาพแวดล้อมทางกายภาพ เช่น การถ่ายเทอากาศ ความชื้น แสง เสียง ตลอดจนการจัดสภาพห้องทำงาน ที่ตั้งองค์กร เป็นต้น เพราะสิ่งต่าง ๆ เหล่านี้จะเป็นปัจจัยที่ทำให้พนักงานเกิดความพึงพอใจได้ทั้งสิ้น

3.7 เพื่อนร่วมงาน เป็นองค์ประกอบที่จะส่งเสริมหรือหยุดยั้งความพึงพอใจของพนักงานในการทำงาน กล่าวคือถ้ามีเพื่อนร่วมงานให้ความช่วยเหลือและให้ความเป็นมิตรก็จะทำให้พนักงานมีความพึงพอใจและมีความสุขในการทำงาน

3.8 ความรับผิดชอบ จากการศึกษพบว่าพนักงานที่มีขวัญดีจะมีความรับผิดชอบในการทำงานสูง ความพึงพอใจในการทำงานจะมีความสัมพันธ์กับความรับผิดชอบร่วมกับปัจจัยอื่น ๆ เช่น อายุ ประสบการณ์ เงินเดือน เป็นต้น

3.9 ความศรัทธาในตัวผู้บริหาร พนักงานที่ชื่นชมความสามารถของผู้บริหารจะมีผลและกำลังใจในการทำงานจึงเป็นผลทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน

3.10 ความเข้าใจระหว่างผู้บริหารกับพนักงาน ความเข้าใจที่ดีต่อกันจะทำให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในการทำงาน

4. ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมจะประกอบไปด้วยสิ่งต่าง ๆ ดังต่อไปนี้ คือ

4.1 สิ่งแวดล้อมด้านการเมืองและเศรษฐกิจ ลักษณะการปกครองแบบเสรี ประชาธิปไตยจะช่วยให้บุคคลแสดงออกถึงความพึงพอใจหรือไม่พึงพอใจได้เต็มที่ แต่การปกครองแบบเผด็จการจะทำให้บุคคลเก็บความรู้สึกทั้งพึงพอใจและไม่พึงพอใจเอาไว้ สภาพเศรษฐกิจก็เช่นกัน ผู้ที่มาจากครอบครัวยากจนมีแนวโน้มจะพึงพอใจกับระดับผลตอบแทนที่สูงมากกว่าผู้ที่มาจากครอบครัวที่มีฐานะดี

4.2 ลักษณะอาชีพ จากการศึกษาพบว่า ผู้จัดการและเจ้าของกิจการ มีความพึงพอใจในงานสูงกว่ากลุ่มอื่น ส่วนเสมียน ช่างฝีมือ ช่างฝีมือ ช่างฝีมือ มีความพึงพอใจในระดับกลาง ในขณะที่กรรมกรมีความพึงพอใจในระดับต่ำสุด

4.3 สิ่งแวดล้อมของหน่วยงาน โครงสร้างขององค์กร เช่น ขนาด รูปร่าง ความสลับซับซ้อนการรวมอำนาจ ลักษณะความสัมพันธ์ที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ ล้วนมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงาน นอกจากนี้องค์ประกอบของสิ่งแวดล้อมอื่น ๆ เช่น การตัดสินใจในการแก้ไขปัญหาขัดแย้ง ความร่วมมือของกลุ่มสิ่งต่าง ๆ เหล่านี้ก็มีส่วนเกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในงานเช่นกัน

4.4 เทคโนโลยี ผู้ปฏิบัติงานที่ใช้เครื่องจักรควบคุมแบบอัตโนมัติในการผลิต ตั้งแต่การใช้วัตถุดิบจนเป็นผลผลิตสำเร็จรูปจะมีความสนใจและมีความพึงพอใจในการทำงานเพราะได้ทำกิจกรรมที่มีความหมาย และผู้ปฏิบัติงานมีความรู้ผูกพันต่อกระบวนการทำงาน

นอกจากนี้ผู้วิจัยยังเห็นว่า ยังมีสาเหตุอีกหลายประการที่มีผลต่อความพึงพอใจในงาน เช่น สถานภาพสมรส วัฒนธรรมและสภาพสังคม ระดับเซาว์ปัญหา ลักษณะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล เป็นต้น ซึ่งความพึงพอใจในงานสามารถเกิดขึ้นได้จากปัจจัยหลายปัจจัย ผู้วิจัยสนใจจะศึกษาในงานวิจัยนี้ คือ ปัจจัยด้านบุคคล ซึ่งได้แก่ ลักษณะบุคลิกภาพในเรื่องของเอกลักษณ์บทบาททางเพศ

แนวคิดในการวัดความพึงพอใจในงาน

มีผู้ให้ความสนใจศึกษาความพึงพอใจในงานมาเป็นเวลานาน และมีผลการวิจัยเผยแพร่เป็นจำนวนมาก จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องจะพบว่าแบบวัดความพึงพอใจในงานมีหลากหลายโดยจำแนกประเภทของแบบวัดแตกต่างกัน เมื่อพิจารณาดูรายละเอียดของแนวคิดที่ใช้วัดความพึงพอใจในการทำงานหลาย ๆ แบบแล้ว ผู้วิจัยมีความเห็นว่าการวัดความพึงพอใจในการทำงานสามารถแบ่งได้เป็น 2 ประเภท คือ

1. การวัดความพึงพอใจในการทำงานโดยอาศัยการวัดจากปัจจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน เช่น แบบวัด Job Descriptive Index (JDI)
2. การวัดความพึงพอใจในการทำงานจากภาพรวมของความพึงพอใจ โดยไม่แยกตามปัจจัย เช่น Overall Job Satisfaction (OJS)

การวัดความพึงพอใจในการทำงานโดยอาศัยการวัดจากปัจจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน

แบบวัด Job Descriptive Index (JDI) (อ้างถึงใน วชิราภรณ์ มณีพิศมัย, 2543)

เป็นแบบวัดที่สร้างเป็นมาตรฐาน ผ่านการสร้างและพัฒนาเป็นอย่างดี และมีผู้นำไปใช้เป็นเครื่องมือในการวัดความพึงพอใจในงาน อย่างกว้างขวาง

แบบวัด JDI สร้างขึ้นเริ่มแรกในปี 1969 โดยสมิธและคณะ (Smith et al., 1969) จากนั้นได้มีการปรับปรุงใหม่ในปี 1985 โดยวัดความพึงพอใจในงานแบ่งเป็น 5 ด้าน คือ

- ด้านลักษณะของงาน (Work on Present Job)
- ด้านรายได้ (Present Pay)
- ด้านโอกาสก้าวหน้า (Opportunities for Promotions)
- ด้านผู้ร่วมงาน (People on Your Present Job)
- ด้านการบังคับบัญชา (Supervision on Present Job)

แบบวัดจะประกอบไปด้วย คำคุณศัพท์ หรือข้อความที่อธิบายลักษณะงานในแต่ละด้าน โดยที่ด้านลักษณะงาน ด้านการบังคับบัญชา และด้านผู้ร่วมงานมีด้านละ 18 ข้อ ส่วนด้านรายได้ และด้านโอกาสก้าวหน้ามีด้านละ 9 ข้อ รวมเป็น 72 ข้อ สมิธและคณะหาคุณภาพของแบบวัด JDI โดยใช้ความเที่ยงแบบสอดคล้องภายในด้วยวิธีแบ่งครึ่งมาตร จากกลุ่มตัวอย่าง 80 คน พบว่ามีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่าง .80 ถึง .88 ในมาตรวัดที่แยกเป็น 5 ด้าน

ไพศาล หวังพานิช (2527 อ้างถึงใน อภิสัทธี อนันตนาถรัตน์, 2539) ได้นำมาตรวัด JDI ที่วัดความพึงพอใจในงานทั้ง 5 ด้านของ สมิทและคณะ (Smith et., 1969) ไปศึกษาความพึงพอใจในงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ โดยทำการสร้างและพัฒนาแบบวัดโดยถอดความเป็นภาษาไทย และนำแบบวัด JDI ทั้ง 5 ด้านไปหาความตรงของเครื่องมือ โดยใช้เทคนิคกลุ่มรู้จักขณะ (Known – group) กับบุคลากรในโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ฝ่ายมัธยมจำนวน 30 คน โดย 15 คน อยู่ในกลุ่มที่มีความรู้สึกที่ดีต่องานและทำงานอย่างตั้งใจ (กลุ่มสูง) 15 คน ที่เหลือ เป็นผู้ที่มีความผูกพันกับคณะต่ำ (กลุ่มต่ำ) เมื่อทำการเปรียบเทียบค่ามัธยเลขคณิตของกลุ่มสูงและกลุ่มต่ำ พบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญในความพึงพอใจในงานแต่ละด้าน โดยกลุ่มสูงจะมีค่ามัธยเลขคณิตสูงกว่าในทุก ๆ ด้าน และผู้วิจัยได้ใช้กลุ่มตัวอย่างเดิมหาความเที่ยงของเครื่องมือ โดยวิธีหาความสอดคล้องภายในแบบ KR 20 หรือสัมประสิทธิ์แอลฟา โดยหาค่าความเที่ยงในแต่ละด้านของแบบวัดพบว่าทั้ง 5 ด้าน ลักษณะงาน รายได้ โอกาสก้าวหน้า การบังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ .86 .76 .79 .90 และ .95 ตามลำดับ

สมสุข ติลกสกุลชัย (2533) ได้รับมาตรวัด JDI จากภาควิชาจิตวิทยา มหาวิทยาลัยไอโฮโอ ประเทศสหรัฐอเมริกา แล้วนำมาแปลเป็นภาษาไทยและสร้างเป็นข้อความจำนวน 72 ข้อ และได้รับการปรับปรุงแก้ไขให้มีความเหมาะสมทางด้านเนื้อหาและภาษาโดยรองศาสตราจารย์ ดร.ธีระพร อูวรรณโณ จากนั้นได้นำไปหาคุณภาพของเครื่องมือกับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพยาบาลโรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์ 100 คนโดยการนำข้อมูลมาวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างข้อกระทงแต่ละข้อกับผลรวมคำตอบของข้อกระทงอื่นทั้งหมดของความพึงพอใจในแต่ละด้าน (Corrected Item – total Correlation) โดยกำหนดระดับความมีนัยสำคัญ .05 และวัดความคงที่ภายในด้วยสัมประสิทธิ์แอลฟา ผลการวิเคราะห์พบว่าความพึงพอใจของแบบว่า JDI ทั้ง 5 ด้าน คือ ด้านลักษณะงาน รายได้ โอกาสก้าวหน้า การบังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ .86 .81 .79 .88 และ .89 ตามลำดับ ทั้งนี้ได้ตัดข้อกระทงที่ไม่มีคุณภาพของความพึงพอใจในด้านลักษณะงาน 3 ข้อ ด้านรายได้ 2 ข้อและด้านโอกาสก้าวหน้า 2 ข้อ คงเหลือข้อกระทงที่มีคุณภาพทั้งสิ้น 66 ข้อ

นิตยา รัตนพิชิต (2534) ได้ทำการศึกษาแบบวัดความพึงพอใจในงาน JDI ของสมิทและคณะฉบับปรับปรุงใหม่ในปี 1985 ประกอบกับศึกษาแบบวัด JDI ซึ่งสมสุข ติลกสกุลชัยได้แปลและเรียบเรียงเป็นภาษาไทยจำนวน 72 ข้อ แล้วนำไปหาคุณภาพของเครื่องมือกับกลุ่มตัวอย่าง พนักงานฝ่ายปฏิบัติการภาคพื้นจำนวน 98 คน โดยวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์

ระหว่างข้อกระทงแต่ละข้อกับผลรวมคำตอบของข้อกระทงอื่นทั้งหมดของความพึงพอใจในแต่ละด้าน (Corrected Item – Total Correlation) โดยกำหนดระดับความมีนัยสำคัญ .05 และวัดความคงที่ภายในด้วยสัมประสิทธิ์แอลฟา ผลการวิเคราะห์พบว่าความพึงพอใจของแบบวัด JDI ทั้ง 5 ด้านคือ ด้านลักษณะงาน รายได้ โอกาสก้าวหน้า การบังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ .84.81 .89 .84 และ .90 ตามลำดับ ทั้งนี้ได้ตัดกระทง ที่ไม่มีคุณภาพของความพึงพอใจในงานด้านการบังคับบัญชา ออกไป 1 ข้อ คงเหลือข้อกระทงที่มีคุณภาพทั้งสิ้น 71 ข้อ

อภิสิทธิ์ อนันตนาถรัตน์ (2539) ได้ทำการศึกษาแบบวัดความพึงพอใจในงาน JDI จากแนวคิดของสมิท และคณะฉบับปรับปรุงใหม่ในปี 1985 จำนวน 72 ข้อ และนำมาแปลจากนั้นสร้างข้อกระทงเป็นภาษาไทยพร้อมทั้งได้รับการปรับปรุงแก้ไขเพื่อให้ถูกต้องเหมาะสมยิ่งขึ้น โดยศาสตราจารย์ ดร. ชัยพร วิชชาวุธ จากนั้นนำไปหาคุณภาพของเครื่องมือกับกลุ่มตัวอย่างที่พนักงานของบริษัทประกันวินาศภัยต่าง ๆ ที่เป็นนักศึกษาของสถาบันประกันภัยไทยจำนวน 95 คน แล้วคัดเลือกเฉพาะมาตรวัดที่สมบูรณ์ได้ 89 ชุด มาคำนวณค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างข้อกระทงแต่ละข้อกับผลรวมคำตอบของข้อกระทงอื่นทั้งหมดของความพึงพอใจในแต่ละด้าน (Corrected Item-Total Correlation) แล้วหาค่าสัมประสิทธิ์ความคงที่ภายในแบบแอลฟาของทั้ง 5 ด้านคือ ด้านลักษณะงาน รายได้ โอกาสก้าวหน้า การบังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน ได้ค่า .81 .88 .87 .88 และ.90 ตามลำดับ ทั้งนี้ได้ตัดข้อกระทงที่ไม่มีคุณภาพของความพึงพอใจในงานด้านลักษณะงาน ด้านรายได้ ด้านการบังคับบัญชา อย่างละ 1 ข้อ คงเหลือข้อกระทงที่มีคุณภาพทั้งสิ้น 69 ข้อ

จากงานวิจัยข้างต้นสามารถนำมาสรุปเปรียบเทียบกันได้ดังนี้

ผู้วิจัย	ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา					กลุ่มตัวอย่าง (คน)
	ลักษณะงาน	รายได้	โอกาสก้าวหน้า	บังคับบัญชา	ผู้ร่วมงาน	
สมิทและคณะ (1985)	.80 - .88					80
ไพศาล หวังพานิช (2527)	.86	.76	.79	.90	.95	30
สมสุข ติลกสกุลชัย (2533)	.86	.81	.79	.88	.89	100
นิตยา รัตนพิชิต (2534)	.84	.81	.89	.84	.90	98
อภิสิทธิ์ อนันตนาถรัตน์(2539)	.81	.87	.88	.88	.90	95

จากตารางข้างต้นจะเห็นได้ว่า แบบวัด JDI มีค่าสอดคล้องภายในในระดับที่สูงทั้ง 5 ด้าน ซึ่งผู้วิจัยได้นำมาตรวจวัด JDI มาพัฒนาเพื่อใช้ในการวิจัยครั้งนี้ต่อไป

การวัดความพึงพอใจในการทำงานจากภาพรวมของความพึงพอใจ

แบบวัด Overall Job Satisfaction (OJS) (อ้างถึงใน วชิราภรณ์ มณีพิศมัย, 2543)

เป็นแบบวัดที่สร้างขึ้นเพื่อที่จะวัดความพอใจในงานโดยรวม จะไม่มีการระบุว่าผลของความพึงพอใจนั้นมาจากปัจจัยใดของงาน

สำหรับมาตรวัด OJS ร้อยตำรวจเอกหญิงวชิราภรณ์ มณีพิศมัยได้นำมาจากงานวิจัยของ Robert Eisenberger, Jim Cumming, Stephen Armeii & Patrick Lynch. (1997) ในเรื่อง Perceived Organizational Support, Discretionary Treatment and Job Satisfaction. ลักษณะมาตรวัด OJS เป็นมาตรวัดความพึงพอใจในการทำงานจำนวน 4 ข้อ จากดัชนีความพอใจในงานของ Quinnand Shepard (1974) โดยรายงานค่าความคงที่ภายในของความพึงพอใจสัมประสิทธิ์ Cronbach's $\alpha = .72$ และมีค่าความเที่ยงภายในในระดับใกล้เคียงกันด้วย (Rice, McFarlin, Hunt, & Near, 1985 อ้างถึงใน Eisenberger et al., 1997) การตอบจะให้คะแนน โดย 1 = ไม่จริงเลย ไปจนถึง 7 = จริงมากที่สุด

Eisenberger และคณะ (1997) ได้ใช้แบบวัด OJS ในการทำวิจัยเรื่อง การรับรู้การสนับสนุนขององค์กร การปฏิบัติงานด้านความรอบคอบ และความพึงพอใจในการทำงาน โดยใช้กลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะหลากหลายเป็นพนักงานจากองค์กรต่าง ๆ 295 คน โดยการสำรวจ

- 1) ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงาน กับ การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร โดยขึ้นอยู่กับ การรับรู้ของพนักงานในเรื่องการให้อิสระขององค์กร
- 2) ความแตกต่างกันของมโนทัศน์ การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรกับความพึงพอใจในงาน

ผลการศึกษา พบว่า ความชอบของคนที่มีต่อสภาพการทำงานที่ต้องอาศัยความรอบคอบมาก มีความสัมพันธ์กับ การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรมากกว่า ความชอบของคนที่มีต่อสภาพการทำงานที่ต้องอาศัยความรอบคอบน้อย และไม่พบความสัมพันธ์ระหว่างสภาพการทำงานกับความพึงพอใจในงาน ในการตัดสินใจ องค์กรให้คุณค่ากับความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงานมากเพียงไรนั้น มีความแตกต่างกันระหว่างผู้ที่ชอบการควบคุมด้วยความสมัครใจ กับผู้ที่รู้สึกว่าคุณบังคับโดยการทำงานอย่างรอบคอบ

สำหรับเหตุผลที่ผู้วิจัยใช้การวัดความพึงพอใจในงาน 2 แบบในงานวิจัยครั้งนี้ เพราะผู้วิจัยเห็นว่าแบบวัดมาตรฐานที่ใช้กันอย่างแพร่หลายในปัจจุบัน มาตรฐานมีจำนวนข้อกระทงมาก ทำให้เสียเวลาและค่าใช้จ่ายในการเก็บข้อมูล และบางครั้งอาจทำให้เกิดปัญหาจากการที่กลุ่มตัวอย่างไม่ให้ความสำคัญกับการตอบ มีส่วนทำให้ข้อมูลที่ได้เกิดความคลาดเคลื่อนในการวิจัยแบบวัด MSQ และผู้วิจัยยังต้องการจะเปรียบเทียบการวัดความพึงพอใจในงานทั้ง 2 แบบว่ามีผลเหมือนหรือต่างกันอย่างไร แบบวัด JDI จะแยกปัจจัยต่าง ๆ ที่มีผลต่อความพึงพอใจในงาน 5 ด้าน ทำให้เราได้ข้อมูลเปรียบเทียบในแต่ละด้าน ส่วนแบบวัด OJS ทำให้เราได้ข้อมูลเปรียบเทียบความพึงพอใจโดยภาพรวม ถ้าความพึงพอใจในงานสูงในแบบหนึ่ง แต่อีกแบบหนึ่งพบว่าความพึงพอใจในงานต่ำ เราอาจต้องมาศึกษาต่อไปว่าปัจจัยใดเป็นสาเหตุที่ทำให้เกิดผลอย่างนั้น นอกจากนี้ถ้าผลการวัดความพึงพอใจในงาน จากมาตร OJS และมาตร JDI เหมือนกัน ต่อไปเราอาจมีการพัฒนาใช้มาตร OJS ได้อย่างกว้างขวางมากขึ้น

ผลของความพึงพอใจในงาน

Feldman (Feldman, 1986 อ้างถึงใน จตุรงค์ คงเมือง, 2550) ได้กล่าวถึงผลของความพึงพอใจในงาน ดังนี้

1. ผลการปฏิบัติงาน (Performance) การวิจัยที่สนับสนุนถึงความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานและผลการปฏิบัติงานมีน้อยมาก ซึ่งงานวิจัยต่างๆ ให้เหตุผลดังนี้

1.1 ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานและผลการปฏิบัติงานมีน้อยมาก เนื่องจากผลการปฏิบัติงานที่ดีเกิดขึ้นได้จากปัจจัยอื่นๆ เช่น สภาพการทำงานอุปกรณ์ในการทำงานและความสามารถของพนักงานซึ่งนอกเหนือจากความพึงพอใจในงาน

1.2 มีหลักฐานอย่างแน่ชัดว่าผลการปฏิบัติงานจะนำไปสู่ความพึงพอใจในงาน โดยมีบทบาทของรางวัลที่มีส่วนสำคัญ

2. การลาออก (Turnover) ต้นทุนของการดำเนินงานจะเพิ่มมากขึ้นในการจัดสรรและฝึกอบรมพนักงานหากมีการลาออกสูง แม้ว่าความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานและการลาออกจะสูงแต่ก็ขึ้นอยู่กับตำแหน่งงานที่ว่างในตลาดด้วย ถ้าพนักงานที่มีทางเลือกไม่มาก เช่น อุปสรรคทางเศรษฐกิจครอบครัว ฐานะทางเศรษฐกิจ เป็นต้น บุคคลเหล่านั้นอาจไม่ต้องการลาออกจากงานแม้ว่าจะไม่รู้สึกพึงพอใจกับงานก็ตาม

3. การขาดงาน (Absenteeism) ความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์สูงมากกับการขาดงาน พนักงานที่ไม่รู้สึกความพึงพอใจในงานก็มักจะขาดงานโดยไม่มีเหตุผลจำเป็น

4. กิจกรรมทางด้านสหภาพแรงงาน (Union activity) งานวิจัยต่างๆพบว่าพนักงานเกิดความไม่พึงพอใจในงาน ซึ่งเนื่องมาจากสภาพการทำงานที่ไม่เหมาะสม หรือการจ่ายค่าตอบแทนต่ำ โดยพนักงานเหล่านั้นไม่สามารถเปลี่ยนแปลงให้ดีขึ้นได้ จึงต้องอาศัยสหภาพแรงงานในการต่อรองกับนายจ้าง

ผลของความไม่พึงพอใจในงาน

ผลกระทบที่เกิดจากคนงานไม่พึงพอใจในงาน สามารถเกิดขึ้นได้หลายอย่างและหลายระดับ Seashore and Taber (Seashore and Taber, 1991 อ้างถึงใน อารี เพชรมุด, 2530) สรุปไว้ดังนี้

1. ผลกระทบที่มีต่อส่วนบุคคล คือ มีผลกระทบทั้งร่างกาย และทางจิตใจ ทางร่างกาย แสดงออกในรูปแบบของการป่วย เช่น อากาศทางระบบหายใจ ความดันโลหิต ระบบย่อยอาหาร เป็นต้น ส่วนทางด้านจิตใจหรือสุขภาพจิต มีอารมณ์ฉุนเฉียว ความจำเสื่อม ขาดสมาธิในการทำงาน
2. ผลกระทบที่มีต่อองค์กรโดยตรง คือ คุณภาพผลผลิตลดลง ปริมาณงานไม่ได้ตามเป้าหมายที่คาดการณ์ไว้ สมาชิกเปลี่ยนงานบ่อย ลาออกมาก ขาดงาน และถ้ารุนแรงก็อาจถึงขั้นก่อวินาศกรรม
3. ผลกระทบต่อสังคมและประเทศชาติ คนว่างงานจะเพิ่มขึ้น คนป่วยในสังคมจะเพิ่มขึ้น ปัญหาคนว่างงานจะเพิ่มขึ้น ภาวะเศรษฐกิจการเมืองก็จะกระทบกระเทือน คุณภาพชีวิตก็จะต่ำลงไปด้วย

สำหรับการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาองค์ประกอบที่ทำให้เกิดความไม่พึงพอใจในงานดังกล่าวข้างต้น โดยเลือกศึกษาองค์ประกอบความไม่พึงพอใจในงาน 5 ด้านและความไม่พึงพอใจในงานโดยรวม เพื่อให้เหมาะสมกับประชากรและกลุ่มตัวอย่าง และสอดคล้องกับบริบทของเอกลักษณ์ทางเพศที่ผู้วิจัยต้องการศึกษา การวัดความไม่พึงพอใจในการทำงานโดยอาศัยการวัดจากปัจจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน องค์ประกอบทั้งหมดนี้เป็นองค์ประกอบที่ควรให้

ความสำคัญ และส่งผลต่อระดับความพึงพอใจในงานของบุคคลวัยทำงาน แบ่งได้เป็น องค์ประกอบของความพึงพอใจในงานจำนวน 5 องค์ประกอบ ได้แก่

- ด้านลักษณะของงาน (Work on Present Job)
- ด้านรายได้ (Present Pay)
- ด้านโอกาสก้าวหน้า (Opportunities for Promotions)
- ด้านผู้ร่วมงาน (People on Your Present Job)
- ด้านการบังคับบัญชา (Supervision on Present Job)

และการวัดความพึงพอใจในการทำงานจากภาพรวมของความพึงพอใจ โดยไม่แยกตาม ปัจจัย เพื่อหาความพึงพอใจในงานโดยภาพรวมของบุคคลวัยทำงานด้วย

ความสัมพันธ์ระหว่างเอกลักษณ์บทบาททางเพศกับความพึงพอใจในงาน

ความพึงพอใจในงานเป็นสิ่งสำคัญที่มีผลต่อบุคลากรที่ปฏิบัติงาน ซึ่งขึ้นอยู่กับปัจจัยหรือ มิติต่างๆ ทั้งลักษณะเฉพาะบุคคล ธรรมชาติของงานและสภาพแวดล้อมในหน่วยงาน (Steers & porter, 1973 อ้างถึงใน พิเชฐ คำภาเครือ, 2541) ได้แก่

1. ปัจจัยด้านองค์การ หมายถึง องค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับหน่วยงาน และองค์การที่ บุคลากรปฏิบัติงานอยู่ ได้แก่ ค่าจ้างเงินเดือน สิ่งสนับสนุน การบริหารงาน เป็นต้น
2. ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง องค์ประกอบต่างๆ ในหน่วยงานและ องค์การที่สนับสนุนการทำงานของบุคลากรให้ดำเนินไปด้วยดี ได้แก่ ความสัมพันธ์กับเพื่อน ร่วมงาน เป็นต้น
3. ปัจจัยเกี่ยวกับงาน หมายถึง เนื้อหาของงาน ความยากง่ายของงานที่ปฏิบัติ
4. ปัจจัยส่วนบุคคล หมายถึง ปัจจัยเฉพาะของบุคคลแต่ละคนที่มีผลต่อความพึงพอใจใน งาน ได้แก่ ลักษณะบุคลิกภาพ อายุ ครอบครัว เป็นต้น

โดยปัจจัยดังกล่าวนี้เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในงานของบุคคลวัยทำงาน ผู้วิจัยสนใจปัจจัยส่วนบุคคล ซึ่งเป็นปัจจัยเฉพาะของบุคคล และเอกลักษณ์บทบาททางเพศเป็น ลักษณะบุคลิกภาพของบุคคลประการหนึ่งที่น่าจะมีส่วนเกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในงานของ บุคคลได้

พัฒนาการของวัยผู้ใหญ่

การวิจัยครั้งนี้ศึกษาช่วงวัยผู้ใหญ่ ซึ่งตามพัฒนาการ 8 ขั้น (The eight stages of psychosocial development) ของ Erickson (1963) กล่าวว่าวัยผู้ใหญ่จะอยู่ในขั้นที่ 6 คือ Intimacy VS. Isolation (มีความรู้สึกว่าคุณมีความสัมพันธ์ใกล้ชิดกับบุคคลอื่น หรือความรู้สึกอ้างว้างโดดเดี่ยว) คือหลังจากที่เด็กผ่านช่วงวัยรุ่นแล้วก็ถึงวัยที่จะเข้าสู่ชีวิตวัยผู้ใหญ่ตอนต้น ซึ่งจะเริ่มเป็นสมาชิกที่มีส่วนรับผิดชอบสังคมอย่างเต็มที่และเป็นวัยที่มุ่งมั่นกับการทำงานและการอยู่ใกล้ชิดกับเพื่อนเพศเดียวกันหรือเพศตรงข้าม เพื่อเลือกคบหากันอย่างสนิทสนมและจะนำไปสู่ความผูกพันใกล้ชิดและการแต่งงาน ความสำเร็จของพัฒนาการในวัยนี้ขึ้นอยู่กับความมั่นใจของตนเองและพัฒนาการในระดับต้น ๆ ของเขาว่าประสบความสำเร็จมากน้อยเพียงใด ถ้าเขารู้จักตนเองและมั่นใจในตนเองอย่างแท้จริง เขาจะสามารถให้ความใกล้ชิดสนิทสนมกับบุคคลอื่นได้อย่างจริงจัง ในทางตรงกันข้าม ถ้าเขาไม่ประสบความสำเร็จในพัฒนาการขั้นต้น ๆ เขาจะไม่ไว้วางใจผู้อื่น ไม่มีความพึงพอใจในตนเอง และปรับตัวเข้ากับผู้อื่นไม่ได้ ทำให้รู้สึกอ้างว้างและว่าเหว่ (พรรณทิพย์ ศิริวรรณบุศย์, 2530 อ้างถึงใน ปณตพร พงษ์อนันตโยธิน, 2544)

ลักษณะโดยทั่วไปของวัยผู้ใหญ่

เมื่อบุคคลย่างเข้าสู่วัยผู้ใหญ่ จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องปรับตัวให้เข้ากับกฎเกณฑ์ต่าง ๆ ทางสังคม ต้องมีการยอมรับความเป็นจริงของชีวิต การควบคุมทางอารมณ์ การเลือกคู่ครองที่เหมาะสม อย่างไรก็ตาม อายุนอกจากจะเป็นเครื่องกำหนดอายุของวัยผู้ใหญ่แล้ว ยังมีลักษณะอื่น ๆ อีกมากมายที่จะกำหนดความเป็นผู้ใหญ่ของบุคคล มีลักษณะบางประการที่จะตัดสินความเป็นผู้ใหญ่ของบุคคล ซึ่งสุชา จันทน์เอม (สุชา จันทน์เอม, 2536 อ้างถึงใน ปณตพร พงษ์อนันตโยธิน, 2544) กล่าวไว้ดังนี้ คือ

1. การเลือกคู่ครอง แม้บางคนอาจจะมีคู่ครองตั้งแต่วัยรุ่นก็ตามที่ เราพบว่าการเลือกคู่ที่มั่นคงและจริงจัง มักตกอยู่ในช่วงที่ย่างเข้าสู่วัยผู้ใหญ่ตอนต้นนี้เอง

การใช้เวลาในวัยรุ่นหนักไปทางการศึกษา บุคคลจึงต้องใช้เวลาระยะหลังจากวัยรุ่นมาสนใจในการเลือกคู่ การศึกษานับเป็นองค์ประกอบที่สำคัญในการที่จะช่วยให้บุคคลได้เลือกคู่ครองที่เหมาะสมกับตนยิ่งขึ้น เช่น การมีทัศนคติที่คล้ายคลึงกัน มีความสนใจและมีระดับการศึกษาใกล้เคียงกัน ฐานะทางเศรษฐกิจไม่แตกต่างกันจนเกินไป มีบุคลิกภาพที่ไปกันได้ ซึ่งองค์ประกอบเหล่านี้จะช่วยให้ชีวิตครอบครัวยั่งยืนนาน

เมื่อมีการแต่งงานกันแล้ว ทั้งหญิงและชายก็จำเป็นต้องมีการปรับตัวให้เข้ากับบทบาทใหม่ของตน คือ ในฐานะสามีหรือภรรยา มีความรับผิดชอบ ตลอดจนมีความเชื่อตรงต่อกัน ผู้ที่ไม่อาจปรับตัวให้เข้ากับภาระของครอบครัวได้ มักจะประสบความล้มเหลวเป็นส่วนมาก และผู้ที่เข้าอกเข้าใจกันและกัน รู้จักกันมาดีพอ ก็จะปรับตัวเข้ากันได้ และมีชีวิตครอบครัวที่ผาสุก

2. การมีบุตร นอกจากคู่สามีภรรยาจะต้องปรับตัวให้เข้ากับคู่ของตนได้ หรือยอมรับความเป็นอยู่ของกันและกันได้ดีแล้วก็ตาม ยังต้องมีการปรับตัวโดยการเตรียมใจไว้เป็นพ่อแม่เพื่อความสุขของบุตร และต้องมีความเข้าใจว่า เด็ก คือทรัพย์สินที่มีค่ามากที่สุด เป็นทรัพย์สินที่ครอบครัวควรภูมิใจและทะนุถนอม

3. การประกอบอาชีพหรือสร้างหลักฐาน ผู้ที่สามารถประกอบอาชีพ คือ ยึดอาชีพที่เหมาะสมกับความสามารถของตน มักจะมีความเจริญก้าวหน้าในอาชีพ และมีการตั้งหลักฐานในชีวิตได้ ช่วยให้สังคมยอมรับความเป็นผู้ใหญ่ของตนยิ่งขึ้น ผู้ที่ประสบความสำเร็จในการประกอบอาชีพมักจะช่วยให้ชีวิตครอบครัวมีความสุขและราบรื่นอีกด้วย

4. การเผชิญกับปัญหา แม้ทุกวัยที่ผ่านมาจะมีปัญหาต่าง ๆ เกิดขึ้นแก่บุคคลก็ตาม แต่เมื่อถึงวัยผู้ใหญ่มักจะมีปัญหาต่างไปจากวัยที่ผ่านมาอยู่มาก การมีคู่ครองและการมีบุตรบุคคลจำเป็นต้องปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ใหม่นี้ การที่มีสมาชิกเพิ่มขึ้นก็ย่อมมีปัญหาของบุคคลทุกฝ่ายประดังเข้ามา ผู้ใหญ่ในครอบครัวจำเป็นต้องใช้ความสามารถในการแก้ปัญหาเพื่อระดับประคองให้ครอบครัวผ่านวิกฤติการณ์ต่าง ๆ ไปได้ด้วยดี

อนึ่งปัญหาอาจเกิดจากด้านการประกอบอาชีพด้วย การร่วมงานกับเพื่อน ๆ ผู้บังคับบัญชา อาจมีความกระทบกระทั่งกันได้ หากไม่มีความสุขและหนักแน่นพอ อาจนำไปสู่ความล้มเหลวในชีวิตการงานได้เช่นกัน

5. ความกดดันทางอารมณ์ ผู้ใหญ่บางคนยังไม่พร้อมในการเผชิญกับปัญหาต่าง ๆ ที่ต่างไปจากตอนต้น ๆ ของชีวิต แต่พออย่างเข้าสู่วัยผู้ใหญ่อาจจะลดความตึงเครียดลงได้บ้างเพราะความเคยชิน และมีความคล่องตัวในการแก้ปัญหาต่าง ๆ ขึ้น นอกจากนี้การมีประสบการณ์เพิ่มขึ้นย่อมเป็นเครื่องอบรมสั่งสอนให้บุคคลมีความสุขขึ้น และความตึงเครียดทางอารมณ์ก็ลดลงไป

ปัจจัยที่ส่งเสริมให้ผู้ใหญ่ประสบความสำเร็จในชีวิต ขึ้นอยู่กับองค์ประกอบต่อไปนี้ คือ (สุชา จันทน์หอม, 2536 อ้างถึงใน ปณตพร พงษ์อนันตโยธิน, 2544)

1. **ประสิทธิภาพทางร่างกาย** ความกระฉับกระเฉงของร่างกายจะมีสูงสุดในช่วงอายุประมาณ 20-35 ปี และมีพลังเต็มที่อายุประมาณ 25 - 30 ปี ต่อจากนั้นพลังก็จะค่อย ๆ ลดลง

ทีละน้อย และเมื่ออายุ 40 – 50 ปี จะมีอัตราลดลงเร็วขึ้น และผู้ที่ทำงานหนักโดยไม่คำนึงถึงสุขภาพ ปล່อยให้ความเครียดเพิ่มพูนขึ้น ในที่สุดก็จะเป็นโรคต่าง ๆ ตามมา เช่น โรคความดันเลือดสูง โรคกระเพาะอาหาร โรคหัวใจ ตลอดจนการเจ็บป่วยอื่น ๆ ซึ่งเป็นการบั่นทอนประสิทธิภาพของร่างกายลงไปอีก

2. **ประสิทธิภาพของสมอง** สมองเป็นสิ่งที่จำเป็นสำหรับการเรียนรู้ การทำงานและการปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ใหม่ ๆ คนที่มีสติปัญญาดีจะสามารถเรียนรู้ มีความคิดสร้างสรรค์ มีเหตุผล มีความมั่นใจในตนเอง และรู้จักปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ที่ตนอยู่

3. **สุขภาพจิต** สุขภาพของจิตใจจะดีเพียงใดขึ้นอยู่กับสุขภาพร่างกายที่ดีด้วย คนวัยนี้จำเป็นที่จะต้องฝึกฝนจิตใจให้เข้มแข็งเพื่อเผชิญปัญหาต่าง ๆ ให้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ การยอมรับความจริงต่าง ๆ ในชีวิต เช่น ยอมรับฐานะ ความเป็นอยู่ ความสามารถของตน การทำงานโดยไม่ยอมเหน็ดเหนื่อยหรือปล່อยให้ร่องรอยความเหนื่อยปรากฏบนใบหน้า หงุดหงิด อารมณ์เสียบ่อย ๆ ย่อมส่งผลถึงสุขภาพจิตที่ค่อย ๆ เสื่อมลง สุขภาพจิตที่ดีย่อมมีความร่าเริงเบิกบาน มีผู้ชอบคบค้าด้วย การงานในหน้าที่ของบุคคลชนิดนี้มักจะก้าวหน้าเสมอ

4. **การปรับตัวในงานอาชีพ** การประกอบอาชีพจัดเป็นกิจกรรมที่หลีกเลี่ยงไม่ได้สำหรับบุคคลในวัยนี้ ทุกคนยอมรับว่า ผู้ที่ประสบความสำเร็จในชีวิตนั้น ส่วนหนึ่งก็คือการประสบความสำเร็จในอาชีพหรือการงานของตน บุคคลจะมีความก้าวหน้าในอาชีพมากน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับองค์ประกอบหลายประการ เช่น การมีความถนัดและความสนใจในอาชีพนั้นจริง ทำงานเหมาะสมกับเพศของตน มีโอกาสดีและมีเพื่อนร่วมงานที่ดี ตลอดจนเป็นคนรักงาน รักความก้าวหน้าในการทำงาน

การที่บุคคลประสบความสำเร็จในอาชีพการงานนั้น ย่อมนำความผาสุกมาสู่ตนเองและครอบครัว ช่วยให้ครอบครัวราบรื่นอีกด้วย

5. **การปรับตัวในชีวิตครอบครัว** เรื่องการแต่งงานหรือการมีครอบครัว นับเป็นเรื่องที่สำคัญที่สุดในชีวิตระยะนี้ บางคู่ปรับตัวเข้ากันได้ดี ชีวิตครอบครัวก็มีความสุข ถ้าปรับตัวเข้ากันลำบาก มักจะพบกับการหย่าร้าง และความทุกข์ยากต่าง ๆ คู่สมรสที่จะปรับตัวเข้ากันได้ดีย่อมต้องมีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน มีความพอใจทางเพศ มีงานทำ มีความรับผิดชอบต่อครอบครัว ตลอดจนมีความสัมพันธ์กับสมาชิกภายในครอบครัวดี

บทบาทใหม่ที่ผู้หญิงและผู้ชายได้รับในวัยผู้ใหญ่นี้ ถือเป็นภาระหน้าที่ที่หนักอึ้งมาก เพราะต้องอาศัยความอดทนอย่างยิ่งในการที่จะรับบทเป็นพ่อและแม่ในสังคมปัจจุบัน ทั้งผู้ชายและผู้หญิงต้องช่วยกันทำงานนอกบ้านด้วยกันทั้งคู่ และหากฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งไม่มีวุฒิภาวะทางจิตใจเพียงพอ หรือไม่มีความเป็นผู้ใหญ่แล้ว อาจทำให้เกิดความขัดแย้งในครอบครัวได้ แต่หากครอบครัวมีความเป็นปึกแผ่น มีความเข้าอกเข้าใจกัน ย่อมส่งผลถึงการทำงานด้วย เรายังพบ

เสมอว่าทั้งผู้ชายและผู้หญิงที่ประสบความสำเร็จในชีวิตครอบครัวส่วนใหญ่ก็จะประสบความสำเร็จในชีวิตการทำงานด้วย เพราะทั้งสองอย่างขึ้นอยู่กับกันอย่างไม่ออก

ปัญหาของวัยผู้ใหญ่

การแต่งงาน และการสร้างฐานะของครอบครัวเป็นเรื่องสำคัญของผู้ใหญ่ ความไม่ประสบความสำเร็จเกี่ยวกับชีวิตรัก ชีวิตครอบครัวและชีวิตการทำงาน จึงอาจทำให้ผู้ใหญ่วัยนี้มีความยุ่งยาก ท้อแท้ใจ รู้สึกพ่ายแพ้ต่อชีวิต เป็นสาเหตุให้บุคคลบางคนปล่อยปลະละเลยตนเอง ไม่มีกำลังใจที่จะประกอบอาชีพเพื่อสร้างความมั่นคงทางสังคมและเศรษฐกิจตลอดชีวิตก็เป็นได้ บางคนก็หันเข้าสู่อบายมุข ติดสุรา เล่นการพนัน บางคนมีปัญหาเกี่ยวกับลูก เช่น ลูกเกิดมาพิการทางกายหรือสมอง หรือมีปัญหาเรื่องความประพฤติ ทางสุขภาพอนามัย หรือมีปัญหาเรื่องการเรียน ทำให้พ่อแม่มีความวิตกกังวล ซึ่งกระทบกระเทือนถึงสมาชิกในครอบครัวทุกคน ทำให้ครอบครัวขาดความสุขความสงบ ผู้ใหญ่วัยนี้จำเป็นต้องเรียนรู้ต่อการปรับเปลี่ยนทัศนคติ ค่านิยม และความสนใจให้เหมาะสมกับสถานการณ์ ปัญหาของชีวิต สร้างความแข็งแกร่งทางจิตใจ เพื่อประคับประคองชีวิตให้ผ่านวิกฤติการณ์ต่าง ๆ ด้วยดี (สมบุญรณ์ ศาลยาชีวิน, 2526 อ้างถึงใน ปณตพร พงษ์อนันตโยธิน, 2544)

จะเห็นได้ว่า บุคคลวัยผู้ใหญ่เป็นระยะที่มีปัญหาในการปรับตัวมากมายหลายด้าน โดยเฉพาะในระยะแรก ๆ ของวัยนี้ เนื่องจากคนเราเมื่อโตเป็นผู้ใหญ่แล้วก็ต้องช่วยเหลือตนเองพึ่งพาตนเอง รู้จักแก้ปัญหา รู้จักปกครองตนเอง สามารถเลี้ยงตนเองและครอบครัวได้ มีความรับผิดชอบมากขึ้น มีความเชื่อมั่นในตนเอง รู้จักตัดสินใจอย่างรอบคอบ ตลอดจนสามารถปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมและบุคคลในหลายบทบาทหน้าที่ได้ เนื่องจากบุคคลวัยนี้เป็นวัยที่ต้องสร้างฐานะครอบครัว และฐานะเศรษฐกิจของตนเอง เพราะฉะนั้นจึงเป็นวัยที่มีความกดดันทางอารมณ์เป็นอย่างมาก ผู้ที่สามารถปรับตัวได้อย่างมีประสิทธิภาพจึงจะอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข

องค์ประกอบที่สำคัญในการปรับตัวของวัยผู้ใหญ่ (สุภาพรรณ โคตรจรัส, 2525 อ้างถึงใน ปณตพร พงษ์อนันตโยธิน, 2544)

1. **การแต่งงานและชีวิตสมรส** การใช้ชีวิตร่วมกันต้องอาศัยประสิทธิภาพของบทบาททางสังคมและสัมพันธ์ภาพทางสังคมต่าง ๆ เป็นจำนวนมาก คู่สมรสจึงเป็นทั้งคนรัก เพื่อนร่วมทุกข์ร่วมสุข เพื่อนร่วมงาน คู่คิดหรือที่ปรึกษา ซึ่งเป็นสัมพันธ์ภาพที่มีความเกี่ยวข้องกับอารมณ์

สูง มีการตอบสนองทางเพศ มีสัมพันธภาพที่มีความเป็นส่วนตัว ตลอดจนมีการตอบสนองความต้องการทางเศรษฐกิจของคู่สมรสและของครอบครัว

2. การทำงาน ไม่ใช่งานพิเศษหรืองานที่ต้องทำเป็นครั้งคราว แต่เป็นงานที่ยึดเป็นอาชีพในการดำรงชีวิต ซึ่งมีผลต่อชีวิตส่วนตัวและชีวิตครอบครัวของบุคคลเป็นอย่างยิ่ง

3. การเป็นบิดามารดา การอบรมเลี้ยงดูบุตรนับเป็นความรับผิดชอบที่ยิ่งใหญ่ ผู้ที่ล้มเหลวหรือรับรู้ว่าตนล้มเหลวในงานนี้อาจมีความรู้สึกผิดและโทษตนเองไปตลอดชีวิต

จากข้อความทั้งหมดดังกล่าว ในวัยผู้ใหญ่เป็นวัยของการเริ่มต้นรับผิดชอบตนเอง และเป็นระยะการเริ่มต้นของการสร้างครอบครัว ดังนั้น การประกอบอาชีพ การทำงานและการหารายได้เพื่อเลี้ยงตนเองและครอบครัวจึงมีความสำคัญอย่างยิ่ง ถือได้ว่าเป็นวัยของคนทำงาน เพราะเป็นวัยที่บุคคลจำเป็นต้องเลือกที่จะประกอบอาชีพใดอาชีพหนึ่ง ซึ่งบุคลิกภาพของบุคคลที่มีความสอดคล้องกับงานที่เลือก ย่อมส่งผลให้บุคคลมีแนวโน้มที่จะมีความพึงพอใจในงานได้ ซึ่งสังคมก็ได้จัดวางงานใดเหมาะสมกับเพศใดไว้แล้ว ซึ่งงานที่เชื่อว่าเหมาะกับเพศชายอาจมีความหลากหลายมากกว่า มักเกี่ยวข้องกับเทคโนโลยี มีสถานะและรายได้ที่ดีกว่า เช่น วิศวกร นักบิน ทหาร เป็นต้น ส่วนงานที่เชื่อว่าเหมาะกับเพศหญิง มักเกี่ยวข้องกับการให้บริการ มีสถานะและรายได้ต่ำกว่า เช่น พยาบาล แม่บ้าน เลขานุการ เป็นต้น บทบาททางเพศเป็นสิ่งที่เราทุกคนต่างได้เรียนรู้มาตั้งแต่ยังเด็ก และเมื่อเราโตขึ้นเป็นผู้ใหญ่ก็มักเลือกอาชีพตามบทบาททางเพศที่สังคมกำหนดไว้ อย่างไรก็ตาม หากเราเลือกอาชีพที่เหมาะสมกับบทบาทเพศของเรา แนวโน้มที่เราจะเกิดความพึงพอใจในงานของเราก็น่าจะมีมากขึ้นอย่างแน่นอน

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยในประเทศไทย

พิเชษฐ คำถาเครือ (2541) กล่าวว่า กลุ่มที่มีรูปแบบเอกลักษณ์บทบาททางเพศความเป็นชายและความเป็นหญิงสูงทั้งคู่ และกลุ่มที่มีรูปแบบเอกลักษณ์บทบาททางเพศความเป็นหญิงสูงมีความพึงพอใจในงานโดยรวมสูงกว่ากลุ่มที่มีรูปแบบเอกลักษณ์บทบาททางเพศความเป็นชายสูง และกลุ่มที่มีรูปแบบเอกลักษณ์บทบาททางเพศความเป็นชายและความเป็นหญิงสูงทั้งคู่ มีความพึงพอใจในงานโดยรวมสูงกว่ากลุ่มที่มีรูปแบบเอกลักษณ์บทบาททางเพศความเป็นชายและความเป็นหญิงต่ำทั้งคู่

งานวิจัยในต่างประเทศ

Krausz et al.(1992) ศึกษาเอกลักษณ์บทบาททางเพศกับการปรับตัวในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพชาย ในกลุ่มตัวอย่างจำนวน 154 คน ที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงพยาบาลขนาด 200 ถึง 800 เตียง จำนวน 7 โรงพยาบาลในประเทศอิสราเอล ซึ่งการวัดการปรับตัวในการทำงานมีการวัดระดับความพึงพอใจในงานด้วย ผลการศึกษาพบว่า พยาบาลวิชาชีพชายที่มีรูปแบบเอกลักษณ์บทบาททางเพศกลุ่มที่มีความเป็นชายและความเป็นหญิงสูงทั้งคู่มีระดับความพึงพอใจในงานสูงสุด พยาบาลวิชาชีพชายที่มีรูปแบบเอกลักษณ์บทบาททางเพศกลุ่มที่มีความเป็นชายสูงมีระดับความพึงพอใจในงานรองลงมา และพยาบาลวิชาชีพชายที่มีรูปแบบเอกลักษณ์บทบาททางเพศกลุ่มที่มีความเป็นชายและความเป็นหญิงต่ำทั้งคู่กับพยาบาลวิชาชีพชายที่มีรูปแบบเอกลักษณ์บทบาททางเพศกลุ่มที่มีความเป็นหญิงสูงมีระดับความพึงพอใจในงานต่ำ นอกจากนี้คณะผู้ศึกษา ยังได้ศึกษาเปรียบเทียบในกลุ่มตัวอย่างพยาบาลวิชาชีพหญิงจำนวน 54 คน ผลการศึกษาพบว่า พยาบาลวิชาชีพหญิงที่มีรูปแบบเอกลักษณ์บทบาททางเพศกลุ่มที่มีความเป็นชายและความเป็นหญิงสูงทั้งคู่แม้มีระดับความพึงพอใจในงานสูงกว่าพยาบาลวิชาชีพหญิงที่มีรูปแบบเอกลักษณ์บทบาททางเพศกลุ่มอื่นเช่นกัน จากการศึกษาดังกล่าวจะเห็นได้ว่า ความแตกต่างของแต่ละรูปแบบเอกลักษณ์บทบาททางเพศมีผลทำให้ระดับความพึงพอใจในงานมีความแตกต่างกันออกไป โดยเฉพาะรูปแบบเอกลักษณ์บทบาททางเพศกลุ่มที่มีความเป็นชายและความเป็นหญิงสูงทั้งคู่จะเป็นกลุ่มที่มีความพึงพอใจในงานสูงสุด อย่างไรก็ตาม มีข้อสังเกตว่า การศึกษาดังกล่าวนี้เป็นการศึกษาในกลุ่มตัวอย่าง ยังไม่พบการศึกษาในประชากรของพยาบาลวิชาชีพชายทั้งหมด และเป็นการศึกษาประเทศแถบตะวันออกกลางซึ่งมีวัฒนธรรม ศาสนา การเมือง และการปกครองแตกต่างจากประเทศไทย ซึ่งอาจจะทำให้ผลการศึกษามีความแตกต่างกันออกไปได้ (อ้างถึงใน พิเชฐ คำถาเครือ, 2541) และ Auster (1979) ศึกษาทัศนคติต่อวิชาชีพการพยาบาลของนักศึกษาพยาบาลชาย จำนวน 335 คน และนักศึกษาพยาบาลหญิงจำนวน 508 คน ในประเทศสหรัฐอเมริกา ผลการศึกษาแสดงให้เห็นว่านักศึกษาพยาบาลชายมีความไม่พึงพอใจในบทบาทของตนเนื่องจากวิชาชีพการพยาบาลมีลักษณะงานตรงข้ามกับอาชีพสำหรับผู้ชาย (อ้างถึงใน พิเชฐ คำถาเครือ, 2541) รวมทั้ง Greenberg & Levine (1971) ได้ศึกษาความไม่พึงพอใจในบทบาทพยาบาลชาย โดยการสัมภาษณ์แบบเจาะลึกในพยาบาลชาย จำนวน 15 คน ในประเทศสหรัฐอเมริกา ผลการศึกษาพบว่า พยาบาลชายมีความไม่พึงพอใจในบทบาทของตนที่เข้ามาอยู่ในวิชาชีพการพยาบาลเช่นกัน (อ้างถึงใน พิเชฐ คำถาเครือ, 2541)

จะเห็นได้ว่า บทบาททางเพศมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงาน ซึ่งการประกอบอาชีพของบุคคลที่มีความสอดคล้องกับบทบาททางเพศของตน หรือไม่สอดคล้องกับบทบาททางเพศของตนมีผลต่อความพึงพอใจในงานหรือไม่พึงพอใจในงานของบุคคลได้ และจากการรวบรวมเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง บทบาททางเพศจึงน่าจะเป็นตัวแปรหนึ่งที่สะท้อนลักษณะบุคลิกภาพของบุคคล และเป็นตัวแปรที่สำคัญที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงานของคนวัยทำงาน สำหรับในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยเลือกใช้ทฤษฎีบทบาททางเพศของ Bem (1974) เป็นแนวทางการศึกษาเอกลักษณ์บทบาททางเพศ ซึ่งเอกลักษณ์บทบาททางเพศ หมายถึง ลักษณะบุคลิกภาพของบุคคลที่แสดงออกทางพฤติกรรม ลักษณะการพูด วิธีการแสดงของความรู้สึกและอารมณ์ การประกอบอาชีพ และมาตรฐานต่างๆ ตามลักษณะของผู้ชายและผู้หญิงที่ถูกกำหนดโดยสังคมที่บุคคลนั้นอาศัยอยู่ โดยแบ่งออกเป็น 4 กลุ่มกล่าวคือ กลุ่มที่มีความเป็นชายสูง (Masculine) เป็นกลุ่มที่มีคุณลักษณะที่แสดงออกทางด้านพลังกำลัง เช่น ความแข็งแกร่ง การเป็นผู้นำ การแข่งขัน ความทะเยอทะยาน อยู่ในตนเองสูง กลุ่มที่มีความเป็นหญิงสูง (Feminine) เป็นกลุ่มที่มีคุณลักษณะแสดงออกทางด้านอารมณ์ เช่น ความสุภาพนุ่มนวล ความอ่อนโยน ความเมตตา กรุณา เป็นผู้ตาม ต้องพึ่งพาผู้อื่น อยู่ในตนเองสูง กลุ่มที่มีความเป็นชายและความเป็นหญิงสูงทั้งคู่ (Androgyny) เป็นกลุ่มที่มีคุณลักษณะทั้งสองประการอยู่ในตนเองสูง และ กลุ่มที่มีความเป็นชายและความเป็นหญิงต่ำทั้งคู่ (Undifferentiated) เป็นกลุ่มที่มีคุณลักษณะทั้งสองประการอยู่ในตนเองต่ำกว่าเกณฑ์ปกติ (พิเชษฐ คำภาครีอ, 2541) และใช้มาตรวัดความพึงพอใจในการทำงาน 2 ประเภท ดังนี้

1. การวัดความพึงพอใจในการทำงานโดยอาศัยการวัดจากปัจจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน คือ แบบวัด Job Descriptive Index (JDI) ที่ดัดแปลงมาจากอภิสิทธิ์ อนันตนาถรัตน์ ซึ่งมีการใช้มาตรวัดนี้มาก่อนในงานของสมสุข ตีลกสกุลชัย (2533)

2. การวัดความพึงพอใจในการทำงานจากภาพรวมของความพึงพอใจ โดยไม่แยกตามปัจจัย คือ Overall Job Satisfaction (OJS) ที่ดัดแปลงมาจาก Quinn & Shepard (1974)

เป็นแนวทางการศึกษาความพึงพอใจในงาน ซึ่งความพึงพอใจในงานหมายถึง ความรู้สึกที่ดีของบุคคลในด้านที่เกี่ยวข้องกับงาน บุคคลรู้ว่าตนได้รับสิ่งที่เขาต้องการ ซึ่งตอบสนองทั้งทางด้านร่างกายและด้านจิตใจ ทำให้เกิดความพึงพอใจในงานและทำงานได้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร สามารถประเมินได้จากด้านลักษณะของงาน ด้านรายได้ ด้านโอกาสก้าวหน้า ด้านผู้ร่วมงาน และด้านการบังคับบัญชา รวมทั้งความพึงพอใจงานโดยภาพรวมอีกด้วย

จากแนวคิดทฤษฎีบทบาททางเพศแสดงให้เห็นว่าบุคคลมีรูปแบบเอกลักษณ์บทบาททางเพศที่แตกต่างกัน ซึ่งทำให้บุคคลมีความยึดหยุ่นในการปฏิบัติงานและการแสดงออกด้านอารมณ์ที่

แตกต่างกัน เมื่อปฏิบัติงานในบทบาทหน้าที่เดียวกันอาจมีความพึงพอใจในงานแตกต่างกันได้ ดังนั้น เมื่อบุคคลเข้าสู่วัยทำงานก็就会有การประกอบอาชีพต่าง ๆ ในสังคมแตกต่างกันไป โดยสังคมก็จะมองว่าอาชีพใดมีความเหมาะสมกับเพศใด ซึ่งเพศหญิงหรือเพศชายนั้นมีรูปแบบเอกลักษณ์บทบาททางเพศที่แตกต่างกัน ทำให้อาจมีความพึงพอใจในงานแตกต่างกันได้ การปฏิบัติงานในอาชีพที่เหมาะสมกับบทบาททางเพศของตน น่าจะทำให้เกิดความพึงพอใจในงาน ดังนั้น การศึกษาครั้งนี้จึงมุ่งเน้นการศึกษาหาความสัมพันธ์ระหว่างเอกลักษณ์บทบาททางเพศและระดับความพึงพอใจในงานในบุคคลวัยทำงาน

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างบทบาททางเพศและความพึงพอใจในงานของคนวัยทำงาน

สมมติฐาน

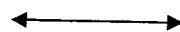
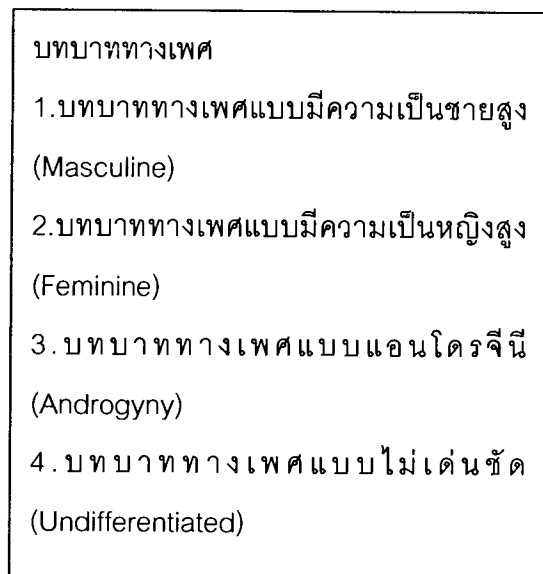
1. กลุ่มที่มีความเป็นชายสูงที่ทำงานลักษณะงานของเพศชายจะมีความพึงพอใจในงานสูงมากกว่ากลุ่มที่มีความเป็นชายสูงที่ทำงานลักษณะงานของเพศหญิง
2. กลุ่มที่มีความเป็นหญิงสูงที่ทำงานลักษณะงานของเพศหญิงจะมีความพึงพอใจในงานสูงมากกว่ากลุ่มที่มีความเป็นหญิงสูงที่ทำงานลักษณะงานของเพศชาย
3. กลุ่มที่มีความเป็นชายและความเป็นหญิงสูงทั้งคู่ จะมีความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างกันกับลักษณะงานของทั้ง 2 เพศ

ขอบเขตของการวิจัย

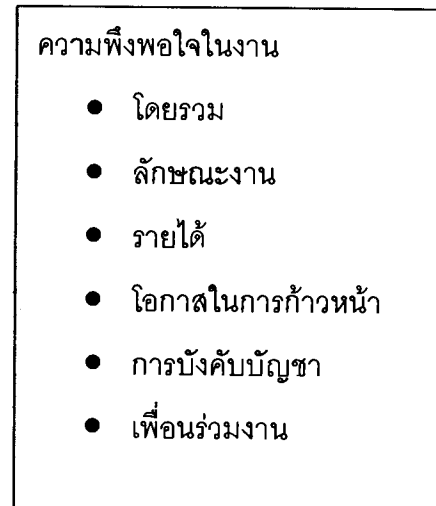
1. การวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาค้นคว้าความสัมพันธ์ระหว่างบทบาททางเพศและความพึงพอใจในงานของคนวัยทำงาน
2. การวิจัยครั้งนี้ มุ่งศึกษากลุ่มตัวอย่างที่เป็นคนวัยทำงาน ที่มีอายุระหว่าง 25-55 ปี โดยเป็นบุคคลวัยทำงานที่ประกอบอาชีพ 6 อาชีพ ซึ่งลักษณะงานของเพศชาย ได้แก่ ทหาร ตำรวจ และวิศวกร ส่วนลักษณะงานของเพศหญิง ได้แก่ พยาบาล พนักงานต้อนรับ และนักบัญชี

กรอบแนวคิดการวิจัย

ตัวแปรต้น



ตัวแปรตาม



ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

ตัวแปรที่ใช้หาความสัมพันธ์ แบ่งออกเป็น 2 ด้าน คือ

1. บทบาททางเพศ แบ่งเป็น 4 แบบ ดังนี้

แบบที่ 1 คือ บทบาททางเพศแบบมีความเป็นชายสูง (Masculine)

แบบที่ 2 คือ บทบาททางเพศแบบมีความเป็นหญิงสูง (Feminine)

แบบที่ 3 คือ บทบาททางเพศแบบแอนโดรจีนี (Androgyny)

แบบที่ 4 คือ บทบาททางเพศแบบไม่เด่นชัด (Undifferentiated)

2. ความพึงพอใจในงาน 6 ด้าน ดังนี้

ด้านที่ 1 โดยรวม (overall job satisfaction)

ด้านที่ 2 ลักษณะงาน (Work on Present Job)

ด้านที่ 3 รายได้ (Present Pay)

ด้านที่ 4 โอกาสในการก้าวหน้า (Opportunities for Promotions)

ด้านที่ 5 การบังคับบัญชา (Supervision on Present Job)

ด้านที่ 6 เพื่อนร่วมงาน (People on Your Present Job)

คำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัย

1. บทบาททางเพศ (Sex Role) หมายถึง ลักษณะบุคลิกภาพของบุคคลที่แสดงถึงความ เป็นชาย และ/หรือ ความเป็นหญิง โดยการรายงานคุณลักษณะความเป็นชาย/ความเป็นหญิงจาก คะแนนของมาตรวัดบทบาททางเพศที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้ แบ่งเป็น 4 แบบ คือ บทบาททางเพศ แบบมีความเป็นชายสูง (Masculine) หมายถึง กลุ่มตัวอย่างที่มีคะแนนความเป็นชายสูงกว่า ค่ามัธยฐาน และมีค่าคะแนนความเป็นหญิงต่ำกว่าค่ามัธยฐาน บทบาททางเพศแบบมีความเป็น หญิงสูง (Feminine) หมายถึง กลุ่มตัวอย่างที่มีคะแนนความเป็นหญิงสูงกว่าค่ามัธยฐาน และมี ค่าคะแนนความเป็นชายต่ำกว่าค่ามัธยฐาน บทบาททางเพศแบบแอนโดรจีนินี (Androgyny) หมายถึง กลุ่มตัวอย่างที่มีคะแนนความเป็นชายและความเป็นหญิงทั้งคู่สูงกว่าค่ามัธยฐาน และ บทบาททางเพศแบบไม่เด่นชัด (Undifferentiated) หมายถึง กลุ่มตัวอย่างที่มีคะแนนความเป็น ชายและความเป็นหญิงทั้งคู่ต่ำกว่าค่ามัธยฐาน โดยใช้มาตรวัดบทบาททางเพศ ซึ่งเป็น แบบทดสอบบทบาททางเพศ ของคันทันนีย์ นาคะสุวรรณ (2552) มาใช้สำหรับงานวิจัยนี้

2. ความพึงพอใจในงาน หมายถึง เจตคติของคนที่มีต่องานนั้นๆ โดยอาจเป็นได้ทั้ง ทางบวกและทางลบ มีระดับความมากน้อยแตกต่างกัน เป็นความรู้สึกของบุคคลในด้านที่ เกี่ยวข้องกับงาน บุคคลรู้ว่าตนได้รับสิ่งที่เขาต้องการ ซึ่งตอบสนองทั้งทางด้านร่างกายและด้าน จิตใจ ทำให้เกิดความพึงพอใจในงานและทำงานได้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร โดยในงานวิจัยนี้ แบ่งความพึงพอใจในงานเป็น 2 แบบ ได้แก่ ความความพึงพอใจในงานโดยรวม (overall job satisfaction) หมายถึง ความพึงพอใจในภาพรวมต่องานที่รับผิดชอบ โดยไม่แยกออกมาจากสาเหตุ ใด มีความรู้สึกชื่นชม และมีความภาคภูมิใจในงาน เมื่อปฏิบัติงานก็ก่อให้เกิดความสุขและ เพลิดเพลินต่องานที่ทำ ซึ่งใช้มาตรวัดความพอใจในงานโดยรวม เป็นแบบทดสอบความพึงพอใจ ในงานโดยรวมของพนักงานโดยไม่แบ่งเป็นด้าน ๆ ที่ดัดแปลงมาจาก วชิราภรณ์ มณีพิสมัย (2543) และความพึงพอใจในงานด้านต่างๆไป แบ่งตามลักษณะที่วัด ดังนี้

- ความพึงพอใจในด้านลักษณะงาน (Work on Present Job) หมายถึง ความพึง พพอใจในงานที่รับผิดชอบอยู่ในปัจจุบันว่าเป็นงานที่ดี น่าสนใจ มีคุณค่า ทำหาย ต่อความสามารถ เหมาะสมกับความถนัดและเกิดความภาคภูมิใจในงาน
- ความพึงพอใจในด้านรายได้ (Present Pay) หมายถึง ความพึงพอใจต่อรายได้ที่ ได้รับจากการทำงาน ซึ่งเป็นค่าตอบแทนจากการทำงานที่เห็นว่ามี ความเหมาะสม และเพียงพอต่อการดำรงชีพ

- ความพึงพอใจในด้านโอกาสก้าวหน้า (Opportunities for Promotions) หมายถึง ความพึงพอใจอันเกิดจากการได้รับโอกาสที่ดีในการเลื่อนตำแหน่ง มีการเปิดโอกาสให้บุคคลก้าวหน้าในหน้าที่ มีการพิจารณาการเลื่อนตำแหน่งตามความสามารถที่แท้จริง มีความยุติธรรมไม่ลำเอียง
- ความพึงพอใจในการบังคับบัญชา (Supervision on Present Job) หมายถึง ความพึงพอใจต่อผู้บังคับบัญชาที่เป็นหัวหน้าโดยตรง ซึ่งเกิดจากการที่ผู้บังคับบัญชาได้แสดงบทบาทในการบังคับบัญชาอย่างเหมาะสม มีความยุติธรรม มีไหวพริบปฏิภาณ มีการวางแผนงาน รับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี มีความสามารถในการบริหาร สนับสนุน และเห็นอกเห็นใจผู้ใต้บังคับบัญชา
- ความพึงพอใจในด้านเพื่อนร่วมงาน (People on Your Present Job) หมายถึง ความพึงพอใจในผู้ร่วมงานที่ได้ทำงานร่วมกันเป็นทีมที่ดี มีเพื่อนร่วมงานที่เฉลียวฉลาด มีความเป็นมิตร ช่วยเหลือกัน สื่อสารกันอย่างตรงไปตรงมา และรับผิดชอบซึ่งกันและกัน ทำให้บรรยากาศในการทำงานราบรื่น

โดยใช้มาตรวัดความพึงพอใจในงานด้านต่างๆไป ซึ่งเป็นแบบทดสอบความพึงพอใจในงานตามปัจจัยต่างๆ 5 ด้าน คือ ด้านลักษณะงาน ด้านการบังคับบัญชา ด้านรายได้ ด้านโอกาสก้าวหน้า และด้านเพื่อนร่วมงาน ที่ดัดแปลงมาจาก วชิราภรณ์ มณีพิสมัย (2543)

3. ลักษณะงานของเพศชาย (male career) และลักษณะงานของเพศหญิง (female career) หมายถึง ลักษณะงานที่สังคมมองว่าเป็นงานของผู้ชายหรืองานของผู้หญิง (ผู้วิจัยสำรวจความคิดเห็นโดยการทำ Focus Interview กับกลุ่มตัวอย่าง 20 คน)

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทำให้ทราบถึงความสัมพันธ์ระหว่างบทบาททางเพศและความพึงพอใจในงานทั้งโดยรวมและแบบแยกตามปัจจัยของคนวัยทำงาน เพื่อส่งเสริมในคนวัยทำงานเลือกอาชีพที่เหมาะสมกับตนและมีความพึงพอใจในงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพของผลงานและความเจริญก้าวหน้าในอาชีพ ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งในการมีพัฒนาการที่ดีและคุณภาพชีวิตที่มีความสุข
2. ผลการศึกษาที่ได้จะเป็นข้อมูลพื้นฐานที่ใช้ในการอ้างอิง ในเรื่องเอกลักษณ์ทางเพศและความพึงพอใจในงาน เพื่อจะนำไปสู่การวิจัยที่ลึกซึ้งและกว้างขวางยิ่งขึ้น

3. บุคคลวัยทำงานหรือองค์กรจะได้สังเกตเห็นความสำคัญของการทดสอบลักษณะ
บุคลิกภาพบทบาททางเพศก่อนการเลือกประกอบอาชีพ หรือการคัดเลือกรับบุคคลเข้าทำงาน
ส่งผลต่อความพึงพอใจในงานของบุคคล ซึ่งมีผลต่อเนื่องถึงการปฏิบัติงานและผลงานด้วย

บทที่ 2

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงสหสัมพันธ์ (Correlation research) เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างบทบาททางเพศและความพึงพอใจในงานของคนวัยทำงาน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในงานวิจัย

กลุ่มตัวอย่างเป็นคนวัยทำงาน ที่มีอายุระหว่าง 25-55 ปี โดยเป็นบุคคลวัยทำงานที่ประกอบอาชีพ 6 อาชีพ รวมทั้งหมดจำนวน 716 คน ซึ่งลักษณะงานของเพศชาย ได้แก่ ทหาร จำนวน 267 คน ตำรวจจำนวน 102 คน และวิศวกรจำนวน 34 คน ส่วนลักษณะงานของเพศหญิง ได้แก่ พยาบาลจำนวน 101 คน พนักงานต้อนรับจำนวน 110 คน และนักบัญชีจำนวน 102 คน โดย จากนั้นแบ่งเป็น 4 กลุ่ม ได้แก่ บทบาททางเพศแบบมีความเป็นชายสูง (Masculine) จำนวน 74 คน บทบาททางเพศแบบมีความเป็นหญิงสูง (Feminine) จำนวน 83 คน บทบาททางเพศแบบแอนโดรจีนี (Androgyny) จำนวน 240 คน บทบาททางเพศแบบไม่เด่นชัด (Undifferentiated) จำนวน 250 คน และผู้ที่ไม่สามารถจัดเข้ากลุ่มบทบาททางเพศใดได้ 65 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ แบ่งออกเป็น 3 ส่วน ประกอบด้วย

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล

แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษาสูงสุด ตำแหน่งงานปัจจุบัน อาชีพ ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในตำแหน่งนี้มาแล้ว และรายได้/ค่าตอบแทน

ส่วนที่ 2 มาตรวัดบทบาททางเพศ

สำหรับมาตรวัดบทบาททางเพศนี้ ผู้วิจัยศึกษาและนำมามาตรวัดบทบาททางเพศที่คັນสนีย์ นาคะสุวรรณ (2552) โดยการสร้างมาตรวัดบทบาททางเพศมีขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. มาตรวัดบทบาททางเพศที่คັນสนีย์ นาคะสุวรรณ (2552) ได้สร้างและพัฒนาขึ้นมาใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นกลุ่มชายรักเพศเดียวกันที่รับรู้ว่าเป็นชาย และกลุ่มชายรักต่างเพศ กลุ่มละ 100 คน รวมทั้งสิ้น 200 คน โดยทุกคนมีอายุระหว่าง 22-45 ปี มีการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาตรี และอาศัยอยู่ในเขตกรุงเทพมหานคร โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบอุปติการณ์

(Accidental Sampling) สำหรับกลุ่มตัวอย่างชายรักต่างเพศ และใช้วิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบอุบัติเหตุ และแบบสโนว์บอล (Snowball Sampling) สำหรับกลุ่มชายรักเพศเดียวกันที่รับรู้ตนเองว่าเป็นชาย โดยมีจำนวนข้อกระทงทั้งหมด 49 ข้อกระทง แบ่งเป็นข้อกระทงของมาตรวัดความเป็นชาย (Masculine items) จำนวน 20 ข้อ และข้อกระทงของมาตรวัดความเป็นหญิง (Feminine items) จำนวน 20 ข้อ และข้อกระทงของมาตรวัดความเป็นกลาง (Neutral items) จำนวน 9 ข้อ ลักษณะเป็นมาตรประเมินค่า 5 ช่วงมาตร จากมากที่สุดถึงน้อยที่สุด โดยแต่ละช่วงมีความหมายดังนี้

5 = ตรงมากที่สุด หมายถึงเมื่อผู้ตอบเห็นว่าข้อความนั้นตรงกับลักษณะบุคลิกภาพของผู้ตอบอยู่เสมอ

4 = ค่อนข้างตรง หมายถึง เมื่อผู้ตอบเห็นว่าข้อความนั้นตรงกับลักษณะบุคลิกภาพของผู้ตอบบ่อยครั้ง

3 = ตรงและไม่ตรงพอๆกัน หมายถึง เมื่อผู้ตอบเห็นว่าข้อความนั้นตรงกับลักษณะบุคลิกภาพของผู้ตอบปานกลาง

2 = ค่อนข้างไม่ตรง หมายถึง เมื่อผู้ตอบเห็นว่าข้อความนั้นตรงกับลักษณะบุคลิกภาพของผู้ตอบไม่บ่อยนัก

1 = ไม่ตรงเลย หมายถึง เมื่อผู้ตอบเห็นว่าข้อความนั้นไม่ตรงกับลักษณะบุคลิกภาพของผู้ตอบเลย

การหาคุณภาพของมาตรวัดบทบาททางเพศ มีดังนี้

มาตรวัดบทบาททางเพศที่คันสนีย์ นาคะสุวรรณ (2552) ได้สร้างและพัฒนาขึ้นมาใหม่เพื่อให้เหมาะสมแก่ยุคสมัย เนื่องจากมาตรวัดบทบาททางเพศที่มีอยู่เดิม ได้สร้างและพัฒนาขึ้นมาเมื่อปี 2535 (กรรณิกา เฉลิมกุล, 2535 อ้างถึงใน คันสนีย์ นาคะสุวรรณ, 2552) กล่าวคือประมาณเกือบ 20 ปี มาแล้ว ซึ่งผู้วิจัยคิดว่ามีความเป็นไปได้สูงว่า ผู้คนในสังคมปัจจุบันอาจมีมุมมองเกี่ยวกับบทบาททางเพศที่เปลี่ยนแปลงไป ดังนั้น คันสนีย์ นาคะสุวรรณ (2552) จึงนำมาสร้างและพัฒนามาตรกรวัดในปี 2523 ใหม่ ซึ่งมีขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. นำคำคุณศัพท์ของความเป็นหญิงและความเป็นชายทั้ง 97 ลักษณะของนิത്യกุล อรรถนุพรรณ (2529 อ้างถึงใน คันสนีย์ นาคะสุวรรณ, 2552) ให้กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุระหว่าง 22-45 ปี จำนวนทั้งสิ้น 150 คน แบ่งเป็นกลุ่มหญิงรักต่างเพศ 75 คน และกลุ่มชายรักต่างเพศ 75 คน ประเมินแบบสอบถามถึงคำคุณศัพท์ 97 ลักษณะดังกล่าวว่า เป็นลักษณะที่แสดงถึงความเป็นชายหรือความเป็นหญิง มากหรือน้อยเพียงใด

2. นำข้อมูลที่กลุ่มตัวอย่างทั้งหมด (ทั้งชายและหญิง) ได้ประเมินคำคุณศัพท์ 97 ข้อมาเปรียบเทียบด้วยสถิติ Dependent sample t-test เพื่อดูว่าคำคุณศัพท์แต่ละคำนั้น กลุ่มตัวอย่างเห็นว่าเป็นคำที่สามารถจำแนกลักษณะระหว่าง "ความเป็นชายหรือความเป็นหญิง" และ "ความเป็นกลาง" ได้หรือไม่ ในขั้นตอนนี้ ได้คำคำคุณศัพท์ที่สามารถจำแนกลักษณะความเป็นชายหรือความเป็นหญิง ออกจากความเป็นกลางได้ โดยพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 89 ข้อ ส่วน 8 ข้อที่เหลือได้แก่ 3, 12, 17, 20, 28, 35, 44 และ 45 ได้ถูกคัดออกในขั้นตอนนี้ ดังตารางที่ 1

3. จากนั้น นำคำคุณศัพท์ที่สามารถจำแนกลักษณะระหว่าง "ความเป็นชายหรือความเป็นหญิง" และ "ความเป็นกลาง" จำนวน 89 ข้อดังกล่าว มาหาอำนาจจำแนกรายข้อ เพื่อแยกแยะว่าคำคุณศัพท์ใดเป็นคุณลักษณะของความเป็นชาย และคำคุณศัพท์ใดเป็นคุณลักษณะของความเป็นหญิง โดยกำหนดให้คะแนนกลุ่มตัวอย่างให้ว่า คำคุณศัพท์นั้นๆ เป็นลักษณะความเป็นชายเป็นตัวตั้ง และคะแนนที่กลุ่มตัวอย่างให้ว่า คำคุณศัพท์นั้นๆ เป็นลักษณะความเป็นหญิงเป็นตัวลบ เพราะฉะนั้น คะแนนของคำคุณศัพท์ที่เป็นลักษณะของความเป็นชาย คือค่าบวก ในทางตรงข้ามคะแนนของคำคุณศัพท์ที่เป็นลักษณะของความเป็นหญิง คือค่าลบนั่นเอง ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1

ตารางแสดงความสามารถของคำคุณศัพท์ในการจำแนกลักษณะระหว่าง "ความเป็นชายหรือความเป็นหญิง" และ "ความเป็นกลาง"

คุณศัพท์	d	SD	t
1 เป็นอิสระไม่ขึ้นกับใคร	1.320	1.211	13.346***
2 เป็นตัวของตัวเอง	.673	1.084	7.310***
3 กล้าพูด กล้าแสดงออก	.0847	1.2479	.831
4 ทะเยอทะยาน	.760	1.133	8.213***
5 ชอบบงการชักนำ หรือมีอิทธิพลเหนือผู้อื่น	.593	1.647	4.412***
6 ตัดสินใจง่าย	1.427	1.628	10.736***
7 ควบคุมสติได้ในยามคับขัน	1.1404	1.3463	10.374***
8 ก้าวร้าว	1.667	1.393	14.648***
9 เข้มแข็ง	1.247	1.269	12.034***
10 มีเหตุผล	.647	1.221	6.484***
11 ชอบแสวงหาความรู้	-.300	1.048	-3.508**

12 เฉลียวฉลาด	-.053	.933	-.700
13 ขยันหมั่นเพียร	-.593	1.081	-6.721***
14 กล้าหาญ	1.147	1.143	12.283***
15 รู้จักฉวยโอกาส	.973	1.321	9.026***
16 ชอบแข่งขัน ชอบเอาชนะ	.853	1.476	7.079***
17 เก็บความรู้ลึก	.213	2.097	1.246
18 ประกาศ หรืออวดในความสามารถของตน	1.047	1.195	10.730***
19 มีความภูมิใจและทะนงในตนเอง	.960	.975	12.054***
20 มีความมานะพยายาม	-.160	1.142	-1.717
21 รู้จักกาลเทศะ	-.747	.991	-9.226***
22 เป็นที่พึ่งได้	.800	1.285	7.625***

***p < .001

คุณศัพท์	d	SD	t
23 เชื่อเรื่องเครื่องรางของขลัง	-.333	1.612	-2.532*
24 เป็นผู้นำ	1.033	1.019	12.415***
25 พึ่งพาตนเองได้	.847	1.180	8.788***
26 มั่นใจในตนเอง	.360	1.032	4.274***
27 กล้ายืนหยัดในความคิดของตน	.587	.998	7.200***
28 ชอบบีบบังคับผู้อื่น	.220	1.385	1.946
29 กล้าได้ กล้าเสีย กล้าเสี่ยง	1.4736	1.1912	15.150***
30 แก้ปัญหาเฉพาะหน้าได้	.6000	1.1758	6.250***
31 เปิดเผย	.680	1.281	6.500***
32 ชอบเกี่ยวกับกีฬา	1.847	1.140	19.848***
33 ไม่ท้อแท้ง่าย	.593	1.130	6.432***
34 รอบรู้ ทันต่อเหตุการณ์ต่างๆไป	.3164	1.0433	3.714***
35 มีไหวพริบดี	-.020	.916	-.267
36 ช่างคิด ช่างประดิษฐ์	.427	1.539	3.396***
37 คล่องแคล่ว ว่องไว	.847	1.186	8.746***
38 สุขุม รอบคอบ	.247	1.192	2.533*
39 ช่างพินิจพิเคราะห์	-.7406	1.3075	-6.937***
40 มองการณ์ไกล	.393	1.158	4.160***

41	เคร่งขรึม	1.400	1.099	15.600***
42	มีอารมณ์หนักแน่น มั่นคง	1.113	1.121	12.169***
43	มีความรับผิดชอบ	-.260	1.033	-3.084*
44	มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	-.073	.963	-.933
45	กระตือรือร้น	-.100	.888	-1.379
46	ใช้คำหยาบ หรือสบถสาบาน	1.873	1.149	19.974***
47	ตระหนักถึงความรู้สึกของผู้อื่น	-1.373	1.383	-12.160***
48	อารมณ์อ่อนไหวง่าย	-1.900	1.208	-19.260***
49	แสดงความรู้สึกอย่างเปิดเผย	.307	1.541	2.437***
50	ช่างสงสัย	-1.5358	1.2181	-15.442***
51	เข้าใจผู้อื่น	-1.027	1.176	-10.697***

***p < .001

	คุณศัพท์	d	SD	t
52	ให้อภัยผู้อื่น	-.440	1.368	-3.938***
53	ช่างเกรงใจ	-.940	1.286	-8.951***
54	ช่างประจบประแจง	-1.507	1.315	-14.037***
55	มีชีวิตชีวา	-.920	1.046	-10.772***
56	ช่างวิตกกังวล	-1.427	1.095	-15.955***
57	หวาดกลัวง่าย	-1.673	1.207	-16.982***
58	อ่อนโยน	-1.767	1.120	-19.323***
59	มีอารมณ์ขัน	.160	1.199	1.635**
60	อ่อนน้อม ไม่อวดตัว	-.853	1.108	-9.436***
61	อิจฉาเก่ง	-1.600	1.062	-18.455***
62	มีเสน่ห์	-.540	.994	-6.653***
63	ชอบคลุกคลีและแสดงความรักต่อผู้อื่น	-1.240	1.251	-12.135***
64	ชอบนิทาผู้อื่น	-1.847	1.180	-19.167***
65	พึ่งพาผู้อื่น	-1.0820	1.3438	-9.861***
66	รู้จักประนีประนอม	-.733	1.280	-7.397***
67	พึ่งพอใจในสิ่งที่มีอยู่	-.180	1.280	-1.722**
68	โลเลเปลี่ยนใจง่าย	-.520	1.441	-4.419***
69	ชอบปลอบใจผู้อื่น	-1.433	1.261	-13.924***

70 เอาใจใส่ในความเป็นอยู่ของผู้อื่น	-1.353	1.322	-12.541***
71 พุดจาไพเราะ อ่อนหวาน	-1.727	1.080	-19.581***
72 มีความรู้สึกไวต่อความต้องการของผู้อื่น	-1.5479	1.3235	-14.324***
73 ละเอียดอ่อน	-2.100	1.145	-22.454***
74 ร้องไห้ง่าย	-2.5609	1.0955	-28.630***
75 เมตตากรุณา	-1.053	.995	-12.963***
76 ชอบช่วยเหลือผู้อื่น	-.7318	.9473	-9.461***
77 เห็นอกเห็นใจผู้อื่น	-1.060	.936	-13.874***
78 เข้ากับผู้อื่นได้ง่าย	-.280	1.050	-3.266***
79 ช่างปรนนิบัติ	-1.893	1.275	-18.184***
80 ร่าเริง	-.720	1.112	-7.930***

***P < .001

คุณศัพท์	d	SD	t
81 ซื่อาย	-1.180	1.405	-10.286***
82 ตื่นเต้นง่าย	-1.4141	1.1594	-14.938***
83 สุขภาพ	-.740	1.026	-8.833***
84 ยิ้มง่าย	-1.0195	1.1321	-11.029***
85 เรียบร้อย	-1.493	1.085	-16.853***
86 นุ่มนวล	-1.720	1.159	-18.172***
87 ใจน้อย	-1.860	1.264	-18.022***
88 น่ารัก	-1.5489	1.3182	-14.391***
89 เห็นคุณค่าในสิ่งที่ผู้อื่นทำให้	-1.020	1.155	-10.811***
90 รักเด็ก	-1.553	1.224	-15.548***
91 ยอมผู้อื่น	-.940	1.443	-7.976***
92 ให้ความร่วมมือกับผู้อื่น	-.533	1.028	-6.357***
93 เชื่อเรื่องโชคชะตาราศี	-1.940	1.057	-22.479***
94 ชอบการเยินยอ	-.627	1.267	-6.059***
95 ให้ความสนใจส่วนใหญ่ในเรื่องเกี่ยวกับบ้านและครอบครัว	-1.120	.996	-13.771***
96 ช่างพูด	-1.387	1.067	-15.920***
97 เครื่องศาสนา	-.700	1.054	-8.135***

ที่มา: คันสนีย์ นาคะสุวรรณ (2552)

***p < .001

4. จากนั้น รวมคะแนนของทุกข้อในแต่ละกลุ่มตัวอย่าง โดยคิดคะแนนระหว่างข้อลักษณะความเป็นชายและข้อลักษณะความเป็นหญิงแยกกัน เพื่อนำคะแนนที่ได้ไปคำนวณหาค่าของกลุ่ม โดยใช้คะแนนเปอร์เซ็นต์ไทล์ที่ 75 เป็นกลุ่มสูง และกลุ่มเปอร์เซ็นต์ไทล์ที่ต่ำกว่า 25 เป็นกลุ่มต่ำ และเมื่อได้ค่ากลุ่มสูงและกลุ่มต่ำแล้ว นำค่าเหล่านั้นไปคำนวณต่อเพื่อพิจารณาว่า กลุ่มตัวอย่างแต่ละคน จัดอยู่ในกลุ่มสูงหรือกลุ่มต่ำหรือกลุ่มกลางของแต่ละลักษณะความเป็นชายและลักษณะความเป็นหญิง

5. ใช้สถิติ Independent sample t-test คำนวณเพื่อพิจารณาว่า ค่าคุณศัพท์ทั้ง 89 ข้อ สามารถจำแนกกลุ่มสูงและกลุ่มต่ำได้จริงหรือไม่ อย่างไรก็ดี พบความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในทุกข้อ ยกเว้นข้อ 10 ดังนั้น ข้อ 10 จึงถูกคัดออก จากขั้นตอนนี้ จึงได้ค่าคุณศัพท์ทั้งสิ้น 88 คำ แบ่งออกเป็น ลักษณะของความเป็นชาย จำนวน 33 ข้อ และลักษณะของความเป็นหญิงจำนวน 55 ข้อ ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2

ตารางแสดงอำนาจจำแนกค่าคุณศัพท์ลักษณะความเป็นชายและลักษณะความเป็นหญิง

คำชี้แจง: ตัวอักษรหนา คือลักษณะของความเป็นชาย ตัวอักษรปกติ คือลักษณะของความเป็นหญิง ตัวอักษรเอียง คือลักษณะความเป็นกลาง (ถูกคัดออก)

คุณศัพท์	กลุ่มสูง		กลุ่มต่ำ		t
	M	SD	M	SD	
1. เป็นอิสระไม่ขึ้นกับใคร	4.59	.595	3.88	.803	-4.488***
2. เป็นตัวของตัวเอง	4.36	.537	3.67	.754	-4.724***
3. ทะเยอทะยาน	4.77	.485	3.83	.853	-6.125***
4. ชอบบงการชักนำ	4.38	.815	3.74	.912	-3.354**
หรือมีอิทธิพลเหนือผู้อื่น					
5. ตัดสินใจง่าย	4.44	.85	3.88	.739	-3.120**
6. ควบคุมสติได้ในยามคับขัน	4.67	.530	3.74	.734	-6.559***
7. ก้าวร้าว	4.64	.537	3.74	.989	-5.153***
8. เข้มแข็ง	4.85	.432	3.88	.832	-6.618***
9. มีเหตุผล	4.31	.731	3.67	.721	-3.970***
10. ชอบแสวงหาความรู้	3.92	.640	3.59	.798	-1.928
11. ขยันหมั่นเพียร	4.30	.661	3.97	.726	-2.009*

12. กล้าหาญ	4.77	.427	3.86	.683	-7.140***
13. รู้จักฉวยโอกาส	4.38	.711	3.71	.742	-4.144***
14. ชอบแข่งขัน ชอบเอาชนะ	4.82	.451	3.88	.993	-5.547***
15. ประกาศหรืออวดใน ความสามารถของตน	4.56	.552	3.71	.774	-5.648***
16. มีความภูมิใจและ ทะนงในตนเอง	4.64	.486	3.90	.617	-5.934***

***P< .001

คุณศัพท์	กลุ่มสูง		กลุ่มต่ำ		t
	M	SD	M	SD	
17. รู้จักกาลเทศะ	4.46	.691	3.70	.618	-4.967***
18. เป็นที่พึ่งได้	4.72	.456	3.74	.939	-6.042***
19. เชื่อเรื่องเครื่องรางของขลัง	4.00	1.080	3.16	.986	-3.484**
20. เป็นผู้นำ	4.85	.366	3.79	.682	-8.806***
21. พึ่งพาตนเองได้	4.85	.540	3.74	.665	-8.260***
22. มั่นใจในตนเอง	4.44	.552	3.57	.737	-5.937***
23. กล้ายืนหยัดในความคิดของตน	4.59	.595	3.45	.633	-8.322***
24. กล้าได้ กล้าเสีย กล้าเสี่ยง	4.90	.307	3.95	.697	-7.993***
25. แก้ปัญหาเฉพาะหน้าได้	4.64	.584	3.57	.831	-5.102***
26. เปิดเผย	4.36	.537	3.57	.831	-5.102***
27. ชอบเกี่ยวกับกีฬา	4.87	.339	3.52	.634	-6.784***
28. ไม่ท้อแท้ง่าย	4.49	.644	3.52	.634	-6.784***
29. รอบรู้ ทันต่อเหตุการณ์ทั่วไป	4.26	.785	3.55	.593	-4.605***
30. ช่างคิด ช่างประดิษฐ์	4.41	.818	3.38	.987	-5.090***
31. คล่องแคล่ว ว่องไว	4.64	.628	3.60	.665	-7.266***
32. สุขุม รอบคอบ	4.23	.706	3.55	.739	-4.247***
33. ช่างพินิจพิเคราะห์	4.405	.6438	3.514	.8374	-5.136***
34. มองการณ์ไกล	4.49	.683	3.62	.661	-5.812***
35. เครื่องขริม	4.67	.478	3.81	.671	-6.576***
36. มีอารมณ์หนักแน่น มั่นคง	4.54	.600	3.57	.668	-6.835***
37. มีความรับผิดชอบ	4.57	.555	3.78	1.004	-4.157***

38. ใช้คำหยาบ หรือสบถสาบาน	4.87	.339	4.14	.683	-6.148***
39. ตระหนักถึงความรู้สึกของผู้อื่น	4.76	.548	3.62	.861	-6.764***
40. อารมณ์อ่อนไหวง่าย	4.81	.462	-5.708	.72	-5.708***
41. แสดงความรู้สึกอย่างเปิดเผย	4.00	.725	3.17	.853	-4.718***
42. ซ้ำงงสาร	4.811	.4618	3.919	.9243	-5.251***
43. เข้าใจผู้อื่น	4.59	.644	3.46	.960	-5.973***

***P< .001

คุณศัพท์	กลุ่มสูง		กลุ่มต่ำ		t
	M	SD	M	SD	
44. ซ้ำงงใจ	4.73	.450	3.95	.707	-5.615***
45. ซ้ำงงประจบประแจง	4.43	.765	3.46	.900	-5.008***
46. มีชีวิตชีวา	4.65	.538	3.73	.652	-6.612***
47. ซ้ำงงวิตกกังวล	4.78	.417	3.70	.702	-8.054***
48. หวาดกลัวง่าย	4.57	.603	3.49	.768	-6.735***
49. อ่อนโยน	4.84	.501	3.86	.787	-6.342***
50. มีอารมณ์ขัน	4.05	.815	3.24	.760	-4.426***
51. อ่อนน้อม ไม่อวดตัว	4.35	.633	3.27	.652	-7.236***
52. อัจฉกาแก่	4.59	.600	3.46	1.10	-5.531***
53. มีเสน่ห์	4.54	.691	3.81	.701	-4.210***
54. ชอบคลุกคลีและ แสดงความรักต่อผู้อื่น	3.81	.701	3.46	.605	-8.209***
55. ชอบนินทาผู้อื่น	4.59	.644	3.78	1.158	-3.723***
56. ฟังพาผู้อื่น	4.35	.716	3.22	.750	-6.659***
57. รู้จักประนีประนอม	4.14	.855	3.30	.909	-4.084***
58. ฟังพอใจในสิ่งที่มีอยู่	3.70	1.151	2.95	.848	-6.659***
59. โดเลเปลี่ยนใจง่าย	4.14	.918	3.08	1.090	-4.500***
60. ชอบปลอบใจผู้อื่น	4.68	.475	3.49	.768	-8.011***
61. เอาใจใส่ในความเป็น อยู่ของผู้อื่น	4.68	.580	3.43	.765	-7.879***
62. พุดจาไพเราะ อ่อนหวาน	4.73	.450	3.57	.765	-7.962***

63. มีความรู้สึกไวต่อ ความต้องการของผู้อื่น	4.63	.635	3.65	.676	-6.418***
64. ละเอียดอ่อน	4.84	.374	3.86	.585	-8.525***
65. ร้องไห้ง่าย	4.86	.347	3.95	.815	-6.314***
66. เมตตากรุณา	4.65	.538	3.57	.603	-8.137***
67. ชอบช่วยเหลือผู้อื่น	4.49	.607	3.54	.650	-6.475***

***P< .001

คุณศัพท์	กลุ่มสูง		กลุ่มต่ำ		t
	M	SD	M	SD	
68. เห็นอกเห็นใจผู้อื่น	4.59	.498	3.68	.530	-7.689***
69. เข้ากับผู้อื่นได้ง่าย	4.38	.828	3.43	.555	-5.771***
70. ช่างปรนนิบัติ	4.81	.397	3.57	.603	-10.477***
71. ร่าเริง	4.68	.475	3.59	.599	-8.604***
72. ซื่อาย	4.57	.555	3.16	.800	-8.783***
73. ตื่นเต้นง่าย	4.70	.463	3.52	.654	-9.004***
74. สุขภาพ	4.27	.732	3.46	.691	-4.899***
75. ยิ้มง่าย	4.59	.511	3.62	.758	-6.315***
76. เรียบร้อย	4.76	.435	3.51	.731	-8.889***
77. นุ่มนวล	4.81	.397	3.62	.758	-8.450***
78. ใจน้อย	4.73	.450	3.68	.884	-6.465***
79. น่ารัก	4.73	.450	3.96	.708	-5.605***
80. เห็นคุณค่าใน สิ่งที่ผู้อื่นทำให้	4.75	.559	3.49	.768	-6.576***
81. รักเด็ก	4.86	.347	3.70	.812	-8.008***
82. ยอมผู้อื่น	4.49	.692	2.81	.739	-10.065***
83. ให้ความร่วมมือกับผู้อื่น	4.46	.558	3.43	.502	-8.325***
84. เชื่อเรื่องโชคชะตาราศี	4.81	.462	3.95	.780	-5.805***
85. ชอบการเยินยอ	4.54	.691	3.46	.960	-5.559***
86. ให้ความสนใจส่วนใหญ่ ในเรื่องเกี่ยวกับบ้าน	4.68	.475	3.76	.597	-7.333***

และครอบครัว

87. ช่างพูด	4.76	.435	3.84	.602	-7.530***
88. เครื่องศาสนา	3.70	.996	3.03	.687	-3.397**

ที่มา: คັນสนีย์ นาคะสุวรรณ (2552)

***P < .001

6. จากนั้น หาค่าสหสัมพันธ์ระหว่างข้อกระทงแต่ละข้อกับคะแนนรวมของข้ออื่นๆ (Corrected Items Total Correlation: CITC) ของคำคุณศัพท์ลักษณะความเป็นชาย 33 ข้อ และคำคุณศัพท์ลักษณะความเป็นหญิง 55 ข้อ พบว่า ทุกข้อมีค่าสหสัมพันธ์ระหว่างข้อกระทงสูงกว่าเกณฑ์คือ .159 (ดูภาคผนวก ง)

อย่างไรก็ดี เพื่อให้มาตรฐานบาททางเพศมีจำนวนข้อที่เหมาะสมต่อผู้ตอบ คันสนีย์ นาคะสุวรรณ (2552) ได้คัดเลือกเฉพาะคำคุณศัพท์ลักษณะความเป็นชายและคำคุณศัพท์ลักษณะความเป็นหญิงที่มีค่า CITC สูงที่สุด อย่างละ 20 ข้อ (ภาคผนวก ค) เพื่อเป็นข้อกระทงที่เป็นคุณลักษณะความเป็นชาย คุณลักษณะความเป็นหญิงในมาตรฐานบาททางเพศฉบับจริงที่ใช้ในงานวิจัยครั้งนี้ ดังต่อไปนี้

ลักษณะความเป็นชาย

1. ทะเยอทะยาน
2. พึ่งพาตนเองได้
3. ชอบแข่งขัน ชอบเอาชนะ
4. เป็นที่พึ่งได้
5. มั่นใจในตัวเอง
6. แก้ปัญหาเฉพาะหน้าได้
7. ไม่ท้อแท้ง่าย
8. เกร่งขี้ม
9. ประกาศหรืออวดความสามารถของตน
10. เป็นผู้นำ
11. เข้มแข็ง
12. มีอารมณ์หนักแน่นมั่นคง
13. กล้าได้ กล้าเสีย กล้าเสี่ยง
14. ชอบเกี่ยวกับกีฬา

15. คล่องแคล่ว ว่องไว
16. มองการณ์ไกล
17. กล้ายืนหยัดในความคิดเห็นของตน
18. มีความภูมิใจและทะนงในตนเอง
19. กล้าหาญ
20. ควบคุมสติได้ในยามคับขัน

ลักษณะความเป็นหญิง

1. เรียบร้อย
2. ตื่นเต้นง่าย
3. ซื่อาย
4. เห็นอกเห็นใจผู้อื่น
5. เมตตากรุณา
6. ละเอียดอ่อน
7. เอาใจใส่ความเป็นอยู่ของผู้อื่น
8. ซ่างเกรงใจ
9. นุ่มนวล
10. อ่อนน้อม ไม่อวดตัว
11. อ่อนโยน
12. ชอบช่วยเหลือผู้อื่น
13. ชอบปลอบใจผู้อื่น
14. อารมณ์อ่อนไหวง่าย
15. ซ่างปรนนิบัติ
16. พุดจาไพเราะ อ่อนหวาน
17. ยอมผู้อื่น
18. ยิ้มง่าย
19. รักเด็ก
20. เห็นคุณค่าในสิ่งที่ผู้อื่นทำให้

ทั้งนี้ ศันสนีย์ นาคะสุวรรณ (2552) ได้นำคำคุณศัพท์ที่ถูกคัดออกจำนวน 9 ข้อ มาใช้เป็นข้อกระทงกลาง โดยข้อกระทง 9 ข้อนี้จะไม่นำมาคิดคะแนนด้วยแต่อย่างใด แต่มีไว้เพื่อความน่าเชื่อถือของมาตรวัดบทบาททางเพศเท่านั้น ข้อกระทงกลาง 9 ข้อ ได้แก่

1. กล้าพูด กล้าแสดงออก
2. มีความมานะพยายาม
3. มีไหวพริบดี
4. เก็บความรู้สึก
5. มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์
6. ชอบบีบบังคับผู้อื่น
7. กระตือรือร้น
8. เฉลียวฉลาด
9. ชอบแสวงหาความรู้

จากนั้นนำมาตรวจวัดความเป็นชาย 20 ข้อ มาตรวัดความเป็นหญิง 20 ข้อ และมาตรวัดความเป็นกลาง 9 ข้อ รวมทั้งสิ้น 49 ข้อ มาจัดทำเป็นมาตรวัดบทบาททางเพศ โดยการสุ่มรายชื่อเข้าในมาตรวัด ดังต่อไปนี้

ข้อกระทงที่วัดลักษณะความเป็นชาย ได้แก่ ข้อ 2 3 6 9 11 14 16 19 21 22 24 28 29 31 32 34 38 43 46 และ 48

ข้อกระทงที่วัดลักษณะความเป็นหญิง ได้แก่ ข้อ 1 4 5 7 13 17 23 25 26 27 30 33 36 37 39 41 42 44 45 และ 47

และข้อกระทงที่วัดลักษณะความเป็นกลาง ได้แก่ 8 10 12 15 18 20 35 40 และ 49

7. หาค่าความเที่ยง (Reliability) โดยหาค่าสัมประสิทธิ์ความสอดคล้องภายใน (Internal Consistency Coefficient) แบบหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ของมาตรวัดลักษณะความเป็นชาย และมาตรวัดลักษณะความเป็นหญิง โดยได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค ดังนี้ มาตรวัดลักษณะความเป็นชาย เท่ากับ .889 และมาตรวัดลักษณะความเป็นหญิง เท่ากับ .945

8. ศันสนีย์ นาคะสุวรรณ (2552) ได้นำเสนอมาตรวัดบทบาททางเพศ 49 ข้อดังกล่าว แก่ผู้ทรงคุณวุฒิในสาขาวิชาจิตวิทยาพัฒนาการ คณะจิตวิทยา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย จำนวน 3 ท่าน เพื่อทำการตรวจสอบและพิจารณาความตรงตามเนื้อหา (Content Validity)

เมื่อผ่านทุกขั้นตอนในการสร้างมาตรวัดบทบาททางเพศดังกล่าวข้างต้นแล้ว คันสนีย์ นาคะสุวรรณ (2552) ได้นำมาตรวัดดังกล่าวไปทดสอบกับกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งเป็นกลุ่มชายรักเพศเดียวกันที่รับรู้ว่าเป็นชาย และกลุ่มชายรักต่างเพศ ที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างจริง จำนวนกลุ่มละ 25 คน รวมทั้งสิ้น 50 คน จากนั้น นำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์หาค่าความเที่ยง โดยหาค่าสัมประสิทธิ์ความสอดคล้องภายใน (Internal Consistency Coefficient) แบบหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ของมาตรวัดลักษณะความเป็นชายและมาตรวัดลักษณะความเป็นหญิง ได้ค่าความเที่ยงดังแสดงในตารางที่ 3

ตารางที่ 3

ค่าความเที่ยงของมาตรวัดลักษณะความเป็นชายและมาตรวัดลักษณะความเป็นหญิง

มาตรวัด	จำนวนข้อ	ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α)	
		a	b
ความเป็นชาย	20	0.858	0.918
ความเป็นหญิง	20	0.860	0.893

ที่มา: คันสนีย์ นาคะสุวรรณ (2552)

a = ข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างทดสอบเครื่องมือ (n = 50)

b = ข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ศึกษาจริง (n = 200)

วิธีการคิดคะแนนและแปลผล

การคิดคะแนนและแปลผลนั้นได้อาศัยหลักจากแนวคิดของ Bem ที่ว่าลักษณะความเป็นชายและลักษณะความเป็นหญิงนั้นเป็นลักษณะที่เป็นอิสระจากกัน โดยใช้เทคนิคการแบ่งกลุ่มจากมัธยฐาน (Median Split Technique) และเนื่องจากบทบาททางเพศเป็นลักษณะบุคลิกภาพที่คนในแต่ละสังคมเรียนรู้มาว่าลักษณะใดเป็นลักษณะของเพศชาย และลักษณะใดเป็นลักษณะของเพศหญิง ดังนั้น การคิดคะแนนจึงจะนำเอาเฉพาะคะแนนของผู้ตอบในกลุ่มที่เป็นชายรักต่างเพศมาใช้ โดยเทคนิคการแบ่งกลุ่มจากมัธยฐาน (Median Split Technique) กล่าวคือ ค่ามัธยฐานที่ได้มาจากคะแนนของกลุ่มชายรักต่างเพศ จะถูกนำมาใช้เป็นค่ามัธยฐานของกลุ่มชายรักเพศเดียวกันที่รับรู้ว่าเป็นชายด้วย (ทั้ง 2 กลุ่มใช้ค่าเดียวกัน)

ทั้งนี้ การคิดคะแนนทำได้โดยนำคะแนนของผู้ตอบในกลุ่มที่เป็นชายรักต่างเพศ ในลักษณะของความเป็นชายและความเป็นหญิง มาเรียงคะแนนทั้งหมดจากคนที่ได้คะแนนสูงถึงคน

ที่ได้คะแนนต่ำ จากนั้น ใช้เทคนิคการแบ่งกลุ่มโดยหาค่ามัธยฐาน (Median) ซึ่งจะแบ่งผู้ตอบออกเป็น 2 กลุ่มเท่าๆกัน ดังนั้น ผู้ที่มีคะแนนความเป็นชายสูงกว่าค่ามัธยฐาน และมีคะแนนความเป็นหญิงต่ำกว่าค่ามัธยฐาน หมายถึง ผู้ที่มีบทบาททางเพศแบบความเป็นชายสูง (Masculine) ในทำนองเดียวกัน ผู้ที่มีคะแนนความเป็นหญิงสูงกว่าค่ามัธยฐาน และมีคะแนนความเป็นชายต่ำกว่าค่ามัธยฐาน หมายถึง ผู้ที่มีบทบาททางเพศแบบความเป็นหญิงสูง (Feminine) ส่วนผู้ที่มีทั้งคะแนนความเป็นชายและมีคะแนนความเป็นหญิงสูงกว่าค่ามัธยฐาน หมายถึง ผู้ที่มีบทบาททางเพศแบบแอนโดรจีนี (Androgyny) และส่วนผู้ที่มีทั้งคะแนนความเป็นชายและมีคะแนนความเป็นหญิงต่ำกว่าค่ามัธยฐาน หมายถึง ผู้ที่มีบทบาททางเพศแบบไม่เด่นชัด (Undifferentiated) (ดูแผนภูมิที่ 1)

ทั้งนี้ ลักษณะความเป็นกลางจะไม่นำมาคิดคะแนนด้วย แต่ที่คงลักษณะความเป็นกลางไว้เพื่อให้ได้ข้อมูลที่มีความน่าเชื่อถือมากขึ้น

แผนภูมิที่ 1

การแปลผลคะแนนบทบาททางเพศโดยเทคนิคการแบ่งกลุ่มค่ามัธยฐาน (Median Split Technique)

		ลักษณะความเป็นชาย	
		สูงกว่าค่ามัธยฐาน	ต่ำกว่าค่ามัธยฐาน
ลักษณะ ความเป็น หญิง	สูงกว่าค่ามัธยฐาน	กลุ่มที่มีทั้งคะแนนความเป็นชายและ ความเป็นหญิงสูงทั้งคู่ (Androgyny)	กลุ่มที่มีคะแนนความเป็นหญิงสูง (Feminine)
	ต่ำกว่าค่ามัธยฐาน	กลุ่มที่มีคะแนนความเป็นชายสูง (Masculine)	กลุ่มที่มีคะแนนทั้งความเป็นชายและ ความเป็นหญิงต่ำทั้งคู่ (Undifferentiated)

ที่มา: ศันสนีย์ นาคะสุวรรณ (2552)

ส่วนที่ 3 มาตรฐานความพึงพอใจในงานโดยแบ่งเป็น 5 ด้าน (JDI) ดัดแปลงมาจาก ร้อยตำรวจเอกหญิงวชิราภรณ์ มณีพิสมัย (2543)

การสร้างเครื่องมือและประสิทธิภาพของเครื่องมือ

1. ผู้วิจัยศึกษาแบบวัดความพึงพอใจในงานของร้อยตำรวจเอกหญิงวชิราภรณ์ มณีพิสมัย (2543) ซึ่งดัดแปลงมาจากอภิสิทธิ์ อนันตนาถรัตน์ ซึ่งมีการใช้กันมาก่อนในงานของสมสุข ติลกสกุลชัย (2533) โดยร้อยตำรวจเอกหญิงวชิราภรณ์ มณีพิสมัย (2543) ศึกษามาตรวัดความพึงพอใจในงาน JDI ที่อภิสิทธิ์ อนันตนาถรัตน์ นักศึกษาปริญญาโทสาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ที่ได้ทำการศึกษาและแปลคำคุณศัพท์จากภาษาอังกฤษเป็นภาษาไทยจากนั้นเรียบเรียงไว้เป็นข้อกระทง จำนวน 72 ข้อ แล้วร้อยตำรวจเอกหญิงวชิราภรณ์ มณีพิสมัย (2543) ได้นำมาสร้างและพัฒนาได้ข้อกระทงที่มีคุณภาพทั้งสิ้น 70 ข้อ จากนั้นผู้วิจัยได้ศึกษาและนำแบบวัดความพึงพอใจในงานของร้อยตำรวจเอกหญิงวชิราภรณ์ มณีพิสมัย (2543) มาสร้างและพัฒนาเครื่องมือเพื่อใช้ในการวิจัยนี้ โดยผู้วิจัยได้คิดข้อกระทงเพิ่มรวมแล้วทั้งสิ้น 20 ข้อ แบ่งเป็นข้อความทางบวกจำนวน 17 ข้อ และข้อความทางลบจำนวน 3 ข้อ โดยศึกษาจากงานวิจัยและแบบสอบถามในเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์การของพยาบาลในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ของ จตุรงค์ คงเมือง (2550) ดังตารางที่ 4

ตารางที่ 4

สรุปข้อกระทงแบบวัดความพึงพอใจในงาน

ปัจจัย	ข้อกระทงทางบวก		ข้อกระทงทางลบ		รวม
	เดิม	ใหม่	เดิม	ใหม่	
1. ลักษณะงาน	10	2	7	-	19
2. รายได้	6	5	3	-	14
3. โอกาสในการก้าวหน้า	5	4	4	1	14
4. การบังคับบัญชา	8	1	9	2	20
5. เพื่อนร่วมงาน	8	5	10	-	23
รวม	37	17	33	3	90

หมายเหตุ หากมีเครื่องหมาย * หน้าหมายเลขข้อกระทงใด ๆ นั้น หมายถึง ข้อกระทงนั้น ๆ เป็นข้อกระทงที่ผู้วิจัยสร้างและพัฒนาเพิ่มขึ้นจากแบบวัดความพึงพอใจในงานของร้อยตำรวจเอกหญิงวชิราภรณ์ มณีพิสมัย (2543)

จากตารางข้างต้น ผู้วิจัยจะได้แบบวัดความพึงพอใจในงานที่สร้างและพัฒนาขึ้น ดังตารางที่ 5 ต่อไปนี้

ตารางที่ 5

สรุปข้อกระทงแบบวัดความพึงพอใจในงานที่สร้างและพัฒนาขึ้น

ปัจจัย	ข้อกระทงทางบวก	ข้อกระทงทางลบ	รวม
1. ลักษณะงาน	12	7	19
2. รายได้	11	3	14
3. โอกาสในการก้าวหน้า	9	5	14
4. การบังคับบัญชา	9	11	20
5. เพื่อนร่วมงาน	13	10	23
รวม	54	36	90

2. เกณฑ์การให้คะแนน กำหนดตามลิเคิร์ต สเกล (Likert scale) ว่าข้อกระทงแต่ละข้อ ตรงกับความรู้สึกใดของผู้ตอบมากที่สุด ดังตารางที่ 6

ตารางที่ 6

เกณฑ์การให้คะแนน

ระดับความรู้สึก	คะแนน	
	ข้อกระทงทางบวก	ข้อกระทงทางลบ
จริง	5	1
ค่อนข้างจริง	4	2
จริงไม่จริงพอ	3	3
ค่อนข้างไม่จริง	2	4
ไม่จริง	1	5

ซึ่งมีการใช้กันมาก่อนในงานของสมสุข ติลกสกุลชัย (2533 อ้างถึงใน ร้อยตำรวจเอกหญิงวชิราภรณ์ มณีพิสมัย, 2543) นิสิตปริญญาโทสาขาจิตวิทยาสังคม ภาควิชาจิตวิทยา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

3. หลังจากนั้นผู้วิจัยทำการหาคุณภาพของเครื่องมือโดยนำแบบวัดไปให้กลุ่มตัวอย่างชั้นสร้างมาตร ซึ่งเป็นบุคคลทั่วไปที่ประกอบอาชีพต่าง ๆ (ดูภาคผนวก ข) จำนวน 60 คนตอบ แล้วทำการคัดข้อกระทง โดยหาค่าอำนาจจำแนกรายข้อ เพื่อแยกแยะว่าข้อกระทงใดมีความสามารถใน

การจำแนกกลุ่มสูงและกลุ่มต่ำ คือ กลุ่มที่มีความพึงพอใจในงานสูงและกลุ่มที่มีความพึงพอใจในงานต่ำ โดยคำนวณหาจากค่าของกลุ่มเปอร์เซ็นต์ไทล์ที่ 73 เป็นกลุ่มสูง และกลุ่มเปอร์เซ็นต์ไทล์ต่ำกว่า 27 เป็นกลุ่มต่ำ และเมื่อได้ค่ากลุ่มสูงและกลุ่มต่ำแล้ว นำค่าเหล่านั้นไปคำนวณต่อเพื่อพิจารณาว่า กลุ่มตัวอย่างแต่ละคน จัดอยู่ในกลุ่มสูงหรือกลุ่มต่ำหรือกลุ่มกลางของระดับความพึงพอใจในงาน

4. ใช้สถิติ Independent sample t-test คำนวณเพื่อพิจารณาว่า ข้อกระทงทั้ง 90 ข้อ สามารถจำแนกกลุ่มสูงและกลุ่มต่ำได้จริงหรือไม่ ซึ่งพบความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในทุกข้อ ยกเว้นในข้อกระทงด้านลักษณะงาน 3 ข้อ ได้แก่ 7, 8, 15 และข้อกระทงในด้านโอกาสก้าวหน้า 1 ข้อ ได้แก่ 14 ดังนั้น รวมทั้งหมด 4 ข้อดังกล่าว จึงถูกคัดออก ซึ่งแม้ว่าจะมีข้อที่ถูกคัดออก แต่ก็ยังมีข้อกระทงข้ออื่นในด้านนั้นๆที่มีความหมายเดียวกันอยู่ ทำให้เนื้อหา (content) ของแบบสอบถามไม่เปลี่ยนแปลง จากขั้นตอนนี้ จะได้ข้อกระทงทั้งสิ้น 86 ข้อ แบ่งออกเป็น ข้อกระทงทางบวก จำนวน 52 ข้อ และข้อกระทงทางลบ จำนวน 34 ข้อ

5. จากนั้น หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างข้อแต่ละข้อ กับคะแนนรวมของข้ออื่นๆ ในมาตร (Corrected Item-Total Correlation) และคัดข้อกระทงที่มีระดับนัยสำคัญตั้งแต่ .05 ขึ้นไป (รายละเอียดในตารางที่ 1-5 ของภาคผนวก จ) วัดความเที่ยงของแบบวัดโดยการหาค่าสัมประสิทธิ์ความคงที่ภายในแบบแอลฟารวมทั้งฉบับ (Cronbach's Coefficient of Internal Consistency) มีค่า .94

6. สรุปผลการวิเคราะห์ข้อกระทงได้ข้อกระทงที่มีคุณภาพทั้งสิ้น 83 ข้อ โดยเมื่อวิเคราะห์แบบวัดความพึงพอใจในด้านลักษณะงาน 19 ข้อ จากกลุ่มตัวอย่าง 60 คน โดยใช้สถิติ Independent sample t-test ที่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 พบว่าได้ข้อกระทงที่มีคุณภาพ 16 ข้อ และเมื่อวิเคราะห์ด้วยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างข้อแต่ละข้อ กับคะแนนรวมของข้ออื่นๆในมาตร (Corrected Item-Total Correlation) พบว่าได้ข้อกระทงที่มีคุณภาพ 15 ข้อ มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา = .84 กลับไปวิเคราะห์แบบเดิมพบว่าได้ข้อกระทงที่มีคุณภาพ 14 ข้อ มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา = .85 แล้วกลับไปวิเคราะห์แบบเดิมอีกครั้งพบว่าได้ข้อกระทงที่มีคุณภาพ 13 ข้อ มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา = .87 และกลับไปวิเคราะห์แบบเดิมอีกครั้งหนึ่งพบว่าได้ข้อกระทงที่มีคุณภาพ 13 ข้อ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา = .88 เมื่อวิเคราะห์แบบวัดความพึงพอใจในด้านรายได้ 14 ข้อ จากกลุ่มตัวอย่าง 60 คน โดยใช้สถิติ Independent sample t-test ที่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 พบว่าได้ข้อกระทงที่มีคุณภาพ 14 ข้อ และเมื่อวิเคราะห์ด้วยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างข้อแต่ละข้อ กับคะแนนรวมของข้ออื่นๆในมาตร (Corrected Item-Total Correlation) พบว่าได้ข้อกระทงที่มีคุณภาพ 14 ข้อ โดยมีค่า

สัมประสิทธิ์แอลฟา = .87 เมื่อวิเคราะห์แบบวัดความพึงพอใจในด้านโอกาสในการก้าวหน้า 14 ข้อ จากกลุ่มตัวอย่าง 60 คน โดยใช้สถิติ Independent sample t-test ที่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 พบว่าได้ข้อกระทงที่มีคุณภาพ 13 ข้อ และเมื่อวิเคราะห์ด้วยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างข้อแต่ละข้อ กับคะแนนรวมของข้ออื่นๆในมาตร (Corrected Item-Total Correlation) พบว่าได้ข้อกระทงที่มีคุณภาพ 13 ข้อ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา = .86 เมื่อวิเคราะห์แบบวัดความพึงพอใจในด้านบังคับบัญชา 20 ข้อ จากกลุ่มตัวอย่าง 60 คน โดยใช้สถิติ Independent sample t-test ที่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 พบว่าได้ข้อกระทงที่มีคุณภาพ 20 ข้อ และเมื่อวิเคราะห์ด้วยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างข้อแต่ละข้อ กับคะแนนรวมของข้ออื่นๆในมาตร (Corrected Item-Total Correlation) พบว่าได้ข้อกระทงที่มีคุณภาพ 20 ข้อ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา = .91 และเมื่อวิเคราะห์แบบวัดความพึงพอใจในด้านเพื่อนร่วมงาน 23 ข้อ จากกลุ่มตัวอย่าง 60 คน โดยใช้สถิติ Independent sample t-test ที่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 พบว่าได้ข้อกระทงที่มีคุณภาพ 23 ข้อ และเมื่อวิเคราะห์ด้วยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างข้อแต่ละข้อ กับคะแนนรวมของข้ออื่นๆในมาตร (Corrected Item-Total Correlation) พบว่าได้ข้อกระทงที่มีคุณภาพ 23 ข้อ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา = .92 ดังตารางที่ 7

ตารางที่ 7

สรุปผลการวิเคราะห์ข้อกระทงได้ข้อกระทงที่มีคุณภาพ

ความพึงพอใจในงาน	จำนวนข้อเดิม	จำนวนข้อกระทงที่ตัด					จำนวนข้อกระทงที่มีคุณภาพ
		วิเคราะห์ค่า t	วิเคราะห์ครั้งที่ 1	วิเคราะห์ครั้งที่ 2	วิเคราะห์ครั้งที่ 3	วิเคราะห์ครั้งที่ 4	
ลักษณะงาน	19	3	1	1	1	-	13
รายได้	14	-	-	-	-	-	14
โอกาสก้าวหน้า	14	1	-	-	-	-	13
การบังคับบัญชา	20	-	-	-	-	-	20
เพื่อนร่วมงาน	23	-	-	-	-	-	23
รวม	90	4	1	1	1	-	83

7. เนื่องจากข้อกระทงที่มีคุณภาพทั้งหมดจำนวน 83 ข้อ ถือว่ามีจำนวนมาก ซึ่งอาจจะก่อให้เกิดปัญหาในการนำไปใช้จริงกับกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งในเรื่องของมาตรวัดที่มีจำนวนข้อกระทงมากทำให้เสียเวลาและค่าใช้จ่ายในการเก็บข้อมูล และบางครั้งอาจทำให้เกิดปัญหาจากการที่กลุ่มตัวอย่างไม่ให้ความสำคัญกับการตอบ ทำให้ข้อมูลที่ได้เกิดความคลาดเคลื่อนในการวิจัย ผู้วิจัยจึงคัดเลือกข้อกระทงที่มีคุณภาพทั้งหมด 40 ข้อ จากข้อกระทงที่มีคุณภาพทั้งหมดจำนวน 83 ข้อ ดังกล่าว โดยเลือกข้อกระทงทางบวกและทางลบที่มีคุณภาพในแต่ละด้าน จำนวนด้านละ 8 ข้อที่มีคะแนนการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างข้อแต่ละข้อ กับคะแนนรวมของข้ออื่นๆในมาตร (Corrected Item-Total Correlation) สูงสุด ซึ่งนำคะแนนดังกล่าวมาเรียงลำดับจากค่าที่มากที่สุดไปจนถึงค่าที่น้อยที่สุดในแต่ละด้าน หลังจากนั้นคัดเลือกข้อกระทงที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างข้อแต่ละข้อ กับคะแนนรวมของข้ออื่นๆในมาตร (Corrected Item-Total Correlation) ทั้งทางบวกและลบพอๆกัน โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อยในแต่ละด้าน ด้านละ 8 ข้อมาใช้ ดังตารางที่ 8

ตารางที่ 8

สรุปข้อกระทงแบบวัดความพึงพอใจในงานที่นำมาใช้ในงานวิจัยนี้

ปัจจัย	ข้อกระทงทางบวก		ข้อกระทงทางลบ		รวม
	เดิม	ใหม่	เดิม	ใหม่	
1. ลักษณะงาน	5	-	3	-	8
2. รายได้	3	2	3	-	8
3. โอกาสในการก้าวหน้า	4	1	3	-	8
4. การบังคับบัญชา	3	1	4	-	8
5. เพื่อนร่วมงาน	1	3	4	-	8
รวม	16	7	17	-	40

จากตารางข้างต้น ผู้วิจัยจะได้แบบวัดความพึงพอใจในงานที่สร้างและพัฒนาขึ้นเพื่อจะใช้งานวิจัย ดังตารางที่ 9 ต่อไปนี้

ตารางที่ 9

สรุปข้อกระทงแบบวัดความพึงพอใจในงานที่สร้างและพัฒนาขึ้นที่นำมาใช้ในงานวิจัยนี้

ปัจจัย	ข้อกระทงทางบวก	ข้อกระทงทางลบ	รวม
1. ลักษณะงาน	5	3	8
2. รายได้	5	3	8
3. โอกาสในการก้าวหน้า	5	3	8
4. การบังคับบัญชา	4	4	8
5. เพื่อนร่วมงาน	4	4	8
รวม	23	17	40

8. เกณฑ์การให้คะแนน กำหนดตามลิเคิร์ต สเกล (Likert scale) ว่าข้อกระทงแต่ละข้อ ตรงกับความรู้สึกใดของผู้ตอบมากที่สุด ดังตารางที่ 10

ตารางที่ 10

เกณฑ์การให้คะแนนที่นำมาใช้ในงานวิจัยนี้

ระดับความรู้สึก	คะแนน	
	ข้อกระทงทางบวก	ข้อกระทงทางลบ
จริง	5	1
ค่อนข้างจริง	4	2
จริงไม่จริงพอ	3	3
ค่อนข้างไม่จริง	2	4
ไม่จริง	1	5

ซึ่งมีการใช้กันมาก่อนในงานของสมสุข ติลกสกุลชัย (2533 อ้างถึงใน ร้อยตำรวจเอกหญิงวชิราภรณ์ มณีพิสมัย, 2543) นิสิตปริญญาโทสาขาจิตวิทยาสังคม ภาควิชาจิตวิทยา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

9. จากนั้น หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างข้อแต่ละข้อ กับคะแนนรวมของข้ออื่นๆ ในมาตร (Corrected Item-Total Correlation) และคัดข้อกระทงที่มีระดับนัยสำคัญตั้งแต่ .05 ขึ้นไป (รายละเอียดในตารางที่ 6-10 ของภาคผนวก จ) สรุปผลการวิเคราะห์ข้อกระทงได้ข้อกระทงที่มีคุณภาพทั้งสิ้น 40 ข้อ และมีค่าความเที่ยงของแบบวัดโดยการหาค่าสัมประสิทธิ์ความคงที่ภายใน

แบบแอลฟารวมทั้งฉบับ (Cronbach's Coefficient of Internal Consistency) = .91 สรุปผลการวิเคราะห์ข้อกระทงได้ข้อกระทงที่มีคุณภาพ โดยเมื่อวิเคราะห์แบบวัดความพึงพอใจในด้านลักษณะงาน 8 ข้อจากกลุ่มตัวอย่าง 60 คน พบว่าได้ข้อกระทงที่มีคุณภาพ 8 ข้อ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา = .83 เมื่อวิเคราะห์แบบวัดความพึงพอใจในด้านรายได้ 8 ข้อจากกลุ่มตัวอย่าง 60 คน พบว่าได้ข้อกระทงที่มีคุณภาพ 8 ข้อ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา = .83 เมื่อวิเคราะห์แบบวัดความพึงพอใจในด้านโอกาสในการก้าวหน้า 8 ข้อจากกลุ่มตัวอย่าง 60 คน พบว่าได้ข้อกระทงที่มีคุณภาพ 8 ข้อ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา = .83 เมื่อวิเคราะห์แบบวัดความพึงพอใจในด้านการบังคับบัญชา 8 ข้อจากกลุ่มตัวอย่าง 60 คน พบว่าได้ข้อกระทงที่มีคุณภาพ 8 ข้อ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา = .88 และเมื่อวิเคราะห์แบบวัดความพึงพอใจในด้านเพื่อนร่วมงาน 8 ข้อจากกลุ่มตัวอย่าง 60 คน พบว่าได้ข้อกระทงที่มีคุณภาพ 8 ข้อ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา = .88

10. การวิเคราะห์ค่าความตรง จะใช้วิธีความตรงร่วม (Concurrent Validity) ซึ่งเป็นวิธีการประเมินความสามารถระหว่างแบบทดสอบที่สร้างขึ้นเองกับแบบทดสอบมาตรฐานที่มีความตรง วัดในโครงสร้างทฤษฎีหรือคุณลักษณะเดียวกัน (Construct Validity) สำหรับในงานวิจัยนี้คือความพึงพอใจในงาน โดยผู้วิจัยวัดในเวลาเดียวกันหรือใกล้เคียงกัน โดยใช้กลุ่มตัวอย่างเป็นบุคคลวัยทำงานอายุระหว่าง 25 – 55 ปี จำนวน 60 คนที่ประกอบอาชีพต่างๆอยู่ในปัจจุบัน ทำแบบทดสอบความพึงพอใจในงานที่ผู้วิจัยสร้างและพัฒนาขึ้น พร้อม ๆ กับให้กลุ่มตัวอย่างทำแบบทดสอบความพึงพอใจโดยรวมที่ดัดแปลงมาจากร้อยตำรวจเอกหญิงวชิราภรณ์ มณีพิสมัย (2543) สำหรับแบบทดสอบความพึงพอใจโดยรวมที่ดัดแปลงมาจากร้อยตำรวจเอกหญิงวชิราภรณ์ มณีพิสมัย (2543) ใช้วิธีการดังนี้

1) ผู้วิจัยศึกษาและนำแบบวัดความพึงพอใจในงานโดยรวมของร้อยตำรวจเอกหญิงวชิราภรณ์ มณีพิสมัย (2543) มาใช้ในการหาตรงร่วม (Concurrent Validity) ในงานวิจัยครั้งนี้ ซึ่งเป็นแบบวัดความพึงพอใจในงานโดยรวมที่ดัดแปลงมาจาก Quinn & Shepard โดยร้อยตำรวจเอกหญิงวชิราภรณ์ มณีพิสมัย (2543) ได้อ่านงานวิจัยของ Robert Eisenberger, Jim Cummings, Stephen Armeli, & Patrick Lynch. ในเรื่อง Perceived Organizational Support, Discretionary Treatment and Job Satisfaction. พบว่ามีการวัดความพึงพอใจในงานโดยรวมที่น่าสนใจ 4 ข้อ จึงได้แปลร่วมกับ เพ็ญพร ลิ้มวงศ์ และคิดข้อคำถามที่มีลักษณะเดียวกัน เพิ่มอีก 16 ข้อ รวมเป็นมาตรวัดความพึงพอใจในงานโดยรวม 20 ข้อ โดยแบ่งเป็นด้านบวกและด้านลบอย่างละ 10 ข้อ

2) เกณฑ์การให้คะแนน กำหนดตามลิเคิร์ต สเกล (Likert scale) ว่าข้อกระทงแต่ละข้อตรงกับความรู้สึกใดของผู้ตอบมากที่สุด ดังตารางที่ 11

ตารางที่ 11

เกณฑ์การให้คะแนน

ระดับความรู้สึก	คะแนน	
	ข้อความทางบวก	ข้อความทางลบ
จริงที่สุด	7	1
จริง	6	2
ค่อนข้างจริง	5	3
จริงและไม่จริงพอๆกัน	4	4
ค่อนข้างไม่จริง	3	5
ไม่จริง	2	6
ไม่จริงเลย	1	7

3) หลังจากนั้น ผู้วิจัยทำการหาคุณภาพของเครื่องมือโดยนำแบบวัดไปให้กลุ่มตัวอย่างชั้นการสร้างมาตร ซึ่งเป็นบุคคลทั่วไปที่ประกอบอาชีพต่าง ๆ (ดูภาคผนวก ข) จำนวน 60 คนตอบ แล้วทำการคัดข้อกระทง โดยนำมาหาค่าอำนาจจำแนกรายข้อ เพื่อแยกแยะว่าข้อกระทงใดมีความสามารถในการจำแนก กลุ่มที่มีความพึงพอใจในงานสูงและกลุ่มที่มีความพึงพอใจในงานต่ำ โดยกลุ่มสูงจะอยู่ในช่วงกลุ่มเปอร์เซ็นต์ไทล์ที่ 73 ขึ้นไป และกลุ่มต่ำจะอยู่ที่ค่าเปอร์เซ็นต์ไทล์ที่ 27 ลงมา และเมื่อได้ค่ากลุ่มสูงและกลุ่มต่ำแล้ว นำค่าเหล่านั้นไปคำนวณต่อเพื่อพิจารณาว่า กลุ่มตัวอย่างแต่ละคน จัดอยู่ในกลุ่มสูงหรือกลุ่มต่ำหรือกลุ่มกลางของระดับความพึงพอใจในงาน

4) ใช้สถิติ Independent sample t-test คำนวณเพื่อพิจารณาว่า ข้อกระทงทั้ง 20 ข้อ สามารถจำแนกกลุ่มสูงและกลุ่มต่ำได้จริงหรือไม่ ซึ่งพบความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในทุกข้อ จากขั้นตอนนี้ จึงได้ข้อกระทงทั้งสิ้น 20 ข้อ แบ่งออกเป็น ข้อกระทงทางบวก 10 ข้อ และข้อกระทงทางลบ 10 ข้อ

5) จากนั้น หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างข้อแต่ละข้อ กับคะแนนรวมของข้ออื่นๆ ในมาตร (Corrected Item-Total Correlation) และคัดข้อกระทงที่มีระดับนัยสำคัญตั้งแต่ .05 ขึ้นไป (รายละเอียดในตารางที่ 11 ของภาคผนวก จ) วัดความเที่ยงของแบบวัดโดยการหาค่า

สัมประสิทธิ์ความคงที่ภายในแบบแอลฟา (Cronbach's Coefficient of Internal Consistency) มีค่า .89

6) สรุปผลการวิเคราะห์ข้อกระทงได้ข้อกระทงที่มีคุณภาพทั้งสิ้น 19 ข้อ โดยเมื่อวิเคราะห์แบบวัดความพึงพอใจในด้านโดยรวม 20 ข้อ จากกลุ่มตัวอย่าง 60 คน พบว่าได้ข้อกระทงที่มีคุณภาพ 19 ข้อ มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา = .89 จากนั้นนำข้อกระทงที่มีคุณภาพทั้ง 19 ข้อ กลับไปวิเคราะห์แบบเดิมพบว่าได้ข้อกระทงที่มีคุณภาพ 19 ข้อ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา = .89

11. จากนั้น ผู้วิจัยคิดคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 60 คนจากมาตรวัดความพึงพอใจในงานที่ผู้วิจัยสร้างและพัฒนาขึ้นจำนวนข้อกระทงที่มีคุณภาพทั้งหมด 40 ข้อ และมาตรวัดความพึงพอใจในงานโดยรวมข้อกระทงที่มีคุณภาพทั้งสิ้น 19 ข้อ แล้วนำคะแนนเฉลี่ยของมาตรวัดความพึงพอใจในงานที่ผู้วิจัยสร้างและพัฒนาขึ้นที่ได้มาหาวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์กับคะแนนเฉลี่ยของมาตรวัดความพึงพอใจในงานโดยรวม ได้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ .74

การสัมภาษณ์ในหัวข้อที่ต้องการศึกษา (Focus Interview)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ในการศึกษาครั้งนี้จะใช้การสัมภาษณ์ในหัวข้อที่ต้องการศึกษา (Focus Interview) ซึ่งในที่นี้คือ เรื่องอาชีพที่สังคมมองว่าอาชีพใดเหมาะกับเพศชายและอาชีพใดเหมาะกับเพศหญิง โดยไม่จำกัดคำตอบเพื่อให้ผู้ตอบมีอิสระในการแสดงความคิดเห็น และทำการคัดเลือกผู้ให้ข้อมูลแบบสุ่มกลุ่มตัวอย่าง (Random Sampling) ที่มีอายุระหว่าง 25-55 ปี จำนวน 20 คน แบ่งเป็นเพศชายจำนวน 10 คน และเพศหญิงจำนวน 10 คน

ในการสัมภาษณ์นั้นจำเป็นจะต้องมีการบันทึกข้อมูล ซึ่งการวิจัยครั้งนี้จะต้องพยายามทำให้กลุ่มตัวอย่างสบายใจ ไม่อึดอัดในการให้ข้อมูลที่เป็นส่วนตัว จึงไม่สามารถนำแถบบันทึกเสียงมาใช้ในการบันทึกข้อมูลได้ ผู้วิจัยจึงต้องเปลี่ยนให้ผู้ถูกสัมภาษณ์ตอบแบบสอบถามสำรวจความคิดเห็นแทน

การสร้างแบบสำรวจความคิดเห็น

ผู้วิจัยได้สร้างแบบสำรวจความคิดเห็น เพื่อใช้ในการสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่างจำนวน 20 คน ที่มีอายุระหว่าง 25-55 ปี แบ่งเป็นเพศชายจำนวน 10 คน และเพศหญิงจำนวน 10 คน นำแบบสำรวจความคิดเห็นที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นมารับการพิจารณาจากอาจารย์ที่ปรึกษา จากนั้นจึงปรับปรุงแก้ไขข้อคำถามและจัดกลุ่มข้อคำถามใหม่ให้มีความเหมาะสม และนำมาขอรับการพิจารณาจาก

อาจารย์ที่ปรึกษาอีกครั้ง เมื่อผ่านการเห็นชอบจากอาจารย์ที่ปรึกษาแล้วจากนั้นจึงนำไปใช้ในการสัมภาษณ์จริง

โดยประเด็นที่ใช้ในแบบสำรวจความคิดเห็น ประกอบด้วย

ส่วนที่ 1 คำถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไป

เนื้อหาการสัมภาษณ์ส่วนที่ 1 ประกอบไปด้วยข้อมูลพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่าง เช่น ชื่อ-นามสกุล เพศ อายุ ตำแหน่ง ระดับการศึกษาสูงสุด เป็นต้น

ส่วนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับความคิดเห็นของการประกอบอาชีพ

ในส่วนนี้ จะเป็นการสอบถามถึง ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่าง แบ่งเป็น 3 ส่วน ได้แก่

2.1 ท่านคิดว่าอาชีพใดต่อไปนี้ที่เหมาะสมในการประกอบอาชีพสำหรับผู้ชาย เพื่อสำรวจความคิดเห็นของผู้ตอบว่าอาชีพใดมีความเหมาะสมสำหรับผู้ชาย

2.2 ท่านคิดว่าอาชีพใดต่อไปนี้ที่เหมาะสมในการประกอบอาชีพสำหรับผู้หญิง เพื่อสำรวจความคิดเห็นของผู้ตอบว่าอาชีพใดมีความเหมาะสมสำหรับผู้หญิง

2.3 ท่านคิดว่าอาชีพใดต่อไปนี้ที่เหมาะสมในการประกอบอาชีพสำหรับทั้งผู้ชาย และผู้หญิง เพื่อสำรวจความคิดเห็นของผู้ตอบว่าอาชีพใดมีความเหมาะสมสำหรับทั้งผู้ชายและผู้หญิง ซึ่งเป็นการตรวจสอบคำตอบของผู้ตอบในข้อ 2.1 และ 2.2 ว่าผู้ตอบมีความคิดเห็นว่าอาชีพใดเหมาะสมกับผู้ชาย หรืออาชีพใดเหมาะสมกับผู้หญิงอย่างแท้จริง

ดังแสดงในภาคผนวกที่ ก

วิธีการดำเนินการวิจัย

ผู้วิจัยแจกแบบสอบถามสำรวจความคิดเห็นเกี่ยวกับอาชีพที่ผู้ตอบเห็นว่ามีความเหมาะสมกับเพศใดโดยให้ผู้ตอบเลือกตอบแบบอิสระตามความคิดของผู้ตอบเอง เพื่อที่จะได้นำแบบสำรวจความคิดเห็นนั้นมาสรุปหาความถี่ที่แน่นอนว่าอาชีพใดที่สังคมมองว่าเป็นอาชีพที่เหมาะสมกับเพศชายและอาชีพใดเป็นอาชีพที่เหมาะสมกับเพศหญิง เพื่อใช้ในการเลือกเก็บข้อมูลกลุ่มตัวอย่างที่เป็นอาชีพที่สังคมมองว่าเป็นลักษณะงานของเพศชาย 3 อาชีพ และเป็นลักษณะงานของเพศหญิงอีก 3 อาชีพ ดังนั้น กลุ่มตัวอย่างที่เลือกเก็บข้อมูลจึงมีทั้งหมดรวม 6 อาชีพ โดยเลือกจากอาชีพที่ผู้ตอบจำนวน 20 คนเลือกตอบมากที่สุด คัดเลือกที่มีความถี่ของการตอบสูงสุด 3

ลำดับแรกของแต่ละลักษณะงาน ลักษณะงานของเพศชาย ได้แก่ ตำรวจ วิศวกร และทหาร ส่วนลักษณะงานของเพศหญิง ได้แก่ พยาบาล นักบัญชี และพนักงานต้อนรับ ตามลำดับ แสดงผลเป็นความถี่และร้อยละดังตารางที่ 12

ตารางที่ 12

แสดงความถี่และร้อยละลักษณะงานของเพศชายและลักษณะงานของเพศหญิง

อาชีพ	ความถี่	ร้อยละ
ลักษณะงานของเพศชาย		
1.ตำรวจ	16 คน จาก 20 คน	80
2.วิศวกร	15 คน จาก 20 คน	75
3.ทหาร	14 คน จาก 20 คน	70
ลักษณะงานของเพศหญิง		
1.พยาบาล	17 คน จาก 20 คน	85
2.นักบัญชี	16 คน จาก 20 คน	80
3.พนักงานต้อนรับ	15 คน จาก 20 คน	75

การวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ SPSS for Windows ด้วยสถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทาง (Two-way ANOVA) 2 (บทบาททางเพศ: ความเป็นชายและความเป็นหญิง) x 2 (อาชีพ: อาชีพของชายและอาชีพของหญิง) การวิเคราะห์การเปรียบเทียบต่าง (Contrast) การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ (Post Hoc) เพื่อทดสอบสมมติฐานในการวิจัย และใช้สถิติวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple regression analysis) เพื่อวิเคราะห์ผลการวิจัยเพิ่มเติม

บทที่ 3

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการศึกษาอิทธิพลของลักษณะนิสัยครุ่นคิดและสิ่งที่มีมากระตุ้นต่อการเกิดการก้าวร้าว แทนที่ ผู้วิจัยขอนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับ โดยแบ่งออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย ข้อมูลของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในงานวิจัย ค่ามัธยฐานของคะแนนบทบาททางเพศของกลุ่มตัวอย่าง และการกระจายตัวของบทบาททางเพศของกลุ่มตัวอย่าง

ตอนที่ 2 ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

ตอนที่ 3 การทดสอบสมมติฐานการวิจัย ประกอบด้วย ผลการทดสอบสมมติฐานด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนสองทาง (Two-way ANOVA) ผลการเปรียบเทียบ (Contrast) และผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ (Post Hoc)

ตอนที่ 4 การวิเคราะห์เพิ่มเติม ประกอบด้วย ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple regression analysis)

ผู้วิจัยทดสอบสมมติฐานด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทาง (Two-way ANOVA) ของ บทบาททางเพศและลักษณะงานเพื่อทดสอบอิทธิพลหลักและปฏิสัมพันธ์แบบสองทางระหว่างบทบาททางเพศและลักษณะงานว่าส่งผลต่อความพึงพอใจในงานอย่างไรบ้าง เมื่อพบปฏิสัมพันธ์ที่มีนัยสำคัญทางสถิติจึงทดสอบการเปรียบเทียบ (Contrast) เพื่อใช้เปรียบเทียบอิทธิพลของตัวแปรอิสระตัวที่หนึ่งในระดับที่แตกต่างกันของตัวแปรอิสระตัวที่สอง

ทั้งนี้เพื่อความเข้าใจที่ตรงกันในการอ่านผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยจึงได้ใช้สัญลักษณ์แทนความหมายต่างๆ ดังนี้

สัญลักษณ์ที่ใช้แทนค่าสถิติ

M	หมายถึง	ค่าเฉลี่ยคะแนนตัวแปร
SD	หมายถึง	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนตัวแปร
N	หมายถึง	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง

b	หมายถึง	ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย
SE_b	หมายถึง	ค่าคลาดเคลื่อนมาตรฐานของ b
β	หมายถึง	ค่าเบต้าหรือค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย มาตรฐานของตัวแปรอิสระ (ตัวพยากรณ์)
t	หมายถึง	ค่าการแจกแจงแบบ t (t-distribution)
r	หมายถึง	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient)
R	หมายถึง	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ
F	หมายถึง	ค่าการแจกแจงแบบ F (F-distribution)
df	หมายถึง	องศาความเป็นอิสระ (degree of freedom)
p	หมายถึง	ระดับนัยสำคัญทางสถิติ
R square	หมายถึง	ค่าสัมประสิทธิ์การทำนาย
$Adjusted$ R square	หมายถึง	ค่าสัมประสิทธิ์การทำนายที่ปรับแก้
R square change	หมายถึง	ค่าสัมประสิทธิ์การทำนายที่เปลี่ยนแปลง

ชื่อย่อของตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

1. ชายสูงทำงานชาย หมายถึง กลุ่มที่มีความเป็นชายสูงที่ทำงานลักษณะงานของเพศชาย
2. ชายสูงทำงานหญิง หมายถึง กลุ่มที่มีความเป็นชายสูงที่ทำงานลักษณะงานของเพศหญิง
3. หญิงสูงทำงานหญิง หมายถึง กลุ่มที่มีความเป็นหญิงสูงที่ทำงานลักษณะงานของเพศหญิง
4. หญิงสูงทำงานชาย หมายถึง กลุ่มที่มีความเป็นหญิงสูงที่ทำงานลักษณะงานของเพศชาย
5. ทั้งชายและหญิงสูงทำงานชาย หมายถึง กลุ่มที่มีความเป็นชายและความเป็นหญิงสูงทั้งคู่ที่ทำงานลักษณะงานของเพศชาย
6. ทั้งชายและหญิงสูงทำงานหญิง หมายถึง กลุ่มที่มีความเป็นชายและความเป็นหญิงสูงทั้งคู่ที่ทำงานลักษณะงานของเพศหญิง
7. Masculine (σ) หมายถึง ผู้ที่มีคะแนนบทบาททางเพศแบบมีความเป็นชายสูง

8. Feminine (♀) หมายถึง ผู้ที่มีคะแนนบทบาททางเพศแบบมีความเป็นหญิงสูง
9. Androgyny (X) หมายถึง ผู้ที่มีคะแนนบทบาททางเพศแบบแอนโดรจีนี

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

จากการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นบุคคลวัยทำงาน อายุระหว่าง 25 -55 ปี ในกลุ่มอาชีพ 2 กลุ่มจากการสัมภาษณ์ในหัวข้อที่ต้องการศึกษา (Focus Interview) คือ ลักษณะงานของเพศชายและลักษณะงานของเพศหญิง อย่างละ 3 อาชีพ โดยลักษณะงานของผู้ชาย จำนวน 403 คน ได้แก่ อาชีพทหาร ตำรวจและวิศวกร ส่วนลักษณะงานของผู้หญิง จำนวน 313 คน ได้แก่ อาชีพพยาบาล พนักงานต้อนรับและนักบัญชี ผู้วิจัยได้แจกมาตราวัดบทบาททางเพศและความพึงพอใจในงานให้กลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 716 คน ปรากฏว่า เมื่อใช้เทคนิคการแบ่งกลุ่มจากมัธยฐาน (Median Split Technique) มีผู้ที่มีคะแนนบทบาททางเพศแบบมีความเป็นชายสูง (Masculine) จำนวน 74 คน ผู้ที่มีคะแนนบทบาททางเพศแบบมีความเป็นหญิงสูง (Feminine) จำนวน 83 คน ผู้ที่มีคะแนนบทบาททางเพศแบบแอนโดรจีนี (Androgyny) จำนวน 240 คน และผู้ที่มีคะแนนบทบาททางเพศแบบไม่เด่นชัด (Undifferentiated) จำนวน 254 คน กลุ่มตัวอย่างทั้งหมดที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลมีจำนวนและร้อยละซึ่งจำแนกตามเพศ อาชีพและกลุ่มบทบาททางเพศ แสดงรายละเอียดดังตารางที่ 13

ตารางที่ 13

จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามลักษณะงาน อาชีพ และบทบาททางเพศ (N=716)

รายการ	จำนวน	ร้อยละ
1. ลักษณะงาน		
ลักษณะงานของเพศชาย	403	56.3
ลักษณะงานของเพศหญิง	313	43.7
รวม	716	100.0
2. อาชีพ		
ทหาร	267	37.3
ตำรวจ	102	14.2
วิศวกร	34	4.7

รายการ	จำนวน	ร้อยละ
พยาบาล	101	14.1
พนักงานต้อนรับ	110	15.4
นักบัญชี	102	14.2
รวม	716	100.0
3.บทบาททางเพศ		
Masculine	74	10.3
Feminine	83	11.6
Androgyny	240	33.5
Undifferentiated	254	35.5
Missing*	65	9.1
รวม	716	100.0

หมายเหตุ ข้อมูลคลาดเคลื่อนในการวิเคราะห์ (Missing) คือ ผู้ที่ไม่สามารถจัดเข้ากลุ่มบทบาททางเพศใดได้ เนื่องจากคะแนนความเป็นชายและความเป็นหญิงอยู่ในระดับกลางทั้งคู่ หรือมีความเป็นชายสูงหรือต่ำแต่มีความเป็นหญิงอยู่ในระดับกลาง หรือมีความเป็นหญิงสูงหรือต่ำแต่มีความเป็นชายอยู่ในระดับกลาง โดยไม่นำข้อมูลนี้มาใช้ในการวิเคราะห์ทางสถิติ

1. ค่ามัธยฐานของคะแนนบทบาททางเพศของกลุ่มตัวอย่าง

การวิจัยครั้งนี้ ได้หาค่ามัธยฐานของคะแนนบทบาททางเพศ โดยนำเอาคะแนนของผู้ตอบ มาตรวจวัดบทบาททางเพศ 716 คน มาใช้เทคนิคการแบ่งกลุ่มจากมัธยฐาน (Median Split Technique) และได้ค่ามัธยฐานของคะแนนบทบาททางเพศ แบ่งเป็นลักษณะความเป็นชายและความเป็นหญิง ดังตารางที่ 14

ตารางที่ 14

ค่ามัธยฐานของคะแนนบทบาททางเพศที่ได้จากกลุ่มตัวอย่าง 716 คน

	Masculine	Feminine
ค่ามัธยฐาน	3.50	3.55

จากตารางที่ 2 พบว่า จากคะแนนบทบาททางเพศของกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 716 คน ได้ค่ามัธยฐานของลักษณะความเป็นชาย เท่ากับ 3.50 และค่ามัธยฐานของลักษณะความเป็นหญิง เท่ากับ 3.55

ทั้งนี้ ค่ามัธยฐานที่ได้มาจากกลุ่มตัวอย่างทั้ง 2 ค่า ดังกล่าว ได้นำมาใช้เป็นค่ามัธยฐานของกลุ่มที่ทำงานลักษณะงานของชายและลักษณะงานของหญิง กล่าวคือ ทั้ง 2 กลุ่มใช้ค่ามัธยฐานเดียวกันนั่นเอง

2. การกระจายตัวของบทบาททางเพศของกลุ่มตัวอย่าง

บทบาททางเพศของกลุ่มตัวอย่าง 651 คน แบ่งเป็นกลุ่มที่ทำงานในลักษณะงานของชาย จำนวน 366 คน และลักษณะงานของหญิง จำนวน 285 คน มีการกระจายตัว ดังตารางที่ 15

ตารางที่ 15

การกระจายตัวของบทบาททางเพศของกลุ่มตัวอย่าง 651 คน

ลักษณะงานของเพศชาย		
บทบาททางเพศ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
Masculine	40	10.90
Feminine	24	6.60
Androgyny	166	45.40
Undifferentiated	136	37.20
รวม	366	100.00
ลักษณะงานของเพศหญิง		
บทบาททางเพศ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
Masculine	34	11.90
Feminine	59	20.70
Androgyny	74	26.00
Undifferentiated	118	41.40
รวม	285	100.00

จากตารางที่ 15 พบว่า กลุ่มที่ทำงานในลักษณะงานของชาย มีบทบาททางเพศแบบมีความเป็นชายสูง (Masculine) คิดเป็นร้อยละ 10.90 ของกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด แบบมีความเป็นหญิงสูง (Feminine) คิดเป็นร้อยละ 6.60 ของกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด แบบแอนโดรจีนี (Androgyny) คิดเป็นร้อยละ 45.40 ของกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด และแบบไม่เด่นชัด (Undifferentiated) คิดเป็นร้อยละ 37.20 ของกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด ในขณะที่กลุ่มที่ทำงานในลักษณะงานของหญิง มีบทบาททางเพศแบบมีความเป็นชายสูง (Masculine) คิดเป็นร้อยละ 11.90 ของกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด แบบมีความเป็นหญิงสูง (Feminine) คิดเป็นร้อยละ 20.70 ของกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด แบบแอนโดรจีนี (Androgyny) คิดเป็นร้อยละ 26.00 ของกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด และแบบไม่เด่นชัด (Undifferentiated) คิดเป็นร้อยละ 41.40 ของกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด

แต่เนื่องจากผู้วิจัยต้องการเปรียบเทียบระหว่างกลุ่มผู้ที่มีความเป็นชายสูง ผู้ที่มีความเป็นหญิงสูงและผู้ที่มีความเป็นชายและความเป็นหญิงสูงเท่ากัน ทั้งนี้ ผู้วิจัยจึงได้ทำการคัดเลือกเฉพาะกลุ่มตัวอย่างที่มีคะแนนบทบาททางเพศแบบมีความเป็นชายสูง (Masculine) คะแนนบทบาททางเพศแบบมีความเป็นหญิงสูง (Feminine) และคะแนนบทบาททางเพศแบบแอนโดรจีนี (Androgyny) ไปในการเปรียบเทียบความพึงพอใจในงาน ในทั้ง 2 กลุ่มลักษณะงานดังกล่าวดังแสดงผลในตอนี่ 3

ตอนที่ 2 ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยของตัวแปรในการวิจัยทั้ง 10 ตัวแปร พบว่า ตัวแปรบทบาททางเพศ (sex role) ซึ่งแบ่งเป็น 2 แบบ ได้แก่ ตัวแปรความเป็นหญิง (Feminine) มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 3.78 มีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .40 ($M = 3.78, SD = .40$) และตัวแปรความเป็นชาย (Masculine) มีค่าเฉลี่ยรองลงมาเท่ากับ 3.70 มีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .42 ($M = 3.70, SD = .42$) ส่วนตัวแปรความพึงพอใจในงาน แบ่งเป็น 5 ด้าน ได้แก่ ตัวแปรความพึงพอใจในงานด้านบังคับบัญชา (Supervision on Present Job) มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 3.73 มีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .74 ($M = 3.73, SD = .74$) รองลงมา คือ ตัวแปรความพึงพอใจในงานด้านลักษณะงาน (Work on Present Job) ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.62 มีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .64 ($M = 3.62, SD = .64$) ตัวแปรความพึงพอใจในงานด้านเพื่อนร่วมงาน (People on Your Present Job) ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.46 มีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .73 ($M = 3.46, SD = .73$) ตัวแปรความพึงพอใจในงานด้านรายได้ (Present Pay) ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.84 มีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .76 ($M = 2.84, SD = .76$) และตัวแปรความพึงพอใจในงานด้านโอกาสในการก้าวหน้า (Opportunities for Promotions) ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.84 มีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .64 ($M = 2.84, SD = .64$) ตามลำดับ สำหรับตัวแปรความพึงพอใจในงานโดยรวม (overall job satisfaction) มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.30 มีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .44 ($M = 3.30, SD = .44$) ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรที่ใช้ในงานวิจัยแสดงดังตารางที่

ตารางที่ 16

คะแนนต่ำสุด คะแนนสูงสุด ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย
(N = 462)

ตัวแปร	Min	Max	M	SD
บทบาททางเพศ				
Masculine	1.65	5.00	3.70	.42
Feminine	2.25	5.00	3.78	.40
ความพึงพอใจในงาน				
โดยรวม	1.95	4.90	3.30	.44
ด้านลักษณะงาน	1.50	5.00	3.62	.64
ด้านบังคับบัญชา	1.63	5.00	3.73	.74
ด้านรายได้	1.00	5.00	2.84	.76
ด้านโอกาสในการก้าวหน้า	1.00	5.00	2.84	.64
ด้านเพื่อนร่วมงาน	1.00	5.00	3.46	.73

ตอนที่ 3 การทดสอบสมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานข้อที่ 1 กลุ่มที่มีความเป็นชายสูงที่ทำงานลักษณะงานของเพศชายจะมีความพึงพอใจในงานสูงมากกว่ากลุ่มที่มีความเป็นชายสูงที่ทำงานลักษณะงานของเพศหญิง

ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทางของคะแนนความพึงพอใจในงานโดยรวม พบว่าอิทธิพลปฏิสัมพันธ์ระหว่างบทบาททางเพศและลักษณะงาน ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ $F(2, 391) = 0.70, p > .05$ คือ ไม่พบอิทธิพลปฏิสัมพันธ์ (interaction effect) ของบทบาททางเพศและลักษณะงานในคะแนนความพึงพอใจในงานโดยรวม และพบว่าอิทธิพลหลักของบทบาททางเพศ มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($F(2, 391) = 3.10, p < .05$) แต่อิทธิพลหลักของลักษณะงาน ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($F(1, 391) = 0.49, p > .05$) ดังแสดงในตารางที่ 17

ตารางที่ 17

การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทางของคะแนนความพึงพอใจในงาน ($N = 462$)

แหล่งความแปรปรวน	df	F	p
ลักษณะงาน (A)	1	0.49	.484
บทบาททางเพศ (B)	2	3.10*	.046
A X B	2	0.70	.499
ความคลาดเคลื่อน	391		

หมายเหตุ Levene's F test (5, 391) = 1.23, $p = .294$; * $p < .05$

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ด้วยวิธีของ LSD เนื่องจากข้อมูลมีความเป็นเอกพันธ์ของความแปรปรวน พบว่า กลุ่มที่มีบทบาททางเพศแบบแอนโดรจีนี (androgyny) มีค่าเฉลี่ยของคะแนนความพึงพอใจในงานโดยรวม ($M = 3.33$, $SD = 0.45$) มากกว่ากลุ่มที่มีบทบาททางเพศแบบมีความเป็นชายสูง (masculine) ($M = 3.20$, $SD = 0.43$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ด้วยวิธีของ LSD แสดงดังตารางที่ 18 ต่อไปนี้

ตารางที่ 18

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ด้วยวิธีของ LSD ($N = 462$)

ความพึงพอใจในงาน	ความแตกต่างของค่ามัธยฐานเลขคณิต		
	กลุ่มที่มีความเป็นชายสูง	กลุ่มที่มีความเป็นหญิงสูง	กลุ่มที่มีความเป็นชายและความเป็นหญิงสูงทั้งคู่
กลุ่มที่มีความเป็นชายสูง		-.11	-.13*
กลุ่มที่มีความเป็นหญิงสูง	.11		-.02
กลุ่มที่มีความเป็นชายและความเป็นหญิงสูงทั้งคู่	.13*	.02	

หมายเหตุ * $p < .05$

ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทางของคะแนนความพึงพอใจในงานโดยรวม พบว่าอิทธิพลปฏิสัมพันธ์ระหว่างบทบาททางเพศและลักษณะงานอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่

ระดับ .05 แต่ผู้วิจัยต้องการทดสอบตามสมมติฐานการวิจัย ดังนั้นจึงทดสอบต่อด้วยการเปรียบเทียบต่าง (Contrast)

ผลทดสอบการเปรียบเทียบต่างของคะแนนความพึงพอใจในงานโดยรวมพบว่า กลุ่มที่มีความเป็นชายสูงที่ทำงานลักษณะงานของเพศชายมีคะแนนของความพึงพอใจในงาน ($M = 3.22, SD = 0.48$) ไม่แตกต่างจากกลุ่มที่มีความเป็นชายสูงที่ทำงานลักษณะงานของเพศหญิง ($M = 3.17, SD = 0.37$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($F(1, 391) = 0.20, p > .05$) ผลการวิเคราะห์ไม่สนับสนุนสมมติฐานข้อที่ 1 โดยผู้ที่มีความเป็นชายสูงที่ทำงานลักษณะงานของเพศชายมีความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างกับกลุ่มที่มีความเป็นชายสูงที่ทำงานลักษณะงานของเพศหญิง ดังแสดงในตารางที่ 19

ตารางที่ 19

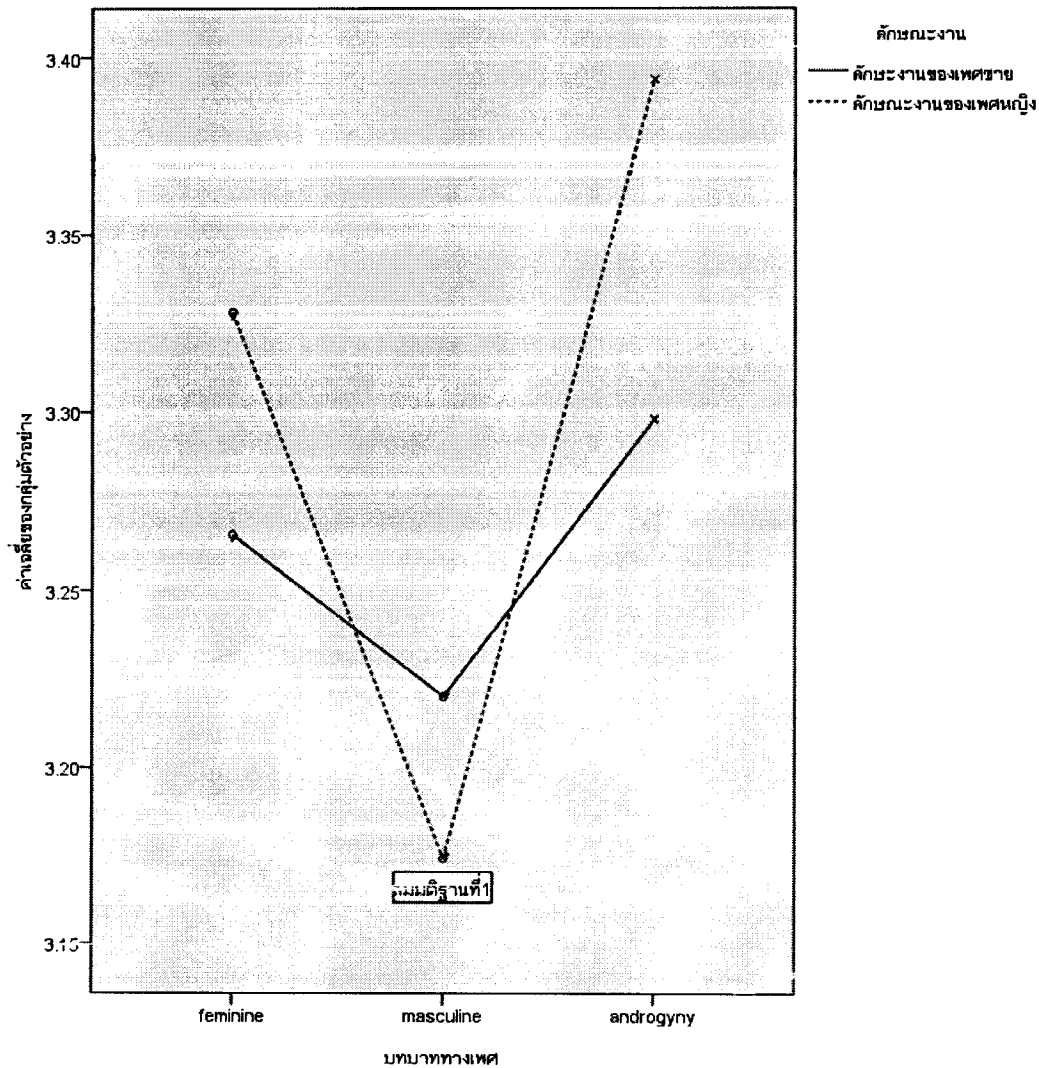
การทดสอบการเปรียบเทียบต่างของคะแนนความพึงพอใจในงาน ($N = 462$)

แหล่งความแปรปรวน	df	F	p
ชายสูงทำงานชาย VS ชายสูงทำงานหญิง	1	0.20	.657
ความคลาดเคลื่อน	391		

หมายเหตุ

ชายสูงทำงานชาย หมายถึง กลุ่มที่มีความเป็นชายสูงที่ทำงานลักษณะงานของเพศชาย
ชายสูงทำงานหญิง หมายถึง กลุ่มที่มีความเป็นชายสูงที่ทำงานลักษณะงานของเพศหญิง

ปฏิสัมพันธ์ระหว่างบทบาททางเพศและลักษณะงานต่อความพึงพอใจในงานโดยรวมแสดงในภาพที่ 1



ภาพที่ 1 ปฏิสัมพันธ์ระหว่างบทบาททางเพศและลักษณะงานต่อความพึงพอใจในงานโดยรวม

สมมติฐานข้อที่ 2 กลุ่มที่มีความเป็นหญิงสูงที่ทำงานลักษณะงานของเพศหญิงจะมีความพึงพอใจในงานสูงมากกว่ากลุ่มที่มีความเป็นหญิงสูงที่ทำงานลักษณะงานของเพศชาย

ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทางของคะแนนความพึงพอใจในงานโดยรวมพบว่าอิทธิพลปฏิสัมพันธ์ระหว่างบทบาททางเพศและลักษณะงานอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แต่ผู้วิจัยต้องการทดสอบตามสมมติฐานการวิจัย ดังนั้นจึงทดสอบต่อด้วยการเปรียบเทียบต่าง (Contrast)

ผลทดสอบการเปรียบเทียบต่างของคะแนนความพึงพอใจในงานโดยรวมพบว่า กลุ่มที่มีความเป็นหญิงสูงที่ทำงานลักษณะงานของเพศหญิงมีคะแนนของความพึงพอใจในงาน ($M = 3.33$, SD

= 0.41) ไม่แตกต่างจากกลุ่มที่มีความเป็นหญิงสูงที่ทำงานลักษณะงานของเพศชาย ($M = 3.27$, $SD = 0.50$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($F(1, 391) = 0.34$, $p > .05$) ผลการวิเคราะห์ที่ไม่สนับสนุนสมมติฐานข้อที่ 2 โดยผู้ที่มีความเป็นหญิงสูงที่ทำงานลักษณะงานของเพศหญิงมีความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างกับกลุ่มที่มีความเป็นหญิงสูงที่ทำงานลักษณะงานของเพศชาย ดังแสดงในตารางที่ 20

ตารางที่ 20

การทดสอบการเปรียบเทียบของคะแนนความพึงพอใจในงาน ($N = 462$)

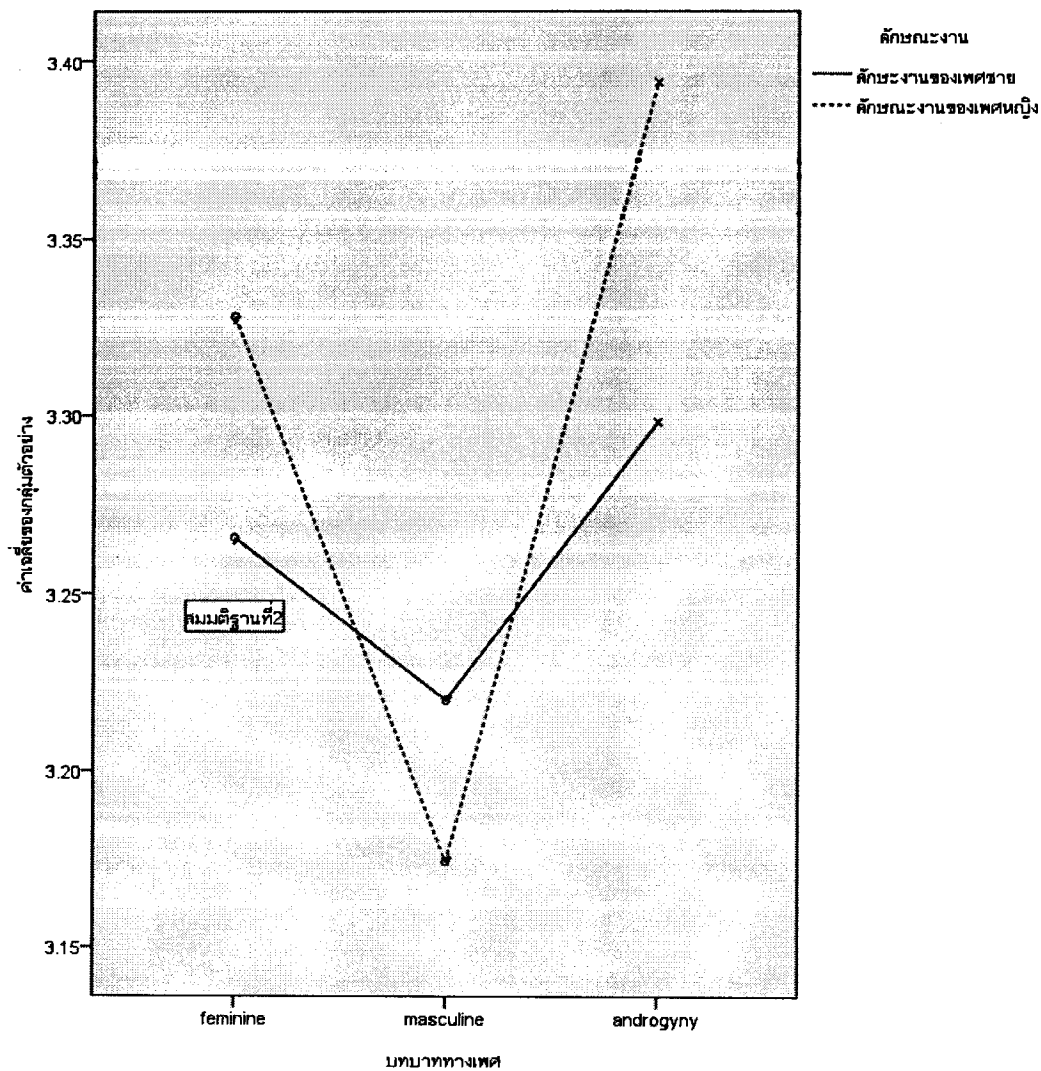
แหล่งความแปรปรวน	<i>df</i>	<i>F</i>	<i>P</i>
หญิงสูงทำงานหญิง VS หญิงสูงทำงานชาย	1	0.34	.560
ความคลาดเคลื่อน	391		

หมายเหตุ

หญิงสูงทำงานหญิง หมายถึง กลุ่มที่มีความเป็นหญิงสูงที่ทำงานลักษณะงานของเพศหญิง

หญิงสูงทำงานชาย หมายถึง กลุ่มที่มีความเป็นหญิงสูงที่ทำงานลักษณะงานของเพศชาย

ปฏิสัมพันธ์ระหว่างบทบาททางเพศและลักษณะงานต่อความพึงพอใจในงานโดยรวม
แสดงในภาพที่ 2



ภาพที่ 2 ปฏิสัมพันธ์ระหว่างบทบาททางเพศและลักษณะงานต่อความพึงพอใจในงานโดยรวม

สมมติฐานข้อที่ 3 กลุ่มที่มีความเป็นชายและความเป็นหญิงสูงทั้งคู่ จะมีความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างกันกับลักษณะงานของทั้ง 2 เพศ

ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทางของคะแนนความพึงพอใจในงานโดยรวมพบว่าอิทธิพลปฏิสัมพันธ์ระหว่างบทบาททางเพศและลักษณะงานอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แต่ผู้วิจัยต้องการทดสอบตามสมมติฐานการวิจัย ดังนั้นจึงทดสอบต่อด้วยการเปรียบเทียบต่าง (Contrast)

ผลทดสอบการเปรียบเทียบต่างของคะแนนความพึงพอใจในงานโดยรวมพบว่า กลุ่มที่มีความเป็นชายและความเป็นหญิงสูงทั้งคู่ที่ทำงานลักษณะงานของเพศชายมีคะแนนของความพึงพอใจ

ในงาน ($M = 3.30, SD = 0.43$) ไม่แตกต่างจากกลุ่มที่มีความเป็นชายและความเป็นหญิงสูงทั้งคู่ที่ทำงานลักษณะงานของเพศหญิง ($M = 3.40, SD = 0.48$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($F(1, 391) = 2.41, p > .05$) ผลการวิเคราะห์ที่สนับสนุนสมมติฐานข้อที่ 3 โดยผู้ที่มีความเป็นชายและความเป็นหญิงสูงทั้งคู่ที่ทำงานลักษณะงานของเพศชายมีความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างกันกับผู้ที่มีความเป็นชายและความเป็นหญิงสูงทั้งคู่ที่ทำงานลักษณะงานของเพศหญิง ดังแสดงในตารางที่ 21

ตารางที่ 21

การทดสอบการเปรียบเทียบของคะแนนความพึงพอใจในงาน ($N = 462$)

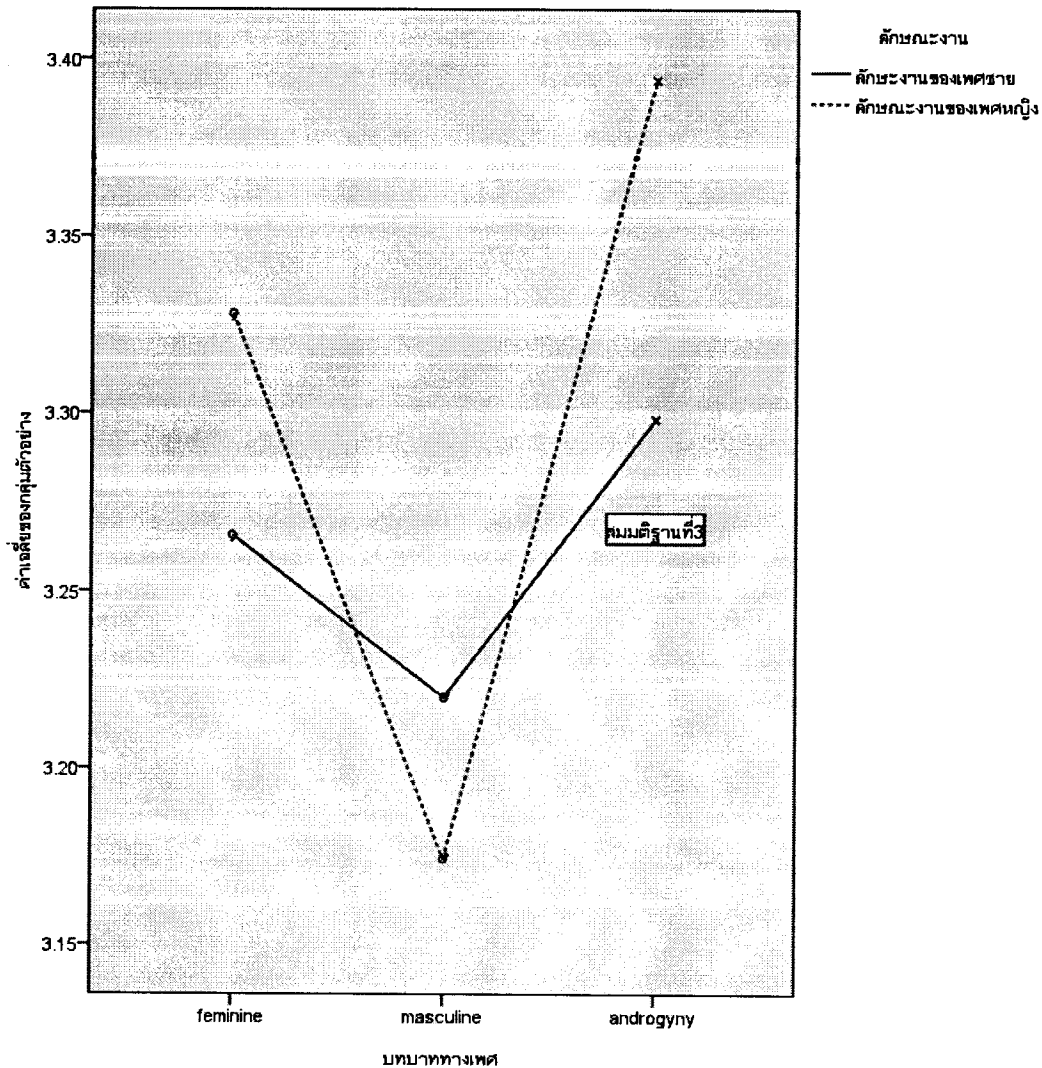
แหล่งความแปรปรวน	df	F	P
ทั้งชายและหญิงสูงทำงานชาย VS ทั้งชายและหญิงสูงทำงานหญิง	1	2.41	.121
ความคลาดเคลื่อน	391		

หมายเหตุ

ทั้งชายและหญิงสูงทำงานชาย หมายถึง กลุ่มที่มีความเป็นชายและความเป็นหญิงสูงทั้งคู่ที่ทำงานลักษณะงานของเพศชาย

ทั้งชายและหญิงสูงทำงานหญิง หมายถึง กลุ่มที่มีความเป็นชายและความเป็นหญิงสูงทั้งคู่ที่ทำงานลักษณะงานของเพศหญิง

ปฏิสัมพันธ์ระหว่างบทบาททางเพศและลักษณะงานต่อความพึงพอใจในงานโดยรวม แสดงในภาพที่ 3



ภาพที่ 3 ปฏิสัมพันธ์ระหว่างบทบาททางเพศและลักษณะงานต่อความพึงพอใจในงานโดยรวม

นอกจากนี้ เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยของตัวแปรความพึงพอใจในงานโดยรวม (overall job satisfaction) เปรียบเทียบระหว่างกลุ่มของบทบาททางเพศ (sex role) และลักษณะงานของเพศชาย (male career) และลักษณะงานของเพศหญิง (female career) พบว่า ค่าเฉลี่ยของตัวแปรความพึงพอใจในงานโดยรวมของลักษณะงานของเพศชาย (male career) บทบาททางเพศ (sex role) ซึ่งแบ่งเป็น 3 แบบ ได้แก่ บทบาททางเพศแบบแอนโดรจีนี (Androgyny) มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 3.30 มีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .43 ($M = 3.30, SD = .43$) บทบาททางเพศแบบมีความเป็นหญิงสูง (Feminine) มีค่าเฉลี่ยรองลงมาเท่ากับ 3.27 มีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .50 ($M = 3.27, SD = .50$) และบทบาททางเพศแบบมีความเป็นชายสูง (Masculine) ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.22 มีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .48 ($M = 3.22, SD = .48$) ตามลำดับ ส่วนค่าเฉลี่ยของตัวแปรความพึงพอใจในงานโดยรวมของลักษณะงานของเพศหญิง (female

career) บทบาททางเพศ (sex role) ซึ่งแบ่งเป็น 3 แบบ ได้แก่ บทบาททางเพศแบบแอนโดรจีนี (Androgyny) มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 3.39 มีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .48 ($M = 3.39, SD = .48$) บทบาททางเพศแบบมีความเป็นหญิงสูง (Feminine) มีค่าเฉลี่ยรองลงมาเท่ากับ 3.33 มีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .41 ($M = 3.33, SD = .41$) และบทบาททางเพศแบบมีความเป็นชายสูง (Masculine) ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.17 มีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .36 ($M = 3.17, SD = .36$) ตามลำดับ ค่าเฉลี่ยของตัวแปรความพึงพอใจในงานโดยรวมทั้งลักษณะงานของเพศชาย (male career) และลักษณะงานของเพศหญิง (female career) บทบาททางเพศ (sex role) ซึ่งแบ่งเป็น 3 แบบ ได้แก่ บทบาททางเพศแบบแอนโดรจีนี (Androgyny) มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 3.33 มีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .45 ($M = 3.33, SD = .45$) บทบาททางเพศแบบมีความเป็นหญิงสูง (Feminine) มีค่าเฉลี่ยรองลงมาเท่ากับ 3.31 มีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .43 ($M = 3.31, SD = .43$) และบทบาททางเพศแบบมีความเป็นชายสูง (Masculine) ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.20 มีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .43 ($M = 3.20, SD = .43$) ตามลำดับ แสดงดังตารางที่ 22

ตารางที่ 22

ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของตัวแปรความพึงพอใจในงานโดยรวม โดยเปรียบเทียบระหว่างบทบาททางเพศ (sex role) 3 แบบ คือ บทบาททางเพศแบบมีความเป็นชายสูง (Masculine) บทบาททางเพศแบบมีความเป็นหญิงสูง (Feminine) และบทบาททางเพศแบบแอนโดรจีนี (Androgyny) เมื่อทำงานลักษณะงานของเพศชาย (male career) และลักษณะงานของเพศหญิง (female career) ($N = 397$)

ลักษณะงานของเพศชาย			
บทบาททางเพศ	M	SD	จำนวน (คน)
Masculine	3.22	.48	40
Feminine	3.27	.50	24
Androgyny	3.30	.43	166
รวม	3.28	.45	230
ลักษณะงานของเพศหญิง			
บทบาททางเพศ	M	SD	จำนวน (คน)
Masculine	3.17	.36	34
Feminine	3.33	.41	59
Androgyny	3.39	.48	74
รวม	3.33	.44	167

ลักษณะงานของเพศชายและเพศหญิง			
บทบาททางเพศ	M	SD	จำนวน (คน)
Masculine	3.20	.43	74
Feminine	3.31	.43	83
Androgyny	3.33	.45	240
รวม	3.30	.44	397

ตอนที่ 4 การวิเคราะห์เพิ่มเติม

4.1 การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทางของคะแนนความพึงพอใจในงานด้านลักษณะงาน

ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทางของคะแนนความพึงพอใจในงานด้านลักษณะงานพบว่าอิทธิพลปฏิสัมพันธ์ระหว่างบทบาททางเพศและลักษณะงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($F(2, 391) = 2.01, p < .01$) คือ พบอิทธิพลปฏิสัมพันธ์ (interaction effect) ของบทบาททางเพศและลักษณะงานในคะแนนความพึงพอใจในงานด้านลักษณะงาน จึงทำการทดสอบการเปรียบเทียบต่างต่อไป ดังแสดงในตารางที่ 23

ตารางที่ 23

การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทางของคะแนนความพึงพอใจในงานด้านลักษณะงาน
($N = 462$)

แหล่งความแปรปรวน	df	F	p
ลักษณะงาน (A)	1	0.58	.449
บทบาททางเพศ (B)	2	3.26*	.039
A X B	2	4.83**	.008
ความคลาดเคลื่อน	391		

หมายเหตุ Levene's F test ($5, 391$) = 0.93, $p = .459$; ** $p < .01$, * $p < .05$

ผลทดสอบการเปรียบเทียบต่างของคะแนนความพึงพอใจในงานด้านลักษณะงานพบว่า กลุ่มที่มีความเป็นชายสูงที่ทำงานลักษณะงานของเพศชายมีคะแนนของความพึงพอใจในงานด้านลักษณะงาน ($M = 3.80, SD = 0.70$) มากกว่ากลุ่มที่มีความเป็นชายสูงที่ทำงานลักษณะงานของ

เพศหญิง ($M = 3.37, SD = 0.63$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($F(1, 391) = 7.90, p < .01$) โดยผู้ที่มีความเป็นชายสูงที่ทำงานลักษณะงานของเพศชายมีความพึงพอใจในงานด้านลักษณะงานมากกว่ากลุ่มที่มีความเป็นชายสูงที่ทำงานลักษณะงานของเพศหญิง ดังแสดงในตารางที่ 24

ตารางที่ 24

การทดสอบการเปรียบเทียบของคะแนนความพึงพอใจในงานด้านลักษณะงาน ($N = 462$)

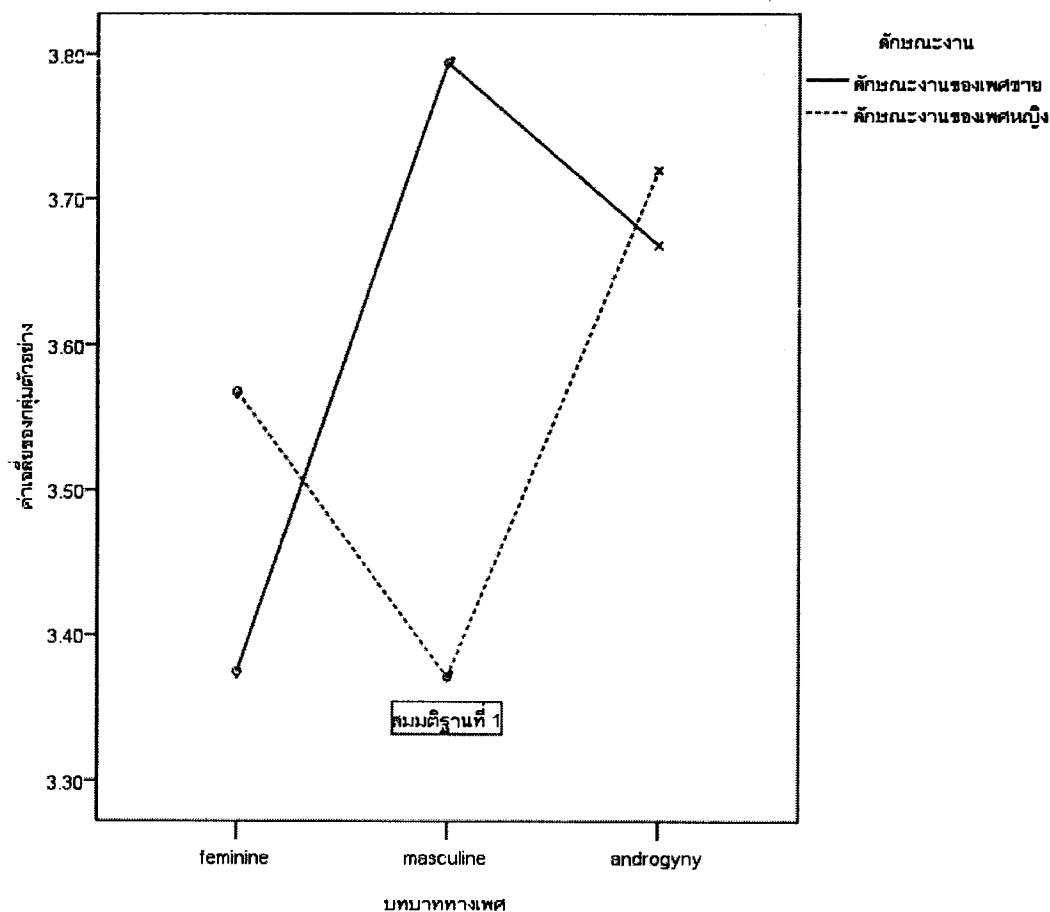
แหล่งความแปรปรวน	df	F	p
ชายสูงทำงานชาย VS ชายสูงทำงานหญิง	1	7.90**	.005
ความคลาดเคลื่อน	391		

หมายเหตุ ** $p < .01$

ชายสูงทำงานชาย หมายถึง กลุ่มที่มีความเป็นชายสูงที่ทำงานลักษณะงานของเพศชาย

ชายสูงทำงานหญิง หมายถึง กลุ่มที่มีความเป็นชายสูงที่ทำงานลักษณะงานของเพศหญิง

ปฏิสัมพันธ์ระหว่างบทบาททางเพศและลักษณะงานต่อความพึงพอใจในงานด้านลักษณะงานแสดงในภาพที่ 4



ภาพที่ 4 ปฏิสัมพันธ์ระหว่างบทบาททางเพศและลักษณะงานต่อความพึงพอใจในงานด้านลักษณะงาน

ผลทดสอบการเปรียบเทียบของคะแนนความพึงพอใจในงานด้านลักษณะงานพบว่า กลุ่มที่มีความเป็นหญิงสูงที่ทำงานลักษณะงานของเพศหญิงมีคะแนนของความพึงพอใจในงานด้านลักษณะงาน ($M = 3.57, SD = 0.63$) ไม่แตกต่างจากกลุ่มที่มีความเป็นหญิงสูงที่ทำงานลักษณะงานของเพศชาย ($M = 3.38, SD = 0.58$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($F(1, 391) = 1.53, p > .05$) โดยผู้ที่มีความเป็นหญิงที่ทำงานลักษณะงานของเพศหญิงมีความพึงพอใจในงานด้านลักษณะงานไม่แตกต่างกับกลุ่มที่มีความเป็นหญิงสูงที่ทำงานลักษณะงานของเพศชาย ดังแสดงในตารางที่ 25

ตารางที่ 25

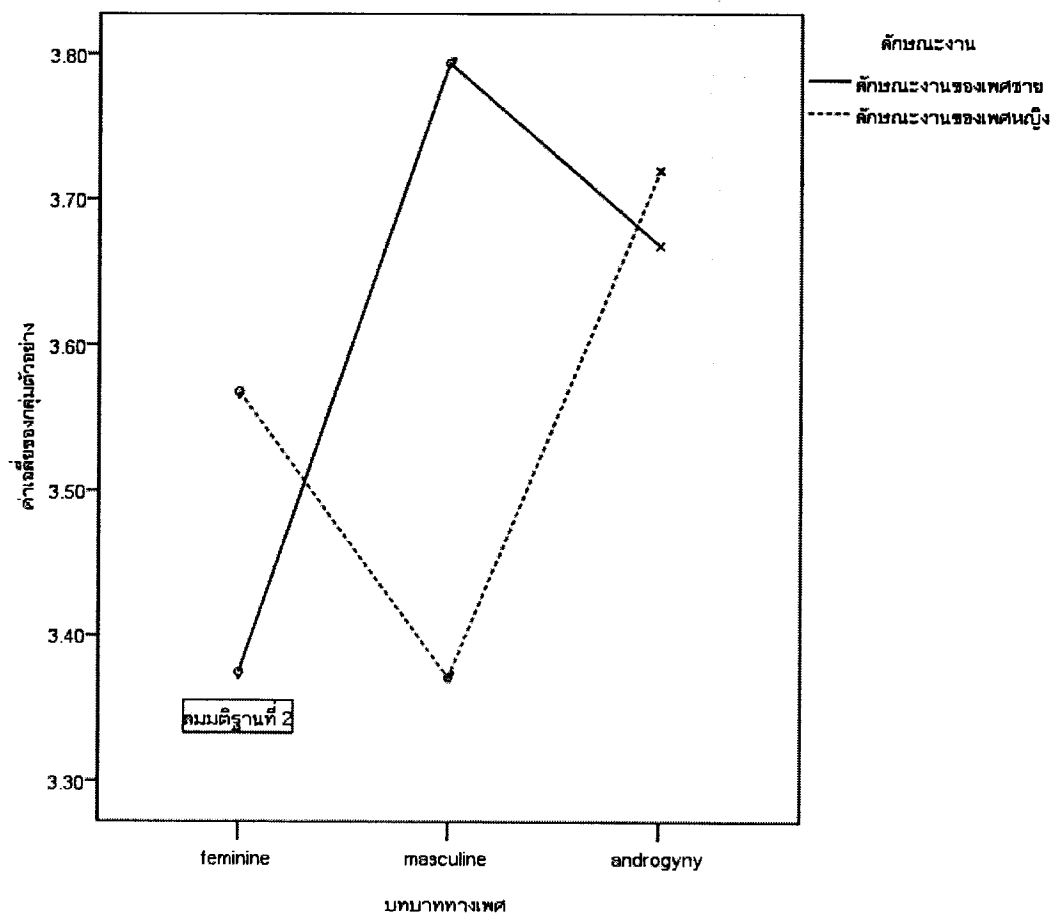
การทดสอบการเปรียบเทียบต่างของคะแนนความพึงพอใจในงาน ($N = 462$)

แหล่งความแปรปรวน	<i>df</i>	<i>F</i>	<i>p</i>
หญิงสูงทำงานหญิง VS หญิงสูงทำงานชาย	1	1.53	.217
ความคลาดเคลื่อน	391		

หมายเหตุ

หญิงสูงทำงานหญิง หมายถึง กลุ่มที่มีความเป็นหญิงสูงที่ทำงานลักษณะงานของเพศหญิง
 หญิงสูงทำงานชาย หมายถึง กลุ่มที่มีความเป็นหญิงสูงที่ทำงานลักษณะงานของเพศชาย

ปฏิสัมพันธ์ระหว่างบทบาททางเพศและลักษณะงานต่อความพึงพอใจในงานด้านลักษณะงานแสดงในภาพที่ 5



ภาพที่ 5 ปฏิสัมพันธ์ระหว่างบทบาททางเพศและลักษณะงานต่อความพึงพอใจในงานด้านลักษณะงาน

4.2 การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทางของคะแนนความพึงพอใจในงานด้านบังคับบัญชา

ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทางของคะแนนความพึงพอใจในงานด้านบังคับบัญชาพบว่าอิทธิพลปฏิสัมพันธ์ระหว่างบทบาททางเพศและลักษณะงาน ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($F(2, 391) = 1.27, p > .05$) คือ ไม่พบอิทธิพลปฏิสัมพันธ์ (interaction effect) ของบทบาททางเพศและลักษณะงานในคะแนนความพึงพอใจในงานด้านบังคับบัญชา และพบว่าอิทธิพลหลักของบทบาททางเพศ มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($F(2, 391) = 5.84, p < .01$) แต่อิทธิพลหลักของลักษณะงาน ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($F(1, 391) = 0.02, p > .05$) ดังแสดงในตารางที่ 26

ตารางที่ 26

การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทางของคะแนนความพึงพอใจในงานด้านบังคับบัญชา
($N = 462$)

แหล่งความแปรปรวน	<i>df</i>	<i>F</i>	<i>p</i>
ลักษณะงาน (A)	1	0.02	.890
บทบาททางเพศ (B)	2	5.84**	.003
A X B	2	1.27	.283
ความคลาดเคลื่อน	391		

หมายเหตุ Levene's *F* test (5, 391) = 0.48, $p = .792$; ** $p < .01$

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ด้วยวิธีของ LSD เนื่องจากข้อมูลมีความเป็นเอกพันธ์ของความแปรปรวน พบว่า กลุ่มที่มีบทบาททางเพศแบบความเป็นหญิงสูง (feminine) มีค่าเฉลี่ยของคะแนนความพึงพอใจในงานด้านบังคับบัญชา ($M = 3.99$, $SD = 0.73$) มากกว่ากลุ่มที่มีบทบาททางเพศแบบมีความเป็นชายสูง (masculine) ($M = 3.56$, $SD = 0.73$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 และกลุ่มที่มีบทบาททางเพศแบบความเป็นหญิงสูง (feminine) มีค่าเฉลี่ยของคะแนนความพึงพอใจในงานด้านบังคับบัญชา ($M = 3.99$, $SD = 0.73$) มากกว่ากลุ่มที่มีบทบาททางเพศแบบมีความเป็นชายสูงและความเป็นหญิงสูงทั้งคู่ (androgyny) ($M = 3.72$, $SD = 0.72$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ด้วยวิธีของ LSD แสดงดังตารางที่ 27 ต่อไปนี้

ตารางที่ 27

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ด้วยวิธีของ LSD ($N = 462$)

ความพึงพอใจในงาน	ความแตกต่างของค่ามัชฌิมเลขคณิต		
	กลุ่มที่มีความเป็นชายสูง	กลุ่มที่มีความเป็นหญิงสูง	กลุ่มที่มีความเป็นชายและความเป็นหญิงสูงทั้งคู่
กลุ่มที่มีความเป็นชายสูง		-.43***	-.16
กลุ่มที่มีความเป็นหญิงสูง	.43***		.27**
กลุ่มที่มีความเป็นชายและความเป็นหญิงสูงทั้งคู่	.16	-.27**	

หมายเหตุ *** $p < .001$, ** $p < .01$

4.3 การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทางของคะแนนความพึงพอใจในงานด้านรายได้

ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทางของคะแนนความพึงพอใจในงานด้านรายได้ พบว่าอิทธิพลปฏิสัมพันธ์ระหว่างบทบาททางเพศและลักษณะงาน ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($F(2, 391) = 0.35, p > .05$) คือ ไม่พบอิทธิพลปฏิสัมพันธ์ (interaction effect) ของบทบาททางเพศและลักษณะงานในคะแนนความพึงพอใจในงานด้านรายได้ และพบว่ามีอิทธิพลหลักของลักษณะงาน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($F(1, 391) = 10.47, p < .01$) หมายความว่า ผู้ที่ทำงานลักษณะงานของหญิงมีค่าเฉลี่ยของคะแนนความพึงพอใจในงานด้านรายได้ ($M = 2.96, SD = 0.78$) มากกว่าผู้ที่ทำงานลักษณะงานของชาย ($M = 2.75, SD = 0.74$) แต่อิทธิพลหลักของบทบาททางเพศ ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($F(2, 391) = 2.49, p > .05$) ดังแสดงในตารางที่ 28

ตารางที่ 28

การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทางของคะแนนความพึงพอใจในงานด้านรายได้ ($N = 462$)

แหล่งความแปรปรวน	df	F	p
ลักษณะงาน (A)	1	10.47**	.001
บทบาททางเพศ (B)	2	2.49	.084
A X B	2	0.35	.708
ความคลาดเคลื่อน	391		

หมายเหตุ Levene's F test (5, 391) = 2.22, $p = .052$; ** $p < .01$

4.4 การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทางของคะแนนความพึงพอใจในงานด้านโอกาสในการก้าวหน้า

ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทางของคะแนนความพึงพอใจในงานด้านโอกาสในการก้าวหน้าพบว่าอิทธิพลปฏิสัมพันธ์ระหว่างบทบาททางเพศและลักษณะงาน ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($F(2, 391) = 1.95, p > .05$) คือ ไม่พบอิทธิพลปฏิสัมพันธ์ (interaction effect) ของบทบาททางเพศและลักษณะงานในคะแนนความพึงพอใจในงานด้านโอกาสในการก้าวหน้า และพบว่าอิทธิพลหลักของลักษณะงาน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($F(1, 391) = 4.07, p < .05$) หมายความว่า ผู้ที่ทำงานลักษณะงานของชายมีค่าเฉลี่ยของคะแนนความพึงพอใจในงานด้านโอกาสในการก้าวหน้า ($M = 2.92, SD = 0.57$) มากกว่าผู้ที่ทำงานลักษณะงานของหญิง ($M = 2.74, SD = 0.73$) แต่อิทธิพลหลักของบทบาททางเพศ ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($F(2, 391) = 1.06, p > .05$) ดังแสดงในตารางที่ 29

ตารางที่ 29

การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทางของคะแนนความพึงพอใจในงานด้านโอกาสในการก้าวหน้า ($N = 462$)

แหล่งความแปรปรวน	df	F	p
ลักษณะงาน (A)	1	4.07*	.044
บทบาททางเพศ (B)	2	1.06	.347
A X B	2	1.95	.144
ความคลาดเคลื่อน	391		

หมายเหตุ Levene's F test (5, 391) = 7.00, $p = .000$; * $p < .05$

4.5 การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทางของคะแนนความพึงพอใจในงานด้านเพื่อนร่วมงาน

ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทางของคะแนนความพึงพอใจในงานด้านเพื่อนร่วมงานพบว่าอิทธิพลปฏิสัมพันธ์ระหว่างบทบาททางเพศและลักษณะงาน ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($F(2, 391) = 0.91, p > .05$) คือ ไม่พบอิทธิพลปฏิสัมพันธ์ (interaction effect) ของบทบาททางเพศและลักษณะงานในคะแนนความพึงพอใจในงานด้านเพื่อนร่วมงาน และพบว่าอิทธิพลหลักของบทบาททางเพศ มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($F(2, 391) = 3.19, p < .05$) แต่อิทธิพลหลักของลักษณะงาน ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($F(1, 391) = 1.14, p > .05$) ดังแสดงในตารางที่ 30

ตารางที่ 30

การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทางของคะแนนความพึงพอใจในงานด้านเพื่อนร่วมงาน ($N = 462$)

แหล่งความแปรปรวน	df	F	p
ลักษณะงาน (A)	1	1.14	.287
บทบาททางเพศ (B)	2	3.19*	.042
A X B	2	0.91	.404
ความคลาดเคลื่อน	391		

หมายเหตุ Levene's F test (5, 391) = 4.47, $p = .001$; * $p < .05$

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ด้วยวิธีของ Tamhane เนื่องจากข้อมูลไม่มีความเป็นเอกพันธ์ของความแปรปรวน พบว่า กลุ่มที่มีบทบาททางเพศแบบความเป็นหญิงสูง (feminine) มีค่าเฉลี่ยของคะแนนความพึงพอใจในงานเพื่อนร่วมงาน ($M = 3.61, SD = 0.66$) มากกว่ากลุ่มที่มีบทบาททางเพศแบบมีความเป็นชายสูง (masculine) ($M = 3.29, SD = 0.61$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ด้วยวิธีของ Tamhane แสดงดังตารางที่ 31 ต่อไปนี้

ตารางที่ 31

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ด้วยวิธีของ Tamhane ($N = 462$)

ความพึงพอใจในงาน	ความแตกต่างของค่ามัชฌิมเลขคณิต		
	กลุ่มที่มีความเป็นชายสูง	กลุ่มที่มีความเป็นหญิงสูง	กลุ่มที่มีความเป็นชายและความเป็นหญิงสูงทั้งคู่
กลุ่มที่มีความเป็นชายสูง		-.31**	-.17
กลุ่มที่มีความเป็นหญิงสูง	.31**		.15
กลุ่มที่มีความเป็นชายและความเป็นหญิงสูงทั้งคู่	.17	-.15	

หมายเหตุ ** $p < .01$

4.6 การวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณของตัวแปรความเป็นชายและความเป็นหญิงที่มีต่อความพึงพอใจในงาน

ในงานวิจัยนี้ได้มีการวิเคราะห์เพิ่มเติมถึงความสัมพันธ์ของบทบาททางเพศและความพึงพอใจในงาน เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง 3 ตัวแปร ได้แก่ ความเป็นชายและความเป็นหญิง (ตัวแปรต้น) ต่อความพึงพอใจในงาน (ตัวแปรตาม) โดยไม่ขึ้นอยู่กับลักษณะงาน

4.6.1 การวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณของตัวแปรความเป็นชายและความเป็นหญิงที่มีต่อความพึงพอใจในงานโดยรวม

ในส่วนการวิเคราะห์เพิ่มเติม จะวิเคราะห์ข้อมูล ใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณของตัวแปรความเป็นชายและความเป็นหญิงที่มีต่อความพึงพอใจในงานโดยรวม (Multiple regression

analysis) ผู้วิจัยจะเริ่มจากการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่ศึกษาด้วยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) ซึ่งได้ผลดังตารางที่ 32

ตารางที่ 32

การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้วยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) (N = 462)

	ความพึงพอใจในงาน โดยรวม	ความเป็นชาย	ความเป็นหญิง
ความพึงพอใจในงานโดยรวม	1.00		
ความเป็นชาย	.07	1.00	
ความเป็นหญิง	.21***	.27	1.00
M	3.30	3.70	3.78
SD	0.44	0.42	0.40

หมายเหตุ *** $p < .001$

ซึ่งจากตารางที่ 32 จะพบว่าในการวิเคราะห์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้น 2 ตัว คือ ความเป็นชาย และความเป็นหญิง ตัวแปรตาม 1 ตัว คือ ความพึงพอใจในงานโดยรวม พบว่าความเป็นหญิงมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในงานโดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .21 แต่ความเป็นชายไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานโดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .07

จากนั้นผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลด้วยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple regression analysis) โดยสามารถสรุปและวิเคราะห์ผลได้ดังตารางที่ 33 และ 34

ตารางที่ 33

ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) ค่าสัมประสิทธิ์ในการทำนาย (R square) ค่าสัมประสิทธิ์ในการทำนายที่ปรับแก้ (Adjusted R square) และการทดสอบความมีนัยสำคัญของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) (N = 462)

	R	R square	Adjusted R square	R square change	F
ตัวแปรความเป็นชายและตัวแปร ความเป็นหญิง	.21	.043	.04	.04	10.37***

หมายเหตุ *** $p < .001$

จากตารางที่ 33 พบว่าตัวแปรความเป็นชายและความเป็นหญิง ได้ถูกเลือกเข้ามาในสมการ โดยได้ค่าสหสัมพันธ์พหุคูณแตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 โดยมีขนาดความสัมพันธ์เท่ากับ .21 และสามารถอธิบายความแปรปรวนในตัวแปรตาม ซึ่งในที่นี้คือความพึงพอใจในงานโดยรวมได้ร้อยละ 4.3

ตารางที่ 34

การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple regression analysis) โดยใช้เทคนิค Stepwise ของตัวแปรพยากรณ์ที่ร่วมกันทำนายความพึงพอใจในงานโดยรวม (N = 462)

ตัวแปรพยากรณ์	b	SE _b	β	t
ค่าคงที่	2.40	0.23	-	10.34***
ความเป็นชาย	0.01	0.05	.01	0.26
ความเป็นหญิง	0.23	0.05	.20	4.30***

หมายเหตุ *** $p < .001$

จากตารางที่ 34 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple regression analysis) ด้วยวิธีการคัดเลือกตัวแปรเข้าสู่สมการแบบขั้นตอน (Stepwise) พบว่าตัวแปรที่มีความสามารถในการทำนายความพึงพอใจในงานโดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 คือ ความเป็นหญิง ($\beta = .20$) และตัวแปรที่ไม่มีความสามารถในการทำนายความพึงพอใจในงานโดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ ความเป็นชาย ($\beta = .01$)

นอกจากนี้เมื่อวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย (b) สามารถเขียนเป็นสมการทำนายความพึงพอใจในงานได้ดังนี้ คือ

$$\text{ความพึงพอใจในงานโดยรวม} = 2.40 + 0.01(\text{ความเป็นชาย}) + 0.22 (\text{ความเป็นหญิง})^{***}$$

หมายเหตุ ***p < .001

ซึ่งจากสมการทำนายสามารถแปลความหมายได้ว่า ตัวแปรความเป็นหญิงสามารถทำนายความพึงพอใจในงานโดยรวมได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย (b) เท่ากับ 0.23 ซึ่งแสดงว่า เมื่อคะแนนความเป็นหญิงเพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะทำให้ความพึงพอใจในงานโดยรวมเพิ่มขึ้น 0.23 หน่วย และมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐาน ($\beta=.20$) แต่ความเป็นชายไม่สามารถทำนายความพึงพอใจในงานโดยรวมได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐาน ($\beta=.01$)

โดยจากสมการทำนายนั้นสามารถอธิบายได้ว่าความเป็นชายและความเป็นหญิงสามารถร่วมกันทำนายความพึงพอใจในงานโดยรวมได้ร้อยละ 4.3

4.6.2 การวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณของตัวแปรความเป็นชายและความเป็นหญิงที่มีต่อความพึงพอใจในงานด้านลักษณะงาน

ในส่วนการวิเคราะห์เพิ่มเติม จะวิเคราะห์ข้อมูล ใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณของตัวแปรความเป็นชายและความเป็นหญิงที่มีต่อความพึงพอใจในงานด้านลักษณะงาน (Multiple regression analysis) ผู้วิจัยจะเริ่มจากการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่ศึกษาด้วยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) ซึ่งได้ผลดังตารางที่ 35

ตารางที่ 35

การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้วยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) (N = 462)

	ความพึงพอใจในงาน ด้านลักษณะงาน	ความเป็นชาย	ความเป็นหญิง
ความพึงพอใจใน งานด้านลักษณะ งาน	1.00		
ความเป็นชาย	.18***	1.00	
ความเป็นหญิง	.14**	.27	1.00
M	3.62	3.70	3.78
SD	0.64	0.42	0.40

หมายเหตุ *** $p < .001$, ** $p < .01$

ซึ่งจากตารางที่ 35 จะพบว่าในการวิเคราะห์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้น 2 ตัว คือ ความเป็นชาย และความเป็นหญิง ตัวแปรตาม 1 ตัว คือ ความพึงพอใจในงานด้านลักษณะงาน พบว่าความเป็นชายมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในงานด้านลักษณะงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .20 และความเป็นหญิงมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในงานด้านลักษณะงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .14

จากนั้นผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลด้วยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple regression analysis) โดยสามารถสรุปและวิเคราะห์ผลได้ดังตารางที่ 36 และ 37

ตารางที่ 36

ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) ค่าสัมประสิทธิ์ในการทำนาย (R square) ค่าสัมประสิทธิ์ในการทำนายที่ปรับแก้ (Adjusted R square) และการทดสอบความมีนัยสำคัญของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) (N = 462)

	R	R square	Adjusted R square	R square change	F
ตัวแปรความเป็นชายและตัวแปร ความเป็นหญิง	.20	.041	.04	.04	9.77***

หมายเหตุ *** $p < .001$

จากตารางที่ 36 พบว่าตัวแปรความเป็นชายและความเป็นหญิง ได้ถูกเลือกเข้ามาในสมการ โดยได้ค่าสหสัมพันธ์พหุคูณแตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 โดยมีขนาดความสัมพันธ์เท่ากับ .20 และสามารถอธิบายความแปรปรวนในตัวแปรตาม ซึ่งในที่นี้คือความพึงพอใจในงานด้านลักษณะงานได้ร้อยละ 4.1

ตารางที่ 37

การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple regression analysis) โดยใช้เทคนิค Stepwise ของตัวแปรพยากรณ์ที่ร่วมกันทำนายความพึงพอใจในงานด้านลักษณะงาน (N = 462)

ตัวแปรพยากรณ์	b	SE _b	β	t
ค่าคงที่	2.17	0.34	-	6.41***
ความเป็นชาย	0.24	0.07	.15	3.24**
ความเป็นหญิง	0.15	0.08	.10	2.00*

หมายเหตุ *** $p < .001$, ** $p < .01$, * $p < .05$

จากตารางที่ 37 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple regression analysis) ด้วยวิธีการคัดเลือกตัวแปรเข้าสู่สมการแบบขั้นตอน (Stepwise) พบว่าตัวแปรที่มีความสามารถในการทำนายความพึงพอใจในงานด้านลักษณะงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คือ ความเป็นชาย ($\beta = .15$) และตัวแปรที่มีความสามารถในการทำนายความพึงพอใจในงานด้านลักษณะงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ ความเป็นหญิง ($\beta = .10$)

นอกจากนี้เมื่อวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย (b) สามารถเขียนเป็นสมการทำนายความพึงพอใจในงานได้ดังนี้ คือ

ความพึงพอใจในงานด้านลักษณะงาน = $2.17 + 0.24(\text{ความเป็นชาย})^{**} + 0.15(\text{ความเป็นหญิง})^{*}$

หมายเหตุ $^{**}p < .01$, $^{*}p < .05$

ซึ่งจากสมการทำนายสามารถแปลความหมายได้ว่า ตัวแปรความเป็นชายสามารถทำนายความพึงพอใจในงานด้านลักษณะงานได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย (b) เท่ากับ 0.24 ซึ่งแสดงว่า เมื่อคะแนนความเป็นชายเพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะทำให้ความพึงพอใจในงานด้านลักษณะงานเพิ่มขึ้น 0.24 หน่วย และมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐาน ($\beta = .15$) และตัวแปรความเป็นหญิงสามารถทำนายความพึงพอใจในงานด้านลักษณะงานได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย (b) เท่ากับ 0.15 ซึ่งแสดงว่า เมื่อคะแนนความเป็นหญิงเพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะทำให้ความพึงพอใจในงานด้านลักษณะงานเพิ่มขึ้น 0.15 หน่วย และมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐาน ($\beta = .10$)

โดยจากสมการทำนายนั้นสามารถอธิบายได้ว่าความเป็นชายและความเป็นหญิงสามารถร่วมกันทำนายความพึงพอใจในงานด้านลักษณะงานได้ร้อยละ 4.1

4.6.3 การวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณของตัวแปรความเป็นชายและความเป็นหญิงที่มีต่อความพึงพอใจในงานด้านบังคับบัญชา

ในส่วนการวิเคราะห์เพิ่มเติม จะวิเคราะห์ข้อมูล ใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณของตัวแปรความเป็นชายและความเป็นหญิงที่มีต่อความพึงพอใจในงานด้านบังคับบัญชา (Multiple regression analysis) ผู้วิจัยจะเริ่มจากการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่ศึกษาด้วยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) ซึ่งได้ผลดังตารางที่ 38

ตารางที่ 38

การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้วยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) (N = 462)

	ความพึงพอใจในงาน ด้านบังคับบัญชา	ความเป็นชาย	ความเป็นหญิง
ความพึงพอใจใน งานด้านบังคับ บัญชา	1.00		
ความเป็นชาย	-.10**	1.00	
ความเป็นหญิง	.15***	.27	1.00
M	3.73	3.70	3.78
SD	0.74	0.42	0.40

หมายเหตุ *** $p < .001$, ** $p < .01$

ซึ่งจากตารางที่ 38 จะพบว่าในการวิเคราะห์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้น 2 ตัว คือ ความเป็นชาย และความเป็นหญิง ตัวแปรตาม 1 ตัว คือ ความพึงพอใจในงานด้านบังคับบัญชา พบว่าความเป็นชายมีความสัมพันธ์ทางลบกับความพึงพอใจในงานด้านบังคับบัญชาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ -.10 และความเป็นหญิงมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในงานด้านบังคับบัญชาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .15

จากนั้นผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลด้วยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple regression analysis) โดยสามารถสรุปและวิเคราะห์ผลได้ดังตารางที่ 39 และ 40

ตารางที่ 39

ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) ค่าสัมประสิทธิ์ในการทำนาย (R square) ค่าสัมประสิทธิ์ในการทำนายที่ปรับแก้ (Adjusted R square) และการทดสอบความมีนัยสำคัญของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) (N = 462)

	R	R square	Adjusted R square	R square change	F
ตัวแปรความเป็นชายและตัวแปร ความเป็นหญิง	.22	.046	.04	.05	11.16***

หมายเหตุ *** $p < .001$

จากตารางที่ 39 พบว่าตัวแปรความเป็นชายและความเป็นหญิง ได้ถูกเลือกเข้ามาในสมการ โดยได้ค่าสหสัมพันธ์พหุคูณแตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 โดยมีขนาดความสัมพันธ์เท่ากับ .22 และสามารถอธิบายความแปรปรวนในตัวแปรตาม ซึ่งในที่นี้คือความพึงพอใจในงานด้านบังคับบัญชาได้ร้อยละ 4.6

ตารางที่ 40

การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple regression analysis) โดยใช้เทคนิค Stepwise ของตัวแปรพยากรณ์ที่ร่วมกันทำนายความพึงพอใจในงานด้านบังคับบัญชา (N = 462)

ตัวแปรพยากรณ์	b	SE _b	β	t
ค่าคงที่	3.36	0.39	-	8.63***
ความเป็นชาย	-0.28	0.08	-.16	-3.30**
ความเป็นหญิง	0.37	0.09	.20	4.16***

หมายเหตุ *** $p < .001$, ** $p < .01$

จากตารางที่ 40 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple regression analysis) ด้วยวิธีการคัดเลือกตัวแปรเข้าสู่สมการแบบขั้นตอน (Stepwise) พบว่าตัวแปรที่มีความสามารถในการทำนายความพึงพอใจในงานด้านบังคับบัญชาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คือ ความเป็นชาย ($\beta = -.16$) และตัวแปรที่มีความสามารถในการทำนายความพึงพอใจในงานด้านบังคับบัญชาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 คือ ความเป็นหญิง ($\beta = .20$)

นอกจากนี้เมื่อวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย (b) สามารถเขียนเป็นสมการทำนายความพึงพอใจในงานได้ดังนี้ คือ

ความพึงพอใจในงานด้านบังคับบัญชา = $3.36 - 0.28(\text{ความเป็นชาย})^{**} + 0.37(\text{ความเป็นหญิง})^{***}$

หมายเหตุ ***p < .001, **p < .01

ซึ่งจากสมการทำนายสามารถแปลความหมายได้ว่า ตัวแปรความเป็นชายสามารถทำนายความพึงพอใจในงานด้านบังคับบัญชาได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย (b) เท่ากับ -0.28 ซึ่งแสดงว่า เมื่อคะแนนความเป็นชายเพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะทำให้ความพึงพอใจในงานด้านบังคับบัญชาลดลง 0.28 หน่วย และมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐาน ($\beta = -.16$) และตัวแปรความเป็นหญิงสามารถทำนายความพึงพอใจในงานด้านบังคับบัญชาได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย (b) เท่ากับ 0.37 ซึ่งแสดงว่า เมื่อคะแนนความเป็นหญิงเพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะทำให้ความพึงพอใจในงานด้านบังคับบัญชาเพิ่มขึ้น 0.37 หน่วย และมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐาน ($\beta = .20$)

โดยจากสมการทำนายนั้นสามารถอธิบายได้ว่าความเป็นชายและความเป็นหญิงสามารถร่วมกันทำนายความพึงพอใจในงานด้านบังคับบัญชาได้ร้อยละ 4.6

4.6.4 การวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณของตัวแปรความเป็นชายและความเป็นหญิงที่มีต่อความพึงพอใจในงานด้านรายได้

ในส่วนการวิเคราะห์เพิ่มเติม จะวิเคราะห์ข้อมูล ใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณของตัวแปรความเป็นชายและความเป็นหญิงที่มีต่อความพึงพอใจในงานด้านรายได้ (Multiple regression analysis) ผู้วิจัยจะเริ่มจากการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่ศึกษาด้วยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) ซึ่งได้ผลดังตารางที่ 41

ตารางที่ 41

การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้วยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) (N = 462)

	ความพึงพอใจในงาน ด้านรายได้	ความเป็นชาย	ความเป็นหญิง
ความพึงพอใจใน งานด้านรายได้	1.00		
ความเป็นชาย	.09*	1.00	
ความเป็นหญิง	.08*	.27	1.00
M	2.84	3.70	3.78
SD	0.76	0.42	0.40

หมายเหตุ * $p < .05$

ซึ่งจากตารางที่ 41 จะพบว่าในการวิเคราะห์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้น 2 ตัว คือ ความเป็นชาย และความเป็นหญิง ตัวแปรตาม 1 ตัว คือ ความพึงพอใจในงานด้านรายได้ พบว่า ความเป็นชายมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในงานด้านรายได้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .09 และความเป็นหญิงมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในงานด้านรายได้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .08

จากนั้นผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลด้วยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple regression analysis) โดยสามารถสรุปและวิเคราะห์ผลได้ดังตารางที่ 42 และ 43

ตารางที่ 42

ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) ค่าสัมประสิทธิ์ในการทำนาย (R square) ค่าสัมประสิทธิ์ในการทำนายที่ปรับแก้ (Adjusted R square) และการทดสอบความมีนัยสำคัญของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) (N = 462)

	R	R square	Adjusted R square	R square change	F
ตัวแปรความเป็นชายและตัวแปร ความเป็นหญิง	.11	.011	.01	.01	2.55

จากตารางที่ 42 พบว่าตัวแปรความเป็นชายและความเป็นหญิง ได้ถูกเลือกเข้ามาในสมการ โดยได้ค่าสหสัมพันธ์พหุคูณแตกต่างจากศูนย์อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีขนาดความสัมพันธ์เท่ากับ .11 และสามารถอธิบายความแปรปรวนในตัวแปรตาม ซึ่งในที่นี้คือความพึงพอใจในงานด้านรายได้ได้ร้อยละ 1.1

ตารางที่ 43

การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple regression analysis) โดยใช้เทคนิค Stepwise ของตัวแปรพยากรณ์ที่ร่วมกันทำนายความพึงพอใจในงานด้านรายได้ (N = 462)

ตัวแปรพยากรณ์	b	SE _b	β	t
ค่าคงที่	1.92	0.41	-	4.71***
ความเป็นชาย	0.12	0.09	.07	1.41
ความเป็นหญิง	0.12	0.09	.06	1.31

หมายเหตุ *** $p < .001$

จากตารางที่ 43 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple regression analysis) ด้วยวิธีการคัดเลือกตัวแปรเข้าสู่สมการแบบขั้นตอน (Stepwise) พบว่าตัวแปรไม่มีความสามารถในการทำนายความพึงพอใจในงานด้านรายได้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ ความเป็นชาย ($\beta=.07$) และตัวแปรที่ไม่มีความสามารถในการทำนายความพึงพอใจในงานด้านรายได้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ ความเป็นหญิง ($\beta=.06$)

นอกจากนี้เมื่อวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย (b) สามารถเขียนเป็นสมการทำนายความพึงพอใจในงานได้ดังนี้ คือ

$$\text{ความพึงพอใจในงานด้านรายได้} = 1.92 + 0.12(\text{ความเป็นชาย}) + 0.12(\text{ความเป็นหญิง})$$

ซึ่งจากสมการทำนายสามารถแปลความหมายได้ว่า ตัวแปรความเป็นชายไม่สามารถทำนายความพึงพอใจในงานด้านรายได้ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย (b) เท่ากับ 0.12 และมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐาน ($\beta=.07$) และตัวแปรความเป็นหญิงไม่สามารถทำนายความพึงพอใจในงานด้านรายได้ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย (b) เท่ากับ 0.12 และมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐาน ($\beta=.06$)

โดยจากสมการทำนายนั้นสามารถอธิบายได้ว่าความเป็นชายและความเป็นหญิงสามารถร่วมกันทำนายความพึงพอใจในงานด้านรายได้ได้เพียงร้อยละ 1.1

4.6.5 การวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณของตัวแปรความเป็นชายและความเป็นหญิงที่มีต่อความพึงพอใจในงานด้านโอกาสในการก้าวหน้า

ในส่วนการวิเคราะห์เพิ่มเติม จะวิเคราะห์ข้อมูล ใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณของตัวแปรความเป็นชายและความเป็นหญิงที่มีต่อความพึงพอใจในงานด้านโอกาสในการก้าวหน้า (Multiple regression analysis) ผู้วิจัยจะเริ่มจากการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่ศึกษาด้วยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) ซึ่งได้ผลดังตารางที่ 44

ตารางที่ 44

การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้วยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) ($N = 462$)

	ความพึงพอใจในงาน		
	ด้านโอกาสในการ ก้าวหน้า	ความเป็นชาย	ความเป็นหญิง
ความพึงพอใจใน งานด้านโอกาสใน การก้าวหน้า	1.00		
ความเป็นชาย	.11*	1.00	
ความเป็นหญิง	.08*	.27	1.00
<i>M</i>	2.84	3.70	3.78
<i>SD</i>	0.64	0.42	0.40

หมายเหตุ * $p < .05$

ซึ่งจากตารางที่ 44 จะพบว่าในการวิเคราะห์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้น 2 ตัว คือ ความเป็นชาย และความเป็นหญิง ตัวแปรตาม 1 ตัว คือ ความพึงพอใจในงานด้านโอกาสในการก้าวหน้า พบว่า ความเป็นชายมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในงานด้านโอกาสในการก้าวหน้าอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .11 และความเป็นหญิงมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในงานด้านโอกาสในการก้าวหน้าอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .08

จากนั้นผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลด้วยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple regression analysis) โดยสามารถสรุปและวิเคราะห์ผลได้ดังตารางที่ 45 และ 46

ตารางที่ 45

ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) ค่าสัมประสิทธิ์ในการทำนาย (R square) ค่าสัมประสิทธิ์ในการทำนายที่ปรับแก้ (Adjusted R square) และการทดสอบความมีนัยสำคัญของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) (N = 462)

	R	R square	Adjusted R square	R square change	F
ตัวแปรความเป็นชายและตัวแปร ความเป็นหญิง	.12	.014	.01	.01	3.33*

หมายเหตุ * $p < .05$

จากตารางที่ 45 พบว่าตัวแปรความเป็นชายและความเป็นหญิง ได้ถูกเลือกเข้ามาในสมการ โดยได้ค่าสหสัมพันธ์พหุคูณแตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีขนาดความสัมพันธ์เท่ากับ .12 และสามารถอธิบายความแปรปรวนในตัวแปรตาม ซึ่งในที่นี้คือความพึงพอใจในงานด้านโอกาสในการก้าวหน้าได้ร้อยละ 1.4

ตารางที่ 46

การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple regression analysis) โดยใช้เทคนิค Stepwise ของตัวแปรพยากรณ์ที่ร่วมกันทำนายความพึงพอใจในงานด้านโอกาสในการก้าวหน้า (N = 462)

ตัวแปรพยากรณ์	b	SE _b	β	t
ค่าคงที่	1.98	0.34	-	5.75***
ความเป็นชาย	0.14	0.07	.09	1.87
ความเป็นหญิง	0.09	0.08	.06	1.20

หมายเหตุ *** $p < .001$

จากตารางที่ 46 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple regression analysis) ด้วยวิธีการคัดเลือกตัวแปรเข้าสู่สมการแบบขั้นตคน (Stepwise) พบว่าตัวแปรไม่มีความสามารถในการทำนายความพึงพอใจในงานด้านโอกาสในการก้าวหน้าอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ ความเป็นชาย ($\beta=.09$) และตัวแปรที่ไม่มีความสามารถในการทำนายความพึงพอใจในงานด้านโอกาสในการก้าวหน้าอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ ความเป็นหญิง ($\beta=.06$)

นอกจากนี้เมื่อวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย (b) สามารถเขียนเป็นสมการทำนายความพึงพอใจในงานได้ดังนี้ คือ

ความพึงพอใจในงานด้านโอกาสในการก้าวหน้า = $1.98 + 0.14(\text{ความเป็นชาย}) + 0.09(\text{ความเป็นหญิง})$

ซึ่งจากสมการทำนายสามารถแปลความหมายได้ว่า ตัวแปรความเป็นชายไม่สามารถทำนายความพึงพอใจในงานด้านโอกาสในการก้าวหน้าได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย (b) เท่ากับ 0.14 และมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐาน ($\beta=.09$) และตัวแปรความเป็นหญิงไม่สามารถทำนายความพึงพอใจในงานด้านโอกาสในการก้าวหน้าได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย (b) เท่ากับ 0.09 และมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐาน ($\beta=.06$)

โดยจากสมการทำนายนั้นสามารถอธิบายได้ว่าความเป็นชายและความเป็นหญิงสามารถร่วมกันทำนายความพึงพอใจในงานด้านโอกาสในการก้าวหน้าได้เพียงร้อยละ 1.4

4.6.6 การวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณของตัวแปรความเป็นชายและความเป็นหญิงที่มีต่อความพึงพอใจในงานด้านเพื่อนร่วมงาน

ในส่วนของวิเคราะห์เพิ่มเติม จะวิเคราะห์ข้อมูล ใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณของตัวแปรความเป็นชายและความเป็นหญิงที่มีต่อความพึงพอใจในงานด้านเพื่อนร่วมงาน (Multiple regression analysis) ผู้วิจัยจะเริ่มจากการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่ศึกษาด้วยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) ซึ่งได้ผลดังตารางที่ 47

ตารางที่ 47

การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้วยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) (N = 462)

	ความพึงพอใจในงาน ด้านเพื่อนร่วมงาน	ความเป็นชาย	ความเป็นหญิง
ความพึงพอใจใน งานด้านเพื่อน ร่วมงาน	1.00		
ความเป็นชาย	-.03	1.00	
ความเป็นหญิง	.19***	.27	1.00
M	3.46	3.70	3.78
SD	0.73	0.42	0.40

หมายเหตุ * $p < .05$

ซึ่งจากตารางที่ 47 จะพบว่าในการวิเคราะห์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้น 2 ตัว คือ ความเป็นชาย และความเป็นหญิง ตัวแปรตาม 1 ตัว คือ ความพึงพอใจในงานด้านเพื่อนร่วมงาน พบว่าความเป็นหญิงมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในงานด้านเพื่อนร่วมงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .19 แต่ความเป็นชายไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานด้านเพื่อนร่วมงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ -.03

จากนั้นผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลด้วยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple regression analysis) โดยสามารถสรุปและวิเคราะห์ผลได้ดังตารางที่ 48 และ 49

ตารางที่ 48

ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) ค่าสัมประสิทธิ์ในการทำนาย (R square) ค่าสัมประสิทธิ์ในการทำนายที่ปรับแก้ (Adjusted R square) และการทดสอบความมีนัยสำคัญของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) (N = 462)

	R	R square	Adjusted R square	R square change	F
ตัวแปรความเป็นชายและตัวแปร ความเป็นหญิง	.21	.044	.04	.04	10.50***

หมายเหตุ *** $p < .001$

จากตารางที่ 48 พบว่าตัวแปรความเป็นชายและความเป็นหญิง ได้ถูกเลือกเข้ามาในสมการ โดยได้ค่าสหสัมพันธ์พหุคูณแตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 โดยมีขนาดความสัมพันธ์เท่ากับ .21 และสามารถอธิบายความแปรปรวนในตัวแปรตาม ซึ่งในที่นี้คือความพึงพอใจในงานด้านเพื่อนร่วมงานได้ร้อยละ 4.4

ตารางที่ 49

การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple regression analysis) โดยใช้เทคนิค Stepwise ของตัวแปรพยากรณ์ที่ร่วมกันทำนายความพึงพอใจในงานด้านเพื่อนร่วมงาน (N = 462)

ตัวแปรพยากรณ์	b	SE _b	β	t
ค่าคงที่	2.54	0.38	-	6.63***
ความเป็นชาย	-0.16	0.08	-.09	-1.90
ความเป็นหญิง	0.40	0.09	.22	4.53***

หมายเหตุ *** $p < .001$

จากตารางที่ 49 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple regression analysis) ด้วยวิธีการคัดเลือกตัวแปรเข้าสู่สมการแบบขั้นตอน (Stepwise) พบว่าตัวแปรที่มีความสามารถในการทำนายความพึงพอใจในงานด้านเพื่อนร่วมงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 คือ ความเป็นหญิง ($\beta = .22$) และตัวแปรที่ไม่มีความสามารถในการทำนายความพึงพอใจในงานด้านเพื่อนร่วมงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ ความเป็นชาย ($\beta = -.09$)

นอกจากนี้เมื่อวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย (b) สามารถเขียนเป็นสมการทำนายความพึงพอใจในงานได้ดังนี้ คือ

ความพึงพอใจในงานด้านเพื่อนร่วมงาน = $2.54 - 0.16(\text{ความเป็นชาย}) + 0.40(\text{ความเป็นหญิง})^{***}$

หมายเหตุ *** $p < .001$

ซึ่งจากสมการทำนายสามารถแปลความหมายได้ว่า ตัวแปรความเป็นหญิงสามารถทำนายความพึงพอใจในงานด้านเพื่อนร่วมงานได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย (b) เท่ากับ 0.40 ซึ่งแสดงว่า เมื่อคะแนนความเป็นหญิงเพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะทำให้ความพึงพอใจในงานด้านเพื่อนร่วมงานเพิ่มขึ้น 0.40 หน่วย และมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐาน ($\beta = .22$) แต่ความเป็นชายไม่สามารถทำนายความพึงพอใจในงานด้านเพื่อนร่วมงานได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐาน ($\beta = -.09$)

โดยจากสมการทำนายนั้นสามารถอธิบายได้ว่าความเป็นชายและความเป็นหญิงสามารถร่วมกันทำนายความพึงพอใจในงานด้านเพื่อนร่วมงานได้ร้อยละ 4.4

สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

จากการวิเคราะห์ข้อมูลสามารถสรุปผลการทดสอบสมมติฐานได้ดังตารางที่ 50

ตารางที่ 50

สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

ข้อ	สมมติฐาน	ผลการทดสอบ	
		สนับสนุน	ปฏิเสธ
1	กลุ่มที่มีความเป็นชายสูงที่ทำงานลักษณะงานของเพศชายจะมีความพึงพอใจในงานสูงมากกว่ากลุ่มที่มีความเป็นชายสูงที่ทำงานลักษณะงานของเพศหญิง	-	✓
2	กลุ่มที่มีความเป็นหญิงสูงที่ทำงานลักษณะงานของเพศหญิงจะมีความพึงพอใจในงานสูงมากกว่ากลุ่มที่มีความเป็นหญิงสูงที่ทำงานลักษณะงานของเพศชาย	-	✓
3	กลุ่มที่มีความเป็นชายและความเป็นหญิงสูงทั้งคู่ จะมีความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างกันกับลักษณะงานของทั้ง 2 เพศ	✓	-

บทที่ 4

อภิปรายผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบทบาททางเพศและความพึงพอใจในงานของคนวัยทำงาน โดยผลการวิเคราะห์จากข้อมูลในบทที่ 3 สามารถนำมาอภิปรายผลการวิจัยตามสมมติฐานได้ดังนี้

สมมติฐานข้อที่ 1 กลุ่มที่มีความเป็นชายสูงที่ทำงานลักษณะงานของเพศชายจะมีความพึงพอใจในงานสูงมากกว่ากลุ่มที่มีความเป็นชายสูงที่ทำงานลักษณะงานของเพศหญิง

ผลการวิจัยไม่สนับสนุนสมมติฐานข้อที่ 1 โดยพบว่า จากตารางที่ 17 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทางของคะแนนความพึงพอใจในงานโดยรวม ไม่มีอิทธิพลปฏิสัมพันธ์ระหว่างบทบาททางเพศและลักษณะงาน ($p < .05$) $F(2, 391) = 0.70, p > .05$ คือ ไม่พบอิทธิพลปฏิสัมพันธ์ (interaction effect) ของบทบาททางเพศและลักษณะงานในคะแนนความพึงพอใจในงานโดยรวม และพบว่าไม่มีอิทธิพลหลักของบทบาททางเพศ ($p < .05$) $F(2, 391) = 3.10, p < .05$ ซึ่งจากผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ด้วยวิธีของ LSD พบว่า กลุ่มที่มีบทบาททางเพศแบบแอนโดรจีนี (androgyny) มีค่าเฉลี่ยของคะแนนความพึงพอใจในงานโดยรวมมากกว่ากลุ่มที่มีบทบาททางเพศแบบมีความเป็นชายสูง (masculine) ($p < .05$) และจากผลทดสอบการเปรียบเทียบต่างของคะแนนความพึงพอใจในงานโดยรวมพบว่า กลุ่มที่มีความเป็นชายสูงที่ทำงานลักษณะงานของเพศชายมีคะแนนของความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างจากกลุ่มที่มีความเป็นชายสูงที่ทำงานลักษณะงานของเพศหญิง ($p < .05$) $F(1, 391) = 0.20, p > .05$

ทั้งนี้สามารถอภิปรายได้ด้วยการศึกษาของ Hofstede (1991 อ้างถึงใน ชัชวาล เทียมถนอม, 2540) ซึ่งได้วิเคราะห์ค่าวัฒนธรรมของแต่ละชาติในมิติของ ภาวะการเป็นอัตตนิยม (Individualism) ภาวะอนุรักษนิยม (Collectivism) การยอมรับภาวะความแตกต่าง (Power distance) การหลีกเลี่ยงภาวะกำกวม (Uncertain avoidance) และคุณลักษณะทางเพศแบบความเป็นชายและความเป็นหญิง (Masculinity-Femininity) ของพนักงานของบริษัท IBM จำนวนทั้งสิ้น 40 ประเทศ โดยรายงานค่าตัวเลขในรูปของคะแนนดัชนี (Index Score) ซึ่งมีค่าระหว่าง 10 ถึง 100 คะแนน แล้วจึงนำค่าคะแนนเหล่านั้นมาวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และ

ค่าสหสัมพันธ์ ในปัจจัยต่าง ๆ ที่ศึกษาในภาพรวม ทั้งนี้ผู้วิจัยได้หยิบยกผลการศึกษาของ Hofstede มารายงานเพียง 3 ประเทศ ที่มีลักษณะโครงสร้างของวัฒนธรรมที่แตกต่างกัน เพื่อให้เห็นภาพชัดเจนยิ่งขึ้น ดังตารางที่ 51

ตารางที่ 51

แสดงการศึกษาของ Hofstede

ตัวแปรประเทศ	การหลีกเลี่ยง ภาวะกำกวม	ลักษณะทางเพศ แบบความเป็น ชาย-หญิง	ภาวะอัตโนมัติ ภาวะอนุรักษ นิยม	การยอมรับภาวะ ความแตกต่าง
สหรัฐอเมริกา	46	62	91	40
ญี่ปุ่น	92	95	46	54
ไทย	64	34	20	64

จากตารางที่ 51 แสดงให้เห็นว่า ระดับคุณลักษณะทางเพศแบบความเป็นชาย (Masculinity) มีอิทธิพลกับสังคมวัฒนธรรมไทยในระดับต่ำ เมื่อเปรียบเทียบกับสังคมวัฒนธรรมของประเทศญี่ปุ่นและสหรัฐอเมริกา แต่ในขณะที่สังคมไทยของเรามีการยอมรับความแตกต่าง (Power distance) ได้สูงกว่า ซึ่งสอดคล้องกับงานของ ประดิษฐ์ ใจแก้ว (2534) ที่นำเอาตัวแปรคุณลักษณะทางเพศแบบความเป็นชาย ไปหาความสัมพันธ์กับความตั้งใจที่จะประกอบวิชาชีพพยาบาล พบว่า ไม่มีความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทั้งสองเช่นกัน ดังนั้นจะเห็นได้ว่า ตัวแปรคุณลักษณะทางเพศแบบความเป็นชายไม่สามารถเป็นตัวแปรที่ใช้อธิบายได้ดีนักในการวิจัยกับระบบสังคมวัฒนธรรมไทย

ในส่วนการวิเคราะห์เพิ่มเติม ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณของตัวแปรความเป็นชาย และความเป็นหญิงที่มีต่อความพึงพอใจในงานโดยรวม (Multiple regression analysis) จากผลการวิเคราะห์สามารถอธิบายได้ว่า ตัวแปรความเป็นชายและความเป็นหญิงสามารถทำนายความพึงพอใจในงานโดยรวมได้แตกต่างจากศูนย์ ($p < .001$) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย (b) เท่ากับ 2.40 ซึ่งแสดงว่า เมื่อคะแนนความเป็นชายและความเป็นหญิงเพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะทำให้ความพึงพอใจในงานโดยรวมเพิ่มขึ้น 2.40 หน่วย และพบว่ามีเพียงตัวแปรความเป็นหญิงเท่านั้นที่สามารถทำนายความพึงพอใจในงานโดยรวมได้ ($p < .001$) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย (b) เท่ากับ 0.23 ซึ่งแสดงว่า เมื่อคะแนนความเป็นหญิงเพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะทำให้ความพึงพอใจในงานโดยรวมเพิ่มขึ้น 0.23 หน่วย และมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐาน ($\beta = .20$)

จากงานวิจัยของ ชัชวาล เทียมถนอม (2540) ซึ่งได้วิเคราะห์คุณลักษณะทางเพศแบบความเป็นชาย จะมีความสัมพันธ์ทางลบกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุรุษพยาบาล พบว่า ไม่มีความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะทางเพศแบบความเป็นชาย กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุรุษพยาบาล และองค์ประกอบด้านต่าง ๆ ของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งไม่สอดคล้องกับการศึกษาของ Churmir (1990, pp.11-16 อ้างถึงใน ชัชวาล เทียมถนอม, 2540) ที่พบว่าชายที่เลือกประกอบอาชีพเฉพาะสตรีจะมีผลรวมของคะแนนในคุณลักษณะทางเพศแบบความเป็นชายต่ำ

นอกจากนี้ การศึกษาของ Gordon (1989, pp.18-52 อ้างถึงใน ชัชวาล เทียมถนอม, 2540) พบว่า คุณลักษณะทางเพศแบบความเป็นชาย และคุณลักษณะทางเพศแบบความเป็นหญิง มีความสัมพันธ์กับ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติเฉพาะองค์ประกอบด้านลักษณะงานเพียงด้านเดียวเท่านั้น ซึ่งสอดคล้องกับการวิเคราะห์เพิ่มเติม จากผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณของตัวแปรความเป็นชายและความเป็นหญิงที่มีต่อความพึงพอใจในงานด้านลักษณะงาน (Multiple regression analysis) จากผลการวิเคราะห์สามารถอธิบายได้ว่า ตัวแปรความเป็นชายและความเป็นหญิงสามารถทำนายความพึงพอใจในงานด้านลักษณะงานได้แตกต่างจากศูนย์ ($p < .001$) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย (b) เท่ากับ 2.17 ซึ่งแสดงว่า เมื่อคะแนนความเป็นชายและความเป็นหญิงเพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะทำให้ความพึงพอใจในงานด้านลักษณะงานเพิ่มขึ้น 2.17 หน่วย และพบว่าตัวแปรความเป็นชายสามารถทำนายความพึงพอใจในงานด้านลักษณะงานได้ ($p < .01$) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย (b) เท่ากับ 0.24 ซึ่งแสดงว่า เมื่อคะแนนความเป็นชายเพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะทำให้ความพึงพอใจในงานด้านลักษณะงานเพิ่มขึ้น 0.24 หน่วย และมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐาน ($\beta = .15$) และตัวแปรความเป็นหญิงสามารถทำนายความพึงพอใจในงานด้านลักษณะงานได้ ($p < .05$) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย (b) เท่ากับ 0.15 ซึ่งแสดงว่า เมื่อคะแนนความเป็นหญิงเพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะทำให้ความพึงพอใจในงานด้านลักษณะงานเพิ่มขึ้น 0.15 หน่วย และมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐาน ($\beta = .10$)

การที่ความเป็นชายสามารถทำนายความพึงพอใจในงานด้านลักษณะงานได้นั้นอธิบายได้จากตารางที่ 23 จากผลการวิเคราะห์เพิ่มเติมความพึงพอใจในงานด้านลักษณะงาน พบว่า จากผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทางของคะแนนความพึงพอใจในงานด้านลักษณะงาน มีอิทธิพลปฏิสัมพันธ์ระหว่างบทบาททางเพศและลักษณะงาน ($p < .05$) ($F(2, 391) = 2.01, p < .01$) คือ พบอิทธิพลปฏิสัมพันธ์ (interaction effect) ของบทบาททางเพศและลักษณะงานใน

คะแนนความพึงพอใจในงานด้านลักษณะงาน และจากผลทดสอบการเปรียบเทียบของคะแนนความพึงพอใจในงานด้านลักษณะงานพบว่า กลุ่มที่มีความเป็นชายสูงที่ทำงานลักษณะงานของเพศชายมีคะแนนของความพึงพอใจในงานด้านลักษณะงานมากกว่ากลุ่มที่มีความเป็นชายสูงที่ทำงานลักษณะงานของเพศหญิง ($p < .01$) ($F(1, 391) = 7.90, p < .01$)

ผลการศึกษาในครั้งนี้มีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ Spector (1997 อ้างถึงใน นฤมล สมบูรณ์ศฤงคาร, 2552) ที่กล่าวถึงปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน (Environment factor) ปัจจัยหนึ่งคือ ลักษณะงานหรือการออกแบบงาน การที่บุคคลได้ทำงานที่ใช้ทักษะที่หลากหลาย ทำทนายมืออิสระในการทำงาน การได้รับผลสะท้อนของการทำงานจากการมีปฏิสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานหรือบุคคลภายนอก รวมถึงความพอใจในสภาพแวดล้อมของงานอาชีพนั้นๆ ย่อมส่งผลถึงความพึงพอใจในงาน ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ Humphrey, Nahrgang, และ Morgeson (2007 อ้างถึงใน นฤมล สมบูรณ์ศฤงคาร, 2552) โดยการรวบรวมงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการออกแบบงานจำนวน 259 งานวิจัย โดยเฉพาะคุณลักษณะเกี่ยวกับแรงจูงใจ เพียงด้านเดียวสามารถอธิบายความแปรปรวนของความพึงพอใจในงานได้ถึงร้อยละ 34 และผลการศึกษานอื่นๆ เช่น Miller, Mire, และ Kim (2009 อ้างถึงใน นฤมล สมบูรณ์ศฤงคาร, 2552) ทำการศึกษาเรื่องปัจจัยที่ทำนายความพึงพอใจในงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจ ที่ปฏิบัติงานทางตอนใต้ของสหรัฐอเมริกาว่า ลักษณะงาน ในด้านความมีอิสระในงาน และในด้านผลสะท้อนกลับจากงาน เป็นส่วนสำคัญที่สามารถทำนายความพึงพอใจในงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจได้

สรุปได้ว่า กลุ่มที่มีความเป็นชายสูงที่ทำงานลักษณะงานของเพศชายมีคะแนนของความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างจากกลุ่มที่มีความเป็นชายสูงที่ทำงานลักษณะงานของเพศหญิง เนื่องจากมีปัจจัยอื่น ๆ ร่วมด้วย เช่น อายุ อายุงาน ตำแหน่ง สถานภาพ บุคลิกภาพ ฯลฯ ซึ่งในงานวิจัยนี้ศึกษาในกลุ่มอายุระหว่าง 25 - 55 ปี อาจเป็นช่วงอายุที่กว้างเกินไป และบทบาททางเพศอาจเป็นตัวทำนายและส่งผลไม่มากนักในเรื่องของความพึงพอใจในงาน เพราะแม้แต่ในเรื่องของเพศกับความพึงพอใจในงานก็ไม่มี ความแตกต่างกัน ดังที่ Harrell (1972 อ้างถึงใน นันทิชา ไวรักษ์สัตว์, 2552) กล่าวว่า เพศ อาจไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานโดยตรง แต่ก็ขึ้นอยู่กับลักษณะงานที่ทำด้วยว่าเป็นงานลักษณะใด อาทิเช่น เพศหญิงมีความสามารถและอดทนที่จะทำงานที่ต้องใช้ฝีมือมากกว่าเพศชาย และ Miller and Muthard (1965, p.49 อ้างถึงใน ยงยุทธ พีรพงศ์พิพัฒน์, 2538) ได้ศึกษาในเรื่องเพศกับความพึงพอใจในการทำงาน พบว่า เพศหญิงหรือเพศชายไม่ได้เป็นส่วนสำคัญที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกัน รวมถึง Bednar (1981, p.4260 อ้างถึงใน ยงยุทธ พีรพงศ์พิพัฒน์, 2538) ศึกษาความพึงพอใจในงาน

กับอาจารย์ในมหาวิทยาลัยโอคลาโฮมาพบว่า เพศหญิงและเพศชายมีความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานข้อที่ 2 กลุ่มที่มีความเป็นหญิงสูงที่ทำงานลักษณะงานของเพศหญิงจะมีความพึงพอใจในงานสูงมากกว่ากลุ่มที่มีความเป็นหญิงสูงที่ทำงานลักษณะงานของเพศชาย

ผลการวิจัยไม่สนับสนุนสมมติฐานข้อที่ 2 โดยพบว่า ผู้ที่มีความเป็นหญิงสูงที่ทำงานลักษณะงานของเพศหญิงมีความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างกับผู้ที่มีความเป็นหญิงสูงที่ทำงานลักษณะงานของเพศชาย ซึ่งจากผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทางของคะแนนความพึงพอใจในงานโดยรวม ไม่มีอิทธิพลปฏิสัมพันธ์ระหว่างบทบาททางเพศและลักษณะงาน ($p < .05$) และจากผลทดสอบการเปรียบเทียบของคะแนนความพึงพอใจในงานโดยรวมพบว่า กลุ่มที่มีความเป็นหญิงสูงที่ทำงานลักษณะงานของเพศหญิงมีคะแนนของความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างจากกลุ่มที่มีความเป็นหญิงสูงที่ทำงานลักษณะงานของเพศชาย ($p < .05$) ($F(1, 391) = 0.34, p > .05$)

ในส่วนการวิเคราะห์เพิ่มเติมตามที่ได้กล่าวไว้ในสมมติฐานที่ 1 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณของตัวแปรความเป็นชายและความเป็นหญิงที่มีต่อความพึงพอใจในงานโดยรวม (Multiple regression analysis) จากผลการวิเคราะห์สามารถอธิบายได้ว่า มีเพียงตัวแปรความเป็นหญิงเท่านั้นที่สามารถทำนายความพึงพอใจในงานโดยรวมได้ ($p < .001$) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย (b) เท่ากับ 0.23 ซึ่งแสดงว่า เมื่อคะแนนความเป็นหญิงเพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะทำให้ความพึงพอใจในงานโดยรวมเพิ่มขึ้น 0.23 หน่วย และมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐาน ($\beta = .20$) และพบว่าจากผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทางของคะแนนความพึงพอใจในงานด้านลักษณะงาน มีอิทธิพลปฏิสัมพันธ์ระหว่างบทบาททางเพศและลักษณะงาน ($p < .05$) ($F(2, 391) = 2.01, p < .01$) คือ พบอิทธิพลปฏิสัมพันธ์ (interaction effect) ของบทบาททางเพศและลักษณะงานในคะแนนความพึงพอใจในงานด้านลักษณะงาน และจากผลทดสอบการเปรียบเทียบของคะแนนความพึงพอใจในงานด้านลักษณะงานพบว่า กลุ่มที่มีความเป็นหญิงสูงที่ทำงานลักษณะงานของเพศหญิงมีคะแนนของความพึงพอใจในงานด้านลักษณะงานไม่แตกต่างจากกลุ่มที่มีความเป็นหญิงสูงที่ทำงานลักษณะงานของเพศชาย ($p < .05$) ($F(1, 391) = 1.53, p > .05$)

ผู้ที่มีความเป็นหญิงที่ทำงานลักษณะงานของเพศหญิงมีความพึงพอใจในงานด้านลักษณะงานไม่แตกต่างกับกลุ่มที่มีความเป็นหญิงสูงที่ทำงานลักษณะงานของเพศชาย ซึ่งสามารถอธิบายได้จากการทบทวนงานวิจัยจำนวนมากของ R.D. Agarwal (1982 อ้างถึงใน สีวาพร วงษ์มา, 2552) พบว่า เนื้องาน (Job content) ปัจจัยของเนื้อหา (Job content factors) เช่น ความสำเร็จ, การได้รับการจัดจำ, ความก้าวหน้า, ความรับผิดชอบ และตัวงานเอง มีแนวโน้มสร้างความพึงพอใจในงาน แต่อย่างไรก็ตาม เมื่อไม่มีปัจจัยเนื้อหาต่างๆดังกล่าวกล่าวมาก็มิได้สร้างให้เกิดความไม่พึงพอใจในงาน ในทางกลับกัน ปัจจัยของบริบทงาน (Job context factors) หากเป็นไปในด้านลบ เช่น การดูแลจากหัวหน้างานที่ไม่ดี, สภาพการทำงาน, นโยบายของบริษัท, เงินเดือน และอื่นๆ เหล่านี้ก่อให้เกิดความไม่พึงพอใจในงาน แต่เมื่อปัจจัยเหล่านี้ปรากฏในทางบวกกลับไม่ได้เป็นปัจจัยสร้างให้เกิดความพึงพอใจในงาน (Herzberg, Mausner และ Snyderman อ้างใน R.D. Agarwal, 1982 อ้างถึงใน สีวาพร วงษ์มา, 2552)

นอกจากนี้ ในส่วนการวิเคราะห์เพิ่มเติมยังพบว่า จากผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทางของคะแนนความพึงพอใจในงานด้านบังคับบัญชา ไม่มีอิทธิพลปฏิสัมพันธ์ระหว่างบทบาททางเพศและลักษณะงาน ($p < .05$) ($F(2, 391) = 1.27, p > .05$) คือ ไม่พบอิทธิพลปฏิสัมพันธ์ (interaction effect) ของบทบาททางเพศและลักษณะงานในคะแนนความพึงพอใจในงานด้านบังคับบัญชา และพบว่ามีอิทธิพลหลักของบทบาททางเพศ ($p < .01$) ($F(2, 391) = 5.84, p < .01$) ซึ่งจากผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ด้วยวิธีของ LSD พบว่า กลุ่มที่มีบทบาททางเพศแบบความเป็นหญิงสูง (feminine) มีค่าเฉลี่ยของคะแนนความพึงพอใจในงานด้านบังคับบัญชา มากกว่ากลุ่มที่มีบทบาททางเพศแบบมีความเป็นชายสูง (masculine) ($p < .001$) และกลุ่มที่มีบทบาททางเพศแบบความเป็นหญิงสูง (feminine) มีค่าเฉลี่ยของคะแนนความพึงพอใจในงานด้านบังคับบัญชามากกว่ากลุ่มที่มีบทบาททางเพศแบบมีความเป็นชายสูงและความเป็นหญิงสูงทั้งคู่ (androgyny) ($p < .01$)

จากแนวคิดเกี่ยวกับเรื่องความพึงพอใจในงานที่เกี่ยวกับความสัมพันธ์ของพนักงานกับหัวหน้างาน โดย Williams (2002 อ้างถึงใน สีวาพร วงษ์มา, 2552) กล่าวว่าไว้ว่าสาเหตุสำคัญอันดับแรกที่พนักงานออกจากองค์กร ได้แก่ การได้รับการปฏิบัติที่ไม่ดีจากหัวหน้างาน และแม้ว่าพนักงานยังไม่ลาออกจากองค์กรแต่หากมีความสัมพันธ์ที่เลวร้ายกับหัวหน้างานก็จะส่งผลกระทบต่อความพึงพอใจในงานระดับต่ำ และเป็นที่ยืนยันแล้วว่า ความสัมพันธ์ตัวต่อตัวระหว่างหัวหน้างานและพนักงาน ส่งผลโดยตรงต่อความพึงพอใจในงานของพนักงาน งานวิจัยของ Mardanov และคณะ (2007 อ้างถึงใน สีวาพร วงษ์มา, 2552) เพื่อตรวจสอบความพึงพอใจของพนักงานใน

อุตสาหกรรมร้านอาหารที่มีต่อการแลกเปลี่ยนระหว่างหัวหน้างานกับผู้ใต้บังคับบัญชาและความพึงพอใจที่มีต่อหัวหน้างาน และต่องานโดยรวม พบว่าการแลกเปลี่ยนระหว่างหัวหน้างานกับพนักงานมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานโดยรวม นอกจากนี้ยังพบว่า ความพึงพอใจในงานต่อหัวหน้างานเพียงอย่างเดียวก็สามารถทำนายความพึงพอใจในงานโดยรวมของพนักงานได้มากกว่า 50% (Mardanov, Sterrett และ Baker, 2007 อ้างถึงใน สีวาพร วงษ์มา, 2552)

ผลการวิเคราะห์เพิ่มเติมมีความสอดคล้องกับงานวิจัยข้างต้น โดยผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณของตัวแปรความเป็นชายและความเป็นหญิงที่มีต่อความพึงพอใจในงานด้านบังคับบัญชา (Multiple regression analysis) สามารถอธิบายได้ว่า ตัวแปรความเป็นชายและความเป็นหญิงสามารถทำนายความพึงพอใจในงานด้านบังคับบัญชาได้แตกต่างจากศูนย์ ($p < .001$) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย (b) เท่ากับ 3.36 ซึ่งแสดงว่า เมื่อคะแนนความเป็นชายและความเป็นหญิงเพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะทำให้ความพึงพอใจในงานด้านบังคับบัญชาเพิ่มขึ้น 3.36 หน่วย และพบว่าตัวแปรความเป็นชายสามารถทำนายความพึงพอใจในงานด้านบังคับบัญชาได้ ($p < .01$) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย (b) เท่ากับ -0.28 ซึ่งแสดงว่า เมื่อคะแนนความเป็นชายเพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะทำให้ความพึงพอใจในงานด้านบังคับบัญชาลดลง 0.28 หน่วย และมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐาน ($\beta = -.16$) และตัวแปรความเป็นหญิงสามารถทำนายความพึงพอใจในงานด้านบังคับบัญชาได้ ($p < .001$) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย (b) เท่ากับ 0.37 ซึ่งแสดงว่า เมื่อคะแนนความเป็นหญิงเพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะทำให้ความพึงพอใจในงานด้านบังคับบัญชาเพิ่มขึ้น 0.37 หน่วย และมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐาน ($\beta = .20$)

ในส่วนการวิเคราะห์เพิ่มเติมพบว่า จากผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทางของคะแนนความพึงพอใจในงานด้านเพื่อนร่วมงาน ไม่มีอิทธิพลปฏิสัมพันธ์ระหว่างบทบาททางเพศและลักษณะงาน ($p < .05$) ($F(2, 391) = 0.91, p > .05$) คือ ไม่พบอิทธิพลปฏิสัมพันธ์ (interaction effect) ของบทบาททางเพศและลักษณะงานในคะแนนความพึงพอใจในงานด้านเพื่อนร่วมงาน และพบว่ามีอิทธิพลหลักของบทบาททางเพศ ($p < .05$) ($F(2, 391) = 3.19, p < .05$) ซึ่งจากผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ด้วยวิธีของ Tamhane พบว่า กลุ่มที่มีบทบาททางเพศแบบความเป็นหญิงสูง (feminine) มีค่าเฉลี่ยของคะแนนความพึงพอใจในงานเพื่อนร่วมงานมากกว่ากลุ่มที่มีบทบาททางเพศแบบมีความเป็นชายสูง (masculine) ($p < .01$) ซึ่งสามารถอธิบายได้ว่า กลุ่มที่มีความเป็นหญิงสูงเป็นกลุ่มที่มีคุณลักษณะที่แสดงออกทางด้านอารมณ์ จิตใจ โดยจะคำนึงถึงความสนิทสนมกลมเกลียวภายในกลุ่มความเป็นอยู่ของบุคคลอื่น การดูแลบำรุงเลี้ยงดู แสดงออกถึงการเป็นผู้ตาม ส่วนกลุ่มที่มีความเป็นชายสูงเป็นกลุ่มที่มี

คุณลักษณะที่แสดงถึงความสามารถทางการเป็นผู้นำ แสดงออกทางด้านพลังกำลัง ความแข็งแกร่ง ขอบงานที่มีการแข่งขัน ทำทนาย มีทักษะของการตัดสินใจแก้ไขปัญหาต่างๆได้ดี (พิเชษฐ คำภาครีอ, 2541)

อีกทั้งในส่วนการวิเคราะห์เพิ่มเติมยังพบว่า ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณของตัวแปรความเป็นชายและความเป็นหญิงที่มีต่อความพึงพอใจในงานด้านเพื่อนร่วมงาน (Multiple regression analysis) จากผลการวิเคราะห์สามารถอธิบายได้ว่า ตัวแปรความเป็นชายและความเป็นหญิงสามารถทำนายความพึงพอใจในงานด้านเพื่อนร่วมงานได้ ($p < .001$) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย (b) เท่ากับ 2.54 ซึ่งแสดงว่า เมื่อคะแนนความเป็นชายและความเป็นหญิงเพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะทำให้ความพึงพอใจในงานด้านเพื่อนร่วมงานเพิ่มขึ้น 2.54 หน่วย และพบว่ามีเพียงตัวแปรความเป็นหญิงเท่านั้นที่สามารถทำนายความพึงพอใจในงานด้านเพื่อนร่วมงานได้ ($p < .001$) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย (b) เท่ากับ 0.40 ซึ่งแสดงว่า เมื่อคะแนนความเป็นหญิงเพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะทำให้ความพึงพอใจในงานด้านเพื่อนร่วมงานเพิ่มขึ้น 0.40 หน่วย และมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐาน ($\beta = .22$)

สรุปได้ว่า กลุ่มที่มีความเป็นหญิงสูงที่ทำงานลักษณะงานของเพศหญิงมีความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างกับกลุ่มที่มีความเป็นหญิงสูงที่ทำงานลักษณะงานของเพศชาย เนื่องจากบทบาททางเพศแบบมีความเป็นหญิงสูง (feminine) เป็นผู้ที่มีความอ่อนหวาน นุ่มนวล ซื่อาย อ่อนแอ บุคคลกลุ่มนี้มักจะนึกถึงกฎเกณฑ์และความคาดหวังของสังคม ซึ่งสังคมมักคาดหวังว่าจะต้องทำงานบ้าน อบรมบุตร ซึ่งผู้ที่มีบทบาททางเพศแบบนี้จะถูกอบรมมาตั้งแต่เด็กว่าให้เป็นผู้ตาม ต้องเชื่อฟังสามี และเลือกทำพฤติกรรมตามที่สังคมกำหนด นอกจากนี้ยังเป็นผู้ที่มีมนุษยสัมพันธ์กับผู้อื่น เปิดเผย และไม่แยกตัวตามลำพัง เป็นผู้ที่กว้างขวางในชุมชน มีการสนับสนุนผู้อื่น มีการตอบสนองทางอารมณ์ และสามารถตอบสนองได้อย่างเหมาะสม ส่งผลให้ผู้ที่มีบทบาททางเพศแบบความเป็นหญิงสูง (feminine) มีความสนใจและให้คุณค่ากับความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานที่มีต่อตนเองมากกว่าลักษณะงานที่ตนได้รับมอบหมาย ดังนั้น ผู้ที่มีบทบาททางเพศแบบความเป็นหญิงสูง (feminine) จึงมีความพึงพอใจในงานด้านบังคับบัญชาและด้านเพื่อนร่วมงานมากกว่าผู้ที่มีบทบาททางเพศแบบอื่นๆ

จากสมมติฐานที่ 1 และ 2 จะเห็นได้ว่า บทบาททางเพศและลักษณะงานไม่ทำให้ความพึงพอใจในงานโดยรวมแตกต่างกันแต่อย่างใด แต่เมื่อศึกษาความพึงพอใจในงานเป็นรายด้านแล้ว จะเห็นว่าบทบาททางเพศและลักษณะงานมีผลทำให้ความพึงพอใจในงานแตกต่างกัน โดย

บทบาททางเพศแบบความเป็นชายสูง (masculine) ที่ทำงานลักษณะงานของเพศชายมีความพึงพอใจในงานด้านลักษณะงานมากกว่าบทบาททางเพศแบบความเป็นชายสูง (masculine) ที่ทำงานลักษณะงานของเพศหญิง ส่วนบทบาททางเพศแบบความเป็นหญิงสูง (feminine) มีความพึงพอใจในงานด้านบังคับบัญชามากกว่ากลุ่มที่มีบทบาททางเพศแบบมีความเป็นชายสูง (masculine) และกลุ่มที่มีบทบาททางเพศแบบมีความเป็นชายสูงและความเป็นหญิงสูงทั้งคู่ (androgyny) และกลุ่มที่มีบทบาททางเพศแบบความเป็นหญิงสูง (feminine) มีความพึงพอใจในงานด้านเพื่อนร่วมงานมากกว่ากลุ่มที่มีบทบาททางเพศแบบมีความเป็นชายสูง (masculine) ดังนั้น ควรจะพิจารณาความพึงพอใจในงานเป็นรายด้านมากกว่าพิจารณาความพึงพอใจในงานโดยรวมทั้งหมด ซึ่งจะให้เห็นผลการวิเคราะห์ได้ชัดเจนกว่า ตามที่การศึกษาของพงศ์ ทรดาล (2540 อ้างถึงใน นันทิชา ไวรักษ์สัตว์, 2552) สรุปว่า ความพึงพอใจในงานของแต่ละคน สามารถพิจารณาได้เป็นส่วนๆ คือ ส่วนที่ควรจะเป็น และส่วนที่เป็นจริง ซึ่งทั้งสองส่วนนี้เป็นเครื่องมือที่สามารถชี้ให้เห็นถึงความพึงพอใจหรือไม่พึงพอใจ และการรับรู้ถึงสภาพที่ต้องรักษาไว้ ซึ่งความต้องการและค่านิยมตลอดจนประสบการณ์ สถานภาพทางสังคม กลุ่มอิทธิพลและเกณฑ์มาตรฐานต่างๆ ซึ่งเป็นการรับรู้ถึงสิ่งที่ควรจะเป็นแต่สภาพการรับรู้ส่วนที่เป็นจริง ได้แก่ การจ่ายค่าชดเชย การจ่ายค่าแรงงาน การให้คำแนะนำ เป็นต้น สิ่งต่างๆ เหล่านี้ล้วนเป็นองค์ประกอบที่จะทำให้นักงานมีความรู้สึกพึงพอใจในการทำงานหรือไม่พึงพอใจได้

สมมติฐานข้อที่ 3 กลุ่มที่มีความเป็นชายและความเป็นหญิงสูงทั้งคู่ จะมีความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างกันกับลักษณะงานของทั้ง 2 เพศ

จากตารางที่ 21 ผลการวิจัยสนับสนุนสมมติฐานข้อที่ 3 โดยพบว่า ผู้ที่มีความเป็นชายและความเป็นหญิงสูงทั้งคู่ที่ทำงานลักษณะงานของเพศชายมีความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างกันกับผู้ที่มีความเป็นชายและความเป็นหญิงสูงทั้งคู่ที่ทำงานลักษณะงานของเพศหญิง ซึ่งจากผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทางของคะแนนความพึงพอใจในงานโดยรวม ไม่มีอิทธิพลปฏิสัมพันธ์ระหว่างบทบาททางเพศและลักษณะงาน ($p < .05$) และจากผลทดสอบการเปรียบเทียบของคะแนนความพึงพอใจในงานโดยรวมพบว่า กลุ่มที่มีความเป็นชายและความเป็นหญิงสูงทั้งคู่ที่ทำงานลักษณะงานของเพศชายมีคะแนนของความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างจากกลุ่มที่มีความเป็นชายและความเป็นหญิงสูงทั้งคู่ที่ทำงานลักษณะงานของเพศหญิง ($p < .05$) ($F(1, 391) = 2.41, p > .05$)

ทั้งนี้สามารถอธิบายได้ด้วยงานวิจัยของ Bem (1974 อ้างถึงใน ธิดารัตน์ ธรรมเกษร, 2543) ที่พบว่า บุคคลผู้มีลักษณะแอนโดรจีนี (Androgyny) เป็นบุคคลที่มีความยืดหยุ่นสูง มีการผสมผสานระหว่างความเข้มแข็งของผู้ชายและความอ่อนโยนของผู้หญิง ทำให้บุคคลลักษณะดังกล่าวมีความสามารถในการตอบสนองต่อสถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างเหมาะสมและประสบความสำเร็จในชีวิต และมีสุขภาพจิตที่ดีกว่าบุคคลที่มีบทบาททางเพศลักษณะใดลักษณะหนึ่งเพียงอย่างเดียว

จากงานวิจัยของ Heilbrun (1981 อ้างถึงใน ธิดารัตน์ ธรรมเกษร, 2543) พบว่า ผู้หญิงที่มีลักษณะแอนโดรจีนี (Androgyny) จะมีความภาคภูมิใจในตนเองสูง และรับรู้ว่าคุณสมบัติความสามารถในการปรับตัวมากกว่าผู้หญิงที่มีลักษณะความเป็นหญิงสูงเพียงอย่างเดียว (Feminine) ซึ่งสอดคล้องกับ Bem (1975 อ้างถึงใน ธิดารัตน์ ธรรมเกษร, 2543) ที่ได้กล่าวไว้ว่า บุคคลไม่ว่าจะเป็นหญิงหรือชายที่มีลักษณะความเป็นหญิงสูงเพียงอย่างเดียว จะมีความเสี่ยงต่อการมีความภาคภูมิใจในตนเองต่ำ และไม่สามารถที่จะปรับตัวให้เข้ากับผู้อื่นได้ดีพอ และสอดคล้องกับการศึกษาของ Flaherty & Dusek (1980 อ้างถึงใน ปณตพร พงษ์อนันตโยธิน, 2544) ที่พบว่าผู้ที่มีบทบาททางเพศแบบมีความเป็นหญิงและความเป็นชายสูงทั้งคู่จะมีคะแนนสูงในด้านการปรับตัว มีความสามารถและเป็นผู้นำ มีความเป็นกันเองและมีการเข้าสังคม

นอกจากนี้ Kelly และ Worell (1977 อ้างถึงใน ธิดารัตน์ ธรรมเกษร, 2543) ซึ่งกล่าวถึงบุคคลที่มีลักษณะแอนโดรจีนี (Androgyny) ไว้ว่า บุคคลประเภทนี้จะมีประสบการณ์อย่างกว้างขวางเกี่ยวกับพฤติกรรมในสถานการณ์ต่างๆ ที่ได้รับการยอมรับจากสังคม บุคคลดังกล่าวจะเป็นผู้ที่มักชะงักในการเลือกและกระทำพฤติกรรมที่จะทำให้ประสบความสำเร็จในการแก้ปัญหา จึงทำให้ได้รับการเสริมแรงทางบวกจากสังคม นอกจากนี้ยังเป็นผู้ที่สามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมต่างๆ ได้ดีอีกด้วย และในปีเดียวกัน Yager และ Baker (1979 อ้างถึงใน ธิดารัตน์ ธรรมเกษร, 2543) ก็ได้ให้ความเห็นเกี่ยวกับลักษณะแอนโดรจีนี (Androgyny) ไว้เช่นเดียวกันว่า บุคคลที่มีลักษณะแอนโดรจีนี (Androgyny) จะมีความยืดหยุ่น สามารถที่จะปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ และมีสุขภาพจิตที่ดีกว่า ในสภาพสังคมที่ยุ่งเหยิง สับสน และเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา โดยสรุปคือ ลักษณะแอนโดรจีนี (Androgyny) เป็นการผสมผสานกันอย่างลงตัวเหมาะสมระหว่างลักษณะความเป็นชายและความเป็นหญิง ซึ่งเป็นการรวมกันระหว่างลักษณะทางบวกของความเป็นชายกับความเป็นหญิง จึงทำให้บุคคลที่มีลักษณะดังกล่าวไม่มีข้อจำกัดในการแสดงพฤติกรรมให้ตรงกับบทบาททางเพศและมีความยืดหยุ่นในการแสดงพฤติกรรมให้เหมาะสมตามสถานการณ์ ซึ่งผลจากการมีบุคลิกแบบนี้จึงทำให้เป็นผู้ที่มีสุขภาพจิตที่ดีตามไป

ด้วย (Bem, 1974 อ้างถึงใน ธิดารัตน์ ธรรมเกษร, 2543) ดังนั้น ผู้ที่มีบทบาททางเพศแบบมีความเป็นหญิงและความเป็นชายสูงทั้งคู่ นั้นจึงมีการปรับตัวในสถานการณ์ได้มากกว่าผู้ที่มีบทบาททางเพศแบบมีความเป็นชายสูงลักษณะเดียว และผู้ที่มีบทบาททางเพศแบบมีความเป็นหญิงสูงลักษณะเดียว

จากการอภิปรายผลดังกล่าวข้างต้น จะเห็นได้ว่า บทบาททางเพศแบบความเป็นชายและความเป็นหญิงสูงทั้งคู่ (Androgyny) นั้นมีลักษณะที่ดี ซึ่งเมื่อเปรียบเทียบกับบุคคลที่มีบทบาททางเพศแบบความเป็นชายและความเป็นหญิงสูงทั้งคู่ (Androgyny) กับบุคคลที่มีบทบาททางเพศแบบอื่นแล้ว พบว่าบุคคลที่มีบทบาททางเพศแบบความเป็นชายและความเป็นหญิงสูงทั้งคู่ (Androgyny) มีการปรับตัว ความยืดหยุ่น การผ่อนคลายจากความเครียด มากกว่าผู้ที่มีบทบาททางเพศแบบอื่น ดังนั้น ไม่ว่าจะทำงานในลักษณะงานของเพศชายหรือเพศหญิงก็ตาม กลุ่มที่มีความเป็นชายและความเป็นหญิงสูงทั้งคู่จึงมีความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างกัน นอกจากนี้ จากตารางที่ 22 ยังแสดงให้เห็นว่า บทบาททางเพศแบบความเป็นชายและความเป็นหญิงสูงทั้งคู่ (Androgyny) ไม่ว่าจะทำงานในลักษณะงานของเพศชายหรือลักษณะงานของเพศหญิงก็ตาม จะมีค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจในงานสูงสุด เนื่องจากกลุ่มที่มีความเป็นชายและความเป็นหญิงสูงทั้งคู่จึงเป็นกลุ่มที่มีความยืดหยุ่นในตนเองสูงสามารถปฏิบัติงานได้ทุกรูปแบบ ส่งผลทำให้มีความพึงพอใจในงานสูงกว่ากลุ่มอื่น (พิเชษฐ คำภาเครือ, 2541) ดังนั้น กลุ่มที่มีความเป็นชายและความเป็นหญิงสูงทั้งคู่ จึงเป็นกลุ่มที่สามารถปรับตัวเข้ากับทุกสถานการณ์ได้ดี มีวุฒิภาวะสูง เห็นคุณค่าในตนเอง และสามารถดำรงชีวิตได้ดีที่สุด

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัยและข้อเสนอแนะ

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างบทบาททางเพศและความพึงพอใจในงานของคนวัยทำงาน

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

1. ตัวแปรต้น (Independent Variables) คือ บทบาททางเพศ 4 แบบ ได้แก่ บทบาททางเพศแบบมีความเป็นชายสูง (Masculine), บทบาททางเพศแบบมีความเป็นหญิงสูง (Feminine), บทบาททางเพศแบบแอนโดรจีเนีย (Androgyny) และบทบาททางเพศแบบไม่เด่นชัด (Undifferentiated)
2. ตัวแปรตาม (Dependent Variables) คือ ความพึงพอใจในงาน 6 ด้าน ได้แก่ โดยรวม, ด้านลักษณะงาน, ด้านรายได้, ด้านโอกาสในการก้าวหน้า, ด้านการบังคับบัญชา และด้านเพื่อนร่วมงาน

วิธีดำเนินการวิจัย

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างเป็นคนวัยทำงาน ที่มีอายุระหว่าง 25-55 ปี โดยเป็นบุคคลวัยทำงานที่ประกอบอาชีพ 6 อาชีพ รวมทั้งหมดจำนวน 716 คน ซึ่งลักษณะงานของเพศชาย ได้แก่ ทหาร จำนวน 267 คน ตำรวจจำนวน 102 คน และวิศวกรจำนวน 34 คน ส่วนลักษณะงานของเพศหญิง ได้แก่ พยาบาลจำนวน 101 คน พนักงานต้อนรับจำนวน 110 คน และนักบัญชีจำนวน 102 คน โดย จากนั้นแบ่งเป็น 4 กลุ่ม ได้แก่ บทบาททางเพศแบบมีความเป็นชายสูง (Masculine) จำนวน 74 คน บทบาททางเพศแบบมีความเป็นหญิงสูง (Feminine) จำนวน 83 คน บทบาททางเพศแบบแอนโดรจีเนีย (Androgyny) จำนวน 240 คน บทบาททางเพศแบบไม่เด่นชัด (Undifferentiated) จำนวน 250 คน และผู้ที่ไม่สามารถจัดเข้ากลุ่มบทบาททางเพศใดได้ 65 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา สูงสุด ตำแหน่งงานปัจจุบัน อาชีพ ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในตำแหน่งนี้มาแล้ว และ รายได้/ค่าตอบแทน
2. มาตรฐานวัดบทบาททางเพศ ผู้วิจัยศึกษาและนำมาตราวัดบทบาททางเพศที่คินส์นีย์ นา คะสุวรรณ (2552) ที่สร้างและพัฒนาขึ้นใหม่เพื่อให้เหมาะสมแก่ยุคสมัย มีจำนวนข้อ ทั้งหมด 49 ข้อ กระจาย แบ่งเป็นข้อกระจายของมาตรวัดลักษณะความเป็นชาย (Masculine items) จำนวน 20 ข้อ (มีค่าความเที่ยง เท่ากับ .92) ข้อกระจายของมาตร วัดลักษณะความเป็นหญิง (Feminine items) จำนวน 20 ข้อ (มีค่าความเที่ยง เท่ากับ .89) และข้อกระจายของมาตรวัดความเป็นกลาง (Neutral items) จำนวน 9 ข้อ ทั้งนี้ ลักษณะความเป็นกลางจะไม่นำมาคิดคะแนนด้วย แต่มีไว้เพื่อให้ได้ข้อมูลที่มีความ น่าเชื่อถือมากขึ้น
3. มาตรฐานวัดความพึงพอใจในงานโดยแบ่งเป็น 5 ด้าน (JDI) ซึ่งดัดแปลงมาจากร้อย ตำรวจเอกหญิงวิชาการณ์ มณีพิสมัย (2543) โดยผู้วิจัยได้ศึกษาและนำแบบวัด ความพึงพอใจในงานของร้อยตำรวจเอกหญิงวิชาการณ์ มณีพิสมัย (2543) มาสร้าง และพัฒนาเครื่องมือเพื่อใช้ในการวิจัยนี้ มีจำนวนข้อกระจายทั้งหมด 40 ข้อ ข้อกระจาย ทางบวก 23 ข้อ และข้อกระจายทางลบ 17 ข้อ แบ่งเป็นข้อกระจายของมาตรวัดความพึง พอใจในงาน 5 ด้าน ด้านละ 8 ข้อ ได้แก่ ความพึงพอใจในงานด้านลักษณะงาน (Work on Present Job) มีค่าความเที่ยง เท่ากับ .83 ความพึงพอใจในงานด้าน รายได้ (Present Pay) มีค่าความเที่ยง เท่ากับ .83 ความพึงพอใจในงานด้านโอกาส ในการก้าวหน้า (Opportunities for Promotions) มีค่าความเที่ยง เท่ากับ .83 ความพึงพอใจในงานด้านการบังคับบัญชา (Supervision on Present Job) มีค่า ความเที่ยง เท่ากับ .88 และความพึงพอใจในงานด้านเพื่อนร่วมงาน (People on Your Present Job) มีค่าความเที่ยง เท่ากับ .88 แล้วเมื่อรวมคะแนนของทุกด้านจะ เป็นความพึงพอใจในงานโดยรวม (overall job satisfaction) มีค่าความเที่ยง เท่ากับ .91

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ทำจดหมายแสดงความจำนงขอความร่วมมือจากสถานที่ที่ผู้วิจัยจะไปเก็บข้อมูล
2. ชี้แจงวัตถุประสงค์ในการวิจัย ขอความร่วมมือพร้อมทั้งแจ้งว่าข้อมูลจากการทำแบบสอบถามข้อมูลส่วนตัว มาตรการบทบาททางเพศ และมาตรการวัดความพึงพอใจในงาน จะถูกเก็บเป็นความลับต่อผู้ที่สมัครใจในการร่วมงานวิจัย
3. นำแบบสอบถามข้อมูลส่วนตัว มาตรการบทบาททางเพศ และมาตรการวัดความพึงพอใจในงานให้แก่ผู้ที่สมัครใจในการร่วมงานวิจัย
4. ผู้วิจัยตรวจสอบความสมบูรณ์ของคำตอบจากแบบสอบถามข้อมูลส่วนตัว มาตรการบทบาททางเพศ และมาตรการวัดความพึงพอใจในงานเมื่อได้รับคืน
5. นำข้อมูลที่ได้ไปทำการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. หาค่ามัธยฐาน (Median) ของคะแนนบทบาททางเพศของวัยคนทำงาน เพื่อกำหนดเกณฑ์ในการแบ่งกลุ่มตัวอย่างออกเป็น 4 แบบ ได้แก่
 - 1) ผู้ที่มีคะแนนลักษณะความเป็นชายสูงกว่าค่ามัธยฐาน และมีคะแนนลักษณะความเป็นหญิงต่ำกว่าค่ามัธยฐาน (Masculine)
 - 2) ผู้ที่มีคะแนนลักษณะความเป็นชายต่ำกว่าค่ามัธยฐาน และมีคะแนนลักษณะความเป็นหญิงสูงกว่าค่ามัธยฐาน (Feminine)
 - 3) ผู้ที่มีคะแนนลักษณะความเป็นชายและความเป็นหญิงสูงกว่าค่ามัธยฐานทั้งคู่ (Androgyny)
 - 4) ผู้ที่มีคะแนนลักษณะความเป็นชายและความเป็นหญิงสูงกว่าค่ามัธยฐานทั้งคู่ (Undifferentiated)
2. แจกแจงลักษณะของบทบาททางเพศของทั้ง 4 กลุ่ม เพื่อดูการกระจายตัวของลักษณะบทบาททางเพศ โดยรายงานเป็นคำร้อยละ

3. คัดเฉพาะกลุ่มคนวัยทำงานที่มีคะแนนลักษณะความเป็นชายสูงกว่าค่ามัธยฐาน คะแนนลักษณะความเป็นหญิงสูงกว่าค่ามัธยฐาน และคะแนนลักษณะความเป็นชายและความเป็นหญิงสูงกว่าค่ามัธยฐานทั้งคู่ (กลุ่มที่มีบทบาททางเพศลักษณะมีความเป็นชายสูง ลักษณะมีความเป็นหญิงสูง และลักษณะแอนโดรจีนี) เพื่อทำการเปรียบเทียบความพึงพอใจในงาน ระหว่างทำงานที่มีลักษณะตรงตามบทบาทของตนและไม่ตรงตามบทบาทของตนด้วย Two-way ANOVA ต่อไป
4. วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ SPSS for Windows ด้วยสถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทาง (Two-way ANOVA) 2 (บทบาททางเพศ: ความเป็นชายและความเป็นหญิง) x 2 (อาชีพ: อาชีพของชายและอาชีพของหญิง) การวิเคราะห์การเปรียบเทียบต่าง (Contrast) และการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ (Post Hoc) แล้วนำเสนอในรูปตาราง
5. วิเคราะห์ข้อมูลเพิ่มเติม
 - 5.1 วิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานการวิจัยทดสอบโดยใช้สถิติ Pearson Product Moment Correlation Analysis เพื่อหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ของตัวแปร และใช้สถิติวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple regression analysis) ด้วยวิธีคัดเลือกตัวแปรเข้าสู่สมการแบบขั้นตอน (Stepwise) เพื่อใช้ในการวิเคราะห์สมการทำนายความพึงพอใจในงาน แล้วนำเสนอในรูปตาราง

ผลการวิจัย

1. ไม่พบความแตกต่างของความพึงพอใจในงานระหว่างกลุ่มที่มีความเป็นชายสูงที่ทำงานลักษณะงานของเพศชายและกลุ่มที่มีความเป็นชายสูงที่ทำงานลักษณะงานของเพศหญิง ($p < .05$)
2. ไม่พบความแตกต่างของความพึงพอใจในงานระหว่างกลุ่มที่มีความเป็นหญิงสูงที่ทำงานลักษณะงานของเพศหญิงและกลุ่มที่มีความเป็นหญิงสูงที่ทำงานลักษณะงานของเพศชาย ($p < .05$)

3. กลุ่มที่มีความเป็นชายและความเป็นหญิงสูงทั้งคู่ที่ทำงานลักษณะงานของเพศชายมีคะแนนของความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างจากกลุ่มที่มีความเป็นชายและความเป็นหญิงสูงทั้งคู่ที่ทำงานลักษณะงานของเพศหญิง ($p < .05$)

ข้อเสนอแนะ

1. ควรมีการทำการวิจัยเช่นนี้กับกลุ่มตัวอย่างอาชีพอื่นที่มีลักษณะงานแตกต่างจากกลุ่มตัวอย่างนี้
2. ควรศึกษาถึงปัจจัยอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในงานอื่นๆ เช่น แรงจูงใจในการทำงาน บรรยากาศในองค์กร วัฒนธรรมองค์กร พฤติกรรมและรูปแบบของผู้นำวิญ กำลังใจในการปฏิบัติงาน
3. ควรศึกษาผลกระทบต่าง ๆ ที่ได้รับอิทธิพลจากระดับมากน้อยของความพึงพอใจในงาน ได้แก่ พฤติกรรมในการทำงาน เช่น ความตั้งใจที่จะลาออก การมาทำงานตรงต่อเวลา ผลการปฏิบัติงาน และคุณภาพชีวิตการทำงาน ว่าจะมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานหรือไม่ อย่างไร
4. ควรทำการวิจัยแบ่งช่วงวัยในการทำงาน คือ แบ่งเป็นวัยผู้ใหญ่ตอนต้น วัยผู้ใหญ่ตอนกลางและวัยผู้ใหญ่ตอนปลาย เมื่อเปรียบเทียบความสัมพันธ์ระหว่างบทบาททางเพศและความพึงพอใจในงานในแต่ละช่วงวัย น่าจะเห็นความแตกต่างของความพึงพอใจในงานของคนวัยทำงานในบทบาททางเพศทั้ง 4 รูปแบบชัดเจนขึ้น
5. ควรศึกษาปัจจัยต่าง ๆ ที่มีอิทธิพลต่อการกำหนดบทบาททางเพศของชายและหญิง ทั้งปัจจัยทางชีวภาพ และปัจจัยทางด้านสิ่งแวดล้อม เช่น ธรรมชาติของเด็ก ลักษณะการเลี้ยงดูของพ่อแม่ การมีพฤติกรรมที่เป็นไปหรือไม่เป็นไปตามแบบฉบับของเพศตนในวัยเด็ก รสนิยมทางเพศในวัยผู้ใหญ่
6. บทบาททางเพศอาจจะมีความสัมพันธ์และทำนายความพึงพอใจในงานได้ไม่มากนัก ในองค์กรต่าง ๆ อาจจะได้ไม่ได้ให้ความสำคัญกับปัจจัยนี้ อย่างไรก็ตาม องค์กรไม่ควรละเลยปัจจัยนี้ เพราะบทบาททางเพศเป็นส่วนหนึ่งที่สำคัญของการกำหนดบุคลิกภาพของบุคคล รวมถึงการแสดงและลักษณะนิสัย เราควรให้ความสนใจในความสัมพันธ์ของ

บทบาททางเพศของบุคคลและความพึงพอใจในงานในด้านลักษณะงาน ด้าน
ผู้บังคับบัญชาและด้านเพื่อนร่วมงาน ซึ่งตามงานวิจัยนี้แสดงให้เห็นว่ามีความสัมพันธ์กัน
ทั้งนี้ เพื่อให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในงานที่ทำอยู่สูงสุด และเมื่อมีระดับความพึงพอใจ
ในงานสูงสุด ย่อมเชื่อมโยงไปถึงระดับความผูกใจมั่นต่อองค์กรที่จะสูงยิ่งขึ้นอีกด้วย

รายการอ้างอิง

- จตุรงค์ คงเมือง. (2550). *ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์การของพยาบาลในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง*. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม คณะจิตวิทยา มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ฉันทจิต จริยจรรยาโรจน์. (2541). *การเปรียบเทียบความพึงพอใจในชีวิตสมรสของคู่สมรสที่มีการจับคู่ของบทบาททางเพศต่างกัน*. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยา พัฒนาการ คณะจิตวิทยา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ชัชวาล เทียมถนอม. (2540). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะสัญลักษณ์นิยม คุณลักษณะทางเพศแบบความเป็นชายและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุรุษพยาบาล ในเขตกรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ธิดารัตน์ ธรรมเกษตร. (2543). *บทบาททางเพศ สัมฤทธิผลทางอาชีพ และการอนุมานสาเหตุความสำเร็จในอาชีพของผู้หญิงทำงาน*. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยา สังคม คณะจิตวิทยา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ธีระพร อุวรรณโณ. (2526). *การสร้างเสริมลักษณะนิสัยเด็กปฐมวัยด้านจริยธรรม*. ในเอกสารการสอนชุดวิชาการสร้างเสริมลักษณะนิสัยระดับปฐมวัยศึกษา. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- นฤมล สมบูรณ์ศฤงคาร. (2552). *ความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ การออกแบบงานและอายุงานกับความพึงพอใจในงาน*. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ คณะจิตวิทยา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- นันทิชา ไวรักษ์สัตย์. (2552). *ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการกับปัญหา บรรยากาศขององค์การกับความพึงพอใจในงานของสมาชิกสหภาพแรงงาน*. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ คณะจิตวิทยา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ปณตพร พงษ์อนันตโยธิน. (2544). *การเปรียบเทียบพฤติกรรมกรรมการเผชิญกับปัญหาของผู้ใหญ่วัยทำงานที่มีบทบาททางเพศแตกต่างกัน*. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยา พัฒนาการ คณะจิตวิทยา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2535). *จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล*. กรุงเทพมหานคร : ศูนย์ส่งเสริมกรุงเทพ.
- พิเชฐ คำภาเครือ. (2541). *เอกลักษณ์บทบาททางเพศและความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพชายในโรงพยาบาลชุมชน*. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ยงยุทธ พีรพงศ์พิพัฒน์. (2538). *ปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานในองค์การเอกชนแห่งหนึ่ง*. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ร้อยตำรวจเอกหญิงวชิราภรณ์ มณีพิสมัย. (2543). *ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมระหว่างบุคคลตามแนวคิดของซูทส์กับความพึงพอใจในงาน*. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาสังคม คณะจิตวิทยา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- คันสนีย์ นาคะสุวรรณ. (2552). *การเปรียบเทียบความพึงพอใจในความเป็นชายและความพึงพอใจในชีวิตระหว่างกลุ่มชายรักเพศเดียวกันที่รู้ว่าตนเองเป็นชายและมีลักษณะความเป็นชายสูง กับกลุ่มชายรักต่างเพศที่มีลักษณะความเป็นชายสูง*. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาพัฒนาการ คณะจิตวิทยา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สิวพร วงษ์มา. (2552). *ความสัมพันธ์ระหว่างการเสริมสร้างพลังอำนาจด้านจิตใจ, การแลกเปลี่ยนระหว่างผู้นำและสมาชิก กับความพึงพอใจในงาน*. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ คณะจิตวิทยา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุดา ชันไพศาลศิลป์. (2543). *การเปรียบเทียบการเลือกของเด็กชายอายุ 5 ปี ที่พ้อมีบทบาททางเพศต่างกัน*. วิทยานิพนธ์. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาพัฒนาการ คณะจิตวิทยา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- รองศาสตราจารย์สุพานี สฤกษ์วานิช. (2549). *พฤติกรรมองค์การสมัยใหม่ : แนวคิด และทฤษฎี*. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- อารี เพชรนุด. (2530). *มนุษย์สัมพันธ์ในการทำงาน*. กรุงเทพฯ : เนติกุลย์การพิมพ์.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

แบบสำรวจความคิดเห็น

แบบสำรวจความคิดเห็น

คำแนะนำ โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงบนหัวข้อตามความจริงหรือกรอกผลสัมฤทธิ์ลงในช่องว่างที่กำหนดให้

ข้อมูลส่วนที่ 1 ข้อมูลผู้ตอบแบบสำรวจ

ชื่อ-นามสกุล (ผู้ตอบแบบสำรวจ).....

หน่วยงาน / แผนก / ฝ่ายตำแหน่ง.....

โทรศัพท์.....เบอร์มือถือ.....

E-mail :.....

1. เพศ ชาย หญิง
2. อายุ 16-20 ปี 21-25 ปี 26-30 ปี
 31-35 ปี 36-40 ปี 41-45 ปี
 46-50 ปี มากกว่า 50 ปี
3. ระดับการศึกษาสูงสุด ประถมศึกษา มัธยมต้น มัธยม
 ปลาย/ปวช
 อนุปริญญา/ปวส บริญญาตรี บริญญาโทขึ้นไป
 อื่นๆ (โปรดระบุ).....

ข้อมูลส่วนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นท่าน แบ่งเป็น 3 ตอนย่อย ๆ ดังนี้

2.1 ท่านคิดว่าอาชีพใดต่อไปนี้จะเหมาะสมในการประกอบอาชีพสำหรับผู้ชาย (เลือกตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

- | | | |
|--|--|---|
| <input type="checkbox"/> นักแสดง | <input type="checkbox"/> นักเขียน | <input type="checkbox"/> นักข่าว |
| <input type="checkbox"/> นักจัดรายการวิทยุ | <input type="checkbox"/> สถาปนิก | <input type="checkbox"/> วิศวกร |
| <input type="checkbox"/> แพทย์ | <input type="checkbox"/> พยาบาล | <input type="checkbox"/> ทนายความ |
| <input type="checkbox"/> ค้าขาย | <input type="checkbox"/> ครู/อาจารย์ | <input type="checkbox"/> อัยการ |
| <input type="checkbox"/> กงสุล | <input type="checkbox"/> เจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัย | <input type="checkbox"/> ทหาร |
| <input type="checkbox"/> นักดาราศาสตร์ | <input type="checkbox"/> นักการเมือง | <input type="checkbox"/> นักบัญชี |
| <input type="checkbox"/> นักวิทยาศาสตร์ | <input type="checkbox"/> พนักงานต้อนรับ | <input type="checkbox"/> เกษตรกร |
| <input type="checkbox"/> ตำรวจ | <input type="checkbox"/> นักกายภาพบำบัด | <input type="checkbox"/> นักบัญชี |
| <input type="checkbox"/> นักจิตวิทยา | <input type="checkbox"/> ช่างตัดผม | <input type="checkbox"/> บรรณารักษ์ |
| <input type="checkbox"/> นักประชาสัมพันธ์ | <input type="checkbox"/> นักการธนาคาร | <input type="checkbox"/> นักเศรษฐศาสตร์ |
| <input type="checkbox"/> จิตรกร | <input type="checkbox"/> นักสืบ | <input type="checkbox"/> เลขานุการ |
| <input type="checkbox"/> นักพากษ์ | <input type="checkbox"/> ผู้พิพากษา | <input type="checkbox"/> พนักงานขาย |
| <input type="checkbox"/> ผู้กำกับภาพยนตร์ | <input type="checkbox"/> นักธุรกิจ | <input type="checkbox"/> นักกีฬา |
| <input type="checkbox"/> นักการตลาด | <input type="checkbox"/> ก่อสร้าง | <input type="checkbox"/> หัวหน้าครัว/ก๊าก |
| <input type="checkbox"/> พิธีกร | <input type="checkbox"/> รับจ้าง | <input type="checkbox"/> นักร้อง |
| <input type="checkbox"/> ช่างซ่อม | <input type="checkbox"/> พนักงานดูแลความสะอาด | <input type="checkbox"/> นักพูด |
| <input type="checkbox"/> ผู้ฝึกสอน/โค้ช | <input type="checkbox"/> ช่างแต่งหน้า | <input type="checkbox"/> พนักงานขับรถ |
| <input type="checkbox"/> ดีไซน์เนอร์ | <input type="checkbox"/> นักบิน | |
| <input type="checkbox"/> นาวิกโยธิน | <input type="checkbox"/> นักดนตรี | |

2.2 ท่านคิดว่าอาชีพใดต่อไปนี้ที่เหมาะสมในการประกอบอาชีพสำหรับผู้หญิง (เลือกตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

- | | | |
|--|--|---|
| <input type="checkbox"/> นักแสดง | <input type="checkbox"/> นักเขียน | <input type="checkbox"/> นักข่าว |
| <input type="checkbox"/> นักจัดรายการวิทยุ | <input type="checkbox"/> สถาปนิก | <input type="checkbox"/> วิศวกร |
| <input type="checkbox"/> แพทย์ | <input type="checkbox"/> พยาบาล | <input type="checkbox"/> ทนายความ |
| <input type="checkbox"/> ค้าขาย | <input type="checkbox"/> ครู/อาจารย์ | <input type="checkbox"/> อัยการ |
| <input type="checkbox"/> กงสุล | <input type="checkbox"/> เจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัย | <input type="checkbox"/> ทหาร |
| <input type="checkbox"/> นักดาราศาสตร์ | <input type="checkbox"/> นักการเมือง | <input type="checkbox"/> นักบัญชี |
| <input type="checkbox"/> นักวิทยาศาสตร์ | <input type="checkbox"/> พนักงานต้อนรับ | <input type="checkbox"/> เภสัชกร |
| <input type="checkbox"/> ตำรวจ | <input type="checkbox"/> นักกายภาพบำบัด | <input type="checkbox"/> เกษตรกร |
| <input type="checkbox"/> นักจิตวิทยา | <input type="checkbox"/> ช่างตัดผม | <input type="checkbox"/> นักบัญชี |
| <input type="checkbox"/> นักประชาสัมพันธ์ | <input type="checkbox"/> นักการธนาคาร | <input type="checkbox"/> บรรณารักษ์ |
| <input type="checkbox"/> จิตรกร | <input type="checkbox"/> นักสืบ | <input type="checkbox"/> นักเศรษฐศาสตร์ |
| <input type="checkbox"/> นักพากษ์ | <input type="checkbox"/> ผู้พิพากษา | <input type="checkbox"/> เลขานุการ |
| <input type="checkbox"/> ผู้กำกับภาพยนตร์ | <input type="checkbox"/> นักธุรกิจ | <input type="checkbox"/> พนักงานขาย |
| <input type="checkbox"/> นักการตลาด | <input type="checkbox"/> ก่อสร้าง | <input type="checkbox"/> นักกีฬา |
| <input type="checkbox"/> พิธีกร | <input type="checkbox"/> รับจ้าง | <input type="checkbox"/> หัวหน้าครัว/ก๊วย |
| <input type="checkbox"/> ช่างซ่อม | <input type="checkbox"/> พนักงานดูแลความสะอาด | <input type="checkbox"/> นักร้อง |
| <input type="checkbox"/> ผู้ฝึกสอน/โค้ช | <input type="checkbox"/> ช่างแต่งหน้า | <input type="checkbox"/> นักพูด |
| <input type="checkbox"/> ดีไซน์เนอร์ | <input type="checkbox"/> นักบิน | <input type="checkbox"/> พนักงานขับรถ |
| <input type="checkbox"/> นาวิกโยธิน | <input type="checkbox"/> นักดนตรี | |

2.3 ท่านคิดว่าอาชีพใดต่อไปนี้ที่เหมาะสมในการประกอบอาชีพสำหรับทั้งผู้ชายและผู้หญิง

(เลือกตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

- | | | |
|--|--|---|
| <input type="checkbox"/> นักแสดง | <input type="checkbox"/> นักเขียน | <input type="checkbox"/> นักข่าว |
| <input type="checkbox"/> นักจัดรายการวิทยุ | <input type="checkbox"/> สถาปนิก | <input type="checkbox"/> วิศวกร |
| <input type="checkbox"/> แพทย์ | <input type="checkbox"/> พยาบาล | <input type="checkbox"/> ทนายความ |
| <input type="checkbox"/> ค้าขาย | <input type="checkbox"/> ครู/อาจารย์ | <input type="checkbox"/> อัยการ |
| <input type="checkbox"/> กงสุล | <input type="checkbox"/> เจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัย | <input type="checkbox"/> ทหาร |
| <input type="checkbox"/> นักดาราศาสตร์ | <input type="checkbox"/> นักการเมือง | <input type="checkbox"/> นักวิทยาศาสตร์ |
| <input type="checkbox"/> ตำรวจ | <input type="checkbox"/> พนักงานต้อนรับ | <input type="checkbox"/> นักบัญชี |
| <input type="checkbox"/> นักจิตวิทยา | <input type="checkbox"/> นักกายภาพบำบัด | <input type="checkbox"/> เภสัชกร |
| <input type="checkbox"/> นักประชาสัมพันธ์ | <input type="checkbox"/> ช่างตัดผม | <input type="checkbox"/> เกษตรกร |
| <input type="checkbox"/> จิตรกร | <input type="checkbox"/> นักการธนาคาร | <input type="checkbox"/> นักบัญชี |
| <input type="checkbox"/> นักพากษ์ | <input type="checkbox"/> นักสืบ | <input type="checkbox"/> บรรณาธิการ |
| <input type="checkbox"/> ผู้กำกับภาพยนตร์ | <input type="checkbox"/> ผู้พิพากษา | <input type="checkbox"/> นักเศรษฐศาสตร์ |
| <input type="checkbox"/> นักการตลาด | <input type="checkbox"/> นักธุรกิจ | <input type="checkbox"/> เลขานุการ |
| <input type="checkbox"/> พิธีกร | <input type="checkbox"/> ก่อสร้าง | <input type="checkbox"/> พนักงานขาย |
| <input type="checkbox"/> ช่างซ่อม | <input type="checkbox"/> รับจ้าง | <input type="checkbox"/> นักกีฬา |
| <input type="checkbox"/> ผู้ฝึกสอน/โค้ช | <input type="checkbox"/> พนักงานดูแลความสะอาด | <input type="checkbox"/> หัวหน้าครัว/ก๊วก |
| <input type="checkbox"/> ดีไซน์เนอร์ | <input type="checkbox"/> ช่างแต่งหน้า | <input type="checkbox"/> นักร้อง |
| <input type="checkbox"/> นาวิกโยธิน | <input type="checkbox"/> นักบิน | <input type="checkbox"/> นักพูด |
| <input type="checkbox"/> พนักงานขับรถ | <input type="checkbox"/> นักดนตรี | |

ภาคผนวก ข

แบบวัดความพึงพอใจในงานที่สร้างและพัฒนาขึ้นในขั้นการสร้างเครื่องมือและ
ประสิทธิภาพของเครื่องมือ

แบบสอบถามความพึงพอใจในงาน

คำชี้แจง แบบสอบถามนี้ประกอบด้วยข้อคำถามรวม 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่1 ข้อมูลเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่2 แบบสอบถามความพึงพอใจในงาน

ตอนที่3 แบบสอบถามความพึงพอใจในงานโดยรวม

คำชี้แจง โปรดเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงใน () หรือเติมข้อความลงในช่องว่างที่กำหนดให้ตาม
ความเป็นจริงที่เกี่ยวกับตัวท่านมากที่สุด

ตอนที่1 ข้อมูลเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม

1. เพศ ชาย หญิง
2. อายุ.....ปี
3. สถานภาพ () โสด () สมรส () หม้าย () หย่าร้าง () แยกกันอยู่
4. ระดับการศึกษาสูงสุด

<input type="checkbox"/> ประถมศึกษา	<input type="checkbox"/> มัธยมต้น	<input type="checkbox"/> มัธยมปลาย/ปวช.
<input type="checkbox"/> อนุปริญญา/ปวส.	<input type="checkbox"/> ปริญญาตรี	<input type="checkbox"/> ปริญญาโทขึ้นไป
<input type="checkbox"/> อื่นๆ (โปรดระบุ).....		
5. ตำแหน่งงานปัจจุบัน () ระดับปฏิบัติการ () ระดับบังคับการ
6. อาชีพ.....

7. ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในตำแหน่งนี้มาแล้ว.....ปี.....เดือน
8. รายได้/ค่าตอบแทน.....บาท/เดือน

ตอนที่2 แบบสอบถามความพึงพอใจในงาน

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย x ลงในข้อความที่ตรงกับความรู้สึกของท่านมากที่สุดเพียง 1 ข้อ

- 1 หมายถึง ไม่จริงมากที่สุด 2 หมายถึง ค่อนข้างไม่จริง 3 หมายถึง จริงและไม่จริงพอกัน
4 หมายถึง ค่อนข้างจริง 5 หมายถึง จริงมากที่สุด

ด้านลักษณะงาน

ข้อความ	ไม่จริง มาก ที่สุด (1)	ค่อนข้าง ไม่จริง (2)	จริงและ ไม่จริง พอกัน (3)	ค่อนข้าง จริง (4)	จริง มาก ที่สุด (5)
1.งานที่ข้าพเจ้าทำอยู่ในปัจจุบันเป็นงานที่น่าสนใจ	1	2	3	4	5
2.ข้าพเจ้าพึงพอใจในงานที่รับผิดชอบอยู่ในปัจจุบัน	1	2	3	4	5
3.งานของข้าพเจ้าเป็นงานที่น่าเบื่อ	1	2	3	4	5
4.งานของข้าพเจ้าเป็นงานที่ดี	1	2	3	4	5
5.งานของข้าพเจ้าเป็นงานที่ได้ใช้ความคิดสร้างสรรค์	1	2	3	4	5
6.งานของข้าพเจ้าเป็นงานที่น่ายอมรับนับถือ	1	2	3	4	5
7.งานของข้าพเจ้าเป็นงานที่มีแต่ความลำบาก	1	2	3	4	5
8.งานของข้าพเจ้าเป็นงานที่ทำได้อย่างสบาย	1	2	3	4	5
9.งานของข้าพเจ้าเป็นงานที่มีคุณประโยชน์	1	2	3	4	5
10.ข้าพเจ้ารู้สึกเหน็ดเหนื่อยต่องานที่กระทำในปัจจุบัน	1	2	3	4	5
11.งานของข้าพเจ้ามีส่วนในการบันเทิงทอนสุขภาพ	1	2	3	4	5
12.งานของข้าพเจ้าเป็นงานที่ทำทลายความสามารถ	1	2	3	4	5
13.งานของข้าพเจ้าต้องรับผิดชอบมีปริมาณมากจนทำไม่ไหว	1	2	3	4	5
14.งานของข้าพเจ้าทำให้ข้าพเจ้าเกิดความท้อแท้ใจ	1	2	3	4	5
15.งานของข้าพเจ้าเป็นงานที่ง่าย ๆ	1	2	3	4	5
16.งานของข้าพเจ้ามีลักษณะซ้ำซากจำเจ	1	2	3	4	5
17.งานของข้าพเจ้าทำให้ข้าพเจ้ารู้สึกประสบความสำเร็จและ ภาคภูมิใจในผลงานที่ทำ	1	2	3	4	5
*18.ข้าพเจ้าสามารถใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ในการ ทำงาน	1	2	3	4	5
*19.ข้าพเจ้าได้ทำงานตรงตามความรู้ความสามารถของข้าพเจ้า	1	2	3	4	5

ด้านรายได้

ข้อความ	ไม่จริง มากที่สุด (1)	ค่อนข้าง ไม่จริง (2)	จริงและ ไม่จริง พอกัน (3)	ค่อนข้าง จริง (4)	จริง มากที่สุด (5)
1. รายได้ที่ข้าพเจ้าได้รับจากการทำงานนี้เพียงพอต่อการใช้จ่ายประจำวัน	1	2	3	4	5
2. เงินเดือนที่ข้าพเจ้าได้รับมีความเหมาะสมกับงานที่ทำ	1	2	3	4	5
3. เงินเดือนที่ข้าพเจ้าได้รับแทบจะไม่พอค่าใช้จ่าย	1	2	3	4	5
4. เงินเดือนที่ข้าพเจ้าได้รับจัดว่าอยู่ในระดับต่ำมาก	1	2	3	4	5
5. เงินเดือนที่ข้าพเจ้าได้รับสามารถนำไปใช้จ่ายได้อย่างสุขสบาย	1	2	3	4	5
6. รายได้ที่ข้าพเจ้าได้รับเป็นรายได้ที่มั่นคง	1	2	3	4	5
7. เงินเดือนที่ข้าพเจ้าได้รับนั้นน้อยกว่าที่ข้าพเจ้าควรจะได้	1	2	3	4	5
8. อัตราเงินเดือนในปัจจุบันของข้าพเจ้าจัดว่าอยู่ในระดับดี	1	2	3	4	5
9. เงินเดือนที่ข้าพเจ้าได้รับสามารถนำไปใช้จ่ายได้อย่างสบาย	1	2	3	4	5
*10. ข้าพเจ้าพอใจในอัตราค่าล่วงเวลา หรือค่าตอบแทนพิเศษ หรือรายได้อื่นๆ เช่น โบนัสซึ่งได้จากการทำงานภายในหน่วยงาน	1	2	3	4	5
*11. ข้าพเจ้ารู้สึกพอใจกับวิธีการจ่ายเงินเดือนของหน่วยงาน	1	2	3	4	5
*12. ข้าพเจ้าพอใจหลักเกณฑ์ในการพิจารณาจ่ายค่าตอบแทนของหน่วยงาน	1	2	3	4	5
*13. ข้าพเจ้าพอใจกับเงินเดือนของข้าพเจ้าเมื่อเปรียบเทียบกับบุคคลอาชีพอื่นที่มีวุฒิการศึกษาเดียวกัน	1	2	3	4	5
*14. ข้าพเจ้าพึงพอใจกับเงินเดือนที่ขึ้นในแต่ละปี	1	2	3	4	5

ด้านโอกาสก้าวหน้า

ข้อความ	ไม่จริง มากที่สุด (1)	ค่อนข้าง ไม่จริง (2)	จริงและ ไม่จริง พอกัน (3)	ค่อนข้าง จริง (4)	จริง มากที่สุด (5)
1. ข้าพเจ้ามีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงานเป็นอย่างดี	1	2	3	4	5
2. โอกาสที่ข้าพเจ้าจะได้เลื่อนตำแหน่งค่อนข้างจำกัด	1	2	3	4	5
3. การจะได้เลื่อนตำแหน่งขึ้นอยู่กับความสามารถในการปฏิบัติงาน	1	2	3	4	5
4. ข้าพเจ้ารู้สึกว่างานที่ทำอยู่ไม่มีโอกาสก้าวหน้า	1	2	3	4	5
5. ข้าพเจ้าคิดว่ามีโอกาสที่จะได้เลื่อนตำแหน่ง	1	2	3	4	5
6. ข้าพเจ้าคิดว่านโยบายการเลื่อนตำแหน่งในหน่วยงานของข้าพเจ้ายังไม่มีความยุติธรรม	1	2	3	4	5
7. ในการเลื่อนตำแหน่งของข้าพเจ้าในแต่ละครั้งต้องใช้เวลาานาน	1	2	3	4	5
8. ข้าพเจ้าได้รับการเลื่อนตำแหน่งสม่ำเสมอ	1	2	3	4	5
9. ข้าพเจ้าค่อนข้างมีโอกาสที่ดีในการเลื่อนตำแหน่ง	1	2	3	4	5
*10. งานที่ข้าพเจ้าทำอยู่นี้มีความมั่นคง	1	2	3	4	5
*11. ข้าพเจ้ามีโอกาสได้รับการสนับสนุนให้พัฒนาความรู้ความสามารถและเพิ่มทักษะในการทำงาน	1	2	3	4	5
*12. การทำงานในหน่วยงานแห่งนี้ทำให้ชีวิตของข้าพเจ้ามีความมั่นคง	1	2	3	4	5
*13. หน่วยงานของข้าพเจ้ามีหลักเกณฑ์ในการประเมินผลการทำงานอย่างเที่ยงตรง ทำให้ข้าพเจ้ามีโอกาสได้รับการเลื่อนตำแหน่ง	1	2	3	4	5
*14. ข้าพเจ้าอาจถูกโยกย้าย, สับเปลี่ยนหน้าที่ หรือให้ออกจากงานได้	1	2	3	4	5

ข้อความ	ไม่จริง มาก ที่สุด (1)	ค่อนข้าง ไม่จริง (2)	จริงและ ไม่จริง พอกัน (3)	ค่อนข้าง จริง (4)	จริงมาก ที่สุด (5)
*20.หัวหน้าไม่เคยแสดงท่าที ว่าเห็นคุณค่าของงานที่ข้าพเจ้า ทุ่มเทความพยายามทำอย่างเต็มที่	1	2	3	4	5

ด้านเพื่อนร่วมงาน

ข้อความ	ไม่จริง มากที่สุด	ค่อนข้าง ไม่จริง	จริงและ ไม่จริง พอกัน	ค่อนข้าง จริง	จริงมาก ที่สุด
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
1.ผู้ร่วมงานมีส่วนช่วยให้ข้าพเจ้าเกิดกำลังใจในการปฏิบัติงาน	1	2	3	4	5
2.ผู้ร่วมงานของข้าพเจ้าล้าวนแล้วแต่น่าเบื่อ	1	2	3	4	5
3.ผู้ร่วมงานของข้าพเจ้าส่วนมากเป็นคนเรื่องซ้ำ	1	2	3	4	5
4.ผู้ร่วมงานของข้าพเจ้าให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกันเป็นอย่างดี	1	2	3	4	5
5.ผู้ร่วมงานของข้าพเจ้าค่อนข้างเงอะงะ เข้าใจอะไรได้ยาก	1	2	3	4	5
6.ผู้ร่วมงานของข้าพเจ้ามีความรับผิดชอบในหน้าที่เป็นอย่างดี	1	2	3	4	5
7.ผู้ร่วมงานของข้าพเจ้ามักจะปฏิบัติงานได้อย่างรวดเร็ว	1	2	3	4	5
8.ผู้ร่วมงานของข้าพเจ้าส่วนมากเป็นคนเฉื่อยฉลาด	1	2	3	4	5
9.ผู้ร่วมงานในหน่วยงานของข้าพเจ้าสามารถสร้างศัตรูได้โดยง่าย	1	2	3	4	5
10.ผู้ร่วมงานของข้าพเจ้ามักจะพูดมาก	1	2	3	4	5
11.ผู้ร่วมงานของข้าพเจ้าส่วนมากมีไหวพริบดี	1	2	3	4	5
12.ผู้ร่วมงานของข้าพเจ้าส่วนมากค่อนข้างเกียจคร้าน	1	2	3	4	5
13.ผู้ร่วมงานของข้าพเจ้าส่วนใหญ่เป็นคนไม่น่าร่วมงานด้วย	1	2	3	4	5
14.ผู้ร่วมงานของข้าพเจ้าชอบการซุบซิบนินทา	1	2	3	4	5
15.ผู้ร่วมงานของข้าพเจ้าส่วนมากปฏิบัติงานด้วยความกระฉับกระเฉงว่องไว	1	2	3	4	5
16.ผู้ร่วมงานของข้าพเจ้าให้ความสนใจกับสิ่งต่างๆ ในวงแคบ	1	2	3	4	5

ข้อความ	ไม่จริง มากที่สุด (1)	ค่อนข้าง ข้าง ไม่จริง (2)	จริงและ ไม่จริง พอกัน (3)	ค่อนข้าง ข้าง จริง (4)	จริงมาก ที่สุด (5)
17. ผู้ร่วมงานของข้าพเจ้าส่วนมากเป็นผู้ที่มีความ จงรักภักดีต่อกัน	1	2	3	4	5
18. ผู้ร่วมงานของข้าพเจ้าส่วนมากเป็นคนดีอันไม่ พึงผู้อื่น	1	2	3	4	5
*19. ข้าพเจ้าและผู้ร่วมงานมีสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน	1	2	3	4	5
*20. ข้าพเจ้าสามารถปรึกษาปัญหาส่วนตัวกับ ผู้ร่วมงานของข้าพเจ้าได้	1	2	3	4	5
*21. ข้าพเจ้ารู้สึกพอใจในความมีน้ำใจและอัธยาศัย ไมตรีของผู้ร่วมงาน	1	2	3	4	5
*22. ข้าพเจ้ารู้สึกพอใจที่ได้ทำงานร่วมกับผู้ร่วมงาน เป็นกลุ่มมากกว่าที่จะทำคนเดียว	1	2	3	4	5
*23. ผู้ร่วมงานให้ความไว้วางใจและเชื่อมั่นในการ ทำงานของข้าพเจ้า	1	2	3	4	5

ตอนที่3 แบบสอบถามความพึงพอใจในงานโดยรวม

คำชี้แจง โปรดพิจารณาคำถามข้างล่าง โดยนึกถึงความรู้สึกของท่านที่มีต่องานในปัจจุบัน และ
ทำเครื่องหมาย x ลงในข้อความที่ตรงกับความรู้สึกของท่านมากที่สุดเพียง 1 ข้อ โดย

- 1 หมายถึง ไม่จริงเลย 2 หมายถึง ไม่จริง 3 หมายถึง ค่อนข้างไม่จริง
4 หมายถึง จริงและไม่จริงพอๆกัน 5 หมายถึง ค่อนข้างจริง 6 หมายถึง จริง
7 หมายถึง จริงที่สุด

ข้อความ	ไม่จริง เลย (1)	ไม่จริง (2)	ค่อนข้าง ไม่จริง (3)	จริงและ ไม่จริง พอๆกัน (4)	ค่อนข้าง จริง (5)	จริง (6)	จริง ที่สุด (7)
1. ถ้าเพื่อนที่ดีคนหนึ่งบอกกับฉันว่า เขาสนใจที่จะทำงานแบบเดียวกับฉัน ฉันจะสนับสนุนอย่างเต็มที่	1	2	3	4	5	6	7
2. โดยรวมแล้ว ฉันมีความพึงพอใจในงานปัจจุบันของฉันมาก	1	2	3	4	5	6	7
3. ในภาพรวมงานที่ฉันทำอยู่ ก็มีลักษณะตรงตามลักษณะงานที่ฉันเคยต้องการจะทำอยู่แล้ว	1	2	3	4	5	6	7
4. หลังจากที่ได้รู้จักงานที่ทำปัจจุบันอยู่แล้ว ถึงแม้มีโอกาสจะได้ตัดสินใจเลือกงานใหม่อีกครั้ง ฉันก็ยังคงจะเลือกงานนี้อยู่	1	2	3	4	5	6	7
5. ฉันมักอยู่ทำงานให้เสร็จแม้ว่าจะเลยเวลางานก็ตาม โดยไม่เบิกค่าล่วงเวลา	1	2	3	4	5	6	7
6. ฉันรู้สึกภูมิใจที่จะบอกกับใคร ๆ ว่า ฉันทำงานที่ไหนและเกี่ยวกับอะไร	1	2	3	4	5	6	7
7. ฉันมีความสุขอย่างยิ่งกับงานปัจจุบัน	1	2	3	4	5	6	7
8. ฉันตั้งใจที่จะทำงานที่นี่ตลอดไป	1	2	3	4	5	6	7
9. ฉันทุ่มเทให้กับงานโดยไม่หวังสิ่งตอบแทน	1	2	3	4	5	6	7

10. ฉันทำงานโดยไม่คำนึงถึงผลตอบแทน	1	2	3	4	5	6	7
11. ถ้ามีโอกาสเลือกงานทำใหม่ได้ ฉันจะทำทันที	1	2	3	4	5	6	7
12. งานที่ฉันทำอยู่ในปัจจุบัน ตรงข้ามกับลักษณะงานที่ฉันต้องการ	1	2	3	4	5	6	7
13. ฉันรู้สึกเบื่องานปัจจุบันของฉันมาก	1	2	3	4	5	6	7
14. เพื่อนสนิทของฉันรู้ว่าฉันอยากจะลาออกจากงานนี้ ตลอดเวลา	1	2	3	4	5	6	7
15. ฉันยังหางานลักษณะนี้ที่อื่นทำอยู่ตลอดเวลา	1	2	3	4	5	6	7
16. ฉันไม่เคยเข้าร่วมกิจกรรมตามเทศกาลต่าง ๆ ขององค์กร	1	2	3	4	5	6	7
17. ฉันมักเร่งให้เวลา ผ่านไปอย่างรวดเร็วในวันทำงาน	1	2	3	4	5	6	7
18. เพื่อน ๆ ที่ทำงานไม่เคยรู้เรื่องส่วนตัวของฉัน	1	2	3	4	5	6	7
19. ฉันคิดว่า ฉันควรจะได้รับค่าตอบแทนมากกว่านี้	1	2	3	4	5	6	7
20. ฉันมักไม่คุยสิ่งกับเพื่อนร่วมงาน	1	2	3	4	5	6	7

ภาคผนวก ค

แบบสอบถามที่ใช้ในงานวิจัย

แบบสอบถามบทบาททางเพศและความพึงพอใจในงาน

คำชี้แจง แบบสอบถามนี้ประกอบด้วยข้อคำถามรวม 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่1 ข้อมูลเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่2 แบบสอบถามบทบาททางเพศ

ตอนที่3 แบบสอบถามความพึงพอใจในงาน

คำชี้แจง โปรดเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงใน () หรือเติมข้อความลงในช่องว่างที่กำหนดให้ตามความเป็นจริงที่เกี่ยวกับตัวท่านมากที่สุด

ตอนที่1 ข้อมูลเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม

9. เพศ ชาย หญิง

10. อายุ.....ปี

11. สถานภาพ () โสด () สมรส () หม้าย () หย่าร้าง ()
แยกกันอยู่

12. ระดับการศึกษาสูงสุด

ประถมศึกษา มัธยมต้น มัธยมปลาย/ปวช.

อุนุปริญญา/ปวส. ปริญญาตรี ปริญญาโทขึ้นไป

อื่นๆ (โปรดระบุ).....

13. ตำแหน่งงานปัจจุบัน () ระดับปฏิบัติการ () ระดับบังคับการ

14. อาชีพ.....

15. ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในตำแหน่งนี้มาแล้ว.....ปี.....เดือน

16. รายได้/ค่าตอบแทน.....บาท/เดือน

ตอนที่2 แบบสอบถามบทบาททางเพศ

คำชี้แจง ขอให้ท่านพิจารณาลักษณะต่าง ๆ ต่อไปนี้ว่า ตรงกับตัวท่านมากน้อยเพียงใด โดยทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องคำตอบ

ข้อ	ลักษณะ	ไม่ตรงเลย (1)	ค่อนข้างไม่ ตรง (2)	ตรงและไม่ ตรงพอ ๆ กัน (3)	ค่อนข้าง ตรง (4)	ตรงมาก ที่สุด (5)
1	ยิ้มง่าย	1	2	3	4	5
2	ทะเลาะทะเลาะ	1	2	3	4	5
3	พึ่งพาตนเองได้	1	2	3	4	5
4	ยอมผู้อื่น	1	2	3	4	5
5	พูดจาไพเราะ อ่อนหวาน	1	2	3	4	5
6	ชอบแข่งขัน ชอบเอาชนะ	1	2	3	4	5
7	ช่างปรนนิบัติ	1	2	3	4	5
8	กล้าพูด กล้าแสดงออก	1	2	3	4	5
9	เป็นที่พึ่งได้	1	2	3	4	5
10	มีความมานะพยายาม	1	2	3	4	5
11	มั่นใจในตนเอง	1	2	3	4	5
12	มีไหวพริบดี	1	2	3	4	5
13	อารมณ์อ่อนไหวง่าย	1	2	3	4	5
14	แก้ปัญหาเฉพาะหน้าได้	1	2	3	4	5
15	เก็บความรู้สึก	1	2	3	4	5
16	ไม่ท้อแท้ง่าย	1	2	3	4	5
17	ชอบปลอบใจผู้อื่น	1	2	3	4	5
18	มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	1	2	3	4	5
19	เคร่งขรึม	1	2	3	4	5
20	ชอบบีบบังคับผู้อื่น	1	2	3	4	5
21	ประกาศหรืออวดในความสามารถของตน	1	2	3	4	5

22	เป็นผู้นำ	1	2	3	4	5
23	ชอบช่วยเหลือผู้อื่น	1	2	3	4	5
24	เข้มแข็ง	1	2	3	4	5
25	อ่อนโยน	1	2	3	4	5
26	อ่อนน้อม ไม่อวดตัว	1	2	3	4	5
27	นุ่มนวล	1	2	3	4	5
28	มีอารมณ์หนักแน่นมั่นคง	1	2	3	4	5
29	กล้าได้ กล้าเสีย กล้าเสี่ยง	1	2	3	4	5
30	ช่างเกรงใจ	1	2	3	4	5
31	ชอบเกี่ยวกับกีฬา	1	2	3	4	5
32	คล่องแคล่ว ว่องไว	1	2	3	4	5
33	เอาใจใส่ในความเป็นอยู่ของผู้อื่น	1	2	3	4	5
34	มองการณ์ไกล	1	2	3	4	5
35	กระตือรือร้น	1	2	3	4	5
36	ละเอียดอ่อน	1	2	3	4	5
37	เมตตากรุณา	1	2	3	4	5
38	กล้ายืนหยัดในความคิดเห็นของตน	1	2	3	4	5
39	เห็นอกเห็นใจผู้อื่น	1	2	3	4	5
40	เฉลียวฉลาด	1	2	3	4	5
41	ซื่อาย	1	2	3	4	5
42	ตื่นตัวง่าย	1	2	3	4	5
43	มีความภูมิใจและทะนงในตนเอง	1	2	3	4	5
44	เรียบร้อย	1	2	3	4	5
45	เห็นคุณค่าในสิ่งที่ผู้อื่นทำให้	1	2	3	4	5
46	กล้าหาญ	1	2	3	4	5
47	รักเด็ก	1	2	3	4	5
48	ควบคุมสติได้ในยามคับขัน	1	2	3	4	5
49	ชอบแสวงหาความรู้	1	2	3	4	5

ตอนที่3 แบบสอบถามความพึงพอใจในงาน

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในข้อความที่ตรงกับความรู้สึกของท่านมากที่สุดเพียง 1 ข้อ

1 หมายถึง ไม่จริงมากที่สุด 2 หมายถึง ค่อนข้างไม่จริง 3 หมายถึง จริงและไม่จริงพอกัน

4 หมายถึง ค่อนข้างจริง 5 หมายถึง จริงมากที่สุด

ด้านลักษณะงาน	ไม่จริง มาก ที่สุด (1)	ค่อนข้าง ไม่จริง (2)	จริงและ ไม่จริง พอกัน (3)	ค่อนข้าง จริง (4)	จริง มาก ที่สุด (5)
ข้อความ					
1.งานของข้าพเจ้าเป็นงานที่น่าเบื่อ	1	2	3	4	5
2.งานของข้าพเจ้าเป็นงานที่ดี	1	2	3	4	5
3.งานของข้าพเจ้าเป็นงานที่ได้ใช้ความคิดสร้างสรรค์	1	2	3	4	5
4.งานของข้าพเจ้าเป็นงานที่มีคุณประโยชน์	1	2	3	4	5
5.งานของข้าพเจ้าเป็นงานที่ทำทนายความสามารถ	1	2	3	4	5
6.งานของข้าพเจ้าทำให้ข้าพเจ้าเกิดความท้อแท้ใจ	1	2	3	4	5
7.งานของข้าพเจ้ามีลักษณะซ้ำซากจำเจ	1	2	3	4	5
8.งานของข้าพเจ้าทำให้ข้าพเจ้ารู้สึกประสบความสำเร็จและ ภาคภูมิใจในผลงานที่ทำ	1	2	3	4	5

<u>ด้านรายได้</u> ข้อความ	ไม่จริง มาก ที่สุด (1)	ค่อน ข้าง ไม่จริง (2)	จริงและ ไม่จริง พอกัน (3)	ค่อน ข้าง จริง (4)	จริง มาก ที่สุด (5)
9.เงินเดือนที่ข้าพเจ้าได้รับมีความเหมาะสมกับงานที่ทำ	1	2	3	4	5
10.เงินเดือนที่ข้าพเจ้าได้รับแทบจะไม่พอค่าใช้จ่าย	1	2	3	4	5
11.เงินเดือนที่ข้าพเจ้าได้รับจัดว่าอยู่ในระดับต่ำมาก	1	2	3	4	5
12.เงินเดือนที่ข้าพเจ้าได้รับสามารถนำไปใช้จ่ายได้อย่างสุขสบาย	1	2	3	4	5
13.เงินเดือนที่ข้าพเจ้าได้รับนั้นน้อยกว่าที่ข้าพเจ้าควรจะได้	1	2	3	4	5
14.เงินเดือนที่ข้าพเจ้าได้รับสามารถนำไปใช้จ่ายได้อย่างสบาย	1	2	3	4	5
15.ข้าพเจ้าพอใจในอัตราค่าล่วงเวลา หรือค่าตอบแทนพิเศษ หรือรายได้อื่นๆ เช่น โบนัสซึ่งได้จากการทำงานภายในหน่วยงาน	1	2	3	4	5
16.ข้าพเจ้าพึงพอใจกับเงินเดือนที่ขึ้นในแต่ละปี	1	2	3	4	5
<u>ด้านโอกาสก้าวหน้า</u> ข้อความ	ไม่จริง มาก ที่สุด (1)	ค่อน ข้าง ไม่จริง (2)	จริงและ ไม่จริง พอกัน (3)	ค่อน ข้าง จริง (4)	จริง มาก ที่สุด (5)
17.ข้าพเจ้ามีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงานเป็นอย่างดี	1	2	3	4	5
18.โอกาสที่ข้าพเจ้าจะได้เลื่อนตำแหน่งค่อนข้างจำกัด	1	2	3	4	5
19.ข้าพเจ้ารู้สึกว่างานที่ทำอยู่ไม่มีโอกาสก้าวหน้า	1	2	3	4	5
20.ข้าพเจ้าคิดว่ามีโอกาที่จะได้เลื่อนตำแหน่ง	1	2	3	4	5
21.ข้าพเจ้าคิดว่านโยบายการเลื่อนตำแหน่งในหน่วยงานของข้าพเจ้ายังไม่มีความยุติธรรม	1	2	3	4	5
22.ในการเลื่อนตำแหน่งของข้าพเจ้าในแต่ละครั้งต้องใช้เวลานาน	1	2	3	4	5
23.ข้าพเจ้าค่อนข้างมีโอกาสที่ดีในการเลื่อนตำแหน่ง	1	2	3	4	5
24.หน่วยงานของข้าพเจ้ามีหลักเกณฑ์ในการประเมินผลการทำงานอย่างเที่ยงตรง ทำให้ข้าพเจ้ามีโอกาสได้รับการเลื่อนตำแหน่ง	1	2	3	4	5

<u>ด้านการบังคับบัญชา</u> ข้อความ	ไม่จริง มาก ที่สุด (1)	ค่อน ข้าง ไม่จริง (2)	จริงและ ไม่จริง พอกัน (3)	ค่อน ข้าง จริง (4)	จริง มาก ที่สุด (5)
25.หัวหน้าของข้าพเจ้าเป็นคนเอาใจยาก	1	2	3	4	5
26.หัวหน้าของข้าพเจ้าเป็นคนที่ไม่สุภาพ	1	2	3	4	5
27.หัวหน้าของข้าพเจ้าเป็นคนที่ไหวพริบปฏิภาณดี	1	2	3	4	5
28.หัวหน้าของข้าพเจ้ามักจะทำให้คำแนะนำในการทำงานแบบ ลวกๆ	1	2	3	4	5
29.หัวหน้าของข้าพเจ้ามีความรอบรู้เรื่องการปฏิบัติงานเป็น อย่างดี	1	2	3	4	5
30.หัวหน้าของข้าพเจ้าเป็นหัวหน้าที่ไม่ดี	1	2	3	4	5
31.หัวหน้าของข้าพเจ้าเป็นคนเฉลียวฉลาด	1	2	3	4	5
32.หัวหน้าของข้าพเจ้า มีความสามารถในการบังคับบัญชา	1	2	3	4	5

ด้านเพื่อนร่วมงาน ข้อความ	ไม่จริง มากที่สุด (1)	ค่อนข้าง ไม่จริง (2)	จริงและ ไม่จริง พอกัน (3)	ค่อนข้าง จริง (4)	จริงมาก ที่สุด (5)
33.ผู้ร่วมงานของข้าพเจ้าค่อนข้างงอแง เข้าใจอะไรได้ยาก	1	2	3	4	5
34.ผู้ร่วมงานในหน่วยงานของข้าพเจ้าสามารถสร้างศัตรูได้โดยง่าย	1	2	3	4	5
35.ผู้ร่วมงานของข้าพเจ้าส่วนมากค่อนข้างเกียจคร้าน	1	2	3	4	5
36.ผู้ร่วมงานของข้าพเจ้าส่วนใหญ่เป็นคนไม่นำ ร่วมงานด้วย	1	2	3	4	5
37.ผู้ร่วมงานของข้าพเจ้าส่วนมากปฏิบัติงานด้วยความกระฉับกระเฉงว่องไว	1	2	3	4	5
38.ข้าพเจ้าและผู้ร่วมงานมีสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน	1	2	3	4	5
39.ข้าพเจ้ารู้สึกพอใจในความมีน้ำใจและอัธยาศัย ไมตรีของผู้ร่วมงาน	1	2	3	4	5
40.ข้าพเจ้ารู้สึกพอใจที่ได้ทำงานร่วมกับผู้ร่วมงาน เป็นกลุ่มมากกว่าที่จะทำคนเดียว	1	2	3	4	5

ภาคผนวก ง

ตารางค่าสัมประสิทธิ์ความสอดคล้องภายใน (Cronbach Alpha)
ของมาตรวัดบทบาททางเพศ (N = 150)

คุณลักษณะความเป็นชาย

ข้อ	คุณลักษณะความเป็นชาย (33 ข้อ)	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างข้อกระทง แต่ละข้อกับคะแนนรวมของข้ออื่นๆ (CITC)
1	เป็นอิสระไม่ขึ้นกับใคร	.320*
2	เป็นตัวของตัวเอง	.348*
3	ทะเยอทะยาน	.414*
4	ชอบบงการชักนำ หรือมีอิทธิพลเหนือผู้อื่น	.313*
5	ตัดสินใจง่าย	.195*
6	ควบคุมสติได้ในยามคับขัน	.502*
7	ก้าวร้าว	.350*
8	เข้มแข็ง	.498*
9	มีเหตุผล	.330*
10	กล้าหาญ	.546*
11	รู้จักฉวยโอกาส	.341*
12	ชอบแข่งขัน ชอบเอาชนะ	.404*
13	ประกาศ หรืออวดในความสามารถของตน	.484*
14	มีความภูมิใจและทะนงในตนเอง	.466*
15	เป็นที่พึ่งได้	.420*
16	เป็นผู้นำ	.578*
17	พึ่งพาตนเองได้	.525*
18	มั่นใจในตนเอง	.509*
19	กล้ายืนหยัดในความคิดเห็นของตน	.567*
20	กล้าได้ กล้าเสีย กล้าเสี่ยง	.456*
21	แก้ปัญหาเฉพาะหน้าได้	.515*

ข้อ	คุณลักษณะความเป็นชาย (33 ข้อ)	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างข้อกระทง แต่ละข้อกับคะแนนรวมของข้ออื่นๆ (CITC)
22	เปิดเผย	.339*
23	ชอบเกี่ยวกับกีฬา	.428*
24	ไม่ท้อแท้ง่าย	.455*
25	รอบรู้ ทันต่อเหตุการณ์ต่างๆไป	.367*
26	ช่างคิด ช่างประดิษฐ์	.332*
27	คล่องแคล่ว ว่องไว	.533*
28	สุชุม รอบคอบ	.363*
29	มองการณ์ไกล	.413*
30	เคร่งขรึม	.458*
31	มีอารมณ์หนักแน่น มั่นคง	.545*
32	ใช้คำหยาบ หรือสบถสาบาน	.332*
33	แสดงความรู้สึกอย่างเปิดเผย	.321*
ค่าสัมประสิทธิ์ความสอดคล้องภายใน (Cronbach Alpha)		0.889

* $p < .05$

Critical value = .159 (df = 149)

คุณลักษณะความเป็นหญิง

ข้อ	คุณลักษณะความเป็นหญิง(55 ข้อ)	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างข้อกระทงแต่ละข้อกับคะแนนรวมของข้ออื่นๆ (CITC)
1	ขยันหมั่นเพียร	.145*
2	รู้จักกาลเทศะ	.286*
3	เชื่อเรื่องเครื่องรางของขลัง	.195*
4	ช่างพินิจพิจารณา	.404*
5	มีความรับผิดชอบ	.372*
6	ตระหนักถึงความรู้สึกของผู้อื่น	.522*
7	อารมณ์อ่อนไหวง่าย	.552*
8	ช่างสงสัย	.517*
9	เข้าใจผู้อื่น	.543*
10	ให้อภัยผู้อื่น	.419*
11	ช่างเกรงใจ	.559*
12	ช่างประจบประแจง	.463*
13	มีชีวิตชีวา	.511*
14	ช่างวิตกกังวล	.510*
15	หวาดกลัวง่าย	.478*
16	อ่อนโยน	.559*
17	มีอารมณ์ขัน	.323*
18	อ่อนน้อม ไม่อวดตัว	.564*
19	อิจฉาเก่ง	.482*
20	มีเสน่ห์	.312*
21	ชอบคลุกคลีและแสดงความรักต่อผู้อื่น	.473*
22	ชอบนิทาผู้อื่น	.331*
23	ฟังพหูผู้อื่น	.481*
24	รู้จักประนีประนอม	.413*

ข้อ	คุณลักษณะความเป็นหญิง(55 ข้อ)	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างข้อกระทง แต่ละข้อกับคะแนนรวมของข้ออื่นๆ (CITC)
25	พึงพอใจในสิ่งที่มืออยู่	.211*
26	โลเลเปลี่ยนใจง่าย	.383*
27	ชอบปลอบใจผู้อื่น	.651*
28	เอาใจใส่ในความเป็นอยู่ของผู้อื่น	.629*
29	พูดจาไพเราะ อ่อนหวาน	.630*
30	มีความรู้สึกไวต่อความต้องการของผู้อื่น	.536*
31	ละเอียดอ่อน	.630*
32	ร้องไห้ง่าย	.464*
33	เมตตากรุณา	.588*
34	ชอบช่วยเหลือผู้อื่น	.565*
35	เห็นอกเห็นใจผู้อื่น	.546*
36	เข้ากับผู้อื่นได้ง่าย	.472*
37	ช่างปรนนิบัติ	.679*
38	รำเริง	.543*
39	ซื่อาย	.619*
40	ตื่นตื้นง่าย	.592*
41	สุภาพ	.405
42	ยิ้มง่าย	.573*
43	เรียบร้อย	.653*
44	นุ่มนวล	.614*
45	ใจน้อย	.509*
46	น่ารัก	.477*
47	เห็นคุณค่าในสิ่งที่ผู้อื่นทำให้	.575*
48	รักเด็ก	.584*
49	ยอมผู้อื่น	.564*
50	ให้ความร่วมมือกับผู้อื่น	.517*

ข้อ	คุณลักษณะความเป็นหญิง(55 ข้อ)	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างข้อกระทง แต่ละข้อกับคะแนนรวมของข้ออื่นๆ (CITC)
51	เชื่อเรื่องโชดชะตาราศี	.418*
52	ชอบการเียนยอ	.367*
53	ให้ความสนใจส่วนใหญ่ในเรื่องเกี่ยวกับบ้านและครอบครัว	.538*
54	ช่างพูด	.529*
55	เคร่งศาสนา	.238*
ค่าสัมประสิทธิ์ความสอดคล้องภายใน (Cronbach Alpha)		0.945

* $p < .05$

Critical value = .159 (df = 149)

ภาคผนวก จ

ตารางค่าสัมประสิทธิ์ความสอดคล้องภายใน (Cronbach Alpha)
ของมาตรวัดความพึงพอใจในงาน (N = 60)

ตารางที่ 1 แสดงผลการวิเคราะห์รายข้อแบบวัดความพึงพอใจในงานด้านลักษณะงาน โดยการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างข้อแต่ละข้อ กับคะแนนรวมของข้ออื่นๆในมาตร (Corrected Item-Total Correlation) และค่าสัมประสิทธิ์ความคงที่ภายในแบบแอลฟา (Cronbach's Coefficient of Internal Consistency) ในขั้นการสร้างมาตร (N = 60)

ข้อความ	ทิศทาง	ค่า CITC			
		เมื่อวิเคราะห์ครั้งที่ 1 (16 ข้อ)	เมื่อวิเคราะห์ ครั้งที่ 2 (15 ข้อ)	เมื่อวิเคราะห์ ครั้งที่ 3 (14 ข้อ)	เมื่อวิเคราะห์ ครั้งที่ 4 (13 ข้อ)
1.งานที่ข้าพเจ้าทำอยู่ในปัจจุบันเป็นงานที่น่าสนใจ	+	.522*	.534*	.559*	.589*
2.ข้าพเจ้าพึงพอใจในงานที่รับผิดชอบอยู่ในปัจจุบัน	+	.498*	.504*	.492*	.494*
3.งานของข้าพเจ้าเป็นงานที่น่าเบื่อ	-	.417*	.389*	.342*	.290*
4.งานของข้าพเจ้าเป็นงานที่ดี	+	.601*	.608*	.632*	.631*
5.งานของข้าพเจ้าเป็นงานที่ได้ใช้ความคิดสร้างสรรค์	+	.640*	.679*	.707*	.731*
6.งานของข้าพเจ้าเป็นงานที่น่ายอมรับนับถือ	+	.519*	.551*	.583*	.615*
7.งานของข้าพเจ้าเป็นงานที่มีแต่ความลำบาก	-	ถูกตัดออกในขั้น t-test			
8.งานของข้าพเจ้าเป็นงานที่ทำได้อย่างสบาย	+	ถูกตัดออกในขั้น t-test			
9.งานของข้าพเจ้าเป็นงานที่มีคุณประโยชน์	+	.621*	.633*	.629*	.629*
10.ข้าพเจ้ารู้สึกเหน็ดเหนื่อยต่องานที่กระทำในปัจจุบัน	-	.268	.221	.147	

11.งานของข้าพเจ้ามีส่วนในการบั่นทอนสุขภาพ	-	.079			
12.งานของข้าพเจ้าเป็นงานที่ทำทลายความสามารถ	+	.607*	.642*	.695*	.733*
13.งานของข้าพเจ้าต้องรับผิดชอบมีปริมาณมากจนทำไม่ไหว	-	.092	.042		
14.งานของข้าพเจ้าทำให้ข้าพเจ้าเกิดความท้อแท้ใจ	-	.430*	.388*	.332*	.277*
15.งานของข้าพเจ้าเป็นงานที่ง่าย ๆ	+	ถูกตัดออกในขั้น t-test			
16.งานของข้าพเจ้ามีลักษณะซ้ำซากจำเจ	-	.534*	.534*	.525*	.486*
17.งานของข้าพเจ้าทำให้ข้าพเจ้ารู้สึกประสบความสำเร็จและภาคภูมิใจในผลงานที่ทำ	+	.626*	.644*	.675*	.683*
18.ข้าพเจ้าสามารถใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ในการทำงาน	+	.497	.520*	.562*	.594*
19.ข้าพเจ้าได้ทำงานตรงตามความรู้ความสามารถของข้าพเจ้า	+	.401	.433*	.469*	.495*
สัมประสิทธิ์แอลฟา		.840	.851	.867	.878

* $p < .05$

Critical value = .25 (df = 60)

ตารางที่ 2 แสดงผลการวิเคราะห์รายข้อแบบวัดความพึงพอใจในงานด้านรายได้ โดยการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างข้อแต่ละข้อ กับคะแนนรวมของข้ออื่นๆในมาตร (Corrected Item-Total Correlation) และค่าสัมประสิทธิ์ความคงที่ภายในแบบแอลฟา (Cronbach's Coefficient of Internal Consistency) ในขั้นการสร้างมาตร (N = 60)

ข้อความ	ทิศทาง	ค่า CITC
		เมื่อวิเคราะห์ครั้งที่ 1 (14 ข้อ)
1. รายได้ที่ข้าพเจ้าได้รับจากการทำงานนี้เพียงพอต่อการใช้จ่ายประจำวัน	+	.492*
2. เงินเดือนที่ข้าพเจ้าได้รับมีความเหมาะสมกับงานที่ทำ	+	.654*
3. เงินเดือนที่ข้าพเจ้าได้รับแทบจะไม่พอค่าใช้จ่าย	-	.525*
4. เงินเดือนที่ข้าพเจ้าได้รับจัดว่าอยู่ในระดับต่ำมาก	-	.428*
5. เงินเดือนที่ข้าพเจ้าได้รับสามารถนำไปใช้จ่ายได้อย่างสุขสบาย	+	.685*
6. รายได้ที่ข้าพเจ้าได้รับเป็นรายได้ที่มั่นคง	+	.367*
7. เงินเดือนที่ข้าพเจ้าได้รับนั้นน้อยกว่าที่ข้าพเจ้าควรจะได้	-	.301*
8. อัตราเงินเดือนในปัจจุบันของข้าพเจ้าจัดว่าอยู่ในระดับดี	+	.597*
9. เงินเดือนที่ข้าพเจ้าได้รับสามารถนำไปใช้จ่ายได้อย่างสบาย	+	.714*
10. ข้าพเจ้าพอใจในอัตราค่าล่วงเวลา หรือค่าตอบแทนพิเศษ หรือรายได้อื่นๆ เช่น โบนัสซึ่งได้จากการทำงานภายในหน่วยงาน	+	.624
11. ข้าพเจ้ารู้สึกพอใจกับวิธีการจ่ายเงินเดือนของหน่วยงาน	+	.291
12. ข้าพเจ้าพอใจหลักเกณฑ์ในการพิจารณาจ่ายค่าตอบแทนของหน่วยงาน	+	.575
13. ข้าพเจ้าพอใจกับเงินเดือนของข้าพเจ้าเมื่อเปรียบเทียบกับบุคคลอาชีพอื่นที่มีวุฒิการศึกษาเดียวกัน	+	.534
14. ข้าพเจ้าพึงพอใจกับเงินเดือนที่ขึ้นในแต่ละปี	+	.623
สัมประสิทธิ์แอลฟา		.870

* $p < .05$

Critical value = .25 (df = 60)

ตารางที่ 3 แสดงผลการวิเคราะห์รายข้อแบบวัดความพึงพอใจในงานด้านโอกาสในการก้าวหน้า โดยการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างข้อแต่ละข้อ กับคะแนนรวมของข้ออื่นๆในมาตร (Corrected Item-Total Correlation) และค่าสัมประสิทธิ์ความคงที่ภายในแบบแอลฟา (Cronbach's Coefficient of Internal Consistency) ในขั้นการสร้างมาตร ($N = 60$)

ข้อความ	ทิศทาง	ค่า CITC
		เมื่อวิเคราะห์ครั้งที่ 1 (13 ข้อ)
1.ข้าพเจ้ามีโอกาสนก้าวหน้าในหน้าที่การงานเป็นอย่างดี	+	.729*
2.โอกาสที่ข้าพเจ้าจะได้เลื่อนตำแหน่งค่อนข้างจำกัด	-	.297*
3.การจะได้เลื่อนตำแหน่งขึ้นอยู่กับความสามารถในการปฏิบัติงาน	+	.568*
4.ข้าพเจ้ารู้สึกว่างงานที่ทำอยู่ไม่มีโอกาสนก้าวหน้า	-	.579*
5.ข้าพเจ้าคิดว่ามีโอกาสนที่จะได้เลื่อนตำแหน่ง	+	.780*
6.ข้าพเจ้าคิดว่านโยบายการเลื่อนตำแหน่งในหน่วยงานของข้าพเจ้ายังไม่มีคุณธรรม	-	.389*
7.ในการเลื่อนตำแหน่งของข้าพเจ้าในแต่ละครั้งต้องใช้เวลานาน	-	.270*
8.ข้าพเจ้าได้รับการเลื่อนตำแหน่งสม่ำเสมอ	+	.547*
9.ข้าพเจ้าค่อนข้างมีโอกาสนที่ดีในการเลื่อนตำแหน่ง	+	.706*
10.งานที่ข้าพเจ้าทำอยู่นี้มีความมั่นคง	+	.373
11.ข้าพเจ้ามีโอกาสนได้รับการสนับสนุนให้พัฒนาความรู้ ความสามารถและเพิ่มทักษะในการทำงาน	+	.558
12.การทำงานในหน่วยงานแห่งนี้ทำให้ชีวิตของข้าพเจ้ามีความมั่นคง	+	.306
13.หน่วยงานของข้าพเจ้ามีหลักเกณฑ์ในการประเมินผลการทำงานอย่างเที่ยงตรง ทำให้ข้าพเจ้ามีโอกาสนได้รับการเลื่อนตำแหน่ง	+	.670
*14.ข้าพเจ้าอาจถูกโยกย้าย, สับเปลี่ยนหน้าที่ หรือให้ออกจากงานได้	-	ถูกตัดออกในขั้น t-test
สัมประสิทธิ์แอลฟา		.858

* $p < .05$

Critical value = .25 (df = 60)

ตารางที่ 4 แสดงผลการวิเคราะห์รายข้อแบบวัดความพึงพอใจในงานด้านบังคับบัญชา โดยการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างข้อแต่ละข้อ กับคะแนนรวมของข้ออื่นๆในมาตร (Corrected Item-Total Correlation) และค่าสัมประสิทธิ์ความคงที่ภายในแบบแอลฟา (Cronbach's Coefficient of Internal Consistency) ในขั้นการสร้างมาตร ($N = 60$)

ข้อความ	ทิศทาง	ค่า CITC
		เมื่อวิเคราะห์ครั้งที่ 1 (20 ข้อ)
1.ในการทำงานหัวหน้าจะขอความเห็นจากข้าพเจ้า	+	.451*
2.หัวหน้าของข้าพเจ้าเป็นคนเอาใจยาก	-	.623*
3.หัวหน้าของข้าพเจ้าเป็นคนที่ไม่สุภาพ	-	.718*
4.หัวหน้าของข้าพเจ้าจะกล่าวชมเชยพนักงานที่ทำงานดี	+	.535*
5.หัวหน้าของข้าพเจ้าเป็นคนที่ไหวพริบปฏิภาณดี	+	.650*
6.หัวหน้าของข้าพเจ้าเป็นคนที่มีความคิดทันสมัย	+	.566*
7.หัวหน้าของข้าพเจ้ามักจะให้คำแนะนำในการทำงานแบบลวกๆ	-	.635*
8.หัวหน้าของข้าพเจ้าโปรดปรานลูกน้องบางคน	-	.548*
9.ในการทำงานหัวหน้าจะบอกกับข้าพเจ้าอยู่เสมอว่าข้าพเจ้าทำงานได้ดีเพียงใด	+	.406*
10.หัวหน้าของข้าพเจ้าเป็นคนที่จริงจัง	-	.319*
11.หัวหน้าของข้าพเจ้าเป็นคนที่ดื้อรั้นไม่ฟังผู้อื่น	-	.581*
12.หัวหน้าของข้าพเจ้ามีความรอบรู้เรื่องการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี	+	.648*
13.หัวหน้าของข้าพเจ้าเป็นหัวหน้าที่ไม่ดี	-	.738*
14.หัวหน้าของข้าพเจ้าเป็นคนเฉลียวฉลาด	+	.658*
15.ในการวางแผนงานหัวหน้าของข้าพเจ้ายังวางแผนได้ไม่รัดกุม	-	.574*
16.หัวหน้าของข้าพเจ้าให้เข้าพบได้ทุกเวลาที่ต้องการ	+	.334*
17.หัวหน้าของข้าพเจ้าเป็นคนที่เกียจคร้านในการทำงาน	-	.595*
18.หัวหน้าของข้าพเจ้า มีความสามารถในการบังคับบัญชา	+	.614
19.หัวหน้าไม่เปิดโอกาสให้ข้าพเจ้านำแนวความคิดของข้าพเจ้าไปทดลองใช้ในการปฏิบัติงาน	-	.488
20.หัวหน้าไม่เคยแสดงท่าที ว่าเห็นคุณค่าของงานที่ข้าพเจ้าทุ่มเทความพยายามทำอย่างเต็มที่	-	.572

สัมประสิทธิ์แอลฟา		.914
-------------------	--	------

* $p < .05$

Critical value = .25 (df = 60)

ตารางที่ 5 แสดงผลการวิเคราะห์รายข้อแบบวัดความพึงพอใจในงานด้านเพื่อนร่วมงาน โดยการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างข้อแต่ละข้อ กับคะแนนรวมของข้ออื่นๆในมาตร (Corrected Item-Total Correlation) และค่าสัมประสิทธิ์ความคงที่ภายในแบบแอลฟา (Cronbach's Coefficient of Internal Consistency) ในขั้นการสร้างมาตร ($N = 60$)

ข้อความ	ทิศทาง	ค่า CITC
		เมื่อวิเคราะห์ครั้งที่ 1 (23 ข้อ)
1.ผู้ร่วมงานมีส่วนช่วยให้ข้าพเจ้าเกิดกำลังใจในการปฏิบัติงาน	+	.548*
2.ผู้ร่วมงานของข้าพเจ้าล้าวนแล้วแต่น่าเบื่อ	-	.395*
3.ผู้ร่วมงานของข้าพเจ้าส่วนมากเป็นคนเชิงซ้ำ	-	.331*
4.ผู้ร่วมงานของข้าพเจ้าให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกันเป็นอย่างดี	+	.547*
5.ผู้ร่วมงานของข้าพเจ้าค่อนข้างงะแงะ เข้าใจอะไรได้ยาก	-	.594*
6.ผู้ร่วมงานของข้าพเจ้ามีความรับผิดชอบในหน้าที่เป็นอย่างดี	+	.477*
7.ผู้ร่วมงานของข้าพเจ้ามักจะปฏิบัติงานได้อย่างรวดเร็ว	+	.585*
8.ผู้ร่วมงานของข้าพเจ้าส่วนมากเป็นคนเฉลียวฉลาด	+	.542*
9.ผู้ร่วมงานในหน่วยงานของข้าพเจ้าสามารถสร้างศัตรูได้โดยง่าย	-	.660*
10.ผู้ร่วมงานของข้าพเจ้ามักจะพูดมาก	-	.266*
11.ผู้ร่วมงานของข้าพเจ้าส่วนมากมีไหวพริบดี	+	.617*
12.ผู้ร่วมงานของข้าพเจ้าส่วนมากค่อนข้างเกียจคร้าน	-	.556*
13.ผู้ร่วมงานของข้าพเจ้าส่วนใหญ่เป็นคนไม่น่าร่วมงานด้วย	-	.656*
14.ผู้ร่วมงานของข้าพเจ้าชอบการซุบซิบนินทา	-	.478*
15.ผู้ร่วมงานของข้าพเจ้าส่วนมากปฏิบัติงานด้วยความกระฉับกระเฉงว่องไว	+	.624*
16.ผู้ร่วมงานของข้าพเจ้าให้ความสนใจกับสิ่งต่างๆในวงแคบ	-	.453*
17.ผู้ร่วมงานของข้าพเจ้าส่วนมากเป็นผู้ที่มีความจงรักภักดีต่อกัน	+	.564*
18.ผู้ร่วมงานของข้าพเจ้าส่วนมากเป็นคนดื้อรั้นไม่ฟังผู้อื่น	-	.553*
19.ข้าพเจ้าและผู้ร่วมงานมีสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน	+	.735
20.ข้าพเจ้าสามารถปรึกษาปัญหาส่วนตัวกับผู้ร่วมงานของข้าพเจ้าได้	+	.597
21.ข้าพเจ้ารู้สึกพอใจในความมีน้ำใจและอัธยาศัยไมตรีของผู้ร่วมงาน	+	.700
22.ข้าพเจ้ารู้สึกพอใจที่ได้ทำงานร่วมกับผู้ร่วมงานเป็นกลุ่มมากกว่าที่จะทำคนเดียว	+	.656

23.ผู้ร่วมงานให้ความไว้วางใจและเชื่อมั่นในการทำงานของข้าพเจ้า	+	.624
สัมประสิทธิ์แอลฟา		.918

* $p < .05$

Critical value = .25 (df = 60)

ตารางที่ 6 แสดงผลการวิเคราะห์รายข้อแบบวัดความพึงพอใจในงานด้านลักษณะงาน โดยการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างข้อแต่ละข้อ กับคะแนนรวมของข้ออื่นๆในมาตร (Corrected Item-Total Correlation) และค่าสัมประสิทธิ์ความคงที่ภายในแบบแอลฟา (Cronbach's Coefficient of Internal Consistency) ในขั้นการสร้างมาตร ($N = 60$)

ข้อความ	ทิศทาง	ค่า CITC
		เมื่อวิเคราะห์ครั้งที่ 1 (8 ข้อ)
3.งานของข้าพเจ้าเป็นงานที่น่าเบื่อ	-	.360*
4.งานของข้าพเจ้าเป็นงานที่ดี	+	.584*
5.งานของข้าพเจ้าเป็นงานที่ได้ใช้ความคิดสร้างสรรค์	+	.604*
9.งานของข้าพเจ้าเป็นงานที่มีคุณประโยชน์	+	.606*
12.งานของข้าพเจ้าเป็นงานที่ทำทลายความสามารถ	+	.686*
14.งานของข้าพเจ้าทำให้ข้าพเจ้าเกิดความท้อแท้ใจ	-	.365*
16.งานของข้าพเจ้ามีลักษณะซ้ำซากจำเจ	-	.598*
17.งานของข้าพเจ้าทำให้ข้าพเจ้ารู้สึกประสบความสำเร็จและภาคภูมิใจในผลงานที่ทำ	+	.627*
สัมประสิทธิ์แอลฟา		.829

* $p < .05$

Critical value = .25 (df = 60)

ตารางที่ 7 แสดงผลการวิเคราะห์รายข้อแบบวัดความพึงพอใจในงานด้านรายได้ โดยการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างข้อแต่ละข้อ กับคะแนนรวมของข้ออื่นๆในมาตร (Corrected Item-Total Correlation) และค่าสัมประสิทธิ์ความคงที่ภายในแบบแอลฟา (Cronbach's Coefficient of Internal Consistency) ในขั้นการสร้างมาตร ($N = 60$)

ข้อความ	ทิศทาง	ค่า CITC
		เมื่อวิเคราะห์ครั้งที่ 1 (8 ข้อ)
2.เงินเดือนที่ข้าพเจ้าได้รับมีความเหมาะสมกับงานที่ทำ	+	.537*
3.เงินเดือนที่ข้าพเจ้าได้รับแทบจะไม่พอค่าใช้จ่าย	-	.566*
4.เงินเดือนที่ข้าพเจ้าได้รับจัดว่าอยู่ในระดับต่ำมาก	-	.458*
5.เงินเดือนที่ข้าพเจ้าได้รับสามารถนำไปใช้จ่ายได้อย่างสุขสบาย	+	.684*
7.เงินเดือนที่ข้าพเจ้าได้รับนั้นน้อยกว่าที่ข้าพเจ้าควรจะได้	-	.366*
9.เงินเดือนที่ข้าพเจ้าได้รับสามารถนำไปใช้จ่ายได้อย่างสบาย	+	.697*
10.ข้าพเจ้าพอใจในอัตราค่าล่วงเวลา หรือค่าตอบแทนพิเศษ หรือรายได้ อื่นๆ เช่น โบนัสซึ่งได้จากการทำงานภายในหน่วยงาน	+	.577
14.ข้าพเจ้าพึงพอใจกับเงินเดือนที่ขึ้นในแต่ละปี	+	.582
สัมประสิทธิ์แอลฟา		.831

* $p < .05$

Critical value = .25 (df = 60)

ตารางที่ 8 แสดงผลการวิเคราะห์รายข้อแบบวัดความพึงพอใจในงานด้านโอกาสในการก้าวหน้า โดยการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างข้อแต่ละข้อ กับคะแนนรวมของข้ออื่นๆ ในมาตร (Corrected Item-Total Correlation) และค่าสัมประสิทธิ์ความคงที่ภายในแบบแอลฟา (Cronbach's Coefficient of Internal Consistency) ในขั้นการสร้างมาตร ($N = 60$)

ข้อความ	ทิศทาง	ค่า CITC
		เมื่อวิเคราะห์ครั้งที่ 1 (8 ข้อ)
1.ข้าพเจ้ามีโอกาสดำเนินงานในหน้าที่การงานเป็นอย่างดี	+	.658*
2.โอกาสที่ข้าพเจ้าจะได้เลื่อนตำแหน่งค่อนข้างจำกัด	-	.370*
4.ข้าพเจ้ารู้สึกว่างานที่ทำอยู่ไม่มีโอกาสดำเนินงาน	-	.601*
5.ข้าพเจ้าคิดว่ามีโอกาสดำเนินงานที่จะได้เลื่อนตำแหน่ง	+	.712*
6.ข้าพเจ้าคิดว่านโยบายการเลื่อนตำแหน่งในหน่วยงานของข้าพเจ้ายังไม่มีควมยุติธรรม	-	.494*
8.ข้าพเจ้าได้รับการเลื่อนตำแหน่งสม่ำเสมอ	+	.368*
9.ข้าพเจ้าค่อนข้างมีโอกาสที่ดีในการเลื่อนตำแหน่ง	+	.680*
13.หน่วยงานของข้าพเจ้ามีหลักเกณฑ์ในการประเมินผลการทำงานอย่างเที่ยงตรงทำให้ข้าพเจ้ามีโอกาสได้รับการเลื่อนตำแหน่ง	+	.533
สัมประสิทธิ์แอลฟา		.828

* $p < .05$

Critical value = .25 (df = 60)

ตารางที่ 9 แสดงผลการวิเคราะห์รายข้อแบบวัดความพึงพอใจในงานด้านการบังคับบัญชา โดยการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างข้อแต่ละข้อ กับคะแนนรวมของข้ออื่นๆ ในมาตร (Corrected Item-Total Correlation) และค่าสัมประสิทธิ์ความคงที่ภายในแบบแอลฟา (Cronbach's Coefficient of Internal Consistency) ในขั้นการสร้างมาตร ($N = 60$)

ข้อความ	ทิศทาง	ค่า CITC
		เมื่อวิเคราะห์ครั้งที่ 1 (8 ข้อ)
2.หัวหน้าของข้าพเจ้าเป็นคนเอาใจยาก	-	.572*
3.หัวหน้าของข้าพเจ้าเป็นคนที่ไม่สุภาพ	-	.704*
5.หัวหน้าของข้าพเจ้าเป็นคนที่ไหวพริบปฏิภาณดี	+	.614*
7.หัวหน้าของข้าพเจ้ามักจะให้คำแนะนำในการทำงานแบบลวกๆ	-	.652*
12.หัวหน้าของข้าพเจ้ามีความรอบรู้เรื่องการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี	+	.713*
13.หัวหน้าของข้าพเจ้าเป็นหัวหน้าที่ไม่ดี	-	.693*
14.หัวหน้าของข้าพเจ้าเป็นคนเฉลียวฉลาด	+	.693*
18.หัวหน้าของข้าพเจ้า มีความสามารถในการบังคับบัญชา	+	.531
สัมประสิทธิ์แอลฟา		.880

* $p < .05$

Critical value = .25 (df = 60)

ตารางที่ 10 แสดงผลการวิเคราะห์รายข้อแบบวัดความพึงพอใจในงานด้านเพื่อนร่วมงาน โดยการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างข้อแต่ละข้อ กับคะแนนรวมของข้ออื่นๆในมาตร (Corrected Item-Total Correlation) และค่าสัมประสิทธิ์ความคงที่ภายในแบบแอลฟา (Cronbach's Coefficient of Internal Consistency) ในขั้นการสร้างมาตร (N = 60)

ข้อความ	ทิศทาง	ค่า CITC
		เมื่อวิเคราะห์ครั้งที่ 1 (8 ข้อ)
5.ผู้ร่วมงานของข้าพเจ้าค่อนข้างเงอะงะ เข้าใจอะไรได้ยาก	-	.557*
9.ผู้ร่วมงานในหน่วยงานของข้าพเจ้าสามารถสร้างศัตรูได้โดยง่าย	-	.565*
12.ผู้ร่วมงานของข้าพเจ้าส่วนมากค่อนข้างเกียจคร้าน	-	.561*
13.ผู้ร่วมงานของข้าพเจ้าส่วนใหญ่เป็นคนไม่นำร่วมงานด้วย	-	.601*
15.ผู้ร่วมงานของข้าพเจ้าส่วนมากปฏิบัติงานด้วยความกระฉับกระเฉงว่องไว	+	.701*
19.ข้าพเจ้าและผู้ร่วมงานมีสัมพันธ์ภาพที่ดีต่อกัน	+	.780
21.ข้าพเจ้ารู้สึกพอใจในความมีน้ำใจและอัธยาศัยไมตรีของผู้ร่วมงาน	+	.727
22.ข้าพเจ้ารู้สึกพอใจที่ได้ทำงานร่วมกับผู้ร่วมงานเป็นกลุ่มมากกว่าที่จะทำคนเดียว	+	.685
สัมประสิทธิ์แอลฟา		.878

* $p < .05$

Critical value = .25 (df = 60)

ตารางที่ 11 แสดงผลการวิเคราะห์รายข้อแบบวัดความพึงพอใจในงานโดยรวม โดยการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างข้อแต่ละข้อ กับคะแนนรวมของข้ออื่นๆในมาตร (Corrected Item-Total Correlation) และค่าสัมประสิทธิ์ความคงที่ภายในแบบแอลฟา (Cronbach's Coefficient of Internal Consistency) ในขั้นการสร้างมาตร ($N = 60$)

ข้อความ	ทิศ ทาง	ค่า CITC	
		เมื่อวิเคราะห์ครั้งที่ 1 (20 ข้อ)	เมื่อวิเคราะห์ครั้งที่ 2 (19 ข้อ)
21. ถ้าเพื่อนที่ดีคนหนึ่งบอกกับฉันว่า เขาสนใจที่จะทำงานแบบเดียวกับฉัน ฉันจะสนับสนุนอย่างเต็มที่	+	.523*	.510*
22. โดยรวมแล้ว ฉันมีความพึงพอใจในงานปัจจุบันของฉันมาก	+	.760*	.746*
23. ในภาพรวมงานที่ฉันทำอยู่ ก็มีลักษณะตรงตามลักษณะงานที่ฉันเคยต้องการจะทำอยู่แล้ว	+	.633*	.615*
24. หลังจากที่ได้รู้จักงานที่ทำปัจจุบันอยู่แล้ว ถึงแม้มีโอกาสจะได้ตัดสินใจเลือกงานใหม่อีกครั้ง ฉันก็ยังคงจะเลือกงานนี้อยู่	+	.649*	.641*
25. ฉันมักอยู่ทำงานให้เสร็จแม้ว่าจะเลยเวลางานก็ตาม โดยไม่เบิกค่าล่วงเวลา	+	.422*	.422*
26. ฉันรู้สึกภูมิใจที่จะบอกกับใคร ๆ ว่า ฉันทำงานที่ไหนและเกี่ยวกับอะไร	+	.598*	.587*
27. ฉันมีความสุขอย่างยิ่งกับงานปัจจุบัน	+	.704*	.708*
28. ฉันตั้งใจที่จะทำงานที่นี่ตลอดไป	+	.457*	.460*
29. ฉันทุ่มเทให้กับงานโดยไม่หวังสิ่งตอบแทน	+	.379*	.313*
30. ฉันทำงานโดยไม่คำนึงถึงผลตอบแทน	+	.248	
31. ถ้ามีโอกาสเลือกงานทำใหม่ได้ ฉันจะทำทันที	-	.559*	.590*
32. งานที่ฉันทำอยู่ในปัจจุบัน ตรงข้ามกับลักษณะงานที่ฉันต้องการ	-	.369*	.396*
33. ฉันรู้สึกเบื่องานปัจจุบันของฉันมาก	-	.615*	.618*
34. เพื่อนสนิทของฉันรู้ว่าฉันอยากจะลาออกจากงานนี้ตลอดเวลา	-	.730*	.726*

35. ฉันยังหางานลักษณะนี้ที่อื่นทำอยู่ตลอดเวลา	-	.330*	.356*
36. ฉันไม่เคยเข้าร่วมกิจกรรมตามเทศกาลต่าง ๆ ขององค์กร	-	.478*	.491*
37. ฉันมักเร่งให้เวลา ผ่านไปอย่างรวดเร็วในวันทำงาน	-	.371*	.382*
38. เพื่อน ๆ ที่ทำงานไม่เคยรู้เรื่องส่วนตัวของฉัน	-	.399*	.415*
39. ฉันคิดว่า ฉันควรจะได้รับความตอบแทนมากกว่านี้	-	.375*	.373*
40. ฉันมักไม่สูงส่งกับเพื่อนร่วมงาน	-	.423*	.433*
สัมประสิทธิ์แอลฟา		.885	.887

* $p < .05$

Critical value = .25 (df = 60)

ประวัติผู้เขียน

นายปณัฏ เลิศสิทธิพันธ์ เกิดเมื่อวันที่ 18 มกราคม พ.ศ. 2532 สำเร็จการศึกษาชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 จากโรงเรียนพระปฐมวิทยาลัย และเข้าศึกษาต่อในหลักสูตรปริญญาวิทยาศาสตรบัณฑิต คณะจิตวิทยา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ในปีการศึกษา 2550

นางสาวสุธาทีน เจริญราชา เกิดเมื่อวันที่ 21 มกราคม พ.ศ. 2532 สำเร็จการศึกษาชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 จากโรงเรียนนครสวรรค์ และเข้าศึกษาต่อในหลักสูตรปริญญาวิทยาศาสตรบัณฑิต คณะจิตวิทยา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ในปีการศึกษา 2550