บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎีและวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเรื่อง “แนวทางการเสริมสร้างความมั่นคงในการทำงานของผู้สื่อข่าวเศรษฐกิจ” ผู้ศึกษาได้ทำการศึกษาแนวคิด และทฤษฎีต่าง ๆ จากเอกสาร วรรณกรรม ตลอดจนงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง มาใช้เป็นแบบและแนวทางในการศึกษา ดังนี้

1. แนวคิดความมั่นคงของมนุษย์
2. แนวคิดเกี่ยวกับความมั่นคงในการทำงาน
3. แนวคิดเกี่ยวกับจริยธรรมของสื่อมวลชน
4. ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอร์ซเบอร์ก (Herzberg’s Two-Factors Theory)
5. แนวคิดเกี่ยวกับการเสริมสร้างความมั่นคงในการทำงานของผู้สื่อข่าวเศรษฐกิจ
6. ผลการวิจัยที่เกี่ยวข้อง
7. กรอบแนวคิดในการศึกษา

1. แนวคิดความมั่นคงของมนุษย์

1.1 ความหมายของความมั่นคงของมนุษย์

แผนพัฒนางานสวัสดิการสังคมและสังคมสงเคราะห์แห่งชาติ ฉบับที่ 4 พ.ศ. 2545-2549 (วิระชัย ชะคำรอด, 2546, น. 10) ได้ให้ความหมายของความมั่นคงของมนุษย์ว่า หมายถึง การที่ประชาชนได้รับการหลักประกันด้านสิทธิ ความปลอดภัย การสนองตอบต่อความจำเป็นขั้นพื้นฐาน สามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีศักดิ์ศรี ตลอดจนได้รับโอกาสอย่างเท่าเทียมกันในการพัฒนาศักยภาพของตนเอง

แนวคิดความมั่นคงของมนุษย์ (Human Security)

สำนักงานโครงการพัฒนาแห่งสหประชาชาติ ได้เสนอแนวคิดในรายงานการพัฒนามนุษย์ (The Human Development Report) ฉบับปี 1999 (นฤมล นิราทร, 2549, น. 7-10) ว่า ความมั่นคงของมนุษย์ หมายถึง การที่ประชาชนมีความปลอดภัยจากภัยคุกคามด้านความหิวโหย ความเจ็บป่วย อาชญากรรมและการกดขี่ข่มเหง และยังหมายถึงการได้รับการปกป้องจากการหยุดชะงักที่ไม่พึงประสงค์ในการดำเนินชีวิตประจำวัน ไม่ว่าจะเป็นชีวิตส่วนตัว ชีวิตการทำงานใน

ชุมชน หรือในสภาพแวดล้อมเพราะสำหรับประชาชนส่วนใหญ่ ความไม่มั่นคงมาจากความวิตกกังวลในเรื่องชีวิตประจำวันมากกว่าที่จะมาจากเหตุการณ์อันเป็นปัญหาที่เกิดขึ้นในโลก ความไม่มั่นคงเหล่านี้ครอบคลุมทั้งความรุนแรง และความขาดแคลนที่เกิดขึ้นในชีวิตประจำวันของบุคคล

ประเด็นความมั่นคงที่มีความสำคัญสำหรับประชาชนทั่วไป คือ ความมั่นคงในงาน ความมั่นคงในรายได้ ความมั่นคงในสุขภาพ ความมั่นคงในสิ่งแวดล้อม ความมั่นคงจากอาชญากรรม ประเด็นความไม่มั่นคงอื่น ๆ ที่มีขอบเขตกว้างขวางกว่า เช่น ทุพภิกขภัย ความขัดแย้งทางชาติพันธุ์ การเสื่อมสลายของสังคม การก่อการร้าย มลภาวะ การค้ายาเสพติด

แนวคิดความมั่นคงของมนุษย์เกี่ยวข้องกับ 2 ด้าน คือ

1. ความปลอดภัยจากภาวะคุกคามอย่างต่อเนื่อง เช่น ความหิวโหย ความเจ็บป่วย การข่มเหงรังแก

2. การได้รับการป้องกันจากภาวการณ์ชะงักงันในการดำเนินชีวิตประจำวัน เป็นแนวคิดที่เน้นย้ำว่า ประชาชนต้องสามารถดูแลตนเอง และสามารถตอบสนองความต้องการพื้นฐานที่สำคัญของตน และสามารถเลี้ยงชีพตนเองได้

ไพบูลย์ วัฒนศิริธรรม (วิระชัย ชะคำรอด, 2546, น. 12-13) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับความมั่นคงของมนุษย์ ว่า ความมั่นคงของมนุษย์เป็นสิ่งสำคัญ แม้ว่ารายได้ดี การศึกษาดี ตึกรามบ้านช่อง อาหารการกินดี เสื้อผ้าอาภรณ์ รวมตลอดถึงบรรดาวัตถุทั้งหลายที่คนเราต้องการ แม้กระทั่งการมีอายุที่ยืนยาว จะไม่มีความหมายเท่าใด หากชีวิตมนุษย์ไร้ “ความมั่นคง” ซึ่งความมั่นคง ในที่นี้หมายรวมถึง

- ความมั่นคงทางสุขภาพ ได้แก่ ความไม่เป็นโรคร้ายแรง ไม่เจ็บไข้ได้ป่วยถึงขั้นที่เป็นอุปสรรคต่อการประกอบอาชีพ หรือการดำเนินชีวิตตามปกติ ความมั่นคงทางเศรษฐกิจ คือ มีช่องทางเลี้ยงชีพหรือมีรายได้เพียงพอแก่ความจำเป็นพื้นฐานของตนเองและครอบครัวอันประกอบด้วยปัจจัยสี่ เป็นอย่างน้อย โดยมีภาระหนี้สินที่เป็นภาระเกินกำลังส่งคืน รวมทั้งมีหลักประกันความมั่นคงของรายได้ในอนาคตตามสมควร

- ความมั่นคงทางสังคม ซึ่งรวมถึงความมั่นคงของครอบครัวและชุมชน ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน การอยู่ร่วมกันอย่างปกติสุขในสังคม

- ความมั่นคงทางการเมืองการปกครอง ได้แก่ การมีสิทธิเสรีภาพเพียงพอ ไม่ถูกละเมิดสิทธิมนุษยชน มีความยุติธรรมเสมอภาคในสังคม ปลอดภัยจากการรุกรานหรือทำให้แตกสลาย

- ความมั่นคงทางทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม คือ มีทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมที่เอื้ออำนวยอย่างต่อเนื่องต่อการประกอบอาชีพและการดำเนินชีวิต โดยไม่เกิดความเสื่อมโทรมจนเป็นปัญหาหรืออุปสรรคต่อความมั่นคงด้านอื่น ๆ

สรุปได้ว่า ความมั่นคงของมนุษย์ คือ การที่ประชาชนมีหลักประกันว่าในการดำรงชีวิตในสังคม จะได้รับสิทธิ การสนองตอบต่อความจำเป็นขั้นพื้นฐาน ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน มีงานทำ ได้รับการรักษาพยาบาล และได้รับโอกาสอย่างเท่าเทียมกันในการพัฒนาศักยภาพของตนเอง

1.2 <u>องค์ประกอบของความมั่นคงของมนุษย์</u>

แผนพัฒนางานสวัสดิการสังคมและสังคมสงเคราะห์แห่งชาติ ฉบับที่ 4 พ.ศ. 2545-2549 (นฤมล นิราทร, 2549, น. 89-90) ได้แบ่งองค์ประกอบของความมั่นคงของมนุษย์ประกอบด้วย 10 มิติ

มิติที่ 1 ที่อยู่อาศัย หมายถึง การมีสิทธิครอบครองที่อยู่อาศัยที่มีสภาพมั่นคง มีสาธารณูปโภคพื้นฐานที่พอเพียง อยู่ภายใต้สิ่งแวดล้อมที่ดี และมีทางเข้า ออก ที่สะดวก

มิติที่ 2 สุขภาพอนามัย หมายถึง การมีสถานภาพด้านสุขภาพอนามัยที่ดี ได้รับการคุ้มครองจากหลักประกันสุขภาพที่พอเพียง สามารถเข้าถึงได้โดยมีข้อจำกัดน้อย และปราศจากพฤติกรรมเสี่ยงต่อการเจ็บป่วยด้านร่างกายและจิตใจ

มิติที่ 3 การศึกษา หมายถึง การได้รับการศึกษาที่ดีอย่างน้อยไม่ต่ำกว่าการศึกษาภาคบังคับ และการได้รับการศึกษาต่อเนื่องอย่างเท่าเทียม ตลอดจนได้ใช้ความรู้ความสามารถในการประกอบอาชีพตรงตามการศึกษาที่ได้รับมา

มิติที่ 4 การมีงานทำและรายได้ หมายถึง การได้ทำงานเต็มเวลาที่มั่นคงและพึงพอใจ มีรายได้ เงินออมที่พอเพียงแก่การดำรงชีพ โดยไม่มีหนี้สินที่ไม่มีคุณค่า

มิติที่ 5 ความมั่นคงส่วนบุคคล หมายถึง ความปลอดภัยและรู้สึกปลอดภัยจากการประทุษร้ายทางร่างกายและทรัพย์สิน

มิติที่ 6 ครอบครัว หมายถึง การที่สมาชิกในครอบครัวมีความสัมพันธ์ที่ดี เคารพให้เกียรติ ซึ่งกันและกัน มีการร่วมรับผิดชอบในภาระของครอบครัว

มิติที่ 7 การสนับสนุนทางสังคม หมายถึง การที่บุคคลมีบุคคลที่พร้อมจะให้การช่วยเหลือ ได้รับการคุ้มครองและสามารถเข้าถึงบริการของสังคมได้โดยมีข้อจำกัดน้อยและความรู้สึกมีคุณค่า และความสุขในชีวิต

มิติที่ 8 สังคม – วัฒนธรรม หมายถึง การที่บุคคลมีเวลาปลอดจากภารกิจ การงานเพื่อใช้สำหรับการพักผ่อนอย่างเพียงพอ ตลอดจนการติดตามข่าวสารด้านสังคม – วัฒนธรรมอย่างสม่ำเสมอ ใช้เวลาในการพัฒนาทางจิตใจ โดยการปฏิบัติศาสนกิจ และมีส่วนร่วมในกิจกรรมในชุมชน

มิติที่ 9 สิทธิและความเป็นธรรม หมายถึง การที่บุคคลได้รับการเคารพในสิทธิ ไม่ถูกล่วงละเมิดสิทธิ และรู้สึกถึงการได้รับโอกาสจากสังคมอย่างเท่าเทียมและเป็นธรรม

มิติที่ 10 การเมืองและธรรมาภิบาล หมายถึง การที่บุคคลมีส่วนร่วมทางการเมืองประเภทต่าง ๆ และระดับต่างๆ อย่างสม่ำเสมอ ตลอดจนได้รับการปฏิบัติอย่างเป็นธรรมจากหน่วยงานและบุคลากรของรัฐ นอกจากนั้นยังรู้สึกไว้วางใจนความโปร่งใสของหน่วยงานและเจ้าหน้าที่ของรัฐ

โครงการพัฒนาแห่งสหประชาชาติ (UNDP, 1994, pp. 22-38 อ้างถึงใน นฤมล นิราทร, 2549, น. 12-14) จำแนกองค์ประกอบของความมั่นคงของมนุษย์ออกเป็น 7 องค์ประกอบ ซึ่งครอบคลุมประเด็นความมั่นคงทางเศรษฐกิจ อาหาร สุขภาพ สิ่งแวดล้อม ความมั่นคงส่วนบุคคล ชุมชน การเมือง ดังนี้

ความมั่นคงทางเศรษฐกิจ (Economic security) หมายถึง ประชาชนมีรายได้พอเพียงแก่การยังชีพ และมีหลักประกันการมีงานทำ หรือมีรายได้จากการประกันสังคม ซึ่งควรเป็นทางเลือกสุดท้าย และเป็นความมั่นคงในด้านที่มีความเสี่ยงมากขึ้น เนื่องจากความมั่นคงในการจ้างงานเริ่มลดลง ประชาชนจำนวนมากหันเข้าสู่การทำงานในเศรษฐกิจนอกภาคทางการและการประกอบอาชีพอิสระ อันเป็นผลให้ประกันสังคมเพื่อเป็นหลักประกันความมั่นคงพื้นฐานมีความสำคัญมากขึ้น

ความมั่นคงทางด้านอาหาร (Food security) หมายถึง ประชาชนสามารถมีอาหารเลี้ยงชีวิตได้พอเพียงจากรายได้ที่เกิดขึ้น หรือจากทรัพย์สินที่มีอยู่

ความมั่นคงทางด้านสุขภาพ (Health security) หมายถึง ประชาชนมีสุขภาพดี ปลอดจากโรคติดต่อต่างๆ และความเจ็บไข้ได้ป่วยอื่น ๆ รวมถึงความสามารถในการเข้าถึงบริการด้านการรักษาพยาบาล ความไม่มั่นคงด้านสุขภาพพบว่า มาจากภาวะทุพโภชนาการ และสภาพแวดล้อมที่ไม่ปลอดภัย

ความมั่นคงด้านสิ่งแวดลอม (Environmental security) หมายถึง ความสมบูรณ์ของทรัพยากรบนแผ่นดิน ในอากาศ แหล่งน้ำ อันทำให้มนุษย์สามารถสร้างถิ่นฐานอยู่ได้

ความมั่นคงส่วนบุคคล (Personal security) หมายถึง ประชาชนมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ปลอดภัยจากอาชญากรรมและความรุนแรงต่างๆ เช่น สงคราม ความขัดแย้งทางชาติพันธุ์ การฆ่าตัวตาย และการใช้ยาเสพติด อุบัติเหตุจากการจราจร อุบัติภัยจากการทำงาน และความรุนแรงที่เกิดขึ้นกับผู้หญิง เด็ก ซึ่งเป็นกลุ่มที่อ่อนแอกว่า

ความมั่นคงของชุมชน (Communities security) หมายถึง ความมีเกียรติและศักดิ์ศรีในวัฒนธรรมของชุมชนที่ประชาชนอาศัยอยู่ มีสันติภาพ สงบสุขภายในชุมชน และระหว่างชุมชนใกล้เคียง

ความมั่นคงทางการเมือง (Political security) หมายถึง การมีสิทธิและความเสมอภาคตลอดจนได้รับการคุ้มครองสิทธิทางการเมือง

1.3 <u>เครื่องชี้วัดความมั่นคงของมนุษย์โดยโครงการพัฒนาแห่งสหประชาชาติ</u> (นฤมล นิราทร, 2549, น. 87-88)

1) ความมั่นคงทางเศรษฐกิจ (Economic security) 10 ตัวชี้วัด
   1.1 รายได้ขั้นพื้นฐาน
   1.2 เงินอุดหนุนจากภาครัฐ
   1.3 การจ้างงาน : ผู้มีงานทำ ผู้มีงานทำแบบชั่วคราว
   1.4 ผู้ไม่มีงานทำ : อัตราการว่างงาน ผู้กำลังหางาน
   1.5 จำนวนคนจน
   1.6 การมีที่ดินทำกิน
   1.7 การเข้าถึงแหล่งเงินทุน
   1.8 อัตราเงินเฟ้อ
   1.9 การไม่มีที่อยู่อาศัย
   1.10 สัมประสิทธิ์ความไม่เสมอภาค (Gini Coefficient)
2) ความมั่นคงทางด้านอาหาร (Food security) 1 ตัวชี้วัด
   2.1 ระบบการกระจายอาหาร การเข้าถึงแหล่งอาหาร
3) ความมั่นคงทางด้านสุขภาพ 7 ตัวชี้วัด
   3.1 การตายเนื่องจากโรคต่างๆ

3.2 การตายเนื่องจากการคลอดบุตร

3.3 ความไม่สะอาดของอาหาร

3.4 สภาพแวดล้อมเป็นพิษ

3.5 ความไม่เท่าเทียมในบริการสาธารณสุข

3.6 จำนวนแพทย์ต่อประชากร

3.7 น้ำดื่มที่ไม่สะอาด

4) ความมั่นคงด้านสิ่งแวดล้อม (Environmental security) 6 ตัวชี้วัด

4.1 การขาดแคลนน้ำ

4.2 สภาพน้ำเป็นพิษ

4.3 การสูญเสียพื้นที่ป่า

4.4 ปัญหาดินแล้ง

4.5 ปัญหาที่ดินเค็ม

4.6 มลภาวะทางอากาศ

5. ความมั่นคงส่วนบุคคล (Personal security) 6 ตัวชี้วัด

5.1 ความไม่มั่นคงจากรัฐ

5.2 ความไม่มั่นคงจากอาชญากรรม

5.3 ภัยคุกคามต่อผู้หญิง

5.4 ภัยคุกคามต่อเด็ก

5.5 ภัยคุกคามต่อตนเอง

5.6 อุบัติเหตุจากการจราจร

6. ความมั่นคงของชุมชน (Communities security) 3 ตัวชี้วัด

6.1 การใช้แรงงานเด็ก

6.2 ปัญหาครอบครัว

6.3 ความขัดแย้งภายในชุมชน

7. ความมั่นคงทางการเมือง (Political security) 4 ตัวชี้วัด

7.1 การกดขี่ทางการเมือง

7.2 เสรีภาพในการแสดงความคิดเห็น

7.3 การได้รับข่าวสาร

7.4 การให้ความสำคัญต่อการทหารมากกว่าประชาชน

สรุปได้ว่า องค์ประกอบของความมั่นคงของมนุษย์สามารถแบ่งออกได้เป็น 7 ด้านที่สำคัญ คือ 1. ความมั่นคงทางเศรษฐกิจ เช่น มีรายได้ที่มั่นคง 2. ความมั่นคงด้านอาหาร เช่น มีอาหารเพียงพอในการดำรงชีวิต 3. ความมั่นคงด้านสุขภาพ เช่น มีการรักษาพยาบาลหากเมื่อเกิดอาการเจ็บป่วย 4. ความมั่นด้านคงสิ่งแวดล้อม เช่น การมีแหล่งน้ำ อากาศ ที่บริสุทธิ์ 5. ความมั่นคงส่วนบุคคล เช่น มีความมั่นคง ปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน 6. ความมั่นคงด้านชุมชน เช่น มีชุมชน สภาพแวดล้อมที่อยู่อาศัยดี 7. ความมั่นคงด้านการเมือง เช่น การได้รับสิทธิและความเสมอภาคทางการเมือง

จะเห็นได้ว่า ความมั่นคงของมนุษย์ที่สำคัญ คือ ความมั่นคงทางเศรษฐกิจ หมายถึง การมีงานทำ ซึ่งจะนำไปสู่การมีรายได้ เพราะจะทำให้สามารถดำรงชีวิต พึ่งตนเองและเลี้ยงครอบครัวได้ และนำไปสู่ความมั่นคงในชีวิตและทรัพย์สิน

2. แนวคิดเกี่ยวกับความมั่นคงในการทำงาน

ความมั่นคงในการทำงาน เป็นส่วนหนึ่งของความมั่นคงของมนุษย์ที่ทำให้ประชาชนมีหลักประกันว่าในการดำรงชีวิตในสังคม จะได้รับสิทธิ การสนองตอบต่อความจำเป็นขั้นพื้นฐาน ความปลอดภัยในชีวิตแลทรัพย์สิน มีงานทำ ได้รับการรักษาพยาบาล และได้รับโอกาสอย่างเท่าเทียมกันในการพัฒนาศักยภาพของตนเอง และเป็น 1 ใน 10 มิติ ของความมั่นคงของมนุษย์ ตามแผนพัฒนางานสวัสดิการสังคมและสังคมสงเคราะห์แห่งชาติ ฉบับที่ 4 พ.ศ. 2545 – 2549 (นฤมล นิราทร, 2549, น. 89-90) ในมิติที่ 4 การมีงานทำและรายได้ ที่หมายถึง การได้ทำงานเต็มเวลาที่มั่นคงและพึงพอใจ มีรายได้ เงินออมที่พอเพียงแก่การดำรงชีพ โดยไม่มีหนี้สินที่ไม่มีคุณค่า นอกจากนี้การมีงานทำ ยังเป็นเครื่องชี้วัดความมั่นคงของมนุษย์ทางด้านเศรษฐกิจ ซึ่งมี 10 ตัวชี้วัด เช่น รายได้ขั้นพื้นฐาน การจ้างงาน การมีงานทำของคนในสังคม การเข้าถึงแหล่งเงินทุน เป็นต้น

2.1 ความหมายของความมั่นคงในการทำงาน

สายทิพย์ วงศ์สังข์ฮะ (2540, น.14) ได้กล่าวไว้ว่า ความมั่นคงในการทำงานเป็นความรู้สึกที่เกิดจากความปลอดภัยว่าจะมีงานทำ มีรายได้แน่นอน มีผลตอบแทนอันเกิดจากรายได้ สวัสดิการที่สามารถดำรงชีพได้ ได้รับการปกครองอย่างเป็นธรรม มีโอกาสก้าวหน้าในงาน

และสามารถทำงานได้จนเกษียณอายุ เพื่อให้ตนเองและครอบครัวดำรงชีพอย่างปกติสุขช่วยเหลือตนเองได้ โดยไม่เกิดภาระต่อสังคม

ประสพพร ลี้อิสสรพงษ์ (2544, น. 13) ได้ให้ความหมายของความมั่นคงในการทำงาน ว่าหมายถึง ความรู้สึกของบุคคล ซึ่งเกิดจากการรับรู้และประเมินปัจจัยต่างๆ ในองค์กร ที่แสดงถึงความมั่นคงในการจ้างงาน การได้รับการปฏิบัติด้วยความเป็นธรรม ไม่ถูกเลิกจ้างโดยไม่มีเหตุผลอันสมควร มีรายได้และผลตอบแทน รวมทั้งสวัสดิการอย่างสม่ำเสมอเพียงพอต่อการดำรงชีพของตนและครอบครัว มีโอกาสก้าวหน้าในอาชีพ ปราศจากความเสี่ยงในชีวิตและทรัพย์สิน

วิระชัย ชะคำรอด (2546, น. 14) สรุปความหมายของความมั่นคงในอาชีพ ว่าความรู้สึกที่เกิดความปลอดภัยว่าจะไม่ถูกออกจากงานตราบเท่าที่ทำงานอยู่ มีโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้า ได้รับการบรรจุเป็นพนักงานประจำ มีรายได้เพิ่มขึ้น

ณัทณิชา อมรไชย (2548, น. 7- 8) ได้ให้คำนิยาม ถึงความไม่มั่นคงในการทำงาน ว่าเป็นความรู้สึกที่เกิดขึ้นเมื่อลูกจ้างไม่สามารถควบคุมหรือรักษาสภาพการทำงานของตนไว้ได้ ระดับความรู้สึกไม่มั่นคงในการทำงาน ขึ้นอยู่กับการรับรู้ 2 ประการ ดังนี้ คือ

1. การรับรู้ภาวการณ์คุกคามจากองค์กร (Perceived Threat) หมายถึง การที่ลูกจ้างรับรู้นโยบายหรือการเปลี่ยนแปลงขององค์กรที่ส่งผลกระทบต่อตนว่ามีเรื่องใดบ้าง และรุนแรงเพียงใด เช่น องค์กรมีนโยบายปรับลดจำนวนลูกจ้าง การลดเงินเดือน และการเปลี่ยนแปลงเวลาทำงาน เป็นต้น

2. การรับรู้ภาวะควบคุม (Perceived Control) หมายถึง การที่ลูกจ้างรับรู้ว่าตนสามารถควบคุม หรือแก้ไขการปฏิบัติจากองค์กรได้มากน้อยเพียงใด เช่น เมื่อองค์กรมีนโยบายลดจำนวนลูกจ้าง หากลูกจ้างประเมินว่า ตนมีความรู้ความสามารถ มีความสำคัญต่อองค์กร องค์กรจะไม่เลิกจ้างอย่างแน่นอน ลูกจ้างคนนั้นย่อมมีความรู้สึกมั่นคง ถ้าลูกจ้างประเมินว่า ตนไม่มีความรู้ความสามารถหรือความสำคัญต่อองค์กร และคงเป็นคนหนึ่งที่ถูกเลิกจ้าง ระดับความรู้สึกมั่นคงในการทำงานของลูกจ้างคนนั้นย่อมอยู่ในระดับต่ำ

ขนิษฐา บูรณพันศักดิ์ (2548, น. 24) สรุปความมั่นคงในการทำงานของบุคลากร หมายถึง สภาพที่บุคลากรรู้สึกปลอดภัย การมีความเชื่อมั่น การมีเสถียรภาพ ทำให้เกิดคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยการได้รับค่าตอบแทนหรือรายได้ประจำของบุคลากร การมีสวัสดิการหรือผลประโยชน์ทดแทน การมีโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน การมีสภาพแวดล้อมในการทำงาน และการได้รับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาการทำงานของบุคลากร

ศิริรัตน์ แดงเครื่อง (2549, น. 20) ได้นิยาม ความมั่นคงทางอาชีพ ว่าเป็นทุกสิ่งทุกอย่างเกี่ยวกับชีวิตการทำงาน การมีงานทำ มีรายได้และผลตอบแทนที่เพียงพอแก่การยังชีพ มีหลักประกันในการดำเนินชีวิต รวมทั้งได้รับสวัสดิการอย่างสม่ำเสมอ การมีสภาพแวดล้อมของการทำงานที่ปลอดภัย ไม่มีความเสี่ยงในชีวิตและทรัพย์สิน การได้รับการยอมรับจากสังคม มีโอกาสก้าวหน้าในอาชีพ รวมถึงการมีอิสระในการทำงาน

สุดา นุ่มพุ่ม (2549, น. 29-30) สรุปความหมายของ ความมั่นคงในการทำงานว่า นอกเหนือจากจะครอบคลุมถึงความรู้สึกมีความมั่นคงปลอดภัยในอาชีพ รายได้ สวัสดิการที่เป็นธรรมแล้วยังหมายรวมถึงการมีคุณภาพชีวิตที่ดี มีสัมพันธภาพที่ดีทั้งกับสภาพแวดล้อม เพื่อนร่วมงานและนายจ้าง โดยคำนึงถึงการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วมและประชาธิปไตยแล้ว สถานที่ทำงานที่เหมาะสมก็สำคัญมากสำหรับคนพิการ ซึ่งนอกเหนือจากความปลอดภัยแล้ว สถานที่และอุปกรณ์การทำงานต่าง ๆ จะต้องเหมาะสมกับสภาพการใช้งานทางกายภาพของผู้พิการด้วย

ปิยฉัตร กุลทัพ (2550, น. 22-23) ได้ให้ความหมายของ ความมั่นคงในอาชีพว่ามีความหมายใกล้เคียงกับความมั่นคงในการทำงาน ซึ่งหมายถึง ความรู้สึกที่เกิดความปลอดภัยว่าจะมีอาชีพที่แน่นอน งานทำ ได้รับรายได้ที่แท้จริงอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ได้รับการตอบสนองความจำเป็นและความต้องการทั้งในปัจจุบันและอนาคต และได้รับการคุ้มครองป้องกันว่าจะมีอาชีพที่แน่นอน ไม่ว่าจะเกิดมูลเหตุ จากการประสบอุบัติเหตุ เกิดเจ็บป่วย ไม่มีงานให้ทำอย่างเต็มที่ ให้ออกจากงานอย่างไร้เหตุผล หรือเหตุผลอื่น ๆ เกี่ยวกับชีวิตการทำงาน การมีงานทำ การมีรายได้ที่แน่นอนและผลตอบแทนที่เพียงพอสามารถดำรงชีพได้ และรับการปกครองอย่างเป็นธรรม มีโอกาสในความก้าวหน้าในการทำงาน และสามารถทำงานได้จนเกษียณอายุ เพื่อให้ตนเองและครอบครัวดำรงชีพอย่างปกติสุข ช่วยเหลือตนเองได้โดยไม่เกิดภาระต่อสังคม มีหลักประกันในการดำเนินชีวิตรวมทั้งสวัสดิการอย่างสม่ำเสมอ มีสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยไม่มีความเสี่ยงในชีวิตและทรัพย์สิน และมีความสัมพันธ์อันดีในองค์กรระหว่างมนุษย์ ความมั่นคงในการทำงานหรือคุณภาพชีวิตในการทำงาน ได้รับการยอมรับจากสังคม โดยมีความรู้สึกถึงความปลอดภัยที่จะสามารถยึดอาชีพที่ประกอบอยู่นั้นให้สามารถอยู่ได้อย่างยั่งยืน และมีอิสรเสรีในการทำงาน มีความมั่นคงทางอาชีพของตนเอง

สรุปได้ว่า ความมั่นคงในการทำงาน หมายถึง สิ่งที่กระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติงานอยากที่จะทำงาน เพราะมีความมั่นใจว่าตนเองมีหลักประกันในการทำงานที่แน่นอน มีค่าตอบแทน หรือรายได้ สวัสดิการที่เหมาะสมเมื่อเทียบกับปริมาณงานที่ทำ และเพียงพอต่อการดำรงชีพ ได้รับการคุ้มครอง ดูแล หากเกิดอุบัติเหตุในขณะปฏิบัติงาน มีกองทุนเพื่อดูแลหลังเกษียณอายุ

มีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี ปลอดภัยจากความเสี่ยงในชีวิตและทรัพย์สิน มีสัมพันธภาพที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา ได้รับการพัฒนางาน ทำให้มีโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน ได้รับการยอมรับจากสังคม ซึ่งหากผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกมั่นคงแล้วก็จะทำให้การปฏิบัติงานนั้นมีประสิทธิภาพ ไม่เปลี่ยนงานบ่อย

2.2 <u>ความสำคัญของความมั่นคงในการทำงาน</u>

อัมพร อุทธังกร (นิตยา เจียระนัยปรีเปรม, 2533, น. 23) ได้กล่าวถึงความสำคัญของความมั่นคงในการทำงานไว้ 3 ประการ ดังนี้

1. ความรู้สึกมั่นคงในการทำงาน เป็นเครื่องกระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติงาน มีความขยันหมั่นเพียรในการทำงาน กล่าวคือ เมื่อลูกจ้างมีหลักประกันในการทำงาน มีความแน่ใจว่าหากปฏิบัติงานตามหน้าที่ของตนแล้ว จะได้รับการพิจารณาโดยไม่ลำเอียง ย่อมเป็นสิ่งกระตุ้นให้เกิดความขยันหมั่นเพียรในการทำงาน แต่ละบุคคลมีจุดมุ่งหมายในการทำงานแตกต่างกัน บางคนต้องการทำงานจนตำแหน่งสูงสุด บางคนต้องการเพียงรายได้เลี้ยงครอบครัว บางคนทำงานเพื่อเกียรติ แต่ไม่ว่าบุคคลจะทำงานเพื่อจุดมุ่งหมายใดก็ตาม หากงานนั้นไม่มีความมั่นคง ทำงานอย่างไม่มีความสุข หรือไม่มีอิสระแก่ตน ต้องคอยหวาดระแวงอยู่ตลอดเวลา ฐานะของลูกจ้างก็จะเสื่อมและเกิดความเสียหายขึ้น เครื่องกระตุ้นในการทำงานนั้นมีหลายอย่าง เช่น ผลตอบแทนที่น่าพอใจ การมีสภาพการทำงานที่ดี รวมทั้งมีความมั่นคงในการทำงานด้วย ในบรรดาสิ่งเหล่านี้ได้มีการวิจัยและทดสอบกันว่า บุคคลต้องการสิ่งใดมากที่สุด ปรากฏว่าความมั่นคงในการทำงานเป็นสิ่งที่พึงประสงค์มากกว่าสิ่งอื่น ๆ

2. ความรู้สึกมั่นคงในการทำงาน ช่วยให้ลูกจ้างมีขวัญกำลังใจ ผลงานของลูกจ้างที่มีขวัญเสียย่อมสู้ผลงานของลูกจ้างที่ขวัญดีไม่ได้ ความหมาดระแวงว่างานตนทำอาจไม่ถูกใจผู้บังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชาเอาเรื่องส่วนตัว หรือเรื่องที่ไม่เกี่ยวข้องกับหน้าที่การงานเข้ามาเกี่ยวข้องในการทำงาน หรือระแวงว่าอาจถูกกลั่นแกล้ง ไม่ได้รับความธรรม เกิดความรู้สึกไม่มั่นคงในการทำงาน ขวัญของพนักงานก็จะเสีย

3. เมื่อความรู้สึกมั่นคงในการทำงาน เป็นเครื่องกระตุ้นให้การทำงานดีขึ้น และเป็นเครื่องบำรุงขวัญในการทำงานแล้ว ผลของการทำงานอันเป็นจุดมุ่งหมายที่แท้จริงของการให้ความมั่นคงก็จะดีขึ้นเป็นเงาตามตัว ความมั่นใจหรือความสบายใจของลูกจ้างในการปฏิบัติงาน โดยมี

ความมั่นคงนั้น เป็นเครื่องช่วยให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ อันจะเป็นประโยชน์แก่นายจ้างโดยตรง

ขณะที่ ศจี อนันต์นพคุณ (ขนิษฐา บูรณพันศักดิ์, 2548, น. 24) ได้กล่าวถึงความสำคัญของความมั่นคงในการทำงาน สรุปได้ ดังนี้

1. ทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร

2. สร้างความจงรักภักดีและความซื่อสัตย์ต่อองค์กรและหมู่คณะ

3. เกื้อหนุนให้บุคลากรมีระเบียบวินัย ปฏิบัติตามระเบียบ ข้อบังคับและมีศีลธรรม

4. สร้างความสามัคคีในหมู่คณะและเกิดพลังร่วมเพื่อการขจัดปัญหาและอุปสรรคขององค์กรได้

5. สร้างความเข้าใจอันดีระหว่างบุคลากรต่อนโยบายและวัตถุประสงค์ขององค์กร

6. เกื้อหนุนให้เกิดทัศนคติที่ดี และมีความคิดสร้างสรรค์ต่อองค์กร

7. ทำให้บุคลากรมีความเชื่อมั่นและศรัทธาในองค์กร มีความภาคภูมิใจที่เป็นส่วนหนึ่งขององค์กรและทำงานอยู่กับตราบนานเท่านาน

2.3 <u>องค์ประกอบของความมั่นคงในการทำงาน</u>

ความมั่นคงในการทำงานของลูกจ้างจะเกิดขึ้นได้ อัมพร อุทธังกร (สายทิพย์ วงศ์สังข์ฮะ, 2540, น. 19-20) ได้จำแนกว่า จะต้องอาศัยองค์ประกอบ 4 ประการ ดังนี้

1. หลักความรู้ความสามารถ หรือ (Merit System) กล่าวคือ องค์การจะต้องใช้ความรู้ความสามารถเป็นเกณฑ์คัดเลือกบุคคลเข้าทำงาน มีวิธีการที่ยุติธรรมในการเลือกผู้ที่มีความรู้ความสามารถเหมาะสมแก่ตำแหน่งหน้าที่ ในการให้ความเสมอภาค และโอกาสทัดเทียมแก่ผู้ที่มีคุณสมบัติและความรู้ความสามารถในการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง โดยไม่เลือกชั้น วรรณะศาสนา หรือเพศนอกจากนี้ยังต้องมีการพัฒนาตัวบุคคลด้วย คือ ต้องมีการฝึกอบรม

2. หลักความเป็นกลาง หรือ (Political Neutrality) กล่าวคือ จะต้องไม่ฝักใฝ่ในการเมือง ต้องไม่ส่วนในการเมือง ต้องมีการคุ้มครองหรือควบคุมมิให้การเมืองเข้ามาแทรกแซงในการปฏิบัติงาน

3. หลักความซื่อสัตย์สุจริตและเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม คือ ผู้ปฏิบัติงานจะต้องประพฤติปฏิบัติในสิ่งที่ถูกต้อง ปฏิบัติงานด้วยความบริสุทธิ์ใจ ไม่เกะกะเกเร หรือเฉื่อยชาในการทำงาน และตัวผู้บังคับบัญชาเองก็ต้องใช้อำนาจอย่างเป็นธรรมและซื่อสัตย์

4. หลักความสมดุลของอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ หลักนี้ถือเป็นเรื่องสำคัญ บางคนทำงานโดยไม่ต้องรับผิดชอบ บางคนมีงาน มีหน้าที่ มีความรับผิดชอบ แต่ไม่มีอำนาจ หรือมีอำนาจหน้าที่แต่ไม่มีความรับผิดชอบ บางคนมีความรับผิดชอบเกินหน้าที่ ความไม่สมดุลแห่งอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบนี้ เป็นสิ่งที่กระทบกระเทือนต่อความมั่นคง

2.4 ประเภทของความมั่นคงในการทำงาน

ประเภทของความมั่นคงในการทำงานอาจจำแนกได้หลายลักษณะ ขึ้นอยู่กับเกณฑ์ที่ใช้ ดังนี้

ประวีณ ณ นคร (สายทิพย์ วงศ์สังข์ฮะ, 2540, น. 15) ได้จำแนกความมั่นคงในการทำงานออกเป็น 2 ประเภท คือ

1. ความมั่นคงในงาน หมายถึง การถูกยุบ เลิกจ้าง หรือให้ออกจากงานง่ายหรือยากแค่ไหน

2. ความมั่นคงในเงิน หมายถึง รายได้จากการประกอบอาชีพ รวมทั้งเงินเดือน และประโยชน์เกื้อกูลอื่น ๆ นั้นเพียงพอแก่การครองชีพหรือไม่

ขณะที่ ศิริโสภาคย์ บูรพาเดชะ (สายทิพย์ วงศ์สังข์ฮะ, 2540, น. 15) จำแนกความมั่นคงในการทำงานออกเป็น 2 ประเภท คือ

1. ความมั่นคงทางด้านเศรษฐกิจ หรือ ความมั่นคงทางการเงิน ได้แก่ ความแน่ใจว่าจะได้รับการว่าจ้างให้ทำงานตลอดไป การมีหลักประกันในการทำงานเมื่อได้รับอุบัติเหตุ เจ็บป่วย หรือทุพพลภาพ การได้รับการคุ้มครองมิให้ต้องออกจากงาน และขาดรายได้โดยไร้เหตุผล การออมทรัพย์ การประกันชีวิต หรือประกันสุขภาพ และการมีหลักประกันในเรื่องบำเหน็จบำนาญ เมื่อพ้นจากการทำงานในองค์การแล้ว

2. ความมั่นคงทางด้านงาน ได้แก่ การมีอิสระในขอบเขตของการปฏิบัติงาน ความเชื่อมั่นในการรักษาความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและองค์การ ฝ่ายบริหารขององค์การธุรกิจ อาจช่วยให้เกิดความมั่นคงทางด้านอารมณ์แก่ลูกจ้างได้โดยการออกกฎ หรือนโยบายขององค์การที่เข้าใจง่าย มีโปรแกรมการติดต่อสื่อสารในองค์การที่ได้ผล และผู้บังคับบัญชาที่ได้รับการฝึกอบรมอย่างดี

สรุปว่าความมั่นคงในการทำงาน สามารถแบ่งออกเป็น 2 ด้าน คือ ความมั่นคงทางด้านงานและความมั่นคงในด้านการเงิน โดยความมั่นคงในด้านงาน หมายถึง การที่

ผู้ปฏิบัติงานได้รับปัจจัยที่เอื้อหนุนที่ทำให้อยากปฏิบัติงานในองค์กรนั้น ๆ เช่น การมีงานทำจนเกษียณอายุ มีอิสระในการทำงาน มีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี ปลอดภัยจากความเสี่ยงในชีวิตทรัพย์สินและการถูกคุกคาม มีสัมพันธภาพที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา มีโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน ได้รับการยอมรับจากสังคม

ขณะที่ ความมั่นคงในด้านเงิน หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับรายได้ ค่าตอบแทน สวัสดิการที่เหมาะสมเมื่อเทียบกับปริมาณงานที่ทำ และเพียงพอต่อการดำรงชีพ ได้รับการรักษาหากเกิดอุบัติเหตุในขณะปฏิบัติงาน มีกองทุนเพื่อดูแลหลังเกษียณอายุ

2.5 ตัวบ่งชี้ของความมั่นคงในการทำงาน

สายทิพย์ วงศ์สังข์ฮะ (2540, น. 22) ได้กำหนดตัวบ่งชี้ของความมั่นคงในการทำงาน คือ

1. ความสำเร็จของงาน
2. ความรับผิดชอบ
3. สภาพการทำงาน
4. ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา
5. ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน
6. ความสัมพันธ์ระหว่างลูกค้า
7. การยอมรับนับถือ
8. การควบคุมแนะนำทั่วไป
9. นโยบายและการบริหาร
10. การปกครองบังคับบัญชา
11. ความสำคัญของตนเองต่อองค์กร
12. ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน
13. ค่าตอบแทน
14. สวัสดิการ

เดวิส (Davis อ้างถึงใน สุรางค์รัตน์ วศินารมณ์, 2540, น. 33-35) เสนอตัวบ่งชี้ความมั่นคงในการทำงาน ดังนี้

1. ค่าตอบแทนที่ยุติธรรม

2. สภาพแวดล้อมหรือบรรยากาศองค์การที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย

3. มีโอกาสแสดงออก

4. มีโอกาสก้าวหน้าอย่างต่อเนื่อง

5. มีการผสมผสานเกี่ยวกับงานที่ทำในองค์การ

6. เคารพสิทธิส่วนบุคคล

7. มีความสมดุลในการทำงาน การใช้เวลาว่างและชีวิตครอบครัว

8. มีส่วนร่วมรับผิดชอบกับองค์การในด้านสังคมของชีวิตการทำงาน

กิลเมอร์ (Gilmar อ้างถึงใน ขนิษฐา บูรณพันศักดิ์, 2548, น. 32-33) ได้ศึกษาความพึงพอใจในการทำงานไว้ 10 ประการ ดังนี้

1. ความมั่นคงปลอดภัย (Security) ได้แก่ ความมั่นคงในการทำงาน การได้รับความเป็นธรรมจากผู้บังคับบัญชา คนที่มีพื้นฐานความรู้น้อย หรือขาดความรู้ย่อมเห็นว่าความมั่นคงในงานมีความสำคัญมาก แต่คนที่มีความรู้สูงจะรู้สึกว่าไม่มีความสำคัญมาก

2. โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน (Opportunity for Advancement) ได้แก่ การมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งงานสูงขึ้น การมีโอกาสก้าวหน้าจากความสามารถในการทำงาน ย่อมทำให้เกิดความพึงพอใจในงาน ผู้ชายมีความต้องการในเรื่องนี้สูงกว่าผู้หญิง

3. สถานที่ทำงานและการจัดการ (Company and Management) ได้แก่ ความพึงพอใจต่อสถานที่ทำงาน ชื่อเสียงของสถาบันและการดำเนินงานของสถาบัน

4. ค่าจ้าง (Wages) คนงานชายจะเห็นค่าจ้างเป็นสิ่งสำคัญมากกว่าคนงานหญิง และผู้ทำงานในโรงงานจะเห็นว่า ค่าจ้างมีความสำคัญมากกว่าการทำงานในหน่วยงานภาครัฐ

5. ลักษณะของงานที่ทำ (Intrinsic Aspects of the job) ซึ่งมีความสัมพันธ์กับความรู้ความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน หากได้ทำงานที่ตรงตามความต้องการ และความถนัดก็จะเกิดความพึงพอใจ

6. การนิเทศงาน (Supervision) การนิเทศงานมีความสำคัญที่จะทำให้ผู้ทำงานมีความรู้สึกพอใจหรือไม่พอใจต่องานได้ การนิเทศงานที่ไม่ดี อาจเป็นสาเหตุอันหนึ่งที่ทำให้ย้ายงานและลาออกจากงาน

7. ลักษณะทางสังคม (Social Aspects of the job) ถ้าผู้ปฏิบัติงานทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุขก็จะเกิดความพอใจงานงานนั้น

8. การติดต่อสื่อสาร (Communication) การติดต่อสื่อสารมีความสำคัญมาก สำหรับผู้มีระดับการศึกษาสูง กระบวนวิธีการทำงานและบุคคลระดับต่างๆ ที่ร่วมกันปฏิบัติงานที่ได้รับ

มอบหมาย จะสำเร็จได้ก็เพราะมีกระบวนการวิธีการทำงานที่ดี ไม่ว่าจะเป็นการวางแผนงาน การจัดองค์การบริหารงานบุคคล การวินิจฉัยสั่งการ การควบคุมบังคับบัญชา การประสานงานและการประเมินผลงานทุกกระบวนการต้องมีการติดต่อสื่อสารเป็นตัวเชื่อม

9. สภาพการทำงาน (Working Condition) ได้แก่ เสียง แสง อากาศ ชั่วโมงการทำงาน มีความสำคัญสำหรับหญิงมากกว่าชาย

10. สิ่งตอบแทนหรือผลประโยชน์เกื้อกูลต่าง ๆ (Benefits) เช่น เงินบำเหน็จตอบแทนเมื่อออกจากงาน การบริการและการรักษาพยาบาล สวัสดิการที่อยู่อาศัย

ล็อค และ ไวท์ทิ่ง (Locke and Whiting อ้างถึงใน ขนิษฐา บูรณพันศักดิ์, 2548, น. 33) ได้เสนอองค์ประกอบที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไว้ 9 องค์ประกอบ ดังนี้

1. ตัวงาน ได้แก่ ความน่าสนใจในตัวงาน โอกาสในการเรียนรู้งาน ปริมาณความสำเร็จในงาน การควบคุมการทำงานและวิธีการทำงาน

2. เงินเดือน ได้แก่ จำนวนเงินที่ได้รับตามความยุติธรรม

3. การเลื่อนตำแหน่ง โอกาสในการเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น หลักในการพิจารณาเลื่อนตำแหน่ง

4. การได้รับการยอมรับนับถือ ได้รับคำยกย่องชมเชยในผลสำเร็จของงาน ความเชื่อถือในผลงาน

5. ผลประโยชน์เกื้อกูล บำเหน็จตอบแทน การให้สวัสดิการรักษาพยาบาลในวันหยุด

6. สภาพการทำงาน ได้แก่ ชั่วโมงการทำงาน เวลาพัก เครื่องมือ เครื่องใช้ในการทำงาน อุณหภูมิ การถ่ายเทอากาศ รูปแบบของอาคารสถานที่

7. การบังคับบัญชา การใช้เทคนิคความมีมนุษย์สัมพันธ์ของผู้บังคับบัญชา ทักษะในการบริหารของผู้บังคับบัญชา

8. เพื่อนร่วมงาน ความช่วยเหลือกัน ความมีมิตรภาพอันดีต่อเพื่อนร่วมงาน

9. องค์การและการบริหารงาน ความเอาใจใส่บุคลากรในองค์การ เงินเดือนและนโยบายการบริหารงานขององค์การ

เบอร์นาด (Bernard อ้างถึงใน ขนิษฐา บูรณพันศักดิ์, 2548, น. 33-34) กล่าวถึงสิ่งจูงใจซึ่งหน่วยงานหรือผู้บริหารหน่วยงานจะใช้เป็นเครื่องกระตุ้นบุคคลให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานไว้หลายประการ คือ

1. สิ่งจูงใจซึ่งเป็นวัตถุ ได้แก่ เงิน สิ่งของ หรือสภาวะทางกายที่ให้แก่ผู้ปฏิบัติงานเป็นการตอบแทน ชดเชยหรือเป็นรางวัลที่ได้ปฏิบัติงานมาเป็นอย่างดี

2. สิ่งจูงใจที่ไม่ใช่วัตถุ เป็นสิ่งจูงใจที่สำคัญในการส่งเสริมให้ร่วมมือในการทำงาน บุคคลจะได้รับแตกต่างจากคนอื่น เช่น เกียรติภูมิ ตำแหน่ง การมีอำนาจ เป็นต้น

3. สิ่งแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ได้แก่ สถานที่ทำงาน เครื่องมือเครื่องใช้ในสำนักงาน สิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงาน ก่อให้เกิดความสุขในการทำงาน

4. สมรรถภาพของหน่วยงาน

5. ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ถ้ามีความสัมพันธ์ที่ดี จะทำให้เกิดความผูกพันและความพอใจร่วมงานกับหน่วยงาน

6. การปรับสภาพการทำงานให้เหมาะสม วิธีการทำงานให้สอดคล้องกับความสามารถของ บุคลการ

7. เปิดโอกาสให้บุคลากรรู้สึกมีส่วนร่วมในงาน มีกำลังใจในการปฏิบัติงาน

8. มีความมั่นคงในการทำงาน

สำนักงานปลัดกระทรวง, สำนักมาตรฐานการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (สุดา นุ่มพุ่ม, 2549, น. 33-34) กล่าวถึง ตัวชี้วัดความมั่นคงของการมีงานทำและรายได้ระดับบุคคล หมายถึง การได้ทำงานเต็มเวลาที่มั่นคงและพึงพอใจรายได้และเงินออมที่เพียงพอต่อการดำรงชีพ โดยไม่มีหนี้สินที่ไม่มีคุณค่า ว่าประกอบด้วย 7 ตัวชี้วัด ได้แก่

1.สถานภาพการทำงาน

2. รายได้จากการทำงานและทรัพย์สิน

3. ปริมาณหนี้สิน

4. ภาระในการส่งหนี้สิน

5. เงินออม

6. ความพึงพอใจในงาน

7. ความมั่นคงในงาน

จากการศึกษาสรุปได้ว่า ความมั่นคงในการทำงาน ถือเป็นสิ่งที่กระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติงานอยากที่จะทำงาน เพราะเมื่อผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกมั่นคงในการทำงานแล้ว ก็จะทำให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น และจะบรรลุจุดมุ่งหมายที่แท้จริง สำหรับตัวบ่งชี้ที่จะแสดงว่าผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกมั่นคงในการทำงาน ได้แก่ ความสำเร็จของงาน คือ การที่ผู้ปฏิบัติงานสามารถทำงานได้ตามวัตถุประสงค์ หรือตามที่ได้รับมอบหมาย มีสภาพการทำงานที่ดี ซึ่งหมายถึง มีความพึงพอใจในสถานที่ที่ปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ได้รับความเป็นธรรมจากผู้บังคับบัญชา มีโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน มีค่าตอบแทน รายได้

สวัสดิการที่เหมาะสม เช่น เงินบำเหน็จตอบแทนเมื่อออกจากงาน การรักษาพยาบาล เป็นต้น ซึ่งหากผู้สื่อข่าวรู้สึกถึงมั่นคงในการทำงานแล้วก็จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานทำงานอย่างเต็มที่ซึ่งจะส่งผลดีทั้งต่อองค์กรและประเทศ เพราะจะทำให้เสนอข่าวได้ถูกต้อง รวดเร็ว

3. แนวคิดเกี่ยวกับจริยธรรมของสื่อมวลชน

เอ็ดมันต์ แลมเบ็ธ (Lambet อ้างถึงใน ตวงพร อัศววิไล, 2539, น. 2-22) ได้เสนอกรอบของจริยธรรม ดังต่อไปนี้

1. หลักการพูดความจริง (The Principal of truth telling) เป็นหลักการที่สื่อมวลชนพยายามเต็มที่ทุกรูปแบบที่จะแสวงหาข่าวสารที่ถูกต้อง ยุติธรรม และปราศจากอคติ สื่อมวลชนจะต้องตรวจสอบซ้ำเพื่อให้แน่ใจว่าข้อมูลนั้นถูกต้องอย่างแท้จริง ต้องตรวจสอบอย่างพินิจพิเคราะห์ความแท้-ไม่แท้ของข้อมูล และแหล่งข่าวต้องซื่อสัตย์ต่อข้อเท็จจริง แม้จะมีความจำเป็นเรื่องเวลาที่ต้องออกข่าวให้ทันเวลา ก็ไม่ใช่ข้ออ้างที่จะเสนอข่าวไปโดยไม่ได้ตรวจสอบก่อน

2. หลักความยุติธรรม (The Principal of justice)

- ข่าวที่ยุติธรรม ต้องไม่ละเลยประเด็นสำคัญของเรื่อง ดังนั้นความยุติธรรม คือมีความครบถ้วน

- ข่าวที่ยุติธรรม ต้องไม่หยิบยกประเด็นรองมาเสนอแทนประเด็นหลัก ดังนั้นความยุติธรรมหมายถึง ความตรงประเด็น

- ข่าวที่ยุติธรรม ต้องไม่สร้างความเข้าใจผิดและต้องไม่หลอกลวงผู้อ่าน ดังนั้นความยุติธรรม จึงหมายถึง ความซื่อสัตย์ต่อผู้อ่าน

- ข่าวยุติธรรม จะต้องไม่กลบเกลื่อนอารมณ์หรืออคติของผู้เสนอ ดังนั้น ความยุติธรรม หมายถึง ความตรงไปตรงมา ไม่ใช้ภาษาที่ยอกย้อนชี้นำ

3. หลักมนุษยธรรม (The Principal of Humane) หมายถึง หลักการที่สื่อมวลชนจะไม่สร้างความเจ็บปวดและความทุกข์ให้ผู้อื่นถ้าไม่จำเป็น สื่อมวลชนต้องตัดสินใจว่าจะเซ็นเซอร์ข่าวนั้นด้วยตนเองในระดับใด แต่ไม่ใช่หมายถึงการยอมตามผู้มีอำนาจโดยปราศจากการพิจารณาอย่างถี่ถ้วน อันหมายถึงว่า จะทำให้ความเป็นตัวของตัวเองลดน้อยลงไปด้วย สื่อมวลชนจะต้องพิจารณาด้วยมโนสำนึกว่าจะปิดกั้นข่าวนั้นหรือไม่ หรือถ้าจะนำเสนอจะเสนออย่างไร โดยคำนึงถึงหลักมนุษยธรรม

4. หลักของนายท้ายเรือ (The Principal of stewardship) หมายถึง หลักการของความรับผิดชอบในการจัดการวิถีชีวิตและทรัพย์สินของตนเอง โดยคำนึงถึงสิทธิของผู้อื่นด้วย สื่อมวลชนคือผู้ที่อยู่ในฐานะที่จะเฝ้าดูกระแสแห่งการอภิปรายถกเถียงในสังคมให้โปร่งใส อยู่ในฐานะที่จะผดุงความยุติธรรมให้เกิดขึ้นในสังคม เพราะสื่อมวลชน นายท้ายเรือแห่งเสรีภาพ เป็นผู้ที่ปฏิบัติหน้าที่โดยคำนึงถึงสิทธิของผู้อื่น คำนึงถึงสิทธิของสาธารณะและคำนึงถึงจรรยาบรรณของตนเอง

5. หลักเสรีภาพ (The Principal of freedom) หลักเสรีภาพแท้ที่จริง คือ หลักที่เป็นหัวใจของความยุติธรรมนั้นเอง สังคมตะวันตกเชื่อว่า การลิดรอนสิทธิเสรีภาพนำมาซึ่งความอยุติธรรม

นอกจากนี้ สุภา ศิริมานนท์ (ตฤตณัย นพคุณ, 2541, น. 12-13) ได้เสนอหลักจริยธรรมในการเสนอข่าวไว้ดังนี้

1. หลักว่าด้วยความจริงที่แท้ ประชาชนจะคาดหวังว่านักข่าวจะต้องเสนอข่าวที่หมดจดครบถ้วย ไม่ลำเอียง ไม่ว่าจะเป็นแง่ใดของข่าว นักข่าวต้องไม่สอดแทรกทัศนะส่วนตัวหรือความรักความชังใดๆ เข้าไปในข่าวนั้นๆ ซึ่งลักษณะของความจริงแท้ที่ว่านั้นมีอยู่ 5 ประการ คือ

1.1 ความไม่ฝักใฝ่ฝ่ายใด หากข่าวที่นำเสนอเป็นเหตุการณ์ของ 2 ฝ่าย หรือหลายฝ่าย นักข่าวต้องนำเสนอข่าวของทุกฝ่ายให้หมดและให้สมดุล

1.2 ความปราศจากข้อขัดแย้งทางผลประโยชน์ การที่นักข่าวมีส่วนอยู่ในองค์กรหรือหน่วยงานใดๆ ย่อมเป็นไปได้ที่เมื่อนักข่าวต้องทำข่าวที่เกี่ยวข้องกับผลประโยชน์ขององค์กรหรือหน่วยงานนั้นๆ นักข่าวมักจะถูกสงสัยในทันที่ว่า ทำข่าวเอนเอียงไปยังองค์กรของตน หรือแม้กระทั่งการทำข่าวที่ไม่ใช่องค์กรของตน ก็มีความเป็นไปได้ที่นักข่าวจะถูกสงสัยว่าทำข่าวโจมตีหน่วยงานตรงข้ามได้ ดังนี้นักข่าวจึงระมัดระวังในการนำเสนอข่าวในด้านนี้เป็นอย่างสูง

1.3 การให้โอกาสในการปฏิเสธข้อกล่าวหาแก่แหล่งข่าวที่ถูกกล่าวหา

1.4 การละเว้นความลำเอียงต่อผู้ใกล้ชิด เสนอข่าวที่เข้าข้างคนรู้จัก หรือผู้ที่คลุกคลีอยู่ด้วย

1.5 การละเว้นจากความเคียดแค้นพยาบาท ไม่เสนอข่าวโจมตีบุคคลหนึ่งๆ เนื่องเพราะนักข่าวนั้นมีข้อพิพาทหรือขัดแย้งไม่ลงรอยกันเป็นการส่วนตัว

2. หลักว่าด้วยความสัตย์จริง ข่าวไม่ใช่นวนิยาย ไม่ใช่ภาพยนตร์เพื่อความบันเทิง การนำเสนอข่าวที่ดึงดูดใจผู้ชม คือต้องเสนอข่าวที่มีพื้นฐานบนความเป็นจริง การนำเสนอที่มุ่งเน้นการสร้างความตื่นเต้นราวปฏิหาริย์หรือนอกลู่นอกทาง ย่อมทำความเสื่อมเสียมาสู่นักข่าว

3. หลักว่าด้วยการไม่คัดลอกเรื่องของคนอื่นและทึกทักเป็นของตัว นักข่าวใช้ข้อมูลจากนักข่าวคนอื่นเป็นเบาะแสในการทำข่าวได้ แต่นักข่าวคัดลอกข่าวของนักข่าวคนอื่นมาไม่ได้ การคัดลอกนี้หมายถึงการนำเนื้อหาสาระของข่าว ไม่ว่าจะเฉพาะประเด็นสำคัญหรือลอกมาคำต่อคำแล้วนำมาใส่ชื่อตัวเองไว้ เป็นการผิดหลักจริยธรรมของนักข่าวอย่างร้ายแรง

4. หลักว่าด้วยความบังควรและไม่บังควรซึ่งมนุษย์พึงปฏิบัติต่อมนุษย์ มีเรื่องต้องระมัดระวังหลักๆ 3 ประการ คือ

4.1 การมีอคติต่อคนที่ต่างเชื้อชาติ ต่างภาษา ถ้าบุคคลเหล่านั้นกระทำผิด สิ่งที่ข่าวนำเสนอต้องอยู่เฉพาะตัวผู้กระทำผิด ห้ามมิให้กระทบต่อเชื้อชาติของเขา

4.2 การมีอคติต่อคนต่างศาสนา ไม่ว่าข่าวที่นำเสนอหรือบุคคลที่อยู่ในข่าวจะนับถือศาสนาเดียวกับตัวนักข่าวหรือคนส่วนใหญ่หรือไม่ ข่าวที่นำเสนอต้องให้ความเคารพต่อศาสนานั้นอย่างเท่าเทียมกัน ห้ามดูหมิ่น ถากถางความเชื่อทางศาสนาของคนเหล่านั้น และในการนำเสนอต้องนำเสนอถึงสิ่งที่เกี่ยวข้องกับศาสนาต่างๆ อย่างถูกต้อง เช่น พิธีกรรม สมณศักดิ์

4.3 ไม่ว่าจะทำข่าวใดๆ ก็ตาม นักข่าวต้องไม่ใช้ถ้อยคำหยาบคาย รุนแรงกับผู้ที่ตกเป็นข่าว หรือกับเนื้อหาของข่าวนั้นๆ

3.1 ความเป็นมืออาชีพในวิชาชีพนักข่าว

การประกอบวิชาชีพด้านสื่อสารมวลชนเป็นวิชาชีพที่มีลักษณะเฉพาะ เพราะต้องอาศัยทักษะความรู้ความสามารถความชำนาญในลักษณะงาน เทคโนโลยีที่เกี่ยวข้อง หน้าที่ความรับผิดชอบที่มีต่อพันธกิจทางสังคม จรรยาบรรณวิชาชีพ ซึ่งนอกจากการเรียนรู้ด้านทฤษฎีแล้วยังต้องใช้ประสบการณ์เพื่อพัฒนาความเป็นมืออาชีพ โดยเฉพาะในการแก้ปัญหาเฉพาะด้านที่ต้องเผชิญอยู่ตลอดเวลา

ตฤตณัย นพคุณ (2541, น. 45-48) ได้ให้แนวคิดว่า ความเป็นมืออาชีพของนักข่าวโทรทัศน์จะต้องประกอบด้วยคุณสมบัติ ดังนี้

1. มีทักษะความชำนาญ และความรู้ความเข้าใจในลักษณะวิธีการทำงานของนักข่าวโทรทัศน์ซึ่งเป็นงานที่ต้องผ่านสื่อโทรทัศน์ที่ประกอบด้วยภาพและเสียง โดยต้องมีทักษะในการสื่อสารโดยใช้ภาพและเสียงประกอบกันอย่างเหมาะสม ใช้เวลาสั้นที่สุด และสามารถอธิบายเรื่องราวที่เกิดขึ้นได้ชัดเจนแจ่มแจ้ง

2. สามารถประเมินคุณค่าข่าวโทรทัศน์ที่มีคุณภาพเพื่อการคัดเลือกและนำเสนอต่อสาธารณชน ข่าวโทรทัศน์ที่มีคุณภาพ คือ ข่าวที่มีประเด็นหรือเนื้อหาของข่าวโดดเด่น มีข้อมูลที่ใหม่ น่าสนใจ และที่สำคัญที่สุด ข่าวโทรทัศน์ที่ดีจะต้องมีความหลากหลาย ทั้งในด้านเนื้อหาและมุมมองเพื่อประโยชน์ของคนส่วนใหญ่ ไม่จำกัดอยู่เฉพาะบางกลุ่มเท่านั้น

3. ตระหนักถึงจรรยาบรรณวิชาชีพ และความรับผิดชอบของสื่อมวลชนที่มีต่อสังคม

Cohler (1994) ระบุว่า โดยลักษณะของเนื้องาน นักข่าวไม่ว่าจะอยู่ในสื่อใดๆ ก็ต้องยึดถืออุดมการณ์ 3 ประการ คือ

1. ความมีเสรีภาพ (Freedom) นักข่าวมืออาชีพต้องสามารถนำเสนอข่าวอย่างเสรี โดยไม่ถูกแทรกแซงจากอำนายหนึ่งอำนาจใด หรือ องค์กรหนึ่งองค์กรใด นักข่าวมืออาชีพต้องไม่ถูกครอบงำจากอามิสประโยชน์ และจะต้องใช้เสรีภาพอย่างมีวิจารณญาณ โดยตระหนักถึงสิทธิและเสรีภาพของผู้ตกเป็นข่าวด้วย

2. ความเป็นธรรม และความเป็นกลาง (Fairness) นักข่าวมืออาชีพต้องนำเสนอข้อมูลจากทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องอย่างทั่วถึง ไม่เลือกที่รักมักที่ชัง ไม่มีอคติไม่ว่าเพราะ รัก เกลียด หรือ กลัว นักข่าวมืออาชีพต้องสามารถแยกแยะสิ่งที่ถูกต้องและสิ่งที่ไม่ถูกต้องพร้อมแสดงต่อสาธารณชน โดยตระหนักถึงผลที่เกิดกระทบที่อาจเกิดต่อสังคม และระวังไม่ให้เป็นการชี้นำความคิด ต้องนำเสนอข้อมูลรอบด้านเพื่อให้ผู้รับสารสามารถพิจารณาไตร่ตรองตัดสินได้ด้วยตนเอง

3. ความเที่ยงตรง (Accurate) นักข่าวมืออาชีพต้องนำเสนอข่าวที่ถูกต้อง ไม่บิดเบือนจากความเป็นจริง ข้อมูลข่าวสารที่นำเสนอจะต้องเป็นข้อมูลที่หลักฐานยืนยันได้ โดยเฉพาะในสื่อโทรทัศน์ ที่เทคโนโลยีทำให้สามารถนำเสนอข่าวได้รวดเร็วและเกิดการแข่งขันด้านเวลาการนำเสนอเป็นสถานีแรก นักข่าวโทรทัศน์ต้องตระหนักเสมอว่า ความรวดเร็วในการนำเสนอไม่สำคัญเท่าความถูกต้องเที่ยงธรรม เพราะข่าวโทรทัศน์มีอิทธิพลต่อกระแสความคิดในสังคมมาก ข่าวที่มีคุณภาพจึงต้องตรวจสอบให้แน่ชัดในข้อมูลก่อนนำเสนอสู่สารณชน และถ้าเกิดความผิดพลาดในการนำเสนอข่าวทั้งๆ ที่นักข่าวใช้ความระมัดระวังอย่างที่สุดแล้ว นักข่าวจะต้องีบเสนอข่าวแก้ไขและรายงานสิ่งที่ถูกต้องให้เร็วที่สุดเท่าที่จะเป็นไปได้

3.2 <u>องค์ประกอบของผู้สื่อข่าวโทรทัศน์ที่เป็นมืออาชีพ</u>

ตฤตณัย นพคุณ (2541, น. 45-48) ได้ให้คำนิยามขององค์ประกอบของผู้สื่อข่าวโทรทัศน์ที่เป็นมืออาชีพ จะต้องมีองค์ประกอบ 4 ประการที่สำคัญ คือ

1. เป็นผู้ยึดมั่นในหลักอุดมการณ์ของสื่อมวลชน คือ รักในเสรีภาพ มีความเป็นกลางและเป็นธรรมในการปฏิบัติงานและยึดมั่นในความถูกต้องเที่ยงตรงของข้อมูล

2. เป็นผู้ที่มีทัศนคติที่เหมาะสมต่อวิชาชีพนักข่าว มีใจรักและปรารถนาจะให้ผู้อื่นเห็นคุณค่าในวิชาชีพของตน

3. เป็นผู้ที่มีคุณลักษณะที่เหมาะสมต่อการเป็นนักข่าว

4. เป็นผู้ที่มีทักษะความเชี่ยวชาญในการทำงานด้านข่าวโทรทัศน์

3.3 <u>การมีทัศนคติที่ดีและรักในวิชาชีพนักข่าว</u>

Geoffrcy Millerson (ติน ปรัชญพฤทธิ์, 2536) กล่าวว่า ประเด็นสำคัญที่ต้องคำนึงถึงในเรื่องการพัฒนาความเป็นมืออาชีพนั้น คือเรื่องของ “ วิชาชีพนิยม ” หรือ Professionalism ซึ่งหมายถึงการที่กลุ่มคนกลุ่มใดกลุ่มหนึ่งยึดถือว่าความรู้หรือความรอบรู้เกี่ยวกับอาชีพของตนมีค่าและพยายามผลักดันให้สาธารณชนยอมรับสถานภาพของตนหรือคือการที่ผู้ประกอบอาชีพมีทัศนคติที่ดีต่ออาชีพของตนนั่นเอง วิชาชีพนิยมตามทรรศนะของ Millerson นั้น เกิดจากลักษณะดังต่อไปนี้

1. เป็นการใช้ทักษะที่มีพื้นฐานอยู่บนความรู้ทางทฤษฎี

2. ทักษะดังกล่าวจำเป็นต้องอาศัยการฝึกอบรมและการศึกษา

3. นักวิชาชีพต้องแสดงความรู้ความสามารถโดยการทดสอบ

4. การเน้นความซื่อสัตย์สุจริตโดยปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณ

5. เน้นผลประโยชน์สาธารณะ

6. สมาชิกของวิชาชีพจะต้องมีการรวมตัวกันหรือตั้งเป็นสมาชิก

McQuail (1994) ได้สรุปหลักการพื้นฐานของทฤษฎีความรับผิดชอบทางสังคมไว้ดังนี้

1. สื่อมวลชนมีพันธกิจร่วมกับสังคม และระบบกรรมสิทธิ์สื่อคือสิ่งที่ได้รับความอุปถัมภ์จากสาธารณะ

2. สื่อมวลชนควรนำเสนอข่าวอย่างตรงไปตรงมา เหมาะสม ยุติธรรม เป็นกลางและตรงประเด็น

3. สื่อมวลชนควรเป็นเวทีเสรีทางความคิด

4. สื่อควรมีอิสรภาพ ขณะเดียวกันก็ควรมีการควบคุมตนเอง

5. มีจรรยาบรรณ และมาตรฐานทางวิชาชีพ จรรยาบรรณ (Code of Ethics) คือกลไกควบคุมการปฏิบัติงานของนักวิชาชีพในสาขาต่างๆ จรรยาบรรณนี้มิใช่ศีลธรรมและจริยธรรม (Moral and Ethics) จรรยาบรรณวิชาชีพสื่อมวลชน คือลายลักษณ์อักษรที่กำหนดให้นักสื่อสารมวลชน ปฏิบัติตนให้สอดคล้องกับความต้องการและความคาดหวังของผู้รับสารมวลชน มากไปกว่านั้นยังเป็นตัวกำหนดระดับมาตรฐานทางวิชาชีพด้วย

3.4 <u>สื่อมวลชนในอุดมคติ</u>

จิรันดา กฤษเจริญ (2544, น. 24-26) ได้ให้คำนิยามว่า สื่อมวลชนเปรียบเสมือนฐานันดรที่ 4 นักวิชาการบางท่านให้ทัศนะว่าสื่อมวลชนมีพลังมหาศาล สามารถสั่งเป็นสั่งตายให้กับผู้รับสารได้ หรือบางท่านอาจให้ทัศนะว่า สื่อมวลชนมิได้มีพลังมากมายอย่างที่คิด หากแต่ไม่สามารถทำอะไรผู้รับสารได้เลย เนื่องจากผู้รับสารมีความคิดความอ่านเป็นของตนเอง รวมทั้งมีอิทธิพลอย่างอื่นมาแทรกแซงการทำงานของสื่อมวลชน แต่ไม่ว่าสื่อมวลชนจะมีอิทธิพลต่อผู้รับสารระดับใดก็ตาม สิ่งที่สำคัญที่สุดที่อาจก่อให้เกิดผลดีหรือผลร้ายได้จากสื่อมวลชน คือ ตัวนักสื่อสารมวลชนเอง เพราะนักสื่อสารมวลชนเป็นผู้ใช้สื่อเอง เปรียบเสมือนนายทวารข่าวสาร (Gate Keeper) ที่เป็นบุคคลซึ่งทำหน้าที่กรองข่าวสาร คัดเลือกสิ่งที่จะนำเสนอออกสู่สายตาสาธารณชน หน้าที่ในจุดนี้ของนักสื่อสารมวลชนเป็นหน้าที่ที่มีความสำคัญ และต้องเป็นหน้าที่ที่จะต้องมีจริยธรรมในการปฏิบัติงานสูง กล่าวคือ นักสื่อสารมวลชนจะต้องพึงระลึกว่าตนเองเป็นใคร ทำงานอะไร เพื่อใคร และภายใต้อุดมการณ์ใด นักสื่อสารมวลชนจึงเป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่สุดในการคัดเลือกเพื่อนำเสนอ

ด้านการนำเสนอเนื้อหาของข่าว กาญจนา แก้วเทพ (2541, น. 333-335) ได้ยกตัวอย่างแนวทางในการวิเคราะห์คุณภาพข่าว ตามทฤษฎีบรรทัดฐานนิยมไว้ดังนี้

1. ความเป็นอิสระและมีเสรีภาพในการปฏิบัติงาน (Freedom & Independent) การวัดความเป็นอิสระของสื่อมวลชนโดยดูจากการปฏิบัติงาน ดูได้จากกาทำงานของบรรณาธิการ (editor vigor) อันเป็นเครื่องบ่งบอกความเป็นอิสระที่ดูได้จากหลายๆ กิจกรรม เช่น เมื่อเกิดความขัดแย้ง สื่อกล้าแสดงความคิดเห็นที่แท้จริงของตนออกมาหรือไม่ (ไม่วางตัวอยู่เหนือความขัดแย้ง) ความเต็มใจที่จะรายงานความขัดแย่ง ไม่กลบเกลื่อนหรือหลีกเลี่ยง กล้าที่จะติดตามนโยบายในลักษณะเชิงรุกจากฝ่ายต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง โดยไม่รอแต่เอกสารที่หน่วยงานนั้นๆ หรือฝ่ายประชาสัมพันธ์ส่งมาให้ลงเผยแพร่ หรือสื่อเชื่อถือและเสนอข่าวนั้นโดยไม่ตรวจสอบซ้ำถ้าเป็นผู้มี

อำนาจรับผิดชอบให้ข่าวหรือไม่รวมทั้งวิธีการนำเสนอรายงาน ซึ่งนอกจากจะมีข้อเท็จจริงแล้ว ยังกล้าที่จะตีความและนำเสนอภูมิหลังของข้อเท็จจริงนั้นด้วย

2. ความหลากหลายของเนื้อหา (Content Diversity) ผู้มีบทบาทสำคัญในการสร้างเนื้อหาให้มีความหลากหลาย คือ บรรณาธิการผู้ควบคุมเนื้อหา รวมถึงผู้สื่อข่าว ซึ่งความหลากหลายจะมีความสัมพันธ์กับเสรีภาพของสื่อในการปฏิบัติงาน โดยพิจารณาว่าสื่อได้สร้างสรรค์ผลงานให้ครอบคลุมกลุ่มเป้าหมายทุกกลุ่มหรือไม่ กลุ่มผู้รับสารมีทางเลือกเนื้อหาหลายๆ ประเภท หลายรสนิยม หลากหลายในแง่ความน่าสนใจ เปิดโอกาสให้คนทุกกลุ่มได้แสดงความคิดเห็น หรือใช้แหล่งข่าวจากทุกมุมมองหรือเปล่า ไปจนกระทั่งว่าเนื้อหาโดยรวมในสื่อนั้นจะสะท้อนให้เป็นภาพความเป็นจริงทุกแง่มุมของสังคมหรือไม่

3. ความมีระเบียบและความมีเอกภาพ (Order and Solidarity) เป็นการพิจารณาว่าสื่อคำนึงถึงบทบาทในการสร้างความมีระเบียบและความเป็นเอกภาพให้แก่สังคมได้เพียงใด เห็นได้จากการเผยแพร่เนื้อหาที่ไม่ก่อให้เกิดความแตกแยก ความรุนแรง ความก้าวร้าว การคุกคามความมั่นคงของชาติ โดยบรรณาธิการผู้ควบคุมเนื้อหาของสื่ออาจกำหนดกรอบในการนำเสนอรายงานข่าวให้สามารถช่วยไกล่เกลี่ยความขัดแย้ง สร้างความเป็นเอกภาพในสังคมและกระตุ้นให้เกิดความร่วมมือของคนในสังคม ทั้งนี้ การกำหนดเนื้อหาของสื่อมวลชนจะเป็นไปในลักษณะใดนั้น ขึ้นอยู่กับนโยบายในการผลิตรายการขององค์กรผู้ผลิตเป็นสำคัญ

4. เนื้อหานี้สะท้อนความเป็นจริงหรือบิดเบือน (Reality reflection or Distortion) ในการเสนอข่าวอันเป็นผลผลิตจากการทำงานของสื่อ อคติของผู้สื่อข่าวและบรรณาธิการจะมีผลต่อการผลิตเนื้อหา เช่น ในรายการข่าวมีการเสนอข่าวในทางลบต่อคนกลุ่มน้อย เช่น แรงงานต่างชาติ อพยพ การมองข้ามบทบาทของผู้หญิงหรือสร้างภาพผู้หญิงในข่าวอย่างผิดๆ ซึ่งกรณีของข่าวอาจตั้งข้อสังเกตเกี่ยวกับอคติต่างๆ ที่ปรากฏอยู่ในเนื้อหาข่าวได้ดังนี้

- เนื้อหาข่าวจะเน้นหนักข่าวของกลุ่มบุคคลที่อยู่ระดับสูงและข้าราชการทั้งในฐานะที่เป็นตัวเนื้อหาข่าวและเป็นแหล่งข่าว

- ข่าวที่ให้ความสนใจกับสมาชิกของกลุ่มการเมืองและกลุ่มสังคมที่เป็นชนชั้นนำ

- ค่านิยมที่ถูกตอกย้ำ ได้แก่ ค่านิยมที่สอนให้สนับสนุนและเชื่อฟังผู้มีอำนาจ โดยไม่นำเสนอค่านิยมที่ตั้งคำถามหรือท้าทาย

- ข่าวต่างประเทศของแต่ประเทศจะเลือกเสนอประเทศที่อยู่ใกล้เคียง หรือมิฉะนั้นก็เป็นประเทศที่ร่ำรวยและมีอำนาจ

- ในเนื้อหาข่าวมักจะมีอคติแบบชาตินิยม หรือการถือเอาชาติตนเองเป็นศูนย์กลาง ไม่ว่าจะเป็นการเลือกประเด็นข่าว หรือการแสดงความคิดเห็นก็ตาม

- ข่าวจะสะท้อนค่านิยมและโครงสร้างอำนาจแบบชายเป็นใหญ่ (การใช้ความรุนแรงผู้ชายเป็นผู้นำการตัดสินใจ)

- ภาพของคนกลุ่มน้อยจะถูกมองข้ามหรือนำเสนอแบบมีอคติ

- ข่าวอาชญากรรมมักจะเสนอความรุนแรงเกินจริงและมักเน้นแต่อาชญากรรมที่เป็นเรื่องของบุคคล (Personal Crime) โดยไม่ได้รายงานโอกาสของความเสี่ยงที่เป็นจริงในสังคม

สรุปได้ว่า การเป็นสื่อสารมวลชนหรือผู้สื่อข่าวที่ดี จะต้องปฏิบัติจรรยาบรรณของวิชาชีพสื่อสารมวลชน โดยจะต้องเน้นหลักการพูดความจริง แสวงหาข่าวสารที่ถูกต้อง ยุติธรรม ปราศจากอคติ จะต้องมีการตรวจสอบซ้ำเพื่อให้แน่ใจว่าข้อมูลนั้นถูกต้องอย่างแท้จริง ต้องมีความซื่อสัตย์ มีความยุติธรรม เสนอข่าวอย่างตรงประเด็น ตรงไปตรงมา ไม่รับสินบน ไม่หลอกลวงผู้อื่น และที่สำคัญจะต้องคำนึงถึงสิทธิของผู้อื่นด้วย ขณะที่การนำเสนอข่าวก็จะต้องยึดมั่นในหลักอุดมการณ์ของสื่อมวลชน มีความเป็นกลางและเป็นธรรมในการปฏิบัติงานและยึดมั่นในความถูกต้องเที่ยงตรงของข้อมูล มีใจรักและปรารถนาจะให้ผู้อื่นเห็นคุณค่าในวิชาชีพของตน

4. <u>ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอร์ซเบอร์ก</u>

(Herzberg's Two-Factors Theory)

Herzber (Herzberg, 1959, p. 132) เสนอทฤษฎีปัจจัยที่สร้างความพอใจพัฒนาขึ้น โดยปัจจัยที่ส่งผลให้คนงานชอบ หรือไม่ชอบงานนั้น จำแนกออกเป็น 2 ประเภท คือ

1. ปัจจัยค้ำจุนหรือเรียกว่าปัจจัยอนามัย (Hygiene factors) เป็นปัจจัยที่ป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พอใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งมีลักษณะเป็นภาวะแวดล้อมหรือเป็นส่วนประกอบของงาน หากขาดปัจจัยนี้อาจนำไปสู่ความไม่พอใจในการปฏิบัติงาน ส่วนใหญ่เกิดจากภาวะแวดล้อมรอบด้านปัจจัย ค้ำจุน มีองค์ประกอบที่สำคัญอยู่ 11 องค์ประกอบ คือ

1.1 เงินเดือน (Salary) หมายถึง จำนวนรายได้ประจำ หรือรายได้พิเศษที่เป็นผลตอบแทนจากการทำงานของบุคคลในหน่วยงาน

1.2 โอกาสที่จะได้ความก้าวหาในอนาคต (Possibility of Growth) หมายถึง โอกาสที่จะได้รับการแต่งตั้ง เลื่อนตำแหน่งและได้รับความก้าวหน้าในทักษะวิชาชีพ

1.3 ความสัมพันธ์กับใต้ผู้บังคับบัญชา (Interpersonal Relation Subordinate) หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานร่วมกัน มีความเข้าใจอันดี และความสัมพันธ์อันดีกับผู้ใต้บังคับบัญชา

1.4 ฐานะของอาชีพ (Status) หมายถึงอาชีพนี้เป็นที่ยอมรับของสังคม มีเกียรติและศักดิ์ศรี

1.5 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (Interpersonal Relation Superion) หมายถึง การติดต่อระหว่างบุคคลกับผู้บังคับบัญชาที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน ความสามารถทำงานร่วมกัน และเข้าใจซึ่งกันและกัน

1.6 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (Interpersonal Relation Peers) หมายถึง การติดต่อระหว่างบุคคลกับเพื่อนร่วมงานที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน ความสามารถทำงานร่วมกัน และเข้าใจซึ่งกันและกัน

1.7 การปกครองบังคับบัญชา (Supervision Technical) หมายถึง ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการดำเนินงาน หรือความยุติธรรมในการบริหาร

1.8 นโยบายและการบริหารงาน (Policy and Administration)หมายถึง การจัดการหรือ การบริหารงานขององค์กร และการติดต่อสื่อสารในองค์การ

1.9 สภาพการทำงาน (Work Conditon) หมายถึง สภาพกายภาพของงาน เช่น แสง เสียง อากาศ ชั่วโมงการทำงานและสิ่งแวดล้อมอื่น ๆ เช่น อุปกรณ์ หรือเครื่องมือต่าง ๆ

1.10 ความเป็นอยู่ส่วนตัว (Personal Life) หมายถึง ความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดีอันเป็นผลที่ได้รับจากงานของเขา

1.11 ความมั่นคงในงาน (Job Security) หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในงาน ความยังยืนของอาชีพ หรือ ความมั่นคงขององค์การ

2. ปัจจัยที่เป็นแรงจูงใจ (Motivation factors) เป็นปัจจัยที่นำไปสู่ทัศนคติในทางบวก เพราะทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน มีลักษณะสัมพันธ์กับเรื่องงานโดยตรง คือ ความต้องการที่จะได้รับความสำเร็จตามความนึกคิด หรือความคาดหวังของตนเอง เป็นเป้าหมายสูงสุดของมนุษย์ที่สร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของลูกจ้าง ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น มีองค์ประกอบที่สำคัญอยู่ 5 องค์ประกอบ คือ

2.1 ความสำเร็จของงาน (Achievement) หมายถึง การที่คนทำงานได้สำเร็จเรียบร้อยเป็นอย่างดี เกิดความรู้สึกพอใจและปลาบปลื้มในผลสำเร็จนั้น

2.2 การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง การได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาจากเพื่อน หรือจากบุคคลในหน่วยงาน การยอมรับนี้จะอยู่ในรูปแบบของการยกย่องชมเชย หรือการยอมรับในความรู้ความสามารถ

2.3 ลักษณะของงาน (Work Itself) หมายถึง งานที่น่าสนใจ งานที่ต้องอาศัยความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ ท้าทาย หรือเป็นงานที่สามารถทำได้โดยลำพัง

2.4 ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานและมีอำนาจในงานที่รับผิดชอบ

2.5 ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน (Advancement) หมายถึง การได้รับการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น การมีโอกาสได้ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม

จากการศึกษา ปัจจัยค้ำจุนไม่ใช่สิ่งจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงานให้ดีขึ้น แต่จะเป็นข้อกำหนดเบื้องต้น เพื่อป้องกันไม่ให้คนไม่พอใจงานที่ทำอยู่เท่านั้นเอง แต่ปัจจัยที่สร้างความพอใจหรือจูงใจคนให้เกิดความพึงพอใจในงานที่ทำ ซึ่งผู้บริหารควรเน้นถึงปัจจัยที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน

5. การเสริมสร้างความมั่นคงในการทำงานของผู้สื่อข่าวเศรษฐกิจ

5.1 ความหมายของการเสริมสร้างความมั่นคงในการทำงาน

เฟื่องฟ้า ภูธะรักษ์, นงนุช บุญยัง และ ยุพดี โสตถิพันธุ์ (2549, น. 29) ให้คำนิยามการเสริมสร้าง หมายถึง กระบวนการที่ผู้บังคับบัญชาทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีความสามารถและรู้สึกถึงประสิทธิภาพ เป็นการให้อำนาจและความรับผิดชอบในการตัดสินใจ เป็นผลลัพธ์ของกระบวนการเพิ่มความรู้สึกของความสามารถแห่งตนระหว่างสมาชิกในองค์การ เป็นกระบวนการปรับปรุงคุณภาพการปฏิบัติงานในองค์การอย่างต่อเนื่อง โดยการพัฒนาและขยายสิ่งที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรและทีมงานในด้านการบริหารจัดการ นอกจากนี้การที่ผู้นำองค์การดำเนินการจัดสิ่งแวดล้อมในองค์การและวิธีการจัดการเพื่อให้บุคลากรเข้าถึงข้อมูลข่าวสาร แหล่งสนับสนุน ทรัพยากร และโอกาส เป็นกลยุทธ์ที่เสริมสร้างแรงกระตุ้นและเพิ่มแรงจูงใจ จากความรู้สึกภายในของผู้ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการรับรู้และความเชื่อในความสามารถแห่งตน เพื่อให้เกิดการรับรู้และเชื่อมั่นในศักยภาพ ของตนเอง

นิตยา เจียระนัยปรีเปรม (2533, น. 183-185) กล่าวว่า ในการเสริมสร้างความมั่นใจในการทำงานให้แก่พนักงานและลูกจ้าง ทุกฝ่ายควรให้ความร่วมมือกัน ทั้งภาครัฐและเอกชน โดย

รัฐบาลควรมีนโยบายส่งเสริมและสนับสนุนให้องค์กรเห็นความสำคัญและความจำเป็นต่อการครองชีพของพนักงาน เพื่อเป็นการลดค่าใช้จ่าย และทำให้ลูกจ้างมีขวัญและกำลังใจในการทำงาน ซึ่งนำไปสู่การเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน

สายทิพย์ วงศ์สังข์ฮะ (2540, น. 139-145) ได้เสนอว่า การเสริมสร้างความมั่นคงในการทำงาน ซึ่งหากพิจารณาจากสวัสดิการที่พนักงานมีความต้องการสูงสุด คือ สวัสดิการเศรษฐกิจ ได้แก่ เงินสะสมหรือกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ที่พักอาศัย การตรวจสุขภาพประจำปี เงินช่วยเหลือครอบครัวและบุตร เงินช่วยเหลือเมื่อประสบอุบัติเหตุที่ไม่ใช่การทำงาน รองลงมา คือ สวัสดิการด้านสังคม

ปิยฉัตร กุลทัพ (2550, น. 56) กล่าวว่า การเสริมสร้างความมั่นคงในการทำงาน เป็นทุกสิ่งทุกอย่างที่เกี่ยวกับชีวิตการทำงาน ทั้งการมีงานทำ มีรายได้และผลตอบแทนที่เพียงพอแก่การยังชีพ มีหลักประกันในการดำเนินชีวิต ได้รับการยอมรับจากสังคมรวมถึงการมีสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย ไม่มีความเสี่ยงในชีวิตและทรัพย์สิน รวมถึงองค์กรควรมีนโยบาย มีมาตรฐานและเกณฑ์การพิจารณาความก้าวหน้าทางอาชีพให้ทั่วถึง และควรเปิดโอกาสในการเรียนรู้และพัฒนาความสามารถของพนักงาน และควรมีการสร้างความสัมพันธ์ต่อสมาชิกภายในองค์กร

สรุปได้ว่า การเสริมสร้างความมั่นคงในการทำงาน คือ กระบวนการ หรือกลยุทธ์ที่ผู้บังคับบัญชา หรือองค์กรจัดขึ้น เพื่อเสริมสร้างแรงกระตุ้นและเพิ่มแรงจูงใจให้กับพนักงานและเชื่อมั่นในองค์กร ทั้งในการสร้างความมั่นใจว่าจะมีงานทำ มีรายได้และผลตอบแทนที่เพียงพอต่อการดำรงชีพ เงินสะสมหรือเงินกองทุนเลี้ยงชีพ เงินช่วยเหลือเมื่อประสบอุบัติเหตุ รวมถึงควรมีการจัดอบรม หรือเปิดโอกาสให้พนักงานสามารถพัฒนาตนเองและงานได้

5.2 การเสริมสร้างความมั่นคงในการทำงานของผู้สื่อข่าวของสมาคมผู้สื่อข่าวเศรษฐกิจ

สมาคมผู้สื่อข่าวเศรษฐกิจ ได้มีการจัดให้ความช่วยเหลือสวัสดิการแก่สมาชิก และเพื่อเสริมสร้างสวัสดิการที่ขาดหายไป ให้กับผู้สื่อข่าวเศรษฐกิจให้มีความรู้สึกมั่นคงเพิ่มมากขึ้น หรือเพื่อนำไปใช้ในการดำรงชีวิตประจำวันต่อไปดังนี้

1) สวัสดิการรักษาพยาบาล

2) เงินช่วยเหลือค่าใช้จ่ายคลอดบุตร

3) ทุนศึกษาภาษาต่างประเทศคนละ 5,000 บาทต่อปี

4) ทุนการศึกษาบุตร-ธิดา

5) เงินช่วยเหลือกรณีประสบอุบัติเหตุทุพพลภาพ/ถึงแก่กรรม

6) เงินช่วยเหลือกรณีประสบภัยพิบัติทางธรรมชาติ

7) อบรม สัมมนาต่าง ๆ ทั้งด้านวิชาการและด้านอาชีพ

จากการให้ความช่วยเหลือผู้สื่อข่าวเศรษฐกิจของสมาคมฯ ยังอาจไม่ครอบคลุมผู้สื่อข่าวเศรษฐกิจทุกคน เพราะมีบางคนที่ยังมิได้เป็นสมาชิก และการจัดสวัสดิการก็ยังไม่ตรงกับความต้องการของผู้สื่อข่าวเท่าที่ควร เพราะแต่ละหน่วยงานต้นสังกัดมีการให้สวัสดิการที่แตกต่างกันแต่หากจะเสริมสร้างความมั่นคงในการทำงานของผู้สื่อข่าวเศรษฐกิจให้ได้เท่าเทียมกัน องค์กรด้านสื่อสารมวลชนที่เป็นต้นสังกัดควรจะมีการจัดสวัสดิการต่าง ๆ ให้ตรงต่อความต้องการของผู้สื่อข่าว

6. ผลการวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเรื่องความมั่นคงในการทำงาน ผู้ศึกษาได้ศึกษาถึงงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ได้ดังนี้

นิตยา เจียระนัยปรีเปรม (2533, น. 183-185) ศึกษาเรื่อง ความรู้สึกมั่นคงในการทำงาน ลูกจ้างเอกชน : ศึกษาเฉพาะกิจการอุตสาหกรรมการผลิตเสื้อผ้าผู้ชายและเด็กชายในเขตกรุงเทพมหานคร มีวัตถุประสงค์เพื่อทราบระดับของความรู้สึกมั่นคงในการทำงานของลูกจ้าง ตัวแปรต่างๆ ที่มีความสัมพันธ์กับความรู้สึกมั่นคงในการทำงานของลูกจ้าง และการแสวงหาแนวทางเพื่อเสริมสร้างความมั่นคงในการทำงานของลูกจ้าง โดยใช้วิธีการศึกษารูปแบบการวิจัยเชิงพรรณนา ศึกษาข้อมูลจากเอกสาร และศึกษาภาคสนาม ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล

ผลการศึกษาพบว่า ลูกจ้างที่ได้รับค่าจ้างหรือเงินเดือนที่ต่ำกว่าลูกจ้างที่ทำงานในสถานประกอบการที่มีขนาดต่างกัน มีความรู้สึกมั่นคงในการทำงานที่แตกต่างกัน ส่วนการแสวงหาความมั่นคงในการทำงานให้กับตนเองนั้น พบว่า ลูกจ้างส่วนใหญ่พยายามเสริมสร้างความมั่นคงในการทำงานให้กับตนเองด้วยการหางานงานในสถานประกอบการแห่งอื่นที่มีความมั่นคงมากกว่า หรือแสวงหาความมั่นคงในการทำงานให้กับตนเองด้วยวิธีการต่าง ๆ กัน เช่น พยายามรวมตัวกันเพื่อก่อตั้งสหภาพแรงงาน ตั้งใจทำงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถ เป็นต้น และควรเสริมสร้างความพึงพอใจในสวัสดิการให้กับพนักงานและลูกจ้าง โดยการสำรวจ

ความต้องการของพนักงาน ว่า ต้องการสวัสดิการประเภทใด และพิจารณาจัดให้สอดคล้องกับความต้องการของพนักงานและลูกจ้างส่วนใหญ่ ข้อเสนอแนะจากการศึกษา เพื่อให้เป็นการเสริมสร้างความมั่นใจในการทำงานให้แก่พนักงานและลูกจ้าง ทุกฝ่ายควรที่จะให้ความร่วมมือกัน ทั้งภาครัฐและเอกชน โดยรัฐบาลควรมีนโยบายส่งเสริมและสนับสนุนให้องค์กรและสถานประกอบการต่างๆ เป็นความสำคัญและความจำเป็นต่อการครองชีพของพนักงานและลูกจ้าง เพื่อเป็นการลดค่าใช้จ่ายของพนักงานและลูกจ้าง และทำให้ลูกจ้างมีขวัญและกำลังใจในการทำงาน ซึ่งนำไปสู่การเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานขององค์กรและหน่วยงานตลอดจนสถานประกอบการ

สายทิพย์ วงศ์สังข์ฮะ (2540, น. 139-145) ศึกษาเรื่อง ความมั่นคงในการทำงานของลูกจ้างห้างสรรพสินค้าในเขตกรุงเทพมหานคร กรณีศึกษาพนักงานขาย มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความมั่นคงในการทำงานและความคาดหวังต่อสวัสดิการเสริมสร้างความมั่นคงในการทำงาน โดยใช้วิธีการศึกษารูปแบบการวิจัยเชิงพรรณนา ศึกษาข้อมูลจากเอกสาร และศึกษาภาคสนาม ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผลการศึกษาพบว่า พนักงานขายในห้างสรรพสินค้ามีระดับความมั่นคงในการทำงานค่อนข้างต่ำ ซึ่งมีปัจจัยที่มีอิทธิพลและมีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อความมั่นคงในการทำงานของพนักงาน ได้แก่ ความสำคัญต่อองค์กร เงินเดือน ค่าตอบแทน ตลอดจนสวัสดิการต่าง ๆ ส่วนปัจจัยที่ไม่มีอิทธิพล แต่มีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อความมั่นคงในการทำงานของพนักงาน ได้แก่ การควบคุมแนะนำ ความสำเร็จของงาน การยอมรับนับถือ ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน นอกจากนี้ยังพบว่า พนักงานมีความคาดหวังต่อสวัสดิการในการเสริมสร้างความมั่นคงในการทำงาน 6 อันดับแรก ได้แก่ เงินสะสมหรือกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ที่พักอาศัย การตรวจสุขภาพประจำปี เงินช่วยเหลือครอบครัวและบุตร รถรับส่ง และเงินช่วยเหลือเมื่อประสบอุบัติเหตุที่ไม่ใช่มาจากการทำงาน และได้ข้อสรุปไว้ว่า สวัสดิการเป็นปัจจัยที่สำคัญประการหนึ่งในการส่งเสริมความมั่นคงในการทำงานให้กับลูกจ้างห้างสรรพสินค้า ข้อเสนอแนะจากการศึกษา ควรเสริมสร้างความมั่นคงในการทำงานโดยพิจารณาสวัสดิการที่พนักงานมีความต้องการมากที่สุด คือ สวัสดิการด้านเศรษฐกิจ ได้แก่ เงินสะสมหรือกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ที่พักอาศัย การตรวจสุขภาพประจำปี เงินช่วยเหลือครอบครัวและบุตร รถรับส่งและเงินช่วยเหลือเมื่อประสบอุบัติเหตุที่ไม่ใช่มาจากการทำงาน รองลงมาคือสวัสดิการด้านสังคม ได้แก่ บริการให้คำปรึกษาห้องสมุดนันทนาการ

วิกรม อัศวิกุล (2541, น. 71-80) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความรู้สึกมั่นคงในการทำงานและผลของความรู้สึกมั่นคงในการทำงานที่มีต่อความทุ่มเทให้กับงานและความตั้งใจที่จะลาออก : กรณีศึกษาบริษัทเงินทุนหลักทรัพย์ในเขตกรุงเทพมหานคร มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความรู้สึกมั่นคงในการทำงานและผลของความรู้สึกมั่นคงในการทำงานที่มีต่อความทุ่มเทให้กับงานและความตั้งใจที่จะลาออก ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความรู้สึกมั่นคงในการทำงาน ได้แก่ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ขนาดขององค์กร การรับรู้ของบุคคลที่มีต่อปัจจัยภายในองค์กรและการรับรู้ของบุคคลที่มีต่อปัจจัยภายนอกองค์กรในด้านสภาพเศรษฐกิจและสังคม ผลของความรู้สึกมั่นคงในการทำงานเกี่ยวกับการทุ่มเทให้กับงาน ลูกจ้างที่มีระดับความรู้สึกมั่นคงในการทำงานสูงและปานกลางมีระดับความทุ่มเทให้กับงานสูง ลูกจ้างที่มีระดับความรู้สึกมั่นคงในการทำงานต่ำ นอกจากนี้ผลของความรู้สึกมั่นคงในการทำงานเกี่ยวกับความตั้งใจที่จะลาออก ของลูกจ้าง พบว่า ลูกจ้างที่มีระดับความรู้สึกในการทำงานสูง มีระดับความตั้งใจที่จะลาออกต่ำกว่าลูกจ้างที่มีระดับความรู้สึกมั่นคงในการทำงานปานกลางและต่ำ และลูกจ้างที่มีระดับความรู้สึกมั่นคงในการทำงานปานกลางมีระดับความตั้งใจที่จะลาออกต่ำกว่าลูกจ้างที่มีระดับความรู้สึกมั่นคงในการทำงานต่ำ จากงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความมั่นคงในการทำงาน ปัจจัยที่มีอิทธิพล ได้แก่ สัมพันธภาพในองค์กร ความก้าวหน้าในอาชีพและรายได้ ถ้าเป็นองค์กรที่มีการแบ่งขนาดองค์กรในการวิจัย ขนาดองค์กรจะมีความสัมพันธ์กับความมั่นคง ถ้าในองค์กรที่มีลูกจ้างที่สำเร็จการศึกษาระดับอาชีวศึกษาและอุดมศึกษา มัธยมศึกษาและต่ำกว่าระดับมัธยม ระดับการศึกษาต่างกันจะมีความรู้สึกมั่นคงในการทำงานแตกต่างกันด้วย

ณัทณิชา อมรไชย (2548, น. 110-114) ศึกษาเรื่อง ความมั่นคงในการทำงานของลูกจ้างในกิจการหนังสือพิมพ์รายวันแนวธุรกิจ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความมั่นคงในการทำงานของลูกจ้างในกิจการหนังสือพิมพ์รายวันแนวธุรกิจ และเพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความมั่นคงในการทำงานของลูกจ้างในกิจการหนังสือพิมพ์รายวันแนวธุรกิจโดยใช้วิธีการศึกษารูปแบบการวิจัยเชิงพรรณนา ศึกษาข้อมูลจากเอกสาร และศึกษาภาคสนาม ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความมั่นคงในการทำงานทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ ด้านรายได้ ด้านงานและด้านอารมณ์ โดยความมั่นคงด้านงาน พบว่า ภาพรวมลูกจ้างมีความรู้สึกมั่นคงด้านงานในระดับปานกลาง โดยเรียงลำดับความคิดเห็นของลูกจ้างได้แก่ โอกาสที่ทำงานสำเร็จตามเป้าหมาย ความคิดเห็นว่าความก้าวหน้าขึ้นอยู่กับความสามารถ และหลักประกันการทำงานนอกเหนือจากกฎหมาย และช่องทางการเติบโตในสายอาชีพ ขณะที่ความมั่นคงด้านรายได้ พบว่า ลูกจ้างโดยรวมมีความรู้สึกมั่นคงด้านรายได้ในระดับปานกลาง มีรายได้เพียงพอของทั้งต่อตนเองและครอบครัว ส่วนความมั่นคงทางอารมณ์ ลูกจ้างมีความรู้สึกมั่นคงทางด้านอารมณ์ปานกลาง ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานอยู่ในระดับสูง ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาอยู่ในระดับปานกลาง มีความพึงพอใจของสภาพแวดล้อมในการทำงาน

และต้องการมีความอิสระในการปฏิบัติงาน ความเหมาะสมของสภาพแวดล้อมในการทำงาน การได้รับการปฏิบัติอย่างยุติธรรมจากผู้บังคับบัญชา สำหรับแนวทางการสร้างความมั่นคงในการทำงาน พบว่า ลูกจ้างได้เสริมสร้างความมั่นคงโดยการเรียนต่อในระดับการศึกษาที่สูงขึ้น เรียนรู้เพิ่มเติมเกี่ยวกับเทคโนโลยีใหม่ ๆ ที่เกี่ยวกับการทำงาน ในขณะที่องค์ประกอบของความมั่นคงในการทำงานของลูกจ้าง 3 อันดับ ได้แก่ 1. เงินเดือน ค่าตอบแทน รวมทั้งสวัสดิการ 2. สภาพแวดล้อมในการทำงาน 3. ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน ส่วนผู้บริหารที่จะต้องเสริมสร้างความมั่นคงในการทำงานให้แก่ลูกจ้าง ได้แก่ การให้ผลตอบแทนและสวัสดิการที่ดีแก่ลูกจ้าง เป็นผู้นำ มีความรอบรู้และวิสัยทัศน์กว้างไกล เปิดโอกาสให้ลูกจ้างแสดงความคิดเห็นและมอบหมายตรงตามความสามารถ ข้อเสนอแนะจากการศึกษา ผู้บริหารควรร่วมพัฒนาความสามารถของลูกจ้าง โดยสนับสนุนการเรียนต่อที่สูงขึ้น หรือส่งเสริมการดูงาน ฝึกอบรมลูกจ้างอย่างต่อเนื่อง ควรเปิดโอกาสให้ลูกจ้างได้รับข้อมูลข่าวสารในองค์กรอย่างโปร่งใส ในกรณีที่มีการเปลี่ยนแปลงควรมีการแจ้งให้ทราบและร่วมกันเสนอแนวทางในการแก้ไขปัญหา ผู้บริหารควรมีสื่อสองทางรับฟังความคิดเห็นของพนักงาน และเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้บริหารและพนักงาน ควรจัดทำแผนพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพงาน ขณะที่ลูกจ้างก็จะต้องศึกษา ปรับตัวให้ทันต่อเทคโนโลยีสมัยใหม่ เสริมสร้างทักษะในหน้าที่ที่รับผิดชอบ ทุ่มเทและตั้งใจทำงาน

ขนิษฐา บูรณพันศักดิ์ (2548 , น. 149-153) ศึกษา เรื่อง แนวทางการพัฒนาความมั่นคงในการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลธรรมศาสตร์เฉลิมพระเกียรติ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับของความมั่นคงในการทำงาน ความแตกต่างของคุณลักษณะส่วนบุคคลกับความมั่นคงในการทำงาน และแนวทางในการพัฒนาความมั่นคงในการทำงาน โดยใช้การวิจัยเชิงสำรวจ ค้นคว้าข้อมูลจากเอกสาร และศึกษาภาคสนาม มีแบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการศึกษา ผลการศึกษา พบว่า บุคลากรของโรงพยาบาลเห็นด้วยต่อความมั่นคงในการทำงานโดยรวม ยกเว้นด้านการมีโอกาสก้าวหน้าในการทำงานและด้านการมีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี ส่วนในด้านการได้รับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาการทำงาน ด้านความพึงพอใจในการมีสวัสดิการหรือประโยชน์ทดแทน และด้านการมีค่าตอบแทนหรือรายได้ประจำซึ่งบุคลากรเห็นด้วย ข้อเสนอแนะจากการศึกษา ควรสร้างนโยบายส่งเสริม สนับสนุนความก้าวหน้าในการทำงาน ตามความรู้ความสามารถ พร้อมทั้งให้รางวัล สร้างการยอมรับและยกย่อง กำหนดระบบการเลื่อนขั้นอย่างเป็นธรรม และให้มีการบรรจุอัตรากำลังเพื่อปรับสถานภาพที่มั่นคงมากขึ้น ส่งเสริมสภาพแวดล้อมการทำงาน ทบทวนนโยบายการบริหารทรัพยากรมนุษย์ตามหลักธรรมาภิบาลและควรจัดระบบการมีส่วนร่วมในการจัดทำนโยบาย สร้างบรรยากาศขององค์กรแห่งการเรียนรู้ กำหนดนโยบายที่

ส่งเสริมให้มีการจัดฝึกอบรม การศึกษาต่อพัฒนาบุคลากรต่อเนื่อง ปรับนโยบายค่าตอบแทนโดยจัดสรรเงินประจำตำแหน่ง เงินพิเศษ ค่าล่วงเวลา และค่าตอบแทนตามความเสี่ยงต่อการติดโรค เพื่อทำให้บุคลากรเกิดความรู้สึกมั่นคงในการทำงาน

สุดา นุ่มพุ่ม (2549, น. 104-109) ศึกษาเรื่อง ความมั่นคงในอาชีพและรายได้ของคนพิการที่ผ่านการอบรมหลักสูตรคอมพิวเตอร์ของมูลนิธิส่งเสริมและพัฒนาคนพิการ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาลักษณะงาน อาชีพและรายได้ของผู้พิการ ปัจจัยด้านครอบครัวที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในอาชีพและรายได้รวมทั้งศึกษาความมั่นคงในอาชีพและรายได้ของผู้พิการ โดยใช้วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก ผลการศึกษา พบว่า คนพิการส่วนใหญ่ยังไม่มีความมั่นคงในอาชีพและรายได้ เพราะสถานภาพการทำงานที่ไม่มั่นคง รายได้ไม่เพียงพอกับค่าใช้จ่ายไม่มีทรัพย์สิน ไม่มีเงินออม มีหนี้สินในปริมาณมาก มีภาระในการส่งหนี้ระยะยาว และไม่มีความพึงพอใจในการทำงาน โดยเห็นว่ารายได้ที่ได้รับไม่เหมาะสมกับลักษณะงานที่รับผิดชอบ แต่นายจ้างกลับใช้เหตุผลว่าได้กำหนดค่าจ้างหรือค่าตอบแทนโดยพิจารณาจากคุณวุฒิการศึกษามากกว่าความรู้และความสามารถของคนพิการ ข้อเสนอแนะจากการศึกษา ควรมีการกำหนดนโยบายและมาตรการจูงใจให้หน่วยงานของทั้งภาครัฐและรัฐวิสาหกิจจ้างงานคนพิการให้มากขึ้น เช่น การสนับสนุนงบประมาณปรับปรุงอาคารสถานที่ที่เอื้อต่อคนพิการ กำหนดค่าจ้างและรายได้ที่เป็นธรรมสวัสดิการที่เหมาะสมและเพียงพอเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตของคนพิการ โดยเฉพาะกำหนดเกณฑ์การรับคนพิการเข้าทำงานให้ชัดเจน เช่น คุณวุฒิทางการศึกษา ความสามารถทางวิชาชีพที่เอื้อต่อศักยภาพของคนพิการ กำหนดให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องปฏิบัติตามกฎหมายด้านสิ่งอำนวยความสะดวกอย่างเข้มงวดและจริงจัง ประชาสัมพันธ์และสนับสนุนให้คนในสังคมทัศนคติที่ดีต่อคนพิการ โดยจัดกิจกรรมทางสังคม เพื่อเปิดโอกาสให้คนพิการและคนไม่พิการได้ทำกิจกรรมร่วมกันในทุกระดับ ส่วนคนพิการยอมรับในความพิการของตนเอง เรียนรู้ที่จะปรับตัวให้เข้ากับสังคมและสิ่งแวดล้อม ขณะเดียวกันก็ต้องพยายามพัฒนาศักยภาพของตนเองด้วยการศึกษาหาความรู้ มีความขยันอดทน เสียสละเพื่อส่วนรวม สามารถพึ่งตนเองด้วยการประกอบอาชีพสุจริตเสียภาษีให้รัฐ จึงจะถือได้ว่าเป็นพลเมืองที่ดีของสังคมและประเทศชาติ

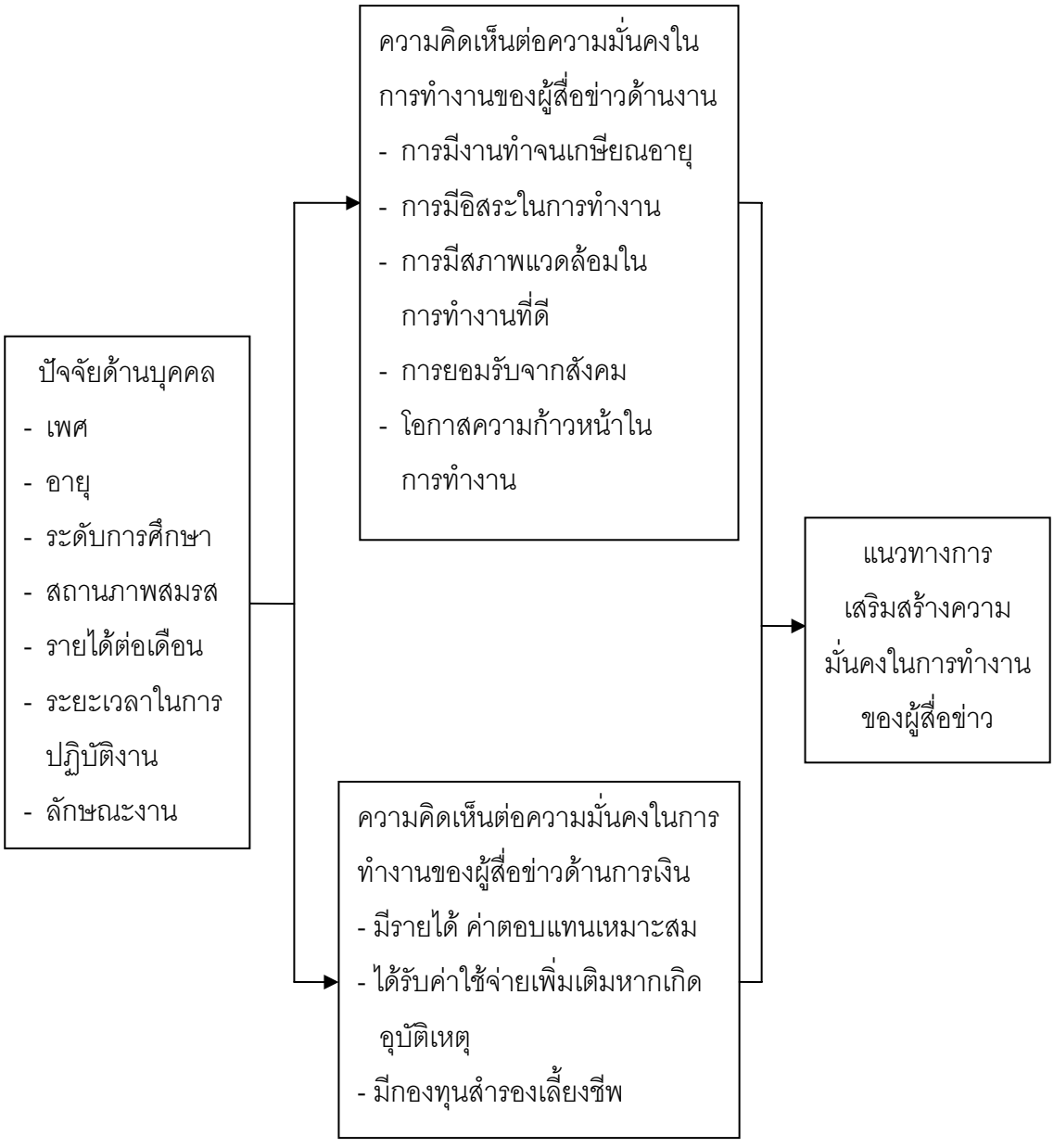
ศิริรัตน์ แดงเครื่อง (2549, น. 100-106) ศึกษาเรื่อง ความมั่นคงทางอาชีพของผู้ขับขี่รถจักรยานยนต์รับจ้างสาธารณะ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาถึงสภาพการทำงาน ทัศนะของผู้ขับขี่รถจักรยานยนต์รับจ้าง ที่มีต่อความมั่นคงทางอาชีพ รวมถึงทัศนะเกี่ยวกับการวางแผนอาชีพและความคาดหวังสำหรับอนาคต โดยใช้วิธีการศึกษารูปแบบการวิจัยเชิงพรรณนา ศึกษาข้อมูลจากเอกสาร และศึกษาภาคสนาม ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล

ผลการศึกษา พบว่า ทัศนะของผู้ขับขี่รถจักรยานยนต์รับจ้างส่วนใหญ่มีความพึงพอใจต่อรายได้รองลงมาเป็นเรื่องการได้รับการยอมรับ และควรมีหลักประกัน มีความมั่นคงทางอาชีพ และยังไม่มีการคาดหวังว่าจะประกอบอาชีพนี้ถึงเมื่อไร ส่วนเรื่องการวางแผนหรือการคาดหวังต่อการประกอบอาชีพ มีความคาดหวังว่าจะประกอบอาชีพนี้ตลอดไป แต่ถ้าเลิกอาชีพขับขี่รถจักรยานยนต์ส่วนใหญ่ก็ความคาดหมายต่อระยะเวลาการประกอบธุรกิจส่วนตัว ซึ่งแสดงให้เห็นว่า ความมั่นคงทางอาชีพนั้นเป็นทุกสิ่งทุกอย่างที่เกี่ยวกับชีวิตการทำงาน การมีงานทำ มีรายได้และผลตอบแทนที่เพียงพอแก่การยังชีพ มีหลักประกันในการดำเนินชีวิต ได้รับการยอมรับจากสังคม รวมถึงการมีสภาพแวดล้อมของการทำงานที่ปลอดภัย ไม่มีความเสี่ยงในชีวิตและทรัพย์สิน และต้องการความรู้สึกมั่นคงซึ่งก่อให้เกิดผลต่อการสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน ส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานที่ดี และต้องการมีอิสระต่อการทำงาน และจะเห็นได้ว่า การเลือกอาชีพเป็นการกระทำเพื่อตอบสนองความต้องการของตน ส่วนการวางแผนและความคาดหวังในการประกอบอาชีพนั้นมากจากความรู้สึกที่มั่นคงต่อการทำงานและมีความสอดคล้องกับความสามารถของตนเองด้วย ซึ่งจะทำให้เกิดว่ามีความต้องการที่จะประกอบอาชีพนั้นต่อไปหรือไม่ ข้อเสนอแนะจากการศึกษา ควรมีการสร้างความมั่นคงในการทำงานให้กับกลุ่มผู้ขับขี่รถจักรยานยนต์รับจ้างให้มากขึ้น ให้มีความเป็นระบบ มีการเพิ่มคุณภาพชีวิต และพัฒนาระบบการประกันสังคม ซึ่งกำหนดหลักเกณฑ์ต่างๆ ในการจ่ายเงินสมทบ ควรมาจากความต้องการของผู้ขับขี่รถจักรยานยนต์รับจ้างเป็นหลัก เมื่อมีหลักประกันที่ดี จะสามารถเข้ารับบริการจากภาครัฐได้ดียิ่งขึ้น และควรมีการจัดฝึกอบรมทางสายวิชาชีพเพิ่มเติมให้กับผู้ขับขี่รถจักรยานยนต์รับจ้างด้วย เพื่อให้ผู้ขับขี่รถจักรยานยนต์รับจ้างได้มีโอกาสพัฒนาทักษะและมีทางเลือกอื่นในการประกอบอาชีพ โดยอาจร่วมมือกับการศึกษานอกโรงเรียน รวมถึงมีมาตรการป้องกันความปลอดภัยจากการเกิดอุบัติเหตุ การมีกฎหมายให้ใส่หมวกกันน็อคออกมานั้นเป็นสิ่งที่ดี แต่ควรมีการบังคับใช้อย่างจริงจังให้มากกว่าที่เป็นอยู่ ส่วนมาตรการป้องกันความปลอดภัยจากการเกิดอาชญากรรมอาจมีการจัดเจ้าหน้าที่ตำรวจคอยดูแล และคอยตรวจตราความเรียบร้อยให้มากยิ่งขึ้น ส่วนผู้ขับขี่รถจักรยานยนต์นั้น ต้องมีระเบียบวินัยในตนเอง จัดสรรเวลาการทำงานให้เหมาะสม และที่สำคัญจะต้องมีความขยันหมั่นเพียร ซึ่งเป็นหัวใจที่สำคัญของการทำงาน และท้ายสุดจะนำมาซึ่งความมั่นคงในอาชีพได้ด้วยตัวของผู้ขับขี่รถจักรยานยนต์รับจ้างเอง

ปิยฉัตร กุลทัพ (2550, น. 125-128) ศึกษาเรื่อง การสร้างความมั่นคงทางอาชีพในทัศนะของพนักงานธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทย มีวัตถุประสงค์เพื่อให้ทราบถึงทัศนะของพนักงานธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและ

ขนาดย่อมแห่งประเทศไทยต่อความมั่นคงทางอาชีพ ทัศนะของพนักงานต่อการวางแผนอาชีพในอนาคต และทัศนะต่อบทบาทของธนาคารในการสร้างความมั่นคงทางอาชีพให้แก่พนักงาน โดยศึกษาเชิงสำรวจกลุ่มประชากรตัวอย่างพนักงานธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทย ทั้งสำนักงานใหญ่สำนักงานเขตธุรกิจและศูนย์ธุรกิจทั่วประเทศ มีแบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผลการศึกษา พบว่า พนักงานส่วนใหญ่มีทัศนะต่อความมั่นคงทางอาชีพในปัจจุบันอยู่ในเกณฑ์ระดับปานกลาง และให้ความสำคัญกับการจ้างงานจนเกษียณอายุเป็นลำดับแรก รองลงมา คือ ความก้าวหน้าในอาชีพ ขณะที่ทัศนะของพนักงานต่อการวางแผนอาชีพในอนาคตในระดับปานกลางให้ความสำคัญกับการพัฒนาความสามารถของแต่ละบุคคลเป็นลำดับแรก รองลงมา คือ การเปลี่ยนระบบงาน และความก้าวหน้าทางอาชีพ สำหรับทัศนะต่อบทบาทของธนาคารในการสร้างความมั่นคงทางอาชีพให้แก่พนักงานเห็นว่าธนาคารให้ความสำคัญในเรื่องความสัมพันธ์ของสมาชิกในองค์กรมากที่สุด รองลงมา คือ การจัดสวัสดิการในการทำงาน และความมั่นคงในการทำงาน ข้อเสนอแนะจากการศึกษา ธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทย ควรมีนโยบายโครงสร้างองค์กรและระบบงานที่ชัดเจน และเสริมสร้างความมั่นคงทางอาชีพของพนักงาน โดยมีมาตรฐานและเกณฑ์การพิจารณาความก้าวหน้าทางอาชีพ ค่าตอบแทนและโบนัสที่เสมอภาคยุติธรรม มีการจัดอบรมความรู้แก่พนักงานอย่างต่อเนื่องและทั่วถึง เพื่อเป็นการสร้างโอกาสในการเรียนรู้และพัฒนาความสามารถ ตลอดจนควรมีการสร้างความสัมพันธ์อันดีของสมาชิกภายในองค์กร เพื่อส่งเสริมการสร้างความมั่นคงในองค์กรและสร้างความมั่นคงทางอาชีพให้กับพนักงาน

จากการศึกษาและทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับการเสริมสร้างความมั่นคงในการทำงานของผู้สื่อข่าว สามารถสรุปได้ว่า ความมั่นคงในการทำงาน คือ สิ่งที่ผู้ปฏิบัติต้องการที่จะได้รับเพื่อเป็นสิ่งที่จะกระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติงานอยากที่จะทำงาน โดยผู้ปฏิบัติงานต้องการความมั่นคงทั้งในด้านการเงิน และด้านงาน โดยเฉพาะการมีงานทำจนเกษียณอายุ มีค่าตอบแทน หรือรายได้สวัสดิการต่าง ๆ ที่เหมาะสมเมื่อเทียบกับปริมาณงานที่ทำ เพื่อให้เพียงพอต่อการดำรงชีพ รวมถึงการได้รับการคุ้มครอง ดูแล หากเกิดอุบัติเหตุในขณะปฏิบัติงาน มีกองทุนเพื่อดูแลหลังเกษียณอายุ มีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี ปลอดภัยจากความเสี่ยงในชีวิตและทรัพย์สิน มีสัมพันธภาพที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา ได้รับการพัฒนางาน ทำให้มีโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน ได้รับการยอมรับจากสังคม ซึ่งหากผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกมั่นคงแล้วก็จะทำให้การปฏิบัติงานนั้นมีประสิทธิภาพ ไม่เปลี่ยนงานบ่อย

ซึ่งหากองค์กรใดสามารถเสริมสร้างความรู้สึกมั่นคงในการทำงานให้กับผู้สื่อข่าวได้แล้ว ก็จะเป็นสิ่งที่ช่วยกระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถทำงานได้อย่างเต็มที่ เพราะไม่ต้องวิตกกังวลเกี่ยวกับสถานภาพของตนเอง และครอบครัว งานที่ออกมาก็จะมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ซึ่งจะส่งผลดีทั้งต่อองค์กรและส่วนรวม โดยในส่วนของผู้สื่อข่าวถึงแม้ว่าการทำงานจะมีความเสี่ยงมากกว่าอาชีพแต่การต้องการความมั่นคงในการทำงานก็ยังอยู่ในระดับใกล้เคียงกัน ซึ่งหากองค์กรนั้นทำให้ผู้สื่อข่าวรู้สึกถึงความมั่นคงในการทำงานได้แล้ว ก็จะทำให้เสนอข่าวได้อย่างเต็มที่ถูกต้อง รวดเร็ว แต่ในขณะเดียวกันหากผู้สื่อข่าวไม่ได้รับการตอบสนองจากปัจจัยดังกล่าว อาจทำให้ผู้สื่อข่าวไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเต็มความสามารถ ทำงานอย่างไม่มีความสุข ซึ่งจะทำให้เกิดการเปลี่ยนงานหรือลาออก ทำให้การปฏิบัติงานไม่ต่อเนื่องและขาดประสิทธิภาพในการทำงาน เพราะความรู้สึกที่ขาดความมั่นคงในการทำงาน ซึ่งจะส่งผลเสียทั้งต่อองค์กรและประเทศชาติได้ในที่สุด จากการศึกษาดังกล่าวนี้จึงทำให้ผู้ศึกษาได้นำมาเป็นแนวทางในการกำหนดเป็นกรอบแนวคิดในการศึกษาดังนี้

7. <u>กรอบแนวคิดในการศึกษา</u>