

## บทที่ 2

### ผลงานวิจัยและงานเขียนอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาเรื่อง ความมั่นคงในการทำงานของบัณฑิต กรณีศึกษาโครงการโควตาพิเศษ มหาวิทยาลัยศิลปากร ผู้ศึกษาได้รวบรวมแนวคิด ทฤษฎี วรรณกรรม รวมทั้งงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ซึ่งเป็นพื้นฐานที่สำคัญสำหรับใช้เป็นแนวทางและกรอบแนวคิดในการศึกษา แบ่งออกเป็นหัวข้อต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

1. แนวคิดเรื่องความต้องการของมนุษย์
2. แนวคิดเรื่องความมั่นคงของมนุษย์
3. แนวคิดเรื่องความมั่นคงในการทำงาน
4. ข้อมูลโครงการโควตาพิเศษ มหาวิทยาลัยศิลปากร
5. ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
6. กรอบแนวคิดในการศึกษา

#### 1. แนวคิดความต้องการของมนุษย์

ในเรื่องความต้องการของมนุษย์ แนวคิดของ Abraham H. Maslow นักจิตวิทยาและนักมานุษยวิทยาชาวอเมริกันมีความโดดเด่นมากที่สุด โดยเขาได้นำประสบการณ์ที่ได้จากการเป็นนักจิตวิทยาและเป็นผู้ให้คำปรึกษามาเป็นพื้นฐานในการเสนอทฤษฎีที่อธิบายถึงพฤติกรรมของมนุษย์ว่าจะมีความต้องการเป็นไปตามลำดับขั้น 5 ขั้น โดยมาสโลว์มีฐานแนวคิดหรือสมมติฐานของทฤษฎี 3 ประการ (Maslow, 1970, p. 39) คือ

1. มนุษย์เป็นสัตว์สังคมที่มีความต้องการไม่มีที่สิ้นสุด มนุษย์จะมีความต้องการตลอดเวลาและมากขึ้นเรื่อย ๆ สิ่งซึ่งมนุษย์แต่ละคนจะต้องการขึ้นอยู่กับสิ่งที่เขาได้รับหรือมีอยู่แล้ว เมื่อความต้องการอย่างหนึ่งได้รับการตอบสนอง ความต้องการด้านอื่น ๆ จะเกิดขึ้นแทนที่ กระบวนการอย่างนี้จะเกิดขึ้นต่อเนื่องกันไปไม่มีวันยุติ

2. ความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้วจะไม่ใช่สิ่งจูงใจพฤติกรรมของมนุษย์อีก แต่ความต้องการที่ยังไม่ได้รับการตอบสนองจะเป็นสิ่งจูงใจต่อไป

3. ความต้องการของมนุษย์สามารถจัดได้เป็นลำดับขั้น เมื่อความต้องการในลำดับต่ำได้รับการตอบสนองจนเต็มที่แล้ว ความต้องการในลำดับสูงขึ้นถัดไปจะเกิดขึ้น และมนุษย์ก็จะแสวงหาสิ่งที่จะตอบสนองความต้องการเรื่อยๆไป

โดยลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์มี 5 และเรียงลำดับความต้องการขั้นต่ำสุดไปจนสูงสุด ดังต่อไปนี้

ขั้นที่ 1 ความต้องการทางด้านร่างกาย (physiological needs) เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานในการดำรงชีวิตของมนุษย์ อันได้แก่ อาหาร ที่อยู่อาศัย เครื่องนุ่งห่ม และยารักษาโรค เป็นต้น

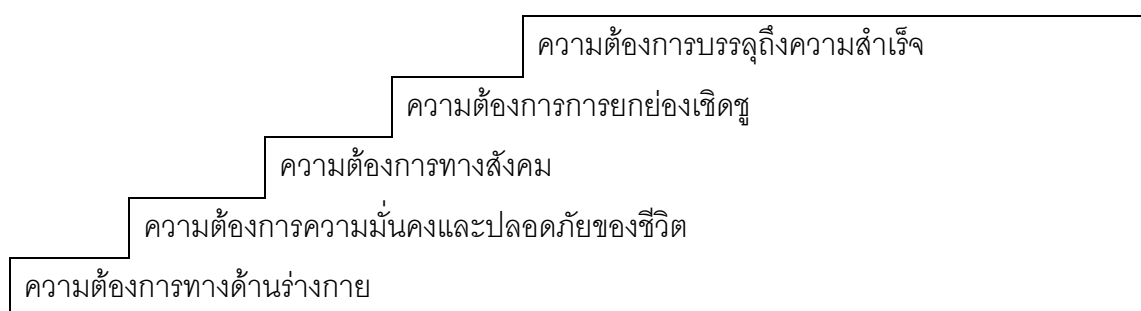
ขั้นที่ 2 ความต้องการความมั่นคงและปลอดภัยของชีวิต (security or safety needs) เป็นความต้องการการคุ้มครองปกป้องตนเองของมนุษย์ให้สามารถดำรงชีวิตด้วยความปลอดภัยรอดพ้นจากการถูกคุกคามและความวิตกกังวลต่าง ๆ

ขั้นที่ 3 ความต้องการทางสังคม (social or belongingness needs) เป็นความต้องการทางด้านจิตใจที่ให้ความสำคัญต่อการอยู่ร่วมกัน เป็นความต้องการที่มนุษย์ต้องการที่จะให้บุคคลอื่นยอมรับหรือเห็นความสำคัญของตนเอง โดยปกติมักจะเป็นไปในรูปของความต้องการที่จะก่อให้เกิดความรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มและสังคม อันได้แก่ ความต้องการความรักและการยอมรับจากพ่อแม่ ญาติ พี่น้อง สามีสามีหรือภรรยา เพื่อนฝูง ตลอดจนบุคคลอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องในชีวิตของตน

ขั้นที่ 4 ความต้องการการยกย่องเชิดชู (esteem or status needs) เป็นความต้องการที่ประกอบด้วยความมั่นใจในตนเองในเรื่องของความรู้ความสามารถและความสำคัญในตัวของตัวเอง รวมถึงความต้องการอยากมีคุณค่ามีความหมายในความรู้สึกของบุคคลอื่น และสังคม อยากให้ผู้อื่นยอมรับ ยกย่อง และชื่นชมในความสามารถ ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้า และความสำเร็จในชีวิตของตน

ขั้นที่ 5 ความต้องการบรรลุถึงความสำเร็จ (self-actualization or self-realization needs) เป็นความต้องการขั้นสูงสุดของมนุษย์ และเป็นความต้องการพิเศษซึ่งมีความหมายกว้างขวาง และจะแตกต่างกันไปในแต่ละบุคคล หมายถึง การที่บุคคลผู้นั้นได้ใช้ความสามารถของตนในทุก ๆ ด้าน พยายามผลักดันชีวิตของตนเองให้ประสบความสำเร็จอันสูงส่งตามทัศนะของตนเอง เช่น ความต้องการที่อยากจะเป็นเจ้าของกิจการ อยากจะเป็นนายกรัฐมนตรีหรือประธานาธิบดี อยากจะเป็นนักกีฬาที่มีชื่อเสียงของประเทศหรือของโลก

ภาพที่ 2.1  
ลำดับขั้นของความต้องการของมนุษย์  
(Hierarchy of Human Needs)



ทฤษฎีของมาสโลว์ได้รับความนิยมในการนำมาปรับใช้ในองค์กรต่าง ๆ อย่างกว้างขวาง และแตกต่างกันไปตามลักษณะขององค์กร ทั้งนี้เพื่อสร้างความพึงพอใจหรือตอบสนองความต้องการของคนในองค์กรอันจะนำไปสู่ประสิทธิภาพในการทำงาน และในการศึกษาเพื่อต้องการทราบถึงความต้องการของคนนั้นมีอะไรบ้างในความต้องการแต่ละลำดับขั้น ผลการศึกษาพบว่า

ความต้องการทางด้านร่างกาย ความต้องการทั่วไป ได้แก่ อาหาร อากาศ น้ำ เพศ และการพักผ่อนนอนหลับ เป็นต้น แต่ในความต้องการปัจจัยที่จะตอบสนองในระดับองค์การนั้น ได้แก่ การจ่ายเงิน เงื่อนไขการทำงานที่พึงพอใจ

ความต้องการด้านความปลอดภัย ความต้องการทั่วไป ได้แก่ การคุ้มครองป้องกัน ส่วนปัจจัยที่ต้องการในระดับองค์การนั้น ได้แก่ สภาพการทำงานที่ปลอดภัย และการงานที่มั่นคง

ความต้องการด้านสังคม ความต้องการทั่วไป ได้แก่ ความรัก การมีส่วนร่วม ปัจจัยที่ต้องการในระดับองค์การ ได้แก่ การรวมกลุ่มทำงาน การนิเทศ และสมาคมอาชีพ

ความต้องการการยกย่องนับถือ ความต้องการทั่วไป ได้แก่ เกียรติยศชื่อเสียง สถานภาพ ปัจจัยที่ต้องการในระดับองค์การนั้น ได้แก่ การยอมรับจากสังคม ชนิดของงาน สถานภาพในงาน

ความต้องการความสำเร็จ ความต้องการทั่วไป ได้แก่ ความก้าวหน้า การสร้างสรรค์ พัฒนา ปัจจัยที่ต้องการในระดับองค์การนั้น ได้แก่ งานที่ท้าทาย สมรรถนะผลในงาน ความก้าวหน้าในองค์กร

จากสาระสำคัญของทฤษฎีความต้องการเป็นลำดับขั้น สรุปได้ว่า การทำงานจะสามารถช่วยให้มนุษย์ตอบสนองความต้องการต่าง ๆ ของตนได้ โดยการทำงานเป็นจุดเริ่มต้นของรายได้ที่จะนำมาจับจ่ายใช้สอยเพื่อตอบสนองความต้องการทางร่างกาย อันได้แก่ อาหาร เสื้อผ้า ยารักษาโรค และที่อยู่อาศัย อันเป็นความต้องการจำเป็นพื้นฐาน นอกจากนี้ การทำงานยังเป็นวิถีทางสร้างสัมพันธภาพในสังคม และมีส่วนในการกำหนดสถานภาพทางสังคม ตลอดจนนำมาซึ่งเกียรติภูมิและความพึงพอใจในตนเอง ดังนั้น มนุษย์จึงแสวงหาความมั่นคงในการทำงาน เพื่อเป็นหลักประกันว่าตนจะสามารถตอบสนองความต้องการต่าง ๆ เหล่านั้นในระยะยาวต่อเนื่องกันไป โดยความต้องการความมั่นคงปลอดภัย เป็นความต้องการขั้นที่ 2 ของมนุษย์ที่จำเป็นต้องได้รับการตอบสนองต่อจากความต้องการขั้นพื้นฐาน ซึ่งในการศึกษาครั้งนี้ เป็นการศึกษาความต้องการของบัณฑิต ในเรื่องของการตอบสนองความต้องการขั้นพื้นฐาน และความต้องการความมั่นคงและปลอดภัยของชีวิต

## 2. แนวคิดความมั่นคงของมนุษย์

ความมั่นคงของมนุษย์ (Human Security) ถูกเสนอเป็นระเบียบวาระโลกในรายงาน “การพัฒนามนุษย์ ค.ศ.1994” (The Human Development Report 1994) ของสำนักงานโครงการพัฒนาแห่งสหประชาชาติ (United Nations Development Program-UNDP) โดยเสนอแนวคิดสำคัญเกี่ยวกับการพัฒนาที่กำหนดให้ประชาชนเป็นศูนย์กลาง (People centered) อันเป็นการปรับเปลี่ยนคำจำกัดความของความมั่นคงเดิมที่มักหมายถึงความมั่นคงของชาติ ซึ่งประกอบด้วยรัฐและดินแดนมาเป็นความมั่นคงของประชาชนในฐานะเป็นองค์ประกอบพื้นฐานของชาติ และจากความมั่นคงปลอดภัยอันเนื่องมาจากกำลังอาวุธที่มี ไปสู่การให้ความสำคัญกับการพัฒนามนุษย์ที่ยั่งยืน (สำนักมาตรฐานการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์, 2548, น. 2-35) ประเทศไทยได้ให้ความสำคัญในการผลักดันแนวคิดเรื่อง ความมั่นคงของมนุษย์ในการให้ประชาชนเป็นศูนย์กลาง โดยการจัดตั้งกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ตามพระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม พ.ศ. 2545 มีอำนาจหน้าที่ในการพัฒนาสังคม การสร้างความเป็นธรรม และความเสมอภาคในสังคม การส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพ และความมั่นคงในชีวิตสถาบันครอบครัวและชุมชน

## 2.1 ความหมายของความมั่นคงของมนุษย์

ในทัศนะของโครงการพัฒนาแห่งสหประชาชาติ (UNDP) (นิพนธ์ พัวพงศกร และคณะ, 2546, น. 4) ความมั่นคงของมนุษย์ คือ เด็กที่จะไม่เสียชีวิตในวัยเยาว์ คือโรคที่จะไม่แพร่ระบาด คืองานที่จะไม่ถูกไล่ออก คือความตึงเครียดทางชาติพันธุ์ที่จะไม่ระเบิดเป็น ความรุนแรง คือการแสดงความคิดเห็นแย้งได้โดยไม่ถูกปิดปาก ความมั่นคงของมนุษย์นั้นไม่ได้เป็นเพียงเรื่องของอาวุธ หรือการสู้รบ แต่เป็นเรื่องของชีวิตความเป็นอยู่และศักดิ์ศรีในความเป็นมนุษย์

ดร.มาห์บับ อุลฮัก (Mahbub ul-Haq) ผู้มีบทบาทสำคัญในการผลักดันแนวคิด เรื่อง ความมั่นคงของมนุษย์ ได้เสนอความหมายของความมั่นคงไว้ใน ข้อเขียนเรื่อง "สิทธิมนุษยชน, ความมั่นคง และการปกครอง" เมื่อปี 1999 ว่า "ความมั่นคงของประชาชน ไม่ใช่เพียงดินแดน; ความมั่นคงของปัจเจกบุคคล ไม่เพียงแต่ประชาชาติ; ความมั่นคงโดยผ่านการพัฒนา ไม่ใช่ผ่านการทหาร; ความมั่นคงของมวลประชาชนทุกแห่ง ไม่ว่าจะ เป็นในบ้าน ในที่ทำงาน ในท้องถนน ในชุมชน และในสิ่งแวดล้อม"

ศักดิ์ศรี บริบาลบรรพตเขตต์ (จารุภัทร เรื่องสุวรรณ, 2546, น. 5) เสนอแนวความคิดว่า ความมั่นคงของมนุษย์ หมายถึง ความรู้สึกที่ปลอดภัยจากความขาดแคลน ความหวาดกลัว รวมถึง การดูหมิ่นดูแคลน และการกระทำร้ายทั้งปวง สามารถยืนอยู่ในสังคมอย่างมีศักดิ์ศรี และมีหลักประกันในการดำเนินชีวิต

สำนักมาตรฐานการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (2551, น. 63) ให้ ความหมายว่า ความมั่นคงของมนุษย์ หมายถึง การที่ประชาชนได้รับหลักประกันด้านสิทธิ ความปลอดภัย การสนองตอบต่อความจำเป็นขั้นพื้นฐาน สามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีศักดิ์ศรีตลอดจนได้รับโอกาสอย่างเท่าเทียมกันในการพัฒนาศักยภาพของตนเอง

จากความหมายดังกล่าวข้างต้นสรุปได้ว่า ความมั่นคงของมนุษย์ หมายถึง ความมั่นคงของประชาชนในการดำรงอยู่ในสังคมได้อย่างมีศักดิ์ศรี โดยมีโอกาสเข้าถึงหลักประกัน ในการดำรงชีวิตขั้นพื้นฐาน มีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน และมีโอกาสในการพัฒนา คุณภาพชีวิตตามศักยภาพของตน

## 2.2 ลักษณะสำคัญของความมั่นคงของมนุษย์

แนวคิดความมั่นคงของมนุษย์เน้นที่ลักษณะสำคัญ 4 ประการ (สุภาชัย สาระจรัส, 2545, น. 31) ได้แก่

1. ความมั่นคงของมนุษย์เป็นปัญหาสากล เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับมนุษย์ในทุกหนทุกแห่ง ทั้งในประเทศร่ำรวยและยากจน
2. องค์ประกอบของความมั่นคงของมนุษย์นั้นเชื่อมโยงกัน เมื่อประชากรในบางประเทศต้องประสบภัยต่อความมั่นคง ประเทศอื่น ๆ ก็ดูเหมือนว่าจะมีส่วนเกี่ยวข้องหรือได้รับผลกระทบร่วมกันไปด้วย
3. ความมั่นคงของมนุษย์เป็นสิ่งที่ทำให้เกิดขึ้นได้ง่ายหากมีการป้องกันแต่เนิ่น ๆ ดีกว่าที่จะมาตามแก้ไขในภายหลัง
4. ความมั่นคงของมนุษย์เป็นเรื่องที่มีประชาชนเป็นศูนย์กลาง ซึ่งเป็นเรื่องเกี่ยวกับว่ามนุษย์ดำรงชีวิตและหายใจอยู่ในสังคมได้อย่างไร พวกเขามีสิทธิเสรีภาพที่จะเลือกกระทำในสิ่งใดบ้าง

## 2.3 องค์ประกอบของความมั่นคงของมนุษย์

องค์ประกอบหลักเกี่ยวกับความมั่นคงของมนุษย์แบ่งออกเป็น 2 ประการ ได้แก่ ความปลอดภัยจากความกลัว (freedom from fear) และความปลอดภัยจากความขาดแคลน (freedom from want) ซึ่งทั้งสองสิ่งนี้เป็นสิทธิขั้นพื้นฐานที่องค์การสหประชาชาติกำหนด

โครงการพัฒนาแห่งสหประชาชาติ (UNDP) (สำนักมาตรฐานการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์, 2548, น. 25) ได้กำหนดองค์ประกอบของความมั่นคงของมนุษย์ไว้ จำนวน 7 องค์ประกอบ ดังนี้

1. ความมั่นคงทางเศรษฐกิจ (Economic Security) หมายถึง ประชาชนมีรายได้พอเพียงแก่การยังชีพ และมีหลักประกันการมีงานทำ
2. ความมั่นคงทางด้านอาหาร (Food Security) หมายถึง ประชาชนสามารถหาอาหารมาเลี้ยงชีวิตได้อย่างเพียงพอจากรายได้ที่เกิดขึ้น หรือจากทรัพย์สินที่มีอยู่
3. ความมั่นคงด้านสุขภาพ (Health Security) หมายถึง ประชาชนมีสุขภาพดี ปลอดภัยจากโรคติดต่อต่าง ๆ และความเจ็บป่วยอื่น ๆ รวมถึงความสามารถในการเข้าถึงบริการด้านการรักษาพยาบาล
4. ความมั่นคงด้านสิ่งแวดล้อม (Environment Security) หมายถึง ความสมบูรณ์ของทรัพยากรบนแผ่นดิน ในอากาศ และในแหล่งน้ำ ซึ่งทำให้มนุษย์สามารถสร้างถิ่นฐานอยู่ได้อย่างยั่งยืน
5. ความมั่นคงส่วนบุคคล (Personal Security) หมายถึง ประชาชนมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ปลอดภัยจากอาชญากรรมและความรุนแรงต่าง ๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในผู้หญิงและเด็ก

6. ความมั่นคงของชุมชน (Community Security) หมายถึง ความมีเกียรติและศักดิ์ศรีในวัฒนธรรมของชุมชนที่ประชาชนอาศัยอยู่ มีสันติภาพสงบสุขภายในชุมชน และระหว่างชุมชนใกล้เคียง

7. ความมั่นคงทางการเมือง (Political Security) หมายถึง การมีสิทธิและความเสมอภาค ตลอดจนได้รับการคุ้มครองสิทธิทางการเมือง

สำหรับประเทศไทย สำนักมาตรฐานการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ได้กำหนดกรอบมาตรฐานความมั่นคงของมนุษย์ตามแนวทางและขอบเขตความมั่นคงของมนุษย์ของสำนักงานโครงการพัฒนาแห่งสหประชาชาติ (UNDP) โดยพิจารณาให้สอดคล้องกับวิถีชีวิตสังคมไทย วัฒนธรรมตะวันออก และทิศทางการพัฒนาประเทศมี 10 มิติ ดังต่อไปนี้ (สำนักมาตรฐานการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์, 2551, น. 63-68)

1. มิติที่อยู่อาศัย หมายถึง การมีสิทธิครอบครองที่อยู่อาศัยที่มีสภาพมั่นคงมีสาธารณูปโภคพื้นฐานที่เพียงพออยู่ภายใต้สิ่งแวดล้อมที่ดี และมีทางเข้า-ออกที่สะดวก

2. มิติสุขภาพอนามัย หมายถึง การมีสถานภาพด้านสุขภาพอนามัย (Health status) ที่ดี ได้รับการคุ้มครองจากหลักประกันด้านสุขภาพที่พอเพียง สามารถเข้าถึงได้โดยมีข้อจำกัดน้อย และปราศจากพฤติกรรมเสี่ยงต่อการเจ็บป่วยด้านร่างกาย และจิตใจ

3. มิติการศึกษา หมายถึง การได้รับการศึกษาที่ด้อยอย่างน้อยไม่ต่ำกว่าการศึกษาภาคบังคับและการได้รับการศึกษาต่อเนื่องอย่างเท่าเทียม ตลอดจนได้ใช้ความรู้ความสามารถในการประกอบอาชีพตรงตามการศึกษาที่ได้รับมา

4. มิติการมีงานทำและรายได้ หมายถึง การได้ทำงานเต็มเวลาที่มั่นคงและพึงพอใจ มีรายได้และเงินออมที่เพียงพอแก่การดำรงชีพ โดยไม่มีหนี้สินที่ไม่มีคุณค่า

5. มิติความมั่นคงส่วนบุคคล หมายถึง ความปลอดภัยและรู้สึกปลอดภัยจากการประทุษร้ายทางร่างกายและทรัพย์สิน

6. มิติครอบครัว หมายถึง การที่สมาชิกครอบครัวมีความสัมพันธ์ที่ดี เคารพและให้เกียรติซึ่งกันและกัน มีการร่วมรับผิดชอบในภาระของครอบครัว

7. มิติการสนับสนุนทางสังคม หมายถึง การที่บุคคลมีบุคคลที่พร้อมจะให้การช่วยเหลือ ได้รับการคุ้มครองและสามารถเข้าถึงบริการของสังคมได้ โดยมีข้อจำกัดน้อยและรู้สึกมีคุณค่าและความสุขในชีวิต

8. มิติสังคม-วัฒนธรรม หมายถึง การที่บุคคลมีเวลาปลอดจากการภารกิจ การงาน เพื่อใช้สำหรับการพักผ่อนอย่างพอเพียง ตลอดจนการติดตามข่าวสารด้านสังคม-วัฒนธรรมอย่างสม่ำเสมอใช้เวลาในการพัฒนาทางจิตใจ โดยการปฏิบัติศาสนกิจ และมีส่วนร่วมในกิจกรรมชุมชน

9. มิติสิทธิและความเป็นธรรม หมายถึง การที่บุคคลได้รับการเคารพในสิทธิ ไม่ถูกล่วงละเมิดสิทธิ และรู้สึกถึงการได้รับโอกาสจากสังคมอย่างเท่าเทียมและเป็นธรรม

10. มิติการเมืองและธรรมาภิบาล หมายถึง การที่บุคคลมีส่วนร่วมทางการเมืองประเภทต่าง ๆ และระดับต่าง ๆ อย่างสม่ำเสมอตลอดจนได้รับการปฏิบัติอย่างเป็นธรรมจากหน่วยงานและบุคลากรของรัฐ นอกจากนี้ยังรู้สึกไว้วางใจในความโปร่งใสของหน่วยงานและเจ้าหน้าที่ของรัฐ

## 2.4 ตัวชี้วัดความมั่นคงของมนุษย์

สำนักมาตรฐานการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (2551, น. 63-68) ได้ประมวลตัวชี้วัดความมั่นคงของมนุษย์ทั้ง 10 องค์ประกอบ ในระดับบุคคล 69 ตัวชี้วัด และระดับพื้นที่ 56 ตัวชี้วัด ดังนี้

1. มิติที่อยู่อาศัย ประกอบด้วยตัวชี้วัดระดับบุคคล 13 ตัวชี้วัด และระดับพื้นที่ 7 ตัวชี้วัด ได้แก่

ตัวชี้วัดระดับบุคคล	ตัวชี้วัดระดับพื้นที่
1. สถานะการครอบครอง	1. ความหนาแน่นของประชากร
2. ระดับของที่อยู่อาศัย	2. อัตราการถือครองที่อยู่อาศัย
3. วัสดุที่ใช้ปลูกสร้าง	3. ร้อยละของที่อยู่อาศัยที่มีสภาพคงทนถาวร
4. แหล่งน้ำดื่ม	4. อัตราการมีไฟฟ้าใช้
5. แหล่งน้ำใช้	5. อัตราการมีน้ำประปาใช้
6. แหล่งแสงสว่าง	6. อัตราพื้นที่ป่าไม้
7. ส้วม	7. อัตราการมีส้วม
8. เชื้อเพลิง	
9. ขยะ	
10. กลิ่น	
11. เสียง	
12. ฝุ่น - ควัน	
13. ลักษณะทางเข้าออก	



2. มิติสุขภาพอนามัย ประกอบด้วยตัวชี้วัดระดับบุคคล 9 ตัวชี้วัด และระดับพื้นที่ 6 ตัวชี้วัด ได้แก่

ตัวชี้วัดระดับบุคคล	ตัวชี้วัดระดับพื้นที่
14. การเจ็บป่วยที่ต้องพบแพทย์	8. อัตราเตียงต่อ ประชากร 100,000 คน
15. การหยุดงานเพราะเจ็บป่วย	9. อัตราแพทย์ต่อประชากร 100,000 คน
16. การคุ้มครองด้านสาธารณสุข	10. อัตราทันตแพทย์ต่อประชากร 100,000 คน
17. ระยะเวลาการเข้าถึงบริการ	11. อัตราพยาบาลต่อจำนวนประชากร 100,000 คน
18. การบริโภคอาหาร	12. อัตราผู้ป่วยเอดส์ต่อประชากร 100,000 คน
19. การบริโภคแอลกอฮอล์	13. อัตราผู้ป่วยทางสุขภาพจิตต่อประชากร 100,000 คน
20. การสูบบุหรี่	
21. การควบคุมอาชรมณ์	
22. การออกกำลังกาย	

3. มิติการศึกษา ประกอบด้วยตัวชี้วัดระดับบุคคล 4 ตัวชี้วัด และระดับพื้นที่ 5 ตัวชี้วัด ได้แก่

ตัวชี้วัดระดับบุคคล	ตัวชี้วัดระดับพื้นที่
23. การศึกษาสูงสุด	14. อัตรานักเรียนต่อห้องเรียน
24. การอบรมเพิ่มเติมต่าง ๆ	15. อัตราครูต่อนักเรียน
25. การประกอบอาชีพที่ตรงกับความรู้	16. อัตรานักเรียนประถมศึกษาและมัธยมศึกษาต่อประชากรวัยเรียน
26. โอกาสทางการศึกษา	17. อัตราการเข้าเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย
	18. ร้อยละของประชากรอายุ 6 ปีขึ้นไปที่ไม่เคยเรียนหนังสือ

4. มิติการมีงานทำและรายได้ ประกอบด้วยตัวชี้วัดระดับบุคคล 7 ตัวชี้วัด และระดับพื้นที่ 8 ตัวชี้วัด ได้แก่

ตัวชี้วัดระดับบุคคล	ตัวชี้วัดระดับพื้นที่
27. สถานภาพการทำงาน	19. อัตราผู้มีงานทำต่อประชากรอายุ 15 ปีขึ้นไป
28. รายได้จากการทำงานและทรัพย์สิน	20. อัตราการว่างงานต่อประชากรอายุ 15 ปีขึ้นไป
29. ปริมาณหนี้สิน	21. รายได้ต่อครัวเรือน
30. ภาระในการส่งหนี้สิน	22. สัดส่วนการมีส่วนในรายได้ของคนที่ยากที่สุด 20%แรก
31. เงินออม	23. สัมประสิทธิ์จีดีพี
32. ความพึงพอใจในงาน	24. รายจ่ายต่อครัวเรือน
33. ความมั่นคงในงาน	25. อัตราครัวเรือนที่เป็นหนี้
	26. มูลค่าหนี้ต่อครัวเรือน

5. มิติความมั่นคงส่วนบุคคล ประกอบด้วยตัวชี้วัดระดับบุคคล 5 ตัวชี้วัด และระดับพื้นที่ 7 ตัวชี้วัด ได้แก่

ตัวชี้วัดระดับบุคคล	ตัวชี้วัดระดับพื้นที่
34. การประทุษร้ายทางร่างกาย	27. คดีฆาตกรรมต่อประชากร 100,000 คน
35. การประทุษร้ายทางทรัพย์สิน	28. คดีปล้นทรัพย์ต่อประชากร 100,000 คน
36. ความรู้สึกปลอดภัยในชีวิต	29. คดีชิงทรัพย์ต่อประชากร 100,000 คน
37. ความรู้สึกปลอดภัยในทรัพย์สิน	30. คดีทำร้ายร่างกายต่อประชากร 100,000 คน
38. หลักประกันทางสังคม	31. คดีข่มขืนต่อประชากร 100,000 คน
	32. คดีวิตถุลาภกอนาจารต่อประชากร 100,000 คน
	33. คดียาเสพติดต่อประชากร 100,000 คน

6. มิติครอบครัว ประกอบด้วยตัวชี้วัดระดับบุคคล 7 ตัวชี้วัด และระดับพื้นที่ 4 ตัวชี้วัด ได้แก่

ตัวชี้วัดระดับบุคคล	ตัวชี้วัดระดับพื้นที่
39. ความรักใคร่ปรองดอง	34. อัตราผู้หย่าร้างต่อคู่สมรส 1,000 คู่
40. ความเคารพและให้เกียรติ	35. ร้อยละของคนที่ยหย่าร้างต่อประชากรที่อายุ 15 ปีขึ้นไป
41. ความรุนแรงทางวาจา	36. ร้อยละของครอบครัวที่มีการพักผ่อนหย่อนใจร่วมกันในบ้านเกือบทุกวัน
42. ความรุนแรงด้านการทะเลาะตบตี	37. การให้เกียรติและเคารพซึ่งกันและกัน
43. การมีส่วนร่วมรับผิดชอบทางการเงิน	
44. การช่วยเหลือภารกิจครัวเรือน	
45. ความสุขเมื่ออยู่บ้าน	

7. มิติการสนับสนุนทางสังคม ประกอบด้วยระดับบุคคล 4 ตัวชี้วัด และระดับพื้นที่ 8 ตัวชี้วัด ได้แก่

ตัวชี้วัดระดับบุคคล	ตัวชี้วัดระดับพื้นที่
46. บุคคลที่สามารถให้ความช่วยเหลือได้	38. อัตราผู้ทำประกันชีวิตต่อประชากร
47. ระยะเวลาการเข้าถึงสถาบันทางสังคม	39. อัตราผู้ทำประกันสังคมต่อประชากรวัยแรงงาน
48. ความสุขในการใช้ชีวิต	40. จำนวนสมาชิกสมาชิกรายงานกิจกรรมต่อประชากร 100,000 คน
49. คุณค่าของชีวิต	41. อัตราการได้รับความช่วยเหลือจากโครงการของรัฐต่อประชากร 1,000 คน
	42. จำนวนองค์กรเอกชนต่อประชากร 100,000 คน
	43. จำนวน อพม. ต่อประชากร 100,000 คน
	44. จำนวนศาสนสถานทุกประเภทต่อประชากร 100,000 คน
	45. อัตราการฆ่าตัวตายและทำร้ายตนเองต่อประชากร 100,000 คน

8. มิติสังคม-วัฒนธรรม ประกอบด้วยตัวชี้วัดระดับบุคคล 7 ตัวชี้วัด และระดับพื้นที่ 4 ตัวชี้วัด ได้แก่

ตัวชี้วัดระดับบุคคล	ตัวชี้วัดระดับพื้นที่
50. เวลาว่าง	46. อัตราการมีโทรศัพท์ต่อครัวเรือน
51. วันหยุดพักผ่อน	47. อัตราการมีคอมพิวเตอร์ต่อครัวเรือน
52. เวลาที่ใช้ในการติดตามข่าวสารสังคม-วัฒนธรรม	48. จำนวนร้านเกมส์/ร้านคาราโอเกะที่ขออนุญาตต่อประชากร 100,000 คน
53. เวลาที่ใช้ในการสวดมนต์หรือทำจิตใจสงบ การปฏิบัติศาสนกิจ	49. ร้อยละของครอบครัวที่มีการทำกิจกรรมทางศาสนาเดือนละครั้ง
54. การเป็นสมาชิกกลุ่มชมรม	
55. การเข้าร่วมกิจกรรมกลุ่มชมรม	
56. การเข้าร่วมกิจกรรมชุมชน	

9. มิติสิทธิและความเป็นธรรม ประกอบด้วย ตัวชี้วัดระดับบุคคล 4 ตัวชี้วัด และระดับพื้นที่ 3 ตัวชี้วัด ได้แก่

ตัวชี้วัดระดับบุคคล	ตัวชี้วัดระดับพื้นที่
57. ความคับข้องใจจากการถูกละเมิดสิทธิ	50. คดีในศาลปกครองต่อประชากร 100,000 คน
58. การอยู่ในระหว่างคดีฟ้องร้องด้านสิทธิกับบุคคล	51. จำนวนเรื่องร้องเรียนของประชาชนผ่านศูนย์บริการประชาชน ต่อประชากร 100,000 คน
59. การอยู่ในระหว่างคดีฟ้องร้องด้านสิทธิกับรัฐ	52. จำนวนเรื่องร้องเรียนขอความเป็นธรรมผ่านศูนย์ดำรงธรรมต่อประชากร 100,000 คน
60. ความรู้สึกด้านโอกาสและความเป็นธรรม	

10. มิติการเมืองและธรรมาภิบาล ประกอบด้วย ตัวชี้วัดระดับบุคคล 9 ตัวชี้วัด และระดับพื้นที่ 4 ตัวชี้วัด ได้แก่

ตัวชี้วัดระดับบุคคล	ตัวชี้วัดระดับพื้นที่
61. การลงคะแนนเสียงเลือกตั้งสมาชิกสภาผู้แทนราษฎร	53. อัตราการมาใช้สิทธิลงคะแนนเลือกตั้ง ส.ส. แบบแบ่งเขตเลือกตั้ง
62. การลงคะแนนเสียงเลือกตั้งสมาชิกวุฒิสภา	54. อัตราการมาใช้สิทธิลงคะแนนเลือกตั้ง ส.ส. แบบสัดส่วน
63. การลงคะแนนเสียงระดับท้องถิ่น	55. อัตราการมาใช้สิทธิลงคะแนนเลือกตั้ง ส.ว.
64. การเป็นสมาชิกพรรคการเมือง	56. จำนวนเรื่องร้องเรียนหน่วยงาน / เจ้าหน้าที่ของรัฐผ่านศูนย์ดำรงธรรมต่อประชากร 100,000 คน
65. การเข้าร่วมกิจกรรมทางการเมือง	
66. การติดตามข่าวสารบ้านเมือง	
67. การได้รับความเป็นธรรมจากหน่วยงานรัฐ	
68. ความไว้วางใจในเจ้าหน้าที่รัฐ	
69. ความรู้สึกถึงความโปร่งใสของหน่วยงานรัฐ	

สรุปได้ว่า ความมั่นคงของมนุษย์คือความมั่นคงของประชาชนแต่ละคน ซึ่งจะต้องมีความสอดคล้องกันในองค์ประกอบทั้งทางเศรษฐกิจ สังคม สิ่งแวดล้อม และการเมือง โดยความมั่นคงของมนุษย์ในทางเศรษฐกิจเป็นองค์ประกอบที่สำคัญยิ่งต่อความมั่นคงของมนุษย์ในระดับปัจเจกบุคคล ในการศึกษาครั้งนี้ผู้ศึกษาใช้แนวทางความมั่นคงของมนุษย์ในมิติการศึกษาและมิติการเมืองงานทำและรายได้ โดยพิจารณาจากตัวชี้วัดระดับบุคคล ประกอบด้วย 1) การได้ทำงานที่ตรงกับความรู้ 2) การอบรมเพิ่มเติม 3) สถานภาพในการทำงาน 4) รายได้จากการทำงาน 5) เงินออม 6) ความพึงพอใจในงาน และ 7) ความมั่นคงในงาน

### 3. แนวคิดความมั่นคงในการทำงาน

ความมั่นคงเป็นปัจจัยสำคัญประการหนึ่งในการเลือกอาชีพ เพราะอาชีพที่ไม่มี ความมั่นคง ทำให้เกิดความไม่แน่นอน เกิดความไม่แน่ใจว่าจะทำงานได้นานเท่าไร และไม่มี ความมั่นใจว่ารายได้จากอาชีพนั้นเพียงพอสำหรับการครองชีพหรือไม่ คนโดยทั่วไปเมื่อยึดอาชีพ อย่างหนึ่งแล้วมักจะไม่เปลี่ยนอาชีพ นอกจากจะเกิดความจำเป็นอย่างยิ่งหรือโอกาสจากอาชีพ ใหม่มีมากกว่าอาชีพเดิมจนเป็นสิ่งจูงใจให้เปลี่ยนอาชีพ ดังนั้นการตัดสินใจยึดอาชีพอย่างใด อย่างหนึ่งจะต้องพิจารณาในเบื้องต้นว่า อาชีพนั้นมีความมั่นคงอย่างแท้จริง (เสนาะ ตีเขารวี, 2531, น. 1)

#### 3.1 ความหมายของความมั่นคงในการทำงาน

ความหมายของความมั่นคงในการทำงานได้มีผู้ศึกษา และให้ความหมายไว้ ในลักษณะที่ใกล้เคียงกัน ดังต่อไปนี้

จำนง สมประสงค์ (2514, น. 330) ได้ให้ความหมายความมั่นคงในการทำงานไว้ว่า ความรู้สึกว่าจะได้รับการคุ้มครองป้องกันมิให้ต้องออกจากงาน และขาดรายได้โดยง่ายไม่ว่าจะเกิด มูลเหตุจากการประสบอุบัติเหตุ เจ็บป่วย ไม่มีงานให้ทำอย่างเต็มที่ ให้ออกจากงานอย่างไรเหตุผล หรือเหตุผลอื่น ๆ นอกจากนี้ ยังหมายถึง ความมั่นคงหลังจากออกจากงานอีกด้วย และรวมถึง ความต้องการมีเสรีภาพ หรืออิสระในการทำงาน ซึ่งจะช่วยให้กระตุ้นให้มีส่วนร่วมในการทำงาน อย่างเต็มใจและตั้งใจทำงาน เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์กรอย่างสมบูรณ์

อัมพร อุทังกร (2514, น. 325) ให้ความหมายความมั่นคงในการทำงานว่า หมายถึง หลักประกันว่าตราบเท่าที่บุคคลยังปฏิบัติงานดี มีความประพฤติดี บุคคลเหล่านั้นก็จะสามารถยึดงาน นั้น ๆ เป็นอาชีพ และก้าวหน้าตามโอกาส และสามารถอยู่ได้ตลอดไปจนกว่าจะครบเกษียณอายุ

เทพพนม เมืองแมน, และ สวิง เมืองแมน (2540, น. 37) ได้อธิบายว่า ความมั่นคง ในการทำงาน คือ ความปรารถนาที่จะหลุดพ้นจากความกลัวในสิ่งต่าง ๆ เช่น การไม่มีงานทำ การสูญเสียตำแหน่งงาน การถูกลดตำแหน่ง และการสูญเสียรายได้

เสนาะ ตีเขารวี (2531, น. 1) กล่าวถึงความมั่นคงในอาชีพไว้ว่า หมายถึง ความแน่นอน ยั่งยืนในอาชีพ หรือกล่าวอย่างง่าย ๆ ว่า อาชีพที่ไม่ตกงาน มีงานทำอยู่ตลอดเวลา หางานง่าย และเป็นงานที่มีความต้องการผู้ทำงานนั้นโดยสม่ำเสมอ

Hugh J., and Daniel C. (1986, p. 274) ให้ความหมายว่า ความมั่นคงในการทำงาน หมายถึง หลักประกันในการทำงานว่าจะมีการจ้างงานอย่างต่อเนื่องตราบเท่าที่บุคคลนั้นยังมีความสามารถในการทำงาน

สุรางค์รัตน์ วศินารมณ (2540, น. 30) ได้ให้ความหมายของความมั่นคงในการทำงานว่าเป็นสิ่งที่ครอบคลุมทุกสิ่งทุกอย่างที่เกี่ยวกับชีวิตการทำงาน ประกอบด้วยค่าจ้าง ชั่วโมงทำงาน ประโยชน์เกื้อกูล บริการต่าง ๆ โอกาสก้าวหน้าในอาชีพ และมนุษย์สัมพันธ์ที่มีผลต่อความพึงพอใจและแรงจูงใจของผู้ปฏิบัติงาน และคุณภาพความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติงานกับสิ่งแวดล้อมโดยส่วนรวมที่ให้ความสำคัญกับความเป็นมนุษย์ รวมทั้งการออกแบบการทำงาน และรวมถึงสภาพและการปฏิบัติงานต่าง ๆ ขององค์กร ได้แก่ การเพิ่มเนื้องาน การมีส่วนร่วมของลูกจ้าง การจัดการที่เป็นประชาธิปไตย สภาพการทำงานที่ปลอดภัย ความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง รวมถึงการเติบโตและการพัฒนาของลูกจ้างในด้านความเป็นอยู่

สายทิพย์ วงศ์สังข์ฮะ (2540, น. 14) ให้ความหมายความมั่นคงในการทำงานว่าเป็นความรู้สึกที่ปลอดภัยว่ามีงานทำ มีรายได้ที่แน่นอน มีผลตอบแทนอันเกิดจากรายได้ และสวัสดิการที่สามารถดำรงชีพได้ มีโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน และสามารถทำงานได้จนเกษียณอายุ เพื่อให้ตนเองและครอบครัวดำรงชีวิตอย่างมีความสุข

วิกรม อิศววิกุล (2541, น. 8) กล่าวว่า ความมั่นคงในการทำงานเป็นสภาพจิตใจและความรู้สึกของบุคคลที่เกิดจากการรับรู้ หรือประเมินปัจจัยต่าง ๆ ในองค์กรที่แสดงว่า มีการจ้างงานที่แน่นอน การให้ความคุ้มครองป้องกัน การมีหลักประกันในการทำงาน และมีผลตอบแทนจากการทำงาน ทั้งในขณะที่บุคคลยังปฏิบัติงานอยู่ในองค์กร และหลังจากออกจากองค์กรไปแล้ว

สุภาวดี ปัทมวงษ์ (2546, น. 33) กล่าวว่า ความมั่นคงในการทำงานเป็นความรู้สึกของบุคคลที่เกิดจากการรับรู้ที่เกิดจากการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในองค์กร ส่งผลในด้าน การจ้างงานที่แน่นอน มีหลักประกันได้รับเงินและสวัสดิการที่เหมาะสม ทั้งในขณะการทำงานและออกจากงาน เงินที่ได้รับสามารถเลี้ยงตัวเองและครอบครัวได้เหมาะสมกับค่าครองชีพในปัจจุบัน มีความก้าวหน้าในการทำงาน

จากความหมายของความมั่นคงในการทำงานดังกล่าวข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า ความมั่นคงในการทำงาน หมายถึง ความคิดเห็นของบุคคลในเชิงบวกต่อความแน่นอนยั่งยืนในการจ้างงาน การได้รับค่าตอบแทนและสวัสดิการจากการทำงานที่ความเหมาะสมและพอเพียง สำหรับการครองชีพ การมีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เหมาะสม รวมถึงการมีโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน

### 3.2 ประเภทของความมั่นคงในการทำงาน

ประวีณ ฅ นคร (2514, น. 330) จำแนกความมั่นคงในการทำงานออกเป็น 2 ประเภท คือ

1. ความมั่นคงในงาน หมายถึง การจะถูกลดเลิก เลิกจ้าง หรือให้ออกจากงานง่าย หรือยากแค่ไหน

2. ความมั่นคงในเงิน หมายถึง รายได้จากการทำงานรวมทั้งเงินเดือน และสวัสดิการอื่น ๆ นั้น เพียงพอแก่การครองชีพหรือไม่

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2544, น. 238) กล่าวว่า ความมั่นคงในการทำงานของบุคคลพิจารณาได้จากค่าตอบแทน (compensation) ซึ่งในเรื่องของค่าตอบแทนจากการทำงาน Mondy; Noe; and Judy (2005, p. 6) ได้ให้ความหมายค่าตอบแทนไว้ว่า รางวัลทุกชนิดที่บุคคลได้รับตอบแทนจากการทำงาน และจากการศึกษาเอกสารพบว่า ค่าตอบแทนที่องค์กรจ่ายให้แก่ผู้ปฏิบัติงานประกอบด้วย 1) ค่าตอบแทนที่จ่ายเป็นเงินโดยตรง 2) สวัสดิการ และ 3) ความพึงพอใจในการทำงาน

จากองค์ประกอบความมั่นคงในการทำงาน ตามแนวความคิดของประวีณ ฅ นคร, และ ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ ผู้ศึกษาได้กำหนดแนวทางในการศึกษาความมั่นคงในการทำงานของบัณฑิต โดยพิจารณาจาก การจ้างงาน ค่าตอบแทน สวัสดิการ และความพึงพอใจในการทำงาน ดังนี้

### 3.3 ค่าตอบแทนจากการทำงาน

เมื่อกล่าวถึงค่าตอบแทนในการทำงานสิ่งแรกที่คนสนใจคือค่าตอบแทนที่จ่ายเป็นตัวเงิน เนื่องจากเงินเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับการจัดหาสิ่งจำเป็นพื้นฐานในการดำรงชีวิต ขณะเดียวกันก็นำไปสู่การยอมรับคุณค่าของบุคคล และแสดงถึงความสถานภาพทางสังคม โดยรูปแบบค่าตอบแทนที่จ่ายเป็นตัวเงินซึ่งองค์กรทั่วไปนิยมจ่ายให้แก่คนทำงาน ประกอบด้วย

1. ค่าจ้าง (wage) หมายถึง ค่าตอบแทนที่บุคคลได้รับจากการทำงาน โดยคำนวณจากจำนวนชั่วโมงการทำงาน หรือจำนวนผลผลิต

2. เงินเดือน (salary) หมายถึง ค่าตอบแทนที่บุคคลได้รับจากการทำงาน มีรูปแบบที่แน่นอน เหมือนกันหรือเท่ากันสำหรับช่วงระยะเวลาของการจ่ายต่อครั้งไม่เปลี่ยนแปลงไปตามจำนวนชั่วโมงทำงานหรือจำนวนผลผลิต



3. ค่านายหน้า (commission) เป็นการจ่ายค่าตอบแทนที่มีลักษณะคล้ายกับการจ่ายค่าจ้างตามอัตราผลงานรายชิ้น เพียงแต่ค่านายหน้ามักจะคิดคำนวณจากยอดเงิน ไม่ได้คิดจากจำนวนผลผลิต มักใช้ในการจ่ายค่าตอบแทนเกี่ยวกับการขาย

4. โบนัส (Bonus) เป็นค่าตอบแทนพิเศษมี 2 รูปแบบ คือ 1) ค่าตอบแทนที่จ่ายให้กับพนักงานที่มีการปฏิบัติงานดี และ 2) ค่าตอบแทนพิเศษที่จ่ายให้กับพนักงานในโอกาสพิเศษ เช่น วันขึ้นปีใหม่

โดย Patten (1977, pp. 8-13) ได้ให้ข้อเสนอแนะในการจ่ายค่าตอบแทนว่าจะต้องยึดหลักสำคัญ 7 ประการ คือ

1. การจ่ายอย่างพอเพียง หมายถึง การจ่ายที่สูงพอตามระดับขั้นต่ำของค่าจ้างแรงงานขั้นต่ำ และข้อกำหนดที่ตกลงกับสหภาพหรือตัวแทนของแรงงาน ซึ่งพอเพียงกับการดำรงชีวิตตามอัตรา

2. การจ่ายอย่างเป็นธรรม หมายถึง การที่ต้องยึดหลักว่าพนักงานทุกคนจะได้รับการจ่ายที่คุ้มค่าแรงงานหรืองานที่ทำ โดยเปรียบเทียบกับกำลังความพยายาม ความสามารถ ตลอดจนความรู้ที่ได้รับจากการอบรมและอื่น ๆ

3. การจ่ายอย่างสมมูล หมายถึง การจ่ายเงินเดือนตลอดจนผลประโยชน์และรางวัลตอบแทนที่ให้ในรูปแบบอื่น ๆ อย่างสมเหตุสมผล เป็นชุดการจ่ายค่าตอบแทนที่ดี

4. การจ่ายต้องเป็นต้นทุนที่มีประสิทธิภาพ หมายถึง การจ่ายนั้นจะต้องไม่มากเกินไป ความสามารถของหน่วยงานที่จะสามารถจ่ายได้ด้วย

5. การจ่ายต้องมีความมั่นคง หมายถึง การพิจารณาให้การจ่ายมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับความต้องการด้านความมั่นคงปลอดภัยของพนักงาน และความต้องการอื่น ๆ ที่การจ่ายจะสามารถตอบสนองความพอใจให้ได้

6. การจ่ายต้องสามารถจูงใจได้ หมายถึง การจ่ายที่จะต้องมีส่วนจูงใจไปอยู่ด้วย และกระตุ้นให้เกิดการปฏิบัติที่มีผลผลิตจากการทำงานได้ดี

7. การจ่ายต้องเป็นที่ยอมรับของพนักงาน หมายถึง พนักงานจะต้องมีความเข้าใจเกี่ยวกับระบบการจ่าย และรู้สึกว่าการจ่ายนั้นเป็นระบบที่สมเหตุสมผล ทั้งในแง่ผลประโยชน์ขององค์กรและผลประโยชน์ของพนักงานเองด้วย

ขณะที่คัทคีรี บริบาลบรรพตเขตต์ (2533, น. 20-35) กล่าวถึงความมั่นคงทางเศรษฐกิจของบุคคลว่า หมายถึง ความรู้สึกของการมีชีวิต ความเป็นอยู่ที่ดีของบุคคลอันสัมพันธ์กับการที่เขามีความมั่นใจ หรือมีความพอใจต่อการได้รับการตอบสนองความจำเป็นและ

ความต้องการทั้งในปัจจุบันและอนาคต โดยสิ่งที่บ่งชี้ความมั่นคงทางเศรษฐกิจของบุคคล ประกอบด้วยสิ่งดังต่อไปนี้ คือ

1. การมีรายได้สูงกว่าระดับความยากจน หรือมาตรฐานความจำเป็นในการดำรงชีวิต โดยบุคคลจะได้รับการตอบสนองของความจำเป็นและความต้องการพื้นฐาน ซึ่งได้แก่ อาหาร เครื่องนุ่งห่ม สุขภาพอนามัย ที่อยู่อาศัย และสิ่งที่จำเป็นในการดำรงชีวิตอื่น ๆ
2. ความพอใจต่อสภาพชีวิตความเป็นอยู่ในระดับหนึ่งของคน ซึ่งเกิดจากรายได้ที่พอเพียงในการจัดหาสิ่งของและบริการเพื่อตอบสนองความต้องการที่เหนือกว่าความต้องการพื้นฐานของมนุษย์
3. การที่ตนเองและครอบครัวมีมาตรฐานในการดำรงชีวิตในระดับเดียวกัน หรือใกล้เคียงกับมาตรฐานในการดำรงชีวิตของชุมชน
4. ขึ้นอยู่กับการเปลี่ยนแปลงของชุมชน และสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงได้

### 3.4 สวัสดิการจากการการทำงาน

สวัสดิการ (Welfare) เป็นค่าตอบแทนทางอ้อม ซึ่งไม่เกี่ยวข้องโดยตรงกับ การปฏิบัติงานหรือมีความสัมพันธ์กับผลการทำงาน อาจให้เป็นรูปตัวเงิน หรือบริการที่ไม่ใช่ตัวเงิน ก็ได้ โดยมีชื่อเรียกต่าง ๆ กันไป เช่น ประโยชน์ (Benefit) บริการ (Service) ค่าตอบแทนแฝง (Hidden Payroll) ประโยชน์เกื้อกูล (Fringe Benefit) หรือการจ่ายที่ไม่ใช่ค่าจ้าง (Non-Wage Payment)

ประเภทของสวัสดิการนั้น นักวิชาการแต่ละสาขาต่างจำแนกประเภทของสวัสดิการแตกต่างกันไป ในการศึกษาคั้งนี้ผู้ศึกษาจำแนกประเภทของสวัสดิการโดยพิจารณาจากข้อกำหนดของกฎหมาย ทำให้สามารถจำแนกประเภทของสวัสดิการออกเป็น 2 ลักษณะ คือ

1. สวัสดิการตามกฎหมาย ได้แก่ สวัสดิการที่จัดสรรให้บุคลากรตามข้อกำหนดของกฎหมาย เช่น บริการด้านสุขอนามัย การประกันสังคม การจ่ายเงินชดเชยในกรณีต่าง ๆ
2. สวัสดิการนอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนด เป็นสวัสดิการที่องค์กรจัดให้บุคลากรด้วยความสมัครใจ

โดยรูปแบบของสวัสดิการที่องค์กรจัดให้แก่พนักงานมีรูปแบบแตกต่างกันไป และแบ่งออกได้เป็นหลายชนิด ซึ่งสามารถจะจัดเป็นกลุ่มใหญ่ ๆ ได้ดังนี้

1. การจ่ายค่าตอบแทนให้สำหรับกรณีวันที่ไม่ต้องทำงาน เป็นสวัสดิการที่เกี่ยวข้องกับวันหยุดและหรือวันลาหยุดงานที่ได้รับค่าตอบแทน เช่น วันหยุดตามประเพณี ลาภิจ ลาพักผ่อนประจำปี ลาอุปสมบท ตลอดจนการลาที่เป็นไปตามเงื่อนไขของกฎหมาย เช่น การลาป่วย ลาคลอลลาเพื่อเข้ารับการระดมพล

2. การจ่ายค่าตอบแทนส่วนเกินอื่น ๆ เป็นสวัสดิการที่จัดให้เพื่อเพิ่มพูนรายได้เสริมสร้างแรงจูงใจ เช่น เบี้ยค่าขยัน การจ่ายแบ่งส่วนกำไร ตลอดจนการให้รางวัลในรูปแบบต่าง ๆ

3. การประกันความมั่นคง (Security Services) เป็นสวัสดิการที่มีจุดมุ่งหมายเพื่อลดความกังวลถึงความไม่มั่นคงในการดำรงชีวิต ประกอบด้วย ประกันสังคม กองทุนเงินทดแทน ค่ารักษาพยาบาล การประกันชีวิต การประกันสุขภาพ การประกันอุบัติเหตุ กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ เป็นต้น

4. บริการด้านสุขภาพอนามัย ส่วนใหญ่แล้วมักจะจัดในรูปของการห้องพยาบาล แพทย์พยาบาล ในการรักษาพยาบาลการเจ็บป่วยเล็ก ๆ น้อย รวมทั้งการป้องกันและรักษาสุขภาพ

5. บริการด้านการศึกษา เป็นการจัดโอกาสให้พนักงานของตนได้มีการศึกษาเพิ่มเติม โดยการจัดการฝึกอบรม การให้ทุนเพื่อศึกษาต่อ การให้โอกาสในการลาศึกษาต่อ

6. บริการด้านการเงิน ทั้งในแง่ของการส่งเสริมการออมที่จะได้ผลประโยชน์ตอบแทนในรูปดอกเบี้ย หรือเงินปันผล ตลอดจนการให้กู้เงินในอัตราดอกเบี้ยเงินกู้ต่ำ

7. บริการให้คำปรึกษา เพื่อที่จะได้ช่วยเหลือพนักงานที่มีปัญหาทั้งทางด้านจิตใจ ด้านกฎหมาย และการบัญชี จากผู้ชำนาญการทางด้านวิชาชีพ

8. บริการนันทนาการ โดยการจัดให้มีอุปกรณ์ทางการกีฬา สโมสร และกิจกรรมทางสังคมเพื่อให้พนักงานได้พักผ่อน สวรรค์

9. บริการที่อยู่อาศัย ส่วนใหญ่มักอยู่ในรูปของการจัดที่พักอาศัยให้แก่พนักงาน โดยไม่คิดค่าเช่า และการจัดสรรกองทุนให้พนักงานได้กู้ยืมเพื่อซื้อที่อยู่อาศัย

10. บริการอื่น ๆ เป็นการให้การสนับสนุนในด้านอื่นนอกเหนือจากที่กล่าวมาแล้ว เช่น การให้บริการช่วยเหลือให้มีโอกาสซื้อสินค้าราคาถูกลงซึ่งอยู่ในรูปของสหกรณ์ร้านค้า การให้บริการพาหนะในการเดินทางไป-กลับ การให้บริการจัดอำนวยความสะดวกเกี่ยวกับการดูแลเด็ก และการให้บริการเกี่ยวกับอาหาร

ทั้งนี้ การจัดสวัสดิการควรประกอบด้วยหลักการสำคัญ 7 ประการ กฤษฎณเนตร พันธุมโพธิ์ (สุรางค์รัตน์ วศินารมณณ์, 2540, น. 85-86) คือ

1. หลักความต้องการที่แท้จริงของลูกจ้าง
2. หลักความเข้าใจในวัตถุประสงค์ร่วมกันทั้งนายจ้างและลูกจ้าง
3. หลักแห่งประโยชน์ ซึ่งควรครอบคลุมลูกจ้างเป็นส่วนใหญ่
4. หลักแห่งประสิทธิภาพในการทำงาน
5. หลักแห่งการป้องกันและรักษาระดับค่าครองชีพของลูกจ้าง
6. หลักแห่งการวางแผนให้สอดคล้องกับแรงงานสัมพันธ์
7. หลักการบริหารอย่างต่อเนื่องและทันเวลา

### 3.5 ความพึงพอใจในการทำงาน

ในเรื่องของความพึงพอใจในการทำงานนั้น ผู้ศึกษาใช้แนวคิดของ Frederick Herzberg ซึ่งได้เสนอทฤษฎีอันเป็นผลจากการดำเนินการสัมภาษณ์วิศวกรและนักบัญชี ประมาณ 200 คน จากโรงงานอุตสาหกรรมและธุรกิจ 11 แห่ง ในเขตเมือง Pittsburg ในสหรัฐอเมริกา ซึ่งมีชื่อว่า Two-Factor Theory ผลการศึกษาของ Herzberg พบปัจจัยที่มีส่วนสัมพันธ์กับความพึงพอใจและไม่พึงพอใจในการทำงาน (Herzberg, 1959, pp. 113-115) สามารถแยกออกเป็น 2 กลุ่มใหญ่ ๆ ดังนี้

1. ปัจจัยอนามัย (hygiene factor) เป็นองค์ประกอบที่เกิดจากสภาพงาน (job context) มีความสัมพันธ์โดยตรงกับสิ่งแวดล้อมภายนอกของงาน (Job Context) เป็นปัจจัยที่ลดความไม่พอใจในงานอันจะทำให้คนทำงานได้เป็นปกติในองค์การเป็นเวลานาน ปัจจัยเหล่านี้ไม่ถือว่าเป็นสิ่งจูงใจให้คนทำงานมากขึ้น แต่มีส่วนช่วยให้การทำงานสุขสบายมากขึ้น ป้องกันมิให้ผละจากงาน ถ้าปัจจัยนี้ไม่มีงานหรือจัดไว้ไม่ดี จะทำให้ขวัญของคนทำงานไม่ดี ปัจจัยเหล่านี้ ได้แก่

- 1.1 สภาพการทำงาน ได้แก่ สภาพห้อง อากาศ อุณหภูมิ เครื่องมือเครื่องใช้ สถานที่ทำงาน แสงสว่าง

- 1.2 ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ได้แก่ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา และลูกค้า

- 1.3 นโยบายและการบริหารขององค์การ ส่วนใหญ่เป็นเรื่องระบบงาน กฎเกณฑ์การทำงาน สายการบังคับบัญชาในองค์การ

- 1.4 ความรู้ความสามารถของผู้บังคับบัญชา ได้แก่ ความสามารถ ความเป็นผู้นำ ประสิทธิภาพ การฝึกอบรม และความเชี่ยวชาญ หรือทักษะ

1.5 ค่าตอบแทนหรือเงินเดือนขั้นพื้นฐาน ซึ่งรวมถึงความมั่นคงในการทำงานด้วย เป็นเรื่องเกี่ยวกับระบบค่าตอบแทนเป็นสำคัญ

2. ปัจจัยจูงใจ (Motivation factor) เป็นองค์ประกอบจากเนื้อหางาน (job content) ซึ่งเป็นแหล่งที่มาของความพอใจในการทำงาน ทำให้บุคคลเกิดความชื่นชอบยินดีในผลงานและความสามารถของตนเอง ถ้าตอบสนองปัจจัยเหล่านี้ของผู้ปฏิบัติงานแล้ว จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดแรงจูงใจ ตั้งใจในการทำงานจนสุดความสามารถและช่วยเพิ่มประสิทธิภาพของงานได้ประกอบด้วย

2.1 ความสำเร็จของงาน ได้แก่ งานที่ทำแล้วเกิดผลสำเร็จ ทำงานที่มีมาตรฐานสูง งานที่ยุ่งยาก

2.2 การได้รับการยอมรับ คือ องค์การเห็นความสำคัญของผู้ปฏิบัติงาน ให้เกียรติ ให้ความสำคัญ

2.3 ความรับผิดชอบ ได้แก่ งานที่ผู้ปฏิบัติงานมีความรับผิดชอบในงานนั้นสูง งานยาก และท้าทายความสามารถของผู้ทำงาน

2.4 ความก้าวหน้าในการทำงาน หมายถึง ทำงานนั้นแล้วได้รับการเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น และการทำงานนั้นทำให้เก่งขึ้น ชำนาญขึ้น และมีความรู้มากขึ้น

2.5 ความรู้สึกชอบหรือไม่ชอบงานนั้น เป็นงานที่ตรงกับรสนิยม ความชอบของผู้ปฏิบัติงานเพียงใด หากชอบคนก็จะทำงานนั้นอย่างสนุก

จากการสังเคราะห์ความสอดคล้องของแนวคิดของนักวิชาการดังกล่าวไว้ในข้างต้น สามารถสรุปปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความมั่นคงในการทำงานเป็น 4 ด้าน ดังนี้

1. ความมั่นคงในงาน ได้แก่ การมีหลักประกันว่าจะมีการจ้างงานอย่างต่อเนื่อง ตราบเท่าที่บุคคลนั้นยังมีความสามารถในการทำงาน รวมทั้งมีการคุ้มครองมิให้ต้องออกจากงานอย่างไร้เหตุผล หรือขาดรายได้กรณีอุบัติเหตุ การเจ็บป่วย และการไม่มีงานให้ทำอย่างเต็มที่

2. ค่าตอบแทนจากการทำงาน เป็นปัจจัยสำคัญในการครองชีพ ประกอบด้วย ค่าจ้าง เงินเดือน ค่านายหน้า และโบนัส ซึ่งการจ่ายค่าตอบแทนนี้ จะต้องจ่ายให้เพียงพอกับระดับค่าแรงงานขั้นต่ำ และค่าครองชีพ โดยองค์กรจะต้องมีความเป็นธรรม และความสมดุล ในการจ่าย เพื่อให้การจ่ายมีประสิทธิภาพ และมีความมั่นคง นอกจากนี้ การจ่ายค่าตอบแทนยังต้องสามารถใช้เป็นเครื่องจูงใจ และเป็นที่ยอมรับของพนักงานด้วย

3. สวัสดิการจากการทำงาน ซึ่งเป็นค่าตอบแทนทางอ้อมที่อาจจะอยู่ในรูปตัวเงิน ได้แก่ ค่าตอบแทนสำหรับวันที่ไม่ต้องทำงาน และค่าตอบแทนส่วนเกินอื่น ๆ หรืออาจจะอยู่ในรูป

ของบริการ อันประกอบด้วย การประกันความมั่นคง บริการด้านสุขภาพอนามัย บริการด้าน การศึกษา บริการด้านการเงิน บริการให้คำปรึกษา บริการนันทนาการ บริการด้านการเงิน บริการ นันทนาการ บริการที่อยู่อาศัย ตลอดจนบริการอื่น ๆ ที่ให้การสนับสนุนความเป็นอยู่ และ ความสะดวกสบายของผู้ปฏิบัติงานและครอบครัว โดยสวัสดิการที่จะต้องสอดคล้องกับ กฎหมาย และตรงตามความต้องการของลูกค้าซึ่งครอบคลุมลูกค้าส่วนใหญ่

4. ความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งพิจารณาได้จาก ความพึงพอใจในสภาพการทำงาน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล นโยบายและการบริหารขององค์กร ความรู้ความสามารถของ ผู้บังคับบัญชา ค่าตอบแทนหรือเงินเดือนขั้นพื้นฐาน ความสำเร็จของงาน การได้รับการยอมรับ ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้าในการทำงาน และความรู้สึกชอบหรือไม่ชอบงานนั้น

และจากการสังเคราะห์ความสอดคล้องของแนวคิดแบ่งออกได้ 4 ด้านดังที่กล่าวไว้ใน ข้างต้น ผู้ศึกษาได้กำหนดตัวแปรที่จะศึกษาความมั่นคงในการทำงานของบัณฑิตออกเป็น 5 องค์ประกอบ คือ

1. ความมั่นคงในการทำงานด้านการจ้างงาน หมายถึง การมีหลักประกันว่าจะมี การจ้างงานอย่างต่อเนื่องตราบเท่าที่บุคคลนั้นยังมีความสามารถในการทำงาน รวมทั้งมี การคุ้มครองมิให้ต้องออกจากงานอย่างไรเหตุผล หรือขาดรายได้กรณีอุบัติเหตุ การเจ็บป่วย และ การไม่มีงานให้ทำอย่างเต็มที่

2. ความมั่นคงในการทำงานด้านค่าตอบแทนจากการทำงานหมายถึง หมายถึง ความพึงพอใจในเงินที่ได้รับตอบแทนจากการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย ค่าจ้าง เงินเดือน โบนัส และค่านายหน้า ที่เหมาะสมกับงานที่ทำ เพียงพอที่จะนำไปใช้จ่ายและการออม

3. ความมั่นคงในการทำงานด้านสวัสดิการจากหน่วยงาน หมายถึง ความพึงพอใจ ในผลประโยชน์อื่น ๆ นอกเหนือจากค่าจ้าง เงินเดือน โบนัส และค่านายหน้า ซึ่งองค์กรจัดให้แก่ บุคคล เพื่อประโยชน์ในการเสริมสร้างชีวิตความเป็นอยู่ และความสะดวกสบาย

4. ความมั่นคงในการทำงานด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง ความพึงพอใจในสภาพแวดล้อมทางกายภาพของสถานประกอบการ อันได้แก่ อุณหภูมิ ความชื้น แสง เสียง กลิ่น การถ่ายเทอากาศ สถานที่ตั้ง ตลอดจนการจัดสภาพในสถานประกอบการ

5. ความมั่นคงในการทำงานด้านโอกาสก้าวหน้า หมายถึง ทักษะต่อการมีโอกาส พัฒนาความสามารถ หรือโอกาสในการพัฒนาศักยภาพจากการทำงาน ตลอดจนมีพัฒนาการและ การเจริญเติบโตในตำแหน่งหน้าที่

## 4. ข้อมูลโครงการโควตาพิเศษมหาวิทยาลัยศิลปากร

### 4.1 ข้อมูลทั่วไปของมหาวิทยาลัยศิลปากร

มหาวิทยาลัยศิลปากรเป็นสถาบันการศึกษาระดับอุดมศึกษาของรัฐในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา เดิมคือโรงเรียนประณีตศิลปกรรมสังกัดกรมศิลปากร เปิดสอนวิชาจิตรกรรมและประติมากรรมให้แก่ข้าราชการและนักเรียนในสมัยนั้นโดยไม่เก็บค่าเล่าเรียน โดยศาสตราจารย์ศิลป์ พีระศรี (เดิมชื่อ Corrado Feroci) ชาวอิตาลี ซึ่งเดินทางมารับราชการในประเทศไทยในรัชสมัยพระบาทสมเด็จพระมงกุฎเกล้าเจ้าอยู่หัวรัชกาลที่ 6 เป็นผู้ก่อตั้งโรงเรียนแห่งนี้ขึ้น และได้เจริญเติบโตเป็นลำดับเรื่อยมา จนกระทั่งได้รับการยกฐานะขึ้นเป็นมหาวิทยาลัยศิลปากร เมื่อวันที่ 12 ตุลาคม พ.ศ. 2486 ต่อมาในปี พ.ศ. 2509 มหาวิทยาลัยมีนโยบายที่จะเปิดคณะวิชาและสาขาวิชาที่หลากหลายขึ้น และเพื่อเป็นการกระจายการศึกษาไปสู่ภูมิภาค มหาวิทยาลัยศิลปากรจึงได้ขยายเขตการศึกษาไปยังวิทยาเขตพระราชวังสนามจันทร์ จังหวัดนครปฐม และมหาวิทยาลัยศิลปากรได้ขยายเขตการศึกษาไปจัดตั้งวิทยาเขตแห่งใหม่ที่จังหวัดเพชรบุรี โดยใช้ชื่อว่า "วิทยาเขตสารสนเทศเพชรบุรี" ในปี พ.ศ. 2540 (มหาวิทยาลัยศิลปากร, สืบค้นเมื่อวันที่ 28 ธันวาคม 2551)

ในปัจจุบัน มหาวิทยาลัยศิลปากรจัดการเรียนการสอนใน 3 กลุ่มสาขาวิชา ประกอบด้วยคณะวิชาต่าง ๆ ดังนี้

1. กลุ่มสาขาวิชาด้านสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ ได้แก่ คณะจิตรกรรมประติมากรรมและภาพพิมพ์ คณะโบราณคดี คณะมัณฑนศิลป์ คณะศึกษาศาสตร์ คณะอักษรศาสตร์ คณะดุริยางคศาสตร์ และคณะวิทยาการจัดการ
2. กลุ่มสาขาวิชาด้านวิทยาศาสตร์สุขภาพ ได้แก่ คณะเภสัชศาสตร์
3. กลุ่มสาขาวิชาด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์ คณะวิทยาศาสตร์ คณะวิศวกรรมศาสตร์และเทคโนโลยีอุตสาหกรรม คณะสัตวศาสตร์และเทคโนโลยีการเกษตร และคณะเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร

การดำเนินการคัดเลือกบุคคลเพื่อเข้าศึกษาในมหาวิทยาลัยศิลปากรระดับปริญญาบัณฑิต แบ่งเป็น 3 ประเภท ได้แก่ 1) การคัดเลือกผ่านสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา 2) การคัดเลือกตามโครงการพิเศษต่าง ๆ ที่มหาวิทยาลัยกำหนดขึ้น และ 3) การคัดเลือกในโครงการโควตาพิเศษ

## 4.2 วัตถุประสงค์ของโครงการ

มหาวิทยาลัยศิลปากรได้เริ่มทำการรับนักศึกษาโควตาพิเศษเป็นครั้งแรกในปีการศึกษา 2522 มีวัตถุประสงค์ของโครงการ (มหาวิทยาลัยศิลปากร, สำนักทะเบียนการศึกษา วิทยาเขตพระราชวังสนามจันทร์, 2527, น. 2-3) ดังต่อไปนี้

1. เพื่อให้สอดคล้องกับนโยบายของประเทศที่จะให้มหาวิทยาลัยส่วนภูมิภาคมีบทบาทในการพัฒนาภูมิภาคของตนในด้านต่าง ๆ
2. เป็นการส่งเสริมและให้ความสำคัญกับผู้รับผิดชอบการศึกษาในต่างจังหวัด
3. มหาวิทยาลัยได้มีโอกาสพิจารณาบททวนรายวิชาที่สมควรจะนำมาสอบคัดเลือก
4. เป็นการให้บริการโดยตรงกับบุคคลในท้องถิ่นใกล้เคียง

## 4.3 พื้นที่การให้บริการ

การรับนักศึกษาโควตาพิเศษเป็นครั้งแรก เมื่อปีการศึกษา 2522 ได้กำหนดพื้นที่การให้โควตาพิเศษในเขตพื้นที่ภูมิภาคตะวันตกอันเป็นที่ตั้งของมหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตพระราชวังสนามจันทร์ จังหวัดนครปฐม จำนวน 8 จังหวัด ได้แก่ กาญจนบุรี นครปฐม ประจวบคีรีขันธ์ เพชรบุรี ราชบุรี สมุทรสงคราม สมุทรสาคร และสุพรรณบุรี และในปีการศึกษา 2523 ได้เปิดรับนักเรียนจากจังหวัดปทุมธานีเพิ่มอีก 1 จังหวัด ตามเหตุผลที่ทางจังหวัดขอมาว่ามีเขตติดต่อกับจังหวัดนครปฐมทางอำเภอบางเลน และนับตั้งแต่ในปีการศึกษา 2543 เป็นต้นมา มหาวิทยาลัยศิลปากรได้ขยายเขตพื้นที่ในการรับนักศึกษาในโครงการโควตาพิเศษเพื่อให้นักเรียนนักศึกษาในเขตพื้นที่ 28 จังหวัด อันได้แก่ กาญจนบุรี จันทบุรี ฉะเชิงเทรา ชลบุรี ชัยนาท ชุมพร ตราด นครนายก นครปฐม นนทบุรี ปทุมธานี ประจวบคีรีขันธ์ พระนครศรีอยุธยา ปราจีนบุรี เพชรบุรี ระนอง ระยอง ราชบุรี ลพบุรี สมุทรปราการ สมุทรสงคราม สมุทรสาคร สระแก้ว สระบุรี สิงห์บุรี สุพรรณบุรี อ่างทอง และอุทัยธานี ให้มีโอกาสเข้ารับการศึกษาระดับอุดมศึกษาเพิ่มขึ้น

## 4.4 คุณสมบัติของผู้เข้าร่วมโครงการ

ผู้มีสิทธิ์สมัครสอบคัดเลือกเพื่อเข้าศึกษาในมหาวิทยาลัยศิลปากรด้วยโควตาพิเศษ ในช่วงแรกนั้น กำหนดว่าจะต้องเป็นนักเรียนที่ศึกษาอยู่ตามโรงเรียนและวิทยาลัยต่างๆ ในเขตพื้นที่ที่มหาวิทยาลัยกำหนด ติดต่อกันไม่น้อยกว่า 6 เดือนนับถึงวันปิดรับสมัคร ต่อมา



มหาวิทยาลัยศิลปากรได้กำหนดให้ผู้มีสิทธิ์สมัครสอบคัดเลือกจะต้องเป็นนักเรียนที่ศึกษาอยู่ในโรงเรียนและวิทยาลัยต่าง ๆ ในเขตพื้นที่ที่มหาวิทยาลัยกำหนด ติดต่อกันไม่น้อยกว่า 1 ปี นับถึงวันที่ 1 มิถุนายนของแต่ละปีที่จะเข้าศึกษา

นอกจากคุณสมบัติดังกล่าวแล้ว ในช่วงปีการศึกษา 2522 ถึง 2526 ยังได้กำหนดคุณสมบัติข้อหนึ่งของผู้ที่จะใช้สิทธิในการสมัครสอบคัดเลือกด้วยโควตาพิเศษไว้ว่า จะต้องได้ค่าระดับเฉลี่ยสะสมไม่น้อยกว่า 2.50 ต่อมาในปีการศึกษา 2527 มหาวิทยาลัยได้ลดค่าระดับเฉลี่ยสะสมจาก 2.50 เหลือ 2.20 และในปีการศึกษา 2528 มหาวิทยาลัยได้เปลี่ยนแปลงเงื่อนไขคุณสมบัติของผู้ใช้สิทธิในการสมัครสอบคัดเลือกเข้าศึกษาด้วยโควตาพิเศษ โดยมีได้กำหนดค่าระดับเฉลี่ยสะสม ซึ่งเป็นเงื่อนไขเกี่ยวกับผลการเรียน อันเป็นการเปิดโอกาสให้นักเรียนมัธยมศึกษาตอนปลายซึ่งกำลังศึกษาอยู่ในสถาบันการศึกษาในเขตภูมิภาคตะวันตกทุกคนมีสิทธิ์เข้าสอบตามโควตา (ปราณี โตอดิเทพย์, สาริต จันทรวินิจ, และ ภัศสร เผื่อนโกสุม, 2533, น. 4)

#### 4.5 คณะวิชาที่ร่วมโครงการ

การรับนักศึกษาโควตาพิเศษ เริ่มต้นจาก 3 คณะวิชาในวิทยาเขตพระราชวังสนามจันทร์ ได้แก่ คณะอักษรศาสตร์ คณะศึกษาศาสตร์ และคณะวิทยาศาสตร์ ต่อมาในปีการศึกษา 2526 คณะวิชาทางวิทยาเขตวังท่าพระจึงเริ่มรับนักศึกษาโควตาพิเศษ 2 คณะวิชา ได้แก่ คณะโบราณคดี และคณะมัณฑนศิลป์ และการรับนักศึกษาในโครงการโควตาพิเศษนี้ได้ค่อย ๆ ขยายขอบเขตจนครอบคลุมคณะวิชาต่าง ๆ ทั้ง 13 คณะวิชา ใน 3 วิทยาเขต อันได้แก่ คณะจิตรกรรมประติมากรรมและภาพพิมพ์ คณะสถาปัตยกรรม คณะโบราณคดี คณะมัณฑนศิลป์ คณะอักษรศาสตร์ คณะศึกษาศาสตร์ คณะวิทยาศาสตร์ คณะเภสัชศาสตร์ คณะวิศวกรรมศาสตร์และเทคโนโลยีอุตสาหกรรม คณะดุริยางคศาสตร์ คณะสัตวศาสตร์และเทคโนโลยีการเกษตร คณะวิทยาการจัดการ และคณะเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร นับตั้งแต่ปีการศึกษา 2547 เป็นต้นมา

#### 4.6 การพิจารณาคัดเลือก

การพิจารณาคัดเลือกผู้เข้าศึกษาต่อในมหาวิทยาลัยศิลปากรในโครงการโควตาพิเศษกระทำโดยการสอบแข่งขันในรายวิชาต่าง ๆ ซึ่งผู้สอบผ่านการแข่งขันในรายวิชาแล้ว จะต้องสอบสัมภาษณ์ด้วย โดยในปีการศึกษา 2522-2542 แต่ละคณะจะเป็นผู้พิจารณาจำนวนรายวิชา

แต่ละประเภทวิชา และรับผิดชอบออกข้อสอบเอง และนับตั้งแต่ปีการศึกษา 2543-ปัจจุบัน มหาวิทยาลัยดำเนินการพิจารณาคัดเลือกนักศึกษาในโครงการโควตาพิเศษ โดยนำคะแนนในการสอบวัดความรู้เพื่อเข้าศึกษาในสถาบันอุดมศึกษาของสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา และ/หรือคะแนนวิชาเฉพาะที่มหาวิทยาลัยจัดสอบเองมาพิจารณาตามเกณฑ์การคัดเลือกของแต่ละคณะวิชา

#### 4.7 เงื่อนไขของโครงการ

ผู้ที่สอบผ่านการสอบคัดเลือกและได้ขึ้นทะเบียนเป็นนักศึกษามหาวิทยาลัยศิลปากร ตามโครงการโควตาพิเศษแล้ว ไม่มีสิทธิ์สมัครสอบคัดเลือกเพื่อเข้าศึกษาในสถาบันอุดมศึกษาของสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา เว้นแต่จะได้สละสิทธิ์การขึ้นทะเบียนเป็นนักศึกษามหาวิทยาลัยศิลปากรเสียก่อน หากฝ่าฝืนมหาวิทยาลัยศิลปากรจะตัดชื่อผู้นั้นออกจากบัญชีรายชื่อผู้ขึ้นทะเบียนเป็นนักศึกษา และสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษาจะตัดสิทธิ์การเข้ารับการศึกษาด้วย

สรุปได้ว่า การจัดสรรโควตาพิเศษสำหรับนักเรียนในส่วนภูมิภาคเป็นโครงการที่ดำเนินงานเพื่อมุ่งเน้นการกระจายโอกาสและความเสมอภาคทางการศึกษาไปสู่ส่วนภูมิภาค เพื่อพัฒนาคุณภาพทรัพยากรบุคคลในส่วนภูมิภาค โดยหวังว่าจะเป็นส่วนหนึ่งของมาตรการในการลดปัญหาความไม่เป็นธรรมในการกระจายรายได้ประชาชาติ เพราะเชื่อว่าการศึกษาโดยเฉพาะอย่างยิ่งการศึกษาในระดับอุดมศึกษาเป็นเครื่องมือในการยกระดับรายได้ของผู้มีโอกาสศึกษาในระดับนี้ ดังนั้น การให้โควตาพิเศษสำหรับเยาวชนในส่วนภูมิภาคอาจมีส่วนช่วยลดความแตกต่างด้านฐานะทางเศรษฐกิจระหว่างประชาชนในเขตเมืองหลวงกับเขตภูมิภาค

### 5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

นอกจากการทำความเข้าใจถึงสาระสำคัญของแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องดังกล่าวข้างต้น ผู้ศึกษาได้ทำการศึกษาค้นคว้างานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังมีรายละเอียดต่อไปนี้

## 5.1 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานของบัณฑิต

สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา (2551, น. 2-21) ได้ทำการสำรวจภาวะการหางานทำของบัณฑิต รุ่นปี พ.ศ. 2547-2548 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อสำรวจผลการมีงานทำ และการประกอบอาชีพของผู้สำเร็จการศึกษาจากสถาบันอุดมศึกษาทั้งของรัฐและเอกชน ประชากรในการศึกษา คือ ผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี ในปีการศึกษา 2546 จากสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ 23 แห่งและสถาบันอุดมศึกษาเอกชน 24 แห่ง ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสำรวจในวันขึ้นทะเบียนบัณฑิตและ/หรือวันสมัครรับปริญญา ปี พ.ศ. 2547 ถึงสิ้นกุมภาพันธ์ พ.ศ. 2548 ผลการสำรวจข้อมูลสรุปได้ว่า บัณฑิตที่มีงานทำคิดเป็นร้อยละ 69.97 ของบัณฑิตทั้งหมด โดยอาชีพและสถานประกอบการที่บัณฑิตเลือกเข้าทำงานมากที่สุด คือ พนักงานองค์กรเอกชน รองลงมาคือข้าราชการและพนักงานของรัฐ สถานประกอบการส่วนใหญ่ที่บัณฑิตเลือกทำงานตั้งอยู่ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลเป็นอันดับหนึ่ง รองลงมาคือสถานประกอบการที่ตั้งอยู่ในเขตพื้นที่เดียวกับที่ตั้งภูมิลำเนาของครอบครัว ระยะเวลาในการหางานทำของบัณฑิตพบว่าอยู่ในช่วงเวลา 1 – 2 เดือนมากที่สุด บัณฑิตส่วนใหญ่มีความพึงพอใจในงานที่ทำ สาเหตุของความไม่พึงพอใจในการทำงาน 3 อันดับแรก ได้แก่ ค่าตอบแทนต่ำ ไม่ได้ใช้ความรู้ที่เรียนมา และระบบงานไม่ดี

สำหรับผลการศึกษาภาวะการหางานทำของบัณฑิต มหาวิทยาลัยศิลปากร ตั้งแต่ปีการศึกษา 2547 จนถึงปีการศึกษา 2550 พบว่า สถานภาพในการทำงานของบัณฑิต ณ ชั่วโมงใหญ่เพื่อรับพระราชทานปริญญาบัตรในแต่ละปีปรากฏดังตารางที่ 2.1

ตารางที่ 2.1

ร้อยละของบัณฑิตจำแนกตามสถานภาพการทำงาน

ปีการศึกษา	ร้อยละของบัณฑิตจำแนกตามสถานภาพการทำงาน		
	มีงานทำ	จะศึกษา/กำลังศึกษาต่อ	ไม่มีงานทำ
2547	60.36	19.73	19.91
2548	60.74	20.28	19.08
2549	58.05	14.26	27.69
2550	50.4	15.72	33.84

โดยผลการศึกษาพบว่า บัณฑิตส่วนใหญ่พบว่าบัณฑิตที่ทำงานแล้วส่วนใหญ่ทำงานเป็นพนักงาน / ลูกจ้างเอกชน ได้งานทำตรงสาขาวิชาที่สำเร็จการศึกษา และมีความพึงพอใจในงานที่ทำ สำหรับสาเหตุของความไม่พึงพอใจในการทำงาน 3 อันดับแรก สาเหตุมาจากค่าตอบแทนต่ำ รองลงมา ระบบงานไม่ดี และขาดความก้าวหน้า

นาริรัตน์ แก่นทอง (2551, น. 80-83) ทำการศึกษา การย้ายถิ่นออกไปทำงานนอกภูมิลำเนา ของบัณฑิตจบใหม่ มหาวิทยาลัยนเรศวร จังหวัดพิษณุโลก โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาสถานการณ์การย้ายถิ่นออกไปทำงานนอกภูมิลำเนา และเพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการย้ายถิ่นออกไปทำงานนอกภูมิลำเนาของบัณฑิต มหาวิทยาลัยนเรศวร จังหวัดพิษณุโลก กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ บัณฑิตที่จบการศึกษาปี 2550 มหาวิทยาลัยนเรศวร จังหวัดพิษณุโลก จำนวน 400 คน โดยการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ แบบสอบถาม ผลการศึกษาพบว่า บัณฑิตส่วนใหญ่ย้ายถิ่นออกไปทำงานนอกภูมิลำเนา โดยปัจจัยที่มีผลต่อการย้ายถิ่นออกไปทำงานนอกภูมิลำเนา ได้แก่ หลักสูตรการเรียน ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ความคาดหวังเกี่ยวกับรายได้ ประสบการณ์ในการย้ายถิ่น และทัศนคติที่มีต่อผลของการย้ายถิ่นออกไปทำงานนอกภูมิลำเนา โดยปัจจัยเหล่านี้มีความสัมพันธ์กับการย้ายถิ่นออกไปทำงานนอกภูมิลำเนาในทางบวก

นิชภา โมราถบ (2551, น. 87-90) ศึกษาความตั้งใจที่จะกลับไปทำงาน ณ ภูมิลำเนาเดิมของนิสิตชั้นปีสุดท้าย มหาวิทยาลัยนเรศวร จังหวัดพิษณุโลก โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความตั้งใจที่จะกลับไปทำงาน ณ ภูมิลำเนาเดิมของนิสิตชั้นปีสุดท้าย มหาวิทยาลัยนเรศวร จังหวัดพิษณุโลก และเพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความตั้งใจที่จะกลับไปทำงาน ณ ภูมิลำเนาเดิมของนิสิตชั้นปีสุดท้าย มหาวิทยาลัยนเรศวร จังหวัดพิษณุโลก กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ คือ นิสิตชั้นปีสุดท้ายของมหาวิทยาลัยนเรศวร จังหวัดพิษณุโลก จำนวน 400 คน โดยการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา คือ แบบสอบถาม ผลการศึกษาพบว่า นิสิตชั้นปีสุดท้ายของมหาวิทยาลัยนเรศวร จังหวัดพิษณุโลกมากกว่าครึ่ง ไม่คิดที่จะไม่กลับไปทำงาน ณ ภูมิลำเนาเดิม โดยปัจจัยที่มีผลต่อความตั้งใจที่จะกลับไปทำงาน ณ ภูมิลำเนาเดิม ได้แก่ การมีสำนึกรักบ้านเกิด ความผูกพันกับครอบครัว ความคาดหวังเกี่ยวกับรายได้ในภูมิลำเนาเดิม และการคล้อยตามกลุ่มอ้างอิง โดยปัจจัยเหล่านี้มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจที่จะกลับไปทำงาน ณ ภูมิลำเนาเดิมในทางบวก

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานของบัณฑิต สามารถสรุปตัวแปรซึ่งนำมาใช้ในการศึกษาคั้งนี้ ดังต่อไปนี้ 1) ภาวะการมีงานทำ 2) ประเภทของหน่วยงาน 3) ลักษณะงานที่ทำ 4) ที่ตั้งของสถานประกอบการ 5) การกลับไปทำงานในภูมิลำเนา และ 6) รายได้ที่ได้รับ

## 5.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความมั่นคงในการทำงาน

นิตยา เจียรนัยปริเปรม (2533, น. 183-185) ศึกษาเรื่องความรู้สึกมั่นคงในการทำงานของลูกจ้างเอกชน : ศึกษาเฉพาะกิจการอุตสาหกรรมผลิตเสื้อผ้าผู้ชายและเด็กชายในเขตกรุงเทพมหานคร โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อทราบถึงระดับความรู้สึกมั่นคงในการทำงานของลูกจ้าง ตัวแปรต่าง ๆ ที่มีความสัมพันธ์กับความรู้สึกมั่นคงในการทำงานของลูกจ้าง และแสวงหาแนวทางเพื่อเสริมสร้างความมั่นคงในการทำงานของลูกจ้าง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ ลูกจ้างที่ทำงานในสถานประกอบการอุตสาหกรรมการผลิตเสื้อผ้าผู้ชายและเด็กชายในเขตกรุงเทพมหานคร ซึ่งเป็นสถานประกอบการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 20 คนขึ้นไป เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามให้ลูกจ้างกรอก และการสัมภาษณ์ลูกจ้างโดยตรง ผลการศึกษาพบว่า ในภาพรวมระดับความรู้สึกมั่นคงในการทำงานของลูกจ้างอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีเพียงตัวแปรค่าจ้างหรือเงินเดือนเท่านั้นที่มีความสัมพันธ์กับความรู้สึกมั่นคงในการทำงานค่อนข้างมาก และเมื่อวิเคราะห์หาความแตกต่างของความรู้สึกมั่นคงในการทำงาน พบว่า ลูกจ้างที่มีระดับการศึกษาต่างกันและลูกจ้างที่ทำงานในสถานประกอบการที่มีขนาดแตกต่างกัน จะมีความรู้สึกมั่นคงในการทำงานแตกต่างกัน สำหรับการแสวงหาความมั่นคงในการทำงานให้กับตัวเองพบว่า ลูกจ้างส่วนใหญ่พยายามเสริมสร้างความมั่นคงในการทำงานให้ตนเองด้วยการหางานในสถานประกอบการแห่งอื่นที่มีความมั่นคงมากกว่า ผู้ศึกษาได้เสนอแนะการเสริมสร้างความมั่นคงในการทำงานโดยภาครัฐควรเร่งดำเนินการแก้ไขปัญหาการว่างงานและการทำงานต่ำระดับในด้านของความรู้ความสามารถอย่างจริงจังและต่อเนื่อง ประชาสัมพันธ์ให้นายจ้างและลูกจ้างได้ทราบสิทธิและหน้าที่ของตนตามกฎหมายแรงงาน และควบคุมดูแลให้มีการปฏิบัติตามกฎหมายอย่างเคร่งครัด ขณะเดียวกันก็ควรมีนโยบายส่งเสริมและสนับสนุนให้นายจ้างและลูกจ้างตระหนักถึงความสำคัญและความจำเป็นของการจัดสวัสดิการที่จำเป็นต่อการครองชีพของลูกจ้าง ในส่วนของนายจ้างควรเสริมสร้างความพึงพอใจในสวัสดิการให้กับลูกจ้าง และเสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีกับลูกจ้าง ส่งเสริมและสนับสนุนให้ลูกจ้างมีโอกาสได้รับการศึกษาเพิ่มเติมในระดับที่สูงขึ้น ให้ความสำคัญกับค่าตอบแทนการทำงานที่ให้แก่ลูกจ้าง ตลอดจนประชาสัมพันธ์ให้ลูกจ้างทราบถึงฐานะทาง

เศรษฐกิจของสถานประกอบการ สำหรับลูกจ้างนั้นควรเสริมสร้างความมั่นคงในการทำงานให้กับตนเองโดยการปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายให้ดีที่สุด คอยดูแลรักษาผลประโยชน์ของนายจ้าง และก่อตั้งสหภาพแรงงานและ/หรือพัฒนาสหภาพแรงงานให้มีความเข้มแข็ง

วัฒนา บุญปริตร (2539, น. 75) ศึกษา ความมั่นคงในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษาเขตกรุงเทพมหานคร โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความคิดเห็นของครูต่อความมั่นคงในการทำงานในโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา เขตกรุงเทพมหานคร และเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อความมั่นคงในการทำงานในโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา เขตกรุงเทพมหานคร ตามตัวแปร คือ เพศ อายุ เงินเดือน ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการเป็นครูในโรงเรียน และขนาดของโรงเรียน กลุ่มตัวอย่างเป็นครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา เขตกรุงเทพมหานครที่ทำการสอนจนถึงปัจจุบันไม่น้อยกว่า 1 ปีการศึกษา 30 โรงเรียน จำนวน 401 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม ผลการศึกษาพบว่า ความมั่นคงในด้านรายได้ ความก้าวหน้าในงาน และสวัสดิการที่ได้รับอยู่ในระดับปานกลาง โดยความมั่นคงในด้านรายได้มีความสำคัญมากที่สุด เมื่อเปรียบเทียบความมั่นคงในการทำงานตามตัวแปร พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความมั่นคงในด้านรายได้ คือ เพศ เงินเดือน และขนาดของโรงเรียน สำหรับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความมั่นคงในด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ได้แก่ เพศ และเงินเดือน และปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความมั่นคงในด้านสวัสดิการที่ได้รับ คือ เพศ เงินเดือน และขนาดของโรงเรียน ทั้งนี้ ผู้ศึกษาได้เสนอแนะสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชนว่าควรมีการเพิ่มสวัสดิการให้มากกว่าที่มีในปัจจุบัน อาทิเช่น สวัสดิการสินเชื่อ และการเพิ่มเงินพิเศษสำหรับครูที่ทำการสอนนานเกินกว่า 10 ปี สำหรับผู้บริหารโรงเรียน ผู้ศึกษาเสนอแนะให้จ่ายเงินเดือนให้ตรงตามกำหนด สนับสนุนให้ครูได้มีโอกาสสอนในสาขาวิชาที่มีความถนัด รวมทั้งให้ครูมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและกฎเกณฑ์ในการเลื่อนขั้นของตนเอง ตลอดจนจัดให้สวัสดิการสินเชื่อ สวัสดิการที่อยู่อาศัย และห้องสมุดเพื่อเป็นแหล่งค้นคว้าหาความรู้

สายทิพย์ วงศ์สังข์ฮะ (2540, น. 139-145) ศึกษาเรื่องความมั่นคงในการทำงานของลูกจ้างห้างสรรพสินค้าในเขตกรุงเทพมหานคร : กรณีศึกษาพนักงานขาย โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อกลุ่มตัวอย่าง คือ ผลการศึกษาพบว่า ในภาพรวมพนักงานขายในห้างสรรพสินค้ามีความมั่นคงในการทำงานค่อนข้างต่ำ โดยปัจจัยที่มีอิทธิพลและมีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อความรู้สึกมั่นคงในการทำงานประกอบด้วย ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา การปกครองบังคับบัญชา ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ค่าตอบแทน สวัสดิการ เงินเดือน ความสัมพันธ์กับลูกค้า และ ความสำคัญของตนเองต่อองค์กร ปัจจัยที่ไม่มีอิทธิพลแต่มีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อความมั่นคง

ในการทำงาน ได้แก่ ความรับผิดชอบ การควบคุมแนะนำทั่วไป ความสำเร็จของงาน การยอมรับนับถือ ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน ผู้ศึกษาได้ให้ข้อเสนอแนะว่า ความมั่นคงในการทำงานที่หน่วยงานรัฐบาลควรจัดให้ ได้แก่ ค่าตอบแทน การปรับปรุงภาษีรายได้ ให้ความคุ้มครองด้านกฎหมายโดยให้ลูกจ้างมีส่วนร่วมตรวจแรงงาน จัดหลักสูตรกฎหมายแรงงาน มีการจัดโทรศัพท์สายด่วนให้การปรึกษา ตรวจสอบวันหยุดให้เป็นไปตามกฎหมายกำหนด ให้การศึกษาโดยจัดระบบการศึกษาแบบทวิภาคี เสริมหลักสูตรกฎหมายแรงงานในระดับมัธยม พัฒนาฝีมือแรงงาน การรักษาพยาบาล เช่น ประกันสังคมโดยกำหนดให้สถานพยาบาลทุกแห่งให้บริการรักษาพยาบาล การเข้ารับการรักษาได้ทันทีที่ชำระเงินเข้ากองทุน เรงรัดการออกบัตรประกันสังคมและหรือบัตรรับรองสิทธิ ให้สถานประกอบการสำรองเงินในกรณีประสบอุบัติเหตุในการทำงานและรับคือจากสำนักงานกองทุนทดแทน จัดตั้งกองทุนเงินสะสมเพื่อเป็นเงินทดแทนในระหว่างเจ็บป่วย ขยายขอบเขตสิทธิประโยชน์ของผู้ประกันตน สำหรับแนวทางการจัดสวัสดิการให้กับลูกจ้างสำหรับสถานประกอบการ ได้แก่ เงินสะสมหรือกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ที่พักอาศัย การตรวจสุขภาพประจำปี เงินช่วยเหลือครอบครัวและบุตร ฌรับ-ส่งเงินช่วยเหลือเมื่อประสบอุบัติเหตุ เงินกู้ฉุกเฉิน เงินช่วยเหลือเมื่อประสบอุบัติเหตุจากงาน การเบิกค่ารักษาพยาบาล อาหาร การให้บริการคำปรึกษา ห้องสมุดและนันทนาการ เงินบำเหน็จ การศึกษาต่อ เงินโบนัส และแนวทางการจัดสวัสดิการให้กับลูกจ้างสำหรับหน่วยงานรัฐบาล ได้แก่ เงินสะสมหรือกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ที่พัก อาศัย การตรวจสุขภาพประจำปี เงินกู้ฉุกเฉิน ห้องสมุด และเงินบำเหน็จ

อุษณีย์ เหมแหวน (2543, น. 137-142) ศึกษาเรื่อง ความรู้สึกมั่นคงในการทำงานของพนักงานบริษัทในเขตอุตสาหกรรมสยามอีสเทิร์น : ศึกษากรณีบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความรู้สึกมั่นคงในการทำงาน ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับระดับความรู้สึกมั่นคงในการทำงาน และการเตรียมพร้อมในการพึ่งตนเองหากถูกเลิกจ้าง กลุ่มตัวอย่างคือ พนักงานในบริษัทที่ผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ 10 บริษัท เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา คือ แบบสอบถาม ผลการศึกษาพบว่า ในภาพรวมพนักงานมีความรู้สึกมั่นคงในการทำงานอยู่ในระดับมั่นคง โดยรายได้ สวัสดิการ การปรับเปลี่ยนแรงงาน ความชัดเจนของข้อมูลข่าวสาร สัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา การวางแผนกำลังคน สภาพเศรษฐกิจและสังคมปัจจุบัน และภาวะการเลิกจ้างมีผลต่อความรู้สึกมั่นคงในการทำงาน สวัสดิการที่พนักงานคิดว่าจะทำให้เกิดความมั่นคงในการทำงาน ได้แก่ การได้รับเบี้ยเลี้ยงหรือค่าล่วงเวลา สวัสดิการอาหารฟรี และสวัสดิการฌรับ – ส่ง โดยผู้ศึกษาได้เสนอแนะว่า หากต้องการเพิ่มระดับความรู้สึกมั่นคงในการทำงานให้มากขึ้น ควรให้ผลตอบแทนที่สูงกว่าในปัจจุบัน โดยเฉพาะด้านรายได้และสวัสดิการ

อนันตชัย คุณานันท์กุล. (2544, น. 123-132) ทำการศึกษาความมั่นคงในการทำงานของลูกจ้างอุตสาหกรรมเหล็กในภาวะปัจจุบันของจังหวัดสมุทรปราการ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความมั่นคงในการทำงานของลูกจ้างอุตสาหกรรมเหล็กในภาวะปัจจุบันของจังหวัดสมุทรปราการ เก็บรวบรวมข้อมูลจากลูกจ้างอุตสาหกรรมเหล็กในจังหวัดสมุทรปราการ จำนวน 397 คน โดยใช้แบบสอบถามและการสัมภาษณ์ ผลการศึกษาพบว่าความมั่นคงในการทำงานของลูกจ้างอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีตัวแปรที่มีระดับคะแนนต่ำกว่าค่าเฉลี่ย คือ ความสำเร็จของงาน ความปลอดภัยในการทำงาน การยอมรับนับถือ นโยบายและการบริหาร และการปกครองบังคับบัญชา โดยปัจจัยเกี่ยวกับบุคคลที่มีอิทธิพลต่อความมั่นคงในการทำงานของลูกจ้าง ได้แก่ เงินเดือน ประสิทธิภาพ ปัจจัยเกี่ยวกับงานที่มีอิทธิพลต่อความมั่นคงในการทำงานของลูกจ้าง ได้แก่ ลักษณะงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน สภาพการทำงาน สำหรับปัจจัยเกี่ยวกับองค์กรที่มีอิทธิพลต่อความมั่นคงในการทำงานของลูกจ้าง ได้แก่ ค่าตอบแทน สวัสดิการ ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา และความสำคัญของตนเองต่อองค์กร

นันทพร ชินวัฒน์กาญจน์ (2545, น. 81-82) ศึกษาความรู้สึกมั่นคงในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัย : กรณีศึกษาพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศิริราช โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความรู้สึกมั่นคงในการทำงาน และหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้านบุคคล ตัวแปรด้านองค์กร และตัวแปรด้านสภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจและสังคมกับระดับความรู้สึกมั่นคงในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพที่เป็นพนักงานมหาวิทยาลัยโรงพยาบาลศิริราช ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ พยาบาลวิชาชีพที่เป็นพนักงานมหาวิทยาลัยสังกัดคณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล ที่มีประสิทธิภาพในการทำงานตั้งแต่ 6 เดือนขึ้นไป โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผลการศึกษาพบว่า พยาบาลวิชาชีพที่เป็นพนักงานมหาวิทยาลัยโรงพยาบาลศิริราชมีความรู้สึกมั่นคงในการทำงานระดับปานกลาง โดยตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับความรู้สึกมั่นคงในการทำงาน มี 5 ตัวแปร คือ การรับรู้นโยบายและการบริหาร ความชัดเจนของข้อมูลข่าวสาร การรับรู้สภาพเศรษฐกิจ และสังคมปัจจุบัน สัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา และความสามารถในการทำงาน ทั้งนี้ ผู้ศึกษาได้ให้ข้อเสนอแนะในการส่งเสริมความรู้สึกมั่นคงในการทำงานให้เพิ่มมากขึ้นโดยผู้บริหารควรมีการชี้แจงนโยบายและการบริหารองค์กร สร้างแรงจูงใจ สร้างขวัญ และกำลังใจในการทำงาน และควรให้ผลตอบแทนที่สูงขึ้น โดยเฉพาะในด้านรายได้ และสวัสดิการ ตลอดจนสร้างความเป็นธรรมให้เกิดขึ้นในหน่วยงาน



สุภาวดี ปรีกมะวงศ์ (2546, น. 75-80) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยองค์กร ลักษณะงาน กับความมั่นคงในการทำงานของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลศูนย์ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยองค์กร และลักษณะงานกับความมั่นคงในการทำงานของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลศูนย์ จากกลุ่มตัวอย่างพยาบาลประจำการที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลศูนย์ ผลการศึกษาสรุปได้ว่า ความมั่นคงในการทำงานของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลศูนย์อยู่ในระดับปานกลาง โดยปัจจัยส่วนบุคคล อันได้แก่ ระยะเวลาในการทำงานและรายได้ ปัจจัยด้านองค์กร อันได้แก่ สถานภาพและศักยภาพขององค์กร สภาพเศรษฐกิจและสังคม ความชัดเจนของข้อมูลข่าวสาร และความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี และปัจจัยในด้านลักษณะงานซึ่งประกอบด้วย ความหลากหลายของทักษะ ความมีเอกลักษณ์ของงาน ความสำคัญของงาน ความมีอิสระในงาน และการได้รับข้อมูลป้อนกลับมีความสัมพันธ์กับความมั่นคงในการทำงาน ผู้ศึกษาได้ให้ข้อเสนอแนะเพื่อเป็นการส่งเสริมและให้พยาบาลประจำการมีความรู้สึกมั่นคงในการทำงานว่าควรส่งเสริมความมั่นคงในด้านเศรษฐกิจ โดยให้ความสำคัญในเรื่องของสวัสดิการ และควรชี้แจงนโยบายและทิศทางในการดำเนินงานของโรงพยาบาล และส่งเสริมการอบรมความรู้ในหน่วยงาน เพื่อพัฒนาความชำนาญเฉพาะในการปฏิบัติงาน และควรมีการพัฒนาเผยแพร่ความรู้ และจัดหาทุนวิจัย

ณัทธินิชา อมรไชย (2548, น. 110-113) ศึกษาเรื่อง ความมั่นคงในการทำงานของลูกจ้างในกิจการหนังสือพิมพ์รายวันแนวธุรกิจ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความมั่นคงในการทำงาน และปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความมั่นคงในการทำงานของลูกจ้างในกิจการดังกล่าว จากกลุ่มตัวอย่างลูกจ้างในกิจการหนังสือพิมพ์รายวันแนวธุรกิจ เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา คือแบบสอบถาม ผลการศึกษาพบว่า ลูกจ้างในกิจการหนังสือพิมพ์รายวันแนวธุรกิจมีระดับความมั่นคงในการทำงานทั้งในด้านงาน รายได้ และอารมณ์อยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้ ปัจจัยบุคคลที่มีอิทธิพลต่อความมั่นคงในการทำงานประกอบไปด้วยสถานภาพสมรส ความคาดหวังในอาชีพ การรับรู้ข่าวสาร และความสำคัญของลูกจ้างในองค์กร รายได้ อายุ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ปัจจัยภายนอกที่มีอิทธิพลต่อความมั่นคงในการทำงานด้านงาน ได้แก่ การแข่งขันด้านการตลาด และนโยบายรัฐบาล ผู้ศึกษาได้เสนอแนวทางในการสร้างความรู้สึกมั่นคงในการทำงานของลูกจ้าง โดยให้ลูกจ้างพัฒนาตนเอง ปรับตัวให้เข้ากับเทคโนโลยี และการขยายตัวของสื่อ ส่วนองค์กรควรสร้างความเชื่อมั่นในการจ้างงาน ด้วยการพัฒนาความสามารถของลูกจ้าง สนับสนุนการเรียนต่อในระดับที่สูงขึ้น และมีกรอบบรรจุจ้างอย่างต่อเนื่อง รับประทานอาหาร

ความคิดเห็นของลูกจ้าง ให้ลูกจ้างรับรู้ข้อมูลข่าวสารอย่างชัดเจนและทั่วถึง รวมทั้งจัดทำแผนพัฒนาความก้าวหน้าในงานให้แก่ลูกจ้าง เพื่อให้ลูกจ้างแสดงความสามารถเพื่อการเติบโตในสายอาชีพ

วรรณะ เวชพราหมณ์ (2551, น. 131-138) ทำการศึกษาทัศนคติของพนักงานต่อความมั่นคงในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัย สายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาทัศนคติของพนักงานต่อองค์ประกอบความมั่นคงในการทำงาน และศึกษาถึงระดับความมั่นคงในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัย กลุ่มตัวอย่างมีสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนวิชาการ ที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ จำนวน 251 ราย เป็นการวิจัยเชิงสำรวจโดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการศึกษา ผลการศึกษาพบว่าพนักงานมหาวิทยาลัยมีทัศนคติต่อองค์ประกอบความมั่นคงในการทำงานโดยรวมในระดับปานกลาง โดยมีทัศนคติเห็นด้วยมากในด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานและด้านระเบียบ/หลักเกณฑ์ มีทัศนคติเห็นด้วยในระดับปานกลางด้านลักษณะงาน ด้านสวัสดิการ ด้านความก้าวหน้าทางอาชีพ และรายได้ ทั้งนี้ พนักงานมหาวิทยาลัยร้อยละ 78.49 มีความมั่นคงในการทำงานระดับปานกลาง พนักงานมหาวิทยาลัยที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน มีระดับความมั่นคงในการทำงานโดยรวมและด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานแตกต่างกัน พนักงานที่สังกัดหน่วยงานต่างกันมีระดับความมั่นคงในการทำงานด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานแตกต่างกัน พนักงานที่มีระยะเวลาในการทำงานต่างกันมีระดับความมั่นคงในการทำงานโดยรวม ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านระเบียบ/หลักเกณฑ์ ด้านความก้าวหน้าทางอาชีพ และด้านลักษณะงานแตกต่างกัน แต่ไม่พบความแตกต่างระหว่างคุณลักษณะส่วนบุคคลด้านเพศ อายุ คุณวุฒิการศึกษา และค่าจ้างกับระดับความมั่นคงในการทำงาน ผู้ศึกษาเสนอให้มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ทบทวนนโยบายด้านค่าจ้าง โดยการศึกษาเปรียบเทียบกับมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐแห่งอื่น วางแผนหรือกำหนดทิศทางด้านค่าจ้างในอนาคต และทบทวนนโยบายด้านสวัสดิการในปัจจุบันว่ามีรูปแบบและอัตราที่เหมาะสมตรงตามความต้องการของพนักงานมหาวิทยาลัยหรือไม่ รวมทั้งศึกษาความเป็นไปได้ในการขยายสวัสดิการไปยังครอบครัวของพนักงาน ตลอดจนให้ความสำคัญกับการจัดทำแผนพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพ หรือกำหนดนโยบายในการพัฒนาศักยภาพของพนักงานมหาวิทยาลัยอย่างต่อเนื่อง สร้างธรรมาภิบาลในการบริหารงานบุคคล โดยใช้กระบวนการทำงานที่ได้มาตรฐานเพื่อเป็นหนทางนำไปสู่ความเป็นธรรม และเพื่อส่งเสริมความมั่นคงในการทำงาน และธำรงรักษาพนักงานมหาวิทยาลัยให้ปฏิบัติงานได้ยาวนาน

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความมั่นคงในการทำงานดังกล่าวข้างต้น แสดงถึงปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความมั่นคงในการทำงาน ประกอบด้วย 1) ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุการทำงาน ประสบการณ์ในการทำงาน สถานภาพสมรส จำนวนผู้อยู่ในอุปการะ ค่าจ้างหรือเงินเดือน 2) ลักษณะขององค์กร ได้แก่ ประเภทของธุรกิจ ขนาดของสถานประกอบการ 3) ปัจจัยภายในองค์กร ได้แก่ ค่าตอบแทน สวัสดิการ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความสัมพันธ์กับลูกค้า การยอมรับนับถือ การควบคุมแนะนำทั่วไป นโยบายและการบริหาร การปกครองบังคับบัญชา ความสำคัญของตนเองต่อองค์กร และความก้าวหน้า และ 4) ปัจจัยภายนอกองค์กร ได้แก่ สภาพเศรษฐกิจและสังคม

ในการศึกษาครั้งนี้ เพื่อให้สอดคล้องกับประชากรที่เป็นเป้าหมายของการศึกษา ผู้ศึกษาได้กำหนดตัวแปรในการศึกษาดังต่อไปนี้

1. ข้อมูลทั่วไป ได้แก่ เพศ คณะวิชาที่สำเร็จการศึกษา ผลการศึกษาเฉลี่ยตลอดหลักสูตร ภูมิลำเนา และสถานภาพสมรส
2. ภาวะการมีงานทำ ได้แก่ สถานภาพการทำงาน ลักษณะงานที่ทำ ประเภทหน่วยงาน ที่ตั้งของสถานประกอบการ การกลับไปทำงานในภูมิลำเนา และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน
3. ความมั่นคงในการทำงาน ซึ่งพิจารณาจาก 5 องค์ประกอบคือ ความมั่นคงในการทำงานด้านการจ้างงาน ความมั่นคงในการทำงานด้านค่าตอบแทนจากการทำงาน ความมั่นคงในการทำงานด้านสวัสดิการจากหน่วยงาน ความมั่นคงในการทำงานด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และความมั่นคงในการทำงานด้านโอกาสก้าวหน้า

## 6. กรอบแนวคิดในการศึกษา

จากการศึกษาวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้ศึกษากำหนดกรอบแนวคิดในการศึกษา เรื่อง ความมั่นคงในการทำงานของบัณฑิต กรณีศึกษาโครงการโควตาพิเศษ มหาวิทยาลัยศิลปากร ดังนี้

