บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎี และผลการศึกษาที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเรื่อง “ทัศนะของผู้ประกอบอาชีพจักรยานยนต์รับจ้าง ในเขตอนุสาวรีย์ชัยสมรภูมิ กรุงเทพมหานคร ต่องานที่มีคุณค่า” ผู้ศึกษาได้รวบรวมแนวคิด ทฤษฎี และผลการศึกษาที่เกี่ยวข้องเพื่อใช้เป็นแนวทางในการศึกษา ดังนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง
   - 1.1 แนวคิดคุณภาพชีวิตการทำงาน
   - 1.2 แนวคิดเกี่ยวกับแรงงานนอกระบบ
   - 1.3 แนวคิดงานที่มีคุณค่า
   - 1.4 แนวคิดการมีส่วนร่วม
   - 1.5 แนวคิด และความหมายเกี่ยวกับความมั่นคงในการทำงาน
   - 1.6 แนวคิดเกี่ยวกับความปลอดภัย
2. ผลการศึกษาที่เกี่ยวข้อง
3. กรอบแนวคิดในการศึกษา

แนวความคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดคุณภาพชีวิตการทำงาน

มัณฑณา เพชรมณี (2552, น. 6) คุณภาพชีวิตการทำงานเป็นมิติที่สำคัญหนึ่งของคุณภาพชีวิต หมายถึง คุณภาพของความสัมพันธ์ระหว่างผู้ปฏิบัติงานกับสิ่งแวดล้อมโดยส่วนรวมในการทำงานของเขา เน้นมิติ ความเป็นมนุษย์ จริยธรรมการทำงาน สภาพการทำงาน กำหนดเวลาในการทำงาน การจ่ายค่าตอบแทนที่คุ้มค่า และความต้องการมีชีวิตที่ดีขึ้นของคนงาน

นอกจากนี้ได้มีนักข่าววิชาการในช่วงทศวรรษ 1980 ได้รวบรวมความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานในหงายแง่มุมไว้ มัณฑณา เพชรมณี (2552, น. 7) ดังนี้

1. คุณภาพชีวิตการทำงานในความหมายที่กว้าง หมายถึง สิ่งต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับชีวิตการทำงานซึ่งประกอบด้วย ค่าจ้าง ชั่วโมงการทำงาน สภาพแวดล้อมการทำงาน ผลประโยชน์และ

บริการความก้าวหน้าในการทำงานและมีมนุษย์สัมพันธ์ อันล้วนมีผลต่อความพึงพอใจและเป็นสิ่งจูงใจสำหรับคนงาน

2. คุณภาพชีวิตการทำงานในความหมายอย่างแคบที่สุด คือ ผลดีของงานที่จะมีผลต่อคนงาน หมายถึง การปรับปรุงในองค์กร และลักษณะงานโดยเฉพาะอย่างยิ่งคนงานควรได้รับการพิจารณาเป็นพิเศษสำหรับการส่งเสริมระดับคุณภาพการทำงานของแต่ละบุคคล และรวมถึงความต้องการของคนงานในเรื่องความพึงพอใจในงาน การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจที่จะมีผลต่อสภาพการทำงานของคนงานด้วย

3. คุณภาพชีวิตการทำงาน ในแง่ที่มีความหมายเทียบได้กับการเยี่ยงมนุษย์หรือการปรับปรุงสภาพการทำงาน การคุ้มครองแรงงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน และความเป็นประชาธิปไตยในสถานที่ทำงาน

องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีตามความเห็นของ มัณฑณา เพชรมณี (2552, น. 7) ได้แก่

1. การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอ และยุติธรรมเนื่องจากบุคคลทุกคนมีความต้องการและความจำเป็นทางเศรษฐกิจ และจะมุ่งทำงานเพื่อให้ได้รับการตอบสนองทางเศรษฐกิจค่าตอบแทนการทำงานต้องเพียงพอที่จะดำรงชีวิตตามมาตรฐานของสังคมได้

2. สภาพการทำงานที่ดีความปลอดภัยและส่งเสริมคุณภาพ หมายถึง ผู้ปฏิบัติงานควรจะอยู่ในสภาพแวดล้อมทางด้านร่างกาย และสภาพแวดล้อมของการทำงานที่มีการป้องกันอุบัติเหตุปลอดภัยและไม่เกิดผลเสียต่อสุขภาพ

3. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ซึ่งตัวบ่งชี้ คือ มีที่ทำงานที่พัฒนามีแนวทางก้าวหน้ามีโอกาสได้รับความสำเร็จ และมีความมั่นคงในการว่าจ้างและรายได้

4. โอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของตนเอง โดยสามารถใช้ศักยภาพที่มีอยู่อย่างเต็มที่ มีความเชื่อมั่นในตนเอง มีการพัฒนาทักษะความรู้ที่จะให้งานที่มีคุณภาพ

5. การทำงานร่วมกัน และความสัมพันธ์กับผู้อื่น ธรรมชาติของความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กรมีผลต่อบรรยากาศในการทำงาน มีการสนับสนุน มีลักษณะการทำงานที่ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน

6. สิทธิส่วนบุคคล หมายถึง การบริหารจัดการที่ให้ผู้คนมีสิทธิในการปฏิบัติตามขอบเขตที่ได้รับมอบหมาย การกำหนดแนวทางในการทำงานร่วมกัน และบุคคลได้รับการเคารพในสิทธิส่วนตัว

7. จังหวะชีวิต ได้แก่ การที่บุคคลสามารถจัดเวลาในการทำงานของตนเอง มีความสมดุลกับบทบาทชีวิตของตนเอง ครอบครัว และกิจกรรมอื่น ๆ

8. ความเป็นประโยชน์ต่อสังคม หมายถึง การทำงานที่ดำเนินไปในลักษณะที่ได้รับผิดชอบต่อสังคม ซึ่งก่อให้เกิดการเพิ่มคุณค่าความสำคัญของงาน และ อาชีพของผู้ปฏิบัติงานนั้น

แนวคิดเกี่ยวกับแรงงานนอกระบบ

วรณภรณ์ เกษมบุญสุขศรี (2551) ลักษณะของแรงงานนอกระบบ งานนอกระบบหรือที่เรียกกันว่า “เศรษฐกิจนอกระบบ” (Informal Sector) นั้น เริ่มมีการนำมาใช้ต้นปี 1970 คือ นับตั้งแต่ ฮาท Hart (โดยเสนอบทความสำคัญเกี่ยวกับการจ้างงานในเมืองกาน่า) Ghana (ประเทศเคนยา โดยนำเอาแนวคิดของ Two-sector เข้ามาใช้อธิบายและแบ่งแยกเศรษฐกิจนอกระบบ) Informal (และในระบบ Formal) Bromley (1978, อ้างถึงใน เบ็ญจา จิรภัทรพิมล, 2534, น. 5-6) อย่างไรก็ตาม การให้คำจำกัดความของคำว่าการทำงานนอกระบบ (Informal Sector) นั้นยังไม่มีการให้ คำนิยามแน่นอนและชัดเจน แต่ละประเทศต่างกำหนดขึ้นตามแนวความคิดและวัตถุประสงค์รวมทั้งข้อกำหนด และ ความเป็นไปได้ในประเทศของตนเองสำหรับแนวความคิดกว้าง ๆ ที่องค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) ได้เสนอไว้เป็นพื้นฐานในการพิจารณาลักษณะงานนอกระบบ มีดังนี้

1. มีการริเริ่มกิจการได้ง่าย
2. พึ่งทรัพยากรท้องถิ่น
3. เป็นการลงทุนของครอบครัว
4. เป็นการประกอบการขนาดเล็ก
5. ใช้แรงงานส่วนใหญ่ และมีการนำเอาเทคโนโลยีมาปรับใช้
6. ความชำนาญงานได้มาจากการศึกษานอกระบบ
7. เป็นตลาดที่มีการแข่งขันสูงและไม่เป็นระเบียบแบบแผน

นอกจากนี้ กิจกรรมในเศรษฐกิจนอกระบบ (Informal Sector) ยังถูกละเลยและปราศจากการสนับสนุน บางครั้งรัฐจะออกกฎระเบียบเหมือนเป็นการกีดกันอีกด้วย ผาสุก พงษ์ไพจิตร (2548) อธิบายถึงลักษณะของงานนอกระบบไว้ว่า ในภาคเกษตร หมายถึง การทำงาน ทำไร่ ทำนา ครัวเรือนจะใช้แรงงานในครัวเรือนเป็นหลัก มีการจ้างงานน้อย ส่วนในภาคนอกเกษตร หมายถึง การทำกิจกรรมนอกเกษตร โดยใช้แรงงานในครัวเรือนเป็นหลัก แต่มี

การขยายความถึงสถานประกอบการจ้างงาน เป็นธุรกิจขนาดเล็กที่ใช้ทั้งแรงงานจ้าง และแรงงานครัวเรือน แรงงานจ้างไม่มีกฎเกณฑ์ด้านค่าจ้างและสภาพการทำงานที่แน่นอน ธุรกิจจะใช้ทุนน้อย เทคโนโลยีง่าย ๆ ไม่ต้องการฝึกปรือ หรือเรียนมาจากสถานการศึกษา นอกจากนี้ แรงงานนอกระบบในยุคใหม่ยังรวมการรับเหมางานมาทำซึ่งเป็นการได้รับค่าจ้างรายชิ้น แรงงานนอกระบบไม่อยู่ในขอบข่ายของกฎหมายแรงงานและเป็นธุรกิจที่ไม่ได้รับการจดทะเบียนการทำงานนอกระบบอาจแบ่งเป็น 3 ประเภทใหญ่ ๆ คือ

1. งานฝีมือดั้งเดิมของชาวบ้านในหมู่บ้าน เช่น งานทอผ้าพื้นเมือง จักสาน แกะสลัก ซึ่งทำไว้ใช้เองเป็นหลัก แต่ในระยะต่อมาทำเพื่อขายด้วย แต่ยังใช้แรงงานในครัวเรือนเป็นหลักหรือรับแบบใหม่ ๆ มาทำในลักษณะเหมางาน

2. การรับงานจากนอกหมู่บ้านมาทำในครัวเรือน (Home Worker) อาจรับงาน มาจากคนกลางที่เข้ามาติดต่อแม่บ้านว่าง ๆ ให้เหมาทำ หรืออาจรับมาจากโรงงานที่อยู่ใกล้ ๆ บ้าน

3. งานรับเหมาโดยผู้ประกอบการขนาดย่อม เช่น ห้องแถว รับงานมาแล้วจ้างคนงานมาทำเป็นกิจกรรมเล็ก ๆ

แนวคิดงานที่มีคุณค่า

อังคณา เตชะโกเมนท์ (2552) งานที่มีคุณค่า คือหัวใจของการพัฒนาสังคม และเป้าหมายสำคัญของ ILO ในวันนี้ คือ การสร้างโอกาสให้หญิงและชายมีงานที่มีคุณค่าและก่อให้เกิดความสำเร็จโดยจะต้องมีเสรีภาพ ความเสมอภาค ความมั่นคง และ ศักดิ์ศรีแห่งความเป็นมนุษย์งานที่มีคุณค่าคืองานที่ทำให้ความปรารถนาของผู้ทำงานเป็นจริง หมายถึง งานที่ทำแล้วได้ผลสำเร็จ ให้ผลตอบแทนที่เป็นธรรม มีความปลอดภัยในที่ทำงาน มีความคุ้มครองทางสังคมให้ครอบครัวให้โอกาสพัฒนาตนและสถานะทางสังคม ให้เสรีภาพในการแสดงความห่วงใย เคลื่อนไหว และ มีส่วนร่วมตัดสิน เรื่องต่าง ๆ ที่จะมีผลกระทบกับชีวิตของตน และให้โอกาสและการปฏิบัติที่เสมอภาคแก่หญิงและชายทุกคน

“งานที่มีคุณค่า” (Decent Work) ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ : ILO ประกอบด้วยหลัก 4 ประการ ดังนี้

1. สิทธิขั้นพื้นฐานในการทำงาน (Fundamental Rights at Work) ได้แก่ ค่าตอบแทนที่เป็นธรรม ห้ามการบังคับใช้แรงงาน คุ้มครองแรงงานเด็ก การห้ามเลือกปฏิบัติ และสิทธิรวมตัวและการเจรจาต่อรองร่วม ส่วนใหญ่เป็นมาตรฐานแรงงานหลักขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ : ILO ที่ส่งเสริมให้ประเทศสมาชิกดำเนินการ

2. ส่งเสริมศักยภาพการมีงานทำ (Productive Employment) ได้แก่ การมีงานทำที่มั่นคงต่อเนื่อง การพัฒนาทักษะฝีมือแรงงาน การเข้าถึงตลาด และสินเชื่อ ฯลฯ

3. การขยายความคุ้มครองทางสังคม (Social Protection) ได้แก่ หลักประกันสังคม อาชีวอนามัยและความปลอดภัยในการทำงาน การศึกษา ฯลฯ

4. การมีผู้แทนและมีส่วนร่วม (Social Dialogue) เพื่อเป็นหลักประกันในการกำหนดนโยบายหรือกฎเกณฑ์ที่สอดคล้องกับคนงาน

งานที่มีคุณค่าควรเป็นหัวใจของกลยุทธ์ระดับท้องถิ่น ระดับชาติ และระดับโลกเพื่อการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม งานที่มีคุณค่า คือปัจจัยสำคัญของความพยายามแก้ปัญหาความยากจน และเป็นวิธีหนึ่งที่จะทำให้เกิดการพัฒนาที่มีความเสมอภาคให้โอกาสแก่ทุกคนและมีความยั่งยืน ILO ส่งเสริมงานที่มีคุณค่าโดยดำเนินงานในเรื่องที่เกี่ยวกับการจ้างงาน ความคุ้มครองทางสังคม มาตรฐาน หลักการ และสิทธิขั้นพื้นฐานในการทำงาน และการเจรจาทางสังคมในการทำงานทุกด้านดังกล่าว ILO พบว่าผู้คนทั่วโลกต้องเผชิญการขาดแคลน ช่องว่างและการถูกกีดกันต่าง ๆ ในรูปแบบของการว่างงานและการจ้างงานที่ด้อยกว่าความสามารถ งานที่มีคุณภาพต่ำและไม่ก่อให้เกิดความสำเร็จงานที่ไม่ปลอดภัย รายได้ที่ไม่มั่นคง การถูกปฏิเสธไม่ให้มีสิทธิต่าง ๆ ความไม่เสมอภาคทางเพศ การเอารัดเอาเปรียบคนงานซึ่งเป็นผู้อพยพ การขาดผู้แทนและไม่มีสิทธิมีเสียง และการขาดความคุ้มครอง และความมั่นคงเมื่อเจ็บป่วยกลายเป็นคนพิการ และถึงวัยชรา

ILO ดำเนินโครงการต่าง ๆ เพื่อแก้ปัญหาเหล่านี้การรณรงค์เพื่องานที่มีคุณค่าจะมีความคืบหน้าได้นั้น ต้องการการดำเนินงานในระดับโลกกล่าวคือ ต้องระดมผู้ดำเนินการหลัก ในระบบพหุภาคี และเศรษฐกิจโลกให้เข้าร่วมการรณรงค์นี้ในระดับประเทศโครงการงานที่มีคุณค่าแบบบูรณาการของประเทศซึ่งพัฒนาโดย สมาชิกของ ILO สะท้อนภารกิจสำคัญและเป้าหมายที่อยู่ในกรอบการพัฒนาชาติ ILO ซึ่งร่วมมือกับหน่วยงานอื่น ๆ ที่อยู่ในและนอกระบบขององค์การสหประชาชาติถ่ายทอดความเชี่ยวชาญอย่างลึกซึ้ง และวิธีการวางนโยบายที่สำคัญเพื่อช่วยวางและดำเนินโครงการเหล่านี้ เพื่อสร้างสถาบันต่าง ๆ ที่จะดำเนินโครงการต่อไป และเพื่อวัดความก้าวหน้า การส่งเสริมงานที่มีคุณค่าเป็นความรับผิดชอบร่วมกันของสมาชิกของ ILO และสำนักงานแรงงานระหว่างประเทศ วาระงานที่มีคุณค่าของ ILO ซึ่งเป็นองค์การไตรภาคีนั้นรวบรวมความต้องการและทัศนะต่าง ๆ ของรัฐบาล องค์กรนายจ้าง และองค์กรลูกจ้างซึ่งรวมกันขึ้นเป็น ILO เข้าไว้ด้วยกันเป็นการระดมพลังและความสามารถของทุกฝ่ายและวางพื้นฐานเพื่อสร้างความเห็นพ้องกันในนโยบายทางเศรษฐกิจและสังคม

แนวคิดการมีส่วนร่วม

กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ (2548) เงื่อนไขพื้นฐานของการมีส่วนร่วม มี 3 ประการ คือ

1. ต้องมีอิสรภาพ หมายถึง มีอิสระที่จะเข้าร่วมหรือไม่ก็ได้ การเข้าร่วมต้องเป็นไปด้วยความสมัครใจ การถูกบังคับให้เข้าร่วมไม่ว่าจะในรูปแบบใดไม่ถือว่าเป็นการมีส่วนร่วม

2. ต้องมีความเสมอภาค บุคคลที่เข้าร่วมในกิจกรรมใดจะต้องมีสิทธิเท่าเทียมกับผู้เข้าร่วมคนอื่น ๆ

3. ต้องมีความสามารถ บุคคลหรือกลุ่มเป้าหมายจะต้องมีความสามารถพอที่จะเข้าร่วมในกิจกรรมนั้น ๆ หมายความว่า ในบางกิจกรรมแม้จะกำหนดว่าผู้เข้าร่วมมีเสรีภาพและเสมอภาค แต่กิจกรรมที่กำหนดไว้มีความซับซ้อนเกินความสามารถของกลุ่มเป้าหมาย การมีส่วนร่วมย่อมเกิดขึ้นไม่ได้

องค์ประกอบของการมีส่วนร่วม มี 3 ด้าน คือ

1. ต้องมีวัตถุประสงค์หรือจุดมุ่งหมายชัดเจน การให้บุคคลเข้าร่วมในกิจกรรมหนึ่ง ๆ จะต้องมีวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ชัดเจนว่าเป็นไปเพื่ออะไร ผู้เข้าร่วมจะได้ตัดสินใจถูกว่าควรเข้าร่วมหรือไม่

2. ต้องมีกิจกรรมเป้าหมาย การให้บุคคลเข้ามีส่วนร่วมต้องระบุลักษณะของกิจกรรมว่ามีรูปแบบและลักษณะอย่างไร เพื่อที่บุคคลจะได้ตัดสินใจว่าควรเข้าร่วมหรือไม่

3. ต้องมีบุคคลหรือกลุ่มเป้าหมาย การให้บุคคลเข้ามามีส่วนร่วมจะต้องระบุกลุ่มเป้าหมาย อย่างไรก็ตาม โดยทั่วไปกลุ่มบุคคลเป้าหมายมักถูกจำกัดโดยกิจกรรมและวัตถุประสงค์ของการมีส่วนร่วมอยู่แล้วโดยพื้นฐาน

โดยแท้จริงนั้น กระบวนการมีส่วนร่วมอาจจะไม่สามารถกระทำได้ในทุก ๆ ประเด็น ดังนั้น จึงมีแนวทางทั่ว ๆ ไปบางประการเกี่ยวกับประเด็นที่ควรใช้กระบวนการมีส่วนร่วม ได้แก่

1. การตัดสินใจและผลกระทบที่สำคัญ
2. การตัดสินใจจะมีผลกระทบต่อบางคนมากกว่าคนอื่น
3. การตัดสินใจจะมีผลกระทบต่อผลประโยชน์ของบางคนหรือกลุ่มคนที่มีอยู่เดิม
4. การตัดสินใจที่เกี่ยวข้องกับเรื่องที่มีความขัดแย้งอยู่ก่อนแล้ว
5. ความจำเป็นเพื่อให้มีการสนับสนุนต่อผลการตัดสินใจ

ดังนั้น การมีส่วนร่วมของบุคคลจึงมีอยู่ในเกือบทุกกิจกรรมของสังคมขึ้นอยู่กับความสนใจและประเด็นในการพิจารณา แต่มีเงื่อนไขพื้นฐานในการมีส่วนร่วมว่าต้องมีอิสรภาพ ความเสมอภาค และความสามารถในการเข้าร่วมกิจกรรม นอกจากนี้ การมีส่วนร่วมต้องมีวัตถุประสงค์หรือจุดมุ่งหมาย ต้องมีกิจกรรมเป้าหมาย และต้องมีกลุ่มเป้าหมาย ทั้งนี้เพื่อให้กระบวนการมีส่วนร่วมดำเนินไปได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด

การมีส่วนร่วม เป็นการกระจายโอกาสให้บุคคลมีส่วนร่วม และการบริหารเกี่ยวกับการตัดสินใจในเรื่องต่าง ๆ รวมทั้งการจัดสรรทรัพยากร ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อวิถีชีวิตและความเป็นอยู่โดยการให้ข้อมูลแสดงความคิดเห็น ให้คำแนะนำปรึกษา ร่วมวางแผน ร่วมปฏิบัติ รวมตลอดจนการควบคุมโดยตรงจากบุคคล

การมีส่วนร่วมจึงเป็นกระบวนการซึ่งบุคคล หรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียได้มีโอกาสแสดงทัศนะ และ เข้าร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ที่มีผลต่อชีวิตความเป็นอยู่ รวมทั้งมีการนำความคิดเห็นดังกล่าวไปประกอบการพิจารณากำหนดนโยบายและการตัดสินใจขององค์กร การมีส่วนร่วมเป็นกระบวนการสื่อสารในระบบเปิด กล่าวคือ เป็นการสื่อสารสองทาง ทั้งอย่างเป็นทางการและไม่เป็นทางการ ซึ่งประกอบไปด้วย การแบ่งสรรข้อมูลร่วมกันระหว่างผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และเป็นการเสริมสร้างความสามัคคีในสังคม ทั้งนี้ เพราะการมีส่วนร่วมเป็นการเพิ่มคุณภาพของการตัดสินใจ การลด-ค่าใช้จ่าย และการสูญเสียเวลาเป็นการสร้างฉันทามติ และทำให้ง่ายต่อการนำไปปฏิบัติอีกทั้งช่วยหลีกเลี่ยงการเผชิญหน้าใน “กรณีที่ร้ายแรงที่สุด” ช่วยให้เกิดความน่าเชื่อถือ และความชอบธรรม และช่วยให้ทราบความห่วงกังวลและค่านิยมของสาธารณชน รวมทั้งเป็นการพัฒนาความเชี่ยวชาญและความคิดสร้างสรรค์ของสาธารณชน

การมีส่วนร่วมมีความสำคัญในการสร้างประชาธิปไตยอย่างยั่งยืน และส่งเสริมธรรมาภิบาลตลอดจนการบริหารงาน หากการมีส่วนร่วมมากขึ้นเพียงใดก็จะช่วยให้มีการตรวจสอบการทำงานของผู้บริหาร และทำให้ผู้บริหารมีความรับผิดชอบต่อสังคมมากยิ่งขึ้น อีกทั้งยังเป็นการป้องกันนักการเมืองจากการกำหนดนโยบายที่ไม่เหมาะสมกับสังคมนั้น ๆ นอกจากนี้การมีส่วนร่วมยังเป็นการสร้างความมั่นใจว่าเสียงของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียจะมีคนรับฟัง อีกทั้งความต้องการหรือความปรารถนาของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียก็จะได้รับการตอบสนอง

ระดับขั้นและเครื่องมือของระบบประชาธิปไตยแบบมีส่วนร่วมระดับขั้นของการมีส่วนร่วมมี 4 ระดับ ดังนี้

1. การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (Decision Making)
2. การมีส่วนร่วมในการดำเนินการ (Implementation)

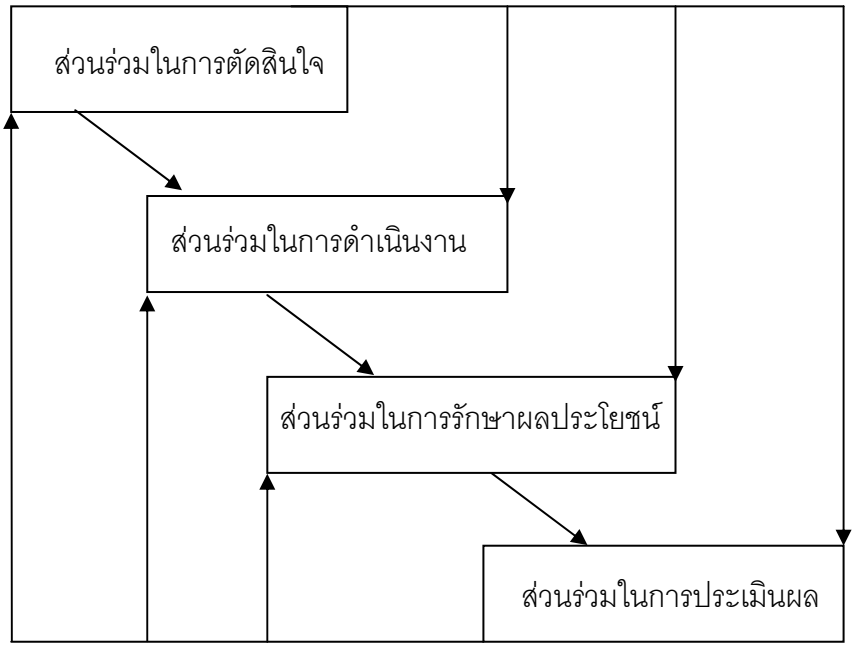
3. การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ (Benefit)

4. การมีส่วนร่วมในการประเมินผล (Evaluation)

เพื่อช่วยให้เข้าใจระดับขั้นของการมีส่วนร่วมได้ง่ายขึ้น จึงขอนำเสนอวงจรของการมีส่วนร่วมในรูปต่อไปนี้

ภาพที่ 2.1

วงจรการมีส่วนร่วมตามแนวคิดของ Cohen และ Uphoff



ที่มา: *การมีส่วนร่วม แนวคิด ทฤษฎี และกระบวนการ*, กระทรวงเกษตรและสหกรณ์, 2548, สืบค้นเมื่อวันที่ 30 พฤศจิกายน 2552, จาก http://www.moac.go.th/builder/kmops/images/8cor1.pdf

แนวคิดและความหมายเกี่ยวกับความมั่นคงในการทำงาน

นอกจากการบริหารจะเป็นองค์ประกอบที่ทำให้กิจการประสบความสำเร็จแล้วยังมีส่วนประกอบของการมีส่วนร่วมในการทำงานของลูกจ้างที่ก่อให้เกิดความมั่นคงในการทำงาน (Job Security) ความพอใจในการทำงาน (Job Satisfaction) ความจงรักภักดี (Loyalty) ความผูกพันต่อองค์การ (Organizational Commitment) อีกทั้งเป็นการสร้างขวัญ (Morale) ใน

การทำงานอีกด้วย ดังนั้น จะเห็นได้ว่าทรัพยากรมนุษย์ (Human Resources) เป็นทรัพยากรที่มีค่าและช่วยสร้างความสำเร็จให้กิจการ

ความหมายของคำว่า “ความมั่นคง (Security)“ นั้น ในพจนานุกรมของ Webster (1971, p. 1641) ได้ให้คำนิยาม คือ สภาวะแห่งความรู้สึกปลอดภัย ความเชื่อมั่น การมีอิสระ การมีเสถียรภาพ การได้รับหลักประกัน และ การมีความมั่นคงในชีวิต

จำนง สมประสงค์ (2514, น. 330, อ้างถึงใน ดารณี สืบบุการณ์, 2544, น. 25) ได้กล่าวไว้ว่า ความรู้สึกมั่นคงในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกว่าเขาจะได้รับการคุ้มครองป้องกัน มิให้ต้องออกจากงาน แบะขาดรายได้โดยง่ายไม่ว่าจะเกิดมูลเหตุจากการประสบอุบัติเหตุ เกิดเจ็บป่วยไม่มีงานให้ทำอย่างเต็มที่ ให้ออกจากงานอย่างไร้เหตุผล หรือ เหตุผลอื่น ๆ นอกจากนั้นยังหมายถึงมั่งคงหลังจากออกจากงาน อีกด้วยและรวมถึงการต้องมีเสรีภาพ

นิตยา เจียระนัยปรีเปรม (2533, น. 22) ได้กล่าวว่า ความรู้สึกมั่นคงในการทำงานเป็นนามธรรมที่ไม่มีรูปร่างให้มองเห็นได้เป็นสภาพจิตใจ ความรู้สึก หรือทัศคติที่บุคคลมีต่อการได้รับการคุ้มครองป้องกัน และการได้รับหลักประกันทั้งในขณะที่บุคคลยังปฏิบัติงานอยู่ในองค์การ และหลังจากที่บุคคลได้จากองค์การไปแล้วด้วย

พระประชา ปสน นธม โม (2547, น. 66, อ้างถึงใน ดารณี สืบบุการณ์, 2544, น. 23) ก็ได้กล่าวในทำนองเดียวกันว่า ความรู้สึกมั่นคง หมายถึง สภาพจิตใจของบุคคลที่รู้สึกว่าปลอดภัย แน่ใจปราศจากความหวั่นไหว ไม่มีความเกรงกลัวหรือหวาดระแวง ไม่ลังเลหรือวิตกกังวล

อัมพร อุทธังกร (2514, น. 325, อ้างถึงใน ดารณี สืบบุการณ์, 2544, น. 23) ได้ให้นิยามไว้ว่า ความมั่นคงในการทำงาน หมายถึง หลักประกัน ว่าตราบเท่าที่บุคคลยังปฏิบัติงานดีมีความประพฤติดี บุคคลนั้นก็จะสามารถยึดอาชีพที่ตนประกอบอยู่ และมีความก้าวหน้าตามโอกาสสามารถอยู่ได้ตลอดไปจนกว่ากะครบเกษียณอายุ

อมร รักษาสัตย์ (อ้างถึงใน นิรมล เลขะกุล, 2513, น. 8) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ความรู้สึกมั่นคง (Sense of Security) หมายถึง สภาพหรือความรู้สึกว่าปราศจากความกลัว ความระมัดระวัง และภยันตรายต่าง ๆ ความปลอดภัยหรือความรู้สึกปลอดภัย ไม่มีสิ่งน่าสงสัยและความแน่ใจ

โดยสรุปแล้วอาจกล่าวได้ว่า “ความมั่นคงในการทำงาน” เป็นความรู้สึกที่เกิดความปลอดภัยว่าจะมีงานทำ มีรายได้แน่นอน มีผลตอบแทนอันเกิดจากรายได้ สวัสดิการที่สามารถดำรงชีพ ได้รับการปกครองอย่างเป็นธรรม มีโอกาสในความก้าวหน้าในการทำงาน และ

สามารถทำงานได้จนเกษียณอายุเพื่อให้ตนเอง และครอบครัวดำรงชีพอย่างปกติสุขช่วยเหลือตนเองได้ โดยไม่เกิดภาระต่อสังคม

ประเภทของความมั่นคงในการทำงาน

ความมั่นคงในการทำงานเป็นองค์ประกอบที่สำคัญในการสร้างผลผลิตให้กับกิจการได้เป็นอย่างดียิ่ง การแบ่งประเภทของความมั่นคงในการทำงานจะเป็นแนวทางในการบริหารงานของระดับผู้บริหารที่สนองตอบความต้องการของลูกจ้างเพื่อให้เกิดความมั่นคงในการทำงาน และช่วยให้ลูกจ้างสามารถทำงานในองค์กรอย่างมีความสุขและองค์กรก็จะได้รับผลของความตั้งใจโดยมีความทุ่มเทของลูกจ้างในการสร้างธุรกิจให้เจริญต่อไปโดยมีผู้ศึกษาประเภท ของความมั่นคงในการทำงานแบ่งออกเป็นประเภทต่าง ๆ ได้ดังนี้

ประวีณ ณ นคร (2514, น. 330) ได้จำแนกความมั่นคงในการทำงาน ออกเป็น 2 ประเภท คือ

1. ความมั่นคงในงาน หมายถึง การถูกยุบเลิก เลิกจ้าง หรือให้ออกจากงานง่ายหรือยากแค่ไหน

2. ความมั่นคงในเงิน หมายถึง รายได้จากการประกอบอาชีพ รวมทั้งเงินเดือน และประโยชน์เกื้อกูลอื่น ๆ นั้นเพียงพอแก่การครองชีพหรือไม่

ส่วน ศิริโสภาคย์ บูรพาเดชะ (2528, น. 46, 70) ได้จำแนกความมั่นคงในการทำงานออกเป็น 2 ประเภท

1. ความมั่นคงทางด้านเศรษฐกิจ หรือความมั่นคงทางการเงิน ได้แก่ ความแน่ใจว่าจะได้รับการว่าจ้างให้ทำงานตลอดไป การมีหลักประกันในการทำงานเมื่อได้รับอุบัติเหตุเจ็บป่วยหรือทุพพลภาพ การได้รับความคุ้มครองมิให้ต้องออกจากงาน และขาดรายได้โดยไร้เหตุผล การออมทรัพย์ การประกันชีวิต หรือประกันสุขภาพ และการมีหลักประกันในเรื่องบำเหน็จบำนาญเมื่อพ้นจากการทำงานในองค์การแล้ว

2. ความมั่นคงทางด้านอารมณ์ ได้แก่การมีอิสระในขอบเขตของการปฏิบัติงาน ความเชื่อมั่นในการรักษาความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และองค์การฝ่ายบริหารขององค์การธุรกิจอาจช่วยให้เกิดความมั่นคงทางด้านอารมณ์แก่ลูกจ้างได้โดยการออกกฎ หรือนโยบายขององค์การที่เข้าใจได้ง่าย การมีโปรแกรมการติดต่อสื่อสารในองค์การที่ได้ผลการมีผู้บังคับบัญชาที่ได้รับการฝึกฝนอย่างดี

ในเรื่องของความมั่นคงในเงิน หรือทางเศรษฐกิจนั้น ธงชัย สันติวงษ์ (2525, น. 295-297) ให้ความเห็นเกี่ยวกับฝ่ายบริหารองค์การธุรกิจ อาจช่วยให้ลูกจ้างเกิดความมั่นคงทางเศรษฐกิจได้ โดยการให้รายได้แก่ลูกจ้างในกรณีต่าง ๆ ดังนี้

1. การให้รายได้ส่วนหนึ่งแก่พนักงานในกรณีที่ต้องว่างงาน ในต่างประเทศมีการจ่ายรายได้ให้แก่พนักงานที่ไม่อาจหาหางานทำได้ตามโครงการของการประกันสังคม แต่ในประเทศไทยแม้จะมีพระราชบัญญัติประดันสังคมใช้บังคับแล้วก็ตาม แต่ในเรื่องของประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงานยังไม่ได้เริ่มดำเนินการในปัจจุบัน ทำให้ผู้ใช้แรงงานต้องอยู่ในภาวะที่ขาดการดูแลในเรื่องนี้

2. การให้รายได้แก่พนักงานในกรณีที่เจ็บป่วยหรือทุพพลภาพ ส่วนใหญ่ธุรกิจมักจะจ่ายค่าตอบแทนให้แก่พนักงานในช่วงที่ไม่สามารถทำงานได้ เนื่องจากเจ็บป่วย หรือประสบอุบัติเหตุโดยมีแพทย์รับรองแนวทางในการจ่ายค่าตอบแทนในกรณีเจ็บป่วยหรือทุพพลภาพนี้ในกฎหมายแรงงานได้ระบุไว้ในกรณีการจ่ายค่าตอบแทนอันเนื่องมาจากอุบัติเหตุ หรือที่เรียกว่า Workmen’s Compensation

3. การให้รายได้ในกรณีเกษียณอายุ หรือ Retirement Income การให้รายได้ในกรณีเกษียณอายุนี้ได้มีมาช้านานแล้วในระบบของข้าราชการพลเรือนในรูปของบำนาญ แต่ในกรณีของธุรกิจส่วนใหญ่มักจะมีการจ่ายในรูปของบำเหน็จหรือการจ่ายเงินก้อนให้เมื่อปลดเกษียณอายุ การจัดเตรียมเงินกองทุนบำเหน็จบำนาญหรือกองทุนสะสมที่จะจ่ายให้แก่พนักงานเมื่อเกษียณอายุนี้ อาจจะได้มาจากพนักงานส่วนหนึ่งและนายจ้างจ่ายสมทบให้ อีกส่วนหนึ่งในกรณีนายจ้างออกเงินเพียงฝ่ายเดียวโดนพนักงาน ไม่ต้องออกเงินหรือมีส่วนร่วมสะสมนั้นเรียกว่า Non-Contributory Plan การกำหนดจำนวนเงินที่จะจ่ายเข้ากองทุนบำเหน็จบำนาญหรือกองทุนสะสมนี้จะมีวิธีคิดคำนวณที่แตกต่างกันไป

นอกจากให้รายได้แก่พนักงานโดยตรงแล้วการเสริมสร้างความมั่นคงทางด้านเศรษฐกิจอาจจัดให้อยู่ในรูปของบริการต่าง ๆ ดังนี้ (นิตยา เจียระนัยปรีเปรม, 2530, น. 40-42)

1. การประกันสุขภาพ ถึงแม้ว่าในกฎหมายแรงงานจะมีข้อกำหนดให้องค์การต้องจ่ายค่าตอบแทนให้แก่คนงานในกรณีเจ็บป่วย หรือทุพพลภาพอันเนื่องมาจากอุบัติเหตุหรือ Workmen’s Compensation แล้วก็ตามแต่ก็ยังมีอุบัติเหตุและการเจ็บป่วยที่มิได้สืบเนื่องกับงานซึ่งสร้างความกังวลใจและความบีบคั้นทางการเงินให้แก่คนงานมากองค์การอาจช่วยลดความทุกข์

ยากของคนงานในการที่ต้องเผชิญกับคนใช้จำนวนมหาศาลเกินกำลัง เมื่อปัญหาทางสุขภาพอนามัยด้วยการจัดให้มีการประกันสุขภาพ

2. การบริการทางการแพทย์ ในการประกันสุขภาพให้กับคนงานนั้น หากค่าใช้จ่ายอยู่ในอัตราที่สูง เนื่องจาก มีคนจำนวนมากได้รับประโยชน์จากการประกันและยากที่จะติดตามตรวจสอบว่ารายใดมีความจำเป็นต้องให้การรักษามากน้อยเพียงใด องค์กรอาจใช้วิธีการจัดบริการทางการแพทย์ขึ้นเอง ในลักษณะของการป้องกันสุขภาพก่อน หรือการรักษาโรคที่เป็นเล็ก ๆ น้อย ๆ บริการนี้เรียกว่าองค์การรักษาสุขภาพ (Health Maintenance Organization)

3. การประกันชีวิต การประกันชีวิตเป็นทางหนึ่งที่องค์การธุรกิจอาจจะช่วยเหลือค่าใช่จ่าย เพื่อให้คนทำงานปลอดจากความกังวลถึงความมั่นคงในการดำรงชีพของครอบครัวซึ่งจะส่งผลให้พนักงานอุทิศเวลา และตั้งใจทำงานเต็มที่ รัฐบาลจึงพึงให้สนใจเป็นพิเศษโดยการออกพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานให้องค์การรับผิดชอบ และรับภาระเกี่ยวกับการจ่ายเบี้ยประกันในการประกันชีวิตแก่คนงาน

4. การส่งเสริมให้พนักงานรวมกลุ่มออมและกู้ยืมกันเอง องค์การธุรกิจอาจส่งเสริมโดยการให้ความร่วมมือในการที่พนักงานจะรวมกลุ่มออมทรัพย์และกู้ยืมกันเอง เพื่อช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการแก้ไขปัญหาทางการเงินระยะสั้น โดยไม่ต้องไปพึ่งพาแหล่งเงินอื่น ซึ่งเสี่ยงต่อการถูกฟ้องร้องหรือเสียดอกเบี้ยในอัตราสูงเกินปกติ นับว่าเป็นการช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานให้พ้นจากทุกข์ยากเป็นการส่งเสริมการเก็บออกเงินด้วย

5. การจัดบริหารเรื่องที่อยู่อาศัย (Housing) ที่อยู่อาศัยเป็นปัจจัยสำคัญในความปลอดภัยมั่นคงในชีวิต องค์การธุรกิจควรจัดบริการเรื่องที่อยู่อาศัยให้กับพนักงานในรูปของการจัดสรรกองทุนให้คนงานได้กู้ยืมไปจัดหาซื้อที่ดินปลูกบ้านเองหรือองค์การปลูกสร้างบ้านเองแล้วให้คนงานเช่าซื้อ หรือผ่อนส่งในราคาที่ยุติธรรมซึ่งจะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งสำหรับผู้ที่ไม่มีบ้านอยู่อาศัยเป็นของตนเอง หรือผู้ที่ย้ายมาอยู่ใหม่ ทำให้คนงานมีกำลังใจในการปฏิบัติงาน

จากความมั่นคง ที่ได้กล่าวข้างต้นแล้วยังมีสิ่งจูงใจที่ถือเป็นองค์ประกอบของความมั่นคงในการทำงาน โดย สมพงษ์ เกษมสิน (2523, น. 320-321, อ้างถึงใน ธนพรรณ รุ่งโรจน์ดี, 2538, น. 22) ได้จำแนกประเภทของสิ่งจูงใจ ออกเป็น 2 ประเภทใหญ่ ได้แก่

1. สิ่งจูงใจที่เป็นเงิน (Financial Incentive) สิ่งจูงใจประเภทนี้มีลักษณะที่เห็นได้ง่ายและมีอิทธิพลโดยตรงต่อการปฏิบัติงานของลูกจ้าง ซึ่งสิ่งจูงใจที่เป็นเงินจำแนกเป็น 2 ชนิด คือ

- สิ่งจูงใจทางตรง (Direct Incentive) ซึ่งเป็นสิ่งจูงใจที่มีผลโดยตรงต่อผลผลิตของการปฏิบัติงาน เช่น การจ่ายค่าจ้างให้สูงขึ้น ในกรณีที่มีผลการปฏิบัติงานได้สูงกว่ามาตรฐานที่กำหนดไว้อันเป็นวิธีจูงใจตามแนวคิดที่ว่า Plus pay for plus performance

- สิ่งจูงใจทางอ้อม (Indirect Incentive) ซึ่งเป็นสิ่งจูงใจที่มีผลในทางสนับสนุนหรือ ส่งเสริมให้พนักงานเจ้าหน้าที่หน่วยงานปฏิบัติงานดีขึ้นมีกำลังใจรักงานมากขึ้น เช่น การจ่ายบำเหน็จ บำนาญ และค่ารักษาพยาบาลเมื่อเจ็บป่วย เป็นต้น ลักษณะของการใช้เงินเป็นสิ่งจูงใจทางอ้อมนั้นส่วนมาก ได้แก่ ประโยชน์เกื้อกูล (Fringe benefit) ต่าง ๆ

2. สิ่งจูงใจที่มิใช่เงิน (Non-Financial Incentive) สิ่งจูงใจประเภทนี้ส่วนใหญ่มักเป็นเรื่องที่จะสามารถสนองตอบต่อความต้องการทางจิตใจ เช่น การยกย่องชมเชย (Recognition) การยอมรับว่าบุคคลนั้นเป็นส่วนหนึ่งของหมู่คณะ (Belonging) โอกาสก้าวหน้าในการปฏิบัติงานที่เท่าเทียมกัน (Equal Opportunity) และความมั่นคงในงาน (Security of Work) เป็นต้น

สรุปว่าประเภทของความมั่นคงในการทำงานแยกเป็น ความมั่นคงในงาน และความมั่นคงในเงิน เศรษฐกิจซึ่งถือว่าเป็นองค์ประกอบที่สำคัญอันจะทำให้ลูกจ้างมีขวัญ กำลังใจ และคิดความทุ่มเทอุทิศตนให้กับการทำงาน

ความสำคัญของความมั่นคงในการทำงาน

ในการบริหารงานบุคคลให้ความสำคัญกับความมั่นคงในการทำงานของลูกจ้างในองค์การซึ่งเป็นองค์ประกอบที่สำคัญในการนำธุรกิจให้ไปสู่ความสำเร็จอย่างยิ่ง อัมพร อุทธังกร (2514, น. 328-329) ได้กล่าวถึงความสำคัญของ ความมั่นคงในการทำงานไว้ดังนี้

1. ความรู้สึกมั่นคงในการทำงานเป็นเครื่องกระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติงานมีความขยันหมั่นเพียรในการทำงาน กล่าวคือ เมื่อลูกจ้างมีหลักประกันในการทำงานมีความแน่ใจว่าหากปฏิบัติงานตามหน้าที่ของตนแล้วจะได้รับการพิจารณาโดยไม่ลำเอียงย่อมเป็นสิ่งกระตุ้นให้เกิดความขยันหมั่นเพียรใน การทำงานบุคคลแต่ละคนที่ทำงานจะมีความมุ่งหมายต่าง ๆ กัน บางคนอยากทำงานจนถึงตำแหน่งสูงสุด บางคนหวังจะได้เงินเดือนมาเลี้ยงครอบครัว บุตร ภรรยา บางคนทำงานเพื่อเกียรติ แต่ไม่ว่าบุคคลจะทำงานเพื่อจุดมุ่งหมายอะไรก็ตาม หากงานนั้นไม่มีความมั่นคงหรือทำงานไม่เป็นสุขหรือไม่มีอิสระแก่ตนต้องคอยหวาดระแวงอยู่ตลอดเวลาฐานะของลูกจ้างก็จะเสื่อมและเกิดความเสียหายขึ้น เครื่องกระตุ้นในการทำงานนั้นมีหลายอย่าง เช่น เงินเดือนดี มีสภาพการทำงานดีรวมทั้งมีความมั่นคงในการทำงานด้วย ในบรรดาสิ่งเหล่านี้ได้รับการวิจัยและทดสอบกันว่าคนงานต้องการสิ่งใดมากที่สุดปรากฏว่าความมั่นคงในการทำงานนั้นเป็นสิ่งที่พึงประสงค์มากกว่าสิ่งอื่น ๆ

2. ความรู้สึกมั่นคงในการทำงานช่วยให้ลูกจ้างมีขวัญดีขึ้น ขวัญของลูกจ้างเป็นสิ่งสำคัญในการปฏิบัติงานของลูกจ้างก็เช่นเดียวกันผลงานที่ได้รับจากผู้ที่มีขวัญเสียย่อมสู้คนที่มีขวัญดีไม่ได้ ถ้าลูกจ้างต้องหวาดระแวงอยู่เสมอว่างานที่จนทำนั้นอาจไม่ถูกใจผู้บังคับบัญชา โดยผู้บังคับบัญชาเอาเรื่องส่วนตัวหรือเรื่องที่ไม่เกี่ยวกับหน้าที่การงานเข้ามายุ่งในการงาน หรือต้องนอนหวาดสะดุ้งทุกคืนว่าตนอาจถูกกลั่นแกล้งใส่ร้ายต่าง ๆ นานาไม่มีความมั่นคงในการทำงานขวัญของลูกจ้างก็จะเสีย

3. เมื่อความรู้สึกมั่นคงในการทำงานเป็นเครื่องกระตุ้นให้การทำงานดีขึ้นและเป็นเครื่องบำรุงขวัญในการทำงานแล้ว ผลของการทำงานอันเป็นจุดมุ่งหมายที่แท้จริงของการให้ความมั่นคงจะดีขึ้นเป็นเงาตามตัว ความมั่นใจหรือความสบายใจของลูกจ้างในการปฏิบัติงานโดยความมั่นคงนั้นเป็นเครื่องช่วยให้การปฏิบัติงานได้ผลเต็มเม็ดเต็มหน่วยเป็นประโยชน์แก่นายจ้างโดยตรง

องค์ประกอบของความมั่นคงในการทำงาน

ความมั่นคงในการทำงานของลูกจ้างจะเกิดขึ้นได้ต้องอาศัยองค์ประกอบ 4 ประการดังนี้ (อัมพร อุทธังกร, 2514, น. 326-328)

1. หลักความรู้ความสามารถ กล่าวคือ องค์การจะต้องใช้ความรู้สามารถเป็นเกณฑ์ในการคัดเลือกบุคคลเข้าทำงานมีวิธีการที่ยุติธรรมในการเลือกเฟ้นผู้ที่มีความรู้สามารถเหมาะสมแก่ตำแหน่งหน้าที่ในการให้ความเสมอภาค และโอกาสอันทัดเทียมแก่ผู้ที่มีคุณสมบัติความรู้ความสามารถในการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง และการพิจารณาบำเหน็จความชอบโดยไม่เลือกชั้นวรรณะศาสนา หรือเพศ นอกจากนี้ยังต้องมีการพัฒนาตัวบุคคลด้วย คือ ต้องมีการฝึกอบรม

2. หลักความเป็นกลาง หลักนี้เป็นหลักที่สำคัญยิ่งโดยเฉพาะกับ ผู้ปฏิบัติงานราชการกล่าวคือ จะต้องไม่ฝักใฝ่ในการเมือง ต้องไม่มีส่วนในการเมอง ต้องมรการคุ้มครอง หรือควบคุมมิให้การเมืองเข้ามาแทรกแซงในการปฏิบัติงาน

3. หลักความซื่อสัตย์สุจริต และเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม คือ ผู้ปฏิบัติงานจะต้องประพฤติปฏิบัติในสิ่งที่ถูกที่ควรปฏิบัติงานด้วยความบริสุทธิ์ใจ ไม่เกะกะเกเร หรือเฉื่อยชาในการทำงาน และตัวผู้บังคับบัญชาเองก็ต้องใช้อำนาจอย่างเป็นธรรมและสัตย์ซื่อ

4. หลักความสมดุลของอำนาจ หน้าที่ และความรับผิดชอบ หลักนี้ถือเป็นเรื่องสำคัญของคนทำงานโดยไม่ต้องรับผิดชอบ บางคนมีงาน มีหน้าที่ มีความรับผิดชอบ แต่ไม่มีอำนาจหรือ มีอำนาจหน้าที่แต่ไม่มีความรับผิดชอบ บางคนมีความรับผิดชอบ บางคนมีความ

รับผิดชอบเกินหน้าที่ความไม่สมดุลแห่งอำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบนี้เป็นสิ่งที่กระทบกระเทือนต่อความมั่นคงอย่างยิ่ง

ตัวบ่งชี้ความมั่นคงในการทำงาน

ตัวบ่งชี้ความมั่นคงในการปฏิบัติในการศึกษาต่าง ๆ ดังกล่าวประกอบกับแนวคิดความหมายของการจัดจำแนกประเภทและรูปแบบตลอดจนองค์ประกอบจองความมั่นคงในการทำงานดังกล่าวข้างต้นได้ศึกษาตัวบ่งชี้ความมั่นคงในการทำงานดังนี้ (นิตยา เจียระนัยปรีเปรม, 2533, น. 46)

1. การได้รับความมั่นคงในการจ้างงาน
2. โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน
3. โอกาสที่จะถูกเลิกจ้าง
4. โอกาสที่จะประสบความสำเร็จในชีวิต
5. ความพึงพอใจในงานที่ทำ
6. ความพึงพอใจในค่าจ้าง หรือเงินเดือน
7. ความพึงพอใจในสวัสดิการทั้งสวัสดิการทางเศรษฐกิจ สวัสดิการทางสังคมและสวัสดิการเพื่อสร้างแรงจูงใจในการทำงาน
8. ความพึงพอใจในสภาพแวดล้อมในการทำงาน
9. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน
10. การได้รับความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน
11. การได้รับค่าจ้างที่เพียงพอแก่การครองชีพ
12. การได้รับความเชื่อถือไว้วางใจ
13. การได้รับความคุ้มครองในการปฏิบัติงาน
14. การได้รับความยุติธรรมในการทำงาน
15. การมีอิสระในการปฏิบัติงาน
16. การพึ่งตนเองทางเศรษฐกิจ
17. การได้รับการเลี้ยงดูและได้รับการศึกษาที่ดีของผู้อยู่ในอุปการะ
18. การครองชีพเมื่อชราภาพ
19. ความยากลำบากของครอบครัวเมื่อตนเสียชีวิตไป

จากแนวคิด และการศึกษาดังกล่าว ผู้ศึกษาจึงได้กำหนดตัวบ่งชี้ความมั่นคงในการทำงานดังต่อไปนี้

1. ความมั่นคงในการทำงาน
2. ความสำเร็จของงาน
3. ความรับผิดชอบ
4. สภาพการทำงาน
5. ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน
6. ความสัมพันธ์กับลูกค้า
7. การยอมรับนับถือ
8. การควบคุมแนะนำทั่วไป
9. นโยบายและการบริหาร
10. ความสำเร็จของตนต่อองค์การ
11. ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน
12. ค่าตอบแทน
13. สวัสดิการ

จะเห็นได้ว่า ความมั่นคงในการทำงานมีความสำคัญต่อผู้ทำงานเพราะเป็นตัวกระตุ้นให้เกิดความขยันหมั่นเพียรในการทำงาน และมีการดำรงชีพอย่างปกติโดยมีรายได้เพื่อใช้จ่ายอย่างเพียงพอ สังคมก็จะสงบราบรื่นเพราะคนในสังคมมีความสุขต่องานที่ทำ มีกำลังจับจ่ายใช้สอย ไม่เป็นภาระต่อสังคม ทำให้ประเทศสามารถพัฒนาไปได้อย่างรวดเร็ว

แนวคิดเกี่ยวกับความปลอดภัย

พงศ์พันธุ์ สมพงศ์ (2551) ความปลอดภัยในการศึกษาครั้งนี้ หมายถึง การปฏิบัติตนตามระเบียบข้อบังคับอย่างถูกต้อง ด้วยความระมัดระวังเพื่อป้องกันการสูญเสียหรือเพื่อความปลอดภัยแก่ชีวิตและทรัพย์สินจากอุบัติภัยจราจรทางบก

1. ปัญหาและแนวทางป้องกันอุบัติภัยจากการจราจรทางบก ปัญหาอุบัติเหตุจากการจราจร ทางบกมีปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับอุบัติเหตุการจราจรจำแนกได้ 3 ปัจจัยด้วยกันคือ

1.1 ปัจจัยเกี่ยวกับคน (human factor)

1.2 ปัจจัยเกี่ยวกับยานพาหนะ (vehical factor)

1.3 ปัจจัยที่เกี่ยวกับสภาพถนนสิ่งแวดล้อม (roadway and environment factor)

1.1 ปัจจัยเกี่ยวกับคน

1.1.1 ผู้ขับขี่เป็นผู้ที่ก่อให้เกิดอุบัติเหตุโดยตรง เพราะผู้ขับขี่จะต้องเป็นผู้บังคับและควบคุมยานพาหนะในสถานการณ์ที่ต่างกันเมื่อวิเคราะห์ปัจจัยผู้ขับขี่ พบว่ามีองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องหลายประการ เช่น อายุ เพศ ประสบการณ์ ความสามารถในการขับขี่ สภาพร่างกาย จิตใจ อารมณ์ การดื่มสุรา การใช้ยากระตุ้นประสาทและโดยเฉพาะอย่างยิ่งจากพฤติกรรมของ ผู้ขับขี่จะก่อให้เกิดปัญหาอุบัติเหตุ ได้แก่ การขับขี่รถจักรยานยนต์อย่างประมาท ขับขี่ด้วยความคึกคะนองการไม่ปฏิบัติตามกฎจราจร เช่น การขับรถเร็วเกินกำหนด การไม่ให้สัญญาณไฟหรือสัญญาณมือก่อนจะเปลี่ยนช่องทางเดินรถ การขับขี่แข่งกับเพื่อนหรือการถูกท้าทายให้ขับแข่ง

1.1.2 ผู้โดยสารจะเป็นผู้เกี่ยวข้องทางอ้อม เช่น จะมีการเร่งเร้าให้ผู้ขับขี่รถเกินกำหนด ขับรถด้วยประมาท ขับรถฝ่าฝืนกฎจราจร ขับรถเร็วเกิดกำหนด และขับแข่งกับผู้อื่นจนทำให้เกิดอุบัติเหตุได้

1.2 ปัจจัยเกี่ยวกับยานพาหนะ

ยานพาหนะที่มีสภาพชำรุดมีความบกพร่องอันสืบเนื่องมาจากขาดการเอาใจใส่บำรุงรักษาที่ถูกต้องสมบูรณ์ ซึ่งส่งผลให้อุปกรณ์ต่าง ๆ เกิดความบกพร่อง เช่น ระบบห้ามล้อระบบบังคับเลี้ยว ระบบการทรงตัว ระบบไฟสัญญาณชำรุด หรือยางหมดสภาพและจากการดัดแปลงสภาพจักรยานยนต์ เช่น ถอดกระจกมองหลัง ฯลฯ

1.3 ปัจจัยเกี่ยวกับสภาพแวดล้อม

จากสภาพพื้นผิวที่มีลักษณะขรุขระ ชำรุด ลื่น เป็นหลุมเป็นบ่อและยังมีปัจจัยในเรื่องสัญญาณจราจรไม่มีเครื่องหมายจราจร หรือมีการติดตั้งในสถานที่ที่ไม่เหมาะสม ซึ่งไม่สามารถมองเห็นได้ชัดเจน ในระยะไกลและจากสภาพของธรรมชาติ เช่น ฝนตก หมอกลง ควันไฟ ซึ่งเกิดจากการเผาขยะข้างทางทำให้ไม่สามารถมองเห็นถนนหรือรถคันอื่นได้ชัดเจน

2. แนวทางการป้องกันอุบัติเหตุจากรถจักรยานยนต์

การป้องกันอุบัติเหตุจากรถจักรยานยนต์ อาจพิจารณาแยกได้เป็น 3 กลุ่ม ดังนี้

2.1 ผู้ได้รับบาดเจ็บ ได้แก่ ผู้ขับขี่ ผู้โดยสารและผู้เดินทาง

2.2 สภาพรถจักรยานยนต์

2.3 สิ่งแวดล้อมเกี่ยวกับการขับขี่

2.1 ผู้ได้รับบาดเจ็บ ได้แก่ ผู้ขับขี่ ผู้โดยสารและผู้เดินทาง

2.1.1 สวมหมวกนิรภัย หมวกนิรภัยสามารถบรรเทาอาการบาดเจ็บที่ศรีษะทั้งคนขับขี่และคนโดยสาร ที่ถึงแก่ความตายส่วนมากจะเป็นผู้และตรวจพบว่ามีบาดเจ็บที่ศรีษะและสมองเกือบทุกราย

2.1.2 จำกัดความเร็ว การขับขี่รถจักรยานยนต์ เมื่อเกิดอุบัติเหตุอันตรายจะสูงขึ้นตามความเร็ว ดังนี้

ความเร็ว ประมาณ 30 กิโลเมตร/ชั่วโมง อัตราตายประมาณร้อยละ 17

ความเร็ว ประมาณ 40 กิโลเมตร/ชั่วโมง อัตราตายประมาณร้อยละ 35

ความเร็ว ประมาณ 55 กิโลเมตร/ชั่วโมง อัตราตายประมาณร้อยละ 75

ความเร็ว ประมาร 70 กิโลเมตร/ชั่วโมง อัตราตายประมาณร้อยละ 85

2.1.3 การแต่งกายควรสวมรองเท้าหุ้มข้อเพราะทำให้เท้าควบคุมการขับเคลื่อนของรถได้ดีกว่าการใช้รองเท้าแตะหรือไม่สวมรองเท้า กางเกงควรจะหนาช่วยป้องกันบาดแผลที่ผิวหลังบริเวณเข่าและตาตุ่ม ถ้าเป็นไปได้ควรใช่ถุงมือและเสื้อแขนยาวและหนาด้วย

2.1.4 ผู้โดยสาร ไม่ควรให้เด็กเล็กเป็นผู้โดยสารและการนั่งซ้อนท้ายควรนั่งค้อมจะมีความปลอดภัยกว่าการนั่งตะแคงข้าง

2.1.5 การดื่มสุราไม่ควรขับขี่รถจักรยานยนต์เพราะจะทำให้ความสามารถในการขับขี่ลดลง

2.2 สภาพรถจักรยานยนต์

2.2.1 สภาพรถรถจักรยานยนต์ควรมีสภาพรถที่สมบูรณ์โดยเฉพาะห้ามล้อ เครื่องยนต์ ไฟสัญญาณและสภาพยาง

2.2.2 สีของรถ รถสีขาว สีเหลือง สีเขียว สีส้ม เป็นสีที่ผู้อื่นสังเกตง่ายกว่าสีดำทำให้สามารถช่วยลดอุบัติเหตุได้

2.2.3 ระบบป้องกันภัย ควรมีตะแกรงป้องกันเท้า ตะแกรงคลุมล้อหลังป้องกันเท้าเข้าไปในล้อรถ

2.3 การป้องกันภัยจากสิ่งแวดล้อมที่เกี่ยวข้องกับการขับขี่รถจักรยานยนต์

2.3.1 การสร้างวินัยในการจราจร

- ขับรถด้วยความระมัดระวังขณะทัศนะวิสัยเลว เช่น ฝนตก หมอกลงจัด
- ไม่ขับรถเร็วเกิดอัตราที่กำหนด
- ไม่แซงรถในที่ตับขันหรือมีข้อห้าม
- ขับรถชิดช่องทางด้านซ้ายตามกฎหมายกำหนด

2.3.2 สภาพถนนสัญญาณจราจร ช่วยกันบำรุงรักษาสภาพถนนสัญญาณจราจร ไม่นำวัสดุก่อสร้าง เช่น กองหิน กองทรายไปกองบนผิวจราจร และห้ามเด็กเล็กไปวิ่งเล็กตามข้างถนน

ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเรื่อง “ทัศนะของผู้ประกอบอาชีพจักรยานยนต์รับจ้าง ในเขตอนุสาวรีย์ชัยสมรภูมิ กรุงเทพมหานคร ต่องานที่มีคุณค่า” มีงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังนี้

วิทยากร เชียงกูล (2546, น. 1) ระบุในงานวิจัยว่า อุปสรรคในการยกระดับสภาพการทำงานของมอเตอร์ไซด์รับจ้าง คือ การขาดกลไกความร่วมมือกันเพื่อแก้ปัญหาภายในกลุ่มด้วยกันเอง แม้จะมีการรวมกลุ่มเป็นครั้งคราวเพื่อต่อรองกับเจ้าหน้าที่ของรัฐแต่ก็ไม่มีการรวมกลุ่มเพื่อช่วยเหลือกันและกัน นอกจากนี้ ยังมีมอเตอร์ไซด์รับจ้างเถื่อนที่มักสร้างปัญหาทำให้เกิดภาพลักษณ์ด้านลบในสายตาของคนทั่วไปด้วย

วรรณี เตียวอิศเรศ (2546, น. 1) จากรายงานวิจัยฉบับสมบูรณ์เรื่อง “การพัฒนาระบบสวัสดิการสำหรับคนจนและคนด้อยโอกาส : กลุ่มผู้ประกอบอาชีพอิสระรายย่อย ซึ่งเป็นรายงานวิจัย 1 ใน 5 เรื่อง ของชุดโครงการ การพัฒนาระบบสวัสดิการสำหรับคนจนและคนด้อยโอกาสในสังคมไทย” ของศูนย์ศึกษาเศรษฐศาสตร์การเมือง คณะเศรษฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย มีกรณีศึกษา ซึ่งเกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตของมอเตอร์ไซด์รับจ้าง 2 กรณีศึกษา ใน 2 จังหวัด ซึ่งให้ภาพเกี่ยวกับเรื่องราวของมอเตอร์ไซด์รับจ้างนอกเขตกรุงเทพมหานคร ดังต่อไปนี้

ปาริชาติ ศิวลักษณ์ และคณะ (2548, น. 1) ในการทบทวนเอกสารงานวิจัยเกี่ยวกับเศรษฐกิจนอกระบบในประเทศไทย ให้ข้อมูลว่า คนขับมอเตอร์ไซด์ส่วนใหญ่เคยประกอบอาชีพอื่นมาก่อน เหตุผลที่มาขับมอเตอร์ไซด์รับจ้างส่วนใหญ่เพราะเป็นอาชีพอิสระไม่ต้องเป็นลูกจ้างใคร มีรายได้ดี อาศัยเครือข่ายญาติพี่น้องและเพื่อนที่ประกอบอาชีพนี้แนะนำ

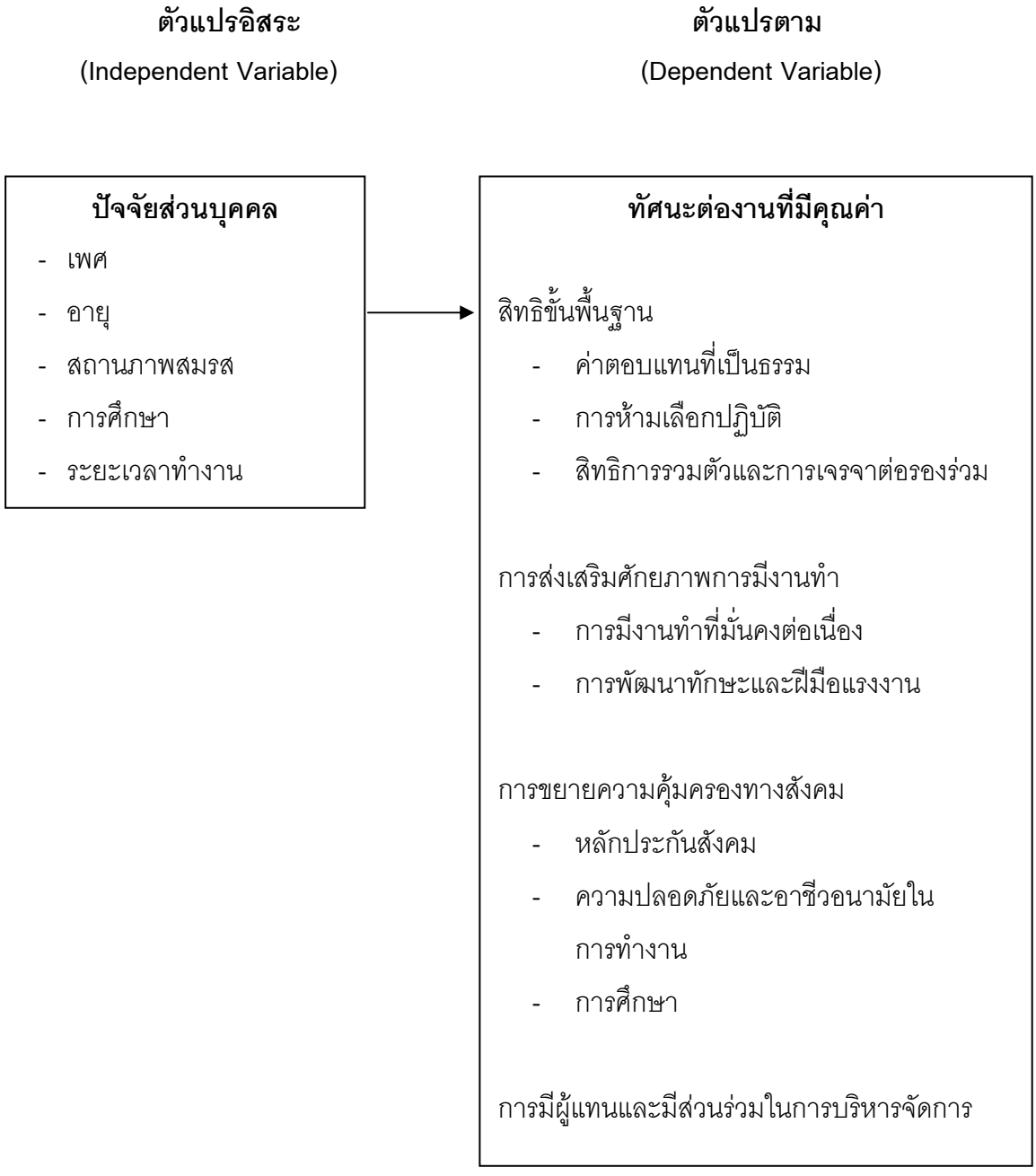
ทิมธิยา วรรณวิทยาภา (2549, น. 1) การศึกษา “การเข้าสู่อาชีพขับรถจักรยานยนต์รับจ้างสาธารณะ” พบว่า เหตุผลที่ประกอบอาชีพมอเตอร์ไซด์รับจ้างสาธารณะคือความเป็นอิสระ และเรื่องของค่าตอบแทนเป็นประเด็นหลัก ส่วนในด้านปัญหาพบว่ามีในเรื่องของภาระการเลี้ยงดูสมาชิกครอบครัว ปัญหาการไม่มีที่อยู่อาศัยเป็นของตนเอง และปัญหาราคาน้ำมันสูงซึ่งเป็นปัญหาสำคัญสำหรับพวกเขา ทั้งนี้ก็จะมีวิธีแก้ไขปัญหาด้วยตนเองเป็นส่วนใหญ่

นภาพร สีใส (2548, น. 1) การศึกษาเรื่อง “ความต้องการเข้าสู่ระบบประกันสังคมของผู้ประกอบอาชีพขับรถจักรยานยนต์รับจ้างในบริเวณถนนวัดเวฬุวนาราม แขวงสีกัน เขตดอนเมือง กรุงเทพมหานคร” มีวัตถุประสงค์เพื่อ ศึกษาถึงสภาพการทำงาน และความต้องการเข้าสู่ระบบประกันสังคม พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความต้องการด้านประโยชน์ทดแทนมากที่สุด กลุ่มตัวอย่าง มีความสามารถในการจ่ายเงินสมทบเข้ากองทุนประกันสังคมได้ ต่ำสุดเฉลี่ยเดือนละ 220 บาท และ สูงสุดเฉลี่ยเดือนละ 342 บาท กรณีถ้ารัฐบาลมีประกันสังคมสำหรับผู้ขับรถจักรยานยนต์รับจ้าง กลุ่มตัวอย่างก็สามารถจ่ายเงินสมทบเข้ากองทุนประกันสังคมตามอัตราที่กำหนดให้ได้อย่างต่อเนื่อง ซึ่งผู้ประกอบอาชีพขับรถจักรยานยนต์รับจ้างมีความเต็มใจจ่ายเงินสมทบในระดับปานกลางเท่านั้น

สลิต แก้วละมุล (2549, น. 1) ศึกษาเรื่อง “ความต้องการการคุ้มครองตามโครงการขยายความคุ้มครองประกันสังคมสู่แรงงานนอกระบบ” กรณีศึกษากลุ่มผู้ประกอบอาชีพอิสระขับขี่รถจักรยานยนต์รับจ้างในเขตอำเภอเมือง จังหวัดนนทบุรี มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแนวทางและสิทธิประโยชน์ของโครงการขยายความคุ้มครองประกันสังคมสู่แรงงานนอกระบบ และความต้องการของกลุ่มผู้ประกอบอาชีพอิสระขับขี่รถจักรยานยนต์รับจ้างในเขตอำเภอ เมือง จังหวัดนนทบุรี พบว่า กลุ่มตัวอย่างต้องการสิทธิประโยชน์ด้าน การเจ็บป่วย คลอดบุตร ทุพพลภาพ ตาย สงเคราะห์บุตร และชราภาพ เพราะเป็นเรื่องทำให้มีความมั่นคงในชีวิตและเป็นหลักประกันของครอบครัว ซึ่งเป็นเรื่องที่ประกันสังคมครอบคลุมทั้งหมด ซึ่งรัฐบาลควรเข้ามาช่วยสนับสนุนในเรื่องการจ่ายเงินสมทบ มีลักษณะการจัดเก็บเงินสมทบเป็นรายเดือน

ศิริรัตน์ แดงเรือง (2549, น. 1) การศึกษาเรื่อง ความมั่นคงทางอาชีพของผู้ขับขี่รถจักรยานยนต์รับจ้างสาธารณะ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาถึงสภาพการทำงาน ทัศนะที่มีต่อความมั่นคงทางอาชีพ และการวางแผนอาชีพกับความคาดหวังสำหรับอนาคตของผู้ขับขี่รถจักรยานยนต์รับจ้าง ผลการศึกษาพบว่า สภาพการทำงานมีความเสี่ยงกับความร้อนและเสียง ซึ่งกลุ่มตัวอย่างมีความต้องการด้านความปลอดภัยในการทำงานมากและคิดว่าเป็นสิ่งที่จำเป็นสำหรับอาชีพรถจักรยานยนต์รับจ้างสาธารณะ และมีความเห็นว่าอาชีพที่ทำมีความมั่นคงดี และในอนาคตหากไม่ได้ทำอาชีพนี้ก็อยากจะประกอบธุรกิจส่วนตัว

พงศ์พันธุ์ สมพงศ์ (2550, น. 1) การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความรู้เกี่ยวกับกฎหมายจราจร ระเบียบ ข้อบังคับ ความปลอดภัยในการขับขี่ พฤติกรรมการให้บริการอย่างปลอดภัยของรถจักรยานยนต์รับจ้าง ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดนครปฐม ผลการวิจัย พบว่าผู้ขับขี่รถจักรยานยนต์รับจ้างมีความรู้เกี่ยวกับกฎหมายจราจร ระเบียบ ข้อบังคับ ความปลอดภัยและพฤติกรรมให้บริการอย่างปลอดภัยอยู่ในระดับสูง ซึ่งพบว่ามีปัจจัยด้านอายุ ระดับการศึกษาและประสบการณ์การในการขับขี่รถจักรยานยนต์รับจ้าง ที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการให้บริการอย่างปลอดภัยให้มีความแตกต่างกันในระดับปานกลางด้วย

กรอบแนวคิดในการศึกษา

(Conceptual Framework)